

Prof. dr hab. Anna Skowronek-Mielczarek  
Instytut Zarządzania  
Kolegium Zarządzania i Finansów  
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

### **Recenzja**

**dorobku naukowo-badawczego, dydaktyczno-organizacyjnego i współpracy  
międzynarodowej dra Marcina Kęsego  
w związku z wszczęciem postępowania w sprawie nadania  
stopnia doktora habilitowanego**

#### **I. Formalna podstawa opracowania recenzji**

Podstawą do opracowania recenzji jest decyzja Centralnej Komisji d.s. Stopni i Tytułów podjęta w dniu 12 listopada 2019 roku i przekazana przez Prorektora ds. Nauki i Kształcenia Akademii Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Panią dr hab. Katarzynę Szczepańską-Woszczyne, prof. AWSB, pismem z dnia 17 grudnia 2019 roku (AWSB/0875/2019) wraz z dokumentacją, otrzymaną 03.01.2020 roku. Oceny dokonano w oparciu o wymagania prawne zawarte w art. 16 ust. Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. z 2017 poz.1789), w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego nr 1165 z 2011r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz.U. z 2011 nr 196, poz.1165), a także w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19.01.2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w postępowaniu habilitacyjnym (Dz.U. z 30.01.2018 roku poz.261).

Przesłana dokumentacja o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego składa się m.in.

- z wniosku o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu;
- monografii pt. *Kompetencje menedżerskie personelu medycznego*, uważanej przez habilitanta za „osiągnięcie naukowe” zgodne z art. 16 ust. ww. Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki;
- autoreferatu przedstawiającego opis dorobku i wykaz osiągnięć w pracy naukowo – badawczej, w języku polskim i angielskim;

- wykazu innych opublikowanych prac naukowych oraz wskaźników dokonań naukowych;
- opisu dorobku dydaktycznego i organizacyjnego oraz informacji o współpracy międzynarodowej;
- kopii dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora nauk ekonomicznych;
- kopii wybranych publikacji naukowych opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora.

Dr Marcin Kęsy spełnia formalne kryteria wymagane od kandydatów na stopień doktora habilitowanego. Jednocześnie oświadczam, iż nie jestem współautorką żadnej z publikacji, ani recenzentką w procesach wydawniczych przedłożonych publikacji, ani recenzentką w innych postępowaniach o awans naukowy.

## **II. Podstawowe dane o Kandydacie w postępowaniu awansowym**

Dr Marcin Kęsy ukończył studia magisterskie w Wyższej Szkole Pedagogicznej im. T.Kotarbińskiego w Zielonej Górze w 2000 roku, od tego też roku rozpoczął pracę zawodową w szkolnictwie wyższym. Stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, uzyskał w 2006 roku na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. W latach 2000-2008 pracował na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Zielonogórskiego, potem zaś w wielu szkołach wyższych, m.in. w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Wałczu, Wyższej Szkole Menedżerskiej w Legnicy, Jeleniej Górze, Wyższej Szkole Pedagogiki i Administracji w Poznaniu, Wyższej Szkole Biznesu w Pile, Kujawsko-Pomorskiej Szkole Wyższej w Bydgoszczy. Od 2014 roku jest pracownikiem Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy.

## **III. Ocena dorobku naukowo - badawczego Habilitanta**

### **3.1. Ocena ogólna**

Habilitant od początku swego rozwoju naukowego skoncentrował się na zagadnieniach związanych z problematyką doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników, zarządzania kompetencjami, zarządzania kompetencjami społecznymi, zarządzania kompetencjami menedżerskimi personelu medycznego. W każdym z tych obszarów habilitant prowadził badania naukowe, których rezultatem były artykuły oraz referaty wygłaszane na konferencjach naukowych międzynarodowych i krajowych. Wiele z nich zostało opublikowanych w pracach naukowych polskich uczelni wyższych. Habilitant ma też w swym dorobku cztery własne monografie, w których dokonuje syntezy badań prowadzonych w zakresie wymienionych obszarów zainteresowań naukowo-badawczych.

### **3.2. Ocena dorobku naukowo – badawczego po doktoracie**

Dr Marcin Kęsy opublikował samodzielnie i we współautorstwie 79 artykułów i monografii, głównie w czasopiśmie krajowych, pracach naukowych polskich uczelni.

Wysoką aktywnością publikacyjną charakteryzował się okres po uzyskaniu stopnia doktora do 2014 roku. Niestety w latach 2015-2018, habilitant opublikował jedynie 3 artykuły i monografię, wskazaną jako główne osiągnięcie, znacząco zatem zmalała jego aktywność naukowa. Dorobek kandydata po uzyskaniu stopnia doktora można uznać za ilościowo-zadawalający (59 pozycji), podobnie pod względem jakościowym, potwierdzają to dane h-indeksu 5 (wg WoS) i liczbą cytowań 57 (wg Google Scholar) – niski wskaźnik. Brakuje jednak w tym dorobku publikacji, które ukazałyby się w renomowanych czasopismach, co jest słabą stroną opiniowanego dorobku. Dr Marcin Kęsy po doktoracie uczestniczył w ośmiu badaniach naukowych, w charakterze kierownika i wykonawcy – badania z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, wykonawcy – badania na zlecenie Marszałka Województwa Dolnośląskiego.

### **3.3. Podsumowanie oceny dorobku naukowego**

Oceniając od strony jakościowej recenzowany dorobek naukowy warto zauważyć, iż dr Marcin Kęsy od początku kariery naukowej pogłębiał swe zainteresowania badawcze, zajmując się głównie problematyką zarządzania kompetencjami, doskonaleniem kompetencji menedżerskich, kompetencjami personelu medycznego. Zatem nie rozpraszał znacząco swego pola badawczego. Warto wskazać, iż kandydata cechowało do 2014 roku systematyczne wzbogacanie swojego dorobku, analiza problemów z perspektywy naukowo-teoretycznej, ale również praktyki gospodarczej w obszarze zarządzania kompetencjami, ich doskonalenia. Niestety w latach 2015-2018 aktywność naukowa habilitanta uległa znacznemu ograniczeniu, trudno zatem postawić wniosek, iż jest ona aktualna i wpływa na wzbogacenie wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, czy wypełnia w sposób znaczący luki w obszarze zarządzania kompetencjami.

**IV. Opinia o monografii** *Kompetencje menedżerskie personelu medycznego*, przedstawionej, jako „osiągnięcie naukowe” zgodne z art. 16 ust. ww. Ustawy o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. z 2017 poz.1789).

#### **4.1. Ocena problematyki badawczej z perspektywy rozwoju nauki o zarządzaniu i jakości**

Opiniowana rozprawa habilitacyjna dra Marcina Kęsego pt. *Kompetencje menedżerskie personelu medycznego*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2018, ss.361, stanowi studium teoretyczno-empiryczne dotyczące kształtowania kompetencji menedżerskich personelu medycznego. Zawarte w niej rozważania skoncentrowano na identyfikacji rozwiązań kompetencyjno-organizacyjnych dostosowanych

do specyfiki funkcjonowania systemu opieki zdrowotnej, w tym szczególnie szpitali. Dokonano analizy pożądaných kompetencji menedżerskich oraz stworzono profile kompetencyjne dla przedstawicieli lekarzy i pielęgniarek różnych szczebli organizacji szpitalnej. Jest to ważny problem badawczy, bowiem zwykle problemem w funkcjonowaniu szpitali jest obsadzanie stanowisk kierowniczych osobami o wysokich kompetencjach zawodowych – z zakresu nauk medycznych, a przy tym nie dość wysokich kompetencjach menedżerskich. Stąd tworzenie pożądaných profili kompetencyjnych oraz wdrażanie rozwiązań organizacyjnych dostosowanych do tych zakresów kompetencyjnych może przyczyniać się do doskonalenia procesów zarządzania szpitalami. Jednak, jak stwierdził sam Habilitant, we wstępie do opiniowanej monografii, stanowi ona rozwinięcie wcześniejszej książki pt. *Kształtowanie kompetencji menedżerskich personelu medycznego w szpitalu*, wydanej przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego w 2013 roku, ss.251. A to powoduje, iż znaczna część tekstu obu monografii jest jednakowa, na co wskazuję w kolejnych fragmentach recenzji. Monografię zgłoszoną, jako „osiągnięcie naukowe” trudno zatem uznać za oryginalną, aktualną i wypełniającą luki badawcze w obszarze zarządzania kompetencjami.

#### **4.2. Cele rozprawy, hipotezy badawcze monografii**

Autor sformułował w rozprawie cele poznawcze, metodyczne i aplikacyjne. Aby je zrealizować, zostały przeprowadzone krytyczne studia literatury (niestety niewiele wykorzystano literatury z lat 2014-2018) z zakresu identyfikacji kompetencji menedżerskich personelu medycznego w podmiotach leczniczych, stanu pożądaných kompetencji w tym zakresie. Postępowanie badawcze w warstwie empirycznej przeprowadzono metodą dwukrotnych głównych badań ankietowych, zrealizowanych w latach 2011-2012 oraz w 2018 roku, w grupie odpowiednio 950 respondentów i 850 respondentów. Dodatkowo w 2012 roku przeprowadzono badania uzupełniające w 8 szpitalach, skąd pozyskano 162 ankiety od personelu medycznego. Trzecie, dodatkowe badanie empiryczne przeprowadzono w 2012 roku wśród kadry zarządzającej szpitalami – uzyskano wywiady od 20 respondentów, podobne badanie przeprowadzono również w 2018 roku. Do analizy pozyskanych danych empirycznych wykorzystano kilka prostych metod opisu oraz wnioskowania statystycznego.

Habilitant sformułował również pięć hipotez badawczych, nie wskazując, którą z nich należy potraktować za główną hipotezę badawczą. Szkoda, że w treści monografii, a także w syntetycznym zakończeniu monografii, nie znalazły się stwierdzenia, czy autor potwierdził swymi badaniami przyjęte hipotezy, czy je odrzucił. Uważam, iż jest to słaba strona opiniowanej monografii. W jakim celu zostały sformułowane hipotezy badawcze, skoro autor nie odnosi się do nich w treści monografii?. Dodatkową wątpliwość budzi fakt formułowania

odmiennych hipotez badawczych – monografia z 2013 roku oraz monografia z 2018 roku, skoro ich weryfikacja opiera się na podobnych badaniach empirycznych, powtarzanych w dwu okresach.

#### **4.3. Ocena wartości naukowej monografii**

Opiniowana praca składa się z dziewięciu rozdziałów. Rozdział pierwszy pt. *Kompetencje w zarządzaniu organizacją*, w całości pokrywa się z rozdziałem pierwszym monografii z 2013 roku. Zostały tylko zmienione tytuły poszczególnych podrozdziałów, treść pozostała niezmienną, źródła literaturowe zostały uzupełnione tylko o jedną, nowszą pozycję z 2014 roku. Czy po tym roku nie pojawiły się inne publikacje dotyczące omawianej problematyki?. Trudno zatem uznać, iż rozważania zawarte w rozdziale odnoszą się do stanu aktualnego dyskursu naukowego, wnoszą nowe treści do zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania kompetencjami.

Rozdział drugi pt. *Kompetencje nabywane przez personel medyczny* odzwierciedla głównie opis wymagań stawianych personelowi medycznemu, w tym lekarzom i pielęgniarcom, wynikający z regulacji prawnych, ustaw, rozporządzeń krajowych instytucji. Przedstawiono w nim także określone statystyki dotyczące podaży personelu medycznego w Polsce. Moim zdaniem, w zasadzie brak jest w tym rozdziale autorskich syntez, czy porównań do wymagań w zakresie kompetencji stawianych personelowi medycznemu w innych krajach.

Trzeci rozdział pt. *Uwarunkowania zarządzania kompetencjami w podmiotach leczniczych*, poświęcony został omówieniu struktur organizacyjnych szpitali, form organizacyjnych szpitali, typologii menedżerów w szpitalach oraz kompetencjom kadry zarządzającej w organizacji szpitalnej. Część rozważań z tego rozdziału pokrywa się z tekstem monografii z roku 2013. Wobec tego trudno jest stwierdzić, na ile aktualne i wartościowe są te rozważania. Ponadto zawartość rozdziału nie odpowiada jego tytułowi. Z jego sformułowania należało oczekiwać analizy uwarunkowań zarządzania kompetencjami w podmiotach leczniczych, choćby dokonanych w podziale na zewnętrzne i wewnętrzne. A tego typu rozważań brakuje.

Kolejny rozdział pt. *Założenia i organizacja badania*, ma charakter metodyczny, analogicznie jak rozdział trzeci monografii z 2013 roku. I znowu znaczna część treści obu tych rozdziałów jest tożsama. Autor przeprowadził kilka badań, były to: główne badania ankietowe w 2011 roku – liczba respondentów 950; główne badania ankietowe w 2018 roku – liczba respondentów 850; badania ankietowe uzupełniające w 2012 roku – liczba respondentów 162 z 8 szpitali; badania jakościowe w 2012 roku – liczba respondentów 20; badania jakościowe w 2018 roku – liczba respondentów 15 albo 20. Opis metodyki badań

zawiera moim zdaniem kilka nieścisłości. Z ilustracji 8 na s. 103 wynika, iż główne badanie ankietowe przeprowadzone w 2018 roku obejmowało próbę badawczą o liczbie 328 osób. Natomiast w dalszych rozważaniach i analizach, występuje liczba 850 respondentów. Podobną uwagę mam do danych pokazanych na ilustracji 9 s. 104 – badanie jakościowe w 2018 roku- liczba występujących tu osób to 20, natomiast na s. 115 napisano, iż badaniu jakościowemu poddano 15 osób. A badaniem jakościowym w 2012 roku objęto nie 50 osób, a 20 – tak wynika z rozważań kolejnych rozdziałów i danych zawartych w tabelach.

Rozdziały od piątego do siódmego obejmują analizy otrzymanych wyników z badań ankietowych, głównych i uzupełniających. W rozdziale piątym pt. *Kompetencje menedżerskie personelu medycznego*, zostały zaprezentowane wyniki i analizy danych pochodzących z głównych badań ankietowych, przeprowadzonych w 2011 roku oraz w 2018. Zostały porównane główne obszary tematyczne uzupełnianej wiedzy menedżerskiej przez personel medyczny w obu tych latach. Autor wskazał na pozytywne tendencje, jakie nastąpiły w tym zakresie – większy odsetek personelu uzupełnia swą wiedzę. Rozważania dotyczące działań wiedzy doskonalonej przez personel medyczny, częstotliwości uzupełniania wiedzy, a oparte na wynikach ilościowych badań uzupełniających z 2012 roku (liczba respondentów 162 z 8 szpitali) pokrywają się już z dużymi fragmentami rozdziału czwartego monografii z 2013 roku (np. tekst od strony 153 – do strony 178, jest taki sam jak w monografii z 2013 roku – od strony 105 do strony 130). Ponieważ tekst był taki sam, to autor nawet nie poprawił odniesienia, że jest to rozdział piąty, na s. 177 napisano „W rozdziale czwartym...”. Niewiele zatem nowych treści można uznać za wnoszące wkład w rozwój dyscypliny zarządzanie, szczególnie zarządzanie kompetencjami.

Rozdział szósty pt. *Kompetencje społeczne personelu medycznego*, odzwierciedla w głównej mierze analizy wyników ilościowych badań uzupełniających z 2012 roku (162 respondentów z 8 szpitali) – już przedstawione w rozdziale piątym monografii z 2013 roku. Są to rozważania zawarte w punktach 6.1-6.3, których tytuły nieznacznie zmodyfikowano, a treść pozostała niezmienną. Jedynie punkty 6.4 i 6.5. zostały uzupełnione o wyniki badań ilościowych z 2018 roku. Wnioski wynikające z tych rozważań dotyczą świadomości potrzeb szkoleniowych personelu medycznego oraz poziomu komunikacji wewnętrznej w podmiotach leczniczych. Co ciekawe, autor odwołuje się do jakiejś hipotezy o istnieniu powiązania zadowolenia lekarzy ze szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, wskazując na brak potwierdzenia tej hipotezy - s. 199. A przecież taka hipoteza badawcza w ogóle nie została sformułowana w procesie badawczym, we wstępie monografii, na s.11. są zupełnie inne hipotezy.

Rozdział siódmy pt. *Kompetencje menedżerskie i społeczne kadry zarządzającej szpitalami*, to w całości rozdział szósty i siódmy monografii z 2013 roku. Zmieniono jedynie tytuły podrozdziałów, natomiast treści rozważań są jednakowe (na s.220 nie zmieniono w treści nawet numeracji rozdziałów „W czwartym i piątym rozdziale...”, a chodziło o piąty i szósty rozdział). Rozważania te stanowią odzwierciedlenie analizy wyników uzupełniających badań ilościowych z 2012 roku (liczba respondentów 162 z 8 szpitali) oraz analizy wyników badań jakościowych, przeprowadzonych z 20 menedżerami szpitali w 2012 roku. Z tego też względu nie można uznać tego rozdziału opiniowanej monografii za oryginalny i wnoszący nowe wątki naukowo- badawcze.

Kolejny rozdział – ósmy pt. *Kompetencje pożądane na stanowiskach menedżerskich w opinii badanych przedstawicieli kadry zarządzające*, stanowi zapis wywiadów przeprowadzonych z 20 menedżerami wybranych szpitali. Niestety w pracy nie określono, czy są to wywiady z 2012 roku, bo wtedy z taką liczbą respondentów autor przeprowadził wywiady. Czy są to zapisy wywiadów z 2018 roku - liczba przytoczonych wywiadów to 20, natomiast na s. 115 napisano, iż badaniu jakościowemu w 2018 roku poddano 15 osób. Która zatem liczba jest tą właściwą i w którym roku przeprowadzono przytoczone wywiady?. Może nie jest to do końca istotne, ale świadczy o chaosie metodycznym w pracy. Szkoda również, że habilitant nie odniósł się w tym kontekście do wyników badań innych autorów, na temat pożądanych kompetencji menedżerskich.

Ostatni, dziewiąty rozdział opiniowanej monografii pt. *Koncepcja innowacji kompetencyjno-organizacyjnych w pionie menedżerskim*, to podobny w treści rozdział do ostatniego rozdziału monografii z 2013 roku. Jego tytuł brzmiał *Koncepcja zmian organizacyjnych oraz innowacji szkoleniowych w szpitalach*. Punkty 9.1., 9.3, odzwierciedlają rozważania podobne jak punkty 8.1., 8.2. monografii z 2013 roku. Rozważania na temat szkoleń, zawarte w punkcie 9.4 uzupełniono w stosunku do punktu 8.3 z monografii z 2013 roku o wyniki badań przeprowadzonych w 2018 roku. Jedynie punkty 9.2 oraz 9.5 wnoszą nowe wątki do opiniowanej monografii. Dotyczą określenia pożądanych kompetencji menedżerów szpitali oraz propozycji zmian struktur organizacyjnych szpitali. Ale to zbyt mało, by uznać te treści jako aktualizujące czy syntetyzujące stan wiedzy w obszarze zarządzania kompetencjami.

#### **4.4. Wkład monografii w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu**

Przedstawione „osiągnięcie naukowe” nie ma moim zdaniem, cech oryginalnego, twórczego i dojrzałego pod względem merytorycznym i warsztatowym opracowania naukowego. Nie wpisuje się w metodologiczno-empiryczny nurt nauki o zarządzaniu i

jakości, nie stanowi rozwiązania aktualnego i ważnego problemu badawczego dla rozwoju tej dyscypliny nauki. A takie atrybuty powinny charakteryzować „osiągnięcie naukowe” wskazane w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego.

## **V. Ocena dorobku dydaktyczno - organizacyjnego oraz współpracy międzynarodowej**

Ocena została wykonana zgodnie z §5 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego nr 1165 z 2011r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz.U. Nr 196, poz.1165) oraz z §12 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19.01.2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz.U. z 30.01.2018 roku poz.261); obejmuje tylko udokumentowane składniki.

### **5.1. Ocena w obszarze działalności dydaktycznej**

Dr Marcin Kęsy prowadził zajęcia z następujących przedmiotów: Zachowania organizacyjne, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Audyt personalny, Podstawy zarządzania, Zarządzanie strategiczne, Zarządzanie wiedzą, Negocjacje w biznesie. Przedmioty te były realizowane na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych, studiach licencjackich i magisterskich w wielu uczelniach wyższych. Prowadził też zajęcia dydaktyczne na Uniwersytecie Paryż 13 w 2008 roku. Jako imponującą należy ocenić aktywność habilitanta w zakresie promowania dyplomantów. W okresie po uzyskaniu stopnia doktora wypromował on 235 prac licencjackich i 83 prac magisterskich.

### **5.2. Ocena w obszarze działalności organizatorskiej i eksperckiej**

Dr Marcin Kęsy uczestniczył w 21 konferencjach międzynarodowych i krajowych. Były to konferencje organizowane przez uczelnie i ośrodki badawcze z Polski, Czech, Słowacji, Indii. Był również uczestnikiem 10 komitetów organizacyjnych międzynarodowych i krajowych konferencji. Od 2016 roku jest ekspertem w programie Eurostars Area in Brussels. Od 2017 roku jest ekspertem współpracującym z PARP w zakresie oceny projektów przygotowywanych w ramach programu operacyjnego POIR, POWER. Działalności habilitanta w tym zakresie można ocenić jako zadawalające.

### **5.3. Ocena w obszarze współpracy międzynarodowej**

Dr Marcin Kęsy był na stażu naukowo-dydaktycznym w Uniwersytecie Paryż 13 w latach 2008 oraz 2010, a także na kilku zagranicznych konferencjach naukowych. W latach 2016-2018 był koordynatorem międzynarodowego projektu badawczego HERE – Health Exclusion Research in Europe, finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Ten aspekt jego działalności można ocenić podobnie jako zadawalający.



## VI. Konkluzja

Działalność naukowa to poznawanie rzeczywistości poprzez poszukiwanie lub zdobywanie prawd naukowych. Może ona przyjmować różne formy: tworzenie nowych modeli, ale i twórczej krytyki dotychczasowych osiągnięć w badanej dziedzinie. Do zdobywania nowych prawd naukowych, a więc postępu wiedzy naukowej, przyczynia się wskazywanie oraz uzasadnianie problemów i hipotez naukowych, jak również ich empiryczna weryfikacja. W świetle powyższego, dorobek naukowo – badawczy zgromadzony przez habilitanta w ciągu pracy zawodowej, a zwłaszcza po doktoracie, uważam za niewystarczający dla spełnienia wymogów ustawowych, szczególnie w zakresie wniesienia nowych, oryginalnych treści do nauki o zarządzaniu, wypełnienia luk badawczych.

Dr Marcin Kęsy w prowadzonym toku wywodów w monografii habilitacyjnej i innych publikacjach nie dał dostatecznego dowodu umiejętności krytycznej analizy poglądów i stanowisk innych autorów, dokonywania porównań oraz syntezy, umożliwiającej przedstawianie własnych wniosków czy rekomendacji. W pracy zabrakło znajomości aktualnego stanu dyskursu naukowego w kontekście poruszanych zagadnień. Podobne uwagi można sformułować wobec pozostałego dorobku naukowo – badawczego, szczególnie w kontekście niskiej aktywności publikacyjnej kandydata w latach 2015-2018.

Po zapoznaniu się z kompletem przedłożonych dokumentów opisujących dorobek naukowo-badawczy, dydaktyczny, organizatorski, w zakresie współpracy międzynarodowej oraz inne przejawy aktywności dra Marcina Kęsego, uważam, że nie zasługuje on na całościową, pozytywną ocenę. Moim zdaniem, nie są spełnione wymagania ustawy o stopniach i tytule naukowym adresowane do osób starających się o uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego (Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. - Dz.U. z 2017 poz.1789; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego nr 1165 z 2011r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego - Dz.U. Nr 196, poz.1165; a także Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19.01.2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w postępowaniu habilitacyjnym Dz.U. z 30.01.2018 roku poz.261).

Dlatego nie popieram wniosku dra Marcina Kęsego o nadanie mu stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

Z poważaniem  
Anna Skowronek-Mielczarek

