

R e c e n z j a

rozprawy doktorskiej mgr. **Marcina Buchali** pt.

„Budowanie efektywności pracy trenera i instruktora sportu w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w polskich młodzieżowych klubach sportowych”.

Promotor: dr hab. Anna Rogozińska-Pawełczyk, prof. UŁ

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Uniwersytet Łódzki

Podstawa sporządzenia recenzji

Recenzję sporządzono na podstawie pisma Pana dr hab. Rafała Matery, prof. UŁ, Przewodniczącego Komisji Uniwersytetu Łódzkiego do spraw stopni naukowych w dyscyplinie ekonomia i finanse z dnia 3.11.2022 roku. Recenzję przygotowano zgodnie z instrukcją załączoną do powyższego pisma.

Wybór tematu, problem badawczy, cel i struktura pracy

Problematyka stanowiąca przedmiot recenzowanej rozprawy doktorskiej mgra Marcina Buchali dotyczy istotnego problemu za jaki należy uznać efektywność pracy trenera i instruktora sportu w młodzieżowych klubach sportowych. Są to aktorzy odgrywający ważną rolę w funkcjonowaniu tych organizacji, której istotą jest odkrywanie talentów oraz ich rozwój poprzez odpowiednie programy treningu, jak również budowanie relacji z interesariuszami. Realizacja powyższych zadań wymaga posiadania przez nich kompetencji w zakresie sportowym, społecznym i osobistym. Są one warunkiem osiągnięcia wymaganej efektywności pracy oraz jej podnoszenia. Kwestie te wpisują się w problematykę zarządzania efektami/ wynikami/ osiągnięciami w znaczeniu anglojęzycznego terminu *performance management*, stanowiącego kluczowy proces zarządzania w organizacji. Powyższe kwestie dostrzega doktorant przedstawiając we Wstępie przesłanki podjęcia tematu, zwracając uwagę na specyfikę pracy i jej efektywności w przypadku trenera i instruktora sportu, w szczególności w kontekście funkcjonowania młodzieżowych klubów sportowych. Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu identyfikuje lukę poznawczą w tym obszarze. Podkreślając

niesformalizowany proces zarządzania ludźmi wskazuje na przejawy owej luki badawczej w zakresie określania misji, strategii i celów działania tych organizacji, procesów rekrutacji i selekcji, rozwoju i szkoleń, motywowania oraz ewaluacji. Za kluczową kwestię wymagającą badań uznaje budowanie efektywności pracy trenera i instruktora sportu, której głównym wskaźnikiem są wynik sportowy i liczba wychowanków w kadrze narodowej (s.11). Podkreśla, że proces budowania efektywności pracy trenera i instruktora wymaga uwzględnienia szeregu czynników takich jak ich kompetencje, zachowania i cechy osobowe oraz możliwości partycypowania w zarządzaniu. Znalazło to odzwierciedlenie w modelu badawczym, który został przedstawiony w rozdziale metodycznym (rys.23).

Po przedstawieniu znaczenia problematyki budowania efektywności pracy trenera i instruktora sportu, doktorant określił cel i problem badawczy oraz pytania badawcze i hipotezy, które zostały powtórzone w rozdziale metodycznym oraz w Zakończeniu. Uważam, że we Wstępie rozprawy doktorskiej należało określić główny jej cel oraz problem, zaś pozostałe kwestie omówić w rozdziale metodycznym, co zresztą ma miejsce. Jako cel badawczy przyjęto cyt. „...weryfikację występowania relacji między profilem kompetencyjnym trenera i instruktora sportu, partycypacją pracowniczą a efektywnością jego pracy”. W podobny sposób został określony problem badawczy, co jest pewną ułomnością w sposobie określenia obu tych kategorii. Uważam, że można było bardziej precyzyjnie pod względem merytorycznym i językowym przedstawić cel pracy i główny jej problem oraz zakres. Uważam, że użyty termin „weryfikacja” nie był najlepszym wyborem. Sformułowane pytania badawcze jasno określają zakres przeprowadzonych badań i są zgodne z modelem badawczym. Przyjęta hipoteza główna zakłada mediującą rolę partycypacji pracowniczej w procesie budowania efektywności pracy trenera i instruktora. Obok niej sformułowano siedem hipotez szczegółowych, których treść częściowo wykracza poza zakres określony hipotezą główną czyli mediującą rolą partycypacji pracowniczej. Wszystkie one mieszczą się w zakresie badanej problematyki budowania efektywności pracy trenera i instruktora sportu.

Sumując powyższe uwagi stwierdzam, że wybór tematu pracy jest zasadny bowiem dotyczy ona istotnego i niedostatecznie rozpoznanego problemu z zakresu zarządzania efektywnością pracy trenera i instruktora w młodzieżowych klubach sportowych. Samo ujęcie procesu budowania efektywności ich pracy jako obszaru oddziaływania kompetencji (zmienna niezależna) na efektywność pracy (zmienna

zależna) z uwypukleniem roli partycypacji pracowniczej (zmienna mediująca) nie budzi zastrzeżeń. Niedosyt pozostaje w odniesieniu do sposobu określenia celu rozprawy i głównego jej problemu oraz niedostatecznej obecności w rozważaniach doktoranta kontekstu zarządzania zasobami ludzkimi, który jest w tytule rozprawy.

Całość opracowania składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia. Oceniam układ pracy jako poprawny, podobnie jak i kolejność omawiania poszczególnych kwestii, zaś rozprawa jako całość spełnia wymogi opracowania naukowego. Obejmuje ona 233 strony tekstu. Załączniki do pracy dobrze uzupełniają zawarte w niej treści.

Praca została napisana poprawnie od strony formalnej. Tym nie mniej w tekście spotyka się literówki, potknięcia redakcyjne, np. powołanie w tekście błędnych numerów tabel (s.209).

Ocena wiedzy teoretycznej zawartej w rozprawie

Teoretyczną część rozprawy tworzą rozdziały 1, 2 i 3. Omówiono w nich wybrane zagadnienia zarządzania w młodzieżowych klubach sportowych, miejsce i role trenera i instruktora sportu w tych klubach, ich udział w procesie zarządzania zasobami ludzkimi oraz problematykę efektywności pracy. Dobór zagadnień stanowiących przedmiot rozważań w teoretycznej części pracy należy uznać za zasadny i mieszczący się w zakresie określonym tytułem rozprawy. W rozdziale pierwszym poświęconym zarządzaniu zasobami ludzkimi w młodzieżowych klubach sportowych doktorant przedstawił w pierwszej kolejności problematykę zarządzania sportem w ujęciu historycznym, przybliżając istotę europejskiego i amerykańskiego podejścia oraz rozwiązania istniejące w Polsce. Następnie omówione zostały podstawowe kwestie związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi na tle specyfiki młodzieżowych klubów sportowych oraz miejsce trenera i instruktora sportu w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. Rozdział pierwszy zamykają rozważania na temat istoty młodzieżowego klubu sportowego, poprzedzone przedstawieniem specyfiki funkcjonowania klubów sportowych w Polsce. Należy w tym miejscu podkreślić, iż doktorant umiejętnie powiązał w tym rozdziale aspekty zarządzania sportem i zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście funkcjonowania młodzieżowych klubów sportowych.

Przedmiotem rozważań w drugim rozdziale rozprawy jest trener i instruktor sportu w młodzieżowym klubie sportowym, a w szczególności charakter jego pracy oraz kompetencje niezbędne do jej efektywnego wykonywania. Kwestie te zostały

poprzedzone odniesieniem do przepisów regulujących zawód trenera i instruktora sportu, co znajduje odzwierciedlenie w zakresie zadań i odpowiedzialności, które zostały szczegółowo omówione przez doktoranta. Ponadto określona została specyfika roli trenera i instruktora sportu w młodzieżowym klubie sportowym przez pryzmat relacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz wskazane zostały wynikające stąd wyzwania. Stanowiło to podstawę do określenia kompetencji trenera i instruktora sportu. Doktorant przedstawił model kompetencyjny, omówił zachowania trenerskie i przywódcze oraz podkreślił istotne znaczenie inteligencji emocjonalnej w kontekście efektywności pracy osób wykonujących zawód trenera i instruktora. Uwzględnienie powyższych zagadnień w ramach recenzowanej rozprawy doktorskiej było zasadne i wpisuje się w zakres określony jej tytułem. Uniwersalna wiedza została umiejętnie powiązana ze specyfiką pracy trenera i instruktora sportu w młodzieżowym klubie sportowym. Przedstawione powyżej rozważania zamyka podrozdział zatytułowany cyt. „Czynniki kontekstualne i ich znaczenie dla roli trenera i zsl w młodzieżowym klubie sportowym”. W ramach tego podrozdziału omówione zostały cechy demograficzno-społeczne osób pełniących funkcję trenera i instruktora sportu, a mianowicie: wiek, staż pracy, płeć, wykształcenie i posiadanie małego dziecka. Są to niewątpliwie ważne czynniki, które mogą mieć moderujący wpływ na efektywność pracy. Wątpliwość budzi natomiast określenie ich mianem czynników kontekstualnych, charakteryzują one bowiem osobę trenera i instruktora a nie kontekst, w którym odbywa się budowanie efektywności ich pracy lub szerzej zarządzanie. Kontekstem określa się raczej czynniki wewnętrzne i zewnętrzne, które opisują przestrzeń realizacji określonych procesów, w tym budowania efektywności pracy. Przykładowo do czynników kontekstowych wewnętrznych zalicza się: wielkość organizacji, jej strukturę, stosowane technologie, mechanizmy kontroli, normy i zasady, zaś do czynników zewnętrznych: ekonomiczne, prawne, technologiczne, społeczno-kulturowe czy też ekologiczne uwarunkowania. Powyższa uwaga krytyczna nie zmienia ogólnej pozytywnej oceny tej części rozprawy doktorskiej, w której przedstawiono istotę pracy trenera i instruktora sportu oraz wymagane kompetencje.

W trzecim rozdziale recenzowanej rozprawy doktorskiej omówione zostały dwa zagadnienia, a mianowicie partycypacja pracownicza oraz efektywność pracy. Doktorant założył w hipotezie głównej mediującą rolę partycypacji pracowniczej w procesie budowania efektywności pracy trenera i instruktora sportu. Stąd też włączenie tej

problematyki do teoretycznej części pracy było w pełni zasadne. W ramach podrozdziału poświęconego partycypacji pracowniczej wyjaśniono jej istotę, rodzaje i formy, podjęto kwestię wdrażania zarządzania partycypacyjnego oraz stosowanych praktyk w tym zakresie. Uniwersalne aspekty partycypacji pracowniczej dopełnia przegląd literatury poświęcony temu zagadnieniu w organizacjach sportowych. Trzy ostatnie podrozdziały poświęcone zostały efektywności. Omówiono w nich istotę efektywności jako kategorii występującej w różnych dyscyplinach nauki i dziedzinach praktyki, mierniki efektywności oraz jej specyfikę w pracy trenera i instruktora sportu. Szczególnie istotne miejsce z punktu widzenia tematu pracy zajmują modelowe ujęcia efektywności trenera i instruktora sportu. Na podstawie przeprowadzonej analizy literatury przedmiotu doktorant zaproponował własne ujęcie efektywności pracy trenera i instruktora sportu młodzieżowego jako procesu wykorzystania wiedzy i kompetencji osobistych do rozwijania talentów sportowych, co prowadzi do uzyskania wysokich osiągnięć sportowych.

Sumując przedstawione wcześniej uwagi i oceny odnoszące się do teoretycznej części rozprawy należy podkreślić, iż doktorant wykazał się posiadaniem aktualnej wiedzy z zakresu zarządzania sportem, w szczególności funkcjonowania młodzieżowych klubów sportowych oraz roli pełnionej w nich przez trenerów i instruktorów. Podobnie w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi można stwierdzić, że doktorant zna podstawowe koncepcje w tym obszarze zarządzania oraz zgłębił szczególnie istotne z punktu widzenia tematyki rozprawy kwestie związane z kompetencjami trenerów i instruktorów sportu, partycypacją pracowniczą oraz efektywnością pracy. Rozważania zawarte w rozdziałach teoretycznych stanowią tym samym solidny fundament dla badań empirycznych doktoranta.

Ocena metodycznych aspektów badań

Metodyczne zagadnienia badań empirycznych zostały szczegółowo omówione w rozdziale czwartym. Nawiązując do przeglądu literatury przedmiotu doktorant wskazał na istniejącą lukę badawczą, uzasadniającą podjęcie badań w tym zakresie. W ramach prezentacji założeń metodycznych tych badań omówiono w kolejności: cele, pytania badawcze i hipotezy, następnie przedstawiony został model badawczy i charakterystyka występujących w nim zmiennych, po czym scharakteryzowana została procedura badawcza, metody badań, dobór próby oraz zastosowane metody analizy danych. Główny

cel badań, który jest powtórzeniem ze Wstępu został podzielony na cele szczegółowe o charakterze eksplanacyjnym, eksploracyjnym, metodycznym, aplikacyjnym i utylitarnym. Następujące po nich pytania badawcze i hipotezy pozwalają zorientować się w zakresie przeprowadzonych badań empirycznych. Jak już wcześniej wspomniano można mieć pewne zastrzeżenia do precyzji określenia głównego celu badań i problemu badawczego, które praktycznie się nie różnią. Wydaje się ponadto, że hipoteza główna skupiająca się na mediującej roli partycypacji pracowniczej została sformułowana zbyt wąsko w stosunku do pytań badawczych i hipotez szczegółowych. Przedstawiony w podrozdziale 4.2. model badawczy jest wynikiem przeglądu literatury przedmiotu oraz sformułowanych pytań i hipotez. Opiera się on na dwóch założeniach (s.150), pierwsze z nich zakłada, że kompetencje i cechy demograficzno-społeczne trenera i instruktora stanowią o efektywności jego pracy, drugie przyjmuje, że partycypacja pracownicza jest mediatorem między powyższymi charakterystykami trenera i instruktora a efektywnością pracy. Owe relacje zostały przedstawione w formie modelu badawczego na rys. 23. Jest on w mojej ocenie dość ogólny i nie uwzględnia wszystkich zależności zawartych w hipotezach szczegółowych. Warto by było go rozwinąć, szczególnie wtedy gdyby praca lub jej fragmenty miały być przedmiotem publikacji. Należałoby dążyć do tego by na schemacie widoczne były hipotezy szczegółowe. Powtórzę tu sformułowaną wcześniej wątpliwość, która dotyczy nazywania cech demo-społecznych trenera i instruktora czynnikami kontekstowymi. Są to czynniki związane z osobą, tak jak kompetencje, a nie z kontekstem, w którym następuje budowanie efektywności pracy. Elementy składające się na model badawczy zostały następnie zestawione z opisującymi je wskaźnikami oraz skalami pomiarowymi (tabela 19), co w przejrzysty sposób ilustruje przeprowadzone badania, podobnie jak następujące po tym: opis procedury badawczej, przedstawienie metod pozyskiwania danych, dobór i charakterystyka próby badawczej oraz zastosowane metody analizy danych.

Sumując ocenę metodycznych aspektów badań empirycznych przeprowadzonych przez doktoranta należy podkreślić, iż zostały one poprawnie sformułowane z punktu widzenia problemu badawczego i celów badań. Podniesione wcześniej pewne kwestie i uwagi krytyczne wynikają głównie z chęci zwrócenia uwagi na te aspekty, które nie zostały dostatecznie jasno wyjaśnione lub mogą stanowić przedmiot dyskusji podczas obrony.

Ocena sposobu przedstawienia wyników badań

Wyniki badań empirycznych zostały przedstawione w rozdziałach 5 i 6. Rozdział piąty zawiera szczegółową charakterystykę badanej grupy trenerów i instruktorów sportu ze względu na przyjęte w badaniach zmienne, mianowicie: cechy demo-społeczne, wskaźniki opisujące kompetencje, partycypację oraz efektywność pracy. Wyniki badań zostały przedstawione w sposób przejrzysty i opatrzone odpowiednim komentarzem. Są one spójne z przyjętymi założeniami metodycznymi badań. Zaprezentowane wyniki badań pozwoliły wskazać na mocne strony badanej grupy trenerów i instruktorów oraz na te obszary, które wymagają poprawy. Do tych pierwszych doktorant zaliczył wysoki poziom inteligencji emocjonalnej, umiejętności techniczne i przygotowywanie strategii na zawody, zaś do drugiej grupy – trening fizyczny i planowanie oraz umiejętności interpersonalne.

W rozdziale szóstym przedstawiono wyniki badania zależności między kompetencjami, partycypacją i cechami demo-społecznymi badanych trenerów i instruktorów sportu a efektywnością ich pracy, mierzoną miejscem w rozgrywkach oraz liczbą trenowanych sportowców w kadrze narodowej. Analizując wpływ cech demo-społecznych, określanych w rozprawie jako czynniki kontekstualne, doktorant nie stwierdził ich wpływu na poziom partycypacji oraz na efektywność pracy. Kolejną analizowaną zależnością była ta między kompetencjami badanej grupy trenerów i instruktorów w formie przejawianych zachowań trenerskich, przywódczych oraz inteligencji emocjonalnej a partycypacją i efektywnością pracy. W odniesieniu do zależności zachowań trenerskich i przywódczych z partycypacją nie stwierdzono występowania istotnych statystycznie związków. Jedynie w odniesieniu do zmiennej „zachowania autokratyczne” taki związek został wykazany. Wydaje się jednak, że wyprowadzony przez doktoranta wniosek (s.196), że autokratyczne zachowania trenera wobec zawodników sprzyjają osiągnięciu wyższych poziomów partycypacji jest zbyt daleko idący, biorąc pod uwagę ograniczoną próbę badawczą oraz brak odniesienia tego wyniku do innych badań. Jeśli chodzi o zależność między poziomem inteligencji emocjonalnej a partycypacją, uzyskano niejednoznaczny obraz, w którym wyższy ogólny poziom inteligencji emocjonalnej wiązał się z wyższym poziomem partycypacji, przy jednoczesnym występowaniu odmiennej tendencji w wypadku „zdolności do wykorzystywania emocji” jako składnika inteligencji emocjonalnej.

Głównym problemem badawczym w recenzowanej rozprawie było szukanie odpowiedzi na pytanie czy kompetencje trenera i instruktora sportu wpływają na efektywność ich pracy? Na podstawie analizy korelacji i regresji ustalono, że w większości badanych zależności między zmiennymi charakteryzującymi zachowania trenerskie występowała tendencja do poprawy wyników sportowych w miarę wzrostu pozytywnych zachowań trenerskich. Stwierdzone tendencje nie uzyskały potwierdzenia istotności statystycznej w większości badanych zależności. Wyjątkiem było tu „wyznaczanie celów”, gdzie owa istotność została potwierdzona w odniesieniu do liczby zawodników w kadrze jako miary efektywności pracy trenera i instruktora. W przypadku miejsca w tabeli rozgrywek jako miary efektywności pracy istotną statystycznie zależność wykazano w odniesieniu do trzech zachowań trenerskich, tj. osobistych relacji, negatywnych osobistych relacji i przygotowania mentalnego. Nasuwa się w tym miejscu pytanie o rozłączność kategorii „osobiste relacje” i „negatywne osobiste relacje”. Oczekuję, że doktorant ustosunkuje się do tej kwestii podczas obrony.

Analiza zależności między zachowaniami przywódczymi trenerów i instruktorów sportu a efektywnością ich pracy nie wykazała istotności statystycznej stwierdzonych tendencji, które wskazywały na największy wpływ zachowań autokratycznych i wsparcia społecznego zawodników na miejsce w tabeli rozgrywek. Analizując wpływ inteligencji emocjonalnej na efektywność pracy badanych trenerów i instruktorów sportu odnotowano tendencje do obniżenia się wyników sportowych mimo wyższego poziomu inteligencji emocjonalnej. Tak jak poprzednio i w tym wypadku nie uzyskano potwierdzenia statystycznej istotności badanej zależności.

Kolejnym obszarem analizy wyników badań był wpływ partycypacji pracowniczej na efektywność pracy oraz jej mediującej roli w tym zakresie. Jeśli chodzi o bezpośredni wpływ partycypacji trenerów w zarządzaniu klubem, to uzyskano potwierdzenie istotnej statystycznie zależności między tą zmienną a wynikami sportowymi i liczbą sportowców w kadrze narodowej. W odniesieniu do mediującej roli partycypacji pracowniczej w procesie wpływu kompetencji trenera i instruktora na efektywność pracy nie stwierdzono występowania różnic w przypadku partycypacji biernej i czynnej. Dalsza analiza statystyczna potwierdziła występowanie istotnych zależności między partycypacją czynną a zachowaniami trenerskimi i przywódczymi.

Przedstawione powyżej w skrócie wyniki badań ilościowych potwierdzają złożoność badanych zależności między opisywanymi zmiennymi. Należy podkreślić, iż doktorant

poprzedzał prezentację wyników badań krótką informacją na temat zastosowanej metody analizy statystycznej. Wyniki badań ilościowych zostały uzupełnione badaniami jakościowymi w formie wywiadów, przeprowadzonych na celowo dobranej próbie 10 trenerów i instruktorów spośród respondentów uczestniczących w badaniach ilościowych. Wyniki badań zostały przedstawione w ostatniej części rozdziału szóstego. Doktorant podkreślił m.in. że większość badanych trenerów i instruktorów była świadoma istotnego znaczenia inteligencji emocjonalnej w procesie budowania efektywności pracy, wśród zachowań trenerskich największe znaczenie przypisywano umiejętnościom technicznym oraz treningowi i planowaniu, które zostały wyżej ocenione niż zachowania związane ze sferą mentalną i osobistą zawodników. Opinie trenerów i instruktorów różniły się od opinii pracowników. W odniesieniu do zachowań przywódczych stwierdzono podobne oceny wśród trenerów i zawodników, obie te grupy wskazały na trenowanie i instruowanie jako szczególnie istotną kompetencję, zaś stylowi autokratycznemu przypisano większą skuteczność w realizacji celów sportowych. Jako korzystne zachowania wskazano też pozytywną informację zwrotną oraz wsparcie społeczne. Partycypacja trenerów i instruktorów w funkcjonowaniu klubów wyraża się w wykonywaniu zadań wykraczających poza te związane ze szkoleniem zawodników oraz w doradzaniu zarządowi.

Zamykające rozprawę doktorską Zakończenie zawiera samoocenę wkładu jaki wniosła praca doktorska w wymiarze teoretycznym i empirycznym. Doktorant ustosunkował się też do sformułowanych hipotez, odnosząc wyniki badań własnych do stanu literatury przedmiotu. Następnie przedstawione zostały ograniczenia we wnioskowaniu na podstawie przeprowadzonych badań, które wynikają głównie z nielosowego doboru próby. Na koniec sformułowano rekomendacje odnoszące się zarówno do dalszych badań jak i praktyki zarządzania w młodzieżowych klubach sportowych.

Sumując ocenę empirycznej części pracy należy podkreślić, iż jest ona spójna z częścią teoretyczną co do zakresu omawianych zagadnień, za wyjątkiem kwestii zarządzania zasobami ludzkimi, których brakuje w części empirycznej. Wyniki badań zostały jasno przedstawione i opatrzone odpowiednim komentarzem wraz z odniesieniem się do literatury przedmiotu. Doktorant wykazał się umiejętnością przeprowadzenia badań, opracowania uzyskanych wyników oraz logicznym wnioskowaniem.

W tym miejscu chciałbym podnieść trzy kwestie w formie pytań z prośbą o ustosunkowanie się do nich podczas obrony.

Pierwsze pytanie: nawiązując do sformułowanej wcześniej krytycznej uwagi dotyczącej określania cech demograficzno-społecznych trenerów i instruktorów mianem czynników kontekstowych, chciałbym prosić o wskazanie czynników tworzących wewnętrzny i zewnętrzny kontekst budowania efektywności pracy trenera i instruktora sportu w młodzieżowych klubach sportowych w Polsce?

Drugie pytanie: czy i jak duży jest wpływ takiego czynnika jak poziom uzdolnienia/talentu sportowców w porównaniu z czynnikami omówionymi w rozprawie (kompetencje, cechy demo-społeczne trenera, partycypacja) na efektywność pracy trenera i instruktora sportu?

Trzecie pytanie: Czy miejsce drużyny w tabeli oraz liczba zawodników w kadrze narodowej są adekwatnymi i wystarczającymi miarami oceny efektywności pracy trenera i instruktora sportu w klubie młodzieżowym?

Ocena końcowa i konkluzja

Przeprowadzona analiza i ocena treści recenzowanej rozprawy doktorskiej mgra Marcina Buchali pozwala na stwierdzenie, że stanowi ona wartościowe studium na temat efektywności pracy trenerów i instruktorów sportu w polskich młodzieżowych klubach sportowych. Doktorant wykazał się rzetelną wiedzą w zakresie przedmiotu badań, umiejętnością poprawnego metodologicznie przygotowania badań, skutecznego ich przeprowadzenia, jasnego przedstawienia wyników badań oraz logicznym wnioskowaniem, przy wskazaniu występujących w tym względzie ograniczeń.

Do głównych walorów recenzowanej rozprawy doktorskiej zaliczam:

- wybór tematu pracy z uwagi na aktualność problematyki i występującą tu lukę badawczą;
- wyczerpujące naświetlenie badanego zagadnienia od strony teoretycznej na podstawie właściwie dobranej i wykorzystanej w pracy literatury przedmiotu;
- poprawne przygotowanie badań empirycznych od strony metodycznej obejmujące określenie celów, pytań badawczych i hipotez, dobór odpowiedniej metod badań oraz opracowanie narzędzi badawczych;
- skuteczne przeprowadzenie badań empirycznych, ich szczegółowe omówienie, a następnie odniesienie uzyskanych wyników do stanu literatury przedmiotu;

- wniesienie wkładu w poszerzanie wiedzy z zakresu efektywności pracy trenerów i instruktorów sportu;
- określenie kierunków dalszych badań, jak i wskazanie implikacji dla praktyki zarządzania.

Bilansując poszczególne elementy oceny, pragnę wyrazić jednoznaczną opinię, że recenzowana rozprawa doktorska mgra Marcina Buchali stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wskazuje na posiadanie przez doktoranta wiedzy teoretycznej w dziedzinie nauk społecznych oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia przez niego badań naukowych. Tym samym spełnione zostały wymogi określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.). Uważam więc za w pełni zasadne nadanie mgr. Marcinowi Buchali stopnia naukowego doktora nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse w zakresie rynku pracy i gospodarowania kapitałem ludzkim. W związku z powyższym stawiam wniosek o przyjęcie recenzowanej rozprawy doktorskiej i dopuszczenie jej do publicznej obrony.

Aldary Tartanali