

Prof. dr hab. Czesław Zając
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Ocena
dorobku naukowo-badawczego, dydaktycznego, popularyzatorskiego
organizacyjnego, w zakresie współpracy z instytucjami i międzynarodowego
dra Marcina Gołębskiego

Wstęp

Podstawę oceny stanowiła przesłana mi dokumentacja wraz z wnioskiem Habilitanta o wszczęcie przewodu habilitacyjnego, zawierająca w szczególności:

- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowo-badawczych (po uzyskaniu stopnia naukowego doktora), zawierający informacje o osiągnięciach publikacyjnych, dydaktycznych, uczestnictwie w programach badawczych, działalności międzynarodowej, działalności popularyzującej naukę i działalności organizacyjnej, w języku polskim i języku angielskim,
- opublikowane przez Habilitanta artykuły w czasopismach naukowych, rozdziały w monografiach i publikacje z okresu przed uzyskaniem stopnia doktora;
- monografię zatytułowaną *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie. Aktualne trendy i perspektywy rozwoju*, wskazaną przez dra Marcina Gołębskiego jako osiągnięcie naukowe,
- poświadczoną kserokopię dyplomu doktorskiego, informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych oraz informacje o dotychczasowym zatrudnieniu.

Podstawę formalną tej oceny stanowi Pismo Dziekana Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu prof. dr hab. Kazimierza Krzakiewicza z dnia 2 września 2019 roku, informujące o powołaniu mnie przez Centralną Komisję ds. Stopni i Tytułów na recenzenta dorobku naukowego w postępowaniu habilitacyjnym dra Marcina Gołębskiego.

1. Krótka informacja o Habilitancie

Dr Marcin Gołębski w 2003 roku ukończył 4,5 letnie studia magisterskie na kierunku Zarządzanie i Marketing na Wydziale Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

(obecnie Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu). Po obronie pracy magisterskiej uzyskał tytuł magistra ekonomii w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami. Na tym samym Uniwersytecie na Wydziale Zarządzania Macierzystej Uczelni uzyskał stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu po obronie w 2007 roku rozprawy doktorskiej pod tytułem *Determinanty wykorzystania czasu pracy w przedsiębiorstwach województwa wielkopolskiego*, której promotorem był prof. dr hab. Kazimierz Zimmiewicz.

W latach 2003-2007 Habilitant był doktorantem w Katedrze Systemów i Technik Zarządzania na Wydziale Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. W okresie 01.09. 2007r. – 30.09. 2008r. pracował jako asystent, a od 01.10. 2008 r. do 30.09. 2009 r. jako adiunkt w tej Katedrze. Następne lata swojej pracy zawodowej związał z Katedrą Zarządzania i Analizy Zasobów Przedsiębiorstwa na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, w której był zatrudniony na stanowisku adiunkta w okresie od 01.10. 2009r. do 31.01.20018 r. Od 01.03. 2018 roku do chwili obecnej pracuje w tej Katedrze jako starszy wykładowca.

2. Opinia o dorobku naukowym Habilitanta

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

Dr Marcin Gołembski, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, opublikował łącznie 46 opracowań naukowych, w tym 6 w języku angielskim. Na dorobek ten składają się:

- 2 monografie: w tym monografia, stanowiąca osiągnięcie naukowe oraz monografia wydana we współautorstwie;
- 6 rozdziałów w monografiach jako autor oraz 2 rozdziały w monografiach jako współautor;
- 15 artykułów w czasopismach naukowych jako autor (w tym 2 artykuły w języku angielskim) oraz 12 artykułów w czasopismach naukowych jako współautor (w tym 4 artykuły w języku angielskim).

Ponadto jest On autorem dziewięciu recenzji naukowych i współautorem jednego opracowania wydanego jako materiały dydaktyczne.

Dorobek publikacyjny Habilitanta w wymiarze ilościowym oceniam jako przeciętny. Średniorocznie w ciągu 12 lat od uzyskania stopnia doktora, przy łącznej liczbie 46 prac naukowych opublikowanych w tym okresie, opublikował On 3,89 opracowań. Oceniam to jako średnie osiągnięcie. Ocenę tę nieco „wzmacnia” Jego autorski oraz współautorski udział

w publikacjach w języku angielskim. Według mojej oceny osiągnięcia publikacyjne dra Marcina Gołębskiego pozwalają stwierdzić, że wypełnia On standardy przyjęte w postępowaniach habilitacyjnych w tym zakresie. Natomiast ranga wydawnictw, w których ukazały się te opracowania, umożliwia umiarkowanie pozytywnej oceny jakościowego wymiaru dorobku publikacyjnego Kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego. Jego opracowania zostały wydane m.in. przez takie wydawnictwa jak: Polskie Wydawnictwo Naukowe, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Acta Universitatis Lodziensis Folia Oeconomica, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Marketing i Rynek, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Global Management Journal, Journal of Business Management & Economics, Management Forum. W tym dorobku brakuje artykułów w czasopismach indeksowanych w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub znajdujących się na liście European Index for Humanities (ERIH).

Według bazy Web of Science publikacje Habilitanta były cytowane 1 raz, a jego indeks Hirscha wynosi 1. Baza Google Scholar wskazuje na 34 cytowania oraz indeks Hirscha na poziomie 3, a baza Bazekon – na 20 cytowań oraz indeks Hirscha na poziomie 2.

Publikacje dra Marcina Gołębskiego obejmują zagadnienia teoretyczne, praktyczne, metodyczne oraz aplikacyjne, z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi (zarządzanie czasem pracy, motywowanie, kompetencje menedżerskie).

Analizy i oceny, przemyślenia i rozważania zawarte w opracowaniach Jego autorstwa i współautorstwa są interesujące poznawczo, wartościowe dla teorii oraz praktyki i ważne dla zrozumienia istoty omawianych problemów. Opracowania te tworzą spójną całość i są efektem dorobku naukowo-badawczego Habilitanta. Należy także zaznaczyć takie pozytywne cechy tego dorobku jak: ciągłość zainteresowań Autora w szeroko pojmowanej subdyscyplinie zarządzania zasobami ludzkimi organizacji, dużą liczbę autorskich opracowań oraz nowość badanej problematyki w polskim piśmiennictwie. Warto także podkreślić, że publikacje Autora pozwalają jednoznacznie powiązać je z następującymi obszarami prowadzonych przez Niego badań:

- *zarządzanie czasem pracy* – (3 publikacje);
- *motywowanie, rozwój i ocenianie pracowników* - (4 publikacje);
- *zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach* (2 publikacje);

- *projektowanie, organizacja i realizacja funkcji personalnej w przedsiębiorstwie* (17 publikacji);
- *Spoleczna odpowiedzialność biznesu (CSR)* (3 publikacje).

Osiągnięcia naukowo-badawcze kandydatów do stopnia naukowego doktora habilitowanego obejmują również kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach. Ten obszar osiągnięć Habilitanta nie jest imponujący, gdyż po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, był On członkiem zespołu wykonawczego w dwóch projektach badań statutowych prowadzonych na Macierzystej Uczelni: *Uwarunkowania, efekty i bariery międzyorganizacyjnej kooperacji* (numer tematu: 51102-26), realizowany w latach 2012-2013 oraz *Innowacyjne koncepcje i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji* (numer tematu: 511022-19, realizowany od 2012 roku do chwili obecnej). Ponadto w okresie 2013 – 2014 pełnił On funkcję eksperta oceniającego stan wdrożenia strategii rozwoju opracowanych w ramach projektu systemowego PARP pt. „Planowanie strategiczne w MSP”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 2.1 „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”, Poddziałanie 2.1.3. „Wsparcie systemowe na rzecz zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw”. Owocem udziału dra Marcina Gołębskiego w tych programach badawczych są Jego samodzielne i współautorskie opracowania naukowe. Uzyskane wyniki badań empirycznych prowadzonych w ramach tych badań stanowią ważne źródło danych i informacji wykorzystanych do wypracowania przez Niego ocenianego przeze mnie dorobku publikacyjnego. Wyniki te stanowią także podstawę do aktywnego uczestnictwa, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, w 32 konferencjach naukowych, w tym w 8 międzynarodowych, na których wygłosił On 14 referatów. Taka aktywność Habilitanta w środowisku naukowym zasługuje na uznanie. Oznacza również, według mnie, spełnienie przez Niego kolejnego ustawowego kryterium osiągnięć naukowo-badawczych.

Osiągnięcia naukowo-badawcze Kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego zostały nagrodzone w 2017 roku, Nagrodą Zespołową Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (za monografię *Logistyka usług*).

2.2. Opinia o monografii dra Marcina Golemskiego pt. *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie. Aktualne trendy i perspektywy rozwoju*, wskazanej przez Niego jako osiągnięcie naukowe opisane w art. 16 ust. 2 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zmianami)

Dr Marcin Golemski wskazał napisaną przez siebie monografię pt. *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie. Aktualne trendy i perspektywy rozwoju* jako osiągnięcie naukowe zgodnie z art. 16 ust. 2 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Monografia ta została wydana w 2019 roku przez Wydawnictwo CeDeWu w Warszawie. Recenzentami wydawniczymi tego opracowania byli: Dr hab. Katarzyna Gadomska – Lila, prof. Uniwersytetu Szczecińskiego oraz dr hab. Hubert Witczak, prof. Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Poznaniu.

Kandydat do stopnia naukowego doktora habilitowanego w wyżej wymienionej monografii podjął próbę odpowiedzi na trzy pytania:

- Jak kształtuje się funkcja personalna we współczesnych przedsiębiorstwach? (Jakie są współczesne trendy i rozwiązania w zakresie organizacji funkcji personalnej? Jakie są korzyści i zagrożenia wynikające ze stosowania przez przedsiębiorstwa „współczesnych” rozwiązań w zakresie funkcji personalnej?)
- Jakie czynniki mają wpływ na kształtowanie się funkcji personalnej w przedsiębiorstwach?
- Jakie są perspektywy i kierunki rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach?

Pytanie te potraktował jako „problemy i pytania badawcze”.

Odpowiedzi na te pytania są złożone, interesujące pod względem poznawczym i ważne dla teorii i praktyki zarządzania. Już na samym początku swojego opracowania Autor trafnie dostrzega, że „(...) pracownicy przestali być postrzegani jedynie jako źródło kosztów przedsiębiorstwa, stając się jego istotnym aktywem. Tym samym problematyka zasobów ludzkich w organizacji znacznie zyskała na znaczeniu i zaczęła być postrzegana jako istotny obszar budowania przewagi konkurencyjnej” (s. 7). Słusznie dalej podkreśla On, że „analizując bogaty dorobek literaturowy zarówno polskich, jak i zagranicznych autorów, w którym poruszane są zagadnienia dotyczące kierowania ludźmi w przedsiębiorstwie, zauważyć można

brak zgodności w zakresie klasyfikacji i definiowania pojęć związanych z problematyką funkcji personalnej. (...) Wobec tego na gruncie poznawczym pojawia się potrzeba podjęcia próby usystematyzowania obszernej terminologii oraz wypełnienia zidentyfikowanej uprzednio luki pojęciowej. (...) Współcześnie stosowane rozwiązania w zakresie funkcji personalnej, chociaż szeroko stosowane w praktyce gospodarczej, w literaturze są w stosunkowo niewielkim stopniu rozpoznane. Na gruncie teorii implikuje to możliwość syntetycznego i całościowego scharakteryzowania omawianych rozwiązań, natomiast na polu badawczym daje okazję do przeprowadzenia identyfikacji i krytycznej analizy korzyści i zagrożeń wynikających z ich stosowania. (...) istotną przesłanką uzasadniającą podjęcie rozważań w tym obszarze jest potrzeba kontynuacji osiągnięć polskich badaczy, zajmujących się zagadnieniami związanymi z zarządzaniem ludźmi w organizacji. Stąd, podjęcie próby ustalenia jak aktualnie kształtuje się funkcja personalna w przedsiębiorstwach oraz jakie są kierunki jej rozwoju jest ważną i jednocześnie aktualną przesłanką do podjęcia badań empirycznych. (...) Biorąc pod uwagę turbulentność otoczenia biznesowego oraz tempo przemian w obszarze zarządzania ludźmi w organizacji, zarysowuje się wyraźna potrzeba sformułowania prognozy dalszych kierunków rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach” (s. 8-9).

Dr Marcin Gołembski dokonał trafnego doboru tematyki badawczej oraz wyboru przedmiotu i zakresu podmiotowego badań. Opracowane przez Niego wnioski – implikacje teoretyczne i implikacje praktyczne są, według mojej oceny, wartościowe. Wyprowadzone zostały bowiem ze zbioru wyników własnych, rzetelnie przeprowadzonych badań empirycznych, które są przydatne dla teorii i praktyki zarządzania i mogą być użyteczne dla przyszłych badaczy problematyki omawianej w opracowaniu. Wyniki tych badań przyczyniają się, moim zdaniem, również do wypełnienia luki badawczej przywołanej we Wstępie przez Autora monografii.

Recenzowana przeze mnie monografia liczy 242 strony, posiada prawidłową strukturę, którą tworzy układ logicznie ze sobą powiązanych pięciu rozdziałów. Do jej opracowania Autor wykorzystał bogatą literaturę przedmiotu, obejmującą aż 367 różnych, polsko - i anglojęzycznych pozycji bibliograficznych rodzimych i zagranicznych autorów.

We Wstępie, Habilitant syntetycznie uzasadnił potrzebę analizy i oceny problematyki, stanowiącej przedmiot rozważań w omawianej monografii, wskazując przesłanki podjęcia rozważań i badań odnośnie funkcji personalnej w przedsiębiorstwie. Sformułował także trzy problemy badawcze w postaci pytań badawczych, cel główny pracy, trzy cele cząstkowe teoretyczne, trzy cele cząstkowe empiryczne. Syntetycznie scharakteryzował zakres

przedmiotowy, zakres rzeczowy oraz zakres podmiotowy monografii. Przedstawił metodykę własnych badań literaturowych i empirycznych oraz strukturę opracowania, omawiając zawartość poszczególnych rozdziałów.

Problemy badawcze, które Autor utożsamia z pytaniami badawczymi zostały sformułowane następująco:

1. Jak kształtuje się funkcja personalna we współczesnych przedsiębiorstwach? (Jakie są współczesne trendy i rozwiązania w zakresie organizacji funkcji personalnej? Jakie są korzyści i zagrożenia wynikające ze stosowania przez przedsiębiorstwa „współczesnych” rozwiązań w zakresie funkcji personalnej?).
2. Jakie czynniki mają wpływ na kształtowanie się funkcji personalnej w przedsiębiorstwach?
3. Jakie są perspektywy i kierunki rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach?

Cel główny opracowania został określony jako „identyfikacja związków pomiędzy czynnikami oddziałującymi na funkcje personalną a kierunkami i przesłankami jej rozwoju i na tej podstawie opracowanie prognozy dotyczącej przyszłego jej kształtowania się w przedsiębiorstwach”.

Habilitant sformułował również cele cząstkowe, które podzielił na cele teoretyczne i cele empiryczne. Cele teoretyczne określił jako:

1. „Rekonstrukcja i reinterpretacja dotychczasowego dorobku literaturowego oraz systematyzacja wiedzy i pojęć związanych z problematyką funkcji personalnej.
2. Na podstawie badań literaturowych, identyfikacja i krytyczna ocena współczesnych koncepcji i trendów w zakresie projektowania i realizacji funkcji personalnej we współczesnych przedsiębiorstwach.
3. Identyfikacja i krytyczna analiza uwarunkowań wpływających na kształtowanie się funkcji personalnej we współczesnych przedsiębiorstwach”.

Cele empiryczne natomiast sformułował następująco:

1. „Ustalenie aktualnego stanu w zakresie projektowania i realizacji funkcji personalnej w przedsiębiorstwach.
2. Identyfikacja, analiza i ocena, z perspektywy korzyści i zagrożeń, współczesnych trendów i rozwiązań w obszarze funkcji personalnej.
3. Sformułowanie prognozy dalszych kierunków rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach oraz rekomendacji z niej wynikających”.

Warstwę koncepcyjno-metodyczną monografii, przedstawioną przez jej Autora we Wstępie, oceniam pozytywnie. Określił On problem badawczy, prawidłowo sformułował cel główny monografii oraz cele cząstkowe. Poprawnie, choć bardzo zwięźle przedstawił metodykę badań własnych oraz klarownie uzasadnił dokonany przez Siebie wybór przedmiotu badań. Mając na względzie wielowymiarowość przedmiotu badań oraz złożoność przedsięwzięcia eksploracyjnego, jakiego podjął się dr Marcin Gołembski uważam, że rozwiązał On problem badawczy i zrealizował sformułowane przez Siebie cele oraz uzyskał odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Lektura wstępu, poszczególnych rozdziałów recenzowanej monografii poświęconych w kolejności: pojęciu i istocie funkcji personalnej w świetle literatury przedmiotu, współczesnym wyzwaniom i trendom w zakresie jej projektowania i realizacji, organizacji funkcji personalnej w przedsiębiorstwie, prezentacji wyników badań empirycznych poświęconych problematyce organizacji i realizacji funkcji personalnej w przedsiębiorstwach oraz przesłankom, trendom i prognozie rozwoju tej funkcji w przedsiębiorstwach, umożliwia wskazanie zalet tego opracowania

Do ogólnych formalno-metodologicznych zalet ocenianej monografii, według mnie, należy zaliczyć:

- skoncentrowanie uwagi Autora na aktualnych trendach i perspektywach rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwie, ujmowanej kompleksowo (całościowo). Jest to zagadnienie ważne dla praktyki i teorii zarządzania zasobami ludzkimi (zarządzania kapitałem ludzkim). Dowodzi to Jego dobrej znajomości literatury przedmiotu oraz potrzeb praktyki;
- zastosowanie ilościowego i jakościowego podejścia empirycznego, bazującego na metodzie triangulacji, obejmującej trzy zakresy: triangulację podejść badawczych – umożliwiła porównanie wyników badań literaturowych, ilościowych i jakościowych; triangulację źródeł danych – dokonaną poprzez wykorzystanie i zestawienie wyników pochodzących z literatury, źródeł pierwotnych oraz wiedzy eksperckiej; triangulację metod badawczych – wykorzystanie metody SALSA do analizy literatury przedmiotu, kwestionariusza ankiety zastosowanego w badaniach ilościowych oraz kwestionariusza skategoryzowanego w badaniach jakościowych;

- kompetentne korzystanie, przy zastosowaniu metody SALSA (Systematic approaches to a successful literature review) z bogatej i aktualnej rodzimej i anglojęzycznej literatury, co stanowi podstawę rzetelności naukowej rozważań Habilitanta oraz tworzy rękojmię realizacji przyjętych przez Niego celów teoretycznych i praktycznych rozprawy.

Własne, oryginalne osiągnięcia naukowe Kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego, które pogłębiają wiedzę w zakresie nauk o zarządzaniu, obejmują moim zdaniem:

- przeprowadzenie pionierskich w naszym kraju badań zorientowanych na rozpoznanie stanu realizacji funkcji personalnej w przedsiębiorstwach;
- autorskie propozycje: schematu tworzenia unikatowej propozycji wartości pracodawcy (EVP), uwzględniającego; opisanie procesu zarządzania ryzykiem personalnym w organizacji; modelu ideowego organizacji funkcji personalnej; schematu ideowego HR Business Partneringu;
- opracowanie rekomendacji (implikacje praktyczne) dla praktyki zarządzania zorientowanych na wdrażanie rozwiązań zorientowanych na optymalne kształtowanie funkcji personalnej w strukturach organizacyjnych i społecznych przedsiębiorstw.

Za najważniejsze twórcze (teorio-poznawcze) osiągnięcia Habilitanta, które według mojej oceny, wnoszą wkład w rozwój nauk o zarządzaniu, uznaję:

- multi - i interdyscyplinarne podejście do kształtowania funkcji personalnej w przedsiębiorstwach, usystematyzowanie czynników wywierających wpływ na tę funkcję. Takie podejście umożliwiło przeprowadzenie empirycznej eksploracji związków pomiędzy tymi czynnikami, aktualnymi trendami, obecnym stanem oraz przewidywanymi kierunkami rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w naszym kraju. Pozwoliło tak że na wypełnienie luki poznawczej występującej w zakresie problematyki, eksplorowanej przez Kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego. Wpisuje się również w rozwój zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach i można to uznać jako wkład do teorii zarządzania;
- wskazanie kierunków rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach, co otwiera perspektywy dla dalszych badań tego zagadnienia;

Podsumowując ocenę monografii, wskazanej jako osiągnięcie naukowe uważam, że wnosi ona wartość dodaną do teorii zarządzania i praktycznych możliwości jej wykorzystania w sferze zarządzania kapitałem ludzkim (zasobami ludzkimi). Stanowi zarazem potwierdzenie szerokiej wiedzy i dużych umiejętności analitycznych dra Marcina Gołębskiego. Habilitant zaprezentował analizowane zagadnienie aktualnych trendów i perspektyw rozwoju funkcji personalnej w przedsiębiorstwach w sposób wyczerpujący i wszechstronny, opierając się na wynikach własnych badań empirycznych, które zaprezentował na tle dotychczasowego stanu wiedzy. Treść rozprawy oraz przyjęte założenia metodologiczne oraz metodyczne lokują ją jednoznacznie, według mojej oceny, w dyscyplinie Nauk o zarządzaniu i jakości. Zaprezentowane przez Kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego rozważania, wnioski i propozycje metodyczne posiadają znaczącą wartość dla teorii i praktyki zarządzania. Stanowią także wartościową i użyteczną podstawę teoretyczno-metodyczną do dalszych badań.

Reasumując cząstkowe oceny dorobku naukowo-badawczego, ze szczególnym uwzględnieniem monografii, wskazanej przez Habilitanta jako osiągnięcie naukowe, uważam, że Jego dorobek naukowy, wypracowany po uzyskaniu stopnia doktora, spełnia wymagania ustawowe. Dorobek ten zasługuje na pozytywną ocenę. Jest on wystarczający pod względem ilości i jakości wydanych publikacji, interesujący poznawczo, ale także i ważny dla teorii zarządzania, wyraźnie wyprofilowany na problematykę zarządzania kapitałem ludzkim (zasobami ludzkimi), ze szczególnym uwzględnieniem zagadnienia funkcji personalnej w przedsiębiorstwie. Waler praktyczny tego dorobku podkreśla fakt, że w dużej mierze bazuje on na wynikach własnych, oryginalnych badań naukowych. Większość publikacji dra Marcina Gołębskiego świadczy o Jego systematycznym rozwoju naukowym. Jest to istotne w procesie dochodzenia do pełnej samodzielności naukowej. Rezultaty badań przeprowadzonych przez Habilitanta wnoszą, według mnie, znaczny wkład w rozwój Nauk o zarządzaniu, w wymiarze teoretyczno-poznawczym, aksjologicznym, metodycznym i aplikacyjnym. Należy również wyraźnie zaznaczyć wysoką konferencyjną aktywność dra Marcina Gołębskiego. Profil Jego zainteresowań naukowo-badawczych, prezentowany w monografii, publikacjach oraz badaniach naukowych, naturalnie wpisuje się w dyscyplinę Nauk o zarządzaniu i jakości .

3. Ocena dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy z instytucjami

Osiągnięcia w obszarze sferze dydaktyki dra Marcina Gołębskiego, należy ocenić pozytywnie. Spełnia On, według mnie, wymagania stawiane w tym zakresie kandydatom

ubiegającym się o uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Dorobek dydaktyczny Habilitanta jest powiązany z Jego aktywnością naukowo-badawczą. Prowadził On i prowadzi zajęcia dydaktyczne z 23 przedmiotów dla studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, 4 przedmiotów na studiach podyplomowych: *Warsztaty z zaawansowanej komunikacji*, *Organizacja funkcji personalnej w przedsiębiorstwie*, *Zarządzanie rozwojem pracowników*, *Sztuka prezentacji i wystąpień publicznych* oraz przedmiotu *Zarządzanie zasobami ludzkimi* na studiach MBA. Jest autorem programów dydaktycznych, w ramach których przygotował treści dydaktyczne z takich przedmiotów jak: *Zarządzanie zespołem pracowniczym*, *Rozwój pracowników i zarządzanie kompetencjami*, *Kształtowanie potencjału menedżera*, *Organizacja funkcji kadrowej*, *Szkolenia pracowników*, *Negocjacje w biznesie*. Opracował jako współautor zbiór zadań do podręcznika *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przykładach*, wydanego w 2019 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Na podkreślenie zasługuje również prowadzenie przez Niego wykładów w języku angielskim w ramach Erasmus + :

- w Jyväskylä University of Applied Sciences w Finlandii (2014);
- w Katholische Universitat Eichstat – Inglostadt w Niemczech (2014).

Dr Marcin Gołembski w latach 2008-2018 był promotorem 135 i recenzentem 67 prac dyplomowych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych I stopnia, studiach podyplomowych i studiach MBA.

Kandydat do stopnia naukowego doktora habilitowanego pełnił funkcje promotora pomocniczego w dwóch przewodach doktorskich.

Osiągnięcia dra Marcina Gołembskiego w obszarze popularyzowania nauki obejmują m.in.:

- udział w 32 konferencjach naukowych, w tym w 8 międzynarodowych na których wygłosił 14 referatów;
- przygotowanie programu i przeprowadzenie warsztatów *Kreowanie wizerunku podczas prezentacji wyników badań* dla finalistów pierwszej poznańskiej edycji konkursu *Three Minut Thesis*;
- przeprowadzenie warsztatów dla pracowników naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu *Sztuka prezentacji i wystąpień publicznych* (2017);
- przygotowanie i prowadzenie zajęć i wykładów w ramach Poznańskiego Festiwalu Nauki i Sztuki (2008 – 2015);

- przeprowadzenie wykładów i warsztatów w *Ekonomicznym Uniwersytecie Dziecięcym* oraz w *Akademii Młodego Ekonomisty* (2011 – 2019);
- prowadzenie wykładów poświęconych problematyce Zarządzania różnorodnością pokoleniową we współczesnych przedsiębiorstwach dla uczestników Olimpiady Przedsiębiorczości zorganizowanej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu
- prowadzenie debaty i pełnienie funkcji moderatora, zatytułowanej *Obcokrajowcy na polskim rynku pracy*, zorganizowanej przez Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (2018);
- wygłoszenie wykładu pt. *Przedsiębiorcza szkoła – administrować czy zarządzać* na targach poznańskich, na których reprezentował On Macierzystą Uczelnię (2011);
- przeprowadzenie wykładu na temat nowoczesnych form zarządzania zespołem dla Stowarzyszenia *Kobieta w roli głównej* (2018); udzielanie wywiadów do prasy: *Gazety Wyborczej* (2018), *Głosu Wielkopolskiego* (2011), uczestnictwo jako ekspert w programie telewizyjnym WTK (2016);
- przeprowadzenie, wcześniej wymienionych wykładów w języku angielskim na zagranicznych uczelniach.

Do osiągnięć Kandydata do stopnia doktora habilitowanego w zakresie współpracy z otoczeniem, na które składają się: uczestnictwo w programach międzynarodowych i krajowych, udział w konsorcjach i sieciach badawczych, działalność ekspercka, udział w zespołach konkursowych, recenzowanie publikacji naukowych w międzynarodowych i krajowych czasopismach, należy zaliczyć:

- udział w krajowych i międzynarodowych programach badawczych, opisanych przeze mnie w części recenzji poświęconej ocenie Jego dorobku naukowo-badawczego;
- pełnienie funkcji eksperta oceniającego stan wdrożenia strategii rozwoju opracowanych w ramach projektu systemowego PARP pt. *Planowanie strategiczne w MSP*, realizowanego w ramach *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Działanie 2.1. *Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki*, Poddziałanie 2.1.3. *Wsparcie systemowe na rzecz zwiększania zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw* (2013 – 2014);
- wykonanie licznych ekspertyz m.in. na rzecz: Urzędu Miasta Poznania, na zlecenie Centrum Ekspertyz Gospodarczych *Wdrożenie elementów zarządzania procesami w jednostkach budżetowych* (2011); dla Aquanet S.A. w Poznaniu na zlecenie Spółki Celowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu *Ewaluacja projektu polegającego*

na świadczeniu przez Aquanet usług zarządczych z zakresu organizacji i zarządzania na rzecz spółek zależnych (2015); przygotowanie programu warsztatów dla przedsiębiorców i pracowników urzędów marszałkowskich w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy *Zwiększanie konkurencyjności regionów poprzez społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR)* (2012); dla Centrum Kultury Zamek w Poznaniu: *Projekt restrukturyzacji kadrowej i wdrożenia kontroli wewnętrznej* (2012, 2013); dla Urzędu Miasta Poznania: *Opracowanie strategii rozwoju Targowiska sp. z o.o.* (2011);

- pełnienie funkcji eksperta w: Centrum Ekspertyz Gospodarczych Fundacji Akademii Ekonomicznej sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu (od 2013); Spółce Celowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (od 2014); Centrum Edukacji Menedżerskiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (od 2014)
- Wykonanie łącznie 9 recenzji opracowań wydanych przez Wydawnictwo Uniwersytetu ekonomicznego w Poznaniu.

Osiągnięcia Habilitanta w obszarach popularyzowania nauki, działalności eksperckiej oraz współpracy z instytucjami są zróżnicowane, można je uznać, według mnie, za wystarczające z punktu widzenia ubiegania się o stopień naukowy doktora habilitowanego. Warto w tym miejscu podkreślić wysoką aktywność organizacyjną dra Marcina Gołębskiego, o czym świadczy dostarczona mi dokumentacja Jego dorobku. Pełnił On i pełni obecnie m.in. funkcje członka licznych komisji i zespołów wydziałowych, dziekańskich i rektorskich w Macierzystej Uczelni, jest Przewodniczącym Rektorskiej Komisji d.s. Promocji Uczelni (od 2016), był Opiekunem grup dziekańskiej na Wydziale Zarządzania UE w Poznaniu (2008 – 2014), opracował programy dydaktyczne dla specjalności Zarządzanie Przedsiębiorstwami oraz Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, pełnił funkcję Kierownika Studium Podyplomowego *Master of Business Training* (5 edycji studiów) oraz Studium Podyplomowego *Kompetencje menedżerskie pracowników grupy ENEA* (2016).

Podsumowanie tej części dorobku dra Marcina Gołębskiego zasługuje na pozytywną ocenę. Całokształt Jego dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy z instytucjami spełnia wymagania ustawowe. Wyżej wymienione osiągnięcia wpisują się w naturalny sposób w sferę Jego działalności naukowo-badawczej i pozostają w ścisłym związku z wypracowanym przez Niego dorobkiem naukowym.

Wniosek końcowy

Opierając się na dokładnej analizie opublikowanego dorobku naukowego dra Marcina Gołębskiego, z uwzględnieniem monografii wskazanej przez Niego jako osiągnięcie naukowe, dorobek ten oceniam pozytywnie. Uważam, że wnosi On znaczący wkład w rozwój dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości. Skłania także do dyskusji naukowej i dalszych potrzebnych badań w tym zakresie. Dorobek ten może i powinien być wykorzystywany w praktyce współczesnego kierowania ludźmi w organizacjach, rozpatrywanego w wymiarze aktualnego stanu funkcji personalnej w przedsiębiorstwach, współczesnych rozwiązań służących jej kształtowaniu oraz przewidywanych kierunków rozwoju tej funkcji. Monografię zatytułowaną *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie. Aktualne trendy i perspektywy rozwoju* która została przez Niego napisana, opublikowana i zgłoszona jako osiągnięcie naukowe, uznaję za wartościowe opracowanie. Poszerza ona znacznie wiedzę odnośnie zagadnienia wymienionego w wyżej wymienionym tytule. **Uważam, że cały dorobek dra Marcina Gołębskiego spełnia formalne wymogi Ustawy o tytule i stopniach naukowych oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 roku z późniejszymi zmianami, odnośnie uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie Nauk o zarządzaniu i jakości (poprzednio Nauk o zarządzaniu).**

Wrocław 20.10. 2019 r.

Czesław Zając

