

Kraków, dnia 13 luty 2023

Dr hab. Magdalena M. Stuss
Uniwersytet Jagielloński
Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Zakład Teorii Organizacji i Kapitału Ludzkiego

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej mgr inż. Ireneusza Nowaka
pt. „Model kompetencji kadry podoficerskiej Sił Powietrznych w przyszłym środowisku
operacyjnym”
napisanej pod kierunkiem dr hab. Katarzyny Szczepańskiej - Woszczyń, prof. AWSB**

Podstawy prawne wykonania recenzji

Niniejsza recenzja została przygotowana w odpowiedzi na pismo Rektora Akademii WSB Dr hab. Zdzisławy Dacko-Pikiewicz, prof. AWSB z dnia 19 stycznia 2023 r. informujące o powierzeniu mi roli recenzenta pracy doktorskiej pt.: „Model kompetencji kadry podoficerskiej Sił Powietrznych w przyszłym środowisku operacyjnym” autorstwa mgr inż. Ireneusza Nowaka.

Podstawę prawną sporządzenia niniejszej recenzji stanowi art. 13. Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki zgodnie z którym „rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub artystycznego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

Ocena doboru problematyki badawczej, tematu i celów rozprawy

Koncepcje zarządzania zasobami ludzkimi zakładają, że kluczowym motorem wyników organizacji są jej zasoby ludzkie. Wśród tych zasobów, które organizacja może wykorzystać do uzyskania przewagi konkurencyjnej i tworzenia wartości ekonomicznej, znajdują się kompetencje pracowników. Organizacja przewyższa swoich konkurentów rozwijając rzadkie, wartościowe, niepowtarzalne i niezastąpione kompetencje pracowników.

Poza tym, że kompetencja jest cennym zasobem sama w sobie, kompetencja jest wymagana do sprawnego i efektywnego wykorzystania innych zasobów, co z kolei umożliwia organizacji osiągnięcie zamierzonych celów. Przyczynia się również do planowania strategicznego i uzyskania podstawowych kompetencji organizacji. W organizacji opartej na kompetencjach podstawowa kompetencja organizacji staje się kluczową determinantą w zakresie rozwijania kompetencji pracowników. Argument ten opiera się na założeniu, że kompetencje pracowników na poziomie indywidualnym składają się na kompetencje kluczowe organizacji. Kwestia powyższa jest szczególnie istotna w takich organizacjach jak Siły Zbrojne i ich poszczególne formacje.

Argumentując dobór problematyki badawczej Autor wskazuje na „możliwość wykorzystania w Siłach Zbrojnych najnowszych rozwiązań z zakresu zarządzania organizacjami, w tym szczególnie zarządzania zasobami ludzkimi”. Zakłada, że „istnieją obszary wspólne, w których można wykorzystać podobne mechanizmy i procedury zarządcze lub odpowiednio je modyfikować dostosowując ich zakres i formę do specyfiki organizacji o charakterze militarnym”. A w konsekwencji jako cel główny w postępowaniu badawczym Doktorant przyjął: opracowanie modelu kompetencji kadry podoficerskiej zapewniającego sprawne funkcjonowanie Sił Powietrznych w kontekście przewidywanych zmian w środowisku operacyjnym. Sformułowany cel dysertacji oceniam jako istotny dla rozwoju procesów zarządzania zasobami ludzkimi w służbach mundurowych.

Dla realizacji powyższego celu mgr Ireneusz Nowak określił hipotezę główną: Model kompetencji kadry podoficerskiej zapewni sprawne funkcjonowanie Sił Powietrznych RP w kontekście przewidywanych zmian w środowisku operacyjnym oraz pięć hipotez szczegółowych. Przedstawione hipotezy zostały sformułowane poprawnie i jest możliwe odniesienie się do ich treści w ramach przeprowadzonego w rozprawie postępowania badawczego w poszczególnych częściach dysertacji.

W celu weryfikacji przyjętych hipotez Doktorant zaprojektował procedurę badawczą. Niestety opis tej procedury znajduje się dopiero w rozdziale piątym (w podrozdziale 5.1),

natomiast jej zarys powinien być umieszczony wcześniej, w tym również we wstępie. Ułatwiłoby to zrozumienie toku postępowania badawczego w trakcie analizy treści dysertacji.

Uwzględniając szereg przytaczanych w dysertacji argumentów wskazujących, jak ważne jest uporządkowanie i zbudowanie zestawów kompetencyjnych dla podoficerów Sił Powietrznych, które następnie mogłyby być w przyszłości aplikowane do innych typów formacji wojskowych uważam za zasadne podjęcie badań zarówno z punktu widzenia teorii, jak i praktyki zarządzania. Doceniam również zaangażowanie Doktoranta w podjęty trud próby wypełnienia luki badawczej w powyższym obszarze.

Ocena struktury i treści rozprawy

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska składa się z sześciu rozdziałów, wstępu, zakończenia, bibliografii, spisu tabel i rysunków oraz aneksu (zawierającego 5 załączników), streszczenia i abstraktu w języku angielskim. Całość obejmuje 292 strony. Układ pracy jest logiczny, zgodny z zakresem analizowanego problemu badawczego i przejętych hipotez. Praca spełnia standardy przyjęte w ramach dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Zasadnicza konstrukcja pracy jest prawidłowa.

Na początku rozprawy we wstępie Doktorant poprawnie zaprezentował motywatory i założenia podjętego tematu pracy i wynikający z niej cel główny a następnie postawił hipotezy. Nie wskazał jednak wprost jaką lukę badawczą zamierza wypełnić, można jej się tylko domyślać z treści wstępu. Jest ona natomiast szczegółowo i poprawnie opisana na końcu rozdziału drugiego.

Zabrakło również we wstępie pełniejszego opisu przyjętej metodyki badawczej. Wskazanim byłoby również we wstępie szersze odniesienie się do uzyskanych efektów badań i ich oryginalności, jako wkładu Doktoranta w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości. Należy jednak zaznaczyć, że ta ostatnia kwestia została szeroko i właściwie omówiona w rozdziale szóstym.

Rozdział pierwszy to efekt systematycznego przeglądu literatury. Autor zawarł w nim przegląd definicji i klasyfikacji kompetencji. Należy docenić, iż ogólne charakterystyki pojęciowe zestawiał i zawężał następnie do specyfiki pojęć dla Sił Zbrojnych budując autorskie propozycje (np. Funkcje modelu kompetencji w Siłach Zbrojnych). Podobną technikę systematycznego przeglądu literatury zastosował w charakterystyce otoczenia uznając je za kluczowy czynnik rozwoju modeli kompetencji. Dokonana analiza pojęciowa pozwoliła na krytyczną analizę zasad budowy i funkcjonowania modeli kompetencji pracowników w zarządzaniu personelem w kontekście wzmacniania potencjału wewnętrznego oraz rozwoju

otoczenia organizacji. Doktorant nie tylko zaprezentował zróżnicowane podejścia do definiowania poszczególnych pojęć ale pokusił się również na ich adaptację do Sił Zbrojnych. Świadczy to o dogłębnym przeanalizowaniu powyższej problematyki przez Doktoranta.

Rozdział drugi zawiera charakterystyki uwarunkowań rozwoju kompetencji kadry podoficerskiej. Przedstawiony przez Doktoranta w niniejszym rozdziale przegląd definicji i systematyk jest poprawny i wskazuje na znaczną wiedzę w omawianym temacie. Autor nie odnosi się wyłącznie do specyfiki polskich sił zbrojnych ale również prezentuje wiedzę dotyczącą wojsk amerykańskich, fińskich, czy wojsk NATO. Tak dokonany przegląd pozwala mu wysnuć całościowy wniosek „dla wszystkich grup funkcjonalnych podoficerów wspólną podstawę funkcjonowania w służbie powinien stanowić jednolity zestaw kompetencji podstawowych (korporacyjnych). Będzie on swoistą bazą do budowania karier żołnierzy i ich dalszego rozwoju zawodowego uwzględniającego konieczność węższej specjalizacji. Zunifikowany zestaw kompetencji podstawowych będzie wyznaczał minimalny poziom przygotowania podoficera do wykonywania zadań jako żołnierza, niezależnie od specjalności. Będzie on definiował podoficera jako przedstawiciela profesji niezależnie od pełnionej w organizacji roli i bez przyporządkowania do określonego poziomu hierarchii wojskowej”. Na tej podstawie następnie przedstawił luki badawcze - są one właściwie określone i wynikają z przeprowadzonych wcześniej rozważań w rozdziale pierwszym i drugim.

W rozdziale trzecim Autor zaprezentował istotę środowiska operacyjnego Sił Zbrojnych odnosząc ją do stanowisk podoficerskich. Zdefiniował wielowymiarowość, dynamikę zmian i turbulencję środowiska operacyjnego i jego wpływ na konieczność rozwinięcia kompetencji z grupy przywódczych i menedżerskich podoficerów. Doceniam zaangażowanie Doktoranta w szczegółową analizę powyższej problematyki, co wskazuje o dogłębnej znajomości omawianych zagadnień.

Natomiast rozdział czwarty Model kompetencji kadry podoficerskiej Sił Powietrznych w przyszłym środowisku operacyjnym nie jest dla mnie treściowo zrozumiały - jakie były intencje Autora? W podrozdziale 4.1 porusza on wiele wątków, jak np. tworzenie modeli kompetencji, zmiany warunków działalności gospodarczej, nowe podejścia do zarządzania itd. W kolejnym podrozdziale 4.2 próbuje zaaplikować cechy idealnej organizacji elastycznej do „nowoczesnych Sił Zbrojnych” porzucając jednak ten problem w dalszej części na rzecz opisu etapów budowy modelu kompetencji, by znów zmienić watek i scharakteryzować metody identyfikacji kompetencji. Doktorant zapewne chciał przedstawić szereg, według niego, jeszcze istotnych wątków, które nie były opisane w poprzednich rozdziałach. Dopiero podrozdział 4.3 zawiera merytorycznie istotne założenia budowy modelu kompetencji dla kadry podoficerskiej.

Reasumując uważam że rozdział 4 jest zbędny dla całości pracy a jedyny istotny podrozdział 4.3 można było umieścić jako ostatni podrozdział w rozdziale trzecim.

Rozdział piąty zawiera metodykę przeprowadzonych badań empirycznych niezbędnych w procesie budowania modelu kompetencji kadry podoficerskiej Sił Powietrznych. Scharakteryzowano w nim szczegółowo poszczególne etapy postępowania badawczego podzielonego na dwa etapy. Doktorant dokonał prawidłowej syntetycznej prezentacji uzyskanych wyników badań, oraz poprawnie je zinterpretował, co jest cenne poznawczo. Nie zrozumiałe jest tylko dla mnie konieczność formalnego wydzielania podrozdziałów 5.2.1 i 5.2.2. Takiego zabiegu redakcyjnego Autor nie zastosował w żadnej innej części pracy.

W rozdziale szóstym zawarto autorski model kompetencji podoficerów Sił Powietrznych będący propozycją Doktoranta zapełnienia wskazanej wcześniej „luki kompetencyjnej z perspektywy żołnierzy w horyzoncie czasowym roku 2035 i przy założeniach dotyczących przewidywanych zmian środowiska operacyjnego, a także określenie potencjalnych korelacji pomiędzy poszczególnymi kompetencjami / grupami kompetencji”. Zaproponowany model odzwierciedla blokową – trypoziomową strukturę rozwoju zawodowego podoficerów. Zgadzam się z Autorem, że jego propozycja eliminuje z systemu zarządzania zasobami ludzkimi element dwuznaczności i dezorganizacji, a zainteresowanym żołnierzom jasno wskazuje kryteria i kierunki, w których powinni się rozwijać mając w perspektywie awans pionowy w strukturach wojskowych.

Dysertację kończy Zakończenie w którym zawarto syntetyczne odniesienie się do stawianych założeń. Warto było by się zastanowić czy w tym miejscu nie zawrzeć treści podrozdziału 6.3 Weryfikacja hipotez badawczych w badaniach empirycznych. Stanowiło by to klamrę podsumowującą całość procesu badawczego i mogło by być uzupełnione o wskazanie ograniczeń prowadzonych badań, które są opisane w sposób rozproszony w rozdziale piątym i szóstym. Tutaj brakuje ich syntezy.

Podsumowując, Doktorant w przedstawionych rozdziałach w sposób wyczerpujący zrealizował założone cele rozprawy doktorskiej oraz zweryfikował postawione hipotezy badawcze.

Ocena zastosowanych metod badawczych

Charakterystyka zastosowanych metod badawczych została ujęta w rozdziale piątym. Właściwym byłoby jednak wskazanie przyjętej metodyki badań już we wstępie, o czym wspomniano w niniejszej recenzji już wcześniej.

Na początku Autor dokonał „identyfikacji źródeł pozwalających na wierne ustalenie stanu rzeczywistego w zakresie nauk o zarządzaniu, ze szczególnym uwzględnieniem obecnych rozwiązań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które stosuje się w Wojsku Polskim”. Sytematyczny przegląd literatury opierała się w większości na pozyskanych źródłach piśmienniczych w języku polskim. Są to zarówno pozycje autorstwa polskich naukowców, jak i przetłumaczone na język polski dzieła naukowców zagranicznych. Szkoda, że Autor nie wykorzystał do gromadzenia źródeł baz naukowych takich jak: Web of Science, Scopus, ProQuest i inne, co istotnie wzbogaciło by przegląd literatury i mocniej uwypukliło wskazaną lukę poznawczą.

Kolejnym etapem badań były już badania empiryczne podzielone na dwie fazy:

- zgromadzenie informacji pomocniczych do opracowania założeń kształtowania modelu kompetencji,
- zgromadzenie informacji pomocniczych do opracowania założeń kształtowania modelu kompetencji.

W obu tych etapach zastosowano metody ilościowe. Dokonane analizy statystyczne, prezentacja i interpretacja wyników świadczą nie tylko o znajomości przez Autora technik badawczych, ale przede wszystkim o dogłębnym przemyśleniu istoty i założeń realizowanych badań.

Ostatnim etapem procesu badawczego była konstrukcja autorskiego modelu kompetencji podoficerów Sił Powietrznych. Autor dokonał weryfikacji i uporządkowania kompetencji podstawowych dla wszystkich podoficerów Sił Powietrznych RP w zależności od etapu rozwoju zawodowego. Model składa się ogółem z 19 kompetencji pogrupowanych w obszary zgodnie z modelem KSA. Poszczególne kompetencje zostały dobrane na podstawie wyników z przeprowadzonych badań odzwierciedlając spektrum kompetencyjne niezbędne w codziennej służbie wojskowej. Jednocześnie model wpisuje się w misję i wizję sił zbrojnych jako organizacji, która jest promowana przez najwyższy organ dowodzenia w aktualnym systemie, czyli Sztab Generalny WP. Tym samym odpowiada na przewidywane wyzwania związane ze zmianami otoczenia i środowiska operacyjnego, którym będą musieli sprostać żołnierze w przyszłości.

Ocena strony formalnej i zagadnień terminologicznych rozprawy

Formalną stronę rozprawy doktorskiej mgr inż. Arkadiusza Nowaka oceniam wysoko. Tekst jest dobrze przygotowany redakcyjnie, choć Autor nie ustrzegł się pewnych błędów:

tytuły tabel zostały ujęte pod ich treścią, a nie jak powinno być nad tabelami, drobne błędy interpunkcyjne i ortograficzne.

Zastosowane w wybranych częściach dysertacji kolory słusznie podkreślają istotność konkretnych treści i są ułatwieniem dla czytającego.

Praca napisana jest językiem naukowym. Doktorant poprawnie posługuje się pojęciami charakterystycznymi dla nauk o zarządzaniu i jakości. Również warto zaznaczyć na plus posługiwanie się przez Doktoranta językiem naukowym przy opisywaniu problematyki wojskowej, w sposób zrozumiały i wyczerpujący.

Udanym zabiegiem porządkującym treści w dysertacji są liczne tabele i rysunki sporządzone z dużą starannością graficzną.

Konkluzje recenzji

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska mgr inż. Ireneusza Nowaka pt. „Model kompetencji kadry podoficerskiej Sił Powietrznych w przyszłym środowisku operacyjnym” napisana pod kierunkiem dr hab. Katarzyny Szczepańskiej - Woszczyzny, prof. AWSB spełnia warunki określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Ustawa z dnia 14 marca 2003 r.). Stanowi ona oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a Doktorant zaprezentował w niej posiadaną ogólną wiedzę teoretyczną z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Poprawnie przeprowadzone studia literaturowe stanowiły punkt wyjścia do zaprojektowania i przeprowadzenia postępowania badawczego i zaprojektowania autorskiego modelu kompetencji. Przedstawiona do oceny dysertacja świadczy o umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Doktoranta.

W związku z powyższym rekomenduję Radzie Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Akademii WSB przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie mgr inż. Ireneusza Nowaka do publicznej obrony.

