

Recenzja

Rozprawy doktorskiej mgr Moniki Konieczny

pt. Gry symulacyjne i gamifikacja jako innowacyjne narzędzia wspomagające zarządzanie zespołami programistów

napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Barbary Kozuch na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Kraków 2014

Recenzowana praca jest napisana na 255 stronach, w tym 181 to część zasadnicza, 21 stron to wykaz cytowanej literatury, reszta to załączniki. Praca oparta jest na 366 pozycjach literatury wydanych w języku polskim i angielskim oraz na ponad 90 źródłach elektronicznych.

Uwagi ogólne

Sytuacja zawodowa wymusza – czy tego chcemy czy nie – zachowania rywalizacyjne. Badacze z satysfakcją wspominają o wyścigach szczurów w pracy i poza nią. Refleksje dotyczące udziału w tych wyścigach sprowadzają się w gruncie rzeczy do pytań po co? jakim indywidualnym, organizacyjnym i społecznym kosztem? Rywalizacja jest zjawiskiem znanym i w określonych warunkach świadomie wykorzystywanym w praktyce, że wspomnę o „zarządzaniu przez konflikt”. Ale w organizacji istnieje inny kontekst o którym warto wspomnieć. To współdziałanie. W funkcjonowanie zespołów pracy w erze informacji wpisana jest szybkość, innowacyjność, dynamiczność, elastyczność. Formuły porozumiewania się i przestrzeń wymiany doświadczeń umożliwiają osiągnięcie postępu w pracy i szybką realizację zadań.

Autorka pracy wybrała sobie ciekawy problem współdziałania zespołów zadaniowych określonej grupy specjalistów w celu osiągnięcia maksimum skuteczności/efektywności. Umiejętność współdziałania w zespole należy do kompetencji „miękkich” obejmujących zachowania i cechy osobowości. Rozpoznanie istnienia kompetencji kooperacyjnych i możliwości ich rozwoju powinny następować już na etapie pozyskiwania pracowników, gdzie za pomocą odpowiednich metod stawiany diagnozę zdolności i gotowości do współdziałania. Kolejnym etapem jest etap identyfikacji potrzeb szkoleniowych aby za pomocą treningu w pracy zespołowej pomóc w rozwoju i doskonaleniu pracowników. Autorka nie zajmuje się tym tematem bezpośrednio. Jest zainteresowana metodyką zwiększania gotowości do współdziałania w obszarach komunikowania, motywowania, samodoskonalenia i stymulowania innowacyjności. Skupia uwagę na wybranym segmencie treningu zespołowego tj. grach symulacyjnych i tzw. gamifikacji. Mają one wspomagać współdziałanie ludzi i dać wytyczne do działań dla liderów zespołów.

Cel teoriopoznawczy pracy

Na podstawie tego co pisze Autorka zamierza ona przedstawić korzyści z zastosowania nowoczesnych technik w zarządzaniu zespołami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem poprawy efektywności komunikacji w zespole, zwiększenia motywacji do pracy, samoświadomości zespołu przejawiającej się w samodzielnej ocenie procesu realizacji projektów. W tym celu zebrała stosowną literaturę przedmiotu. Cytowanych jest prawie 500 pozycji, w dużej ilości jest to piśmiennictwo anglojęzyczne. Literatura ta jest często przytaczana, stawiane tezy są natychmiast weryfikowane stosownymi cytatai i odniesieniami do badań. Z pewnością robi wrażenie erudycja Autorki, czytanie i swobodne poruszanie się w piśmiennictwie, również ze źródeł internetowych.

Autorka aspiruje do zbudowania modelu Gamified Agile, którego zadaniem jest wzbogacenie metodyk typu Agile o gry symulacyjne i elementy gamifikacji. Gamifikację definiuje jako działania polegające na wykorzystaniu mechanizmów stosowanych w grach w obszarach nie związanych z grami. Jest to wzbogacanie metody gier w celu zwiększenia zaangażowania uczestników i wpływu na zmiany ich zachowań i rozwiązanie określonych problemów. Skuteczność gamifikacji polega na zaspokojeniu potrzeb uczestników i wykorzystaniu mechanizmów motywacyjnych poprzez uatrakcyjnienie wykonywania codziennych zadań.

Cele utylitarne

Cele utylitarne to stworzenie zestawu instrumentów wspomagających codzienną pracę liderów zespołów i samych pracowników w zwiększeniu efektywności organizacyjnej a także spopularyzowanie ich w badanym środowisku. Autorka postawiła główne pytanie badawcze o korzyści z wykorzystania gier symulacyjnych i gamifikacji jako innowacyjnych narzędzi wspomagających zarządzanie zespołem a także cztery pytania pomocnicze: o zwiększenie efektywności komunikacji, o zwiększenie samoświadomości zespołów i stymulowanie do częstszej krytyki, o samoocenę w celu usprawnienia procesu realizacji projektów, o zastosowanie modelu Gamified Agile (GA), o zwiększenie motywacji zespołów i o stymulowanie członków zespołów. Nie można nie wspomnieć o wybranym do badań sektorze IT. Jest to trafny wybór. Wielkość oraz tempo wzrostu tego sektora zarówno w skali międzynarodowej jak i w Polsce wskazuje na jego znaczenie we współczesnej gospodarce. Autorka pisze, że dane przez nią zebrane ukazują, że liczba projektów zakończonych pełnym sukcesem nie jest całkowicie zadowalająca. Innymi słowy należy jak najszybciej wprowadzać usprawnienia i zmiany w dotychczasowej polityce szkoleniowej. Interesują Autorkę zespoły programistów. Oni są wybraną grupą badawczą. Jako wieloletni trener-szkoleniowiec potwierdzam spostrzeżenia, że „miękkich” kompetencji nigdy dość. W tej grupie pracowniczej, w której wykształcenie i kwalifikacje bazują raczej na twardych elementach, braki „miękkich” kompetencji wymagają wyrafinowanych metod szkolenia i rozwoju. Dlatego wybór technik gier symulacyjnych i gamifikacji uważam za bardzo twórczy. A temat pracy doktorskiej za temat z dużymi perspektywami na bliższą i dalszą przyszłość.

Struktura pracy

Praca składa się z pięciu rozdziałów a jej wewnętrzna struktura została ułożona tak aby zrealizować postawione cele. Tym sposobem rozdziały 1 i 2 zostały poświęcone warstwie poznawczej

rozprawy, gdzie dokonana została identyfikacja podstawowych pojęć, zarys historyczny zagadnienia, analiza zarządzania zasobami ludzkimi, projektami itp. W rozdziale 3 Autorka występuje z propozycją narzędzia zwiększającego sprawność modelu GA a w rozdziałach 4 i 5 związanych z przeprowadzanymi badaniami charakter teoriopoznawczy posiadają zagadnienia metodologii badań. W obu tych rozdziałach mamy do czynienia z warstwą aplikacyjną, gdyż nawiązują one do realnych procesów zmiany i modyfikacji zachowań pracowniczych w codziennej pracy programistów branży IT. Z punktu widzenia założonych celów układ pracy jest logiczny i przejrzysty. Pracę kończy podsumowanie, gdzie sformułowane są rekomendacje dla kierowników zespołów w zakresie stosowania nowych metod i perspektywy dalszych badań. Osobne miejsce zajmuje zakończenie, gdzie Autorka rozlicza się z weryfikacji założonych celów badawczych i uzyskanych rezultatów.

Ocena merytoryczna rozprawy

Część teoretyczna. Jest ona stosunkowo krótka lecz zwięzła. Autorka w oparciu o bogatą literaturę analizuje tradycyjne i nowoczesne metody zarządzania zespołami. Rozważania ilustruje przykładami dotyczącymi branży IT. Podkreśla specyfikę zespołu programistów, charakter ich pracy co implikuje użycie technik z grupy treningów twórczości. Przypomina to zabiegi niegdyś preferowane w koncepcjach zarządzania zasobami ludzkimi pt. szkolenia szyte na miarę czyli dostosowanie metodyk do konkretnego odbiorcy. Autorka nieustannie to podkreśla.

Zarządzanie projektami nie ma w naszym kraju długiej tradycji. Dlatego dobrze się z stało, że wypunktowane są jego główne założenia. Tu również dostrzega się dużą wiedzę Doktorantki i umiejętność wykorzystania piśmiennictwa obcojęzycznego.

Jakie zagadnienia uznałam za istotne w tej części pracy:

- rozważania z zakresu zarządzania organizacjami w ujęciu klasyków nauk o zarządzaniu ale również współczesny wkład zachodnich i polskich badaczy
- rozważania o wartości pracy zespołowej, współdziałaniu, współpracy z klientem, szybkie dostarczanie kolejnych wersji produktu lub usług by możliwa była weryfikacja wizji i założeń (bardzo ciekawy przykład Manifestu Agile)
- przypomnienie technik zarządzania zespołami stosowanych na świecie z grupy – jak pisze Autorka – metodyk „zwinnych” typu Scrum, Kanban i inne, i ukazanie ich walorów i słabości
- analiza specyfiki gier symulacyjnych i gamifikacji z wykorzystaniem wiedzy psychologicznej (psychologia biznesu) i socjologii organizacji a także wskazanie rozwoju polskich gier symulacyjnych od lat 70-tych do dziś.

Autorka spełnia pierwszy warunek stawiany pracom na stopień doktora: naukowo poszerza wiedzę teoretyczną i systematyzuje dotychczasowy dorobek omawianego zagadnienia. Dołącza się do tego część empiryczna.

Część metodologiczno-empiryczna. Należy zauważyć, że Doktorantka podeszła bardzo rzetelnie do podstaw metodologicznych badań. Postawione pytania badawcze zdeterminowały dobór metody i technik. W badaniach wykorzystano:

- wywiad antropologiczny zwany swobodnym lub ukierunkowanym
- obserwację uczestniczącą
- technikę tzw. „gęstego opisu”.

Autorka przez rok pełniła funkcję menedżera projektu, prowadziła dziennik badacza, obserwacja uczestnicząca jest więc w pełni uzasadniona. Badania prowadziła w 10 firmach informatycznych, w 12 zespołach pracowniczych. Dobór firm był celowy. Wywiady przeprowadziła z 25 osobami. Na uwagę zasługują bardzo dokładne i szczegółowe opisy eksperymentalnej weryfikacji modelu GA.

Opracowany model GA składa się z dwóch części: z podstawy w postaci zbioru wartości, który stanowił manifest humanistyczny zarządzania i manifest Agile oraz metodyk. Określają one priorytety oraz sposób w jaki zespół spostrzega sam siebie, uczestników i relacje między nimi a także klienta i produkt. Druga część to metodyka Scrum wzbogacona o elementy gier symulacyjnych i gamifikacji. Zespoły badawcze również dobierano w sposób celowy, tak by badana grupa była zróżnicowana pod względem typu organizacji i jej kultury, struktury i wielkości, stosowanych metodyk, rodzaju realizowanych projektów. Wszystkie te analizy są rzetelnie interpretowane i komentowane a wnioski z nich wynikające przemyślane, co sprawia, że całość empiryczna jest przekonująca i czyta się ją z zainteresowaniem.

Słabości pracy

Autorka jest bardzo zaangażowana w swój projekt pt. praca doktorska. Jej entuzjazm w stosunku do nowej metody GA jest widoczny i rzuca się w oczy. Jednak stosunkowo rzadko wspomina o możliwym fiasku wszystkich tych przedsięwzięć. Widzimy tylko jedną stronę zadowolonych z treningu ludzi, zmianę ich zachowań, wszystko niemal idyllicznie. A przecież treningi zbiorowe niosą wiele zagrożeń zwłaszcza w zbiorowości indywidualistów, tak zwanych „ściśłowców”, o stosunkowo małym przygotowaniu w zakresie komunikacji międzyludzkiej. Autorka zdaje się nie widzieć tych zagrożeń.

W charakterystyce grup badawczych są szerokie opisy kultur organizacyjnych firm i zespołów. Na jakiej podstawie dokonywane są te opisy? Czy są to dowolne spostrzeżenia Autorki jako obserwatora uczestniczącego, czy są to dywagacje w oparciu o jakieś narzędzia badawcze? Są kwestionariusze do identyfikacji kultur oraz inne metody ich badań. Opowiadam się za użyciem narzędzi do badań kultur organizacyjnych, a nie tylko swobodnych rozważań typu „przypuszczam, że tak jest”.

Ocena końcowa rozprawy

Ostateczną pozytywną ocenę recenzowanej rozprawy opieram na następujących stwierdzeniach:

- rozprawa stanowi sumienne i wnikliwe studium tematyki z zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania projektami, psychologii biznesu

- rozważania podbudowane są obszerną literaturą przedmiotu oraz bogatą dokumentacją analizy jakościowej przeprowadzonych badań oraz cechują się poprawną formą graficzną
- Autorka przeprowadziła stosowne badania empiryczne, dzięki czemu zrealizowała swój program badawczy
- recenzowana praca tworzy spójną i logiczną całość, konstrukcja jest przejrzysta a zawartość w pełni odpowiada tematowi
- komentarze i interpretacje dotyczące analiz dowodzą dobrego warsztatu badawczego, warsztat naukowy jest poprawny a rozprawa dowodzi umiejętności samodzielnej pracy naukowej
- Doktorantka wykazała umiejętność budowy nowoczesnego aparatu badawczego a rozprawa zawiera własny twórczy wkład w omawianą tematykę.

W konsekwencji wszystkich sformułowanych uwag, opierając się na znajomości rozprawy stwierdzam, że przedstawiona mi do recenzji praca spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim. Dobrze oceniam jej poziom a przez to zdolność Doktorantki do rozwiązywania podstawowych problemów badawczych w zakresie nauk o zarządzaniu na poziomie doktora.

Wnoszę o dopuszczenie pracy mgr Moniki Konieczny do publicznej obrony.

16.02.2015

