

Prof. dr hab. Janusz Czekaj
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Aktualnie Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie

Kraków, dnia 15 maja 2024 roku

RECENZJA WNIOSKU
O NADANIE DR INŻ. KATARZYNIĘ MAŁGORZACIE SZYMAŃSKIEJ STOPNIA
DOKTORA HABILITOWANEGO W DZIEDZINIE NAUK SPOŁECZNYCH W
DYSCYPLINIE NAUKI O ZARZĄDZANIU I JAKOŚCI

1. Podstawa formalna recenzji

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo prof. dr hab. Jacka Otto, Przewodniczącego Rady ds. Stopni Naukowych Wydziału Zarządzania Politechniki Łódzkiej datowane na dzień 6 marca 2024 roku, informujące o powołaniu mnie w skład Komisji Habilitacyjnej i powierzeniu mi funkcji recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr inż. Katarzynie Szymańskiej w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Otrzymana przeze mnie w dniu 16 marca 2024 roku dokumentacja postępowania habilitacyjnego zawiera - oprócz ww. pisma - dokumenty formalne: pismo Rady Doskonałości Naukowej ws. wyznaczenia części Komisji Habilitacyjnej, Uchwałę Rady ds. Stopni Naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości Wydziału Zarządzania Politechniki Łódzkiej, harmonogram przebiegu postępowania habilitacyjnego dr inż. Katarzyny Szymańskiej, Uchwałę Senatu Politechniki Łódzkiej w sprawie (...) szczegółowego trybu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i formularze finansowe (umowy, rachunki, protokół odbioru, oświadczenie do celów podatkowych) oraz komplet dokumentów w postępowaniu habilitacyjnym dr inż. Katarzynie Szymańskiej: Wniosek przewodni, dane Wnioskodawcy (zał. 1), Dokument - dyplom potwierdzający posiadanie przez Kandydatkę stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu (zał. 2), Autoreferat przedstawiający opis kariery zawodowej, dorobku oraz osiągnięć w pracy naukowo-badawczej Kandydatki (zał. 3), Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny (zał. 4), cyfrowe kopie dokumentacji oraz cyfrowe kopie: 64 publikacji Kandydatki (w tym cyfrowej kopii monografii



habilitacyjnej, niezależnie od wydrukowanego egzemplarza), certyfikatów, staży i oświadczeń współautorów publikacji (zał. 5).

W dniu 21 marca br. otrzymałem, drogą elektroniczną, od Sekretarza Komisji Habilitacyjnej - Pani dr hab. inż. Edyty Marcinkiewicz prof. PŁ, dokumentację uzupełniającą do wniosku dr inż. Katarzyny Szymańskiej to jest: pismo (sprostowanie) Kandydatki, pkt. IV Autoreferatu, dane naukometryczne oraz Raporty cytowań z Biblioteki PŁ: Analiza bibliometryczna dorobku naukowego dr inż. Katarzyny Szymańskiej na podstawie bazy Scopus i Analiza bibliometryczna dorobku naukowego dr inż. Katarzyny Szymańskiej na podstawie bazy Web of Science Core Collection.

Ocenę dorobku habilitacyjnego dr inż. Katarzyny Szymańskiej przeprowadziłem w oparciu o Ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (aktualne odniesienie do aktu prawnego - tekst jednolity: z dnia 10 marca 2023, Dz. U. 2023, poz. 742) w zakresie spełnienia kryteriów określonych w art. 219 ust.1 pkt. 1, 2 i 3.

2.Podstawowe informacje o Kandydacie

Dr inż. Katarzyna Szymańska ukończyła w 1996 studia wyższe inżynierskie na Wydziale Chemicznym Politechniki Łódzkiej na kierunku technologia chemiczna uzyskując dyplom inżyniera chemii. W 1999 roku ukończyła 5-letnie studia dzienne magisterskie na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego uzyskując tytuł zawodowy magistra ekonomii.

W okresie od 2000-2010 roku była zatrudniona w dwóch uczelniach: Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi (2000-2009) i Polskim Uniwersytecie Wirtualnym w Łodzi (2002-2010), odpowiednio na stanowiskach asystenta i adiunkta oraz dydaktyka zdalnego nauczania i trenera kursów on-line.

W 2009 roku dr inż. Katarzyna Szymańska uzyskała stopień doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu nadany Uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 6 lipca 2009 roku na podstawie rozprawy doktorskiej pt. *„Kulturowe uwarunkowania zamian w funkcjonowaniu urzędu administracji publicznej”*. Promotorem rozprawy był prof. dr hab. Czesław Sikorski z Uniwersytetu Łódzkiego, a Recenzentami: dr hab. Agnieszka Sitko-Lutek prof. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie i dr hab. Wanda Błaszczyk prof. Uniwersytetu Łódzkiego. Tym samym Kandydatka spełniła wymogi określone w art. 219 ust. 1 pkt. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: z dnia 10 marca 2023, Dz. U. 2023, poz. 742).



Z dniem 4 listopada 2009 roku dr inż. Katarzyna Szymańska została zatrudniona na stanowisku adiunkta w Instytucie Zarządzania na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej, w którym pracuje do chwili obecnej; aktualnie jako adiunkt - pracownik badawczo-dydaktyczny.

3. Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Dr inż. Katarzyna Szymańska wskazała jako 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 (aktualne odniesienie do aktu prawnego - tekst jednolity: z dnia 10 marca 2023, Dz. U. 2023, poz. 742), autorską monografię pt. *„Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”*. Monografie habilitacyjne, nr 2374, ISBN 978-83-66741-82-9, o objętości 258 stron wydaną przez Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej w Łodzi w 2023 roku.

Monografia dr inż. K. Szymańskiej pt. *Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”* stanowi rezultat kilkuletnich studiów i badań empirycznych Autorki w aktualnym i niezwykle ważnym - z perspektywy rozwoju dwóch subdyscyplin nauk o zarządzaniu i jakości: zarządzania produkcją i technologią oraz zarządzania wartościami niematerialnymi - obszarze badawczym zarządzania kulturą organizacyjną przedsiębiorstw w warunkach czwartej rewolucji przemysłowej.

U podstaw monografii leży założenie, iż przemysł 4.0 oparty zasadniczo na integracji zaawansowanych technologii cyfrowych i automatyzacji procesów wytwórczych wymusza określone zmiany w sposobie zarządzania, strukturze, strategii, a w szczególności wymaga zmiany dotychczasowych modeli kultury organizacyjnej na nowy jej model, to jest model otwartej kultury organizacyjnej. Formułując przesłanki i cele monografii Autorka słusznie zauważa, że „(...) *pomimo powszechnie uznawanej roli kultury organizacyjnej w dążeniu do otwartości przedsiębiorstw, w literaturze przedmiotu poszczególne jej elementy lub cechy w odniesieniu do ery IR 4.0 są ciągle bardzo rzadko omawiane*” (Szymańska K., *Otwarta kultura organizacyjna...*, op. cit. s.11).

Zauważalną - zwłaszcza w literaturze krajowej - i dość precyzyjnie określoną przez Autorkę lukę badawczą w podjętym obszarze problemowym (tamże, s. 11-12) wypełnia wyżej wymieniona monografia Kandydatki, będąca według mojej wiedzy pierwszym na gruncie krajowym ustrukturalizowanym i zooperacjonizowanym oraz popartym własnymi badaniami empirycznymi ujęciem modelu otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa w warunkach przemysłu 4.0.



Skuteczne rozwiązanie podjętego problemu ukierunkowane na realizację trzech precyzyjnie sformułowanych (ściśłość, ograniczoność i użyteczność) komplementarnych celów badawczych monografii, a mianowicie: „(...) określenie, operacjonalizację i weryfikację empiryczną wymiarów otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0” - cel poznawczy, „(...) opracowanie narzędzia do badania kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0” - cel metodyczny i „(...) sformułowanie zaleceń i rekomendacji w zakresie kształtowania otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w celu efektywniejszego ich funkcjonowania w erze IR 4.0” - cel utylitarny (tamże, s.12).

Zważywszy zależności pomiędzy uwarunkowaniami ery IR 4.0, a kulturą organizacyjną przedsiębiorstw Autorka określiła poprawnie sformułowane i poddające się operacjonalizacji: hipotezę główną w brzmieniu „(...) otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 ma pozytywny wpływ na ich efektywność” (tamże, s.13) oraz cztery następujące hipotezy szczegółowe: „(...) H1: Im bardziej otwarta na przestrzeń kultura organizacyjna, tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0, H 2: Im bardziej otwarta na innowacje kultura organizacyjna, tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0, H3: Im bardziej otwarta na zmiany kultura organizacyjna, tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0, H 4: Im bardziej otwarta wewnątrz kultura organizacyjna, tym większa: a) efektywność finansowa oraz b) efektywność pozafinansowa funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4” (tamże, s.116 -117).

Pozytywnie oceniam zakres¹ i metodologię badań ściśle korespondujących z triadą celów i zbiorem hipotez badawczych. Na pozytywną ocenę zasługuje ustrukturalizowane podejście badawcze znajdujące odpowiednie odwzorowanie w układzie opracowania i logicznie skonstruowanej szczegółowej metodyce (model badawczy), umożliwiającej przeprowadzenie badań ilościowych i jakościowych. Za właściwy w kontekście przyjętych celów i hipotez badawczych uważam dobór metod i narzędzi badawczych oparty na integracji różnych metod szczegółowych, w szczególności umiejętnym połączenie badań ankietowych i eksperckich, a tym samym triangulacji określonych metod badawczych (tamże, s.113-114).

¹ Zakres przedmiotowy badań objął: określenie czynników determinujących kulturę organizacyjną przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0, rozpoznanie kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 i wymiarów jej otwartości i ocenę wpływu otwartej kultury organizacyjnej na efektywność przedsiębiorstwa. Badaniami przeprowadzonymi w okresie od 2018 do 2019 roku objęto 393 małe i średnie przedsiębiorstwa, zlokalizowane i funkcjonujące w Polsce i prowadzące działalność handlową, usługową i produkcyjną (Szymańska K., *Otwarta kultura organizacyjna...*, op. cit., s.13).



Monografia składa się z wstępu, czterech rozdziałów, podsumowania i wniosków, bibliografii, spisu tabel i spisu rysunków² oraz dwóch załączników³. Wstęp zawiera przesłanki wyboru tematyki, precyzyjne określenie problemu badawczego, przyjętych celów monografii i hipotezy głównej oraz omówienie płaszczyzn i metod badawczych.

Dwa pierwsze rozdziały monografii o analityczno-sprawozdawczym charakterze zostały oparte na niezwykle bogatych i wnikliwych studiach literaturowych, zarówno krajowej, jak i zagranicznej literatury przedmiotu.

I tak w rozdziale pierwszym pt. *W kierunku otwartej kultury organizacyjnej – podstawy epistemologiczne*, omówiono istotę i specyfikę funkcjonowania przedsiębiorstw w erze IR 4.0, podkreślając rangę otwartej kultury organizacyjnej. Wysokie walory poznawcze przedstawia analiza i systematyzacja zewnętrznych i wewnętrznych uwarunkowań ery IR 4.0 (Szymańska K., *Otwarta kultura organizacyjna...*, op. cit., s.25 i 30). Na uwagę i wyróżnienie zasługuje przegląd określeń i analiza składników kultury organizacyjnej (tamże, s.37-43), analiza ewolucji modeli kultur organizacyjnych (tamże, s.49-53) oraz specyfikacja zmian i cech kulturowych w kolejnych rewolucjach przemysłowych (tamże, s.54-57). Poglobiona krytyczna analiza i ocena wybranych, najbardziej reprezentatywnych koncepcji wymiarów kultury organizacyjnej (tamże, s.62) zaowocowała oryginalnym autorskim ujęciem otwartej kultury organizacyjnej i określeniem jej wymiarów: otwartości na przestrzeń, otwartości na innowacje, otwartości na zmiany i otwartości wewnętrznej (tamże, s.64-69), a także istotnych wyróżników sformułowanego w części metodologicznej modelu badawczego (tamże, s.115 i dalsze). Wysokie walory poznawcze i znamiona oryginalności reprezentuje także koncepcja procesu zarządzania otwartą kulturą organizacyjną w erze IR 4.0 (tamże, s. 75). Zaprezentowaną „ścieżkę świadomego zarządzania otwartą kulturą organizacyjną” można - podzielając opinię Autorki - uznać za jeden z kluczowych czynników wpływających na efektywność przedsiębiorstw w erze IR 4.0.

W rozdziale drugim zatytułowanym *Wymiary otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw*, Autorka skoncentrowała się na szczegółowej charakterystyce poszczególnych wymiarów otwartej kultury organizacyjnej - składowych teoretycznego modelu wyjaśniającego funkcjonowanie organizacji w erze IR 4.0 - ukierunkowanej na określenie profilu otwartej kultury organizacyjnej, jej atrybutów i determinant.

² W treści monografii zamieszczono 44 tabele i 59 rysunków.

³ Załącznik 1 to trzyczęściowy kwestionariusz ankiety dla kadry kierowniczej przedsiębiorstwa (Szymańska K., *Otwarta kultura...*, op. cit., s. 239-252), natomiast załącznik 2 zawiera kwestionariusz do badań eksperckich przeprowadzonych metodą delficką (tamże, s. 253-258).



Wymiar otwartości na przestrzeń Autorka słusznie wiąże z kulturą współdziałania (tamże, s.85), a otwartość na innowacje z cechami i potencjałem innowacyjnym przedsiębiorstwa (tamże, s.87 -91) oraz koncepcją „open innovation” (tamże, s. 93). Uzasadnianym jest teza, że otwartość na zmiany korespondująca z otwartością na innowacje jest ściśle związana z kreowaniem nowego typu metod, narzędzi i postulatów oraz wymaga zintegrowanego zarządzania zmianą i kulturą organizacyjną (tamże, s.98). Słusznym jest postulat Autorki powiązania wymiaru otwartości wewnętrznej z otwartą komunikacją oraz elastycznością przedsiębiorstwa (tamże, s.101) i zarządzaniem zasobami niematerialnymi (tamże, s.103).

Rozdział trzeci pt. *Metodyka badań* ma charakter metodologiczny ze szczególnym ukierunkowaniem na opracowanie podejścia badawczego adekwatnego do podjętego problemu, które konkretyzuje autorski model badawczy i specyfikacja racjonalnie dobranych metod szczegółowych. Zaproponowane postępowanie badawcze uwzględniające zarówno ilościowe, jak i jakościowe badania empiryczne jest logiczne i dobrze ustrukturalizowane (Szymańska K., *Otwarta kultura...*, op.cit., s. 107-110). Pozytywnie oceniam autorski model badawczy ukierunkowany na identyfikację zależności zachodzących pomiędzy założeniami ery IR 4.0, a kulturą organizacyjną przedsiębiorstw (tamże, s.117 i dalsze), w szczególności poprawnie przei przeprowadzony dobór zmiennych niezależnych: wymiary otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw i zmiennych zależnych: miary efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa w erze IR 4.0 (tamże, s. 119 - 124) oraz odpowiednich narzędzi ich pomiaru. Na uwagę i wyróżnienie zasługuje bogactwo, komunikatywnie zaprezentowanych metod analizy statystycznej (tamże, s.126-132) umiejętnie wykorzystanych w procesie opracowywania wyników badań empirycznych. Pozytywnie oceniam metodę doboru próbki badawczej (tamże, s.111) oraz metody⁴ i autorskie narzędzia badań empirycznych: Kwestionariusz ankiety (Szymańska K., *Otwarta kultura...*, op.cit., załącznik 1) oraz Kwestionariusz ekspercki (Szymańska K., *Otwarta kultura...*, op.cit., załącznik 2). Rozdział ten zamyka syntetyczna charakterystyka przedsiębiorstw objętych badaniami.

W rozdziale czwartym pt. *Kultura organizacyjna w praktyce przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce w erze IR 4.0 - wyniki badań* zaprezentowano przebieg i rezultaty przeprowadzanych własnych badań empirycznych. W pierwszej jego części przedstawiono wyniki badań dotyczące znajomości uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych ery IR 4.0

⁴ W badania ilościowych wykorzystano metodę badań ankietowych i technikę multimode, łączącą dwie techniki badawcze: CAPI (Computer Assisted Personal Interview) i CATI (Computer Assisted Telephone Interview), natomiast badania jakościowe zrealizowano metodą delficką.



oraz ich ocenę względem cech badanych firm (Szymańska K., *Otwarta kultura...*, op.cit., s.137-141).

Za niezwykle interesujące i cenne z punktu widzenia pragmatyki menadżerskiej należy uznać wyniki wielowymiarowej oceny stopnia otwartości kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw przeprowadzonej z perspektywy wymiarów otwartej kultury organizacyjnej względem zmiennych metrykalnych (tamże, s. 143-151). W rezultacie zastosowania odpowiednio dobranych metod analizy statystycznej możliwa była wieloaspektowa ocena różnic kulturowych badanych przedsiębiorstw, niezwykle przydatna w zarządzaniu otwartą kulturą organizacyjną (tamże, s. 152 i dalsze).

W ostatniej części monografii – *Podsumowaniu i wnioskach* Autorka przedstawiła syntetycznie rezultaty przeprowadzanych studiów i badań empirycznych, w szczególności zaś określiła poziom realizacji wyznaczonych celów monografii i weryfikacji hipotez badawczych, usystematyzowała uwarunkowania determinujące kulturę organizacyjną przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0, określiła atrybuty kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 i wymiary jej otwartości, przedstawiła ocenę wpływu otwartej kultury organizacyjnej na efektywność przedsiębiorstwa oraz dokonała samooceny wkładu monografii w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, wskazując na ograniczenia, wynikające z badań i kierunki dalszych badań w podjętym obszarze problemowym. Szczególnie cennym z punktu widzenia pragmatyki menadżerskiej jest zestaw rekomendacji określających główne kierunki przemian tradycyjnej kultury organizacyjnej na kulturę otwartą, jeden z kluczowych czynników sukcesu przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0.

Według mojej oceny monografia dr inż. K. Szymańskiej pt. *Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0* w pełni zasługuje na kwalifikację do kategorii osiągnięcia naukowego spełniającego wymogi ustawowe w postępowaniu na stopień doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Zakres problemowy monografii mieszczący się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości jest aktualny i ważny poznawczo, aplikacyjnie wartościowy i szczególnie istotny dla rozwoju nurtu zarządzania kulturą organizacyjną i subdyscyplin takich jak: zarządzanie produkcją i technologią oraz zarządzanie wartościami niematerialnymi.

Oceniana monografia stanowi oryginalne opracowanie naukowe o istotnych walorach poznawczych i użytkowych przedstawiające, oparte na bogatych i wnikliwych studiach literaturowych⁵ model otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa w warunkach czwartej

⁵ Spis literatury wykorzystanej w monografii liczy prawie ponad 400 pozycji z przewagą źródeł literatury zachodniej.



rewolucji przemysłowej (przemysłu 4.0) oraz rezultaty własnych badań w zakresie empirycznej weryfikacji i kształtowania wymiarów otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0.

O oryginalności monografii, a co za tym idzie o znaczącym wkładzie w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości świadczą następujące jej elementy:

- wybór aktualnego i ważnego problemu zarządzania otwartą kulturą organizacyjną w erze przemysłu 4.0,
- rozpoznanie i systematyzacja uwarunkowań funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw w erze IR 4.0,
- analiza i ocena koncepcji i ujęć wymiarów kultury organizacyjnej,
- przegląd określeń i analiza składników otwartej kultury organizacyjnej,
- autorska definicja i specyfikacja wymiarów otwartej kultury organizacyjnej,
- autorski model otwartej kultury organizacyjnej i jej determinantów,
- ramowa koncepcja procesu zarządzania otwartą kulturą organizacyjną w erze IR 4.0,
- autorski model badania otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0,
- autorskie narzędzia badania otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0,
- empiryczna identyfikacja i ocena wymiarów otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0,
- określenie wpływu otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w erze IR 4.0 na ich efektywność,
- wytyczne kształtowania otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0.

Moim zdaniem monografia dr inż. K. Szymańskiej pt. *Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0*” wypełnia występującą na gruncie krajowym lukę badawczą: teoretyczną - w zakresie kompleksowego i wielowymiarowego ujęcia modelu otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0, metodyczną - w zakresie podejścia i modelu badawczego otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0 i empiryczną - w zakresie analizy wpływu otwartej kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w erze IR 4.0 na efektywność.

Monografia Kandydatki spełnia najwyższe standardy pracy naukowej, znacząco wzbogacając krajową literaturę przedmiotu w obszarze podjętej problematyki. Potwierdza również kompetencje naukowe Autorki w zakresie badania złożonych problemów zarządzania współczesną organizacją gospodarczą.



Reasumując stwierdzam, że dr inż. M. Szymańska spełnia wymogi określone w art. 219 ust. 1 pkt. 2a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: z dnia 10 marca 2023, Dz. U. 2023, poz. 742).

4. Ocena pozostałego dorobku naukowo-badawczego

Dotychczasowy (w okresie 24 letniej pracy naukowej) ilościowy dorobek publikacyjny dr inż. K. Szymańskiej obejmuje (oprócz rozprawy habilitacyjnej) łącznie 59 publikacji naukowych (zał. 4, *Wykaz osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscyplin*, s. 2-8), na które składają się:

- 1 samodzielna monografia,
- redakcja naukowa 4 monografii,
- 30 samodzielnych i 20 artykułów we współautorstwie,
- 2 samodzielne i 2 współautorskie rozdziały w monografiach.

Średnioroczna liczba publikacji Kandydatki w całym okresie pracy naukowej jest stosunkowo niewielka, przy czym w okresie po uzyskaniu stopnia doktora dwukrotnie wzrosła do ustabilizowanego i satysfakcjonującego poziomu 3,64. Warto nadmienić, iż ¼ publikacji Kandydatki to opracowania w angielskim. Dr inż. K. Szymańska jest także autorem i współautorem 6 podręczników akademickich.

Prace naukowe dr inż. M. Szymańskiej były publikowane zarówno w wydawnictwach uczelnianych (głównie w Zeszytach Naukowych uczelni krajowych, takich między innymi jak: Politechnika Łódzka, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Uniwersytet Szczeciński, Społeczna Akademia Nauk w Łodzi, Uniwersytet Zielonogórski), ale także w czasopiśmie i wydawnictwach o zasięgu ogólnopolskim np. *Marketing i Rynek*, Wolters Kluwer, również czasopiśmie zagranicznych np. *Europeaan Research Studies Journal*.

Dorobek naukowy dr inż. M. Szymańskiej udokumentowany zbiorem 59 publikacji, w tym 55 po uzyskaniu stopnia naukowego doktora obejmuje zasadniczo trzy obszary problemowe (nurty badawcze), a mianowicie (por. zał. 3, *Autoreferat*, s.28-35, zał.6, *Cyfrowe kopie publikacji*): kulturę organizacyjną różnych typów organizacji i zależności między kulturą organizacyjną, a rozwojem różnych typów organizacji, a więc nurty mieszczące się w subdyscyplinie Zarządzania wartościami niematerialnymi i powiązane z problematyką rozprawy habilitacyjnej Kandydatki oraz uwarunkowania rozwoju małych i średnich

przedsiębiorstw; nurt badawczy który można przyporządkować do subdyscypliny Zarządzanie organizacjami gospodarczymi.

W ramach pierwszego z wymienionych nurtów Kandydatka zrealizowała grant badawczy pt.: „*Kultura organizacyjna, a uwarunkowania rozwoju MSP*” oraz uczestniczyła w realizacji projektu pt. „*Adaptacja przedsiębiorstw do głębokich zmian w otoczeniu zewnętrznym*” pod kierunkiem prof. dr hab. A. Zakrzewska - Bielawskiej. Rezultatem badań w warstwie poznawczej była identyfikacja i charakterystyka czynników kształtujących kulturę organizacyjną w organizacjach gospodarczych oraz kierunków zmian kultury organizacyjnej przedsiębiorstw w kontekście jej otwartości, a w warstwie metodologicznej zaprojektowania metod świadomego kształtowania pożądanej kultury organizacyjnej w różnych typach organizacji, w tym małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w urzędach administracji publicznej. Rezultaty badań zostały zaprezentowane w kilkunastu publikacjach, także w angielskim (por. zał.3, *Autoreferat*, s.29, zał.6, *Cyfrowe kopie publikacji*).

W ramach drugiego nurtu Kandydatka zrealizowała grant badawczy pt. „*Uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*” oraz uczestniczyła w realizacji zespołowego projektu badawczego pt. „*Zarządzanie nowoczesnymi przedsiębiorstwami: strategie, struktury, przywództwo*” pod kierunkiem prof. dr hab. A. Zakrzewska - Bielawskiej. Badania własne Kandydatka oparła na założeniu, że na proces zarządzania współczesnymi przedsiębiorstwami wpływają uwarunkowania rozwoju istotne dla różnych typów organizacji, w szczególności przedsiębiorstw z sektora MSP, które z kolei zmieniają kulturę organizacyjną (zał.3, *Autoreferat*, s.30). Istotnym i niezwykle cennym rezultatem przeprowadzonych studiów i badań jest identyfikacja najbardziej istotnych cech kultury organizacyjnej, kształtujących skuteczność procesu zarządzania organizacjami gospodarczymi, m.in. stosunek organizacji do otoczenia, relacje z otoczeniem i interesariuszami, identyfikacja barier kulturowych, motywy nowoczesnych koncepcji zarządzania. Rezultaty tych badań zostały zaprezentowane w 14 autorskich i współautorskich publikacjach (por. zał.3, *Autoreferat*, s.30, zał.6, *Cyfrowe kopie publikacji*).

Rezultaty studiów i badań w trzecim z wymienionych nurtów realizowanych przez Kandydatkę w ramach projektu finansowanego ze środków NCN pt.: „*Czynniki i metody rozwoju przedsiębiorczości technologicznej w firmach małej i średniej wielkości*”, pod kierunkiem prof. dr hab. S. Lachiewicza oraz we współpracy z Uniwersytetem Szczecińskim, Uniwersytetem Łódzkim i Uniwersytetem Studiów Ekonomicznych w Bukareszcie obejmują identyfikację i ocenę uwarunkowań wpływających na funkcjonowanie przedsiębiorstw sektora MSP, czynników determinujących rozwój przedsiębiorczości technologicznej w tej grupie

przedsiębiorstw oraz określenie modelu działań ukierunkowanych na wzrost innowacyjności i konkurencyjności ich produktów. Rezultaty tych badań zostały zaprezentowane w kilkunastu autorskich i współautorskich publikacjach (por.zał.3, *Autoreferat*, s.32- 36, zał.6, *Cyfrowe kopie publikacji*).

W publikacjach naukowych dr inż. K. Szymańskiej rozpatrywanych od strony merytorycznej i metodologicznej w sposób wyraźny widoczna jest zarówno formuła opisowa (przeglądowa), jak i zoperacjonizowane ujęcie diagnostyczno-projektowe. Reasumując pozostały dorobek publikacyjny Kandydatki - poza wiodącą monografią uznaną za znaczące osiągnięcie naukowej - rozpatrywany z punktu widzenia oryginalności i praktycznej użyteczności oceniam jako bardzo dobry.

Rejestrowane w bazach danych współczynniki naukometryczne dr inż. Katarzyny Szymańskiej na dzień na dzień: 8 stycznia 2024 roku (zgodnie z dodatkową dokumentacją przesłaną drogą mailową dnia 21 marca 2024 roku) potwierdzają zadowalający poziom Jej aktywności i rozpoznawalności publikacyjnej. I tak sumaryczny Impact Factor wyliczony zgodnie z rokiem publikacji wynosi 10,16 (por. *Dane naukometryczne*). Liczba cytowań publikacji Kandydatki wynosi odpowiednio: w bazie Google Scholar - 166 (78 - bez autocytowań) przy 34 indeksowanych pozycjach, Indeks Hirscha 6; w bazie Scopus - 20 (18 - bez autocytowań) przy 6 indeksowanych pozycjach, Indeks Hirscha 3; a w bazie Web of Science - 34 (32 bez autocytowań) przy 6 indeksowanych pozycjach, Indeks Hirscha 3.

Według raportu Biblioteki Politechniki Łódzkiej (por. *Analiza bibliometryczna dorobku naukowego na podstawie bazy Scopus*) liczba publikacji indeksowanych w bazie Scopus wynosi 6, liczba publikacji cytowanych 3, liczba cytowań 20, a Index Hirscha 3. Sumaryczny współczynnik Impact Factor (IF) z roku publikacji Kandydatki w tej bazie wynosi 5.8, sumaryczny współczynnik Impact Factor (IF) z roku 2022 - 9.5, zaś suma punktów za publikacje w czasopismach wg punktacji MNiSW/MEiN z roku publikacji 210, a suma punktów za publikacje w czasopismach wg wykazu MNiSW z 05.01.2024 r. - 230. Z kolei raport Analiza bibliometryczna dorobku naukowego na podstawie bazy Web of Science Core Collectio wskazuje na liczbę 6 indeksowanych publikacji, liczba publikacji cytowanych 3, cytowania 34, a Index Hirscha 3, sumaryczny współczynnik Impact Factor (IF) z roku publikacji Kandydatki w tej bazie wynosi 5.8, sumaryczny współczynnik Impact Factor (IF) z roku 2022 - 10,1, zaś suma punktów za publikacje w czasopismach wg punktacji MNiSW/MEiN z roku publikacji 222, a suma punktów za publikacje w czasopismach wg wykazu MNiSW z 05.01.2024 r. 300 (por. *Analiza bibliometryczna dorobku naukowego na*

podstawie bazy *Web of Science Core Collection*). Przedstawione wskaźniki można uznać za satysfakcjonujące.

Istotnym obszarem aktywności naukowej dr inż. K. Szymańskiej jest uczestnictwo w krajowych i zagranicznych konferencjach naukowych. Kandydatka po uzyskaniu stopnia doktora wzięła udział w 38 konferencjach naukowych, w tym w 4 zagranicznych, wygłaszając 7 referatów i przewodnicząc 3 sesjom. Ponadto pełniła funkcję członka Rady Naukowej sześciu konferencji (por. zał.3, *Autoreferat*, s.37, zał.4, *Wykaz osiągnięć...*, op.cit. s. 8-11).

Na szczególną uwagę i wyróżnienie zasługuje udział Kandydatki w 6 projektach badawczych, w tym projekcie finansowanego ze środków NCN w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych (por. zał.4, *Wykaz osiągnięć...*, op.cit. s. 12).

Aktywność naukowa dr inż. K. Szymańskiej obejmuje także recenzowanie prac naukowych. Kandydatka wykonała 55 recenzji artykułów przeznaczonych do publikacji czasopiśmie krajowych, takich m.in. jak „Marketing i Rynek” czy „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” i 20 recenzji rozdziałów w monografiach (por. zał.4, *Wykaz osiągnięć...*, op.cit. s. 12).

Ważnym elementem aktywności naukowej Kandydatki jest także sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w dwóch pracach doktorskich obronionych na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej: Agnieszki Pol pt.: *Kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze IR 4.0* i Bartłomieja Lisowskiego pt.: *Conditions for building a technological advantage of SMAT enterprises in the age of Industry 4.0* (por. zał.3, *Autoreferat*, s.35).

Warto w tym miejscu nadmienić, iż dr inż. K. Szymańska była wielokrotnie wyróżniana Nagrodami Rektora za działalność naukową i osiągnięcia dydaktyczne (por. zał.3, *Autoreferat*, s.36).

5. Ocena aktywności naukowej lub artystycznej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Z dostarczonej dokumentacji wynika, że dr inż. K. Szymańska odbyła 3 naukowe staże zagraniczne, a mianowicie: dwutygodniowe staże w Akademii Finansów w Lwowie (okres 17-30.08.2014 r.) i Wyższej Szkole a Przedsiębiorczości (Vysoká škola Podnikání), Ostrawa, Czechy (okres 31.05.2013-11.06.2013 r.) Ponadto Kandydatka była uczestnikiem 2-dniowego Global Entrepreneurship Week w Rotterdamie (18-19.11.2015 r.).

Kandydatka jeszcze przed uzyskaniem stopnia doktora uczestniczyła w realizacji 3 projektów badawczych: *Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności na terenach słabo zurbanizowanych województwa łódzkiego*, współautorski projekt realizowany dla RSI w

Łodzi (2005r.), *Europa-Asia Link Innovation management and technology transfer; developing a new joint master's programme (IMTT)*, projekt realizowany przez WSHE w Łodzi (2006 r.) i *Innovation management and technology transfer developing a new joint masters programme (IMTT)* projekt realizowany przez WSHE w Łodzi (2008 r.)

Dr inż. K. Szymańska jest członkiem międzynarodowego stowarzyszenie Eurasia Business and Economics Society – EBES. The Global Labor Organization; FOM University of Applied Sciences; Turcja i Stowarzyszenia Organizatorów Ośrodków Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce, SOOIP⁶.

W okresie po uzyskaniu stopnia doktora Kandydatka współpracowała także z kilkoma krajowymi uczelniami, głównie w obszarze dydaktyki, m.in. z Collegium Witelona, Wydziałem Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego (por. zał.3, *Autoreferat*, s.36, *Wykaz osiągnięć...*, op.cit. s. 12).

Biorąc pod uwagę przedstawione informacji stwierdzam, że dr inż. K. Szymańska spełnia wymogi określone w art. 219 ust. 1 pkt. 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity: z dnia 10 marca 2023, Dz. U. 2023, poz. 742).

6. Ocena osiągnięć dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę

Dr inż. K. Szymańska jest doświadczonym dydaktykiem z ponad 20-letnim stażem zawodowym. W okresie dotychczasowej pracy zawodowej przebiegającej zasadniczo w Politechnice Łódzkiej prowadziła zajęcia dydaktyczne w formie wykładów i ćwiczeń z 10 przedmiotów z zakresu dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości na studiach I i II stopnia oraz studiach podyplomowych. Od 2010 r. prowadzi również seminarium dyplomowe, także w języku angielskim. Dotychczas wypromowała 67 dyplomantów oraz kilkunastu absolwentów studiów podyplomowych. Ponadto Kandydatka jest autorem i współautorem 10 rozdziałów w 6 podręcznikach akademickich opublikowanych przez renomowane wydawnictwa takie jak: Difin i Oficyna a Wolters Kluwer business. Jest także autorem pomocniczych materiałów dydaktycznych na platformie e-learningowej Politechniki Łódzkiej (WIKAMP).

Współautorski (przy udziale Kandydatki) podręcznik pt. *Podstawy zarządzania. Teoria i ćwiczenia*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012 przygotowany pod redakcją

⁶ Dr inż. K. Szymańska jest także członkiem grupy badawczej Opi 4.0 - Organizational Problems Industry 4.0 Research Group, działającej przy Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej.



prof. dr hab. A. Zakrzewskiej - Bielawskiej został nagrodzony w XI Konkursie Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania PAN.

Dr inż. K. Szymańska od 2022 roku do chwili obecnej współpracuje z Collegium Witelona Uczelnią Państwową prowadząc zajęcia warsztatowe z zarządzania strategicznego na studiach podyplomowych *"Executive Master Of Business Administration"* (por. zał. 3, *Autoreferat*, s.41-42).

Kandydatka w okresie dotychczasowej pracy prowadziła aktywną działalność organizacyjną w macierzystej uczelni uczestnicząc w pracach wielu uczelnianych lub wydziałowych komisji i zespołów (zob. zał. 4, *Wykaz osiągnięć...*, op.cit. s. 15). Aktualnie jest członkiem Rektorskiego Zespołu Ekspertów ds. Sztucznej Inteligencji, członkiem grupy badawczej Opi 4.0 - Organizational Problems Industry 4.0 Research Group, działającej przy Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej oraz członkiem zespołu konkursowego oceniającego wnioski o przyznanie nagrody za wybitne osiągnięcia dydaktyczne dla pracowników Wydziału OiZ PŁ. W latach 2010-2023 była członkiem komitetów organizacyjnych wielu konferencji i seminariów naukowych (por. zał. 3, *Autoreferat*, s.45).

Na uwagę i wyróżnienie zasługuje wieloletnia (lata 2014-2020) współpraca dr inż. K. Szymańskiej z praktyką gospodarczą, w szczególności instytucjami administracji państwowej: Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego (ekspert w ramach regionalnego programu RPO na lata 2014-2020 w obszarze Rozwój działalności MSP, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw), czy Urzędem Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego. Kandydatka jest autorem wielu ekspertyz dla praktyki gospodarczej⁷.

7. Konkluzja

Przedstawione powyżej oceny zebrane łącznie jednoznacznie wskazują, iż osiągnięcia naukowo-badawcze dr inż. Katarzyny M. Szymańskiej, w tym Jej autorska monografia pt. *„Otwarta kultura organizacyjna przedsiębiorstw w erze Przemysłu 4.0”*. Monografie habilitacyjne, nr 2374, wydana przez Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej w Łodzi w 2023 roku, stanowią znaczący wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości spełniając

⁷ To między innymi takie ekspertyzy jak: „Obszary i efekty współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi w korytarz łódzko-warszawskim” - ekspertyza wykonana dla projektu „Systemowe wsparcie procesów zarządzania JST”, PO KL, „Zarys koncepcji programu rozwoju i wsparcia sektora design w województwie wielkopolskim” – ekspertyza wykonana na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego województwa wielkopolskiego, Analiza środowiskowa dla programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki – ekspertyza wykonana dla Wydziału Procedur i Pomocy Technicznej, Departament Programów Wsparcia Innowacji i Rozwoju Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (por. zał. 3, *Autoreferat*, s.45).



tym samym wymogi art. w art. 219 ust.1 pkt. 1, 2 i 3, Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (aktualne odniesienie do aktu prawnego - tekst jednolity: z dnia 10 marca 2023, Dz. U. 2023, poz. 742).

Uwzględniając powyższe przedkładam wniosek o nadanie dr inż. Katarzynie Małgorzacie Szymańskiej stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

