

Szczecin, 30.06.2024 r.

RAPORT KOŃCOWY Z REALIZACJI STRATEGII ROZWOJU INSTYTUTU ZARZĄDZANIA

Instytut Zarządzania, będący częścią Uniwersytetu Szczecińskiego, pełni kluczową rolę w obszarze działalności naukowo-badawczej w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. W trosce o jego zrównoważony rozwój, w raportowanym okresie prowadzona była działalność we wszystkich obszarach wynikających z misji Instytutu. Aktywności te były skoncentrowane na prowadzeniu efektywnej działalności naukowej i dydaktycznej oraz na rozwijaniu współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym (ich szczegółowe opisy zostały zawarte w corocznych sprawozdaniach z realizacji strategii rozwoju Instytutu). Liczne inicjatywy, w tym organizacja działań wspierających rozwój kompetencji badawczych, rozwijanie infrastruktury naukowo-badawczej, dostarczanie narzędzi do realizacji badań, organizowanie spotkań z przedstawicielami różnych gremiów naukowych, a także seminaria naukowe i rozwijanie współpracy wewnętrznej i zewnętrznej, miały na celu systematyczny rozwój naukowy pracowników oraz inspirowanie ich do podejmowania ambitnych wyzwań naukowych. Działania te miały również na celu przybliżenie procedur i warunków organizacyjnych w celu skutecznej realizacji zamierzeń naukowych, co w efekcie przyczyniało się do rozwoju dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Niniejszy raport ma na celu podsumowanie czterech lat działalności Instytutu Zarządzania, obejmując najważniejsze osiągnięcia, wyzwania oraz przyszłe kierunki rozwoju.

1. STAN INSTYTUTU NA POCZĄTEK OKRESU OBJĘTEGO RAPORTEM

1.1. Stan osobowy z podziałem na grupy pracownicze, ze szczególnym uwzględnieniem osób niepublikujących

Tabela 1. Stan osobowy pracowników Instytutu Zarządzania (1.01.2021)

Łączna liczba pracowników, w tym:	124
Liczba pracowników badawczo-dydaktycznych	119
Liczba pracowników dydaktycznych	5
Liczba profesorów	8

Liczba profesorów uczelni	26
Liczba adiunktów	66
Liczba asystentów	22
Liczba starszych wykładowców	2

Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniając okres ewaluacji dyscypliny (2017-2022), na dzień 1.01.2021 r., 10 pracowników Instytutu Zarządzania nie posiadało osiągnięć naukowych.

Wśród tych pracowników byli:

- 1 doktor habilitowany (adiunkt) o stażu zatrudnienia poniżej 1 roku,
- 2 doktorów (adiunktów) o stażu zatrudnienia poniżej 1 roku,
- 1 magister (asystent) o wieloletnim stażu zatrudnienia,
- 6 magistrów (asystentów) o stażu zatrudnienia poniżej 1 roku.

Poza tym było 4 pracowników innych jednostek Uniwersytetu Szczecińskiego, którzy oświadczyli dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości, a nie posiadali osiągnięć naukowych.

1.2. Kategorie naukowe dyscyplin uprawianych przez pracowników Instytutu

Dyscypliny naukowe oświadczone przez pracowników Instytutu (1.01.2021):

- Nauki o zarządzaniu i jakości (dyscyplina pierwsza): 117 os.
- Ekonomia i finanse (dyscyplina pierwsza): 2 os.
- Ekonomia i finanse (dyscyplina druga): 27 os.
- Geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna (dyscyplina pierwsza): 1 os.
- Geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna (dyscyplina druga): 7 os.
- Nauki socjologiczne (dyscyplina druga): 1 os.

1.3. Stan publikacyjny pracowników Instytutu Zarządzania na dzień 1.01.2021 (za okres 1.01.2017 - 31.12.2020 r.)

Tabela 2. Stan publikacyjny, w tym liczba wysoko punktowanych publikacji, liczba monografii I i II poziomu

Osiągnięcie naukowe	Liczba wszystkich osiągnięć	Liczba osiągnięć w dyscyplinie 5.6
Monografie II poziomu	0	0
Redakcja monografii II poziomu	0	0
Rozdziały w monografiach II poziomu	3	3
Monografie I poziomu	26	25
Redakcja monografii I poziomu	2	2

Rozdziały w monografiach I poziomu	93	86
Rozdziały w monografiach spoza wykazu	5	4
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 200 pkt.	0	0
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 140 pkt.	1	1
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 70 pkt.	45	36
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 5-20 pkt.	50	48
Artykuły 200 pkt.	1	1
Artykuły 140 pkt.	10	10
Artykuły 100 pkt.	48	46
Artykuły 70 pkt.	68	63
Artykuły 40 pkt.	43	41
Artykuły 20 pkt.	17	15
Artykuły 5 pkt.	26	24

Źródło: opracowanie własne.

1.4. Stan w zakresie zdobywania środków zewnętrznych na badania i rozwój

Tabela 3. Projekty rozpoczęte przed 01.01.2021r. i kontynuowane na dzień 01.01.2021r.

Status projektu	Liczba
Projekty rozpoczęte przed 1 stycznia 2021 r. i kontynuowane na dzień 1 stycznia 2021 r.	11
w tym:	
NCN	4
Erasmus+	3
POWER	3
Interreg Baltic Sea Region	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Nauki i Działu Projektów.

2. SILNE I SŁABE STRONY INSTYTUTU, SZANSE I ZAGROŻENIA

Instytut Zarządzania to jedna z największych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Szczecińskiego. Odgrywa on ważną rolę w zakresie prowadzenia działalności naukowo-badawczej w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Struktura organizacyjna Instytutu jest spójna z obszarami badawczymi dedykowanymi dla tej dyscypliny i obejmuje osiem katedr: informatyki w zarządzaniu, logistyki, marketingu, organizacji i zarządzania, metod wspomagania decyzji i neuronauki poznawczej, zarządzania kapitałem ludzkim, zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania transportem. Niewątpliwym atutem Instytutu Zarządzania jest wykwalifikowana kadra. Na dzień sporządzania raportu, w Instytucie zatrudnionych było 147

pracowników, w tym 8 profesorów, 33 profesorów uczelni, 83 adiunktów, 21 asystentów, i 2 starszych wykładowców. Dominują pracownicy badawczo-dydaktyczni – 140 osób, zaangażowani w realizację badań naukowych oraz publikujący ich wyniki w wysoko punktowanych czasopismach naukowych. Dzięki dużemu zaangażowaniu pracowników rozwijana w Instytucie dyscyplina nauki o zarządzaniu i jakości, decyzją Ministerstwa Edukacji i Nauki, otrzymała bardzo wysoką kategorię naukową – kategorię A (pierwotna decyzja wskazywała na kategorię naukową B+, od której po licznych analizach i konsultacjach m.in. z Prorektorem ds. Nauki oraz Pełnomocnikiem Rektora US ds. Ewaluacji i Monitoringu Naukowego złożono odwołanie; kategoria A została przyznana w wyniku jego pozytywnego rozpatrzenia).

Proces ewaluacji przypadł na pierwszy rok kadencji Dyrektora. W sposób szczególny zabiegano zatem o poprawę wyniku przez pracowników bez publikacji - N0 i z bardzo małą liczbą publikacji - N1 i N2 [dane przekazane przez Pełnomocnika Rektora ds. Ewaluacji i Monitoringu Naukowego dr. Jarosława Woźniaka na początku roku 2021 wskazywały 16 takich pracowników z Instytutu Zarządzania; w zasadzie udało się wyeliminować przypadki uzasadniające kwalifikacje pracowników w kategorii N0 - nie było to możliwe jedynie w odniesieniu do 1 osoby, która w tamtym okresie nie pozostawała już w stosunku zatrudnienia z US] oraz o poprawę wyniku rozpatrywanego wg kryterium pkt/slot – wg pierwszych danych uzyskanych od Pełnomocnika Rektora ds. Procedury Ewaluacyjnej w Instytucie Zarządzania wskaźnik ten kształtował się na poziomie 43,3 pkt./slot (stan na dzień 11.03.2021), a według ostatnich danych wynosił 83,97 pkt./slot (stan na dzień 20.12.2021). Dostrzec należy, że w roku kalendarzowym 2021 poprawa wyniku osiągnęła niemal 100% w ujęciu pkt/slot. Było to wynikiem wyjątkowego nakładu pracy, zaangażowania i rosnącej świadomości pracowników Instytutu co do znaczenia wyniku ewaluacyjnego.

W konsekwencji Instytut Zarządzania dysponuje pełnią praw do nadawania stopni i tytułów naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, co sprzyja rozwojowi i awansom naukowym pracowników. W raportowanym okresie w Instytucie Zarządzania realizowano postępowania związane z nadaniem stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Zestawienie nadanych w raportowanym okresie stopni naukowych zawiera tabela 4.

Tabela 4. Stopnie naukowe nadane przez Radę Naukową Instytutu Zarządzania w latach 2021-2024 (stan na 15.06.2024).

Pracownicy US		Osoby spoza US	
doktor	doktor habilitowany	doktor	doktor habilitowany

10 nadanych stopni, 6 wyróżnienia rozpraw doktorskich	2 nadane stopnie	11 nadanych stopni, 3 wyróżnienia rozpraw doktorskich	0
		1 nostryfikacja	1 nostryfikacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Sekcji Nauki.

Ponadto pracownicy Instytutu Zarządzania istotnie angażowali się w procesy awansowe realizowane zarówno na Uniwersytecie Szczecińskim, jak i w innych ośrodkach akademickich, pełniąc funkcje: opiekunów naukowych, promotorów w przewodach doktorskich i promotorów pomocniczych, recenzentów w przewodach doktorskich, recenzentów w postępowaniach o nadanie tytułu profesora oraz stopnia doktora habilitowanego, recenzentów wydawniczych monografii habilitacyjnych oraz recenzentów dorobku w postępowaniu awansowym na stanowisko profesora uczelni itp.

W raportowanym okresie pracownicy Instytutu Zarządzania działali w strukturach wielu prestiżowych gremiów naukowych oraz zespołów eksperckich, m.in.: Komisji Europejskiej, Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania oraz Komitetu Transportu Polskiej Akademii Nauk, Komisji Ewaluacji Nauki przy Ministrze Edukacji i Nauki, Polskiej Komisji Akredytacyjnej, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Zespołów doradczych przy Ministrze Edukacji i Nauki, Zespołów branżowych przy Prezydencie Miasta Szczecin. Pracownicy Instytutu Zarządzania pełnili również ważne funkcje w towarzystwach i organizacjach naukowych, m.in. takich jak: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Polskie Towarzystwo Informatyczne, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Wiedzą, Polskie Naukowe Towarzystwo Marketingu, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej, IPMA Polska. Ponadto byli członkami komitetów redakcyjnych wielu krajowych i zagranicznych czasopism naukowych oraz komitetów programowych krajowych i międzynarodowych konferencji naukowych.

W raportowanym okresie działalność naukowa pracowników Instytutu Zarządzania została wielokrotnie doceniona przez kapituły różnych konkursów oraz władze US. Zostali m.in. laureatami konkursu „Zachodniopomorskie Noble”, konkursu na Naukowca Roku Uniwersytetu Szczecińskiego w grupie nauk ekonomicznych i prawnych oraz konkursu na Najlepszego Młodego Naukowca Uniwersytetu Szczecińskiego w grupie nauk ekonomicznych i prawnych. Liczna grupa pracowników corocznie otrzymywała Nagrody Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego za osiągnięcia naukowe.

Istotnym atutem jest sytuacja finansowa Instytutu. W raportowanym okresie Instytut Zarządzania miał jeden z największych udziałów w subwencji ogólnouczelnianej na badania i

rozwój. W latach 2021-2023 otrzymał kwotę 2 169 856 zł w ramach subwencji na utrzymanie potencjału badawczego. W roku 2024 zamiast z subwencji Instytut korzysta ze środków przyznanych na realizację projektu „Regionalna Inicjatywa Doskonałości” (RID). Wysokość subwencji w poszczególnych latach wskazano w tabeli 5.

Tabela 5. Środki przyznane Instytutowi Zarządzania w ramach subwencji oraz programu RID

2021	2022	2023	2024 - RID
748 000 zł	673 200 zł	748 656 zł	2 154 670 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Sekcji Nauki.

W raportowanym okresie (1.01.2021-15.06.2024) pracownicy Instytutu Zarządzania wydali 2 200 638,83 zł. Szczegółowy podział wydanych środków według księgowañ zawiera tabela 6.

Tabela 6. Szczegółowy podział środków wydatkowanych w poszczególnych latach objętych okresem sprawozdawczym

	RAZEM	2021	2022	2023	2024
Czasopisma, książki i druki	9536,91	3438,52	0	5915,29	183,1
Części zam. do wyposaż.	400	0	0	0	400
Honoraria	3752	3002	750	0	0
Inne obce usługi	223381,95	81829,58	90879,1	29253,23	21420,04
Koszty reklamy	160	0	160	0	0
Krajowe podróże służbowe	133210,46	13190,41	39074,63	76834,91	4110,51
Materiały biurowe	17307,09	4164,11	4822,3	5363,18	2957,5
Materiały zarejestr. w zeszycie ilość.	24390,44	11124,16	9306,98	3874,54	84,76
Naprawy komputerów	4932,46	511,38	4021,08	400	0
Noclegi, hotele, czynsze i najem lokali	18658,59	0	10830,65	7091,27	736,67
Obce usługi transportowe	17950,57	3374,07	10471,26	4105,24	0
Opłaty celne	8115,95	0	0	0	8115,95
Opłaty parkingowe	139,98	0	0	139,98	0
Opłaty pocztowe	8,5	0	8,5	0	0
Opłaty telekomunikacyjne	41,94	0	0	41,94	0
Podatek vat	200495,57	73826,45	65069,91	49337,24	12261,97
Pozostałe koszty	5492,21	1445,93	2280,07	1710,65	55,56
Pozostałe materiały	6173,99	3765,32	1268	832,55	308,12
Remonty śr. trwałych gr. 3-6	1480,12	195,12	680	485	120
Remonty śr. trwałych gr.8	4560,4	0	0	4260,4	300
Składki na rzecz organizacji	8294,12	2355,22	2755,3	3123,6	60
Szkolenie pracowników	39323,04	11751,35	2054,28	25517,41	0
Środki trwałe do 10 000,00	195329,44	65562,18	67374,71	50344,71	12047,84
Środki trwałe - 083	30151,1	276,75	13298,04	16576,31	0
Ubezpieczenia majątkowe	372,57	0	0	372,57	0

Udział w konferencjach naukowych	409096,16	117231,12	99565,28	184176,76	8123
Usługi gastronomiczne, cateringowe	28807,89	17939,81	101,41	9100	1666,67
Usługi informatyczne	7283,06	5605,24	1059	438,83	179,99
Usługi poligraficzne i ksero	593812,44	227309,76	195844,05	138123,68	32534,95
Usługi wew. inne	16575	7050	1300	5225	3000
Wynagrodzenia bezosobowe	2760	800	460	1500	0
Zagr. podróże służbowe	188644,88	14679,51	86840,59	83823,22	3301,56
	2200638,83	670427,99	710275,14	707967,51	111968,19

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Sekcji Nauki.

W Instytucie stosowano również system motywacyjny zgodnie z zarządzeniami nr 43/2021, 13/2022, 23/2023 w sprawie dodatkowego wynagrodzenia za wybitne publikacje naukowe. Z tego tytułu pracownicy Instytutu otrzymali w sumie 1 229 438 zł. Tabela 7 zawiera zestawienie dotyczące poszczególnych lat.

Tabela 7. Szczegółowy wykaz dotyczący dodatkowego wynagrodzenia za wybitne publikacje naukowe w poszczególnych latach objętych okresem sprawozdawczym

Razem	2021	2022	2023	2024
1 229 438 zł	525 327 zł	399 535 zł	304 576 zł	XII.2024*

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Sekcji Nauki.

*w roku 2024 obowiązuje zarządzenie nr 27/2024, zgodnie z którym wnioski będą rozpatrywane w grudniu bieżącego roku.

Istotne wsparcie finansowe stanowią środki otrzymane w ramach programów „Regionalna Inicjatywa Doskonałości”: pierwszego - „Doskonalenie jakości badań naukowych w naukach ekonomicznych ze szczególnym uwzględnieniem sektora usług” realizowanego w latach 2021-2023 oraz drugiego - „Umocnienie potencjału naukowego na rzecz inteligentnych specjalizacji województwa zachodniopomorskiego”, rozpoczętego w 2024 r.

W latach 2021-2023 r. w ramach projektu „Doskonalenie jakości badań naukowych w naukach ekonomicznych ze szczególnym uwzględnieniem sektora usług” wydano 2 087 451,04 zł. Szczegółowy podział wydanych środków zawiera tabela 8.

Tabela 8. Podział środków wydatkowanych w ramach programu RID w latach 2021-2023

konferencja+ publikacja	575 263,13 zł
szkolenia	172 424,62 zł
monografia	144 627,00 zł
badania	344 355,93 zł
wsparcie inicjatyw	189 389,02 zł
dydaktyka	56 701,60 zł
bazy danych	81 305,01 zł
rozwój infrastruktury	523 384,73 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Sekcji Nauki.

W ramach projektu „Umocnienie potencjału naukowego na rzecz inteligentnych specjalizacji województwa zachodniopomorskiego”, Instytut Zarządzania otrzymał 2 154 670,00 zł na rok 2024 r. Szczegółowy podział środków wydanych do 15.06.2024 r. zawiera tabela 9.

Tabela 9. Podział środków wydatkowanych w ramach programu RID do dnia 15.06.2024 r.

wyjazdy naukowe, konferencje, szkolenia	384 944,24 zł
publikacje (artykuły, monografie)	106 614,91 zł
badania i granty naukowe	88 420,00 zł
organizacja wydarzeń naukowych	70 000,00 zł
innowacyjne metody nauczania	15 373,00 zł
infrastruktura naukowo-dydaktyczna	0,00 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Sekcji Nauki.

Rozwojowi naukowemu pracowników sprzyja również nowoczesne zaplecze badawczo-dydaktyczne i bogata infrastruktura, a także dostęp do najnowszych baz danych, w tym do wiodących baz wydawnictw i czasopism naukowych itp. W raportowanym okresie nastąpił rozwój funkcjonujących w Instytucie laboratoriów i pracowni, a także powołanie nowych jednostek. Obecnie działa 13 specjalistycznych laboratoriów i pracowni, tj.:

- Laboratorium Badań i Analiz Logistycznych – koordynatorzy dr inż. Magdalena Malinowska oraz dr Mariusz Sowa,
- Laboratorium Badań nad Transportem i Zrównoważoną Mobilnością – koordynator dr Zuzanna Kłós-Adamkiewicz,
- Laboratorium Elektronicznej Administracji i Cyfryzacji – koordynator dr Tomasz Komorowski,
- Laboratorium Neuronauki Poznawczej – koordynator dr inż. Mateusz Piwowarski,
- Laboratorium Programowania Mobilnego – koordynator dr Tomasz Zdziebko,
- Laboratorium Wirtualnej Rzeczywistości – koordynator dr hab. inż. Mariusz Borawski, prof. US,
- Laboratorium Zarządzania w Energetyce – koordynator dr inż. Oliwia Mróz-Malik,
- Pracownia Badań Terenowych – koordynator dr Jordan Klimek,
- Pracownia Call Center – koordynator dr Agnieszka Smalec,
- Pracownia Fokusowa – koordynator dr Kamila Słupińska,
- Pracownia Innoanaliz – koordynator dr Katarzyna Łobacz,
- Pracownia Sieci Komputerowych – koordynator dr inż. Jarosław Duda,

- Pracownia Zintegrowanych Systemów Zarządzania – koordynator dr inż. Piotr Gutowski.

Na skutek identyfikacji potrzeb badawczych i dydaktycznych oraz możliwości rozwoju istniejącego zaplecza zostały podjęte decyzje o utworzeniu nowych laboratoriów – Laboratorium Zarządzania w Energetyce, Druku 3D oraz Laboratorium Automatyki i Robotyki, a także rozbudowy i unowocześnienia istniejących jednostek, w tym Laboratorium Badań i Analiz Logistycznych, Laboratorium Neuronauki Poznawczej i Laboratorium Wirtualnej Rzeczywistości. Podejmowane były również działania służące rozwojowi pozostałych jednostek, w tym ich wyposażanie w nowoczesną infrastrukturę technologiczną – sprzęt i oprogramowanie. Celem tych działań jest umożliwienie pracownikom realizacji nowoczesnych badań oraz zwiększenie konkurencyjności Instytutu na rynku edukacyjnym i badawczym oraz wzmocnienie pozycji w kontekście nawiązywania kontaktów z otoczeniem biznesowym. Na chwilę obecną przygotowano zakres prac oraz rozpoznano rynek w zakresie oferty sprzętu laboratoryjnego. Uruchomienie nowych laboratoriów planowane jest na lipiec 2025 roku.

Atut stanowi również oferta dydaktyczna. W 2024 r. w odniesieniu do kierunków studiów, w których dyscyplina nauki o zarządzaniu i jakości posiada udział dominujący, obejmowała ona następujące kierunki:

- *business management* – anglojęzyczne studia I i II stopnia, tryb stacjonarny, profil ogólnoakademicki,
- *informatyka w biznesie* - studia I i II stopnia, tryb stacjonarny, profil ogólnoakademicki,
- *komunikacja i psychologia w biznesie* - studia I i II stopnia, tryb stacjonarny, profil ogólnoakademicki,
- *logistyka* – studia I i II stopnia, tryb stacjonarny oraz niestacjonarny, profil ogólnoakademicki,
- *logistyka inżynierska* – studia I i II stopnia, tryb stacjonarny oraz niestacjonarny, profil ogólnoakademicki,
- *przedsiębiorczość i inwestycje* - studia I i II stopnia, tryb stacjonarny, profil praktyczny,
- *zarządzanie* - studia I i II stopnia, tryb stacjonarny oraz niestacjonarny, profil ogólnoakademicki,
- *zarządzanie odnawialnymi źródłami energii* – studia I stopnia, tryb stacjonarny i niestacjonarny, profil praktyczny.

W dniach 16-17 czerwca 2023 r. odbyła się wizytacja Polskiej Komisji Akredytacyjnej w związku z oceną programową na kierunku zarządzanie. Zespół kierunku zarządzanie pod przewodnictwem dr hab. Ewy Mazur-Wierzbickiej, prof. US przygotował obszerny raport samooceny. Na podstawie analizy raportu i wniosków z wizytacji Prezydium PKA uznało, że proces kształcenia realizowany na tym kierunku umożliwia osiągnięcie założonych efektów uczenia się dla studiów pierwszego i drugiego stopnia o profilu ogólnoakademickim. Zgodnie z uchwałami Prezydium PKA następna ocena programowa na kierunku zarządzanie powinna nastąpić w roku akademickim 2029/2030.

Poza atutami, można również wskazać kilka elementów stanowiących słabsze strony Instytutu. Jedną z nich jest stosunkowo niewielka liczba projektów badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych, takich jak NCN, NCBiR czy program Horyzont. Może to wynikać z różnych przyczyn, jedną z nich jest bez wątpienia duża konkurencyjność tych programów skutkująca bardzo niskim wskaźnikiem sukcesu, co nie wpływa pozytywnie na motywację pracowników do podejmowania kolejnych prób ubiegania się o środki.

Stosunkowo niewielka część badań prowadzonych przez pracowników Instytutu posiada interdyscyplinarny charakter, łączący wiedzę i metody z różnych dziedzin/dyscyplin nauki. Tymczasem badania interdyscyplinarne mają duży potencjał w rozwiązywaniu złożonych problemów, stąd warto je rozwijać, czemu sprzyja nawiązywanie współpracy ze specjalistami z innych dyscyplin, a także z innych ośrodków naukowych.

Zakres w jakim pracownicy Instytutu korzystają z dostępnych laboratoriów i pracowni nie jest optymalny. Może to być związane ze wskazanymi powyżej trudnościami w pozyskiwaniu zewnętrznych środków finansowych na realizację projektów badawczych i w konsekwencji stosunkowo niewielką liczbą realizowanych projektów, wymagających wykorzystania specjalistycznej infrastruktury.

Działania mające na celu transfer wyników badań do praktyki społeczno-gospodarczej nie są jeszcze realizowane na taką skalę, jaką umożliwia potencjał Instytutu. Liczba wyników badań, które zostały skomercjalizowane jest relatywnie niewielka, co w dużej mierze wynika ze specyfiki realizowanych w Instytucie badań, w tym znacznej części o charakterze podstawowym, a nie stosowanym.

W bliższym i dalszym otoczeniu Instytutu Zarządzania zidentyfikować można również szanse i zagrożenia dla jego rozwoju. Rosnące zainteresowanie przedsiębiorstw odnośnie współpracy z ośrodkami naukowymi w celu wprowadzania na rynek nowatorskich rozwiązań

technologicznych i procesowych, stanowi szansę na zwiększenie aktywności w tym zakresie. Jednym z przejawów może być wzrost liczby grantów na doktoraty wdrożeniowe, łączące pracę badawczą doktorantów z praktycznymi potrzebami biznesu, co prowadzi do szybszego transferu wiedzy i technologii do przemysłu.

Działalność badawczo-rozwojowa staje się coraz bardziej istotna dla rozwoju wielu przedsiębiorstw, stąd firmy coraz częściej inwestują w B+R, aby poprawić swoją pozycję konkurencyjną na rynku, co z kolei zwiększa zapotrzebowanie na współpracę z jednostkami naukowymi oraz specjalistami w danej dziedzinie.

Ponadto przedsiębiorstwa poszukują ekspertów z zaawansowaną wiedzą i umiejętnościami, aby wspierać swoje działania innowacyjne i rozwijać nowe technologie, co stwarza liczne możliwości zdobycia praktycznych doświadczeń oraz zatrudnienia dla studentów, absolwentów i naukowców.

Wśród zagrożeń, z jakimi musi mierzyć się Instytut Zarządzania można zidentyfikować te rozpatrywane w skali makro, jak: ograniczone środki finansowe przeznaczane z budżetu państwa na naukę, co może prowadzić do trudności w utrzymaniu infrastruktury, realizacji projektów badawczych i rozwijaniu kadry naukowej; trudna sytuacja finansowa wielu przedsiębiorstw w regionie, co wpływa na możliwości finansowania wspólnych projektów badawczych, realizacji wspólnych inicjatyw itp.; niekorzystne trendy społeczno-demograficzne, które utrudniają pozyskiwanie nowych pracowników i studentów, intensywna konkurencja ze strony innych uczelni i dostawców edukacji online, czy zagrożenie odpływem kadry naukowo-badawczej z powodu niekonkurencyjnych wynagrodzeń w porównaniu z ofertami pracy w innych sektorach gospodarki, mogące prowadzić do utraty cennych zasobów ludzkich i osłabienia potencjału badawczego Instytutu; a także rozpatrywane w skali mikro i związane głównie z przygotowaniem Instytutu do ewaluacji jakości działalności naukowej. W tej grupie zagrożeń kluczowa jest duża liczba pracowników podlegających ewaluacji - zaliczonych do liczby N, powodująca trudności w wyegzekwowaniu slotów o pożądanej jakości, ze względu na różny stopień intensywności prac badawczych prowadzonych przez poszczególnych pracowników, a także różny stopień zaangażowania i troski o wysoki wynik ewaluacyjny. Szczególne zagrożenie dla tego wyniku stanowią pracownicy innych instytutów, którzy deklarując dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości jako drugą, nie wywiązują się ze zobowiązań wobec tej dyscypliny, jednocześnie pozostając poza możliwościami jakiegokolwiek oddziaływania ze strony władz Instytutu Zarządzania. Dodatkową trudność w trosce o wysoki wynik ewaluacyjny stanowi fakt odejścia w Uniwersytecie Szczecińskim od

wykorzystania systemu umożliwiającego bieżącą analizę stanu ewaluacji (w poprzednim okresie ewaluacyjnym funkcjonował system „Instytut Zarządzania - Bibliografia”, który umożliwiał prowadzenie prac analitycznych, m.in. w ujęciu pkt/slot dla każdego pracownika oraz bieżące interweniowanie w celu poprawy wyniku. System ten został jednak zablokowany, i mimo zapewnień Pełnomocnika Rektora ds. Ewaluacji i Monitoringu Naukowego, że trwają prace nad nowym, doskonalszym systemem, nie został on dotychczas udostępniony). Ponadto złożone procedury administracyjne związane z realizacją projektów badawczych mogą opóźniać i utrudniać pracę naukową.

Przygotowaniom do ewaluacji jakości działalności naukowej nie sprzyja również brak stałych i transparentnych uregulowań związanych z procesem ewaluacji działalności naukowej – częste zmiany ministerialnego wykazu czasopism, a także niejasności w pozostałych kryteriach, jak w przypadku kryterium III, czego doświadczył Instytut w związku z odwołaniem od oceny ewaluacyjnej w tym zakresie, a także brak spójności między wewnętrznymi i zewnętrznymi uregulowaniami.

W tabeli 10 zestawiono silne i słabe strony Instytutu Zarządzania, szanse i zagrożenia.

Tabela 10. Silne i słabe strony Instytutu Zarządzania, szanse i zagrożenia

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> - wysoki potencjał kadrowy oraz naukowo-badawczy - wysoka kategoria naukowa rozwijanej w Instytucie dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości – kategoria A - pełne uprawnienia do nadawania stopni i tytułów naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości - największy udział w subwencji ogólnouczelnianej na badania i rozwój - nowoczesne zaplecze badawczo-dydaktyczne i bogata infrastruktura - dostęp do najnowszych baz naukowych, w tym do wiodących baz wydawnictw i czasopism naukowych itp. - aktywność pracowników w strukturach prestiżowych gremiów naukowych oraz zespołów eksperckich - funkcjonowanie w strukturze największego uniwersytetu w regionie mającego rozpoznawalną markę - struktura organizacyjna spójna z obszarami badawczymi dedykowanymi dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości - szeroka oferta dydaktyczna studiów stacjonarnych i niestacjonarnych oraz studiów podyplomowych 	<ul style="list-style-type: none"> - stosunkowo niewielka liczba projektów badawczych finansowych ze źródeł zewnętrznych (NCN, FNP, NCBiR, Horyzont itp.) - stosunkowo niewielki udział badań o charakterze interdyscyplinarnym w ogólnej liczbie badań realizowanych przez pracowników Instytutu - stopień wykorzystywania zaplecza badawczego (laboratoria, pracownie) przez kadrę badawczo-dydaktyczną Instytutu - skala działań mających na celu transfer wyników badań do praktyki społeczno-gospodarczej - zastosowanie metod naukowych w rozwiązywaniu problemów związanych z funkcjonowaniem otoczenia społeczno-gospodarczego (diagnozy, prognozy, analizy, strategię, itp.) - liczba skomercjalizowanych wyników badań

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> - wzrost zainteresowania przedsiębiorstw współpracą z ośrodkami naukowymi w celu wdrażania innowacyjnych rozwiązań, w tym realizacji grantów na doktoraty wdrożeniowe - wzrost znaczenia działalności B+R dla rozwoju innowacyjnych przedsiębiorstw - zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów na lokalnym, krajowym i europejskim rynku pracy - wzrost zainteresowania przedsiębiorstw regionalnych pozyskiwaniem do pracy absolwentów kierunków firmowanych przez Instytut - wzrost świadomości dotyczącej konieczności dokształcania i rozwijania kompetencji - pojawianie się nowych możliwości rozwoju na skutek większej mobilności międzynarodowej studentów i pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> - brak stałych i transparentnych uregulowań związanych z procesem ewaluacji działalności naukowej, m.in. częste zmiany ministerialnego wykazu czasopism - duża liczba pracowników podlegających ewaluacji - zaliczonych do liczby N, powodująca trudności w wyegzekwowaniu slotów o pożądanej jakości, zwłaszcza wśród pracowników innych instytutów - brak narzędzi umożliwiających sprawne prowadzenie analiz bieżących wyników ewaluacyjnych - złożone procedury administracyjne związane z realizacją projektów badawczych - niskie nakłady finansowe z budżetu państwa przeznaczone na funkcjonowanie jednostek naukowo-badawczych oraz badawczo-dydaktycznych - słaba kondycja finansowa przedsiębiorstw w regionie, która może skutkować brakiem zainteresowania finansowaniem badań prowadzonych wspólnie z pracownikami Instytutu - niekorzystna sytuacja demograficzna w zakresie pozyskania nowych pracowników oraz studentów kształcących się na kierunkach firmowanych przez Instytut - zagrożenie utratą kadry naukowo-badawczej wskutek nierówności wynagrodzenia w stosunku do innych pracodawców, w tym z innych sektorów gospodarki

Źródło: opracowanie własne.

3. DZIAŁANIA PODEJMOWANE W TRAKCIE OKRESU OBJĘTEGO RAPORTEM, W TYM:

- **wzmacniające mocne strony**
- wspieranie pracowników Instytutu w zakresie ubiegania się o awans naukowy (uzyskanie stopnia doktora, doktora habilitowanego, tytułu profesora), w tym organizacja spotkań z członkiem RDN w sprawie postępowań awansowych, w celu przybliżenia procedur oraz wymagań stawianych w postępowaniach awansowych;
- wspieranie działań zmierzających do podnoszenia kompetencji pracowników Instytutu w zakresie prowadzenia badań naukowych, m.in. poprzez przekazywanie informacji o różnego rodzaju kursach, szkoleniach, warsztatach organizowanych przez jednostki zewnętrzne, a także tworzenie warunków do rozwoju kompetencji czy udzielanie wsparcia finansowego na ten cel w ramach środków z subwencji oraz z programu RID;
- rozwijanie kompetencji metodycznych pracowników Instytutu poprzez organizowanie seminariów naukowych poświęconych metodom badań w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, prowadzonych przez wybitnych specjalistów, m.in. prof. Beatę Glinkę (Uniwersytet Warszawski), prof. Wojciecha Czakona (Uniwersytet Jagielloński), prof. Patrycję Klimas (Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), dr. hab. Dariusza Turka, prof. SGH (Szkoła Główna Handlowa); każdorazowo w seminariach uczestniczyło 60-70 osób, co potwierdziło trafność oceny występowania zapotrzebowania na taką formę wsparcia;
- promowanie wyjazdów na krajowe i zagraniczne staże naukowe celem podniesienia kompetencji badawczych oraz nawiązywania współpracy; wspieranie pracowników Instytutu w nawiązaniu indywidualnych kontaktów z wiodącymi uczelniami w Polsce, a także wstępne rozpoznawanie możliwości nawiązania instytucjonalnej/systemowej współpracy w obszarze wzajemnej wymiany stażowej.

W raportowanym okresie pracownicy Instytutu Zarządzania odbyli liczne staże naukowe w zagranicznych oraz krajowych ośrodkach akademickich, m.in.: GISMA Business School - University Of Applied Sciences, Poczdam, Niemcy; Washington College, USA; Università degli Studi di Napoli „L’Orientale”, Neapol, Włochy; University of Turku, Finlandia; School of Management and Technology, Porto Polytechnic University, Portugalia; Akademia Policyjna w Pradze, Czechy; Brno University of Technology, Czechy; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.

Pracownicy Instytutu Zarządzania podejmowali także aktywność stażową w ramach programu Erasmus+. Brali udział w mobilności dydaktycznej STA, prowadząc zajęcia w uczelniach partnerskich oraz szkoleniowej STT, która dotyczyła wyjazdów zarówno do partnerskich instytucji szkolnictwa wyższego, jak i innych organizacji, w tym przedsiębiorstw zagranicznych. Mobilność obejmowała między innymi: Universitatea 1 Decembrie 1918 din Alba Iulia w Rumunii, Università degli studi di Cagliari we Włoszech, Universidad de Córdoba w Hiszpanii, Hochschule Osnabrück Campus Lingen/Ems w Niemczech, Haliç University - Instanbul w Turcji, University of Oulu w Finlandii, University of Dubrovnik w Chorwacji, Econex Verkehrsconsult GmbH w Niemczech.

Nauczyciele akademicki Instytutu Zarządzania są także profesorami wizytującymi na uczelniach zagranicznych, np. prof. dr hab. E. Rudawska, która przez okres 6 miesięcy prowadziła zajęcia dydaktyczne na University of Jaen (Hiszpania) oraz przez 12 miesięcy na Washington College (USA). Jest ona także profesorem wizytującym w obszarze współpracy naukowej w Leeds Beckett University (01.06.2021-31.05.2024).

- wspieranie aktywności naukowej związanej z poszukiwaniem możliwości prezentacji osiągnięć naukowych – regularne przekazywanie pracownikom Instytutu informacji na temat przykładowych możliwości publikacyjnych oraz organizowanych konferencjach
- wspieranie mobilności pracowników Instytutu w ramach krajowych i zagranicznych konferencji naukowych oraz innego rodzaju wyjazdów naukowych, umożliwiających nawiązywanie współpracy, inicjowanie wspólnych przedsięwzięć badawczych oraz służących rozpoznaniu aktywności w innych ośrodkach naukowych. Z danych przekazywanych corocznie przez kierowników katedr wynika, że prawie wszyscy pracownicy Instytutu rokrocznie biorą udział przynajmniej w jednej konferencji naukowej. Zazwyczaj aktywność ta wiąże się z prezentacją referatu, moderowaniem sesji lub prowadzeniem panelu dyskusyjnego;
- utrzymywanie bieżącego kontaktu z pracownikami w zakresie pomocy w ukierunkowywaniu rozwoju naukowego, w tym udzielanie wsparcia w zakresie przygotowania wysokopunktowanych publikacji naukowych;
- prowadzenie spotkań z nowymi pracownikami Instytutu celem zaprezentowania strategii rozwoju Instytutu i wskazania kierunków rozwoju naukowego;
- wdrożenie, wynikających ze statutu US, aktywności planistyczno-sprawozdawczych w katedrach oraz prowadzenie analiz składanych przez kierowników planów i sprawozdań prac badawczych katedr;

- wdrożenie uczelnianych rozwiązań dotyczących indywidualnych planów rozwoju pracownika oraz planu rozwoju dyscypliny;
- wspieranie aktywności kół naukowych;
- doskonalenie jakości kształcenia oraz wzmocnienie oferty programowej związanej z kierunkami studiów, w których dyscyplina nauki o zarządzaniu i jakości ma udział dominujący. W roku 2021 zakończono prace nad utworzeniem studiów II stopnia na kierunku *informatyka w biznesie*. Tym samym studenci kończący studia I stopnia uzyskali możliwość kontynuowania nauki na profilu kształcenia zgodnym z ich pierwotnymi zainteresowaniami. W roku 2022 utworze zostały programy studiów nowych kierunków osadzonych w naukach o zarządzaniu i jakości: *business management*, *komunikacja i psychologia w biznesie* oraz *zarządzanie odnawialnymi źródłami energii*. *Business management* zastąpił mniej popularny kierunek *public management*, jednocześnie uzupełniając ofertę anglojęzyczną Instytutu o studia I stopnia. Kierunek *komunikacja i psychologia w biznesie* to oferta przygotowana we współpracy z Instytutem Psychologii, jako odpowiedź na zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów posiadających wysoko rozwinięte kompetencje miękkie. Kierunek *zarządzanie odnawialnymi źródłami energii* utworzony został we współpracy z firmą Enea Operator sp. z o.o. Obecnie *komunikacja i psychologia w biznesie* stała się największym kierunkiem studiów prowadzonym na kampusie przy ulicy Cukrowej wyprzedzając pod względem liczby studentów kierunek *zarządzanie*. Kontynuując działania nad rozwojem oferty dydaktycznej i doskonaleniem jakości kształcenia w roku 2024 zakończono modyfikacje programów w zakresie:
 - wprowadzenia niestacjonarnej formy studiów na kierunku zarządzanie odnawialnymi źródłami energii,
 - wprowadzenie zajęć w formie e-learningu na kierunkach informatyka w biznesie (II stopień studiów stacjonarnych), *business management* (II stopień studiów stacjonarnych), logistyka (studia licencjackie, inżynierskie i magisterskie w trybie niestacjonarnym), zarządzanie odnawialnymi źródłami energii (I stopień studiów niestacjonarnych), co wiązało się także z utworzeniem materiałów elearningowych na platformie Moodle.
 - w roku 2021 podjęta została również współpraca z Instytutem Biologii dotycząca prowadzenia zajęć na nowo utworzonym kierunku *zarządzanie ochroną przyrody*, w ramach którego przeznaczono dla pracowników Instytutu Zarządzania 310 godzin w planie studiów. W tym samym czasie zakończone zostały również rozmowy z Instytutem Gospodarki Przestrzennej i Polityki Społeczno-Ekonomicznej w sprawie

uruchomienia kierunku „Branding miast i regionów”, w ramach którego pracownicy Instytutu Zarządzania mają prowadzić 578 godzin zajęć.

- w 2023 r. Uniwersytet Szczeciński rozpoczął współpracę ze Stowarzyszeniem International Project Management Polska (IPMA). Podpisana umowa daje możliwości uzyskania przez Studentów Certyfikacji IPMA-Student oraz międzynarodowego certyfikatu IPMA-D, który jest obwarowany restrykcyjnymi zabezpieczeniami międzynarodowymi. Umożliwi to studentom kierunku zarządzanie rozpoczęcie ścieżki kariery młodego *project managera* (Certyfikowany Specjalista ds. Zarządzania Projektami). Uzyskana wiedza w zakresie zarządzania projektami potwierdzona certyfikatami jest obiektywnym i rozpoznawalnym przez pracodawców świadectwem posiadanych kwalifikacji, które są uniwersalne i niezależne od sektora rynku.

- niwelujące słabe strony

- poprawa jakości i efektywności badań naukowych, w tym realizacji projektów w zespołach badawczych, zwłaszcza o charakterze interdyscyplinarnym. Służyły temu następujące aktywności:
 - rozpoznawanie obszarów zainteresowań naukowych pracowników Instytutu celem kojarzenia zespołów badawczych, zwłaszcza międzyuczelnianych i interdyscyplinarnych
 - nawiązanie kontaktów z dyrektorami i kierownikami katedr innych instytutów celem tworzenia interdyscyplinarnych zespołów badawczych oraz organizowanie stacjonarnych i zdalnych spotkań potencjalnych zespołów

W raportowanym okresie w ramach Instytutu Zarządzania funkcjonowały m.in. następujące zespoły badawcze:

- zespół gamifikacja w zarządzaniu
- zespół ds. modelowania wielokryterialnego w problemach zarządzania
- zespół ds. usług publicznych w social mediach
- zespół centrum zarządzania w energetyce
- zespół badawczy zrównoważonej transformacji cyfrowej przemysł 5.0
- zespół ds. logistyki miejskiej i smart city
- zespół badawczy w ramach realizacji projektu zachowania pracowników związane z dzieleniem się wiedzą
- zespół ds. sztucznej inteligencji w procesach zarządzania

- zespół do badań zachowań konsumentów w wirtualnym sklepie
- zespół do spraw rozwoju i zastosowań metod neuronauki poznawczej
- zespół badawczy CoCreAid
- zespół badawczy „Fairpreneurs” - rozwijanie koncepcji zrównoważonej przedsiębiorczości
- zespoły w obszarze zarządzania transportem

Ponadto pracownicy Instytutu działali w ramach kilkudziesięciu innych, mniejszych bądź doraźnych zespołów wewnątrz i międzykatedralnych, a także międzyinstytutowych i międzyuczelnianych, których przedmiotem działania było wspólne realizowanie projektów badawczych i przygotowywanie prac naukowych prezentujących ich wyniki;

- przekazywanie pracownikom Instytutu informacji nt. otwartych bądź planowanych do otwarcia konkursów o finansowanie projektów celem podjęcia starań o pozyskanie środków ze źródeł zewnętrznych na badania naukowe oraz właściwego rozpoznania procedur i wymogów dla skutecznego aplikowania o te środki;
- bieżące przekazywanie pracownikom Instytutu informacji o inicjatywach dotyczących konkursów grantowych docierających z różnych jednostek, w tym Uniwersytetu Szczecińskiego m.in. z Działu Nauki i Projektów Naukowych oraz z innych uczelni;
- opracowanie koncepcji finansowania badań ze środków Rezerwy Dyrektora Instytutu „MINI-GRANTY” celem wsparcia nowatorskich metod badawczych oraz podniesienia zdolności publikacyjnych pracowników Instytutu w prestiżowych czasopismach;
- tworzenie warunków do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji naukowych pracowników Instytutu w zakresie metodologii badań naukowych czy specjalistycznych narzędzi informatycznych wspomagających realizację badań, w tym koordynacja działań na rzecz modernizacji zaplecza umożliwiającego prowadzenie badań naukowych poprzez przygotowanie stanowisk pracy wyposażonych w oprogramowanie służące 1) realizacji badań ilościowych (CADAS), 2) analizie badań jakościowych (ATLAS), 3) statystycznej analizie danych (SPSS, Statistica); organizacja szkoleń z zakresu wykorzystania narzędzia CADAS oraz warsztatów służących rozwojowi praktycznych umiejętności wykorzystania oprogramowania CADAS oraz ATLAS, w których uczestniczyli przedstawiciele wszystkich katedr;
- Wsparcie i motywacja pracowników aplikujących o granty, w tym:
 - przegląd projektów realizowanych w Instytucie Zarządzania na potrzeby m.in. II kryterium ewaluacyjnego

- organizacja spotkań pracowników Instytutu z kierownikami projektów finansowanych przez NCN oraz NCBiR w celu przybliżenia wymogów oraz zidentyfikowania praktyk prowadzących do skutecznego pozyskiwania środków na badania naukowe ze środków zewnętrznych
- wsparcie w nawiązaniu indywidualnych kontaktów z wiodącymi uczelniami w Polsce w zakresie wspólnej realizacji projektów;

- wykorzystujące szanse

- korzystanie ze wsparcia rozwoju naukowego pracowników przez zastosowanie wewnętrznego finansowania (wykorzystanie środków z subwencji oraz programu RID), a także wynagrodzenia za wybitne publikacje naukowe JM Rektora US.
- organizacja spotkań z przedsiębiorcami. W Instytucie Zarządzania podejmowano inicjatywy służące zbliżeniu środowiska naukowego i praktyki biznesowej, jak organizacja seminarium „Najlepsze praktyki zarządzania na Pomorzu Zachodnim”, pod patronatem Klastra IT Pomorze Zachodnie, w którym uczestniczyli przedstawiciele firm z branży nowoczesnych technologii, m.in. GlobalLogic, Intive, Sagra Technology, Nemera, Ampio czy Kongsberg Maritime Poland, a także pracownicy naukowcy Instytutu Zarządzania.
- rozwój współpracy z podmiotami otoczenia społeczno-gospodarczego. W latach 2021-2024 podpisane z inicjatywy Instytutu Zarządzania porozumienia o współpracy dotyczyły takich podmiotów, jak:
 - ELO Digital Office w zakresie rozwoju produktów firmy oraz popularyzacji stosowanych rozwiązań w zakresie obiegu dokumentów elektronicznych wśród studentów (od 2021) - prof. dr hab. inż. K. Nermend, dr A. Rzczycki,
 - GlobalLogic w zakresie konsultacji naukowych, projektów badawczych oraz prowadzenia programów stażowych dla studentów (od 2022) - prof. dr hab. inż. K. Nermend,
 - ENEA SA m.in. w zakresie programu praktyk na kierunku zarządzanie odnawialnymi źródłami energii, prowadzenia wspólnych projektów naukowych oraz realizacji konkursu na najlepsze prace dyplomowe z obszaru logistyki (od 2022) – dr hab. Wojciech Drożdż, prof. US,
 - DGS Diagnostics w zakresie prowadzenia wspólnych badań, m.in. dotyczących projektowania opakowań transportowych, zaś w dydaktycznym kooperacji w organizacji wydarzeń dedykowanych studentom (od 2023) – dr Andrzej Rzczycki,

- DB Port Szczecin w zakresie wnioskowania i realizacji projektów badawczych i edukacyjnych na szczeblu krajowym i międzynarodowym, podejmowania działań na rzecz innowacyjności i wdrożeń oraz konsultacji naukowych (od 2024) – dr hab. Michał Pluciński, prof. US.

Współpraca z podmiotami otoczenia społeczno-gospodarczego ma obejmować również wsparcie w realizacji rozpraw doktorskich i prac dyplomowych, organizację praktyk zawodowych i staży oraz wspólnego organizowania wykładów, seminariów i zajęć fakultatywnych.

- umiędzynarodowienie działalności badawczej poprzez:

- motywowanie do publikowania tekstów w czasopismach zagranicznych;
- docenienie w regulaminie kwalifikowania wniosków o przyznanie nagród Rektora z funduszu nagród, publikacji znajdujących się na liście Academic Journal Guide opracowywanej przez Chartered Association of Business Schools (gdy czasopismo ma 100 i więcej punktów w krajowym wykazie i jednocześnie znajduje się na liście AJG, wówczas waga osiągnięcia ulega podwyższeniu);
- promowanie wyjazdów zagranicznych, w tym odbywanie staży w zagranicznych ośrodkach naukowych oraz opieka nad przyjeżdżającymi stażystami, m.in. zorganizowanie spotkania z prof. Eleftherios Thalassinos z Uniwersytetu Maltańskiego dotyczącego współpracy międzynarodowej, prezentacji możliwości wymiany naukowej i dydaktycznej, jak również wskazówek w zakresie organizacji wizyt edukacyjnych w renomowanych uniwersytetach;
- organizowanie oraz udział w konferencjach międzynarodowych o znacznym zasięgu oddziaływania;
- budowanie rozpoznawalności na arenie międzynarodowej, w tym poprawa cytowalności (w ostatnich latach pracownicy Instytutu znaleźli się na liście najbardziej wpływowych ludzi nauki w rankingu przygotowanym przez Uniwersytet Stanforda, wydawnictwo Elsevier oraz firmę SciTech Strategies);

- **przeciwdziałające zagrożeniom**

- podejmowanie aktywności mających na celu uzyskanie jak najwyższej oceny jakości działalności naukowej w ramach ewaluacji w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, w tym:

- prowadzenie spotkań z pracownikami Instytutu Zarządzania z grupy N0, N1 i N2, a także z pracownikami, których wskaźniki ewaluacyjne były najniższe w rankingu pracowników wg kryterium punkty/slot, w trakcie których opracowano indywidualne plany działań publikacyjnych, następnie prowadzenie bieżącej weryfikacji postępów w realizacji przyjętych celów;
 - kontakty mailowe, telefoniczne i bezpośrednie z pracownikami, których wskaźniki (w ujęciu pkt/slot) kształtowały się poniżej średniej przypisanej pracownikowi Instytutu Zarządzania, motywujące do podjęcia działań zmierzających do poprawy wyniku ewaluacyjnego;
 - kontakty z Dyrektorami Instytutów Ekonomii i Finansów oraz Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej w analogicznych kwestiach odnośnie pracowników tamtejszych instytutów, którzy zadeklarowali dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości;
 - bieżące prowadzenie spotkań z pracownikami zgłaszającymi potrzebę wyjaśnienia indywidualnej sytuacji ewaluacyjnej;
 - przegląd postępów w realizacji planów na rzecz poprawy wyniku ewaluacyjnego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników o najniższych wskaźnikach ewaluacyjnych – rozmowy z pracownikami potrzebującymi największego wsparcia
 - regularne przekazywanie kierownikom katedr informacji na temat stanu ewaluacji i bieżących wyników indywidualnych pracowników.
 - bieżące kontakty osobiste, mailowe bądź telefoniczne z pracownikami bez publikacji mające na celu poszukiwanie rozwiązań służących wyeliminowaniu niekorzystnego stanu.
- inicjowanie i koordynowanie współpracy z otoczeniem, w tym z takimi podmiotami z otoczenia biznesu jak: urzędy marszałkowskie, urzędy miast, centra innowacji i transferu technologii różnych uczelni;
- podejmowanie działań na rzecz wykorzystywania potencjału intelektualnego i technicznego Instytutu celem pogłębienia współpracy z otoczeniem zewnętrznym, w tym realizacja prac naukowo-badawczych oraz transfer wyników do praktyki społeczno-gospodarczej. W Instytucie Zarządzania opracowane zostały ekspertyzy na rzecz podmiotów gospodarczych, zarówno działających na rynku lokalnym, jak i mających zasięg ogólnokrajowy, a także ekspertyzy dla organów instytucji europejskich oraz na zlecenie jednostek samorządu terytorialnego i instytucji państwowych np. Główny Urząd Statystyczny (analiza organizacyjna, kadrowa i kultury organizacyjnej); Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki

w Szczecinie, Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim, Urzędy Skarbowe w Szczecinie i Drawsku Pomorskim i inne w zakresie diagnozy dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami oraz doradztwa (dr B. Czerniachowicz); Gmina Kołbaskowo w zakresie efektywności funkcjonowania transportu zbiorowego, instytucje sektora energetycznego (dr hab. M. Frankowska prof. US, dr M. Rabe), sądy, banki, przedsiębiorstwa (m. in. dr K. Dreła), organizacje audytorskie i doradcze, na przykład współpraca z PwC Advisory spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (dr B. Czerniachowicz), Benson Consultants (dr inż. M. Malinowska).

Pracownicy Instytutu Zarządzania również są zaangażowani w podnoszenie swoich kompetencji zawodowych w ramach współpracy i różnych działań na rzecz jednostek otoczenia społeczno-gospodarczego. Kadra naukowo-dydaktyczna uczestniczyła w realizacji przedsięwzięć we współpracy z jednostkami administracji państwowej (przykładowo dr K. Łobacz, dr K. Dreła, dr B. Czerniachowicz), aktywnego uczestnictwa w opracowaniu Strategii Rozwoju Szczecina do 2025 roku, czy w zespole opracowującym Strategię Rozwoju Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego (dr K. Kazojć).

- rozwijanie współpracy z organizacjami działającymi w strukturach uczelni, m.in. Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości, Akademickie Biuro Karier, Stowarzyszenie Absolwentów i Przyjaciół Nauk Ekonomicznych przy Mickiewicza 66 czy Ekonomiczna Akademia Seniora. Ponadto pracownicy Instytutu Zarządzania uczestniczyli w pracach organów wielu instytucji z otoczenia biznesu, jak: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Północna Izba Gospodarcza, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Komunikacji RP itp.

4. STAN INSTYTUTU NA KONIEC OKRESU OBJĘTEGO RAPORTEM (CZERWIEC 2024)

4.1. Stan osobowy z podziałem na grupy pracownicze, ze szczególnym uwzględnieniem osób niepublikujących.

Tabela 11. Stan osobowy pracowników Instytutu Zarządzania (1.06.2024):

Łączna liczba pracowników, w tym:	147
Liczba pracowników badawczo-dydaktycznych	140
Liczba pracowników dydaktycznych	7
Liczba profesorów	8
Liczba profesorów uczelni	33
Liczba adiunktów	83
Liczba asystentów	21

Liczba starszych wykładowców	2
------------------------------	---

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 12. Pracownicy Instytutu Zarządzania nieposiadający publikacji (2022-2024):

Łączna liczba pracowników nieposiadających publikacji, w tym:	Liczba	Uwagi
Liczba adiunktów	5	2 pracowników zatrudnionych od wielu lat, 2 pracowników zatrudnionych poniżej 2 lat, 1 pracownik zatrudniony poniżej 1 roku.
Liczba asystentów	4	1 pracownik zatrudniony poniżej 2 lat, 3 pracowników zatrudnionych poniżej 1 roku.

Źródło: opracowanie własne.

4.2. Kategorie naukowe dyscyplin uprawianych przez pracowników Instytutu

Dyscypliny naukowe oświadczone przez pracowników Instytutu (1.06.2024):

- Nauki o zarządzaniu i jakości (dyscyplina pierwsza): 135 os.
- Informatyka (dyscyplina pierwsza): 4 os.
- Nauki o komunikacji społecznej i mediach (dyscyplina pierwsza): 1 os.
- Ekonomia i finanse (dyscyplina druga): 22 os.
- Geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna (dyscyplina druga): 5 os.
- Informatyka (dyscyplina druga): 1 os.
- Nauki socjologiczne (dyscyplina druga): 1 os.

4.3. Stan publikacyjny pracowników Instytutu Zarządzania (1.01.2021 - 25.06.2024 r.)

Tabela 13. Osiągnięcia naukowe pracowników Instytutu Zarządzania za okres 1.01.2021-25.06.2024.

Osiągnięcie naukowe	Liczba wszystkich osiągnięć	Liczba osiągnięć w dyscyplinie 5.6
Monografie II poziomu	0	0
Redakcja monografii II poziomu	0	0
Rozdziały w monografiach II poziomu	9	9
Monografie I poziomu	28	28
Redakcja monografii I poziomu	16	16
Rozdziały w monografiach I poziomu	70	67
Rozdziały w monografiach spoza wykazu	7	6

Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 200 pkt.	1	1
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 140 pkt.	25	25
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 70 pkt.	114	112
Rozdział w monografii z materiałów konferencyjnych 5-20 pkt.	46	44
Artykuły 200 pkt.	12	12
Artykuły 140 pkt.	121	118
Artykuły 100 pkt.	184	174
Artykuły 70 pkt.	84	83
Artykuły 40 pkt.	27	26
Artykuły 20 pkt.	8	8
Artykuły 5 pkt.	2	2

Źródło: opracowanie własne.

4.4 Stan w zakresie zdobywania środków zewnętrznych na badania i rozwój

Tabela 14. Zestawienie projektów Instytutu Zarządzania, stan na dzień 15.06.2024

Status projektu	Liczba
Projekty rozpoczęte 1 stycznia 2021 r. i później (do 15 czerwca 2024 r.)	14
w tym:	
Erasmus+	7
NCN	2
Agencja Grantowa Academia aurea	1
Doskonała Nauka II	1
Interreg Baltic Sea Region	1
MEiN	1
NCBiR	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Działu Nauki i Działu Projektów.

5. STAN PRZYGOTOWANIA INSTYTUTU DO KOLEJNEJ EWALUACJI JAKOŚCI DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ

5.1. Średni wynik publikacyjny

W bieżącym okresie ewaluacji dyscypliny (2022-2025), na dzień 25.06.2024 r. pracownicy Instytutu Zarządzania, którzy oświadczyli dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości osiągnęli następujące wskaźniki publikacyjne:

Tabela 14. Wskaźniki publikacyjne pracowników Instytutu w bieżącym okresie ewaluacji na dzień 25.06.2024 r.

Łączna liczba pracowników Instytutu z oświadczeniem dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości	135
Liczba zgłoszonych publikacji	654
Udziały jednostkowe (sloty)	458,58
Wartość udziałów jednostkowych (punkty)	43192,05
Punkty/slot	94,19

Źródło: opracowanie własne.

Uwaga: liczba zgłoszonych publikacji obejmuje również osiągnięcia naukowe wieloautorskie, w przypadku których każdy z autorów (pracownik Instytutu) zgłasza osiągnięcie oddzielnie.

5.2. Osoby zagrożone zaliczeniem do liczby N0

Uwzględniając bieżący okres ewaluacji dyscypliny (2022-2025), na dzień 25.06.2024 r. istnieją pracownicy potencjalnie stwarzający zagrożenie zaliczenia ich do liczby N0. Są to pracownicy Instytutu Zarządzania z zadeklarowaną dyscypliną nauk o zarządzaniu i jakości, ale również pracownicy innych jednostek Uniwersytetu Szczecińskiego, którzy oświadczyli dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości.

Pracownicy Instytutu Zarządzania:

- 9 pracowników.

Wśród tych pracowników są:

- 2 doktorów (adiunktów) o wieloletnim stażu zatrudnienia,
- 2 doktorów (adiunktów) o stażu zatrudnienia od 1 do 2 lat,
- 1 doktor (adiunkt) o stażu zatrudnienia poniżej 1 roku,
- 1 magister (asystent) o stażu zatrudnienia od 1 do 2 lat,
- 3 magistrów (asystentów) o stażu zatrudnienia poniżej 1 roku.

Pracownicy Instytutu Ekonomii:

- 4 pracowników.

Wśród tych pracowników są:

- 2 profesorów o wieloletnim stażu zatrudnienia,
- 2 doktorów (adiunktów) o wieloletnim stażu zatrudnienia.

Instytut Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej:

- 1 pracownik (doktor, adiunkt o wieloletnim stażu zatrudnienia).

5.3. Działania w zakresie przygotowania opisów w trzecim kryterium ewaluacyjnym

Na dzień sporządzenia sprawozdania analizowane są potencjalne 4 opisy wpływu.

Jeden z nich stanowi kontynuację opisu wpływu z poprzedniego okresu ewaluacji „Nowe możliwości w zarządzaniu atrakcjami turystycznymi poprzez rozszerzone stosowanie technologii informacyjnych i elementów motywacyjnych zaczerpniętych z gier”.

Inny opis wpływu dotyczy platformy Herbarium Pomeranicum, która została przygotowana do udostępnienia zdigitalizowanych zbiorów na przełomie 2022 i 2023 roku. Przygotowanie polegało na oprogramowaniu przewidzianych funkcjonalności, umieszczeniu wszystkich zbiorów i ich harmonizację z międzynarodową bazą GEBIF. Zebrane zbiory zostały udostępnione poprzez sieć Internet, w wyniku czego założone wskaźniki projektowe zostały zrealizowane.

Kolejne analizowane opisy wpływu dotyczą projektu blockchain oraz projektu cyfryzacji działalności innowacyjnej przedsiębiorstw w UE. Poszukiwane są również inne działalności naukowe, które cechują się odpowiednio udokumentowanym wpływem na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki.

6. PLANY ROZWOJU INSTYTUTU W DALSZEJ PERSPEKTYWIE CZASOWEJ

W dalszej perspektywie czasowej planowane są aktywności służące poprawie krajowej i międzynarodowej pozycji naukowej Instytutu, rozwojowi współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz rozwojowi kompetencji pracowników. Poprawa pozycji naukowej wiąże się głównie z realizacją wysokiej jakości innowacyjnych, a także interdyscyplinarnych badań naukowych. W tym względzie istotne jest utrzymanie wysokiej kategorii naukowej, a tym samym utrzymanie pełnych uprawnień do nadawania stopni naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Służyć temu miałyby takie działania, jak:

- zwiększenie aktywności naukowej pracowników w zakresie realizacji badań naukowych oraz publikowania wyników badań w wysoko punktowanych czasopismach naukowych (według Journal Citation Reports) znajdujących się w ministerialnym wykazie czasopism, a także notowanych w międzynarodowych bazach oraz na liście AJG,
- wspieranie pracowników w procesie zdobywania stopni i tytułów naukowych,
- wspieranie pracowników w zakresie uczestnictwa w komitetach naukowych, w zespołach eksperckich na szczeblu krajowym i międzynarodowym,

- doskonalenie wewnętrznego systemu oceny aktywności i jakości badań naukowych pracowników Instytutu, uwzględniającego publikacje, cytowania, patenty, wdrożenia, nagrody krajowe, międzynarodowe itp.,
- aktywizacja pracowników w celu tworzenia zespołów badawczych oraz wykorzystywania zaplecza badawczego Instytutu, w tym rozwijanie badań interdyscyplinarnych,
- dalsza rozbudowa zaplecza wysoko specjalistycznych laboratoriów funkcjonujących w Instytucie, umożliwiających prowadzenie innowacyjnych badań,
- wspieranie pracowników aplikujących o krajowe i międzynarodowe granty badawcze,
- wspieranie programów mobilności kadry naukowej przez tworzenie warunków do nawiązywania kontaktów i współpracy w zakresie staży naukowych, projektów badawczych, prestiżowych konferencji międzynarodowych.

Planowane aktywności obejmują również rozwój współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Instytut Zarządzania jako nowoczesna jednostka badawczo-dydaktyczna dysponuje bowiem odpowiednim zapleczem i potencjałem kadrowym, aby być inicjatorem i/lub adresatem działań służących współpracy między nauką a otoczeniem społeczno-gospodarczym. Służyć temu miałyby następujące działania:

- monitorowanie i identyfikowanie potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego oraz promowanie współpracy w zakresie rozwiązań innowacyjnych,
- zaangażowanie zespołów badawczych w inicjatywy regionalne, mogące przyczynić się do podnoszenia konkurencyjności,
- podejmowanie działań na rzecz wykorzystywania potencjału intelektualnego i technicznego Instytutu celem pogłębienia współpracy z otoczeniem zewnętrznym (realizacja prac naukowo-badawczych oraz transfer wyników do praktyki społeczno-gospodarczej),
- inicjowanie i koordynowanie współpracy z podmiotami krajowymi i zagranicznymi w ramach projektów badawczo-rozwojowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych, przy wiodącej roli przedsiębiorstwa, których zakres merytoryczny jest ściśle związany z działalnością Instytutu,
- promowanie osiągnięć naukowo-badawczych pracowników Instytutu podczas konferencji naukowych oraz podczas bezpośrednich spotkań,
- wspieranie pracowników badawczo-dydaktycznych Instytutu w budowaniu relacji z uczelniami, szkołami, przedsiębiorstwami oraz instytucjami gospodarczymi, samorządowymi, kulturalnymi i społecznymi w regionie,

- dalsze doskonalenie i modyfikacja programów studiów kierunków przynależnych do dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości w aspekcie wykorzystania podczas zajęć bazy laboratoryjnej, w szczególności zagadnień dotyczących rozwoju sztucznej inteligencji i jej wpływu na zarządzanie organizacjami,
- wzmocnienie współpracy naukowo-badawczej Instytutu z jednostkami samorządu terytorialnego w zakresie zastosowań metod naukowych w rozwiązywaniu problemów związanych z funkcjonowaniem administracji (diagnozy, prognozy, analizy, strategii itp.).

Plany Instytutu obejmują również dalsze wspieranie pracowników na drodze rozwoju kariery naukowej. W tym zakresie istotne jest rozwijanie kompetencji pracowników, czemu służyć mają takie działania jak:

- dalszy rozwój warunków do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji naukowych pracowników Instytutu w zakresie metodologii badań naukowych czy specjalistycznych narzędzi informatycznych wspomagających realizację badań,
- kontynuowanie aktywności związanych z organizacją seminariów, warsztatów metodologicznych dla pracowników Instytutu (zwłaszcza młodych) dotyczących pisania artykułów naukowych do prestiżowych czasopism, a także planowania, projektowania i prowadzenia badań naukowych,
- bieżące informowanie o krajowych i międzynarodowych konkursach na projekty badawcze, krajowych i zagranicznych wydarzeniach naukowych, w tym konferencjach, seminariach itp.,
- organizowanie warsztatów podnoszących kompetencje pracowników w zakresie wykorzystania innowacyjnych metod i technik dydaktycznych w procesie kształcenia na kierunkach obsługiwanych przez Instytut.

7. CZY DYSCYPLINA SPEŁNIA LIMIT 6 PROFESORÓW ORAZ PROFESORÓW UCZELNI DO UPRAWNIENI DO NADANIA STOPNIA NAUKOWEGO W UNIWERSYTECIE SZCZECIŃSKIM.

Jeśli nie należy podać harmonogram awansów na lata 2024-2026. (projekt w sprawie limitu zapowiadało MNiSW)

Dyscyplina nauki o zarządzaniu i jakości spełnia limit 6 profesorów oraz profesorów uczelni do uprawnień do nadania stopnia naukowego w Uniwersytecie Szczecińskim. Na dzień 15 czerwca 2024 r. w Instytucie Zarządzania zatrudnionych było 8 profesorów, w tym 1 profesor na etacie dydaktycznym (cztery osoby w wieku emerytalnym) oraz 33 profesorów uczelni, w

tym 4 profesorów na etacie dydaktycznym (jedna osoba ze stopniem naukowym doktor) – szczegółowe dane zawiera tabela 15.

Tabela 15. Profesorowie i profesorowie uczelni w Instytucie Zarządzania (15.06.2024 r.)

Profesor	Profesor Uczelni
Drażek Zygmunt	Błoński Krzysztof
Frąckiewicz Ewa	Borawski Mariusz
Nermend Kesra	Burlita Augustyna
Niedzielski Piotr	Drożdż Wojciech
Perenc Józef	Frankowska Marzena
Rudawska Edyta	Gadomska-Lila Katarzyna
Szyjewski Zdzisław	Janasz Krzysztof
Załoga Elżbieta	Jarecki Wojciech
	Korpysa Jarosław
	Kozioł-Nadolna Katarzyna
	Krok Ewa
	Kuczera Karol
	Kunasz Marek
	Kwarciański Tomasz
	Lozano Platonoff Alberto
	Łatuszyńska Małgorzata
	Mazur-Wierzbicka Ewa
	Milewski Dariusz
	Miśkiewicz Radosław
	Pawlicz Adam
	Pluciński Michał
	Pluta Anna
	Rudawski Adam
	Swacha Jakub
	Szopik-Depczyńska Katarzyna
	Tokarz-Kocik Anna
	Tundys Blanka
	Tylkowska-Drożdż Joanna
	Wątróbski Jarosław
	Wiśniewska Joanna
	Włodarczyk Katarzyna
	Ziomba Paweł
	Zwiech Patrycja

Zródło: opracowanie własne.

Mimo że Instytut Zarządzania spełnia limit w tym zakresie, mając na uwadze rozwój ścieżki zawodowej pracowników, w dniu 12.01.2023 r. zorganizowano spotkanie Dyrektora Instytutu oraz Zastępcy Dyrektora ds. Rozwoju Naukowego z pracownikami posiadającymi stopień

doktora habilitowanego w sprawie postępowań o nadanie tytułu profesora, którego głównym celem była identyfikacja obszarów potrzebnego wsparcia na drodze do uzyskania tytułu profesora.

PODSUMOWANIE

W raportowanym okresie działania podejmowane w Instytucie Zarządzania miały głównie na celu systematyczny rozwój naukowy pracowników i wyeliminowanie sytuacji polegającej na podejmowaniu doraźnych działań na rzecz poprawy wskaźników ewaluacyjnych. Istotą było rozpoznanie potrzeb pracowników i udzielenie im skutecznego wsparcia oraz bardziej efektywne, a przy tym transparentne gospodarowanie środkami finansowymi wydatkowanymi na aktywność badawczą. W efekcie przygotowań do procesu ewaluacji wynik w ujęciu punkty/slot został zdecydowanie poprawiony, gdyż z wartości 43,3 pkt./slot na początku kadencji, która rozpoczęła się w ostatnim roku ewaluacji, wyniósł 83,97 pkt./slot na koniec okresu ewaluacji. Zapewniło to wysoką kategorię naukową dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Obecnie, w trzecim roku nowego okresu ewaluacji wynik w ujęciu punkty/slot kształtuje się na poziomie 94,19 pkt./slot. Z analiz Pełnomocnika Rektora US ds. Ewaluacji i Monitoringu Naukowego dr. Jarosława Woźniaka przekazanych na posiedzeniu Uczelnianej Rady ds. Nauki w dniu 04.04.2024 r. wynika, że w latach 2022-2023 Instytut Zarządzania wypełnił ponad 70% prognozowanych wartości referencyjnych dla kategorii B+ oraz ponad 50% dla kategorii A. Uwzględniając bieżący dorobek naukowy pracowników Instytutu należy się spodziewać, że wynik ten obecnie jest wyższy.

Ponadto w Instytucie Zarządzania podejmowano takie inicjatywy jak: organizowanie działań służących rozwojowi kompetencji badawczych, rozwijanie zaplecza naukowo-badawczego i zabezpieczenie narzędzi realizacji badań, organizowanie spotkań z pracownikami naukowymi, przedstawicielami różnego rodzaju gremiów naukowych, organizowanie seminariów naukowych itp. mające służyć inspirowaniu pracowników i stymulowaniu do podejmowania ambitnych wyzwań naukowych. Ważną aktywnością było również przybliżanie procedur oraz uwarunkowań organizacyjnych w celu efektywnej realizacji zamierzeń naukowych, a w konsekwencji rozwoju dyscypliny.

Dodatkowo skupiano się na rozwijaniu współpracy, zarówno wewnątrz Instytutu, jak i na poziomie zewnętrznym, w tym z innymi instytutami Uniwersytetu Szczecińskiego oraz z innymi uczelniami, a także podmiotami otoczenia społeczno-gospodarczego. Uwzględniając istotną wielkość jednostki, jaką jest Instytut Zarządzania (ok. 150 pracowników badawczo-



dydaktycznych), podejmowane działania miały na celu zarówno rozwój indywidualny, jak i rozwój dyscypliny. Przyczyniły się one do wielu pozytywnych zmian o charakterze ilościowym i jakościowym. Kontynuowanie aktywności służących wzmocnieniu mocnych stron oraz niwelowaniu słabości, a także wykorzystywaniu szans i przeciwdziałaniu zagrożeniom, umożliwi dalszy rozwój Instytutu Zarządzania i osiągnięcie jeszcze wyższych standardów naukowych.

DYREKTOR
Instytutu Zarządzania

prof. dr hab. inż. Keszra Nermend