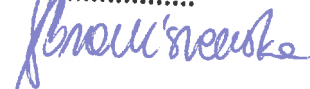


dr hab. inż. Henryk Wyrębek, prof. uczelni
Uniwersytet Przyrodniczo – Humanistyczny
w Siedlcach
Wydział Nauk Społecznych

Siedlce, dn. 17.08.2020 r.

Wydział Zarządzania P.Cz.
Sekretariat

Wpł. dn. 24.08.2020



Recenzja rozprawy doktorskiej

mgr Magdaleny Dobosz pt. „Determinanty zarządzania ryzykiem zawodowym w małych i średnich przedsiębiorstwach”, Politechnika Częstochowska Wydział Zarządzania przygotowanej pod kierunkiem dra hab. inż. Roberta Kucęby prof. PCz, promotor pomocniczy dr inż. Marcin Zawada, Częstochowa 2020.

Ocena ogólna

Rozprawa składa się z pięciu rozdziałów, wprowadzenia, podsumowania, bibliografii, spisu tabel, rysunków i załącznika. Całość liczy 218 stron. Ujęcie metodyczne przedstawionych rozdziałów jest poprawne i stanowi mocną konstrukcję teoretyczną rozprawy doktorskiej. Przyjęta struktura procesu badawczego pozwoliła w sposób oryginalny zrealizować postawione cele, świadcząc o dojrzałości naukowej Doktorantki i dobre przygotowanie do prowadzenia samodzielnych badań.

Rozważania Doktorantki zawarte w rozprawie doktorskiej wnoszą znaczny wkład do dorobku naukowego nauk o zarządzaniu i jakości. Rozprawa doktorska jest opracowana poprawnie pod względem edytorskim i merytorycznym. Układ i zawartość rozprawy tworzy spójną, logiczną całość.

Ocena układu i zawartości merytorycznej

We wprowadzeniu Doktorantka przedstawiła w sposób przemyślany przyczyny podjęcia badań, ich przedmiot i cel, hipotezy badawcze oraz streszczenie zawartości rozprawy. Metodami i technikami badań oraz zmiennym zależnym i wskaźnikom Doktorantka poświęciła oddzielny podrozdział 4.2 „Metodyka badań własnych. Uzasadniając wagę problematyki badawczej Doktorantka trafnie postrzega, że ocena ryzyka zawodowego powinna być przeprowadzana w sposób systematyczny i ciągły przy współdziałaniu

pracowników. Od tego w znacznej mierze zależy skuteczność funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie.

Szczególną uwagę Doktorantka poświęciła determinantom zarządzania ryzykiem zawodowym w małych i średnich przedsiębiorstwach. Opracowana w sposób jasny i logiczny struktura procesu badawczego pozwoliła na weryfikację przyjętych hipotez i tym samym Doktorantka zrealizowała cel główny rozprawy w postaci opracowania i zaproponowania wdrożenia dodatkowych determinant takich jak: płeć, staż pracy czy choroby współistniejące, do zarządzania ryzykiem zawodowym i jego spersonalizowanej oceny w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Zastosowanie kilku komplementarnych uzupełniających się metod badawczych umożliwiających weryfikację hipotez świadczy o dojrzałości naukowej Doktorantki.

W rozdziale pierwszym pt. „Zarządzanie małymi i średnimi przedsiębiorstwami – procesowy aspekt bezpieczeństwa pracy”, składającym się z pięciu podrozdziałów, Doktorantka w sposób przemyślany opisała stan wiedzy dotyczący istoty zarządzania przedsiębiorstwami ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania małymi i średnimi przedsiębiorstwami w kontekście uwarunkowań bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podkreślenie zasługuje fakt prowadzenia przez Doktorantkę badań uwzględniających podejście procesowe do zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Doktorantka trafnie zauważa, że wdrożenie podejścia procesowego powinno być nadrzędnym celem każdej organizacji. Daje to możliwość monitorowania poszczególnych zadań, które w konsekwencji doprowadza do poprawy ich efektywności. Doktorantka zarazem słusznie dodaje, że procesy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy nie tworzą wartości dodanej, ale są niezbędne z dwóch powodów: po pierwsze przyczyniają się do zapewnienia sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, po drugie umożliwiają spełnienie wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Doktorantka w sposób spójny, logiczny i niejednokrotnie krytyczny przedstawiła uwarunkowania zarządzania procesami bezpieczeństwa i higieny pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Przedstawione uwagi krytyczne są w pełni uzasadnione.

Ważnym elementem w procesie zarządzania przedsiębiorstwem jest kultura bezpieczeństwa zawodowego. W tym zakresie Doktorantka wykazała się dużą znajomością wiedzy i interpretowania z nią związanych zdarzeń. Na pozytywne zaakcentowanie zasługuje stwierdzenie Doktorantki, że kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie przejawia się w poczuciu odpowiedzialności pracodawcy za bezpieczeństwo pracownika oraz poczuciu

odpowiedzialności pracownika za wzajemne bezpieczeństwo członków zespołu. Mierzalnym efektem tego zazwyczaj jest mniejsza wypadkowość i wzrost wydajności pracy.

Rozdział drugi pt. „Wpływ analizy ryzyka zawodowego na sposób zarządzania bezpieczeństwem i higiena pracy” jest teoretyczną podstawą do badań własnych Doktorantki. Zawarte w nim podrozdziały odnoszą się do: uwarunkowań ryzyka zawodowego w polskim i unijnym ustawodawstwie, ocen ryzyka zawodowego oraz jego szacowania.

Analizując prawodawstwo polskie i unijne Doktorantka słusznie zauważa, że poprawa warunków pracy i zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa jest przedmiotem prawodawstwa unijnego i polskiego. Prawidłowa ocena ryzyka zawodowego jest wymogiem wynikającym z przepisów prawa zawartych w dyrektywach Rady Europy, na których podstawie były tworzone polskie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Doktorantka w sposób przemyślany scharakteryzowała ryzyko zawodowe zwracając zarówno uwagę na polskie jak i międzynarodowe ustawodawstwo. W analizowanych definicjach trafnie wyodrębniła dwa elementy do których zalicza prawdopodobieństwo wystąpienia urazu, choroby lub pogorszenie stanu psychicznego wskutek występującego w środowisku pracy zagrożeń oraz ich skutki. Podsumowując w sposób jednoznaczny stwierdziła, że ryzyko zawodowe jest wielkością opisującą prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych skutków zagrożeń występujących w procesie pracy.

Rozdział trzeci pt. „Determinanty oceny ryzyka zawodowego” jest kontynuacją rozważań będących podstawą realizacji procesu badawczego. Doktorantka w sposób spójny i logiczny przedstawiła spersonalizowane ryzyko zawodowe w połączeniu z spersonalizowaną oceną ryzyka zawodowego wprowadzając dodatkowe determinanty w postaci wieku pracownika, stażu pracy, stopnia niepełnosprawności czy chorób przewlekłych. Przeprowadzona przez Doktorantkę analiza porównawcza zaproponowanych, wybranych determinant zarządzania i oceny ryzyka zawodowego potwierdziła zasadność przyjętych założeń. Należy zgodzić się z Doktorantką, że niemożliwa jest prawidłowa ocena zagrożeń bez ich uwzględnienia. Na podkreślenie również zasługuje opracowane przez Doktorantkę zestawienie zaproponowanych, dodatkowych czynników i ich ocena wpływu na pracę zawodową (tabela 3.1). Natomiast szkoda, że Doktorantka analizując dodatkowe determinanty i ich wpływ na poziom ryzyka zawodowego pominęła w rozważaniach rolę pracownika.

Rozdział czwarty zawierający analizę badań dotyczących zarządzania ryzykiem zawodowym został podzielony na trzy podrozdziały. W pierwszym Doktorantka przedstawiła interpretacje wyników badań przeprowadzonych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety

na próbie badawczej liczącej 132 przedsiębiorstw sektora MSP z Rzeszowa i okolic. Analiza uzyskanych wyników badań pozwoliła Doktorantce na zweryfikowanie przyjętych hipotez.

Doktorantka trafnie stwierdza, że sektor MSP w niewłaściwy sposób zarządza bezpieczeństwem i higieną pracy. Nieprawidłowości wynikające z niewłaściwej oceny znacząco wpływają na ogólny poziom bezpieczeństwa w środowisku pracy. Analiza wyników badań i ich interpretacja przeprowadzona została przez Doktorantkę w sposób przemyślany i logiczny, co pozwoliło na opracowanie wniosków dotyczących rzeczywistej działalności przedsiębiorstw sektora MSP w obszarze zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Drugi podrozdział dotyczy metodyki badań własnych. Doktorantka przedstawiła sposób postępowania w procesie badawczym oraz scharakteryzowała metody, które umożliwiły w sposób efektywny zbadanie wybranego obszaru działalności MSP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na pozytywne podkreślenie zasługuje fakt zestawienia zmiennych zależnych i niezależnych oraz wskaźników na podstawie których Doktorantka dokonała analizy obszaru badawczego.

Podrozdział trzeci zatytułowany „Ryzyko zawodowe problemem Inspektorów ds. BHP” jest rozszerzeniem procesu badawczego o wyniki przeprowadzonych badań wśród Inspektorów ds. BHP. Jak słusznie zauważa Doktorantka inspektorzy napotykają bariery ze strony pracowników i społecznych inspektorów pracy. Brak współdziałania z pracownikiem uniemożliwia rzetelną ocenę ryzyka zawodowego. Taki stan rzeczy Doktorantka zauważa wśród inspektorów pracujących w wielu zakładach pracy.

Rozdział piąty pt. „Spersonalizowana ocena ryzyka zawodowego w zarządzaniu MSP – badania własne” zawiera dwa podrozdziały odnoszące się do spersonalizowanej oceny ryzyka zawodowego oraz do skutków jego wdrożenia. Spersonalizowaną ocenę ryzyka zawodowego Doktorantka przeprowadziła w trzech organizacjach: w zakładzie fryzjerskim, gabinecie stomatologicznym oraz w przedsiębiorstwie logistycznym. Z podanej przez Doktorantkę ogólnej charakterystyki tych organizacji wynika, że nie należą one do sektora MSP, nie spełniają kryteriów zatrudnieniowych dotyczących małych i średnich przedsiębiorstw.

Zakład fryzjerski zatrudniał cztery osoby, a więc jest przedsiębiorstwem mikro. Gabinet stomatologiczny zatrudniał osiem pracowników i w tym przypadku jest mikro przedsiębiorstwem. Przedsiębiorstwo logistyczne zatrudnia ponad 250 pracowników, co oznacza, że jest dużym przedsiębiorstwem.

Natomiast spersonalizowaną ocenę ryzyka zawodowego w tych organizacjach Doktorantka przeprowadziła w sposób logiczny i przemyślany oraz zasadne było wprowadzenie dodatkowych determinant. Doktorantka wykazała, że dotychczasowa ocena

ryzyka zawodowego była przeprowadzana w sposób mało precyzyjny, a dodatkowe determinanty zmieniają ocenę ryzyka zawodowego i mogą przynieść korzyści zarówno dla pracodawcy jak i pracownika.

W podsumowaniu Doktorantka odniosła się do procesu weryfikacji postawionych hipotez słusznie zauważając, że przy ocenie ryzyka zawodowego popełniane są niejednokrotnie błędy, przede wszystkim ze względu na słabe spersonalizowanie tej oceny. Analiza badań wykazała, że stosowane zarządzanie oceną ryzyka zawodowego jest realizowane w sposób ogólny. Wprowadzenie przez Doktorantkę dodatkowych determinant pozwalających na ocenę ryzyka zawodowego związanego nie tylko ze stanowiskiem pracy, ale także z osobą która je zajmuje. Należy zgodzić się z Doktorantką, że ocena ryzyka zawodowego z uwzględnieniem proponowanych determinant odzwierciedla w większym stopniu rzeczywistość i tym samym umożliwia dobór adekwatnych działań profilaktycznych.

Podstawy teoretyczne rozprawy

W rozprawie Doktorantka poprawnie dokonała przeglądu literatury przedmiotu w zakresie nauk o bezpieczeństwie składającej się z: 19 źródeł prawnych, 70 pozycji zwartych (w tym 4 obcojęzyczne), 12 artykułów (w tym 2 obcojęzyczne), oraz 14 źródeł internetowych. Rozważania teoretyczne uzupełnione zostały 24 rysunkami, 81 tabelami, oraz 1 załącznikiem.

Metodologiczna ocena rozprawy

Problematyka badawcza dotyczyła determinant zarządzania ryzykiem zawodowym w małych i średnich przedsiębiorstwach pozwoliła na zweryfikowanie przyjętej hipotezy. Doktorantka stosownie do postawionych celów badawczych zastosowała komplementarne metody naukowe. Przyjęta przez Doktorantkę struktura procesu badawczego nie budzi zastrzeżeń. Dobrą stroną metodologii jest fakt, że Doktorantka wykorzystwała ustrukturyzowany materiał do postawienia interesujących hipotez badawczych. Przedstawione wnioski i ich eksplikacje są prawidłowe i starają się rozwiązać postawione przez Doktorantkę cele.

Zagadnienia wymagające ustosunkowania się Doktorantki

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi logiczne, spójne opracowanie naukowe podporządkowane realizacji postawionych celów. Niemniej jednak proszę Doktorantkę o omówienie:

1. Która z prezentowanych w dysertacji metod oceny ryzyka zawodowego jest najbardziej trafna z punktu widzenia kompleksowej oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy?
2. Zdaniem autorki, jednym z determinantów właściwej oceny ryzyka zawodowego jest płeć pracownika, dlaczego więc poświęciła Pani tak mało miejsca tym zagadnieniom w swojej dysertacji?
3. Czy w obecnej sytuacji, tzn. związanej z pandemią COV -19 pracodawca winien podjąć dodatkowe działania mające na celu bardziej wnikliwą ocenę ryzyka na stanowisku pracy, jeśli tak, to w jaki sposób? Czy na każdym stanowisku?

Wniosek końcowy

Stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Magdaleny Dobosz pt. „Determinanty zarządzania ryzykiem zawodowym w małych i średnich przedsiębiorstwach”, spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim i wnoszę do Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej o dopuszczenie do publicznej obrony. Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska daje podstawę do ubiegania się o stopień doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.

H. J. - 7064