

Warszawa, 2021-06-28

dr hab. Rafał Mrówka, prof. SGH
Katedra Teorii Zarządzania
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

RECENZJA

dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego
dr. Łukasza Haromszkiego
w postępowaniu habilitacyjnym w dziedzinie nauk społecznych
w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, przeprowadzonym przez
Wydział Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Recenzja została wykonana w związku z wszczęciem postępowania kwalifikacyjnego mającego na celu uzyskanie przez dr. Łukasza Haromszkiego stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Podstawą opracowania tej opinii jest pismo prof. dr. hab. Ewy Stańczyk-Hugiet, Dziekana Wydział Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 31 maja 2021 roku w sprawie powołania mojej osoby przez Radę Naukową Dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości na recenzenta w tym postępowaniu, a także przekazana dokumentacja wniosku dr. Łukasza Haromszkiego o wszczęcie postępowania habilitacyjnego.

Niniejsza recenzja została sporządzona zgodnie z kryteriami oceny dorobku w postępowaniu habilitacyjnym, zawartymi w Ustawie *Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce* z dnia 20 lipca 2018 roku (Dz. U. z 2018 roku, poz. 1668, z późniejszymi zmianami).

Również bardzo istotnym elementem oceny dorobku naukowego dr. Łukasza Haromszkiego musi być jednoznaczne określenie przystawalności i odpowiedniości merytorycznych treści tego dorobku z zakresem merytorycznym dyscypliny naukowej jaką są nauki o zarządzaniu i jako jakości w ramach dziedziny nauk społecznych.

Podstawą do przeprowadzenia oceny były następujące prace i dokumenty przygotowane przez Habilitanta:

- Autoreferat w języku polskim i angielskim
- Wykaz osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny
- Oświadczenia współautorów publikacji wieloautorских o udziale w ich opracowaniu
- Kopie dokumentów określających określone osiągnięcia



- Monografię „Liderzy lokalni jako przywódcy organizacyjni w społeczeństwie obywatelskim” stanowiącą główne osiągnięcie naukowe
- Kopie pozostałych osiągnięć naukowych

Recenzja składa się z czterech części:

1. Krótka charakterystyka Habilitanta i jego awansów naukowych,
2. Ocena dotychczasowego dorobku naukowego oraz monografii naukowej,
3. Ocena dorobku dydaktycznego i organizacyjnego,
4. Wniosek końcowy.

1 Krótka charakterystyka Habilitanta i jego awansów naukowych

W 2002 roku dr Łukasz Haromszeki ukończył studia magisterskie na Wydziale Gospodarki Narodowej (obecnie Wydział Ekonomii i Finansów) Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), pisząc pracę magisterską pt. „Bezrobocie jako konflikt społeczny”. W 2007 roku uzyskał stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, specjalność: zarządzanie personelem w Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), broniąc pracę doktorską pt. „Aksjologiczne wyznaczniki motywacji do pracy” (promotor: dr hab. Marian Jasiukiewicz, prof. AE – Wrocław). Od 2009 roku jest zatrudniony na stanowisku najpierw asystenta, a potem od 2010 roku adiunkta w Katedrze Zarządzania Kadrami na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

2 Ocena dotychczasowego dorobku naukowego

Przedstawiona dokumentacja wniosku pozwoliła na dokonanie oceny dorobku, która została przeprowadzona w następującym układzie:

- ocena dorobku naukowego i aktywności naukowej w świetle kryteriów ilościowych i wartości poznawczej oraz rangi i znaczenia wydawnictw, w których Habilitant publikował swoje prace oraz podmiotów, z którymi nawiązał współpracę;
- ocena monografii naukowej „Liderzy lokalni jako przywódcy organizacyjni w społeczeństwie obywatelskim” stanowiącej osiągnięcie naukowe w rozumieniu 219, ust. 1, pkt. 2 Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20 lipca 2018 roku (Dz. U. z 2018 roku, poz. 1668, z późniejszymi zmianami).



2.1 Ocena dorobku naukowego w świetle kryteriów ilościowych i jego wartości poznawczej

Dorobek naukowo-badawczy Habilitanta po uzyskaniu stopnia doktora z punktu widzenia ilościowego, biorąc pod uwagę, że obejmuje około 13-letni okres (z czego 11 lat przypada na pracę na stanowiskach naukowych w uczelni), uznać można za wystarczający – traktowany łącznie obejmuje w 47 publikacji lub redakcje (na podstawie wykazu osiągnięć naukowych, str. 1-5), na które składa się: 1 monografia, 17 rozdziałów w monografiach (7 języku angielskim), 28 artykułów w czasopismach naukowych (w tym 11 w języku angielskim) oraz redakcja jednej monografii. Z tej listy aż 20 pozycji (9 rozdziałów w monografiach i 12 artykułów w czasopismach) napisanych jest we współautorstwie. Tam, gdzie przedstawiono stosowne dokumenty, Habilitant deklaruje od 50% udziału własnego. Zaznaczyć należy, że do dokumentacji habilitacyjnej dołączono tylko wybrane oświadczenia współautorów potwierdzających ten udział.

Do tej listy publikacji dołączyć można jeszcze 46 wygłoszonych referatów naukowych, w tym ok. 10 w języku angielskim na międzynarodowych konferencjach naukowych.

Tematycznie zainteresowania naukowo-badawcze Habilitanta po doktoracie koncentrowały się wokół czterech obszarów badawczych: otoczenie relacji przywódczej, oczekiwania wobec przywódców organizacyjnych, badania liderów, formalne aspekty przywództwa organizacyjnego.

Pierwszy ze wskazanych przez Habilitanta w Autoreferacie obszarów miał być jednak raczej związany działalnością ekspercką i doradczą i koncentrował się na wsparciu dla różnych struktur samorządów lokalnych.

Drugi obszar wskazany przez Habilitanta nazwał on „oczekiwania wobec przywódców”. Na obszar ten składa się kilkanaście publikacji zarówno w języku polskim, jak i angielskim, kilka w Journal of Intercultural Management. W mojej ocenie ten obszar badawczy był niejako wstępem do badań, których zwieńczeniem stała się monografia stanowiąca główne osiągnięcie naukowe poddane ocenie przez Habilitanta.

Trzeci obszar Habilitant zatytułował: badania liderów. Jak sam twierdzi, to zwieńczeniem prac nad tym obszarem jest monografia stanowiąca główne osiągnięcie naukowe opisane dalej w tej recenzji.

Ostatni czwarty obszar badawczy Habilitant zatytułował: formalne aspekty przywództwa organizacyjnego i dotyczy on znaczenia i relacji przywództwa z innymi subfunkcjami zarządzania kapitałem ludzkim, takimi jak np. zarządzanie kompetencjami i talentami. Co warte podkreślenia, w zakresie tego obszaru, Habilitant zaangażowany był jako jeden z dwóch autorów, w projekt dofinansowany przez Narodowe Centrum Nauki pt. Zasoby ludzkie jako strategiczny czynnik konkurencyjności firm realizujących bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Ten obszar badawczy



dotyczył strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi. Można odnieść wrażenie, że od momentu zainteresowania tym obszarem, kariera naukowa Habilitanta stała się zdecydowanie bardziej międzynarodowa. Pojawiło się więcej najlepiej ocenianych publikacji międzynarodowych (artykuły i rozdziały w monografiach), nawiązana została współpraca badawcza z międzynarodowymi zespołami badawczymi w ramach projektów „Zmiany w ZZL – Praktyki stosowane w zagranicznych jednostkach korporacji międzynarodowych usytuowanych w Europie Środkowej i Wschodniej oraz w Polsce (CEEIRT)” oraz „Badanie potrzeb klientów firm doradczych (konsultantów) w krajach Europy Środkowo-Wschodniej i USA – 2019-2020” (projekt realizowany przez InterCons Research Team (ICRT) – złożony z badaczy z różnych uniwersytetów Europy Środkowo-Wschodniej i USA), nawiązano współpracę z Henley Business School.

Jakościowa analiza publikacji wydanych szczególnie w okresie ostatnich 3 lat wskazuje na ich rosnący poziom. Świadczą one o dobrym warsztacie metodycznym autorów.

Na koniec tej części chciałbym sformułować jednak pewną wątpliwość dotyczącą oceny dorobku naukowego Habilitanta. Wyraźnie rośnie i umiędzynarodawia się aktywność badawcza Habilitanta, umiejętność realizacji także większych projektów badawczych, umiejętność pracy w międzynarodowych zespołach badawczych. Nie uznaję także za słabość w dorobku Habilitanta stosunkowo dużej liczby pozycji wieloautorskich, wychodząc z założenia, że współczesna nauka opiera się na współpracy właśnie w ramach zespołów badawczych, szczególnie zespołów międzynarodowych (choć zwrócić uwagę należy, że bardzo wiele publikacji powstało we współpracy z jedną autorką prof. Marzeną Stor). Ilościowo dorobek Habilitanta uznaję za wystarczający. Dodatkowo, uważam, że Habilitant rzeczywiście specjalizuje się w kwestiach zarządzania zasobami ludzkimi oraz przywództwa, szczególnie na poziomie lokalnym.

Moją wątpliwość budzą jednak sumaryczne wskaźniki bibliometryczne: tylko 24 cytowania (bez autocytowań) w Google Scholar, 1 w Scopus; Indeks Hirscha w Google Scholar tylko 2. Te wskaźniki wskazują jednoznacznie na niską rozpoznawalność naukową Habilitanta. Oczywiście zauważyć należy także, że co najmniej kilka artykułów czeka na publikację, te wskaźniki nie uwzględniają jeszcze świeżo wydanej monografii Habilitanta.

Dodatkowo, chciałbym zwrócić uwagę na stosunkowo słabo przygotowaną dokumentację dotyczącą wniosku awansowego Habilitanta. Nie tylko w dokumentacji widać braki formalne (brak samego wniosku Habilitanta o wszczęcie postępowania habilitacyjnego, brak kopii dyplomu doktorskiego), ale także bardzo nieprecyzyjnie opisano działalność naukową kandydata, zainteresowania naukowe, mało przekonująco pokazano ścieżkę kariery Habilitanta.



W tej sytuacji jednak przy podjęciu decyzji dotyczącej poparcia wniosku Habilitanta o nadanie stopnia doktora habilitowanego kluczowa staje się ocena monografii stanowiącej deklarowane osiągnięcie naukowe.

2.2 Ocena monografii naukowej „Liderzy lokalni jako przywódcy organizacyjni w społeczeństwie obywatelskim”

Jako osiągnięcie naukowe w rozumieniu artykułu art. 219 ust. 1 pkt 2 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 (Dz.U.2018.1668), które ma mieć znaczny wkład w rozwój nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, wskazano monografię naukową:

- Łukasz Haromszeki (2020), Liderzy lokalni jako przywódcy organizacyjni w społeczeństwie obywatelskim, Monografie i Opracowania nr 305, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, ISBN 978-83-7695-839-2.

Objętość monografii wynosi ok. 259 stron tekstu głównego, plus bibliografia i załączniki, w sumie 313 stron tekstu. Tekst główny składa się z wprowadzenia, 7 rozdziałów oraz podsumowania i wniosków końcowych. We wprowadzeniu (8 stron) określono cele monografii, sformułowano pytania badawcze (17) oraz hipotezy (7). Rozdział 1 (ok. 36 stron) zawiera analizę literatury przedmiotu dotyczącej społeczeństwa obywatelskiego oraz źródeł władzy i metod wpływu społecznego. Rozdział 2 (ok. 54 strony) poświęcono szczegółowej charakterystyce przywództwa organizacyjnego oraz omówieniu istoty i znaczenia przywództwa z perspektywy zarządzania organizacją. Rozdział 3 (ok. 39 stron) zawiera charakterystykę liderów lokalnych i oczekiwań wobec nich, społeczności lokalnej w odniesieniu do społeczeństwa obywatelskiego oraz uwarunkowań prawno-politycznych, ekonomiczno-finansowych i socjologicznych funkcjonowania liderów lokalnych w Polsce. Rozdział ten kończy sformułowanie autorskiego modelu przywództwa organizacyjnego lidera lokalnego. W rozdziale 4 (ok. 17 stron) uwagę skupiono na omówieniu problemu badawczego i celach wielozakresowych badań liderów lokalnych, opisano dobór próby, a także zastosowane w badaniach empirycznych metody i narzędzia badawcze. W rozdziałach 5 i 6 (odpowiednio ok. 26 i 19 stron) opisano rezultaty analiz empirycznych dotyczących odpowiednio czynników intra- i ineterpersonalnych lidera lokalnego. Rozdział 7 (ok. 34 stron) stanowi oceną uwarunkowań relacji przywódczej z perspektywy liderów lokalnych. Ostatnią część monografii stanowi podsumowanie i wnioski końcowe (ok. 17 stron). W załącznikach zamieszczono szczegółowe wyniki liczbowe dotyczące analiz badanych kultur organizacyjnych.

Układ pracy oceniam jako bardzo logiczny, dobrze zaplanowany. W jasny sposób oddzielono od siebie studia literaturowe i badania empiryczne. Jasno opisano cele pracy, w bardzo klarowny sposób została opisana użyta metoda badawcza, w prawidłowy sposób zebrano i podsumowano wnioski z badań empirycznych. Nie mam większych uwag co do formalnego układu pracy.



Przedmiotem całej monografii jest analiza przywódców lokalnych (przez Autora nazywanych zamiennie liderami lokalnymi). Autor postanowił w jednym opracowaniu zestawić analizę przywódców trzech sektorów gospodarki – przywódców samorządowych, przedsiębiorców oraz przywódców z trzeciego sektora. Moim zdaniem to bardzo ciekawy zabieg i samą ideę opracowania oceniam bardzo wysoko. Autor pisze też o tworzeniu relacji przywódczej jako istocie funkcjonowania liderów lokalnych. To znowuż jego podejście do tego zagadnienia jest mi bardzo bliskie.

Głównym celem pracy była identyfikacja i interpretacja kluczowych wartości i kompetencji liderów lokalnych w społeczeństwie obywatelskim w Polsce. Autor zdefiniował także cele badań teoretycznych i empirycznych, cele eksploracyjny, deskryptywny, diagnostyczny, eksploatacyjny, generatywny, aplikacyjny i użyteczny. Nie chciałbym oceniać samych celów (generalnie postrzegam je za sformułowane poprawnie, ale sam zabieg definiowania tak wielu, tak różnych, ale jednak w wielu aspektach pokrywających się sformułowań uważam za nieco przesadzony. Autor za wszelką cenę chce zachować poprawność metodyczną, ale w moim przekonaniu cierpi na tym klarowność wyводу.

Autor sformułował aż 17 pytań badawczych. Pytania te mają bardzo różny zakres, także znaczenie, obszar. Przyznam, że w pierwszej chwili uznałem taką ilość pytań badawczych za przesadzoną i od początku moją obawę zaczęło budzić, czy Autor będzie w stanie na taką liczbę pytań odpowiedzieć w jednej monografii, szczególnie że, jak napisałem, ich zakres wydaje się być często bardzo odległy (przykładowo, pytanie 11, jakie style kierowania preferują liderzy lokalni i pytanie 15, jak liderzy lokalni oceniają społeczeństwo obywatelskie).

Oprócz pytań badawczych Autor sformułował także 7 (w tej sytuacji dziwić może, że przy 17 pytaniach tylko 7) hipotez badawczych. Tu znowu, pierwsze wrażenie wskazuje na bardzo odległy zakres, znaczenie, szczegółowość tych hipotez. Dodatkowo, moim zdaniem przynajmniej część z nich jest źle sformułowana – w jednej hipotezie potrafi się ich kryć wiele (np. H7 wiążąca ze sobą długą listę zmiennych). Oczywiście rozumiem ten zabieg Autora – to właśnie takie sformułowanie skutkuje tym, że hipotez jest 7, a nie kilkadziesiąt. Ale może w takim razie lepszym rozwiązaniem było jednak zawężenie obszaru badawczego, zredukowanie ilości pytań badawczych i hipotez? Do sprawy tej wrócę jeszcze dalej, choć, uprzedzając, odpowiedź nie jest jednoznaczna.

Już we wprowadzeniu Autor deklaruje także, że chciał poddać weryfikacji autorski model przywództwa organizacyjnego.

Mimo opisanych wyżej wątpliwości, wprowadzenie napisane jest w sposób jasny, zarysowany problem badawczy jest ciekawy, innowacyjny, niebanalny. Jedyne obawę budzić może kwestia, czy zakres podjętego wyzwania nie jest zbyt szeroki.



Rozdziały pierwszy i drugi to w sumie ok. 90-stronicowa analiza literatury przedmiotu, przy czym rozdział pierwszy analizuje głównie literaturę z obszaru socjologii i politologii, analizując niejako tło społeczne dla pojawienia się przywództwa, definiując społeczeństwo obywatelskie oraz pojęcie władzy, a rozdział drugi koncentruje się na analizie pojęcia przywództwa, oczekiwań wobec przywódców, kompetencji przywódczych. Wspólną cechą obu rozdziałów jest duża erudycyjność wywodu. Autor analizuje bardzo wiele pozycji źródłowych, tworzy między nimi ciekawe zestawienia, powiązania, uogólnienia. Baza pojęciowa, rozumienie analizowanych zjawisk – to wszystko jest bardzo głębokie i stanowi świetną bazę teoretyczną do analiz empirycznych, które pojawią się w dalszych rozdziałach opracowania.

Doceniając ten wywód, chciałbym jednak wskazać Autorowi na jedną lukę w jego wywodzie wynikającą z nieuwzględnienia wyników jednego bardzo ważnego badania dotyczącego przywództwa globalnego i w rezultacie wejść z nim w pewną niekluczową w świetle tego opracowania, ale być może ważną w przyszłości polemikę. Od lat jednymi z najważniejszych badań dotyczących globalnego przywództwa i różnic w wymaganiach wobec przywódców w różnych krajach, kulturach jest badanie GLOBE (<https://globeproject.com/>). To badanie skupia zespół kilkuset naukowców z niemal wszystkich krajów świata, którzy łączą w kolejnych edycjach tego badania wysiłki, aby zrozumieć przede wszystkim różnice w uwarunkowaniach przywództwa w różnych krajach i kulturach. Wnioski z tych badań są z jednej strony niezwykle ciekawe, często zaskakujące, a jednocześnie dobrze udokumentowane. Generalna konkluzja mówi, że oczekiwania wobec przywódców w różnych kulturach mogą być w wielu aspektach dramatycznie różne i choćby wzorzec efektywnego przywództwa w różnych kontekstach kulturowych może być różny. Autor monografii wprawdzie cytuje w swoich analizach wnioski z badania GLOBE, jednak są to wnioski z badań z pierwszej fazy projektu, jeszcze z lat 90-tych i początku dwutysięcznych. Brakuje natomiast nawiązań do bardzo ciekawych wniosków z dwóch ostatnich edycji badania (w tym roku zresztą powinny pojawić się opracowania dotyczące kolejnej ich fazy). Autor w związku z tym korzystając szeroko z wyników badań dotyczących przywództwa robionych w różnych krajach świata, zbyt łatwo i zbyt wprost przekłada wnioski z nich na grunt polski i uwarunkowań dla przywództwa lokalnego w Polsce. Konsekwencje tego faktu widać we wszystkich kolejnych rozdziałach. Doceniając wyniki badań Autora (o tym dalej) moim zdaniem trzeba mieć jednak świadomość braku ich uniwersalności w skali globalnej. Autor tymczasem wydaje się formułować inne założenia, czego dowodem zresztą jest cytat z str. 93 monografii: „Na podstawie dokonanej analizy trudno jednoznacznie potwierdzić, że istnieją wspólne oczekiwania wobec globalnych przywódców organizacyjnych. Jeśli przyjąć, że zasady charakterystyczne dla świata relacji wirtualnych staną się dominujące w quasi-wirtualnym świecie najbliższej przyszłości, to możemy zacząć zauważać w miarę spójny zestaw oczekiwań wobec przywódców w perspektywie globalnej.” Przyznam, że w świetle



badania GLOBE ja poszedłbym dalej i mówił o braku spójnego zestawu oczekiwań w perspektywie globalnej, albo przynajmniej o bardzo ograniczonym zbiorze tych wspólnych oczekiwań.

Jak pisałem jednak wcześniej, uwaga ta nie ma kluczowego znaczenia dla oceny autorskiego modelu przywództwa sformułowanego w monografii, wyników badań. Ale jeśli, jak Autor pisze, chce on w przyszłości badania swoje kontynuować w USA dzięki stypendium Fulbrighta, kwestia ta może okazać się kluczowa.

Rozdział 3 jest kontynuacją wnikliwej i erudycyjnej analizy literatury z rozdziałów 1 i 2, przy czym dotyczy liderów lokalnych. Rozdział ten kończy dodatkowo zbudowanie autorskiego modelu przywództwa organizacyjnego lidera lokalnego. Sam model oceniam jako interesujący, częściowo stanowiący podsumowanie analizy literatury przedmiotu, a częściowo będący autorską projekcją, która zostanie następnie poddana weryfikacji w badaniach empirycznych. Analizując ten model staje się też jaśniejsze, dlaczego Autor sformułował tak wiele pytań badawczych i hipotez – są one ściśle z tym modelem powiązane. Autor chcąc też podejść do zjawiska całościowo, bardzo szeroko zdefiniował ten zakres swoich zainteresowań. Ten zabieg uznaję za uzasadniony, choć z drugiej strony nie wiem, że nie sugerowałbym Autorowi zawężenia obszaru poszukiwań i uproszczenia modelu.

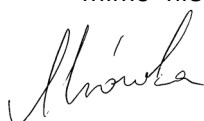
Bardzo wysoko oceniam 4 rozdział monografii. Autor bardzo precyzyjnie opisuje w nim metodę badawczą, wykorzystane narzędzia, próbę badawczą. Tak wnikliwy opis jest niejako gwarancją, że badania mogłyby zostać powtórzone, poddane więc weryfikacji. Jestem zdecydowanym zwolennikiem takiego podejścia.

Godne podkreślenia jest, że Autor wykorzystuje w swoich badaniach sprawdzone narzędzia badawcze opisane w literaturze. Tam, gdzie nie ma takiej potrzeby, nie tworzy własnych narzędzi. To też sprzyja potencjalnej replikacji badań.

Autor wydaje się mieć także świadomość ograniczeń wykorzystywanej metody, np. ma świadomość, że badając liderów, rozmawiając z nimi, opiera się jedynie na deklaracjach dotyczących ich działań. Ale w tej sytuacji ogranicza swoje wnioski tylko do obszarów, gdzie nie powinno mieć to istotnego wpływu na interpretację wyników.

Bardzo doceniam ambitność projektu badawczego. Zebranie tak wielu informacji w badanej grupie docelowej jest nie lada osiągnięciem i wymagało niezwykle dużo pracy.

Rozdziały 5-7 prezentują wyniki badań empirycznych z podziałem na czynniki intra- i interpersonalne relacji przywódczej lidera lokalnego oraz ocenę uwarunkowań relacji przywódczej z perspektywy liderów. Tu znowu moja ocena zarówno sposobu prezentacji wyników, zakresu ich prezentacji, głębi, formułowanych wniosków jest zdecydowanie pozytywna. Z pewnym zdziwieniem odnotowałem, że mimo niebanalnego zakresu stawianych pytań badawczych, udało się na nie wszystkie w pełni



odpowiedzieć. Zweryfikowane zostały także wszystkie hipotezy badawcze. W pełni moim zdaniem udało się także zrealizować wszystkie cele. Co ciekawe też, że nie wszystkie sformułowane wcześniej przypuszczenia zostały potwierdzone – przynajmniej część wyników można uznać za do pewnego stopnia zaskakujące, jednak dyskusja z tymi wynikami pokazała, jak można te sytuacje interpretować.

W bardzo klarowny sposób wyniki były też podsumowywane, zestawiane – praca jest bardzo czytelna pod tym względem.

Ja osobiście jako szczególnie interesujące postrzegam ocenę obecnej i pożądanej kultury organizacyjnej z perspektywy różnych typów liderów lokalnych. Dużo wartość widzę także w pokazaniu tych różnych uwarunkowań związanych z liderami lokalnymi w trzech różnych sektorach gospodarki.

W podsumowaniu Autor zestawiał odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze, weryfikację hipotez badawczych. W moim przekonaniu Autorowi udało się w pełni obronić swój autorski model przywództwa lokalnego. Wracając do moich wątpliwości sformułowanych wcześniej dotyczących zakresu opracowania, po lekturze całości nie jest już tych wątpliwości tak pewny. Wiem również, że był to dylemat, przed którym sam Autor stawał. Pisze bowiem na stronie 259: „Można było zapewne ograniczyć zakres tematyczny prowadzonych badań, ale byłoby to niekorzystne dla pełnego zdiagnozowania istniejących czynników warunkujących sukces przywódczy liderów lokalnych.” Przyjmuję więc to tłumaczenie i w rezultacie pozytywnie oceniam podjęte wysiłki, jedynie z zastrzeżeniami dotyczącymi globalnych uwarunkowań przywództwa.

Moja ocena monografii jest więc jednoznacznie pozytywna. Stanowi ona najsilniejszą część przygotowanej dokumentacji awansowej Habilitanta i nie mam wątpliwości, że stanowi ona osiągnięcie naukowe wnoszące znaczny wkład do rozwoju dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości.

3 Ocena dorobku dydaktycznego, organizacyjnego i popularyzatorskiego

Dorobek dydaktyczny i organizatorski oceniam zdecydowanie pozytywnie, jako adekwatny do zajmowanej pozycji na uczelni. Potwierdzają to liczne nagrody Rektora. Prowadził on także wykłady gościnne na kilka zagranicznych uczelniach. Co ważne, zaangażowany jest także w trudny obszar executive education, prowadząc zajęcia w programach MBA.

Brakuje niestety informacji o promowaniu prac na różnych poziomach.

Habilitant jest bardzo zaangażowany w pracę organizatorską w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, ostatnio także w obszarze współpracy międzynarodowej. Bardzo wysoko oceniam jego zaangażowanie w rozwój programów MBA w UE we Wrocławiu, w tym w uzyskanie międzynarodowej akredytacji AMBA dla programów MBA w tej uczelni.



Habilitant bardzo intensywnie współpracuje także z praktyką gospodarczą – jest zaangażowany w wiele projektów doradczych.

4 Wniosek końcowy

Sformułowane powyżej oceny częściowe dają mi możliwość sformułowania wniosku, o uznanie dorobku badawczego dr. Łukasza Haromszkiego jako spełniającego kryterium wykazania się istotną aktywnością naukową i wniesieniu znacznego wkładu w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Podsumowując, na korzyść kandydata przemawia wprawdzie dość skromna (szczególnie w kontekście wpływu), ale jednak spełniająca minimalne wymagania aktywność naukowa i publikacyjna, w tym we współpracy z uczelniami zagranicznymi, wyróżniająca aktywność dydaktyczna, organizacyjna i w zakresie współpracy z otoczeniem oraz bardzo wysoko oceniona przeze mnie monografia wskazana jako osiągnięcie naukowe spełniające kryteria Ustawy pt. „Liderzy lokalni jako przywódcy organizacyjni w społeczeństwie obywatelskim”.

W mojej opinii dr Łukasz Haromszeki spełnił wszystkie wymagania stawiane kandydatom w postępowaniu habilitacyjnym wynikające z Ustawy z dnia 20.07.2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (art. 219, ust. 1) i w pełni zasługuje na nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

