



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa

tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001

E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

Warszawa, 20/2/2014

Prof. dr hab. Monika Kostera
Wydział Zarządzania UW
Katedra Systemów Zarządzania

Recenzja

dorobku naukowego i rozprawy habilitacyjnej prof. Łukasza Sułkowskiego

Recenzja przygotowana została w związku z postępowaniem habilitacyjnym wszczętym przez Radę Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Podstawą opinii jest: pismo nr. WZKS/4020/26/12/13 Dziekana Wydziału Prof. dr hab. Jacka Ostaszewskiego z dn. 16.10. 2013 powierzające mi zadanie dokonania oceny dorobku naukowego prof. Łukasza Sułkowskiego oraz dostarczona dokumentacja wniosku o wszczęcie przewodu habilitacyjnego, zawierająca m. in. rozprawę autorstwa Habilitanta pt. *Kulturowe procesy zarządzania* (2012), opublikowana nakładem wydawnictwa Difin.

Ocena dorobku Habilitanta

Prof. dr hab. Łukasz Sułkowski jest jednym ze szczególnie cenionych w naszym kraju badaczy zarządzania, znanym zwłaszcza z zainteresowań kulturą organizacji oraz epistemologią badań organizacji i zarządzania.

Prof. Łukasz Sułkowski ukończył studia socjologiczne na Uniwersytecie Łódzkim, otrzymując w 1996 tytuł magistra w specjalności metodologiczno-badawczej. W 1996 roku rozpoczął pracę naukowo-dydaktyczną, początkowo jako asystent w Społecznej Wyższej Szkole Zarządzania w Łodzi. Praca doktorska, *Wzory kierowania w organizacjach gospodarczych w Polsce*, obroniona na Wydziale Gospodarki Narodowej w Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu w 1999 roku pod



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa
tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001 E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

kierunkiem prof. dr hab. Henryka Jagody, stała się podstawą przyznania Habilitantowi stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii i zarządzania. Następnie Kandydat uzyskał stopień doktora habilitowanego nauk ekonomicznych w zakresie zarządzania i ekonomii, w oparciu o dorobek z dziedziny ekonomia i rozprawę *Procesy kulturowe w organizacjach: Koncepcja, badania i typologia kultur organizacyjnych* w 2003 roku. Habilitant kontynuował badania w zakresie dwóch perspektyw: ekonomicznej i humanistycznej. Ten drugi kierunek stał się intensywnie widoczny, a następnie dominujący w okresie pracy nad epistemologią i metodologią nauk zarządzania. Jednym z efektów tej pracy była rozprawa *Epistemologia w naukach o zarządzaniu* (2005), która, wraz z dorobkiem naukowym Habilitanta, stała się podstawą do przyznania Mu w 2009 roku tytułu profesora nauk ekonomicznych. W tymże roku rozpoczął pracę na stanowisku profesora nadzwyczajnego na Uniwersytecie Jagiellońskim, a od 2013 roku pracuje tam na stanowisku profesora zwyczajnego. Dorobek z tego okresu należy w przeważającym stopniu do nurtu humanistycznego.

Habilitant posiada także doświadczenie praktyczne – pracował jako menedżer do spraw marketingu w przedsiębiorstwach produkcyjnych i konsultingowych.

W czasie dotychczasowej pracy naukowo-dydaktycznej prof. Łukasz Sułkowski stał się autorem 296 prac badawczych, w tym 141 po uzyskaniu tytułu profesora. Jest także autorem licznych prac projektowych i doradczych. Tematyka prac jest różnorodna, jednak daje się wyróżnić wyraźny motyw przewodni, jakim jest epistemologia i metodologia nauk zarządzania, a w szczególności – epistemologie kulturowe. Habilitant wziął udział w licznych projektach badawczych i konferencjach naukowych.

Poniżej omawiam główne publikacje Habilitanta: publikacje oprócz pracy habilitacyjnej naukowej. Następnie scharakteryzuję osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne prof. Sułkowskiego. Osobno poświęcę uwagę monografii będącej pracą habilitacyjną Autora.

Publikacje oprócz rozprawy habilitacyjnej

Publikacje autorstwa prof. Sułkowskiego po habilitacji w dziedzinie nauk ekonomicznych pogrupować można w 3 wątki tematyczne:

1. Perspektywa kulturowa w badaniach organizacji i zarządzania
2. Epistemologia w naukach zarządzania
3. Zarządzanie w sektorze publicznym/ w służbie zdrowia



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa
tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001 E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

W pierwszym obszarze Autor koncentrował się na różnych aspektach kultury w procesach organizowania i zarządzania, a więc zarówno na poszukiwaniu kulturowych wyznaczników tych procesów (zarządzanie międzykulturowe), jak na jej potencjale jako organizacyjnego budulca, decydującego o strategii i tożsamości organizacyjnej. Na szczególną uwagę zasługuje znakomity kontakt z literaturą światową, a także empiryczne badania porównawcze, podejmowane w różnych krajach. Kultura była w wielu publikacjach autora traktowana nie tylko jako zmienna, wewnętrzna bądź zewnętrzna, ale jako epistemologiczny układ odniesienia, umożliwiający aktorom społecznym aktywne nadawanie sensu w procesach organizowania. Można przypuszczać, że z takiego właśnie pogłębionego podejścia do przedmiotu badań narodziło się zainteresowanie Habilitanta epistemologią i metodologią nauk zarządzania, które, w moim odbiorze, wnoszą szczególnie cenny wkład w naukę i zdecydowanie w całości zaliczają się do nurtu humanistycznego.

Obszar ten, czyli epistemologia nauk zarządzania, jest w naszym kraju w niewystarczająco rozwinięty i stanowi jeden z rzadziej podejmowanych tematów. Wynika to prawdopodobnie z faktu, że nauka światowa charakteryzuje się w tym zakresie gigantyczną wprost złożonością, trudną do ogarnięcia i do jednoznacznego pojęcia różnorodnością, współwystępowaniem wielu równoprawnych paradygmatów i szkół naukowych, ale także atrakcyjnie prezentujących się, lecz pozbawionych naukowej wartości, tendencji i trendów. Zabranie głosu w tym dyskursie wymaga orientacji w tej złożoności i różnorodności. Ogromną zasługą Autora jest porządkowanie i prezentowanie tego obszaru dla polskiego Czytelnika, co czyni w sposób wielce kompetentny, naukowo rzetelny, ale nie tylko odtwórczy – posiada własną ideę przewodnią i program badawczy, który buduje w sposób konsekwentny i systematyczny. Można bez żadnej przesady stwierdzić, że Autor zaiste „stoi na barkach gigantów” i patrzy dalej, widzi więcej, a następnie swoją wiedzę i wizję dzieli się z polskim środowiskiem naukowym w duchu etosu akademickiego i humanizmu. Humanistyczna jest także perspektywa, z jakiej Habilitant podchodzi do tego obszaru badawczego. Jego ambicją naukową jest przekonanie Czytelnika, że to dzięki wysokiej jakości różnorodności nauki zarządzania uzyskują wartość dodaną i stanowi to o sile ich humanistycznego przesłania. Dzięki rozumnemu, śmiało i twórczo bazowaniu na tej wielości jesteśmy w stanie lepiej, bardziej skutecznie, odważniej radzić sobie ze zrozumieniem, a także rozwiązywaniem problemów stojących obecnie przed człowiekiem i światem jego kultury. Stosowalność nauk zarządzania możliwa jest jedynie dzięki głębszemu zrozumieniu, o czym z powodzeniem przekonuje Autor.

Trzeci obszar badawczy jest najbardziej praktycznie zorientowanym spośród zainteresowań naukowych Habilitanta. Autor koncentruje się przede wszystkim na szpitalach i ich specyfice jako



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa
tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001 E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

organizacji i obiektów zarządzania. W szczególności wkład Autora w tym zakresie polega na wskazaniu kulturowych uwarunkowań i implikacji funkcjonowania szpitali, a zwłaszcza jakie mają one konsekwencje ze względu na możliwość przeprowadzenia konstruktywnej zmiany. Czynniki te są niedoceniane na ogół przez polskich praktyków, ale i przez wielu teoretyków i doradców organizacyjnych i rządowych, zatem znaczenie publikacji uwrażliwiających na te aspekty zarządzania służbą zdrowia uznać należy za bardzo istotne.

Wartość tych publikacji jest znacząca, zarówno ze względów ilościowych (300 publikacji, 14 projektów badawczych), jak jakościowych. Wiele z nich jest powszechnie cytowanych przez badaczy zajmujących się danym tematem, a wkład w naukę, zwłaszcza publikacji epistemologicznych Autora, jest powszechnie uznany jako doniosły. Do najbardziej cytowanych pozycji należą: *Epistemologia w naukach o zarządzaniu* (2005) oraz *kulturowa zmienność organizacji* (2002), które to obie pozycje zarówno wnoszą wkład w humanistyczne nauki zarządzania, jak też i używane są jako naukowy budulec przez reprezentantów tej perspektywy badawczej. Habilitant jest także obecny w światowym środowisku naukowym, o czym świadczy notowanie nazwiska Autora w indeksie cytowań SSCI publikowanym przez ISI Web of Science. Jest to bardzo ważne osiągnięcie, jako że, niestety, polscy autorzy z dyscypliny nauk zarządzania rzadko uzyskują miejsce w tym indeksie.

Rozprawa habilitacyjna

Rozprawa habilitacyjna prof. Łukasza Sułkowskiego wnosi wkład w nauki zarządzania w obszarze **epistemologii kulturowej w ramach różnych paradygmatów i szkół badawczych nauk zarządzania**, a w szczególności proponuje **systematyzację ujęć z perspektywy dynamiki procesów**.

Rozprawa składa się z siedmiu rozdziałów, wprowadzenia oraz podsumowania. Rozdział pierwszy przedstawia paradygmatyczne podstawy badania kultury organizacyjnej. Rys historyczny ukazuje nurt kulturowy w kontekście dyscyplin nauki, z którego czerpie on swoje korzenie oraz przedstawia jego rozwój w zarysie od końca drugiej wojny światowej do chwili obecnej. Następnie Autor omawia paradygmaty w naukach zarządzania, ze szczególnym uwzględnieniem implikacji dla tematów i wątków badawczych oraz metod badawczych. Następnie ukazane są paradygmaty kultury organizacyjnej wraz z ich epistemologicznymi oraz metodologicznymi implikacjami. Autor wyjaśnia znaczenie kultury organizacyjnej i dokonuje przeglądu głównych



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa
tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001 E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

definicji. Pokazana zostaje humanistyczna geneza pojęcia oraz waga dyskusji nad paradygmatem związana z interpretacyjnymi konsekwencjami pluralizmu epistemologicznego. Dalej Autor prezentuje główne problemy badawcze podejmowane w ramach tego nurtu, zwracając uwagę na mnogość i niekiedy nieprzystawalność ujęć. Co za tym idzie, nie jest możliwe skorzystanie z wyników badań naukowych bez dobrej orientacji w tematyce. W moim przekonaniu, rozprawa taką właśnie orientację oferuje Czytelnikom, wyręczając ich niejako z obowiązku samodzielnego przeglądu i systematyzacji wielu skomplikowanych pojęć i teorii. Jest to bardzo cenne zwłaszcza z punktu widzenia młodych badaczy i praktyków, którzy potrzebują wiarygodnego przewodnika po tej niebanalnej tematyce – a jest to zadanie niewątpliwie warte podjęcia, o czym przekonuje Autor, wskazując na liczne teoretyczne i praktyczne korzyści takiego przedsięwzięcia.

Rozdział drugi omawia funkcjonalistyczne rozumienie kultury w zarządzaniu, ze szczególnym uwzględnieniem jej roli w organizacji, poziomu badawczego i celu badania. Omówione są składniki kultury i przedstawiona ich geneza, ukazane i scharakteryzowane główne modele oraz najbardziej znane typologie (jednowymiarowe i wielowymiarowe) kultur organizacyjnych. Autor proponuje typologię modeli kultury ze względu na ich zastosowania w zarządzaniu personelem, co jest podstawową funkcją kultury organizacyjnej w ujęciu funkcjonalistycznym. Rozdział kończy się krytycznymi refleksjami na temat podejścia funkcjonalistycznego.

Rozdział trzeci ukazuje konsekwencje kultury rozumianej jako zmienna wpływająca na zarządzanie, czyli, przede wszystkim, zastosowanie międzykulturowych badań porównawczych. Omówione są najważniejsze ujęcia i modele międzykulturowe, a następnie przedstawiona propozycja modelu poziomów analizy kulturowej, począwszy od poziomu subkultur a skończywszy na uniwersaliach kulturowych, Autor przekonuje o znaczeniu, jakie ma w tym ujęciu zjawisko kręgów kulturowych, co jest szczególnie istotne dla zrozumienia długookresowej dynamiki (w kontekście procesów historycznych np. w Europie). Przedstawione zostają kulturowe uwarunkowania konkurencyjności, a więc czynniki takie jak podejścia do pracy, do władzy i mnie nierówności społecznych, oraz ukazane jest znaczenie dialogu i komunikacji społecznej. Autor prezentuje także obraz Polski w kategoriach badań międzykulturowych i wskazuje na główne implikacje wiedzy o własnej kulturze z punktu widzenia różnych obszarów przedsiębiorczości i zarządzania. Współcześnie mamy do czynienia z konwergencją kultur oraz z wzrostem znaczenia kultury konsumpcjonizmu. Także te globalne tendencje omówione są z punktu widzenia funkcji przedsiębiorstwa i różnych specjalności zarządzania. Dostosowanie się do ważnych tendencji otoczenia jest jednym z wyzwań zarządzania, co niesie ze sobą pilną potrzebę zrozumienia i wrażliwości na czynniki kulturowe.



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa

tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001

E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

Rozdział czwarty przedstawia kulturę z perspektywy neoewolucyjnej. Przedstawione są korzenie podejścia badawczego wraz z implikacjami dla nauk zarządzania. Główne problemy i tematy badawcze ujęcia, takie jak przywództwo, źródła władzy, uczenie się, podejmowanie ryzyka itd., są jednocześnie centralnymi obszarami badań we współczesnych naukach zarządzania, stąd atrakcyjność potencjału problematyzacyjnego i interpretacyjnego tego podejścia. Pojęcie kultury, rozumianej redukcjonistycznie, umożliwia próbę zrozumienia i wyjaśnienia relacji między naturą człowieka a naturą grupy społecznej. Autor dalej opisuje centralne dla tego podejścia pojęcia i teorie takie jak memy i teorię ewolucji kultowej. Rozdział kończy analiza relacji między neoewolucjonizmem a innymi paradygmatami badania kultury organizacyjnej z punktu widzenia epistemologii, metodologii oraz pragmatyki, z uwzględnieniem tak potencjału twórczego, jak i słabości, szczególnie dobrze widocznych na tle innych podejść.

Kolejny, piąty rozdział poświęcony jest interpretatywnemu podejściu do kultury w zarządzaniu. Autor kreśli tło tego nurtu, wywodzące się z nauk humanistycznych, szczególnie z antropologii kulturowej i charakteryzuje problematykę badań, wykorzystywane metody badawcze i główne implikacje teorii twórcze. Przedstawiony jest bliżej interakcjonizm symboliczny, jego główne założenia i zastosowania w naukach zarządzania. Następnie Autor analizuje interpretatywną wizję kultury w zarządzaniu, kontrastując ją z wizją funkcjonalistyczną oraz wskazując na jej specyficzne cechy. Rozdział kończy wnikliwa prezentacja bardzo popularnych obecnie badań nad tożsamością organizacji, jako żywej konsekwencji poznawczej tego podejścia badawczego do kultury. Ukazane są także inne rozumienia pojęcia tożsamości, a także potencjał badawczy, jakie to pojęcie ze sobą niesie, nadal w dużym stopniu pozostający do wykorzystania.

Rozdział szósty poświęcony jest radykalnej wizji kultury organizacyjnej. Nurt krytyczny w zarządzaniu daje impuls do badań kultury o humanistycznym rodowodzie naukowym oraz w oparciu o humanistyczne wartości, takie jak wyzwolenie, zwiększenie autonomii grup nieuprzywilejowanych, demistyfikacja ideologii menedżeryzmu itd. Autor przedstawia specyfikę krytycznego rozumienia kultury organizacyjnej i jej rolę w programie krytycznym, tak jako narzędzie ucisku i zniewolenia, jak jej potencjał demistyfikatorski i edukacyjny (krytyczna edukacja menedżerka). Emancypacyjne cele krytyki kulturowej są obecnie powszechne zwłaszcza w europejskich naukach zarządzania, w Polsce jedynym silniejszym ośrodkiem takiego podejścia jest Kraków, co czyni ten rozdział rozprawy tym bardziej wartościowym i godnym upowszechnienia. Rozdział kończą rozważania nad ograniczeniami tego podejścia.

Ostatni rozdział dotyczy kulturowej zmienności organizacji i stanowi niejako programową syntezę rozważań epistemologicznych poprzednich rozdziałów. Zawiera niezwykle cenną



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa

tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001

E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

dynamiczną refleksję nad relacją pomiędzy praktyką a teoriami zarządzania i rolą kultury jako platformy zarówno pozwalającej zrozumieć zjawisko zmiany, jak też i w pewnym stopniu empirycznie nośnej dla dynamiki praktyk organizacyjnych. Autor ukazuje możliwości koncepcyjne wszystkich omawianych paradygmatycznych podejść badawczych, wskazuje na ich silne i słabe strony, potencjał teorii twórczy i praktyczne implikacje. W rozdziale podejścia porównane są ze sobą pod kątem głównych charakterystyk i zastosowań. Przedstawiona zostaje metoda metaforyczna badania kultury organizacyjnej w charakterystycznych dla różnych paradygmatów odmianach jako szczególnie dobrze osadzona w dyskursie humanistyki. Autor proponuje zestawienie metafor typowych w różnych paradygmatach i dokonuje oceny ich przydatności teoretycznej, doradczej i praktycznej, a więc zarówno silnych stron, jak słabości i ograniczeń.

W Podsumowaniu Autor podkreśla znaczenie wieloparadygmatyczności w naukach zarządzania, a także rolę kultury w naukach społecznych.

Znaczenie omawianej publikacji jest nie do przecenienia tak z powodu jej charakteru porządkującego, typologizującego, ale także, a może przede wszystkim dlatego, że wykazuje ona w sposób klarowny i przekonujący, iż potencjał twórczy i odnowicielski nauk zarządzania opiera się na i wynika z różnorodności i wielości ujęć. Autor z powodzeniem dowodzi, że różnorodność ta z jednej strony musi być znana i szanowana przez badaczy, ale z drugiej nie może być pretekstem bezrefleksyjności i niechlujstwa epistemologicznego. O ile dyscyplina i konsekwencja są niezbędne dla uzyskania wartościowych wyników, to świadomość czerpania z bogactwa i równoprawnej wielości ujęć jawi się jako imperatyw współczesnego badacza zarządzania. Dalszy rozwój dyscypliny warunkuje takie właśnie podejście, które określiłabym mianem **dyscypliny badawczej wobec uświadomionej różnorodności**, doskonale przedstawione i umotywowane przez Autora. W szczególności Habilitant koncentruje się na humanistycznych aspektach procesu badawczego w tak scharakteryzowanych naukach zarządzania, a więc na potencjale poznawczym i praktycznym, jakie niesie pojęcie kultury organizacyjnej w całej swej złożoności. Stanowi ono niewyczerpane dotąd źródło odnowy dyscypliny nauk zarządzania pod warunkiem, iż przyjmie się postawę, o której tu mowa, czyli z całym poszanowaniem dla wielości ujęć, budować się będzie na wybranej perspektywie, pamiętając zwłaszcza o jej paradygmatycznych i epistemologicznych fundamentach. Omawiana rozprawa w ten sposób otwiera pole badawcze nauk zarządzania na przyszłość – ukazuje możliwe obszary i kierunki refleksji, badań empirycznych i praktyki. Znaczenie publikacji jest zatem, zwłaszcza w obecnym czasie charakteryzującym się kolosalnymi zmianami i ogromną niepewnością, zasadnicze i bardzo



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa

tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001

E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

konstruktywne, zwłaszcza jeśli chodzi o nauki zarządzania w dziedzinie nauk humanistycznych mające, jak sądzę, szczególnie duży potencjał dla odnowy i zmian.

Dydaktyka

Habilitant posiada bardzo bogate doświadczenie dydaktyczne z różnych typów studiów i na różnych poziomach edukacji. Do wykładanych przedmiotów należą: Zarządzanie zasobami ludzkimi, Nauki o organizacji, Współczesne koncepcje zarządzania, Metodologia nauk o zarządzaniu – aspekty humanistyczne, a także kursy prowadzone w języku angielskim i francuskim. Wypromował 6 doktorów nauk ekonomicznych oraz 1 nauk humanistycznych oraz ponad 170 magistrów. Prowadził gościnne zajęcia na uczelniach zagranicznych, m.in. Clark University, Cottbus University, Universidad de Alcalá, Politechnika Lwowska.

Działalność organizacyjna

Prof. Sułkowski posiada niezwykle bogate doświadczenie organizacyjne. Między innymi w 2012 roku został powołany przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego do pełnienia funkcji członka Polskiej Komisji Akademickiej. Był redaktorem naczelnym pisma *Organizacja i Kierowanie*, wchodzi w skład kolegium wydawniczego SAN oraz jest koordynatorem programów stypendialnych.

Obecnie zatrudniony jest na zasadzie mianowania na stanowisku profesora zwyczajnego w Instytucie Spraw Publicznych na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytet Jagiellońskiego oraz pełni funkcję kierownika Katedry Zarządzania Publicznego. Jest także prorektorem do spraw Jakości Kształcenia Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i zarządzania w Łodzi.

Uczestniczył w i kierował licznymi projektami badawczymi, doradczymi, grantami oraz projektami eksperckie. Przebywał na licznych stażach naukowych oraz odbywał wiele wizyt naukowych w ośrodkach akademickich takich jak Cottbus University, Clark University, Universidad de Alcalá.

Był recenzentem w 5 pismach naukowych, w tym 2 z czołówki listy JCR, a także recenzentem ponad 100 opracowań naukowych i licznych wniosków o granty. Był recenzentem 7 prac doktorskich.

Jest uczestnikiem 4 polskich i międzynarodowych sieci badawczych, w tym Central and Eastern European Management Association.



Wydział Zarządzania Uniwersytet Warszawski

Ul. Szturmowa 1/3, 02-678 Warszawa

tel: +48 22 55 34 002, +48 22 55 34 022, fax: +48 22 55 34 001

E-mail: wz@mail.wz.uw.edu.pl

Otrzymał 5 nagród Rektora SAN za osiągnięcia naukowe związane z realizacją projektów badawczych, a także został odznaczony Srebrnym Krzyżem Zasługi.

Podsumowanie i wnioski

Dorobek naukowy, dydaktyczny i organizacyjny Habilitanta oceniam jako nadzwyczaj znaczący. Wkład w rozwój nauki w dziedzinie nauk humanistycznych uznać należy za niewątpliwy i bardzo istotny. Podobnie imponujący jest dorobek w zakresie kształcenia młodej kadry naukowej oraz działalność organizacyjna Kandydata.

Działalność naukowa i dydaktyczna prof. Łukasza Sułkowskiego cechują się konsekwencją tematyczną, a także widoczne jest systematyczne i zdecydowane zorientowanie się Autora ku zarządzaniu humanistycznemu. W ostatnich latach wkład Habilitanta w nauki zarządzania w dziedzinie nauk humanistycznych uznać należy za niewątpliwy i szczególnie znaczący.

Reasumując, stwierdzam, że dorobek naukowy, organizacyjny i dydaktyczny Habilitanta z wielkim naddatkiem spełnia wymogi pozwalające na rekomendowanie Kandydata do ubiegania się o stopień dra habilitowanego nauk humanistycznych w dyscyplinie nauk zarządzania, jako podstawa formalna i merytoryczna.

Prof. dr hab. Monika Kostera

