

wpłynęło 15.12.2020v.

Kraków, 04.12.2020

Dr hab. Marta Najda-Janoszka, prof. UJ
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Recenzja

Dorobku naukowo-badawczego, dydaktycznego, popularyzatorskiego i współpracy międzynarodowej Pana dr Michała Adama Leśniewskiego w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie: nauk o zarządzaniu i jakości

Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej

Instytut

Przedsiębiorczości

1. Podstawy formalno-prawne sporządzenia recenzji

Podstawą prawną do sporządzenia recenzji jest pismo prof. dr hab. Aldony Glińskiej-Neweś, Przewodniczącej Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości, z dnia 6 października 2020 roku, informujące o powołaniu mnie na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Michała Adama Leśniewskiego. Oceny dokonano w oparciu o wymagania prawne zawarte w artykule 16 Ustawy z dn. 14 marca 2003r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.), Rozporządzeniu MNiSzW z dnia 1 września 2011r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz. U. Nr 196, poz. 1165), Rozporządzeniu MNiSzW z dnia 19 stycznia 2018r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadaniu tytułu profesora (Dz. U. z 30 stycznia 2018 r., poz. 261).

Recenzję sporządzono na podstawie dokumentacji przedłożonej przez Habilitanta:

- wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinie: nauk o zarządzaniu i jakości (załącznik 1),
- dane wnioskodawcy (Załącznik 2),
- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej (Załącznik 3),
- wykaz osiągnięć naukowo-badawczych, informacji osiągnięciach dydaktycznych, współpracy międzynarodowej i popularyzacji nauki (Załącznik 4),
- oświadczenie o ubieganiu się o habilitację (Załącznik 5),
- dokument potwierdzający nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu (Załącznik 6),
- monografia M. A. Leśniewski, *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2020, ss. 242, ISBN 978-83-7133-784-0) wskazanej jako osiągnięcie naukowe wynikające z art.

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

16 ustawy z dn. 14 marca 2003r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.)

- dokument informujący o nowym miejscu i stanowisku pracy,
- nośnik elektroniczny z zapisem przedkładanych dokumentów z wyłączeniem monografii oraz dokumentu informującego o nowym miejscu i stanowisku pracy.

Dokumentacja na prośbę członka Komisji Habilitacyjnej została uzupełniona przez Kandydata o kopie pracy naukowych, udostępnionych w trybie zdalnym na dysku Google.

Stwierdzam, że dr Michał Adam Leśniewski spełnia formalne kryteria wymagane od kandydatów na stopień doktora habilitowanego. W 2002 roku uzyskał stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Jednocześnie oświadczam, że nie jestem współautorką żadnej z przedłożonych publikacji, ani recenzentką w procesach wydawniczych publikacji wskazanych we wniosku.

2. Podstawowe informacje o Habilitancie

Dr Michał Adam Leśniewski ukończył w 1998 roku studia magisterskie na kierunku Zarządzanie i Marketing – na Wydziale Zarządzania i Administracji Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach (Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach) uzyskując tytuł zawodowy magistra. W tym samym roku Kandydat został zatrudniony na stanowisku asystenta w Zakładzie Zarządzania na Wydziale Zarządzania i Marketingu Wyższej Szkoły Handlowej im. B. Markowskiego w Kielcach. W 2002 roku uzyskał stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu nadany uchwałą Rady Kolegium Zarządzania i Finansów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Rozprawę doktorską pt. „Wpływ strategii zrównoważonego rozwoju na konkurencyjność gmin” Kandydat przygotował pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Romualda Bauera. Po uzyskaniu stopnia doktora dr Michał Adam Leśniewski został mianowany na stanowisko adiunkta w Zakładzie Zarządzania na Wydziale Zarządzania i Marketingu Wyższej Szkoły Handlowej im. B. Markowskiego w Kielcach. Od 2005 roku do 2020 roku pracował na stanowisku adiunkta na Wydziale Zarządzania i Administracji/Wydziale Prawa i Nauk Społecznych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. Zgodnie z przedłożonym odrębnym dokumentem, od 1 października 2020 roku Kandydat jest zatrudniony na stanowisku adiunkta na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.

3. Ocena osiągnięcia naukowego

Autorska monografia, opublikowana w całości, pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne* (Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2020, ISBN 978-83-7133-784-0), wskazana została przez dr Michała Adama Leśniewskiego jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu art. 16 ustawy z dn. 14 marca 2003r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.). Recenzentami wydawniczymi byli: prof. dr hab. Łukasz Sułkowski oraz dr hab. Jacek Brdulak, prof. SGH. Monografia ma łączną objętość 237 stron, w tym: 5 str. wprowadzenia, 201 str. części właściwej, 3 str. zakończenia, załącznik przedstawiający kwestionariusz ankiety i obejmujący 4 str. oraz wykazy: 26 rysunków, 11 tabel, 321 pozycji literatury i 9 źródeł internetowych.

Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej

Instytut
Przedsiębiorczości

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4
PL 30-348 Kraków
tel. +48(12) 664 5579
tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Osiągnięcie naukowe oceniono pod względem wkładu Habilitanta w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, w szczególności uwzględniając kwestie merytoryczne i metodyczne. W ramach przeprowadzonej oceny odniosłam się do a) doboru tematu, b) celów pracy, hipotez badawczych c) struktury i układu monografii d) doboru metod i narzędzi badawczych e) wartości naukowej pracy i jej wkładu do nauk o zarządzaniu i jakości.

a. Dobór tematu i sformułowany problem badawczy

Opiniowana praca dotyczy roli i znaczenia kultury organizacyjnej w kształtowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw. Podjęta tematyka kulturowych uwarunkowań konkurencyjności stanowi aktualne, interesujące i rozwojowe pole rozważań teoretycznych i badawczych wpisujące się w tożsamość nauk o zarządzaniu i jakości. W ramach wybranej tematyki główne zamierzenie badawcze opracowania dotyczy konceptualizacji wspomnianych kulturowych uwarunkowań w ramach nowego konstruktów określonego jako „konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw”. O ile zdefiniowane pole badawcze znajduje pełne uzasadnienie, o tyle poważne zastrzeżenia budzi skromna i merytorycznie uboga argumentacja nakreślająca istotność wskazanego problemu badawczego i jego osadzenie w istniejącym dorobku nauk o zarządzaniu i jakości. Koncepcja nowego konstruktów „konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw” nie została w sposób czytelny i spójny wyprowadzona z literatury przedmiotu. W poszczególnych rozdziałach opracowania omówione zostały jego zasadnicze komponenty (kultura organizacyjna, konkurencyjność), tworzące podstawy dyskusji o kulturowych uwarunkowaniach konkurencyjności przedsiębiorstw. Brak jest natomiast treści wyjaśniających logikę leżącą u podstaw powiązania kultury organizacyjnej i konkurencyjności w ramach nowego konstruktów. Mimo że opracowania prezentujące propozycje w zakresie kulturowej perspektywy konceptualizacji konkurencyjności publikowane były w uznanych czasopismach (np. *Academy of Management Journal*, *Journal of Management*) już w 2002, 2003 roku (np. Hult, Ketchen, Nichols, 2002; Hult, Snow, Kandemir, 2003) w prezentowanej monografii nie uwzględniono żadnej. Znamiennym śladem po przeprowadzonej, selektywnej kwerendzie literatury przedmiotu pozostaje enigmatyczny zapis: „*istnieje niewiele opracowań dotyczących tematu konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw*” (s. 185), wsparty wskazaniem jednej krajowej pozycji (Sułkowski, 2012) omawiającej w sposób szeroki problematykę kultury w sferze zarządzania przedsiębiorstwem.

Konkludując, dobór tematyki pracy oceniam jako trafny, odpowiadający aktualnym obszarom dyskursu w naukach o zarządzaniu i jakości. Natomiast sposób sformułowania i uzasadnienia problemu badawczego jest w mojej opinii dalece niewystarczający, a zarazem sygnalizujący niedostatki warsztatu badawczego.

b. Cele opracowania i hipotezy badawcze

We wstępie monografii wskazano, że celem głównym pracy jest „*identyfikacja i charakterystyka konkurencyjności kulturowej organizacji na przykładzie przedsiębiorstw województwa świętokrzyskiego*” (s. 9). Biorąc pod uwagę zamysł badawczy wprowadzenia nowego konstruktów „konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw” do teorii nauk o zarządzaniu i jakości oczekiwanym jest, aby cel główny obejmował przede wszystkim jego konceptualizację, która to dopiero konstytuuje grunt pod identyfikację i charakterystykę. W dalszej części opracowania, w podrozdziale 6.1 (Uzasadnienie podjęcia badań, cel badań), treść celu głównego sformułowano inaczej: „*przedstawienie kulturowych uwarunkowań czynników*

Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej

Instytut
Przedsiębiorczości

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4
PL 30-348 Kraków
tel. +48(12) 664 5579
tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl

MSR



konkurencyjności przedsiębiorstw funkcjonujących w województwie świętokrzyskim” (s.186). Odmienne zapisy sygnalizuje nie tylko niespójność założeń koncepcyjno-badawczych pracy, ale również wyraźne ciążenie w kierunku deskryptywnym niż teorio-twórczym.

Przedstawionemu w podrozdziale 6.1 celowi głównemu towarzyszy pięć celów szczegółowych:

- *przegląd literatury przedmiotu w kierunku konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw;*
- *opracowanie modelu konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw wynikającego z przeprowadzonych badań naukowych;*
- *opracowanie narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety;*
- *identyfikacja czynników konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw;*
- *zintegrowane podejście do czynników konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw.*

Kompozycja, jak i sposób sformułowania celów szczegółowych budzą istotne zastrzeżenia. Trudno uznać za prawidłowe wskazanie, że celem jest metoda, a nie to, co dzięki zastosowaniu wybranej metody ma zostać osiągnięte (cel szczegółowy 1). W ramach kolejnego celu zaplanowano opracowanie modelu „konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw”. Przyjęta kolejność sugeruje wyprowadzenie modelu z literatury, tymczasem model prezentowany jest na końcu monografii jako wynik badań empirycznych (s. 210). Dalej, mimo iż zamysł badawczy opracowania dotyczy nowego konstruktów, będącego efektem integracji złożonych koncepcji, cele szczegółowe nie obejmują jego operacjonalizacji. Zaplanowanie opracowania narzędzia badawczego bez uprzedniej operacjonalizacji badanego zjawiska należy uznać za podstawowy błąd warsztatowy. Z kolei ostatni cel szczegółowy trudno uznać za cel, gdyż sposób jego sformułowania wskazuje na założenie koncepcyjne.

Prezentację celów opracowania wsparto deklaracją zastosowania ujęcia interdyscyplinarnego. Jednakże dalsze rozwinięcie myśli wskazuje dość jednoznacznie perspektywę jednej dyscypliny, natomiast interdyscyplinarność utożsamia w sposób błędny z różnorodnością koncepcji i konstruktów w ramach dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości: „zarządzanie jest nauką interdyscyplinarną, dlatego autor niniejszej pracy powiązał konkurencyjność i kulturę organizacyjną w jedną całość w postaci konkurencyjności kulturowej” (s. 186). Taka swoboda i bezrefleksyjność w stosowaniu i interpretowaniu podstawowych pojęć, koncepcji, jak również w multiplikacji nowych zauważalna jest w całej pracy. Szerszy komentarz w tym zakresie umieszczono w punkcie e. niniejszej recenzji.

Do realizacji wyznaczonych celów sformułowano pięć hipotez badawczych (s. 189-190):

1. *Czynniki konkurencyjności przedsiębiorstw kształtowane są pod wpływem uwarunkowań kulturowych.*
2. *Konkurencyjność kulturowa to postać szczegółowa konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw w ramach całościowej konkurencyjności przedsiębiorstw.*
3. *Menedżer decydem kształtowania czynników konkurencyjności i przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.*
4. *Kultura narodowa i kultura organizacyjna kulturą zintegrowaną kształtowania czynników konkurencyjności i przewagi konkurencyjnej.*
5. *Menedżer kreatorem kształtowania kultury organizacyjnej z perspektywy realizacji procesu zarządzania przedsiębiorstwem.*

Biorąc pod uwagę, że zamierzenie badawcze dotyczy współzależności między określonymi zmiennymi decyzję o przyjęciu hipotez należy ocenić pozytywnie. Niemniej jednak tylko pierwsze z przedstawionych stwierdzeń nosi pewne znamiona hipotezy – wskazano zależność i

Wydział Zarządzania

i Komunikacji Społecznej

Instytut

Przedsiębiorczości

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

zmiennie, przy czym zmiennie występują w postaci złożonych agregatów wymagających dekompozycji. Pozostałe stwierdzenia (2-5) należy uznać za nieweryfikowalne tezy o dodatkowo wątpliwej logice. Ponadto towarzyszące hipotezom komentarze to bardzo ogólne postulaty nie wsparte żadnym źródłem literaturowym.

Po zapoznaniu się z głównym celem pracy, celami szczegółowymi oraz hipotezami stwierdzam znaczące nieprawidłowości w sformułowaniu tych podstawowych wyznaczników koncepcyjnych ram postępowania badawczego. Charakter wykazanych nieprawidłowości świadczy o wyraźnych niedostatkach warsztatu naukowo-badawczego.

c. Struktura monografii

Monografia posiada standardowy układ w podziale na część teoretyczną (pięć pierwszych rozdziałów) i empiryczną (ostatni szósty rozdział). Przyjęty podział treści wykazuje istotną dysproporcję objętości poszczególnych rozdziałów – najbardziej obszerny (68 s.) jest rozdział trzeci przedstawiający zbiór licznych wątków związanych z rolą kierownika w organizacji, podczas gdy rozdziały czwarty i piąty prezentujące kluczowe dla opracowania koncepcje (kultura organizacyjna, konkurencyjność) obejmują odpowiednio 24 i 18 stron, co stanowi zaledwie jedną czwartą treści stanowiących część teoretyczną opracowania. Układ logiczny monografii nie wynika z przyjętych ram koncepcyjnych – kolejność rozdziałów nie odzwierciedla struktury celów ani hipotez. Kluczowe treści zawarto dopiero w 4 i 5 rozdziale, przy czym nie przedstawiono treści odnoszących się do postulowanego, a poddawanego w wątpliwość w literaturze przedmiotu, zarządzania kulturą organizacyjną. Nie podjęto tego problematycznego obszaru (trudno uznać treści w punktach 3.7 i 4.5 za rzetelną i merytoryczną dyskusję naukową na ten temat, co ciekawe krytyczną tezę „Według C. Sikorskiego (2002a, s. 39) to kultura kontroluje bardziej kierownika niż kierownik kulturę” pozostawiono bez komentarza), eksponując w zamian zespół zagadnień sfery zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto, wieloczłonowe nazwy poszczególnych rozdziałów (np. *Rozdział 5. Konkurencyjność przedsiębiorstw – kultura wśród czynników konkurencyjności. Menadżer konkurencyjności i przewagi konkurencyjnej*) nie tylko zmniejszają czytelność przekazu, ale również sygnalizują istotne braki w zakresie umiejętności syntezy wiedzy.

d. Metodyka badań

Teoretyczna część monografii została przygotowana w oparciu o bardzo selektywny przegląd literatury. Mimo, że spis literatury obejmuje 321 pozycji (oraz 9 źródeł internetowych, wśród których widnieje poradnik) to zaledwie 42 z nich zostały wydane w ostatnim dziesięcioleciu (10 w ostatnich pięciu) z czego 7 stanowią publikacje o międzynarodowym zasięgu. Najbardziej eksponowaną grupę cytowanych pozycji stanowią publikacje własne Kandydata – 11 pozycji. Nie przedstawiono metodyki przeprowadzonego przeglądu literatury, mimo iż został wskazany jako jeden z celów szczegółowych pracy. Niemniej rezultaty przeglądu ujęte na stronach części teoretycznej monografii jednoznacznie świadczą o braku zachowania rygoru metodologicznego metody. Opracowanie zawiera wielostronicowe ciągi wywodu dotyczące kluczowych zagadnień z punktu widzenia tematyki pracy, opatrzone jednym lub żadnym źródłem literaturowym – np. podrozdziały 1.4, 1.5, 2.2, 4.5, 5.4, 5.5., 5.6.

Zgodnie z zapisem zawartym we wprowadzeniu do monografii (s.) do analizy stanu wiedzy z zakresu wybranej tematyki wykorzystano technikę modelowania naukowego. Jednakże,

Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej

Instytut
Przedsiębiorczości

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4
PL 30-348 Kraków
tel. +48(12) 664 5579
tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

przedstawione w pracy schematy nie spełniają warunków pozwalających na nazwanie ich modelami. Brak jest odpowiednich założeń, określenia typów zmiennych i natury zależności zachodzących między odmiennymi rodzajami zmiennych. Zaprezentowane schematy stanowią graficzną formę syntezy pewnych rozważań (s. 156 – metafora kultury organizacyjnej ale nie model), lub też symboliczną ilustrację stwierdzeń (s. 35, s. 36, s. 38), natomiast nie można ich traktować w kategoriach modeli naukowych. Wskazane wyżej zastrzeżenia dotyczą również schematu ujętego jako model badawczy w części empirycznej opracowania. Schemat przedstawia pewną sekwencję rozważań a nie zmienne i zależności między nimi.

Uwagi dotyczące założeń koncepcyjnych zawarto w punkcie *b. Cele opracowania i hipotezy badawcze* niniejszej recenzji. W tym miejscu natomiast należy podkreślić brak operacjonalizacji postulowanego konstruktów „konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstwa”. Zapis na stronie 190 opracowania jednoznacznie wskazuje, że w ramach przyjętej procedury badawczej nie przewidziano operacjonalizacji. Tym samym, narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza ankiety zostało skonstruowane wbrew obowiązującym w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości zasadom postępowania badawczego. Ponadto, zastrzeżenia budzi sam sposób omówienia przygotowanego narzędzia. Nie wyjaśniono, dlaczego badanie ograniczono do badania percepcji zjawiska a nie jego istoty. Nie wskazano zasady doboru zmiennych, których nota bene też nie zdefiniowano: „w celu weryfikacji hipotez badawczych utworzono kwestionariusz ankiety zawierający stwierdzenia dotyczące konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstw. W kwestionariuszu tym stwierdzenia uosabiały w sobie ilość i jakość (...) Kwestionariusz ankiety, opracowany na podstawie studium literatury przedmiotu, łączy w sobie narzędzia do zbadania konkurencyjności kulturowej” (s. 190). Kwestionariusz obejmuje stwierdzenia poddane opiniowaniu według prostej skali punktowej, przy czym w ich treści zawarto złożone konstrukty bez wyjaśnień, dekompozycji na mierzalne komponenty – np. kreatywność przedsiębiorstwa, podejście interdyscyplinarne do zarządzania, różnorodność kultur, czynniki konkurencyjności. Ponadto, narzędzie badawcze służące identyfikacji i charakterystyki „konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstwa” (s. 9, 186) obejmuje stwierdzenie dotyczące oceny samego konstruktów: „Rozwój przedsiębiorstwa w dużym stopniu zależy od kultury organizacyjnej i konkurencyjności kulturowej” (s. 199). Mimo zapowiedzi, że „stwierdzenia były tak formułowane, aby nie budziły wątpliwości, były zrozumiałe” (s.190), kwestionariusz obejmował treści całkowicie niezrozumiałe – np. „Różnorodność kultur osobistych pracowników wpływa na różnicowanie kultury organizacyjnej w dłuższym horyzoncie czasowym, przejawiając się ewolucją zmian kultury” (s. 204). W mojej opinii kwestionariusz został wadliwie skonstruowany, a nieprawidłowości merytoryczne, które go cechują, uniemożliwiają uzyskanie wartościowych poznawczo wyników z badania, w którym został wykorzystany.

Na stronie 190 wskazano, że „w celu weryfikacji hipotez badawczych wykorzystano metody analizy ilościowo-jakościowej”. Niestety, w żadnym miejscu opracowania nie przedstawiono wybranych metod. Tym samym, należy stwierdzić, że przeprowadzona analiza zabranego materiału badawczego nie została wsparta odpowiednim instrumentarium metodologicznym. Znaczący niedosyt pozostawia sposób przedstawienia wyników w postaci prostych statystyk zbiorczych dla każdego stwierdzenia zawartego w kwestionariuszu, opatrzonych jedno lub dwuzdaniowymi komentarzami. Ograniczenie analizy do odczytu zbiorczych danych świadczy o wspomnianym wyżej braku wykorzystania konkretnych metod i technik analizy. Ponadto, przedstawione wyniki nie zostały wsparte dyskusją, odniesieniem do wyników prezentowanych w literaturze tematu. Nie przedstawiono procedury weryfikacji postawionych hipotez. Z kolei

Wydział Zarządzania

i Komunikacji Społecznej

Instytut

Przedsiębiorczości

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

proponowany model nie jest modelem tylko zestawieniem tabelarycznym wybranych stwierdzeń z kwestionariusza ankiety. Tabela ta nie spełnia żadnych kryteriów stawianym modelom naukowym. Konkludując, tą część opracowania można uznać za materiał wstępny, raport z badań, który powinien dopiero zostać poddany stosownej, zgodnej z rygorem metodologicznym, analizie, dyskusji i syntezie.

e. *Wartość naukowa pracy i jej wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości*

Wartość naukową monografii oceniam nisko. Prezentowane treści teoretyczne i empiryczne nie tworzą spójnej i logicznej całości odnośnie wybranej problematyki. Część teoretyczna pracy to wielość wątków i zagadnień nie tworzących klarownej linii wywodu. Żaden z rozdziałów nie został opatrzony wprowadzeniem wyjaśniającym układ logiczny przedstawianych w nim treści a zarazem uzasadniającym istotność omawianych zagadnień z punktu widzenia problemu badawczego. W konsekwencji kolejne rozdziały i podrozdziały obrazują swoiste „nakłuwanie” problemów prezentowanych w istniejącej literaturze przedmiotu, czyli wstępny etap rozpoznawania tła teoretycznego problematyki. Świadczą o tym również wspomniane już wcześniej w recenzji (sekcji c. Struktura monografii) wieloczłonowe nazwy poszczególnych rozdziałów, jak również rozmijanie się treści z tytułami podrozdziałów, których zostały zawarte, np.: 1.2. *Ewolucja zasobów* – nie przedstawiono ewolucji zasobów ale zmiany w hierarchii czynników produkcji; 3.4 *Przywództwo w pracy menedżera – przywództwo kulturowe*, - treści dotyczą przywództwa a odniesienia do kultury organizacyjnej zawarto w kilku końcowych zdaniach. Rozważania przedstawione w części teoretycznej opracowania są chaotyczne, nierzadko błędne lub merytorycznie bezwartościowe, wybiórczo oparte na istniejącym dorobku naukowym. Każdy rozdział to konglomerat rozważań obejmujących cały wachlarz zagadnień. Pierwszy rozdział to zbiór treści obejmujących definicję i typologię zasobów, ujęcie ewolucyjne (deklarowane, ale z treści wynika brak zrozumienia ujęcia), szkołę zasobową, czynniki przewagi konkurencyjnej, podejście pozytywne w zarządzaniu, różnorodność w zarządzaniu, zasoby ludzkie. Z punktu widzenia problematyki opracowania ta kompilacja wydaje się całkowicie zbędna. Drugi rozdział poświęcono zarządzaniu zasobami ludzkimi, przy czym przyjęta linia narracji jest niespójna, następuje przerywanie jej wątkami pobocznymi (ogólnikowy opis segmentów makrootoczenia – 2.2; rozproszenie treści dotyczących aspektów behawioralnych – 2.6, 2.8), jak i przeskakiwanie z tematu na temat bez wyjaśnienia podstaw logicznych takich manewrów. W rozdziale trzecim rozważania skoncentrowano na postaci menedżera zasobów ludzkich, niemniej podobnie jak w rozdziale drugim widoczne jest rozproszenie treści i wątków – ogólne ujęcie funkcji menedżera, zmiany organizacyjnej i zarządzania zmianą, po czym kilkustronicowe rozważania na temat świadomości, następnie podstawowe treści dotyczące przywództwa, motywowania, po czym wielostronicowa charakterystyka koncepcji zarządzania wiedzą, i powrót do dywagacji na temat aspektów behawioralnych. Rozdział czwarty obejmuje kluczową dla opracowania kategorię kultury organizacyjnej, która nota bene została zdefiniowana i scharakteryzowana wcześniej w punkcie 2.5. Z treści przedstawionych na 24 stronach za istotne poznawczo można wskazać zebrane definicje i modele kultury organizacyjnej. Pozostałe rozważania dotyczące programowania umysłu, przenikania kultur czy traktowania kultury w kategoriach zmiennej egzogeniczne, endogenicznej i zintegrowanej (przenikliwej) nie przedstawiają wartości poznawczej ze względu na zbyt ogólne, powierzchowne opisy pełne zbyt dalece idących uproszczeń i błędów logicznych (np. zasada wyodrębniania zmiennych zależnych i niezależnych i pomysł ich łączenia w zmienną przenikliwą). Ostatni rozdział teoretyczny (18 stron) poświęcono drugiej

Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej

Instytut
Przedsiębiorczości

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



kluczowej kategorii, mianowicie konkurencyjności przedsiębiorstw. Trudno uznać przedstawione w tym rozdziale treści za rzetelną systematyzację wiedzy, gdy głównym źródłem literaturowym są opracowania własne Kandydata. Prace uznanych badaczy zajmujących się konkurencyjnością cytowane są incydentalnie, albo w ogóle – np. M.E. Porter, K. Obłój. W konsekwencji prezentowane rozważania są fragmentaryczne, a dodatkowo obarczone błędami – rozróżnienie kategorii zdolności konkurencyjnej, konkurencyjności, przewagi konkurencyjnej, czynników konkurencyjności; uznanie kultury organizacyjnej za kryterium klasyfikacyjne rodzajów konkurencyjności przedsiębiorstwa; typologia czynników konkurencyjności na kategorii niewyłączne; całkowicie błędna definicja elastyczności w rozumieniu nauk o zarządzaniu i jakości; nieuzasadnione merytorycznie tworzenie nowych pojęć (np. behawioralna przewaga konkurencyjna).

Oceniając teoretyczną część monografii stwierdzam, że przedstawione treści wskazują na bardzo powierzchowne i bardzo selektywne czerpanie z istniejącego dorobku naukowego. Prezentowany poziom dyskusji naukowej jest bardzo niski – nie przedstawiono rzetelnej systematyzacji wiedzy wybranej problematyki, nie wskazano ujęć krytycznych względem prezentowanych stanowisk, a linię argumentacyjną oparto na paralogizmach, skrajnych uproszczeniach i oczywistych stwierdzeniach. Na każdej niemal stronie można odnaleźć wspomniane „argumenty”, oto kilka przykładów naświetlających problem: „zasób, aby mógł zaistnieć, musi zostać zauważony, zidentyfikowany, uwypuklony” (s. 14); „można powiedzieć, że kompetencje i umiejętności to zasoby nadające innym zasobom w przedsiębiorstwie aktywności do bycia skutecznym i efektywnym” (s. 18); „zasoby w nauce mają odzwierciedlenie w postaci szkoły zasobowej” (s.19); „Organizacja musi być kompetentna, aby wykorzystywać mądrze posiadane zasoby” (s. 19); „Wartość i znaczenie zasobów zmieniają się w czasie. W jednym czasie większe znaczenie i wartość posiadają zasoby materialne czy twarde, a w innym zasoby niewidzialne czy miękkie. Między każdym zasobem trzeba zachować określoną strukturę, proporcję – czegoś jest więcej, a czegoś jest mniej” (sic!) (s. 20); „Można stwierdzić, że kapitał intelektualny to człowiek, konkurencyjność to człowiek, przewaga konkurencyjna to człowiek” (s. 73). Ponadto, przedstawiane główne treści wskazują na brak zrozumienia podstawowych pojęć i koncepcji w naukach o zarządzaniu i jakości – np. wiedza organizacyjna – „to wiedza ludzi pracujących w danej organizacji (wiedza pracowników)” (s. 16); konkurencyjność, przewaga konkurencyjna, zdolność konkurencyjna – „zdobycie przewagi konkurencyjnej (zdolność konkurencyjna)” (s. 13), „konkurencyjność (czynniki konkurencyjności”, „konkurencyjność to wewnątrz a przewaga konkurencyjna – zewnątrz organizacji” (s. 25); klasyfikacja i kryteria klasyfikacji – „każde kryterium jest dobre pod warunkiem, że przyczyni się do wygenerowania nowego zasobu” (s.15); różnorodność – „różnorodność organizacji w strategicznym wymiarze czasowym wpływa na różnorodność człowieka” (s. 35); ujęcie behawioralne – „analizując czynniki konkurencyjności miękkiej, można mówić o behawioralności wiedzy, kultury organizacyjnej, świadomości, motywacji czy myślenia” (176). Konsekwencją słabego rozeznania w aparacie pojęciowym dyscypliny jest swoboda w żonglowaniu terminami, jak również nieuzasadniona tendencja do generowania nowych w formie zbitek pojęciowych, np. racjonalny i przeczualny menedżer (s. 193), menedżerska konkurencyjność przedsiębiorstwa (s. 40), behawioralno-humanistyczny proefektywnościowy rozwój organizacji (s. 58), behawioralna przewaga konkurencyjna przedsiębiorstw (s. 173), kulturowa behawioralność pracowników (s. 210).

Część empiryczna monografii bardzo wyraźnie wskazuje na niedostatki kompetencyjne w zakresie prowadzenia badań empirycznych, prezentowania wyników, analizy i syntezy



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

materiału badawczego. Założenia koncepcyjne obarczone są podstawowymi błędami (szczegółowe uwagi w punkcie a. recenzji), a postępowanie badawcze wykazuje znaczące nieprawidłowości (szczegółowe uwagi w punkcie d. recenzji). W rezultacie wyniki badań przedstawione jako tabelaryczne zestawienie wybranych stwierdzeń z kwestionariusza, nie można uznać za informujące o konkurencyjności kulturowej przedsiębiorstwa, a tym samym nie przedstawiają wartości poznawczej. W toku badań zrealizowano de facto tylko jeden cel szczegółowy – opracowanie narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety (który i tak budzi zastrzeżenia). W punkcie 6.5. przedstawiona konkluzja sprowadza wartość dodaną opracowania do stwierdzenia „to właśnie człowiek w organizacji w postaci przełożonego (menedżera) i podwładnego (pracownika wykonawczego) stanowi punkt wyjścia tworzenia czynników konkurencyjności, w tym konkurencyjności kulturowej. Człowiek (menedżer, podwładny) stanowi punkt wyjścia kształtowania konkurencyjności” (s. 211). Z kolei ocenę wkładu prezentowaną w zakończeniu: „konkurencyjność i kultura organizacyjna stanowią pełną kwintesencję rozwoju organizacji, osiągnięcia przewagi konkurencyjnej poprzez konkurencyjność kulturową. Konkurencyjność ta wzbogaca dorobek nauki o zarządzaniu i jakości ukierunkowaniem na zarządzanie miękkie, które można potraktować jako subdyscyplinę zarządzania” (s. 215), „wkładem teoretycznym niniejszego opracowania wydaje się być, na gruncie polskim, udowodnienie przydatności konkurencyjności kulturowej w osiąganiu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw” (s. 217) trudno uznać za poważną.

Wydział Zarządzania

i Komunikacji Społecznej

Instytut

Przedsiębiorczości

Konkluzja

W świetle przedstawionej oceny i uwag stwierdzam, że przedstawione osiągnięcie nie dostarcza nowej wiedzy, nie pogłębia zrozumienia omawianych kategorii, natomiast proponuje treści słabo osadzone w istniejącym dorobku naukowym i przedstawiane w formie ogólnikowych, uproszczonych, obarczonych błędami logicznymi wypowiedzi. Zarówno warstwa koncepcyjna, jak i empiryczna przedstawionego osiągnięcia budzi istotne zastrzeżenia natury merytorycznej, jak i metodologicznej. Wskazuje nie tylko na niedostatki warsztatu badawczego ale również na brak ugruntowanej wiedzy z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Sformułowane cele i hipotezy badawcze, nie zostały w toku badań zaadresowane - z wyjątkiem jednego celu szczegółowego odnoszącego się do opracowania kwestionariusza ankiety. Podsumowując, rezultaty przeprowadzonych badań nie wnoszą nowej wiedzy o kulturowych uwarunkowaniach konkurencyjności przedsiębiorstw. Tym samym stwierdzam, że wskazane osiągnięcie naukowe w postaci monografii pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, wydanej przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, nie wnosi znacznego wkładu w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości.

4. Ocena osiągnięć naukowo-badawczych

Zgodnie z załączonym wykazem dorobek po uzyskaniu stopnia doktora obejmuje (oprócz monografii przedstawionej jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu art. 16 ustawy z dn. 14 marca 2003r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.)): 5 monografii w tym jedna we współautorstwie, 27 artykułów w czasopiśmie w tym 7 we współautorstwie, 27 rozdziałów w monografiach w tym 5 we współautorstwie. Wniosek nie został uzupełniony o informację dotyczącą procentowego wkładu w autorstwo publikacji przygotowanych we współautorstwie. Do wniosku nie dołączono również stosownych oświadczeń. Tym samym, wykazane prace we współautorstwie nie mogą stanowić przedmiotu oceny. Wykaz publikacji nie został uporządkowany

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Wydział Zarządzania

i Komunikacji Społecznej

Institut

Przedsiębiorczości

chronologicznie, co więcej nie uwzględnia wszystkich publikacji Kandydata, co oznacza selektywny dobór pozycji we wniosku – część opracowań udostępnionych na zdalnym dysku nie została ujęta w zestawieniu, np. M.A. Leśniewski, *Model IeKePe w rozwoju gmin – prezentacja wyników badań ankietowych*, Rynek-Społeczeństwo-Kultura, 1(27) 2018; inne prace pominięte przez Habilitanta można odnaleźć na jego profilu na platformie Google Scholar, np. M. A. Leśniewski, J. Berny, *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, nr 90, 2011; M.A. Leśniewski, *Koncepcja klastra w kształtowaniu rozwoju regionalnego – ujęcie teoretyczne. Zarys problemu*, Acta Scientifica Academiae Ostroviensis, 1, 2012; M.A. Leśniewski (2010), *Kultura organizacyjna gminy a rozwój regionalny*. W: K. Kuciński (red.), *Przedsiębiorczość a rozwój regionalny w Polsce*. Difin, Warszawa. Wybiórczy wykaz publikacji świadczy o nierzetelności w przygotowaniu wniosku. Nie uwzględnione prace w dużej mierze przedstawiają treści pogładowe lub też ujęte w innych opracowaniach, co mogło być przesłanką nieujawniania ich w wykazie. Większość artykułów została opublikowana w zeszytach i pracach naukowych wydawanych przez uczelnie wyższe w Polsce a nie w czasopiśmie ogólnopolskich. Brak publikacji w czasopiśmie znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub na liście European Reference Index for the Humanities (ERIH). Sumaryczny Impact Factor wynosi 0. Prace Kandydata nie są cytowane w uznanych światowych bazach naukowych jak Web of Science, Scopus. W załączonej informacji przedstawiono liczbę cytowań w bazach BazEkon (49 bez autocytowań) oraz Google Scholar (218 – bez auto-cytowań). Indeks Hirscha wskazano dla wielkości uwzględniających autocytowania, dlatego podane wartości indeksu są istotnie zawyżone. Mając na uwadze ten fakt, należy stwierdzić ponownie nierzetelność w przygotowaniu informacji we wniosku oraz przeciętny poziom rozpoznawalności prac Kandydata w środowisku naukowym.

Habilitant lokuje swoje prace w ramach trzech głównych nurtów badawczych, a mianowicie (1) konkurencyjność ogólna, (2) konkurencyjność ekorozwojowa, (3) konkurencyjność miękka, a ramach niej a) konkurencyjność behawioralna przedsiębiorstw, b) konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Trudno zgodzić się z przyjętą nomenklaturą w odniesieniu do wskazanych obszarów badań, gdyż wynika z daleko idącej swobody w tworzeniu pojęć i terminów (*konkurencyjność behawioralna dotyczy ruchliwości czynników..*), które nie wynikają z przedstawianych wyników badań ani z towarzyszącej im powierzchownie sformułowanej argumentacji. O ile pierwszy ze wskazanych obszarów wspiera przyzwoity materiał badawczy, to pozostałym towarzyszy zbiór opracowań przedstawiający słaby warsztat badawczy. We wskazanych opracowaniach można odnaleźć analogiczne złe praktyki, które negatywnie oceniono w ramach monografii zgłoszonej jako osiągnięcie naukowe. W rezultacie publikacje prezentują bardzo ograniczone wartości poznawcze, metodyczne i aplikacyjne.

Kandydat nie uczestniczył w międzynarodowych projektach badawczych ani krajowych projektach konkursowych NCN, NCBiR. Był natomiast wykonawcą w 4 projektach badawczych realizowanych w formule badań statutowych w Szkole Głównej Handlowej, oraz dwóch projektach realizowanych na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Wykazano bardzo słabą aktywność w zakresie aktywnego udziału w konferencjach naukowych. Habilitant wygłosił tylko dwa referaty na dwóch krajowych konferencjach.

W przygotowanym wniosku nie wykazano otrzymania nagród za działalność naukową lub artystyczną.

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

PL 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Podsumowując, w mojej opinii osiągnięcia naukowo-badawcze Habilitanta stanowią nikły wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Niska jakość naukowa przedstawionego dorobku odsłania duże niedostatki warsztatu badawczego. Zaangażowanie w projekty badawcze, poziom międzynarodowego upowszechnienia dorobku są również niezadowolające.

5. Ocena w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej

Oceniając uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych lub krajowych, należy wskazać, że Habilitant uczestniczył jako wykonawca w projekcie „Perspektyw RSI Świętokrzyskie (I etap)”, realizowanym przez Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego oraz Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach. Projekt był finansowany ze środków UE w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Wydział Zarządzania
i Komunikacji Społecznej

Udział w konferencjach międzynarodowych jest znikomy. Wskazano jedną konferencję organizowaną przez krajowy ośrodek naukowy. Uczestniczył łącznie tylko w 10 konferencjach organizowanych przez krajowe ośrodki naukowe. Informację: „2008-2011 – miałem wystąpienia na konferencjach naukowych organizowanych przez Lwowską Państwową Akademię Finansów we Lwowie. Znalazły one swoje odzwierciedlenie w publikacjach naukowych wydawanych przez tę uczelnię” trudno uznać za rzetelne wskazanie liczby konferencji, czy też wygłaszanych referatów, stąd nie została wzięta pod uwagę przy dokonanej ocenie aktywności.

Instytut
Przedsiębiorczości

Zgodnie z informacją zawartą we wniosku, Habilitant był członkiem komitetu naukowego ogólnopolskiej konferencji naukowej Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa Oddział w Kielcach, która została zorganizowana w 2018 roku pt. Banki - wczoraj, dziś, jutro. Ewolucja sektora bankowego po 1918 r.

W przygotowanej dokumentacji nie wykazano otrzymania nagród za działalność organizacyjną, dydaktyczną, czy popularyzatorską.

Habilitant nie wykazał uczestnictwa w międzynarodowych konsorcjach i sieciach badawczych. Nie odnotowano również udziału w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism. Brak aktywności dotyczy również udziału w zespołach eksperckich i konkursowych.

Dr Michał Adam Leśniewski jest natomiast członkiem TNOiK Oddział Kielce i aktualnie pełni w tej organizacji funkcję sekretarza (w latach 2005-13 pełnił funkcję Prezesa). Ponadto, był recenzentem artykułów dla czasopism naukowych o zasięgu ogólnopolskim – Przegląd organizacji (14 recenzji), *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw* (7 recenzji).

Habilitant jest wykładowcą przedmiotów (studia licencjackie i magisterskie): kształtowanie kultury organizacyjnej, strategii rozwoju organizacji, ekonomika i organizacja przedsiębiorstw, systemy motywacyjne organizacji, zarządzanie zasobami ludzkimi. W roku akademickim 2018/2019 był opiekunem na kierunku Zarządzanie. Ponadto, opublikował 3 prace o charakterze dydaktycznym, jak również uczestniczył w 11 seminariach szkoleniowych, oraz Kieleckim Festiwalu Nauki. W ramach działalności dydaktycznej prowadził wykłady na Uniwersytecie w Żylinie, na Słowacji (8 godzin w okresie 18-25.04.2018) w ramach programu

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4
PL 30-348 Kraków
tel. +48(12) 664 5579
tel. +48(12) 664 5578
www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

mobilności Erasmus+ oraz na Uniwersytecie Narodowym Akademia Ostrogska na Ukrainie (3 wykłady w lutym 2019).

Zgodnie z informacjami przedstawionymi w Autoreferacie Habilitant jest również promotorem i recenzentem prac licencjackich i magisterskich (nie podano konkretnych liczb). Nie wykazano natomiast aktywności w zakresie opieki naukowej nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego lub promotora pomocniczego.

W latach 2006-8 pełnił funkcję Instytutowego koordynatora ECTS w Instytucie Zarządzania Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach (obecnie Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach). W 2012 roku był członkiem Wydziałowej Komisji Rekrutacyjnej Wydziału Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Wydział Zarządzania

i Komunikacji Społecznej

Nie wykazano odbycia staży w ośrodkach zagranicznych. Gościnne wykłady na uczelniach zagranicznych zostały uwzględnione jako osiągnięcia dydaktyczne.

Instytut

Przedsiębiorczości

W świetle przedstawionych wyżej informacji oraz biorąc pod uwagę całość dorobku dydaktycznego, popularyzatorskiego oraz w obszarze współpracy międzynarodowej dr Michała Adama Leśniewskiego uważam, że jest on nierówny, z wyraźną przewagą obszaru dydaktycznego nad pozostałymi. Niemniej, w mojej opinii spełnia w stopniu dostatecznym wymogi ustawowe.

6. Konkluzja

Biorąc pod uwagę wszystkie obszary aktywności i osiągnięć dr Michała Adama Leśniewskiego, stwierdzam że dorobek jest niesatysfakcjonujący i nie spełnia warunków uzyskania stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości określone w art. 16 ust. 1 *Ustawy z dn. 14 marca 2003r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*. W mojej opinii monografia pt. *Konkurencyjność kulturowa przedsiębiorstw. Studium teoretyczno-empiryczne*, wskazana jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu art. 16 ustawy z dn. 14 marca 2003r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.), to opracowanie o słabych walorach poznawczych, metodycznych i aplikacyjnych, które nie wnosi znacznego wkładu w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Tym samym, nie popieram wniosku dr Michała Adama Leśniewskiego o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.

ul. Prof. St. Łojasiewicza 4

Pl 30-348 Kraków

tel. +48(12) 664 5579

tel. +48(12) 664 5578

www.przedsiębiorczosc.uj.edu.pl