

09.09.2022r.



Szczecin, 01.09.2022 r.

dr hab. Katarzyna Gadomska-Lila, prof. US
Uniwersytet Szczeciński

Ocena osiągnięć naukowych dr Renaty Brajer-Marczak w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

Podstawa oceny

Podstawę formalną oceny stanowi pismo dr hab. Estery Piwoni-Krzeszowskiej, prof. UEW – Dziekana Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, z dnia 30.05.2022 r., informujące, że Rada Naukowa Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości działając na podstawie art. 221 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.), powołała komisję habilitacyjną w celu przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego dr Renaty Brajer-Marczak w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, powierzając mi funkcję recenzenta w tym postępowaniu.

Podstawę prawną sporządzenia recenzji stanowiły przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668). Do oceny przedstawione zostały następujące prace i dokumenty:

- wniosek dr Renaty Brajer-Marczak skierowany na Wydział Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, za pośrednictwem Rady Doskonałości Naukowej, o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości;
- kopia dokumentu potwierdzającego uzyskanie stopnia doktora;
- osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego – monografia „Zaangażowanie pracowników w doskonalenie procesów biznesowych”, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2021;
- autoreferat zawierający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej oraz dydaktycznej i popularyzujących naukę;

- wykaz osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny;
- oświadczenie o udziałach w publikacjach naukowych;
- kopie dokumentów potwierdzających wybrane osiągnięcia;
- kopie wybranych publikacji naukowych w ramach wyodrębnionych nurtów badawczych;
- oświadczenia dotyczące prowadzonych postępowań;
- nośnik pamięci zawierający kopie wybranych dokumentów złożonych w wersji papierowej.

Dostarczona dokumentacja jest kompletna i wystarczająca do przeprowadzenia oceny. Jednocześnie oświadczam, że nie jestem współautorką żadnej z opublikowanych przez dr Renatę Brajer-Marczak prac naukowych, a także recenzentem w procesach wydawniczych publikacji przedłożonych do recenzji.

Podstawowe dane o przebiegu pracy naukowo-dydaktycznej Habilitantki

Dr Renata Brajer-Marczak uzyskała stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii: ekonomiki przedsiębiorstwa w 2001 r. na Wydziale Gospodarki Narodowej Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Podstawę nadania stopnia stanowiła dysertacja „Autonomizacja jednostek wewnętrznych przedsiębiorstwa. Formy, procedury i uwarunkowania”, której promotorem był prof. dr hab. inż. Stanisław Nowosielski. Pracę zawodową Habilitantka rozpoczęła w 1993 r. początkowo na stanowisku asystenta w Katedrze Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstwa, na Wydziale Gospodarki Narodowej, Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, a następnie na stanowisku adiunkta w tej katedrze, dalej zmieniając bądź katedry, bądź wydziały. Ostatecznie od 2019 r. do chwili obecnej dr Renata Brajer-Marczak jest zatrudniona w Katedrze Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstwa, na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Ocena wskazanego przez Habilitantkę osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Dr Renata Brajer-Marczak jako istotne osiągnięcie naukowe opisane w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wskazała monografię „Zaangażowanie pracowników w doskonalenie procesów biznesowych”, opublikowaną w 2021 r. przez Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Recenzentami wydawniczymi monografii byli: prof. dr hab. Dagmara Lewicka oraz dr hab.

Marek Kunasz, prof. US. Książka liczy 262 strony. Składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu rysunków i tabel oraz załączników.

Podjęta w monografii problematyka łączy dwie kategorie – zarządzanie procesami oraz zaangażowanie pracowników, szczególnie ukierunkowane na doskonalenie procesów. Obie kategorie wpisują się w przedmiot badań dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, akcentując dynamiczne spojrzenie na organizację. Coraz większa złożoność i kompleksowość procesów sprawia, że uzasadnionym staje się poszukiwanie sposobów ich usprawniania. Wykorzystując dorobek szkoły prakseologicznej, Habilitantka zabrała głos w dyskusji na temat źródeł tej sprawności, upatrując jej w postawach pracowników, głównie w ich zaangażowaniu w doskonalenie procesów biznesowych. Identyfikując problem badawczy „w jaki sposób można wyjaśnić istotę zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych oraz jakie czynniki temu zaangażowaniu sprzyjają, a co powoduje brak zainteresowania doskonaleniem procesów wśród ich wykonawców” (s. 13), sformułowała sześć pytań szczegółowych dotyczących: czynników wpływających na zaangażowanie pracowników w doskonalenie procesów biznesowych, możliwości i sposobów zwiększania zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych, ograniczeń i barier zwiększania zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych oraz korzyści osiągniętych przez organizacje oraz pracowników podejmujących działania doskonalące procesy biznesowe. Powyższe kwestie stanowiły podstawę zdefiniowania celu głównego, którym było „określenie istoty zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów oraz eksploracja czynników je stymulujących i hamujących” (s. 13). Cel ten został uzupełniony o cele szczegółowe w podziale na teoriopoznawcze, metodyczno-empiryczne oraz aplikacyjne (s. 13-14). Stanowiły one przesłankę do zaprojektowania postępowania badawczego, którego realizacji służyły zróżnicowane metody badawcze. Odnosząc się do zakreślonych przez Autorkę ram koncepcyjnych i kierunków poszukiwania skutecznych rozwiązań postawionego problemu oraz realizacji założonych celów, zwraca uwagę, że z jednej strony prowadzone przez Habilitantkę rozważania dotyczące podjętego tematu zostały bardzo dobrze ustrukturalizowane, poczynwszy od postawienia problemu, przeprowadzenia studiów literaturowych, określenia metodyki badań, po prezentację ich przebiegu i wyników, a także ograniczeń, a następnie nakreślenie dalszych kierunków badań; z drugiej jednak strony zakres tych rozważań jest wąski, na co wskazują postawione cele, skupione na kwestiach definiowania zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych i identyfikowania czynników stymulujących i

hamujących to zaangażowanie, ponadto nie zawsze są one konsekwentnie realizowane, a przyjęta w tym zakresie metodyka pozostaje dyskusyjna.

Układ monografii zbudowany na osi teoria-metoda-empiria jest logiczny i dobrze służy przejrzystej prezentacji zamiarów badawczych. W konsekwencji wyraźnie zarysowują się dwie części opracowania – teoretyczna i metodyczno-empiryczna.

Cześć teoretyczna stanowi studium dotyczące zarządzania procesowego, doskonalenia procesów biznesowych oraz zaangażowania pracowników w doskonalenie tych procesów. W ramach tej części Autorka podjęła próbę rozstrzygnięcia dylematów definicyjnych dotyczących m.in. takich kategorii jak: zarządzanie procesami, orientacja procesowa czy podejście procesowe w zarządzaniu. Kluczowe z tych pojęć zostały zaprezentowane w kontekście wybranych nurtów i koncepcji zarządzania, choć nie uzasadniono, jakie były kryteria doboru konkretnych nurtów i koncepcji. Porządkując zależności między kategoriami skupionymi na procesach, Habilitantka szczególną uwagę zwróciła na kwestię doskonalenia procesów. Ta część opracowania potwierdza rozległą wiedzę dr Renaty Brajer-Marczak w zakresie szeroko pojętego zarządzania procesowego. Prowadząc rozważania dotyczące doskonalenia procesów biznesowych, Autorka wskazała na perspektywy i uwarunkowania doskonalenia tych procesów, a także metodyki możliwej do wykorzystania w tym zakresie. Tym zagadnieniom warto jednak było poświęcić więcej uwagi, podobnie jak specyfice procesów biznesowych, ich charakterystyce i klasyfikacji zwłaszcza, że założono, iż w monografii obiektem zainteresowań będą przedsiębiorstwa i inne organizacje (s. 34). Warto było zatem ten wątek rozwinąć. Zwieńczenie rozważań prowadzonych w części teoretycznej stanowiła kategoria zaangażowania pracowników, którą Habilitantka rozpatrywała w kontekście doskonalenia procesów biznesowych. Autorka trafianie stwierdziła, że kategoria zaangażowania jest złożona, wielowymiarowa i w literaturze przedmiotu prezentowana z różnych perspektyw oraz opisywana przy pomocy różnych terminów. Uwzględniając ten fakt, wskazana byłaby zatem większa konsekwencja w podejściu do tego zagadnienia. Z jednej bowiem strony Habilitantka stwierdza, że w literaturze zaangażowanie prezentowane jest na trzy sposoby jako *commitment*, *involvement* oraz *engagement* i dalej prezentując poszczególne pojęcia wskazuje, że rozważania prowadzone w monografii dotyczą *work engagement*, z drugiej strony operacjonalizując to pojęcie nie odnosi się do kluczowych tez Schaufeli’ego, a bazuje na modelu przywiązania Klein i współautorów (*commitment*), a podczas kwerendy bibliotecznej i przeszukiwania baz wśród haseł klasyfikacji tematycznej nie zadaje tego pojęcia. Przywołując definicję, która zdaje się stanowić punkt wyjścia do dalszych rozważań, wskazującą, że zaangażowanie to „wolicjonalna

więź psychologiczna odzwierciedlająca oddanie i odpowiedzialność za określony cel” (s. 75), odnośnie kategorii zaangażowania w doskonalenie procesów Autorka przyjęła, że jest ono odzwierciedleniem sposobu myślenia pracowników, postrzegania istniejącego porządku organizacyjnego i społecznego oraz kompetencji do przyjmowania lub asymilowania zmian. Warto było jednak rozwinąć wątek specyfikacji czynników determinujących zaangażowanie w doskonalenie procesów, gdyż stanowią one istotny przedmiot badań Autorki. Ciekawy obszar stanowią natomiast dalsze rozważania na temat związków zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów z różnymi koncepcjami zarządzania.

W teoretycznej części monografii Habilitantka potwierdziła znajomość krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu, na co wskazują szerokie studia literaturowe, niedosyt budzi jednak stosunkowo niewielka liczba pozycji najnowszych (30% to pozycje z ostatniej dekady, a niespełna 10% z ostatnich 5 lat, w tym tylko 7 pozycji dotyczących tytułowego zaangażowania). Mimo to, a także mimo pewnych niekonsekwencji w prezentacji kategorii zaangażowania, w mojej ocenie, ta część monografii stanowi udaną próbę porządkowania i systematyzowania dorobku, zwłaszcza w obszarze zarządzania procesowego, w tym doskonalenia procesów i jest jej mocną stroną.

W części metodyczno-empirycznej Habilitantka potwierdziła, że posiada rozeznanie w zakresie metod prowadzenia badań w naukach o zarządzaniu i jakości. Docenić należy wkład związany z realizacją badań empirycznych oraz wysiłek, jaki włożyła w gromadzenie danych, wykorzystując metody mieszane, zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Jednak przyjęta koncepcja realizacji badań stanowi asumpt do dyskusji. W pierwszej kolejności zwraca uwagę brak konsekwencji przyjętego podejścia. Habilitantka podkreśla bowiem, że przyjmuje paradygmat interpretatywno-symboliczny, który choć dopuszcza metody mieszane, to bazuje na metodach jakościowych. Następnie Autorka wskazuje, że metody jakościowe mają jedynie charakter uzupełniający względem metod ilościowych. Realizacja badań z wykorzystaniem metod ilościowych miała służyć identyfikacji powodów, celu i przedmiotu doskonalenia procesów biznesowych, a także czynników wpływających na poziom zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych, co akcentuje ich diagnostyczny charakter. Na tym etapie badań zwraca uwagę, że Habilitantka z jednej strony zastrzega, że celowym zabiegiem było, aby nie formułować hipotez, z drugiej jednak konstruuje model badawczy i bada zależności między zmiennymi. Prezentowany model, z uwagi na brak założeń przyjętych do jego konstrukcji, nieuwzględnienie wszystkich badanych zmiennych, zawiązała prezentację zależności między elementami modelu (różne rodzaje i kierunki połączeń), a także

brak szerszego odniesienia się do niego po zrealizowanym postępowaniu badawczym, ma ograniczoną wartość w zakresie rozważań na temat zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych. W tej części zabrakło również informacji na temat podstaw tworzenia skal wykorzystanych przez Autorkę i wyników ich ewaluacji. W konsekwencji zebrane wyniki w niewielkim stopniu poszerzają dotychczasową wiedzę, a niektóre okazują się wręcz polemiczne – czy bowiem można mówić o zaangażowaniu w doskonalenie procesów, jeśli aktywności związane z doskonaleniem procesów znajdują się w zakresie obowiązków pracowników (wskazane jako jeden z czynników najsilniej wpływających na poziom zaangażowania). Brak szerszej dyskusji wyników badań Autorki i ich zestawienia z wynikami badań innych autorów, odniesienia do literatury przedmiotu, a także modelu badawczego nie pozwala rozwiać rodzących się w tym zakresie wątpliwości.

Dyskusyjne pozostają również kwestie związane z realizacją badań jakościowych, które, jak twierdzi Autorka, opierają się na założeniach teorii ugruntowanej, a jednocześnie wykorzystują metodę studiów przypadków, która ma służyć do budowy lub modyfikacji teorii. Tymczasem przyjęta koncepcja zdaje się łączyć dwa różne podejścia do realizacji i analizy badań jakościowych, mające różne podstawy epistemologiczne. Habilitantka niejako „przeplata” te podejścia. Z jednej strony zdaje się stosować podejście Eisenhardt, gdyż wskazała, że prowadziła wielokrotne studia przypadków, powołała się na pozycję tej autorki, podjęła próbę sformułowania testowalnych hipotez, choć określiła je jako tezy (uogólnienia analityczne). Jednocześnie nie jest widoczne – charakterystyczne dla tego podejścia – zbieranie danych od wielu respondentów w ramach jednego przypadku, identyfikowanie elementów, które odróżniają przypadki o wysokim i niskim poziomie badanego kryterium, szczegółowe analizy uzyskanych wyników i ich zestawianie (konfrontowanie) z wynikami wcześniejszych badań itp. Z drugiej strony Habilitantka wskazuje, że rozważania prowadzone są w nurcie interpretatywnym, na bazie założeń teorii ugruntowanej, przy czym brakuje charakterystycznych dla tej metody atrybutów. Znakami wyróżniającymi tej metody są bowiem m.in. powstrzymanie się od intensywnych studiów literatury przedmiotu przed wejściem w teren, teoretyczne pobieranie próbek, emergencja (problematyki, kategorii), kodowanie itp. Tymczasem z opisu badań nie wynika, by miało miejsce, typowe dla teorii ugruntowanej, łączenie zbierania, kodowania i analizy danych, sprzyjające generowaniu teorii. W całej pracy nie ma wzmianki o kluczowym dla tej metody procesie kodowania. Ciągłe porównywanie będące najważniejszą procedurą w generowaniu teorii z danych empirycznych nie jest szczególnie widoczne, dowody z terenu są bardzo „oszczędne”, brakuje strukturyzacji danych,

a dodatkowo - odwołań do źródeł dedykowanych teorii ugruntowanej. Jednak nawet abstrahując od przyjętego podejścia, analiza badań jakościowych pozostawia duży niedosyt - zawarte w monografii opisy poszczególnych przypadków, choć interesujące, w rzeczywistości stanowią krótkie charakterystyki działań podejmowanych w badanych organizacjach, służących doskonaleniu procesów i nie odzwierciedlają opisanego w części metodycznej procesu badawczego – brakuje szczegółowych analiz, dowodów z terenu, podstaw konstrukcji „tez (uogólnień analitycznych)” itp. Duży niedosyt budzi część poświęcona dyskusji wyników oraz część wnioskowa. Te wątpliwości sprawiają, że otwiera się pole do polemiki w zakresie prowadzonych badań. Mimo tych ograniczeń, zawarte w części empirycznej wyniki badań własnych pozwalają nakreślić pewien obraz działań związanych z kształtowaniem zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych, z uwzględnieniem czynników stymulujących zaangażowanie oraz niesprzyjających takiej postawie.

Formalna strona monografii jest prawidłowa. Tekst jest dobrze przygotowany redakcyjnie, a zastosowane elementy graficzne, jak rysunki pozytywnie wpływają na percepcję treści. Trafnym zabiegiem porządkującym są zestawienia tabelaryczne oraz podsumowania zamieszczane na końcu kluczowych fragmentów monografii. Warstwa językowa stanowi walor rozprawy.

W odniesieniu do całości opracowania docenić należy:

- próbę usystematyzowania teoretycznych podstaw oraz porządkowania definicji kategorii związanych z zarządzaniem procesami, orientacją procesową oraz doskonaleniem procesów;
- przedstawienie szerszej perspektywy rozpatrywania kategorii doskonalenia procesów biznesowych, uwzględniającej różne nurty i koncepcje zarządzania;
- próbę zdefiniowania kategorii zaangażowanie pracowników w doskonalenie procesów biznesowych;
- poszukiwanie różnych metod badań, które mogłyby służyć diagnozie zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych, w tym odwagę w podjęciu zamiaru stworzenia teorii „średniego zasięgu”, dzięki wykorzystaniu metody teorii ugruntowanej;
- sposób prezentacji stanowiska Autorki w dyskusji na temat zaangażowania pracowników w doskonalenie procesów biznesowych – uporządkowana konwencja obejmująca usystematyzowany ciąg zdarzeń – od definicji problemu, przez przegląd literatury, prezentację metodyki i wyników badań, po wskazanie ograniczeń zrealizowanego postępowania badawczego oraz wskazanie dalszych kierunków badań;

W tych obszarach monografia „Zaangażowanie pracowników w doskonalenie procesów biznesowych”, wskazana przez dr Renatę Brajer-Marczak jako główne osiągnięcie naukowe, opisane w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stanowi wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Ocena istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej (w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt. 3 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)

Dr Renata Brajer-Marczak jest doświadczonym pracownikiem naukowym, koncentrującym swoją aktywność wokół zagadnień związanych z podejściem procesowym w zarządzaniu. Od lat konsekwentnie rozwija zainteresowania w tym obszarze, co znajduje odzwierciedlenie w publikacjach naukowych. Ich przedmiot stanowią głównie zagadnienia związane z tematyką doskonalenia procesów biznesowych, roli zasobów ludzkich w doskonaleniu procesów, dojrzałości procesowej organizacji czy społecznie odpowiedzialnego zarządzania projektami. W okresie po uzyskaniu stopnia doktora Renata Brajer-Marczak opublikowała 70 prac naukowych, w tym: 2 autorskie monografie, 27 rozdziałów w monografiach (w tym 8 współautorskich) i 41 artykułów naukowych (w tym 8 współautorskich). Wśród publikacji Habilitantki znajdują się głównie artykuły w czasopismach i rozdziały w monografiach o zasięgu krajowym. Dominują prace bądź zeszyty naukowe krajowych uczelni, choć pojawiają się również takie czasopisma, jak: *Problemy Zarządzania*, *Marketing i Rynek*, *Administrative Sciences* czy *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*. W swoim dorobku Habilitantka posiada również liczne rozdziały w monografiach opublikowanych w wydawnictwach I poziomu, głównie w wydawnictwach uczelnianych. Struktura opracowań wskazuje zarówno samodzielne, jak i współautorskie prace, co potwierdza, że dr Renata Brajer-Marczak posiada umiejętność współpracy z innymi badaczami.

W ramach aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, Habilitantka wskazała współpracę z pracownikami takich jednostek, jak: Katedra Zarządzania Projektami Szkoły Głównej Handlowej, Katedra Zarządzania Przedsiębiorstwem Uniwersytetu w Bratysławie, Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstwa Politechniki Wrocławskiej, Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego, a także z pracownikami Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. Przedmiot tej współpracy stanowią wspólnie realizowane bądź planowane do realizacji projekty czy wspólnie przygotowywane publikacje naukowe (choć efekty tych działań nie są jak dotąd

szeroko widoczne), a także aktywności w sferze dydaktycznej. Wiele z tych kontaktów zostało nawiązanych podczas międzywydziałowych i międzyuczelnianych seminariów naukowych poświęconych problematyce zarządzania organizacjami, w których Habilitantka brała udział w latach 2007-2019. Istotną aktywnością Habilitantki w ramach współpracy międzyuczelnianej jest również aktywność konferencyjna, jednak realizowana głównie w kraju. W ramach nawiązanych kontaktów naukowych dr Renata Brajer-Marczak podejmowała również próby aplikowania o granty finansowane z instytucji zewnętrznych, jak Narodowe Centrum Nauki, które wytrwale ponawiała. Publikacje przygotowane w języku angielskim, w tym stanowiące efekt współpracy zarówno wewnątrz, jak i międzyuczelnianej, mogą świadczyć o podjęciu przez Habilitantkę wysiłków na rzecz umiędzynarodowienia dorobku, jednak w tym względzie wskazana jest zdecydowanie większa aktywność, zwłaszcza aktywność konferencyjna (udział w ważnych dla środowiska reprezentującego nauki o zarządzaniu konferencjach zagranicznych) oraz publikacyjna (publikowanie w czasopismach o zasięgu międzynarodowym i uznanej renomie). Treści załączonych publikacji wskazują, że obejmują one zakres zagadnień wpisujących się w główny nurt zainteresowań Habilitantki, czyli podejście procesowe w zarządzaniu, zwłaszcza doskonalenie procesów, rozpatrywane pod różnymi względami i w różnych kontekstach. Wartość dodana tych publikacji jest jednak umiarkowana, zważywszy na ich przeglądowy charakter bądź podstawy metodyczne prezentowanych wyników badań własnych. Poza publikacjami efekty swojej pracy naukowej dr Renata Brajer-Marczak upowszechnia również poprzez udział w konferencjach i seminariach naukowych oraz poprzez realizowanie projektów i podejmowanie inicjatyw badawczych, w tym z partnerem słowackim. Dr Renata Brajer-Marczak uczestniczyła w 54 konferencjach naukowych, w tym w 39 z referatami. Brała również udział w pracach komitetów organizacyjnych konferencji. Uczestniczyła także w pracach zespołów badawczych realizujących projekty finansowane ze środków programu Regionalna Inicjatywa Doskonałości czy środków przeznaczonych na działalność statutową katedry, a także w kilku innych projektach, w tym w projekcie finansowanym ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, jednak aktywność w ramach tych projektów miała raczej charakter dydaktyczny. W ramach programu Kuźnia Kadr odbyła staż na Uniwersytecie w Bratysławie, jednak jego istotnym komponentem również był aspekt dydaktyczny. Habilitantka współpracuje z sektorem gospodarczym prowadząc działalność szkoleniową i doradczą. Ponadto dr Renata Brajer-Marczak jest członkiem Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa. Współpracuje z International Project Management Association (IPMA) Polska, aktywnie uczestnicząc w spotkaniach Dolnośląskiej

Grupy Regionalnej. Zwraca uwagę wieloletnie doświadczenie Habilitantki związane z wprowadzaniem przez przedsiębiorstwa zarządzania procesowego. Docenić również należy konsekwentny rozwój kompetencji w tym obszarze.

Uwzględniając działalność naukowo-badawczą oraz działalność związaną z upowszechnianiem jej wyników m.in. w publikacjach naukowych oraz podczas konferencji naukowych stwierdzam, że osiągnięcia te potwierdzają aktywność naukową dr Renaty Brajer-Marczak realizowaną w więcej niż jednej uczelni, a tym samym spełniają kryteria ustawowe.

Informacje dodatkowe

W przedłożonej do oceny dokumentacji zostały również zawarte informacje i osiągnięcia wykraczające poza kryteria ustawowe, dotyczące dorobku dydaktycznego i organizacyjnego Habilitantki. Dorobek dydaktyczny obejmuje prowadzenie zajęć na różnych poziomach studiów i w różnych formach, z przedmiotów pokrywających się z obszarami zainteresowań naukowych, przygotowywanie materiałów dydaktycznych, w tym podręczników i skryptów akademickich, a także kierowanie studiami podyplomowymi. Habilitantka pełni funkcję promotora pomocniczego w jednym przewodzie doktorskim oraz promotora bądź recenzenta licznych prac dyplomowych. Działalność dydaktyczna dr Renaty Brajer-Marczak, zwłaszcza autorstwo podręczników i skryptów została doceniana, również przez władze uczelni (Rektorski Dyplom uznania za skrypt w 2009 r.). Habilitantka wskazuje również na aktywność organizacyjną, w tym zwłaszcza organizację konferencji, a także członkostwo w kolegialnych zespołach uczelnianych, jak Wydziałowy Zespół ds. Wdrażania Strategii Rozwoju Dyscypliny na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wydziałowa Komisja ds. Jakości Kształcenia czy funkcja Koordynatora Zespołu Dydaktycznego. Te obszary aktywności Habilitantki, zwłaszcza aktywność dydaktyczna, wskazuje, że dr Renata Brajer-Marczak posiada duże doświadczenie związane z doskonaleniem procesów w przedsiębiorstwach i dzieli się nim ze słuchaczami, dlatego oceniam ją pozytywnie.

Konkluzja

Na podstawie analizy przedstawionych do oceny osiągnięć naukowych dr Renaty Brajer-Marczak, w szczególności monografii „Zaangażowanie pracowników w doskonalenie procesów biznesowych” oraz innych aktywności naukowych, w tym realizowanych w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury stwierdzam, przy uwzględnieniu pewnych dylematów, dotyczących wartości dodanej osiągnięć naukowych, zwłaszcza

monografii i jej warstwy metodycznej, które zostały przedstawione w części analitycznej, że kryteria ustawowe, niezbędne do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, określone w art. 219 ust. 1 pkt. 3 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) zostały spełnione. W konsekwencji popieram wniosek Habilitantki o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Małgorzata Gadomka - d.l.k.