

Dnia 17.08.2017
Podpis

Prof. zw. dr hab. Elżbieta Skrzypek
Katedra Zarządzania Jakością i Wiedza
Wydział Ekonomiczny
UMCS Lublin

Recenzja pracy doktorskiej mgr Macieja Teczek nt. „Elastyczność zasobów w zarządzaniu ryzykiem małych i średnich przedsiębiorstw”. Uniwersytet Jagielloński. Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej. Promotor dr hab. prof. UJ Piotr Jedynak, Kraków 2017, stron 225

Uzasadnienie podjęcia tematu pracy

Zmienność otoczenia organizacji, rozwój technologii, narastająca konkurencja wymagają poszukiwania sposobów, możliwości, narzędzi umożliwiających dostosowanie do zmieniających się warunków funkcjonowania. Wyborom dokonywanym przez podmioty gospodarcze towarzyszy ryzyko. Małe i średnie przedsiębiorstwa podatne są na oddziaływanie zmiennego otoczenia. Autor pracy podejmuje próbę wskazania instrumentów, które umożliwią wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw w obszarze możliwości dostosowawczych do zmian zachodzących w otoczeniu. Autor pracy zakłada, że możliwy jest wzrost elastyczności funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw poprzez lepsze wykorzystanie zasobów przedsiębiorstw, minimalizację ryzyka i skrócenie czasu adaptacji przedsiębiorstw do zmieniających się warunków rynkowych. Wybór tematu pracy uznaję za trafny i uzasadniony.

Cele rozprawy

Autor określił pięć celów badawczych – strona 6. Jako główny cel wskazał odwzorowanie modeli kształtowania elastyczności zasobów w procesach zarządzania ryzykiem małych i średnich przedsiębiorstw.

Tezy badawcze obejmują tezę główną: Kierownictwa małych i średnich przedsiębiorstw stosują zróżnicowane modele kształtowania elastyczności zasobów w zarządzaniu ryzykiem własnej działalności. Sformułowano ponadto sposób poprawny 6 tez pomocniczych:

1. Elastyczność zasobów determinuje możliwości kształtowania elastycznych strategii zarządzania małymi i średnimi przedsiębiorstwami

2. Współczesne koncepcje zarządzania stosowane w małych i średnich przedsiębiorstwach uwzględniają wymóg elastyczności zasobów
3. Większość badanych respondentów postrzega ryzyko działalności małych i średnich przedsiębiorstw w kategoriach zjawisk niepożądanych
4. W badanych małych i średnich przedsiębiorstwach stosuje się elastyczne strategie zarządzania
5. W badanych małych i średnich przedsiębiorstwach stosuje się instrumenty kształtowania elastyczności zasobów zarówno w celu wykorzystywania szans rynkowych, jak i redukcji pojawiających się zagrożeń
6. Empiryczne praktyki kształtowania elastyczności zasobów w zarządzaniu ryzykiem badanych małych i średnich przedsiębiorstw różnią się w zależności od typu działalności tych przedsiębiorstw (wytwórcze, handlowe, usługowe)

Metody badań

Obejmują studia literaturowe oraz kwestionariusz ankiety wysłanej do 38 przedsiębiorstw z branż usługowej, produkcyjnej, handlowej. Kwestionariusz składa się z trzech części: pierwsza dotyczy strategii, druga percepcji ryzyka, trzecia zasobów rzeczowych, finansowych i innych. W ankiecie poszczególne instrumenty rozpatrywane są z perspektywy sześciu płaszczyzn tj. wielkości przedsiębiorstwa, ryzyka, elastyczności, zasobów, typu oraz formy własności przedsiębiorstwa. Wyniki opracowano w oparciu o typologiczną i statystyczną analizę odpowiedzi oraz wykorzystano diagnostyczną metodę modelowania.

Struktura pracy została przedstawiona na schemacie na stronie 9.

Ocena struktury pracy

Odnosząc się do struktury pracy stwierdzam, że jest ona poprawna. Praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów i podsumowania. Praca ma dwie części teoretyczną i empiryczną, które wzajemnie się uzupełniają tworząc logiczną całość. Kolejność rozdziałów i podrozdziałów jest zasadna. W rozdziale pierwszym dokonano analizy zasobów w ujęciu historycznym, przedstawiono ich klasyfikację, wskazano, że są kluczowymi elementami uzyskiwania przewagi konkurencyjnej, stanowią także ważny element w zarządzaniu strategicznym. W rozdziale drugim odniesiono się do problematyki elastyczności, wskazano na relacje jakie zachodzą pomiędzy strategią a elastycznością, wskazano na koncepcje zarządzania oparte na elastyczności zasobów i pokazano ich przydatność w określaniu wpływu elastyczności na

elastyczność przedsiębiorstw oraz zmiany możliwe do wprowadzenia w poszczególnych przedsiębiorstwach. Autor wskazał stymulatory i bariery elastyczności oraz oddziaływanie zmian w małych i średnich przedsiębiorstwach i trudności w bilansowaniu zarówno ryzyka porażki, jak i potencjalnych korzyści. W rozdziale trzecim dokonano opisu instrumentów wykorzystywanych w analizie empirycznej przedsiębiorstw. Poddano analizie 63 instrumenty wpływające na elastyczność zasobów ludzkich, rzeczowych i finansowych. Instrumenty te posłużyły do konstrukcji kwestionariusza i pogłębionej analizy elastyczności badanych przedsiębiorstw. W procesie porządkowania instrumentów założono, że szybkość reakcji na zmiany i stopień ryzyka ich wprowadzania ma decydujący wpływ na to, czy można je uznać za narzędzia umożliwiające wzrost elastyczności. Rozdziały 4-5-6 to część metodyczna pracy, zawiera wyniki badań. W rozdziale IV zawarto cele i tezy badawcze, procedurę badań i stosowane metody badawcze, charakterystykę badanych przedsiębiorstw (liczbę pracowników, lokalizację przedsiębiorstw, wpis do PKD) oraz charakterystykę respondentów (wykształcenie, sprawowana funkcja). Rozdział V ma charakter diagnostyczny. Pokazano w nim percepcję elastyczności w badanych przedsiębiorstwach oraz sposoby wykorzystania narzędzi uelastyczniających. Przedstawiono strategie stosowane przez badane przedsiębiorstwa oraz analizę percepcji ryzyka. Dokonano analizy zasobów badanych przedsiębiorstw i pokazano krytyczne zasoby w poszczególnych grupach przedsiębiorstw. Określono stopień wykorzystania instrumentów kształtowania elastyczności zasobów oraz porównano poszczególne rodzaje zasobów w badanych typach przedsiębiorstw. W rozdziale VI w oparciu o analizę Pareto wyselekcjonowano krytyczne instrumenty kształtowania elastyczności w poszczególnych typach zasobów. Wskazano na charakterystykę zasobów umożliwiającą ich aplikacje praktyczne.

Ocena merytoryczna pracy

Ocena strony merytorycznej pracy doktorskiej jest pozytywna, na co składają się następujące uwarunkowania. Autor pokazał stopień powiązania szkół zarządzania z praktyką (NOP, klasyczna, behawioralna, ilościowa, systemowa, empiryczna, współczesne: TQM, Lean Management, Supply Chain, Management, Outsourcing). Z analiz wynika, że w większym stopniu na praktyce bazują szkoły: empiryczna,

klasyczna i naukowa organizacja pracy. Odnosił się do znaczenia zasobów realnych rozumiejąc przez nie zasoby materialne i niematerialne, tu pojawiło się założenie, że zasoby niematerialne to takie, dla których można wyznaczyć ich wartość ekonomiczną tj. patenty, znaki towarowe, know-how. Autor dokonał przeglądu propozycji klasyfikacji zasobów przedsiębiorstw w ujęciu różnych szkół oraz ustawie o rachunkowości.

Pokazano podejście zasobowe w strategicznym zarządzaniu. Zestawienia szkół zarządzania strategicznego dokonano według wybranych autorów. Kolejnym ważnym zagadnieniem podjętym w pracy była elastyczność zasobów w zarządzaniu małych i średnich przedsiębiorstw autor wskazuje, że wg danych PARP z 2016 roku małe i średnie oraz mikroprzedsiębiorstwa wytworzyły 50,1% PKB oraz, że w Polsce działa 1,77 mln przedsiębiorstw, z tego 99,8% to małe i średnie przedsiębiorstwa.

Autor wskazuje, że odpowiedzią małych i średnich przedsiębiorstw na wyzwania turbulentnego otoczenia może być świadome kształtowanie ich elastyczności, w tym szczególnie elastyczności w obszarze zasobów i strategii.

Autor dokonuje przeglądu definicji elastyczności, wskazuje na cechy idealnej organizacji elastycznej oraz cechy elastyczności, które dotyczą bezpośrednio zasobów (bezwładność, złożoność, niezmienność, trwałość). Wskazuje na wzrost znaczenia zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw ponieważ klasyczne podejście zasobowe staje się nazbyt statyczne w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

Autor wskazuje ponadto na dużą przydatność elastyczności zasobowej w realizacji elastycznych strategii, prezentuje syntetyczny wskaźnik elastyczności ukazujący relację pomiędzy reakcją a ryzykiem (s. 40) tab. 2.2. Podkreśla, że idealne elastyczne przedsiębiorstwo posiada zdolności do natychmiastowej reakcji i umiejętność minimalizacji ryzyka. Autor omawia elastyczność zasobów w wybranych koncepcjach zarządzania, w tym odnosi się do przedsiębiorstwa zwinnego (zwinność technologiczna, finansowa, społeczna), organizacji uczącej się, sieciowej, wirtualnej, procesowej (outsourcing, TQM, LM, zarządzanie łańcuchem dostaw). Autor pracy przedstawia stymulatory i bariery elastyczności zasobów w małych i średnich przedsiębiorstwach. Omawia zalety tych przedsiębiorstw. Uwaga: Tytuł rozdziału III jest taki sam jak I podrozdziału!!!

Instrumenty kształtowania elastyczności zasobów ludzkich a ryzyko małych i średnich przedsiębiorstw to kolejny, ważny problem podjęty w niniejszej pracy. Autor wskazał na elastyczne formy zatrudniania i narzędzia rozwoju zawodowego.

Formy te to: umowa o dzieło, kontrakty menedżerskie, telepraca, leasing pracowniczy, praca na wezwanie. Podkreśla rolę szkoleń, odnosi się do coachingu i mentoringu oraz samokształcenia. Wskazuje na znaczącą rolę elastyczności pracowniczey w turbulentnym otoczeniu. Kolejno odnosi się do powiązań pomiędzy instrumentami kształtowania elastyczności zasobów rzeczowych i ryzyka małych i średnich przedsiębiorstw. Ukazuje powiązania pomiędzy ryzykiem i kosztami oraz elastycznością. Wskazuje sposoby osiągania elastyczności systemu produkcyjnego, produkcji, asortymentu produkcji, maszyn, wielkości personelu itp. Przedstawia elastyczne systemy wytwarzania i ich typy. Pokazuje przydatność elastycznych systemów logistycznych. Odnosi się do powiązań pomiędzy elastycznością zasobów finansowych i ryzykiem małych i średnich przedsiębiorstw, podkreśla rolę kapitałów własnych, emisji krótkoterminowych papierów wartościowych, leasingu, faktoringu. Autor podejmuje ważny problem w warunkach nowej gospodarki jakim są instrumenty kształtowania elastyczności pozostałych zasobów oraz ich odniesienie do ryzyka małych i średnich przedsiębiorstw. Odnosi się do zasobów niematerialnych, w tym kapitału intelektualnego. Przedstawił w odniesieniu do analizowanych instrumentów kształtowania elastyczności zasobów w sposób graficzny powiązania pomiędzy stopniem ryzyka i szybkością reakcji. Kolejno przedstawił przedmiot i metodykę badań empirycznych w tym procedurę badań i stosowane metody badawcze. Autor pracy odniósł się do ilościowego i jakościowego podejścia w badaniach naukowych. Pokazał (rys, 4.1.) ewolucję syntetycznego wskaźnika elastyczności do płaszczyzny sześciowymiarowej. Autor przedstawił metody, z których korzysta w pracy doktorskiej. Są to analiza literatury przedmiotu, metody badań empirycznych (wywiad, pilotaż, analiza treści dokumentacji małych i średnich przedsiębiorstw, metody opracowania wyników badań empirycznych, w tym typologiczna, statystyczna analiza odpowiedzi na pytania oraz diagnostyczna metoda modelowania. Każdy instrument zawarty w kwestionariuszu rozpatrywany jest z perspektywy sześciu płaszczyzn. Badano przedsiębiorstwa usługowe, handlowe i produkcyjne. Badanie miało formę kwestionariusza ustrukturyzowanego. Odpowiedzi udzieliło 30 osób z wysokiego i najwyższego stopnia kierowniczego. Dobór osób miał charakter doboru wygodnego.

Narzędzia uelastyczniające poszczególne zasoby (tab. 4, s. 84) uwzględniały zasoby ludzkie, rzeczowe, finansowe, inne. Kwestionariusz obejmował 20 pytań podzielonych na trzy kategorie: strategia przedsiębiorstwa, ryzyko, zasoby

przedsiębiorstwa (tu metodyka obejmowała opis charakterystyki zasobów oraz wykorzystane narzędzia uelastyczniające poszczególne zasoby. Charakterystyka zasobów według istotności została uszeregowana wg skali Lickerta. Autor przedstawił charakterystykę według wieku, stanowiska i wykształcenia. Ważnym problemem podjętym w pracy są uwarunkowania i praktyki kształtowania elastyczności zasobów w badanych małych i średnich przedsiębiorstwach. Z badań wynika, że przedsiębiorstwa nie zawsze mają sformułowaną strategię.

Autor przedstawia i analizuje czynniki, które brane są pod uwagę przy formułowaniu strategii, wskazuje średnią oceny stopnia w jakim poszczególne kierunki działań są obecne w strategii przedsiębiorstwa. Omawia także czynniki wpływające na korygowanie strategii badanych przedsiębiorstw.

Autor stwierdza, że korygowanie strategii odbywa się u wszystkich badanych wskutek działań podejmowanych przez konkurentów. W tab. 5.4 (str 97) autor pokazuje wykorzystanie okazji rynkowych w badanych przedsiębiorstwach (20 spośród 30 z takich okazji skorzystało). Największy udział stanowiły przedsiębiorstwa produkcyjne. Ponadto 20 przedsiębiorstw jako bardzo istotne uznało znaczenie elastyczności w uzyskaniu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej. Ważnym problemem podjętym w pracy jest percepcja ryzyka. Dla ponad 1/3 przedsiębiorstw pojęcie ryzyka jest tożsame z utratą klientów, 29% odnosi je do zmian rynku, 25% łączy z nieprzewidywalnością a 21% wiąże z problemami wewnętrznymi i brakiem zysku. Badano czynniki postrzegane jako szanse w obecnej i przyszłej działalności.

Zasoby ludzkie opisano poprzez poziom rotacji wewnętrznej, stosowanie elastycznych form zatrudnienia, poziom motywacji pracowników, wykształcenie, wiedzę i umiejętności pracowników, doświadczenie, poziom satysfakcji z pracy, możliwości rozwoju zawodowego pracowników. Spośród analizowanych charakterystyk zasobów ludzkich 18 przedsiębiorstw za bardzo istotne uznały umiejętności pracowników, 15 przedsiębiorstw doświadczenie oraz 11 przedsiębiorstw poziom motywacji pracowników i satysfakcji z wykonywanej pracy. Na podkreślenie zasługuje wysoka ocena obecnych kompetencji pracowników własnego przedsiębiorstwa na tle konkurencji (tab. 5.11. s. 108). Zastosowanie syntetycznego wskaźnika pokazującego stosunek najmniej do najbardziej istotnych charakterystyk wskazuje na bardzo duże znaczenie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach handlowych i usługowych (tab. 5.13). Zasoby rzeczowe badanych przedsiębiorstw zostały opisane z wykorzystaniem 10 charakterystyk,

które umożliwiły identyfikację znaczenia elastyczności w procesie produkcyjnym, stopień zaawansowania przedsiębiorstw oraz możliwości rozwoju w przyszłości. Za bardzo istotne 14 przedsiębiorstw uznało adekwatność lokalizacji, 12 przedsiębiorstw specjalistyczne wyposażenie a 10 przedsiębiorstw uniwersalność maszyn i urządzeń.

Średnia ocena aktualnego znaczenia poszczególnych charakterystyk (tab. 5.15. s. 113) wskazuje, że ocenę 4,2 otrzymała adekwatność lokalizacji, a, 3,9 nowoczesność sprzętu komputerowego.

Pozytywnie wypadła ocena obecnie posiadanych zasobów rzeczowych własnego przedsiębiorstwa na tle konkurencji (tab. 5.16). Z ustaleń diagnostycznych wynika, że zasoby rzeczowe są najbardziej istotnym zasobem dla firm produkcyjnych.

Analizie i ocenie poddano także zasoby finansowe, oceniono 8 charakterystyk tych zasobów. Z dokonanej oceny znaczenia poszczególnych charakterystyk zasobów finansowych w przedsiębiorstwach wynika, że 19 przedsiębiorstw za bardzo istotne uznało dostępność do własnych źródeł finansowania, 16 przedsiębiorstw stan należności a 13 wartość dysponowanej gotówki w kasie i równowagę pomiędzy środkami przeznaczonymi na inwestycje a środkami zatrzymanymi (jako nadwyżka finansowa) (tab. 5.19, s. 117). Znalazło to odzwierciedlenie w średniej ocenie aktualnego znaczenia poszczególnych charakterystyk zasobów finansowych w przedsiębiorstwach.

Pozytywnie oceniono obecnie posiadane zasoby finansowe własnego przedsiębiorstwa na tle przedsiębiorstw konkurencyjnych. Z ustaleń diagnostycznych wynika, że we wszystkich badanych typach przedsiębiorstw wskaźnik istotności zasobów finansowych kształtuje się na podobnym poziomie.

Inne zasoby tj. informacyjne i relacyjne scharakteryzowano w oparciu o 9 charakterystyk. Jako bardzo istotne 20 przedsiębiorstw wskazało dostępność dostaw, 18 przedsiębiorstw reputację przedsiębiorstwa na rynku a 15 przedsiębiorstw pozytywny wizerunek pracodawcy. Znalazło to odzwierciedlenie w średniej ocen aktualnego znaczenia charakterystyk innych zasobów w przedsiębiorstwie (tab. 5.25). Z ustaleń diagnostycznych wynika, iż wskaźnik istotności jest znacznie niższy niż w pozostałych trzech typach zasobów. Kolejno oceniono wykorzystanie instrumentów kształtowania elastyczności zasobów w badanych przedsiębiorstwach. Pokazano stosowanie elastycznych form zatrudnienia

w badanych przedsiębiorstwach, narzędzi rozwoju zawodowego, duża rolę samokształcenia, szkoleń wewnętrznych, pracy w zespołach pracowniczych.

Przedstawiono także ustalenia badawcze dla instrumentów kształtowania elastyczności zasobów rzeczowych. Najczęściej używanym narzędziem zarządzania zasobami rzeczowymi jest bieżące odnawianie sprzętu komputerowego i oprogramowania i możliwości unowocześniania systemu informatycznego (tab. 5.34, s. 133).

Z przeprowadzonych badań dotyczących instrumentów kształtowania elastyczności zasobów finansowych wynika, że badane firmy niechętnie korzystają z kredytów, częściej korzystają z własnych zasobów. 23 przedsiębiorstwa w dużym stopniu korzysta z kapitałów własnych (tab. 5.35 s. 134). Najrzadziej stosowanymi narzędziami jest emisja krótkoterminowych papierów wartościowych i sprzedaż zbędnych wartości niematerialnych.

Z badań wynika rosnące znaczenie transferu wiedzy wewnątrz firmy oraz prób tworzenia kultury organizacyjnej nastawionej na rozwój kapitału intelektualnego. 12 przedsiębiorstw spośród 30 badanych promuje zachowania i postawy zorientowane na elastyczność działania w bardzo dużym stopniu. Około 1/3 badanych przedsiębiorstw wskazuje na duże znaczenie uczestnictwa w sieciowych bazach danych. Ważnym problemem podjętym w pracy jest ocena możliwości wykorzystania wyników badań empirycznych w doskonaleniu procesów zarządzania przedsiębiorstw.

Autor ukazał ograniczenia interpretacyjne prowadzonych badań. Wskazał na paradygmaty porządkowania w nauce o zarządzaniu związane z utożsamianiem ich z subdyscyplinami lub szkołami naukowymi. Wskazał na ważną rolę empirii w naukach społecznych. Przedstawił dwa modele metodyczne w naukach o zarządzaniu. Są to model hipotetyczno-dedukcyjny i model indukcyjny. Autor wskazując możliwości wykorzystania badań empirycznych w przedsiębiorstwach usługowych wskazuje na konieczność zwrócenia większej uwagi na zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Przedstawia także analizę procesów rzeczowych i dokonuje ich oceny podkreślając, że w przypadku ekspansji ze strony firm konieczna będzie zmiana dotychczasowej struktury finansowania przedsiębiorstw (wzrost udziału obcych źródeł finansowania). W odniesieniu do innych zasobów wskazano potrzebę położenia większego nacisku na stworzenie wyrazistej kultury organizacyjnej i poprawienie stanu procesów uczenia się

organizacji. Kolejno autor przedstawia możliwości wykorzystania badań empirycznych w przedsiębiorstwach handlowych i produkcyjnych. W sposób analogiczny jak w usługowych analizuje zasoby ludzkie, rzeczowe, finansowe i inne zasoby, wskazując rekomendacje służące procesom doskonalenia zarządzania. We wszystkich grupach przedsiębiorstw pokazuje procesy wyznaczania czynników oraz ukazuje ich asymetrię (tabele i rysunki).

W zakończeniu odnosi się do celów pracy i sformułowanych tez. Przedstawia ocenę realizacji celów od strony teoretyczno-poznawczej, metodologicznej, empirycznej oraz rekomendacyjnej.

Wkład Autora pracy do rozwoju nauk o zarządzaniu przejawia się poprzez to, że:

- określił rolę zasobów przedsiębiorstwa z perspektywy ewolucji nauk o zarządzaniu,
- wykazał znaczenie elastyczności zasobów w zarządzaniu małych i średnich przedsiębiorstw,
- dokonał identyfikacji roli instrumentów kształtowania elastyczności zasobów w zarządzaniu ryzykiem małych i średnich przedsiębiorstw,
- dokonał identyfikacji uwarunkowań praktyk kształtowania elastyczności zasobów w badanych małych i średnich przedsiębiorstwach,
- ukazał zróżnicowanie kształtowania elastyczności zasobów w zarządzaniu ryzykiem,

Dokonał oceny poprawności sformułowanych tez głównej i sześciu pomocniczych. Udowodnił, że kierownictwa małych i średnich przedsiębiorstw stosują zróżnicowane modele kształtowania elastyczności zasobów w zarządzaniu ryzykiem. Uznaje, że czynnikiem sprawczym w przyjętej tezie jest ryzyko i zarządzanie nim. Podkreśla, że w zależności od sektora przedsiębiorstwo musi generować unikatową konfigurację elastyczności zasobów pozwalającą na optymalizację lub racjonalizację zarządzania ryzykiem. Podkreśla, że zarządzanie ryzykiem jest przyczyną a konfigurowanie elastyczności zasobów jego skutkiem. Przedstawił takie elementy opisowe czynników, które wpływają na percepcję zarządzania ryzykiem oraz konfigurację elastyczności zasobów. Podkreśla, że kształtowanie modeli elastyczności ma wpływ na długość perspektywy inwestycyjnej, ilość i rodzaj wykorzystywanych zasobów, częstotliwość zmiany wynikających z otoczenia. Wyniki badań empirycznych dowiodły poprawności tez sformułowanych w pracy doktorskiej.

Podstawy teoretyczne

Praca oparta jest na 218 pozycjach literatury, w tym 112, czyli 51,3% to literatura anglojęzyczna. Literatura jest prawidłowo dobrana, poprawnie wykorzystana, aktualna, wystarczająca dla realizacji celów postawionych przed niniejszą pracą. Percepcję treści pracy ułatwiają 41 rysunki i 52 tabele.

Problemy wymagające ustosunkowania się Doktoranta formułuję w formie pytań:

Pyt. 1. Jakie konsekwencje może rodzić dla badań fakt, że próba uzyskana metodą doboru wygodnego jest uznaniowa

Pyt. 2. Jakie relacje zachodzą pomiędzy elastycznością i zwinnością organizacyjną

Pyt. 3. W czym przejawiają się zdolności adaptatywne przedsiębiorstw w- proszę przybliżyć koncepcję i stan badań nad problemem

Pyt. 4. Jakie są powody zróżnicowanego okresu, na który opracowywana jest strategia w trzech grupach badanych firm produkcyjnych, handlowych, usługowych.

Pyt. 5. Z badań wynika, że badane przedsiębiorstwa nie skupiają się na działalności innowacyjnej - jakie są tego przyczyny i jakie kierunki działań są w tym względzie konieczne zważywszy na fakt, że przedsiębiorstwa funkcjonują w warunkach nowej ekonomii i gospodarki opartej na wiedzy.

Ocena ogólna pracy doktorskiej

1. Praca spełnia ustawowe wymagania stawiane pracom doktorskim, jest poprawna pod względem formalnym i merytorycznym, posiada oryginalny charakter wyrażający się w sposobie rozwiązania postawionego problemu badawczego.
2. Cele postawione przed pracą zostały osiągnięte a tezy pracy potwierdzone. Umożliwił to poznawczy, metodyczny i praktyczny charakter podjętej rozprawy.
3. Przyjęte i wykorzystane metody badawcze są poprawne i umożliwiły osiągnięcie celów postawionych przed pracą.
4. Praca rozszerza dorobek nauk ekonomicznych w obszarze nauk o zarządzaniu i dowodzi posiadania przez Doktoranta rozwiniętego warsztatu badawczego oraz wystarczającej wiedzy do prowadzenia dalszych badań naukowych w obszarze zarządzania.

7. Wniosek końcowy

Biorąc pod uwagę merytoryczną ocenę pracy doktorskiej mgr Macieja Teczek nt. „Elastyczność zasobów w zarządzaniu ryzykiem małych i średnich przedsiębiorstw” stwierdzam, że spełnia ona wymagania stawiane pracom doktorskim, zawarte w Ustawie o tytule i stopniach naukowych i wnoszę do Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego o dopuszczenie do publicznej obrony. Przedstawiona do recenzji praca daje podstawę do ubiegania się o stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

Elżbieta Skrzypek

Lublin, 12 sierpnia 2017 roku

