

dr hab. Przemysław Zbierowski, prof. UE w Katowicach
Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Katowice, 13.05.2022 r.

Recenzja

**dorobku naukowo-badawczego dra Mateusza Lewandowskiego
w związku z postępowaniem habilitacyjnym prowadzonym przez Radę Dyscypliny
Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego
o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie
nauk o zarządzaniu i jakości**

1. Podstawy formalno-prawne sporządzenia recenzji

Podstawą prawną do sporządzenia niniejszej recenzji jest pismo pani dziekan Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego dr hab., prof. UJ Ewy Bogacz-Wojtanowskiej z dnia 15 marca 2022 roku informujące o powołaniu mnie przez Radę Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego w skład komisji habilitacyjnej mającej na celu przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego dra Mateusza Lewandowskiego oraz Uchwała Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego nr 1/III/2022 RD NoZiJ z 9 marca 2022 roku w sprawie powołania komisji habilitacyjnej do przeprowadzenia postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości dr. Mateuszowi Lewandowskiemu, z której wynika, że zostałem powołany w skład komisji jako recenzent. Powołania komisji dokonano na podstawie art. 221 ust 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668, z późn. zm.).

Recenzję sporządzono na podstawie przesłanej dokumentacji, w szczególności:

- wniosku dra Mateusza Lewandowskiego z dnia 11 października 2021 r. o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauki społeczne w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
- autoreferatu przedstawiającego opis dorobku i osiągnięć naukowych,
- wykazu osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny (dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości dziedziny nauk społecznych),
- monografii: Mateusz Lewandowski, Organizacyjne zdolności kadrowania, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021,
- wybranych publikacji naukowych,
- wybranych dyplomów, certyfikatów i zaświadczeń potwierdzających aktywność naukową, organizacyjną oraz dydaktyczną habilitanta,
- monografii: Lewandowski, M., Dudzik, A., Ingersleben, M. (2017), Zarządzanie publiczne w sektorze kosmicznym, ISP UJ, Kraków,
- monografii: Kozuch, B. Kozuch, Ł. Sułkowski, E. Bogacz-Wojtanowska, M. Lewandowski, K. Sienkiewicz-Małyjurek, A. Szczudlińska-Kanoś S. Jung-Konstanty (2016), Obszary Zarządzania Publicznego, Instytut Spraw Publicznych UJ, Kraków,
- monografii: Lewandowski, M. (2013), Zarządzanie strategiczne w instytucjach kultury, Wydawnictwo Con Arte, Katowice,
- monografii: Lewandowski, M. (2011), Innowacje w zarządzaniu instytucjami kultury, Wydawnictwo Con Arte, Katowice.

Dr Mateusz Lewandowski spełnia formalne kryteria wymagane od kandydatów na stopień doktora habilitowanego. W roku 2011 uzyskał stopień doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Jednocześnie oświadczam, że nie jestem współautorem żadnej z publikacji, ani recenzentem w procesach wydawniczych publikacji przedłożonych mi do recenzji. Dostarczona mi dokumentacja jest kompletna i dobrze przygotowana.

2. Informacja o Kandydacie i przebiegu jego pracy naukowo-dydaktycznej

Dr Mateusz Lewandowski ukończył w 2006 roku studia magisterskie w Uniwersytecie Jagiellońskim w Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej w kierunku zarządzania i

marketingu w zakresie zarządzania kulturą. Tematem Jego pracy magisterskiej były „Metody mierzenia efektywności zarządzania w jednostkach sektora publicznego na przykładzie instytucji kultury”, co świadczy o wczesnym ukierunkowaniu zainteresowań badawczych Habilitanta. W kolejnym roku Kandydat podjął pracę w Uniwersytecie Jagiellońskim najpierw jako starszy referent w Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej, a następnie jako asystent w Instytucie Spraw Publicznych. W 2011 roku uzyskał stopień doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu nadany uchwałą Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 25 maja 2011 r. Tematem rozprawy doktorskiej były „Innowacje organizacyjne jako instrument usprawniania zarządzania publicznymi instytucjami kultury”, a praca została napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Barbary Kozuch. Od roku 2013 Habilitant pracuje na stanowisku adiunkta w Instytucie Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Już przed uzyskaniem stopnia doktora Habilitant wykazywał satysfakcjonującą aktywność naukową zarówno w zakresie wystąpień konferencyjnych jak i publikacji.

3. Opinia o monografii pt. „Organizacyjne zdolności kadrowania” (Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021) wskazanej przez Habilitanta jako osiągnięcie naukowe wynikające z art. 219, ust. 1, pkt. 2a. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Monografia wskazana przez Kandydata jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej pt. „Organizacyjne zdolności kadrowania” jest monografią autorską opublikowaną przez Wydawnictwo Naukowe PWN w Warszawie w roku 2021. Recenzentami wydawniczymi byli prof. PŁ dr hab. Anna Adamik oraz prof. UE we Wrocławiu dr hab. Katarzyna Piórkowska. Oceny niniejszej monografii jako osiągnięcia naukowego (art. 219, ust. 1, pkt. 2a) dokonałem odnosząc się do: (a) oceny doboru tematu, głównych pytań badawczych i celów pracy, (b) części teoretycznej i hipotez badawczych, (c) doboru metod i narzędzi badawczych oraz (d) wartości naukowej pracy i jej wkładu w nauki o zarządzaniu, podsumowując ocenę odpowiednią konkluzją.

a. Dobór tematu z perspektywy rozwoju nauk o zarządzaniu, pytania badawcze i cele pracy

Tematyka percepcji organizacyjnej jest niewątpliwie interesująca z poznawczego punktu widzenia. Wybór taki uważam zatem za wartościowy, choć nieco brakuje we wstępie do

monografii szerszego odniesienia się do stanu wiedzy w tym zakresie, łącznie z umieszczeniem monografii w toczącym się dyskursie naukowym, a także odniesienia prezentowanych w monografii rozważań do praktyki zarządzania. Wszystko to sprawia, że problem badawczy (czy też pytanie badawcze) jest przez Autora postawiony w sposób mało klarowny, mimo prezentacji pytań badawczych przypisanych do poszczególnych etapów badań. W momencie, w którym Kandydat przechodzi do opisu metodologii sprawia to kłopot polegający na proponowaniu metodologii rozwiązania problemu, który nie jest jasny. Niemniej jednak perspektywa opisanego kadrowania eksploatacyjnego i eksploracyjnego jest interesująca.

b. Oparcie monografii na istniejącym dorobku naukowym i hipotezy badawcze

Monografia opiera się na istniejącym dorobku naukowym w zakresie kadrowania, tworzenia sensu, zdolności organizacyjnych i dualizmu. Autor zrezygnuje z poruszenia się po tych zagadnieniach wykazując się znajomością literatury przedmiotu. Luka badawcza nie jest jednak zidentyfikowana z wysoką precyzją. Nieco brakuje jej również w procesie konceptualizacji kadrowania eksploracyjnego i eksploatacyjnego. Nie do końca jasne jest w jaki sposób wyprowadzone są trzy aspekty kadrowania eksploracyjnego, a także w jaki sposób wskazane są składowe tych trzech aspektów. Podobna sytuacja występuje w przypadku kadrowania eksploatacyjnego. Autor stwierdza, że „do zbudowania skali tego konstruktury wykorzystano dwie zdolności zarządcze – zarządzanie finansami oraz integralność i ład korporacyjny” (s. 123), ale nie wiadomo dlaczego położono nacisk na akurat te aspekty ani jak je wyprowadzono.

Kandydat we wstępie przedstawia sześć hipotez głównych oraz sześć hipotez szczegółowych (H3a-H3c, H4a-H4c). Hipotezy te we wstępie nie są rzecz jasna oparte na literaturze ani na przeprowadzonych przez Autora badaniach jakościowych, problem w tym, że wystarczającego wsparcia nie uzyskują również w dalszej części monografii. W szczególności nie jest przedstawiona argumentacja przemawiająca za hipotezami szczegółowymi, co jest ważne z punktu widzenia całości modelu. Problematykę budowy modelu w oparciu o czynniki wyprowadzone w analizie czynnikowej poruszam w następnej części recenzji. Z teoretycznego punktu widzenia w procesie stawiania hipotez i budowy modelu Autor zestawia dodatkowo te trzy czynniki z kadrowaniem eksploatacyjnym oraz sprawnością organizacyjną. Zbudowany w ten sposób model zakłada wiele zależności o charakterze mediacyjnym. Autor

nie przedstawia jednak wyników w tym zakresie. Sprawia to wrażenie, że stworzony model jest nieco przypadkowy. Ponadto, model jest w pewnym sensie wewnętrznie sprzeczny: hipoteza H3 zakłada wpływ ZKE na kadrowanie eksploracyjne, hipotezy H3a-H3c zakładają wpływ ZKE na ZWW, ZUW i ZOKD, przy czym ZWW wpływa na ZUW (H1), ZUW wpływa na ZOKD (H2), ale jednocześnie ZWW, ZUW i ZOKD są częściami składowymi kadrowania eksploracyjnego. Podobna sprzeczność zachodzi w przypadku hipotezy czwartej. Sprawia to, że hipotezy H3 i H4 są w istocie rzeczy nietestowalne, i faktycznie, wyników ich testowania trudno dopatrzeć się na przykład w tabeli 17.

c. Metody i narzędzia badawcze

Metody badań przyjęte przez Kandydata są dość rozbudowane, ale, jak już wcześniej wspomniałem, metodologia badań wydaje się trochę niejasna również ze względu na mało klarowny problem badawczy i pytanie badawcze. Również samemu Autorowi brakuje trochę precyzji w określaniu przydatności poszczególnych podejść i metod badawczych. Zgadzam się z tym, że łączenie metod może przynieść dobre rezultaty, ale ich celowość musi być jasno określona. Stąd na przykład stwierdzenia Autora, że „Założenie o korzystaniu z różnego rodzaju danych, które służą do udoskonalania stwarzanych teorii, sprowadzało się do wykorzystania różnorodnych danych” (s. 11), czy też „jako materiał uzupełniający wykorzystano dokument organizacyjny w postaci sprawozdania końcowego z audytu wewnętrznego przeprowadzonego w Zarządzie Dróg Powiatowych w Brzesku” (s. 12) wprowadzają czytelnika w konfuzję i poczucie, że metody badawcze są zbyt komplikowane przy jednoczesnym braku precyzji w ich opisie. Całkowicie jednak zaskakujące jest stwierdzenie, że „ze względu na toczące się rozmowy o komercjalizacji narzędzia zdecydowano się nie ujawniać szczegółowego kwestionariusza zdolności kadrowania, a jedynie przedstawić jego ogólną konstrukcję i przykładowe pytania” (s. 12). W znaczący sposób utrudnia to ocenę rzetelności przyjętej metodologii badawczej.

Sytuacji nie ułatwia podanie przez Autora przykładowych pytań. W kontekście kadrowania eksploatacyjnego Autor stwierdza: „do zbudowania skali tego konstruktury wykorzystano dwie zdolności zarządcze – zarządzanie finansami oraz integralność i ład korporacyjny” (s. 123). Nie ma jednak mowy o tym jak zmierzono te dwie zdolności. Autor przedstawia wyniki analizy alfa Cronbacha tych dwóch zdolności, co sugeruje, że zostały one zmierzone za pomocą jednego pytania każda, co wydaje się potwierdzone w załączniku Z1 na s. 202, gdzie

Autor pisze o „dwóch pozycjach testowych”. Na tej samej stronie podane jest jednak pytanie przykładowe, które brzmi: „W jakim stopniu (%) poniższe zdanie prawidłowo opisuje zarządzanie w Pani/Pana urzędzie gminy/miasta? W urzędzie praktykuje się bardzo dobre i efektywne zarządzanie finansami przez wykwalifikowaną i doświadczoną kadrę, konsekwentnie dąży się do poprawy wydajności i realizacji celów lub nawet ich przekraczania, a także stosuje się efektywną kontrolę poprzez nadzór, hierarchię i audyt wewnętrzny”. Nie jestem przekonany, czy jest to jedno pytanie i czy respondent ma odpowiedzieć na nie jedną odpowiedzią. W tym jednym pytaniu doliczyłem się bowiem 11 różnych pytań. Co w przypadku, kiedy w urzędzie finansami zarządza doświadczona kadra, ale nie dąży się do realizacji celów? Jeśli faktycznie od respondenta oczekuje się jednej odpowiedzi to jest to dość klasyczny błąd popełniany w procesie tworzenia narzędzi badawczych.

Centralnym elementem monografii jest kadrowanie eksploracyjne, stąd też wymaga ono rzetelnego podejścia. W ślad za moją wcześniejszą uwagą nie jest do końca jasne stworzenie narzędzia pomiarowego kadrowania eksploracyjnego. Autor nie wyjaśnia czy i dlaczego do pomiaru każdej z dziewięciu składowych (Dostrzeganie zróżnicowanych głównych aspektów, itp.) użyto tylko jednego pytania. Operacjonalizacja pomiaru wymagałaby stworzenia, a następnie empirycznej redukcji listy pytań pomiarowych. Procedura wyodrębnienia czynników kadrowania eksploracyjnego została dokonana za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej. W tym kontekście pojawia się pytanie dlaczego Autor nie zastosował potwierdzającej analizy czynnikowej (CFA) do sprawdzenia dopasowania modelu. Częściowo mogłoby to być rekompensowane analizą SEM, ale w tym kontekście dziwi fakt, że Autor testuje zależności między czynnikami, które wcześniej zostały wyłonione w analizie czynnikowej. Analiza czynnikowa służy wyodrębnieniu (EFA) czy też potwierdzeniu (CFA) istnienia wymiarów, czynników, komponentów jednego konstruktów wyższego rzędu. Budowanie modelu, w którym zakładane są zależności między tak wyodrębnionymi czynnikami jest oczywiście możliwe z czysto matematycznego punktu widzenia, nie jest jednak praktykowane, a zasadność takiego rozwiązania wymagałaby mocnego uzasadnienia.

Niepotrzebnie skomplikowany jest sposób pomiaru i wykorzystania zmiennych kontrolnych. Autor stwierdza, że „najczęściej deklarowany wiek mieścił się w przedziale 30–50 lat (55%)” (s. 12), co prowokuje pytanie, czy wiek mierzony był w zakresach czy też po prostu jako liczba w sposób ciągły. Przedział 30-50 lat jest zbyt duży, ponadto pomiar zakresów wieku

utrudnia wykorzystanie tej zmiennej jako zmiennej kontrolnej, co byłoby łatwiejsze przy prostym, ciągłym pomiarze wieku. Fakt, że 42% respondentów to osoby po 50 roku życia wskazuje raczej na pewne skrzywienie próby ze względu na wiek. Ponadto, w modelu pojawiają się zmienne „członek zarządu vs średnia”, „kierownicze vs średnia” i „urzędnicze vs średnia”. Opis tych zmiennych znajduje się w załączniku Z3, mam jednak wrażenie, że zmienne kontrolne zostały niepotrzebnie skomplikowane, zamiast skorzystać z ugruntowanej konwencji stosowania zmiennych binarnych (dummies). Ponadto, w modelu przedstawionym w tabeli 9 na stronie 98 zmienne kontrolne są uwzględnione jedynie w części z ZOKD jako zmienną zależną, ale już nie w części modelu z ZUW jako zmienną zależną. Podobnie w modelu przedstawionym w tabeli 17 na stronach 126-127 zmienne kontrolne wpływają wyłącznie na ostateczną zmienną wynikową (sprawność organizacyjną). Oczywiście w modelach z zakładaną mediacją na poszczególne zmienne wynikowe (czy pośredniczące) nie muszą wpływać te same zmienne kontrolne, ale podejście, w którym nie zakłada się wpływu zmiennych kontrolnych na zmienne pośredniczące wymagałoby uzasadnienia.

Nieco zamieszania wprowadza dualny sposób pomiaru kadrowania eksploracyjnego i eksploatacyjnego. Na stronie 156 Autor przedstawia tabelę zawierającą opisy ocen w kwestionariuszu. Opisy zawierają zarówno skalę procentową jak i opis. Jak tłumaczy Autor, „każdy punkt skali miał przypisany próg procentowy oraz opis słowny, a punkty te obejmowały pełny zakres możliwości (od 0 do 100%) i miały równy interwał (co 20%). Taka adaptacja lepiej oddawała rzeczywiste różnice między poziomami zdolności, pozwalała łatwiej odczytywać wyniki i wyciągać na tej podstawie wnioski praktyczne.” (s. 156). Podobny opis znajduje się na stronie 91. Nie mogę oprzeć się wrażeniu, że wprowadza to niepotrzebny zamęt i wymaga od respondenta stosowania dwóch skal jednocześnie, co nieuchronnie prowadzi do błędów pomiarowych. W tym kontekście pojawia się również pytanie o naukową weryfikację narzędzia badania zdolności zarządczych – Management Capability Index i o powód, dla którego w badaniach naukowych wykorzystano narzędzie opracowane dla analiz bardziej praktycznych.

d. Wartość naukowa pracy i jej wkład w nauki o zarządzaniu

Biorąc pod uwagę przedstawione wcześniej zagadnienia metodologiczne w zasadzie nie wywołuje zdziwienia fakt, że wyniki badań wskazują na pozytywny wpływ kadrowania eksploatacyjnego na kadrowanie eksploracyjne. Może być to po prostu efektem

niedoskonałości narzędzi pomiarowych, ale oczywiście możliwe jest też przedstawiane przez Kandydata wytłumaczenie polegające na pogodzeniu sprzeczności między dwoma procesami. Rozważania te uważam za cenne, choć niekoniecznie w całości wynikające z przeprowadzonych badań. Wyniki badań są interesujące, ale wziąć pod uwagę trzeba możliwe obarczenie ich błędami wynikającymi z przyjętych metod badawczych. Wyniki te byłyby może nieco bardziej przekonujące, gdyby zaprezentowane zostały 'robustness checks', na przykład odnoszące się do prawdopodobieństwa zachodzenia odwróconej skutkowości.

Niewątpliwie mocną stroną monografii jest usystematyzowanie rozważań dotyczących zdolności dynamicznych, oburęczności organizacyjnej, tworzenia sensu i kadrowania jako zdolności organizacyjnej. Kandydat w sprawny sposób wiąże te wątki wypracowując spójną koncepcję. Wartościowe jest również odniesienie wcześniejszych rozważań oraz wyników badań do koncepcji zarządzania takich jak improwizacja czy zarządzanie turkusowe. Wydaje się, że są to dobre punkty odniesienia dla godzenia strategicznej sprzeczności między eksploracją i eksploatacją. W szerszym kontekście godzenia sprzeczności tą część monografii należy uznać za wartościową, również z punktu widzenia kontekstualizacji – uwzględnienia funkcjonowania zaproponowanych rozwiązań w otoczeniu o różnym charakterze. Interesujące są również wnioski praktyczne przedstawione w monografii. Autor przedstawia wyniki badań prezentując statystyki opisowe i częściowo na tej podstawie proponuje konkretne rozwiązania, co uważam za wartościowe.

Oceniając wkład monografii w rozwój dyscypliny o zarządzaniu i jakości stwierdzam, że na płaszczyźnie poznawczej praca wzbogaca teorię percepcji organizacyjnej, tworzenia sensu, obustronności oraz zarządzania paradoksami. Pewne niedociągnięcia nie zmieniają faktu, że monografia autorstwa dra Mateusza Lewandowskiego pt. „Organizacyjne zdolności kadrowania” spełnia wymagania ustawowe stawiane osiągnięciu naukowemu wynikające z art. 219, ust. 1, pkt. 2a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Lektura monografii pozwala stwierdzić, że jest to dzieło oryginalne, które łączy wątek teoretyczny i empiryczny, rozwijając dotychczasową wiedzę w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.

4. Ocena pozostałych osiągnięć naukowych Kandydata, z uwzględnieniem aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

Oceniając pozostały dorobek naukowo-badawczy Kandydata po uzyskaniu stopnia doktora, można uznać go za satysfakcjonujący. W sensie ilościowym Habilitant opublikował, poza ocenianą monografią, łącznie 41 prac naukowych, w tym 30 opracowań samodzielnych oraz 11 opracowań we współautorstwie. Biorąc pod uwagę typ publikacji, istnieje pewna równowaga między artykułami w czasopismach a rozdziałami w monografiach. Połowa publikacji została napisana w języku angielskim, w tym na przykład artykuł opublikowany w czasopiśmie *Public Management Review*. Zwraca również uwagę znaczna liczba monografii opublikowanych przez Kandydata.

Na dzień pisania niniejszej recenzji opracowania naukowe Kandydata były cytowane w sumie 1234 razy (wg profilu Habilitanta w Google Scholar), wynik ten wymaga jednak głębszej analizy. 1046 cytowań przypada na artykuł opublikowany przez Kandydata w czasopiśmie „Sustainability” w roku 2016. Większość z tych cytowań znajduje się w artykułach opublikowanych w jedynie kilku czasopismach (m.in. *Journal of Cleaner Production*, *Resources, Conservation and Recycling*, *Sustainability*). Czasopisma te publikują od ok. 700 (*Resources, Conservation and Recycling*) do nawet 5000 (*Journal of Cleaner Production*) artykułów rocznie, co sprawia, że nie można ich traktować jako poważnych czasopism naukowych niezależnie od oficjalnych wskaźników Impact Factor. To z kolei sprawia, że nie można z powagą traktować 1046 cytowań artykułu Habilitanta opublikowanego w czasopiśmie *Sustainability*, co oznacza, że pomijając ten artykuł prace Kandydata były cytowane 188 razy, co należy uznać za wynik adekwatny do etapu Jego rozwoju naukowego.

Kandydat prezentował również wyniki badań na konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych, działał w ramach sieci *European Academy of Management EURAM* oraz *International Research Society for Public Management IRSPM*, współpracował także z innymi badaczami nad utworzeniem konsorcjów, przygotowując wspólne wnioski grantowe w ramach programów *Horyzont 2020* oraz *CHANSE*, uczestniczył w realizacji jednego projektu w ramach konsorcjum (*European Arts Management Programme*). Od 2016 jest członkiem Rady Programowej czasopisma *International Journal of Management in Education* (indeksowanego m.in. w Scopus). Brał także aktywny udział w przekształceniu i

umiędzynarodowieniu czasopisma Współczesne Zarządzanie w International Journal of Contemporary Management, najpierw jako sekretarz redakcji (2011-2014), a później jako redaktor tematyczny (2015-2016) i członek Komitetu ds. Nagrody (2015-2016).

Wobec powyższego całość dorobku naukowo-badawczego dra Mateusza Lewandowskiego spełnia moim zdaniem wymagania ustawowe w stopniu satysfakcjonującym, zgodnie z art. 219, ust. 1 pkt. 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Kandydat wykazał odpowiednią aktywność w realizacji projektów badawczych i publikacjach naukowych, a biorąc pod uwagę aktywność naukową w więcej niż jednej uczelni wykazał ją poprzez uczestnictwo w konferencjach krajowych i międzynarodowych oraz recenzowanie prac naukowych.

5. Ocena pozostałych osiągnięć Kandydata – dorobku dydaktycznego, organizacyjnego i współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym

Działalność dydaktyczna, organizacyjna i współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest również satysfakcjonująca. Brał on aktywny udział w pracach zespołów organizacyjnych powołanych w Instytucie Spraw Publicznych w celu opracowania nowych programów studiów dla kierunków: Zarządzanie zmianą społeczną (2019-2020) oraz Zarządzanie publiczne (w latach 2015-2016). Od 2007 r. prowadzi zajęcia dydaktyczne na studiach licencjackich, magisterskich uzupełniających oraz podyplomowych w językach polskim i angielskim. Osiągnięcia organizacyjne Kandydata lokują się w czterech obszarach. Pierwszy dotyczy działalności w ramach sieci Una Europa, zrzeszającej osiem europejskich uniwersytetów, drugi obszar działań związany jest z udziałem Uniwersytetu Jagiellońskiego w programie MNiSW „Inicjatywy Doskonałości – Uczelnia Badawcza”, trzeci obszar obejmuje sprawowane funkcje w Instytucie Spraw Publicznych UJ, a czwarty obszar związany jest z funkcjami w redakcji czasopisma International Journal of Contemporary Management.

6. Wniosek końcowy

Zgodnie z art. 219, ust. 1. Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stopień doktora habilitowanego może być nadany osobie, która: (1) posiada stopień doktora, (2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej 1 monografię naukową lub 1 cykl

powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub recenzowanych materiałach naukowych z konferencji naukowej (publikacje muszą być ujęte w stosownych wykazach); (3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Dr Mateusz Lewandowski spełnia wszystkie trzy kryteria. W mojej opinii przedstawione do oceny główne osiągnięcie naukowe w postaci monografii „Kształtowanie relacji uczelni z przedsiębiorstwami w warunkach transformacji cyfrowej” porusza ważny i aktualny problem oraz stanowi wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Kandydat wykazał się w tej książce, mimo pewnych słabości, umiejętnością prowadzenia dyskursu naukowego oraz odpowiednim warształem badawczym. Pozostały dorobek naukowo-badawczy jest na satysfakcjonującym poziomie. Kandydat posiada kompetencje w pisaniu tekstów naukowych, wykazał się umiejętnością prowadzenia badań, aktywnie uczestniczył w projektach badawczych oraz wygłaszał referaty na krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych. Kandydat jest również bardzo aktywny we współpracy z otoczeniem, co również zostało odzwierciedlone w podejmowanej przez Niego problematyce naukowej. Wobec powyższego, w mojej opinii dr Mateusz Lewandowski w stopniu zadowalającym spełnia kryteria, o których mowa w art. 219, ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Stąd też popieram Jego wniosek o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

