



WYDZIAŁ
ZARZĄDZANIA

Uniwersytet Łódzki

Łódź, dnia 25.02.2020 r.

Dr hab. Tomasz Czapla prof. UŁ
Katedra Zarządzania
Uniwersytetu Łódzkiego

Recenzja

**osiągnięć naukowych dra Marcina Kęsego
przygotowana w związku z wnioskiem o nadanie jej stopnia
doktora habilitowanego w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie
nauk o zarządzaniu**

Podstawą prawną dla prowadzonego postępowania habilitacyjnego dra Marcina Kęsego jest art. 16, 18a i 21 Ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017 poz. 1789) oraz Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 roku w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz.U. 2011 nr 196 poz. 1165).

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo, z dnia 17 grudnia 2019 roku, dr hab. Katarzyny Szczepańskiej-Woszczyzny prof. AWSB, Prorektor ds. Nauki i Kształcenia Akademii WSB, informujące o powołaniu mnie, przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dra Marcina Kęsego.

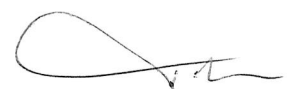
Podstawą do przeprowadzenia oceny były następujące prace i dokumenty przygotowane przez Habilitanta:

- wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego
- monografia: *Kompetencje menedżerskie personelu medycznego*,
- kopia dyplomu doktora,
- autoreferat (w języku polskim i angielskim),
- wykaz dorobku naukowego wraz z kopiami/wydrukami,
- oświadczenia współautorów,
- informacja o przebiegu (poprzedniego) przewodu habilitacyjnego.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego dorobek kandydata oceniony powinien zostać, w szczególności w odniesieniu do osiągnięcia i dorobku naukowo-badawczego (§ 3 i § 4) oraz dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego w tym także w zakresie współpracy międzynarodowej (§ 5).

Przesłane dokumenty zostały przygotowane w sposób odpowiedni i zgodny z wymogami.

Wydział Zarządzania UŁ
Katedra Zarządzania
ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź
tel.: 42 635 52 34, e-mail: kz.wz@uni.lodz.pl



➔ www.wz.uni.lodz.pl

I. Kariera zawodowa dra Marcina Kęsego

Doktor Marcin Kęsy tytuł zawodowy licencjata otrzymał w 1998r. po ukończeniu kierunku studiów: Zarządzanie i Marketing na Wydziale Nauk Społecznych i Pedagogicznych Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Tadeusza Kotarbińskiego w Zielonej Górze. Następnie w 2000r. otrzymał tytuł magistra po ukończeniu kontynuacji wybranego wcześniej kierunku studiów: Zarządzanie i Marketing. Kandydat uzyskał także w 2003r. tytuł zawodowy inżyniera po ukończeniu kierunku studiów: Informatyka (specjalność: inżynieria komputerowa) na Wydziale Informatyki, Elektrotechniki i Automatyki, Uniwersytet Zielonogórski w Zielonej Górze.

Stopień naukowy doktora w obszarze nauk społecznych w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, nadany został mu w dniu 20.09.2006 uchwałą Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Tematem rozprawy doktorskiej był: *System kształcenia w szkołach zawodowych w świetle wymagań kompetencyjnych przedsiębiorstw województwa lubuskiego*. Promotorem rozprawy był dr hab. Mieczysław Dudek z Uniwersytetu Zielonogórskiego zaś recenzentami: prof. dr hab. Jan Stępniewski z Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz prof. dr hab. Zdzisław Pisz z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Pan dr Marcin Kęsy po uzyskaniu tytułu zawodowego magistra w 2000r. został zatrudniony na stanowisku asystenta w Zakładzie Zarządzania Strategicznego Wydziału Ekonomii i Zarządzania na Uniwersytecie Zielonogórskim w Zielonej Górze. Następnie w październiku 2007r. zatrudniony został w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Wałczu obejmując funkcję prorektora ds. Nauczania (funkcję tą pełnił do 2009r.). W 2008r. Kandydat podjął współpracę (na zasadzie umowy o dzieło) z Wyższą Szkołą Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu (współpracę tą kontynuował przez 5 lat). W 2009r. został zatrudniony w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Legnicy na stanowisku adiunkta. W Uczelni tej był członkiem Senatu. W tym samym roku podjął współpracę dydaktyczną z Wyższą Szkołą Menedżerską w Jeleniej Górze oraz rozpoczął dodatkowe zatrudnienie na stanowisku adiunkta na Wydziale Administracji i Zarządzania w Wyższej Szkole Biznesu w Pile. W październiku 2013r. został zatrudniony w Kujawsko-Pomorskiej Szkole Wyższej w Bydgoszczy, w której pracował przez kolejne dwa lata. W tym okresie pełnił funkcję opiekuna Koła Studenckiego oraz członka Wydziałowego Zespołu ds. Zapewnienia i Doskonalenia Jakości Kształcenia na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii. Od października 2014 roku jest pracownikiem Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, gdzie pełnił funkcję Dziekana Wydziału Nauk Stosowanych w Pile, Menedżera Regionalnego Ośrodka Edukacyjnego w Zgorzelcu, Zastępcy Dyrektora Instytutu Ekonomii i Zarządzania w Bydgoszczy oraz Kierownika Zakładu Zarządzania na Wydziale Zarządzania i Nauk Społecznych w Inowrocławiu.

II. Ocena osiągnięć naukowych dra Marcina Kęsego

Dr Marcin Kęsy od uzyskania stopnia naukowego doktora opublikował łącznie 59 publikacji w tym: 4 monografie (autorskie, włączając w to kluczowe osiągnięcie), 32 rozdziały w monografiach (w tym 5 w języku angielskim), 10 artykułów naukowych (w tym 5 w języku angielskim) z tego jedynie 3 w czasopiśmie rejestrowanych na liście B MNiSW (były to następujące czasopisma: *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* – 14 pkt., *Service Management* – 13 pkt. i *Economic and Regional Studies* – 9 pkt.) oraz 4 opublikowane materiały konferencyjne (proceedings w języku angielskim), 3 materiały dydaktyczne a także 6 pozostałych (redakcje lub opracowania w formie raportów) publikacji. W większości (poza siedmioma) są to publikacje samodzielne. Zgodnie z przyjętymi zwyczajami za oryginalne dzieła uznać



można jedynie 46 publikacji (4 monografie, 32 rozdziały w monografiach oraz 10 artykułów naukowych). Warto zwrócić uwagę, że od momentu podjęcia pierwszej próby uzyskania stopnia doktora habilitowanego (a zatem od roku 2014) Kandydat powiększył swój dorobek publikacyjny jedynie o 11 pozycji: 1 monografię (kluczowe osiągnięcie), 3 rozdziały w monografiach w języku polskim, 3 artykuły w języku angielskim, 3 opublikowane materiały konferencyjne w języku angielskim oraz 1 materiał dydaktyczny.

Jak podaje Habilitant, według bazy Google Scholar ma 57 cytowań, na dzień sporządzania recenzji liczba ta wzrosła do 66 (w tym 49 od 2015r.). Pan doktor nie podaje informacji dotyczących jego cytowań rejestrowanych w bazie tematycznej Baz Ekon; według bazy Web of Science – brak cytowań, według bazy Scopus – brak informacji. Habilitant podaje wartość osiągniętego indeksu Hirscha na poziomie 5 (w tym od 2015 wynosi on 4) oraz indeks i 10 – 3 (odpowiednio od 2015 – 2). Co ciekawe na dzień 12.09.2019 w bazie Google Scholar ma 40 cytowań i indeks Hirscha – 4. Kandydat nie ma żadnej publikacji z listy Journal Citation Reports (JCR).

Habilitant uczestniczył w 21 konferencjach naukowych 18 krajowych i 3 zagranicznych, na których wygłosił 14 referatów (w tym 3 za granicą).

Słabszą stroną działalności naukowej Habilitanta jest jego aktywność projektowa. Jak podaje we wniosku uczestniczył w 9 projektach, jednakże w opisie większości Kandydat używa określenia: „finansowany ze środków przekazanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego na badania statutowe” tak więc są to wewnętrzne badania realizowane w ramach środków danej uczelni. Jedynie dwa projekty (Badanie zapotrzebowania na wiedzę menedżerską personelu medycznego w polskich szpitalach, 09.2010 – 05.2013, Umowa z Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego nr NN115011839 oraz Reorganizacja rachunku kosztów na potrzeby zarządzania szpitalami, 09.2008 – 09.2010, Umowa z Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego nr NN1130473350) wskazany mają numer umowy z ministerstwem jednak ich zakres wskazuje, że mają one w większym stopniu charakter ekspertyz lub projektów doradczych niż sensu stricto projektów naukowych. Podobnie jak pozostałe wymienione projekty. W dokumentacji nie ma informacji o próbach składania wniosków projektowych dla pozyskania środków z NCN, NCBiR. Kluczowym aspektem dla zbudowania warsztatu badawczego Habilitanta, jak również dla możliwości przeprowadzenia przez niego badań, których wyniki stały się podstawą powstania obu monografii (pierwotnej i tej, która jako jej kontynuacja i uaktualnienie została zgłoszona jako kluczowe osiągnięcie) jest jego udział w pracach zespołu Avicenna. Jednakże charakter jego udziału, zakres zadań i w szczególności oryginalność wkładu nie zostały w wystarczającym stopniu opisane przez Kandydata w złożonym przez niego wniosku.

Zainteresowania badawcze dra Marcina Kęsego koncentrują się wokół kilku głównych obszarów dotyczących:

- *Problematyki doskonalenia kompetencji zawodowych z wykorzystaniem IT oraz nowoczesne metody kształcenia* – tematyką tą, jak podaje Habilitant zajmował się w okresie przed doktoratem (2000 – 2003);
- *Problematyki zarządzania kompetencjami w zakresie doskonalenia kompetencji zawodowych* – tematyką tą zajmował się Pan doktor w latach 2003 – 2008, tak więc częściowo podlega analizie jako dorobek powstały po uzyskaniu stopnia doktora. Do kluczowych osiągnięć w tym obszarze Habilitant zaliczył: monografię – M. Kęsy, Kompetencje zawodowe młodych. Możliwości szkolnictwa zawodowego a potrzeby pracodawców, Wydawnictwo Uniwersytetu



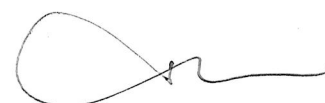
Jagiellońskiego, Kraków 2008, 109 s., ISBN: 978-83-233-2502-4; M. Kęsy, Kompetencyjne potrzeby pracodawców. Czas teraźniejszy a przyszły, [w:] Współczesne problemy zarządzania przedsiębiorstwem, red. H. Howaniec, W. Waszkielewicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2008, ss. 284 - 293, ISBN 978-83-7464-187-6; M. Kęsy, Zarządzanie kompetencjami z wykorzystaniem koncepcji sieci społeczno-zawodowej na przykładzie regionu lubuskiego, [w:] Problemy zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji XXI wieku, red. J. Penc, Wydawnictwo Politechnika Łódzka, Łódź 2007, ISBN: 978-83-85399-62-9; M. Kęsy, Wpływ cech osobowościowych na rozwój kompetencji indywidualnych w kontekście potrzeb pracodawców, [w:] Polityki Unijne dwa lata po akcesji- wybrane problemy, red. M. Dudek, Wydawnictwo Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2007, ss. 93 - 100, ISBN: 978-83-7481-137-8; M. Kęsy, Analiza kwalifikacji indywidualnych absolwentów szkół zawodowych w świetle zapotrzebowania kompetencyjnego pracodawców na przykładzie województwa lubuskiego, [w:] Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna, red. P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski, Wydawnictwo Fundacji Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007, ss. 168 - 178, ISBN: 978-83-922607-8-3; M. Kęsy, A. Poznański, Wpływ bazy dydaktycznej szkół zawodowych na kompetencje ogólnozawodowe w dobie SI, [w:] Makroekonomia europejskich stosunków gospodarczych: wybrane problemy, red. M. Dudek, Oficyna Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2005, ss. 389 - 396, ISBN: 83-89712-74-1; M. Kęsy, Edukacja na odległość - szansą rozwoju uczelni w regionie lubuskim, [w:] Zarządzanie rozwojem lokalnym, red. M. Fic, K. Dzieńdziura, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, Sulechów 2003, ss. 69 - 73, ISBN: 83-918537-0-5.

- *Problematyki zarządzania kompetencjami społecznymi oraz kształtowaniem relacji pracowniczych w szpitalach* – do kluczowych osiągnięć w tym obszarze Habilitant zaliczył: M. Kęsy, Relacje i komunikacja w świecie medycznym, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, 176 s., ISBN: 978-83-233-3443-9; redakcję naukową monografii – J. Stępniewski, P. Karniej, M. Kęsy, Innowacje organizacyjne w szpitalach, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, 632 s., ISBN: 978-83-264-0615-7; M. Kęsy, Zarządzanie procesem komunikacji intergrupowej w służbie zdrowia, „Logistyka”, cz. Logistyka nauka, Nr 5 (09-10.2012r) Wydawnictwo Instytut Logistyki i Magazynowania, Poznań 2012, ss. 87 - 93, ISSN: 1231-5478; M. Kęsy, The disturbances appearing in the process of social communication on the example of selected Polish hospitals, [w:] Challenges of the current medicine, Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku, Białystok 2012, ss. 241 - 249, ISBN: 978-83-89934-75-8; M. Kęsy, Rola procesu komunikacji w zarządzaniu pracownikami szpitala, [w:] Innowacje organizacyjne w szpitalach, red. J. Stępniewski, P. Karniej, M. Kęsy, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011, ss. 402 - 437, ISBN: 978-83-264-0615-7; M. Kęsy, Interpersonal and intergroup communication process in the hospitals, [w:] Costs, organization and management of hospitals, red. J. Stępniewski, M. Bugdol, Jagiellonian University Press, Kraków 2010, ss. 151 - 159, ISBN: 978-83-233-3008-0; M. Kęsy, Analiza i ocena relacji między personelem medycznym a administracyjnym w szpitalach, [w:] Komunikacja i jakość w zarządzaniu, tom 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010, ss. 323 - 332, ISBN: 978-83-233-2935-0; M. Kęsy, Analiza relacji między kategoriami zawodowymi personelu szpitala, „Studia i materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, tom 25, red. I. Rudawska, E. Urbańczyk, Wydawnictwo Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Wiedzą, Szczecin 2009, ss. 156 - 164, ISSN: 1732-324X; M. Kęsy, Analiza koncepcji zarządzania kompetencjami indywidualnymi na podstawie badań pierwotnych, [w:] Zarządzanie wiedzą a inne koncepcje zarządzania. Problemy integracji, red. E. Tabaszewska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009, ss. 13 - 24, ISBN: 978-83-701-986-7.



- *Problematyki zarządzania kompetencjami menedżerskimi personelu medycznego* – Do najważniejszych publikacji w tym obszarze Habilitant zalicza: M. Kęsy, Kompetencje menedżerskie personelu medycznego, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2018, 361 s., ISBN: 978-83-65507-26-6; M. Kęsy, Kształtowanie kompetencji menedżerskich personelu medycznego w szpitalach, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, 256 s., ISBN: 978-83-233-3547-4; red. M. Kęsy, Rozważania badawcze w obszarze zarządzania, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2019, 182 s., ISBN: 978-83-65507-25-9; red. Z. Nęcki, M. Kęsy, Postawy personelu medycznego wobec zarządzania, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, 230 s., ISBN: 978-83-233-3531-3; M. Kęsy, 2018, Variable Cost a Patient of a Social Exclusion, International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences, Volume 5, Issue 5, Indie, ss. 491-496, ISSN: 2349-5219; M. Kęsy, 2015, Wpływ kompetencji na zatrudnienie pracowników w opiece psychiatrycznej, [w:] „Zdrowie psychiczne. Organizacja – Zarządzanie – Standardy”, red. P. Karniej, I. Mazur, J. Jończyk, Wyd. CEdu, Wrocław, ss. 85-96, ISBN: 978-83-63560-95-9; M. Kęsy, 2014, Methods of internal communication in public administration offices - on the basis of qualitative analysis, 8th International Scientific Conference “Business and Management 2014”, Vilnius, Lithuania, ss. 67-75, ISBN 978-609-457-649-2, ISSN 2029-929X; M. Kęsy, A. Kister, 2014, Selected methods of training to support the process of improvement of professional competence in the field of finance in the example of hospitals, Bulletin of National University of Water Management and Nature Resources Use, Volume 1(65), Economy, Rivne, s. 3-15, ISSN 2306-5478; M. Kęsy, 2014, Management of relationship in hospital. Case studies, ICTIC - Proceedings in Conference of Informatics and Management Sciences, EDIS - Publishing Institution of the University of Zilina, Zilina, Slovak Republic, s. 10; M. Kęsy, 2014, The relationship between social exclusion and the amount of medical expenses based on research carried out in the French health system, ICTIC - Proceedings in Conference of Informatics and Management Sciences, Volume 3, EDIS - Publishing Institution of the University of Zilina, Zilina, Slovak Republic, ISBN: 978-80-554-0865-1, ISSN: 1339-231X; M. Kęsy, 2014, Relacje i komunikowanie w medycynie, [w:] Komunikowanie w ochronie zdrowia - interpersonalne, organizacyjne i medialne, red. T. Goban-Klas, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa, s.107-124, ISBN: 978-83-26433-46-7; M. Kęsy, 2013, The mark of the interworkers account in the institutions of wholesome care on the example 6 of district - hospitals from borderlands polsko-niemieckiego, [w:] Economic and social aspects of cooperation among selected european countries, red. A. Piekutowska, s. 119 - 134, Białystok, ISBN: 978-83-62582-40-2; M. Kęsy, P. Karniej, 2013, Innovative hospital staff management methods in Poland, „Service Management”, No. 9, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2013, ISSN: 1640-6818; M. Kęsy, Z. Nęcki, Zapotrzebowanie na wiedzę menedżerską personelu medycznego, [w:] „Postawy personelu medycznego wobec zarządzania”, red. Z. Nęcki, M. Kęsy, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, ss. 153 - 177, ISBN: 978-83-233-3531-3; M. Kęsy, Stereotypy funkcjonujące w szpitalach, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, red. R. Lewandowski, M. Kautsch, Łódź 2012, ss. 183 - 198, ISSN: 1733-2486; M. Kęsy, Competence of doctors in hospital management, „Journal Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research”, 2012 Vol^o 2, Issue 2, s. 47 - 51, ISSN: 1804-7890; M. Kęsy, The need for management knowledge among medical personnel, MMK 2012, Mezinárodní masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky, Magnanimitas, Hradec Králové, Česká Republika, 2012, s. 52 - 61, ISBN: 978-80-905243-3-0, ETTN: 042-12-12017-12-5.

Pan Doktor ma jasno sprecyzowany zakres (umiarkowanie jednorodny, choć pogłębiony) swoich zainteresowań, które koncentrują się na kwestiach kompetencji (w tym w szczególności kompetencji kadry medycznej) i organizacji służby zdrowia.



Pod względem ilościowym dorobek publikacyjny ocenić można pozytywnie. Choć nie jest jasne, czy powinien on być rozpatrywany jako całość – od momentu uzyskania stopnia doktora, czy też w rozbiciu na dwa okresy, ze szczególnym uwzględnieniem okresu jaki upłynął od poprzedniej próby uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Ponieważ przepisy tego nie regulują (także w odniesieniu do tego, jak bardzo przy kolejnej próbie powinien być to nowy, oryginalny temat i dorobek), przyjmuję do oceny cały zakres prac Habilitanta, które powstały po uzyskaniu przez niego stopnia doktora. Pomijając jednocześnie w analizie opisany we wniosku dorobek poprzedzający uzyskanie przez Kandydata stopnia doktora. Dorobek ten gorzej wygląda pod względem oceny jego jakości. Znikoma część artykułów (jedynie 3) opublikowane zostały w czasopiśmie o uznanej renomie i zasięgu (dawna lista A i B). Na szczęście, pomimo przyjęcia strategii publikacyjnej, opartej w dużej mierze na monografiach (i rozdziałach w tych monografiach), Autorowi udało się uniknąć częstej słabości takiej strategii przejawiającej się w kompilacyjnym charakterze tekstów, opracowania Habilitanta w znacznym stopniu prezentują wyniki jego badań. Mimo, że Kandydat podejmował próby publikowania w języku angielskim (5 artykułów i 5 rozdziałów), to nieliczne z tych publikacji ukazało się (i było prezentowane) na forum międzynarodowy.

Jako osiągnięcie naukowe wynikające z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65, poz. 595 ze zm.), które charakteryzować się ma znacznym wkładem w rozwój nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, Kandydat wskazała monografię zatytułowaną: *Kompetencje menedżerskie personelu medycznego*, Uczelniane Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki, Bydgoszcz 2018, której recenzentem wydawniczym był prof. dr hab. Marek Bugdol.

Jak wskazuje Autor przedmiotem monografii jest obszar zarządzania kompetencjami, przedstawiony w ujęciu teoretycznym i praktycznym. Ważnym założeniem (choć Habilitant używa tu znacznie silniejszego określenia „aksjomat”) monografii jest, że „w szpitalach zazwyczaj zarządzają przedstawiciele zawodów medycznych, którzy w systemie kształcenia zawodowego nie są wyposażeni w kompetencje menedżerskie”. Jest to o tyle istotne, że w zasadzie podważa zasadność postawionych hipotez, w szczególności hipotezy 1: „Poziom kompetencji menedżerskich personelu medycznego jest wynikiem nabywanych kompetencji w procesie kształcenia zawodowego oraz kompetencji indywidualnych”. To rodzi pytanie czy w systemie kształcenia zawodowego osoby te są, czy nie są wyposażane w kompetencje menedżerskie? Do poprawności sformułowania hipotez badawczych odniosę się w dalszej części recenzji.

Monografia składa się z 9 rozdziałów. W trzech pierwszych rozdziałach zamieszczone są rozważania teoretyczne dotyczące obszaru zarządzania kompetencjami. W rozdziale czwartym przedstawiona została przyjęta przez Autora metodologia badań, które jak sam podkreśla realizowane były w okresie 3 lat, w odstępie czasowym 7 lat między pierwszą a drugą częścią badania. W rozdziałach od 5 do 8 Habilitant prezentuje wyniki badań dotyczące: kompetencji menedżerskich personelu medycznego, kompetencji społecznych personelu medycznego, kompetencji menedżerskich i społecznych kadry zarządzającej szpitalami oraz kompetencji pożądaných na stanowiskach menedżerskich w opinii badanych przedstawicieli kadry zarządzającej. Rozdział 9 prezentuje wnioski z badań i autorskie propozycje pogłębienia wiedzy (nie jest jasne czyje) w odniesieniu do założeń teoretycznych przyjętych w obszarze zarządzania kompetencjami w szpitalach.



Monografia obaczona jest szeregiem uchybień. W pierwszych trzech rozdziałach Autor nie uporządkował w wystarczającym stopniu bałaganu pojęciowego jaki towarzyszy, w szczególności potocznemu, rozumieniu słowa kompetencja. Kluczowym niedociągnięciem jest brak jasnego zaprezentowania przyjętego przez Autora rozumienia kompetencji. Czym są, a czym nie są kompetencje? Co jest składową kompetencji, a co kompetencją, czy można pojęcia te używać zamiennie? Wątpliwości te znalazły swoją kumulację w rozdziałach empirycznych. Czy wiedza jest równoważna kompetencji menedżerskiej? Z pewnością jest składową kompetencji, ale czy uzasadniony jest tu „znak różności”? Podobnie czy postawy są równoważne kompetencjom społecznym? Kolejną wątpliwość budzi brak jasnego wskazania (w rozdziałach teoretycznych) skąd wzięta została, lub jak powstała w procesie badawczym, lista kompetencji (czy też zmiennych) badanych w procesie weryfikacji empirycznej. Zauważalny jest tu brak (koniecznej) dyscypliny pojęciowej. Na stronie 38 Autor wskazuje, że w projekcie realizowanym przez zespół „Avicenna”, badaniu poddane zostały: „relacje i cechy komunikowania się posiadane przez pracowników w organizacjach medycznych.” Zapis ten nie budzi wątpliwości, że jest poprawny merytorycznie i stanowił przedmiot badań. Wątpliwości budzi niżej umieszczony zapis, w którym Habilitant zrównuje relacje i cechy komunikowania się z kompetencjami: „cechy te podzielono na trzy grupy kompetencji interpersonalnych i społecznych, czyli kompetencji progowych, pożądane oraz oczekiwane” (zapis oryginalny). Pomijając, nawet fakt, że Autor zamieszcza pod tym zdaniem ciągłą listę bez wskazania podziału na grupy, pojawia się wątpliwość, czy rzeczywiście np. optymizm jest kompetencją – jak rozumianą? Zdecydowanie jest cechą, może być elementem opisu oczekiwanej postawy ale, powtórzę czy jest to kompetencja, podobnie jak dokładność czy wytrwałość? Opisane wyżej wątpliwości kumulują się niejako przy tabeli 42 (str. 153) która prezentuje (jak rozumiem) zakres badanych kompetencji. Skąd wzięta się ta lista? Dlaczego nazwy są w mianowniku? Jak nazywa się kompetencja „rekrutacja”, „awanse i zwolnienia”, „system wynagradzania” itd. Podobnie ma to miejsce w przypadku tabeli 82 (str. 182), która z kolei zawiera (jak rozumiem) zakres badanych kompetencji społecznych i interpersonalnych. Co zawiera tabela 91 (str. 190), w której „cechy interpersonalne” zmieniają na „umiejętności menedżerskie” – przy czym zakres zmiennych w obu tabelach pozostaje ten sam? Co zawierają tabele 187 (str. 306) i 188 (str. 308) i jak ich zawartość ma się do poprzednich tabel (zakresów badania)?

W czwartym rozdziale Habilitant przedstawia przyjęte założenia badawcze. W autoreferacie pojawia się dość kuriozalny i niezrozumiały zapis: „Podstawą rozważań stanowi identyfikacja problemu badawczego, który jest zagadnieniem ważnym, aczkolwiek nie poruszonym przez decydentów w systemie opieki zdrowotnej przede wszystkim z powodu lobby lekarzy”. Pomijając styl tego akapitu czy „lobby lekarskie” było elementem procesu badawczego, czemu służyć miało to zdanie? Podobnie (choć w innym obszarze) niejasne jest po co Autor zamieścił w autoreferacie zdanie: „Głównym zadaniem kierowników operacyjnych zarządzających specjalistami powinno opierać się na zaufaniu do ich umiejętności oraz wykorzystywać metodę coachingu, postrzegany jako przywódca styl zarządzania”. czemu ono służy, nie widzę dalszej kontynuacji wątku stylów zarządzania i coachingowego do nich podejścia? W rozdziale czwartym Habilitant przedstawił przyjęte w pracy cele i hipotezy. Autor przyjął następujące cele badawcze:

- C1. Zdiagnozowanie kompetencji menedżerskich przejawianych przez przedstawicieli personelu medycznego.



- C2. Określenie kompetencji pożądaných przez menedżerów na I i II szczeblu organizacyjnym w podmiotach leczniczych.
- C3. Opracowanie struktury kompetencji menedżerskich w organizacji szpitalnej.
- C4. Zbudowanie profesjogramu stanowiska menedżera opieki zdrowotnej na ścieżce awansu dedykowanego personelowi medycznemu.
- C5. Dobór metod oraz stworzenie procesu optymalizującego doskonalenia kompetencji menedżerskich personelu medycznego.

W oparciu o tak przyjęte cele Habilitant sformułował pięć hipotez:

- H1. Poziom kompetencji menedżerskich personelu medycznego jest wynikiem nabywanych kompetencji w procesie kształcenia zawodowego oraz kompetencji indywidualnych.
- H2. Kompetencje personelu medycznego uprawniają do pełnienia funkcji menedżerskich na I i II szczeblu organizacyjnym w podmiotach leczniczych.
- H3. Personel medyczny nie przejawia kompetencji menedżerskich wymaganych na szczeblu top management.
- H4. Struktura kompetencji menedżerskich jest zależna od potrzeb organizacji szpitalnej.
- H5. Optymalny dobór metod doskonalenia kompetencji ma wpływ na sprawność procesu awansu personelu medycznego na ścieżce menedżerskiej.

Istotnym uchybieniem metodycznym jest brak odniesienia się do kwestii falsyfikacji hipotez. O ile Autor wskazuje, że cel 1 został zrealizowany w rozdziałach V i VI, cel 2 w rozdziałach VII i VIII, następnie cele 3, 4 i 5 zostały zrealizowane w rozdziale IX, odpowiednio w podrozdziale 9.3., 9.2. oraz 9.4., o tyle ani w monografii ani w autoreferacie nie ma odniesienia do kwestii odrzucenia lub barku podstaw do odrzucenia przyjętych hipotez. Same hipotezy budzą też, poza wspomnianą wyżej, także inne wątpliwości. Hipoteza H2, z jednej strony jest trywialna, jeśli zaś taka nie jest, to pojawiają się wątpliwości co do kontekstu jej weryfikacji. Czy była ona weryfikowana względem formalnych, zapisanych w dokumentach prawnych reguł, czy też względem analizy codziennych praktyk w badanych szpitalach? H3 budzi wątpliwość metodyczną, czy wskazywany fakt, że w modelu Katz'a nie badany był poziom kompetencji strategicznych był wynikiem weryfikacji tej hipotezy, czy też jej przyjęcie (w jakim postępowaniu) było przyczyną braku zajęcia się tą kategorią kompetencji? Podobne wątpliwości jak H2 budzi H4 – czy chodzi tu o to, że struktura zmienia się w czasie i w różnych szpitalach może mieć inny zakres? Jeśli tak, to jak Autor widziałby możliwość uogólniania wniosków, w szczególności dotyczących realizacji celów C3 i C4? Podobnie kontekst weryfikacji budzi wątpliwości w odniesieniu do H5 – czy weryfikowana była ona względem tego jak jest? Bo wydaje się, że odnosi się ona do celu projektowego jakim było zaproponowanie nowych ścieżek awansu. W takim wypadku jak Habilitant (i tak naprawdę co) chciał weryfikować? W hipotezie tej pojawia się także niezdefiniowane pojęcie „sprawności procesu awansu”.

Rozdział ósmy prezentuje informacje z badania przeprowadzonego metodą jakościową, z wykorzystaniem wywiadu sformalizowanego. Podmiotem badania była wybrana celowo (w wyborze swobodnym) kadra, zarządzająca szpitalami, podzielona na trzy szczeble menedżerskie: pierwszy szczebel, średni szczebel oraz top management. Ulokowanie i zakres wykorzystania tego badania nie uzasadnia poświęcenia mu osobnego rozdziału. Bardziej logicznym, było by ulokowanie zapisów z rozmów w załączniku, a w głównej treści pracy odwołać się do wniosków, przy okazji bardziej

jednoznacznie wskazując jak i w jakim zakresie zostały one wykorzystane. Wydaje się, że badania takie powinny stanowić punkt wyjścia – etap walidacji narzędzia. Aktualnie badania te sprawiają wrażenie dodanych i trochę sztucznie wpasowanych w procedurę badania.

Jako formalny powód napisania nowej wersji poprzednio opublikowanej monografii (*Kształtowanie kompetencji menedżerskich personelu medycznego w szpitalach*) Habilitant wskazał chęć „ewaluacji danych badawczych” poprzez panelowe powtórzenie badań zrealizowanych w 2011 roku badaniami wykonanymi w 2018. O ile Pan Doktor stara się starannie i drobiazgowo opisać procedurę badawczą, to wciąż budzi ona pewne wątpliwości. Dotyczą one tabel: 8 do 10, 16 do 22, 24, 27 do 33, 42 do 93, 126 do 164, 169 do 184. Jakiego okresu badania dotyczą? Tabele 165 do 168 są datowane na rok 2012. Porównanie monografii wskazuje, że przynajmniej część tych nieokreślonych czasowo tabel jest powtórzeniem wyników prezentowanych w pierwszej monografii. Rodzi to pytanie bez odpowiedzi ze strony Autora, dlaczego nie mają one swojego odpowiednika w powtórzonych badaniach? Jakie było metodyczne uzasadnienie takiego działania? Wszystko to prowadzi do drugiej wątpliwości jaką jest, pytanie czy głębokość i zakres wniosków wynikających z analizy zmian ulokowanych na osi czasu uzasadnia stworzenie monografii, której treść w około 80% pokrywa się z wcześniej opublikowanym dziełem?


Definiując swój wkład w rozwój dyscypliny Habilitant powołuje się na wykreowane przez niego innowacje kompetencyjne i innowacje organizacyjne w środowisku szpitalnym. Pomijając wątpliwości metodologiczne podstawy ich opracowania (co i jak było badane) to Autor wprowadza tu nowe pojęcie „innowacji”, które nie wynika z przyjętych celów i nie koresponduje wprost ze strukturą hipotez.

Mimo, że Autor wykazuje się biegłością w posługiwaniu się metodologią badań kwestionariuszowych, to w połączeniu z opisanymi wyżej błędami formalnymi i metodycznymi oraz nienależytą starannością w projektowaniu siatki pojęciowej, nie równoważy to słabości monografii. W efekcie trudno też jest pozytywnie ocenić oryginalność i „świeżość” wkładu nowej monografii, i faktu że (czy?) recenzowana monografia wnosi istotny wkład w rozwój nauk o zarządzaniu. Porusza ona istotne i nowe zagadnienia, eksploruje ważne zagadnienia ale niedostatki wskazane wyżej powodują, że ostatecznie nie mogę sformułować pozytywnej oceny monografii jako dzieła uprawniającego Autora do ubiegania się o stopień doktora habilitowanego.

Reasumując, biorąc pod uwagę zakres „pozostałych” publikacji ich ilość, jakość i charakter, umiędzynarodowienie, udział w projektach badawczych oraz przedstawioną monografię jako kluczowe osiągnięcie, nie mogę ocenić aspektu dotyczącego osiągnięć i dorobku naukowo-badawczego pozytywnie, gdyż nie są to osiągnięcia wystarczające do ubiegania się o stopień doktora habilitowanego.

III. Ocena działalności dydaktycznej i organizacyjnej dra Marcina Kęsego

Habilitant brał udział w dwóch wyjazdach dydaktycznych: wyjazd naukowo-dydaktyczny na Uniwersytet Paryż 13, (realizacja 120 godzin dydaktycznych w języku angielskim) 02-06.2010 oraz wyjazd w ramach programu Erasmus w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych, także na Uniwersytecie Paryż 13, 05. 2008. Pan doktor brał udział (choć nie deklaruje, poza jednym wyjątkiem, tego w jakim zakresie i charakterze) w pracach komitetów organizacyjnych 8 międzynarodowych i 2 krajowych konferencji naukowych. Wszystkie te konferencje odbywały się w Polsce.



Habilitant legitymuje się znacznym dorobkiem dydaktycznym, wynikającym z prowadzenia takich przedmiotów jak: Ocena pracownicza, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zachowania organizacyjne, Podstawy zarządzania, Zarządzanie strategiczne, Zarządzanie wizerunkiem miast, Projektowanie organizacyjne, Metody organizacji i zarządzania, Gospodarowanie kapitałem ludzkim, Zachowania organizacyjne, Zarządzanie zasobami ludzkimi oraz Strategiczne zarządzanie zasobami pracy. Był także opiekunem koła naukowego i wypromował szereg dyplomantów. Jestem Autorem 3 skryptów do zajęć (M. Kęsy, kreowanie kompetencji na podbudowie metody 360 stopni: materiał dydaktyczny do przedmiotu, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, Piła 2014, M. Kęsy, Kształtowanie kompetencji zawodowych: materiał dydaktyczny do przedmiotu, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, Piła 2011 oraz M. Kęsy, Modele kompetencyjne w zarządzaniu przedsiębiorstwem: materiał dydaktyczny do przedmiotu, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, Piła 2011).

Habilitant otrzymał szereg nagród i wyróżnień, w tym nagrodę zespołową stopnia II Kanclerza Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy za osiągnięcia organizacyjne (2017), nagrodę indywidualną stopnia I Kanclerza Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy za osiągnięcia organizacyjne (2016), nagrodę Rektora Wyższej Szkoły Menedżerskiej w Legnicy za działalność dydaktyczną (2013) oraz szereg nagród za działalność dydaktyczną.

Kandydat pełnił szereg funkcji organizacyjnych w uczelniach, w których był zatrudniony, wykazał się także aktywnością w zakresie budowania relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Jest Autorem czterech ekspertyz i brał udział jako doradca i ekspert w pracach zewnętrznych zespołów.

Ten aspekt aktywności Kandydata ocenić należy pozytywnie, jako wystarczający do ubiegania się o stopień naukowy doktora habilitowanego.

IV. Konkluzja

Oceniając dorobek dra Marcina Kęsego ubiegającego się o nadanie Mu stopnia doktora habilitowanego i biorąc pod uwagę fakt, że uzyskanie tego stopnia oznacza podjęcie przez Niego odpowiedzialnej roli samodzielnego pracownika naukowego, oświadczam, co następuje:

Biorąc pod uwagę zawartość kompletu dostarczonych dokumentów, stwierdzam ich zgodność z Regulaminem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22.09.2011 r. oraz z wymogami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 01.09.2011 r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

Analiza merytoryczna przedstawionej dokumentacji pozwala mi stwierdzić, że przedstawiony dorobek mieści się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, jednakże jego jakość i opisane w recenzji braki nie pozwalają mi poprzeć wniosku dra Marcina Kęsego o ubieganie się o nadanie mu stopnia doktora habilitowanego.

Z poważaniem,

