

# AUTOREFERAT

*dr Marcin W. Staniewski*

Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna  
w Warszawie

Warszawa, październik 2021

1. **Imię i nazwisko:** Marcin Waldemar Staniewski

2. **Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.**

W roku 2006 uzyskałem stopień **doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu**. Stopień został nadany przez **Senat Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego w Warszawie** (obecnie Akademia Koźmińskiego w Warszawie). **Tytuł rozprawy doktorskiej: „Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie”**. Promotorem rozprawy była prof. dr hab. G. Gierszewska, zaś recenzentami prof. dr hab. H. Król oraz prof. dr hab. K. Doktor. Rozprawa doktorska została opublikowana drukiem pod tym samym tytułem przez Wydawnictwo Vizja Press & IT w Warszawie w 2008 roku. W roku 2007 uzyskałem Nagrodę Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk w ogólnopolskim konkursie prac w zakresie nauk o zarządzaniu powstałych w latach 2005-2006 w kategorii: prace doktorskie. Zaś w roku 2009 Kapituła Konkursu Nagród Naukowych Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa im. profesora Karola Adamieckiego przyznała mi za ww monografię Wyróżnienie.

W roku 2003 ukończyłem **trzyletnie seminarium doktorskie** prowadzone przez **Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego w Warszawie** (obecnie Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie).

W roku 2000 uzyskałem **dyplom** (z oceną bardzo dobrą) **magistra zarządzania i marketingu o specjalności zarządzanie zasobami ludzkimi HRM**, wydany przez **Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego w Warszawie** (obecnie Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie).

W roku 1998 uzyskałem **dyplom** (z oceną bardzo dobrą) **licencjata „Business Manager”** nadany przez **Profesjonalną Szkołę Biznesu, Szkołę Wyższą w Krakowie**.

3. **Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych**

Od listopada 2005 roku do chwili obecnej zatrudniony jestem w **Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie** (wcześniejsza nazwa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie) na **stanowisku adiunkta**. Od października 2019 roku pełnię funkcję **Prorektora ds. nauki**. Do moich obowiązków należą w szczególności:

- 1) koordynowanie działań związanych z realizacją Strategii uczelni w obszarze badań naukowych;
- 2) prowadzenie działań na rzecz pozyskiwania środków finansowych i materialnych na badania naukowe;
- 3) nadzór nad planowaniem i prowadzeniem badań naukowych w skali uczelni;
- 4) uczestniczenie w ocenie okresowej nauczycieli akademickich w zakresie działalności badawczej;
- 5) nadzór nad wydatkowaniem środków finansowych przeznaczonych na działalność naukową;
- 6) nadzór nad organizacją i funkcjonowaniem specjalistycznych laboratoriów badawczych w uczelni;
- 7) prowadzenie działań mających na celu promocję działalności naukowej AEH – wewnątrz i na zewnątrz uczelni;
- 8) prowadzenie działań mających na celu komercjalizację wyników badań naukowych;
- 9) opracowanie i promocja oferty usług badawczych świadczonych przez AEH na rzecz podmiotów zewnętrznych;
- 10) działania związane z redakcją czasopisma *Contemporary Economics*;
- 11) gromadzenie danych i przygotowanie wniosku do okresowej ewaluacji działalności naukowej uczelni (oceny parametrycznej);
- 12) nadzór nad organizacją konferencji naukowych w uczelni;
- 13) prowadzenie działań mających na celu pobudzanie i wspieranie aktywności badawczej i publikacyjnej nauczycieli akademickich;
- 14) koordynacja współpracy z podmiotami zewnętrznymi w zakresie działalności badawczej i komercjalizacji wyników badań;

Od października 2015 roku do 2019 pełniłem funkcję **Kierownika Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi** na Wydziale Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie. Dbałem o właściwy rozwój młodych pracowników nauki Katedry, stymulowałem aktywność badawczą (np. aplikowanie w konkursach NCN), zachęcałem do publikowania wartościowych prac naukowych w czasopismach z tzw. listy filadelfijskiej, współorganizowałem konferencje naukowe, nadzorowałem prowadzone Koło Studenckie Zarządzania Zasobami Ludzkimi, dbałem o ofertę dydaktyczną Katedry.

W uczelni tej od samego początku aż do 2019 roku zatrudniony byłem na stanowisku **Dyrektora ds. rozwoju**. Praca na tym stanowisku obejmowała dwa główne obszary: naukowo-badawczy i dydaktyczny. W ramach rozwijania działalności naukowo-badawczej pracowników Szkoły powołałem Zespół ds. Wsparcia Działalności B+R, którego zadaniem było i wciąż jest zbieranie

informacji oraz informowanie pracowników o pojawiających się konkursach na projekty badawcze (źródłach finansowania badań), organizowanie szkoleń i warsztatów z zakresu pisania prac naukowych przeznaczonych do wydawnictw zagranicznych (publikacyjny standard międzynarodowy), inicjowanie sieci współpracy naukowej, pomoc w „pracach językowych” (tłumaczenia i profesjonalna korekta językowa prac), opracowanie techniczne prac itp. Rozwijanie działalności publikacyjnej i badawczej o charakterze międzynarodowym było i jest jednym z przejawów moich dążeń do umiędzynarodowienia Szkoły. Zatem organizowałem wizyty naukowców z zagranicznych ośrodków naukowych, zachęcałem do wymiany akademickiej i wspólnych przedsięwzięć, np. z zakresu upowszechniania nauki. Ponadto odpowiadałem za proces administrowania realizowanymi w naszej Uczelni projektami badawczymi (krajowymi i międzynarodowymi, w tym realizowanymi w ramach Programu Ramowego Unii Europejskiej). Pomagałem zatem w przygotowaniu wniosków grantowych, zapewniałem sprawną realizacją projektów, czy też pomagałem w procesie ich raportowania/rozliczenia. Dodatkowo, dzięki mojej współpracy międzynarodowej, zachęcałem naszych pracowników do udziału w wartościowych konferencjach międzynarodowych. Dzięki mojej wzmożonej aktywności w tym obszarze, wszystkie wydziały Uczelni w krótkim czasie uzyskały wysoką kategorię naukową w ocenie parametrycznej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

W ramach rozwijania działalności dydaktycznej Szkoły, współtworzyłem nowe kierunki studiów (przygotowując wnioski), plany i programy studiów, czuwałem nad aktualizacją oferty specjalnościowej Uczelni oraz nad procedurami z zakresu stałego podnoszenia jakości. Byłem współtwórcą i osobą współodpowiedzialną za wdrażanie systemu ECTS, Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) oraz wszelkich zmian w zakresie dostosowania Uczelni do „Systemu bolońskiego”. W związku z tym uczestniczyłem w pracach licznych komisji, takich jak:

- Wydziałowej Komisji ds. jakości i efektów kształcenia na Wydziale Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie (02.10.2012-30.09.2019)
- Wewnętrznego Wydziałowego Zespołu ds. dostosowania dotychczasowych programów studiów do Krajowych Ram Kwalifikacji na Wydziale Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie (02.11.2012-30.09.2019)
- Wydziałowej Komisji ds. rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej na Wydziale Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie (01.02.2014-30.09.2019)

Ponadto pełniłem funkcje:

- Pełnomocnika Rektora ds. badań naukowych na Wydziale Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie (02.01.2013-30.09.2019)

- Opiekuna I roku stacjonarnych i niestacjonarnych studiów I stopnia na kierunku finanse i rachunkowość oraz zarządzanie (od 01.10.2013-30.09.2019)

Niewątpliwie moje zaangażowanie w prace na rzecz wdrażania KRK na Wydziale Zarządzania i Finansów przyczyniły się do sukcesu Wydziału. Przeprowadzona w roku 2015 wizytacja Polskiej Komisji Akredytacyjnej skutkowałą oceną wyróżniającą dla kierunku finanse i rachunkowość oraz oceną pozytywną dla kierunku zarządzanie.

Na Uczelni pełniłem jednocześnie szereg innych funkcji, np.: Przewodniczącego komisji stypendialnej (nadal), Rzecznika dyscyplinarnego ds. studentów (do 30.09.2019) oraz Kierownika studiów anglojęzycznych prowadzonych na kierunku zarządzanie (do 30.09.2019).

W okresie XII.2000–XI.2005 zatrudniony byłem na stanowisku **asystenta** (nauczyciel akademicki; doktorant) w **Centrum Studiów Zarządzania Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego** (obecnie **Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie**). W roku 2003 ukończyłem trzyletnie seminarium doktorskie. W okresie tego zatrudnienia pełniłem funkcje **asystenta Prorektora ds. badań naukowych**.

**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.).**

**a) Omówienie osiągnięcia naukowego w rozumieniu art. 219, ustęp 1, punkt 2 b) Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce**

Jako osiągnięcie naukowe – w rozumieniu art. 219, ustęp 1, punkt 2 b) Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce – wskazuję cykl powiązanych ze sobą tematycznie artykułów zatytułowany: *Uwarunkowania aktywności biznesowej i osiągania sukcesu w przedsiębiorczości*.

Tabela 1. Wykaz artykułów składających się na cykl *Uwarunkowania aktywności biznesowej i osiągania sukcesu w przedsiębiorczości*.

Artykuły opublikowane przed 1 stycznia 2019 r. w czasopismach ujętych w części A lub C wykazu ogłoszonego komunikatem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 stycznia 2017 r. lub w części B tego wykazu, przy czym przyznane im było co najmniej 10 pkt					
L.p.	Autorzy, tytuł artykułu i czasopisma	Część wykazu	Liczba punktów w wykazie z 2017 r	IF czasopisma w roku opublikowania	Aktualny 5-letni IF czasopisma
1.	Staniewski, M. W., & Awruk, K. (2018).	A	25	4.028	8.488

	Questionnaire of entrepreneurial success—Report on the initial stage of method construction. <i>Journal of Business Research</i> , 88, 437-442 <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.041">https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.041</a>				
2.	Staniewski, M. W. (2016). The contribution of business experience and knowledge to successful entrepreneurship. <i>Journal of Business Research</i> , 69(11), 5147-5152 <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.095">https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.095</a>	A	25	3.354	8.488
3.	<b>Staniewski, M., Szopiński, T., &amp; Awruk, K.</b> (2016). Setting up a business and funding sources, <i>Journal of Business Research</i> , 69, 2108-2112 <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.016">doi:10.1016/j.jbusres.2015.12.016</a>	A	25	3.354	8.488
4.	<b>Staniewski, M., Nowacki, R., &amp; Awruk, K.</b> (2016). Entrepreneurship and innovativeness of Small and Medium-Sized Construction Enterprises, <i>International Entrepreneurship and Management Journal</i> , 1-17 10.1007/s11365-016-0385-8 <a href="http://link.springer.com/article/10.1007/s11365-016-0385-8">http://link.springer.com/article/10.1007/s11365-016-0385-8</a>	A	15	1.312	5.940
5.	<b>Staniewski, M. &amp; Awruk, K.</b> (2016). Start-up intentions of potential entrepreneurs – the contribution of hope to success, <i>Economic Research - Ekonomska Istraživanja</i> , 29(1), 233-249 <a href="http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2016.1166345">http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2016.1166345</a>	A	15	0.742	3.065
6.	<b>Staniewski, M., Janowski, K., &amp; Awruk, K.</b> (2016). Entrepreneurial personality dispositions and selected indicators of company functioning, <i>Journal of Business Research</i> , 69, 1939-1943 <a href="http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.084">http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.084</a>	A	25	3.354	8.488
7.	<b>Staniewski, M. &amp; Awruk, K.</b> (2016). The hope for economic success among the youth, <i>Handel Wewnętrzny</i> , 1(360), styczeń-luty 2016, 304-316 <a href="https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=565547">https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=565547</a>	B	12	-	-
8.	<b>Staniewski, M. &amp; Szopiński, T.</b> (2015). Student readiness to start their own business, <i>Economic Research - Ekonomska Istraživanja</i> , 28(1), 608-619 <a href="http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2015.1085809">http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2015.1085809</a>	A	15	0.466	3.065
9.	<b>Staniewski, M. &amp; Awruk, K.</b> (2015). Motivating factors and barriers in the commencement of one's own business for potential entrepreneurs, <i>Economic Research - Ekonomska Istraživanja</i> , 28(1), 583-592 <a href="http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2015.1083876">http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2015.1083876</a>	A	15	0.466	3.065
10.	<b>Staniewski, M., Słomski, W., &amp; Rzyński, R.</b>	A	15	-	-

	(2015). Are Ethics in Entrepreneurship Possible at all?, <i>Filosofija-Sociologija</i> , 26(3), 191–198 <a href="https://www.cceol.com/search/article-detail?pid=458216">https://www.cceol.com/search/article-detail?pid=458216</a>				
11.	<b>Staniewski, M.,</b> Słomski, W. & Awruk, K. (2015). Ethical Aspects of Entrepreneurship, <i>Filosofija-Sociologija</i> , 26(4), 37–45 <a href="https://www.cceol.com/search/article-detail?pid=458131">https://www.cceol.com/search/article-detail?pid=458131</a>	<b>A</b>	<b>15</b>	-	-
12.	<b>Staniewski, M.</b> & Nakatomi, K. (2015). Organizational entrepreneurship. Management philosophy of local company in Japan, <i>Handel Wewnętrzny</i> , 5(358), listopad-grudzień 2015, 292-301 <a href="https://www.cceol.com/search/article-detail?pid=566952">https://www.cceol.com/search/article-detail?pid=566952</a>	<b>B</b>	<b>12</b>	-	-
13.	<b>Staniewski, M.</b> & Szopinski, T. (2013). Influence of Socioeconomic Factors on the Entrepreneurship of Polish Students, <i>Transformations in Business &amp; Economics</i> , 12(3/30), 152-167 <a href="https://www.researchgate.net/profile/Marcin-Staniewski/publication/287525882_Influence_of_socioeconomic_factors_on_the_entrepreneurship_of_polish_students/links/5714851108ae39beb87cf5ed/Influence-of-socioeconomic-factors-on-the-entrepreneurship-of-polish-students.pdf">https://www.researchgate.net/profile/Marcin-Staniewski/publication/287525882_Influence_of_socioeconomic_factors_on_the_entrepreneurship_of_polish_students/links/5714851108ae39beb87cf5ed/Influence-of-socioeconomic-factors-on-the-entrepreneurship-of-polish-students.pdf</a>	<b>A</b>	<b>25</b>	<b>0.260</b>	<b>1.117</b>

Artykuły opublikowane po 1 stycznia 2019 r. w czasopismach ujętych w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b Ustawy, przed dniem ogłoszenia tego wykazu

L.p.	Autorzy, tytuł artykułu i czasopisma	Część wykazu	Liczba punktów w wykazie z 2019 r.	IF czasopisma w roku opublikowania	Aktualny 5-letni IF czasopisma
14.	<b>Staniewski, M. W.,</b> & Awruk, K. (2021). Parental attitudes and entrepreneurial success. <i>Journal of Business Research</i> , 123, 538-546 <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.039">https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.039</a>	<b>A</b>	<b>140</b>	<b>7.550</b>	<b>8.488</b>
15.	<b>Staniewski, M. W.,</b> & Awruk, K. (2019). Entrepreneurial success and achievement motivation—A preliminary report on a validation study of the questionnaire of entrepreneurial success. <i>Journal of Business Research</i> , 101, 433-440 <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.073">https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.073</a>	<b>A</b>	<b>140</b>	<b>4.874</b>	<b>8.488</b>
		<b>Razem</b>	<b>519</b>	<b>29,76</b>	<b>67,18</b>

W załączonych oświadczeniach przedstawiam informację o wkładzie poszczególnych autorów w

**Temat: UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI BIZNESOWEJ I OSIĄGANIA SUKCESU W PRZEDSIĘBIORCZOŚCI.**

Moim dominującym obszarem badawczym była (i nadal jest) **przedsiębiorczość**. To jej poświęciłem szereg lat mojego życia zawodowego, podczas których zrealizowałem kilka projektów badawczych i opublikowałem kilkadziesiąt prac naukowych, na który składa się piętnaście prac opublikowanych w latach 2013-2021, stanowiąc cykl publikacji powiązanych tematycznie („Uwarunkowania aktywności biznesowej i osiągnięcia sukcesu w przedsiębiorczości”). Dwie z nich to prace opublikowane przez wydawców krajowych (dwa polskojęzyczne artykuły opublikowane w czasopiśmie znajdującym się w wykazie czasopism punktowanych MNiSW [lista B]), a trzynaście przez wydawców zagranicznych/międzynarodowych (w międzynarodowych czasopismach posiadających współczynnik Impact Factor (Journal of Citation Reports / Thomson Reuters)) – tzw. „Lista filadelfijska”.

Moim dominującym obszarem badawczym była (i nadal jest) przedsiębiorczość. Fenomen przedsiębiorczości fascynuje mnie już od wielu lat. Fascynacje te przejawiały się najpierw w moim życiu prywatnym, kiedy to podjąłem szereg nieudanych prób jednoosobowej działalności gospodarczej. Następnie, fascynacje te przeniosły się na moje życie zawodowe/naukowe. Działalność naukowa miała pozwolić mi lepiej poznać zjawisko przedsiębiorczości, a w szczególności aspekt jej efektywności (sukcesu przedsiębiorczego), do którego etap, po etapie, sukcesywnie zbliżam się w moich pracach badawczych i analizach. Wzmocnienie moich motywacji problematyką przedsiębiorczości potęgował fakt ogłoszonego wówczas międzynarodowego kryzysu gospodarczego, który zawisł niczym „czarne chmury” także nad polską gospodarką. Zarówno politycy, jak i ekonomiści dostrzegali w przedsiębiorczości siłę sprawczą, która miałaby ów kryzys zatrzymać. Przedsiębiorczość przedstawiana była wówczas w mediach wręcz jako uniwersalne antidotum – skuteczny lek na wszelkiego rodzaju gospodarcze bolączki kraju.

Dogłębna analiza światowego dorobku literatury z zakresu przedsiębiorczości i sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MSP jest *de facto* sektorem powstałym dzięki przejawom przedsiębiorczej aktywności obywateli), którą w tym okresie wykonałem (przeanalizowałem ponad tysiąc zagranicznych i krajowych publikacji z różnego okresu, z czego w moich publikacjach w postaci cytowań wykorzystałem około pięćset) przekonała mnie do tego, by przedsiębiorczość potraktować rzeczywiście jako niezwykle korzystne zjawisko społeczno-ekonomiczne. Każda z moich prac z zakresu przedsiębiorczości/MSP zawiera obszerny przegląd



literatury. Dokonany przegląd literatury jest niewątpliwie znaczącym wkładem w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu, gdyż pozwolił w szczególności na gruntowne usystematyzowanie wiedzy z zakresu przedsiębiorczości/MSP, a w tym: różnych podejść i definicji z zakresu przedsiębiorczości, znaczenia i korzyści płynących z przedsiębiorczości, socjoekonomicznej charakterystyki populacji najbardziej aktywnej w zakresie podejmowania aktywności przedsiębiorczej, barier ograniczających tę aktywność, motywacji pobudzającej do działalności przedsiębiorczej, predyktorów sukcesu przedsiębiorczego (w tym cech psychologicznych), mierników tegoż sukcesu oraz elementów mogących mieć wpływ na osiągnięcie owego sukcesu.

Wspomniany przegląd objął ponad tysiąc prac opublikowanych głównie w czasopismach posiadających Impact Factor (JCR), prezentujących wyniki badań empirycznych prowadzonych w zróżnicowanych geopolitycznie i systemowo krajach rozwiniętych i rozwijających się. Do analizy literatury starałem się wykorzystywać publikacje względnie świeże, jednakże nie mogło się to odbyć bez uwzględnienia prac stanowiących klasykę w tym obszarze (ponadczasowych i często cytowanych) – opublikowanych nawet kilkadziesiąt lat wstecz (np. Cole, 1949; Von Mises, 1949; Schumpeter, 1952; McClelland, 1961; Birch, 1979; Costa, McCrae, & Holland, 1984; Aldrich & Zimmer, 1986). Wśród analizowanych przeze mnie pozycji literaturowych znalazły się także polskie opracowania naukowe, najczęściej w postaci raportów badawczych, raportów Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz europejskich baz danych (np. Eurostat).

Cześć moich badań (zwłaszcza tych pierwszych), ukierunkowana była na studentów, w których dostrzegałem potencjał przedsiębiorczy (osoby młode, ambitne, dążące do samodzielności, nastawione na sukces i posiadające wiedzę i umiejętności do prowadzenia firmy – przynajmniej w grupie studentów kierunków ekonomicznych i biznesowych). Następnie (w miarę dysponowania funduszami), badaniami objąłem populację aktywnych przedsiębiorców. Niestety, trzeba zaznaczyć, że jest to grupa osób niechętnie angażująca się w badania naukowe, są nieufni (boją się udzielać odpowiedzi na niektóre pytania), są zapracowani/zajęci i przemęczeni (nie mają czasu oraz chęci poświęcać kilkadziesiąt minut na udzielanie odpowiedzi). To jest druga, bardzo istotna bariera (zaraz po kosztowności takich badań), z którą borykam się od wielu lat.

Wspomniana wcześniej systematyzacja wiedzy z zakresu przedsiębiorczości jest wiernym odzwierciedleniem tematyki będącej wówczas w centrum moich zainteresowań naukowych i stanowiącej przedmiot moich naukowych dociekań. Jak już wspomniałem powyżej, głównym obszarem tematycznym prac stanowiących mój kluczowy dorobek naukowy, przedstawiony do oceny w postępowaniu awansowym na stopień doktora habilitowanego jest przedsiębiorczość (i

związany z nią sektor MSP). Poszczególne tematy opublikowanych prac są ze sobą ściśle powiązane, stanowiąc jedną, logiczną całość rozważań z zakresu przedsiębiorczości.

Wymienionych wcześniej piętnaście publikacji było wynikiem poszukiwania odpowiedzi na intrygujące mnie ówczas pytania badawcze, zaś każdy nowy projekt badawczy i publikacja były konsekwencją kolejnych, nowych pytań i problemów badawczych, które należało sukcesywnie badać w poszukiwaniu odpowiedzi i lepszego poznania uwarunkowań aktywności biznesowej i osiągania sukcesu przedsiębiorczego w Polsce. Proces ten wydaje się nie mieć końca. W dotychczasowych moich badaniach szukałem odpowiedzi na poniższe główne pytania badawcze. Przedstawiony wykaz pytań nie w pełni odzwierciedla chronologię realizowanych przeze mnie projektów badawczych i podejmowanej problematyki. Na kolejność przedstawionych tu pytań miały wpływ dwa czynniki: chronologia (wynikająca z konsekwencji prowadzonej działalności badawczej i pojawiających się coraz to nowszych pytań badawczych) oraz próba ich logicznego uporządkowania *post factum*. Oczywiście chronologia nie zawsze zbieżna jest z datą publikacji danego artykułu (na którą autor nie miał żadnego wpływu), a wynika jedynie z kolejności podejmowanych, nowych projektów badawczych:

- Pytanie 1. *Czy działalność gospodarcza może być realizowana w zgodzie z poszanowaniem zasad etycznych?*
- Pytanie 2. *Jakie są socjoekonomiczne czynniki warunkujące pro-przedsiębiorczą postawę studentów?*
- Pytanie 3. *Co motywuje studentów do założenia własnej działalności gospodarczej?*
- Pytanie 4. *Co utrudnia studentom założenie biznesu?*
- Pytanie 5. *Jaki jest stopień przygotowania studentów do samo zatrudnienia?*
- Pytanie 6. *Czy ogólne przekonania studentów o możliwości realizacji własnych celów mają wpływ na podjęcie decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej?*
- Pytanie 7. *Jaki jest poziom nadziei na sukces przedsiębiorczy studentów?*
- Pytanie 8. *Jakie cechy osobowe wspierają prowadzenie działalności gospodarczej (osiągnięcie sukcesu)?*
- Pytanie 9. *Jaka jest zależność między motywatorami podjęcia działalności gospodarczej a źródłami jej finansowania?*
- Pytanie 10. *Jaka jest zależność między predyktorami organizacyjnymi a sukcesem przedsiębiorczym?*
- Pytanie 11. *Jaka jest pro-przedsiębiorcza „filozofia zarządzania” przedsiębiorstwem?*
- Pytanie 12. *Jaki jest poziom innowacyjności przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce?*
- Pytanie 13. *W jaki sposób dokonywać jakościowego pomiaru sukcesu przedsiębiorczego?*
- Pytanie 14. *Czy „klimat” rodziny, jej struktura, zadania, komunikacja, postawy rodzicielskie stanowią istotny zasób z punktu widzenia odnoszonego sukcesu przedsiębiorczego?*

Pierwsze pytanie badawcze (czy działalność gospodarcza może być realizowana w zgodzie z poszanowaniem zasad etycznych?) zyskało swoje odzwierciedlenie w poniższych dwóch artykułach:

- **Staniewski, M., Słomski, W. & Awruk, K.** (2015). Ethical Aspects of Entrepreneurship, *Filosofija-Sociologija*, 26(4), 37–45, IF (2014): 0.333; IF5 = 0,196, 15 pkt. MNiSW, <http://www.journals4free.com/link.jsp?l=14315278>;  
<http://lmaleidykla.lt/filosofijasociologija/2015/1/>
- **Staniewski, M., Słomski, W., & Rzyziński, R.** (2015). Are Ethics in Entrepreneurship Possible at all?, *Filosofija-Sociologija*, 26(3), 191–198. IF (2014): 0.333; IF5 = 0,196, 15 pkt. MNiSW; <http://lmaleidykla.lt/filosofijasociologija/2015/3/7154>.

Artykuły te są rozważaniami filozoficznymi opartymi o analizę literatury z zakresu filozofii, etyki oraz przedsiębiorczości. Mając na uwadze to, że przedsiębiorczość jest zjawiskiem niezwykle korzystnym, działalność przedsiębiorcza podejmowana jest przez zróżnicowane podmioty, a jej głównym celem jest osiągnięcie zysku, nasuwa się wątpliwość, czy w aktywności tej jest miejsce na etykę i czy przedsiębiorca może w ogóle być osobą etyczną? W pierwszym artykule, który jest zaczątkiem dywagacji filozoficznych nad etyką przedsiębiorczości (ściślej biznesmena/przedsiębiorcy), autorzy podjęli próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie czy w ogóle jest możliwa dyskusja nad etyką zawodu biznesmena/przedsiębiorcy. W artykule tym odniesiono się do teorii etyki oraz kantowskiej teorii etyki biznesu, omówiono różnice między etyką biznesu i etyką przedsiębiorcy/biznesmena oraz ostatecznie podjęto dyskusję nad etycznymi aspektami działalności biznesowej/gospodarczej. Konkludując, autorzy artykułu stwierdzili, że dyskusja nad etyką zawodową, a w szczególności etyką zawodu biznesmena/przedsiębiorcy jest nie tylko możliwa, co konieczna, głównie z tego powodu, iż przedsiębiorczość jest aktywnością niezwykle dynamicznie się rozwijającą i kształtującą naszą rzeczywistość. Autorzy postulują, że oprócz dyskusji, koniecznym jest także podjęcie działań ukierunkowanych na propagowanie natury etyki czy nawet uregulowanie niektórych standardów etycznych. Ponad wszystko zadaniem etyki zawodowej powinno być opracowanie zasad (kodeksów etyki) pomagających jednostkom rozwiązywać etyczne dylematy (etyczne konflikty) towarzyszące ich codziennej, zawodowej pracy oraz ułatwiających adaptację młodym przedsiębiorcom.

Drugi artykuł z zakresu etyki przedsiębiorczości jest kontynuacją rozważań nad znaczeniem etyki w działalności gospodarczej. Zdaniem autorów duże tempo rozwoju przedsiębiorczości w parze z coraz większą konkurencją stanowią istotne zagrożenie dla zasad etycznych prowadzenia biznesu. Autorzy zadają sobie pytanie czy etyka, tak istotna z perspektywy społeczeństwa, jest w ogóle możliwa w działalności gospodarczej? Pytanie to ważne jest nie tylko dla osób prowadzących działalność gospodarczą, ale także (a może i przede wszystkim) dla osób zatrudnionych w tych

firmach, ich rodzin i szerzej – dla całego systemu społecznego. W oparciu o teorię klasyków etyki, tj. Bocheńskiego, Jedyńaka, św. Tomasza, Kanta, Loidolta, Heideggera czy też Levinasa, autorzy konkludują, że etyczne prowadzenie działalności gospodarczej w sytuacji ostrej walki konkurencyjnej i nastawienia na zysk (często szybki i łatwy) jest niezwykle trudne i stanowi nawet zagrożenie dla przetrwania takich przedsiębiorstw na rynku. Jedną z głównych rekomendacji sugerowanych przez autorów tego artykułu jest konieczność nauczania (już od wczesnego dzieciństwa) zasad moralnych. W proces ten powinny być zaangażowane nie tylko rodziny, ale i przedszkola, szkoły, uniwersytety, a także zakłady pracy. Wydaje się, że tylko takie rozwiązanie daje szansę na to, by potencjalni przyszli przedsiębiorcy zachowywali się w swojej działalności gospodarczej w zgodzie z zasadami etyki.

Etyka zawodowa nie jest tematem nowym, dużo mówi się i publikuje z tego zakresu, jednakże w zdecydowanej większości dyskusja ta dotyczy wybranych zawodów, np. lekarza czy menedżera. **Mało jest jednak prac poświęconych wprost etyce zawodu biznesmena/przedsiębiorcy, mimo iż przedstawiciele tego zawodu jest znacznie więcej aniżeli np. menedżerów (i znacznie większy wywierają wpływ na otoczenie organizacji). Dlatego też, poruszana w powyższych artykułach problematyka jest ważna, a prace te należy uznać za istotne, przyczyniające się do rozwoju dyscypliny nauk o zarządzaniu.**

Mówiąc o przedsiębiorczości, należy mieć świadomość, że termin ten odnosi się do różnych aspektów życia, a przez to występuje w różnych „odmianach”. Mamy zatem do czynienia z przedsiębiorczością indywidualną (individual entrepreneurship), społeczną (social entrepreneurship), organizacyjną (organizational entrepreneurship) itd.

Moje zainteresowania naukowe dotyczą w zdecydowanej mierze przedsiębiorczości indywidualnej i tej problematyce najbardziej (jak dotąd) się poświęcałem.

W roku 2010 przeprowadziłem interdyscyplinarne (zarządzanie i psychologia) badania nad przedsiębiorczością indywidualną, pn. „Postawy przedsiębiorcze studentów”. Projekt ten zrealizowałem w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie. Respondentami byli studenci tejże uczelni, pochodzący z różnych kierunków studiów. Badania były wielowymiarowe, a ich celem była m.in. diagnoza stopnia zainteresowania studentów samozatrudnieniem, identyfikacja źródeł ich pomysłów na działalność gospodarczą, identyfikacja ich motywacji i barier, weryfikacja ogólnej znajomości realiów rynkowych oraz ocena ogólnej nadziei na odniesienie przez nich sukcesu. Dla celów projektu badawczego opracowałem także własny kwestionariusz.

Badania zaowocowały poniższym artykułem:

- **Staniewski, M. & Szopinski, T. (2013).** Influence of Socioeconomic Factors on the Entrepreneurship of Polish Students, *Transformations in Business & Economics*, 12(3/30), 152-167; Impact Factor (2013): 0,260; IF5 = 0,280, 25 pkt. MNiSW.

Artykuł ten jest odpowiedzią na drugie pytanie badawcze (jakie są socjoekonomiczne czynniki warunkujące pro-przedsiębiorczą postawę studentów?). W artykule tym dokonujemy identyfikacji czynników obecnie determinujących i rozwijających przedsiębiorcze postawy studentów. W oparciu o rzetelną analizę literaturową postawiono pięć kluczowych hipotez badawczych, które następnie poddano weryfikacji przy użyciu nieparametrycznego testu chi-kwadrat oraz współczynnika konwergencji Czuprowa. Badania częściowo potwierdziły pierwszą hipotezę mówiącą o tym, że w grupie studentów kierunku zarządzanie więcej osób zamierza założyć własną działalność gospodarczą, aniżeli w grupie studentów z kierunku nauk politycznych, psychologii, finansów i bankowości oraz informatyki. Okazało się mianowicie, że wśród osób zamierzających założyć działalność gospodarczą dominują studenci kierunku nauk politycznych oraz zarządzania. Potwierdzona została także druga hipoteza mówiąca o tym, że to studenci (płci męskiej) częściej aniżeli studentki deklarują chęć założenia działalności gospodarczej. Zweryfikowano także trzecią hipotezę mówiącą o występowaniu negatywnej relacji między wiekiem studentów i ich gotowością do założenia działalności. Okazało się, że gotowość studenta do założenia własnej działalności gospodarczej spada wraz ze wzrostem jego wieku. Potwierdzono także dwie kolejne hipotezy, zainspirowane wcześniejszymi badaniami, a mówiące o znaczeniu „pochodzenia” studenta i bycia częścią „społecznych sieci”. Badania wykazały, że studenci wychowywani przez rodziców, którzy prowadzą lub prowadzili własny biznes chętniej deklarują zamiar samozatrudnienia, podobnie jak studenci, którzy w gronie swoich znajomych mają osoby skutecznie prowadzące własną działalność gospodarczą.

W konkluzjach artykułu zaproponowaliśmy kilka sugestii skierowanych wobec:

- systemu edukacji, mających na celu wyeliminowanie wskazywanych przez studentów barier (wyposażenie w stosowną wiedzę i umiejętności ważne z punktu widzenia przedsiębiorczości –w tym zdobywane w trakcie praktyk zawodowych)
- sfery rządowej, w zakresie propagowania samozatrudnienia jako alternatywy wobec pracy najemnej (tworzenie wizerunku przedsiębiorcy jako osoby spełnionej zawodowo, usatysfakcjonowanej, osiągającej wyższe dochody) oraz tworzenia właściwej prorodzinnej polityki, która umożliwić by miała większy udział kobiet w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

Powyższe badania (z 2010 roku) przeprowadzone z zastosowaniem psychologicznego kwestionariusza „Hope for Success” autorstwa C. R. Snydera zyskały zainteresowanie w

środowisku badaczy z zakresu nauk o zarządzaniu. Po publikacji i prezentacji wyników moich badań otrzymałem od badaczy z różnych krajów, szereg szczegółowych zapytań o zastosowane narzędzia badawcze. To niespodziewane uznanie i zainteresowanie środowiska międzynarodowego moimi badaniami skłoniło mnie do powtórzenia w roku 2013 badań nad przedsiębiorczością studencką (w roku 2012 przeprowadzono badania pilotażowe). Efektem tych badań był cykl kilku artykułów. Jednym z nich była praca poświęcona czynnikom motywującym i utrudniającym założenie studentom ich własnej działalności gospodarczej, pt.:

- **Staniewski, M. & Awruk, K. (2015).** Motivating factors and barriers in the commencement of one's own business for potential entrepreneurs, *Economic Research - Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 583-592, Impact Factor now 0.432, 15 pkt. MNiSW.

Celem autorów było rozpoznanie czynników, które motywują potencjalnych przedsiębiorców do założenia własnej działalności gospodarczej oraz określenia czynników, które utrudniają im podjęcie tej decyzji. Artykuł ugruntowuje odpowiedź na trzecie pytanie badawcze (*co motywuje studentów do założenia własnej działalności gospodarczej?*), a także czwarte pytanie badawcze (*co utrudnia studentom założenie biznesu?*). Wyniki analiz pokazały, że na potencjalnego przedsiębiorcę w procesie podejmowania decyzji o samozatrudnieniu oddziałuje szereg motywatorów (np. samorealizacja, wewnętrzna satysfakcja, możliwości większych zarobków, niezależność w podejmowaniu decyzji), a co ciekawe motywatory wewnętrzne wydają się bardziej znaczące aniżeli te zewnętrzne. Jednocześnie respondenci napotykają na szereg czynników utrudniających im założenie własnej działalności gospodarczej (np. brak doświadczenia, wiedzy, kapitału finansowego).

Autorzy w oparciu o wyniki badań zaproponowali kilka istotnych implikacji o charakterze praktycznym. Jedna z sugestii skierowana do agend rządowych i innych organizacji wspierających potencjalnych przedsiębiorców wskazuje, aby zwracały one większą uwagę na motywatory, które pobudzają potencjalne osoby do zakładania działalności gospodarczej. Istotne w tym zakresie jest zróżnicowanie na motywatory „ciągnące” i „pchające”. Wydaje się, że osoby motywowane wewnętrznie (motywatory „ciągnące”) mogą być bardziej wytrwałe w utrzymywaniu swojego biznesu, aniżeli osoby motywowane zewnętrznie (czynnikami „pchającymi”, np.: potrzeba osiągnięcia szybkiego zysku). W przypadku tych drugich osób, całkiem prawdopodobnym jest, że w sytuacji pierwszych niepowodzeń lub braku szybkich efektów mogą poddać się w prowadzeniu własnego biznesu.

Druga istotna sugestia skierowana do ww podmiotów wspierających przedsiębiorczość podkreśla fakt występowania licznych utrudnień wśród osób zainteresowanych samozatrudnieniem, zaś brak kapitału finansowego nie jest jedynym i najważniejszym utrudnieniem. Wydaje się, że

lepszym rozwiązaniem, aniżeli przyznanie przedsiębiorcy jednorazowej pomocy finansowej może być przeznaczenie tych środków na szkolenia i praktyki zawodowe, gdyż wówczas młody, potencjalny przedsiębiorca pozyska cenną wiedzę, umiejętności oraz doświadczenie, niezbędne do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (w tym także w zakresie pozyskiwania środków na finansowanie tejże działalności).

Kolejną pracą prezentującą wyniki badań z roku 2013, dla której inspiracją było piąte pytanie badawcze (jaki jest stopień przygotowania studentów do samo-zatrudnienia?) był artykuł:

- **Staniewski, M. & Szopiński, T.** (2015). Student readiness to start their own business, *Economic Research - Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 608-619, Impact Factor now 0.432, 15 pkt. MNiSW.

Artykuł ten poświęcony był identyfikacji zależności zachodzących między kierunkiem studiów, systemem studiów (studia stacjonarne i niestacjonarne) i poziomem gotowości studentów do założenia własnej działalności gospodarczej (posiadanie pomysłu na działalność, wiedza w zakresie wielkości środków finansowych niezbędnych do uruchomienia działalności, posiadanie środków finansowych niezbędnych do rozpoczęcia działalności, wiedza o potencjalnych źródłach finansowania działalności gospodarczej). Badania nie wykazały zależności zachodzących między kierunkami studiów a stopniem gotowości studentów do podjęcia działalności gospodarczej. Znalezione zależności (słabe) między systemem studiów a poziomem gotowości studentów do samozatrudnienia. Studenci studiów niestacjonarnych częściej aniżeli studenci studiów stacjonarnych deklarowali posiadanie wiedzy w zakresie wielkości środków finansowych niezbędnych do założenia działalności, pomysłu na biznes, wiedzy na temat tego jak poszukiwać środków finansowych, które pozwolą im założyć działalność gospodarczą.

Powyżej zaprezentowane wyniki pokazują konieczność lepszego wsparcia przedsiębiorczości ze strony systemu edukacji (na różnych poziomach). Przede wszystkim należy umożliwić młodym osobom rozwijanie własnych zainteresowań (już począwszy od wczesnych lat szkolnych), większą wagę przykładając do organizowanych praktyk zawodowych oraz do przekazywania praktycznej wiedzy i użytecznych umiejętności (uczelnie średnie i wyższe). Badania pokazują dobitnie słabość polskiego szkolnictwa wyższego w zakresie wspierania przedsiębiorczości wśród młodych osób. Duże dysproporcje w zakresie stopnia gotowości do podjęcia działalności gospodarczej widać między studentami studiów stacjonarnych i niestacjonarnych (niestety studenci studiów stacjonarnych są na znacznie gorszej pozycji).

Następnym z tej serii artykułem był:

1. **Staniewski, M. & Awruk, K.** (2016). Start-up intentions of potential entrepreneurs – the contribution of hope to success, *Economic Research - Ekonomska Istraživanja*, 29(1), Impact Factor now 0.432, 15 pkt. MNiSW,  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2016.1166345>.

W założeniach koncepcyjnych przyjęto, a następnie zaadaptowano dwie, wielokrotnie zweryfikowane w literaturze teorie, tj. Teorię Planowanego Zachowania Ajzena i Snyderowską koncepcję konstrukt nadziei na sukces. Bazując na dwóch ww. koncepcjach teoretycznych starano się wyjaśnić znaczenie ogólnych przekonań o możliwościach realizacji własnych celów (konstrukt nadziei na sukces z jej składowymi) dla bardziej specyficznych przekonań o podjęciu działań przedsiębiorczych (intencje start-up). Artykuł udziela odpowiedzi na szóste pytanie badawcze (czy ogólne przekonania studentów o możliwości realizacji własnych celów mają wpływ na podjęcie decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej?). Ujawnione w oparciu o analizy statystyczne (częstości, test U Manna-Whitneya, korelacje rho Spearmana oraz analiza regresji metodą wprowadzenia) wyniki wykazały szereg istotnych pozytywnych zależności pomiędzy pojęciem nadziei na sukces z jej składowymi a intencjami biznesowymi, przy czym najistotniejszy wydał się być wynik dotyczący predykcyjnej wartości składowej nadziei na sukces- przekonań odnośnie zdolności do rozwiązywania problemów dla intencji start-up.

Od strony praktycznej problematyka poruszona w niniejszej publikacji powinna być rozważona przez instytucje (np. uniwersytety) lub osoby, które kształcą/szkolą potencjalnych przedsiębiorców. Wydaje się, że wzmacnianie przekonań dotyczących umiejętności rozwiązywania problemów może pozytywnie wpłynąć na potencjalnych przedsiębiorców, podnosząc ich ducha przedsiębiorczości, co z kolei może podnieść szansę na to, że zdecydują się na założenie własnej działalności gospodarczej.

**Niewątpliwymi walorami niniejszego „projektu” od strony teoretycznej są „tematyczna unikatowość”, a więc poszerzenie dotychczasowo „wąskiej” wiedzy nad rolą nadziei na sukces dla intencji start-up oraz wypracowanie autorskiego narzędzia do pomiaru intencji biznesowych, którego parametry psychometryczne sprawdzone zostały w badaniach pilotażowych.**

**Wyniki niniejszego artykułu stanowią istotny wkład w rozwój wiedzy nad intencjami start-up** czy pisząc precyzyjniej- intencjami leżącymi u podstaw podjęcia przez jednostkę zachowania przedsiębiorczego.

Ostatni artykuł, który powstał w oparciu o badania z 2013 roku był kontynuacją eksploracji „nadziei na sukces” w zakresie przedsiębiorczości studentów:



- **Staniewski, M. & Awruk, K. (2016).** The hope for economic success among the youth, *Handel Wewnętrzny*, 1(360), styczeń-luty 2016, s. 304-316; 7 pkt MNiSW.

Zamierzeniem autorów było określenie poziomu nadziei na sukces przedsiębiorczy studentów reprezentujących różne kierunki studiów oraz oszacowanie różnic w zakresie poziomu nadziei na sukces pomiędzy studentami aktywnymi i nieaktywnymi biznesowo (siódme pytanie badawcze: jaki jest poziom nadziei na sukces przedsiębiorczy studentów?). Badania były tak zaprojektowane i zrealizowane, aby **wypełnić lukę badawczą w zakresie określenia predyktorów sukcesu przedsiębiorczego**. Autorzy skoncentrowali się na oszacowaniu znaczenia indywidualnych przekonań na temat sukcesu w biznesie (nadzieja na sukces) w kontekście planowanej aktywności gospodarczej osób o zróżnicowanych zawodowych zainteresowaniach. Badania były jednym z pierwszych kroków w kierunku lepszego zrozumienia pośredniej roli nadziei na sukces w biznesowym zachowaniu. Wydaje się prawdopodobnym, że nadzieja na sukces może silniej wpływać na postawę przedsiębiorczą, aniżeli inne zewnętrzne czynniki, co odzwierciedlane jest w intencjach, a następnie w zachowaniach. Wnioskiem praktycznym, który nasuwa się z tych badań jest sugestia w stosunku do systemu edukacji, aby wzmacniał każdy przejaw przekonania danej osoby o swojej efektywności w zakresie osiągania celów.

Przedsiębiorczość indywidualna jest tak złożonym konstruktem, że nie sposób badać to zjawisko w sposób inny, aniżeli interdyscyplinary. Mocnym dowodem na poparcie tego stanowiska są ciekawe i niezwykle praktyczne (użyteczne) wyniki oraz wnioski wypływające z badań, w których wykorzystyłem kwestionariusze psychologiczne. Inspiracja ta zaowocowała kolejnym, interdyscyplinarnym projektem badawczym, który rozpocząłem (w roli kierownika) w roku 2012. Projekt nosił tytuł: „*Organizacyjne i psychologiczne predyktory sukcesu przedsiębiorczego*”. Badania realizowane były w ramach grantu OPUS, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (UMO-2011/03/B/HS4/04038). Powyższy, trzyletni projekt zakończył się sukcesem, a jego namacalnymi efektami są trzy artykuły naukowe opublikowane i przyjęte do druku w prestiżowych, międzynarodowych czasopismach z zakresu zarządzania, dwie prezentacje na międzynarodowych, zagranicznych konferencjach naukowych, trzy autorskie kwestionariusze [1) Wielowymiarowy Arkusz Danych Biznesowych; 2) Skala Sukcesu Przedsiębiorczego; 3) Kwestionariusz Osobowych Predyspozycji Przedsiębiorczych]. Tym razem projekt obejmował przedsiębiorców, którzy założyli swoją działalność gospodarczą w latach 2008-2012.

Pierwsza opublikowana praca, która w zamierzeniach przynieść miała odpowiedź na ósme pytanie badawcze (jaki cechy osobowe wspierają prowadzenie działalności gospodarczej (osiągnięcie sukcesu)?) to artykuł:

- **Staniewski, M., Janowski, K, & Awruk, K. (2016).** Entrepreneurial personality dispositions and selected indicators of company functioning, *Journal of Business Research*, 69, 1939-1943; Impact Factor (2014): 1.480; IF5 = 2.324, 25 pkt. MNiSW; <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.084>

**Założenia koncepcyjne niniejszego artykułu odnoszą się do innowacyjnego podejścia do konstruktów sukcesu przedsiębiorczego,** który starano się przedstawić (za literaturą przedmiotu) w całej swej wielopłaszczyznowości, uwzględniając jego „wymiar” obiektywny (bardziej ekonomiczny np. utrzymanie płynności) i subiektywny (bardziej „intuicyjny” np. ocena poziomu konkurencyjności firmy na rynku). W artykule tym przedstawiono zależności istniejące pomiędzy czternastoma dyspozycjami osobowościowymi a czterema wybranymi wskaźnikami sukcesu przedsiębiorczego. Otrzymane wyniki potwierdzają wnioski z wcześniejszych badań dotyczących znaczenia różnych konstelacji dyspozycji osobowościowych dla odnoszenia sukcesu przedsiębiorczego, przy czym wydaje się, iż poziom zmienności zakresu „treściowego” danej „konfiguracji osobowościowej” zależęć będzie od rodzaju rozpatrywanego wskaźnika sukcesu przedsiębiorczego. Zatem jeden profil przedsiębiorczych cech psychologicznych może nie być wystarczającym do wyjaśnienia związków zachodzących między psychologicznymi charakterystykami a osiąganiem przez jednostkę sukcesu przedsiębiorczego.

Niewątpliwymi walorami niniejszego artykułu są więc: **zweryfikowanie znaczenia szeregu dyspozycji osobowościowych korespondujących z ugruntowanymi w literaturze koncepcjami m.in. teorią Wielkiej Piątki, Rotterowskiej Lokalizacji Kontroli czy Samoskuteczności Bandury dla sukcesu przedsiębiorczego; wykazanie braku jednoznacznych dowodów na istnienie jednej konstelacji dyspozycji osobowościowych, gwarantującej osiągnięcie przez jednostkę sukcesu przedsiębiorczego; wypracowanie autorskiego narzędzia (Kwestionariusza Przedsiębiorczych Predyspozycji Osobowościowych), służącego do pomiaru owych czternastu dyspozycji osobowościowych.**

Wyniki niniejszego badania mogą służyć także jako „mapa topologiczna” dla opracowywania programów edukacyjnych wspierających przedsiębiorczość i zachowania przedsiębiorcze poprzez rozwijanie poszczególnych cech psychologicznych potencjalnego lub obecnego przedsiębiorcy. Ponadto wyniki te mogą być przydatne organizacjom przyznającym pomoc (np. finansową) osobom zainteresowanym założeniem własnej działalności gospodarczej w podejmowaniu decyzji w oparciu o poziom nasilenia poszczególnych ich dyspozycji osobowościowych – tych, które istotnie dywersyfikowały wszystkie z analizowanych w niniejszym badaniu wskaźniki sukcesu przedsiębiorczego.

Aspekt pomocy finansowej dla nowo tworzonych przedsiębiorstw stał się inspiracją dla kolejnego artykułu naukowego, będącego odpowiedzią na dziewiąte pytanie badawcze (jaka jest zależność między motywatorami podjęcia działalności gospodarczej a źródłami jej finansowania?):

- **Staniewski, M., Szopiński, T., & Awruk, K.** (2016). Setting up a business and funding sources, *Journal of Business Research*, 69, 2108-2112; Impact Factor (2014): 1.480, 25 pkt. MNiSW; <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296315006414>; doi:10.1016/j.jbusres.2015.12.016.

Jak wykazały wcześniejsze moje badania, zidentyfikować można różne motywy, skłaniające ludzi do założenia własnej działalności gospodarczej. Jaka jest zatem relacja między różnymi motywatorami a źródłami finansowania wykorzystywanymi do uruchomienia tej aktywności? Kto inwestuje własne środki finansowe, ryzykując ich utratę w sytuacji niepowodzenia, a kto woli wykorzystać w tym celu bezzwrotną pomoc finansową wypłacaną ze środków publicznych? Próżno szukać odpowiedzi na to pytanie w literaturze światowej, gdyż pozostaje ono bez jednoznacznej odpowiedzi. **Powyższy artykuł eliminuje tę lukę, dając precyzyjną odpowiedź na wyżej postawione pytania.** Okazało się, że istotnie motywy założenia działalności korelują z wyborem źródeł jej finansowania. Osoby, które zdecydowały się rozpocząć biznesową aktywność z pobudek finansowych (np. chęć uzyskiwania wyższych dochodów) angażują swoje własne środki finansowe (lub środki podlegające zwrotowi) znacznie częściej aniżeli osoby, które swoją przygodę z przedsiębiorczością rozpoczęły z powodów niefinansowych (np. chęć sprawdzenia się, samorealizacja). Ta druga grupa częściej sięga po pomocowe środki bezzwrotne. Jak pokazuje praktyka, osób sięgających po tego rodzaju pomoc jest coraz więcej i coraz więcej przedsiębiorstw upada. Oznaczać to może chęć wyłudzenia „łatwych pieniędzy” przez osoby, które tylko pozornie chcą prowadzić działalność gospodarczą (dla osiągnięcia jednorazowej korzyści – bezzwrotnej dotacji). Dlatego też zasadnym wydaje się, że reguły rozdysponowania tych środków (czy to krajowych, czy też unijnych) powinny zostać na nowo przeanalizowane – głównie z perspektywy ekonomicznej. Wskazanym byłoby, aby przed podjęciem decyzji o przyznaniu takiej pomocy osobie zainteresowanej rozpoczęciem działalności gospodarczej, zdiagnozować jej motywy podjęcia tej działalności. Takie podejście może pozwolić na lepsze, bardziej ekonomiczne wykorzystanie posiadanych funduszy.

Ostatnią pracą naukową z zakresu zarządzania, która powstała w związku z ww projektem badawczym finansowanym przez NCN był artykuł:

- **Staniewski, M.** (2016). The Contribution of Business Experience and Knowledge for Successful Entrepreneurship, *Journal of Business Research*, 69 (11), 5147-5152; Impact Factor (2014): 1.480, 25 pkt. MNiSW, 10.1016/j.jbusres.2016.04.095.

Moim zamierzeniem było określenie zależności występujących między wybranymi predyktorami organizacyjnymi a sukcesem przedsiębiorczym (tj. udzielenie odpowiedzi na dziesiąte pytanie badawcze: jaka jest zależność między predyktorami organizacyjnymi a sukcesem przedsiębiorczym?). Niezwykle interesowało mnie jakie predyktory (organizacyjne) sprzyjają osiąganiu sukcesu przedsiębiorczego. Analizy statystyczne przeprowadzone zostały odpowiednio przy użyciu parametrycznego testu t Studenta oraz przy użyciu nieparametrycznego testu U Manna-Whitneya. Ponadto wartość predykcyjną zmiennych sprawdzono przy użyciu analizy regresji metodą krokową. Wyniki badań pokazały, że przedsiębiorcy, którzy posiadali doświadczenie menedżerskie, mieli skutecznego przedsiębiorcę w rodzinie, posiadali unikalną wiedzę i których pracownicy również posiadali unikalną wiedzę osiągają wyższy sukces przedsiębiorczy. **Powyższe wyniki mogą być cennym wskaźnikiem zarówno dla osób planujących założenie własnej działalności gospodarczej, jak i osób już ją prowadzących, które chciałyby polepszyć pozycję konkurencyjną swojego przedsiębiorstwa.** Mogą też być wykorzystane przez organizacje przyznające dofinansowanie na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Warto podkreślić, że w opisanym artykule **wykorzystałem innowacyjne podejście do zmierzenia (nasilenia) sukcesu przedsiębiorczego.** W dotychczasowych badaniach analizowano albo wyłącznie obiektywne, albo subiektywne (rozdzielnie) mierniki sukcesu przedsiębiorczego. W powyższym artykule wykorzystałem wielowymiarowy wskaźnik sukcesu przedsiębiorczego, który łączy w sobie zarówno mierniki obiektywne, jak i subiektywne, co stanowi niewątpliwie o nowatorstwie podejścia.

Wszak przedsiębiorczość indywidualna zdominowała mój dorobek naukowy, to jednak przedsiębiorczość organizacyjna, której zaledwie „dotknąłem”, wydaje się być równie interesująca. Jest to koncepcja na zatrzymanie potencjalnych „indywidualnych przedsiębiorców” w organizacji i spożytkowanie ich potencjału w zakresie rozwijania i umacniania przedsiębiorstwa. Zamiast tworzyć konkurencję (nowo powstałe firmy zakładane przez osoby z doświadczeniem zawodowym zazwyczaj działają w tej samej branży, w której to doświadczenie zostało zdobyte), przy odpowiednim podejściu i stworzeniu właściwych warunków pracy, przedsiębiorcy (potencjalni konkurenci) mogą z powodzeniem realizować się w ramach stosunku pracy (zatrudnienie najemne). Takim przedsiębiorcą nie musi być szeregowy pracownik. Może nim być (a nawet powinien) także menedżer. Warto zauważyć, że zgodnie z H. Mintzbergiem, menedżer odgrywa w firmie dziesięć ról menedżerskich, a jedną z nich jest rola przedsiębiorcy – tak często niedoceniana i bagatelizowana. Zatrudnianie w przedsiębiorstwie menedżera-przedsiębiorcy rodzi szereg nieocenionych korzyści dla organizacji. Przykładem takiej organizacji jest japońska firma „Nichia Company”, opisana przeze mnie (we współautorstwie z japońskim kolegą) w pracy:

- **Staniewski, M. & Nakatomi, K. (2015).** Organizational entrepreneurship. Management philosophy of local company in Japan, *Handel Wewnętrzny*, 5(358), listopad-grudzień 2015, s. 292-301

Wszyscy znamy LED-owe żarówki, ich przewagę nad tradycyjnym źródłem światła, jednakże mało kto wie z jak doniosłym wynalazkiem mamy do czynienia, w jakich warunkach wynalazek ten powstawał i jak nie wiele brakowało, aby niebieski LED nigdy się nie zaświecił. Artykuł przedstawia „filozofię zarządzania” stosowaną przez N. Ogawę, której zaletą jest duża prostota. Zatem niniejsza praca daje odpowiedź na jedenaste pytanie badawcze (jaka jest pro-przedsiębiorcza „filozofia zarządzania” przedsiębiorstwem?). „Filozofia” ta przyniosła ogromne korzyści, nie tylko firmie i jej właścicielom, ale także całemu, globalnemu społeczeństwu. Filozofię zarządzania Ogawy można opisać w pięciu punktach:

1. Myśl o zarządzaniu nie tylko w krótkiej ale i w długiej perspektywie czasu
2. Zachęcaj do błędów (twórz „ducha wyzwania”)
3. Bądź hojnym dla pracowników
4. Bądź bardzo ambitny (i cierpliwy)
5. Kochaj i szanuj swoich pracowników

Tych zaledwie pięć „przykazań Ogawy” okazało się przynieść jemu i jego przedsiębiorstwu niespodziewane korzyści. Filozofia ta wyprzedza co najmniej o krok współczesne podejście do zarządzania, a w szczególności do zarządzania zasobami ludzkimi. Zasoby ludzkie (jak podaje literatura i deklaracje pracodawców/menedżerów) są najcenniejszym kapitałem przedsiębiorstwa, budującym trwałą przewagę konkurencyjną, zapewniającym rozwój i przetrwanie. Niestety obserwując rzeczywistość gospodarczą łatwo dojść do bolesnego wniosku, że częstotliwość występowania tego stwierdzenia w teorii jest wprost proporcjonalna do jego występowania w praktyce. Na szczęście są namacalne dowody (Nichia Company) na to, że takie podejście do pracowników (a nawet idące o krok dalej) jest skuteczną drogą do sukcesu współczesnych przedsiębiorstw.

Powyższy artykuł powstał w oparciu o badania literaturowe, a jego **dużą zaletą jest wartość nie tylko naukowa (nowatorskie podejście do przedsiębiorczości organizacyjnej i Zarządzania Zasobami Ludzkimi) ale i praktyczna (aplikacyjna)**. Artykuł ten prezentuje bardzo prostą i wyraźną filozofię zarządzania (choć mało popularną), mogącą stanowić bardzo czytelny drogowskaz dla polskich przedsiębiorców i menedżerów. Jest wręcz tak często poszukiwanym, sprawdzonym przepisem na sukces.

Odpowiedź na dwunaste pytanie badawcze (jaki jest poziom innowacyjności przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce?) daje druga praca z zakresu przedsiębiorczości organizacyjnej:

- **Staniewski, M., Nowacki, R., & Awruk, K.** (2016). Entrepreneurship and innovativeness of Small and Medium-Sized Construction Enterprises, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-17, DOI: 10.1007/s11365-016-0385-8, <http://link.springer.com/article/10.1007/s11365-016-0385-8>.

Sektor przedsiębiorstw budowlanych nie został wybrany przypadkowo – jest on przecież sektorem kluczowym w całej ekonomii. Zaś innowacyjność jest najbardziej znamienitym przejawem przedsiębiorczości – tak indywidualnej, jak i organizacyjnej. Zamierzeniem autorów tego artykułu było oszacowanie poziomu innowacyjności przedsiębiorstw budowlanych sektora MSP i identyfikacja czynników nań wpływających, odnoszących się w szczególności do: lokalizacji przedsiębiorstwa oraz świadomości menedżerów znaczenia innowacyjności dla kształtowania konkurencyjności rynkowej przedsiębiorstwa. W analizach zastosowano statystyki opisowe (częstości) test t Studenta oraz test Kruskala-Wallisa. Dla osiągnięcia założonego celu przeprowadzono jakościowe badania na próbie przeszło sześciuset przedsiębiorstw. Wyniki badań ukazały, że poziom innowacyjności przedsiębiorstw budowlanych sektora MSP jest podobny do poziomu innowacyjności innych przedsiębiorstw (całej populacji), co jest konsekwencją względnie wysokiej świadomości ich menedżerów znaczenia innowacyjności dla uzyskania przewagi konkurencyjnej. Ponadto okazało się, że przedsiębiorstwa funkcjonujące w regionie o słabszym rozwoju ekonomicznym i jednocześnie mniej atrakcyjnym dla potencjalnych inwestorów są bardziej innowacyjne.

Można zatem oczekiwać, że poziom innowacyjności tych przedsiębiorstw wzrośnie w niedalekiej przyszłości, gdyż ich menedżerowie planują sukcesywne wdrażanie rozwiązań innowacyjnych w różnych obszarach działalności. Tak optymistyczne informacje nie znoszą jednak obowiązku dalszego rozwijania i krzewienia przedsiębiorczości wśród obywateli naszego kraju, która jak pokazały dotychczasowe moje badania jest fenomenem niezwykle złożonym, trudnym do badania, nie do końca rozpoznanym, a z drugiej strony - niezwykle korzystnym.

Przedsiębiorczość, choć wiele ma odmian i definicji, uznana jest chyba bezspornie za zjawisko niezwykle szeroko korzystne. Jednak mówiąc o przedsiębiorczości należy pamiętać, że owe korzyści z nią związane dotyczą wyłącznie działalności, której towarzyszy sukces (również różnie rozumiany zarówno przez badaczy, jak i samych przedsiębiorców). Choć powstało już wiele prace badawczych analizujących zarówno predyktory (elementy pozwalające przewidywać ewentualny sukces przedsiębiorczy), czynniki sukcesu (elementy wpływające na osiągnięcie sukcesu w przyszłości) jak i wskaźniki (mierniki osiągniętego sukcesu) sukcesu przedsiębiorczego, to jednak w większości przypadków jest to pomiar jakościowy. Poznanie w szczególności

predyktorów i czynników sukcesu przedsiębiorczego oraz opracowanie rzetelnego narzędzia służącego do jego ilościowego pomiaru byłoby niezwykle przydatne, głównie ze względów praktycznych. Jednakże, jak do tej pory, narzędzia takiego nie opracowano, a taki właśnie cel postawiliśmy sobie w kolejnych badaniach, których wyniki opublikowaliśmy w dwóch artykułach. Były one próbą odpowiedzi na trzynaste pytanie badacze „W jaki sposób dokonywać jakościowego pomiaru sukcesu przedsiębiorczego?”. Pierwszy z nich to:

**Staniewski, M. W., & Awruk, K. (2018).** Questionnaire of entrepreneurial success—Report on the initial stage of method construction. *Journal of Business Research*, 88, 437-442;

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.041>

Celem przeprowadzonych badań było skonstruowanie nowego narzędzia do pomiaru sukcesu przedsiębiorczego, w szczególności zaś ustalenie właściwości psychometrycznych (rzetelności i trafności teoretycznej) skali. Przez pojęcie „nowe” narzędzie rozumiemy takie, które pozwala na pomiar ilościowy sukcesu przedsiębiorczego, zawiera w sobie itemy dotyczące podejścia subiektywnego jak i bardziej zobiektywizowanego, rozpatruje sukces z perspektywy krótkoterminowej (ostatni rok) jak i długoterminowej (od założenia firmy, ale z wyłączeniem ostatniego roku). W trakcie prac nad konstrukcją metody przyświecała nam myśl „posiadania” jednego, ogólnego czynnika ilościowego, co zagwarantowałoby przeprowadzanie (w przyszłości) bardziej wyrafinowanych analiz statystycznych. Ponadto zależało nam na takim podzieleniu skali, by jej pierwsza część odnosiła się do perspektywy krótkoterminowej a druga do perspektywy długoterminowej. Dzięki takiemu zabiegowi (u osób prowadzących firmę dłużej niż rok), możliwe jest monitorowanie zmian w zakresie nasilenia sukcesu przedsiębiorczego, a co za tym idzie wyabstrahowanie 4 grup osób: 1) tych, którzy od początku (tj. od założenia firmy) odnoszą sukces; 2) tych, którzy na początku odnosili sukces, a potem nastąpiło pogorszenie ich „funkcjonowania”; 3) tych, którzy po początkowych „turbulencjach” odnoszą sukces; 4) tych, którym po początkowych „turbulencjach” nie udało się odnieść sukcesu (na dzień przeprowadzania badania). Dodanie podejścia eklektycznego potęguje jeszcze możliwości oglądu sukcesu przedsiębiorczego, umożliwiając spojrzenie na niego z perspektywy subiektywnej krótkoterminowej, subiektywnej długoterminowej, obiektywnej długoterminowej, obiektywnej krótkoterminowej.

Celem wyżej wspomnianej pracy było zaprezentowanie części wyników (bez prezentacji analiz przeprowadzonych na wynikach Inwentarza Motywacji Osiągnięć) z badań nad parametrami psychometrycznymi nowego narzędzia służącego do pomiaru sukcesu przedsiębiorczego. Naszym zamierzeniem było zaprojektowanie takiej metody, która obejmowałaby swoim

zasięgiem zarówno wskaźniki subiektywne jak i obiektywne do sukcesu przedsiębiorczego, umożliwiając jednocześnie jego pomiar ilościowy. **Wstępna analiza parametrów psychometrycznych wykazała, że wersja eksperymentalna Kwestionariusza Sukcesu Przedsiębiorczego** (zredukowana o itemy wyeliminowane z uwagi na zbyt niskie wskaźniki mocy dyskryminacyjnej) **charakteryzuje się wysokimi współczynnikami rzetelności**. Z kolei **analizy zmierzające do ustalenia trafności teoretycznej ujawniły oczekiwane wzorce zależności z innymi wskaźnikami odnoszącymi się do skuteczności przedsiębiorczej**. Stanowi to dobrą podstawę do dalszych rozważań i prac nad kwestionariuszem, otwierając tym samym nową perspektywę badawczą. Mówiąc o nowej perspektywie mamy na myśli (oprócz prac nad rozwojem KSP) m.in. badania porównawcze nad uwarunkowaniami rodzinnymi sukcesu przedsiębiorczego w grupach potencjalnych przedsiębiorców, przedsiębiorców odnoszących wysoki sukcesu oraz tych, którzy ponieśli porażkę. Biorąc to pod uwagę, wydaje się, że dalsze prace nad rozwojem kwestionariusza są ważne, a w dalszej perspektywie mogą zaowocować powstaniem rzetelnej, trafnej i użytecznej metody pomiaru sukcesu przedsiębiorczego.

Drugim artykułem prezentującym wstępne wyniki z prac nad nowym narzędziem służącym do pomiaru sukcesu przedsiębiorczego jest:

- **Staniewski, M. W., & Awruk, K. (2019).** Entrepreneurial success and achievement motivation—A preliminary report on a validation study of the questionnaire of entrepreneurial success. *Journal of Business Research*, 101, 433-440; <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.073>

Podobnie jak artykuł poprzedni („Questionnaire of entrepreneurial success—Report on the initial stage of method construction”; *Journal of Business Research*, 88, 437-442, w którym zaprezentowano pierwszą część wyników), ten także jest raportem z badań pilotażowych, prezentującym wyniki (parametry psychometryczne, tj. rzetelność i trafność) prac, zmierzających w kierunku opracowania narzędzia, nazwanego przez nas – Kwestionariusz Sukcesu Przedsiębiorczego (KSP). Jednak ta część badań miała na celu ukazanie charakteru związków pomiędzy sukcesem przedsiębiorczym a motywacją osiągnięć.

KSP w naszym zamyśle miało być nowym narzędziem służącym do pomiaru sukcesu przedsiębiorczego w czterech perspektywach: krótko- i długoterminowej perspektywie subiektywnej oraz krótko- i długoterminowej perspektywie obiektywnej.

W trakcie badania ujawniono istotne korelacje między sukcesem przedsiębiorczym a motywacją osiągnięć (m.in. elastyczność, odwaga, wiara w sukces, dominacja, preferencja zadań trudnych, niezależność, celowość), potwierdzając tym samym teoretyczną trafność Kwestionariusza Sukcesu



Przedsiębiorczego. Dalsza, pogłębiona analiza korelacji doprowadziła do wniosku, że przyjęta perspektywa sukcesu przedsiębiorczego, modyfikuje te zależności (tj. krótko- /długookresową perspektywę subiektywną i krótko- /długookresową perspektywę obiektywną). Stwierdzono, że wymiary motywacji osiągnięć „elastyczność” i „dominacja” korelują z sukcesem przedsiębiorczym (z każdą z czterech perspektyw osobno).

Konkludując, **na podstawie uzyskanych wyników badań pilotażowych nad KSP stwierdziliśmy, że narzędzie spełnia podstawowe parametry psychometryczne, a zatem może być stosowane w badaniach nad sukcesem przedsiębiorczym. Jest to niewątpliwie znaczący nasz wkład w rozwój nauki.** Świadomi jednak jesteśmy tego, że dalszy rozwój tego narzędzia jest konieczny.

Choć sukces przedsiębiorczy stanowi szeroko badany obszar, to nadal nie jest on do końca rozpoznany. W szczególności intrygujące (z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia) jest poznanie czynników, mogących mieć wpływ na jego osiągnięcie. Mimo, iż w literaturze poświęcono dużo miejsca na dookreślenie roli czynników socjodemograficznych, organizacyjnych czy psychologicznych dla skutecznej aktywności biznesowej, to jednak zdecydowanie mniej miejsca poświęcono badaniu wpływu rodziny pochodzenia na osiągnięcie w przyszłości przez przedsiębiorcę sukcesu przedsiębiorczego. Jest to o tyle ciekawe, gdyż to właśnie środowisko rodzinne (postawy rodzicielskie, komunikacja, struktura rodziny) jest jednym z najistotniejszych z punktu widzenia kształtowania się szeregu „konstruktów psychologicznych”, chociażby takich jak poczucie własnej wartości, obrazu ciała, przekonania czy cech osobowości. Przykładowo, samoocena kształtowana jest w dużej mierze w środowisku rodzinnym. To właśnie rodzice dzięki zaufaniu, którym obdarzają dziecko, pozytywnym komunikatom, okazywaniu czułości, unikaniu wytykania błędów, wzmacnianiu pozytywnych cech dziecka, uważnemu słuchaniu, chwaleniu (ale również konstruktywnej krytyce), jasnym i precyzyjnym regułom, sprzyjają rozwojowi wysokiego poczucia własnej wartości. Tak więc poziom samooceny zależy w dużym stopniu od środowiska rodzinnego-uzyskiwanego wsparcia, komunikatów zasłyszanych na własny temat.

Jeśli, więc rodzina ma tak niebagatelny wpływ na kształtowanie się psychologicznych determinant sukcesu przedsiębiorczego (m.in. poczucia własnej wartości, pewności siebie, cech osobowości), to doszliśmy do wniosku, że być może źródeł sukcesu przedsiębiorczego należałoby w pierwszej kolejności poszukać w rodzinie pochodzenia. Stąd też za cel niniejszego badania postawiliśmy sobie sprawdzenie czy czynniki rodzinne takie jak postawy

rodzicielskie matek i ojców oraz struktura rodziny pochodzenia mogą być w związku z odnoszonym przez przedsiębiorcę sukcesem przedsiębiorczym.

Interesującym dla nas było (piętnaste) pytanie o to, czy „klimat” rodziny, jej struktura, zadania, komunikacja, postawy rodzicielskie stanowią istotny zasób z punktu widzenia odnoszonego sukcesu przedsiębiorczego?

O roli rodziny w osiąganiu sukcesu przedsiębiorczego, literatura mówi zdawkowo, a dotychczasowe publikacje koncentrowały się raczej na roli skutecznego przedsiębiorcy w rodzinie, wsparciu uzyskiwanym od rodziny czy emocjonalnym braku, któregoś z rodziców, aniżeli na analizie struktury systemu rodzinnego, komunikacji czy postawach rodzicielskich. Stąd też naszym zadaniem było przeanalizowanie bezpośrednich związków pomiędzy postawami rodzicielskimi (oddzielnie matek i ojców) a sukcesem przedsiębiorczym oraz pomiędzy strukturą rodziny a sukcesem przedsiębiorczym. Uzyskane wyniki zdają się wspierać wstępne hipotezy o wpływie rodziny na osiąganie przez przedsiębiorcę sukcesu przedsiębiorczego. Wyniki zostały opublikowane w artykule:

**Staniewski, M. W., & Awruk, K. (2021).** Parental attitudes and entrepreneurial success. *Journal of Business Research*, 123, 538-546; <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.039>

Szczególnie istotne okazały się tu być komunikacja i ogólne zadowolenie z życia rodzinnego. Wydaje się zatem, że elastyczna i sprawna komunikacja zachodząca pomiędzy członkami systemu rodzinnego w atmosferze ogólnego zadowolenia i bezpieczeństwa może wpływać na sukces przedsiębiorczy poprzez to, że usprawnia transfer informacyjny, przyczynia się do uzyskania wsparcia słownego, uzyskania porady itp. A więc komunikacja w obrębie systemu rodzinnego stanowić może zasób, który okazać się może kluczowym (z punktu widzenia sukcesu przedsiębiorczego) np. w sytuacji podejmowania przedsiębiorczych decyzji/działań, wdrażania sugerowanych przez rodzinę rozwiązań biznesowych itp.

Zaskakujące są natomiast wyniki przedstawiające związki pomiędzy postawami rodzicielskimi a sukcesem przedsiębiorczym. Uzyskane negatywne zależności pomiędzy nadmiernym wymaganiem a sukcesem przedsiębiorczym można po części wyjaśnić specyfiką zastosowanego narzędzia, w którym sukces przedsiębiorczy mierzony był za pomocą wskaźników obiektywnych (takich jak zyskowność, obroty firmy) oraz subiektywnych (poziom zadowolenia z prowadzenia firmy, z realizacji założonych celów). Być może zatem wysokie standardy stawiane przez rodziców w młodym wieku (przyszłego przedsiębiorcy)

wpływają na ocenę poziomu zadowolenia z prosperującej firmy, obniżając tym samym wynik w skali sukcesu przedsiębiorczego. Z kolei związki pomiędzy postawą niekonsekwencji rodziców (w szczególności matek) a sukcesem przedsiębiorczym być może należy tłumaczyć negatywnym wpływem wspomnianej postawy rodzicielskiej na inne konstrukty psychologiczne (np. obraz siebie, przekonania, eksplorację, kreatywność), które mediować mogą wspomniane zależności.

Na zakończenie podkreślić należy, że **badanie było pierwszym, w którym przeanalizowano bezpośrednio związki pomiędzy strukturą rodziny i postawami rodzicielskimi a sukcesem przedsiębiorczym – jest to niewątpliwie nowatorskim, istotnym wkładem w rozwój nauki.** Badanie to ma jednak pewne ograniczenia. Po pierwsze wymagane są dalsze badania, gdyż najprawdopodobniej odkryte zależności mediowane są przez inne (wspomniane w tekście artykułu) zmienne. Po drugie przeprowadzone analizy mają charakter korelacyjny przy stosunkowo małej próbie, stąd wspomnianych zależności nie można analizować w kategoriach przyczynowo- skutkowych. Co więcej, warto by było przeprowadzić analizy porównawcze, w których przeanalizowałoby się wspomniane zależności oddzielnie w grupie kobiet i mężczyzn jak również wśród osób, które odniosły „duży” sukces, umiarkowany sukces i porażkę.

Oczywiście świadomy jestem tego, że dotychczasowy mój dorobek naukowy z zakresu przedsiębiorczości nie wyczerpuje w całości tego obszaru badawczego i nadal daje szereg możliwości kontynuowania pracy naukowej nad fenomenem przedsiębiorczości, co niewątpliwie mam zamiar uczynić.

Zaprezentowane powyżej prace naukowe przygotowane zostały z wysoką starannością metodologiczną, poprzedzone były obszernymi studiami literaturowymi, poświęcone zostały bardzo ważnej problematyce z zakresu nauk o zarządzaniu, a ich strona techniczna jest nienaganna. Wszystkie prace opublikowane w języku angielskim poddane zostały korekcie „native speaker” wykonanej przez dwóch, niezależnych redaktorów językowych z American Journal Expert – firmy współpracującej z wiodącymi, międzynarodowymi wydawcami literatury naukowej.

**b) Omówienie pozostałych osiągnięć naukowych w rozumieniu art. 219, ustęp 1, punkt 2 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce** *(punktacja artykułów opublikowanych przed 1 stycznia 2019 r. została sporządzona zgodnie z wykazem ogłoszonym Komunikatem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 stycznia 2017 w sprawie wykazu czasopism naukowych wraz z liczbą*

punktów przyznanych za publikacje naukowe w tych czasopismach, zaś punktacja artykułów opublikowanych po 1 stycznia 2019 r. została sporządzona w oparciu o wykaz sporządzony zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b Ustawy, przed dniem ogłoszenia tego wykazu).

### **Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JCR)**

Do pozostałego mojego dorobku publikacyjnego w kategorii artykułów opublikowanych w czasopismach posiadających współczynnik Impact Factor (JCR) należy zaliczyć jedenaście artykułów naukowych. Zdecydowana większość to prace empiryczne, prezentujące wyniki badań własnych. Każdy z nich stanowi jednocześnie bogatą analizę dotychczasowego, międzynarodowego dorobku naukowego. Tematyka tych prac jest dość zróżnicowana. Większość to prace z zakresu wykorzystania Information Technologies (IT) w różnych sferach życia (5 artykuły) inne zaś poświęcone są korupcji (2), przedsiębiorczości/sektorowi Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MSP) (1 artykuł), rynkowi energii (1), degradacji klimatu (1), zarządzaniu zasobami ludzkimi (1). Wykaz ww prac prezentuję poniżej:

1. **Staniewski, M., & Awruk, K.,** (2022). The influence of Instagram on mental well-being and purchasing decisions in a pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 140 pkt.;  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121287>
2. Haseeb, M., Staniewski, M., Mihardjo, L. W. W., & Awruk, K. (2021). Does forest disturbance matter to climate degradation? Evidence from top Asian Economies. *Technological and Economic Development of Economy*, 1-19; 140 pkt.;  
<file:///C:/Users/staniewski/Downloads/14254-Article%20Text-48186-3-10-20210525.pdf>
1. Nurudeen, A., & **Staniewski, M.** (2019). Determinants of corruption in Nigeria: evidence from various estimation techniques. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 3052-3076; 70 pkt.;  
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1655467>
2. Cruz-Cárdenas, J., Guadalupe-Lanas, J., Zabelina, E., Palacio-Fierro, A., Velín-Fárez, M., & **Staniewski, M. W.** (2019). Consumer value creation through WhatsApp use. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*; 40 pkt.;  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ARLA-02-2019-0044/full/html>  
<https://journals.vtu.lt/index.php/TEDE/article/view/14254>
3. Estrada, M. A. R., **Staniewski, M. W.,** & Ndoma, I. (2018). Evaluating corruption under the application of the SOCIO-economic development desgrowth index (Ð-index): the case of Guatemala. *Quality & Quantity*, 52(3), 1137-1157; 30 pkt.;

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-017-0508-5>

4. Szopiński, T., & Staniewski, M. W. (2017). Manifestations of e-government usage in post-communist European countries. *Internet Research*, 27(2), 199-210, 35 pkt;  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IntR-01-2015-0011/full/html>
5. Szopiński, T. & Staniewski, M. (2016). Socio-economic factors determining the way e-tourism is used in European Union member states, *Internet Research*, 26(1), 2 – 21,  
<http://dx.doi.org/10.1108/IntR-03-2014-0065>, 35 pkt.
6. Staniewski, M.W. & Szopinski, T. (2014). Trends in the use of cyclical payment channel by Polish households: implications for e-banking, *Transformations in Business & Economics*, 13(3/33), 235-250, 20 pkt. <http://www.transformations.knf.vu.lt/33/article/tren>
7. Bobinaite, V., Juozapaviciene, A., Staniewski, M., & Szczepankowski, P. (2013). Comparative analysis of features of Polish and Lithuanian day-ahead electricity market prices, *Energy Policy*, Volume 63, 181–196; 35 pkt.  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301421513008495#>
8. Nowacki, R. & Staniewski, M. (2012). Innovation in the management of SME in the service sector in Poland, *Amfiteatru Economic*, XIV(Special 6), 755-773; Impact Factor (2012): 0,953; IF5 (2013) = 0,687; 25 pkt.  
[http://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Article\\_1163.pdf](http://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Article_1163.pdf);
9. Staniewski, M. (2008). The elements of Human Resources Management supporting knowledge management, *Amfiteatru Economic*, Special/2008, 283-291; 25 pkt.  
[https://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Articol\\_83.pdf](https://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Articol_83.pdf)

***Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach międzynarodowych (nieposiadających współczynnika Impact Factor)***

Moje aspiracje naukowe wytyczają mi kierunek umiędzynarodowienia, który realizuję poprzez publikację artykułów w prestiżowych czasopismach naukowych (posiadających Impact Factor; JCR). Dlatego też tylko nieliczne prace publikuję w innych czasopismach międzynarodowych, które tego współczynnika jeszcze nie posiadają. W grupie tej opublikowałem dwa artykuły naukowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz trzy z zakresu energetyki. Wykaz ww prac prezentuję poniżej:

1. Staniewski, M. (2012). Analiza stanowisk interesariuszy projektu „Budowa Podziemnego Magazynu Gazu Kosakowo, *Rynek Energii*, 6(103)/2012, 83-91; 11 pkt; <https://rynek-bilansujacy.cire.pl/pliki/2/14Staniewski2.pdf>

2. Bobinaite, V., Juozapaviciene, A., **Staniewski, M.**, & Szczepankowski, P. (2012). Polish day-ahead electricity market prices. Features analysis. *Rynek Energii*, 5(102)/2012; 11 pkt; <https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.baztech-b1d0b551-d22e-4741-9ea9-61c1ce2ba999>
3. **Staniewski, M.** & Szczepankowski, P. (2012). Pomiar kapitału intelektualnego w spółkach energetycznych, *Rynek Energii*, 4(101)/2012; 11 pkt; [http://staniewski.vizja.pl/pdf/Kap\\_intel\\_uklad%20RE.pdf](http://staniewski.vizja.pl/pdf/Kap_intel_uklad%20RE.pdf)
4. Staniewski, M. (2011). Management of Human Resources in the Aspect of Innovativeness, *Contemporary Economics*, 5(1), 84-91; 15 pkt; <file:///C:/Users/staniewski/Downloads/SSRN-id2164326.pdf>
5. Staniewski, M. (2006). Human Resources Architecture of European Union New Member Country – Case of Poland, *International Research Journal "Problems and Perspectives in Management"*, 2, 5-13, 6 pkt.

***Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach krajowych***

Świadomy znaczenia czasopism rodzimych, z umiarkowanym natężeniem publikuję swoje prace w wydawnictwach polskich. Opublikowałem w nich dziewięć artykułów naukowych, z których znaczna część poświęcona jest tematyce zarządzania zasobami ludzkimi (5 artykułów), przedsiębiorczości (2 artykuły), zarządzania wiedzą (1 artykuł) i innej (1 artykuł). Są to zazwyczaj prace empiryczne, prezentujące wyniki badań własnych lub wtórnych lub też/oraz będące gruntowną analizą literatury światowej. Wykaz ww prac prezentuję poniżej:

1. Staniewski, M. (2011). Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi w polskich przedsiębiorstwach, *Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu*, 1(25), 199-215, 7 pkt. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=32113>
2. Staniewski, M. (2010). PPP jako skuteczna metoda zrównoważonego rozwoju. Działalność small businessu szansą rozwoju dla rejonu wyszkowskiego, *Zeszyty Naukowe Szkoły Wyższej Pawła Młodkowica w Płocku*, 42/2010, 53-56.
3. **Staniewski, M.**, & Krochmal, J. (2010). Bariery kształtowania kapitału ludzkiego, *Współczesna Ekonomia*, 4(16), 231-249, 9 pkt. <https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.04cb8126-a508-355d-bdd3-eefaed76dbf3>

4. Staniewski, M. (2009). Bariery przedsiębiorczości studentów a nadzieja na sukces, *Handel Wewnętrzny*, 6, listopad-grudzień 2009, 41-46, 9 pkt.  
<http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171226303>
5. Staniewski, M., & Dziewulska, U. (2008). Rola komunikacji w procesie coachingu, *Współczesna Ekonomia*, 4, 113-120, 9 pkt.  
<https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.4bbdf1ae-8613-3099-933f-53c9bc115bfe>
6. Staniewski, M., & Bitkowska, A. (2008). Nowe kierunki i trendy w handlu XXI wieku. Raport z Międzynarodowej Konferencji pt. The Second International Conference on Commerce, *Współczesna Ekonomia*, 2, 193-201, 9 pkt.
7. Staniewski, M. (2007). Podstawowe elementy zarządzania wiedzą, *Współczesna Ekonomia*, 4, 103-116, 9 pkt.  
<https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.1c5896fc-61df-3bc6-a3b2-d547188f0c22>
8. Staniewski, M. (2007). Wybrane koncepcje zarządzanie zasobami ludzkimi, *Współczesna Ekonomia*, 3, 129-146, 9 pkt. <https://core.ac.uk/download/pdf/6356608.pdf>
9. Staniewski, M. (2007). Architektura zasobów ludzkich nie tylko na trudne czasy, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5, 6 pkt. <http://staniewski.vizja.pl/pdf/ARCHITEKTURA-ZASOBOW-LUDZKICH-NIE-TYLKO-NA-TRUDNE-CZASY.pdf>

#### *Autorstwo lub współautorstwo monografii naukowych*

W mojej dotychczasowej karierze zawodowej opublikowałem trzy recenzowane monografie naukowe. Dwie z nich (najstarsze) dotyczą obszaru zarządzania wiedzą i zasobami ludzkimi i są efektem pracy badawczej, finansowanej przez Komitet Badań Naukowych, realizowanej przez zespół (którego byłem członkiem) Centrum Studiów Zarządzania Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego w Warszawie (obecnie Akademia Koźmińskiego w Warszawie), a trzecia (najświeższa) dotyczy przedsiębiorczości.

Wykaz ww prac prezentuję poniżej:

1. Staniewski, M. (2016). *The Organisational and Psychological Predictors of Entrepreneurial Success. Pursuit of Success*, Saarbrücken, Germany: Lambert Academic Publishing, ISBN: 978-3-659-83588-9.
2. Staniewski, M. (2012). *The role of personnel appraisal in the knowledge based organization. Does it affect a development of Knowledge Management?* Saarbrücken, Germany: LAMBERT Academic Publishing.

3. Staniewski, M. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*. Warszawa: WSiP.

Pierwsza opublikowana pozycja jest monograficznym wydaniem mojej rozprawy doktorskiej, zaś druga jest kontynuacją moich fascynacji naukowych przełożonych z podmiotu przedsiębiorstw na jednostki badawczo-rozwojowe (organizacje oparte na wiedzy). Wydany drukiem doktorat został doceniony przez polskie środowisko naukowe o czym świadczy Nagroda Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk otrzymana przeze mnie (2007) w ogólnopolskim konkursie prac w zakresie nauk o zarządzaniu powstałych w latach 2005-2006 w kategorii: prace doktorskie i Wyróżnienie przyznane przez Kapitułę Konkursu Nagród Naukowych Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa im. profesora Karola Adamieckiego (2009). Druga opracowana przeze mnie monografia została opublikowana w języku angielskim przez międzynarodowego wydawcę.

Trzecia, najświeższa praca monograficzna, opublikowana w języku angielskim w roku 2016 przez międzynarodowe wydawnictwo Nova Science Publishers jest uwięzieniem projektu badawczego finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki:

- Staniewski, M. (2016). *The Organisational and Psychological Predictors of Entrepreneurial Success. Pursuit of Success*, Saarbrücken, Germany: Lambert Academic Publishing, ISBN: 978-3-659-83588-9.

Monografia ta poświęcona przedsiębiorczości jest próbą udzielenia odpowiedzi na pytanie badawcze: *jaki jest związek między predyktorami organizacyjnymi i psychologicznymi a sukcesem przedsiębiorczym?* Jest ona swoistego rodzaju kompilacją różnych podejść (organizacyjnego i psychologicznego) do problematyki sukcesu przedsiębiorczego, stąd myśl przewodnią całej pracy sprowadzić można do słów: interdyscyplinarności, całościowości (spojrzenie na zagadnienie z perspektywy różnych okresów czasowych) i innowacyjności. Wspomniana interdyscyplinarność i całościowość przejawia się od tytułu pracy aż po opis wyników, a ich „naleciałości” dostrzegalne są w szczególności w rozdziale pierwszym, w którym **podjęto się żmudnego uporządkowywania wiedzy teoretycznej zarówno z zakresu przedsiębiorczości biznesowej, sukcesu przedsiębiorczego jak i jego determinant**. Starano się przy tym, by systematyzacja ta była możliwie przejrzysta, stąd zrezygnowano z rozwlekłych opisów, a zdecydowano się na zestawienia tabelaryczne. Powstały więc tabele, w których **starano się usystematyzować wiedzę z ostatnich kilku dziesięcioleci pracy badawczej** (całościowość), by z jednej strony **uwypuklić zróżnicowanie w podejściach**, ale jednocześnie (z drugiej strony) **wskazać na wiele podobieństw**. Przykładem takiego podejścia jest określanie zakresu definicyjnego pojęcia przedsiębiorczości biznesowej, w którym zróżnicowanie propozycji



definityjnych (postulowanych od 1921) można w zasadzie sprowadzić do wprawnego „żonglowania” zestawem pięciu psychologicznych komponentów definityjnych (stąd konieczność podejścia interdyscyplinarnego), prezentowanych w niniejszej monografii. **Innowacyjność, a może bardziej „świeżość” dostrzegalna jest w szczególności przy okazji prezentacji ogólnego wskaźnika sukcesu przedsiębiorczego, którego sposób przeliczania pozwolił na spojrzenie na sukces przedsiębiorczy w kategoriach bardziej nasilenia cechy, aniżeli obecności lub braku zjawiska.**

Monografia podzielona została na trzy rozdziały. W rozdziale pierwszym (jak to zostało naświetlone powyżej) przedstawiono teoretyczne podstawy badań własnych. Omówiono, więc obszerny materiał z pogranicza przedsiębiorczości i psychologii, obrazujący wkład różnych podejść w rozwój wiedzy nad sukcesem przedsiębiorczym i jego determinantami. Zadbano przy tym, by predyktory sukcesu przedsiębiorczego zaprezentować w sposób pozwalający na „ostre” rozgraniczenie determinant na czysto organizacyjne, pozaorganizacyjne (ale nie psychologiczne) i *stricte* psychologiczne. Rozdział zamyka omówienie problematyki teorii motywacji z wyszczególnieniem tych motywatorów start-up, których znaczenie zostało wielokrotnie postulowane w literaturze.

W rozdziale drugim starano się w sposób możliwie kompleksowy przedstawić koncepcję badań własnych. W tym celu rozdział ten w całości poświęcono omówieniu sformułowanych pytań i hipotez badawczych wraz ze schematyczną i opisową prezentacją zmiennych, wykorzystanych na potrzeby badań własnych.

**Za główny cel niniejszego projektu badawczego przyjęto określenie kluczowych czynników organizacyjnych i psychologicznych, zapewniających przetrwanie nowo powstających przedsiębiorstw zaliczanych do sektora SMEs, które działalność gospodarczą w Polsce rozpoczęły w ostatnich czterech latach (2008-2012).** Konsekwencją tak sformułowanego celu głównego było przyjęcie następujących celów szczegółowych:

1. wypracowanie właściwych narzędzi metodycznych, które pozwoliłyby na identyfikację i monitorowanie czynników zapewniających przetrwanie nowo powstających przedsiębiorstw (konstrukcja wstępnej puli pozycji testowych, przeprowadzenie badań pilotażowych służących konstrukcji ostatecznej wersji opracowywanych narzędzi psychometrycznych, przeprowadzenie badań walidacyjnych narzędzi psychometrycznych (ustalenie wskaźników trafności, rzetelności).

Przy użyciu przygotowanych narzędzi metodycznych:

2. określenie zależności pomiędzy psychologicznymi cechami (dyspozycje osobowościowe, motywacja) a sukcesem przedsiębiorczym,

3. zidentyfikowanie ekonomicznych i psychologicznych determinant sukcesu przedsiębiorczego,
4. stworzenie profilu motywacyjnego i psychologicznego przedsiębiorców, którzy „utrzymali” działalność gospodarczą (w czasie prowadzenia badania replikacyjnego).

W oparciu o tak postawione cele badawcze, **sformułowano następujące pytania badawcze:**

1. *Czy istnieje związek pomiędzy dyspozycjami osobowościowymi a sukcesem przedsiębiorczym?*
2. *Czy istnieją zależności pomiędzy dyspozycjami osobowościowymi a wybranymi wskaźnikami sukcesu przedsiębiorczego (tj. utrzymanie płynności finansowej, ocena perspektyw rozwoju własnej firmy, poziom konkurencyjności, poziom innowacyjności)?*
3. *Jakimi motywami kierowali się badani przedsiębiorcy otwierając własną działalność gospodarczą? I czy istnieje zależność pomiędzy typami motywacji (typ ekonomiczny, nieekonomiczny, eklektyczny) do rozpoczęcia działalności gospodarczej a sukcesem przedsiębiorczym?*
4. *Czy istnieje związek pomiędzy zmiennymi organizacyjnymi (czynniki wiedzy, doświadczeniowe) a sukcesem przedsiębiorczym?*
5. *Jakie są psychologiczne i organizacyjne predyktory sukcesu przedsiębiorczego oraz (na podstawie badania replikacyjnego) czy czynniki te charakteryzują się „stałością mocy predykcyjnej”?*

Przegląd literatury pozwolił na sformułowanie następujących **hipotez badawczych:**

**H1: Oczekuje się pozytywnych związków pomiędzy dyspozycjami osobowościowymi (skłonność do podejmowania ryzyka, autonomia, ugodowość, otwartość na doświadczenia, stabilność emocjonalna, sumienność, potrzeba osiągnięć, innowacyjność, ekstrawersja, samoskuteczność, odporność na stres, wewnętrzne poczucie kontroli, pasja, autorytarne wychowanie) a sukcesem przedsiębiorczym.**

**H2: Oczekuje się, że dyspozycje osobowościowe (skłonność do podejmowania ryzyka, autonomia, ugodowość, otwartość na doświadczenia, stabilność emocjonalna, sumienność, potrzeba osiągnięć, innowacyjność, ekstrawersja, samoskuteczność, odporność na stres, wewnętrzne poczucie kontroli, pasja, autorytarne wychowanie)**

**będą istotnie różnicować grupy przedsiębiorców:**

1. utrzymujący vs. nieutrzymujący płynności finansowej,
2. niska vs. wysoka ocena perspektyw rozwoju własnej firmy,
3. niski vs. wysoki poziom konkurencyjności,
4. niski vs. wysoki poziom innowacyjności.

**H3: Oczekuje się, że w przeważającej większości przedsiębiorcy motywowani byli do założenia własnej działalności gospodarczej zarówno motywami typu *pull factors* jak i *push factors* (tzw. typ eklektyczny). Zakłada się, że wśród motywów typu pull factors najczęściej deklarowanym były *samorealizacja i satysfakcja, niezależność*, natomiast push factors-**

*możliwość osiągania wyższych dochodów.* Ponadto oczekuje się **pozytywnych zależności** pomiędzy nieekonomicznym typem motywacji a sukcesem przedsiębiorczym.

H4: Oczekuje się, że zmienne organizacyjne typu **wiedza, doświadczenie, kontakty z klientami oraz skuteczny przedsiębiorca w rodzinie** będą istotnie „różnicować” sukces przedsiębiorczy, w takim zakresie, że przedsiębiorcy posiadający unikalną wiedzę (w tym również posiadający pracowników z takową wiedzą), doświadczenie zawodowe, kontakty z klientami (jeszcze przed rozpoczęciem własnego biznesu) oraz skutecznego przedsiębiorcę będą jednocześnie uzyskiwać średnie wyższe wyniki w ogólnym wskaźniku sukcesu przedsiębiorczego, w porównaniu do przedsiębiorców nieposiadających wiedzy, doświadczenia, kontaktów, skutecznego przedsiębiorcy w rodzinie.

H5: Oczekuje się, że wśród zmiennych psychologicznych, **predyktorami sukcesu przedsiębiorczego** okażą się być w szczególności: *ekstrawersja, sumiennosc, otwartosc na doświadczenia, ugodowosc, stabilnosc emocjonalna, potrzeba osiągnięć, samoskuteczność autonomia, odporność na stres.* Z kolei predyktorami organizacyjnymi sukcesu przedsiębiorczego okażą się być *doświadczenie, cenna/unikatowa wiedza (w tym również pracowników), uprzednie kontakty z klientami oraz skuteczny przedsiębiorca w rodzinie.* Zakłada się, że **dwie zmienne psychologiczne osiągną „stałość mocy predykcyjnej”** tj. *ekstrawersja* (generowanie sieci wsparcia) i *stabilność emocjonalna* (większa pewność siebie i wytrwałość oraz wszystkie ze wskazanych powyżej czynniki organizacyjne (tj. doświadczenie, wiedza, kontakty z klientami i „skuteczny przedsiębiorca” w rodzinie)).

Rozdział kończy szczegółowy opis narzędzi kwestionariuszowych wraz z opisem grup badawczych.

W badaniach zastosowano trzy autorskie narzędzia:

- **Wielowymiarowy Arkusz Danych Biznesowych** opracowany przez M. Staniewskiego na potrzeby oceny pierwszej grupy zmiennych zależnych (determinant organizacyjnych);
- **Kwestionariusza Przedsiębiorczych Predyspozycji Osobowościowych** opracowany przez K. Janowskiego, M. Staniewskiego i K. Awruk, służący do pomiaru czternastu dyspozycji osobowościowych;
- **Skala Sukcesu Przedsiębiorczego** opracowana przez M. Staniewskiego, służąca do pomiaru ogólnego wskaźnika sukcesu przedsiębiorczego.

Badania zrealizowano w okresie 2012-2015 na próbie 294 przedsiębiorców, którzy założyli swoją działalność gospodarczą w Polsce na przełomie lat 2008-2012. Badania podzielone były na dwie

tury, przy czym druga tura (badania replikacyjne) zrealizowane były w odstępie półtora roku w stosunku do tury pierwszej.

Rozdział trzeci stanowi omówienie wyników uzyskanych w badaniach własnych. Pierwszą część stanowią wyniki obrazujące wyłącznie zależności występujące pomiędzy zmiennymi psychologicznymi (dyspozycje osobowościowe, motywatory start-up) a sukcesem przedsiębiorczym. Analizy ujawniły szereg istotnych związków pomiędzy dyspozycjami osobowościowymi a ogólnym wskaźnikiem sukcesu przedsiębiorczego. **Dodatkowo, istotne korelacje** odnotowano pomiędzy **11 dyspozycjami osobowościowymi** (*skłonność do podejmowania ryzyka, autonomia, ugodowość, otwartość na doświadczenia, stabilność emocjonalna, sumienność, potrzeba osiągnięć, innowacyjność, samoskuteczność, odporność na stres, wewnętrzne poczucie kontroli*) a **sukcesem przedsiębiorczym**. Istotnych zależności nie odnotowano pomiędzy 3 dyspozycjami osobowościowymi (tj. *ekstrawersja, pasja, autorytarne wychowanie*) a sukcesem przedsiębiorczym.

Podsumowując wyniki obu tur badań można powiedzieć, że szczególnie istotne z punktu prowadzenia własnej działalności gospodarczej wydają się być te dyspozycje osobowościowe, które dywersyfikowały wszystkie grupy respondentów, badane w turze pierwszej badań (utrzymujący vs. nieutrzymujący płynności; niski, średni vs. wysoki poziom konkurencyjności; niski, średni vs. wysoki poziom samooceny szans rozwoju własnej firmy; niski, średni vs. wysoki poziom innowacyjności) tj. *stabilność emocjonalna, potrzeba osiągnięć, innowacyjność i samoskuteczność*. Uzyskane w badaniu replikacyjnym (tura druga badań) wyniki potwierdziły znaczenie trzech spośród czterech ujawnionych w badaniu pierwszym dyspozycji osobowościowych tj. *potrzeby osiągnięć, innowacyjności i samoskuteczności*.

Największy odsetek respondentów (tj. 49.7%) deklaruwał, że do podjęcia decyzji o rozpoczęciu własnego biznesu motywowany był różnymi motywami- zarówno ekonomicznymi jak i nieekonomicznymi (**typ eklektyczny**). Mniejszy odsetek stanowiły osoby, które motywowane były wyłącznie motywami wewnętrznymi (**typ nieekonomiczny- 32.3%**) czy też motywami zewnętrznymi (**typ ekonomiczny- 13.3%**). **Uzyskane wyniki wskazują na brak istotnych związków pomiędzy typami motywacji (typ ekonomiczny, typ nieekonomiczny, typ eklektyczny) a sukcesem przedsiębiorczym.**

Drugą część omówienia wyników stanowią analizy ujawniające zależności pomiędzy czynnikami organizacyjnymi (zmienne wiedzy, doświadczeniowe) a sukcesem przedsiębiorczym. Istotne statystycznie różnice w zakresie średnich wyników w ogólnym wskaźniku sukcesu przedsiębiorczego odnotowano tylko w grupie osób, które posiadały doświadczenie zawodowe w zarządzaniu przedsiębiorstwem; które posiadały skutecznego przedsiębiorcę w rodzinie; posiadały cenną/unikatową wiedzę oraz w grupie przedsiębiorców, których pracownicy posiadali

takową (tj. ceną/unikatową) wiedzę. Innymi słowy przedsiębiorcy, którzy posiadali doświadczenie zawodowe w zarządzaniu przedsiębiorstwem, mieli skutecznego przedsiębiorcę w rodzinie, posiadali ceną/unikatową wiedzę i których pracownicy również posiadali ceną/unikatową wiedzę, uzyskiwali jednocześnie średnie wyższe wyniki w ogólnym wskaźniku sukcesu przedsiębiorczego, w porównaniu do grupy badanych, nieposiadających wspomnianego doświadczenia, wiedzy, czy też przedsiębiorcy w rodzinie. Pozostałe różnice okazały się być nieistotne statystycznie.

Wreszcie w końcowej części rozdziału trzeciego zdecydowano się na dokonanie kompilacji zmiennych organizacyjnych i psychologicznych w modelu regresyjnym, dokonując oceny ich wartości predykcyjnej dla sukcesu przedsiębiorczego.

Uzyskane wartości statystyk regresyjnych ujawniły wartość/moc predykcyjną 3 dyspozycji osobowościowych (**potrzeby osiągnięć, stabilności emocjonalnej, ugodowości**) oraz 1 zmiennej organizacyjnej/przedsiębiorczej (**cena/unikatowa wiedza pracowników**). Wartość współczynnika *Beta* wskazuje, że **im wyższe nasilenie potrzeby osiągnięć, stabilności emocjonalnej oraz braku ugodowości przy jednoczesnym posiadaniu przez pracowników specjalistycznej (cennej/unikatowej wiedzy) tym wyższy sukces przedsiębiorczy**. Stałość mocy predykcyjnej rozumianej jako „utrzymanie” przez zmienną wartości predykcyjnej dla sukcesu przedsiębiorczego, sprawdzano po 1.5 roku od pierwszej tury badania (badanie replikacyjne). W tym celu do modelu regresji (stworzonego na podstawie wyników uzyskanych z drugiej tury badania) wprowadzono jako zmienną zależną sukces przedsiębiorczy (zoperacjonalizowany podobnie jak w pierwszej turze badania za pomocą ogólnego wskaźnika sukcesu przedsiębiorczego). Jako zmienne niezależne do modelu wprowadzono tylko te zmienne, które w pierwszej turze badania uzyskały wartość predykcyjną, a więc *potrzeba osiągnięć, stabilność emocjonalna, ugodowość i cenna/unikatowa wiedza pracowników*. Uzyskane statystyki regresyjne wskazują na „stałość mocy predykcyjnej” tylko jednej zmiennej niezależnej- **stabilność emocjonalna**. Innymi słowy w badaniu replikacyjnym tylko **stabilność emocjonalna okazała się być po raz kolejny istotnym predyktorem sukcesu przedsiębiorczego**. Wartość współczynnika *Beta* wskazuje, że **im wyższą stabilnością emocjonalną charakteryzuje się przedsiębiorca, tym „wyższy” sukces przedsiębiorczy osiąga**.

Rozdział ten kończy zaprezentowanie profili osobowościowych i motywacyjnych przedsiębiorców, którzy zdecydowali się na udział w badaniu replikacyjnym, a którym jednocześnie udało się utrzymać własną działalność gospodarczą.

**Przedsiębiorcy, którzy przetrwali na rynku charakteryzowali się wysokim nasileniem:**

1. *skłonności do podejmowania ryzyka*
2. *sumienności*
3. *ekstrawersji*
4. *samoskuteczności*
5. *wewnętrznego poczucia kontroli*
6. *autorytarnego wychowania*

**oraz niskim nasileniem:**

1. *autonoamii*
2. *ugodowości*
3. *otwartości na doświadczenia*
4. *emocjonalnej stabilności*
5. *potrzeby osiągnięć*
6. *innowacyjności*
7. *odporności na stres*
8. *pasji*

Z kolei **najistotniejszymi motywatorami do podjęcia własnej działalności gospodarczej okazały się być:** *możliwości osiągania wyższych dochodów, samorealizacja i satysfakcja oraz niezależność w działaniu.*

Całość pracy zamyka dyskusja, w której starano się naświetlić najważniejsze wyniki niniejszych badań z jednoczesnym skonfrontowaniem ich z aktualnymi doniesieniami naukowymi, przy jednoczesnym podkreśleniu interdyscyplinarnego i całościowego ujęcia zagadnienia sukcesu przedsiębiorczego.

Shaker A. Zahra, profesor i kierownik katedry Robert E. Buuck Chair of Entrepreneurship, Entrepreneurship Center Strategic Management & Entrepreneurship Department z Carlson School of Management, University of Minnesota (USA) napisał o mojej książce m.in.: *W swojej książce, Marcin W. Staniowski bada ważny zestaw zagadnień dotyczących przedsiębiorczych motywacji. Jego praca opiera się na szerokiej podbudowie literaturowej. W książce tej w sposób kreatywny, przemyślany a zarazem informacyjny, prezentuje wyniki analizy istniejącej, bardzo licznej literatury. Jego wyniki empiryczne osadzone są w dobrej teorii i oferują ważne spostrzeżenia, które wzbogacają nasze zrozumienie badanych zjawisk. Przedstawia swoje pomysły w sposób jasny, wciągający czytelnika i utrzymujący jego zainteresowanie. Wyniki jego badań wzbogacają stan wiedzy na temat przedsiębiorczości. Jego praca to czysta przyjemność czytania.*

Recenzent książki, profesor Claire Seaman z Queen Margaret University w Edynburgu (Szkocja) napisała: *Przedsiębiorczość i innowacje są kluczem do sukcesu w trudnym i szybko zmieniającym się świecie, zaś czynniki, które zapowiadają sukces przedsiębiorczy są złożone i co najwyżej jedynie częściowo rozpoznane. Ten*

nowy tekst napisany przez Marcina Staniewskiego wyróżnia się w sposób szczególny, gdyż skomplikowaną literaturę prezentuje jako spójną całość, jednocześnie oferując czytelnikowi wgląd do złożoności problemu, który leży u podstaw sukcesu przedsiębiorczego.

### ***Autorstwo lub współautorstwo rozdziałów w monografiach naukowych***

Jestem autorem dziesięciu rozdziałów w monografiach, z czego pięć wydanych jest zagranicą. Dwa rozdziały opublikowane zostały w podręcznikach akademickich, cztery weszły w skład monografii będących wynikiem konferencji (zagranicznych oraz współorganizowanych przeze mnie konferencji krajowych), jeden został włączony do monografii będącej pokłosiem zrealizowanego projektu badawczego (którego byłem członkiem zespołu badawczego) i jeden został wydany w monografii zbiorowej pod moją współredakcją naukową. Rozdziały poświęcone były w zdecydowanej mierze zarządzaniu zasobami ludzkimi (6 rozdziałów), przedsiębiorczości (3 rozdziały) oraz zarządzaniu wiedzą (1 rozdział). Wykaz ww prac prezentuję poniżej:

1. **Staniewski, M., Awruk, K.** (2018). *Systems Approach to Entrepreneurial Success: The Theoretical Discussion on the Significance of Family Factors for Effective Entrepreneurship (w:) Inside the Mind of the Entrepreneur. Cognition, Personality Traits, Intention, and Gender Behavior*, red. Domingo Ribeiro Soriano, Ana Tur Porcar, Cham: Springer International Publishing, poziom I wykazu MNiSW, 20 pkt.
2. Janowski, K., **Staniewski, M., Awruk, K.** (2019). *Entrepreneurial Dispositions Personality Inventory: Development and Validation (w:) Entrepreneurial Complexity: Methods and Applications*, red. Matthias Dehmer, Frank Emmert-Streib, Herbert Jodlbauer, Boca Raton: CRC Press - Taylor & Francis Group, 2019; poziom II wykazu MNiSW 75 pkt.
3. Staniewski, M. (2009). „Przedsiębiorczość w dobie kryzysu gospodarczego“, [w:] W. Małecki (red.), *Globalny kryzys finansowy a polska gospodarka*, Vizja Press & IT, Warszawa 2009, 239-255; 5 pkt. MNiSW.
4. Staniewski, M. (2012). „Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie”, [w:] A. Koźmiński, D. Jemieliński (red.), *Zarządzanie wiedzą*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2012, s. 373-400; 5 pkt. MNiSW.
5. Staniewski, M. (2010). “The innovative role of personnel appraisal in the knowledge based enterprises”, [w:] M. Staniewski, P. Szczepankowski (red.), *Innovation as a source of the competitiveness. Looking for Management Advantages*. Saarbrücken, Germany: LAMBERT Academic Publishing; 5 pkt. MNiSW.

6. Staniewski, M. (2010). „Innowacyjne Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie“, [w:] R. Nowacki (red.), *Innowacyjność w zarządzaniu a konkurencyjność przedsiębiorstwa*. Warszawa: Difin; 5 pkt. MNiSW.
7. Staniewski, M. (2010). „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w aspekcie innowacyjności“, [w:] Robert Nowacki, Marcin Staniewski (red.), *Podejście innowacyjne w zarządzaniu*. Warszawa: Difin.
8. Staniewski, M. (2008). Uprawienie ciłowiecziskimi resursami i uprawienie znanie, [w:] E.W. Ckakun, S.T. Kaweckii (red.), *Socjologia: tradicii i sowniennost*. Brest, Białoruś: Biełaruskii Gosudarstwiennyj Uniwersitet imieniem A.S. Puszkina, 2008, s.195-198; 5 pkt. MNiSW.
9. Staniewski, M. (2008). „Architektura cielowiecziskich resursow w epoku peremen“, [w:] J. Bugnow (red.), *Sowniennaja siemia i prablenny semeinogo wospitaniia*. Mogilew, Białoruś: Ministerstwo Obrazowania Republiki Biełarus, Mogilewski Gosudarstwiennyj Uniwersitet, 2008, s. 157-167; 5 pkt. MNiSW.
10. Staniewski, M. (2008). „Zarządzanie wiedzą” [w:] E. Weiss (red.), *Podstawy i metody zarządzania. Wybrane zagadnienia*. Warszawa: WSFiZ, s. 297-315; 5 pkt. MNiSW.

#### ***Redakcje monografii naukowych***

W moim dorobku naukowym znajduje się także pięć współredagowanych monografii zbiorowych. Trzy z nich wydane zostały w języku angielskim przez wydawcę niemieckiego, zaś pozostałe dwie w języku polskim przez wydawcę krajowego. Cztery monografie poświęcone były obszarowi zarządzania (w tym innowacyjności), a jedna zagadnieniom współczesnej ekonomii. Wykaz ww prac prezentuję poniżej:

1. *Contemporary Economics for Sustainable Development and Prosperity*, red. **Marcin Staniewski**, Magdalena Mądra-Sawicka, LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019; 5 pkt.
2. *Innovation as a source of the competitiveness. Looking for Management Advantages*, red. **Staniewski, M.**, & Szczepankowski, P. Saarbrücken, Germany: LAMBERT Academic Publishing, 2012.
3. *Podejście innowacyjne w zarządzaniu*, red. Nowacki, R., & **Staniewski, M.** Warszawa: Difin, 2010; 5 pkt.
4. *Zarządzanie w nowoczesnej gospodarce. Klasyka i nowoczesność*, red. **Staniewski, M.**, & Szczepankowski, P. Warszawa: Vizja Press & IT, 2009; 5 pkt.
5. *Management in the New Economy. Classic and Modernity*, red. **Staniewski, M.**, & Szczepankowski, P. Hannover, Germany: Europaischer Akademie der Naturwissenschaften, 2009; 5 pkt.



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

- W kwietniu 2018 zostałem zaproszony przez „Universiti Kuala Lumpur Business School” oraz „Asia Pacific University, Graduate School of Business”, Kuala Lumpur w Malezji do przeprowadzenia dla ich kadry akademickiej i doktorantów, warsztatów z zakresu pisania i publikowania prac naukowych w prestiżowych, międzynarodowych czasopismach naukowych.
- W okresie 01.2010 – 06.2010 zrealizowałem półroczny staż badawczy w Trøndelag R&D Institute, Steinkjer (Norwegia). Mój pobyt finansowany był w ramach stypendium badawczego Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji przeznaczonego na realizację projektu badawczego pn.: *„Wpływ wykorzystania rozwiązań innowacyjnych w wybranych obszarach zarządzania na konkurencyjność przedsiębiorstw norweskich”*.
- Na przełomie września i października 2009 roku wyjechałem do Nelson Mandela Metropolitan University w Port Elizabeth (RPA), gdzie czasowo uczestniczyłem w realizacji kilku projektów badawczych prowadzonych na tym uniwersytecie oraz zaprezentowałem własny referat (prezentujący wyniki badań własnych nad przedsiębiorczymi postawami studentów - *„Youth attitude to entrepreneurship and hope for success. Case of Polish students”*) na tamtejszej, uznanej w środowisku naukowym, konferencji międzynarodowej: SAIMS 2009 Conference *„Business Management discourse in the new millennium: Challenges and opportunities”*.
- W okresie luty-marzec 2009 roku odbyłem staż naukowy w International School of Management w Preszowie (Słowacja). Jednym z moich zadań była realizacja cyklu wykładów dla tamtejszych studentów nt. *„Knowledge Management as a source of enterprises competitive advantage”*. W okresie listopad 2013 – styczeń 2014 miał miejsce mój pobyt badawczy w International School of Management w Preszowie (Słowacja), związany z realizacją międzynarodowego projektu badawczego (w charakterze kierownika projektu) pn. *„Innovativeness of Small and Medium Enterprises”*. Zaś w okresie 25.09.2017-29.09.2017 odbywałem staż dydaktyczny w ramach LLP-Erasmus+ Staff Mobility for Teaching.

Powyższe staże naukowe zrealizowane w zagranicznych ośrodkach naukowych związane były w szczególności z moją aktywnością badawczą. Pierwsze z nich były konsekwencją wcześniejszych moich zainteresowań badawczych (zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie), następne zaś

dotyczyły dwóch moich nowych obszarów zainteresowań badawczych, tj. przedsiębiorczości (w tym sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw) oraz innowacyjności (w tym konkurencyjności przedsiębiorstw).

## 6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę.

1. W okresie mojego zatrudnienia w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie (obecnie Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie) prowadziłem następujące zajęcia dydaktyczne o charakterze ćwiczeniowym:

- zarządzanie personelem
- podstawy zarządzania
- koncepcje zarządzania
- nauki o przedsiębiorstwie
- rozwój pracowników
- seminaria dyplomowe

Oprócz mojej stałej oferty dydaktycznej odbyłem szereg wizyt gościnnych w zagranicznych ośrodkach akademickich wygłaszając tzw. wykłady gościnne.

W okresie 22.04.2012-27.04.2012 zrealizowałem serię wykładów z *ekonomii* dla studentów Uniwersytetu Bukowińskiego w Czerniowcach na Ukrainie. W latach 2012-2013 dałem także serię wykładów z zakresu „*Entrepreneurship attitude – how to succeed*” dla studentów Univerity of Tourism and Management – Skopje (Macedonia). Serię wykładów nt. „*Innovation and entrepreneurship as sources of competitiveness of a region*” powtórzyłem także w okresie 1-30 czerwca 2013 dla studentów Universitatea “Valahia” din Targoviste (Rumunia). W okresie 22-29.07.2013 w ramach programu “Uczenie się przez całe życie – ERASMUS” odbyłem wyjazd do International School of Management w Preszowie (Słowacja), którego jednym z celów było wygłoszenie wykładu pt. „*Influence of innovation in Human Resources Management and Knowledge Management on enterprise competitiveness*”. W powyższym ośrodku akademickim zrealizowałem jeszcze dwa wykłady gościnne. Pierwszy, zrealizowany w semestrze letnim roku akademickiego 2013-2014, związany był z zakończonym na tej Uczelni projektem badawczym pt. „*Innovativeness of Small and Medium Enterprises*”, zaś drugi zrealizowany w kolejnym semestrze (zimowym) w roku 2014 był powtórzeniem wcześniej już wspomnianego wykładu pt. „*Innovation and entrepreneurship as sources of competitiveness of a region*”.

2. W latach 2008-2021 byłem promotorem 131 prac dyplomowych przygotowywanych w AEH w języku polskim i angielskim (niektóre tytuły anglojęzyczne podano w języku polskim). Poniżej wykaz studentów wypromowanych pod moim kierunkiem.

L.p.	Data obrony	Nr albumu studenta	Nazwisko	Imię	Tytuł pracy dyplomowej
1.	2008-10-20	6482	Surdel	Anita Paulina	Motywowanie pracowników w przedsiębiorstwie na przykładzie POL-INTRO S.J.
2.	2008-10-20	8520	Dąbrowska	Luiza	Problemy z pozyskiwaniem i utrzymaniem pracowników na przykładzie firmy outsourcingowej.
3.	2008-10-20	8553	Krochmal	Joanna	Wpływ motywacji na problem fluktuacji pracowników (na przykładzie spółki Polkomtel S.A.)
4.	2008-10-20	8560	Kuzawiński	Dariusz Jan	Brak motywacji jako przyczyna dużej rotacji pracowników na przykładzie sklepu internetowego Hipernet24.
5.	2008-10-20	8621	Zalewska	Marta Sylwia	Motywacja w organizacji na przykładzie pracowników produkcyjnych przedsiębiorstwa X.
6.	2008-10-20	8635	Czechowska	Marzena Zuzanna	Problem redukcji zatrudnienia jako sposób poprawy kondycji firmy
7.	2008-10-20	8662	Orgońska-Sosińska	Karolina Dominika	Ocena kompetencji zawodowych pracowników.
8.	2008-10-20	8671	Rączka	Danuta	Rekrutacja i selekcja jako element nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie firmy Smyk.
9.	2008-10-20	8673	Rosiak	Ewelina	Motywowanie pracowników na przykładzie Neotel Communications Polska Sp. z o.o.
10.	2008-10-20	8685	Daniluk	Marta	Motywacja pracowników w średnim przedsiębiorstwie produkcyjnym 'Dary Natury'.
11.	2008-10-20	8979	Nadstawna	Iwona	System motywacji pracowników w Polskiej Telefonii Cyfrowej Sp. z o.o. i jego efektywność.
12.	2008-11-17	8655	Kulwicka	Beata	Motywowanie pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa X.
13.	2008-11-17	8661	Nowak	Anna Maria	Adaptacja pracowników jako istotny instrument strategii personalnej przedsiębiorstwa.
14.	2008-12-18	8666	Pływaczewska	Marlena Marta	Motywacja materialna i niematerialna jako instrumenty podnoszące wydajność pracy.
15.	2009-07-27	8509	Borzechowska	Magdalena	Motywacja pracowników służby zdrowia w Szpitalu Nowowiejskim.
16.	2009-07-27	8918	Wyrzykowska	Justyna	Ocenianie pracowników
17.	2009-07-27	10755	Parol	Agnieszka	Restrukturyzacja zatrudnienia na przykładzie Mazowieckiej Spółki Gazownictwa SP.Z O.O
18.	2009-10-23	10767	Lipka	Anna Justyna	Rekrutacja i selekcja personelu jako element procesu gospodarowania potencjałem ludzkim na przykładzie firmy GET IT.
19.	2009-12-19	8905	Głuszyk	Maria Katarzyna	Ocena systemu motywacyjnego w spółce akcyjnej XY.
20.	2009-12-19	10722	Szczepaniak	Robert	Sztuka przywództwa i podejmowania

					decyzji menadżerskich.
21.	2009-12-19	10782	Woźniak	Jacek	Proces rekrutacji pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa X.
22.	2010-01-08	10714	Bartecki	Maciej Bartosz	Sztuka prowadzenia rekrutacji i selekcji. Jak pozyskać odpowiedniego pracownika?
23.	2010-01-08	10735	Gawin	Tomasz Norbert	Motywacja finansowa i niefinansowa pracowników w przedsiębiorstwie.
24.	2010-03-24	11507	Lewandowska	Iwona Maria	Rekrutacja i selekcja personelu w przedsiębiorstwie XYZ
25.	2011-09-30	10806	Koszewski	Patryk Dariusz	Sprzedaż osobista i techniki sprzedaży na podstawie spółki X
26.	2011-09-30	10862	Jarocka	Kamila	Wynagrodzenie jako jeden z elementów motywacji w przedsiębiorstwie Glaxosmithkline Pharmaceuticals S.A.
27.	2011-09-30	14305	Jarek	Magdalena	Rola gospodarki opartej na wiedzy w rozwoju gospodarczym i osiąganiu przewagi konkurencyjnej
28.	2011-10-28	14414	Szymczuk	Joanna	Człowiek - kluczowy czynnik sukcesu przedsiębiorstwa (na przykładzie Banku Zachodniego WBK S.A.)
29.	2011-10-28	16128	Tarabuła	Małgorzata	Rekrutacja i selekcja jako element zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie przedsiębiorstwa
30.	2012-03-08	16109	Dzięcioł	Anna	Motywowanie pracowników do pracy w przedsiębiorstwie Electrolux Poland
31.	2012-06-12	13268	Kubicki	Michał	Projekt systemu wynagrodzeń handlowców na podstawie sieci handlowej Carrefour
32.	2012-06-12	16124	Przeździecki	Maciej	Szkolenie personelu, jako istotny element zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie Banku PKO BP S.A.
33.	2012-06-12	16620	Bąkowski	Mateusz	Analiza procesu rekrutacji i selekcji pracowników w firmie telemarketingowej
34.	2012-09-15	15451	Krekora	Olga	Analiza potencjału strategicznego przedsiębiorstwa na podstawie Agencji Filmowej STARS
35.	2012-09-15	18899	Kobus	Sebastian	System motywowania pracowników jako element zarządzania zasobami ludzkimi w Tartaku Handlowo-Usługowym
36.	2012-09-15	19281	Papliński	Piotr	Motywująca rola dyrektora w placówce oświatowej
37.	2012-11-22	12402	Hagowski	Marek	Proces rekrutacji i selekcji na przykładzie firmy Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A.
38.	2012-11-22	21630	Olszewska	Sylvia Agnieszka	Ocenianie pracowników na przykładzie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi- Północ w Warszawie
39.	2012-12-06	18235	Banaszewska	Marta Maria	Motywowanie pracowników na stanowisku doradcy biznesowego w Banku Gospodarki Żywnościowej
40.	2013-02-25	18225	Janeczek	Kamila Marzena	Analiza systemu szkoleń w firmie Sony
41.	2013-06-14	16112	Koprowska	Katarzyna Anna	Motywacja pracowników na przykładzie PKO BP SA

42.	2013-06-14	16116	Laska	Marta	Komunikacja w kierowaniu organizacją na przykładzie firmy "BOMAL"
43.	2013-07-26	8694	Antosiewicz	Łukasz	Szkolenia pracownicze jako instrument zarządzania zasobami ludzkimi zwiększający motywację pracowników na podstawie Canal+ Cyfrowy Sp. z o.o.
44.	2013-07-26	15401	Kowal	Wioletta Katarzyna	Motywacja pracowników poprzez zastosowanie bodźców materialnych i niematerialnych
45.	2013-07-26	16211	Maciąg	Emilia Natalia	Mobbing-patologia zarządzania zasobami ludzkimi
46.	2013-07-26	19008	Ziajowska	Joanna Barbara	Rola motywacji w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie XYZ
47.	2013-07-26	20332	Malucha	Bartłomiej Władysław	Franchising jako metoda rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw na przykładzie Anytime Fitness
48.	2013-07-26	20448	Kwiatkowska	Klaudia	Wynagrodzenie jako skuteczne motywowanie pracowników w przedsiębiorstwie
49.	2013-07-26	21632	Miecznikowska	Sylvia	Outplacement, jako instrument redukcji zatrudnienia, na przykładzie PKP
50.	2013-11-29	18764	Kilijanek	Anna Dominika	Rekrutacja jako element zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie firmy BBD Polska
51.	2013-11-29	18977	Politowski	Mariusz Adam	Proces rekrutacji i selekcji na przykładzie firmy KIM
52.	2013-11-29	18999	Urbański	Damian Michał	Niematerialne i materialne formy motywowania pracowników na przykładzie firmy TEKTUREX
53.	2013-11-29	19028	Krajewska	Kinga Anna	Koordinator transplantacyjny w roli dobrego menedżera
54.	2013-11-29	19038	Piestrzyński	Rafał Artur	Efektywność wprowadzania systemu motywacyjnego w firmie Diagnostyka
55.	2013-11-29	19902	Urbańczyk	Żaneta	Działalność promocyjna na rynku usług ubezpieczeniowych na przykładzie firmy Allianz Polska S.A.
56.	2013-11-29	20299	Kaczmarek	Paweł Piotr	System szkoleń pracowników Uniwersytetu Muzycznego Fryderyka Chopina
57.	2013-11-29	20317	Harasimowicz	Martyna	Rozwój bankowości internetowej na przykładzie Banku Pekao S.A.
58.	2014-01-31	16212	Maciejewska	Karolina	Elementy płacowe i pozapłacowe systemu motywacyjnego i ich oddziaływanie na pracowników na przykładzie firmy X Sp. z o.o.
59.	2014-05-30	16120	Nawrocki	Wojciech Aron	Motywowanie pracowników poprzez stosowanie bodźców materialnych i niematerialnych
60.	2014-05-30	18222	Cepko	Mateusz Krzysztof	Rola szkoleń w organizacji na przykładzie przedsiębiorstwa Arcelor Mittal
61.	2014-05-30	21032	Wilk	Agnieszka	Szkolenia jako sposób ograniczania bezrobocia
62.	2014-08-01	22685	Osiał	Katarzyna Monika	Motywowanie płacowe i pozapłacowe pracowników Poczty Polskiej
63.	2014-08-01	22965	Wróbel	Tomasz Paweł	Sylwetka współczesnego menedżera

64.	2014-11-21	18912	Strzelecki	Łukasz	Proces naboru pracowników w zakładzie gazowniczym w Ciechanowie.
65.	2014-11-21	22075	Wódkowska	Weronika Róża	Motywowanie pracowników w firmie na podstawie przedsiębiorstwa AXA Polska Spółka Akcyjna
66.	2014-11-21	22077	Żółtowska	Małgorzata	Motywowanie pracowników na przykładzie firmy Claire's
67.	2014-11-21	22413	Zaroń	Sandra Róża	Wpływ motywowania pracowników na pozycję rynkową organizacji na przykładzie firmy Granitus Marki s.c.
68.	2014-11-21	22447	Przygoda	Klaudia Elżbieta	Proces oceniania pracowników na przykładzie firmy Netia S.A.
69.	2014-12-19	18279	Majdańska	Iwona	Szkolenie i doskonalenie pracowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi
70.	2014-12-19	22045	Pawłowska	Kinga	Ocena pracownicza na przykładzie banku "X".
71.	2014-12-19	22430	Kryczka	Urszula	Współczesne narzędzia motywacji pracowników w organizacjach na przykładzie firmy Benefit Systems SA
72.	2014-12-19	22455	Setniewska	Anna	Wpływ elementów płacowych na motywację pracowników na podstawie Sygma Banque S.A.
73.	2014-12-19	23245	Owieczko	Kamila	Pozapłacowe świadczenia motywacyjne dla pracowników w ofercie firmy Benefit Systems
74.	2015-09-25	24020	Krzyżanowska	Anna Maria	Rekrutacja i selekcja pracowników w urzędzie gminy Krasnystaw w latach 2010 - 2014
75.	2015-09-25	24483	Dąbrowska	Marta	Motywowanie pracowników w Ministerstwie Zdrowia
76.	2015-11-27	22465	Świerdzewski	Grzegorz Stanisław	Szkolenie jako podstawowa forma doskonalenia pracowników instytucji bankowej
77.	2015-11-27	23600	Kwiatkowski	Marek Arkadiusz	Zarządzanie kapitałem ludzkim na przykładzie przedsiębiorstwa WADWICZ Sp. z o.o.
78.	2016-02-05	13480	Kowalski	Przemysław Daniel	Motywacja pozapłacowa - najlepszą formą motywacji pracowników
79.	2016-02-05	14304	Gromak	Alicja Izabela	Wdrożenie narzędzia wspomagającego zarządzanie relacjami z klientami na podstawie przedsiębiorstwa L-FLEX sp. z o.o.
80.	2016-07-29	24485	Prus	Joanna Agata	Nowoczesne sposoby motywowania stosowane w działach sprzedaży
81.	2016-07-29	24995	Chmielewska	Agnieszka	Motywowanie pracowników w przedsiębiorstwie Super-Pharm
82.	2016-07-29	25078	Lenchovska	Yuliia	Charakter motywacyjny wynagrodzeń na przykładzie firmy Decathlon
83.	2016-09-30	24991	Werczyńska	Małgorzata	Zarządzanie talentami na przykładzie przedsiębiorstwa ING Bank Śląski
84.	2016-09-30	25085	Spetsyan	Viachaslau	Pozyskiwanie zasobów ludzkich na przykładzie Hotelu Bristol
85.	2016-11-25	23566	Kopec	Aleksandra	Analiza systemu motywowania do pracy na podstawie Szpitala Wojewódzkiego w Łomży
86.	2016-11-25	25074	Kharchenko	Wladyslav	Inwestycje w kapitał ludzki
87.	2017-02-03	25369	Karkoszka	Maciej	Style kierowania w organizacjach na przykładzie Mobilis Team Sp. Z O.O.

88.	2017-04-07	25373	Pindur	Cezary Jarosław	Narzędzia motywowania pracowników na przykładzie firmy Opel Pindur
89.	2018-03-23	23146	Fedurek	Łukasz Jacek	System motywacyjny a jego wpływ na efektywność pracowników na przykładzie Restauracji Stylowa
90.	2018-06-29	28747	Zharassova	Arailym	Zarządzanie w Kazachstanie: Stan aktualny i możliwości wykorzystania osiągnięć zarządzania międzynarodowego
91.	2018-09-21	27643	Savrishchev	Andrii	Franczyza jako forma prowadzenia działalności gospodarczej
92.	2018-11-16	27520	Dębowska	Angelika	Rekrutacja i selekcja pracowników na podstawie salonu sprzedaży telefonii komórkowej firmy Orange
93.	2018-11-16	27653	Remarenko	Roman	Motywowanie pracowników w organizacji
94.	2018-11-16	27888	Jaworska	Klaudia	Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją Fitness Klubu Zdrofit
95.	2018-11-16	27890	Pasikowska	Wiktoria	Motywowanie pracowników jako istotna funkcja zarządzania na podstawie Domu Weselnego "Złota Korona"
96.	2018-11-16	28555	Lukianenko	Tetiana	Strategia rozwoju przedsiębiorstwa na przykładzie firmy "Pizza Hut"
97.	2018-11-16	28556	Rybalska	Alla	Motywowanie pracowników na przykładzie firmy marketingowej "Vito"
98.	2018-11-16	28663	Tuimebay	Nazira	Motywacja pracowników na przykładzie BI Group
99.	2018-12-14	28116	Shliakhtovska	Olha	Motywowanie jako jeden z procesów zarządzania zasobami ludzkimi na podstawie przedsiębiorstwa Henryk Jarosiewicz
100.	2018-12-14	28653	Kulambayeva	Kamila	Jak różnice kulturowe wpływają na międzynarodowe spółki
101.	2019-01-11	28657	Omarbekova	Zukhra	Analiza porównawcza amerykańskich i europejskich modeli ZZZ (HRM) w Kazachstanie
102.	2019-01-11	28664	Zhetkergenova	Aknur	Wyzwania z zakresu outsourcingu ZZZ stojące przed Zealistic Solutions
103.	2019-02-01	28036	Budka	Wiktor	Sprawne kierowanie firmą na przykładzie Fermy Drobiu WIKO-Odchowalnia
104.	2019-02-01	28587	Rajnik-Kowalski	Krzysztof	Rekrutacja i selekcja pracowników w przedsiębiorstwie na podstawie firmy LPP
105.	2019-07-05	25815	Kwaśniewska	Mariola Monika	Rekrutacja i selekcja pracowników na podstawie Banku BGŻ BNP Paribas
106.	2019-07-05	28109	Brytan	Polina	Proces doboru pracowników na przykładzie firmy "Intertop"
107.	2019-11-04	22411	Parcheta	Ewelina	Proces pozyskiwania pracowników w firmie Green Caffe Nero
108.	2019-11-04	29394	Yemelianenko	Ruslana	Zarządzanie przez innowacje na przykładzie firmy Nestmedic S.A.
109.	2019-11-04	29695	Harmash	Maryna	Szkolenie pracowników w salonie kosmetycznym
110.	2019-11-04	29942	Skibiński	Paweł	Rola motywacji w zarządzaniu wolontariuszami na przykładzie

					Związku Harcerstwa Polskiego
111.	2019-11-04	30052	Pankeiev	Oleksii	Motywowanie pracowników w wirtualnej firmie
112.	2019-11-04	32404	Maharramov	Tarlan	Coaching jako styl zarządzania w nowoczesnym miejscu pracy
113.	2019-12-09	28115	Mazur	Antonina	Menadżer we współczesnej organizacji
114.	2019-12-09	30570	Tatulashvili	Giorgi	Motywacja pracowników w Modern Times Media Group
115.	2019-12-09	30571	Zveriashvili	Nika	Cyfrowa transformacja małych i średnich przedsiębiorstw. Wyprowadzanie trendów i barier w latach 2010-2019
116.	2020-03-10	28210	Kawczyński	Kamil	Zarządzanie wizerunkiem przedsiębiorstwa na przykładzie sieci handlowej Biedronka
117.	2020-06-19	30567	Sesiashvili	Giorgi	Management practices in the hotel industry on the example of Hyatt Hotels
118.	2020-06-19	32405	Mammadli	Khazar	Impact of mentoring on career success
119.	2020-06-19	32631	Sariyev	Emil	Entry barriers of entrepreneurs and their solutions in Azerbaijan
120.	2020-06-19	32632	Talibov	Hasan	Employee motivation at Google LLC
121.	2020-06-19	32652	Smyrna	Viktoriia	The employee's motivation in the TMM Express Company
122.	2020-09-30	34088	Gurbanli	Orkhan	Mobbing in organisations
123.	2020-09-30	34137	Raziyev	Ramzi	Management in the Tourism and Hospitality Industry
124.	2020-10-28	30569	Silkunova	Svetlana	How to motivate employees in Kazmunaygas Company?
125.	2020-10-28	30743	Zhakasheva	Moldir	Human resource management issues and itd development in Air Astana Airline
126.	2020-10-28	34055	Hasanov	Gambar	Employees Motivation and Workplace Stress Management in Fujitsu Poland
127.	2020-10-28	34289	Tolibov	Akram	Employees' motivation in Volkswagen Group
128.	2020-12-22	30791	Lomidze	Irakliy	The actuality of e-commerce in Georgia on the example of My.ge group
129.	2021-01-29	34121	Kutlu	Dilan	Recruitment Process and Selection Methods for Highly Talented Managers in Syneos Health
130.	26.05.2021	34601	Khodzhaev	Bekhruz	How performance management influences Samsung's success?
131.	26.05.2021	34564	Mammadov	Ramin	Risk Management in Hotel Industry During Crisis: Case of Azerbaijan

3. W latach 2007-2021 byłem recenzentem 90 prac dyplomowych przygotowywanych w AEH. Poniżej zestawienie pracy, do których sporządziłem recenzje.

L.p.	Data obrony	Nr albumu studenta	Nazwisko	Imię	Tytuł pracy
1	2007-07-18	4524	Kądziela	Agnieszka Katarzyna	Promocja jako narzędzie komunikacji przedsiębiorstwa z rynkiem na podstawie Polskiej Wytwórni Papierów Wartościowych S.A.
2	2007-07-18	5532	Czekaj	Joanna Irena	Turystyka weekendowa w wybranych grupach społecznych



3	2007-07-18	5548	Kowal	Magdalena	System rekrutacyjny na przykładzie szpitala ginekologiczno-położniczego w Warszawie
4	2007-07-18	5554	Łukaszewska	Klaudia Teresa	Komunikacja jako element kultury organizacyjnej
5	2007-07-18	5577	Staniec	Agnieszka	Kierowanie ludźmi w organizacji na przykładzie firmy X
6	2007-07-18	6177	Sałańska	Diana	Motywacyjna funkcja wynagrodzeń na podstawie szpitala "Drewnica"
7	2008-07-11	11336	Strzemieczna	Katarzyna	Rola asystentki w firmie
8	2008-07-18	8468	Pająk	Sylvia Maria	Rekrutacja i selekcja pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa DHL Express Polska.
9	2008-07-18	8664	Pałyga	Albert Arkadiusz	Rozwój pracowników a motywowanie (na przykładzie firmy handlowej Mabiss - Artur Bielecki).
10	2008-07-18	8679	Sokołowski	Marcin Bartłomiej	Rozwój pracowników poprzez szkolenia na przykładzie Szpitala Zachodniego im. Jana Pawła II w Grodzisku Mazowieckim.
11	2008-10-23	8656	Łuczak	Sebastian Jakub	Kreowanie wizerunku przedsiębiorstwa na przykładzie firmy Carserwis Sp. z o.o.
12	2008-11-17	8527	Dziwosz	Katarzyna Agnieszka	Projekt oferty handlowej mikroprzedsiębiorstwa techniczno-dentystycznego dla gabinetów stomatologicznych.
13	2008-11-17	8622	Zawistowski	Tomasz	Wykorzystanie segmentacji rynku w projektowaniu ofert handlowych na przykładzie firmy Cyfrowy Polsat S.A.
14	2008-11-17	8684	Waszelewska	Marta Małgorzata	Doskonalenie systemu obsługi klienta na przykładzie firmy SMYK.
15	2008-11-17	8695	Bereda	Karolina	Wykorzystanie segmentacji klientów indywidualnych w telesprzedaży na przykładzie CitiHandlowy S.A.
16	2008-11-17	9377	Wiechetek	Zenon Sylwester	Doskonalenie systemu motywacyjnego na przykładzie firmy Gadu-Gadu S.A.
17	2008-11-27	8899	Domańska	Monika Karolina	Ocena okresowa pracowników na przykładzie Banku Poczтового S.A.
18	2008-12-18	8900	Duplicki	Tomasz	Rola szkoleń zawodowych w rozwoju kompetencji pracowników na przykładzie mechaników samochodowych.
19	2009-07-27	13908	Donica	Lidia Maria	Szkolenie pracowników w administracji publicznej na przykładzie Głównego Urzędu Statystycznego
20	2009-07-27	13915	Gumuła	Agata	Analiza potrzeb i szkoleń wybranych grup społecznych na przykładzie Agencji Rozwoju Lokalnego Sp. z o.o. w Ostrowcu Świętokrzyskim
21	2009-07-27	13926	Olszak	Ewelina	Funkcje wynagrodzeń na podstawie firmy BLU Sanders
22	2009-10-23	11337	Wasilewska	Jolanta	Zarządzanie zasobami ludzkimi przy realizacji projektu
23	2009-11-17	8739	Urbaniak	Małgorzata Katarzyna	Motywacja nauczycieli szkoły podstawowej.

24	2009-12-14	10927	Kłysz	Anna Maria	Badanie kultury organizacyjnej w firmie Link4 TU S.A. za pomocą kwestionariusza Camerona i Quinna.
25	2010-09-29	12456	Nowak	Ewelina Anna	Mobbing w zakładach pracy
26	2010-09-29	13522	Zych	Katarzyna	Rekrutacja i selekcja pracowników do służby w Policji
27	2010-10-08	13312	Trzcńska	Dorota Maria	Motywacja pracowników na przykładzie Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej Im. F. Stefczyka
28	2010-10-08	13528	Bojarska	Iga	System motywowania pracowników na przykładzie Banku PEKAO S.A.
29	2010-10-08	17273	Zielińska	Anna Maria	Podnoszenie jakości kapitału ludzkiego na przykładzie projektu "Kwalifikacje miarą sukcesu"
30	2010-11-05	8590	Sadłowska	Aneta	Projekt systemu motywacyjnego na przykładzie służb informatycznych firmy IPM Sp. z o.o.
31	2010-11-05	13533	Janowski	Paweł Bogusław	Projekt programu szkoleniowego dla firmy zarządzającej flotą samochodową na podstawie Nivette Fleet Management Sp. z o.o.
32	2011-09-29	15524	Waleśkiewicz	Barbara	Wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw ze środków Unii Europejskiej
33	2011-10-26	19016	Kaczmarska	Magda	Analiza systemów wynagrodzeń pracowników na przykładzie hotelu Warmia Park
34	2011-10-28	16275	Kołodziejczyk	Angelika Magdalena	Marketing partnerski a budowanie lojalności klientów na przykładzie biura podróży
35	2012-03-08	11507	Lewandowska	Iwona Maria	Proces komunikacji w przedsiębiorstwie XYZ
36	2012-11-22	13494	Okulska	Anna	Kultura organizacyjna firmy na przykładzie Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
37	2012-11-22	21482	Pachowski	Maciej Paweł	Proces inwestycyjny na przykładzie budowy hali KSZO w Ostrowcu Świętokrzyskim
38	2013-06-14	18338	Olędzka	Katarzyna	Standard Obsługi Klienta w firmie usługowej na przykładzie Polskiej Telefonii Cyfrowej S.A.
39	2013-07-26	16132	Wojno	Milena	Rola komunikacji werbalnej i niewerbalnej w procesie rekrutacji na przykładzie przedsiębiorstwa X
40	2014-05-30	22864	Pruszkowski	Mickael	Rekrutacja pracowników przez internet
41	2014-08-01	18975	Podleśna	Paulina	E-learning jako preferowany sposób uczenia się
42	2014-08-01	24104	Pietrzak	Izabela	Wpływ wydarzeń w życiu pracownika na efektywność jego pracy
43	2014-08-01	24119	Szponar	Ewelina	Satysfakcja pracowników administracji z systemu wynagradzania w publicznych i niepublicznych placówkach oświatowych
44	2014-08-01	24501	Barszczewska	Magdalena	Wpływ wybranych świadczeń dodatkowych na atrakcyjność pracodawcy
45	2015-11-27	22973	Jurkowski	Mateusz Daniel	Opis kompetencji stanowisk jako obszar zarządzania kompetencjami zawodowymi
46	2016-11-25	20821	Miazga	Anita Wanda	Główne determinanty realizacji funkcji personalnej w PKP SA

47	2016-11-25	25366	Filiński	Filip Mateusz	Rozwój kompetencji nowych pracowników w zespole projektowym na przykładzie działu konferencji dziennika "Rzeczpospolita"
48	2016-11-25	25374	Przybysz	Karina	Rola działu personalnego w firmie na przykładzie firmy McDonald's
49	2018-07-06	30650	Goderdzishvili	Elene	Gospodarcze skutki dla Gruzji międzynarodowych podróży i turystyki
50	2019-02-01	27297	Majchrzak	Marcin Robert	Zarządzanie Łańcuchem Dostaw na Przykładzie Centrum Dystrybucji Arvato Bertelsmann
51	2019-02-01	28655	Ninoshvili	Giorgi	Zarządzanie wydarzeniami kulturalnymi i artystycznymi: ujęcie międzynarodowe
52	2019-02-07	30801	Arikan	Beril	Wpływ eksportu świeżych owoców i warzyw na gospodarkę turecką
53	2019-02-07	30802	Aytac	Melih	Analiza wpływu i znaczenia turystyki, rolnictwa, budownictwa oraz sektorów energetycznych na gospodarkę turecką
54	2019-03-01	30800	Mohammad	Al-Jabir	Przywództwo, w jaki sposób wpływa na zarządzanie i wpływa na efektywność organizacji
55	2019-03-01	30805	Kamou Ngambok	Noel Flancin	Fuzje i przejęcia, strategie, szanse i ryzyka: Przypadek branży bankowej w Kamerunie
56	2019-03-22	30821	Hossain	Md Shazzad	System komunikacji w środowisku wielokulturowym podejścia agencji fotograficznej
57	2019-06-14	32396	Aldar	Mahmood Shaker J	Przejęcie od gospodarki naftowej do gospodarki opartej na wiedzy w Arabii Saudyjskiej z perspektywy zarządzania
58	2019-06-18	30825	Kvartskhava	Irakli	Techniki w zarządzaniu ludźmi na przykładzie Gruzji
59	2019-07-05	27786	Denysko	Ivan	Analiza percepcji marek odzieżowych z segmentu "fast-fashion"
60	2019-07-05	29499	Skwiot	Patrycja	Zarządzanie procesami logistycznymi w branży tekstylno-odzieżowej na przykładzie przedsiębiorstwa Promod Polska
61	2019-07-05	30288	Hvozdetzka	Olha	Zachowania nabywców w branży odzieżowej na rynku e-commerce
62	2019-11-08	22728	Żochowski	Łukasz	Reklama w Internecie jako źródło pozyskania nowych klientów na przykładzie firmy Silenzjo
63	2019-11-08	28307	Buchynskiyi	Oleh	Sytuacja finansowa Ukraińców studiujących w Polsce
64	2019-11-08	29399	Aushev	Viacheslav	Ryzyko w działalności gospodarczej na przykładzie przedsiębiorstwa PCC Intermodal
65	2019-11-08	29400	Balshunova	Alesia	Ryzyko w turystycznej branży na przykładzie przedsiębiorstwa turystycznego "Odyseja Tur"
66	2019-11-08	30328	Evtushenko	Katsiaryna	Ryzyko w działalności gospodarczej na przykładzie restauracji "Charlotte Menora"
67	2020-07-14	27912	Stavrinova	Anastasiia	Rola komunikacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem na przykładzie firmy PricewaterhouseCoopers

68	2020-07-14	28261	Yakovlev	Tymur	Analiza systemu zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie poligraficznym "Vesna"
69	2020-07-14	33703	Rogalska	Magdalena	Biznesplan dla przedsiębiorstwa Matumi Music
70	2020-07-14	34228	Shalamai	Daria	Zarządzanie procesowe w przedsiębiorstwie outsourcingowym Ernst & Young
71	2020-07-16	27766	Haronkina	Natalia	Przedsiębiorczość cudzoziemców w Polsce na przykładzie obywateli z Ukrainy
72	2020-07-16	28518	Babenko	Vladyslav	Motywacja jako funkcja zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie przedsiębiorstwa BMW
73	2020-07-16	30354	Prykhodko	Anastasiya	Rola zarządzania zasobami ludzkimi i wizerunku firmy na przykładzie firmy Orange
74	2020-07-16	33233	Valachkou	Alexander	Kierowanie zespołem projektowym na przykładzie Orange Polska S.A.
75	2020-07-17	28569	Derkach	Maryna	Zachowania konsumentów w rynku odzieżowym
76	2020-07-17	32371	Faizullayeva	Aru	Barriers to success for women in business: the case of a female founder of the corporation in Kazakhstan
77	2020-07-17	32386	Samadzade	Jahan	The effects of training on employee performance in the service sector of Azerbaijan
78	2020-07-17	32389	Solovei	Dmytro	Strategic Innovation Management: Comparative Analysis on Netflix and Blockbuster
79	2020-07-17	33699	Gomza	Piotr	Model dystrybucji leków OTC oraz produktów higieny jamy ustnej na rynku pozaaptecznym na przykładzie firmy GlaxoSmithKlein
80	2020-07-17	34126	Mammadov	Ruslan	The impact of strategic management practices in decision making and performance of the organization: the case of Mercedes Benz
81	2020-09-24	31331	Yarmolava	Hanna	Motywowanie jako istotny element zarządzania organizacją na przykładzie przedsiębiorstwa budowlanego "Żubr"
82	2020-09-25	26425	Dumanska	Kateryna	Wizerunek menedżera w percepcji kierownictwa i pracowników Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń
83	2020-09-25	33159	Ruciński	Bartosz Mirosław	Specyfika zarządzania relacjami z klientem w sektorze usług bankowych
84	2020-09-25	34302	Shabunkina	Lyubov	Specyfika sprzedaży bezpośredniej w branży mleczarskiej na przykładzie przedsiębiorstwa Foodcom S.A.
85	2020-09-30	31582	Godlewska	Izabela Stanisława	Wpływ stresu na motywację pracowników do pracy oraz sposoby radzenia sobie z nim
86	2020-09-30	34335	Firat	Abdulsamet	Innovations As a Driver for Company's Development On the Example of Apple Inc.
87	2020-09-30	34356	Ozdil	Tugrul	Customers' Preferences For Pilot Training In A Flight School
88	2020-09-30	34413	Eyvazli	Elgiz	Strategies of companies and their development process: a case of international companies

89	2020-11-12	28716	Mor	Renata Kinga	Zarządzanie informacją w przedsiębiorstwie na przykładzie banku Citi Handlowy
90	2021-02-24	29573	Dziubenko	Alina	Motywowanie pracowników w organizacji na przykładzie agencji nieruchomości

## 7. Inne ważne informacje, dotyczące kariery zawodowej.

### ***A. Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w tych projektach***

W mojej dotychczasowej karierze badawczej, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora zaangażowany byłem w realizację jedenastu projektów badawczych, z czego cztery miały charakter międzynarodowy. We wszystkich tych projektach pełniłem rolę przewodniczącego zespołu badawczego lub głównego wykonawcy.

W okresie 01.2010–06.2010, przebywając na stypendium badawczym Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji w Trøndelag R&D Institute, Steinkjer (Norwegia) realizowałem projekt pn.: „*Wpływ wykorzystania rozwiązań innowacyjnych w wybranych obszarach zarządzania na konkurencyjność przedsiębiorstw norweskich*”. W latach 2013-2014 przeprowadziłem grupie międzynarodowych badaczy, w ramach której pracowaliśmy nad projektem pt. „*Innovativeness of Small and Medium Enterprises*”, realizowanym w International School of Management ISM w Preszowie (Słowacja).

Pozostałe siedem projektów miało charakter krajowy i wykonywałem je jednoosobowo (granty rektorskie), byłem głównym wykonawcą, czy też kierownikiem zespołu badawczego. W latach 2005-2008 uczestniczyłem w realizacji grantu KBN PAN (1H02D 005 29): *Jednostka badawczo-rozwojowa jako organizacja generująca wiedzę – modele funkcjonowania*, realizowanego przez zespół Centrum Studiów Zarządzania Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego (obecnie Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie). Wszystkie pozostałe projekty badawcze realizowałem w okresie mojego zatrudnienia w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Warszawie. W latach 2007-2008 otrzymałem grant rektorski pn. „*Partnerstwo publiczno prywatne*”, w roku 2008 byłem członkiem zespołu badawczego realizującego grant zlecony przez Ośrodek Badań Rynkowych i Społecznych ITK SONAR, pn. „*Analiza czasochłonności operacji bankowych w placówkach Lukas Banku S.A.*”. W latach 2008-2010 wraz z zespołem badawczym z naszej jednostki naukowej otrzymaliśmy grant Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (N N115 121635), pn.: „*Wpływ wykorzystania rozwiązań innowacyjnych w wybranych obszarach zarządzania na konkurencyjność przedsiębiorstwa*”. W międzyczasie Rektor WSFiZ przyznał mi w roku 2009 grant rektorski na realizację projektu pn. „*Postawa przedsiębiorcza studentów*” (projekt kontynuowany i rozwijany w roku 2010 i 2013). W roku 2012 Zarząd Główny

Spółecznego Towarzystwa Polska-Ukraina w Warszawie powołał mnie do pełnienia funkcji przewodniczącego zespołu badawczego realizującego projekt badawczy pod nazwą „*Innowacyjność polskich i ukraińskich małych i średnich przedsiębiorstw*”. Kolejna moja aktywność badawcza przypada na okres 02.08.2012-01.08.2015, kiedy to w charakterze kierownika realizowałem interdyscyplinarny projekt badawczy pn.: „*Organizacyjne i psychologiczne predyktory sukcesu przedsiębiorczego*”, finansowany przez Narodowe Centrum Nauki (UMO-2011/03/B/HS4/04038) w ramach konkursu OPUS. Celem projektu było określenie kluczowych czynników psychologicznych i organizacyjnych, zwiększających prawdopodobieństwo przetrwania nowo powstających przedsiębiorstw zaliczanych do sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), które działalność gospodarczą w Polsce rozpoczęły w latach (2010-2011). Przedmiotem badań było pięć głównych determinant sukcesu: psychologiczne, społeczne, organizacyjno-strategiczne, finansowe, polityki gospodarczej i finansowej państwa. Opracowania zagraniczne, oparte na analizach empirycznych wykazują, że najtrudniejszym okresem dla nowych przedsiębiorstw są pierwsze cztery lata działalności (Knaup, Piazza, 2007, s. 3- 10). Podobne statystyki odnoszą się również do Polski (GUS, 2010). Niestety, nie do końca rozpoznane są powody upadłości lub likwidacji nowo powstałych przedsiębiorstw. Podejmowane do tej pory próby wyjaśnienia dotyczyły głównie czynników ekonomicznych, deprecjonując czynniki natury psychologiczno-społecznej, których znaczenie może być de facto niejednokrotnie decydujące o sukcesie przedsiębiorcy i jego działalności. MSP działając często jako mikroprzedsiębiorstwa, podmioty jedno-, kilkusobowe lub rodzinne, znajdują się w silnej zależności z cechami osobowymi samego przedsiębiorcy (przedsiębiorca jest najczęściej jedyną lub główną osobą podejmującą decyzje). Jeśli przedsiębiorca nie wykazuje się odpowiednim zestawem (i konfiguracją) cech, które uważane są za kluczowe w zakresie osiągnięcia przedsiębiorczego sukcesu, to inne czynniki nie zrekompensują tych braków. W związku z tym czynniki (ekonomiczne) zdają się zajmować drugorzędne miejsce. Główną hipotezą postawianą w tym projekcie jest przekonanie, iż różne typy czynników wchodzą ze sobą w interakcję warunkując sukces przedsiębiorczy, a ich jednoczesne ujęcie w jednym projekcie badawczym umożliwi określenie ich względnego udziału i wartości predykcyjnej. Badania miały charakter prospektywny, co umożliwiło określenie rzeczywistego wpływu w czasie różnych grup zmiennych na powodzenie nowo powstałych przedsiębiorstw. Projekt miał charakter interdyscyplinarny (badanie zmiennych psychologiczno-społecznych oraz organizacyjno-ekonomicznych). Zastosowane zostały następujące metody:

- analiza danych z literatury przedmiotu z zakresu dotychczas ustalonych predyktorów powodzenia w prowadzeniu przedsiębiorstwa

- w oparciu o taką analizę zaproponowane zostały wskaźniki dla analizowanych zmiennych zarówno obiektywne (rentowność, przetrwanie, liczba miejsc pracy, itp.) jak i subiektywne wyznaczniki powodzenia przedsiębiorstwa (np. satysfakcja przedsiębiorcy)
- w badaniu wykorzystano zarówno standardowe narzędzia pomiarowe (istniejące już testy psychologiczne) jak też narzędzia opracowane na potrzeby niniejszego projektu – uwzględniające specyficzne cele badawcze założone w tym projekcie
- przedsiębiorstwa były rekrutowane do udziału w badaniach spośród przedsiębiorstw założonych w latach 2010-2011 w ramach projektu unijnego PO KL, którego celem było wsparcie rozwoju przedsiębiorczości i samo zatrudnienia (rejestracja własnej działalności gospodarczej)
- badania empiryczne prowadzone w nowo powstałych przedsiębiorstwach obejmowały różnorodne narzędzia pomiarowe, adekwatne dla zebrania poszczególnych kategorii danych
- przeprowadzone analizy statystyczne zmierzające do opracowania wyników obejmowały m. in. analizy czynnikowe jedno- i wielozmiennowe, analizy regresji, modelowanie równań strukturalnych.

Projekt badawczy miał istotne znaczenie dla rozwoju teorii zarządzania i funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw. Wyniki badań przedsiębiorstw fazy „start-up” w Polsce przyczyniły się do rozwoju dyscypliny nauk organizacji i zarządzania, gdyż ta kategoria przedsiębiorstw nie jest stosunkowo dobrze rozpoznana i opisana. Ponadto uzyskane wyniki umożliwiły późniejsze międzynarodowe badania porównawcze, a w zakresie rodzajów i liczebności determinant przetrwania, mogą też być zaczątkiem do opracowania podobnych analiz w innych krajach. Umożliwi to w konsekwencji prowadzenie dyskursu naukowego o populacji nowo powstających przedsiębiorstw oraz o wewnętrznych i zewnętrznych czynnikach determinujących efektywność ich funkcjonowania, przetrwania, wzrostu i rozwoju, także w różnych systemach ekonomiczno-społecznych. Uzyskane wyniki badań pozwoliły również na osiągnięcie większej integracji w zakresie teorii funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw oraz przedsiębiorców, gdyż projekt badawczy uwzględniał równocześnie zmienne dotychczas badane zazwyczaj oddzielnie w dwóch różnych nurtach badawczych (w zakresie nauk o organizacji i zarządzania oraz w zakresie nauk psychologicznych). Równoczesne uwzględnienie w projekcie czynników o charakterze psychologicznym oraz organizacyjno-ekonomicznym umożliwiło analizę ich wzajemnych interakcji w determinowaniu sukcesu przedsiębiorczego, co stanowi dodatkową wartość teoretyczną projektu. Uzyskane wyniki badań mogą w przyszłości znaleźć swoje aplikacje praktyczne, gdyż rozpoznanie czynników sukcesu/porażki nowo

powstałych przedsiębiorstw może przyczynić się do podniesienia efektywności i żywotności tych, które zostaną założone w przyszłości, jak również tych, które już funkcjonują.

Na przełomie roku 2020/2021 realizowałem w roli kierownika grant rektorski, AEH, pt. **“Wpływ Instagrama na samopoczucie psychiczne i decyzje zakupowe w czasach pandemii”** (The influence of Instagram on mental well-being and purchasing decisions in a pandemic; data rozpoczęcia projektu: grudzień 2020; data zakończenia realizacji projektu: styczeń 2021; wartość: 6 tys. zł.). Głównym celem badania było sprawdzenie wpływu Instagrama na samopoczucie psychiczne użytkowników i ich aktywności (w tym zakupowych) w trudnych czasach sytuacji pandemicznej. Badanie przeprowadzono na próbie 359 osób mieszkających w Polsce, którzy regularnie używają Instagrama.

Uzyskane wyniki zdają się wskazywać, że długotrwałe i częste korzystanie z mediów społecznościowych może mieć negatywny wpływ na samoocenę (w tym integrację tożsamości oraz samokontrolę). Z drugiej strony odnotowany w badaniu pozytywny wpływ Instagrama na aktualne samopoczucie psychiczne, obserwacja (w większości) profili znajomych osób (nie influencerów). Wykazano, że korzystanie z Instagrama kompensuje jego użytkownikom restrykcje pandemiczne, co może przekładać się na chwilową poprawę ich samopoczucia psychicznego.

W badaniu podjęto się także próby przeanalizowania mechanizmu oddziaływania Instagrama na decyzje „konsumenckie” osób. Udało się potwierdzić, że samoocena różnicuje osoby kupujące produkty reklamowane na Instagramie, od osób nie robiących tego typu zakupów, w takim zakresie, że osoby z wyższą samooceną częściej podejmują decyzje zakupowe, przy jednoczesnym ograniczeniu tej aktywności, co świadczyć może o rodzących się w społeczeństwie zmianach (na różnych płaszczyznach życia), spowodowanych najprawdopodobniej sytuacją pandemiczną.

Główne wnioski z badania pokazują, że korzystanie z Instagrama w czasach pandemii wydaje się mieć pozytywny wpływ na samopoczucie psychiczne (w tym nastrój), pokazując tym samym skalę frustracji potrzeb psychologicznych (w tym społecznych). Zatem z jednej strony, życie w wirtualnej rzeczywistości jawi się aktualnie jako jedyny sposób na ich zaspokojenie, co pozwala ludziom przetrwać/przeczekać ten trudny czas „zamrożenia/zatrzymania” wszystkiego. Z drugiej strony jest to ważny komunikat dla osób zajmujących się zdrowiem psychicznym (w tym psychologów, psychoterapeutów). Być może jest to sygnał do tego, by zintensyfikować prace nad protokołami terapeutycznymi dedykowanymi psychologicznemu kryzysowi pandemicznemu. Jest to także komunikat dla



rodziców, by byli szczególnie „wyczuleni” na użytkowanie przez dzieci Internetu, tak by nie stał się on jedynym źródłem zaspokojenia ich dziecięcych/nastoletnich potrzeb. Warto o tym pamiętać, biorąc pod uwagę, że długotrwałe i intensywne korzystanie z mediów społecznościowych ma raczej negatywny wpływ na funkcjonowanie psychologiczne osób, przyczyniając się m.in. do obniżenia samokontroli (w tym zdyscyplinowania), co może przekładać się na zaniedbywanie obowiązków szkolnych, zawodowych, względem rodziny itp. Dodatkowo, powodując niepewność co do tego, co chce się osiągnąć w życiu i obniżając poczucie kompetencji, nadmierne korzystanie z Instagrama może mieć negatywny wpływ na obniżenie efektywności w wykonywaniu pracy, zadań zawodowych, jak i w życiu codziennym oraz utratę poczucia kierunku celu, np. w zakresie wytyczania strategii biznesu, rozwoju zawodowego, czy też osobistego. O tym zagrożeniu pamiętać powinni w 1) firmach: menedżerowie, pracownicy, mentorzy i coache; 2) domach: rodzice i dzieci, oraz terapeuci i wychowawcy.

W sierpniu 2020 roku podpisałem z NCN umowę w charakterze kierownika projektu na realizację grantu OPUS-18, NCN (umowa nr UMO-2019/35/B/HS4/02836, projekt badawczy nr 2019/35/B/HS4/02836, data rozpoczęcia projektu: 2020-08-27; data zakończenia realizacji projektu: 2023-08-26; wartość: 601 109,00 zł), pt. **„Uwarunkowania rodzinne sukcesu przedsiębiorczego-mediacyjna rola obrazu siebie i motywacji osiągnięć”** (Family determinants of entrepreneurial success - the mediational role of self-esteem and achievement motivation). Jak dotąd proponowane modele wyjaśniające sukces przedsiębiorczy koncentrowały się na znaczeniu czynników ekonomicznych (m.in. kapitał) i psychologicznych (m.in. zdolność planowania, podejmowania decyzji, motywacja), marginalizując znaczenie rodziny pochodzenia dla kształtowania się efektywności biznesowej. Niewiele zatem wiadomo na temat związków jakie łączyć mogą czynniki rodzinne z sukcesem przedsiębiorczym. Wychodząc tym ograniczeniom naprzeciw, za cel projektu przyjęliśmy przeanalizowanie i porównanie trzech ścieżek wpływu rodzinnego (postawy rodzicielskie, komunikacja, proces modelowania) na sukces przedsiębiorczy u osób, prowadzących na terenie Polski działalność gospodarczą w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Zakłada się, że zależności łączące sukces przedsiębiorczy z rodziną pochodzenia nie są bezpośrednie i mediowane przez te cechy psychologiczne, których wartość predykcyjną dla efektywności biznesowej wykazano w licznych badaniach (np. cechy osobowości, motywacja). W proponowanym modelu za zmienne pośredniczące przyjmujemy obraz siebie i motywację osiągnięć. Zakładamy zatem, że rodzina pochodzenia wpływać może na osiągnięcie sukcesu przedsiębiorczego, poprzez jej udział w kształtowaniu się obrazu siebie i motywacji osiągnięć. Badania będą miały charakter ilościowy i prowadzone będą na przedsiębiorcach z

sektora MŚP. Koncentracja na mikroprzedsiębiorstwach ma swoje uzasadnienie w statystykach obrazujących wysoki odsetek nowopowstałych i jednocześnie szybko upadających przedsiębiorstw. Okazuje się, że wkład „ekonomiczny” w tym przypadku może być niewystarczający dla przetrwania przedsiębiorstwa, co każe przyjrzeć się dogłębniej cechom osobowym przedsiębiorcy. A ich źródła w pierwszej kolejności poszukiwać należy właśnie w rodzinie pochodzenia. Projekt badawczy ma istotne znaczenie dla rozwoju wiedzy z zakresu zarządzania i psychologii. Z jednej strony, pozwoli na lepsze poznanie mechanizmu kształtowania się sukcesu przedsiębiorczego, a z drugiej, proponuje bardziej ujednoczone spojrzenie na sukces przedsiębiorczy. Dotychczasowe (pojedyncze) badania koncentrowały się raczej na analizach korelacyjnych, w których sprawdzano bezpośrednie związki pomiędzy pojedynczymi czynnikami rodzinnymi a sukcesem przedsiębiorczym. Prezentowany model oferuje natomiast bardziej złożone spojrzenie na uwarunkowania rodzinne sukcesu przedsiębiorczego. Owa złożoność przejawia się pod postacią jednoczesnego analizowania znaczenia trzech ścieżek wpływu rodzicielskiego a także za pomocą wprowadzenia do modelu dwóch mediatorów (obrazu siebie i motywacji osiągnięć). Weryfikacja modelu może zatem rzucić więcej światła na te drogi rodzicielskiego oddziaływania, których znaczenie nie były wcześniej rozpatrywane w odniesieniu do sukcesu przedsiębiorczego. Przykładowo niewiele wiadomo na temat znaczenia komunikacji w rodzinie czy postaw rodzicielskich dla sukcesu przedsiębiorczego. Zatem weryfikacja modelu ma swoje implikacje teoretyczne – przyczyni się w znaczącym stopniu do rozszerzenia wiedzy na problematykę przedsiębiorczości. Od strony praktycznej, poznanie rodzinnego mechanizmu sukcesu przedsiębiorczego pozwolić może na wzmacnianie tych „oddziaływań” rodzicielskich, które wzmacniać mogą przyszłą efektywność biznesową potencjalnego przedsiębiorcy.

### ***B. Międzynarodowe lub krajowe nagrody za działalność naukową***

Łącznie otrzymałem cztery nagrody za pracę naukową. Pierwszą z nich było uzyskane w roku 2009 WYRÓŻNIENIA Kapituły Konkursu Nagród Naukowych Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa im. profesora Karola Adameckiego za wydaną przez habilitanta monografię pn.: „*Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*” (Wydawnictwo Vizja Press & IT, Warszawa 2008). Kolejnych pięć to Nagrody Rektora Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie (obecnie Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie) za osiągnięcia w zakresie publikacji naukowych:

1. za prace naukowe opublikowane w latach 2005-2009 (nagroda przyznana 01.10.2010);
2. za osiągnięcia w zakresie publikacji naukowych w latach 2011-2012 (nagroda przyznana 27.09.2013);

3. za osiągnięcia publikacyjne w roku akademickim 2013-2014 (nagroda przyznana 03.10.2014).
4. za publikacje naukowe w latach 2016-2017 (nagroda przyznana 05.10.2018).
5. za publikacje naukowe w 2018 (nagroda przyznana 13.12.2019).

**C. Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub udział w komitetach organizacyjnych tych konferencji**

W okresie po uzyskaniu stopnia naukowego doktora uczestniczyłem w trzydziestu siedmiu konferencjach naukowych, z czego trzy to konferencje zorganizowane w kraju (dwie na Wydziale Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie oraz jedna na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II w Lublinie), a pozostałe to konferencje międzynarodowe. Na wszystkich konferencjach wygłosiłem referaty naukowe, będące zazwyczaj prezentacją wyników badań własnych lub też syntetycznym ujęciem dorobku światowej literatury z zakresu interesującej mnie tematyki. Wszystkie referaty zostały opublikowane albo w postaci materiałów pokonferencyjnych, albo w postaci rozdziału w monografii zbiorowej, a najczęściej zaś w postaci niezależnego od organizatorów konferencji artykułu w czasopiśmie naukowym.

Wygłoszone i opublikowane referaty konferencyjne (krajowe i międzynarodowe) prezentuję poniżej:

1. **Staniewski, M.,** Awruk, K. (2021). The influence of Instagram on mental well-being and purchasing decisions in a pandemic. *Academy of Innovation, Entrepreneurship, and Knowledge, ACIEK 2021*. Paryż, Francja: Sorbonne Business School, 14-16 czerwiec 2021.
2. **Staniewski, M.,** Awruk, K. (2020). Parental Attitudes and Entrepreneurial Success. *Innovative Business Management & Global Entrepreneurship, IBMAGE 2020*. Bucharest, Rumunia, 4 wrzesień 2020.
3. **Staniewski, M.,** Awruk, K. (2020). Entrepreneurial personality dispositions and selected indicators of company functioning. *Academy of Innovation, Entrepreneurship, and Knowledge, ACIEK 2020*. Madryt, Hiszpania: ESIC Business & Marketing School, 23-24 czerwiec 2020.
4. **Staniewski, M.,** Awruk, K. (2019). Parental Attitudes and Entrepreneurial Success in a group of Polish Entrepreneurs. *Innovation, Entrepreneurship, Knowledge Academy, INEKA 2019*. Verona, Włochy: University of Verona, 11-13 czerwiec 2019.
5. **Staniewski, M.,** (2019). Strategia zarządzania relacjami z klientami. *Quality of life X. in social and ethical dimensions*. Prezów, Słowacja: International School of Management Dortmund, International School of Management, University of Applied Sciences, 24 kwiecień 2019.

6. **Staniewski, M.,** Awruk, K. (2018). Entrepreneurial success and achievement motivation—A preliminary report on a validation study of the questionnaire of entrepreneurial success. *Global Innovation and Knowledge Academy, GIKA 2018*. Walencja, Hiszpania: University of Valencia, 25-27 czerwiec 2018.
7. **Staniewski, M.,** Awruk, K. (2017). Questionnaire of entrepreneurial success—Report on the initial stage of method construction. *Global Innovation and Knowledge Academy, GIKA 2017*. Lisbona, Portugalia: ISEG, University of Lisbon, 28-30 czerwiec 2017.
8. Staniewski, M. (2016). The Contribution of Business Experience and Knowledge for Successful Entrepreneurship. *Global Innovation and Knowledge Academy, GIKA 2016*. Walencja, Hiszpania: University of Valencia, 19-22 marzec 2016.
9. **Staniewski, M.,** Janowski, K., & Awruk, K. (2015). Entrepreneurial personality dispositions and selected indicators of company functioning. *Global Innovation and Knowledge Academy, GIKA 2015*. Walencja, Hiszpania: University of Valencia, 13-16 lipiec 2015; [http://www.uv.es/gika/15\\_2.html](http://www.uv.es/gika/15_2.html)
10. **Staniewski, M.,** Szopiński, T. (2014). Manifestations of e-government usage in post-communist European Countries. *International Conference Global Economy & Governance*. Bucharest (Romania), 10-12 wrzesień 2014.
11. Nowacki, R. & **Staniewski, M.** (2012). Innovation in the management of SME in the service sector in Poland. “*The third international conference on Commerce – proceedings*”. Bucharest (Romania): Academy of Economic Studies, 20-22 wrzesień 2012.
12. **Staniewski, M.,** Janowski, K., & Jedynek, T. (2011). Rysunkowy Arkusz Samooceny Wyglądu – raport z badań walidacyjnych. II Ogólnopolska Konferencja Naukowa „*Psychologia w medycynie – medycyna w psychologii. Jakość życia w zdrowiu i chorobie*”. Lublin: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 23-24 wrzesień 2011.
13. **Staniewski, M.,** Janowski, K., & Awruk, K. (2011). Kwestionariusz Samooceny Wyglądu – konstrukcja metody do pomiaru symptomów dysmorfofobicznych. II Ogólnopolska Konferencja Naukowa „*Psychologia w medycynie – medycyna w psychologii. Jakość życia w zdrowiu i chorobie*”. Lublin: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 23-24 wrzesień 2011.
14. **Staniewski, M.** Solarz, A., & Janowski, K. (2011). Skłonność do martwienia się, przekonania o martwieniu się i osobowość. Analiza wzajemnych zależności i różnic płciowych. II Ogólnopolska Konferencja Naukowa „*Psychologia w medycynie – medycyna w psychologii. Jakość życia w zdrowiu i chorobie*”. Lublin: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 23-24 wrzesień 2011.

15. Staniewski, M. (2009). Przedsiębiorczość w dobie kryzysu gospodarczego. „*Globalny kryzys finansowy a polska gospodarka*“, 6 listopad 2009, Wydział Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie.
16. Staniewski, M. (2009). Youth attitude to entrepreneurship and hope for success. Case of Polish students. SAIMS 2009 Conference “*Business Management discourse in the new millennium: Challenges and opportunities*”. Port Elizabeth, South Africa: Nelson Mandela Metropolitan University, 13-16 wrzesień 2009.
17. Staniewski, M. (2008). The elements of HRM supporting KM. “*The second international conference on Commerce – proceedings*”. Bucharest (Romania): Academy of Economic Studies, 7-8 kwiecień 2008.

W przypadku piętnastu konferencji międzynarodowych i pięciu krajowych byłem członkiem rady naukowej/komitecie organizacyjnego. Poniżej przedstawiam wykaz tych konferencji.

1. Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie, „*Challenges of Contemporary Economics*”, Warszawa 13-15 wrzesień 2020, <https://cce.vizja.pl/>
2. National University of Political Studies and Public Administration, *Global Ethics – Key of Sustainability (GEKoS)*, Bukareszt, Rumunia, 15 maj 2020, <https://home.eben-ro.org/last-event>
3. Juraj Dobrila University of Pula, Faculty of Economics and Tourism “Dr. Mijo Mirković”, The 9<sup>th</sup> International Scientific Conference “Tourism, Innovations and Entrepreneurship – TIE 2019”, Poreč, Istria, Chorwacja, 26-28 wrzesień 2019, <https://fet.unipu.hr/tie2019/about-the-conference/program-and-organizing-committee>
4. Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie & SGGW w Warszawie, „*Global Economy & Governance – Challenges in a Turbulent Era*”, Warszawa 22-24 październik 2017, (członek komitecie organizacyjnego i rady programowej), <https://geg.vizja.pl/>
5. Wydział Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie, „*Przyszłość HR z perspektywy nauki i biznesu. Wyzwania, trendy, dobre praktyki*”, Warszawa, 2 czerwiec 2016, (inicjator, członek komitecie organizacyjnego i rady programowej), [https://konferencje.vizja.pl/przyszlosc-hr#\\_ga=2.99160094.1477617658.1622206987-633435156.1622206987](https://konferencje.vizja.pl/przyszlosc-hr#_ga=2.99160094.1477617658.1622206987-633435156.1622206987)
6. Scientific Committee 1st International Conference on Advanced Research Methods and Analytics (CARMA, <http://www.carmaconf.org/>; <http://www.carmaconf.org/organization/#sc>), pt.: „*Advanced Research Methods in Social Sciences*”, Walencja, Hiszpania, 6-7 lipiec 2016.
7. University of Valencia, “*Global Innovation and Knowledge Academy*”, 19-22 marzec 2016, Walencja, Hiszpania.

8. Vilnius Gediminas Technical University, International Conference: “*Contemporary Issues in Business, Management and Education ‘2015’*”, 12-13 listopad 2015; [http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/cbme\\_2015](http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/cbme_2015)
9. School of Business and Management of Technology of Belarusian State University, Association of Business-Education, 2nd International Correspondence Scientific-Practical Conference: “*Logistic Systems and Processes in a Contemporary Economic Conditions’*” 1-15 grudzień 2014, Mińsk, Białoruś, [www.sbmt.by](http://www.sbmt.by)
10. Classic Private University, Institute of Management, II International Scientific and Practical Conference: “*Organization of Effective Mechanisms of Public Administration and Management in the Conditions of Modern Economy: Theory and Practice’*”, 14 listopad 2014, Zaporozże, Ukraina.
11. Vilnius Gediminas Technical University, International Conference: “*Contemporary Issues in Business, Management and Education ‘2014’*”, 13-14 listopad 2014; [http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/cbme\\_2014](http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/cbme_2014)
12. National University of Political Studies and Public Administration, Bucharest, Romania (NUPSPA), Wuhan University, Wuhan, Hubei, China (Financial Research Center) (WHU), Romanian Academy -Institute of Economic Forecasting, Bucharest, Romania (IEF), National Taiwan University, Taipei, Taiwan, China (College of Social Science) (NTU), Ming Chung University, Taipei, Taiwan, China (MCU); International Conference: “*GLOBAL ECONOMY AND GOVERNANCE – GEG 2014’*”, 10-12 wrzesień 2014; Bukareszt, Rumunia; <http://www.gegresearch.org/index.php/board/scientific-committee>
13. International School of Management in Presov, International Conference: „*The Best Practices in Innovativeness of Small and Medium Enterprises’*“, Chairman of the Scientific Committee, 20-21 marzec 2014, Preszów, Słowacja
14. Vilnius Gediminas Technical University, Faculty of Business Management; International Conference „*Contemporary Issues in Business, Management and Education’ 2013’*“, 14-15 listopad 2013; Wilno, Litwa  
[http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/cbme\\_2013](http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/cbme_2013);  
<http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/index/about>
15. Vilnius Gediminas Technical University, Faculty of Business Management, Lithuania, International Conference: “*Contemporary Issues in Business, Management and Education 2012’*”, 15 listopad 2012; Wilno, Litwa  
<http://www.CBME.vgtu.lt>;  
[http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/index/pages/view/SCIENTIFIC\\_COMMITTEE](http://cbme.vgtu.lt/index.php/cbme/index/pages/view/SCIENTIFIC_COMMITTEE);

16. "Doce Delcev" University – STIP, Faculty of Economics, First International Conference: *International Conference on Business, Economics and Finance (ICBEF)*, 13-15 wrzesień 2012; Sztip, Macedonia  
<http://icbef.ugd.edu.mk/en/index.html>; [http://icbef.ugd.edu.mk/en/p\\_odbor.html](http://icbef.ugd.edu.mk/en/p_odbor.html)
17. Vilnius Gediminas Technical University, Faculty of Business Management, International Conference: "*Contemporary Issues in Business, Management and Education 2011*", 17 listopad 2011; Wilno, Litwa, [http://leidykla.vgtu.lt/conferences/CIBME\\_2011/index.htm](http://leidykla.vgtu.lt/conferences/CIBME_2011/index.htm)
18. University of Shkodra, Albania: An International Conference "*Challenges of Economic European Integration for Western Balkan*", 10 grudzień 2010;
19. Wydział Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie, krajowa konferencja pn. „*Globalny kryzys finansowy a polska gospodarka*“, 6 listopad 2009.
20. Wydział Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie, krajowa konferencja pn. „*Nowe trendy i wyzwania w zarządzaniu*“, 22-23 listopad 2007.

#### **D. Otrzymane nagrody i wyróżnienia**

W roku 2019 otrzymałem od Dyrektora Generalnej Towarzystwa Edukacyjnego VIZJA (założyciela Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie) oraz od Rektora Akademii Ekonomiczno-Humanistycznej w Warszawie List Gratulacyjny za ponad 10-letnią współpracę z AEH. W roku 2017 otrzymałem od Prezydenta RP Medal Srebrny za długoletnią służbę (31 lipca 2017).

#### **E. Udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism**

Obecnie jestem członkiem rad naukowych trzynastu czasopism naukowych z zakresu ekonomii, zarządzania i marketingu. Trzy z nich to prestiżowe czasopisma międzynarodowe wyróżnione w Journal of Citation Report / Thomson Reuters, tzw. "Lista filadelfijska":

1. *Technological and Economic Development of Economy*, Vilnius Gediminas Technical University; Impact Factor 2020: 3.970; 5-Year Impact Factor: 3,711; Rank by Journal Impact Factor: 65/376 (Economics); 30 pkt. MEiN  
[http://www.tandfonline.com/action/journalInformation?show=editorialBoard&journalCode=tted21#.VLjxNtKG\\_Sh](http://www.tandfonline.com/action/journalInformation?show=editorialBoard&journalCode=tted21#.VLjxNtKG_Sh)
2. *Journal of Business Research*, (Editorial Review Board "Innovation and Knowledge"), Impact Factor (2014): 1.480; IF5 = 8,488, Rank by Journal Impact Factor:: 28/153 (Business); 25

pkt. MEiN

3. *Journal of Innovation and Knowledge*, Editorial Review Board, Elsevier, Global Innovation and Knowledge Academy; Impact Factor 2020: 9.269; 5-Year Impact Factor:7.422, Rank by Journal Impact Factor:: 16/226 (Management), 16/153 (Business); 70 pkt. MEiN  
<https://www.journals.elsevier.com/journal-of-innovation-and-knowledge/editorial-board>

Kolejnych dziesięć czasopism naukowych, do których rad naukowych należą to międzynarodowe czasopisma naukowe nieposiadające współczynnika Impact Factor:

1. *UTMS Journal of Economics*, University of Tourism and Management, Skopje (Macedonia),  
<https://www.utmsjoe.mk/index.php/editorial-board>
2. *HOLISTICA - Journal of Business and Public Administration*, National School For Politics And Public Administration, Uranus Publishing House, Bucharest (Romania),  
<http://holisticajournal.ro/team>
3. *Singidunum Journal of Applied Sciences*, University Singidunum, Belgrade (Serbia),  
[http://journal.singidunum.ac.rs/editorial\\_board.html](http://journal.singidunum.ac.rs/editorial_board.html)
4. *Збірник наукових праць. Економічні науки*; Буковинський університет, Czerniowice (Ukraina),  
[http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/znpn/index.html](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpn/index.html);  
<http://library.bukuniver.edu.ua/mod/resource/view.php?id=33>
5. *Ecoforum Journal*, Stefan cel Mare University of Suceava, Faculty of Economics and Public Administration Economics, Business Administration and Tourism Department, Suceava (Romania),  
<http://www.ecoforumjournal.ro/index.php/eco/user>;  
<http://www.seap.usv.ro/caat>;  
<http://www.ecoforumjournal.ro/index.php/eco/about/editorialTeam>;
6. *Romanian Distribution Committee Magazine*, Romanian Distribution Committee, Romania,  
<http://www.distribution-magazine.eu/>
7. *CSID Journal of Infrastructure Development (CSID-JID)*, Center for Sustainable Infrastructure Development (CSID), Faculty of Engineering, Universitas Indonesia  
<http://www.csidui.org/csid-journal-of-infrastructure-development/>,  
<http://www.csidui.org/>; <http://jid.eng.ui.ac.id/index.php/journal/about/editorialTeam>
8. *COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES. Economic sciences*, Буковинський університет, Czerniowice (Ukraina), [www.bukuniver.edu.ua](http://www.bukuniver.edu.ua)
9. *“Binus Business Review”*, Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia,  
<https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/index>



10. *“Technology Audit and Production Reserves”*, Editorial Team in Economics, PC Technology Center, Poltava State Agrarian Academy, Ukraine, <http://tarp.net.ua/home>

Ponadto pełniłem rolę **redaktora gościnnego wydania specjalnego** w międzynarodowym czasopiśmie naukowych:

- *UTMS Journal of Economics*, Vol.5 No.2, December 2014, University of Tourism and Management, Skopje (Macedonia), wydanie rocznicowe, <http://utmsjoe.mk/index.php/guest-editors>; <http://utmsjoe.mk/index.php/2-uncategorised/25-vol-5-no-2>

Obecnie w charakterze Redaktora Gościnnego przygotowuję wydania specjalne na rok 2022 dla poniższych czasopism:

- *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, tytuł wydania specjalnego: “Innovation in Economics, Management, and Marketing for Sustainable Growth”, Latin American Council of Schools Management (CLADEA), Emerald Publishing, Impact Factor 2020: 1.108; 5-Year Impact Factor: 1.255, Rank by Journal Impact Factor: 214/226 (Management), 144/153 (Business); 40 pkt. MEiN  
<https://www.emeraldgrouppublishing.com/journal/arla/innovation-economics-management-and-marketing-sustainable-growth>, w trakcie realizacji, wydanie planowane na rok 2022
- *Creativity Studies*, tytuł wydania specjalnego: “Inventive Engineering – Social and Economic Benefits and Influences”, Vilnius Gediminas Technical University (VILNIUS TECH), Litwa, nieobecne na liście JCR; 100 pkt. MEiN
- *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, tytuł wydania specjalnego: “Special Issue on Environmental, Social, and Corporate Governance (ESG) and Sustainable Development Goals (SDGs)”, Taylor & Francis, Impact Factor 2020: 3.034; 5-Year Impact Factor: 3.065, Rank by Journal Impact Factor: 97/376 (Economics); 70 pkt. MEiN
- *Sustainability*, tytuł wydania specjalnego: “Business Success through Sustainability in the post-COVID-19 Era”, MDPI, Impact Factor 2020: 3.251; 5-Year Impact Factor: 3.473, Rank by Journal Impact Factor: 60/125 (Environmental Studies), 6/9 (Green & Sustainable Science & Technology); 70 pkt. MEiN
- *Technological and Economic Development of Economy*, “Enhancing Efficiency and Productivity of Banking sectors, Microfinance Institutions, and other Financial Institutions in the Global Era”, Vilnius Gediminas Technical University (VILNIUS TECH), Litwa;

Impact Factor 2020: 3.920; 5-Year Impact Factor: 3.711, Rank by Journal Impact Factor:: 54/555 (Economics); 140 pkt. MEiN

- *Journal of Knowledge and Innovation*, tytuł wydania specjalnego: “Achieving Sustainable Development and Energy Efficiency through Sharing Economy”, Elsevier, IF(2021)=9.269; 70 pkt MEiN; <https://www.journals.elsevier.com/journal-of-innovation-and-knowledge/call-for-papers/achieving-sustainable-development-and-energy-efficiency-through-sharing-economy>

Jestem także redaktorem naczelnym kwartalnika naukowego pt. *Contemporary Economics* [www.ce.vizja.pl](http://www.ce.vizja.pl), wydawanego przez Wyższą Szkołę Finansów i Zarządzania w Warszawie (obecnie Akademię Ekonomiczno-Humanistyczną w Warszawie). Od samego początku uczestniczyłem w jego tworzeniu. Najpierw (od 2007) jako zastępca sekretarza redakcji, potem (od 2010) jako dyrektor zarządzający (Editorial Manager), zaś od roku 2014 pełnię funkcję redaktora naczelnego (Editor-in-Chief). Już w roku 2010 rozpocząłem wdrażanie w czasopiśmie diametralnych zmian, dążąc do osiągnięcia międzynarodowego standardu wydawniczego i umiędzynarodowienia kwartalnika. Wówczas to, czasopismo przeszło w całości na język angielski, zmieniło standard wydawniczy, zostało indeksowane przez liczne uznane, międzynarodowe bazy naukowe (np. Emerging Social Science Index, Scopus, ProQuest, GALE, CEJSH, ERIH PLUS, EBSCO, EconLit, EconBiz, Library of Congress, RePEc, The British Library, Ulrichsweb). Rozbudowana została rada naukowa, do której zaproszenie przyjęły wielkie osobistości świata nauki (pochodzące z jednostek naukowych całego świata, w tym tych najbardziej prestiżowych), np. nobliści: Oliver D. Hart (2016), Eric Maskin (2007) oraz inni, np.:

- Andrei Shleifer (Harvard University, USA): h-index 89
- Edmundas Kazimieras Zavadskas (Vilnius Gediminas Technical University, Litwa): h-index 78
- Richard P. Bagozzi (Stephen M. Ross School of Business, USA): h-index 72
- Bruno S. Frey (Universität Basel, Szwajcaria): h-index 61
- Nicolai Juul Foss (Copenhagen Business School, Dania): h-index 54
- Icek Ajzen (University of Massachusetts Amherst, USA): h-index 53
- Shelby D. Hunt (Texas Tech University, USA): h-index 39
- Ruth V. Aguilera (Northeastern University, USA): h-index 36
- Barbara Czarniawska (University of Gothenburg, Szwecja): h-index 29
- John Whalley (University of Western Ontario, Kanada): h-index 28

- Assaf Razin (Tel Aviv and Cornell University, USA): h-index 23

Wielu z nich zaliczanych jest do grupy tzw. „wysoko cytowanych autorów” (*highly cited authors*), tj. grupy 1% najczęściej cytowanych naukowców świata, np.: Ruth V. Aguilera (Northeastern University, USA), Richard P. Bagozzi (University of Michigan, USA), Lutz Kilian (University of Michigan, USA), Shaker A. Zahra (University of Minnesota, USA), Edmundas Kazimieras Zavadskas (Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania).

Na przestrzeni kilku lat na łamach naszego kwartalnika opublikowaliśmy szereg artykułów autorstwa znamienitych i uznanych na całym świecie naukowców. Obecnie czasopismo cieszy się niemałym zainteresowaniem wśród międzynarodowych czytelników, publikuje dobre jakościowo prace autorów z różnych zakątków globu, stało się lepiej rozpoznawalne, zapraszane jest do wspierania konferencji międzynarodowych, zyskuje coraz większą liczbę cytacji, dorównując (a w niektórych przypadkach nawet przewyższając) czasopismom indeksowanym przez Thomson Reuters (tzw. „Lista filadelfijska”). Według bazy SCOPUS czasopismo plasuje się w pierwszym kwartylu (Q1 to kategoria oznaczająca najwyższą wartość). Obecnie czasopismo ma 40 pkt MEiN.

#### ***F. Członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych***

Obecnie należą do pięciu międzynarodowych towarzystw naukowych:

1. Społeczne Towarzystwo Polska – Ukraina, Warszawa, Kijów, <http://www.stpu.pl/>
2. Chinese Education & Human Resources Management (CEHRM) Network Association, Taichung (Taiwan), data przystąpienia: październik 2013
3. Research Cluster Labor & Social Protection; Romanian Academy, Institute for Economic Forecasting, National School of Political Studies and Public Administration, Faculty of Public Administration, Foundation Giacomo Brodolini, National Scientific Research Institute for Labor and Social Protection, Romanian-American University. Grupa ta jest częścią Interdisciplinarny Research Network Global Economy & Governance, data przystąpienia: grudzień 2013
4. Research Cluster of Holistic Management. Grupa ta jest częścią Interdisciplinarny Research Network Global Economy & Governance, data przystąpienia: styczeń 2014
5. Centrului de Cercetari si Studii in Contabilitate si Finante, Institutul de Cercetara Stiintifica si Tehnologica Multidisciplinara, Universitatea Valahia din Targoviste (Romania)

#### ***G. Recenzowanie publikacji w czasopismach międzynarodowych i krajowych***

Jednym z istotnych przejawów mojej aktywności naukowej jest recenzowanie prac naukowych nadsyłanych do różnych, krajowych i międzynarodowych czasopism naukowych (w tym czasopism prestiżowych, posiadających Impact Factor, wyróżnionych w Journal of Citation Reports / Thomson Reuters – tzw. „Lista filadelfijska”), do których zaliczyć można m.in.:

- „*Journal of Business Economics and Management*”, Vilnius Gediminas Technical University (VILNIUS TECH), w Wilnie, Litwa (od 2011).
- „*Internet Research*”, Emerald Group Publishing (od 2014)
- „*Economic Research – Ekonomska Istrazivanja*”, Juraj Dobrila University of Pula (Chorwacja), Faculty of Economics and Tourism „Dr. Mijo Mirkovic” (od 2015)
- „*Technological and Economic Development of Economy*” Vilnius Gediminas Technical University (VILNIUS TECH), w Wilnie, Litwa (od 2015)
- „*Journal of Business Research*”, Elsevier (Editorial Review Boards „Innovation and Knowledge” od 2015).
- Zeszyty Naukowe „*Modern Management Review*”, Wydział Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza (od 2014).
- „*Medyczne Zeszyty Naukowe*”, Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie (od 2014). Jest to czasopismo nowe, poświęcone problematyce medycznej, w tym społecznym i ekonomicznym aspektom ochrony zdrowia.
- „*Handel Wewnętrzny*”, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur w Warszawie (od 2011).
- „*CommIT Journal*”, Bina Nusantara University (od 2016), Jakarta, Indonesia, <https://journal.binus.ac.id/index.php/commit>

Dla powyższych czasopism recenzuję prace związane z moimi ścisłymi zainteresowaniami naukowymi tj. zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie, innowacyjność i konkurencyjność przedsiębiorstw, przedsiębiorczość i sektor MSP, e-business.

***Sumaryczny Impact Factor publikacji naukowych według listy Journal Citation Reports (JCR), zgodnie z rokiem opublikowania: 48.562***

***Liczba cytowań publikacji według bazy:***

Google Scholar (wraz z autocytacjami) 791

Scopus (bez autocytacji) 212

Web of Science (bez autocytacji) 178

***Indeks Hirscha opublikowanych publikacji według bazy:***

Google Scholar (wraz z autocytacjami) 16

Scopus (bez autocytacji) 9

Web of Science (bez autocytacji) 8

**Łączna liczba pkt MNiE: 1390,5**

03.12.2021

data

M. Burewski

podpis kandydata