

dr hab. Aleksander Noworól, prof. UJ
Instytut Spraw Publicznych, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Uniwersytet Jagielloński

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Grzegorza Panka pt. „Postrzeganie przez administrację publiczną procesów zarządzania rozwojem regionalnym /na przykładzie Małopolski i Podkarpacia/”

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr Grzegorza Panka pt. „Postrzeganie przez administrację publiczną procesów zarządzania rozwojem regionalnym /na przykładzie Małopolski i Podkarpacia/”, napisana pod kierunkiem dr hab. Teresy Sasińskiej-Klas, prof. UJ. Jest to praca z zakresu nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Przedmiotem recenzji jest szczegółowa ocena, czy rozprawa spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r. Nr 65, poz. 595; z późn. zm., określanej dalej **Ustawą**). Wymogiem art. 13 Ustawy jest, by rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora, stanowiła oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywała ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej. Recenzję napisano pod kątem cytowanych wymogów Ustawy.

Uprzedzając, zawartą poniżej, szczegółową analizę rozprawy doktorskiej mgr Grzegorza Panka (zwanego w tekście recenzji – **Autorem**, lub **Doktorantem**) recenzent formułuje opinię pozytywną, rekomendując dopuszczenie Autora do dalszych kroków postępowania o nadanie stopnia doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

Charakterystyka dysertacji

Recenzowana praca obejmuje 340 stron tekstu, obszerną, bo zawierającą ogółem 223 pozycje, bibliografię, spisy tabel i wykresów (łącznie – 356 stron) oraz 11 Aneksów. Ogółem, wraz z Aneksami, praca obejmuje 417 stron. Na zasadniczą część pracy składają się: wprowadzenie, sześć rozdziałów przedstawiających część teoretyczną i badawczą, wreszcie – zakończenie, zawierające zestawienie najważniejszych obserwacji i podsumowanie całości wywodu. Dysertację pogłębiają i wzbogacają 52 zestawienia tabelaryczne oraz 54 wykresy.

Problematyka badawcza, tematyka i tytuł pracy

Problematyka badawcza pracy obejmuje teoretyczne i praktyczne aspekty postrzegania przez administrację publiczną procesów zarządzania rozwojem regionalnym w Małopolsce i

na Podkarpaciu. Na tle szerokiego opisu problematyki zarządzania rozwojem oraz zarządzania zasobami ludzkimi, Autor przeprowadził pogłębione badania, na podstawie których sformułował oryginalne wnioski i rekomendacje.

Przeprowadzona przez Autora analiza literatury uzasadnia celowość podjęcia tematu. W opinii recenzenta podjęcie takich badań uzasadnione jest luką w literaturze naukowej przedmiotu oraz wagą badanych zagadnień, szczególnie wobec znaczącej roli służb samorządowych województwa w organizowaniu procesów wsparcia rozwoju przez Unię Europejską. Analiza wiedzy, postaw i sposobów funkcjonowania kadry urzędniczej zajmującej się zarządzaniem rozwojem regionalnym posiada przy tym ważny wymiar teoretyczny i praktyczny. W tym kontekście praca sytuuje się w zakresie nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Temat pracy, ujawniającej mechanizmy zarządzania w sektorze publicznym, uznać należy za ważki ze społecznego i poznawczego punktu widzenia.

Tytuł pracy: „Postrzeganie przez administrację publiczną procesów zarządzania rozwojem regionalnym /na przykładzie Małopolski i Podkarpacia/” trafnie oddaje treść zasadniczego wywodu dysertacji.

Problem badawczy i metoda

We „Wprowadzeniu” Autor sformułował 3 pytania badawcze: (1) W jaki sposób motywacje kadry administracyjnej do pracy wpływają na funkcjonowanie urzędnika w rzeczywistości administracyjnej, działania podejmowane przez urząd, a także na wykonywanie zadań powierzonych urzędnikowi? (2) Czy typ kultury organizacyjnej urzędu wpływa na sposób realizacji zadań prorozwojowych przez kadrę administracji publicznej? (3) Jaka jest rola wiedzy, kompetencji i umiejętności urzędnika w procesie zarządzania rozwojem regionalnym? Pytania te ukierunkowały projekt badawczy Doktoranta i znalazły odzwierciedlenie w autorских wnioskach, podsumowujących wyniki objętych dysertacją analiz.

Doktorant postawił także trzy hipotezy badawcze: (1) Motywacje kadry administracji publicznej do pracy mają znaczący wpływ na trzy kwestie: funkcjonowanie urzędnika w rzeczywistości administracyjnej, działania urzędu oraz wykonywanie zadań powierzonych urzędnikowi. (2) Typ kultury organizacyjnej urzędu determinuje sposób realizacji zadań prorozwojowych przez kadrę administracji publicznej. (3) Sposób implementacji przez urzędników nabytej wiedzy, kompetencji i umiejętności, może sprzyjać zarządzaniu rozwojem regionu, bądź hamować ten proces.

Autor podjął – zdaniem recenzenta – udaną próbę wypełnienia luki w literaturze przedmiotu. Przeprowadził badania w dwóch urzędach marszałkowskich, pod wieloma

względniamy podobnych województw samorządowych: Małopolski i Podkarpacia. Doktorant weryfikował postawione hipotezy wykorzystując takie metody badawcze, jak: analiza SWOT, analiza zawartości i treści dokumentów programowych, wywiady pogłębione z ekspertami, kwestionariusz ankiety dla kadry administracji publicznej regionów problemowych oraz kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej. Autor łączył więc metody ilościowe i jakościowe. Wykorzystanie mieszanej metody badań zapewniło triangulację zebranych danych i pozwoliło na znalezienie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

W pracy Doktorant korzystał ze źródeł, przytoczonych w obszernej bibliografii. Można przyjąć, że wykaz ten obejmuje kluczowe zagadnienia, wiążące się z problematyką dysertacji, uwzględniając różne stanowiska badawcze oraz zróżnicowane jej rozumienie przez specjalistów reprezentujących sub-dyscypliny: zarządzanie rozwojem terytorialnym oraz zarządzanie zasobami ludzkimi.

Zawartość merytoryczna pracy

Konstrukcja pracy wiąże się z – ważnym dla jej problematyki – założonym przez Autorkę interdyscyplinarnym podejściem do badanych zagadnień.

Rozdział 1: „Zarządzanie rozwojem jako element składowy zarządzania publicznego” (72 strony) przedstawia взгляды badawcze, wykorzystane w dysertacji. Najpierw Doktorat wskazuje kluczowe pojęcia, do których odnosi się wywód, definiując na podstawie literatury takie pojęcia, jak: „polityka”, „rozwój”, „polityka rozwoju”, „polityka publiczna”, „zarządzanie publiczne”, „*Political Management* (Zarządzanie polityczne)”, „region”, „ewaluacja pracy urzędników”. Dalej, Autor przedstawia własne rozumienie problematyki zarządzania zasobami ludzkimi w administracji publicznej, uściślając kwestie związane z rekrutacją i selekcją kadr, wiedzą i zarządzaniem wiedzą, umiejętnościami, kompetencjami i kulturą organizacyjną. Wciąż w Rozdziale 1, odwołując się do teorii systemów oraz Ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju i dokumentu rządowego pt. „Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski” z 2009 r. Autor zarysowuje podsystemy: programowania, instytucjonalny oraz wdrażania polityki rozwoju.

Rozdział 2: „Koncepcja zarządzania rozwojem regionów w Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020”¹ (28 stron) poświęcony jest głównie streszczanemu dokumentowi. Syntetycznie, choć zbyt obszernie, ujmuje wizję i cele rozwoju regionalnego, miary sukcesu KSRR 2020 i system realizacji celów oraz instytucje wdrażające. Najważniejszą i warto-

¹ Określanemu dalej w recenzji jako KSRR 2020.

ściową częścią Rozdziału 2 jest – podparta przeglądem literatury – autorska koncepcja roli kadry administracji publicznej w realizacji założeń KSRR 2020. W interesującym wywodzie Autor wskazuje deficyty w funkcjonowaniu kadry, które mogą stanowić barierę we wdrożeniu strategii.

W Rozdziale 3.: „Polityka rozwoju Małopolski i Podkarpacia w dokumentach programowych” (60 stron), na tle ogólnej charakterystyki Małopolski i Podkarpacia, Doktorant rysuje główne obszary zarządzania rozwojem obu województw w świetle założeń polityki rozwoju. Analizę porównawczą polityk rozwoju Małopolski i Podkarpacia opiera na przedstawieniu treści 4 dokumentów: małopolskiego i podkarpackiego regionalnego programu operacyjnego na lata 2007-2013 (RPO) oraz strategiach rozwoju obu województw opracowanych do roku 2020. Podrozdział opisujący skuteczność działań administracji publicznej w zakresie realizacji polityki rozwoju Małopolski i Podkarpacia Autor opiera na cytatach przywoływanych dokumentów. Nie wnoszący wiele do tematyki pracy Rozdział 3, Doktorant kończy wnioskami własnymi stanowiącymi dywagacje dotyczące poziomu i kierunków rozwoju obu regionów. Wnioski te mają ekspercki charakter i nie są wystarczająco uzasadnione. Nie odnoszą się też do problematyki pracy w tym sensie, że nie ujawniają specyficznych cech zarządzania rozwojem, które warunkowane byłyby elementami zarządzania personelem urzędów marszałkowskich. W opinii recenzenta, Rozdział 3, uzasadniony w strukturze pracy, mógłby być znacznie krótszy, zawierając – na tle ramowego opisu zawartości dokumentów programowych – listę kluczowych kompetencji, które niezbędne są do programowania i organizowania polityki rozwoju. Zamiast tego Autor wchodzi w problematykę polityki regionalnej, która nie mieści się ani w pytaniach badawczych ani w hipotezach dysertacji.

Rozdział 4 dysertacji: „Postrzeganie przez administrację publiczną Małopolski i podkarpacia procesów zarządzania rozwojem – badania empiryczne” (137 stron) stanowi badawczą część pracy. Jest to – z poznawczego punktu widzenia – rozdział najciekawszy, choć i tu Autor nie uniknął błędu nieuzasadnionego poszerzania analiz o zagadnienia marginalne dla tematu pracy. Rozdział otwiera charakterystyka narzędzi badawczych. Następnie Doktorant systematycznie przedstawia kolejne analizy własne i wyniki badań.

Ilościową i jakościową analizę wyników badań empirycznych Autor rozpoczyna od analizy wskaźników rozwoju Małopolski i Podkarpacia. Jak zaznaczono wcześniej w niniejszej recenzji, istota rozwoju regionalnego nie jest tematem ani polem badawczym dysertacji, a zatem badanie to jest zbędne i nie znajduje odniesień w dalszej części pracy.

Kolejne podrozdziały, przedstawiają w interesujący i odkrywczy sposób zagadnienia pozostające w osi tematyki dysertacji. Autor zidentyfikował podobieństwa i różnice w rozumieniu przez kadrę administracji publicznej takich zagadnień jak: priorytety w zarządzaniu rozwojem Małopolski i Podkarpacia, wpływ szkoleń specjalistycznych na realizację zadań prorozwojowych przez urzędników, rola wiedzy, umiejętności i kompetencji urzędnika w realizacji zadań prorozwojowych, znaczenie kultury organizacyjnej urzędu w kształtowaniu postaw urzędników. W badaniach własnych Doktorant podjął udaną próbę ewaluacji pracy urzędników w zakresie realizacji procesów zarządzania rozwojem regionalnym, wskazując mocne i słabe strony działań urzędników oraz formułując interesujące rekomendacje. Podjął też próbę oceny postrzegania procesów zarządzania rozwojem regionalnym przez administrację publiczną Małopolski i Podkarpacia.

W Rozdziale 5.: „Działania administracji publicznej a skuteczność zarządzania rozwojem Małopolski i Podkarpacia” (8 stron) Doktorant dokonał zestawienia działań kadry administracji publicznej związanych z rozwojem regionów, które badani urzędnicy zadeklarowali w przeprowadzonym badaniu kwestionariuszowym z obszarami polityki rozwoju wymienionymi w strategiach rozwoju regionów. Tabelarycznie porównał przy tym obszary polityki rozwoju wymienione w strategiach wojewódzkich z działaniami kadry ujętymi w zakresach obowiązków służbowych.

Rozdział 6: „Kierunki doskonalenia kompetencji zawodowych urzędników administracji publicznej a zarządzanie rozwojem Małopolski i Podkarpacia – propozycje, rekomendacje” (6 stron) zawiera – prawidłowo sformułowane – rekomendacje autora opracowane w odniesieniu do kadry zarządzającej urzędem oraz kadry urzędniczej.

Rozdział „Zakończenie” (17 stron) przedstawia ogólną charakterystykę i wnioski z przeprowadzonych badań oraz odnosi się do pytań badawczych. Szkoda, że w tej części pracy zabrakło odniesienia do hipotez badawczych.

Pracę uzupełniają:

- „Bibliografia” – ogółem 223 pozycje, obejmująca 110 wydawnictw zwartych (w tym 18 pozycji anglojęzycznych), 15 opracowań elektronicznych (1 anglojęzyczna, 9 zestawień GUS), 22 akty prawne, 41 dokumentów programowych, opracowań i raportów, a także: strony internetowe i inne źródła (hasła encyklopedyczne, broszury informacyjne, teksty publicystyczne);
- „Spis tabel”, obejmujący 52 pozycje;
- „Spis wykresów”, obejmujący 54 pozycje;

- oraz Aneks, zawierający:

Aneks #1, Kwestionariusz wywiadu pogłębionego, Roman Ciepiela, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego, Tarnów, 7.09.2012;

Aneks #2, Kwestionariusz wywiadu pogłębionego, Stanisław Początek, Burmistrz Miasta Dąbrowa Tarnowska, Dąbrowa Tarnowska, 30.07.2012;

Aneks #3, Kwestionariusz wywiadu pogłębionego, Zdzisław Nowakowski, Przewodniczący Komisji Rozwoju Regionalnego Sejmiku Województwa Podkarpackiego, Rzeszów, 4.06.2012;

Aneks #4, Kwestionariusz wywiadu pogłębionego, dr Mieczysław Janowski, Prezydent Rzeszowa (1991-1999), Senator RP (1997-2004), Poseł do Parlamentu Europejskiego (2004-2009), Rzeszów, 20.08.2012;

Aneks #5, Kwestionariusz wywiadu pogłębionego, Teresa Kubas-Hul, Przewodnicząca Sejmiku Województwa Podkarpackiego, 18.06.2012;

Aneks #6, Kwestionariusz ankiety dla kadry urzędniczej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego;

Aneks #7, Kwestionariusz ankiety dla kadry urzędniczej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego;

Aneks #8, Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej – ewaluacja pracy urzędników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego;

Aneks #9, Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej – ewaluacja pracy urzędników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego;

Aneks #10, Zestawienie danych stanowiących podstawę do obliczenia wskaźnika Christallera,

Aneks #11, Zestawienie danych stanowiących podstawę do obliczenia wskaźnika nadwyżki pracowników (metoda Hoyta) oraz wskaźnika specjalizacji Florence’a.

Dysertacja zawiera spis treści o 3 poziomach nagłówków. Tekst pracy zawiera 520 przypisów dolnych, w większości obejmujących odwołania do literatury.

Charakterystyka formalna pracy

W ogólnej ocenie recenzenta dysertacja jest poprawna z formalnego punktu widzenia. Posiada czytelną i logiczną strukturę rozdziałów. Doktorant musiał pokonać trudność, związaną z – przyjętą przez Niego – formułą oglądu interdyscyplinarnej problematyki. Autor po-

sługuje się poprawnym stylem wyrażania myśli, opanował też warsztat tworzenia dokumentu o charakterze naukowym (osadzenie w literaturze wniosków o charakterze kompilacyjnym, obecność czytelnych materiałów ilustrujących tekst: wykresów i tabel, określanie źródeł cytowanych materiałów).

Zasadniczą wadą pracy jest zbędne rozszerzanie zakresu wywodu. Odnosi się to do wprowadzania pobocznych wątków, nie wykorzystanych przez Doktoranta w formułowaniu zasadniczych wniosków (np. kwestie porównawczej analizy rozwoju regionalnego województw, czy choćby informacje dot. firmy Drumet na str. 73). Autor prowadzi argumentację w sposób rozwlekły, zbędnie powtarza całe wyrażenia i elementy pracy, np. przytacza ten sam kwestionariusz ankiety w postaci dwóch aneksów, choć jest to ten sam instrument badawczy w dwóch wersjach (różniących się adresatami).

Doktorant dokonuje porównań obu województw i odpowiedzi udzielanych przez kadrę obu Urzędów Marszałkowskich. Nie zestawia jednak na ogół bezpośrednio wyników badań w jednej tabeli, lecz analizy prowadzi odrębnie, zostawiając sobie porównanie w autorskich wnioskach. Znacznie czytelniejszy byłby wywód, w którym porównywalne dane zestawiane byłyby w jednej tabeli, pozwalając czytelnikowi zrozumieć ich sens, przed zapoznaniem się z wnioskami Doktoranta.

Do błędów edycyjnych, więc także formalnych, dysertacji recenzent zalicza:

- wprowadzanie kluczowych definicji w części badawczej, bez wcześniejszego ujmowania ich w części teoretycznej, np. typologia kultur organizacyjnych według Ch. Handy'ego, która pojawia się na str. 265, pomimo, że wcześniej w dysertacji jest poświęcony tej problematyce cały rozdział;
- stosowanie jednozdaniowych akapitów, np. na str. 16, czy 202;
- przytaczanie bez komentarzy celów i działań KSRR 2020, ograniczone do list punktorów;
- niejednolity styl wywodu, np. zróżnicowane formalnie przedstawienie słabych stron działań kadry administracji publicznej urzędów marszałkowskich (str. 298-300);
- błędy literowe (np. str. 296, 321), czy błędy numeracji (str. 324).

W opinii recenzenta, wymienione błędy, zwłaszcza zbędne dywagacje Autora, nie podważają walorów naukowych dysertacji, czynią ją jednak trudną w lekturze i często zaciemniającą logikę wywodu. W przypadku ewentualnej publikacji pracy doktorskiej mgr G. Panka, recenzent zachęca Autora do eliminacji części niezwiązanych z tematem.

Ocena dysertacji pod kątem wymogów art. 13 Ustawy

Dysertacja jako oryginalne rozwiązanie problemu naukowego

Okrojona do zagadnień związanych z tematem i pytaniami badawczymi, dysertacja wciąż stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Podsumowując analizy oraz część badawczą pracy, Doktorant odnosi się do poszczególnych pytań badawczych, formułuje wiele ważnych i słusznych zdaniem recenzenta spostrzeżeń, dotyczących postrzegania przez administrację publiczną procesów zarządzania rozwojem regionalnym. Autor przedstawia też własne, godne odnotowania rekomendacje.

Pytania badawcze przytoczone w części opisowej recenzji ukierunkowują rozumienie problemu naukowego przez Autora. Poprzez trafnie skonstruowane, eklektyczne badania, Doktorant ujawnia elementy rzeczywistości, wskazując pozytywne (w przewadze) i negatywne aspekty rozumienia przez administrację regionalną procesów zarządzania rozwojem. Po lew badawczym jest stosunkowo młoda kadra urzędów marszałkowskich, powstałych raptem 14 lat temu dla realizacji zadań związanych z animowaniem procesów rozwojowych, w warunkach reformy administracji publicznej w Polsce i integracji europejskiej. Dla kraju reforma ta była trudnym i poważnym wyzwaniem, z którym radzić sobie muszą do dziś – w szczególności, ale i przede wszystkim właśnie – politycy i urzędnicy samorządów wojewódzkich. Złożoność problematyki rozwoju regionalnego oraz konieczność sprostania proceduralnym wymogom Unii Europejskiej wymuszają wysokie standardy w zakresie zarządzania procesami rozwojowymi. W tym kontekście tak ważna jest świadomość polityków i urzędników, której elementy ujawnia rozprawa mgr G. Panka oraz stosowane w urzędach marszałkowskich systemy zarządzania zasobami ludzkimi.

Praca zawiera wiele danych szczegółowych i informacji odnoszących się do wymienionych obszarów wiedzy. W recenzji przytoczone zostaną najważniejsze obserwacje. Badania ujawniają zatem, że w urzędach funkcjonują płacowe i pozapłacowe systemy motywacyjne, z których korzysta większość badanych. Przeważająca liczba badanych obu urzędów potwierdza też, że kultura organizacyjna urzędu wywiera korzystny wpływ na ich jakość pracy. Jednocześnie, charakteryzując sposób organizacji pracy w badanych Departamentach, zdecydowana większość urzędników w obydwu regionach wskazała na podejście zadaniowe („kultura Ateny”), podczas gdy dalsze pozycje zajęły kolejno: specjalizacja wśród pracowników i kluczowa rola lidera. Interesującym elementem rozprawy jest ujawnienie mechanizmów zarządzania wiedzą, rozumianego jako element zarządzania zasobami ludzkimi. Doktorant badał więc rolę wiedzy fachowej, kompetencji specjalistycznych i umiejętności praktycznych w

codziennej pracy urzędniczej, tworząc pogłębiony profil badanej próby, potwierdzający na ogół zbieżność sytuacji w obu regionach. Warto odnotować, że wśród czynników wpływających dodatnio na wydajność pracy, badana kadra podaje najczęściej właśnie wiedzę, kompetencje, umiejętności, komunikację oraz klarowny zakres obowiązków służbowych.

Przeprowadzona przez Autora w oparciu o badania kwestionariuszowe oraz wywiady pogłębione z ekspertami, ewaluacja pracy urzędników miała charakter ilościowy i jakościowy. Ewaluacja ujawniła istotną rolę odbywania stażu przed zatrudnieniem w macierzystym urzędzie oraz powody, dla których badani decydowali się podjąć zatrudnienie w urzędach marszałkowskich (zgodność stanowiska pracy z posiadanym wykształceniem i zainteresowaniami, wysoka stabilność zatrudnienia oraz możliwość udziału w specjalistycznych szkoleniach). Badania pokazały charakter obowiązków służbowych, które wiążą się głównie z zadaniami związanymi z wdrażaniem polityki rozwoju, podczas gdy w dalszej kolejności są: kontrola i ocena tej polityki oraz udział w jej formułowaniu. Ponad połowa małopolskich i podkarpackich urzędników, dostrzega znaczny wpływ swojej pracy na zadania prorozwojowe wykonywane przez urząd. Znaczące odsetki badanej kadry urzędniczej w obu regionach, deklarują prywatne zainteresowanie rozwojem regionalnym. Doktorant wnikliwie przeanalizował także – nie wążące na oglądzie problematyki – deficyty w zarządzaniu zasobami ludzkimi w badanych urzędach. Autor rozprawy podjął próbę oceny postrzegania przez administrację publiczną Małopolski i Podkarpacia procesów zarządzania rozwojem. Uczynił to poprzez zestawienie celów operacyjnych regionalnych programów operacyjnych oraz obszarów polityki rozwoju zdefiniowanych w odpowiednich strategiach z priorytetami rozwojowymi, wskazanymi przez badaną kadrę w badaniach kwestionariuszowych oraz z jej działaniami, związanymi z rozwojem regionów. Ocena ta wypadła korzystnie, gdyż wszystkie wymienione cele operacyjne rozwoju regionów problemowych, były reprezentowane w priorytetach wymienionych przez badanych urzędników i niemal wszystkie obszary polityki rozwoju były reprezentowane we wskazaniach kadry. Rekomendacje Autora mają szczegółowy i praktyczny charakter. Zaslugują na lekturę przez pracowników samorządów wojewódzkich.

Wymienione wnioski diagnostyczne i rekomendacje dobrze ilustrują oryginalny sposób, w jaki Autor rozwiązał ważny, podjęty w dysertacji problem naukowy.

Dysertacja jako demonstracja ogólnej wiedzy teoretycznej Autora

Autor niewątpliwie posiada szeroką wiedzę teoretyczną w zakresie opisywanej problematyki. Praca jest bardzo dobrze osadzona w literaturze i materiałach źródłowych. Świadcą o tym liczne odwołania do pozycji bibliograficznych z wielu dziedzin i dyscyplin, a m.in.:

- zarządzania publicznego i administracji publicznej (J. Hausner, H. Izdebski, B. Kozuch, K. Kuć-Czajkowska, M. Kulesza, S. Michałowski, B.G. Peters, J. Supernat),
- polityki regionalnej i zarządzania rozwojem regionalnym (T. Borys, A. Jewtuchowicz, D.W. Johnson, G. Kaczmarek, W. Kosiedowski, T. Markowski, A. Noworól, J.J. Parysek, Z. Pietraś, I. Pietrzyk, Z. Strzelecki),
- zarządzania zasobami ludzkimi (N. Chmiel, M. Gableta, R. Jurkowski, M. Kostera, A. Kowalczyk, B. Nogalski, T. Oleksyn, T. Pomianek, S.P. Robbins, E.H. Schein),
- zarządzania wiedzą (B. Mikula, A. Jashapara, B. Mierzejewska, G. Probst, S. Raub, K. Romhardt, A. Sobczak).

Autor swobodnie porusza się w opisanej problematyce i trafnie, na jej tle, artykułuje program badań własnych.

Dysertacja jako demonstracja umiejętności samodzielnego prowadzenia przez Autora pracy naukowej

Zgodnie z uwagami zawartymi w ocenie rozwiązania przez Doktoranta problemu naukowego, recenzent nie uwzględnia tej części badań, które nie sytuują się w tematyce pracy. Tak więc, program badawczy dysertacji został skonstruowany w sposób pozwalający docenić umiejętności samodzielnego prowadzenia przez Autora pracy naukowej.

Badania własne Autora oparte zostały o procedurę, którą ująć można w 4 krokach:

1. dokonanie pogłębionej analizy problematyki rozwoju regionalnego w Małopolsce i na Podkarpaciu w oparciu o krajowe i regionalne dokumenty programowe; analiza ta stanowi odniesienie dla rozumienia wyzwań i procesów zarządzania rozwojem regionalnym w badanych województwach;
2. przeprowadzenie badania ankietowego na podstawie autorskiego kwestionariusza dla pracowników wybranych departamentów obu Urzędów Marszałkowskich, który to kwestionariusz składał się z 39 pytań zasadniczych oraz 9 pytań metryczkowych, przy podzieleniu badanych zagadnień na trzy grupy, odpowiadające hipotezom badawczym rozprawy (dot. motywacji urzędników do pracy, kultury organizacyjnej urzędu oraz sposobu wykorzystania przez urzędników nabytej wiedzy, kompetencji i umiejętności); Autor trafnie pobrał 200 osobową (po 100 osób badanych z każdego urzędu) próbę badawczą w oparciu o dobór celowo-kwotowy, co pozwoliło Mu na pozyskanie opinii od kadry, zaangażowanej w różne etapy zarządzania rozwojem, od programowania, przez wdrażanie, po monitoring i ocenę;

3. przeprowadzenie ewaluacji pracy urzędników realizujących zadania z zakresu rozwoju regionalnego na podstawie autorskiej ankiety ewaluacyjnej, której kwestionariusz składał się z 21 pytań zasadniczych oraz 9 pytań metryczkowych; badanie to Doktorant przeprowadził na opisanej powyżej próbie badawczej;
4. przeprowadzenie wywiadu pogłębionego, za pomocą którego Autor pogłębił i poszerzył obszar badawczy; Doktorant objął tym badaniem pięciu ekspertów – polityków regionalnych i lokalnych, którzy mają bezpośredni wpływ zarówno na procesy rozwojowe, jak i na funkcjonowanie kadry urzędniczej w badanych województwach.

W opinii recenzenta Doktorant wykazał umiejętność samodzielnego sformułowania problematyki badawczej, właściwie dobrał źródła wiedzy teoretycznej i dokonał trafnej ich konceptualizacji, wreszcie – przeprowadził, zakończone uzasadnionymi wnioskami, badania, potwierdzając swą zdolność do prowadzenia pracy naukowej.

Uwagi krytyczne

Recenzent nie dopatrył się istotnych uchybień merytorycznych związanego z tematyką pracy wywodu rozprawy doktorskiej mgr G. Panka. Istotne uwagi krytyczne zamieszczono w opisie zawartości dysertacji. Istnieje jednak kilka dodatkowych kwestii, które budzą wątpliwość i które trzeba – dla rzetelności recenzji – wskazać. Warto w tym kontekście zasygnalizować, co następuje:

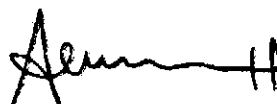
1. Szkoda, że – opisując polską politykę regionalną – Autor nie odniósł się do tak ważnych dokumentów jak Strategia Rozwoju Kraju do 2020 r., przyjęta w roku bieżącym, czy Koncepcja Przestrzennego Zagospodarowania Kraju do 2030 r., przyjęta w roku 2011. Pozwoliłoby to na stosowanie bardziej aktualnych sformułowań.
2. Oceniając skuteczność działania kadry administracji publicznej Doktorant dokonał zestawienia działań urzędników zajmujących się rozwojem regionów, które zostały zadeklarowane w badaniu kwestionariuszowym z obszarami polityki rozwoju wymienionymi w strategiach rozwoju regionów. Rodzi się więc pytanie o podstawę uznania tak rozumianej skuteczności, którą definiujemy (za J. Zieleniewskim) jako działanie, które w jakimś stopniu prowadzi do skutku zamierzonego jako cel. Czy można orzekać o skuteczności działań, których cele są odległe w czasie i których realizacja uzależniona jest od przebiegu wielu procesów i aktywności wielu aktorów, niezwiązanych z samorządem wojewódzkim?

3. Recenzent prosi o rozwinięcie roli „mechanizmu politycznego w formułowaniu, wdrażaniu i ocenie polityki publicznej. Zdaniem autora, mechanizmy polityczne muszą być, w większym stopniu niż dotychczas, uwzględniane w procesie zarządzania polityką publiczną. Proces decyzyjny ma bowiem częściowo charakter polityczny, co niesie ze sobą szereg konsekwencji.” (str. 339) Zagadnienie to nie zostało w pracy – poza „Zakończeniem” – odpowiednio wyeksponowane, co wymaga komentarza w czasie obrony.

W opinii recenzenta, wątpliwości te nie przekreślają pozytywnej oceny pracy, powinny jednak zostać przez Autora wyjaśnione w trakcie obrony dysertacji.

Wniosek końcowy

W podsumowaniu należy stwierdzić, że rozprawa doktorska mgr Grzegorza Panka pt. „Postrzeganie przez administrację publiczną procesów zarządzania rozwojem regionalnym /na przykładzie Małopolski i Podkarpacia/”, przygotowywana pod opieką promotora – dr hab. Teresy Sasińskiej-Klas, prof. UJ, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta z zakresu nauk humanistycznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Rozprawa potwierdza też umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wyczerpuje to wymagania art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r. Nr 65, poz. 595; z późn. zm.), a zatem – w opinii piszącego – mgr Grzegorz Panek może być dopuszczony do dalszych kroków postępowania o nadanie stopnia doktora.



Aleksander Noworól

Kraków, 22 grudnia 2012 r.