

Częstochowa, dn. 28.07.2023 r.

**Prof. zw.dr hab. inż. Jerzy Szkutnik**  
Akademia Nauk Stosowanych  
Angelusa Silesiusa  
Instytut Przyrodniczo – Techniczny  
ul. Zamkowa 2  
58-300 Wałbrzych

Biuro Obsługi Dyscypliny Naukowej  
nauki o zarządzaniu i jakości

Wydział Zarządzania  
Politechnika Częstochowska  
tel. 34 3250874

wpu, 28.07.23r.

## RECENZJA

**dorobku w zakresie osiągnięć naukowych, stanowiących znaczny wkład w rozwój  
dyscypliny dr inż. Mariusza Urbańskiego w związku ze wszczęciem postępowania  
habilitacyjnego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie  
nauki o zarządzaniu i jakości**

### I. Podstawy formalne recenzji

Podstawy prawne dla prowadzonego postępowania habilitacyjnego dr inż. Mariusza Urbańskiego stanowią następujące akty prawne : ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85, 374, 695, 875, 1086, z 2021 r. poz. 159) , ustawa z dnia 3 lipca 2018 r, przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669, z 2019 r. poz. 39, 534, z 2020 r. poz. 695, 875, 1086), rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 lutego 2021 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania niektórych podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2021 r. poz. 363) oraz analogiczne akty wykonawcze wydane przez innych ministrów właściwych dla określonych podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki: rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 6 marca 2019 r. w sprawie danych przetwarzanych w Zintegrowanym Systemie Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on (Dz. U. z 2019 r. 496, z 2021 r. poz. 71), rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej (Dz. U. z 2019 r. poz. 392, z 2020 r. poz. 1352), rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. z 2018 r. poz. 1877), rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 września 2018 r. w sprawie dyplomów doktorskich, dyplomów habilitacyjnych i legitymacji doktoranta (Dz. U. z 2018 r. poz. 1837, Dz. U. z 2020 r. poz. 418, 554), rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1818).

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo dr hab. Sebastiana Kota, prof. PCz - Zastępcy Przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o zarządzaniu

i jakości Politechniki Częstochowskiej, informujące mnie o wyznaczeniu przez Radę Doskonałości Naukowej do składu komisji habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr Mariuszowi Urbańskiemu w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, powierzając mi jednocześnie funkcję recenzenta. ( pismo R-WZ/BODN-521.1.2013 z dnia 4 lipca 2023 r.). W załączeniu przesłano także, zgodnie z obowiązującymi aktami prawnymi, następujące dokumenty:

- a) Pismo Rady Doskonałości Naukowej o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości,
- b) Pismo Rady Doskonałości Naukowej informujące o wyznaczeniu części składu komisji habilitacyjnej w postępowaniu dr inż. Mariusza Urbańskiego,
- c) Uchwałę nr 88 z dnia 04.07.2023 roku Rady Dyscypliny Naukowej nauki o zarządzaniu i jakości Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej w sprawie powołania komisji habilitacyjnej,
- d) Wniosek o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr inż. Mariusza Urbańskiego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości w wersji papierowej i elektronicznej,
- e) Osiągnięcia naukowe kandydata,

#### **I. Podstawowe dane o przebiegu pracy naukowo-dydaktycznej dr inż. Mariusza Urbańskiego**

Dr inż. Mariusz Urbański uzyskał następujące tytuły naukowe i zawodowe:

- 20 lipca 2006 r. – tytuł zawodowy magistra inżyniera. Dyplom ukończenia studiów stacjonarnych na kierunku budownictwo w zakresie technologii, organizacji i zarządzania w budownictwie, Wydział Budownictwa Politechniki Częstochowskiej, z wynikiem dobrym (nr dyplomu: 45176). Tytuł pracy magisterskiej: Analiza i ocena systemów szklenia strukturalnego,
- 15 lutego 2010 r. – dyplom ukończenia studiów podyplomowych w zakresie charakterystyki energetycznej budynku i audytu na potrzeby termomodernizacji, Wydział Budownictwa Politechniki Częstochowskiej,
- 27 lutego 2014 r. – stopień naukowy doktora nauk technicznych w dyscyplinie budownictwo. Dyplom nadany w Rzeczypospolitej Polskiej uchwałą Rady Wydziału Budownictwa Politechniki Częstochowskiej na podstawie przedstawionej rozprawy pt. Podwyższenie stopnia równości posadzek betonowych w procesie obróbki powierzchni weryfikowanej efektywnością pracy pierścieniowego elementu roboczego. Promotor w przewodzie doktorskim: dr hab. inż. Janusz Rajczyk, prof. PCz. Recenzenci: prof. dr hab. inż. Kazimierz Flaga, prof. dr hab. inż. Romuald Szopa.

Od ukończenia studiów Habilitant był zatrudniony w następujących jednostkach naukowych :

- od 1 października 2007 r. do 30 września 2008 r. zatrudniony na stanowisku wykładowcy na Wydziale Budownictwa Politechniki Częstochowskiej,
- od 1 października 2008 r. do 30 czerwca 2014 r. zatrudniony na stanowisku asystenta na Wydziale Budownictwa Politechniki Częstochowskiej,
- od 1 lipca 2014 r. do dziś – zatrudniony na stanowisku adiunkta na Wydziale Budownictwa Politechniki Częstochowskiej (urlop bezpłatny w okresie od 1 października 2021 r. do 31 grudnia 2022 r.).
- od 1 sierpnia 2021 r. do dziś – zatrudniony na stanowisku dyrektora Instytutu Badawczego Dróg i Mostów.

**II. Ocena osiągnięć dr inż. Mariusza Urbańskiego stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości ze szczególnym uwzględnieniem monografii naukowej, cyklu powiązanych tematycznie artykułów, oraz aktywności naukowej realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej w szczególności zagranicznej, osiągnięć dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę.**

**II.1. Ocena monografii „Uwarunkowania zatrudniania migrantów w polskich przedsiębiorstwach”, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2022 (ISBN 978-83-7193- 793-898 recenzenci prof. dr hab. inż. Joanna Ejdys – Politechnika Białostocka, prof. dr hab. inż. Joanna Paliszkievicz – Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego wskazanej przez Habilitanta jako znaczący wkład w rozwój nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.**

Dr inż. Mariusz Urbański wskazał, jako osiągnięcie naukowe zgodnie z art.219 ust.1, pkt.2. ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym monografię „Uwarunkowania zatrudniania migrantów w polskich przedsiębiorstwach” wydaną nakładem Wydawnictwa Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2022, której recenzentami byli: prof. dr hab. inż. Joanna Ejdys, prof. dr hab. inż. Joanna Paliszkievicz.

Monografia jest wielowymiarowym kompendium zawierającym szeroko pojęty problem migracji, a motywem podjęcia rozważań nad problematyką zarządzania w kontekście zatrudniania migrantów w polskich przedsiębiorstwach jest nasilająca się migracja zarobkowa. Od pewnego czasu bowiem to Polska jest krajem docelowym migrantów, szukających i podejmujących pracę zarobkową, co generuje problemy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, w których coraz częściej środowisko pracy przekształca się w środowisko wielokulturowe. Migracja zarobkowa powstała wraz z narodzinami kapitalizmu i międzynarodowej produkcji. O ile na początku przyczynami ciągłego przemieszczania się ludzi były istniejące od czasów przedkapitalistycznych konflikty polityczne, czynniki narodowe i etniczne, o tyle powstanie kapitalizmu dało początek

migracji o charakterze zarobkowym, mającej duży wpływ na gospodarkę, politykę, kulturę i społeczeństwo poszczególnych krajów. Migracja zarobkowa jest historycznie zjawiskiem społecznym, które nie tylko w znaczący sposób rzutuje na politykę, ekonomię i aspekty społeczne, ale także stanowi wyzwanie dla bezpieczeństwa państw i zmienia skład populacji w krajach. Migracja zarobkowa w najprostszym ujęciu oznacza przemieszczanie się osób z jednego państwa do drugiego lub w obrębie ich własnego kraju w celu znalezienia zatrudnienia. Migrację zarobkową tworzą migranci, którzy są zatrudnieni, a także bezrobotni i poszukujący pracy w ich obecnym kraju zamieszkania. Według United Nations w ramach migracji zarobkowej osoby będące cudzoziemcami przyjmowane są przez państwo, do którego przyjechały w celu wykonywania określonej pracy, za którą otrzymają wynagrodzenie. Zjawisko globalizacji spowodowało, że zmienił się sposób funkcjonowania przedsiębiorstw, które w obliczu gwałtownych i dynamicznych przemian stanęły w obliczu konieczności zwiększenia elastyczności w celu dopasowania swojej działalności do nowych warunków funkcjonowania. Sama globalizacja bowiem przyczyniła się z jednej strony do zwiększonej mobilności pracowników, którzy częściej są skłonni szukać pracy za granicą, a z drugiej strony do coraz chętniejszego zatrudniania cudzoziemców przez przedsiębiorstwa. Jest to podyktowane tym, że bardzo często koszt zatrudnienia cudzoziemca jest niższy niż koszt zatrudnienia pracownika krajowego. Zdarza się również, że cudzoziemcy posiadają kwalifikacje i umiejętności, których brakuje rodzimym pracownikom. Zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwie nie tylko powoduje uzyskanie pożądaných wartości oferowanych przez danego pracownika, ale również przyczynia się do tworzenia wielokulturowego środowiska pracy w samym przedsiębiorstwie. To zjawisko wielokulturowości można zdefiniować jako obecność w przedsiębiorstwie kilku różnych od siebie środowisk i czynników kulturowych, które odgrywają znaczącą rolę w funkcjonowaniu organizacji. Powstanie środowiska wielokulturowego niesie za sobą szereg implikacji w postaci szans i zagrożeń dla dalszego rozwoju przedsiębiorstwa. Wymaga też odpowiedniego zarządzania przez przedsiębiorstwo posiadanymi zasobami ludzkimi, m.in. poprzez realizowanie konkretnych działań motywacyjnych. Przeprowadzona analiza dostępnej literatury zarówno krajowej, jak i zagranicznej z obszaru migracji zarobkowej wskazała występowanie luki badawczej, przejawiającej się tym, iż w dotychczasowej literaturze przedmiotu brak jest badań i analiz dotyczących praktycznego wymiaru zatrudniania cudzoziemców przez przedsiębiorstwa. Tym samym zidentyfikowana luka badawcza stanowiła inspirację do podjęcia badań w tym obszarze. W niniejszej monografii przeprowadzono analizy dotyczące zatrudniania i zarządzania pracą migrantów wraz z określeniem szans i zagrożeń wpływających na dalszy rozwój przedsiębiorstwa. Wypełnienie istniejącej luki badawczej nie tylko umożliwi dokładne scharakteryzowanie zjawiska migracji zarobkowej i skutków jej występowania dla zarządzania w polskich przedsiębiorstwach, ale będzie również stanowiło istotny wkład do rozwoju dyscypliny

naukowej, którą stanowią nauki o zarządzaniu i jakości. W niniejszej monografii główny problem badawczy sformułowany został w formie pytania badawczego o następującej treści: Jak kształtują się procesy związane z zatrudnianiem i zarządzaniem pracą migrantów w polskich przedsiębiorstwach? , natomiast uszczegółowienie problemu badawczego sprecyzowano poprzez następujące pytania badawcze :

1. Jakie są główne determinanty zatrudniania cudzoziemców przez polskie przedsiębiorstwa?
2. Jakie są oczekiwane przez polskie przedsiębiorstwa wartości związane z zatrudnianiem cudzoziemców na etapie rekrutacji?
3. Jakie formalne utrudnienia postrzegają polskie przedsiębiorstwa w zatrudnianiu cudzoziemców?
4. Jakie konsekwencje dla polskich przedsiębiorstw wynikają z istniejących utrudnień w zatrudnianiu cudzoziemców?
5. Jakie są główne przyczyny korzystania z usług agencji pracy tymczasowej przy zatrudnianiu cudzoziemców?
6. Jakie są oczekiwane przez polskie przedsiębiorstwa zmiany dotyczące przepisów i procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców?
7. Jakie problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców i z zarządzaniem ich pracą postrzegają polskie przedsiębiorstwa?
8. Jakie mocne strony zatrudnionych cudzoziemców są postrzegane przez polskie przedsiębiorstwa?
9. Jakie słabe strony zatrudnionych cudzoziemców są postrzegane przez polskie przedsiębiorstwa?
10. Jakie działania motywacyjne podejmują polskie przedsiębiorstwa w odniesieniu do zatrudnianych cudzoziemców?
11. Jakie szanse dla dalszego rozwoju postrzegają polskie przedsiębiorstwa z zatrudniania cudzoziemców?
12. Jakie zagrożenia dla dalszego rozwoju postrzegają polskie przedsiębiorstwa z zatrudniania cudzoziemców?
13. W jakim stopniu pandemia COVID-19 wpłynęła na procesy zatrudniania migrantów przez przedsiębiorstwa?

Sformułowanie pytań badawczych umożliwiło również ustalenie celów badawczych o charakterze empirycznym. Z uwagi na to, że badania przeprowadzone w niniejszej monografii mają charakter ilościowy, są badaniami empirycznymi ukierunkowanymi na realizację konkretnych celów badawczych. O ile proces formułowania celów empirycznych ma miejsce w fazie koncepcyjnej całego procesu badawczego, o tyle jego kontrolowanie ma miejsce w fazie realizacji. W odniesieniu do zaprezentowanego problemu badawczego przyjęto, że celem głównym pracy jest diagnoza procesu zarządzania pracownikami

zagranicznymi w przedsiębiorstwie oraz ich wpływu na jego dalszy rozwój. Jednakże ze względu na złożoność i wielowymiarowość badanego zjawiska cel główny monografii składa się z poniższych celów szczegółowych:

- Identyfikacja i pogrupowanie głównych determinant zatrudniania cudzoziemców przez polskie przedsiębiorstwa.
- Identyfikacja i pogrupowanie oczekiwanych przez polskie przedsiębiorstwa wartości związanych z zatrudnianiem cudzoziemców na etapie rekrutacji.
- Identyfikacja i pogrupowanie utrudnień postrzeganych przez polskie przedsiębiorstwa w zatrudnianiu cudzoziemców.
- Identyfikacja i pogrupowanie konsekwencji dla polskich przedsiębiorstw wynikających z istniejących utrudnień w zatrudnianiu cudzoziemców.
- Wskazanie głównych przyczyn korzystania z usług agencji pracy tymczasowej przy zatrudnianiu cudzoziemców.
- Identyfikacja oczekiwanych przez polskie przedsiębiorstwa zmian dotyczących przepisów i procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.
- Identyfikacja i pogrupowanie problemów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i z zarządzaniem ich pracą postrzeganych przez polskie przedsiębiorstwa.
- Identyfikacja i pogrupowanie mocnych stron zatrudnionych cudzoziemców postrzeganych przez polskie przedsiębiorstwa.
- Identyfikacja i pogrupowanie słabych stron zatrudnionych cudzoziemców postrzeganych przez polskie przedsiębiorstwa.
- Identyfikacja i pogrupowanie działań motywacyjnych podejmowanych przez polskie przedsiębiorstwa w odniesieniu do zatrudnianych cudzoziemców.
- Identyfikacja i ocena postrzeganych przez polskie przedsiębiorstwa szans dla dalszego rozwoju wynikających z zatrudniania cudzoziemców.
- Identyfikacja i ocena postrzeganych przez polskie przedsiębiorstwa zagrożeń dla dalszego rozwoju wynikających z zatrudniania cudzoziemców.

Sformułowane na potrzeby procesu badawczego hipotezy dotyczyły poszukiwania relacji pomiędzy badanymi aspektami związanymi z zatrudnianiem cudzoziemców (w ujęciu procesów zarządzania zasobami ludzkimi) a parametrami przedsiębiorstwa takimi jak: wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców. Statystycznej weryfikacji poddano następujące hipotezy badawcze:

H1: Główne determinanty zatrudniania cudzoziemców; oczekiwane wartości związane z zatrudnianiem cudzoziemców, formalne utrudnienia i wynikające z nich konsekwencje w zatrudnianiu takich osób, przyczyny korzystania z usług agencji pracy tymczasowej przy ich zatrudnianiu oraz oczekiwane przez polskie przedsiębiorstwa zmiany dotyczące przepisów i procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców są zróżnicowane ze

względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H1a: Główne determinanty zatrudniania cudzoziemców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych migrantów).

H1b: Oczekiwane wartości związane z zatrudnianiem cudzoziemców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych pracowników obcych).

H1c: Formalne utrudnienia i wynikające z nich konsekwencje w zatrudnianiu cudzoziemców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych osób pochodzących z innych krajów).

H1d: Przyczyny korzystania z usług agencji pracy tymczasowej przy zatrudnianiu migrantów – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H1e: Oczekiwane przez polskie przedsiębiorstwa zmiany dotyczące przepisów i procedur związanych z zatrudnianiem obcokrajowców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych migrantów).

H2: Problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców i z zarządzaniem ich pracą, postrzegane mocne strony zatrudnionych pracowników obcych oraz słabe strony zatrudnionych obcokrajowców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych migrantów).

H2a: Problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców i z zarządzaniem ich pracą – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych migrantów).

H2a: Postrzegane mocne strony zatrudnionych obcokrajowców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H2c: Postrzegane słabe strony zatrudnionych migrantów – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H3: Katalog działań motywacyjnych, jakie przedsiębiorstwo oferuje zatrudnionym cudzoziemcom, jest zróżnicowany ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych pracowników pochodzących z innych krajów).

H3a: Występują istotne zależności pomiędzy poszczególnymi pozycjami w katalogu działań motywacyjnych, jakie przedsiębiorstwo oferuje zatrudnionym cudzoziemcom.

H4: Postrzegane szanse i zagrożenia dalszego rozwoju przedsiębiorstwa wynikające z zatrudniania migrantów – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H4a: Postrzegane szanse dalszego rozwoju przedsiębiorstwa wynikające z zatrudniania obcokrajowców – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H4b: Postrzegane zagrożenia dalszego rozwoju przedsiębiorstwa wynikające z zatrudniania pracowników obcego pochodzenia – są zróżnicowane ze względu na parametry przedsiębiorstwa (wielkość, profil działalności i liczba zatrudnianych cudzoziemców).

H5: Występują statystycznie istotne różnice pomiędzy poszczególnymi formami zatrudniania cudzoziemców a parametrami przedsiębiorstwa (wielkość, profil i forma działalności).

Realizację celów oraz weryfikację przyjętych hipotez badawczych przeprowadzono na podstawie dogłębnej analizy dostępnej literatury dotyczącej zagadnienia migracji zarobkowej, jak również wykorzystano dostępne narzędzia oraz metody statystyczne. Opracowany na potrzeby monografii proces badawczy umożliwił również nakreślenie ostatecznego układu monografii, obejmującej wstęp, pięć rozdziałów i zakończenie oraz spisy: literatury, tabel, rysunków i załączników. W rozdziale pierwszym skupiono się na szerokim zagadnieniu, jakim jest migracja. W pierwszej kolejności opisano zjawisko samej migracji. Przytoczono wybrane definicje migracji, migranta oraz uchodźcy, dokonując rozróżnienia ostatnich dwóch terminów. Zaprezentowano poszczególne typy migracji w zależności od proponowanych przez różnych autorów kryteriów podziału tego zjawiska. Następnie dokonano szerokiego przeglądu literatury w odniesieniu do sformułowanych dotychczas teorii migracji. Ostatnia część rozdziału została poświęcona specyfice czynników wpływających na migrację ludności. Na podstawie przeprowadzonej analizy literatury zaproponowano autorski podział czynników migracji ze względu na ich charakter przyciągający lub wypychający, a następnie dokonano dokładnej ich charakterystyki. W kolejnym rozdziale przedstawiono zjawisko migracji zarobkowej w ujęciu analizy danych wtórnych, najpierw w społeczeństwie europejskim, a następnie w Polsce. Przeprowadzone analizy obejmowały takie aspekty, jak: całkowita liczba migrantów przybywających do Europy, saldo migracji, kraj pochodzenia migrantów, sektory zatrudniające najwięcej migrantów, grupy zawodowe oraz sytuacja pandemiczna spowodowana wirusem SARS-CoV-2, jaka panuje od początku 2020 r. W dalszej części omówiono zjawisko migracji zarobkowej w odniesieniu do Polski, analizując dynamikę zmian w liczbie migrantów przybywających do naszego kraju, strukturę wieku migrantów, liczbę wydanych zezwoleń na pracę czy kraje pochodzenia migrantów. Następnie zaprezentowano efekty przeprowadzonej wnikliwej analizy dostępnej literatury poświęconej



zjawisku migracji zarobkowej. Przytoczono definicje migracji zarobkowej i zbadano jej determinanty, zwracając szczególną uwagę na rolę sieci migracyjnych, aspekt nielegalnej migracji zarobkowej oraz wiele innych przejawów tego zjawiska. Kolejna część rozdziału dotyczy rozważań nad migracją zarobkową w świetle badań prowadzonych przez polskich badaczy. Rozdział trzeci dotyczy zjawiska migracji zarobkowej w kontekście koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi wielokulturowego środowiska pracy oraz motywacji. W związku z tym w pierwszej części rozdziału omówiono koncepcję zarządzania zasobami ludzkimi i jego związków z migracją zarobkową. W dalszej kolejności zaprezentowano przedsiębiorstwo jako środowisko, które w wyniku zatrudniania migrantów staje się środowiskiem wielokulturowym, wpływającym na funkcjonowanie samego przedsiębiorstwa. W kolejnej części rozdziału przedstawiono znaczenie i rolę motywacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Pokróćce scharakteryzowano samą motywację i proces motywowania, a następnie zaprezentowano, jak w poszczególnych krajach motywowanie jest realizowane w praktyce. W ostatniej części opisano wpływ migrantów na działalność przedsiębiorstw, jednocześnie wskazując, że zjawisko zatrudniania migrantów staje się coraz powszechniejsze, niezależnie od wielkości i profilu działalności przedsiębiorstw. Sprzyja temu zjawisko globalizacji, internacjonalizacji przedsiębiorstwa oraz wzrost mobilności społeczeństw. Rozdział ten zakończono identyfikacją luki badawczej stanowiącej punkt wyjścia do dalszych badań i analiz, którym poświęcona jest niniejsza monografia.

Rozdział czwarty zawiera charakterystykę zrealizowanego procesu badawczego, opracowanego na potrzeby przeprowadzonych badań empirycznych. Na początku przedstawiono opis ogólnego procesu badawczego oraz zaprezentowano pytania badawcze, cele i hipotezy sformułowane na potrzeby niniejszej monografii. Następnie omówiono techniki gromadzenia danych, którymi posłużono się w trakcie prowadzenia badań empirycznych, oraz scharakteryzowano zastosowane narzędzie badawcze. W dalszej części wskazano na wykorzystane miary analizy statystycznej oraz dokonano charakterystyki respondentów. W kolejnym rozdziale zawarto wyniki wieloczynnikowych analiz przeprowadzonych na podstawie danych pierwotnych pozyskanych z przedsiębiorstw zatrudniających migrantów. Zrealizowane badania empiryczne dotyczyły procesów rekrutacji migrantów, procesów zarządzania operacyjnego pracą zatrudnionych migrantów, procesów motywacji i procesów przyszłego rozwoju przedsiębiorstwa. Dokonano identyfikacji istotnych zależności pomiędzy wybranymi kryteriami zatrudniania migrantów w badanych przedsiębiorstwach. W rozdziale tym dokonano również weryfikacji sformułowanych hipotez badawczych. W podsumowaniu w sposób syntetyczny omówiono uzyskane wyniki badań, podkreślono wkład przeprowadzonych badań i analiz do obszaru nauk o zarządzaniu i jakości oraz wskazano dalsze kierunki badań.

Oceniając prezentowaną pracę należy stwierdzić, że stanowi ona interesującą pozycję, wnosząc wartość dodaną do nauk społecznych poprzez następujące elementy:

- dogłębną analizę i usystematyzowanie dorobku literaturowego dotyczącego zjawiska migracji, a w szczególności migracji zarobkowej,
- kompleksowe ujęcie migracji, obejmujące scharakteryzowanie typologii oraz czynników migracji wraz z propozycją autorskiego podziału czynników migracji na te o charakterze przyciągającym oraz wypychającym, wraz z ich szczegółową charakterystyką,
- dokładne omówienie zjawiska migracji zarobkowej w kontekście zarządzania przedsiębiorstwami,
- identyfikacja, a następnie uzupełnienie luki badawczej w postaci braku badań i analiz dotyczących praktycznego wymiaru zatrudniania cudzoziemców przez przedsiębiorstwa,
- dokładne scharakteryzowanie zjawiska, jakim jest migracja zarobkowa w świetle przeprowadzonych badań ilościowych,
- analizę i ocenę procesów rekrutacji, zarządzania operacyjnego, motywacji oraz przyszłego rozwoju przedsiębiorstwa w aspekcie zatrudniania migrantów przez polskie przedsiębiorstwa,
- wzbogacenie teorii zarządzania poprzez zaprezentowanie procesu zarządzania pracownikami zagranicznymi w przedsiębiorstwa na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

Niniejsza monografia może być bardzo przydatna zarówno dla teoretyków, jak i praktyków w obszarze zatrudniania i zarządzania pracownikami zagranicznymi poprzez wyraźne określenie podejścia przedsiębiorstwa do faktu zatrudniania migrantów. Może również stanowić użyteczne narzędzie dla praktyków zarządzania, wskazując, jak szanse i zagrożenia wynikające z występowania środowiska wielokulturowego w przedsiębiorstwa mogą wpływać na dalszy jego rozwój.

Należy bardzo pozytywnie ocenić dojrzałość badawczą Habilitanta poprzez opracowanie modelu badawczego, który został wykorzystany przy realizacji monografii – już tylko to świadczy o Jego dostatecznej kompetencji do wykonywania samodzielnych prac badawczych

Biorąc pod uwagę zawartość pracy stwierdzam, że: Habilitant w sposób wystarczająco jednoznaczny sformułowała problem naukowy, który następnie rozwiązał właściwie przy użyciu metod naukowych. Zakres i stopień wiedzy Habilitanta w zakresie dyscypliny naukowej, której dotyczy praca, jest wystarczający zarówno w zakresie teoretycznym jak również aplikacyjnym.

Na szczególną uwagę zasługuje duża wiedza i znajomość zagadnień przez Habilitanta, zebrana na podstawie bardzo dużej liczby pozycji literaturowych, związanych z problemem migracji ze szczególnym uwzględnieniem ich zatrudniania w polskich przedsiębiorstwach, rozszerzonej o własne rozwiązania aplikacyjne. Habilitant posiada

również dobre opanowanie techniki pisania prac naukowych oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Reasumując, należy stwierdzić, że zrealizowane przez Habilitanta badania naukowe oraz przeprowadzone analizy umożliwiły nie tylko zrealizowanie głównego celu badawczego monografii i wypełnienie luki badawczej, ale stanowią również wymierny wkład do obszaru nauk o zarządzaniu i jakości. Monografia jest oryginalnym rozwiązaniem postawionego przez Autora zagadnienia naukowego. Potwierdza opanowanie przez Niego wiedzy w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Potwierdza również umiejętność rozwiązywania problemów naukowych. Praca jest cenną i bardzo przydatną publikacją o bardzo aktualnym statusie. Ponadto praca wykonana na rzadko spotykanym bardzo wysokim poziomie edytorskim co w zdecydowanym stopniu wpływa na jej percepcję.

Recenzent zauważa także u Habilitanta bardzo dużą dociekliwość naukową, świadczą o tym sprecyzowane bardzo dokładnie kierunki przyszłych badań, które mogą być interesujące z naukowego punktu widzenia, a mianowicie: przeprowadzenie analogicznych badań, ale skierowanych do pracowników przedsiębiorstw zatrudniających migrantów, warto zatem poznać punkt widzenia samych pracowników, zarówno rodzimych, jak i migrantów, co umożliwi uzyskanie pełniejszego obrazu zarządzania migrantami w polskich przedsiębiorstwach, dokonanie rozszerzonej diagnozy procesu zarządzania pracownikami, uwzględniającej szerszy kontekst działania przedsiębiorstw, przeprowadzenie oceny wpływu pracy cudzoziemców na kapitał intelektualny przedsiębiorstwa oraz jego działań w obszarze zrównoważonego rozwoju czy stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych, analiza przedsiębiorczości w odniesieniu do migrantów, ich postaw, działań i dokonań, ocena obecnego stanu zarządzania pracownikami zagranicznymi w przedsiębiorstwach w warunkach światowej epidemii COVID-19 i jej wpływu na proces zarządzania, ocena działań przedsiębiorstw w tym zakresie czy zmiany polityki względem zatrudnionych cudzoziemców.

Tę część dorobku oceniam jako bardzo znaczący, stanowiący zauważalny wkład w rozwój nauk społecznych.

## **II.2. Ocena cyklu powiązanych tematycznie publikacji wskazanych przez Habilitanta jako znaczący wkład w rozwój nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.**

Dr inż. Mariusz Urbański wskazał, jako osiągnięcie naukowe zgodnie z art.219 ust.1, pkt.2. ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym cykl następujących publikacji:

1. Urbański, M., AL-Tkhayneh, K.M., Shamugia, Z. (2022). Foreign employment in enterprises – examples from countries with different cultures. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(3), s. 284-297

2. Urbański, M., (2021). Immigrant employees' management in the enterprises – evidence from Poland. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), s. 449–467
3. Khalid, B., Urbański, M. (2021). Approaches to understanding migration: A multicountry analysis of the push and pull migration trend. *Economics and Sociology*, 14(4), s. 242-267
4. Urbański, M., (2021). Ocena postrzegania globalnej strategii przez pracowników dużych przedsiębiorstw. *Przegląd Organizacji*, (3), s. 12-19.
5. Urbański, M., (2021). Company Global Competitive Strategy and Employees Awareness. *Marketing and Management of Innovations*, 2, s. 49-64

Publikacje te są w dużej mierze poświęcone zagadnieniu zatrudniania cudzoziemców przez polskie przedsiębiorstwa, i tak w artykule pt.: „Foreign employment in enterprises – examples from countries with different cultures” , zaprezentowano wyniki przeprowadzonej analizy porównawczej dotyczącej zatrudniania cudzoziemców przez przedsiębiorstwa działające w Wielkiej Brytanii, Polsce i Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Kraje te zostały wybrane przez fakt, że Wielka Brytania jest krajem o bardzo długoletniej tradycji zatrudniania cudzoziemców, Zjednoczone Emiraty Arabskie to państwo w którym główną siłą roboczą stanowią cudzoziemcy, a Polska jest krajem w którym tradycja zatrudniania cudzoziemców dopiero nabiera kształtów. Dlatego celem artykułu było zbadanie i porównanie aspektów zatrudniania migrantów przez przedsiębiorstwa działające w tych krajach. Analizę porównawczą przeprowadzono na podstawie danych pierwotnych zebranych od menedżerów firm działających w tych krajach: 168 menedżerów z Polski, 47 menedżerów z ZEA i 70 menedżerów z Wielkiej Brytanii. Uzyskane wyniki zostały przeanalizowane przy użyciu statystyki opisowej i techniki analizy porównawczej testów niezależności chi-kwadrat.

Celem artykułu pt.: „Immigrant employees' management in the enterprises – evidence from Poland” było zaprezentowanie w jaki sposób polskie przedsiębiorstwa podchodzą do zagadnień związanych z zarządzaniem migracyjną siłą roboczą . Przede wszystkim wykazano, że trend pokazujący wzmożony napływ cudzoziemców do Polski notowany jest już od 1989 roku, czyli od ponad 30 lat, co wskazuje, że Polska już od wielu lat jest krajem docelowym dla rzeszy migrantów, a rynek pracy w Polsce, podobnie jak w innych krajach UE, powoli staje się rynkiem pełnym ludzi pochodzących z różnych krajów i wykonujących różne zawody. Dzięki temu zjawisku imigranci mogą przyczynić się nie tylko do wypełnienia luk w niektórych zawodach, ale także przyczynić się do zmian gospodarczych i wzrostu poziomu innowacyjności. Zastosowana w artykule metodologia badawcza obejmowała badania ankietowe przy wykorzystaniu kwestionariusza badawczego, a na podstawie uzyskanych wyników przeprowadzono analizy o charakterze ilościowym. Kwestionariusz badawczy został opracowany w oparciu o dogłębną analizę dostępnej literatury, opracowań i raportów dotyczących zjawiska imigracji. Przedmiotem badań były polskie firmy zatrudniające cudzoziemców (łącznie 336 przedsiębiorstw).

W kolejnym artykule pt.: "Approaches to understanding migration: A multi-country analysis of the push and pull migration trend"<sup>8</sup>, analizowano czynniki, które zwiększają migrację do Polski i Tajlandii. Motywacją do porównania tych dwóch krajów był fakt, że oba kraje są krajami rozwijającymi, charakteryzują się podobnym trendem rozwojowym, skoncentrowanym na gospodarce nakierowanej na zwiększenie wydajności, ponadto w obu krajach migracja staje się coraz ważniejszą kwestią oraz przedmiotem badań i analiz. Zbadano zatem, w jaki sposób czynniki ekonomiczne, polityczne, środowiskowe i społeczne wpływają na decyzje ludzi o migracji w poszukiwaniu lepszego miejsca do pracy. Badania oparte zostały modelu migracji Push-Pull (in. czynniki wypychające i przyciągające). Zgodnie z tym modelem czynniki wypychające występują w kraju ojczystym, z którego emigrant zamierza wyemigrować; są motywacjami, które popychają człowieka do migracji do obszaru docelowego. Czynniki przyciągające istnieją w miejscu docelowym, czyli m.in. łatwo dostępne miejsca pracy czy lepsza opieka zdrowotna. Oba rodzaje czynników działają w harmonii i przeważnie nie współwystępują, raczej służą jako model, który odciąga cudzoziemca od czynników wypychających, które są uważane za przeszkodę w rozwoju osobistym i zawodowym. Dodatkowo wypychające czynniki w kraju pochodzenia emigranta zachęcają mieszkańców do migracji, a czynniki przyciągające w kraju docelowym zachęcają ludzi do przyjazdu. Na podstawie wszechstronnego i krytycznego przeglądu literatury opracowano ramy koncepcyjne przeprowadzonych badań i w końcu sprecyzowano ich.

Zagadnieniem komplementarnym, również wpływającym na kształtowanie się migracji zarobkowej, jest aspekt globalnej strategii przedsiębiorstw, któremu również poświęcono uwagę. Efektem są dwie publikacje: Ocena postrzegania globalnej strategii przez pracowników dużych przedsiębiorstw oraz Company Global Competitive Strategy and Employees Awareness. Mając na uwadze, że pracownicy są najcenniejszym zasobem przedsiębiorstwa i bardzo ważnym elementem realizacji globalnej strategii firmy, celem przeprowadzonych badań było określenie poziomu wiedzy pracowników dużych przedsiębiorstw w zakresie realizowanej w ich podmiocie strategii zarządzania na poziomie globalnym. Przeprowadzone badania pozwoliły dokonać pewnych obserwacji, które w ogólnym ujęciu wykazały, że większość pracowników badanych dużych przedsiębiorstw posiada świadomość realizowania współpracy międzynarodowej przez ich firmę poprzez wdrażanie odpowiedniej strategii globalnej. Ponadto uzyskane rezultaty wskazują, że świadomość globalnej strategii przedsiębiorstwa może zwiększać poziom motywacji pracowników i powoduje, że pracownicy przyjmują ją do realizacji. Pracownicy podkreślali również, że globalna strategia jest ważna dla budowania marki, innowacji i ekspansji na nowy rynek. Według pracowników główne korzyści płynące z globalnej strategii to podniesienie jakości produktów, zwiększenie sprzedaży, promocja rozpoznawalności marki, zwiększenie zysku, zwiększenie liczby klientów, uzyskanie przewagi konkurencyjnej oraz obniżenie kosztów. Tak więc, aby osiągnąć wyższą wydajność dzięki korzyściom ze

strategii globalnej, firma nie tylko powinna ją dobrze zaplanować, ale również odpowiednio nią zarządzać. Powyższe publikacje, wydane w renomowanych czasopismach stanowią bardzo uzupełnienie omawianej uprzednio monografii, wszystkie są oryginalnymi i istotnymi pracami naukowymi, ich rezultatem są liczne wnioski i rekomendacje o teoretycznym i bardzo ważne użytecznym charakterze.

Tę część dorobku oceniam pozytywnie, stanowi on także zauważalny wkład w rozwój nauk społecznych, w obszarze badań związanych z migracją.

### **II.3. Ocena aktywności naukowej Habilitanta realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej w szczególności zagranicznej, osiągnięć dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę.**

Aktywność naukowa dr Mariusza Urbańskiego ewaluowała od zagadnień związanych ściśle z budownictwem do dodatkowych obszarów, powiązanych z budownictwem, ale skupiających się na problematyce organizacji i zarządzania. Zaczęły one także mieć charakter międzynarodowy w postaci szeroko zakrojonych badań naukowych. Efektem tych działań jest nawiązana przeze mnie współpraca z naukowcami z zagranicznym ośrodków naukowych, m.in. z Malezji, Chin, Anglii, Słowacji, Serbii, Rosji, Kanady, Indonezji, Ukrainy, Tajlandii, Litwy i Indii, oraz szereg artykułów naukowych publikowanych w znaczących czasopismach naukowych, charakteryzujących się wysokim IF. Opublikowane artykuły stanowiły efekt rozważań teoretycznych oraz realizowanych badań własnych w ramach podjętej współpracy międzynarodowej, która była również sposobem poszukiwania interesujących obszarów i tematów badań, które w efekcie stanowią ważny wkład w rozwój dyscypliny o zarządzaniu i jakości. Współpraca z naukowcami z Malezji, Chin i Anglii przyczyniła się do opublikowania artykułu naukowego<sup>22</sup>, którego celem było zbadanie związków i zależności wybranych zmiennych (Total Quality Management, orientacja przedsiębiorcza, orientacja na markę, czystsza produkcja) na kształtowanie się eksportu chińskiego przemysłu motoryzacyjnego. Także w ramach współpracy z naukowcami z Chin i Rosji analizowałem zagadnienie handlu elektronicznego pod kątem zrównoważonego rozwoju i technologii blockchain. Kolejna publikacja poświęcona została zagadnieniu wpływu wybranych przepływów materiałowych na rozwój krajów OECD zlokalizowanych w Europie. Wydobycie i obróbka surowców znajdują się na początku wszystkich przemysłowych łańcuchów wartości, a wzrost globalnego zapotrzebowania na surowce powoduje, że będą one nadal odgrywać kluczową rolę. Chociaż wspólnota UE posiada długą tradycję wydobycia i przetwarzania surowców, a także bogate zasoby kruszyw, minerałów niemetalicznych oraz metali, to jednak nie zawsze są one wykorzystywane w sposób optymalny, a zapewnienie niezawodnego, trwałego i niezakłóconego dostępu do surowców i ich obiegu w gospodarce jest coraz większym problemem w UE. Dlatego też celem tej publikacji była analiza i ocena zużycia surowców w odniesieniu do etapu rozwoju krajów należących do OECD. Podobnemu zagadnieniu został poświęcony artykuł współtworzony z naukowcami z Serbii i Rosji

dotyczący wpływu czynników niefinansowych na skuteczność audytów w przedsiębiorstwach energetycznych. Celem tego artykułu była ocena, przy wykorzystaniu autorskiej metody, wpływu czynników pozafinansowych w strukturze audytu finansowego na jego jakość w przedsiębiorstwach energetycznych. Wykazano, że współcześnie na kształtowanie się efektywnego zarządzania przedsiębiorstwami energetycznymi wpływają nie tylko komponenty finansowe, ale również pozafinansowe, tj. koncepcja zrównoważonego rozwoju czy społeczna odpowiedzialność biznesu. Efektem współpracy z naukowcami z Wielkiej Brytanii był artykuł naukowy poświęcony roli, jaką spełnia zarządzanie ryzykiem w planowaniu i realizacji projektu budowlanego<sup>27</sup>. Przeprowadzone przez nas badania potwierdziły, że wcześniejsze planowanie projektu budowlanego istotnie wpływa na powodzenie jego realizacji. Ponadto artykuł przyczynił się do wzbogacenia zasobu wiedzy przeznaczonej dla globalnych firm naukowców dążących do wdrożenia ram zarządzania ryzykiem w celu zwiększenia sukcesu projektów i zapewnienia skuteczności planowania projektów realizowanych w konkurencyjnym środowisku biznesowym. Habilitant prowadził także badania poświęcone wykorzystaniu sieci neuronowej w zarządzaniu ryzykiem przy projektach budowlanych zrealizowałem również w ramach współpracy z naukowcami z Indii, ich celem było opracowanie metodologii umożliwiającej identyfikację ryzyka skutkującego opóźnieniem w realizacji projektu budowlanego. Zaproponowana metodologia obejmuje pięć głównych etapów: identyfikacja źródła ryzyka i jego czynników, systematyzacja i wstępne przetwarzanie zbioru danych, analiza ograniczeń zbioru danych, obliczanie danych wrażliwych oraz wybór narzędzia przy użyciu DRNNMSCA<sup>29</sup> w celu określenia ryzyka. Taka metodologia umożliwia bardzo dokładne przeprowadzenie analizy predykcyjnej.

Efekt następných badań to publikacja poświęcona koncepcji ekonomii współdzielenia stanowi efekt współpracy z naukowcami z Litwy, w której sprecyzowano główne czynniki makroekonomiczne, które mają wpływ na ekonomię współdzielenia w sektorze turystycznym na Litwie. Badania zrealizowane we współpracy z naukowcem z Kanady dotyczyły określenia poziomu świadomości ekologicznej umożliwiającej odróżnienie faktycznie ekologicznych produktów od tych, które nie posiadają odpowiednich certyfikatów. Punktem odniesienia w tym przypadku było zjawisko greenwashingu, stosowanego przez firmy w celu zwiększenia sprzedaży swoich produktów, które w rzeczywistości wcale nie są ekologiczne. Z naukowcami z Indonezji oraz Słowacji Habilitant przeanalizował podobieństwa i różnice w zarządzaniu zarobkami w wybranych grupach oraz wpływ ujawniania kosztów środowiskowych i społecznych na wyniki finansowe przedsiębiorstw w powiązaniu z koncepcją *earning management*. Międzynarodowa współpraca z naukowcami z Ukrainy zaowocowała badaniami dotyczącymi zarządzania sektorem energetycznym Ukrainy z wykorzystaniem hybrydowych systemów energii odnawialnej. Efektem przeprowadzonych badań jest propozycja zastosowania hybrydowych systemów energii odnawialnej, czyli połączenia dwóch lub więcej źródeł tej energii, które umożliwiają osiągnięcie wyższej

efektywności energetycznej, a także wzrostu udziału energii odnawialnej w sektorze energetycznym oraz poprawę zarządzania magazynami energii. Celem kolejnego badania była identyfikacja czynników, które wpływają na przyjęcie energii odnawialnej przez konsumentów. Do zidentyfikowanych czynników zaliczono troskę o środowisko, świadomość w zakresie energii odnawialnej oraz przekonanie o korzyściach płynących z energii odnawialnej, te czynniki mają bowiem znaczący i pozytywny wpływ na intencje konsumentów do korzystania z energii odnawialnej.

Habilitant jest także współwykonawcą w projekcie naukowym „Wodne, przyjazne dla środowiska grunty wysoko pigmentowane cynkiem / Waterbased, environmental friendly Zinc rich primer system (EcoWaterZinc)”, Projekt NCBiR – CORNET/30/30/2021, którego okres realizacji to: 1 maja 2021 r. – 30 kwietnia 2023 r. Pozostałymi wykonawcami projektu są: Łukasiewicz – Instytut Inżynierii Materiałów Polimerowych i Barwników w Centrum Farb i Tworzyw w Gliwicach oraz Instytut Badawczy Dróg i Mostów w Warszawie. Partnerami ze strony niemieckiej było stowarzyszenie – Forschungsgesellschaft für Pigmente und Lacke e.V. (FPL), oraz instytut – Fraunhofer Institute for Manufacturing Engineering and Automation (IPA). Realizacja projektu ma zarówno aspekty naukowe, jak i praktyczne. W ramach projektu dr Mariusz Urbański zarządzał pracą zespołu w środowisku wielokulturowym, zrealizował również badania nad czynnikami determinującymi migrację zarobkową w podziale na czynniki przyciągające i wypychające, a ich celem było ustalenie, które z czynników wypychających i przyciągających mają większy wpływ na działalność migracyjną w ujęciu ogólnym i indywidualnym.

Dorobek Habilitanta dorobek obejmuje:

- autorstwo jednej monografii naukowej,
- współautorstwo pięciu rozdziałów w monografiach,
- autorstwo jedenastu artykułów naukowych,
- współautorstwo trzydziestu pięciu artykułów naukowych,
- współautorstwo sześciu referatów konferencyjnych.

Spośród wszystkich wymienionych publikacji wyróżnić można: 20 publikacji polskojęzycznych i 41 angielskojęzycznych, w tym 34 publikacje są indeksowane w bazie Scopus i w Web of Science.

O wysokiej pozycji naukowej Habilitanta świadczą także wykonane przez niego recenzje artykułów naukowych dla różnych wydawnictw oraz recenzja dla Biuletynu WAT, recenzje referatów zgłoszonych na konferencje naukowe. Dr inż. Mariusz Urbański regularnie uczestniczy w wielu konferencjach naukowych organizowanych zarówno w kraju, jak i za granicą (Hiszpania, Tajlandia, Indie, Chiny, Armenia), był członkiem komitetów i rad naukowych siedmiu konferencji naukowych oraz organizatorem sesji naukowej „Prospects and Complexities in Organizational Management, Accounting and Sustainability”, która miała miejsce na konferencji naukowej 4 th International Conference on Management Science and



Industrial Engineering, która odbyła się w Chiang Mai, Tajlandia w dniach 28-30 kwietnia 2022 r. Materiały konferencyjne z tej konferencji są indeksowane w bazie Scopus, jest także członkiem Rady Programowej PKD od stycznia 2022 r. oraz wchodził w skład Komisji Inżynierii Budowlanej na okres kadencji 2019-2022 Prezydium Oddziału PAN. Jest również członkiem Komitetu Redakcyjnego czasopism naukowych: „International Journal of Business, Economics and Social Development” (ISSN 2722-1164), „Global Journal of Entrepreneurship and Management” (ISSN 2720-4545), „Roads and Bridges – Drogi i Mosty” (ISSN:1643-1618) i „International Journal of Finance, Economics and Business” (ISSN 2327-8188).

Habilitant ponadto odbył staże naukowe :w okresie od 2 stycznia 2021 r. do 30 lipca 2021 r. był na stażu naukowym w Bansomdejchaopraya Rajabhat University w Bangkoku, jego efektem były kolejne dwie publikacje naukowe dotyczące zrównoważonej konsumpcji wolnorotujących dóbr konsumpcyjnych w omnichannel oraz gotowości konsumentów do korzystania z nowych technologii w omnichannel. . Badania te obejmowały innowacyjne działania w handlu detalicznym w dobie mediów społecznościowych. Motywem podjęcia tych badań była chęć lepszego zrozumienia wyzwań, przed którymi stoją nowe technologie, oraz ich wpływu na współczesne zarządzanie, ponieważ nie są one szeroko stosowane ze względu na obawy dotyczące ich funkcjonalności, bezpieczeństwa i prywatności, w przeciwieństwie do już istniejących i wykorzystywanych w praktyce biznesowej technologii, w okresie od 25 kwietnia 2022 r. do 8 maja 2022 r. był na stażu naukowym na University of Presov, Faculty of Management and Business w Słowacji. Celem stażu była realizacja celów badawczo-naukowych, dydaktycznych oraz wymiana doświadczeń organizacyjnych. Efektem natomiast jest artykuł naukowy poświęcony identyfikacji rezultatów zastosowania neurojęzykowych technik programowania w środowisku zarządzania w aspekcie różnic płciowych .

Jako ekspert od zarządzania budową infrastruktury drogowej dr Mariusz Urbański jest zapraszany na spotkania Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad z członkami Komitetu Technicznego wchodzącego w skład Światowego Stowarzyszenia Drogowego Komitetu Technicznego PIARC TC 1.1 Performance of Transport Administration.

Habilitant był także kierownikiem projektu „Organisational and Social Effects of Labour Migration”, zarządzając międzynarodowym zespołem badawczym. Celem tego projektu było ujęcie zagranicznych doświadczeń w powyższym obszarze poprzez międzynarodową współpracę naukową. Szczegółowe działania w ramach projektu obejmują zarządzanie pracą cudzoziemców, gromadzenie danych na temat migracji zarobkowych oraz opracowanie artykułów naukowych, a także formułowanie ogólnych rekomendacji dla decydentów krajowych i pracowników w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

W obszarze działalności dydaktycznej Habilitant sprawował opiekę nad studentami jako promotor prac 47 prac dyplomowych, był również promotorem pomocniczym w

przewodzie doktorskim Pawła Halbrycha, zakończonego obroną pracy doktorskiej pt. Wpływ kształtu stalowego zbrojenia rozproszonego na właściwości mechaniczne i strukturalne kompozytów betonowych, w dniu 15 października 2021 r., promotorem głównym był dr hab. inż. Robert Kruzel.

Dr inż. Mariusz Urbański prowadził zajęcia na Wydziale Budownictwa w systemie stacjonarnym oraz e-learningowym, szereg przedmiotów był ściśle związany z dyscypliną nauki o zarządzaniu i jakości: kosztorysowanie w budownictwie, ekonomika budownictwa, zarządzanie nieruchomościami, materiały budowlane, technologia robót budowlanych, technologia robót drogowych, konstrukcje drewniane, wzmocnienie i stabilizacja podłoża, budowle podziemne, konstrukcje betonowe, laboratorium, wzmocnienie i stabilizacja podłoża, BIM w konstrukcjach betonowych – laboratorium, podstawy konstrukcji drewnianych z elementami BIM, geologia inżynierska z petrografią laboratorium, geologia stosowana, ochrona własności intelektualnej, elementy matematyki stosowanej oraz seminarium dyplomowe, opracował również sylabusy do zajęć oraz brał czynny udział w pracach komisji rekrutacyjnych, był członkiem Rady Wydziału Budownictwa (2016-2020).

Habilitant prowadził również wykłady na uczelniach zagranicznych, były to : pobyt STA w ramach programu LLP-ERASMUS na University of Presov, Faculty of Management and Business, 7-11 października 2019 r., Presov, Słowacja, wykład autorski Human Resource Management in Multicultural Workteam w dniu 10 marca 2021 r. na University of Presov, Faculty of Management and Business (on-line).

Za swoją aktywność naukową i dydaktyczną dr inż. Mariusz Urbański był wyróżniany licznymi nagrodami, m.in.: Nagroda Rektora Politechniki Częstochowskiej zespołowa III stopnia za udział w organizacji „Dnia Nauki” przez Wydział Budownictwa, 2009 r., Nagroda Rektora Politechniki Częstochowskiej zespołowa II stopnia za zdobycie brązowego medalu podczas międzynarodowych targów i wystaw wynalazków w Warsaw Inventionshow IWIS 2019 oraz zdobycie złotego medalu na 4th International Invention Innovation Competition in Canada CAN2019, 2020 r, Nagroda Rektora Politechniki Częstochowskiej indywidualna II stopnia za osiągnięcia publikacyjne, 2021 r., Nagroda Rektora Politechniki Częstochowskiej zespołowa I stopnia za współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Habilitant jest także współautorem wynalazku „Element zbrojenia rozproszonego”, nagrodzonego brązowym medalem podczas międzynarodowych targów i wystaw wynalazków, jako efekt realizacji projektu „Inkubator Innowacyjności 2.0”, dodatkowo wynalazek ten nagrodzony został złotym medalem konkursu 4th International Invention Innovation Competition (CAN2019), który odbył się w dniu 24 sierpnia 2019 r. w North York w Kanadzie.

Dr inż. Mariusz Urbański w dniu 1 sierpnia 2021 r. został powołany przez Ministra Infrastruktury na stanowisko dyrektora Instytutu Badawczego Dróg i Mostów, jest wiodącą w kraju placówką naukowo-badawczą zajmującą się problematyką infrastruktury

komunikacyjnej. Działalność Instytutu jest ukierunkowana na rozwój nauki i praktyczne zastosowania wyników badań, obejmujące zagadnienia materiałowe, technologiczne, ekonomiczne i ekologiczne.

Oceniając tę część dorobku stwierdzam, że we wszystkich segmentach działalności zawodowej: naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej dr inż. Mariusz Urbański wykazuje ponadprzeciętną aktywność zarówno w wymiarze krajowym jak i międzynarodowym, którą uznaję za znaczny wkład w rozwój nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, i oceniam jako wyjątkowo wartościową, zasługującą na pozytywną ocenę we wszczętym postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego,

### **III. Konkluzja recenzji**

Stwierdzam, że wskazane przez Habilitanta osiągnięcia naukowe w postaci monografii „Uwarunkowania zatrudniania migrantów w polskich przedsiębiorstwach”, cyklu powiązanych tematycznie artykułów, oraz aktywności naukowej realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej w szczególności zagranicznej, osiągnięć dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę dr inż. Mariusza Urbańskiego pozwalają na sformułowanie wniosku, że spełnia on warunki uzyskania stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DZ.U. z dnia 30 sierpnia 2018 r. poz.1668) oraz art.179 ust.1 Ustawy z dnia 3 lipca 2018 roku Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo i nauce (Dz.U. z dnia 30 sierpnia 2018 r. poz.1669).

**W związku z powyższym wnioskuję o nadanie dr inż. Mariuszowi Urbańskiemu stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych , w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.**



