

Prof. dr hab. Jan Klimek
Szkola Główna Handlowa

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Katarzyny Anny Wójcik

pt. Metoda oceny procesów restrukturyzacji w koncernie motoryzacyjnym

I. Uwagi wstępne

Tytuł rozprawy wskazuje, że praca doktorska mieści się w nurcie metodologicznym nauk o zarządzaniu. Nurt ten ze względu na wymagania wysokiego poziomu „naukowości” jest najskromniej reprezentowany w polskim dorobku nauk o zarządzaniu. Do nielicznych należą opracowania, których wartość metodologiczna stała się fundamentem kolejnych prac. Tak było w przypadku szkoły prakseologicznej, stworzonej przez T. Kotarbińskiego, a kontynuowanej przez J. Zieleniewskiego, T. Pszczołowskiego, W. Kieżuna i innych. Moje naukowe zainteresowania problematyką sprawności zarządzania są bardzo bliskie szkole prakseologicznej. Kiedy otrzymałem informację, że zostałem powołany na recenzenta rozprawy doktorskiej poświęconej problematyce oceny procesów restrukturyzacji, uznałem to za wyróżnienie. Temat pracy wydawał się obiecujący z dwóch powodów. Pierwszy z nich dotyczy procesu restrukturyzacji, drugi wypracowania „nowatorskiej” metody jego oceny. Zaczęę swoje ogólne uwagi od podkreślenia znaczenia jakie swego czasu miało zainteresowanie problematyką restrukturyzacji, z którego, w gruncie rzeczy, nic naukowo ważnego nie wynikło.

Dwie dekady temu restrukturyzacja była tematem tak gorącym, jak obecnie przywództwo. Pod tym pojęciem rozumiano zmianę, przebudowę, modernizację, przekształcenie. Autorzy prześcigali się w wymyślaniu coraz śmielszych określeń. Jedni pisali, że zmiany muszą być gwałtowne, inni, że rozległe, nieustępliwe i znaczące. Byli i tacy, którzy uważali, że restrukturyzacja powinna być kreatywna, antycypująca, dostosowawcza, a jeśli nie dostosowawcza – to koniecznie naprawcza. Powinna dotyczyć działań (procesów), struktury organizacyjnej i majątku (pasywa plus aktywa). Panowała wyjątkowa zgodność, że restrukturyzacja powinna mieć cel. Jaki cel? Podobało mi się określenie; „*samodzielnej, aktywnej walki o własną pozycję strategiczną na rynku, zapewniającą konkurencyjność wobec innych partnerów*”

rynkowych i prowadzącą do uzyskania konkretnych korzyści ekonomicznych". Nie spotkałem w literaturze, aby autorzy przypisywali restrukturyzacji tak prozaiczny cel, jak zysk (maksymalizacja zysku). To nie było w modzie. Lepiej brzmiało enigmatycznie określenie: „*restrukturyzacja służy tworzeniu przesłanek do wzrostu wartości przedsiębiorstwa*". Z perspektywy czasu i tego co w nauce ostało się na trwałe, można powiedzieć, że *łatwiej napisać, trudniej osiągnąć*.

Zanim odpowiem na pytanie czy w recenzowanej pracy znalazłem jasną odpowiedź: po co się przeprowadza restrukturyzację i jakie daje ona wyniki, kilka zdań poświęcę kwestii związanej z „*metoda oceny procesów restrukturyzacji*”. Spośród wielu definicji pojęcia metody najtrafniejszą wydaje się być ta, którą zaproponował swego czasu T. Kotarbiński, a mianowicie *metoda oznacza sposób systematycznie stosowany, to znaczy stosowany w danym przypadku z intencją zastosowania go także przy ewentualnym powtórzeniu się analogicznego zadania*. Sposobów oceniania zdarzeń, procesów i zjawisk organizacyjnych wykorzystywanych w nauce i praktyce zarządzania jest wiele. Ich słabą stroną jest operacjonalizacja, która prowadzi (powinna prowadzić) do „mierzalności”. Wiele pomysłów i tematów, najczęściej autorskich, przepadło właśnie z tego powodu, że zmienne (kategorie) nie dawały się operacjonalizować, były niemierzalne albo wynikały z osobistego marketingu autora.

Uwagi ogólne chciałbym zakończyć podkreśleniem, że zainteresowanie się od strony naukowej zarówno kategorią restrukturyzacji (czyli wiemy co się bada), jak i metodami oceny (czyli wiemy jak przedmiot badań ocenić nie tylko jednorazowo, ale powtarzalnie) – bardzo mi się podobały. Oczekiwałem, że doktorantka otoczona troskliwą opieką naukową dojrzała do podjęcia tak ambitnego tematu. Przechodzę do części szczegółowej.

II. Uwagi szczegółowe

Praca liczy 146 stron plus załączniki. Została podzielona na wstęp, założenia do pracy doktorskiej oraz pięć rozdziałów, z których dwa mają charakter teoretyczny, a trzy pozostałe koncentrują się wokół zagadnień i problemów praktycznych i badawczych.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Analiza źródłowa stanu wiedzy z zakresu restrukturyzacji przedsiębiorstw*, dokonano charakterystyki i definicje pojęcia restrukturyzacji. Bardzo ogólnie omówiono przesłanki i cele restrukturyzacji. Przypomniano z literatury pomysły wyróżniania rodzajów, obszarów i zasięgu restrukturyzacji. Zasygnalizowano też zagadnienie planu, a nawet programu restrukturyzacji. W pracy czytamy, że „celem rozdziału pierwszego było dokonanie kwerendy literaturowej z zakresu restrukturyzacji. W oparciu o

literaturę polską i zagraniczną z lat 1986-2014 przedstawiono przykłady definicji, charakterystykę restrukturyzacji, jej przesłanki i cele, jak również jej obszary, zasięg oraz plan i program. W klasyfikacji restrukturyzacji, opisano przede wszystkim zagadnienie restrukturyzacji naprawczej i rozwojowej. Na potrzeby dysertacji wskazano definicje restrukturyzacji, które najbardziej odpowiadają głównemu problemowi i obszarowi badawczemu tej dysertacji”.

Niezbyt trafne było przywołanie definicji R.J. Garetha, że „restrukturyzacja organizacyjna ma na celu zwiększenie efektywności i wydajności przedsiębiorstw¹. Brak czujności i wyrobienia językowego doktorantki skierował ją na bardzo śliskie obszary, w których „efektywność i wydajność” są zestawiane koniunkcyjnie, jakby to były zupełnie różne kategorie. Nie ma efektywności bez wydajności i odwrotnie, tam, gdzie jest wydajność musi być efektywność. Wspólnym elementem jest „koszt”, natomiast inny jest sposób liczenia.

Rozdział drugi został zatytułowany *Metody oceny efektów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach*. W obszarze zainteresowania doktorantki znalazły się kategorie klasycznej mikroekonomii, a mianowicie analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa, sprawozdania finansowe, analiza i ocena efektów restrukturyzacji oraz zagadnienie efektywności ekonomicznej. Teren był tylko pozornie łatwy. Analiza pojęć, desygnatów, wskaźników to w metodologii kwestia kluczowa. Jak sobie doktorantka poradziła z kluczowymi pojęciami analizy ekonomicznej? Zamiast sięgnąć do literatury źródłowej, naukowej, np. prakseologii, doktorantka wdała się w przytaczanie określeń metaforycznych, o małej wartości naukowej. Niektóre z wypowiedzi nie tylko są tautologiami, więcej, są manipulacjami. Jaką wartość naukową na gruncie nauk o zarządzaniu ma takie zdanie: „organizacje odnoszące sukces ekonomiczny są sprawne i efektywne”? Jeśli coś jest sprawne w zarządzaniu, to eo ipso, musi być efektywne. Albo „*sprawne i skuteczne podejście do zarządzania, pozwala unikać przedsiębiorstwom błędnych rozwiązań*” (s.55). To jest styl internetowych wypowiedzi nawołujących do udziału w kursach. Trzeba było przeczytać T. Kotarbińskiego wspaniałe dzieło *Sprawność i błąd*, żeby zorientować się jaka jest relacja między sprawnością, a błędem. Nie ma potrzeby sięgać do mało precyzyjnych określeń, kiedy w języku polskim mamy dobrze zdefiniowane pojęcia: sprawność, skuteczność, ekonomiczność, korzystność². Skuteczności w żadnym przypadku nie można definiować jako „*umiejętności wyboru właściwych celów*”. Co to znaczy „właściwy” cel, dla kogo właściwy? W języku polskim w słowie skuteczność zawarty jest temat „skutek“, „wynik“, „rezultat“, a nie „umiejętność wyboru sposobu“.

¹ R.J. Gareth, *Organizational Theory, Design, and Change*, 7. A., Upper Saddle River, New Jersey 2012, s. 320.

² T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978, s. 227.

Rozdział trzeci zatytułowano jako *Identyfikacja i analiza procesów restrukturyzacji w koncernie ponadnarodowym Volkswagen*. Dokonano w nim szczegółowego opisu otoczenia koncernu Volkswagen, jego prezentacji jako koncernu ponadnarodowego, opisu programów restrukturyzacji podejmowanych w latach 2004-2008. Podzielono przedsiębiorstwa zależne na wybrane segmenty, produkcji i sprzedaży oraz usług finansowych. Przedstawiono założenia, zaplanowane cele oraz osiągnięte wyniki w ramach przeprowadzonych procesów restrukturyzacji w każdym obszarze programowym *ForMotion* oraz *ForMotion Plus*. Doktorankę gnębiło pytanie jaka jest relacja części do całości. Jeśli części postępują oszczędnie to czy całość będzie oszczędna, a będąc oszczędną - odniesie sukces? Używając słów doktorantki „Poprawa wyników w zakresie oszczędności nie gwarantuje bowiem sukcesu ekonomicznego całości, jaką stanowią przedsiębiorstwa zależne koncernu”. Być może sprawa ma charakter bardziej uniwersalny. Może działa tu prawo naczyń połączonych, może prawo homeostazy? Doktoranta zmotywowana do udzielenia odpowiedzi jak się mają wartości części do wartości uniwersum – podjęła wyzwanie opracowania metody pomiaru efektywności procesów restrukturyzacji, których wyniki zostały przedstawione w rozdziale 4 recenzowanej dysertacji.

Rozdział czwarty został zatytułowany *Empiryczne zastosowanie metod pomiaru efektywności restrukturyzacji w dużym koncernie ponadnarodowym*. Volkswagen jest przykładem klasycznego koncernu, czyli rozbudowanej (gospodarczej) formy organizacji skupiającej przedsiębiorstwa o odrębnej osobowości prawnej. Firmy wchodzące w skład koncernu mają nie tylko odrębną osobowość prawną i odrębne Zarządy. Następstwem tego może być ograniczenie konkurencji, zwiększenie zysków (produkcja na większą [wielką] skalę), umocnienie pozycji finansowej, gospodarczej, możliwość wywieranie wpływu na decyzje gospodarcze państwa. Doktoranta pisze: „Volkswagen jest koncernem złożonym i zróżnicowanym pod względem struktury, o czym świadczą przedsiębiorstwa zależne wchodzące w jego skład. Ich liczba oscyluje wokół 70 przedsiębiorstw, z których większość stanowi przedsiębiorstwa międzynarodowe. Przedsiębiorstwa zależne są więc organizacjami dużymi. Posiadają własne misje oraz strategie rozwoju, które ostatecznie powinny składać się na wspólne cele i wyniki koncernu, w którego skład wchodzi. W tym zakresie również procesy restrukturyzacyjne, przeprowadzane w przedsiębiorstwach zależnych muszą być zintegrowane z celami koncernu jako całości. Brak zachowania tej spójności może prowadzić w konsekwencji do rozpadu koncernu, a pierwszym tego przejawem jest spadające tempo generowanego zysku” (s. 100).

Nie podoba mi się określenie *powinno* w zdaniu „strategie rozwoju, które ostatecznie powinny składać się na wspólne cele i wyniki koncernu”. Podobnie określenie muszą w

zdaniu „procesy restrukturyzacyjne, przeprowadzane w przedsiębiorstwach zależnych muszą być zintegrowane z celami koncernu jako całości”. Z określeń normatywnych budowane są założenia, które służą do konstruowania modeli. W rozprawie te fragmenty wypowiedzi nie zostały skonsumowane, nie zbudowano modeli rozwoju czy modeli integracji doskonałej.

W podpunkcie 4.4. *Budowa metody pomiaru efektywności restrukturyzacji*, przechodzimy do setna rozprawy doktorskiej, czy jak mierzyć efektywność restrukturyzacji. W rozprawie czytamy, że „Na potrzeby budowy metody pomiaru efektywności restrukturyzacji dokonano wyboru wielkości mierzalnych, które charakteryzują efekty wdrażanych procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach zależnych koncernu Volkswagen. Są to dwie wielkości mierzalne: przychody brutto oraz koszty całkowite, wykazywane kwartalnie w okresie badawczym 2004-2008 w grupach przedsiębiorstw zależnych koncernu Volkswagen”.

„Przychody brutto” jest to kategoria bardzo ogólna i bardzo pojemną”. Suma wszystkich wpływów i korzyści może pochodzić z różnych źródeł. Wyizolowanie tej części przychodów brutto, których wartość jest rezultatem „restrukturyzacji” jest trudne, lub wręcz metodologicznie niemożliwe. Poza tym wysokość przychodów przedsiębiorstwa nie odzwierciedla jego rzeczywistej sytuacji finansowej. Jednym z lepszych wskaźników oceny jest uzyskiwany dochód. Inny wskaźnik – koszt całkowity – również jest obarczony licznymi wadami. Poza tym ocena rezultatów (efektywności) jakiego procesu jak restrukturyzacja w przedziale kwartału, budzi moje zastrzeżenie. Skutki restrukturyzacji, czyli przebudowy w obszarze struktury organizacyjnej pokazują się po latach, a nie po kwartale.

W podsumowaniu rozdziału czwartego czytamy, że przedstawiono w nim „konstrukcję metody pomiaru efektywności restrukturyzacji. Przedstawiono zastosowane narzędzia statystyczne i matematyczne wraz z uzasadnieniem ich zastosowania oraz sposobem interpretacji wyników. Opis metody poprzedzono założeniami, a po przedstawieniu sposobu interpretacji wyników, podano jej ograniczenia. Rozdział ten stanowi realizację głównego celu pracy”.

W rozdziale piątym kończącym opracowanie przedstawiono zastosowanie metod pomiaru efektywności restrukturyzacji. Sformułowano wiele wniosków, twierdzeń i sugestii. Doktorantka pisze, że „na podstawie wykonanych obliczeń dokonano weryfikacji hipotezy badawczej, udzielono odpowiedzi na dwa pytania badawcze”. Nie podzielam optymizmu Doktorantki.

III. Ocena rozprawy

1. Ocena przyjętych założeń i tez

Punktem wyjścia zainteresowań poznawczych doktorantki było przeświadczenie, że można zmierzyć skutki (efekty) restrukturyzacji i z metodyki pomiaru uczynić temat rozprawy doktorskiej. W ponad stuletniej historii nauk o zarządzaniu podejmowano podobne próby w obszarze biurokracji (biurokratyzmu), struktur organizacyjnych, kompetencji menedżerskich, zarządzania wartością. Ze smutkiem należy stwierdzić, że nie odnotowano oczekiwanego sukcesu. Na poziomie operacjonalizacji kategorii badawczych prace posuwały się w miarę gładko, natomiast na poziomie ustalania związków przyczynowych, następowało załamanie entuzjazmu.

Warunkiem wstępnym badań (analizy, oceny i pomiaru) kategorii zarządczych jest poprawne jej (ich) zdefiniowanie. Czy pojęcie „restrukturyzacji” zostało poprawnie zdefiniowane przez doktorantkę? Z wielu przytoczonych, mało przejrzystych definicji, doktorantka nie wybrała tej jednej, która powinna być punktem wyjścia w prowadzonych badaniach. Skupiła się na dość oczywistej i mało wartościowej z naukowego punktu widzenia propozycji, że „restrukturyzacja organizacyjna ma na celu zwiększenie efektywności i wydajności przedsiębiorstw”. Jaki to miało sens, jeśli doktorantka nie badała, nie zamierzała badać i nie była przygotowana do badania wydajności w opisywanym koncernie?

W nauce najważniejsze jest badanie związków, zwłaszcza związków przyczynowych. Temu służą, jako narzędzia pomocnicze hipotezy, które organizują tok badań empirycznych. Hipotezy powinny być konstruowane tak, aby umożliwiły badanie zależności między zmiennymi. W rozprawie przyjęto jako hipotezę następujące zdanie: „*Wielopłaszczyznowe procesy restrukturyzacji przedsiębiorstw zależnych, ponadnarodowego koncernu samochodowego Volkswagen, powinny być przeprowadzane w warunkach umożliwiających poprawę efektywności tych przedsiębiorstw w całej strukturze organizacyjnej koncernu*”. To nie jest hipoteza – to jest postulat, w którym nie wiadomo o co chodzi? Co to znaczy „warunki umożliwiające poprawę efektywności. Nasuwają się pytania: warunki zewnętrzne czy wewnętrzne itd.

Niezgodnie z regułami sztuki brzmi pytanie badawcze: *czy przedsiębiorstwa wchodzące w skład koncernu, objęte procesami restrukturyzacji, poprawiały efektywność jego funkcjonowania jako całości w czasie ich przeprowadzania?* Jeśli pytanie badawcze ma mieć wartość naukową nie powinno zawierać sugestii „poprawiały efektywność”, lecz „jakie były skutki procesów restrukturyzacji”?

Kolejne pytanie: *w jakim stopniu osiągnięto zaplanowane cele szczegółowe przeprowadzonych programów restrukturyzacji?* – zostało poprawnie sformułowane.

Głównym celem pracy było „opracowanie metody pomiaru efektywności procesów restrukturyzacji przeprowadzanych w przedsiębiorstwach o strukturze organizacyjnej koncernu”

Nie podzielam stanowiska doktorantki, że „przedstawiona metoda pomiaru efektywności restrukturyzacji, jest propozycją nowatorskiego spojrzenia na zagadnienie badawcze, jakim jest sukces ekonomiczny restrukturyzacji. Na gruncie teorii zarządzania, opracowana metoda stanowi nowe narzędzie wspomagające procesy decyzyjne, wpisując się w funkcję kontrolowania efektów ekonomiczno-finansowych procesów restrukturyzacji przeprowadzanych w dużych ponadnarodowych koncernach samochodowych”.

Po pierwsze, przyjęcie za podstawę pomiaru efektywności dwóch wymiarów, dwóch wielkości mierzalnych, tj. przychodów brutto oraz kosztów całkowitych, do tego wykazywanych kwartalnie w okresie badawczym 2004-2008 w grupach przedsiębiorstw zależnych koncernu Volkswagen – jest daleko idącym uproszczeniem. Wysokość przychodów brutto nie odzwierciedla rzeczywistej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Lepszym wskaźnikiem oceny jest uzyskiwany **dochód**. O poziomie kosztu całkowitego decyduje metoda produkcji i ceny czynników produkcji, które mogą być zupełnie niezależne do „programu restrukturyzacji”. Zamiast kosztu całkowitego, lepszym wskaźnikiem w odpowiedzi na pytanie o efektywność restrukturyzacji byłby **koszt całkowity zmienny**. To pojęcie obejmuje wydatki, które ulegają zmianie wraz ze zmianami wielkości produkcji (zależą one od rozmiarów produkcji). Koszty te są ponoszone na zakup zmiennych czynników produkcji. Obejmują one przede wszystkim koszty zużytych surowców, materiałów, koszty robocizny bezpośredniej itp.

Obszarem badawczym dysertacji była analiza i ocena wybranych aspektów efektywności ekonomiczno-finansowej około 70 przedsiębiorstw wchodzących w skład koncernu Volkswagen, w których przeprowadzano procesy restrukturyzacji w latach 2004-2008. Nie podzielam zdania doktorantki, że „wybrana metoda badawcza jest oryginalnym autorskim podejściem do wybranego zagadnienia z zachowaniem istotności i zasadności zastosowanych metod statystycznych w mierzeniu efektów restrukturyzacji”.

Nie pokazano ani jednej zależności, ani jednego przykładu, że zmiana w obszarze poddanym restrukturyzacji przyniosła wymierny efekt. Być może wynikało to z tego, że koncern Volkswagen nie ujawnił danych, które zawierały szczegóły związane z przygotowaniem koncernu do restrukturyzacji. Pomimo starań z mojej strony nie znalazłem odpowiedzi na pytania: co uległo radykalnej zmianie, gdzie była przeprowadzona i na czym polegała”. W tabeli na stronach 82-84 figurują takie zapisy jak administracja koncernu – cel restrukturyzacji – obniżka kosztów. Produkcja i sprzedaż – cel restrukturyzacji - sprawność funkcjonowania systemu sprzedaży samochodów i dystrybucji części zamiennych.

W żadnym przypadku nie mogę zaakceptować tych sformułowań jako punktu wyjścia badań na procesami restrukturyzacji. Zastanawiam się, czy w świetle przytoczonych w rozdziale pierwszym określeń, czym jest restrukturyzacja, w ogóle w analizowanym okresie 2004-2008 w koncernie Volkswagen przeprowadzono restrukturyzację? Raczej wdrażano program(y) obniżania kosztów, szukania oszczędności. Na potwierdzenie tego spostrzeżenia przytoczę fragment rozprawy: *„Podczas przeprowadzania procesów restrukturyzacji, poddano analizie wszystkie produkty, procesy produkcji oraz procesy zarządzania w przedsiębiorstwach zależnych koncernu, jak również w obszarze zarządzania koncernem jako całością. Obok wyszczególnionych celów, w oparciu o szeroki wachlarz narzędzi zarządzania wiedzą, jakie znalazły zastosowanie w programach restrukturyzacji ForMotion, opracowano innowacyjne podejście Know-how w stosunku do wszystkich pracowników koncernu w tym również w przedsiębiorstwach zależnych, aby w ten sposób generować nową wiedzę a następnie rozpowszechnić ją w przedsiębiorstwach zależnych koncernu”*. Ten cytat brzmi bardziej jak fragment przemówienia prezesa na zebraniu odwoławczym, niż wynik poszukiwania odpowiedzi na pytanie: jakie efekty dała restrukturyzacja.

W wielu miejscach sposób potwierdzania hipotezy i pytań badawczych jest zbyt optymistyczny. Tym bardziej, że jak Doktoranta pisze „Badania przeprowadzono w oparciu o ogólnie dostępne dane koncernu Volkswagen. Dane wewnętrzne koncernu nie zostały udostępnione”. Trzeba wyjątkowych umiejętności, żeby z danych ogólnych „wydusić” żywotne soki nowości. Przesadnie i bez należytej skromności brzmi wypowiedz, że „wybrana metoda badawcza jest oryginalnym autorskim podejściem do wybranego zagadnienia z zachowaniem istotności i zasadności zastosowanych metod statystycznych w mierzeniu efektów restrukturyzacji”. Jeśli nie wiemy co obejmowała restrukturyzacja, jakie zmienne ją charakteryzowały, to tym bardziej nie wiemy, jakie dała efekty. Metody mierzenia efektów (efektywności) przy pomocy dwóch parametrów: przychodów brutto oraz kosztów całkowitych nie można uznać za nowatorstwo.

IV. Ocena formalna rozprawy

Zarówno etapy studiów nad literaturą, jak i przeprowadzone analizy znalazły odzwierciedlenie w tytułach rozdziałów i podrozdziałów oddając ich treść i istotę. Treść rozprawy została podzielona na pięć rozdziałów, z tego dwa teoretyczne związane są z pojęciem restrukturyzacja. Pozostałe trzy rozdziały prezentują wyniki przeprowadzonych analiz i ocen aspektów ekonomicznych. Konstrukcja pracy nie budzi zastrzeżeń. Proporcje objętości poszczególnych rozdziałów zostały zachowane.

Strona językowa pracy budzi pewne zastrzeżenia. Z jednej strony widać odczytanie, duży zasób słownictwa, a z drugiej małą wrażliwość na precyzyjność wypowiedzi, na desygnaty pojęć (nazwy). Z dużą łatwością doktorantka miesza ze sobą podstawowe kategorie semantyczne, tj. stany rzeczy z cechami i relacjami. Uwyrażnia się to w przyjętych typologiach, o czym była mowa wcześniej. Dość bezkrytycznie przyjmuje określenia emocjonalne, marketingowe i manipulatywne. Doktorantka w wielu przypadkach bezkrytycznie przyjmuje propozycje innych autorów. Dotyczy to podrozdziału 2.4 *Zagadnienie efektywności ekonomicznej*.

V. Ocena metodologiczna

Recenzowana rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny przewagą elementów diagnostyki ekonomicznej. Przyjęty cel ogólny rozprawy ukierunkował wysiłek poznawczy na studia literaturowe, które niewiele nowego wniosły do rozprawy. Trudno zorientować się o co chodzi w pytaniu otwierającym część metodologiczną: *Jak kształtuje się poziom efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw o strukturze organizacyjnej koncernu, gdy przeprowadzono w nich procesy restrukturyzacji?* Jeśli efektywność się zmienia, to czy ta zmiana jest wynikiem procesu restrukturyzacji, czy może innych czynników, w tym również „niespodzianek”?

Przeprowadzone analizy dostarczyły danych o pomyślnych wynikach koncernu w latach 2004-2008, ale rozminęły się z hipotezą. W hipotezie postulowano wybór właściwego momentu i warunków przeprowadzania restrukturyzacji, żeby uzyskać sukces ekonomiczny. Zaproponowana metoda mierzy pewne aspekty sukcesu, ale nie wynikają z niej żadne prognozy co do sposobu przeprowadzania restrukturyzacji. Doceniając trud, jaki został wniesiony w opracowanie rozprawy, muszę wyrazić stanowisko, że potwierdza ona umiejętność zarządzania koncernem w pomyślnych dla światowej gospodarki latach.

W wielu miejscach sposób potwierdzania hipotezy i pytań badawczych nie znajduje potwierdzenia w faktach naukowych. Tym bardziej, że jak sama pisze „*Badania przeprowadzono w oparciu o ogólnie dostępne dane koncernu Volkswagen. Dane wewnętrzne koncernu nie zostały udostępnione*”. *Trzeba wyjątkowych umiejętności, żeby z danych ogólnych „wydusić” żywotne soki nowości. Przesadnie i bez należytej skromności brzmi wypowiedz, że „wybrana metoda badawcza jest oryginalnym autorskim podejściem do wybranego zagadnienia z zachowaniem istotności i zasadności zastosowanych metod statystycznych w mierzeniu efektów restrukturyzacji*”.

Jeśli nie wiadomo co obejmowała restrukturyzacja, czyli jakich dokonano zmian i co one obejmowały – to skąd mamy wiedzieć - jakie dała ona efekty. Metody mierzenia efektów (efektywności) przy pomocy dwóch parametrów: przychodów brutto oraz kosztów całkowitych nie można uznać za nowatorstwo. Spis wykorzystanej literatury nie jest uporządkowany. Umieszczono w nim pozycje o różnej wartości. Pomieszano pozycje zwarte, z wypowiedziami internetowymi i materiałami o charakterze biuletynów wewnętrznych i gazetek zakładowych. Pozycje zwartych jest ok. 100, z tego ponad 50% były wydane w ubiegłym wieku, albo na początku tego stulecia. Poważnym uchybieniem jest brak pozycji z zakresu aksjologii zarządzania czy metodologii naukowej. Chodzi mi o prace, w których dyskutowano i podejmowano wysiłki pomiaru efektywności. Np. A. Rutkowska, *Teoretyczne aspekty efektywności – pojęcie i metody pomiaru*, artykuł dostępny na Internecie. Moją uwagę przykuła pozycja 33: Gareth R.J., *Organizational Theory, Design, and Change*, 7. A., Upper Saddle River, New Jersey 2012. Rzetelność nakazuje nie mylić nazwiska z imieniem, jeśli miało się książkę w ręku. Chodzi o profesora, który ma na imię Gareth R. , a nazwisko Jones, urodzony w Anglii jest popularny w środowisku amerykańskich akademików. W przytoczonym zapisie jest jeszcze jeden błąd, zamiast litery A, powinno być 7/E(dition).

Wnioski końcowe

Recenzowana praca doktorska prócz elementów metodologicznie słabych zawiera wiele elementów pozytywnych. Zaliczam do nich część teoretyczną, zawierającą bardzo szczegółowy przegląd literatury przedmiotu. Tak więc, pozytywną stroną opracowania są studia literaturowe, jakie Doktorantka przeprowadziła uwzględniając kilkadziesiąt pozycji literatury, zwłaszcza literatury dokumentacyjnej. Cenne kompilacje i liczne uwagi dają dobre świadectwo opanowania przez Doktorantkę warsztatu analizy materiałów źródłowych. Nie ulega wątpliwości, że autorka rozprawy dobrze zna przedmiot swoich badań. Przeprowadziła bardzo pracochłonne analizy, zaprezentowała znajomość metod statystycznych na podstawowym poziomie. Gdyby hipoteza była inaczej sformułowana to dawałaby autorce szansę na wykazanie związków, korelacji, głębszego wejścia w zagadnienia uwarunkowań restrukturyzacji.

Oceniając rozprawę doktorską mgr Katarzyny Anny Wójcik chciałbym podkreślić, że został wybrany ciekawy przedmiot badań. Uzasadnienie jego podjęcia zostało osadzone w istniejącym dorobku teoretycznym i badawczym w danym zakresie. Nisko oceniam oryginalność tezy (hipotezy) doktorskiej, sposobu jej rozwinięcia w formie hipotez badawczych, metodologiczną poprawność badania empirycznego służącego ich weryfikacji oraz prawidłowość interpretacji uzyskanych wyników, jak również prób ich uogólnienia. Wysoko oceniam

intuicję badawczą i potencjał badawczy doktoranta rokujący przyszłą wysoką specjalizację metodologiczną. Na pytanie czy rozprawa doktorska wnosi nowe wartości do nauki w sensie teoretycznym i metodycznym – odpowiadam, że jest to poziom zadowalający. Dzięki pracy nastąpiło wzbogacenie wiedzy o trudnych procesach restrukturyzacji i niepewnym ich wyniku.

Na podstawie podniesionych w recenzji kwestii, zarówno osiągnięć, jak i niedostatków opiniowanej rozprawy stwierdzam, iż praca doktorska w świetle obowiązującej *Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* spełnia warunki do uzyskania stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. W związku z tym wnoszę o dopuszczenie rozprawy doktorskiej mgr Katarzyny Anny Wójcik pt. *Metoda oceny procesów restrukturyzacji w koncercie motoryzacyjnym* – do publicznej obrony.

Jan Klimet
10.09.2015

