

Warszawa, dn. 20.08.2015 r.

Prof. dr hab. Andrzej Piotr Wiatrak

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, Zakład Jakości Zarządzania

**Recenzja pracy doktorskiej Mgr Marty Beściak
pt.: „Zarządzanie ryzykiem personalnym w jednostkach
organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych”**

I. Formalna podstawa recenzji

Recenzja rozprawy doktorskiej Pani Mgr Marty Beściak przygotowana została na podstawie decyzji Rady Wydziału Zarządzania Społecznej Akademii Nauk w Łodzi (pismo z dnia 1 lipca 2015 r. podpisane przez Dziekana Wydziału Prof. dr hab. Czesława Sikorskiego).

II. Ocena doboru problematyki badawczej i tematu rozprawy

1. Podstawą wyboru tematu rozprawy doktorskiej było zainteresowanie Doktorantki problematyką zarządzania ryzykiem personalnym w połączeniu z pracą w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.
2. Problemy zarządzania ryzykiem personalnym w zarządzaniu zasobami ludzkimi na ogół nie są szerzej omawiane w literaturze przedmiotu, chociaż są tematem zawsze aktualnym. Uwzględnić należy, że brakuje w Polsce badań w tym zakresie w odniesieniu do organizacji publicznych, w tym zwłaszcza do instytucji ubezpieczeń społecznych.
3. Podjęte zatem badania i uzyskanie dzięki nim wyniki powinny dostarczyć informacji i wiedzy dotyczącej, jakie jest ryzyko personalne w zarządzaniu organizacją publiczną w instytucjach ubezpieczeniowych, jakie są jego uwarunkowania, w jaki sposób zarządza się tym ryzykiem i jakie należy podejmować decyzje w celu eliminowania tego ryzyka.

4. W związku z tym rozwiązanie problemu badawczego ma znaczenie poznawcze, naukowe i praktyczne, pozwalające określić jak jest dzisiaj w zarządzaniu ryzykiem personalnym, jakie należy podjąć działania w przyszłości i jak nim zarządzać, aby ograniczać jego występowanie.
5. Przedmiotem rozprawy jest zatem problem naukowo-badawczy, którego rozwiązanie może być podstawą uzyskania stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych z zakresu nauk o zarządzaniu.

III. Ocena celu pracy i problemu badawczego

1. Celem głównym pracy „...było opracowanie modelu systemu zarządzania ryzykiem personalnym w państwowych jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych wspomaganego nietradycyjnymi metodami i technikami „” (s. 7). Cel ten został uzupełniony 9 celami pośrednimi.
2. Cel główny jest zbyt ogólny, ale cele pośrednie uściślają tematykę i zakres pracy. Jednakże, mimo uzupełniania się celów pracy, niedostatecznie – w mojej ocenie – wskazano, jakie to będą nietradycyjne metody i techniki wykorzystywane w zarządzaniu ryzykiem personalnym.
3. Celom pracy przyporządkowano 3 hipotezy badawcze. Hipoteza 1 – „Struktura zatrudnienia ma wpływ na wartościowanie ryzyka w jednostkach organizacyjnych” (s. 8) nie jest pełni zrozumiała, nie wskazuje w jaki sposób ta struktura wpływa, jakich pracowników dotyczy itd. Hipoteza 2 – „Rankingowa ocena pracy komórek organizacyjnych jest narzędziem zarządzania ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych” (s. 8) jest zbyt ogólna, ale też i oczywista. Z kolei hipoteza 3 – „Whistleblowing oraz ubezpieczenie mogą być wykorzystywane jako elementy instrumentarium zarządzania ryzykiem personalnym w zakładach pracy” s. 8) nawiązuje do celu głównego, ale w moim przekonaniu jest niepełna, mogłaby być szerzej ujęta, wskazując kiedy mogą stać się tymi instrumentami lub też jakie warunki muszą być spełnione.

4. Cel główny, cele pośrednie i hipotezy w recenzowanej rozprawie doktorskiej zostało sformułowane zbyt ogólnie, ale w sumie razem pozwalają określić zakres problematyki badawczej.

IV. Ocena zakresu rozprawy, źródeł informacji i metod badawczych

1. Przyjęty tytuł, cel, problem i pytania badawcze wyznaczyły zakres pracy, którym jest problematyka zarządzania ryzykiem personalnym w organizacji publicznej, przy czym:
 - *zakres przedmiotowy* – dotyczy zarządzania ryzykiem personalnym;
 - *zakres podmiotowy* – obejmuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych i badanych pracowników (w sumie w liczbie 32000 osób po weryfikacji uzyskanych odpowiedzi);
 - *zakres czasowy* – obejmuje lata 2010-2012, przy czym badania pracowników przeprowadzono w 2011 roku;
 - *zakres przestrzenny* – obejmował całą Polskę.
2. Źródłami informacji były: literatura przedmiotu, dokumenty i materiały dotyczące działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz wyniki własnych badań Doktorantki.
3. Badania były prowadzone w oparciu o metodę ankietową z kwestionariuszem badań oraz obserwację uczestniczącą.
4. Kwestionariusz badawczy był bardzo prosty i zawierał – poza metryczką – odpowiedzi na 66 pytań w formie wartościowania sytuacji potencjalnego zagrożenia w badanej organizacji w skali od 0 do 10. Badano przy tym następujące grupy zagadnień: potencjał i możliwości organizacji, wyniki organizacji, kwestie prawne, kwestie finansowe, działalność operacyjną i złożoność systemów informatycznych. Zebrane dane – zestawione zbiorczo w tabelach i rysunkach – były podstawą zastosowania metod przetwarzania danych (tj. analizy i syntezy) oraz podstawowych metod i narzędzi

wnioskowania statystycznego. Dobór badanych wskaźników oraz analiza statystyczna w sumie nie budzą zastrzeżeń.

5. Dobór dokumentów i materiałów dotyczących funkcjonowania badanej organizacji i oceny zarządzania w niej był właściwy, pozwolił bowiem ukazać funkcjonowanie badanej organizacji i oceny pracy komórek organizacyjnych w wymiarze sprawności i jakości realizacji przyjętych celów i zadań. Analizowane materiały pozwoliły wskazać na możliwe zagrożenia ryzykiem personalnym i wprowadzić w temat, ale bez szerszego jego rozwijania. Szkoda, że nie rozwinięto tego wątku na podstawie dokumentów badanej organizacji, ale być może Doktorantka do nich nie dotarła lub też były niedostępne.
6. Literatura przedmiotu obejmuje 212 pozycji (w tym 70 źródeł internetowych) z zakresu zarządzania, w tym z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania ryzykiem. Wykorzystano przede wszystkim literaturę polską, natomiast w małym stopniu literaturę zagraniczną. Dobór literatury przedmiotu oraz zakres jej cytowania w większości był prawidłowy i pozwalał na realizację założeń badawczych, gdyż obejmował wszystkie aspekty związane z tematyką rozprawy doktorskiej. Autorka wykazała się jej znajomością, chociaż w moim przekonaniu szerzej powinna być uwzględniona literatura z zakresu zarządzania organizacjami publicznymi i zarządzania organizacją ubezpieczeniową.

V. Ocena układu pracy

1. Na treść rozprawy – liczącej 248 stron, składa się: 5 rozdziałów pracy oraz wstęp, zakończenie, bibliografia, spis tabel, spis rysunków i spis załączników.
1. Rozprawa ma charakter empiryczno-teoretyczny, przy czym rozdziały: pierwszy, drugi i trzeci mają charakter teoretyczny, wprowadzający w problematykę ryzyka personalnego i zarządzania ryzykiem, w tym wykorzystania różnego rodzaju instrumentów jego rekompensowania, a

rozdziały czwarty i piąty – mają charakter empiryczny, poczynając od charakterystyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i jego funkcjonowania, poprzez rankingową ocenę komórek organizacyjnych, a kończąc na ocenie potencjalnego ryzyka personalnego w badanej organizacji, definiowanego szeroko – jako ryzyka nieosiągnięcia celów strategicznych organizacji.

2. Zasadniczą częścią pracy, która pozwoliła odpowiedzieć na cele pracy i problem badawczy, są rozdziały czwarty i piąty, rozdziały empiryczne, w których dokonano weryfikacji przyjętych założeń badawczych na podstawie wyników własnych badań.
3. Przyjęty układ pracy pozwala ukazać problematykę badawczą zawartą w przyjętych celach i hipotezach badawczych, ale nie jest optymalny. Po pierwsze problematyka badawcza została przedstawiona w sposób marginesowy. Po drugie w pracy brakuje jasno określonej definicji zarządzania ryzykiem personalnym, a w szczególności w rozdziale drugim, w którym omawia się ryzyko personalne. Po trzecie część literaturowa pracy mogłaby być bardziej ukierunkowana na problemy ryzyka personalnego w publicznych organizacjach ubezpieczeniowych. Po czwarte treść rozdziału trzeciego nie w pełni łączy się z problematyką badawczą pracy, a z niektórymi prezentowanymi zagadnieniami można byłoby zrezygnować (np. z omawiania świadczeń wypłacanych z tytułu macierzyństwa). I po piąte część wnioskowa rozprawy mogłaby być szerzej opracowana.
4. W sumie jednak – mimo wskazanych niedociągnięć w rozprawie – Doktorantka wykazała się znajomością badanej problematyki, umiejętnością jej analizowania i prezentowania.

VI. Ocena merytoryczna pracy

1. Zaletą pracy są wyniki własnych badań i analiza różnych uwarunkowań, występowania ryzyka personalnego i zarządzania nim w publicznej organizacji ubezpieczeniowej. Z przeprowadzonych badań wynika m.in., że

strategia w badanej publicznej organizacji ubezpieczeniowej w małym stopniu uwzględnia pracowników i kapitał ludzki, gdyż jest głównie nakierowana na zarządzanie procesowe i optymalizację procesów pracy. Strategia ta nie uwzględnia uwarunkowań zachowań organizacyjnych, w tym ryzyka personalnego, którego występowanie powoduje zwykle nieosiągnięcie celów organizacji. W związku z tym należy poszukiwać możliwości redukcji ryzyka personalnego, m. in. poprzez ubezpieczenie pracowników i whistleblowing, który jest uniwersalnym narzędziem zarządzania ryzykiem personalnym i może być w pełni wykorzystany w badanej organizacji.

2. Ujęcie tematyki badań obejmuje zagadnienia, które dotyczą wszystkich organizacji, a którym nie poświęca się szerszej uwagi. Przybliżenie i uwzględnienie ich w badaniach zasługuje na uznanie. Doktorantka przedstawiając kolejne zagadnienia nawiązuje do dotychczasowego dorobku oraz umie go wykorzystać, chociaż nie w pełni, dla potrzeb swojej pracy i lepszego ukazania analizowanych zagadnień. Doktorantka nie poprzestaje na opisie badanej problematyki, a stara się poznać analizowane zagadnienia na podstawie analizy wyników własnych badań, wskazując na uwarunkowania występowania ryzyka personalnego oraz na metody i instrumenty zarządzania nim, a także na postulowane kierunki doskonalenia istniejącego systemu zarządzania badaną organizacją
3. Podejście Doktorantki do badanej problematyki w świetle aktualnej wiedzy jest prawidłowe i odpowiada regułom pracy naukowej, ale sposób wykonania niektórych zagadnień mógłby być – moim zdaniem – trochę inny, o czym już pisałem w recenzji.
4. Wyniki badań pozwoliły na pozytywne zweryfikowanie przyjętych hipotez badawczych.
5. Omawiając wyniki badań w prezentowanej pracy należy zwrócić uwagę na dużą ich wartość poznawczą i przydatność praktyczną. Uzyskane wyniki

poszerzają wiedzę na temat zarządzania ryzykiem w publicznych organizacjach ubezpieczeniowych.

VII. Ocena formalna pracy

1. Praca doktorska została przygotowana pod kierunkiem Dr hab. Krzysztofa Firleja – profesora nadzwyczajnego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
2. Podstawą przygotowania recenzowanej pracy – jak wynika z jej treści – są nauki o zarządzaniu, głównie zarządzania zasobami ludzkimi w połączeniu z zarządzaniem ryzykiem i zarządzaniem organizacjami publicznymi.
3. Rozprawa jest napisana jasno i zrozumiale, a Doktorantka stosuje właściwe słownictwo z zakresu nauk o zarządzaniu, z wyjątkiem „otoczenia wewnętrznego” (s. 32). Otoczeniem nazywamy wszystko co jest poza organizacją i może na nią oddziaływać, a więc otoczenie z istoty definicji nie może być wewnętrzne. Tutaj właściwym określeniem jest środowisko wewnętrzne. Pojęcie otoczenia wewnętrznego pojawiło się w tłumaczeniu jednego z podręczników amerykańskich w wydanej w Polsce i jest niestety powielane.
4. W rozważaniach Doktorantka zastosowała podejście badawcze od ogółu do szczegółu, w tym od zagadnień teoretycznych do zagadnień empirycznych, wykazując się umiejętnością prezentacji kolejno analizowanych zjawisk oraz w większości poprawnością wnioskowania i interpretacji wyników. Jednakże część wnioskowa pracy mogłaby być szerzej opracowana.
5. Przystwojenie tekstu ułatwiają rysunki i częściowo tabele. O ile rysunki w pełni ukazują omawianą problematyki i wyniki badań, to część tabel jest mało czytelna, gdyż zawarty ładunek informacyjny utrudnia pełne ich przyswojenie. Ponadto nie zawsze jest pełny opis tych wyników i brakuje pełnej analizy porównawczej wyników badań prezentowanych w kolejnych tabelach.

VIII. Ocena pod względem kwalifikacyjnym

1. Biorąc pod uwagę ocenę: doboru problematyki badawczej i tematu rozprawy, celu pracy i problemu badawczego, zakresu rozprawy, źródeł informacji i metod badawczych, układu pracy oraz ocenę merytoryczną i formalną pracy należy stwierdzić, że praca ta spełnia wymogi rozprawy doktorskiej.
2. Doktorantka – o czym już pisałem – wykazała się znajomością badanej problematyki, przeprowadziła badania, w wyniku których określiła uwarunkowania zarządzania ryzykiem w organizacji publicznej i opracowała model systemu zarządzania ryzykiem personalnym
3. Zgłoszone uwagi, niektóre o charakterze dyskusyjnym, nie zmniejszają wartości pracy, ale chciałbym, aby zmusiły Doktorantkę do innego sposobu spojrzenia i być może poprawy pracy, jeśli byłaby publikowana w postaci artykułów lub w całości oraz ewentualnie w przygotowaniu następnych badań.
4. Reasumując uważam, że rozprawa doktorska Pani Mgr Marty Beściak pt.: *„Zarządzanie ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych”* spełnia wymogi pracy promocyjnej na stopień doktora nauk z dziedziny zarządzania, a Doktorantka – po dopełnieniu wszelkich formalności – może być dopuszczona do publicznej obrony swojej pracy. Taki też wniosek stawiam do Rady Wydziału Zarządzania Społecznej Akademii Nauk w Łodzi.

