

Recenzja dorobku naukowego doktor Agnieszki Krugielki

Podstawa wykonania recenzji: Pismo Politechniki Poznańskiej w sprawie oceny osiągnięć i przygotowania recenzji (Uchwała nr. 135/2020-2024 Rady Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości).

Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz.U. z 30 sierpnia 2018 roku. poz.1669).

I. Informacje podstawowe o kandydatce do stopnia naukowego doktora habilitowanego

Przebieg pracy zawodowej i dotychczasowe kompetencje kandydata

Pani Agnieszka Krugielka uzyskała stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w 2007 roku na Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (Tytuł rozprawy: „Uwarunkowania skuteczności decyzji kierowniczych w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce”, promotorem pracy był prof. dr hab. Czesław Glinkowski).

Od 2004 roku pracowała jako asystent a później adiunkt w Zachodniej Wyższej Szkole Handlu i Finansów Międzynarodowych w Zielonej Górze.

Od 2009 roku jest adiunktem w Politechnice Poznańskiej (Zakład Zarządzania Produkcją i Logistyką, Wydział Inżynierii Zarządzania).

II Ocena działalności naukowej

Pani doktor A. Krugielka opublikowała 4 monografie (w tym 3 współautorskie), 19 rozdziałów w pracach zwartych oraz 29 artykułów. Większość artykułów została opublikowana na łamach takich czasopism, jak: „Management”, „Organizacja i zarządzanie”, „Journal of Intercultural

Management”, „Marketing i Rynek”, „Journal of Management and Finance”, „International Journal of Environmental Research and Public Health”, „European Research Studies Journal”.

W 2021 roku kandydatka opublikowała (wspólnie z innymi autorami) artykuł na łamach „Journal of Cleaner Production”.

Do głównych obszarów zainteresowań kandydatki zaliczyć należy koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu (publikacje: monografia autorska pt. „Modelowanie CSR w odniesieniu do klienta wewnętrznego” Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej; “The Analysis of CSR Activities in Selected Enterprises of Wielkopolska Region”, w: “Contemporary Corporate Management,” K. Grzybowska, A. Stachowiak (eds), Publishing House of Poznan University of Technology, Poznan 2009; “CSR In Middle sized Polish and French enterprises – the comparative analysis of HR policy”, (współautor G. Bartkowiak) w: D. Lewicka (red.) “Organization. Management. Competitiveness, Social Responsibility, Human Capital”, AGH University of Science and Technology Press, Kraków 2010) oraz zagadnienie związane z procesami zarządzania ludźmi (np. “The role of recruitment agencies in the process of recruitment and selection of staff, based on the Poznan market at the time on economic recession” (współautorstwo W. Rosiak - Ryczkowska, M. Magdziak), (in) “Entrepreneurship and Innovation” - H. Włodarkiewicz-Klimek (ed), Monography ED1, Publishing House of Poznan, University of Technology, 2010; “Strategia kadrowa jako działanie optymalizujące korzystanie z potencjału pracowników”, p. 45-56, w: “Pracownicy 65 plus - perspektywa pracowników i pracodawców. Korzyści i zagrożenia, postawy i dobre praktyki w ich zatrudnianiu”, redakcja - G. Bartkowiak).

Pani doktor uczestniczy w licznych projektach naukowych (np. Projekt Nici z Planety – realizowany z KN Enactus, CSR 2023, Zarządzanie kapitałem intelektualnym instytucji edukacyjnych i przedsiębiorstw w kontekście oddziaływania na lokalną i regionalną gospodarkę (2021), kierownik, Projekt EmerSense - realizowany w ramach działalności KN Enactus 2020 -2021, CSR, Projekt BeeCO – realizowany w ramach działalności KN Enactus 2020, CSR) oraz konferencjach naukowych. Uczestniczyła w przygotowaniu 5 konferencji (jako członek komitetu organizacyjnego i naukowego).

Doktor A. Krugielka jest aktywną członkinią wielu fundacji (np. Fundacji na Rzecz Tworzenia Wartości Wspólnej przez Studentów, Fundacji Inotech, Fundacji Anioły Edukacji (komitet organizacyjny Fundacji). Aktywnie współpracuje z otoczeniem społeczno-gospodarczym

uczelni (w 2017, 2021 oraz 2022 roku otrzymała nagrodę Best Faculty Advisor dla najlepszego opiekuna naukowego Enactus w Polsce).

Wartość punktowa publikacji kandydatki po uzyskaniu tytułu doktora wynosi 1556 pkt. (1314 pkt. wartość punktowa po Komunikacie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 17 lipca 2023 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych). W bazie Google Scholar jej publikacje są cytowane 185 razy (h-index = 5), a bazie Scopus - 32.

W okresie od marca do czerwca 2023 roku, kandydatka realizowała staż naukowy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. „Celem stażu naukowego było nawiązanie współpracy, wymiana doświadczeń naukowych oraz transfer wiedzy dotyczącej badań naukowych nt. Społecznej odpowiedzialności w biznesie, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru klienta wewnętrznego”.

O aktywności naukowej kandydatki świadczą jej publikacje naukowe (w czasopismach, które zgodnie z decyzją MEN otrzymały 100-140 punktów) oraz aktywny udział w konferencjach naukowych oraz w licznych projektach naukowych i wdrożeniowych.

Ocena głównego osiągnięcia

Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 kandydatka/kandydat do stopnia naukowego doktora habilitowanego powinna/powinien „posiadać w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej: 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub

b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne (cytat, art. 219 ustawy).

Kandydatka w przedstawionej dokumentacji wskazuje na jedną monografię i 7 artykułów - tematycznie powiązanych.

Pani doktor w swojej monografii (główne osiągnięcie naukowe) podejmuje problematykę CSR z punktu widzenia klienta wewnętrznego. Koncepcja klienta wewnętrznego rozwinęła się pod wpływem praktyki i teorii zarządzania jakością (głównie podejścia procesowego), idei łańcucha jakości, a także rozwoju lean, reengineeringu oraz koncepcji market-focus HRM, według której istnieją zależności między satysfakcją klienta wewnętrznego a satysfakcją klientów tradycyjnych. Pomimo wątpliwości uznaje się, że klienci wewnętrznymi mogą przejawiać wiele zachowań - w tym zachowania obywatelskie.

Głównym celem teoretycznym pracy - jak stwierdza autorka - było wykreowanie autorskiego modelu społecznej odpowiedzialności biznesu (w oparciu o analizę literatury przedmiotu i przeprowadzone do tej pory badania), pozwalającego na zmniejszenie luki w obszarze CSR w odniesieniu do klienta wewnętrznego. Autorka sformułowała 9 hipotez i 3 główne problemy badawcze oraz 9 pytań /problemów szczegółowych.

Mankamentem pracy jest wielość wykorzystanych i nie do końca zobiektywizowanych pojęć (np. troska przedsiębiorstw o wizerunek przyjaznego pracodawcy, model szkoleń, zaangażowanie przedsiębiorstw w CSR, poziom zaangażowania przedsiębiorstw w CSR, poziom zarządzania wiedzą, poziom zaangażowania firm w CSR). W tego typu pracach mamy do czynienia raczej z deklaracjami. W przeciwnym razie należałoby oddzielnie (i z wykorzystaniem porównań) badać poszczególne zmienne i ich poziomy, zakresy. W pracy brakuje jednoznacznych odniesień do praktyki zarządzania, a w szczególności do realnego wykorzystania poszczególnych pomysłów. Dla przykładu, omówiona koncepcja szkoleń (wybiegających w przyszłość) nie zakłada, że już dziś istnieją różne podejścia do szkoleń i jakaś część organizacji już dawno nie reaguje tylko na pojawiające się potrzeby. Warto też zwrócić uwagę na ograniczenia szkoleń - szczególnie, kiedy odnosimy je do koncepcji klienta wewnętrznego.

Wiara w skuteczność proponowanych rozwiązań (np. wprowadzenia procedur rekrutacyjnych i selekcyjnych) może być zgubna - szczególnie, że w obszarze zatrudniania istnieją już ciekawe rozwiązania organizacyjne (np. podawanie pytań z wyprzedzeniem, angażowanie przyszłych współpracowników, możliwość pobytu w firmie przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu itp.). Wartości, tak ważne dla funkcjonowania każdego podmiotu, przejawiają się w działaniu a nie w deklaracjach.

W przyszłości większy nacisk musi być położony na omówienie negatywnych aspektów podejmowanych prospołecznych działań (np. postulowana silna identyfikacja

pracowników z organizacjami może być źródłem zachowań nieetycznych). W każdej pracy są pewne mankamenty a ich wskazanie służy tylko temu, aby nakreślić przyszłościowe kierunki badań.

Do silnych stron pracy zaliczyć należy:

- opracowanie autorskiego modelu szkoleń ukierunkowanych na rozwój organizacji i pracownika,
- zaproponowanie koncepcji zarządzania pracownikami o zróżnicowanym stażu pracy - jako przykład dobrych praktyk w obszarze CSR,
- dostrzeżenie wielowątkowej i wielowymiarowej problematyki CSR,
- opracowanie autorskiego modelu społecznej odpowiedzialności biznesu,
- opracowanie nowego narzędzia badawczego,
- opracowanie rekomendacji odnoszących się do strategii zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.

Uznać należy, że praca może być przydatna dla osób zajmujących się problematyką społeczną funkcjonowania organizacji. Ważne jest to, aby na pierwszym planie w działalności CSR był pracownik (ale tutaj nie potrzeba odwoływania się do jakiejś koncepcji marketingowej, lecz do zwykłej ludzkiej przyzwoitości). Zarządzanie jest przecież wyrażaniem szacunku do drugiego człowieka (choć wiemy, że takie sformułowanie może być obce dla ideologii korpo).

III Charakterystyka dorobku dydaktycznego i popularyzującego naukę

Kandydatka prowadzi zajęcia na studiach I i II stopnia, studiach podyplomowych oraz na studiach Executive Master of Business Administration. Jest wykładowcą następujących przedmiotów: Zachowania organizacyjne, Marketing międzynarodowy, Komunikacja interpersonalna, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Kierowanie zespołem.

Pełniła funkcję promotora ok. 100 prac dyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, mobbingu, jakości obsługi klienta, public relations oraz społecznej odpowiedzialności w biznesie. Od 2012 roku organizuje autorskie warsztaty dotyczące komunikacji interpersonalnej oraz przygotowania absolwentów do rynku pracy. Pani doktor pełni funkcję opiekuna naukowego dwóch kół naukowych: Enactus od 2013 roku oraz KN – Mówcy Politechniki – od 2018 do 2022 roku (MSKN DISCUSSIO – od 2022). Aktywnie uczestniczy w różnych przedsięwzięciach promujących naukę (np. współpracując z administracją samorządową).

Konkluzja

Zgodnie z Ustawą Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce - art. 219, stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

„1. posiada stopień doktora;

2. posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej: a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, oraz - 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej”.

Warunki ustawowe zostały przez Panią doktor Agnieszkę Krugielkę spełnione. Dlatego wnioskuję o nadanie jej stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.