

Dr hab. Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska, prof. UEW
Katedra Ubezpieczeń
Wydział Ekonomii i Finansów
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław, 15 lipca 2023r.

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr. Macieja Szczepankiewicza nt.

„Wpływ różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń”

przygotowanej pod kierunkiem dr. hab. Marka Szczepańskiego, prof. PP

1. Podstawa opracowania recenzji

Niniejszą recenzję rozprawy doktorskiej przygotowano w oparciu o pismo Dziekana Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej dr hab. Hanny Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP z dnia 15 maja 2023 roku, w sprawie przygotowania recenzji rozprawy doktorskiej mgr. Macieja Szczepankiewicza nt.: „Wpływ różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń” (dziedzina: nauki społeczne, dyscyplina: nauki o zarządzaniu i jakości).

2. Uwagi ogólne dotyczące koncepcji rozprawy doktorskiej

Obszar badawczy recenzowanej rozprawy doktorskiej dotyczy wpływu różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń funkcjonujących na rynku polskim. W ramach prowadzonych badań Autor przyjmuje własną definicję potencjału innowacyjności: *potencjał innowacyjny to posiadanie zespołu czynników związanych z wiedzą, umiejętnościami i cechami charakteru sprzyjających powstawaniu innowacji* (str. 12), natomiast analizując różnorodność pracowników bierze pod uwagę zróżnicowanie ze względu na wiek, płeć, doświadczenie, wiedzę, umiejętności i osobowość. Przyjęta przez Autora

koncepcja pracy jest oryginalna i nowatorska, zważywszy na fakt, iż dostępna literatura przedmiotu jednoznacznie wskazuje, że w obszarze innowacji na polskim rynku ubezpieczeniowym, badania naukowe koncertują się przede wszystkim na innowacjach produktowych oraz innowacjach procesowych, które z uwagi na niematerialność usług ubezpieczeniowych są ze sobą ściśle powiązane.

Sformułowany przez Autora główny cel poznawczy pracy koresponduje z jej tematem, bowiem został określony jako *identyfikacja wpływu różnorodności na kształtowanie poziomu potencjału innowacyjnego pracowników*. Osiągnięcie tak postawionego celu głównego wymagało realizacji celów szczegółowych, wśród których znalazło się sześć celów poznawczych oraz cztery cele użytkowe. Określone przez Autora cele można uznać za poprawne, choć jeden z celów (C6): *Analiza wpływu poszczególnych czynników na poziom PI (analiza czynnikowa)*, sugeruje, że w pracy zostanie zastosowana metoda statystyczna w postaci analizy czynnikowej, co jednak nie następuje. Dodatkowo Autor formułuje hipotezę główną H0: *Różnorodność zespołu wpływa na poziom potencjału innowacyjnego pracowników zakładów ubezpieczeń* oraz sześć hipotez szczegółowych (H1-H6), które odnoszą się przede wszystkim do części empirycznej pracy.

Lektura wstępu dostarcza istotnych informacji dotyczących uzasadnienia wyboru tematu, przedmiotu badań, problemu badawczego, ogólnej koncepcji rozwiązania sformułowanego problemu, zastosowanych metod badawczych oraz struktury pracy.

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska, napisana w języku polskim, ma charakter teoretyczno-empiryczny, składa się z czterech rozdziałów, wstępu, zakończenia, bibliografii, spisu tabel, spisu rysunków i dwóch załączników (kwestionariusza ankiety oraz przykładowego raportu wygenerowanego z przygotowanego narzędzia wspomagającego dobór członków zespołu). Wykaz pozycji literaturowych zawartych w bibliografii jest dość obszerny i liczy 241 pozycji. Jednakże można zauważyć, iż nie do wszystkich pozycji literatury, umieszczonych w spisie literatury, znajdują się odwołania w treści rozprawy.

Układ recenzowanej pracy doktorskiej jest dość logiczny i podporządkowany

przyjętemu celowi. Niemniej jednak zauważalne są dysproporcje pomiędzy obszernością poszczególnych rozdziałów. Rozdział pierwszy liczy 75 stron, rozdział drugi to 35 stron, rozdział trzeci liczy zaledwie 14 stron, a na rozdział ostatni Autor przeznaczył 38 stron. W mojej ocenie rozważania zawarte w rozdziale pierwszym – jakkolwiek interesujące – są nieco za obszerne. Brakuje natomiast szerszego osadzenia problematyki pracy w obszarze ubezpieczeń.

3. Szczegółowa ocena pracy

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Teoretyczne podstawy zarządzania zasobami ludzkimi w zakładach ubezpieczeń*, w pierwszych podrozdziałach Autor koncentruje się przede wszystkim na zarządzaniu zasobami ludzkimi w organizacji, dokonując szczegółowego w tym zakresie przeglądu literatury. Niestety jednak sporadycznie odnosi się do specyfiki zakładów ubezpieczeń. W podrozdziale 1.4. Autor porusza niezwykle ważną w obecnych czasach (ze względu na zachodzące zmiany demograficzne) kwestię zarządzania organizacją wielopokoleniową, definiując pokolenie baby boomers, pokolenie X oraz pokolenie Y, powołując się przy tym na „Gazetę Finansową”. Zważywszy na bardzo obszerną w zakresie charakterystyk poszczególnych pokoleń literaturę przedmiotu, zarówno krajową, jak i zagraniczną, ewidentnie zabrakło tutaj przeglądu tejże literatury. Podrozdział 1.5. skupia się na miejscu i roli pracowników w zakładach ubezpieczeń. Autor przedstawia średnioroczne zatrudnienie w zakładach ubezpieczeń (str. 75), wyszczególniając kadrę kierowniczą, doradców, aktuariuszy (innych niż kadra kierownicza) oraz pozostałych pracowników, w latach 2017-2019. Dodatkowo prezentuje wynagrodzenie brutto (wskazane w tabeli kwoty sugerują, iż jest to wynagrodzenie łączne dla wszystkich osób zajmujących dane stanowisko) dla tego samego przedziału czasu, poszerzając grupy zatrudnionych o zarząd i radę nadzorczą (str. 76). Analizując tabelę z danymi dotyczącą wynagrodzeń brutto (obie tabele mają ten sam numer), Autor konkluduje, że *w większości grup zawodowych następuje wzrost wynagrodzeń*, poza aktuariuszami i radą nadzorczą, podkreślając rolę wynagrodzenia jako czynnika, który korzystnie wpływa na motywację pracowników. Niestety spostrzeżenia Autora nie są tutaj w

pełni poprane, bowiem aby można było stwierdzić, czy następuje wzrost wynagrodzeń w danej grupie zawodowej (np. doradców), powinno się porównać wysokość przeciętnego wynagrodzenia dla pojedynczego pracownika w tej grupie na przestrzeni analizowanego okresu. Podrozdział 1.7. (choć powinien być oznaczony jako 1.6.) koncentruje się na wpływie pandemii koronawirusa na zarządzanie zasobami ludzkimi i rynek ubezpieczeń. O ile jeszcze rozważania Autora w kontekście wpływu pandemii na zarządzanie zasobami ludzkimi są wystarczające (11 stron), o tyle istotnego rozwinięcia wymagałoby wskazanie wpływu pandemii na rynek ubezpieczeń (opisany przez Autora zaledwie na trzech stronach). W mojej ocenie twierdzenia Autora (dotyczące: wzrostu popytu na ubezpieczenia zdrowotne i życiowe spowodowane przez pandemię, wzrostu kosztów związanych z wypłatą odszkodowań za straty poniesione przez klientów w wyniku pandemii) niewspierane odwołaniem do źródła je uzasadniającego (jak na astr. 93) nie powinny mieć miejsca w rozprawie doktorskiej. Podobnie jak twierdzenia typu *niektórzy regulatorzy wymagali od firm ubezpieczeniowych udzielenia klientom zwrotów lub zniżek za okresy ograniczonej jazdy samochodem lub działalności gospodarczej podczas lockdownów* (str. 94). Moim zdaniem niezbędne jest tutaj przywołanie konkretnej regulacji.

W rozdziale drugim, w dwóch pierwszych podrozdziałach, Autor przedstawił pojęcia innowacji i innowacyjności oraz skupił się na systematyce innowacji. Mocną stroną tej części pracy jest rzetelny przegląd literatury przedmiotu, zarówno krajowej, jak i zagranicznej. Ostatni podrozdział dotyczy innowacji ubezpieczeniowych, w którym Autor bardzo wnikliwie omówił kwestię innowacji finansowych (zarówno w ujęciu wąskim, jak i szerokim), wskazując na specyfikę, wady i zalety innowacji usług/produktów ubezpieczeniowych. Bardzo pozytywnie oceniam tą część pracy, choć zabrakło tutaj odniesienia do rosnącej roli InsurTech w aspekcie innowacji ubezpieczeniowych.

Rozdział trzeci rozprawy doktorskiej został poświęcony założeniom i metodom przeprowadzonych badań. Autor (na str. 133) wskazuje metody badawcze, które miały zostać wykorzystane do realizacji badań. Wśród metod statystycznych wyróżnione zostały średnia,

mediana, korelacja i trend. Na str. 141 Autor pisze, że *weryfikację* (choć nie wskazuje dokładnie czego) *przeprowadzono trzema metodami, tj. w oparciu o obliczone współczynniki rSpearmana, a także analizę odchyień standardowych*. Lektura przedstawionych w rozdziale czwartym wyników badań własnych Autora pozwala zauważyć, że zostały policzone jedynie średnie, współczynniki korelacji r-Pearsona oraz odchylenia standardowe. W mojej ocenie zauważalna jest tutaj istotna niespójność informacyjna. Czytelnik ostatecznie nie znajduje wszystkich policzonych miar, które powinny zostać zaprezentowane w rozdziale empirycznym, a które zostały wymienione w rozdziale trzecim. Co więcej współczynnik korelacji rang Spearmana został zamieniony na współczynnik korelacji liniowej Pearsona, a Autor nie tłumaczy powodu tej zmiany.

Opisując konstrukcję narzędzi badawczych (podrozdział 3.3.) Autor podaje, że *w ramach badań literaturowych zidentyfikowano ponad 100 czynników, które są wskazywane jako wpływające na potencjał innowacyjny*. Natomiast w swoich badaniach zdecydował się uwzględnić po 10 (dla wiedzy, umiejętności oraz cech charakteru) najczęściej wyróżnianych. Pewnym niedosytem jest tutaj brak szczegółowego przeglądu literatury przedmiotu/rezultatów wcześniejszych badań, na podstawie których nastąpiło merytoryczne wyłonienie ostatecznie 30 czynników, pozwalających na zbudowanie kwestionariusza ankiety. W szczególności nie sposób nie zadać pytania: czy znane są Autorowi badania oceniające wiedzę, umiejętności oraz cechy charakteru pracowników sektora usług finansowych?

W rozdziale czwartym recenzowanej rozprawy Autor przedstawia wyniki badań własnych, które dotyczą wpływu różnorodności na poziom potencjału innowacyjnego pracowników zakładów ubezpieczeń. Pomysł na realizację badania własnego oceniam wysoko. Niestety jednak w zaprezentowanych wynikach (podrozdziały 4.1. – 4.3.) nie udało się Autorowi ustrzec pewnych mniej lub bardziej istotnych niedoskonałości:

- 1) oceniając posiadane przez pracowników umiejętności Autor wskazuje, że *najwyżej ocenione zostały umiejętność logicznego myślenia, odbieranie i tolerowanie informacji sprzecznych oraz doskonalenie zastanej sytuacji i poprawianie błędów, zauważając*

jednocześnie, że *taki zestaw dość jednoznacznie pasuje do wizerunku ustawodawcy*. W mojej ocenie takie stwierdzenie wymaga uszczegółowienia tj. wskazania stosownego aktu prawnego;

- 2) omawiając zróżnicowanie badanych cech w zespołach pracowników Autor zupełnie nie odnosi się do wyników zaprezentowanych na wykresie 4.6. zatytułowanym *Zróżnicowanie osobowości w badanych zespołach*;
- 3) interpretując otrzymane wartości współczynnika korelacji (zaprezentowane - w mojej ocenie - nieprawidłowo w tabeli 4.7., ponieważ Autor nie wskazuje pomiędzy jakimi cechami badana jest siła zależności), Autor przyjmuje, że *jedynie korelacje powyżej 0,5 będą interpretowane jako istotne w kontekście celów pracy*, w żaden sposób nie tłumacząc czym podyktowane jest takie założenie;
- 4) w tekście na str. 160 Autor przywołuje wykres 4.7., którego w pracy brak;
- 5) w tabeli 4.9. (str.163-165) Autor zestawia wyniki badań w odniesieniu do stawianych hipotez, wskazując czy dana hipoteza została potwierdzona czy też odrzucona. Zauważalna jest tutaj pewna sprzeczność, bowiem Autor zaznacza, że hipoteza H3: *Istnieje istotna statystycznie zależność między zróżnicowaniem w zakresie płci a poziomem potencjału innowacyjnego pracowników* została potwierdzona, podając jednocześnie w tabeli 4.7. wartość współczynnika korelacji (dla płci) na poziomie 0,42 oraz przyjmując (o czym już wcześniej), że interpretowane jako istotne będą jedynie korelacje powyżej 0,5.

Dodatkowo trudno jest jednoznacznie stwierdzić jaka była liczebność próby badawczej, bowiem w Streszczeniu (str. 7) Autor podaje, że *badania zostały przeprowadzone w dwóch fazach w latach 2017-2019 na próbie 120 pracowników z różnych zakładów ubezpieczeń*. Następnie we Wstępie (str. 16) znajduje się informacja o tym, że pierwsze badanie na próbie 16 menadżerów i 136 pracowników odbyło się w styczniu 2017 roku, a drugie w lutym 2019 (liczba pracowników wzrosła do 151). Natomiast w rozdziale czwartym (str. 149-150) Autor wskazuje, że w *badaniu wzięło udział 16 zespołów produktowych* (spośród 18 funkcjonujących

w Polsce), 16 menadżerów wzięło udział w badaniu CATI, 80% (faza 1) i 82% (faza 2) pracowników wypełniło ankietę. Dodatkowo w tabeli 4.4. (str. 150) widnieje informacja, że liczba zaproszeń do badania to 178, a zwrotność realna to 79,07%. Z kolei sumując zestawione liczebności na wykresach 4.1., 4.3., 4.4., oraz 4.6. okazuje się, że liczebność próby kształtuje się na poziomie 154 respondentów.

Rozdział empiryczny zamyka zaprezentowanie modelu doboru pracowników do zespołu, który może stanowić wsparcie w podejmowaniu decyzji o wyborze kandydata do pracy. Tą część pracy oceniam bardzo dobrze. Docenić należy precyzyjność opisu oraz walor aplikacyjny modelu. Zaproponowane narzędzie może istotnie pomóc menadżerom w doborze pracowników do zespołu.

Formalną stronę pracy oceniam pozytywnie, choć zauważalne są błędy językowe oraz interpunkcyjne. Podkreślić należy, że estetyka przedstawionego tekstu jest odpowiednia, a rysunki i wykresy zostały wykonane starannie.

4. Wnioski końcowe

Przedstawiona do recenzji rozprawa koncentruje się na ważnym i aktualnym problemie. Autor nie tylko wykazał się szeroką wiedzą teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, ale także udowodnił, że posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowo-badawczej. Dlatego też, pomimo wskazanych niedostatków, całościowa ocena recenzowanej rozprawy doktorskiej jest pozytywna.

Reasumując stwierdzam, że recenzowana praca autorstwa mgr. Macieja Szczepankiewicza nt.: „Wpływ różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników zakładów ubezpieczeń”, spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dlatego też wnoszę o dopuszczenie dysertacji do publicznej obrony.

Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska

