

Prof. dr hab. Maciej Urbaniak
Katedra Logistyki
Wydział Zarządzania
Uniwersytetu Łódzkiego

**Recenzja rozprawy doktorskiej Mgr. Macieja Szczepankiewicza pt.
„Wpływ różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów
ubezpieczeń” napisanej pod kierunkiem naukowym
Prof. PP dra hab. Marka Szczepańskiego**

Podstawą formalną sporządzenia recenzji jest pismo Pani Dziekan Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej Prof. PP dr hab. inż. Hanny Włodarkiewicz-Klimek z dnia 15.05. 2023 r. informujące o wyznaczeniu mnie przez Radę Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej na recenzenta rozprawy doktorskiej autorstwa Mgra Macieja Szczepankiewicza pt. „Wpływ różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń” pod kierunkiem naukowym Pana Prof. PP dra hab. Marka Szczepańskiego.

Rozprawa doktorska Pana Mgra Macieja Szczepankiewicza pt. „Wpływ różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń” jest wnikliwym studium opisowo–analitycznym, składającym się z siedmiu rozdziałów, (obejmuje 216 stron, 14 tabel, 6 rysunków/ wykresów, 2 załączniki, 241 cytowanych pozycji [książkowych, artykułowych]).

W strukturze pracy wyraźnie wyodrębnić można część teoretyczno-opisową (pierwsze dwa rozdziały) oraz część analityczno-badawczą (kolejne dwa rozdziały).

OCENA TRAFNOŚCI WYBORU TEMATU ROZPRAWY I OBSZARU BADAWCZEGO

Podjęta przez Pana Mgra Macieja Szczepankiewicza problematyka pracy dotycząca wpływu różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń jest relatywnie rzadko spotykana, zarówno w międzynarodowych, jak i krajowych opracowaniach (monografiach oraz czasopiśmiennictwie naukowym), a także w pracach awansowych na stopnie naukowe w dziedzinie nauk społecznych (w tym w również w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości).

Z pełnym przekonaniem mogę jednak stwierdzić, iż tematyka poruszona w rozprawie przez Doktoranta jest nadal ciągle ważna, zarówno z punktu widzenia badawczego, jak i z punktu widzenia praktyki gospodarczej i będzie stanowić z pewnością obszar dalszych eksploracji naukowych. Z tego też względu wybór problematyki opracowania uważam za trafny i ciągle bardzo aktualny.

Oceniając konstrukcję formalno-merytoryczną rozprawy należy uznać, iż budowa pracy jest przemyślana, logiczna, spójna i w wysokim stopniu podporządkowana przyjętym założeniom rozprawy.

OCENA ZAŁOŻEŃ BADAWCZYCH DYSERTACJI

Analizując literaturę przedmiotu Autor rozprawy dostrzegł **lukę poznawczą**, związaną ze sposobem ujmowania potencjału innowacyjnego pracowników zakładów ubezpieczeń, metod jego pomiaru oraz znaczenia podejmowanych działań z zakresu zarządzania dla kształtowania poziomu potencjału innowacyjnego. Ponadto dostrzegł On problem badawczym, którym było sformułowanie odpowiedzi na pytanie: „jak różnorodność wpływa na poziom potencjału innowacyjnego pracowników w zakładach ubezpieczeń?” Doktorant stwierdził także, iż można je uszczegółowić poprzez pytania:

- „jak różnorodność wpływa na poziom potencjału innowacyjnego pracowników w zakładach ubezpieczeń?”

- „jak prawidłowo, dobrze, skutecznie, efektywnie, oszczędnie czy sprawnie zarządzać potencjałem innowacyjnym pracowników w zakładach ubezpieczeń (przy założeniu, że przyjęte ustalenia terminologiczne stanowią o pozytywnym wymiarze wymienionych cech zarządzania)?”

Za cel główny rozprawy Mgr Maciej Szczepankiewicz przyjął identyfikację wpływu różnorodności na kształtowanie poziomu potencjału innowacyjnego pracowników.

Cel ten rozwinął poprzez 8 celów szczegółowych, którymi były:

- systematyzacja pojęcia potencjału innowacyjnego (C2);
- przegląd literatury z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) i innowacji/innowacyjności (C 2.1);
- badanie rozumienia pojęcia potencjału innowacyjnego pracowników oraz świadomości działań zarządczych (C 2.2);
- opracowanie autorskiej metodyki oceny poziomu potencjału innowacyjnego (C3);
- analiza wpływu różnorodności na poziom potencjału innowacyjnego (C4);
- opracowanie modelu procesu wspomagającego budowanie zespołów o wysokim potencjale innowacyjnym (wykorzystanie zależne od konkretnej organizacji (C5);
- analiza wpływu poszczególnych czynników na poziom PI (C6);
- zbadanie korelacji pomiędzy poziomem PI a liczbą nowych usług ubezpieczeniowych (C7).

W opinii recenzenta trudno uznać C2.2, C4, C6, C7 za skonkretyzowane cele, gdyż odnoszą się one do czynności ciągłych (takich jak badanie/zbadanie czy analiza), a nie do konkretnych rezultatów takich jak np. określenie, identyfikacja, czy opracowanie.

Ponadto Mgr Maciej Szczepankiewicz sformułował 4 cele utylitarne, którymi były:

- stworzenie testu w najlepszy sposób badającego potencjał innowacyjny pracowników (z uwzględnieniem częstych błędów w tego rodzaju badaniach, np. błędu autowaloryzacji);
- zbadanie poziomu potencjału innowacyjnego posiadanego przez pracowników działów ZU (przede wszystkim wskazanie czynników wpływających na ten potencjał, czynników które są dobrze rozwinięte oraz te, których rozwój jest na niskim poziomie (dane uzyskane w badaniu ankietowym);
- identyfikacja wpływu różnorodności na poziom potencjału innowacyjnego pracowników;
- opracowanie sposobów dobierania pracowników do zespołów pod kątem wieku, doświadczenia, płci, wiedzy, umiejętności i cech charakteru.

Doktorant sformułował także 7 hipotez:

- H0: Różnorodność zespołu wpływa na poziom potencjału innowacyjnego pracowników zakładów ubezpieczeń. Ponadto zostały sformułowane do weryfikacji hipotezy szczegółowe:
- H1: Istnieje istotna statystycznie zależność między zróżnicowaniem w zakresie wieku a poziomem potencjału innowacyjnego pracowników;
- H2: Istnieje istotna statystycznie zależność między zróżnicowaniem w zakresie doświadczenia a poziomem potencjału innowacyjnego pracowników;
- H3: Istnieje istotna statystycznie zależność między zróżnicowaniem w zakresie płci a poziomem potencjału innowacyjnego pracowników;

-H4: Istnieje istotna statystycznie zależność między zróżnicowaniem w zakresie wiedzy, umiejętności i osobowości a poziomem potencjału innowacyjnego pracowników;

-H5: Zmiany na poziomie zróżnicowania składu zespołu wpływają na poziom potencjału innowacyjnego;

H6: Poziom potencjału innowacyjnego wpływa na liczbę nowych usług ubezpieczeniowych.

Chcąc osiągnąć założone cele i założenia badawcze (ujętych w hipotezach) Autor dysertacji przeprowadził intensywną kwerendę literatury tak krajowej, jak i zagranicznej (angielskojęzycznej) z zakresu, zarządzania, a także zrealizował badania empiryczne w formie:

-wywiadów CATI, mających na celu zebranie informacji i ocen odnoszących się do poszczególnych metod zarządczych stosowanych przez menedżerów zakładów ubezpieczeń w Polsce,

-badań ankietowych prowadzonych techniką dynamicznej ankiety internetowej, w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety,

-zastosowania metod statystycznych, wykorzystanych w procesie wielowymiarowej analizy porównawczej oraz badaniu korelacji zjawisk.

Mimo zgłoszonych uwag co do sformułowania celów szczegółowych należy uznać, iż opisana we wprowadzeniu metodyka badawcza nie budzi większych zastrzeżeń. Należy również stwierdzić, iż została ona podporządkowana założeniom badawczym ujętym w celach i hipotezach sformułowanych przez Autora dysertacji.

OCENA MERYTORYCZNA POSZCZEGÓLNYCH ROZDZIAŁÓW DYSERTACJI

W **rozdziale pierwszym** Mgr Maciej Szczepankiewicz na podstawie analizy literatury przedmiotu starał się przedstawić teoretyczne podstawy zarządzania zasobami ludzkimi w zakładach ubezpieczeń. Swoje dywagacje Autor dysertacji rozpoczął od próby zdefiniowania potencjału innowacyjnego oraz innych pokrewnych pojęć, takich jak: kapitał intelektualny, kapitał ludzki, czy kreatywność. W dalszej kolejności Jego rozważania skoncentrowały się na znaczeniu i koncepcjach zarządzania zasobami ludzkimi. Szczególną uwagę Doktorant poświęcił etapom zarządzania zasobami ludzkimi, takim jak:

-pozyskiwanie i dobór pracowników,

-motywowanie pracowników,

-edukacja i rozwój pracowników oraz

-ocenie kwalifikacji i wyników pracowników.

Za interesujące z punktu widzenia tematyki rozprawy należy uznać treści dotyczące zarządzania różnorodnością pracowników oraz miejsca i roli pracowników w zakładach ubezpieczeń. Tę część rozprawy kończy dosyć udana próba dywagacji na temat wpływu pandemii koronawirusa na zarządzanie zasobami ludzki i rynek ubezpieczeń.

W **kolejnym rozdziale** Autor dysertacji w interesującym ujęciu scharakteryzował pojęcie, istotę i systematykę innowacji i innowacyjności. Na szczególną uwagę w tej części rozprawy zasługuje przedstawiony przez Mgra Macieja Szczepankiewicza przegląd definiowania oraz ewolucja poglądów na temat innowacji. Swoje rozważania na temat systematyki innowacji Doktorant oparł szczególnie na koncepcji i metodyce zawartej w Oslo Manual. Na tej podstawie wyróżnił On i prawidłowo scharakteryzował cztery obszary innowacji:

- produktowe,
- procesowe,
- organizacyjne i
- marketingowe.

Tę część rozprawy kończą interesujące z punktu widzenia tematyki pracy rozważania na temat innowacji w sektorze usług ubezpieczeniowych.

W **rozdziale trzecim** Doktorant prawidłowo opisał metodykę przeprowadzonych badań empirycznych. Przekonująco uzasadnił On dobór narzędzi i technik badawczych, a także omówił strukturę procesu badawczego.

W tej części pracy Autor powtórzył ze wstępu pytanie badawcze, cel główny oraz hipotezy.

Rozdział ostatni zawiera wyniki badań empirycznych przeprowadzonych dwukrotnie w 2017 i w 2019 roku. Pierwsze badanie empiryczne na próbie 16 menadżerów i 136 pracowników odbyło się w styczniu 2017 roku, a drugie w lutym 2019 (liczba pracowników wzrosła do 151).

Opracowywanie i prezentacja wyników badań zostały zrealizowane przy wsparciu programów i narzędzi informatycznych, w szczególności pakietu MS Office (MS Word i MS Excel). oraz programów: Statistica 13.3, SPSS, PSPP, IWRK oraz Power BI i Power Pivot.

Autor rozprawy wskazał na dane ilościowe dotyczące respondentów badania – ich wiek, płeć, wykształcenie oraz staż pracy z uwzględnieniem zróżnicowania na poziomie zespołów.

Prawidłowo zebrał zagregowane dane dotyczące składników potencjału innowacyjnego, stosowanych w zakładach ubezpieczeń metodach zarządczych. Ponadto Mgr Maciej Szczepankiewicz dokonał analizy korelacji pomiędzy poziomem potencjału innowacyjnego, a działaniami zarządczymi. Zgodnie z realizowanymi celami pracy, wskazał On na relację między wprowadzaniem modyfikacji w zakresie działań zarządczych, a zmianą poziomu potencjału innowacyjnego.

Doktorant przy zastosowaniu analizy statystycznej pozytywnie zweryfikował niemal wszystkie postawione przez siebie hipotezy (tylko H4 została odrzucona).

W ostatniej części tego rozdziału starał się On zaprezentować model doboru pracowników do zespołu przy wykorzystaniu narzędzia do modelowania PlusWorkflow Editor. Model ten może stanowić analityczne narzędzie, którego celem jest przygotowanie rankingu kandydatów w kontekście ich wpływu na różnorodność zespołu

W **zakończeniu** Autor dysertacji przedstawił wnioski sformułowane na podstawie uzyskanych wyników przeprowadzonych badań empirycznych, a także wskazał kierunki dalszych badań.

UWAGI Dyskusyjne

Walory niniejszej rozprawy umniejszają niestety liczne „usterki techniczne” jak:

- 1) rozpoczynanie nowe zdania od małych liter np. na stronach: 24 (wers 4 od góry), 25 (wers 4 od góry), 27 (wers 3 i wers 8 od dołu), 28 (wers 1 i wers 8 od dołu), 30 (wers 2 od góry), 32 (wers 10 od góry), 34 (wers 10 od góry), 37 (wers 7 od góry i wers 7 od dołu), 38 wers 7 od dołu), 39 (wers 4 od góry), 42 (wers 6 od góry), 44 (wers 4 od dołu), 45 (wers 1 od góry), 46 (wers 7 od góry), 47 (wers 10 od góry), 54 (wers 12 od góry i wers 8 od dołu), 58 (wers 11 od góry i 6 od dołu), 61 (wers od dołu i wers 10 do dołu), 64 (wers 4 od góry), 68 (wersy 11 i 15 od góry i wers 8 od dołu), 69 (wers 7 od góry i wers 7 od dołu), 71 (wers 10 od góry), 72 (wers 5 od góry), 77 (wers 4 od góry), 80 (wers 11 od góry), 85 (wers 9 od dołu), 88 (wers 4 od dołu), 101 (wers 9 od dołu), 108 (wers 12 od góry), 109 (wers 10 od góry), 110 (wers 8 od góry i 6 wers od dołu), 134 (wers 3 od góry), 139 (wers 12 od góry), 144 (wers 7 od dołu). 160 (wers 3 od dołu), 182 (wers 3 od góry);
- 2) błędy literowe np.:
-na stronie 29 „podejście do zarządzania pracownikami jak elementu strategii”, zamiast „podejście do zarządzania pracownikami jako elementu strategii”;

- na stronie 51 „Działania motywacyjne zapewniają gotowość do wykorzystania wiedzy czy umiejętności pracowników la potrzeb realizacji celów organizacji”, zamiast „Działania motywacyjne zapewniają gotowość do wykorzystania wiedzy czy umiejętności pracowników dla potrzeb realizacji celów organizacji”;
- na stronie 62 „Warto jest zaznaczyć, że metodami, który znaczenie coraz bardziej rośnie jest coaching i mentoring”, zamiast „Warto jest zaznaczyć, że metodami, których znaczenie coraz bardziej rośnie jest coaching i mentoring”;
- na stronie 65 „Jest to szczególnie istotne, gdy wymierne efekty pracy wymagają długie okresu pracy. Szczególną rangę ma ocenia pracowników w zespołach innowacyjnych”, zamiast „Jest to szczególnie istotne, gdy wymierne efekty pracy wymagają długiego okresu pracy. Szczególną rangę ma ocena pracowników w zespołach innowacyjnych”;
- na stronie 65 „Ocenianie pracowników jest wyrażonym w formie ustnej lub pisemnej proces wartościowania ich postaw”, zamiast 65 „Ocenianie pracowników jest wyrażonym w formie ustnej lub pisemnej procesem wartościowania ich postaw”
- na stronie 77 „Powodzenie działalności ubezpieczeniowej związana jest z relacjami łączącymi pracowników ZU z klientami”, zamiast „Powodzenie działalności ubezpieczeniowej związane jest z relacjami łączącymi pracowników ZU z klientami”;
- na stronie 79 „Niedostosowanie działań zarządczych może prowadzić do tworzenia nieefektywnych zespołów, a to z kolei do rozbieżność pomiędzy specyfiką jakości usługi a jej wykonaniem”, zamiast „Niedostosowanie działań zarządczych może prowadzić do tworzenia nieefektywnych zespołów, a to z kolei do rozbieżności pomiędzy specyfiką jakości usługi a jej wykonaniem”;
- na stronie 80 „W ramach planowania zasobów ludzkich wskazana na narzędzia służące pozyskiwaniu pracowników w ramach obowiązujących ograniczeń kontaktów bezpośrednich”, zamiast „W ramach planowania zasobów ludzkich wskazano na narzędzia służące pozyskiwaniu pracowników w ramach obowiązujących ograniczeń kontaktów bezpośrednich”;
- na stronie 107 „Innowacją produktową nazywa się wprowadzenie usługi lub dobra, które jest nowa bądź w dużej mierze ulepszone”, zamiast „Innowacją produktową nazywa się wprowadzenie usługi lub dobra, które jest nowe bądź w dużej mierze ulepszone”;

-na stronie 123 „podatek belki”, zamiast „podatek Belki”;

-na stronie 123 „Niewielka modyfikacja, prawie nie modyfikująca zakresu odpowiedzialności ubezpieczyciela, umożliwiła znaczną poprawę sytuacji konkurencyjną na rynku ubezpieczeń komunikacyjnych”, zamiast „Niewielka modyfikacja, prawie nie modyfikująca zakresu odpowiedzialności ubezpieczyciela, umożliwiła znaczną poprawę sytuacji konkurencyjnej na rynku ubezpieczeń komunikacyjnych”

-na stronie 130 „może stanowić o wartość badań”, zamiast „może stanowić o wartości badań”;

3) błędy stylistyczne np.

-na stronie 46 „w długi okresie czasu), zamiast „w długim okresie”;

-na stronie 50 „metody być odpowiednio dobierane”, zamiast „metody były odpowiednio dobierane”;

4) metodyczne

-na stronach 66-68 mylenie zamienne technik z metodami

-stosowania terminu „metodologia”, zamiast „metodyka” (strony 106, 112, 115, 120, 130

4) mylenie „wykresów” (rozdział 4) z „rysunkami” (spis rysunków)

SZCZEGÓLNE WALORY RECENZOWANEJ ROZPRAWY

Jak już zaznaczyłem na początku recenzji, praca ma w dużej mierze układ logiczny oraz spójną budowę. Poszczególne jej części są ściśle powiązane, zaś tok rozważań jest konsekwentnie podporządkowany założeniom (ujętych w hipotezach) i celom rozprawy.

Należy także podkreślić, iż praca ma niewątpliwie wartości metodyczne, poznawcze oraz pragmatyczne.

Prezentowane w dysertacji wyniki badań zostały oparte na gruntownie przeprowadzonych analizach. Osiągnięte rezultaty badań tak literaturowych, jak i empirycznych są wartościowe z punktu spełnienia założeń rozprawy. Wnioski, do jakich dochodzi Doktorant są niewątpliwie interesujące. Mogą one posłużyć przedsiębiorstwom do rozwoju potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń

Poczynione przez recenzenta uwagi w niczym nie naruszają podstawowych wartości pracy.

Rekapitulując należy wyraźnie podkreślić, iż rozprawa ma znaczenie poznawcze wzbogacające wiedzę z zakresu problematyki dotyczącej wpływu różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń.

Ponadto dysertacja ma także walory aplikacyjne dzięki przeprowadzonym przez Doktoranta badaniom empirycznym.

Istotnym wkładem Doktoranta w rozwój dziedziny nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości są wyniki badań empirycznych.

KONKLUZJE

Rekapitulując z pełnym przekonaniem wyrażam pogląd, iż praca odpowiada ustawowym wymaganiom dotyczącym rozpraw doktorskich i wnoszę o dopuszczenie Autora niniejszej dysertacji do dalszych etapów przewodu doktorskiego, a po dopuszczeniu rozprawy do publicznej obrony i jej przyjęciu, przychylam się do wniosku o nadanie Panu Mgr Maciejowi Szczepankiewiczowi stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w zakresie dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.



