

Załącznik 3

do wniosku z dnia 24.11.2021 r. o wszczęcie postępowania habilitacyjnego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

**AUTOREFERAT
PRZEDSTAWIAJĄCY OPIS DOROBKU I OSIĄGNIĘĆ
NAUKOWYCH**

DR JOANNA DZIĘDZIORA

Dąbrowa Górnicza 2021

Spis treści

1. Imię i nazwisko	3
2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.....	3
3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych	4
4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2020 r. poz. 85 z późn. zm.).....	6
4.1. Monografia naukowa, zgodnie z art. 219 ust.1 pkt. 2a Ustawy.....	6
4.2. Pozostałe osiągnięcia naukowe.....	29
4.2.1. Osiągnięcia naukowe przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora.....	29
4.2.2. Osiągnięcia naukowe po uzyskaniu stopnia naukowego doktora.....	31
5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej	40
5.1. Aktywność naukowa z ośrodkami międzynarodowymi.....	40
5.2. Aktywność naukowa z ośrodkami krajowymi.....	47
6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.....	51
6.1. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych.....	51
6.2. Informacja o osiągnięciach organizacyjnych.....	59
6.3. Informacje o osiągnięciach popularyzujących naukę lub sztukę.....	63
6.4. Współpraca z otoczeniem gospodarczym.....	66
7. Podsumowanie osiągnięć naukowo-badawczych	68

1. Imię i nazwisko

JOANNA DZIĘNDZIORA

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne - z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej

Doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu (2007), Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania. Tytuł rozprawy doktorskiej: *Rola okresowych ocen pracowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi organizacji. Na przykładzie Służby Celnej*. Promotorem w przewodzie doktorskim była: *dr hab. Wanda Błaszczuk, prof. UŁ.*

Studia Podyplomowe (2006), Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Zamiejscowy w Chorzowie, Kierunek Pozyskiwanie funduszy zewnętrznych. Temat pracy dyplomowej dotyczył: *Europejskiego Funduszu Społecznego, jako podstawowego instrumentu polityki społecznej Unii Europejskiej*. Praca dyplomowa napisana pod kierunkiem mgr inż. Hanny Wieczorek.

Magister (2000), Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Kierunek: Zarządzanie i Marketing. Specjalność: Zarządzanie przedsiębiorstwem. Temat pracy magisterskiej: *Organizacja przewozów ładunków w międzynarodowym transporcie drogowym*. Promotor pracy magisterskiej: *prof. dr hab. inż. Lech Bukowski*.

Licencjat (1998), Wyższa Szkoła Zarządzania w Częstochowie, Ukończony kierunek: Zarządzanie i Marketing. Specjalność: Handel zagraniczny i obsługa celna. Temat pracy licencjackiej: *Wybrane zagadnienia funkcjonowania agencji celnej na przykładzie JAS-FBG SPEDITION z uwzględnieniem dokumentów wykorzystywanych przy odprawach celnych*. Promotor pracy dyplomowej: *prof. dr hab. Józef Machaczka*.

Prywatne Policealne Studium Zawodowe „DrukTur” w Katowicach (1996), Zawód: Technik administracji o specjalności: obsługa celna. Temat pracy dyplomowej: *Funkcjonowanie agencji celnej w Polsce na przykładzie Agencji Celnej JAS-FBG S. A.* Pomotor pracy dyplomowej: mgr Janusz Figura.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych

W roku 1996 rozpoczęłam studia licencjackie w Wyższej Szkole Zarządzania w Częstochowie na kierunku: Zarządzanie i Marketing w zakresie: handel zagraniczny i obsługa celna. Uzyskałam tam tytuł zawodowy licencjata na podstawie przygotowanej pracy dyplomowej pt. *Wybrane zagadnienia funkcjonowania agencji celnej na przykładzie JAS-FBG SPEDITION z uwzględnieniem dokumentów wykorzystywanych przy odprawach celnych*. Niniejsza praca została przygotowana pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Józefa Machaczki. Studia pierwszego stopnia ukończyłam z wynikiem dobrym (dyplom nr 79/Z z dnia 20.07.1998 r.). Następnie podjęłam studia magisterskie uzupełniające na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej. Tytuł zawodowy magistra uzyskałam w 2000 roku na podstawie obrony pracy magisterskiej pt. *Organizacja przewozów ładunków w międzynarodowym transporcie drogowym* pod kierunkiem naukowym: prof. dr hab. inż. Lecha Bukowskiego. Studia uzupełniające magisterskie ukończyłam z wynikiem bardzo dobrym (dyplom nr 572/MU/2000 z dnia 03.06.2000 r.). W 2006 roku ukończyłam studia podyplomowe na kierunku: Pozyskiwanie funduszy zewnętrznych, prowadzone przez Wyższą Szkołę Bankową w Poznaniu, Wydział Zamiejscowy w Chorzowie. Przygotowałam pracę dyplomową nt. *Europejski Fundusz Społeczny, jako podstawowego instrumentu polityki społecznej Unii Europejskiej*. Praca została przygotowana pod kierunkiem mgr inż. Hanny Wieczorek. Studia podyplomowe ukończyłam z wynikiem bardzo dobrym (dyplom nr 7987 z dnia 02.07.2006 r.).

W 2007 r. na podstawie rozprawy doktorskiej pt. *Rola okresowych ocen pracowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi organizacji. Na przykładzie Służby Celnej* przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Wandy Błaszczyk, prof. UŁ, uzyskałam stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu (uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 9 lipca 2007 r., dyplom nr 3990 z dnia 01 października 2007 r.). Recenzentami w przewodzie doktorskim byli: dr hab. Janusz Czekaj, prof. UE w Krakowie oraz dr hab. Bogusław Kaczmarek, prof. UŁ.

W 2009 roku podjęłam edukację w Polsko-Niemieckim Studium „Nowoczesne Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” realizowanym przez Centrum Doskonalenia Zarządzania we Wrocławiu oraz IBA Internationale Berufsakademie w Berlinie (dyplom nr 5/2010 z dnia 30.04.2010 r.).

Karierę zawodową rozpoczęłam w 1997 roku podejmując zatrudnienie w Izbie Celnej w Cieszynie na stanowisku: młodszy kontroler celny. Z uwagi na reorganizację Izby Celnej w Cieszynie w 2003 roku zostałam przeniesiona do Izby Celnej w Katowicach, gdzie awansowałam na stanowisko starszego kontrolera celnego.

Z dniem 1 października 2005 roku zostałam zatrudniona, jako pracownik naukowo-dydaktyczny w Instytucie Nauk Społecznych w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Raciborzu, gdzie dodatkowo pełniłam funkcję Koordynatora Biura Karier.

W 2007 roku po obronie pracy doktorskiej nawiązałam współpracę z Instytutem Zarządzania i Ekonomii Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, gdzie zostałam zatrudniona na stanowisku adiunkta. W 2011 roku na podstawie Zarządzenia Kanclerza Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu nr K/19/2011 zostałam powołana do pełnienia funkcji Zastępcy Dyrektora Instytutu Zarządzania i Ekonomii. Funkcję Zastępcy Dyrektora Instytutu Zarządzania i Ekonomii pełniłam do 2013 roku. W trakcie pracy naukowo-dydaktycznej w Wyższej Szkole Humanitas w Sosnowcu nawiązałam współpracę z Wyższą Szkołą Ekonomiczno-Humanistyczną w Bielsku-Białej, gdzie w roku 2008 zostałam zatrudniona na stanowisku adiunkta Kolegium Nauk o Zarządzaniu oraz powierzono mi funkcję Kierownika Biura Karier Zawodowych. W roku 2010 decyzją Kanclerza WSEH w Bielsku-Białej zostałam powołana na Dyrektora Kolegium Nauk o Zarządzaniu. Z dniem 01 października 2013 roku zostałam zatrudniona na stanowisku adiunkta w Kolegium Zarządzania Wydziału Nauk Stosowanych Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej (obecnie Akademii WSB). Jednocześnie została mi powierzona funkcja Koordynatora ds. kształcenia doktorskiego. Okres zatrudnienia w Akademii WSB obejmuje od 2013 do nadal. Zostałam zatrudniona na stanowisko adiunkta w Katedrze Zarządzania Akademii WSB. Dodatkowo pełnię funkcję Koordynatora ds. kształcenia doktorskiego oraz Sekretarza Katedry Zarządzania.

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2020 r. poz. 85 z późn. zm.)

4.1. Monografia naukowa, zgodnie z art. 219 ust. 1. pkt 2a Ustawy

Jako główne osiągnięcie naukowe o którym mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85 z późn. zm.) wskazuję monografię:

Dzieńdziora J., *Profesjonalizacja działalności lobbingsowej w świetle teorii i praktyki zarządzania. Studium badawczo-poznawcze*, Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza 2021, ISBN 978-83-66794-32-0

Recenzentami w procesie wydawniczym byli:

Prof. zw. dr hab. Bogdan Nogalski, dr h. c. multi, oraz Prof. dr hab. Jan Klimek

Motywy naukowo-badawcze w zakresie badawczo-poznawczym stanowiące uzasadnienie realizacji badań we wskazanym osiągnięciu naukowym

W ciągu ostatnich kilkunastu lat pojawiło się w Polsce wiele publikacji przedstawiających zagadnienie profesjonalizacji z różnych perspektyw: społecznej, ekonomicznej i zarządczej. Analizie poddawano między innymi profesjonalizację takich obiektów i form aktywności człowieka, jak: praca, pomoc społeczna, usługi biznesowe, organizacje rodzinne, organizacje pozarządowe, zarządzanie zasobami ludzkimi. Usytuowanie profesjonalizacji i refleksji o niej w tak szerokim i różnorodnym polu badawczym świadczy jednoznacznie o wysokiej randze problemu i jego aktualności.

Profesjonalizacja to jeden z kluczowych wymogów stojących przed współczesnymi organizacjami¹. Traktowana jest bowiem, w pewnym uproszczeniu jej istoty, wynikającej

¹ P.F. Drucker, *Menedżer skuteczny*, MT Biznes, Konstancin-Jeziorna 2004; A. Koźmiński, *Koniec świata menedżerów*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008; B. Nogalski, J. Śniadecki, *Umiejętności menedżerskie w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 2001.

z definicji przytoczonej w rozprawie, jako sposób osiągania doskonałości lub podążanie drogą przybliżającą jej osiągnięcie.

Od połowy lat 90 profesja, profesjonalizm i profesjonalizacja są przedmiotem studiów – zarówno teoretycznych, jak i empirycznych – wchodzących w skład nauk o zarządzaniu i jakości. Potwierdza to rosnące zainteresowanie tym problemem.

Dotychczasowe rozważania i badania empiryczne prowadzone, zarówno na gruncie krajowym, jak i zagranicznym, potwierdzają znaczenie tego obszaru. Badania dotyczące profesjonalizacji prowadzili między innymi: C. Sikorski, Ł. Sułkowski, R. Seliga, A. Poczowski, U. Pauli, T. Oleksyn, M. Morawski, T. Kafel, T. Kraśnicka, T. Ingram, K. Bratnicka-Myśliwiec, M. Major, H. Wächter, T. Metz, C. Howorth, M. Wright, P. Westhead, D. Allcock, B. Fanning, E. Hoyle, J. Dekker, N. Lybaert, T. Steijvers, B. Depaire.

Najczęściej podejmowane wątki badań w tym zakresie obejmowały:

- istotę profesjonalizacji zarządzania uczelniami w Polsce (Sułkowski, Seliga, 2019)²,
- profesjonalizm jako filozofię zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem (Sikorski, 1995, Sułkowski, 2013)³,
- płaszczyzny i wymiary profesjonalizacji podmiotów ekonomii społecznej (Kafel, 2013)⁴,
- profesjonalizację przedsiębiorstw rodzinnych (Chittoor, Das, 2007⁵, Kraśnicka, Ingram, Bratnicka- Myśliwiec, 2017⁶, Howorth, Wright, Westhead, Allcock, 2016⁷),

² Ł. Sułkowski, R. Seliga, *Profesjonalizacja zarządzania uczelniami w Polsce* [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja Akademickiego Szkolnictwa Wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019.

³ C. Sikorski, *Profesjonalizm. Filozofia zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem*, PWN, Warszawa 1995; Ł. Sułkowski, *Kulturowe uwarunkowania zmian organizacyjnych – cztery paradygmaty*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2013, 277, s. 322–330; Ł. Sułkowski, M. Bednarek, A. Parkes, *Kulturowa zmienność procesów zarządzania*, Difin, Warszawa 2016.

⁴ T. Kafel, *Wymiary profesjonalizacji podmiotów ekonomii społecznej*, „Biuletyn Ekonomii Społecznej” 2013, nr 2, http://fundacja.egap.pl/mowes/wp-content/uploads/2013/02/BES-nr2_Artykul-3.pdf (dostęp: 05.11.2020).

⁵ R. Chittoor, R. Das, *Professionalization of management and succession performance – A vital linkage*, „Family Business Review” 2007, No. 20, pp. 65–79.

⁶ T. Kraśnicka, T. Ingram, K. Bratnicka-Myśliwiec, *Racjonalność i profesjonalizacja przedsiębiorstwa rodzinnego*, „Organizacja i Kierowanie” 2017, nr 2, s. 299–312.

⁷ C. Howorth, M. Wright, P. Westhead, D. Allcock, *Company metamorphosis: professionalization waves, family firms and management buyouts*, „Small Business Economics” 47(3), 2016, pp. 803–817.

- profesjonalizację zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie (Pocztowski, 1999⁸, Pocztowski, Pauli, 2013⁹, Oleksyn, 2006¹⁰, Wächter, Metz, 1995¹¹, Morawski, 2009¹², Fanning, 2011¹³, B. Nogalski, R. Tyburcy¹⁴),
- profesjonalizację zawodu coacha (Sidor- Rządowska, 2012¹⁵, Major, 2018¹⁶).

Przywołane obszary potwierdzają miejsce profesjonalizacji jako znaczącego wątku badań nauk o zarządzaniu i jakości i to na jej różnych poziomach analizy, np.: międzynarodowym, krajowym czy też branżowym. Podejmowano badania funkcjonowania różnorodnych podmiotów zarządzających, w tym także i tych, które zajmują się ich dostosowaniem do specyfiki występującej na poszczególnych poziomach analizy profesjonalizacji.

Nawet pobieżna analiza tych publikacji wskazuje, że przedmiotem badań były tylko wybrane problemy, niektóre wąskie aspekty profesji i profesjonalizacji analizowane z punktu widzenia tylko wybranych zakresów tematycznych teoretycznych rozważań i badań empirycznych nauk o zarządzaniu i jakości. Wszystkie sprowadzały się do charakterystyki przyjętych za przedmiot badań problemów, niektóre zawierały elementy diagnozy. Nie identyfikuje się jednak prób ich całościowego ujęcia czy pogłębionych studiów zmierzających do wypracowania zasad oraz ich doskonalenia.

To istotne spostrzeżenie jest o tyle zaskakujące, że z jednej strony mamy do czynienia z profesjonalizacją jako problemem zarządzania, z drugiej zaś dla jego doskonalenia można wykorzystać rozległy i wielowątkowy dorobek nauk o zarządzaniu i jakości. Analizując strukturę tej dyscypliny naukowej, choćby w kontekście jej aktualnej

⁸ A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w teorii i praktyce*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi – Humanizacja Pracy” 1999, nr 1–2.

⁹ A. Pocztowski, U. Pauli, *Profesjonalizacja zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2013, nr 3–4 (92–93), s. 9–22.

¹⁰ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

¹¹ H. Wächter, T. Metz, *Profesjonalisierte Personalarbeit? Perspektiven der Professionalisierung des personalwesens*, Mering, Rainer Hampp Verlag 1995.

¹² M. Morawski, *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa 2009.

¹³ B. Fanning, *Human resource management: The road to professionalization in the UK and USA*, Ph.D. dissertation, master's thesis, Kingston University 2011.

¹⁴ B. Nogalski, R. Tyburcy, *Współczesne wyzwania związane z zarządzaniem talentami [w:] Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania i trendy*. Monografia jubileuszowa dedykowana Profesor Marcie Juchnowicz, red. nauk. A. Wojtczak-Turek, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa 2019, s. 107–132; R. Tyburcy, *Model dojrzałości w podnoszeniu efektywności zarządzania talentami w organizacji międzynarodowej*, rozprawa doktorska, maszynopis, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, Warszawa 2019.

¹⁵ M. Sidor-Rządowska, *Profesjonalny coaching. Zasady i dylematy etyczne w pracy coacha*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.

¹⁶ M. Major, *Profesjonalizacja zawodu coacha – omówienie wyników badań*, „Coaching Review” 1/2018 (10), s. 54–72.



strukturyzacji¹⁷, można wskazać, i takie ujęcie będzie podstawą dalszych dociekań naukowych, że w procesie doskonalenia profesjonalizacji możliwe jest wykorzystanie dokonań wielu subdyscyplin tej dyscypliny. Takimi cząstkowymi zakresami tematycznymi teoretycznych rozważań, przypisanymi do subdyscyplin tej nauki, będą: zarządzanie zasobami ludzkimi, wspomaganie decyzji kierowniczych, zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non profit, a także zarządzanie marketingiem.

Można wskazać dwa powody objęcia badaniami naukowymi problemu profesjonalizacji w związku z lobbieniem. Pierwszy ma charakter terminologiczny. Terminy, takie jak: profesja, profesjonalizm, profesjonalizacja i profesjonalista, często pojawiają się w publikacjach naukowych poświęconych zarządzaniu zasobami ludzkimi, np. w problematyce poszczególnych zawodów, w których nie są poddawane pogłębionej charakterystyce. Powszechność wykorzystywania tych terminów narzuca konieczność ich jednoznacznego identyfikowania, a to okazuje się zadaniem niełatwym. Składa się na to przede wszystkim ich złożoność pod względem zawartej treści, zakresu i wieloaspektowości. Cechy te jednak odkrywane są nie tylko w obszarze kompetencyjnych, wewnętrznych wymagań stawianych poszczególnym pracownikom pełniącym określone role w organizacjach lub poza nimi. Na profesjonalizację można bowiem spoglądać i opisywać jej istotę z szerszej perspektywy, tak jak uczyniono to w opracowaniu, uwzględniając także czynniki zewnętrzne – jej kreowanie i rozwój. Profesjonalizacja to przede wszystkim rodzaj procesu przebiegającego równocześnie w wewnętrznej i w zewnętrznej przestrzeni działania człowieka i przejawiająca się w określonych formach jego aktywność. Istotne dla profesjonalizacji jest zwłaszcza jej ujęcie zewnętrzne, bo to w tym obszarze przede wszystkim skupiają się różnorodne oczekiwania, opinie i oceny, dopełniając „krajobraz” jej pełnej charakterystyki. Mówiąc o profesjonalizacji, należy zatem uwzględnić tę perspektywę w rozważaniach o jej stanie i warunkach kreowania, zwłaszcza gdy takie studium prowadzone jest w kontekście dorobku nauk o zarządzaniu i jakości.

Drugi powód do podjęcia analizy lobbingu związany jest z jego relatywnie słabym opisem, który dostrzega się, analizując publikacje naukowe z zakresu nauk

¹⁷ G. Bełz, S. Cyfert, W. Dyduch, D. Latusek-Jurczak, J. Niemczyk, A. Sopińska, A. Szpitter, M. Urbaniak, J. Wiktor, *Subdyscypliny w naukach o zarządzaniu i jakości 2.0*, Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk, 2019, http://www.knoiz.pan.pl/images/stories/pliki/pdf/Subdyscypliny_nauk_o_zarzdaniu_i_jakosci.pdf (dostęp: 25.05.2019).

o zarządzaniu i jakości. W tej dyscyplinie naukowej, a także dziedzinie nauk społecznych, do której on obecnie przynależy, jest wykorzystywanych szereg zjawisk i problemów związanych z lobbingsiem, które – mimo wielu prób ich kwantyfikacji, opisu i naukowego wyjaśnienia – pozostają w dalszym ciągu niedopracowane i wieloznaczne. Potwierdza to na przykład zjawisko lobbingu, które jest uznawane za specyficzną działalność o charakterystycznym zakresie i rodzaju, podejmowane w celu wywierania wpływu na podmioty decyzyjne przez inne podmioty funkcjonujące w ich otoczeniu, a zainteresowane korzystną dla nich regulacją. Lobbying usytuowany jest w obszarze skupienia relacji obu wymienionych podmiotów i ukierunkowany na realizację interesów tego podmiotu, którego dotyczy planowana lub już podejmowana regulacja.

W kontekście tych rozważań można przyjąć, że wybór obszaru dociekań naukowych był działaniem celowym, wskazanym z naukowym rozmysłem, wspartym systematycznym przeglądem literatury. Naukowe objaśnienie szerokiego oraz jednocześnie pogłębionego ujęcia profesjonalizacji i następnie jego badanie, mające na uwadze naturę działalności lobbingsowej, sprzyja realizacji takiego zadania. Działalność lobbingsowa, jako obszar nie do końca jeszcze w pełni rozpoznany, stanowi dodatkowy argument za takim właśnie jego ujęciem i przesądza o tym, aby badać ją z perspektywy wyodrębnionych dla jej opisu komponentów profesjonalizacji.

Włączenie profesjonalizacji i lobbingu w obszar analizy teoretycznej i badań własnych oraz ich ujęcie w kontekście dokonań naukowych nauk o zarządzaniu i jakości znalazło odzwierciedlenie w poniższych głównych przesłankach podjęcia tematu opracowania:

- brak jednoznaczności w opisie istoty profesjonalizmu i profesjonalizacji, mimo zauważalnego wzrostu popularności tych kategorii w pracach naukowych z zakresu nauk społecznych oraz nauk o zarządzaniu i jakości,
- przewaga jednokierunkowej analizy profesjonalizacji w prezentowanych koncepcjach badawczych, identyfikowanych na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości,
- rozpatrywanie lobbingu z perspektywy polskiej praktyki nie spełnia warunków profesjonalizacji koniecznej dla jego opisu w kategoriach zasad naukowego doskonalenia,
- rozpoznanie lobbingu jako działalności profesjonalnej i jego roli w rozwiązywaniu problemów decyzyjnych jest wciąż bardziej oparte na doświadczeniu i rutynie,

- a nie na naukowych wytycznych wynikających z teorii podejmowania decyzji,
- brak skuteczności lobbystów w realizacji powierzonych im zadań, potwierdzony we wcześniejszych badaniach własnych autorki.

Określenie głównych przesłanek podjęcia tematu pracy skutkowało poszukiwaniem odpowiedzi na następujące pytania:

- Dlaczego lobbying w Polsce wymaga profesjonalizacji?
- Jak należy postrzegać profesjonalizację działalności lobbingsowej?
- Czy i w jaki sposób zawodowi lobbyści powinni profesjonalizować swoją działalność?
- Jakie są słabe strony działalności lobbingsowej w Polsce?
- Jakie komponenty wyróżniają profesjonalną działalność lobbingsową?
- Jakie cechy powinien posiadać profesjonalny lobbysta?
- Jakie działania należy podjąć w celu profesjonalizacji działalności lobbingsowej w Polsce? Czy i jak działalność tę można konceptualizować?

Celem głównym monografii było opracowanie autorskiej koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingsowej z perspektywy wykraczającej poza komponenty konstytuujące sylwetkę lobbysty jako podmiotu tej działalności i uwzględniającej wieloaspektowy kontekst kształtowania specyficznej profesji.

Celem badań, przeprowadzonych na podstawie analizy dorobku teoretycznego i praktycznego, jest propozycja autorskiej konceptualizacji i operacjonalizacji profesjonalizacji działalności lobbingsowej i empirycznej weryfikacji spójności jej elementów składowych.

Zrealizowanie tak sformułowanego celu wymaga podjęcia postępowania badawczego na płaszczyznach: teoriopoznawczej, metodycznej i utylitarnej.

Na płaszczyźnie teoriopoznawczej zdefiniowano następujące cele:

- rozpoznanie i wskazanie komponentów profesjonalizacji działalności lobbingsowej z perspektywy nauk o zarządzaniu i jakości,
- identyfikacja związków między poszczególnymi komponentami profesjonalizacji działalności lobbingsowej,
- empiryczna identyfikacja struktury komponentów profesjonalizacji działalności lobbingsowej,
- wskazanie warunków kreowania orientacji profesjonalnej działalności lobbingsowej,

- identyfikacja kluczowych obszarów interwencji usprawniających stwierdzony stan profesjonalizacji działalności lobbingowej.

Na płaszczyźnie metodycznej postawiono następujące cele:

- opracowanie autorskiej koncepcji profesjonalizacji lobbingu, wpisującej się swą naturą w nauki o zarządzaniu i jakości,
- określenie metod pomiaru zmiennych w ramach struktury wyodrębnionych komponentów profesjonalizacji działalności lobbingowej,
- ustalenie podejścia empirycznego, adekwatnego do analizy wpływu komponentów na poziom profesjonalizacji działalności lobbingowej,
- przygotowanie metod umożliwiających realizację innych zadań badawczych w poszczególnych etapach koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej.

Cele teoriopoznawcze i cele metodyczne zostały dopełnione celami użytecznymi, do których należą:

- opracowanie wniosków z badań oraz ich implikacje do praktyki,
- opracowanie rekomendacji dla aktorów profesjonalizacji, wynikających z wdrożenia koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce, opartych na dorobku nauk o zarządzaniu i jakości.

Przyjęte w monografii cele stanowią o zakresie pracy. Jej zakres przedmiotowy obejmuje rozważania dotyczące profesjonalizacji działalności lobbingowej poprzez określenie jej elementów składowych. Zakres podmiotowy w części empirycznej pracy stanowią lobbyści reprezentujący podmioty wykonujące zawodową działalność lobbingową w Polsce. Realizując cele na płaszczyznach teoriopoznawczej i metodycznej, przeprowadzono studia literatury polskiej i literatury zagranicznej z wykorzystaniem metody analizy i krytyki piśmiennictwa. Dla tak zarysowanego obszaru badawczego i określenia w nim miejsca profesjonalizacji jako podstawowej kategorii tego opracowania dokonano systematycznego przeglądu literatury, a także analizy semantycznej¹⁸.

Postępując zgodnie z merytorycznymi i metodycznymi wskazaniem wyznaczającymi ten proces¹⁹, przeanalizowano bazy danych: EBSCOHost, ScienceDirect –

¹⁸ Por. W. Czakon, *Okruchy wiedzy. Niejednoznaczność w badaniach sieci gospodarczych*, Zeszyty Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, 1915, t. 64, nr 7, s. 18–19.

¹⁹ W. Czakon, *Metodyka systematycznego przeglądu literatury*, „Przegląd Organizacji” 2011, 3 (854), s. 57–61; W. Czakon, P. Klimas, A. Kawa, *Krótkowzroczność strategiczna – metodyczne aspekty systematycznego przeglądu literatury*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2019, 7 (2), s. 27–37; P. Hansel, *Systematyczny przegląd literatury w naukach o zarządzaniu i jakości*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020; C.F. Durach, J. Kembro, A. Wieland, *A New*

Elsevier, Emerald Insights, Google Scholar, JSTOR, POL-index, ProQuest, Scopus/SciVal, Taylor & Francis, Web of Science/InCites, Wiley Online Library. Rezultaty tych działań upoważniają do stwierdzenia, że problematyka profesjonalizacji jest stosunkowo dobrze rozpoznawana w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Postępowanie badawcze oparto na badaniach ilościowych i jakościowych.

Na podstawie określonych celów pracy, które wynikają z rozpoznania podstaw teoretycznych zidentyfikowanych luk poznawczych, sformułowano hipotezy badawcze. Przyjęto następującą **hipotezę główną: zakłada się, że istnieje związek między profesjonalizacją działalności lobbingowej, jako szczególnego rodzaju sprawnego działania, a możliwością dokonywania zmian w istniejącym stanie działalności lobbingowej w celu jej usprawniania.**

Hipotezę główną rozwinięto w ramach hipotez szczegółowych, odnosząc się między innymi do zależności pomiędzy komponentami profesjonalizacji działalności lobbingowej.

Hipotezy szczegółowe:

H1: Legitymizacja lobbingu wpływa pozytywnie na instytucjonalizację lobbingu.

H2: Instytucjonalizacja lobbingu wpływa pozytywnie na poprawę użyteczności publicznej lobbingu.

H3: Doskonalenie wiedzy i umiejętności lobbystów wpływa pozytywnie na poprawę użyteczności publicznej lobbingu.

H4: Doskonalenie wiedzy i umiejętności lobbystów wpływa pozytywnie na budowanie wizerunku lobbingu.

H5: Kształtowanie tożsamości zawodowej lobbingu wpływa pozytywnie na budowanie wizerunku lobbingu.

H6: Poprawa użyteczności publicznej wpływa pozytywnie na budowanie wizerunku lobbingu.

Szczegółowe hipotezy badawcze sformułowano i sprawdzono kolejno w częściach metodycznej i badawczej niniejszej pracy.

Przebieg postępowania badawczego

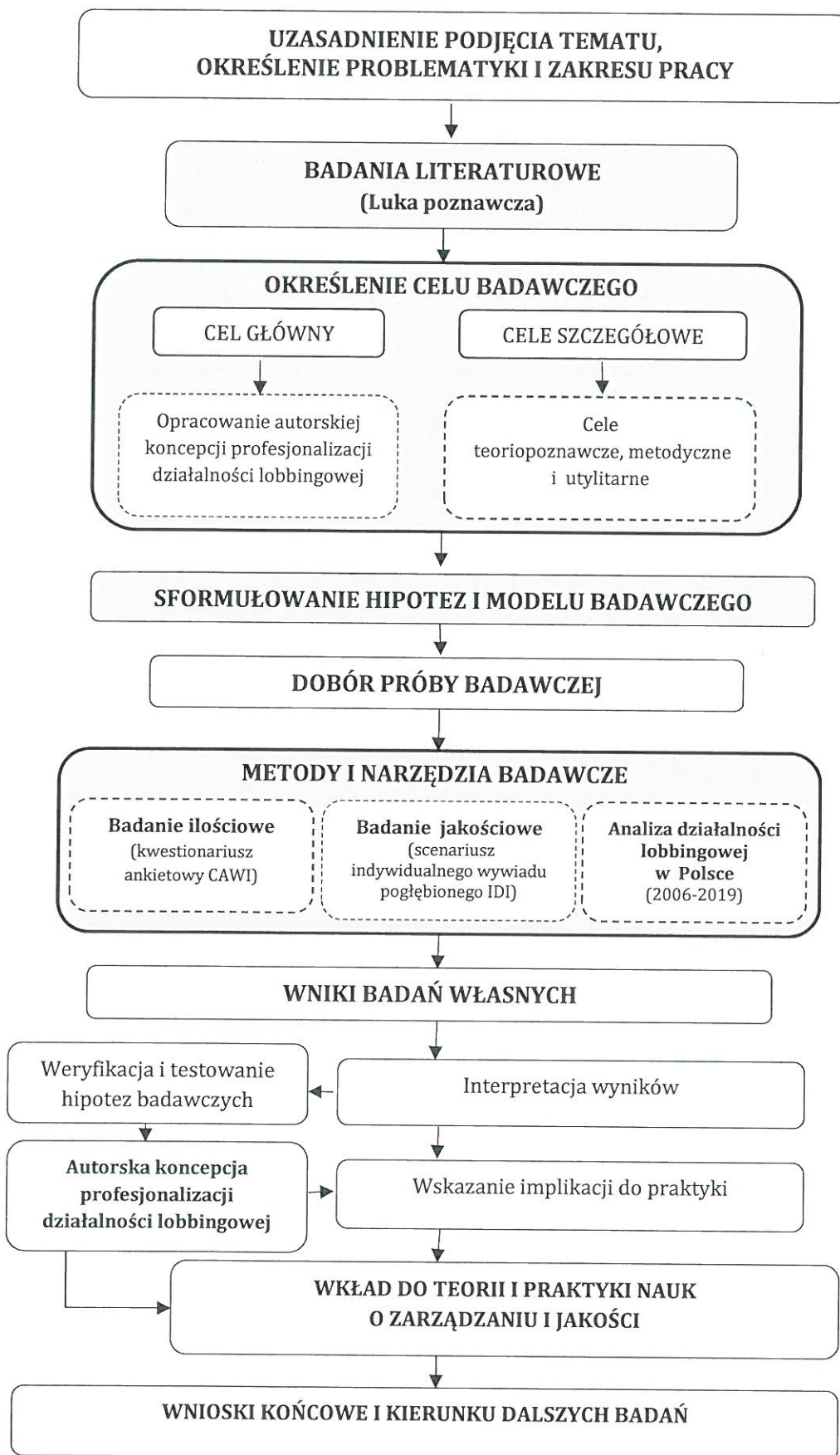
Z uwagi na złożoność zagadnienia, w ramach procesu badawczego wykorzystano metodę badań kooperatywnych. Dla każdej opracowanej w ten sposób zmiennej obserwowalnej (inaczej obszaru, czyli każdego komponentu) przygotowano zestawy twierdzeń, które pozwoliły na jej ocenę w ramach zbudowanego narzędzia badawczego. Analogicznie do budowy skal o wskaźnikach refleksyjnych na początku dokonano określenia zespołu konstruktów (obszarów w ramach komponentów), określając jednocześnie ich sens teoretyczny i sens empiryczny (zostały one przygotowane w ramach zaproponowanych indeksów). Na potrzeby niniejszej pracy przeprowadzono badania kooperatywne. W pracy wykorzystano triangulację metodologiczną polegającą na łączeniu metod ilościowych i jakościowych.

Postępowanie badawcze przeprowadzono w kolejno następujących po sobie etapach (rys.1).

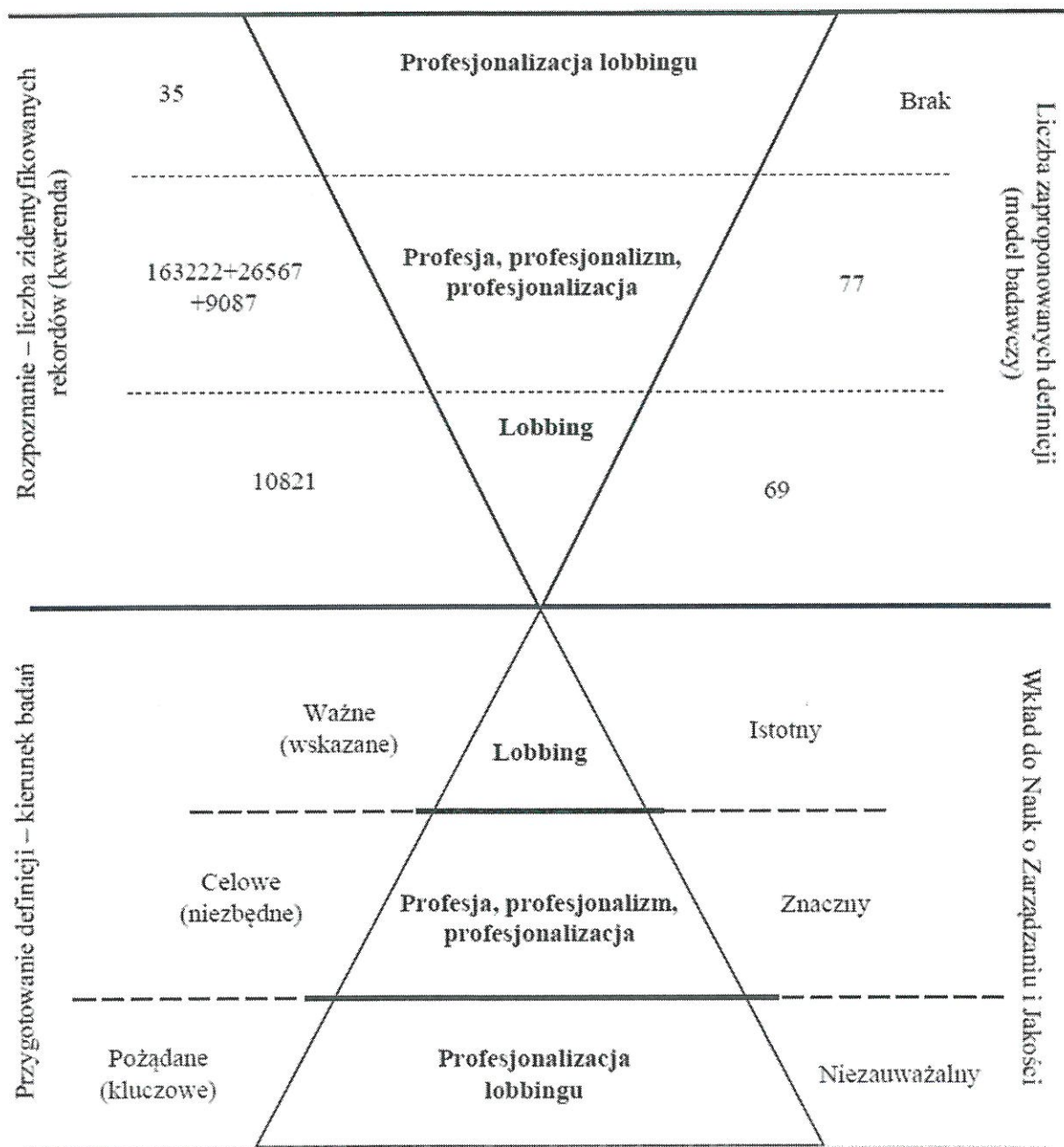
Postępowanie badawcze rozpoczęto od badania literaturowego w ramach którego przeprowadzono systematyczny przegląd literatury, który posłużył do wyznaczenia i doboru sposobu prowadzącego do rozwiązania przyjętego problemu badawczego. Do analizy literatury wykorzystano metodykę systematycznego przeglądu literatury (SLR)²⁰. Dokonano eksploracji luki poznawczej na podstawie analizy bibliometrycznej. Przeprowadzona analiza bibliometryczna pozwoliła na zidentyfikowanie głównych obszarów badawczych w kontekście problematyki profesji, profesjonalizmu, profesjonalizacji, lobbingu, a także profesjonalizacji lobbingu. Została ona przeprowadzona z poziomu dwóch baz: WoS Core Collection i Scopus. Klepsydrę zależności przedstawia rys. 2 .

²⁰ Systematyczny przegląd literatury, w tłumaczeniu na język angielski *Systematic Literature Review* (SLR).





Rysunek 1. Schemat procesu badawczego
 Źródło: Opracowanie własne.



Rysunek 2. Analiza teoretycznej luki badawczej – klepsydra zależności
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników analizy bibliometrycznej.

W wyniku przeszukiwania publikacji zawartych w bazie Scopus zidentyfikowano (według stanu na dzień 26.06.2021 r.), 10 821 rekordów zawierających w tytule, słowach kluczowych oraz abstrakcie słowo „lobbing”. W przypadku terminów związanych z profesją wynikiem były następujące liczby publikacji:

- „profesja” – 163 222,
- „profesjonalizm” – 26 567,
- „profesjonalizacja” – 9087.

Termin „profesjonalizacja lobbingu” pojawił się w bazie Scopus tylko w 35 rekordach, z czego w odniesieniu do nauk o zarządzaniu i jakości zidentyfikowano jedynie 2 wyniki.

Drugim etapem badań było opracowanie narzędzia badawczego, a także jego doskonalenie. Etap ten polega na doskonaleniu zaprojektowanego narzędzia badawczego z wykorzystaniem metody analizy ekspertów. Metoda ta została wykorzystana poprzez dokonanie przez ekspertów wstępnej weryfikacji komponentów procesu profesjonalizacji działalności lobbingowej. Niniejsze komponenty stanowiły podstawę zaprojektowanego przez autorkę narzędzia badawczego. Spośród 46 podmiotów prowadzących działalność lobbingową w latach 2013–2019 na terenie Sejmu, Senatu i Ministerstw²¹ dokonano celowego wyboru ekspertów. Do konsultacji narzędzia badawczego przystąpiło czterech ekspertów. Do ich grona zaliczono najbardziej skutecznych lobbystów działających w Polsce.

Następnie przeprowadzono badanie pilotażowe. Jego celem była walidacja przygotowanego narzędzia badawczego. Eksperci otrzymali roboczą wersję kwestionariusza ankiety, na podstawie którego odnotowali istotne uwagi do zawartych pytań/twierdzeń. Dodatkowo zostali poproszeni o ocenę wybranych komponentów kształtujących proces profesjonalizacji lobbingu.

Czwartym etapem badań była weryfikacja rzetelności kwestionariusza ankiety z wykorzystaniem współczynnika alfa Cronbacha. Używa się go zwykle do mierzenia wewnętrznej spójności albo rzetelności psychometrycznego narzędzia. W wyniku przeprowadzonych badań pilotażowych możliwe było określenie spójności wewnętrznej opracowanego kwestionariusza ankiety. W rezultacie dokonanych analiz wyeliminowano pytania, które w istotny sposób obniżały tę spójność, oraz uzupełniono o dodatkowe, sugerowane w trakcie wywiadów przeprowadzonych z ekspertami.

Następnie przeprowadzono badania empiryczne – właściwe (o charakterze ilościowym). Badaniami objęto lobbystów wpisanych do rejestru podmiotów prowadzących zawodową działalność lobbingową na dzień 18 września 2020 roku. W badaniach tych zastosowano dobór próby: losowy, warstwowy, nieproporcjonalny. Dane były zbierane z wykorzystaniem metody CAWI (z ang. *Computer-Assisted Web Interview*), czyli wspomaganego komputerowo wywiadu, za pomocą strony internetowej.

²¹ Opracowanie danych na podstawie corocznych informacji o działaniach podejmowanych wobec Sejmu przez podmioty wykonujące zawodową działalność lobbingową w latach 2013–2019.

Link do elektronicznej wersji ankiety był rozsyłany za pośrednictwem poczty elektronicznej do respondentów. W wyniku przeprowadzonego postępowania badawczego otrzymano 212 kompletnie wypełnionych kwestionariuszy ankietowych.

Kolejnym etapem badań była analiza danych uzyskanych w wyniku zrealizowanych badań ilościowych. Wykorzystanie różnorodnych podejść i metod badawczych w niniejszym opracowaniu dało podstawy umożliwiające zestawienie oraz integrację wyników badań o charakterze ilościowym. Działanie to wpłynęło na zwiększenie rzetelności oraz trafności przeprowadzonego wnioskowania.

Następnie przeprowadzono badania jakościowe. Ich respondentami byli zawodowi lobbyści zarejestrowani w Sejmie (do badań zaproszono wszystkie osoby zarejestrowane)²². W celu zebrania danych zastosowano metodę indywidualnego wywiadu pogłębionego IDI. Scenariusz wywiadu standaryzowanego składał się z pięciu części obejmujących: charakterystykę i znaczenie działalności lobbingowej, historię wejścia do profesji, percepcję lobbingu jako działalności profesjonalnej, a także oczekiwania i ograniczenia profesjonalizacji działalności lobbingowej. Badanie przeprowadzono w okresie od lipca 2021 do sierpnia 2021 r. W badaniach jakościowych wzięło udział 12 lobbystów.

Przeprowadzono również analizę działalności lobbingowej w Polsce w latach 2006–2019. Dodatkowo analizie szczegółowej poddano roczne informacje o działaniach podejmowanych przez podmioty wykonujące zawodową działalność lobbingową w latach 2006–2019. Dane ilościowe otrzymane z powyższych źródeł posłużyły do opracowania analizy działalności lobbingowej oraz do oceny aktywności zawodowej lobbingu w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów uprawnionych do jej prowadzenia na terenie Sejmu i Senatu oraz na rzecz polskich ministerstw. Wykorzystano je, aby dokonać diagnozy rozkładu liczbowego oraz oceny skuteczności podejmowanych spraw lobbingowych w Polsce w latach 2013–2019.

Badania właściwe pozwoliły zebrać materiał badawczy, który został uporządkowany i poddany analizie statystycznej. Opracowano wyniki badania dla każdego obszaru zmiennej obserwowalnej za pomocą przyjętych metod pomocniczych (statystycznych, badań dokumentów), porównano także uzyskane wyniki z uwagami zgłaszanymi podczas testowania narzędzia. Pozyskane wyniki pozwoliły na weryfikację

²² https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/lobbing_osoby_tab.xsp (dostęp: 05.07.2021 r.).

przyjętych hipotez. Stanowiły także podstawę do sformułowania założeń będących fundamentem opracowania koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce.

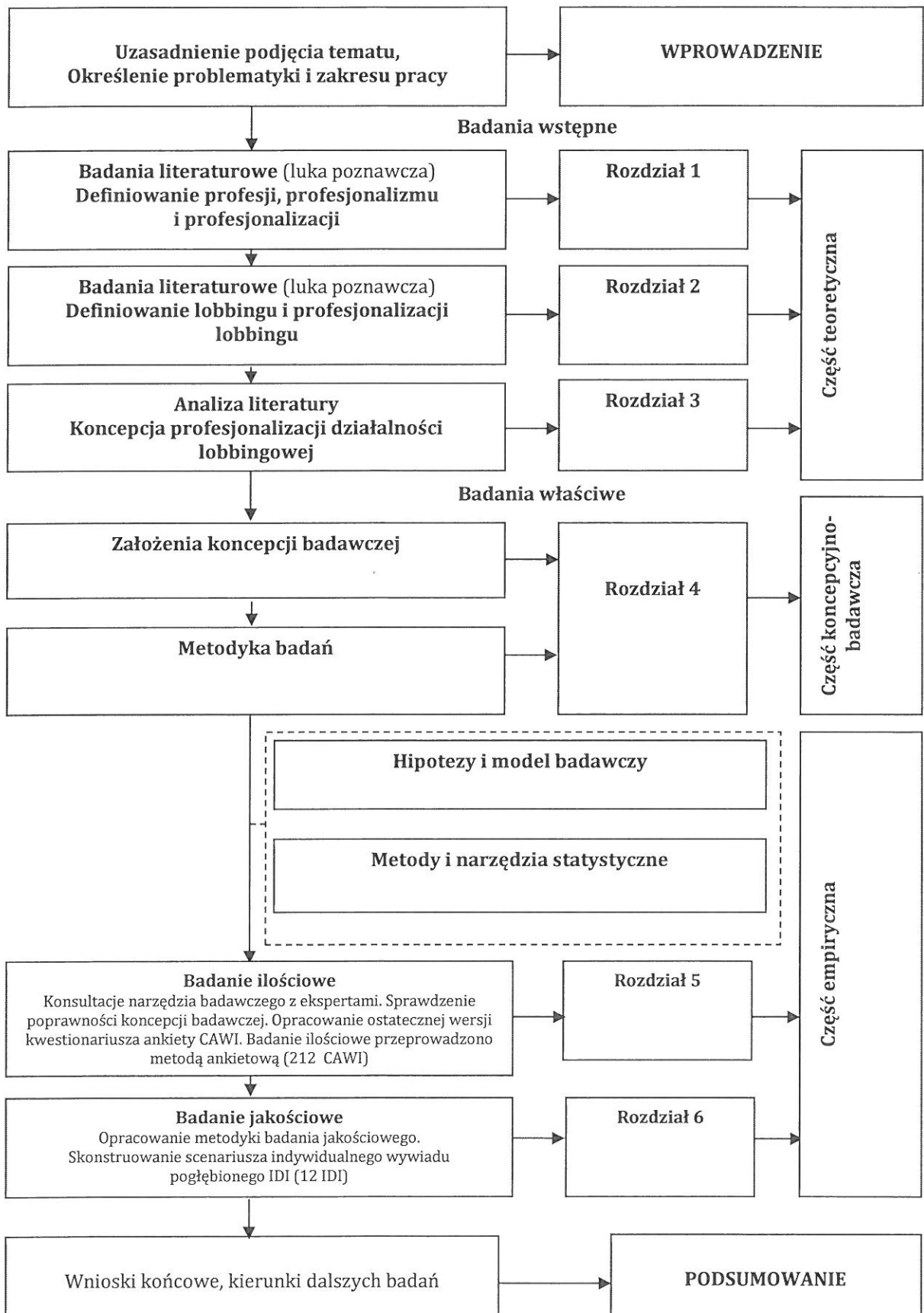
Omówienie układu pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania

Praca ma charakter teoretyczno - empiryczny. Przyjęte cele oraz zakres pracy ukierunkowały jej układ i logikę przeprowadzonych w niej wywodów. Na strukturę pracy składają się: część teoretyczna, część koncepcyjno-metodyczna, a także część empiryczna, które są wynikiem złożoności podejmowanej problematyki (rys. 3).

Struktura monografii obejmuje wprowadzenie, sześć rozdziałów oraz podsumowanie.

W pierwszym rozdziale przedstawiono problematykę profesjonalizacji z trzech perspektyw: przedmiotowej, podmiotowej oraz procesowej. Za przedmiotową perspektywę profesjonalizacji uznaje się profesję. Szczegółowa analiza literatury przedmiotu pozwoliła na syntezę definicji pojęcia „profesja”, klasyfikację typów i modeli profesji, a także określenie podstawowych cech profesji. W perspektywie podmiotowej zwrócono uwagę na wymiary charakteryzujące profesjonalistę oraz przedstawiono cechy konstytuujące profesjonalizm. W perspektywie procesowej analizie opisowej poddano proces profesjonalizacji z nastawieniem na cechy, etapy oraz uczestniczących w nim aktorów. Niewątpliwie istotnym, oryginalnym aspektem tej charakterystyki było umiejscowienie profesjonalizacji w prakseologii – nauce o sprawnym działaniu. W celu zidentyfikowania luki badawczej dla profesjonalizacji dokonano systematyczno-krytycznego przeglądu literatury w ujęciu analizy bibliometrycznej.

Przedmiotem rozważań rozdziału drugiego jest lobbing stanowiący płaszczyznę badań nad profesjonalizacją. Przedstawiono w nim istotę i definicje lobbingu, a także, proponowaną w literaturze przedmiotu, klasyfikację lobbingu oraz jego modele. Ponadto zaprezentowano obszary i zakres stosowania lobbingu. Dalszą część poświęcono charakterystyce lobbingu w innych krajach. W rezultacie tego omówiono prawne i etyczne aspekty działalności lobbingowej w analizowanych krajach. Kolejno przedstawiono dysfunkcje percepcji zjawiska lobbingu. Na zakończenie dokonano analizy bibliometrycznej zjawiska lobbingu, a także terminu „profesjonalizacja lobbingu”. Ten zwłaszcza fragment monografii posiada istotne walory naukowe, biorąc pod uwagę wykorzystane w nim metody analizy bibliometrycznej.



Rysunek 3. Schemat realizacji pracy

Źródło: Opracowanie własne.

W trzecim rozdziale, dla opracowania konceptualizacji profesjonalizacji działalności lobbingowej, przeprowadzono charakterystykę procesu profesjonalizacji lobbingu, a także wskazano uczestniczących w nim kluczowych aktorów. Następnie dokonano operacjonalizacji komponentów profesjonalizacji działalności lobbingowej. Ich szczegółowa analiza przyczyniła się do identyfikacji i pomiaru takich zmiennych, jak: legitymizacja lobbingu, instytucjonalizacja lobbingu, doskonalenie wiedzy i umiejętności lobbystów, poprawa użyteczności publicznej lobbingu, budowanie wizerunku lobbingu, a także kształtowanie tożsamości zawodowej lobbystów.

Wyłonione komponenty, których opis w kontekście ich identyfikacji i pomiaru nie był wcześniej w takim stopniu określony, a które stały się częścią składową do opracowania autorskiej koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej, uznać można za nowatorskie.

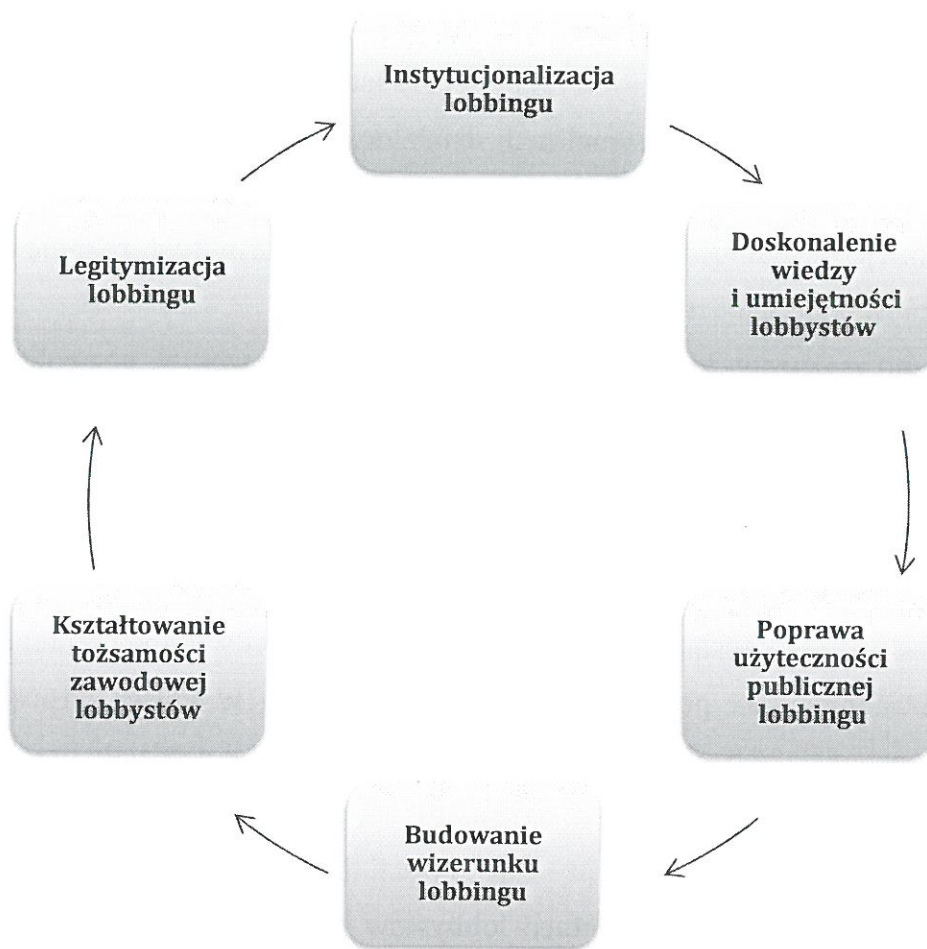
Rozdział czwarty ma charakter metodyczny. Przedstawiono w nim szczegółowy opis przyjętego postępowania naukowego i wykorzystanych metod badawczych. Dokonano charakterystyki założeń metodycznych badań kooperatywnych oraz zastosowanych narzędzi badawczych. Działania badawcze postanowiono rozpocząć od ukazania charakterystyki terenu badań, określonego w wyniku analizy rocznych informacji o działaniach podejmowanych wobec Sejmu, Senatu oraz ministerstw przez podmioty wykonujące zawodową działalność lobbingową w latach 2006–2019. Na podstawie przeprowadzonych studiów literaturowych wskazano cele i hipotezy, które przyczyniły się do budowy modelu badawczego. Dopełniono go metodami i narzędziami statystycznymi. Model ten, mając także na uwadze jego konkretyzację nad całym instrumentarium badawczym, oparty na aktualnym dorobku metodologii nauk o zarządzaniu i jakości, zawiera w sobie szereg oryginalnych składników.

Celem rozdziału piątego było omówienie wyników badań ilościowych w odniesieniu do przyjętych narzędzi statystycznych. W pierwszej kolejności opisano dobór próby oraz scharakteryzowano badaną zbiorowość. Następnie dokonano identyfikacji komponentów profesjonalizacji lobbingu z perspektywy badanych lobbystów. W dalszej kolejności przedstawiono wyniki analizy skupień dla badanej próby. Umożliwiło to zaprezentowanie rezultatów – korelacji i modelu regresji logistycznej, które zmierzały do opracowania drzewa regresji CART. W końcowej części scharakteryzowano efekty testowania hipotez badawczych oraz przedstawiono wnioski z badań. Zawarta w tym rozdziale analiza ilościowa wyników badań potwierdza

poprawność postępowania badawczego, zwłaszcza z punktu widzenia wykorzystania w nim szczególnego zbioru metod badawczych, dającego, uzupełniające się wzajemnie, spójne wnioski.

W rozdziale szóstym zawarto metodyczne podstawy badań jakościowych nad profesjonalizacją lobbingu. Złożyło się na to przedstawienie wyników badań jakościowych, które stanowiły podstawę empirycznej weryfikacji koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce. Ta autorska propozycja koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej w rozwiązywaniu problemów zarządzania, wykorzystująca dotychczasowy dorobek, ale również dokonania autorki związane z rozwiązywanym w tej pracy problemem naukowym, a dotycząca subdyscyplin: *zarządzanie marketingiem, zarządzanie zasobami ludzkimi, wspomaganie decyzji kierowniczych*, a także *zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit*, stanowi próbę wypełniania luki naukowej w naukach o zarządzaniu i jakości. Rozdział ten jest syntetycznym podsumowaniem wszystkich podjętych przez autorkę badań. W sposób jednoznaczny odnosi się do przyjętego celu monografii. Stanowi spójne zespolenie szeregu wątków podjętych w całej pracy w autorską koncepcję profesjonalizacji działalności lobbingowej. Wykorzystując dorobek szeregu subdyscyplin nauk o zarządzaniu i jakości, stanowi znaczący wkład w rozwój tej dyscypliny naukowej. Zaprezentowana poniżej koncepcja profesjonalizacji działalności lobbingowej wypełnia tę istotną dla działalności lobbingowej lukę poznawczą (rys. 4).

Autorska koncepcja profesjonalizacji działalności lobbingowej była, bowiem konstruowana z uwzględnieniem jej teoretycznej podstawy, a także wskazaniem komponentów wyłonionych w badaniach opinii zawodowych lobbystów. Jej statystyczną ocenę, jakości przeprowadzono na podstawie wybranych miar dopasowania (wyniki wykorzystania tych miar przedstawiają podrozdziały: *Identyfikacja komponentów profesjonalizacji działalności lobbingowej* oraz *Znaczenie komponentów dla profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce*. Mają one znaczenie dla próby badawczej przyjętej w monografii. Podsumowując rozważania teoretyczne i empiryczne, należy wskazać na kilka płaszczyzn strukturalizacji wniosków: teoriopoznawczą, metodyczną i utylitarną.



Rysunek 4. Koncepcja profesjonalizacji działalności lobbingowej

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie oceny stanu wiedzy i badań wskazano, że na gruncie nauk o zarządzaniu i jakości problem profesjonalizacji działalności lobbingowej dotychczas nie był podejmowany do rozwiązania. Najczęściej zagadnienia lobbingu są przedstawiane w naukach prawnych. Należy zatem twierdzić, że w dyscyplinie zarządzania i jakości występuje luka teoretyczna i empiryczna.

W perspektywie czasu można oczekiwać, że włączenie profesjonalizacji działalności lobbingu w ramy nauk o zarządzaniu i jakości pozwoli na poszerzenie jej obszarów badawczych zgodnie ze współczesnymi tendencjami zarządzania w warunkach złożoności i niepewności procesów w organizacjach i ich otoczeniu. Na tej płaszczyźnie należy również umieścić przygotowanie fundamentu do charakterystyki procesu profesjonalizacji, wykorzystywanego w procesie badań i konstrukcji autorskiej

koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej. W ramach płaszczyzny metodycznej podkreślenia wymaga przede wszystkim przedstawienie wskazań metodycznych konstruowania koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej i jej zastosowania w badaniach empirycznych. Płaszczyzna użytkowa wskazuje warunki kreowania profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce i formułuje rekomendacje dla aktorów profesjonalizacji działalności lobbingowej.

Zadania zrealizowane w ramach poszczególnych płaszczyzn pozwoliły osiągnąć cele i zweryfikować hipotezy. Osiągnięciem pracy jest nie tylko wzbogacenie wiedzy na temat profesjonalizacji działalności lobbingowej i przygotowanie narzędzi badań do jej analizy i oceny, ale głównie opracowanie autorskiej koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingu w Polsce.

Proces profesjonalizacji działalności lobbingowej przedstawiony w monografii jest istotnym działaniem dla poprawy skuteczności lobbingu w Polsce. Proces ten jest wieloetapowy i wielokierunkowy. Wskazano na to w ostatnim rozdziale pracy. Wymaga też czasu. W tym procesie nie jest najtrudniejsza legitymizacja i instytucjonalizacja warunkująca wdrażanie koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej do praktyki, ale ukształtowanie aktywnej orientacji lobbystów na doskonalenie i rozwój wiedzy i umiejętności oraz poprawa wizerunku lobbingu poprzez kształtowanie tożsamości zawodowej lobbystów, a także zmiana negatywnego postrzegania lobbingu w środowisku społecznym.

Nawiązując do treści opracowania, należy zauważyć, że dotychczas w Polsce nie odnotowano badań poświęconych profesjonalizacji działalności lobbingowej w takim zakresie, jak podjęte w niniejszej monografii. Mimo to można, jak się wydaje, z przekonaniem stwierdzić, że zaprezentowane w niej rozważania, dotyczące profesji i profesjonalizacji, nie rozwiązują wszystkich problemów.

Doświadczenie wyniesione z pola badawczego lobbingu wskazuje też, że w tym obszarze występują jeszcze zagadnienia mało rozpoznane, którym należy poświęcić szczególną uwagę. Interesującym, choć niezwykle trudnym, problemem badawczym jest lobbing niejawni. Wspominano o nim w pracy, jako potencjalnym źródle negatywnego wizerunku lobbysty zawodowo prowadzącego działalność lobbingową. Szerokie pole badawcze stanowią też dysfunkcje towarzyszące lobbingowi, zwłaszcza takie jak funkcjonowanie w tym obszarze krajowych i obcych silnych finansowo grup interesów.

Wkład pracy w rozwój nauki o zarządzaniu i jakości

Niniejsze opracowanie wnosi wkład w rozwój nauki o zarządzaniu i jakości w zakresie częściowych subdyscyplin: **zarządzanie zasobami ludzkimi, wspomaganie decyzji kierowniczych, zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit**. W celu podkreślenia perspektywy, z której podejmie się badanie naukowe dotyczące lobbingu, przyjęto, że będzie nią subdyscyplina **zarządzanie marketingiem**. To główna subdyscyplina nauk o zarządzaniu i jakości, która wpisuje się w jej kanon, w której mieszczą się problemy działalności lobbingowej. To istotne spostrzeżenie jest o tyle zaskakujące, że z jednej strony mamy do czynienia z profesjonalizacją jako problemem zarządzania, z drugiej zaś dla jego doskonalenia można wykorzystać rozległy i wielowątkowy dorobek nauk o zarządzaniu i jakości.

Analizując wartość rozwiązanego w pracy problemu naukowego, można dokonać jego uszczegółowienia i zestawić rezultaty badań w trzech płaszczyznach: teoriopoznawczym, metodycznym i utylitarnym (tabela 1).

Tabela 1. Rezultaty badań na płaszczyźnie teoriopoznawczej, metodycznej i utylitarnej

Płaszczyzna	Rezultaty badań
Płaszczyzna teoriopoznawcza	<ul style="list-style-type: none">– uporządkowano dotychczasowe treści dotyczące profesji, profesjonalizmu jako etymologicznej postawy analizy profesjonalizacji oraz zaproponowano własne ujęcie problematyki profesjonalizacji z perspektyw: przedmiotowej, podmiotowej i procesowej,– odniesiono problematykę profesjonalizacji do prakseologii jako nauki o sprawnym działaniu,– wykazano znaczenie działalności lobbingowej, która stanowi fundament dla badań nad profesjonalizacją,– przeprowadzono krytyczne studium literatury przedmiotu i w tym kontekście zdefiniowano pojęcie „profesjonalizacja działalności lobbingowej”,– dokonano konceptualizacji profesjonalizacji działalności lobbingowej oraz jej składowych,– przeprowadzono krytyczne studium literatury przedmiotu i w tym kontekście dokonano operacjonalizacji komponentów profesjonalizacji działalności lobbingowej,– określono poziomy przebiegu profesjonalizacji działalności lobbingowej,

	<ul style="list-style-type: none"> – zidentyfikowano kluczowych aktorów profesjonalizacji działalności lobbingowej, – wskazano znaczenie kluczowych aktorów profesjonalizacji działalności lobbingowej, którzy kształtują istotne relacje z otoczeniem, – opracowano podstawy koncepcyjne związków komponentów procesu profesjonalizacji działalności lobbingowej. <p>Najważniejszym celem zrealizowanym na płaszczyźnie teoriopoznawczej były krytyczne studium i analiza literatury przedmiotu, które dotyczyły badanego problemu naukowego, usystematyzowanie pozyskanej w taki sposób wiedzy oraz określenie na tej podstawie jej nowych wątków, przydatnych do budowania autorskiej koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej.</p>
Płaszczyzna metodyczna	<ul style="list-style-type: none"> – wykorzystano ilościowe i jakościowe podejście badawcze oparte na założeniach badania kooperatywnego, – opracowano koncepcję badawczą uwzględniającą metodyki badań ilościowych i badań jakościowych profesjonalizacji działalności lobbingowej, – określono wytyczne do pomiaru komponentów (zmiennych) procesu profesjonalizacji działalności lobbingowej.
Płaszczyzna utylitarna	<ul style="list-style-type: none"> – ustalono kluczowe obszary interwencji usprawniających zidentyfikowany stan procesu profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce, – wskazano warunki kreowania profesjonalnej działalności lobbingowej w Polsce, – sformułowano rekomendacje do praktycznej działalności dla aktorów procesu profesjonalizacji działalności lobbingowej.

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe zestawienie w przekonaniu autorki wzbogaca teorię nauk o zarządzaniu i jakości. Każda praca naukowa nie wyczerpuje wszystkich obszarów związanych z rozwiązywaniem problemem naukowym. Tak jest w przypadku badania złożoności i wieloaspektowości profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce.

Nawiązując do treści opracowania, należy zauważyć, że dotychczas w Polsce nie odnotowano badań poświęconych profesjonalizacji działalności lobbingowej w takim zakresie, jak podjęte w niniejszej monografii. Mimo to można, jak się wydaje, z przekonaniem stwierdzić, że zaprezentowane w niej rozważania, dotyczące profesji i profesjonalizacji, nie rozwiązują wszystkich problemów.

Problematyka dotycząca profesjonalizacji działalności lobbingowej wymaga określenia dalszych kierunków badań, co, w obliczu pojawiających się nowych uwarunkowań oraz perspektyw rozwoju wielu zjawisk, stanowić może istotne wyzwanie naukowe.

Profesjonalizacja działalności lobbingowej stanowi pod względem tematycznym szeroki obszar dla poznawania i rozszerzania dociekań naukowych. Zawarte w monografii badania mogą być źródłem wielu inspiracji badawczych. Warto w tym kontekście zaprezentować kilka z nich.

Obecnie profesja, profesjonalizm i profesjonalizacja to obszary problemowe pojawiające się coraz częściej w kontekstach różnych prac badawczych. Ciekawym kierunkiem badań byłaby próba identyfikacji dynamicznych relacji pomiędzy aktorami uczestniczącymi w profesjonalizacji działalności lobbingowej. Biorąc pod uwagę występowanie negatywnych konotacji lobbingu, warto rozważyć również szerszy kontekst badań dotyczących poprawy wizerunku lobbingu, co mogłoby się przekładać na proces decyzyjny.

Wyraźne ukierunkowanie dalszych badań na poszukiwanie, odkrywanie, a dalej – opracowanie komponentów profesjonalizacji działalności lobbingowej umożliwić może nie tylko pogłębioną charakterystykę tych problemów z perspektywy teorii, ale również określenie implikacji dla praktyki. Z tego powodu niektóre zagadnienia podjęte w monografii pozostawione zostały w tle innych rozważań. Z pełną świadomością uznano bowiem konieczność powrotu do ich dalszych badań, także ich pełniejszego opisu, zwłaszcza w obrazie empirycznym, w formie odrębnego opracowania. Jednym z nich jest, dla przykładu, działalność lobbingowa realizowana w ukryciu, dla której nie ma przyzwolenia – zwłaszcza społecznego. To w tym obszarze bowiem powstają i zmieniają istotę lobbingu zjawiska patologiczne: płatna protekcja, łapownictwo, nadużycia w zakresie realizacji interesów publicznych. W monografii pozostają też tylko zasygnalizowane rozważania dotyczące grup interesów zainteresowanych wykorzystywaniem lobbingu w procesach regulujących ich działalność rynkową.

Inne zadania badawcze mogą dotyczyć proponowanej w monografii koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej. Mimo jej nowatorskich naukowych atrybutów, takich jak: całościowe ujęcie istotnych czynników determinujących profesjonalizację działalności lobbingowej, zapewnienie spójności całości czy jej uzasadnienie dla praktycznego wykorzystania, celowe wydaje się jej odniesienie do poziomu operacyjnego.

W przekonaniu autorki opracowana koncepcja stanowi dobrą podstawę do jej doskonalenia oraz rozwijania dalszych badań.

W rozwijaniu wiedzy o działalności lobbingowej znaczenie ma także dalsze poszukiwanie skutecznych metod odkrywania i opisywania istniejącego stanu rzeczy. Pomijając metody wykorzystywane w badaniach nad problemem niniejszej monografii, można podjąć próbę zastosowania na przykład fotografii dnia roboczego lub chronometrażu – metod wykorzystywanych w minionych latach do badania czynności i czasu ich wykonywania, by na tej podstawie ustalać strukturę dnia roboczego czy czasy wykonywania poszczególnych czynności. Narzędzia te mogą okazać się użyteczne dla określenia nie tylko czasu zużywanego przez lobbystów na wykonywanie określonych zadań, ale i ich kontaktów oraz sposobów prowadzenia działalności lobbingowej.

Kierunki dalszych badań nad profesjonalizacją działalności lobbingowej powinny uwzględniać następujące problemy:

- przeciwdziałanie prowadzeniu niejawnego lobbingu,
- poszukiwanie nowych rozwiązań dotyczących większego wsparcia ze strony państwa, instytucji UE, edukacji, grup interesu itp.,
- zwiększenie wiedzy społeczeństwa na temat lobbingu i poziomu wykorzystania jego mechanizmów w praktyce,
- badanie możliwości rozszerzenia współpracy między aktorami profesjonalizacji działalności lobbingowej,
- konstrukcja koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingowej oparta na innych założeniach niż autorki, przy zmodyfikowanym doborze wskaźników dla poszczególnych zmiennych,
- wpływ innych elementów składowych, na przykład prac legislacyjnych, które przebiegałyby w sposób transparentny i z nastawieniem na budowanie dialogu społecznego,
- identyfikacja etapów ewolucji działalności lobbingowej pod wpływem zmian w otoczeniu, wzrostu wiedzy, świadomości i odpowiedzialności społecznej.

Podsumowując należy tu jednoznacznie podkreślić, że wskazane wyżej obszary czy kierunki dalszych badań to nie tylko zbiory potencjalnych, mniej lub bardziej skonkretyzowanych przedmiotów dalszych dociekań badawczych, ale również rozwinięcie czy uzupełnienie zakresów tematycznych teoretycznych rozważań i badań empirycznych prowadzonych w czterech subdyscyplinach nauk o zarządzaniu i jakości:

zarządzaniu zasobami ludzkimi, wspomaganie decyzji kierowniczych, zarządzaniu instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit oraz zarządzaniu marketingiem. Mogą one stanowić wzbogacenie katalogów tematycznych teoretycznych rozważań i badań empirycznych uszczegóławiających wskazane wyżej subdyscypliny. To dodatkowy, istotny wkład w rozwój tej dyscypliny naukowej.

4.2. Pozostałe osiągnięcia naukowe

4.2.1. Osiągnięcia naukowe przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora

W latach 2001-2003 podczas realizacji Seminarium doktorskiego realizowanego przez Europejskie Centrum Kształcenia Podyplomowego Transfer Wiedzy (Dziedzina naukowa: Ekonomia w zakresie Nauk o Zarządzaniu) koncentrowałam swoją działalność naukowo-badawczą w zakresie problemów zarządzania zasobami ludzkimi, gdzie w roku 2002 opublikowany został mój pierwszy tekst naukowy:

- DZIĘDZIORA J., *System ocen pracowników jako narzędzie wspomagające zarządzanie zasobami ludzkimi organizacji*, Zeszyt Naukowy nr 3 Centrum Europejskie, Politechniki Częstochowskiej oraz Uniwersytetu Łódzkiego, Warszawa 2002, s. 49-61, ISBN 83-88469-36-3.

Po podjęciu pracy (w 2005 roku) w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Raciborzu na stanowisku wykładowcy moje zainteresowania naukowo-badawcze nadal dotyczyły obszaru zarządzania zasobami ludzkimi. Z uwagi na znajomość specyfiki funkcjonowania grup dyspozycyjnych oraz obszary badawcze Instytutu Nauk Społecznych PWSZ byłam odpowiedzialna za realizację projektu badawczego na temat „*Roli kobiet w grupach dyspozycyjnych*”. Badaniami objęto kobiety grup dyspozycyjnych tj. *Policji, Służby Celnej, Straży Więziennej oraz Straży Pożarnej województwa śląskiego oraz województwa opolskiego*.

Głównymi obszarami badań były: motywy wyboru zawodu, zasady doboru kobiet do grup dyspozycyjnych, ocena poziomu motywacji oraz obszary dyskryminacji kobiet pracujących w grupach dyspozycyjnych. Efektem prowadzonych badań były opublikowane dwa rozdziały w monografii naukowej oraz w zbiorach materiałów pokonferencyjnych:

- DZIĘDZIORA J., *Rola kobiet w grupach dyspozycyjnych w świetle badań własnych*, [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007, s. 107-118, ISBN 978-83-229-2816-5.
- DZIĘDZIORA J., *Obraz zarządzania zasobami ludzkimi w administracji celnej*, [w:] Michałowska M. (red.), *Zachowania adaptacyjne podmiotów TSL na europejskim rynku transportowym*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2006, s. 149-161, ISBN 83-7246-987-3.
- DZIĘDZIORA J., *Kobiety w grupach dyspozycyjnych a polityka bezpieczeństwa państwa*, [w:] Materiały konferencyjne Wojskowej Akademii gen. M. R. Stefanika w Liptovskom Mikulasi, Słowacja 2006, s. 10-15.

Efektom końcowym realizowanego projektu badawczego pt. *Rola kobiet w grupach dyspozycyjnych* była Międzynarodowa Konferencja Naukowa pt. „*Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa we współczesnej społeczności lokalnej*”, organizowana przez Instytut Studiów Społecznych Państwowej Wyższej Szkoły w Raciborzu, Racibórz 8 lutego 2007 roku, która miała na celu opublikowanie monografii naukowej:

- Szecówka A., DZIĘDZIORA J., Musioł S. (red.), *Bezpieczeństwo we współczesnej społeczności lokalnej*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Raciborzu, Racibórz 2008, ss. 260, ISBN: 978-86-60730-23-2.

W tym okresie uczestniczyłam w konferencjach naukowych:

1. Konferencja Naukowa „Mechanizmy adaptacji w sektorze TSL w zintegrowanym europejskim systemie transportowym”, organizowana przez Katedrę Transportu Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Szczyrk 14-15 listopada 2005 r.
2. III Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Rozwój lokalny i regionalny w dobie globalizacji”, organizowana przez Wydział Zarządzania i Informatyki Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku – Białej, Szczyrk 1-3 czerwca 2006 r.
3. Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa” organizowana przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 10-11 maja 2006 r.
4. Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Bezpieczeństwo narodowe”, organizowana przez Katedrę Humanitnych i Socjalnych Wied Akademii Zbrojnych Sił gen. M. R. Stefanika Liptovsky Mikulas, Słowacja, 12-13 października 2006 r.
5. Konferencja Naukowa „Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim” organizowana przez Instytut Studiów Społecznych Państwowej Wyższej Szkoły w Raciborzu, Racibórz 6-7 listopada 2006 r.
6. Konferencja Naukowa „Problemy integracji systemów transportowych w teorii i praktyce”, organizowana przez Katedrę Transportu Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Szczyrk 4-5 grudnia 2006 r.

7. Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa we współczesnej społeczności lokalnej”, organizowana przez Instytut Studiów Społecznych Państwowej Wyższej Szkoły w Raciborzu, Racibórz 08.02.2007 r.

4.2.2. Osiągnięcia naukowe po uzyskaniu stopnia naukowego doktora

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora (2007/2008) rozpoczęłam działalność naukową jako adiunkt Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, współpracując nadal z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Raciborzu. W okresie tym nakładem Oficyny Wydawniczej „HUMANITAS” została wydana moja pierwsza monografia autorska:

DZIĘDZIORA J., *Ocenianie pracowników. Ujęcie teoretyczne i praktyczne*, Oficyna Wydawnicza „HUMANITAS”, Sosnowiec 2008.

Od samego początku moja praca naukowo-badawcza skupiała się w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, która stanowi główną subdyscyplinę mojej pracy badawczej. Wskazany obszar badawczy w znaczący sposób łączy realizację badań naukowych z praktyką gospodarczą w ramach współpracy nauki z biznesem.

Pracując na stanowisku adiunkta w Instytucie Zarządzania Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu rozwijałam swoje obszary naukowo - badawczą w nurtach **zarządzanie zasobami ludzkim z uwzględnieniem kobiet w zarządzaniu, a także obszarów przedsiębiorczości.**, co stanowi kontynuację moich zainteresowań naukowych z okresu przed uzyskaniem stopnia doktora. Na tym etapie pojawił się nowy obszar badawczy z nastawieniem na uwarunkowania rozwoju i przebiegu kariery zawodowej oraz różnorodność karier kobiet i mężczyzn. Wskazane obszary badań zostały zawarte w publikacjach naukowych :

- Smolarek M., DZIĘDZIORA J., Wróbel M., *Leadership as an attribute of management style of women from the Silesian Voivodeship*, Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019), Volume 318/2019, <https://doi.org/10.2991/icseal-19.2019.2>, ISBN 978-94-6252-729-4, ISSN 2352-5398. May 2019, Praga.
- DZIĘDZIORA J., Dacko-Pikiewicz Z., *Barriers and constraints to women's career in Silesia Province*, Central and Eastern European Journal of Management and Economics, Vol. 6, No. 2, pp. 125-137, June 2018, ISSN electronic version 2353 – 9119.

- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., Wróbel M., *Kapitał kariery jako determinanta rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn województwa śląskiego*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw* nr 7/2018, s. 55-68.
- DZIEŃDZIORA J., *Różnorodność karier kobiet i mężczyzn wartością współczesnych organizacji*, [w:] *Zarządzanie różnorodnością w teorii i praktyce*, red. Wojtaszczyk K. Wydawnictwo SI, Łódź 2017, s. 65-76, ISBN 978-83-65766-09-0.
- DZIEŃDZIORA J., Dacko-Pikiewicz Z., Smolarek M., *Rozwój kariery zawodowej kobiet województwa śląskiego*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas Zarządzanie” 4/2017, s. 229-243. ISSN 1899-8658.
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Development of women’s carriers at work*, [w:] *Ona w XXI wieku. Interdyscyplinarny obraz kobiety*, M. Baranowska-Szczepańska (red.) Instytut Naukowo-Wydawniczy MAIUSCULLA, Poznań 2012, s. 323-351, ISBN 978-83-931527-6-6.
- DZIEŃDZIORA J., *Rozwój kariery zawodowej szeregowych Służby Więziennej* [w:] Maciejewski J., Krasowska- Marut A., Rusak A. (red.), *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s. 361-367, ISBN 978-83-229-3058-8.
- DZIEŃDZIORA J., *Uwarunkowania przebiegu kariery zawodowej kobiet w Służbie Celnej*, [w:] Kalina R.M., Łapiński P. (red.), *Kobieta jako funkcjonariusz bezpieczeństwa publicznego*, Wydawnictwo Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej, Sekcja Kultury Fizycznej w Wojsku, Tom 12, Kalisz 2008, s. 51-59, ISBN 978-83-88411-04-5, 978-83-925727-0-1.
- DZIEŃDZIORA J., *Kobiety w służbach wzmacniających bezpieczeństwo państwa*, [w:] Szecówka A., Dzieńdziora J., Musioł S.(red.), *Bezpieczeństwo we współczesnej społeczności lokalnej*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Raciborzu, Racibórz 2008, s. 107-119, ISBN 978-86-60730-23-2.
- DZIEŃDZIORA J., *Dlaczego kobiety podejmują służbę w formacjach mundurowych? Analiza motywów wyboru zawodu.*, [w:] Skrobacz A., *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Materiał pokonferencyjny Ministerstwo Obrony Narodowej, Centralna Biblioteka Wojskowa, Wydawnictwo Merkuriusz S.C., Warszawie 2008, s. 22-29, ISBN 978-83-89-875-22-4.

Istotnym obszarem moich badań stanowi **zarządzanie zasobami ludzkimi** ze szczególnym uwzględnieniem **funkcji zarządzania zasobami ludzkimi**. Rezultatem badań naukowych było określenie miejsca ocen pracowniczych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi:

- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Analiza systemu motywacji w ocenie pracowników badanego przedsiębiorstwa. Studium przypadku*, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS*, Tom 18, Zeszyt 3/ 2016, s 57-71, ISSN: 1899-8658.

- DZIEŃDZIORA J. *Rozdział II. Ocenianie pracowników z perspektywy funkcjonowania zasobów ludzkich organizacji*, [w:] *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa i strategiczna karta wyników*, Jabłoński A. (red.) Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2010, s.35-54 ISBN 978-83-88936-89-0.
- DZIEŃDZIORA J. *Wpływ ocen pracowniczych na budowę kapitału ludzkiego organizacji*, [w:] Jabłoński M. (red.) *Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu nr 2/ 2009*, s. 47-60. ISSN 1899-8658.
- DZIEŃDZIORA J. *Doskonalenie ocen pracowniczych a poziom ryzyka ewaluacyjnego*, [w:] Lipka A., Waszczak S. (red.) *Koszty jakości zarządzania kapitałem ludzkim a ryzyko personalne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009, s. 153-162. ISBN 978-83-7246-514-6.
- DZIEŃDZIORA J. *Wykorzystywanie ocen pracowniczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi organizacji*, [w:] *Socjologiczne, pedagogiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania*, red. Banaszak S., Doktor K., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań 2009, s. 581-591. ISBN 978-83-88018-55-8.
- DZIEŃDZIORA J. *Rola ocen pracowniczych w kształtowaniu potencjału społecznego organizacji*, [w:] Chodyński A., (red.) *Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstw i regionów. Wybrane aspekty ekologiczne i społeczne*, Wydawnictwo Krakowskiej Szkoły Wyższej im. A. F. Modrzewskiego w Krakowie, Kraków 2008, s. 103-111, ISBN 978-83-7571-092-2.
- DZIEŃDZIORA J. *Ocenianie pracowników. Ujęcie teoretyczne i praktyczne*, Oficyna Wydawnicza „HUMANITAS”, Sosnowiec 2008, ss. 194, ISBN 978-83-89275-88-2.
- DZIEŃDZIORA J. *Funkcjonowanie ocen okresowych pracowników Służby Celnej w świetle badań własnych*, „Monitor Prawa Celnego i Podatkowego”, Szczecin, Nr 3 (152)/2008, s. 105-107, ISSN 1732-5544.

Kolejnym obszarem moich badań jest **zarządzanie zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach**. Badania w tym zakresie prowadziłam wspólnie z dr Małgorzatą Smolarek²³. Rezultatem badań była analiza i ocena zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich przedsiębiorstwach wraz z określeniem specyfiki ich działania. Rezultaty omawianych badań zostały opublikowane w monografiach i czasopismach naukowych :

²³ Adiunkt Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu.



- Smolarek M., DZIEŃDZIORA J., *The strategic human resources management in SME sector*, [in:] *Liberec XIII. International Scientific „Liberec Economic Forum-LEF 2017 Double-blind peer reviewed proceedings of the international scientific conference Liberec 2017*, Technical University of Liberec.2017, s. 276-285, ISBN 978-80-7494-349-2 Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities by Thomson Reuters, (Indeksowany w *Web of Science*).
- Smolarek M., DZIEŃDZIORA J., *Kompetencje menedżerskie jako źródło przewagi konkurencyjnej sektora MSP*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Tom XVIII, Zeszyt 12, Część I, *Przedsiębiorczość w dobie wyzwań rozwojowych* Red. Ł. Sułkowski, A. Marjański, Łódź 2017, s. 335-349, ISSN 1733-2486.
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Strategic dimension of human resources management in enterprises for example Silesian Region*, [in] *Hradec Economic Days. Double-blind peer reviewed proceedings of the international scientific conference Hradec Economic Days 2016*, University of Hradec Králové, Hradec Králové 2016, pp. 190-197. ISSN 2464-6059 (Print). ISSN 2464-6067 (Online). ISBN 978-80-7435-636-0. Indexed in *Web of Science* (Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities).
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Contemporary challenges of human resources management in small and medium enterprises in conditions of European integration on the example of region Silesia in Poland*, [in] *Proceedings of the 3rd International Conference on European Integration 2016*, VSB – Technical University of Ostrava, Ostrava 2016, pp. 182-189, ISBN 978-80-248-3911-0.
- Smolarek M., DZIEŃDZIORA J., *Czynniki kształtujące zarządzanie personelem w małych przedsiębiorstwach rodzinnych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” tom XVII, Zeszyt 6, Część II, *Firmy rodzinne – wyzwania współczesności*, Red. Ł. Sułkowski, A. Marjański, Łódź 2016, s. 299-312. ISSN 1733-2486.
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., Lis M., *Motivation systems in shaping the development of SME employees in an increasingly globalizing world*, [w:] Smolarek M., Dzieńdziora J. (red.), *Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu nr 2/ 2014*, s. 93-113, ISSN 1899-8658.
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Potrzeby rynku pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników MSP w obszarze zarządzania*, [w:] Smolarek M., Dzieńdziora J. (red.), *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu nr 1/ 2014*, s. 79-91, ISSN 1899-8658.
- DZIEŃDZIORA J. *Systemy motywacji w małych i średnich przedsiębiorstwach*, [w:] „Zeszyty Naukowe Nr 579, Ekonomiczne problemy usług Nr 47”, *Kreatywność-Innowacje- Przedsiębiorczość*, Niedzielski P., Guliński J., Matusiak K.B., (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2010, s. 279-289, ISSN 1640-6818, ISSN 1896-382X.

- DZIĘDZIORA J. Smolarek M., *Organizacje uczące się na przykładzie małej firmy*, [w:] Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego Nr 572- Ekonomiczne Problemy Usług Pt. Nowoczesne przedsiębiorstwo- Tom 1, Nr 44, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 135-143, ISSN 1640-6818.
- DZIĘDZIORA J. Smolarek M., *Wybrane aspekty zarządzania strategicznego w małych przedsiębiorstwach w warunkach internacjonalizacji i globalizacji*, [w:] Michalski E., Piocha S., *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Koszalin 2008, s. 215-227. ISBN 83-920684-3-2.

Z uwagi na główny obszar badawczy Instytutu Zarządzania Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu oraz Katedry Zarządzania Akademii WSB dużą część mojego dorobku naukowego stanowią publikacje dotyczące subdyscypliny **przedsiębiorczość** w odniesieniu do poziomu strategicznego małych i średnich przedsiębiorstw:

- DZIĘDZIORA J. Smolarek M., *Chapter 8. Innovation 4.0 in Developing SME Strategy*, [in:] Sustainability, Technology and Innovation 4.0, Edited By Z. Makieła, M. Stuss, R. Borowiecki, Routledge 2021, pp. 141-160. ISBN 9781032025902 [75 pkt MNiSW].
- Bolesnikov M., Popović Stijačić M., Radišić M., Takači A., Borocki J., Bolesnikov D., Bajdor P. and DZIĘDZIORA J., *Development of a business model by introducing sustainable and tailor-made value proposition for SME clients*, Sustainability 2019, 11, 1157; DOI: 10.3390/su11041157 [IF=2.798, 70 pkt MNiSW].
- Smolarek M., DZIĘDZIORA J., *Growing importance of the Internet from the perspective of selected areas of managing small and medium enterprises in Poland*, [w:] Aktualne problemy podnikowej sfery. Zborník vedeckých prác, Štefan Majtán a kolektív, Vydavateľ'stvo EKONOM, Bratislava 2012, s. 493-498. ISBN 978-80-225-3427-7.
- Smolarek M., DZIĘDZIORA J., *Rola planowania strategicznego w warunkach kryzysowych* [w:] Motnyk M., Ryśnik J. (red.), Współczesne problemy zarządzania organizacją, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 2012, s. 56-72, ISBN 978-83-928226-7-7.
- Smolarek M., DZIĘDZIORA J., *Rozdział 20 Uwarunkowania rozwoju małych przedsiębiorstw na terenach wiejskich*, [w:] Gospodarka polska po 20 latach transformacji: osiągnięcia, problemy i wyzwania, red. S. Pangsy- Kania, G. Szczodrowski, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2009, s. 253-266, ISBN-13:978-83-60653-17-3.

- DZIĘDZIORA J., Smolarek M., *Innovation strategies of small enterprises*, [w:] *Modern enterprises problems*, Scientific Editors: Łatuszyńska M., Nermend K., The State Vocational University in Gorzów Wielkopolski, Gorzów Wielkopolski 2009, p.55-69. ISBN 978-83-751815-4-8.

Kolejnym obszarem moich zainteresowań naukowych jest problematyka ściśle związana z subdyscypliną ***zachowania organizacyjne***. Obszar ten uwzględnia badania ukierunkowane na kształtowanie kultury organizacyjnej oraz kapitału intelektualnego:

- Smolarek M., DZIĘDZIORA J., Jaworska M., *Organization culture management in enterprises of the SME sector*, In: *Central European Conference in Finance and Economics (CEFE 2018)*, Technical University of Kosice, 2018, pp. 427-436, ISBN 978-80-553-2736-5.
- DZIĘDZIORA J., *Czynniki kształtujące klimat organizacji grup dyspozycyjnych*, [w:] Maciejewski J., Stochmal M. (red.), *Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014, s. 61-81.
- DZIĘDZIORA J., *Role of organizational culture in human resources management organization, Theory Selected Problems for the Development Support of Managemant Knowledge Base*, S. Hittmar-Ed, University of Zilina, 2012, s. 190-195, ISBN 978-80-554-0590-2.
- DZIĘDZIORA J., Smolarek M., *Kapitał ludzki w kreowaniu kapitału intelektualnego organizacji*, [w:] Jabłoński M. (red.) *Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu nr 2/ 2010*, s. 82-95 ISSN: 1899-8658.
- DZIĘDZIORA J., *Rozdział III. Wpływ kultury organizacyjnej na zarządzanie zasobami ludzkimi organizacji*, [w:] *Współczesne koncepcje i strategie zarządzania. Teoria a praktyka*, Wnuk J., Ryśnik J. (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomiczno- Humanistycznej, Bielsko-Biała 2010, s. 191-214, ISBN 978-83-928226-5-3.
- DZIĘDZIORA J., Smolarek M., *The code of ethics as an organizational culture factor considering Customs Service*, [w:] *Materiały konferencyjne Wojskowej Akademii gen. M. R. Stefanika w Liptovskom Mikulasi, Słowacja 2008*, s. 21-28, ISBN 978-80-8040-351-5.

Przedmiotem moich zainteresowań naukowych w ramach subdyscypliny ***zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit*** jest problematyka dotycząca podmiotów prowadzących zawodową działalność lobbingową z nastawieniem na modele kompetencji zawodowych.

Istotnym obszarem moich badań własnych jest działalność lobbingowa, której głównym podmiotem jest lobbysta posiadający wpis do rejestru podmiotów wykonujących zawodową działalność lobbingową w Polsce. W latach 2015-2016 prowadziłam badania dotyczące kompetencji zawodowych lobbystów zarejestrowanych w Polsce. Problemem badawczym była analiza i doskonalenie kompetencji współczesnego lobbysty analizowane z perspektywy teoretycznej i empirycznej. Główną przesłanką podjęcia problemu badawczego był brak opracowań naukowych dotyczących zawodu lobbysty i kompetencji niezbędnych do jego wykonywania. Można również uznać, że na gruncie nauk o zarządzaniu występuje relatywnie skromny dorobek teoretyczny, metodyczny i empiryczny dotyczący lobbingu. Celem głównym badań było opracowanie modelu ukierunkowującego rozwój i doskonalenie potencjału kompetencyjnego lobbystów. Opracowany w ramach projektu badawczego model kompetencji stanowi punkt odniesienia dla lobbystów w ich samzarządzaniu kompetencjami, a dla organizacji korzystających z usług świadczonych przez lobbystów podstawę oceny poziomu profesjonalizacji ich kompetencji. Pozyskane wyniki badań miały na celu wzbogacenie dorobku naukowego:

- DZIEŃDZIORA J., *Model kompetencji współczesnego lobbysty*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, ss. 385, ISBN: 978-83-01-19989-0.
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Postrzeganie norm i wartości etycznych na przykładzie zawodowych lobbystów*, „Marketing i Zarządzanie” nr 1 (51) 2018, s. ISSN 1509-0507.
- DZIEŃDZIORA J., Wróbel M., Smolarek M., *Responsible corporate lobbying as a challenge for contemporary organizations*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Entrepreneurship and Management Łódź 2018, ISSN 1733-2486.
- DZIEŃDZIORA J., Wróbel M., *Lobbying as an instrument of corporate social Responsibility in Contemporary Organizations* [In:] "Sustainability and Scalability of Business - Theory and Practice - NOVA SCIENCE PUBLISHERS, Ed. Jabłoński A. Inc. USA New York 2017, s. 51-67. ISBN 978-1-53612-637-2.
- DZIEŃDZIORA J., *Zawód lobbysta w świetle krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*, „Marketing i Rynek” 4/2017, PWE, Warszawa 2017, s. 57-66.
- DZIEŃDZIORA J., *Współczesny lobbysta działający w Polsce*, artykuł on-line <https://jawnylobbing.org/zawod-lobbysta/>, (13.01.2017).
- DZIEŃDZIORA J., Wróbel M., *Lobbying as an instrument of corporate social Responsibility in Contemporary Organizations* [In:] "Sustainability and Scalability of

Business - Theory and Practice - NOVA SCIENCE PUBLISHERS, Ed. Jabłoński A. Inc. USA New York 2017, s. 51-67. ISBN 978-1-53612-637-2.

- DZIEŃDZIORA J., *Znaczenie lobbingu w budowaniu relacji grupy interesu-decydenci*, [w:] Organizacja w sieci relacji (red.) Lachiewicz S., Zakrzewska- Bielawska A., Monografia Politechniki Łódzkiej, Łódź 2017, s. 43-50, ISBN 978-83-7283-835-3.
- DZIEŃDZIORA J., *Rola lobbingu w zarządzaniu integracjami integracji i pomocy społecznej województwa śląskiego* [w:] Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu nr 3/ 2015, s. 39-51, ISSN 1899-8658.

Zwieńczeniem moich wieloletnich badań i studiów prowadzonych w subdyscyplinach: **zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit, wspomaganie decyzji kierowniczych, a także zarządzanie marketingiem** jest monografia habilitacyjna, która eksponuje autorską koncepcję profesjonalizacji działalności lobbingowej. Przedmiotowa koncepcja obejmuje kluczowe komponenty mające wpływ na profesjonalizację działalności lobbingowej, są to: legitymizacja lobbingu, instytucjonalizacja lobbingu, doskonalenie wiedzy i umiejętności lobbystów, poprawa użyteczności publicznej lobbingu, budowanie wizerunku lobbingu a także kształtowanie tożsamości zawodowej lobbystów.

Pełniąc funkcję redaktora tematycznego czasopisma (2011-2016) wydałam 16 numerów Zeszytów Naukowych Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu (20 pkt MNiSW). W ramach działalności wydawniczej prowadzonej w Akademii WSB byłam redaktorem naukowym zeszytu tematycznego Forum Scientiae Oeconomia:

DZIEŃDZIORA J., (red.), *Economic and social problems of contemporary management*, Forum Scientiae Oeconomia, Volume 4 (2016), No 2, s. 102, ISSN: 2300-5947.

Od roku 2013 pełnię funkcję koordynatora do spraw kształcenia doktorskiego prowadzonego przez Akademię WSB. W zakresie kształcenia doktorskiego jestem Przewodniczącą Komitetu Organizacyjnego Ogólnopolskiej Konferencji Doktorantów z cyklu *Paradygmaty Współczesnego Zarządzania Organizacjami*. Konferencja ma charakter cykliczny. W latach 2014-2021 zostało zorganizowanych osiem cyklicznych Ogólnopolskich Konferencji Naukowych dedykowanych dla młodych adeptów nauki. Konferencja organizowana jest przy współdziałaniu Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej. Efektem tej współpracy jest cykl recenzowanych i wydanych monografii, których jestem współredaktorem naukowym:

1. Lisiński M., DZIĘDZIORA J., *Współczesne uwarunkowania zarządzania organizacjami w kontekście badań młodych naukowców*, Wydawnictwo naukowe Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza 2021, ss. 196, ISBN 978-83-66794-23-8
2. Lisiński M., DZIĘDZIORA J. Wróbel M., (red.) *Współczesne problemy badawcze nauk o zarządzaniu i jakości z perspektywy młodych naukowców*, Wydawnictwo AWSB, Dąbrowa Górnicza 2020, ss. 338, ISBN 978-83-65621-71-9
3. Lisiński M., DZIĘDZIORA J. Wróbel M., (red.) *Wyzwania dla współczesnego zarządzania z perspektywy młodych naukowców*, Wydawnictwo AWSB, Dąbrowa Górnicza 2020, ss. 326, ISBN 978-83-65621-72-6
4. Lisiński M., DZIĘDZIORA J. Wróbel M., *Współczesne trendy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza 2018, ss. 237, ISBN 978-83-65621-12-2
5. Lisiński M., DZIĘDZIORA J., (red.), *Współczesne problemy zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2016, ss. 155, ISBN 978-83-64927-63-8.
6. Chwistecka- Dudek H., DZIĘDZIORA J., (red.), *Psychologiczne aspekty zachowania ludzi w organizacjach*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2015, s. 292, ISBN 978-83-64927-63-8.
7. Sroka W., DZIĘDZIORA J., (red.), *Współczesne koncepcje zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2014, ss. 350, ISBN 978-83-64927-05-8.

Od roku 2013 otrzymuję Stypendium Naukowe z Funduszu Stypendialnego im. Henryka Walicy w Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej, na realizację indywidualnego projektu badawczego pt. "Kształtowanie i doskonalenie systemów zarządzania zasobami ludzkimi w administracji publicznej" (2013-2015), stypendium na realizację indywidualnego projektu badawczego pt. „Znaczenie lobbingu w zarządzaniu przedsiębiorstwem” (2015-2017), stypendium na realizację indywidualnego projektu badawczego pt. „Zastosowanie wybranych modeli kompetencyjnych w doskonaleniu kapitału ludzkiego” (2017-2019). Jestem w trakcie stypendium na realizację projektu pt. „Koncepcja procesu profesjonalizacji działalności lobbingowej w Polsce” (2020-2022).

Reasumując, głównymi obszarami moich zainteresowań naukowych są problemy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, przedsiębiorczość, wspomaganie decyzji kierowniczych, zachowania organizacyjne, zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit, a także zarządzanie marketingiem. Zaprezentowane obszary wpisują się w profil Katedry Zarządzania i zakres prowadzonych w niej badań naukowych. Swoje zainteresowania naukowe starałam się łączyć z pracą dydaktyczną, a także działalnością badawczo-wdrożeniową na rzecz praktyki gospodarczej. Nurty te łączą ze sobą zakresy tematyczne teoretycznych rozważań i badań empirycznych. W związku z powyższym w trakcie dalszej pracy akademickiej chciałabym w dużej części kontynuować inicjatywy podejmowane w ramach dotychczasowej aktywności naukowo-badawczej.

We wskazanych powyżej nurtach realizowałam badania we współpracy zarówno z krajowymi, jak i zagranicznymi ośrodkami naukowymi. Moja aktywność naukowo-badawcza realizowana była we współpracy z krajowymi ośrodkami naukowymi, do których należą: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Raciborzu, Politechnika Częstochowska, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej, Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu. Współpracuję ściśle z zagranicznymi ośrodkami naukowymi tj.: Silesian University in Opawa, Faculty of Business Administration (SU SBA) in Karvina (Republika Czeska), Klaipeda University, Faculty of Social Sciences and Humanities in Klaipeda (Litwa), University in Žilina, Faculty of Management Science and Informatics (Słowacja) oraz przedstawicielami sektora gospodarczego, co zostało szerzej przedstawione w punkcie 5 autoreferatu.

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

5.1. Aktywność naukowa z ośrodkami międzynarodowymi

Centrum PRO PODPORU in Haviron (Czechy) – prowadzi działalność wspierającą biznes w obszarach doradztwa, edukacji oraz wynajmu sal szkoleniowych. Jego siedziba mieści się 15 km od granicy polsko-czeskiej, dlatego jest dobrym miejscem do rozpoczęcia międzynarodowej współpracy biznesowej. Współpraca z Centrum

rozpoczęłam od 2019 roku. Współpraca polega na opracowywaniu ekspertyz i opinii w zakresie realizowanych projektów szkoleniowych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Efektom współpracy jest przygotowanie międzynarodowego projektu pt. ***Education and development as a form of support for the process of rehabilitation of persons deprived of liberty***, w ramach programu **Round 2 KA2 Competition KA210-ADU - Erasmus + Small Scale Partnerships in the Adult Education Sector**.

- **Główni partnerzy projektu:** Fundacja Europejskich Inicjatyw na Śląsku z siedzibą w Bytomiu (PL), Centrum PRO PODPORU in Havirov (CZ).
- **Partnerzy pośredniczący w projekcie:** Państwowe Przedsiębiorstwo Odzieżowe w Raciborzu (PL) and Silesian University, School of Business Administration in Karvina (CZ), Zakład Karny w Raciborzu (PL)- wniosek w trakcie oceny.

Za cel projektu przyjęto: Tworzenie ścieżek kwalifikacji, poprawa zdolności i zwiększenia liczby osób korzystających z kształcenia dorosłych. Jednocześnie projekt ma na celu ustanowienie trwałego partnerstwa, między różnymi instytucjami z dwóch różnych krajów. Instytucje są zaangażowane w rozwój społeczności, poradnictwo i szkolenia. Współpraca ma na celu: wprowadzić innowacyjne i uniwersalne metody nauczania, a także perspektywy szkolenia dla osób pozbawionych wolności, wymianę teoretycznych i praktycznych doświadczeń na temat metod szkoleniowych społeczeństwa, które dotyczą specyficznych kwestii różnorodności, porównanie różnych podejść do pracy z grupami osób pozbawionych wolności, skonstruowanie uniwersalnych modułów szkoleniowych dla trenerów i edukatorów, którzy na tej podstawie będą mogli wprowadzać nowe metody pracy dla osób pozbawionych wolności, które powstaną na podstawie doświadczenia partnerskich organizacji, rozwój międzynarodowej współpracy partnerskiej. Działania projektowe zakładają: spotkania międzynarodowe, wizyta studyjna mająca na celu wymianę dobrych praktyk, przeprowadzenie badań ilościowych nt. „Zarządzania kompetencjami w służbie więziennej i ich wpływ na proces resocjalizacji osób pozbawionych wolności” oraz przygotowanie i opublikowanie artykułu naukowego w czasopiśmie z bazy Scopus lub z bazy WoS, a także zaplanowanie harmonogramu szkoleń z kompetencji miękkich dla osób dorosłych zagrożonych wykluczeniem. Na zakończenie została zaplanowana konferencja zamykająca przedmiotowy projekt.

Współpraca z międzynarodowymi ośrodkami naukowymi:

(1) Silesian University – School of Business Administration in Karvina (Czechy),

Head of Study Programme Management in Social Services, współpraca z: Assoc. Prof. Jarmila Duháček Šebestová, Ph.D, Department of Business Economics and Management, Member Of Scientific Board of SBA Karviná.

Współpraca została nawiązana w 2011 roku i trwa do nadal. Efektem współpracy było przygotowanie międzynarodowego projektu, który miał na celu przeprowadzenie badań naukowych i wymianę studentów. Byłam członkiem zespołu projektu badawczego pt. Zastosowanie MSR/MSSF w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz wpływ na pomiar ich produktywności (GAČR: 402/09/0225: IAS / IFRS Usage in Small and Medium-sized Enterprises and its Influence on Performance Measurement). Badanie polegało na zastosowaniu metod ilościowych z wykorzystaniem narzędzia badawczego jakim był kwestionariusz ankiety MSR/MSSF w MŚP. Badania zostały przeprowadzone wśród małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce i w Czechach. Prace w projekcie realizowane były w ramach podpisanej współpracy między Silesian University in Opava, Czech Republic School of Business Administration in Karviná, a Akademią WSB.

Efektem współpracy jest opublikowany artykuł oraz udział w konferencji międzynarodowej:

Dzieńdziora J., Smolarek M., ŽEBRAK D., *System of human resource management in small and mid-size family enterprises with production activities* [In] "3rd International conference on Decision for Small and Medium-Sized Enterprises. Conference Proceedings", Karvina: Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina, pp. 573-582, ISBN 978-80-7510-456-4.

Współpraca przejawia się poprzez udział w międzynarodowych konferencjach naukowych organizowanych przez Silesian University in Opava, Czech Republic School of Business Administration in Karviná:

- International conference on Decision making for Small and Medium-Sized Enterprises (DEMSME 2021), Prague, May 13th - 14th 2021
- International conference on Decision making for Small and Medium-Sized Enterprises (DEMSME 2019), Karvina, May 16th - 17th 2019.

Współpraca z Silesian University – School of Business Administration in Karvina realizowana jest również w zakresie staży zagranicznych Erasmus+ w latach 2011-2021, których działania koncentrowały się na problemach zarządzania zasobami ludzkimi, lobbingu oraz kapitału intelektualnego. Pełniłam funkcję członka rady naukowej oraz recenzowałam artykuły do monografii: Jarmila Šebestová, *Developing Entrepreneurial Competencies for Start-Ups and Small Business*” published by the International Publisher of Information Science and Technology Research (IGI Global) in March 2020 (coordinates: ISBN13: 9781799827146, ISBN10: 1799827143, EISBN13: 9781799827160, DOI: 10.4018/978-1-7998-2714-6, link: <https://www.igi-global.com/book/developing-entrepreneurial-competencies-start-ups/237831>).

Współpracuję również z doktorantami Silesian University – School of Business Administration in Karvina w zakresie następujących projektów:

- Projekt *“The support social innovation from funds of European Union”*, SGS SU/16/2015;
- Projekt *“Economic Literacy of Business Entities”*, grant number SGS SU/06/2018;
- Projekt *“Smart Performance Dashboards in business practice”* grant number SGS SU/14/2021.

W ramach współpracy międzynarodowej na zaproszenie Silesian University – School of Business Administration in Karvina prowadziłam seminarium nt. International research project propositions in business administrations, management and economics fields.

(2) University of Žilina, Faculty of Management Science and Informatics (Słowacja)

Współpraca z Prof. Stefan Hittmar and Prof. Vilian Lendel.

Moja aktywność rozpoczęła się stażem naukowym w ramach Programu Ucznia się przez całe życie – ERASMUS+ 2013/2014 zgodnie nr 02/STT/2013/2014. 22.09.2014-26.09.2014. W zakresie współpracy ERASMUSA przeprowadziłam dla studentów i doktorantów wykład nt. *Lobbing information in management*. Jestem członkiem komitetu organizacyjnego cyklicznych konferencji międzynarodowych organizowanych we współpracy: WSB University, Faculty of Applied Sciences (Poland) University of Žilina,

Institute of Management (Slovakia), VŠB – Technical University of Ostrava, Faculty of Economics (Republika Czeska):

1. 8th International Scientific Conference „New Trends in Management and Production Engineering- Regional, Cross-Border and Global Perspectives, organizowana przez WSB University, University of Žilina, VŠB – Technical University of Ostrava, Brenna, 10th – 11th June 2021.
2. 7th International Scientific Conference „New Trends in Management and Production Engineering- Regional, Cross-Border and Global Perspectives, organizowana przez WSB University, University of Žilina, VŠB – Technical University of Ostrava, Brenna, 5th June 2020 online.
3. 6th International Scientific Conference „New Trends in Management and Production Engineering- Regional, Cross-Border and Global Perspectives, organizowana przez WSB University, University of Žilina, VŠB – Technical University of Ostrava, Brenna 6th-7th June 2019.
4. 4nd International Scientific Conference “New trends in the management and production engineering - regional, cross-border and global perspectives” organizowana przez WSB w Dąbrowie Górniczej, University of Žilina, VŠB – Technical University of Ostrava, Cieszyn 01-02 czerwca 2017.
5. 3nd International Scientific Conference “New trends in the management and production engineering - regional, cross-border and global perspectives” organizowana przez WSB w Dąbrowie Górniczej, University of Žilina, VŠB – Technical University of Ostrava, Cieszyn 02-03 czerwca 2016.
6. 2nd International Scientific Conference “New trends in the management and production engineering - regional, cross-border and global perspectives” zorganizowana przez WSB w Dąbrowie Górniczej, University of Žilina, VŠB – Technical University of Ostrava, Cieszyn 14-15 maja 2015.

Efektom współpracy są następujące publikacje:

- DZIĘDZIORA J., Smolarek M., *Contemporary challenges of human resources management in small and medium enterprises in conditions of European integration on the example of region Silesia in Poland*, [in] Proceedings of the 3rd International Conference on European Integration 2016, VSB – Technical University of Ostrava, Ostrava 2016, pp. 182-189, ISBN 978-80-248-3911-0.
- DZIĘDZIORA J., *The phenomenon of lobbying in organizations management, Management Trends in Theory and Practice*, S. Hittmar et al., University of Zilina, 2015, pp.24-27, ISBN 978-80-554-0736-4.
- DZIĘDZIORA J., Smolarek M., *Chapter 5. Employees' Morale as an innovative instrument of innovative motivation systems. A Case Study. Contemporary Managament Theoretical and Practical Aspects*, Hittmar S., Lisiński M. et al.,



University of Zilina, Zilina - Dąbrowa Górnicza 2015, s. 47-52, ISBN 978-80-554-0982-5.

- DZIĘDZIORA J., Smolarek M., *Role of the Process of Recruitment and Selection of Workforce of Uniformed Public Services. Case Study*, Management Trends in Theory and Practice, S. Hittmar et al., University of Zilina, 2013, s. 154-157, ISBN 978-80-554-0736-4.
- DZIĘDZIORA J., *Role of organizational culture in human resources management organization*, Theory Selected Problems for the Development Support of Management Knowledge Base, S. Hittmar-Ed, University of Zilina, 2012, s. 190-195, ISBN 978-80-554-0590-2.

(3) Klaipeda University Faculty of Social Sciences and Humanities

Współpracę z Klaipeda University Faculty of Social Sciences and Humanities rozpoczęłam w 2018 roku stażem w ramach programu Erasmus+.

Uczestnictwo w międzynarodowych konferencjach naukowych:

- International Scientific Conference **„E-Participation in Local Governments: Developing A Comparative View”**, Klaipeda University Faculty of Social Sciences and Humanities, Klaipeda, Lithuania 28th November, 2018.
- International Scientific Conference **„Youth Civic Participation: Practical and Theoretical Solutions”**, organizowana przez Klaipeda University and Gdański University of Technology, Klaipeda, Lithuania 7th – 8th of November, 2018. Podczas konferencji wygłoszono referat: J. Dzieńdziora, M. Smolarek, **Labour market needs in term of improving SME employees’ qualifications in the area of management.**

W ramach współpracy międzynarodowej byłam również członkiem: Komitetu Redakcyjnego czasopisma *Збірник наукових праць “Вісник ЧДТУ. Серія: Економічні науки”* (*Proceedings of Scientific Works of Cherkasy state technological university. Series: Economics*), Ukraina, Editorial Board Wydawnictwa Blue Eyes Intelligence Engineering & Sciences Publication Pvt. Ltd., Indie, Editorial Board Czasopisma *Scientific Journal of Management Science and Engineering (SJMSE)* ISSN 2168-2402 (Print), ISSN: 2168-2410 (Online) oraz *Scientific and Technical Committee & Editorial Review Board on Humanities and Social Sciences* (International Scientific Committee Riverside, Connecticut, CT 06878, USA, 2017).

Efektem mojej współpracy międzynarodowej są wspólnie realizowane projekty badawcze, które mają na celu publikowanie wyników badań na łanach czasopism naukowych, a także ich prezentacja podczas międzynarodowych konferencji naukowych.

Brałam udział w międzynarodowych stażach realizowanych na rzecz programu Erasmus+ PROGRAM UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, w zakresie których prowadziłam wykłady dla studentów i doktorantów:

- PROGRAM UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE- ERASMUS+ realizowany w roku akademickim 2018/2019 wg umowy nr 2017-1-PL01-KA103-035952, Umowa nr 07/STT/2017/2018., **Klaipeda University, in Department of Management**, termin realizacji 26 - 30 listopada 2018. W zakresie stażu naukowego przeprowadzono wykład nt. *Human Resources Management*.
- PROGRAM UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE –ERASMUS+ realizowany w roku akademickim 2013/2014 wg umowy nr 02/STT/2013/2014, **University of Žilina, Faculty of Management Science and Informatics**, termin realizacji: 22.09.2014-26.09.2014. W zakresie stażu naukowego przeprowadzono wykład nt. *Lobbing information in management*.

Dodatkowo realizowałam międzynarodowe staże naukowe w zakresie działalności badawczo-naukowej :

- ERASMUS+: STAFF MOBILITY FOR TEACHING, 20.09.2021-24.09.2021, Czech Republic, Karviná, **Silesian University in Opava, Faculty of Business Administration in Karviná**.
- ERASMUS+: STAFF MOBILITY FOR TEACHING, 21.10.2019-25.10.2019, Czech Republic, Karviná, **Silesian University in Opava, Faculty of Business Administration in Karviná**.
- ERASMUS+: STAFF MOBILITY FOR TRAINING, 24.06.2019-28.06.2019, Slovakia, Zilina, **University of Zilina, Fakulta Riadenia a Informatiky**.
- ERASMUS+: STAFF MOBILITY FOR TEACHING, 6.05.2019-10.05.2019, Czech Republic, Karviná, **Silesian University in Opava, Faculty of Business Administration in Karviná**.

5.2. Aktywność naukowa z ośrodkami krajowymi

(1) Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości

Współpracę z **Uniwersytetem Ekonomicznym** realizuję od 2016 roku. Nawiązałam współpracę z pracownikami naukowo-dydaktycznymi **Kolegium Nauk o Zarządzaniu i jakości**: z dr hab. Beatą Buchelt, prof. UEK, z dr hab. Alicją Miś, prof. UEK, a także z dr hab. Bernardem Ziębickim, prof. UEK.

Współpraca badawczo-naukowa przekłada się na opracowanie wspólnej publikacji naukowej:

Buchelt B., Ziębicki B., Jończyk J., DZIĘNDZIORA J., *The calibration of the employer branding strategies of Polish hospitals through the detection of features which determine employer attractiveness: a multidimensional perspective*, "Human Resources for Health", 2021, <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00620-0> HRHE-D-20-00343R2, pp. 2-14 [IF= 3,192, 100 pkt MNiSW].

Kolejnym efektem współpracy naukowo- badawczej z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie jest udział w konferencji naukowej oraz wygłoszenie referatu w ramach: **X Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Problemy rozwoju metodologii nauk o zarządzaniu”**, organizowanej przez Katedrę Metod Organizacji i Zarządzania, Katedrę Analiz Strategicznych Fundacji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie we współpracy z Katedrą Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, 16-17 września 2016, Wieliczka. Wygłoszony i opublikowany artykuł:

DZIĘNDZIORA J., Smolarek M., *Studium przypadku jako metoda badawcza stosowana w naukach o zarządzaniu*, [w:] Lisiński M., Ziębicki B., (red.) *Współczesne problemy metodologii zarządzania*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2016, s. 301-310, ISBN 978-83-65173-45-4.

Jednocześnie współpracuję z dr hab. Alicją Miś, prof. UEK w zakresie otwartego przewodu doktorskiego *mgr Marty Gottwald-Białdyga* nt. **Model zarządzania rozwojem talentów sportowych na przykładzie wędkarstwa wyczynowego**, w którym pełnię funkcję promotora pomocniczego dysertacji. Otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych Akademii WSB z dnia 17.04.2019 roku.



(2) Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania

Udział w komitetach naukowych cyklicznych konferencji naukowych:

- III Ogólnopolska Konferencja naukowa „**Interdyscyplinarność w zarządzaniu organizacją XXI wieku. Inter_FaMa’2021**”, organizowana przez Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, 30 czerwca 2021, online.
- II Ogólnopolska Konferencja naukowa „**Interdyscyplinarność w zarządzaniu organizacją XXI wieku. Inter_FaMa’2020**”, organizowana przez Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, 30 czerwca 2020.
- I Ogólnopolska Konferencja Naukowa „**Interdyscyplinarność w zarządzaniu organizacją XXI wieku” Inter_FaMa’2019**”, organizowana przez Politechnikę Częstochowską, 11 czerwca 2019.
- The Member of the International Scientific Review Board in: Contemporary Issues in Theory and Practice of Management CITPM 2016, Faculty of Management, Czestochowa University of Technology, Czestochowa, 21-22 April 2016. (Członek Komitetu Recenzentów).

Recenzowanie tekstów naukowych:

- *Changes and development evaluation of social competences in framework of teacher competences*, CITPM 2016, Politechnika Częstochowska.

Recenzja artykułu do monografii: Okręglicka M., Gorzeń-Mitka I., Lemańska-Majdzik A., Sipa M., Skibiński A. (eds.). *Proceedings of the 1st International Conference Contemporary Issues in Theory and Practice of Management* 2016. Częstochowa: Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, 2016, ISBN 978-83-65179-43-2.

W ramach współpracy opublikowano artykuł naukowy:

- Smolarek M., DZIĘDZIORA J., *Knowledge Management – Research Experiences*, [in:] *Enterprise, Logistics and Innovations in knowledge based economy*, edited by Maria Nowicka Skowron & Ralph Lescroart, Haute Ecole "Blaise Pascal", Arlon 2008, p. 82-90. Library number: depot legal: D/2008/9727/7.

(3) Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu, Instytut Zarządzania

Od 2013 roku realizuję współpracę w zakresie badawczo-naukowym z **Instytutem Zarządzania Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu** w następujących obszarach:

- od 2016 do nadal, pełnię funkcję Członka Rady Naukowej Czasopisma „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu. Zarządzanie” (MNiSW 20 pkt),
- w latach 2011-2016 pełniłam funkcję redaktora tematycznego Czasopisma Naukowego „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu. Zarządzanie”,
- realizowałam badania statutowe we współpracy z dr Małgorzatą Smolarek:
 - a) Projekt badawczy pt. ***Przedsiębiorcze zarządzanie samorządem terytorialnym – badania statutowe WSH Nr 217908/E-713/S/2015.***
Skład zespołu: dr Zbigniew Widera (kierownik zadania), dr Małgorzata Smolarek, dr Joanna Dzieńdziora, Termin realizacji badania: marzec-sierpień 2015 roku. Finansowanie ze środków na badania statutowe WSH.
 - b) Projekt badawczy pt. ***Diagnoza modelu zarządzania zasobami ludzkimi w instytucjach pomocy i integracji społecznej w Województwie Śląskim. Kapitał ludzki jako determinanta realizacji polityki personalnej w administracji publicznej - badania statutowe WSH 217908/E-713/S/2014.*** Skład zespołu badawczego: dr Małgorzata Smolarek (kierownik zadania), dr Joanna Dzieńdziora. W badaniu wzięło udział 154 pracowników ROPS z terenu Województwa Śląskiego. Termin realizacji badania: luty-kwiecień 2014 roku. Finansowanie ze środków na badania statutowe WSH.
 - c) Projekt badawczy pt. ***„Potrzeby rynku w zakresie podnoszenia kwalifikacji w ramach studiów oraz szkoleń dla pracowników MŚP”.*** Skład zespołu badawczego: Agencja Rozwoju Lokalnego w Sosnowcu; dr Małgorzata Smolarek (WSH), dr Joanna Dzieńdziora (AWSB). Termin realizacji badania: maj-czerwiec 2013 roku. Finansowanie ze środków własnych.
 - d) Projekt badawczy pt. ***„Proces zarządzania zasobami ludzkimi w Policji oraz czynniki badania klimatu organizacyjnego administracji publicznej na przykładzie funkcjonariuszy Policji”.*** Skład zespołu badawczego: dr M. Smolarek, dr J. Dzieńdziora. Badaniem objętych zostało 85 funkcjonariuszy Policji województwa śląskiego. Termin realizacji badania: kwiecień-czerwiec 2013 roku.

Wyniki badań zostały przedstawione we współautorskich publikacjach.

Wykaz wybranych publikacji:

- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., Piontek B., *Activation of Investment Processes in the Context of Operation of Special Economic Zones in Poland*, "European Research Studies Journal", Volume XXIV, Issue 1, 2021, pp.130-146 [100 pkt MNiSW].
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Chapter 8. Innovation 4.0 in Developing SME Strategy, [in:] Sustainability, Technology and Innovation 4.0*, Edited By Z. Makieła, M. Stuss, R. Borowiecki, Routledge 2021, pp. 141-160. ISBN 9781032025902 [75 pkt MNiSW].
- Smolarek M., DZIEŃDZIORA J., Wróbel M., *Leadership as an attribute of management style of women from the Silesian Voivodeship*, Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019), Volume 318/2019, <https://doi.org/10.2991/icseal-19.2019.2>, ISBN 978-94-6252-729-4, ISSN 2352-5398. Praga, May 2019.
- Smolarek M., DZIEŃDZIORA J., *Kompetencje menedżerskie jako źródło przewagi konkurencyjnej sektora MŚP*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, Tom XVIII, Zeszyt 12, Część I, Przedsiębiorczość w dobie wyzwań rozwojowych Red. Ł. Sułkowski, A. Marjański, Łódź 2017, s. 335-349, ISSN 1733-2486.
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Strategic dimension of human resources management in enterprises for example Silesian Region*, [in:] Hradec Economic Days. Double-blind peer reviewed proceedings of the international scientific conference Hradec Economic Days 2016, University of Hradec Králové, Hradec Králové 2016, pp. 190-197. ISSN 2464-6059 (Print). ISSN 2464-6067 (Online). ISBN 978-80-7435-636-0. Indexed in Web of Science (Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities).
- Smolarek M., DZIEŃDZIORA J., *Czynniki kształtujące zarządzanie personelem w małych przedsiębiorstwach rodzinnych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” tom XVII, Zeszyt 6, Część II, Firmy rodzinne – wyzwania współczesności, Red. Ł. Sułkowski, A. Marjański, Łódź 2016, s. 299-312. ISSN 1733-2486
- DZIEŃDZIORA J., Smolarek M., *Potrzeby rynku pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników MSP w obszarze zarządzania*, [w:] Smolarek M., Dzieńdziora J. (red.) Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu nr 1/ 2014, s. 79-91, ISSN: 1899-8658.

Ponadto realizowałam zajęcia na studiach podyplomowych w ramach Projektu współfinansowanego przez Unię Europejską pt. **“Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji społecznej województwa śląskiego”** (2 edycje – łącznie 5 grup). Prowadzone przedmioty: *Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi, Nowoczesne metody rekrutacji i selekcji pracowników, Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, Rynek pracy i polityka społeczna, Seminarium dyplomowe.*

W 2013 roku pełniłam funkcję kierownika studiów podyplomowych na kierunku: **Zarządzanie zasobami ludzkimi w instytucjach pomocy i integracji społecznej**. Przygotowałam autorski program kształcenia. Prowadziłam zajęcia w ramach projektów partnerskich pt. „*Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw*”, studia dofinansowane z funduszy UE. Realizowałam również zajęcia na studiach podyplomowych w ramach 3 edycji projektu systemowego Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego pt. **Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji społecznej województwa śląskiego na kierunkach: Mediacje i negocjacje społeczne, Zarządzanie zasobami ludzkimi w instytucjach pomocy i integracji społecznej, Ekonomia społeczna oraz Wyrównanie szans życiowych osób niepełnosprawnych**.

6. Informacje o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych popularyzujących naukę lub sztukę

6.1. Informacje o osiągnięciach dydaktycznych

Od roku 2013 jestem pracownikiem naukowo-dydaktycznym zatrudnionym w Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej. Pracuję na stanowisku adiunkta w Katedrze Zarządzania w Akademii WSB, gdzie pełnię funkcję sekretarza katedry oraz funkcję koordynatora ds. kształcenia doktorskiego

Moja działalność dydaktyczna koncentruje się wokół przedmiotów z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Prowadzę zajęcia dydaktyczne w ramach studiów licencjackich, magisterskich, inżynierskich i doktoranckich, w tym również na studiach podyplomowych oraz MBA. Prowadziłam również wykłady dla słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku działającego przy Akademii WSB, Wyższej Szkole Humanitas w Sosnowcu oraz Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Raciborzu. Wygłosiłam autorski wykład pt. *Ocenianie istotnym elementem treści ludzkiego życia*.

W ramach studiów I i II stopnia tematyka prowadzonych przeze mnie zajęć dydaktycznych obejmuje następujące obszary:

- podstawy organizacji i zarządzania, podstawy marketingu, zarządzanie w administracji publicznej, zarządzanie przedsiębiorstwem, zarządzanie

strategiczne, przedsiębiorczość, komunikacja w organizacji, kultura organizacyjna, rynek pracy i bezrobocie.

- zarządzanie zasobami ludzkimi, systemy motywowania pracowników, polityka płac i wynagradzanie pracowników, rozwój potencjału ludzkiego organizacji, nowoczesne relacje zatrudnienia i systemów pracy w organizacji, badanie i wykorzystywanie kultury organizacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ocenianie pracowników, controlling personalny, zarządzanie kadrami, rozwój i doskonalenie pracowników, dobór personelu, nowoczesne metody rekrutacji i selekcji pracowników, psychologia kierowania, przywództwo, rola menedżera w organizacji, budowanie wizerunku organizacji, Assessment Center, Development Center, pomiar kapitału ludzkiego, zarządzanie talentami, cele i funkcje zarządzania zasobami ludzkimi, modele kompetencji w organizacjach, zarządzanie zespołem.

W ramach studiów podyplomowych prowadzę zajęcia na następujących kierunkach:

- Zarządzanie w oświacie – realizowane przedmioty: *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Systemy motywacji, Rekrutacja i selekcja pracowników.*
- Zarządzanie zasobami ludzkimi – realizowane przedmioty: *Podstawowe koncepcje zarządzania zasobami ludzkimi, Skuteczne metody doboru pracowników.*

Realizowałam zajęcia na studiach podyplomowych w zakresie Projektu współfinansowanego przez Unię Europejską pt. *“Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji społecznej województwa śląskiego”* (2 edycje – łącznie 5 grup) – przedmioty: *Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi, Nowoczesne metody rekrutacji i selekcji pracowników, Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, Rynek pracy i polityka społeczna, Seminarium dyplomowe.*

W latach 2013- 2014 pełniłam funkcję Kierownika studiów podyplomowych na kierunku: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w instytucjach pomocy i integracji społecznej.* Studia były realizowane na podstawie mojego autorskiego programu nauczania. Kolejno realizowałam zajęcia w ramach projektów partnerskich pt. *„Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw”*, w ramach których łącznie studia dofinansowane z funduszy UE ukończyło 950 słuchaczy.

Kolejnym realizowanym przeze mnie projektem były studia podyplomowe w ramach 3 edycji projektu systemowego Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej



Województwa Śląskiego pt. *Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji społecznej województwa śląskiego na kierunkach: Mediacje i negocjacje społeczne, Zarządzanie zasobami ludzkimi w instytucjach pomocy i integracji społecznej, Ekonomia społeczna oraz Wyrównanie szans życiowych osób niepełnosprawnych.*

W roku akademickim 2011/2012 prowadziłam zajęcia na studiach podyplomowych realizowanych przez Wyższą Szkołę Ekonomiczno-Humanistyczną w Bielsku-Białej w ramach Projektu pt. „Edukacja- Kompetencje- Zatrudnienie” nr: WND-POKL.04.01.01-00-161/10. W zakresie studiów podyplomowych na kierunkach: „Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem”, realizowałam przedmioty tj.: *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie, Zarządzanie zasobami ludzkimi oraz Seminarium dyplomowe.* Na kierunku „Psychologia w biznesie” prowadziłam wykłady z następujących przedmiotów: *Nowoczesne metody rekrutacji i selekcji, Kreowanie wizerunku przedsiębiorstwa oraz Psychospołeczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi.*

W roku akademickim 2011/2012 prowadziłam także zajęcia na studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej (Akademia WSB) w ramach Projektu „*Inwestycja w nowoczesną wiedzę*” na kierunkach: „Administracja samorządowa i rozwój regionalny” – *Zarządzanie kapitałem ludzkim, Budowa i wycena wartości przedsiębiorstw - Balanced Scorecard* – *Oceny pracownicze i menedżerskie oraz systemy motywacyjne oparte na kreacji wartości przedsiębiorstw.* Na kierunku „Controlling i audyt w przedsiębiorstwie” realizowanym przedmiotem był *controlling personalny.*

W latach 2008-2010 prowadziłam zajęcia w Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej w ramach Projektu „*Gospodarka oparta na wiedzy – studia podyplomowe*” na kierunkach: *Zarządzanie wartością firmy – Strategiczna Karta Wyników* – przedmiot: „*Kapitał intelektualny*”, „*Budowa i wycena wartości przedsiębiorstw – Balanced Scorecard*” – przedmiot: „*Kapitał intelektualny*”.

Kolejno w latach 2007-2010 prowadziłam dydaktykę w Wyższej Szkole Humanitas w Sosnowcu w ramach Projektu „*Studia podyplomowe dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw*” realizowanego na podstawie Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki* współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego na kierunkach: *Controlling w przedsiębiorstwie*”. W ramach projektu realizowałam przedmioty: *Pomiar kapitału ludzkiego, Controlling personalny, natomiast na kierunku*

Przedsiębiorczość i zarządzanie firmą prowadziłam przedmioty: zarządzanie zasobami ludzkimi oraz zarządzanie kulturą organizacji.

Problematyka wykładów realizowanych w zakresie studiów podyplomowych, MBA obejmuje:

- Istota i koncepcje zarządzania zasobami ludzkimi organizacji.
- Planowanie zasobów ludzkich.
- Nowoczesne metody rekrutacji i selekcji pracowników.
- Assessment Center jako skuteczna metoda doboru pracowników.
- Budowanie systemów kompetencyjnych pracowników.
- Planowanie i wdrażanie Systemu Okresowych Ocen Pracowników
- Oceny pracownicze i systemy motywacyjne w budowie wartości przedsiębiorstw.
- Zarządzanie przez ocenianie pracowników.
- Wykorzystywanie kultury organizacyjnej w zarządzaniu zasobami ludzkimi organizacji.
- System zarządzania kadrami w przedsiębiorstwie.
- Zarządzanie zespołami pracowniczymi.
- Budowanie klimatu motywacyjnego w zespole.

Jestem chętnie wybierana przez studentów na promotora prac licencjackich, magisterskich oraz na promotora pomocniczego prac doktorskich. Łącznie pod moim kierunkiem prac magisterskich obroniło 250 studentów, prac licencjackich 215, natomiast w ramach studiów podyplomowych oraz MBA obroniło 120 dyplomantów. Wykonałam ponad 150 recenzji prac magisterskich, licencjackich oraz inżynierskich. Prowadzę zajęcia dydaktyczne na wysokim poziomie merytorycznym, co jest systematycznie potwierdzane semestralnie wynikami systemu jakości kształcenia funkcjonującego w Akademii WSB. Studencka ocena zajęć dydaktycznych w latach 2013–2020 (średnia ocen za okres ostatnich 7 lat) wynosi 4,96 (max. ocena 5,0).

Prowadzę również zajęcia na Studiach Doktoranckich realizowanych w ramach Szkoły Doktorskiej oraz Seminarium Doktorskim realizowanym w formie eksternistycznej. Tematyka prowadzonych wykładów dla doktorantów:

- Wystąpienia publiczne.
- Efekty uczenia się w zakresie 8PRK.
- Planowanie ścieżki rozwoju naukowego doktoranta.
- Sztuka pisania tekstu naukowego.

W ramach prac doktorskich pełnię funkcję promotora pomocniczego w dziewięciu przewodach doktorskich:

1. Mgr inż. Adam Piontek- temat rozprawy doktorskiej: **Zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji**. Promotor: dr hab. Dagmara Lewicka, prof. AGH, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 18.11.2016.
2. Mgr inż. Monika Nawojczyk - temat rozprawy doktorskiej: **Efektywność organizacyjna w zarządzaniu szpitalami publicznymi w województwie śląskim**, promotor: prof. dr hab. Zbigniew Makieła, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 06.07.2017.
3. Mgr Agnieszka Kostempska, temat rozprawy doktorskiej: **Skuteczność systemów motywowania w modelach kultur organizacyjnych przedsiębiorstw międzynarodowych w Polsce**, promotor: dr hab. Anna Francik, prof. WSB, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 06.07.2017.
4. Mgr Ada Dziopak-Strach, temat rozprawy doktorskiej: **Koncepcja grywalizacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi organizacji**, promotor: dr hab. Dagmara Lewicka, prof. AGH, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 19.01.2018.
5. Mgr Regina Bogaczyk, temat rozprawy doktorskiej: **Klimat organizacyjny jako czynnik zaangażowania pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych**, promotor: dr hab. Katarzyna-Szczepańska Woszczyzna, prof. AWSB, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 06.04.2018.
6. Mgr Aleksandra Korenkiewicz, temat rozprawy: **Koncepcja społecznej odpowiedzialności w zarządzaniu relacjami z interesariuszami podmiotów leczniczych**, promotor: dr hab. Halina Chwistecka-Dudek, prof. AWSB, promotor pomocniczy dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 22.03.2019.
7. Mgr Marta Gottwald-Białydyga, temat rozprawy doktorskiej: **Model zarządzania rozwojem talentów sportowych na przykładzie wędkarstwa wyczynowego**, promotor: dr hab. Alicja Miś, prof. UEK, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych Akademii WSB z dnia 17.04.2019.
8. Mgr inż. Teresa Mucha-Popiel, temat rozprawy: **Motywy i formy współpracy organizacji pozarządowych z biznesem**, promotor: dr hab. Włodzimierz Sroka, prof. AWSB, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu

doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 17.04.2019.

9. Mgr Elżbieta Dawid, temat rozprawy: **Model kariery zawodowej kobiet na zewnętrznym rynku pracy województwa śląskiego**, promotor: dr hab. Małgorzata Adamska- Chudzińska, prof. UEK, promotor pomocniczy: dr Joanna Dzieńdziora, otwarcie przewodu doktorskiego nastąpiło na podstawie Uchwały Rady Wydziału Nauk Stosowanych z dnia 26.04.2019.

W charakterze promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim zakończonym nadaniem stopnia naukowego doktora, występowałam jednokrotnie. Autorem rozprawy doktorskiej zatytułowanej „*Model zarządzania zaufaniem interpersonalnym w Policji*” jest dr inż. Adam Piontek. Promotorem rozprawy doktorskiej jest: dr hab. Dagmara Lewicka, prof. AGH. Przewód doktorski został zakończony obroną pracy doktorskiej, która odbyła się w dniu 23.06.2021. Zgodnie z decyzją Rady Dyscypliny Naukowej o Zarządzaniu i Jakości Akademii WSB uchwałą nr 37/2020/2021 z dnia 02.07.2021 został nadany stopień naukowy doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

W zakresie pełnionej funkcji Koordynator ds. Kształcenia Doktorskiego do moich zadań należy: organizacja i kontrola realizacji programu kształcenia, kontrola procesu kwalifikacji kandydatów do uczestnictwa w Seminarium, ocena postępów pracy naukowej uczestników Seminarium po zakończeniu każdego roku akademickiego oraz sprawozdawczość z działalności Seminarium Doktorskiego. Prowadzę również konsultacje dla doktorantów, które mają na celu umiejscowienie tematu pracy w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości oraz pomoc w dopasowaniu opiekuna naukowego lub promotora pomocniczego. Prowadzę konsultacje oceny kart koncepcji rozpraw doktorskich.

W ramach prowadzonej dydaktyki staram się rozwijać i doskonalić poprzez udział w następujących szkoleniach i seminariach:

1. **Seminarium metodologiczne dla opiekunów naukowych, promotorów oraz promotorów pomocniczych prac doktorskich** dotyczące: przyczyn podjęcia działań mających na celu standaryzację postępowania dotyczącego przygotowania karty koncepcji pracy doktorskiej, postępowania o nadanie stopnia doktora w Akademii WSB, wymagań ogólnych i edytorskich rozpraw doktorskich w Akademii WSB, ramowego konspekt karty koncepcji pracy doktorskiej w postępowaniu prowadzonym w Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza, 14 września 2021.
2. Szkolenie nt. „**V edycji programu Doktoraty Wdrożeniowe**”, organizowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, Warszawa 13 maja 2021.



3. Szkolenie nt. „Efektywne wykorzystywanie portali internetowych dla naukowców”, organizowane przez Intermedia Group Sp. z o.o., Kraków 26 kwietnia 2021.
4. Warsztaty Academy of Management Journal pt.: “Publishing in highly ranked scientific journals – workshop for scientists and researcher”, organizowane przez Akademię WSB, 16 listopada 2020.
5. Szkolenie nt. „Szkół doktorskich, kształcenia doktorantów i procedury awansu naukowego w świetle nowych regulacji prawnych”, organizowane przez Instytut PWN, Warszawa 07 maja 2019.
6. **Seminarium metodologiczne dla opiekunów naukowych, promotorów oraz promotorów pomocniczych prac doktorskich** dotyczące: klasyfikacji obszarów badawczych nauk o zarządzaniu i jakości, podstawowe problemy metodologii nauk o zarządzaniu i jakości, koncepcja rozprawy doktorskiej- wymagania obowiązujące w Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza, 14 lutego 2019.
7. **III Akademickie Forum Jakości pt. „Strategia uczelni- strategią jakości”** organizowane przez Wyższą Szkołę Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 19 stycznia 2016.
8. **II Akademickie Forum Jakości**, organizowane przez Wyższą Szkołę Biznesu w Dąbrowie Górniczej oraz Politechnikę Opolską, Dąbrowa Górnicza 25 maja 2015.
9. **I Akademickie Forum Jakości**, organizowane przez Wyższą Szkołę Biznesu w Dąbrowie Górniczej oraz Uniwersytet Śląski, Dąbrowa Górnicza 25 lutego 2015.
10. **Seminarium naukowe dla opiekunów naukowych i promotorów prac doktorskich**, organizowane przez Wyższą Szkołę Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza, 26 listopada 2013.
11. Seminarium Bolońskie „**Studia Doktoranckie w rok po wprowadzeniu KRK**”, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Uniwersytet Śląski w Katowicach, 15 listopada 2013.
12. Seminarium Bolońskie „**Zadania uczelni wynikające z aktualnych uregulowań prawnych dotyczących Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego i systemów zapewniania jakości kształcenia**”, organizowane przez Wyższą Szkołę Administracji, Bielsko-Biała, 14 grudnia 2011.

Uczestnictwo w licznych seminariach i szkoleniach pozwoliło mi zrozumieć i zaakceptować swoją odpowiedzialność za wszelkie działania przyszłych doktorantów. Posiadam dorobek naukowy w zakresie doskonalenia dydaktyki poprzez: inicjowanie

nowych przedmiotów w myśl potrzeb rynku pracy, opracowanie autorskich kart programowych na I, II i III stopniu studiów odnoszących się do KRK oraz PRK.

W zakresie realizowanej pracy naukowo-dydaktycznej byłam wielokrotnie wyróżniana i nagradzana. Dla przykładu warto zaprezentować:

1. Wyróżnienie Rektora Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej za upowszechnianie wyników prac naukowo-badawczych poprzez publikacje w monografiach autorskich, renomowanych czasopismach zagranicznych i krajowych, za największą ilość uzyskanych punktów za publikacje naukowe w 2016 roku (2017).
2. Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu za działalność organizacyjną (2013).
3. Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu za wybitną działalność dydaktyczną (2013).
4. Wyróżnienie w dowód uznania za merytoryczną pracę i znaczące zaangażowanie w proces tworzenia nowego programu studiów według metodologii Krajowych Ram Kwalifikacji przyznane przez Rektora Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu (2012).
5. Wyróżnienie w dowód uznania prostudenckiej postawy i życzliwości w relacjach akademickich, potwierdzonej wysokimi wynikami ankietyzacji przeprowadzonej wśród studentów WSH, przyznana przez Rektora Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu (2012).
6. Srebrna odznaka za zasługi w Wyższej Szkole Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej, przyznana przez Rektora WSEH (2010).
7. Nagroda II stopnia Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Raciborzu, (2007).

Reasumując, jestem dydaktykiem, który łączy przekazywane umiejętności i wiedzę z praktyki i posiada umiejętność dostosowania się do zmian wynikających z Ustawy 2.0, a także wynikających z nowych technologii i potrzeb praktyki gospodarczej. Jednocześnie jestem świadoma faktu jak ważną rolę w pracy wykładowcy akademickiego odgrywają cechy osobowe dotyczące budowania relacji w otoczeniu między nadawcą, a odbiorcą, kiedy to zazwyczaj odbiorcą jest student, czy doktorant.

Wykonując zawód nauczyciela akademickiego jestem również nastawiona na rozwój osobowości swoich studentów, dyplomantów, doktorantów, gdzie w pełni uczestniczę w procesie ich doskonalenia i rozwoju. Dzieląc się wiedzą podczas



przekazywania treści kształcenia korzystam z nowoczesnych instrumentów zarządzania ze szczególnym ukierunkowaniem na instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi, jakie stwarza nowoczesna technologia. Jestem otwarta wobec postępu naukowego, społecznego i technicznego. Często wcielam się w rolę inspiratora, mentora, organizatora i wykonawcy różnych działań naukowo- badawczych. W celu doskonalenia swojego warsztatu pracy oraz przekazywanych treści, chętnie uczę się nowych rzeczy, stale poszukując, eksperymentując i sprawdzając różne sposoby rozwiązań. Bezustannie wzbogacam swoją wiedzę merytoryczną i uzupełniam swoje kompetencje zawodowe. Praca dydaktyczno-naukowa daje mi poczucie własnej wartości oraz zaspokaja potrzebę „uznania i sukcesu”. Stale dążąc do „doskonałości”, poszukując nowatorskich rozwiązań jednocześnie staram się w pełni przenosić dobre praktyki do realizowanego procesu edukacji (poprzez pomiar dydaktyczny, badawczy i ewaluacyjny).

Jako pracownik naukowo- dydaktyczny staram się realizować działania wynikające ze strategii rozwoju Uczelni, planów pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej, z rocznego obciążenia pensum dydaktycznego oraz działalności w zakresie koordynowania kształcenia doktorskiego realizowanego w Akademii WSB.

6.2. Informacja o osiągnięciach organizacyjnych

Od początku pracy na uczelni intensywnie angażuje się w prace organizacyjną zmierzającą do rozwoju Uczelni oraz we współpracę z otoczeniem gospodarczym.

Współpracując z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Raciborzu powołałam do życia Biuro Karier, gdzie pełniłam funkcję koordynatora biura karier w latach 2005-2008. Celem działalności biura karier było świadczenie pomocy studentom i absolwentom w poszukiwaniu pracy i podejmowaniu decyzji, dotyczących rozwoju zawodowego. Głównym celem Biura Karier jest pogłębianie wiedzy studentów i absolwentów na temat realiów rynku pracy oraz mobilizowanie ich do aktywnego i efektywnego poszukiwaniu zatrudnienia odpowiadającego ich kompetencjom osobistym i zawodowym. W ramach działalności Biura Karier pozyskałam środki z Funduszu Pracy na wyposażenie nowo otwartego Akademickiego Biura Karier, zakup sprzętu i wspomaganie systemu szkoleń w BK (pozyskanie wsparcia finansowego w postaci 28.250 zł). Biuro Karier PWSZ zostało zrzeszone z Ogólnopolską Siecią Biur Karier. W ramach prowadzonej działalności



ukończyłam szkolenie z zasad funkcjonowania i zarządzania Akademickim Biurem Karier. Szkolenie obejmowało trzy moduły: Moduł I: Ludzie - doradztwo zawodowe, Moduł II: Standardy działania, certyfikacja – szansą na rozwój akademickich biur karier w Polsce, Moduł III: Podstawy przedsiębiorczości.

W ramach działalności Biura Karier PWSZ we współpracy z Raciborskim Młodzieżowym Biurem Pracy byłam współorganizatorem I Raciborskich Targów Pracy (04 czerwca 2008). W targach uczestniczył Powiatowy Urząd Pracy w Raciborzu oraz Młodzieżowe Biuro Pracy w Żorach. Łącznie zaprezentowano 86 ofert pracy. W targach udział wzięło dwudziestu pracodawców o różnym profilu działalności, a także firmy zajmujące się pośrednictwem pracy tymczasowej w kraju i zagranicą. Studenci mieli również możliwość zapoznania się ze strukturą organizacyjną firm, planami rekrutacyjnymi oraz wymaganiami wobec potencjalnych pracowników.

Następnie w ramach współpracy z Wyższą Szkołą Ekonomiczno-Humanistyczną w Bielsku – Białej chcąc zapewnić studentom i absolwentom jak najlepsze możliwości na rynku pracy podjęłam się otwarcia działalności Biura Karier. W ramach powołaniu Biura Karier władze uczelni powierzyły mi funkcję Kierownika Biura Karier, którą pełniłam w latach 2008-2011. Podstawowym celem Biura Karier WSEH była promocja zawodowa studentów i absolwentów oraz przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy. Biuro miało również na celu umożliwienie pracodawcom bezpośredniego dotarcia do wykwalifikowanych pracowników, tworzenie dobrego klimatu umożliwiającego realizację rozwoju kariery zawodowej poprzez prowadzenie kursów, szkoleń i warsztatów oraz organizowanie spotkań z pracodawcami. Biuro Karier upowszechniało również swoją działalność w kierunku kształtowania wizerunku absolwenta WSEH jako odpowiedniego pracownika na poszukiwane stanowiska pracy.

Jednym z ważniejszych zadań zrealizowanych przez Biuro Karier WSEH było pozyskanie środków z Powiatowego Urzędu Pracy w zakresie sfinansowania części kosztów wyposażenia Akademickiego Biura Karier według umowy nr IRP-91140-288A/2009. Uzyskanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia oraz świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej (Certyfikat nr RP-9016-157-V-5610/ASZ/09). W ramach prowadzonej działalności ukończyłam szkolenie dla kadry kierowniczej biur karier w zakresie następujących obszarów: organizacja pracy biur karier, kontakt z pracodawcami, marketing i promocja biura, metodyka badań losów

zawodowych absolwentów i rynku pracy. Organizatorem szkolenia było Centrum Karier Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie.

Współpracując z Wyższą Szkołą Ekonomiczno-Humanistyczną w Bielsku-Białej pełniłam funkcję Dyrektora Kolegium Nauk o Zarządzaniu (2010-2012). Pełniąc przywołaną funkcję realizowałam następujące zadania: inicjowałam środki na rozwój uczelni, przygotowywałam i nadzorowałam programy kształcenia na kierunku zarządzanie, odpowiadałam za ocenę wyników nauczania, prowadziłam i rozwiązywałam sprawy studenckie oraz byłam odpowiedzialna za realizacji badań naukowych Kolegium Nauk o Zarządzaniu. Podejmowałam szereg działań o charakterze biurokratycznym, sprawozdawczym i związanych z rekrutacją kandydatów na studia. Dodatkowo opracowałam i złożyłam wnioski w zakresie pozyskania uprawnień w ramach II stopnia studiów magisterskich na kierunku zarządzanie. W trakcie realizacji podejmowanych działań odpowiadałam za przygotowanie pełnej dokumentacji wniosku zarówno w jego warstwie koncepcji kształcenia, wykazu nauczycieli akademickich zaliczanych do minimum kadrowego, wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia, działalności naukowo-badawczej, współpracy krajowej i międzynarodowej oraz charakterystyki bazy dydaktycznej i laboratoryjnej. Na podstawie przygotowanego wniosku uczelnia otrzymała uprawnienia do prowadzenia studiów II stopnia na kierunku zarządzanie.

W latach 2011-2012 byłam Członkiem Rady Ekspertckiej działającej w ramach struktury organizacyjnej I Międzynarodowej Olimpiady Przedsiębiorczości w roku akademickim 2011/2012 (powołanie nr 19/2011 Rektora Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej z dnia 16.12.2011). W ramach współpracy z Wyższą Szkołą Ekonomiczno-Humanistyczną byłam Członkiem Komisji Wydawniczej (2009-2010), Członkiem Zespołu badawczego rozwoju organizacji w biznesie Kolegium Nauk o Zarządzaniu (2009-2012), Członkiem Komisji do spraw studiów międzynarodowych (2009-2012), Członkiem Senatu Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej (2008-2012), Członkiem Komisji ds. stypendialnych (2008-2010), Członkiem Komisji ds. kształcenia (2008-2012), Członkiem Zespołu Kompetencyjnego ds. nowych kierunków I stopnia (2008-2010), Koordynatorem Zespołu ds. utworzenia II stopnia na kierunku zarządzanie (2008-2009) oraz Członkiem Zespołu powołującego Śląski Klaster Edukacji. Misją Śląskiego Klastera Edukacji jest wspieranie przedsiębiorców, oraz innych podmiotów działających w obszarze edukacji poprzez nawiązanie stałej

współpracy opartej na transferze wiedzy, technologii i rozwiązań innowacyjnych pomiędzy członkami Klastra przy udziale jednostek samorządu terytorialnego, instytucji otoczenia biznesu, jednostek naukowo-badawczych uczelni wyższych.

Współpracę z Wyższą Szkołą Humanitas w Sosnowcu rozpoczęłam w roku 2007 na stanowisku adiunkta w Instytucie Zarządzania i Ekonomii. Od roku 2011 do 2013 pełniłam funkcję Zastępcy Dyrektora Instytutu Zarządzania i Ekonomii Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, (powołanie na podstawie Zarządzenia Kanclerza WSH nr K/19/2011). Od roku 2009-2016 byłam Członkiem Rady Wydawniczej Zeszytów Naukowych Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu seria Zarządzanie, natomiast w latach 2009-2010 byłam Członkiem Rady Naukowej Oficyny Wydawniczej Verbum w Pradze.

W latach 2011-2016 pełniłam funkcję Redaktora tematycznego Czasopisma Naukowego „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu „Zarządzanie” (20 pkt MNiSW), w latach 2011-2013 byłam Członkiem Zespołu ds. Jakości Kształcenia, Instytutu Zarządzania i Ekonomii Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu. Od roku 2017 do nadal pełnię funkcję Członka Rady Wydawniczej Czasopisma Naukowego „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu „Zarządzanie”). W roku 2016 pełniłam funkcję redaktora tematycznego Forum Scientiae Oeconomia, Volume 4 (2016), No 2 *Economic and social problems of contemporary management*, (40 pkt. MNiSW).

- Rok 2019- obecnie (Sekretarz Katedry Zarządzania Akademii WSB).
- Rok 2016-obecnie (Członek Rady Naukowej Czasopisma „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu. Zarządzanie” (20 pkt MNiSW).
- Rok 2011-2016 (Redaktor tematyczny Czasopisma Naukowego „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu. Zarządzanie” [20 pkt MNiSW]).
- Rok 2011-2013 (Członek Zespołu ds. Jakości Kształcenia, Instytut Zarządzania i Ekonomii Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu).
- Rok 2011-2012 (Członek Rady Ekspertkiej działającej w ramach struktury organizacyjnej I Międzynarodowej Olimpiady Przedsiębiorczości w roku akademickim 2011/2012
- Rok 2009-2010 (Członek Rady Wydawniczej Zeszytów Naukowych Wyższej Szkoły HUMANITAS w Sosnowcu, Seria „Zarządzanie”.
- Rok 2009-2010 (Członek Rady Naukowej Oficyny Wydawniczej Verbum, Praga)

- Rok 2009-2010 (Członek Komisji Wydawniczej Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).
- Rok 2009-2012 (Członek Zespołu badawczego rozwoju organizacji w biznesie Kolegium Nauk o Zarządzaniu Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).
- Rok 2009-2012 (Członek Komisji do spraw studiów międzynarodowych Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).
- Rok 2008-2012 (Członek Senatu Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).
- Rok 2008-2010 (Członek Komisji ds. stypendialnych Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).
- Rok 2008-2010 (Członek Komisji ds. kształcenia Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).
- Rok 2008-2010 (Członek Zespołu Kompetencyjnego ds. utworzenia nowego kierunku studiów I stopnia logistyka w Wyższej Szkole Ekonomiczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej).

Jestem pomysłodawcą i organizatorem debaty pracodawców na temat Krajowych Ram Kwalifikacji w programach nauczania. Debata miała na celu nawiązanie współpracy z przedsiębiorcami w zakresie opiniowania i doradztwa w zakresie tworzenia programów nauczania na studiach I i II stopnia oraz studiów podyplomowych, organizowanych przez Instytut Zarządzania i Ekonomii Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu (Sosnowiec, 25.09.2012).

6.3. Informacja o osiągnięciach popularyzujących naukę lub sztukę

Bogate zaangażowanie zawodowe umożliwiło mi szeroką działalność popularyzatorską. Polegała ona zarówno na implementacji rozwiązań i opracowań naukowych w praktyce gospodarczej jak też wspieraniu działalności naukowej uczelni. Byłam organizatorem licznych szkoleń, konferencji naukowych krajowych i międzynarodowych, sympozjów i seminariów dla przedstawicieli sektora gospodarczego oraz pracowników placówek oświatowych. Pełniłam funkcję eksperta panelu: Polska – Czechy - Słowacja. Ponadnarodowe Centrum Logistyczne Gorzyczki-Vernovice i rozwój infrastruktury transportowej Śląsk 3.0, w ramach Cluster World

Congres II, 31.03-01.04.2016 Dąbrowa Górnicza. W zakresie Forum dla Wolności i Rozwoju Law4Growth, Katowice 2015 pełniłam funkcję eksperta dziedzinowego w ramach warsztatu „Kreowanie rynku pracy”. W 2014 roku (na podstawie pisma BM.5900.19.2015 z dnia 8.01.2015) uzyskałam wpis na listę w bazie kandydatów na członków rad nadzorczych prowadzonej przez Ministerstwo Skarbu Państwa.

Dodatkowo pełniłam funkcję moderatora panelu naukowo-dyskusyjnego „Współpraca uczelni wyższej z otoczeniem biznesu” w ramach Konferencji Naukowej „Współczesne koncepcje i strategie zarządzania. Teoria a praktyka” pod tytułem: „Współczesne koncepcje zarządzania w szkolnictwie wyższym” organizowanej przez Kolegium Nauk Humanistycznych i Społecznych Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 28-29.11 2012.

Współpracuję ze szkołami średnimi realizując liczne warsztaty w zakresie zarządzania dla uczniów klas mundurowych oraz profili menedżerskich. Od 2006 roku jestem egzaminatorem w zakresie przeprowadzania egzaminów zawodowych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej dla zawodu technik administracji. Brałam udział w Seminarium „Biznes dla edukacji. Jak skutecznie budować wizerunek pracodawcy w szkołach i na uczelniach? Jak kształcić zgodnie z potrzebami rynku?”, Seminarium w ramach projektu systemowego PO KL *Biznes dla edukacji* realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami, (Katowice 07.03.2013).

Od roku 2013 pracując na stanowisku adiunkta Katedry Zarządzania w Akademii WSB, gdzie aktywnie angażuję się w działalność na rzecz upowszechniania nauki włączając się w organizację konferencji naukowych oraz Festiwalu Nauki organizowanego przez Akademię WSB. Festiwal Nauki jest corocznym wydarzeniem popularno-naukowym, organizowanym pod patronatem m.in. Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Polskiej Akademii Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Centrum Nauki Kopernik i Narodowego Centrum Nauki, podczas którego w ponad 100 wykładach i warsztatach uczestniczy rocznie ponad 10 tyś. uczestników).

Intensywnie angażuję się w osiągnięcia popularyzujące naukę poprzez współpracę z sektorem gospodarczym reprezentowanym przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Regionalne Ośrodki Pomocy, Agencje Pracy, Szkoły średnie, Agencje Rozwoju Lokalnego, Instytucje administracji publicznej ze szczególnym

uwzględnieniem grup dyspozycyjnych tj. Policja, Straż Miejska, Straż Pożarna, Wojsko, Służba Celna, Inspekcja Transportu Drogowego oraz Służba Więzienna.

Zaprezentowałam raport badań własnych nt. „*Rozwój kariery zawodowej ambicją kobiet województwa śląskiego*”, w ramach IV Kongresu Kobiet Śląska Cieszyńskiego, (07-08 października 2016, Cieszyn). Udzieliłam wywiadu na temat „*Kultura organizacyjna pro i innowacyjna*” dla portalu Internet Manager - Synergia Nauki z Praktyką ISSN 1895-426X, (czerwiec 2016). Byłam prelegentką debaty panelowej pt. „*Girl's Power, czyli kobiety rządzą*”, organizowanej przez Wydział Zamiejscowy w Olkuszu Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej. Prowadzę działalność szkoleniową oraz doradczą w ramach współpracy z organizacjami pozauczelnianymi.

Od 2006 roku pełnię funkcję Członka Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, od roku 2014 jestem Członkiem oddziału TNOiK w Dąbrowie Górniczej, gdzie w latach 2014-2017 pełniłam funkcję Skarbnika. Od roku 2017 jestem Członkiem Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Katowicach. Od 2017 roku jestem członkiem Scientific and Technical Committee & Editorial Review Board on Humanities and Social Sciences (International Scientific Committee Riverside, Conneticut, CT 06878, USA, 2017). Od 2021 roku jestem członkiem European Academy of Management in Brussels (Belgia).

W ramach działalności organizacyjnej przy udziale Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju Fundacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach realizowałam PROJEKT 8.2.1 „WSPÓLPRACA DROGĄ DO INNOWACJI” STYPENDIA DLA NAUKOWCÓW”. Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VIII Regionalne Kadry Gospodarki Działanie 8.2 Transfer wiedzy Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw. W projekcie pełniłam funkcję Koordynator ds. staży i stypendiów. Projekt realizowany był w ramach współpracy 3 podmiotów: Lider – COMBIDATA Poland sp. z o.o. – biuro w Katowicach, Partner – Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju Fundacja Uniwersytetu Śląskiego, Partner – TUV NORD Polska sp. z o.o., z siedzibą w Katowicach. Projekt realizowany był w okresie od 01 października 2013 do 31 stycznia 2015.

6.4. Współpraca z otoczeniem gospodarczym

Poza systematycznie prowadzoną działalnością naukowo-badawczą i dydaktyczną, od 2017 roku jestem związana z państwowym przedsiębiorstwem produkcyjnym branży odzieżowej o wielkości średniego przedsiębiorstwa. Jest to przedsiębiorstwo państwowe z siedzibą w Raciborzu. Przedsiębiorstwo prowadzi swoją działalność od 1965 roku. Zajmuje się produkcją odzieży roboczej oraz odzieży medycznej. Początkowo (2017-2019) pełniłam funkcję dyrektora ds. personalnych. Do moich obowiązków należały: nadzór, kontrola i planowanie prac związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, tworzenie i realizowanie polityki personalnej; nadzór przestrzeganie i prawidłowe stosowanie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Koordynowałam prace zespołu ds. doskonalenia systemu wynagradzania, systemu motywacji oraz systemu szkoleń. Przygotowywałam oraz wdrażałam regulamin organizacyjny, regulamin pracy, regulamin wynagrodzeń oraz regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Na etapie wdrażania regulaminów ściśle współpracowałam z przedstawicielami związku zawodowego.

Od roku 2020 jestem członkiem Zarządu, pełnię funkcję zastępy dyrektora przedsiębiorstwa. Do moich podstawowych zadań należy reprezentowanie przedsiębiorstwa na zewnątrz. W ramach codziennych obowiązków zawodowych sprawuję kontrolę kierowniczą nad przedsiębiorstwem ze szczególnym uwzględnieniem podległych mi punktów handlowych, nadzoruję pracę punktów wdrażam nowe plany sprzedażowo-handlowe, nadzoruję pracę podległych mi pracowników oraz odpowiadam za kwestie związane z polityką personalną realizowaną w przedsiębiorstwie.

Od września 2021 przedsiębiorstwo jest w procesie konsolidacji (fuzji), która ma na celu przejęcie trzech przedsiębiorstw produkcyjnych o tej samej branży. Jako przedstawiciel zarządu jestem odpowiedzialna za sprawne przeprowadzenie konsolidacji przedsiębiorstw produkcyjnych. Jestem członkiem zespołu ds. łączenia przedsiębiorstw. Do moich zadań należy nadzór nad procesem łączenia przedsiębiorstw. Zgodnie z harmonogramem prac do moich zadań należy również: nadzór nad opracowaniem statutu i zarejestrowaniem przedsiębiorstwa w KRS, nadzór nad działalnością prawno-organizacyjną, działalnością kadrowo-płacową oraz nadzór na działalnością finansowo - księgową. W zakresie wskazanych obszarów do moich zadań należy współpraca z Kancelarią Doradcy Podatkowego), współpraca z Kancelarią Biegłego Rewidenta,

współpraca z Kancelarią Prawną w zakresie Prawa Pracy). Bezpośrednio współpracuję z kadrą najwyższego szczebla przedsiębiorstw konsolidowanych. Do moich zadań należy także sprawne przejęcie pracowników w ramach art. 231. KP wynikające z przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Nadzoruję pracę działów finansów-księgowych, działów handlowych oraz działów kadrowo-płacowych w procesie konsolidacji poprzez szkolenia, doradztwo i konsultacje.

Angażuję się również w zarządzanie produkcją. Jestem członkiem zespołu ds. doskonalenie i modernizacji zarządzania produkcją w ramach projektu „Krywań”, realizowanego w przedsiębiorstwie (w latach 2020-2022). Jako członek zespołu uczestniczę w procesie wdrożenia nowoczesnego systemu zarządzania produkcją. Implementacja ma na celu: analizę i diagnozę technicznego kosztu wytworzenia produktu, indeksację procesu magazynowania oraz doskonalenie procesu wytworzenia produktu gotowego z wykorzystaniem pełnej technologii.

Z moich obserwacji wynika, że przedsiębiorstwa coraz częściej dostrzegają potrzebę tworzenia własnych rozwiązań popartych wynikami prac badawczo-rozwojowych. Przedsiębiorstwo, w którym pracuję korzysta z takich rozwiązań poprzez nawiązywanie współpracy z ośrodkami naukowymi. Warto wskazać, że przedsiębiorstwo posiada współpracę z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Raciborzu. Założenia współpracy odnoszą się do realizacji wspólnych inicjatyw w postaci programów, projektów i usług o charakterze akademickim, technologicznym i naukowym. Dzięki porozumieniu studenci i pracownicy uczelni zyskują możliwość uczestnictwa w stażach, praktykach zawodowych i warsztatach w zakresie zarządzania produkcją. Przedsiębiorstwo współpracuje również z Fundacją Europejskich Inicjatyw na Śląsku z siedzibą w Bytomiu (PL) oraz z Zakładem Karnym w Raciborzu. Efektem współpracy jest opracowany i złożony międzynarodowy projektu pt. *Education and development as a form of support for the process of rehabilitation of persons deprived of liberty*, w ramach programu Round 2 KA2 Competition KA210-ADU - Erasmus + Small Scale Partnerships in the Adult Education Sector (projekt w trakcie oceny).

7. Podsumowanie osiągnięć naukowo-badawczych

Niniejszy Autoreferat zawiera prezentację mojego dorobku i osiągnięć naukowych. W okresie tych 20 lat, ściśle powiązanie pracy naukowej z praktyką gospodarczą wywarło największy wpływ na ewolucję i rozwój moich zainteresowań, a podsumowaniem tego jest zaprezentowana w Autoreferacie monografia pt. *Profesjonalizacja działalności lobbingsowej w świetle teorii i praktyki zarządzania. Studium badawczo- poznawczo*. Opracowanie to jest zwieńczeniem mojej dotychczasowej działalności naukowo-badawczej i wyrazem pogłębionego i wielokierunkowego spojrzenia na problematykę profesjonalizacji lobbingu w nurcie nauk o zarządzaniu i jakości. Przeprowadzone w tej pracy badania dotyczące literatury przedmiotu mają charakter syntetyzujący wraz z jej krytyczną analizą, zaś jej ocena badawcza dotycząca empirycznego przedstawienia wyników przeprowadzonych rozważań i analiz w temacie opracowanej koncepcji profesjonalizacji działalności lobbingsowej w Polsce.

Główny obszar badań naukowych został ulokowany w nurcie praktycznym, subdyscyplin takich jak: *zarządzanie zasobami ludzkimi, zachowania organizacyjne, przedsiębiorczość, wspomaganie decyzji kierowniczych, zarządzanie instytucjami publicznymi i organizacjami non-profit, a także zarządzanie marketingiem*. W ramach prezentowanych subdyscyplin zarządzania opracowałam **123** publikacje, które zostały opublikowane na łamach publikacji krajowych i międzynarodowych. Mój Indeks Hirscha wynosi **7** (162 cytowania) w bazie Google Scholar. Sumaryczny Impact Factor (Web of Sciences) wynosi 5,99 IF, a wskaźnik CiteScore (Scopus) wynosi **7,7**. Łączna liczba punktów MNiSW za publikacje naukowe wynosi 1108,88 z czego **15** punktów przypada na okres przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora, a **1093,88** po jego uzyskaniu.

Mój dorobek naukowy upowszechniany był na łamach różnych czasopism naukowych krajowych oraz międzynarodowych tj.: „*Ekonomika i Organizacja*”, „*Marketing i Zarządzanie*”, „*Przedsiębiorczość i Zarządzanie*”, „*Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas*”, „*Marketing i Rynek*”, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*”, „*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług*”, „*Monitor Prawa Celnego i Podatkowego*”, „*Sustainability*”, „*Human Resources for Health*”, „*European Research Studies Journal*”.



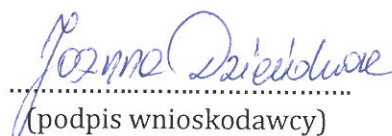
Jestem autorką monografii, które zostały wydane za pośrednictwem Wydawnictwa Naukowego PWN, Difin, Wydawnictwa Akademii WSB oraz Wydawnictwa Oficyna Wydawnicza Humanitas.

Konkludując, nadmieniam iż współpraca z każdym z wymienionych wydawnictw pozwoliła mi na kontakt z wieloma wybitnymi badaczami, co w perspektywie znajduje swoje odzwierciedlenie w międzynarodowej i krajowej współpracy w obszarze naukowo-badawczym oraz tworzeniem i utrzymywaniem wymiany myśli akademickiej.

Pełniąc funkcję redaktora tematycznego czasopisma (2011-2016), wydałam 16 Zeszytów Naukowych Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu oraz byłam współredaktorem czasopisma Forum Scientiae Oeconomia w Akademii WSB. Uczestniczyłam w 98 konferencjach naukowych krajowych (65) i międzynarodowych (33), na których zaprezentowałam 32 referaty. Uczestniczyłam w 26 projektach naukowo-badawczych o charakterze krajowym i międzynarodowym.

W omawianym okresie mocno angażowałam się w działalność organizacyjną uczelni, jako członek komisji uczelnianych, sekretarz Katedry Zarządzania, organizator konferencji naukowych, koordynator biur karier oraz koordynator ds. kształcenia doktorskiego. Moja aktywność dydaktyczna została wielokrotnie wyróżniana przez studentów oraz Władze Uczelni na podstawie wyników uzyskanych w drodze ankietyzacji cyklicznie przeprowadzanej w Akademii WSB. Za pracę organizacyjną i pracę badawczo-naukową otrzymywałam wielokrotnie nagrody oraz wyróżnienia przez Rektorów Uczelni, z którymi współpracowałam.

Jestem przekonana, że mój łączny dorobek i osiągnięcia naukowe w przedmiotowej problematyce stanowią istotny wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości.


.....
(podpis wnioskodawcy)

