

UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI  
RADA NAUKOWA  
INSTYTUT ZARZĄDZANIA  
71-004 Szczecin, ul. Cukrowa 8  
tel. 91 444 3485


**Uchwała nr 10/11/2019**  
**Rady Naukowej Instytutu Zarządzania**

**Uniwersytetu Szczecińskiego**

**z dnia 14 listopada 2019 r.**

**w sprawie zaopiniowania projektu planu działalności badawczej Instytutu  
na okres do 31 grudnia 2020**

Rada Naukowa Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego na posiedzeniu w dniu 14 listopada 2019 r., działając na podstawie § 23 ust. 1 i 2 *Przepisów wprowadzających Statut Uniwersytetu Szczecińskiego oraz przepisy przejściowe* przyjętych uchwałą nr 59/2019 Senatu US z dnia 30 maja 2019 r., w wyniku głosowania podjęła uchwałę o pozytywnym zaopiniowaniu projektu planu działalności badawczej Instytutu Zarządzania na okres do 31 grudnia 2020 r. stanowiącego załącznik do niniejszej uchwały.

PRZEWODNICZĄCY  
Rady Naukowej  
Instytutu Zarządzania  
  
prof. dr hab. Józef Perenc



# PLAN DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ INSTYTUTU ZARZĄDZANIA

## Preambuła

Instytut Zarządzania na Wydziale Ekonomii, Finansów i Zarządzania rozpoczął działalność 1 października 2019 roku. Został powołany przez Rektora na mocy Zarządzenia nr 75/2019 z dnia 18 czerwca 2019 roku.

Instytut Zarządzania jest jednym z 18 Instytutów na Uniwersytecie Szczecińskim, kształcącym studentów na sześciu wiodących kierunkach:

- Zarządzanie I i II stopień,
- Informatyka w Biznesie I stopień,
- Logistyka I i II stopień,
- Logistyka inżynierska I i II stopień
- Przedsiębiorczość i Inwestycje I stopień,
- Public Management II stopień.

W skład Instytutu wchodzi 119 pracowników, w tym 116 badawczo-dydaktycznych i 3 pracowników dydaktycznych (stan na październik 2019r.). Instytut posiada pełne uprawnienia do nadawania stopni i tytułów naukowych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Instytut Zarządzania został powołany do organizowania i prowadzenia działalności naukowo-badawczej w ramach dyscypliny *nauki o zarządzaniu i jakości*. Ma on współdziałać z innymi instytutami i uczelniami krajowymi oraz zagranicznymi. Statutowe zadania instytutu obejmują:

- tworzenie warunków do rozwoju naukowego pracowników badawczo-dydaktycznych,
- inicjowanie i prowadzenie działalności naukowej przez studentów (w tym przez opiekę merytoryczną nad kołami naukowymi i organizowanie ich działalności),
- współpraca ze Szkołą Doktorską w organizowaniu działalności naukowej przez doktorantów (w tym włączanie doktorantów do prowadzenia badań naukowych z pracownikami Instytutu),
- tworzenie warunków do rozwoju współpracy badawczej i realizacji między-uczelnianych projektów naukowo-badawczych przez pracowników Instytutu z pracownikami innych uczelni krajowych i zagranicznych,
- współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu w prowadzeniu procesu kształcenia studentów i doktorantów.

## **I. Cel działalności badawczej na okres od 1 października 2019 do 31 grudnia 2020 roku**

Uzyskanie kategorii umożliwiającej posiadanie pełnych uprawnień do nadawania stopni i tytułów naukowych w dyscyplinie *nauki o zarządzaniu i jakości*.

## **II. Cele szczegółowe**

### **1. Integracja Zespołu Instytutu Zarządzania**

Aktualnie pracownicy Instytutu Zarządzania jako całość, ale także pracownicy poszczególnych Katedr rozproszeni są pod względem geograficznym w dwóch lokalizacjach: na ulicy Mickiewicza i Cukrowej. Dla przykładu można podać tutaj Katedrę Organizacji i Zarządzania, Katedrę Marketingu, Katedrę Zarządzania Kapitałem Ludzkim czy Katedrę Zarządzania Przedsiębiorstwem. Fakt ten nie tworzy korzystnych warunków i atmosfery do współdziałania. Rozwój wartościowej i skutecznej współpracy badawczo-naukowej pomiędzy pracownikami w poszczególnych Katedrach jak również współpracy między-katedralnej oraz tworzenie zespołów badawczych wymaga, aby pracownicy funkcjonowali w ramach jednej lokalizacji.

### **2. Dbalność o poziom pracy naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych**

Zgodnie z założeniami Ustawy 2.0 na ostateczny efekt ewaluacji dyscypliny równomierny wpływ mają osiągnięcia wszystkich pracowników prowadzących działalność naukową w Instytucie (tj. wszystkich pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych w przypadku Instytutu Zarządzania). Kryterium o kluczowym znaczeniu w tym procesie jest poziom prowadzonej działalności naukowej, mierzony z uwzględnieniem trzech parametrów szczególnych, tj. liczby artykułów naukowych, monografii naukowych i patentów na wynalazki.

Na koniec września 2019 roku została przygotowana analiza dorobku naukowego pracowników Instytutu Zarządzania oraz została przeprowadzona symulacja doboru przez algorytm optymalizujący (w ramach ograniczeń narzuconych ustawowo) osiągnięć pracowników prowadzących działalność naukową w dyscyplinie do limitu 3N. Wyniki analizy w formie syntetycznej zaprezentowane zostały w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura osiągnięć pracowników Instytutu Zarządzania za okres 2017/2019 (wrzesień)

Grupa osiągnięć	Sloty		pkt/slot	Punkty	
	Obecna struktura osiągnięć	Pożądana struktura osiągnięć		Obecna struktura osiągnięć	Pożądana struktura osiągnięć
I. Monografie i redakcje	38,5	67	49,8	1 916,0	6 700,0
II. Artykuły 17/18	207,9	112	11,7	2 426,8	1 556,8
III. Artykuły 19/20, rozdziały w monografiach z listy MNiSW, publikacje spoza listy MNiSW	88,3	156,1	26,2	2 316,6	4 089,8
Razem	x	x	x	<b>6 691,4</b>	<b>12 346,6</b>
Razem/n	x	x	x	<b>59,9</b>	<b>110,5</b>

Źródło: przygotowano na podstawie informacji dostępnych w bazie Publi

Z przeprowadzonej analizy wynika, że pracownicy nie wypełnili jeszcze limitu slotów publikacyjnych w obszarze monografii i redakcji monografii naukowych (zob. tabela 1, punkt I). Brakuje w tym obszarze ok. 29 slotów. Średnia liczba punktów na slot wynosi blisko 50, co kreuje również możliwości dalszego publikowania autorskich i współautorskich monografii w wydawnictwach z listy ministerialnej (z punktacją 100 pkt.) , które wyprą relatywnie słabiej punktowane pozycje w tej grupie (dodatkowe 23 sloty).

Z analizy wynika, że pracownicy Instytutu powinni również zintensyfikować prace nad publikowaniem artykułów w czasopismach z "nowej" Listy MNiSW (ze szczególnym uwzględnieniem wysokopunktowanych czasopism w obiegu światowym indeksowanych w bazach Scopus czy Web of Science) i rozdziałów w monografiach z wydawnictw umieszczonych na Liście MNiSW (tabela 1, punkt III). Dla uzyskania optymalnej struktury osiągnięć możliwe jest wypełnienie dodatkowych 68 slotów publikacjami z tej grupy.

Osiągnięcia z wyżej wymienionych grup mogą wypierać relatywnie niżej punktowane artykuły w czasopismach z listy ministerialnej z lat 2017-2018 powyżej limitu 1N. Dodatkowo kolejne osiągnięcia z list ministerialnych z grupy III mogą równolegle wypierać sytuujące się tu najslabiej punktowane (5 pkt.) osiągnięcia spoza listy.

Przy obecnej strukturze osiągnięć pracowników Instytutu Zarządzania średnia liczba punktów za slot na osobę wynosi niespełna 60. Osiągnięcie pożądanej w kontekście ewaluacji struktury tych publikacji zwiększyłoby średnią liczbę punktów na slot do nieco ponad 110 punktów.

W dążeniu do ukształtowania optymalnej struktury osiągnięć na potrzeby procesu ewaluacji dyscypliny w roku akademickim 2019/2020 roku podjęte zostaną działania opisane szczegółowo w części III niniejszego dokumentu.

Wsparciem dla realizacji tego celu będzie polityka finansowa wydatkowania środków przyznawanych w ramach subwencji na działalność badawczą. Będzie ona w pełni podporządkowana generowaniu opracowań naukowych publikowanych w wysoko punktowanych czasopiśmie i wydawnictwach naukowych. Dodatkowo, tzw. rezerwa Dyrektora Instytutu będzie przeznaczona na finansowanie aktywności naukowej, której efektem będą tego rodzaju publikacje.

### **3. Stymulowanie pracowników do pozyskiwania grantów badawczych finansowanych ze środków zewnętrznych**

Oprócz poziomu naukowego pracy naukowej istotnym elementem ewaluacji dyscyplin naukowych są efekty finansowe badań naukowych i rozwojowych. W szczególności dotyczy to aktywności i skuteczności pracowników Instytutu Zarządzania w pozyskiwaniu finansowania w trybie konkursowym przyznawanym przez m.in. NAWA, NCBiR, NCN, konkursy europejskie, MNiSW, ale również komercjalizację wyników badań oraz świadczenie usług badawczych na zlecenie podmiotów nienależących do systemu szkolnictwa wyższego. Realizacji tego celu służyć będzie również polityka finansowa wydatkowania środków przyznawanych w ramach subwencji na działalność badawczą, premiująca fakt złożenia wniosku i realizacji projektów badawczych finansowanych przez zewnętrzne instytucje.

### **4. Rozwój międzynarodowych zespołów badawczych**

Realizacja tego celu wydaje się niezwykle istotna z dwóch powodów. Po pierwsze, zgodnie z Ustawą 2.0 spełnienie wymagań do zdobycia stopnia doktora habilitowanego i tytułu naukowego profesora w zdecydowanie większym stopniu niż dotychczas związane jest z zaangażowaniem pracownika w rozwój międzynarodowej współpracy naukowej i umiędzynarodowienie badań naukowych. Po drugie, ta sama Ustawa tworzy nowe zasady ewaluacji działalności naukowej. Ponieważ ewaluacja ta odbywa się na poziomie dyscypliny, obserwuje się rosnącą presję na publikowanie w czasopiśmie naukowych i w wydawnictwach, które są widoczne w międzynarodowym obiegu naukowym, przede wszystkim dzięki ujęciu ich na listach Scopus i Web of Science.

Tworzenie międzynarodowych zespołów w celu prowadzenia badań naukowych o zasięgu międzynarodowym jest istotnym warunkiem i szansą na stworzenie dorobku spełniającego wymagania w procesie awansowym pracownika, jak również przygotowania publikacji

naukowych, których opublikowaniem będą zainteresowane wysoko punktowane wydawnictwa i czasopisma (charakteryzujące się wyższym *impact factorem*).

W związku z tym wszelkie aktywności pracowników w tym obszarze będą traktowane priorytetowo i objęte w sposób szczególny wsparciem finansowo-organizacyjnym przez kierownictwo Instytutu.

Do działań podejmowanych w tym zakresie należy zaliczyć m.in.:

- inicjowanie i tworzenie międzynarodowych zespołów badawczych przez pracowników Instytutu i wspólne prowadzenie badań naukowych, a w konsekwencji przygotowywanie artykułów naukowych,
- uczestnictwo, na zaproszenie partnera zagranicznego, w pracach międzynarodowych zespołów badawczych, których efektem będą artykuły naukowe opublikowane w wysoko punktowanych czasopismach oraz monografie opublikowane w wydawnictwach z Listy MNiSW,
- realizacja staży w zagranicznych instytucjach naukowych w celu prowadzenia badań naukowych o charakterze międzynarodowym,
- uczestnictwo w konferencjach zagranicznych w celu nawiązywania kontaktów,
- aplikowanie i realizacja projektów finansowanych w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych.

### **III. Zasady sprawowania nadzoru nad wykonywaniem przez nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych ich obowiązków związanych z prowadzeniem działalności badawczej w okresie od 1 października do 31 grudnia 2020 roku**

1. Analiza stanu dorobku naukowego pracowników badawczo-dydaktycznych Instytutu Zarządzania, tzw. "bilans otwarcia" – termin realizacji: 15.10.2019r.
2. Opracowanie systemu internetowego, który umożliwi każdemu pracownikowi monitoring swoich osiągnięć w kontekście elementów branych pod uwagę przy ewaluacji (np. wskazujący ilość slotów wypełnionych na dany moment). System ten będzie co kwartał aktualizowany - termin realizacji: 30.10.2019r.

System będzie integralnym elementem procesu monitoringu dorobku naukowego pracowników Instytutu. Dane dotyczące dorobku publikacyjnego poszczególnych pracowników (począwszy od 2017r.) wraz z analizą i wyceną w kontekście ewaluacji

dyscypliny będą udostępniane pracownikom Instytutu na ich indywidualnych kontaktach i stale aktualizowane równoległe z periodyczną aktualizacją danych udostępnianych w bazie Publi. Dzięki temu pracownicy Instytutu będą mogli na bieżąco monitorować stan wypełnienia swoimi publikacjami limitu slotów przypadającego na pracownika oraz kształtować i modyfikować optymalną strategię publikacyjną w perspektywie krótkiego horyzontu czasu pozostającego w ramach obecnego okresu ewaluacyjnego.

3. Spotkanie z Kierownikami Katedr mające na celu wyjaśnienie istoty ww. systemu monitoringu i zasad korzystania z niego przez Kierowników. Zobowiązanie Kierowników Katedr do systematycznego monitorowania postępów w pracy badawczo-naukowej, aktywizowania pracowników Katedry do przygotowywania artykułów naukowych oraz składania Dyrektorowi Instytutu półrocznych raportów na temat postępów w pracy naukowej pracowników kierowanej przez Niego Katedry - termin realizacji: druga połowa października 2019r.
4. Organizacja cyklu spotkań Dyrektora Instytutu i Z-cy Dyrektora Instytutu ds. Nauki z pracownikami poszczególnych Katedr – rozmowa o kierunkach dalszych prac naukowych poszczególnych pracowników, zaproponowanie indywidualnego planu prac naukowych w perspektywie okresu pozostałego do ewaluacji w celu optymalizacji jakości i struktury publikacji w ramach slotów przedstawionych do oceny oraz zobowiązanie pracowników Instytutu do regularnego wprowadzania swoich osiągnięć publikacyjnych do bazy Publi - termin realizacji: do końca listopada 2019r.
5. Organizacja drugiej tury spotkań z pracownikami Katedr wchodzącymi w skład Instytutu w celu oceny stopnia realizacji indywidualnego planu prac naukowych i dalszego doskonalenia dorobku do ewaluacji - termin realizacji: przełom lutego i marca 2020r.
6. Organizacja spotkań z pracownikami Instytutu (w obecności Kierownika Katedry), którzy pomimo zaproponowanych planów prac naukowych mają niewystarczający dorobek, tj. nie wypełniają limitu slotów publikacyjnych lub posiadają słabej jakości publikacje (nisko punktowane) - termin realizacji: czerwiec 2020r.

Realizacja planu działalności badawczej i potrzeb publikacyjnych poszczególnych pracowników wsparta zostanie środkami finansowymi przyznanymi pracownikom z subwencji na działalność badawczą, a w razie konieczności z rezerwy Dyrektora Instytutu. Dodatkowo pracownicy będą mogli realizować te zadania aplikując o środki na badania z programu RID. Jednocześnie wsparciem dla pracowników, szczególnie tych którzy będą



wydawali monografie, jest 30 arkuszy wydawniczych zgłoszonych przez Dyrektora Instytutu na rok 2019/2020 w wydawnictwie US do ich dyspozycji.

