Wrocław 2 luty 2024 r.

Prof. dr hab. Czesław Zając
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Ocena

dorobku naukowo-badawczego i w zakresie aktywności naukowej realizowanej więcej niż jednej uczelni oraz dorobku w zakresie popularyzowania nauki, współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, dorobku dydaktycznego i organizacyjnego dra inż. Roberta Kamińskiego na potrzeby postępowania habilitacyjnego

Formalną podstawę sporządzenia niniejszej oceny stanowi pismo z dnia 04.12. 2023 roku dr hab. Hanny Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP Dziekana Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej, w którym zostałem poinformowany o powołaniu mnie w skład Komisji Habilitacyjnej jako recenzenta, mającej na celu przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego dra inż. Roberta Kamińskiego, wszczętego w dniu 23 listopada 2023 roku, uchwałą Rady Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej nr 120/2020-2024.

Podstawę oceny stanowiła otrzymana, dokumentacja wraz z wnioskiem Habilitanta o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego, zawierająca w szczególności:

- autoreferat na temat dorobku i osiągnięć w działalności naukowo- badawczej, dydaktycznej, organizacyjnej i popularyzowania nauki;
- wykaz osiągnięć naukowych, z zaznaczeniem wkładu w rozwój dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości;
- monografię zatytułowaną *Subkultura zespołu projektowego, w*skazaną przez dra Roberta Kamińskiego we wniosku habilitacyjnym jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego;
- wykaz publikacji Kandydata wskazanych w autoreferacie jak osiągnięcia naukowe w zakresie kultury organizacyjnej, rozwoju organizacji, międzynarodowych aspektów zarządzania przedsiębiorstwem, struktur organizacyjnych, metod i koncepcji zarządzania oraz nadrzędnych wartości;
- informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych oraz informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych;

- uzupełnienie złożonej dokumentacji na potrzeby postepowania habilitacyjnego dra inż. Roberta Kamińskiego, zawierające: poświadczona kopie dyplomu doktorskiego, uzupełnienie autoreferatu o zestawienie zbiorcze autorskich i współautorskich publikacji w języku polskim i języku angielskim przed i po doktoracie, dane nauko metryczne - posiadany IF oraz liczbę cytowani, informacje o udziałach w konferencjach krajowych i zagranicznych przed i po doktoracie wraz z tytułami referatów, informacje o zrealizowanych projektach badawczych, informacje o stażach naukowych w ośrodkach akademickich w kraju i za granicą, informacji i ekspertyzach i innych działaniach na rzecz otoczenia społeczno-gospodarczego, pogłębionej informacji o dorobku dydaktycznym i organizacyjnym. Uzupełninie to zostało przesłane na moją prośbę skierowaną mailowo do Sekretarza Komisji habilitacyjnej dr hab. Ewy Więcek – Jamki, prof. PP, już po otrzymaniu w/w dokumentacji.

Recenzja została opracowana na podstawie obowiązujących kryteriów zawartych w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. 2022, poz. 574 z późniejszymi. zm.).

1. Krótka informacja o Habilitancie

Dr inż. Robert Kamiński ukończył w 1998 roku studia magisterskie na Wydziale Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej, na kierunku Zarządzanie i Marketing. Po obronie pracy magisterskiej pod tytułem *Kultura organizacyjna jako narzędzie oceny możliwości zastosowania współczesnych poglądów na organizację i zarządzanie w polskich przedsiębiorstwach* uzyskał stopień naukowy magistra. W 2002 roku po obronie pracy doktorskiej na w/w Wydziale Macierzystej Uczelni, zatytułowanej *Spójność kultury organizacyjnej a innowacyjność przedsiębiorstwa,* której promotorem był prof. dr hab. inż. Marian Chopej, uzyskał stopień doktora nauk ekonomicznych. Pracę zawodową w jednostkach naukowych rozpoczął On w 1998 roku na Wydziale Informatyki i Zarządzania (od 2021 roku Wydziału Zarządzania) Politechniki Wrocławskiej, na której pracuje do dziś, na stanowisku Asystenta, a od 2008 roku – Adiunkta. W latach 2001 – 2019 roku pracował On także w IHI Zittau – Technische Universitat Dresden, jako pracownik naukowo-dydaktyczny. Od 2003 roku do 2014 roku był zatrudniony także jako wykładowca w Instytucie Finansów PWSZ w Nysie.

2.1. Ogólna ocena dorobku naukowo-badawczego po uzyskaniu stopnia doktora

Dr inż. Robert Kamiński, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, w okresie 2003-2023, opublikował łącznie jako autor i współautor 30 publikacji. Na dorobek ten, który stanowią osiągnięcia naukowe, o których mowa w art. 219 Ust. 1, pkt 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 roku, poz. 478 zm.) składają się:

- 3 monografie naukowe, w tym: jedna autorska monografia stanowiąca osiągnięcie naukowe oraz 2 współautorskie monografie;
- 32 rozdziały w monografiach naukowych, w tym: 26 w języku polskim (4 autorskie oraz 22 współautorskie); 5 rozdziałów języku angielskim (wszystkie we współautorstwie); 1 rozdział w języku niemieckim (we współautorstwie);
- redakcje 2 monografii naukowych (obie we współautorstwie) 1 w języku angielskim i jedna w języku niemieckim;
- 35 artykułów w czasopismach naukowych, w tym: 26 w języku polskim (3 autorskie oraz 23 współautorskie); 7 artykułów w języku angielskim (3 autorskie i 4 współautorskie); 2 artykuły w języku niemieckim (oba we współautorstwie).

Dorobek publikacyjny Habilitanta w wymiarze ilościowym, według mojej oceny, jest na poziomie poniżej przeciętnego. Średniorocznie w ciągu 21 lat od uzyskania stopnia doktora, przy łącznej liczbie 72 opracowań naukowych w tym okresie, opublikował On 3,43 opracowania średnio na rok. Zwraca uwagę relatywnie wysoki udział współautorskich publikacji Kandydata do stopnia doktora habilitowanego w Jego dorobku publikacyjnym - 62 na 72 publikacje naukowe. Z jednej strony zasługuje to na pozytywną ocenę, gdyż świadczy o posiadaniu przez Niego umiejętności pracy zespołowej, z drugiej zaś wskazuje na niskie zaangażowanie indywidualne w pomnażanie tego dorobku, który stanowi jedno z kluczowych ustawowych kryteriów oceny osiągnięć kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego. Biorąc pod uwagę rangę wydawnictw, w których ukazały się opracowania dra inż. Roberta Kamińskiego uważam, że jakościowy wymiar Jego dorobku publikacyjnego, lokuje go na dopuszczalnym poziomie, który pozwala uznać osiągnięcia publikacyjne Kandydata za wystarczające z punktu widzenia oceny tych osiągnięć w postępowaniach habilitacyjnych.

Monografie Jego autorstwa i współautorstwa zostały wydane bowiem przez Agendę Wydawniczą Wrocławskiej Rady FSNT Not oraz Oficynę Wydawniczą Politechniki Wrocławskiej. Rozdziały w monografiach ukazały się zaś w takich wydawnictwach jak: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, TNOiK w Poznaniu, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu, Difin, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Handlowej we Wrocławiu, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Oficerskiej wojsk Lądowych im T. Kościuszki we Wrocławiu, Wydawnictwo Akademii Morskiej w Gdyni, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Wydawnictwo Wyżej Szkoły Administracji i Biznesu w Gdyni. Natomiast artykuły Jego autorstwa i współautorstwa zostały opublikowane w takich czasopismach naukowych jak: Organizacja i Kierowanie, Przegląd Organizacji, Argumenta Oeconomica, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Organizacja i Zarządzanie, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej Organizacja i Zarządzanie, Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Osteuropa – Wirtschaft, Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa. Zwraca uwagę śladowy udział czasopism zagranicznych w w/w zestawieniu.

Według bazy Web of Science publikacje Habilitanta były cytowane 3 razy, a Jego Indeks Hirscha wynosi 1. Według bazy Scopus były one cytowane przez innych autorów 2 razy, a Jego Indeks Hirscha wynosi 1. Baza Google Scholar wskazuje na 179 cytowań (w tym 34 autocytowania) oraz Indeks Hirscha na poziomie 7, a baza Google Search - na 203 cytowania. Świadczy to o relatywnie słabej rozpoznawalności dorobku publikacyjnego kandydata oraz o niskim umiędzynarodowieniu tego dorobku. Publikacje te zawierają zagadnienia teoretyczne i praktyczne, metodyczne i aplikacyjne obejmujące: międzynarodowe aspekty zarządzania przedsiębiorstwem, kulturę organizacyjną, struktury organizacyjne, współczesne metody i koncepcje zarządzania, nadrzędne wartości. Zawarte w nich analizy i oceny, przemyślenia oraz rozważania, są efektem dorobku naukowo-badawczego ich Autora.

Dokonana przeze mnie ocena osiągnięć publikacyjnych dra inż. Roberta Kamińskiego, przy uwzględnieniu informacji naukometrycznych, zawartych w przesłanym mi Wykazie osiągnięć naukowych, wskazuje na to, że posiada On w dorobku osiągnięcia naukowe, które stanowią znaczny wkład w rozwój dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości, w tym monografię

naukową zatytułowaną *Subkultura zespołu projektowego* wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami ustawowymi. Stanowi zarazem podstawę do stwierdzenia, że wypełnia On standardy przyjęte w postępowaniach habilitacyjnych w tym zakresie, na przeciętnym poziomie.

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, Kandydat do stopnia doktora habilitowanego uczestniczył w latach 2006-2008 jako wykonawca w projekcie badawczym zatytułowanym *Rozwój zdolności uczenia się przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce* finansowanym przez Komitet Badań Naukowych, którego kierownikiem był prof. dr hab. inż. Marian Hopej. Celem tego projektu było opracowanie strategii zmiany kultury organizacyjnej zorientowanej na rozwój zdolności uczenia się przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce. Udział Kandydata w tym projekcie polegał na uczestnictwie w opracowaniu metody pomiaru stopnia otwartości kultury organizacyjnej, wyznaczeniu kluczowych czynników kulturotwórczych, sformułowaniu hipotez odnośnie zależności miedzy tymi czynnikami a stopniem otwartości kultury organizacyjnej, przygotowaniu i przeprowadzeniu badań empirycznych, umożliwiających sprawdzenie hipotez badawczych oraz opracowaniu strategii otwierania kultury organizacyjnej.

2.2. Opinia o monografii dra inż. Roberta Kamińskiego pt. *Subkultura zespołu projektowego* wskazanej przez Niego jako osiągnięcie naukowe

Dr inż. Robert Kamiński wskazał napisaną przez siebie monografię pt. *Subkultura zespołu projektowego* jako osiągnięcie naukowe, zgodnie z art. 219 ust. 2 punkt a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Monografia ta została wydana w 2021 roku przez Oficynę Wydawniczą Politechniki Wrocławskiej. Recenzentem wydawniczym tego opracowania byli: prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś i dr hab. Janusz Lichtarski, prof. UE we Wrocławiu. Autor tej monografii dokonał na gruncie teoretycznym i empirycznym głębokiej oraz całościowej analizy i oceny subkultury zespołu projektowego, wnosząc w ten sposób swój wkład w rozwój zarządzania w wymiarze teoretycznym i praktycznym. Poszerzył wiedzę na temat kulturowych uwarunkowań zarządzania projektami, w kontekście subkultur powstających i występujących w takich zespołach. Wykorzystując rezultaty studiów nad literaturą przedmiotu oraz wyniki własnych badań empirycznych opracował autorski model badań problematyki subkultur zespołów projektowych, który według mnie, wypełnia lukę badawczą, występującą w zakresie tej problematyki. Wymienione wyżej

zagadnienie, ujęte wielowątkowo i wielowymiarowo, jest oryginalne, złożone, trudne do teoretycznej i empirycznej eksploracji, a jednocześnie intersujące poznawczo. Dlatego też pozytywnie oceniam dokonany przez Habilitanta dobór tematyki badawczej oraz Jego wybór przedmiotu i zakresu badań. Wyniki badań przeprowadzonych przez dra inż. Roberta Kamińskiego mogą być, według mnie, użyteczne zarówno dla przyszłych badaczy wyżej wymienionego zagadnienia, jak również dla szeroko pojmowanej praktyki zarządzania we współczesnych organizacjach.

Recenzowana monografia liczy 294 strony, posiada prawidłową strukturę, na którą składają się: wstęp, cztery rozdziały, zakończenie, załącznik i literatura (bibliografia). Zabrakło w niej spisów rysunków i tabel. Do jej przygotowania Autor wykorzystał bogatą literaturę, obejmującą aż 382 różne (w przeważającej liczbie monografie i artykuły z naukowych czasopism, jak również źródła internetowe), w większości polsko - i anglo - oraz niemieckojęzycznych pozycji bibliograficznych rodzimych i zagranicznych autorów. W zestawie pozycji bibliograficznych, które są adekwatne do rozważanej w monografii problematyki, odnaleźć można relatywnie niewiele publikacji z ostatnich kilku lat.

We Wstępie, na początku rozważań Autor monografii podkreślił, że „jeśli działalność projektowa przyczynia się do pewnej dezintegracji dotychczasowego funkcjonowania organizacji, to niezbędne stają się działania na rzecz jej częściowej integracji" (s. 8). Stwierdził, powołując się na pogląd prof. Łukasza Sułkowskiego, że integracja może być uzyskana, za pośrednictwem strategii, struktury i kultury. (...) W przypadku kultury, jako trzeciego z wyżej wymienionych elementów scalania organizacji, „uwaga badaczy skierowana jest zarówno na kulturę organizacyjną odnoszącą się do norm i wartości sprzyjających realizowaniu projektów w organizacji, jak i na tzw. kulturę organizacyjną projektu. (...) Funkcjonowanie „projektowych" norm i wartości w połączeniu z normami i wartościami niejako „procesowymi" prowadzi do powstania specyficznej subkultury, którą w literaturze przedmiotu określano mianem kultury organizacyjnej projektu" (s. 8) . „Każdy zespół zespól projektowy będzie miał potencjalnie swoją własną subkulturę. Ta subkultura określna w monografii przez jej Autora mianem subkultury zespołu projektowego, powstaje na poziomie zespołu projektowego i charakteryzuje się z jednej strony normami i wartościami typowymi dla kultury organizacyjnej (np. danego przedsiębiorstwa), a z drugiej normami i wartościami, które zostały wykształcone podczas zarządzania projektami i w trakcie realizowania zadań projektowych przez członków zespołu projektowego. Mówienie o subkulturze zespołu projektowego jest tym bardziej uzasadnione, że każdy zespół, będący specyficzna grupą społeczną, charakteryzuje się

normami grupowymi, standardami zachowań, pewna spójnością i lojalnością swoich członków. Kiedy zespoły projektowe będą funkcjonować dłużej, wtedy można sądzić, że nie tylko wykształcą swój podsystem symboli (artefaktów), lecz także określony sposób patrzenia na świat zostanie głębiej zakorzeniony w umysłach członków zespołu projektowego. Jeżeli z kolei przyjmiemy, że zespół projektowy stanowi część organizacji i ma z nią formalne i nieformalne powiązania, to wykształcone w zespole projektowym normy i wartości będą chociaż w części musiały odzwierciedlać to, co dzieje się w organizacji i być zakotwiczone w jej kulturze. Powstała w ten sposób subkultura zespołu projektowego będzie zarówno oddziaływać na jego członków, jak i wchodzić w interakcje z pozostałą częścią organizacji, która nie bierze udziału w realizacji projektu". Konstatuje, że zwrócenie uwagi właśnie na subkulturę zespołu projektowego - a nie na całą kulturę organizacyjna wspierającą zarządzanie projektami ani nie na kulturę organizacyjną projektu (charakteryzującą wiele projektów w danej organizacji) – umożliwia sformułowanie sześciu problemów badawczych". (s. 9). Te problemy to:

- „potrzeba wprowadzenia do nauki o zarządzaniu i jakości terminu „subkultura zespołu projektowego";
- „określenie czynników sprzyjających kształtowaniu się subkultury zespołu projektowego";
- „brak spójności wyników dotychczasowych badań poświęconych cechom subkultury zespołu projektowego";
- „relacja między subkulturą zespołu projektowego a kultura organizacyjną";
- „procesy zachodzące w obszarze subkultury zespołu projektowego";
- „zależności między subkulturą zespołu projektowego a funkcjonowaniem organizacji w wielu jej aspektach"

Habilitant przedstawił cel główny monografii jako „sformułowanie kompleksowego modelu subkultury zespołu projektowego" oraz cztery cele szczegółowe:

1. „ukazanie problematyki zarzadzania projektami i funkcjonowania zespołu projektowego w organizacji stanowiącej przykład integracyjnej i koercyjnej koncepcji systemu organizacyjnego";
2. „opisanie systemowego modelu funkcjonowania subkultur w organizacji składającego się z czynników subkulturotwórczych, procesów zachodzących w subkulturach oraz obszarów funkcjonowania organizacji, na które subkultury organizacyjne mają wpływ";

3. „sformułowanie hipotetycznego modelu subkultury zespołu projektowego składającego się z czynników sprzyjających powstawaniu subkultury zespołu projektowego, procesów zachodzących w subkulturze zespołu projektowego oraz czterech obszarów funkcjonowania organizacji, na które subkultura zespołu projektowego ma wpływ (czyli zaangażowanie pracowników, stopień osiągnięcia celów projektu, opór wobec zmian i przewaga konkurencyjna);
4. „empiryczną weryfikację hipotetycznego modelu subkultury zespołu projektowego".

Zdefiniował On pojęcie „siła subkultury zespołu projektowego" oraz sformułował trzydzieści pięć hipotez badawczych, składających się na hipotetyczny model subkultury zespołu projektowego, obejmujących:

- związek siły subkultury zespołu projektowego z innowacyjnością projektu (1 hipoteza), jego złożonością (1 hipoteza), tempem realizacji (1 hipoteza), typem technologii (1 hipoteza), formą organizacji projektowej (1 hipoteza), wykształceniem i kwalifikacjami członków zespołu projektowego (1 hipoteza) oraz i nastawieniem do pracy w zespole projektowym (1 hipoteza), dynamiką i złożonością otoczenia (1 hipoteza), osobą kierownika projektu (1 hipoteza);
- relacje miedzy subkulturą zespołu projektowego a kulturą organizacyjną z podkreśleniem wzmacniającego charakteru tej subkultury (1 hipoteza);
- procesy zachodzące w subkulturach zespołu projektowego, czyli czynników sprzyjających przechodzeniu między subkulturami (2 hipotezy), kontaktowaniu się subkultur (2 hipotezy), uczeniu się subkultury zespołu projektowego (4 hipotezy);
- związek subkultury zespołu projektowego z zaangażowaniem zespołu projektowego (3 hipotezy), realizacją celów projektu (6 hipotez), oporem wobec zmian (4 hipotezy), przewagą konkurencyjną (5 hipotez).

W końcowej części Wstępu dr inż. Robert Kamiński przedstawił metodykę własnych badań, przeprowadzonych na potrzeby przygotowania monografii. Zaprezentował również strukturę opracowania, syntetycznie opisując zawartość poszczególnych rozdziałów

W warstwie koncepcyjno-metodycznej, przedstawionej przez Autora we Wstępie, dostrzegam kilka mankamentów, istotnych dla poprawności tej warstwy. Kandydat do stopnia doktora habilitowanego zaprezentował aż 6 problemów badawczych, ale według moje oceny są to bardziej stwierdzenia, a niektóre z tych stwierdzeń można by potraktować jako: cel cząstkowy - np. „określenie czynników sprzyjających kształtowaniu się subkultury zespołu

projektowego" (drugi według Niego problem badawczy), czy wyjaśnienie istoty empirycznej luki badawczej - „niespójne wyniki dotychczasowych badań poświęconych cechom subkultury zespołu projektowego (trzeci według Niego problem badawczy). Uważam, ze Autor recenzowanej monografii powinien sformować problem badawczy, agregując tych sześć zaproponowanych problemów badawczych, np. w postaci pytania, na które mógłby udzielić odpowiedzi wykorzystując rezultaty przeprowadzonych przez Siebie studiów nad literaturą przedmiotu oraz wyniki własnych badań empirycznych, i z którego można byłoby „wyprowadzić cel główny". Pewnym usprawiedliwieniem takiego ujęcia przez Habilitanta problemu badawczego jako zestaw złożony z sześciu problemów badawczych", jest fakt wyjaśnienia przez Niego istoty każdego z tych „sześciu problemów". Nie mam zastrzeżeń odnośnie sformułowania celu głównego opracowania. Uważam natomiast, że Autor monografii powinien bardziej skonkretyzować, uszczegółowić cele cząstkowe tak, by stanowiły one uzupełnienie i dopełnienie celu głównego. Ponadto nieprawidłowo utożsamia On metodę badawczą z instrumentem badawczym pisząc, że „weryfikację tak sformułowanego hipotetycznego modelu subkultury zespołu projektowego przeprowadzono w rozdziale 4.. Szczegółowo opisana została przyjęta metoda badawcza- instrument badawczy (czyli kwestionariusz ankietowy)..." (s. 19).

Zaproponowane hipotezy zostały, według mnie, logicznie sformułowane, po analizie literatury przedmiotu oraz opublikowanych wyników badań innych autorów odnośnie zagadnienia stanowiącego przedmiot badań i rozważań Autora. Uważam, że niektóre z tych hipotez są dość oczywiste, jest ich zbyt dużo, a hipoteza nr siedem w przedstawionej kolejności, jest bardziej tezą, stwierdzeniem, niż hipotezą.

Biorąc pod uwagę złożoność i wielowymiarowość przedsięwzięcia eksploracyjnego, jakiego podjął się Habilitant uznaję, że zrealizował On sformułowane przez Siebie cele badawcze oraz dokonał sprawdzenia własnych hipotez badawczych.

Do zalet (silnych stron), zalet ocenianej monografii, według mojej opinii, można zaliczyć:

- skoncentrowanie uwagi Autora na zagadnieniu subkultury zespołu projektowego, stanowiącego jeden z ważnych elementów zarządzania projektami. Jest to zagadnienie oryginalne, rzadko opisywane w rodzimym piśmiennictwie, ważne dla praktyki i teorii zarządzania;
- kompleksowe, wielowymiarowe i interdyscyplinarne podejście do przedmiotu badań –subkultury zespołu projektowego, rozpatrywanej w kontekście

uwarunkowań i czynników jej kształtowania, jej związków i relacji pomiędzy tymi czynnikami, jak również zachodzących w niej procesów wewnętrznych;

- bogaty przegląd literatury poświęconej subkulturom organizacyjnym, ich powstawania i funkcjonowania, kontaktowaniu się subkultur, ich zmiany, wpływu na innowacyjność i zachowania pracowników oraz subkultur zespołów projektowych - zachodzących w nich procesów, wpływu tych subkultur na zarządzanie projektami i funkcjonowanie całej organizacji;
- autorską propozycję modelu subkultury zespołu projektowego, umożliwiającego naukową eksplorację oraz empiryczną weryfikację sformułowanych hipotez badawczych i kontynuację przeprowadzonych przez Autora badan w szerszym wymiarze;
- wskazanie ograniczeń własnych badań empirycznych oraz rekomendacji dla przyszłych badań problematyki rozpatrywanej w recenzowanej przeze mnie monografii, co oceniam jako wartościowe i potencjalnie przydatne dla przyszłych tej problematyki.

Natomiast słabością recenzowanego opracowania, według mojej oceny, są wskazane wcześniej mankamenty występujące w jego warstwie koncepcyjno-metodycznej oraz zbyt mała liczba najnowszych publikacji, pochodzących z kilku ostatnich lat w zestawie wykorzystanej bibliografii.

Reasumując cząstkowe oceny dorobku naukowo-badawczego, z uwzględnieniem monografii, wskazanej przez Kandydata do stopnia doktora habilitowanego jako osiągnięcie naukowe oceniam, że dorobek naukowy dra inż. Roberta Kamińskiego, wypracowany po uzyskaniu przez Niego stopnia doktora, spełnia wymagania ustawowe. Na taką ocenę składają się zawarte w mojej recenzji oceny cząstkowe elementów składowych tego dorobku, odpowiadające obowiązującym kryteriom ustawowym, branym pod uwagę przy ocenie osiągnięć naukowych kandydatów ubiegających się o stopień naukowy doktora habilitowanego: przede wszystkim ilościowy i jakościowy wymiar Jego osiągnięć publikacyjnych, uczestnictwo jako kierownik lub wykonawca w krajowych i międzynarodowych zespołach badawczych, finansowanych w drodze konkursu. Profil zainteresowań naukowo-badawczych, prezentowany w monografii, publikacjach oraz badaniach naukowych prowadzonych przez Habilitanta, wpisuje się w dyscyplinę Nauk o Zarządzaniu i Jakości.

2.3. Ocena aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

W przedłożonej mi dokumentacji można odnaleźć informacje dotyczące aktywności naukowej Habilitanta w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu i Jakości, realizowanej w więcej niż jednej uczelni, bądź innej instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, odnośnie:

- współpracy z Katedrą Organizacji, Zarządzania Personelem i Nauk o Przywództwie w Technische Universitat Berlin, która zaowocowała opracowaniem we współautorstwie 4 artykułów w krajowych czasopismach naukowych;
- współpracy z Katedrą Nauk Społecznych w Internationales Hochschulinsitut Zittau – Technische Universitat Dresden oraz współpracy z Wydziałem Zarządzania na Georg-Simon-Ohm Fachhoschule w Norymberdze, której rezultatem jest wydanie wspólnej z autorami reprezentującymi w/w/ ośrodki naukowe, publikacji naukowej, zorganizowanie międzynarodowej konferencji naukowej oraz opublikowanie we współautorstwie 4 artykułów naukowych poświęconych problematyce globalizacji - jej uwarunkowań i skutków.

Uznaję, że Kandydat do stopnia naukowego doktora habilitowanego, posiada osiągnięcia w omawianym obszarze aktywności i spełnia zarazem to kryterium ustawowe, stosowane w postępowaniu habilitacyjnym..

3. Ocena dorobku popularyzatorskiego oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym

Dr inż. Robert Kamiński, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora wydał we współautorstwie poradnik *Jak rozpocząć własny biznes?: poradnik dla rozpoczynających działalność;* aktywnie uczestniczy w Dolnośląskim Festiwalu Nauki, na którym prowadzi warsztaty w zakresie prognozowania; w ramach współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym w okresie 2003-2022 opracował: jako kierownik oraz koordynator merytoryczny i wykonawca projekty dotyczące planowania strategicznego m.in. dla KGHM Polska Miedź S.A., Grupa Azoty S.A. oraz jednostek samorządu terytorialnego (Strategia Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Gminy Wałbrzych); projekt dotyczący diagnozy i zmiany kultury organizacyjnej, związany z wprowadzeniem systemu zarzadzania projektami dla KGHM Polska Miedź S.A., Nowa Era sp. z o.o., Inter Cars S.A., Grupa Maspex Wadowice; wspierał merytorycznie wdrażanie nowej strategii przedsiębiorstwa m.in. w SPEC S.A. oraz PGE S. A.;

przygotował i wdrożył system zarządzania projektami w KGHM ZANAM S.A., Polskich Portach Lotniczych S.A., w Ministerstwie Infrastruktury; opracował i przeprowadził zmiany struktur organizacyjnych w Bestcom sp. z o.o., Goclever sp. z o.o., Polskie LNG S.A. – Gaz System; przygotował system zarządzania procesowego polegającego na mapowaniu i optymalizacji procesów dla Grupy Azoty S.A., Bestcom sp. z o.o. Goclever sp, z o.o. oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, pełniąc jednocześnie funkcję kierownika tych projektów; Stworzył wspólnie z UE w Krakowie oraz Instytutem Heweliusza we Wrocławiu program edukacyjny *MBA in Community Management*, wspólnie z UMCS w Lublinie i Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów programy studiów *Techniki światłowodowe i fotoniczne* oraz *Inżynieria Światłowodowa* i kierował tymi projektami, pełnił funkcję wiceprzewodniczącego Rady Polskiego Centrum Fotoniki i Światłowodów w Lublinie.

Osiągnięcia dra inż. Roberta Kamińskiego w zakresie popularyzowania nauki (wiedzy naukowej) oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym oceniam pozytywnie. Pozwalają one stwierdzić, że wypełnia On wymagania ustawowe w tym zakresie.

4. Ocena osiągnięć dydaktycznych i organizacyjnych

Dorobek dydaktyczny Habilitanta jest powiązany z Jego aktywnością naukowo-badawczą. Prowadził i prowadzi On na Politechnice Wrocławskiej wykłady, seminaria i projekty na studiach I i II stopnia z takich przedmiotów jak: *Podstawy zarządzania, Teoria organizacji i zarządzania, Koncepcje zarządzania, Zastosowanie metod projektowania inżynierskiego systemów zarządzania, Zarzadzanie zmianą i projektem.* Prowadzi także wykłady i ćwiczenia na studiach podyplomowych, z następujących przedmiotów: *Analiza strategiczna* studia prowadzone przez Polsko-Amerykańską Szkołę Biznesu i Politechnikę Wrocławską; *Zarządzanie zmianą w sytuacji kryzysowej* – studia MBA in Community Management, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, *Zarządzanie strategiczne* – studia MBA Executive – Wrocławska Akademia Biznesu w Naukach Stosowanych. W latach 2001-2019 był wykładowcą IHI Zittau – Technische Universitat Dresden, w którym prowadził wykłady i ćwiczenia z przedmiotów: Organisation Strukturen und Prozesse, Unternehmensorganisation und Unternehmenskultur, Organisationsentwicklung, Strategische Unternehmensplannung na studiach magisterskich. W okresie 2003 - 2013 był również wykładowcą w Instytucie Finansów Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Nysie. Był On współautorem programów w/w studiów.

Jest promotorem 41 prac dyplomowych oraz autorem 49 takich prac. W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Nysie wypromował 115 licencjatów i opracował 57 recenzji prac

licencjackich, zaś w Technische Universitat Dresden - IHI Zittau był promotorem 9 prac dyplomowych i sporządził 13 recenzji takich prac.

W okresie swojej pracy na Uczelni Kandydat do stopnia naukowego doktora habilitowanego w latach 2016-2020 pełnił funkcję Prodziekana ds. studenckich na Wydziale Informatyki i Zarzadzania Politechniki Wrocławskiej, a w okresie 2009 – 2011 – funkcję Kierownika Katedry General Business Mnagement, Esp. Controlling and Environmental Management na IHI – Technische Universitat Dresden oraz był Członkiem Rady Instytutu na tej uczelni.

Osiągnięcia Habilitanta w obszarze dydaktyki i sferze organizacyjnej zasługują, według mnie, na pozytywną ocenę.

Wniosek końcowy

Dokładna analiza osiągnieć naukowych dra inż. Roberta Kamińskiego, przeprowadzona na podstawie aktualnie obowiązujących ustawowych kryteriów oceny dorobku kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego, skłania mnie do stwierdzenia, że stanowią one wystarczającą podstawę do pozytywnej oceny tych osiągnięć. Uważam, że dorobek naukowy Habilitanta, w tym monografia Jego autorstwa zatytułowana *Subkultura zespołu projektowego,* wskazana jako osiągnięcie naukowe, zgodnie z art. 219 ust. 2 punkt a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wnosi znaczny wkład w rozwój Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Biorąc także pod uwagę pozytywną ocenę Jego aktywności naukowej w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu i Jakości, realizowanej w więcej niż jednej uczelni, bądź innej instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej oraz dorobek popularyzatorski, współpracę z otoczeniem gospodarczym i społecznym, osiągnięcia dydaktyczne i w sferze organizacyjnej uznaję, że dorobek dra inż. Roberta Kamińskiego spełnia wymogi określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, odnośnie uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Skłania mnie to do poparcia Jego wniosku o uzyskanie tego stopnia.

Czesław Zając