



UNIwersytet ZIELONOGÓRSKI

WYDZIAŁ NAUK
PRAWNYCH
I EKONOMICZNYCH

UNIwersytet ZIELONOGÓRSKI
Wydział Nauk Prawnych i Ekonomicznych

ul. Podgórna 50, 65-246 Zielona Góra
tel. (68) 328 2555; ~2244
e-mail: sekretariat@wnpe.uz.zgora.pl

Zielona Góra, dnia 14 listopada 2025 r.

dr hab. inż. Anna Saniuk, prof. UZ
Dyscyplina: Nauki o Zarządzaniu i Jakości
Wydział Nauk Prawnych i Ekonomicznych
Uniwersytet Zielonogórski
ul. Podgórna 50, 65-246 Zielona Góra
e-mail: a.saniuk@wez.uz.zgora.pl

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgr Johna Muzama

**pt: „The Competency Framework of Knowledge Workers in the Age of Digital
Transformation” napisanej pod kierunkiem naukowym promotora
dr hab. Jacka Bendkowskiego, prof. AWSB.**

Podstawa formalna recenzji

Podstawą opracowania recenzji rozprawy doktorskiej jest pismo Przewodniczącej Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Śląskiej dr hab. inż. Lilli Knop, prof. PŚ z dnia 24.09.2025 r. oraz Uchwały nr 46/2025 Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Śląskiej z dnia 17.09.2025 r., zgodnie z którą została wyznaczona na recenzenta pracy.

Ocena doboru tematyki badawczej i tematu rozprawy

Temat rozprawy dotyczy aktualnego i ważnego problemu z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości szczególnie w zakresie doskonalenia kompetencji pracowników wiedzy w erze cyfrowej transformacji. W warunkach dynamicznych zmian w otoczeniu przedsiębiorstwa i trudności w ich przewidywaniu istotną staje się umiejętność szybkiego, elastycznego reagowania na pojawiające się okazje i zagrożenia. Rozwija się koncepcja organizacji uczącej się. Zarządzanie kompetencjami pracowników może być kluczowym elementem kreowania przewagi konkurencyjnej. Coraz częściej występujące cyfrowe środowiska pracy potrzebują nowych kompetencji pracowników. Stosowanie zaawansowanych technologii wymaga znacznie większych umiejętności technicznych pracowników oraz ich gotowości do ciągłego uczenia się, nabywania nowych kompetencji. Pracownicy stają się strategicznym zasobem przedsiębiorstwa, dlatego wzrasta znaczenie inwestowania w kapitał ludzki,

oceny poziomu kompetencji pracowników, programów rozwoju ich kariery oraz podnoszenia efektywności i jakości ich pracy.

Choć w bardzo wielu publikacjach naukowych podkreśla się potrzebę nowych kompetencji wynikających z transformacji cyfrowej, jednak niewiele można znaleźć wyników badań, które wskazują konkretne zestawy wymaganych kompetencji. W związku z tym stwierdzam, że Doktorant określił prawidłowo i zgodnie ze stanem faktycznym lukę badawczą i poprawnie sformułował tytuł rozprawy. Dysertacja zawiera wyczerpujące uzasadnienie wyboru problemu badawczego i spełnia oczekiwania oraz wymogi stawiane w tym względzie rozprawom doktorskim.

Kompozycja rozprawy, zawartość merytoryczna, wyniki badań i ich praktyczne zastosowanie

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska została napisana w języku angielskim i zawiera łącznie 272 strony, w tym: stronę tytułową, streszczenie po angielsku i po polsku (4 strony), spis treści (3 strony), wstęp (9 stron), treść właściwą (155 stron), wnioski ogólne (5 stron), bibliografię (49 stron), spis 37. tabel (2 strony), spis 16. rysunków (1 strona), słownik skrótów (1 strona), słownik kluczowych terminów (3 strony) oraz 3 załączniki (39 stron). Struktura dysertacji jest zgodna z tytułem, tworzy logiczną, uporządkowaną całość i odpowiada metodyce badań ukierunkowanych na realizację wyznaczonych przez Doktoranta celów i weryfikacji hipotez.

Treść właściwa rozprawy składa się z sześciu rozdziałów z wyraźnie wyodrębnioną częścią teoretyczną i empiryczną pracy. Rozdziały 1., 2. i 3. zawierają analizę literatury w obszarze transformacji cyfrowej, pracy opartej na wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników wiedzy. Przegląd literatury jest wnikliwy, bazujący na bardzo bogatej literaturze przedmiotu (660 pozycji), właściwie ukierunkowany na cele badawcze i ściśle związany z tematem pracy. Doktorant wykazał się dobrą ogólną wiedzą teoretyczną omawianych zagadnień, które mieszczą się w ramach dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Język pracy jest komunikatywny i poprawny.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym „Digital Transformation and the World of Work” („Transformacja cyfrowa a świat pracy”) Autor opisał jaki wpływ na organizacje ma transformacja cyfrowa. Stwierdza, że wiedza jest jednym z najcenniejszych atutów współczesnego przedsiębiorstwa. Podkreśla rosnące znaczenie organizacji sieciowych i organizacji uczących się, popyt na nowe umiejętności i kompetencje pracowników oraz potrzebę zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

W rozdziale drugim „Knowledge Work and Knowledge Workers” („Praca oparta na wiedzy i pracownicy wiedzy”) podjęto próbę identyfikacji unikalnych cech, które powinni posiadać pracownicy wiedzy. Ciekawie przedstawiono potrzeby współczesnych organizacji w tym zakresie. Na uwagę zasługuje interesujące porównanie nowoczesnego zarządzania wiedzą z tradycyjnym wg kilku kryteriów, zawarte w Tabeli 5. Autor zwraca uwagę na potrzebę przepływu wiedzy w organizacjach sieciowych i rolę współpracy. Zauważa również, że praca oparta na wiedzy obejmuje

zadania wymagające innowacyjnego podejścia i wysokiego poziomu kreatywności oraz znacznego wysiłku poznawczego, czyli rozwiązywania złożonych problemów, myślenia krytycznego, adaptacyjnego i elastycznego oraz podejmowania decyzji. Wymaga poza tym ciągłego uczenia się i doskonalenia umiejętności. W pracy opartej na wiedzy są szczególnie intensywnie wykorzystywane technologie informatyczne. Pracownicy wiedzy w dużym stopniu polegają na zaawansowanych narzędziach i zasobach cyfrowych do gromadzenia, przetwarzania i upowszechniania informacji, co zwiększa produktywność. Ciekawe wnioski sformułował Doktorant na podstawie literatury przedstawiając czynniki organizacyjne wpływające na wydajność pracowników wiedzy.

W rozdziale trzecim „Competencies of Knowledge Workers” („Kompetencje pracowników wiedzy”) opisano istotę i rolę kompetencji i przedstawiono teorie uczenia się. Podkreśla się znaczenie umiejętności miękkich w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), takich jak praca zespołowa, rozwiązywanie problemów i komunikacja, które uzupełniają kompetencje techniczne. W rozdziale tym Doktorant prawidłowo i jasno zidentyfikował lukę badawczą. Stwierdził i wyczerpująco udowodnił, że obecne modele i teorie uczenia się są niewystarczające w stosunku do wymagań stawianych pracownikom wiedzy ery cyfrowej. Również tradycyjne modele kompetencji nie spełniają oczekiwań wynikających ze stosowania zaawansowanych technologii cyfrowych, sieciowych środowisk edukacyjnych i rosnącego znaczenia umiejętności takich jak zwinność uczenia się czy rozwiązywanie złożonych problemów. Potwierdził także konieczność tworzenia nowych, cyfrowo dostosowanych paradygmatów uczenia się. Ze względu na wszystkie wymienione argumenty można stwierdzić, że rozdział ten jest szczególnie cenny z punktu widzenia uzasadnienia prowadzenia badań.

W rozdziale czwartym „Research Design and Methodology” („Konstrukcja badań i metodologia”) Autor nawiązał do argumentów przedstawionych w poprzednich rozdziałach i stwierdził, że transformacja cyfrowa przekształca środowiska pracy zmieniając wymagania wobec pracowników wiedzy, jak również ich rolę i istnieje luka badawcza w precyzyjnej identyfikacji, konceptualizacji i strukturyzacji niezbędnych kompetencji pracowników wiedzy. Doktorant sformułował cele i pytania badawcze, opisał problem badawczy, zastosowane metody i narzędzia. Koncepcja badań omówiona jest zrozumiale i przejrzysto. Na uwagę zasługuje graficzne przedstawienie przyjętej metodologii w postaci tabel i rysunków, które znacznie zwiększa jej czytelność.

Rozdział piąty „Findings and Discussions” („Wyniki i dyskusja”) zawiera opis rezultatów przeprowadzonych badań i dyskusję. Każda z tych dwóch części jest podzielona ze względu na rodzaj prowadzonych badań, czyli panel ekspertów i badania ankietowe. W części dyskusji wydzielono dodatkowo podrozdział o opracowywaniu dynamicznej struktury kompetencji. Dużą zaletą prowadzonego w tym rozdziale wywodu jest podzielenie tekstu na części zawierające odpowiedzi na

poszczególne pytania badawcze, co sprawia, że tekst jest zrozumiały i przejrzysty. Ten rozdział także zawiera wiele rysunków i tabel, które zwiększają czytelność wyników badań.

W panelu ekspertów zadano 6 pytań. Odpowiedzi otrzymano od 17 osób z 14 różnych krajów. W badaniach ankietowych natomiast udział wzięło 183 osoby. Moim zdaniem potencjał możliwych do osiągnięcia wyników badań w panelu ekspertów był dużo większy. Eksperci, którzy wzięli udział w tym badaniu, mieli dużą wiedzę i doświadczenie i można było zadać więcej pytań, w sposób bardziej szczegółowy i uzyskać ciekawsze wyniki. Na przykład uzyskane wyniki badań wskazywały, że „kompetencje cyfrowe miały najmniejsze znaczenie, a tylko 5,88% respondentów wskazało je jako najważniejsze”. Doktorant przyjmuje, że „może to wskazywać, że respondenci zakładają, że umiejętności cyfrowe są podstawowym wymogiem i dlatego priorytetowo traktują rozwój innych kompetencji”. Natomiast tego typu ciekawe wyniki mogłyby od razu być wyjaśnione za pomocą bardziej rozbudowanego zestawu pytań w panelu ekspertów. Mimo tej uwagi, stwierdzam, że wyniki badań empirycznych i dyskusja, przedstawione w rozdziale piątym, mają dużą wartość merytoryczną, są przedstawione rzetelnie i ciekawie i z pewnością przyczyniają się do rozwoju dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

W szóstym rozdziale „The Development of Competency Framework for Knowledge in the Age of Digital Transformation” („Rozwój ram kompetencji wiedzy w dobie transformacji cyfrowej”) Autor zaproponował, bazując na wynikach badań przedstawionych w rozdziale piątym, „bardziej zintegrowane”, jak nazwał, ramy kompetencyjne pracowników wiedzy w erze cyfrowej obejmujące kompetencje z zakresu uczenia się, techniczne i przekrojowe, które mocniej akcentują takie umiejętności jak: elastyczność poznawcza, kompetencje cyfrowe i zdolność adaptacji. Każda kompetencja zidentyfikowana w przeprowadzonych badaniach została przypisana do określonych umiejętności lub obszarów kompetencji w ramach podkategorii, co umożliwiło stworzenie pewnych poziomów dla każdej kompetencji. Dzięki zaproponowanemu rozwiązaniu, kompetencje można dopasować do etapu rozwoju zawodowego oraz porównać z międzynarodowymi standardami. Pomaga ono także w uznawaniu umiejętności w różnych organizacjach i systemach edukacyjnych. Opracowane ramy kompetencyjne zostały dostosowane do unikalnego kontekstu jednego regionu - Krzemowej Góry w Kamerunie, aby umożliwić zbadanie specyficznych czynników kulturowych, ekonomicznych i infrastrukturalnych wpływających na pracę opartą na wiedzy właśnie w tym regionie.

Zaletą dysertacji jest podsumowanie każdego rozdziału, które zwiększa jej czytelność i podkreśla uporządkowany charakter oraz uzasadniania, w pewien sposób, kolejność podjętych przez Doktoranta czynności procesu badawczego. Ogólny wniosek z przeprowadzonych przez Doktoranta badań jest taki, że kompetencje pracowników wiedzy są wieloaspektowe, obejmują różne dziedziny, od umiejętności technicznych po umiejętności miękkie. Wyniki badań są zgodne z założeniami pracy

opartej na wiedzy w erze cyfrowej i wskazują na istotną rolę komunikacji, zarządzania zadaniami, rozwiązywania problemów i zdolności adaptacji pracowników.

Uzyskane wyniki przeprowadzonych badań empirycznych mogą z pewnością być zastosowane w praktyce pomagając:

- specjalistom, którzy chcą rozwijać swoje kompetencje do uzupełniania tych brakujących,
- pracownikom do planowania ścieżki kariery,
- jednostkom i organizacjom uzyskać spójną i progresywną ścieżkę kształcenia,
- pracodawcom i działom HR w planowaniu szkoleń,
- organizacjom do tworzeniu programów rozwoju dla swoich pracowników,
- instytucjom i przedsiębiorcom do uznawania umiejętności w różnych organizacjach i systemach edukacyjnych.

Na uznanie zasługuje niezwykle bogata literatura. W pracy wykorzystano łącznie aż 660 pozycji literaturowych. Wszystkie pozycje źródłowe zostały poprawnie dobrane. Jednak pewien niedosyt budzi powołanie się Doktoranta jedynie na dwie własne publikacje z roku 2022 i 2023:

- Muzam, J., & Tambi, M. D. (2023). The Relationship Between Mobile Money Services and Small and Medium-Sized Enterprise Growth in Bamenda, Cameroon: A Probit Model Approach. *Journal of African Business*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/15228916.2023.2196173>,

- Muzam, J. (2022). The Challenges of Modern Economy on the Competencies of Knowledge Workers. *Journal of the Knowledge Economy* 2022, 1–37. <https://doi.org/10.1007/S13132-022-00979-Y>.

Ocena celu pracy, hipotez i zastosowanych metod badawczych

Rozprawa doktorska podejmuje kluczowy problem badawczy identyfikacji i konceptualizacji kluczowych kompetencji pracowników wiedzy działających w środowiskach przechodzących głęboką transformację cyfrową. Głównym celem pracy było „opracowanie kompleksowych ram kompetencyjnych dla pracowników wiedzy w erze transformacji cyfrowej. Ramy te mają na celu wyposażenie pracowników wiedzy w umiejętności niezbędne do adaptacji i rozwoju w dynamicznym środowisku pracy, charakteryzującym się ciągłym postępem cyfrowym i integracją technologiczną.”

Doktorant do celów szczegółowych zaliczył:

- zbadanie wpływu transformacji cyfrowej na struktury i procesy pracy,
- zrozumienie specyficznej natury pracy opartej na wiedzy w erze cyfrowej,
- ocenę i rozwinięcie teoretycznych podstaw kompetencji pracowników wiedzy,
- przeanalizowanie ewolucji i przyszłego kierunku rozwoju kompetencji,
- identyfikację kluczowych, pojawiających się kompetencji i sposobów, w jakie organizacje mogą przygotować się na przyszłe wymagania w zakresie umiejętności,

- opracowanie kompleksowych ram kompetencji dostosowanych do gospodarki cyfrowej,
- testowanie i weryfikację sformułowanych hipotez.

Autor sformułował sześć pytań badawczych:

- 1) W jaki sposób zjawisko transformacji cyfrowej zmienia fundamentalną naturę, strukturę i kontekst operacyjny pracy opartej na wiedzy we współczesnych organizacjach?
- 2) Jakie są cechy definiujące pracę opartą na wiedzy w erze cyfrowej, czym różni się ona od pracy tradycyjnej i w jaki sposób te cechy najbardziej bezpośrednio kształtują wymagane kompetencje zawodowe?
- 3) Czy istniejące ramy kompetencyjne i teorie uczenia się są odpowiednie dla pracy opartej na wiedzy w erze cyfrowej i jakie są ich główne ograniczenia?
- 4) Jakie konkretne kompetencje – takie jak techniczne, poznawcze, społeczne, samozarządzanie i związane z uczeniem się – są niezbędne dla pracowników wiedzy, aby odnaleźć się i prosperować w obliczu trwającej transformacji cyfrowej i jak ewoluuje ich względne znaczenie?
- 5) Które nowe kompetencje mają zyskać na znaczeniu i jak organizacje mogą przewidywać i przygotowywać się na te przyszłe wymagania dotyczące umiejętności?
- 6) Jakie są podstawowe komponenty i elementy strukturalne kompleksowych i solidnych ram kompetencyjnych dostosowanych do pracowników wiedzy w erze cyfrowej?

W pracy postawiono trzy hipotezy badawcze:

- H1: Zidentyfikowane grupy kompetencji, obejmujące kompetencje cyfrowe, poznawcze, zwinność uczenia się, kompetencje społeczne, samozarządzanie, kompetencje społeczno-emocjonalne oraz przywództwo, mają kluczowe znaczenie dla efektywnej pracy opartej na wiedzy w dobie transformacji cyfrowej.
- H2: Konkretnie kompetencje w grupie umiejętności poznawczych (takich jak myślenie krytyczne i kreatywność) oraz w grupie umiejętności społecznych (takich jak umiejętności komunikacyjne) mają największy pozytywny wpływ na efektywną pracę opartą na wiedzy w dobie transformacji cyfrowej.
- H3: Ramy kompetencji pracowników wiedzy przedstawiają dynamiczną i ustrukturyzowaną relację, którą można skutecznie przedstawić za pomocą trójpoziomowej struktury: kompetencji podstawowych, kompetencji wspomagających i kompetencji strategicznych, gdzie każdy poziom opiera się na poprzednim.

Reasumując, cel główny, cele szczegółowe, pytania badawcze i hipotezy zostały sformułowane jasno i precyzyjnie. Moim zdaniem w sposób wyczerpujący. Autor opracował prawidłowo model badawczy. Natomiast niepotrzebnym zabiegiem było zapisanie pytań badawczych innymi słowami

we wstępie i rozdziale czwartym, co może być dyskusyjne, szczególnie w pytaniu trzecim ze względu na brak drugiej części pytania w rozdziale czwartym „.... i jakie są ich główne ograniczenia”, co jednak zmienia zakres odpowiedzi na to pytanie.

W dysertacji zastosowano triangulację metodologiczną. Do weryfikacji hipotez wykorzystano metody ilościowe i jakościowe, takie jak:

- systematyczny przegląd literatury,
- panel ekspertów,
- badania ankietowe pracowników wiedzy.

Autor bardzo precyzyjnie określił w Tabeli 15, jaki cel chce osiągnąć, jakie metody badawczej do tego używa i odpowiedzi jakich się spodziewa, co jest cennym zestawieniem i porządkuje metodykę badawczą. W badaniach wykorzystał kilka technik analitycznych: statystykę opisową do analizy wymiarów kompetencji pracowników wiedzy, analizę rzetelności do oceny spójności wewnętrznej wymiarów kompetencji, analizę korelacji do zbadania zależności między zmiennymi związanymi z kompetencjami pracowników wiedzy.

W panelu ekspertów wzięło udział 17 osób z 14 krajów. Pytania do panelu ekspertów powstały na bazie wyróżnionych siedmiu grup kompetencji: kompetencje cyfrowe, umiejętności poznawcze, sprawność uczenia się, kompetencje społeczne, samozarządzanie, kompetencje społeczne i emocjonalne, oraz przywództwo. Ich szczegółowy opis został zawarty w Załączniku 2.

Ten wieloetapowy, prawidłowo opisany proces badawczy z zastosowaniem metod mieszanych, uznaję za wystarczający do rozwiązywania sformułowanych przez Autora rozprawy problemów badawczych, pomimo kilku uwag przytoczonych wcześniej. Zawarte w rozprawie spostrzeżenia z literatury, walidacja ekspercka i perspektywa praktykantów tworzą rzetelne podstawy do opracowania kompleksowych i empirycznie uzasadnionych ram kompetencji dla pracowników wiedzy w erze cyfrowej.

Oryginalność i osiągnięcia Doktoranta

Na podstawie przedstawionych wyników badań, można uznać, że sformułowane w pracy cele zostały zrealizowane i uzyskano nowe rezultaty, a proces walidacji hipotez został przeprowadzony poprawnie. Do najważniejszych osiągnięć Doktoranta, stanowiących jego samodzielny i oryginalny dorobek, należy zaliczyć:

- podjęcie oryginalnego, aktualnego obszaru badań dysertacji,
- skonstruowanie poprawnej metodyki badań,
- prawidłowe przeprowadzenie krytycznej analizy literatury przedmiotu, bazującej na bardzo bogatej, poprawnie dobranej literaturze, w wyniku której poszerzono rozumienie

kompetencji poprzez syntezę różnych teorii uczenia się (indywidualnych, grupowych, sieciowych) oraz perspektyw kompetencyjnych, tworząc bardziej holistyczny i zintegrowany obraz dostosowany do kontekstu cyfrowego,

- ustrukturyzowany przegląd umiejętności i atrybutów wymaganych od pracowników wiedzy,
- zbadanie specyficznych czynników kulturowych, ekonomicznych i infrastrukturalnych wpływających na pracę opartą na wiedzy i analiza kompetencji pracowników wiedzy w rozwijającym się afrykańskim ekosystemie technologicznym - Krzemowej Góry w Kamerunie,
- identyfikacja rosnącego znaczenia kompetencji interpersonalnych i adaptacyjnych (takich jak inteligencja emocjonalna, współpraca, komunikacja, sprawność w uczeniu się oraz odporność), współdziałających z biegłością techniczną,
- opracowanie zintegrowanych ram kompetencji pracowników wiedzy w erze cyfrowej, uwzględniających zarówno umiejętności techniczne, jak i umiejętności miękkie, czyli kompetencje z zakresu uczenia się, techniczne i przekrojowe, które biorą pod uwagę jako kluczowe elastyczność poznawczą, kompetencje cyfrowe i zdolność adaptacji,
- przypisanie każdej kompetencji, zidentyfikowanej w badaniu, do odpowiednich umiejętności lub obszarów kompetencji w ramach podkategorii, co tworzy trzy powiązane ze sobą poziomy, reprezentujące podstawowe, wspomagające i strategiczne kompetencje, niezbędne dla pracowników wiedzy w erze cyfrowej, co umożliwia dopasowanie kompetencji do etapów rozwoju zawodowego oraz porównanie ze standardami międzynarodowymi,
- opracowanie struktury opartej na kategoriach zapewniającej równowagę między kompetencjami technicznymi, przekrojowymi i edukacyjnymi oraz zapobiegającej nadmiernemu naciskowi na jeden rodzaj umiejętności kosztem innych.

Uwagi ogólne i pytania:

- 1) W Tabeli 6. zamieszczono charakterystykę pracowników wiedzy, jednak brakuje w niej analizy najnowszej literatury z ostatnich lat, która z pewnością zwiększyłaby aktualność i wartość prezentowanych informacji. Stąd, moje pytanie: Jakie cechy charakteryzują pracowników wiedzy w ostatnich latach? Czy można stwierdzić jakąś zmianę w porównaniu z wynikami analizy przedstawionymi w Tabeli 6.?
- 2) Na stronie 136 Doktorant napisał, że „Proponowane ramy kompetencyjne zostały celowo dostosowane do unikalnego kontekstu Krzemowej Góry w Kamerunie” („The proposed

competency framework is intentionally tailored to the unique context of Silicon Mountain, Cameroon"). Proszę zatem wyjaśnić jaka jest specyfika ram kompetencji w tym regionie w porównaniu z ramami kompetencji z „zachodniego punktu widzenia” („Western-centric viewpoints”).

- 3) Na stronie 137 stwierdzono, że „ramy podzielono na trzy powiązane ze sobą poziomy, reprezentujące podstawowe, wspomagające i strategiczne kompetencje, niezbędne dla pracowników wiedzy w erze cyfrowej” („the framework is organised into three interconnected tiers, representing the foundational, enabling, and strategic competencies vital for knowledge workers in the digital era”). Proszę wyjaśnić dlaczego właśnie trzy. Z czego to wynika? Jakich zmian spodziewałby się doktorant, gdyby tych poziomów było więcej? Czy, kiedy i dlaczego warto byłoby ramy kompetencyjne dzielić na więcej poziomów?
- 4) W panelu ekspertów wzięło udział 17 osób z 14 krajów (Tabela 17). Autor wspomniał w pracy na str. 98., że panel ekspertów został zastosowany, aby potwierdzić ustalenia wynikające z analizy literatury z rzeczywistymi działaniami w środowiskach pracy. Jednak już w streszczeniu pracy zostało podkreślone, że „nowatorskim aspektem niniejszego badania jest empiryczna analiza kompetencji pracowników wiedzy w rozwijającym się afrykańskim ekosystemie technologicznym”, która jak rozumiem, wykracza „poza dominującą perspektywę zachodnią”. Stąd nasuwa się pytanie: Jak zostały wytypowane poszczególne kraje? Jaki wpływ na wyniki badań wg Autora ma różna specyfika środowisk pracy w różnych krajach?
- 5) Czy rozważano zastosowanie innych metod niż panel ekspertów? Jakie argumenty zaważyły na wyborze właśnie tej metody?
- 6) Czy opracowane przez Doktoranta zintegrowane ramy kompetencji pracowników wiedzy w erze cyfrowej mają charakter uniwersalny? Czy są dedykowane dla określonych branż, przedsiębiorstw lub rodzajów organizacji?

Uwagi szczegółowe:

- wyróżnienie tylko jednego podrozdziału 3.3.1 i 3.4.2
- błąd w numeracji – nie ma podrozdziału 3.4.1
- użycie systemu rzymskiego i arabskiego w numeracji stron
- na str. 99 Autor powołuje się na Tabelę 18, jednak w tej tabeli nie są wskazane dane opisywane w treści – powinien być wskazany Rysunek 6. i 7.
- forma zapisu informacji w Załączniku 3. jest niefortunna i mało czytelna.

KONKLUZJA

Podsumowując stwierdzam, że przedłożona do recenzji rozprawa doktorska pod tytułem „The Competency Framework of Knowledge Workers in the Age of Digital Transformation” przygotowana przez mgr Johna Muzama pod kierunkiem promotora dr hab. Jacka Bendkowskiego, prof. AWSB jest wartościowym dziełem świadczącym o szerokiej ogólnej wiedzy teoretycznej Kandydata w podjętej tematyce z dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, zawiera wyniki własnych badań naukowych i oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Autor wykazał się umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i biegłością w posługiwaniu się warsztatem badawczym. W mojej ocenie **rozprawa doktorska spełnia warunki określone w art. 187 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w związku z tym wnioskuję do Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Śląskiej o dopuszczenie jej do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.**