

Prof. dr hab. Czesław Sikorski

Katedra Zarządzania Społecznej Akademii Nauk

Recenzja

pracy doktorskiej Marty Beściak „Zarządzanie ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych”, napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Krzysztofa Firleja

Recenzowana praca liczy 200 stron tekstu, składa się z pięciu rozdziałów poprzedzonych wstępem i zwieńczonych zakończeniem, zawiera bibliografię liczącą 212 pozycji, spisy tabel i rysunków oraz załączniki dotyczące narzędzi i wyników badań.

We „Wstępie” Autorka formułuje cel główny rozprawy, którym jest „opracowanie modelu systemu zarządzania ryzykiem personalnym w państwowych jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych wspomaganego nietradycyjnymi metodami i technikami”. Ten cel można zaakceptować, ponieważ wydaje się on istotny z uwagi na wciąż zbyt małe zainteresowanie w naukach zarządzania problematyką ryzyka personalnego. Wybór tematu pracy doktorskiej można więc uznać za trafny. Należy jedynie poczynić uwagę, że ostatni fragment cytowanego zdania wydaje się zbędny. Rozumiem bowiem, że Autorka (a nie autor, jak z uporem określa siebie Doktorantka) chce przedstawić model systemu zarządzania, który z określonych powodów uważa za godny upowszechnienia w praktyce, a nie tylko oryginalny. To, czy znajdą w nim zastosowanie tradycyjne lub nietradycyjne metody i techniki nie ma żadnego znaczenia.

Autorka formułuje trzy hipotezy. Do drugiej i trzeciej spośród tych hipotez mam zastrzeżenia, ponieważ są one zwykłymi stwierdzeniami faktów. Tu nie ma czego weryfikować. Należało je sformułować w sposób bardziej problemowy, wskazujący na szczególne właściwości rankingowej oceny komórek oraz whistleblowingu i ubezpieczeń w zarządzaniu ryzykiem personalnym.

W I rozdziale Autorka omawia istotę i znaczenie zarządzania ryzykiem. Wyjaśnia w nim pojęcie ryzyka, jego przyczyny i rodzaje, a także różnicę między ryzykiem a niepewnością. W rozdziale tym zajęto się także problemem zarządzania ryzykiem. Autorka wyróżnia w tym procesie zarządzania takie elementy, jak: identyfikacja rodzajów ryzyka, pomiar ryzyka, sterowanie ryzykiem, czyli dostosowanie poziomu ryzyka do poziomu akceptowalnego, monitorowanie i kontrola ryzyka. Z nieznanymi mi powodów w rozdziale tym omówiono szerzej jedynie pierwszy z wymienionych elementów, zaś pozostałe pominięto. Ostatni podrozdział został poświęcony nowemu zarządzaniu publicznemu.

Niestety, nie wiąże się on z tematyką rozdziału, gdyż zabrakło jasnego powiązania tej problematyki z zarządzaniem ryzykiem.

Rozdział II dotyczy podstawowego pojęcia rozprawy, czyli ryzyka personalnego. Autorka słusznie rozpoczyna go od podkreślenia roli kapitału ludzkiego w organizacji i związanego z tym znaczenia motywacji i edukacji. Ryzyko jest tu potraktowane jako cecha działań personalnych i przejawia się w zagrożeniu dla życia i zdrowia występującym podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Autorka omawia dalej metody zarządzania ryzykiem personalnym, kładąc nacisk na opis rozmaitych metod i technik oraz rolę ubezpieczeń jako transferu ryzyka. W rozdziale tym razi brak wyraźnej, jednoznacznej definicji ryzyka personalnego. Na s. 58 Autorka pisze: „Definiować go (ryzyko personalne) można jako angażowanie się w warunkach niepewności w działania dotyczące personelu, które mogą sfinalizować się niepowodzeniem”. Jest to tak szerokie określenie, że można tu zmieścić wszystko. Bo czy są jakiegokolwiek działania w organizacji, w które jej personel nie byłby uwikłany? Czym zatem różni się ryzyko personalne od ryzyka w ogóle w funkcjonowaniu organizacji?

Rozdział III ma w tej pracy szczególne znaczenie, ponieważ Autorka stara się w nim zrealizować swój cel, czyli przedstawić model systemu zarządzania ryzykiem personalnym. Najpierw jednak mowa jest o ubezpieczeniach jako formie zarządzania ryzykiem personalnym, gdzie zdefiniowano pojęcie ubezpieczenia oraz określono jego warunki i funkcje. Nawiasem mówiąc ta część rozdziału, czyli tekst od s. 68 do 74, nie została zatytułowana. Nie można tego fragmentu uznać za wstęp do p. 3.1, bo jest za długi. Podrozdział 3.1 ma za to dwa tytuły, z których adekwatny do treści jest tylko tytuł „Ubezpieczenia gospodarcze jako forma zabezpieczenia przed skutkami ryzyka”. W p. 3.1 nie ma bowiem nic na temat ubezpieczenia jako formy zarządzania ryzykiem personalnym. W dalszych częściach rozdziału Autorka omawia szeroko metody rekompensaty świadczone pracownikom, przyczyny zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, system ubezpieczeń społecznych, w tym system emerytalny. Osobny podrozdział został poświęcony ważnej i kulturowo istotnej instytucji whistleblowingu, jako sposobowi zarządzania ryzykiem personalnym. Na zakończenie rozdziału Autorka prezentuje swój model systemu zarządzania ryzykiem personalnym, którego prezentacja niestety rozczarowuje. Brakuje bowiem wyjaśnienia sposobu funkcjonowania tego modelu. Nie wiadomo jaki jest charakter poszczególnych jego elementów i jakie są zależności między nimi. Sam rysunek to zdecydowanie za mało.

W rozdziale IV przedstawiono wyniki szeroko zakrojonych badań empirycznych przeprowadzonych przez Autorkę w jednostkach organizacyjnych ZUS. Prezentację wyników opinii pracowników na temat źródeł i rodzaju ryzyka poprzedzono charakterystyką badanej organizacji oraz informacją na temat zakresu badań i zastosowanych metod. Nie ulega wątpliwości, że badania są reprezentacyjne dla sektora ubezpieczeń społecznych, skoro objęto nimi 40 tysięcy pracowników, co stanowi 90% wszystkich zatrudnionych. Autorka przyjęła sześć obszarów występowania ryzyka, a mianowicie związanego z: potencjałem organizacji, kwestiami prawnymi, kwestiami finansowymi, działalnością operacyjną oraz złożonością systemów informatycznych. Trudno się oprzeć przekonaniu, że jest to badanie ryzyka w

ogóle, a nie tylko personalnego. Takie są konsekwencje braku wyraźnej definicji ryzyka personalnego.

W rozdziale tym przedstawiono również bardzo wnikliwą i wszechstronną rankingową ocenę pracy komórek organizacyjnych ZUS. Jest to materiał niewątpliwie bardzo przydatny w zarządzaniu i zasługujący na wnikliwą ocenę, ale trudno się domyślić związku wyników tych badań z celem rozprawy. W ocenie tej chodzi przecież o ogólną sprawność funkcjonowania jednostek terenowych ZUS, a nie o ocenę zarządzania ryzykiem, zwłaszcza personalnym. Można się co prawda domyślać, że wyniki tej oceny pomagają w szacowaniu ryzyka i sterowaniu nim, ale ten związek nie został wyraźnie określony.

W ostatnim rozdziale, zatytułowanym: „Wpływ strategii zarządzania ryzykiem personalnym na efektywność zarządzania organizacją”, znajduje się szereg istotnych konstatacji, niewątpliwie przydatnych w zarządzaniu badaną organizacją. Do istotnych wyników badań należy bowiem zaliczyć takie wnioski, jak:

- kobiety są skłonne dostrzegać większe ryzyko niż mężczyźni;
- największe ryzyko związane jest ze złożonością systemów informatycznych, zaś najmniejsze z kwestiami finansowymi;
- pracownicy inspektoratów oceniają ryzyko wyżej w porównaniu z pracownikami oddziałów. Wyjątek stanowią jedynie kwestie prawne;
- kierownicy oceniają ryzyko wyżej niż pracownicy.

Przeprowadzone badania wskazują także na potrzebę bardziej ogólnych kierunków zmian w dotychczasowym sposobie zarządzania w ogóle, jak i zarządzania ryzykiem personalnym w ZUS. Autorka uzasadnia mianowicie takie stwierdzenia dotyczące sposobu zarządzania, jak:

- niedostrzeżenie wśród kierownictwa wagi opracowania strategii zarządzania ryzykiem;
- niedocenywanie roli kapitału ludzkiego;
- brak zrozumienia dla instytucji whistleblowingu.

Autorka zgłasza także dwie istotne propozycje o charakterze ogólnym, które powinny być uwzględnione przez kierownictwo ZUS. Pierwsza z nich, to postulat potraktowania rankingowej oceny pracy komórek organizacyjnych jako narzędzia zarządzania ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych. Druga zaś dotyczy potrzeby zmian w kulturze organizacyjnej, co związane jest z koniecznością upowszechnienia idei nowego zarządzania publicznego. Powinno to nie tylko zwiększyć efektywność zarządzania w ogóle, ale także przyczynić się do poprawy skuteczności zarządzania ryzykiem.

W „Zakończeniu” Autorka przedstawiła w sposób syntetyczny zasadnicze wnioski z badań i analiz literaturowych.

Oceniając generalnie pracę doktorską Marty Beściak, należy zwrócić uwagę przede wszystkim na realizację niezwykle ambitnego projektu badawczego. Przeprowadzone badania dostarczyły wielu istotnych informacji, które można wykorzystać zarówno w praktyce zarządzania badaną organizacją, jak i w dalszych badaniach naukowych dotyczących problematyki zarządzania ryzykiem. Część empiryczna pracy niewątpliwie przesądza o pozytywnej jej ocenie. Widoczna jest także erudycja Autorki, świadcząca o wnikliwych studiach literaturowych nad interesującymi ją zagadnieniami. Także pod względem redakcyjnym i językowym, poza drobnymi zastrzeżeniami, praca Marty Beściak nie budzi zastrzeżeń. Zasygnalizowane już wyżej uwagi krytyczne można sprowadzić do trzech zasadniczych kwestii:

- 1) Brak wyraźnego określenia ryzyka personalnego i pokazania jego odrębności od innych rodzajów ryzyka w funkcjonowaniu organizacji. Nie tylko nie zrobiono tego explicite, ale nawet nie można się tego domyślić czytając rozważania Autorki w części teoretycznej oraz analizę wyników badań.
- 2) Model systemu zarządzania ryzykiem personalnym został przedstawiony bardzo ogólnie, co sprawia, że trudno ocenić oryginalny wkład Autorki do teorii zarządzania ryzykiem. W części empirycznej rozprawy, w analizie wyników badań brakuje wyraźnego odwołania do tego modelu. Oznacza to, że cel pracy został osiągnięty tylko częściowo.
- 3) W części empirycznej zabrakło określenia związku między wynikami rankingowej oceny jednostek a sprawnością zarządzania ryzykiem. Bardzo ogólnie Autorka odniosła się także do przyczyn niechęci pracowników do whistleblowingu.

Niezależnie jednak od tych uwag krytycznych, potwierdzam przedstawioną wyżej pozytywną ocenę rozprawy doktorskiej Marty Beściak i stwierdzam, że spełnia ona ustawowe wymagania stawiane pracom doktorskim. W związku z tym wnioskuję o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

Łódź, 17 sierpnia 2015 r.

