

IV OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA NAUKOWA INTERDYSCYPLINARNOŚĆ W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ XXI WIEKU INTER_FaMa'2022



30 czerwca 2022 r.

KSIĄŻKA STRESZCZEŃ



PARTNERZY

aleBank.pl



PARTNERZY MEDIALNI



©2022 Uczestnicy IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej 'Interdyscyplinarność w zarządzaniu organizacją XXI wieku INTER_FaMa'2022' (INTER_FaMa'2022)

Prawa autorskie należą do autorów odpowiednich abstraktów i to oni ponoszą wyłączną odpowiedzialność za zawartą w nich treść i jakość tłumaczenia.

Przygotowanie:

Studenckie Koło Naukowe FaMa Business Leaders Club
Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
Częstochowa 2022

Sugerowany sposób cytowania:

Autor 1, Autor 2, Autor 3. Tytuł wystąpienia. [w] Książka streszczeń IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej 'Interdyscyplinarność w zarządzaniu XXI wieku INTER_FaMa' 2022' 30.06.2022. Studenckie Koło Naukowe FaMa Business Leaders Club, Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Częstochowa 2022, s. XXX.

INTERDYSCYPLINARNOŚĆ
W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ
XXI WIEKU
INTER_FaMa'2022

SPIS TREŚCI

Część I		Strona
O konferencji INTER_FaMa'2022		
SŁOWO WSTĘPNE I PODZIĘKOWANIA		8
CEL I ZAKRES TEMATYCZNY		10
KOMITET NAUKOWY		11
KOMITET ORGANIZACYJNY		12
ORGANIZATORZY		12
OGÓLNOPOLSKIE SPOTKANIE STUDENCKICH KÓŁ NAUKOWYCH - UCZESTNICY		58
PARTNERZY KONFERENCJI		59
Część II		
Książka streszczeń		
Bielecki Radosław	APLIKACJA INTERNETOWA DO ZARZĄDZANIA OFERTAMI PRACY	14
Chaber Izabella Lipiński Mateusz Maśloch Piotr	WYZWANIA WSPÓŁCZESNEGO MARKETINGU - ASPEKTY PSYCHOLOGICZNE	15
Dek Justyna	METODY W PROCESIE DOBORU PRACOWNIKÓW DO ORGANIZACJI	16
Domaradzka Patrycja Krawczyk Angelika	WPŁYWU PANDEMII COVID-19 NA WYBRANE PROCESY BIZNESOWE FIRM Z SEKTORA MŚP W KONTEKŚCIE ICH POZYCJI KONKURENCYJNEJ	17
Gajda Daniel	IMPLIKACJE ZARZĄDZANIA TALENTAMI W KONTEKŚCIE ORIENTACJI POZYTYWNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA	19
Gawłowski Mariusz	EWOLUCJA ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ORDYNARIACIE POŁOWYM WOJSKA POLSKIEGO	21
Górska-Rożej Karina	PARTYCYPACJA OBYWATELSKA A KSZTAŁTOWANIE ODPORNOŚCI NA ZAGROŻENIA W SPOŁECZNOŚCIACH NA POZIOMIE LOKALNYM	23
Grześ Barbara	WYZWANIA I KLUCZOWE KOMPETENCJE LIDERÓW W ORGANIZACJACH XXI WIEKU	24
Horzela Izabela Owczarczyk Paweł	INTERDYSCYPLINARNE METODY ZARZĄDZANIA ORGANIZACJĄ PRZEMYSŁU ZBROJENIOWEGO W CZASACH KRYZYSU	26
Janik Kamil Jarosz Agata	HISTORIA I SPECYFIKA DZIAŁALNOŚCI BANKÓW SPÓŁDZIELCZYCH W POLSCE	27
Komańda Marcin	PŁASZCZYZNY JAPOŃSKIEGO MODELU ZARZĄDZANIA WIEDZĄ	28

Kowalik Weronika Owczarek Wiktoria Kožuch Daniel	PANDEMIA COVID -19 A PREFERENCJE KLIENTÓW BRANŻY SPORTOWEJ	29
Krawczyk Karolina Dudzić Andrzej	DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORCÓW PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ NA TERENIE UKRAINY W OBLICZU KONFLIKTU ZBROJNEGO	30
Kruszewska Aleksandra	PRZYCZYNY MOBBINGU W MIEJSCU PRACY	31
Kwiecień Kamil	KAPITALIZM INTERESARIUSZY W WARUNKACH GOSPODARKI CYFROWEJ – PERSPEKTYWY ROZWOJU MODELI BIZNESU	32
Łoś Milena Lipnicka Aleksandra Maśloch Piotr	NIERUCHOMOŚCI JAKO FORMA LOKATY KAPITAŁU - WYBRANE ASPEKTY ZARZĄDZANIA NIERUCHOMOŚCIAMI	33
Malaka Anna	ZASTOSOWANIE TECHNOLOGII ITS W LOGISTYCE MIEJSKIEJ NA PRZYKŁADZIE MIASTA OPOŁA	34
Markowska Wiktoria Filipiak Ewa Maśloch Piotr	KRYZYSY HUMANITARNE W XXI WIEKU – OD ZJAWISKA NIELEGALNEJ IMIGRACJI DO WOJNY W UKRAINIE	35
Matławska Natalia	WPŁYW REKLAMY NA DECYZJE ZAKUPOWE KOBIEC W WIEKU 20-25 LAT	36
Misiek Klaudia	RENTOWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA	37
Nawrocka Agnieszka Berlik Marcin	ZARZĄDZANIE KRYZYSEM W INSTYTUCJI KULTURY NA PRZYKŁADZIE WYBRANEJ BIBLIOTEKI W CZASIE TRWANIA PANDEMII COVID-19	38
Nejman Żaneta	PRACA ZDALNA A STRES CYFROWY W ŚRODOWISKU PRACY	40
Nicewicz Robert	MARNOTRAWSTWO ŻYWNOŚCI WŚRÓD KONSUMENTÓW Z UWZGLĘDNIENIEM ZAKUPÓW ON-LINE	41
Okarma Emilia	DIGITALIZACJA I CSR W BANKACH KOMERCYJNYCH	43
Orłowska Małgorzata	ROLA SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W ZARZĄDZANIU ROZWOJEM LOKALNYM	44
Orłowski Dawid	WYBRANE ASPEKTY ZASTOSOWANIA BIG DATA W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI W ORGANIZACJI	45
Piotrkowicz Jakub	ZARZĄDZANIE PŁYNNOŚCIĄ FINANSOWĄ W PRZEDSIĘBIORSTWIE	46
Suchocka Anna	PRZYSZŁOŚĆ ZDALNEJ PRACY W SEKTORZE PUBLICZNYM. ETAP III	47

Szczepanik Wiktoria Lewicka Katarzyna Maśloch Piotr	ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE JAKO CZYNNIK DETERMINUJĄCY ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA - NOWOCZESNE METODY I TECHNIKI ZARZĄDZANIA	49
Szyluk Monika	ZARZĄDZANIE JAKOŚCIĄ KSZTAŁCENIA ZDALNEGO W UCZELNIACH WYŻSZYCH	50
Waligóra Łucja	INSPIRACJE DO BADAŃ NAD RÓŻNORODNOŚCIĄ ZE WZGLĘDU NA WIEK PRACOWNIKÓW	52
Wąsek Krzysztof	INTERAKTYWNOŚĆ, PROAKTYWNOŚĆ I SPOŁECZNOŚĆ JAKO TRZY FILARY PROGRAMÓW ONBOARDINGOWYCH - PROPOZYCJA NARZĘDZIA POMIARU	53
Wojtaszek Henryk Buczek Michał	PROCES OCENIANIA JAKO ELEMENT MODELOWEGO SYSTEMU MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW	54
Yanushkevich Maryia	21 KREATYWNY POMYSŁ NA ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ, KTÓRE FAKTYCZNIE DZIAŁAJĄ	56
Zawadzka Julia		
Matusiak Martyna Maśloch Piotr	INTERDYSCYPLINARNOŚĆ WSPÓŁCZESNEGO MARKETINGU	57

Część 1
O KONFERENCJI
INTER_FaMa'2022

SŁOWO WSTĘPNE I PODZIĘKOWANIA

Prezentowane podczas tegorocznej IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Interdyscyplinarność w Zarządzaniu Organizacją XXI wieku INTER_FaMa'2022* referaty odnoszą się do niezwykle istotnych i aktualnych problemów z jakimi przyszło się zmierzyć organizacjom w czasach kryzysów humanitarnych w XXI wieku, kolejnych fal pandemii COVID-19, wybuchu wojny w Ukrainie i towarzyszącej jej recesji gospodarczej o zasięgu globalnym. Wielowymiarowość procesu podejmowania decyzji w warunkach kryzysu wymaga nie tylko uelastycznienia strategii organizacji, ale również dostępu do aktualnych informacji o czynnikach makroekonomicznych, finansowych, politycznych, zmianach społecznych czy prawnych mających wpływ na działalność organizacji.

Uczestnicy konferencji w swoich prezentacjach proponowali nowe metody zarządzania przedsiębiorstwem na poziomie strategicznym, finansowym i operacyjnym, odpowiadające dynamicznym i turbulentnym zmianom zachodzącym w ich otoczeniu. Wśród tych zmian wskazywano intensywnie przebiegające procesy cyfryzacji gospodarki, które sprzyjają rozwojowi nowych modeli biznesu uwzględniających oczekiwania poszczególnych grup interesariuszy, jak również modeli pracy zdalnej będących odpowiedzią pracodawców i pracowników na konieczność zachowania dystansu społecznego podczas kolejnych fal pandemii COVID-19. W prezentowanych referatach podkreślano potrzebę standaryzacji rozwiązań dla zdalnej pracy oraz identyfikacji czynników mogących poprawić jakość świadczonych tą drogą usług publicznych, czy jakość kształcenia zdalnego. Zmiany społeczno-gospodarcze towarzyszące okresowi lockdownu oraz wynikające z nich kwestie odporności instytucji kultury oraz pracowników na sytuacje kryzysowe czy stres cyfrowy były sygnalizowane w kontekście zarządzania kryzysem. Ponadto, prelegenci zwracali uwagę na korzyści i bariery implementacji innowacji produktowych w sektorze finansowym, kwestie bezpieczeństwa aplikacji mobilnych w bankach komercyjnych, wskazywali na różne aspekty zarządzania nieruchomościami w kontekście poszukiwania alternatywnych form ochrony kapitału.

W ramach wielowymiarowego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim przedstawiano interesujące przemyślenia oraz sformułowano ważne wnioski na temat roli menedżera i funkcjonowania systemu motywacyjnego w organizacji, badań nad różnorodnością ze względu na wiek pracowników, skutków zarządzania talentami w kontekście orientacji pozytywnej przedsiębiorstwa czy identyfikacji kluczowych kompetencji lidera XXI wieku. Wskazano również na możliwości wykorzystania aplikacji internetowych w procesie zarządzania ofertami pracy czy aspekty zastosowania BIG Data w zarządzaniu zasobami ludzkimi w organizacji. Autorzy referatów podkreślają znaczenie czynników psychologicznych w kontekście implementacji nowoczesnych narzędzi marketingowych w handlu, zwłaszcza w odniesieniu do oddziaływania reklamy na decyzje zakupowe młodych kobiet.

Do interdyscyplinarnego charakteru zarządzania organizacją w czasach kryzysów nawiązano prezentując interesujące i krytyczne wnioski odnośnie płaszczyzn japońskiego modelu zarządzania wiedzą, opisując metody zarządzania organizacją przemysłu zbrojeniowego, przedstawiając problemy zarządzania kapitałem ludzkim w Ordynacie Polowym Wojska Polskiego czy kierunki ewaluacji działań marketingowych.

W czasach kryzysów geopolitycznych, recesji gospodarczej czy lockdownu z innej perspektywy mogliśmy spojrzeć na kwestie zrównoważonego rozwoju regionów. Uczestnicy konferencji *INTER_FaMa'2022* w swoich referatach również

odnieśli się do tych ważnych kwestii przedstawiając rolę samorządu terytorialnego w zarządzaniu rozwojem lokalnym czy rolę partycypacji obywatelskiej w kształtowaniu odporności społeczności lokalnych na zagrożenia. Zaprezentowano możliwości wykorzystania nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych wspierających procesy przemieszczania się w mieście, jak również poruszono ważne kwestie ograniczenia marnotrawstwa żywności wśród konsumentów.

Przedstawione w ramach IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Interdyscyplinarność w Zarządzaniu Organizacją XXI wieku INTER_FaMa'2022* wnioski teoretyczne oraz praktyczne, dotyczące zarządzania organizacją w XXI wieku w czasach kryzysów, wskazują na złożoność oraz wielowymiarowość tego procesu.

Serdecznie Państwu dziękujemy za podjęty trud przygotowania bardzo interesujących referatów, naukową ciekawość uwidocznioną w aktualnej i interdyscyplinarnej tematyce prezentacji i chęć podzielenia się wynikami badań własnych na ogólnopolskim forum konferencji. To dzięki Państwa zaangażowaniu i pracy własnej mamy przyjemność organizować kolejną edycję konferencji.

IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Interdyscyplinarność w Zarządzaniu Organizacją XXI wieku INTER_FaMa'2022* odbyła się dzięki życzliwości i wsparciu władz *Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej*, za co chcemy serdecznie podziękować Pani Dziekan dr hab. inż. Iwonie Otoli, prof. PCz, oraz Zarządu Centrum Prawa Bankowego i Informacji, za co szczególnie chcemy podziękować Panu Prezesowi Waldemarowi Zbytkowi oraz Dyrektorom - Panu Krzysztofowi Ostafińskiemu oraz Panu Mateuszowi Zającowi.

Nasze podziękowania kierujemy również do wszystkich **Członków Komitetu Naukowego Konferencji**, na których merytoryczną pomoc i zaangażowanie w propagowaniu idei konferencji mogliśmy zawsze liczyć. W szczególności dziękujemy za wsparcie i życzliwość **Przewodniczącej Komitetu Naukowego dr hab. Agacie Mesjasz-Lech, prof. PCz.**

IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Interdyscyplinarność w Zarządzaniu Organizacją XXI wieku INTER_FaMa'2022* została zorganizowana przy współpracy z **Partnerami**, którym bardzo gorąco dziękujemy za okazaną pomoc i wsparcie.

Szczególne wyrazy wdzięczności składamy Panu **Mateuszowi Zającowi - Dyrektorowi Regionalnemu Programów Edukacji Ekonomicznej Centrum Prawa Bankowego i Informacji**, którego zaangażowanie i poświęcony czas umożliwiły pracownikom naukowym, doktorantom i studentów, reprezentującym 15 ośrodków akademickich z Polski, wymianę poglądów i dyskusję nad wielowymiarowymi aspektami zarządzania organizacjami w czasach kryzysów w trakcie IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Interdyscyplinarność w zarządzaniu organizacją XXI wieku INTER_FaMa'2022*.

Serdeczne podziękowania składamy również:

Panu **prof. zw. dr hab. inż. Leszkowi Kiełtyce** - Prezesowi Zarządu Głównego Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa,

Panu **dr hab. inż. Robertowi Kucębie, prof. PCz** – Prezesowi Zarządu oddziału TNOiK w Częstochowie,

Panu **dr hab. inż. Robertowi Ulewiczowi, prof. PCz** – Prezesowi Stowarzyszenia Menedżerów Jakości i Produkcji,

Panu **dr inż. Dariuszowi Wielgórce** – Prezesowi Oddziału PTE w Częstochowie,

Pani **mgr Małgorzacie Romanowskiej** - Dyrektor Oddziału PTE w Częstochowie.

CEL I ZAKRES TEMATYCZNY

Celami konferencji INTER_FaMa'2022 były:

- stworzenie forum dyskusji oraz prezentacji badań, osiągnięć naukowych i wiedzy w zakresie problematyki interdyscyplinarności w zarządzaniu organizacją XXI wieku, w szczególności problemów zarządzania w czasach kryzysów;
- promowanie rozwoju naukowego studentów, doktorantów oraz młodych pracowników nauki, w szczególności działających w studenckich kołach naukowych;
- wymiana doświadczeń w zakresie działalności kół studenckich z różnych ośrodków akademickich;
- zainicjowanie sieci współpracy do realizacji wspólnych zadań z innymi uczelniami wyższymi.

Moduły tematyczne rozważane w ramach interdyscyplinarnego podejścia do zarządzania organizacją w czasach kryzysów:

ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ W CZASACH KRYZYSÓW		
TEORETYCZNE KONCEPCJE I METODY ZARZĄDZANIA – UJĘCIE INTERDYSCYPLINARNE	NARZĘDZIA WSPIERAJĄCE PROCESY DECYZYJNE W ORGANIZACJACH	TECHNOLOGIE INFORMACYJNE I INFORMATYCZNE W ZARZĄDZANIU
ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE	ZARZĄDZANIE JAKOŚCIĄ W TEORII I PRAKTYCE	ZARZĄDZANIE INNOWACJAMI
ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM	ZARZĄDZANIE WIEDZĄ	INTERDYSCYPLINARNOŚĆ MARKETINGU
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ZARZĄDZANIE PROCESAMI LOGISTYCZNYMI	ZARZĄDZANIE FINANSAMI
ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM	ZARZĄDZANIE NIERUCHOMOŚCIAMI	ZARZĄDZANIE ORGANIZACJAMI SIECIOWYMI
KRYZYS HUMANITARNY	ZARZĄDZANIE ŁAŃCUCHEM DOSTAW W DOBIE KRYZYSU GEOPOLITYCZNEGO	ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM

KOMITET NAUKOWY

Dr hab. Agata Mesjasz-Lech, prof. PCz *Politechnika Częstochowska - PRZEWODNICZĄCA*
Prof. dr hab. Andrzej Bielecki *Akademia Górniczo -Hutnicza*
Prof. dr hab. Dorota Jelonek *Politechnika Częstochowska*
Prof. dr hab. inż. Leszek Kiełtyka *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. inż. Anetta Barska prof. UZ *Uniwersytet Zielonogórski*
Dr hab. Marzena Bielecka, prof. AGH *Akademia Górniczo -Hutnicza*
Dr hab. inż. Beata Biliska Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego
Dr hab. Joanna Błach, prof. UE *Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*
Dr hab. Joanna Górka, prof. UMK *Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu*
Dr hab. inż. Marlena Grabowska, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. inż. Lilla Knop, prof. PŚI *Politechnika Śląska w Gliwicach*
Dr hab. Anna Korombel, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. inż. Sebastian Kot, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. Katarzyna Koziół-Nadolna, prof. US *Uniwersytet Szczeciński*
Dr hab. inż. Robert Kucęba, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Ppłk dr hab. inż. Piotr Maśloch, prof. ASzWoj *Akademia Sztuki Wojennej*
Dr hab. inż. Iwona Otoła, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Prof. Dr. Vincentas Lamanauskas *Vilnius University Šiauliai Academy*
Dr hab. Mariola Piłatowska, prof. UMK *Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu*
Prof. UE dr hab. Andrzej Rączaszek *Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN*
Dr hab. inż. Beata Skowron-Grabowska, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. Edward Stawasz, prof. UŁ *Uniwersytet Łódzki*
Dr hab. Marek Szajt, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. Bogdan Ślusarz, prof. UZ *Uniwersytet Zielonogórski*
Dr hab. inż. Robert Ulewicz, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr hab. Monika Wieczorek-Kosmala, prof. UE *Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*
Dr hab. inż. Monika Zajemska, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr inż. Elżbieta Wysocka, prof. PCz *Politechnika Częstochowska*
Dr Anna Bazan-Bulanda *Politechnika Częstochowska*
Dr Joanna Dzieńdziora *Akademia WSB*
Dr Ewa Kraska *Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach*
Dr inż. Iwona Gorzeń-Mitka *Politechnika Częstochowska*
Dr Janina Jędrzejczak-Gas *Uniwersytet Zielonogórski*
Ing. Michal Kuběnka, Ph.D. *University of Pardubice*
Dr inż. Agata Marcysiak *Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach*
Dr inż. Adam Marcysiak *Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach*
Dr inż. Andrzej Skibiński *Politechnika Częstochowska*
Dr inż. Ewa Staniewska *Politechnika Częstochowska*
Dr inż. Monika Sipa *Politechnika Częstochowska*
Dr Marcin Sitek *Politechnika Częstochowska*
Dr Wioletta Skrodzka *Politechnika Częstochowska*
Dr inż. Małgorzata Smolarek *Wyższa Szkoła Humanitas*
Dr Aneta Włodarczyk *Politechnika Częstochowska*
Dr Joanna Wyrwa *Uniwersytet Zielonogórski*

KOMITET ORGANIZACYJNY KONFERENCJI

Dr inż. Monika Sipa (przewodnicząca)

monika.sipa@pcz.pl

Mateusz Zając - Dyrektor Regionalny Programów Edukacji Ekonomicznej

Centrum Prawa Bankowego i Informacji (v-ce przewodniczący)

Dr inż. Iwona Gorzeń-Mitka (v-ce przewodnicząca)

i.gorzen-mitka@pcz.pl

Dr Aneta Włodarczyk (sekretarz)

aneta.wlodarczyk@pcz.pl

Dr inż. Andrzej Skibiński

Dr Marcin Sitek

Dr Wioletta Skrodzka

Mgr inż. Robert Menderak

Angelika Krawczyk

ORGANIZATORZY



Politechnika
Częstochowska



Wydział
Zarządzania



Centrum Prawa
Bankowego
i Informacji



NOWOCZESNE
ZARZĄDZANIE BIZNESEM
www.nzb.pl



Studenckie Koło Naukowe
FaMa
Business Leaders Club

MIEJSCE KONFERENCJI

Wydział Zarządzania, Politechnika Częstochowska

ul. Armii Krajowej 19b, 42-201 Częstochowa

e-mail: interfama2021@gmail.com

STRONA INTERNETOWA

www.wz.pcz.pl/interfama

Część 2

KSIĄŻKA STRESZCZEŃ

APLIKACJA INTERNETOWA DO ZARZĄDZANIA OFERTAMI PRACY

Tematem prezentacji jest stworzenie aplikacji webowej, wykorzystującej architekturę mikroserwisową, umożliwiającą: umieszczanie swoich ogłoszeń jako pracodawca, oraz odpowiedź na te ogłoszenia jako pracownik. Aplikacja będzie umożliwiała pracodawcom stworzenie konta, przy pomocy którego będą mogli zarządzać swoimi ofertami pracy.

WEB APPLICATION FOR JOB OFFERS MANAGEMENT

The topic of the presentation is to create a job board web application based on microservices architecture. Application allows employers to post job offers, and employees to respond to them. Application provides to employers an option to create their account to comfortably manage all of their job offers.

WYZWANIA WSPÓŁCZESNEGO MARKETINGU - ASPEKTY PSYCHOLOGICZNE

We współczesnym społeczeństwie większość technik marketingowych stała się narzędziem psychologicznej manipulacji klientem. Jako konsumenci już od pierwszych chwil dokonywania aktu zakupu nieświadomie jesteśmy poddani złożonym kampaniom reklamowym w postaci np. przykuwających wzrok haseł i wpadających w ucho dźwięków. W niniejszej prezentacji autorzy udzielają odpowiedzi na pytania, jak współczesne narzędzia marketingowe stosowane w handlu wpływają na zachowania klientów oraz jak czynniki percepcyjne przekłamują prawdziwy obraz otaczającej nas rzeczywistości. Podjęta zostanie również próba sklasyfikowania wyzwań stojących przed współczesnym marketingiem oraz próba wyjaśnienia, w jaki sposób wspomniane narzędzia marketingowe wpływają na psychikę, a tym samym na decyzje zakupowe klientów.

CHALLENGES OF CONTEMPORARY MARKETING - PSYCHOLOGICAL ASPECTS

In modern society, most marketing techniques have become a tool for psychological manipulation of the client. As consumers, from the very first moment of making the act of purchase, we are unconsciously subjected to complex advertising campaigns in the form of, for example, eye-catching slogans and ear-catching sounds. In this presentation, the authors provide answers to the questions of how modern marketing tools used in trade affect customer behavior and how perceptual factors distort the true image of the reality around us. An attempt will also be made to classify the challenges facing modern marketing and an attempt to explain how these marketing tools affect the psyche, and thus the purchasing decisions of customers.

METODY W PROCESIE DOBORU PRACOWNIKÓW DO ORGANIZACJI

Prezentacja zawiera przedstawienie pojęcia doboru pracowników, rodzajów rekrutacji oraz charakterystykę metod pozyskiwania kadry. W drugiej części prezentacji przedstawione są wyniki przeprowadzonej ankiety dotyczącej prezentowanej tematyki.

METHODS IN THE PROCESS OF SELECTING EMPLOYEES FOR THE ORGANIZATION

The presentation presents the concept of employee selection, types of recruitment and the characteristics of the methods of recruiting staff. The second part of the presentation presents the results of the survey on the subject matter presented.

WPŁYWU PANDEMII COVID-19 NA WYBRANE PROCESY BIZNESOWE FIRM Z SEKTORA MŚP W KONTEKŚCIE ICH POZYCJI KONKURENCYJNEJ

Celem opracowania jest ocena wpływu Covid-19 na wybrane obszary działalności przedsiębiorstw w kontekście ich konkurencyjności. Podmiotem badań są przedsiębiorstwa z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Zaprezentowane wyniki stanowią część badań ankietowych przeprowadzonych przez SKN FaMa Business Leaders Club w ramach projektu „Rozpoznanie postaw kierowniczych w sytuacjach kryzysowych (COVID-19) w przedsiębiorstwach z sektora MŚP”. Badania zostały wykonane w 4 kwartale 2020r. czyli wtedy gdy wprowadzono obostrzenia. Respondenci zostali poproszeni o ocenę wpływu pandemii na działania firmy. Wyniki są zaprezentowane w 5-stopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznacza mały wpływ, a 5-bardzo duży wpływ. Ankieta została przeprowadzona według obszarów działania firm między innymi komunikacja z pracownikami, działania marketingowe czy sprzedaż za pośrednictwem Internetu. Zidentyfikowaliśmy następujące prawidłowości: najmniejszy wpływ pandemia Covid-19 wywołała w „Sprzedaży za pośrednictwem Internetu”; firmy, które zatrudniają 100-249 pracowników deklarowały najwięcej trudności wywołanych pandemią Covid-19; firmy zlokalizowane na obszarach wiejskich miały widoczne problemy z organizacją pracy zarządu oraz z systemem produkcji; kadra zarządzająca, posiadająca wykształcenie wyższe dostrzega większy wpływ pandemii niż kadra z wykształceniem średnim i zawodowym; w ocenie mężczyzn wpływ pandemii na działalność zarządzanych przez nich firm, był mniejszy niż w ocenie kobiet. Zgodnie z przeprowadzoną analizą stwierdzono, u większości ankietowanych brak zmian lub poprawę sytuacji finansowej. Respondenci ocenili swoją pozycję konkurencyjną w czasie pandemii jako średnią.

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON SELECTED BUSINESS PROCESSES OF SMALL AND MEDIUM-SIZED COMPANIES IN THE CONTEXT OF THEIR COMPETITIVE POSITION

The purpose of this study is to assess the impact of Covid-19 on selected areas of enterprise operations in the context of competitiveness. The subjects of the research are small and medium-sized enterprises. The presented results are part of a survey conducted by the SKN FaMa Business Leaders Club research circle as part of the project "Identification of managerial attitudes in crisis situations (COVID-19) in

enterprises of the SME sector". The research was carried out in Q4 2020, which is when the strictures were introduced. Respondents were asked to rate the impact of the pandemic on company operations. The results are presented on a 5-point Likert scale, where 1 means low impact and 5-very high impact. The survey was conducted according to the areas of company activities such as communication with employees, marketing activities or sales via the Internet. We have identified the following patterns: the smallest impact of Covid-19 pandemic caused in the "Sales via Internet"; companies that employ 100-249 employees declared the most difficulties caused by Covid-19 pandemic; companies located in rural areas had visible problems with the organization of management work and with the production system; managers with higher education perceived greater impact of the pandemic than staff with secondary education and vocational training; in the opinion of men the impact of the pandemic on the activities of their managed companies was less than in the opinion of women. According to the analysis, the majority of respondents reported no change or improvement in their financial situation. Respondents assessed their competitive position during the pandemic as average.

IMPLIKACJE ZARZĄDZANIA TALENTAMI W KONTEKŚCIE ORIENTACJI POZYTYWNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA

Zarządzanie talentami jest dziś postrzegane przez badaczy i praktyków biznesu jako jeden z priorytetów w zarządzaniu organizacją. Wynika to z nasilenia się rywalizacji przedsiębiorstw o ograniczony zasób utalentowanych pracowników, określanej w literaturze mianem „wojny o talenty”. Pomimo toczącej się od ponad czterech dekad dyskusji dotyczącej zarządzania talentami nadal odczuwalny jest niedostatek dowodów empirycznych potwierdzających jednoznacznie, że wysiłki firm w tym zakresie mają pozytywny wpływ na pracowników. Część badań potwierdza istnienie takiej zależności, inne z kolei wskazują, że włączenie do puli talentów wywołuje negatywne reakcje, np. poczucie stresu i niepewności, czy też konflikt tożsamości. Istniejąca luka badawcza sprawia, iż menedżerom brakuje udowodnionych naukowo podstaw do podejmowania decyzji dotyczących utalentowanych pracowników.

Dlatego też głównym celem referatu jest identyfikacja skutków zarządzania talentami na poziomie indywidualnym oraz określenie wpływu orientacji pozytywnej przedsiębiorstwa na rezultaty uczestnictwa pracowników w puli talentów. Referat implikuje teorię wymiany społecznej i pozytywnej nauki o organizacji do zarządzania zasobami ludzkimi w celu wyprowadzenia i testowania hipotez dotyczących reakcji pracowników na uczestnictwo w programach zarządzania talentami.

Wnioskowania dokonano na podstawie badań ankietowych obejmujących 830 respondentów z 33 firm, w tym 730 uczestników programów zarządzania talentami oraz 100 menedżerów. Przeprowadzone badania wykazały, iż włączenie pracowników do puli talentów ma pozytywny wpływ na ich przywiązanie do organizacji, motywację do pracy oraz organizacyjne zachowania obywatelskie. Co więcej, uzyskane wyniki wskazują, że orientacja pozytywna przedsiębiorstwa jest czynnikiem determinującym zależności pomiędzy praktykami ZT a ich przywiązaniem do organizacji.

THE IMPLICATIONS OF TALENT MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE COMPANY'S POSITIVE ORIENTATION

Nowadays, talent management is perceived by business theoreticians and practitioners as one of the priorities in the organization management. An interest in TM results primarily from the increasing competition among companies for limited

resources of talented employees, which is called in the literature as the “War for Talent”. Despite the ongoing discussion about the talent management over the past four decades, it is observed insufficient of empirical evidence, which would confirm that organizations’ efforts in this field have an impact on employees. Whereas some studies find positive effects of talent management on employees’ attitudes and behaviors, other research also report that there may be no or even negative impact among individuals. Due to this gap in the literature managers lacks scientific grounds for taking decisions related to the talented employees. Therefore, the purpose of this paper is to identify the consequences of talent management at individual level and determine the impact of company’s positive orientation on the results of participation of employees in talent pools. The paper implies the social exchange theory and positive organizational scholarship to human resources management in order to develop and test hypotheses concerning employees’ reactions to talent pool membership. I surveyed 830 respondents from 33 companies, including 730 participants of talent management programs and 100 managers. Research findings reveal that being part of the talent pool has a positive impact on participants’ organizational commitment, motivation to work and organizational citizenship behavior. Furthermore, the results obtained indicate that company’s positive orientation is a key factor, which determines relationship between TM practices and organizational commitment.

EWOLUCJA ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ORDYNARIACIE POLOWYM WOJSKA POLSKIEGO

Kluczowym kapitałem każdej organizacji są zatrudnieni w niej ludzie. Właściwe zarządzanie kapitałem ludzkim to niezmiennie od lat największe wyzwanie dla wszystkich podmiotów, bez względu na charakter prowadzonej działalności. W teorii i praktyce zarządzania kapitałem ludzkim funkcjonuje bardzo wiele różnych koncepcji, a ich dobór determinowany jest w szczególności specyfiką danej organizacji. Ordynariat Polowy Wojska Polskiego, to instytucja szczególna pod wieloma względami. Z jednej strony jest elementem Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej i obowiązują go wszystkie wewnętrzne przepisy wojskowe, z drugiej zaś jest instytucją kościelną, która jest zobligowana przestrzegać regulacji kościelnych. Wynikający z powyższego złożony charakter instytucjonalny Ordynariatu Polowego Wojska Polskiego wymusza szczególne, niepowtarzalne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim, tworzącym przedmiotową instytucję.

Celem artykułu jest identyfikacja i ocena kierunków doskonalenia zarządzania kapitałem ludzkim w Ordynariacie Polowym WP we współczesnych i prognozowanych uwarunkowaniach jego funkcjonowania. Celowi pracy została podporządkowana jej struktura obejmująca trzy zasadnicze części. W pierwszej opisano istotę współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim. Druga została ukierunkowana na identyfikację cech organizacyjnych charakterystycznych dla Ordynariatu Polowego Wojska Polskiego. Trzecia natomiast poświęcona została identyfikacji wyzwań dla zarządzania kapitałem ludzkim w niepowtarzalnej organizacji, jaką niewątpliwie jest badana, wojskowo-kościelna organizacja.

EVOLUTION OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE MILITARY ORDINARIATE OF THE POLISH ARMY

The people employed in it are the key capital of any organization. Proper human capital management has invariably been the greatest challenge for all entities for years, regardless of the nature of the business. There are many different concepts in the theory and practice of human capital management and their selection is determined by the specificity of a given organization. The Military Ordinariate of the Polish Army is a special institution in many respects. On the one hand it is an element of the Armed Forces of the Republic of Poland and is bound by all internal military regulations. On the other hand, it is church institution that is obliged to follow church regulations. The resulting complex institutional character of the Polish Military

Ordinariate requires a special, unique approach to human capital management, which constitutes the institution in question.

The aim of the article is to identify and evaluate the directions of human capital management improvement and forecast conditions of its functioning. The structure of the work, which includes three main parts, has been subordinated to the purpose of the work. The first describes the essence of modern human capital management. The second was focused on identifying organizational features characteristic of the Military Ordinariate of the Polish Army. The third is devoted to the identification of challenges to human capital management in a unique organization, which is undoubtedly the researched military-church organization.

PARTYCYPACJA OBYWATELSKA A KSZTAŁTOWANIE ODPORNOŚCI NA ZAGROŻENIA W SPOŁECZNOŚCIACH NA POZIOMIE LOKALNYM

Na wybór tematu wystąpienia wpłynęło przekonanie o istocie problemu związanego z włączaniem społeczności lokalnych w podejmowanie decyzji politycznych, ekonomicznych oraz społecznych, które mają w efekcie bezpośredni wpływ na funkcjonowanie jednostek na danym obszarze. Problem partycypacji obywatelskiej został rozpatrzony w odniesieniu do zarządzania bezpieczeństwem społeczności lokalnych, a konkretnie – kształtowania odporności na zagrożenia w tychże społecznościach. Odpowiednia komunikacja i dialog społeczny są fundamentem w byciu tzw. „odporną społecznością”. W związku z powyższym należy w gminie zwrócić szczególną uwagę na pozyskiwanie oraz dzielenie się informacją, pomysłami; wspólne poszukiwanie praktycznego konsensusu i podejmowanie decyzji akceptowanych przez społeczność. Obecnie warto zastanawiać się co zrobić, aby społeczności lokalne chciały i potrafiły w sposób czynny decydować o sprawach publicznych, natomiast władze chciały i potrafiły włączać jednostki w sprawy gminy. W trakcie wystąpienia autorka udziela odpowiedzi na pytanie: Jaką rolę odgrywa partycypacja obywatelska w kształtowaniu odporności na zagrożenia w społecznościach na poziomie lokalnym?

CIVIC PARTICIPATION IN THE CONTEXT OF SHAPING RESILIENCE TO THREATS IN COMMUNITIES AT THE LOCAL LEVEL

The choice of the topic of the speech was influenced by the conviction about the essence of the problem related to the inclusion of local communities in making political, economic and social decisions, which in effect have a direct impact on the functioning of individuals in a given area. The problem of civic participation has been considered in relation to the safety management of local communities, and more specifically - developing resilience to threats in these communities. Adequate communication and social dialogue are the foundation of being the so-called "Resilient community". In connection with the above, particular attention should be paid in the commune to acquiring and sharing information and ideas; joint search for a practical consensus and making decisions accepted by the community. Currently, it is worth considering what to do to make local communities willing and able to actively decide on public matters, while the authorities would like and be able to involve individuals in the commune's affairs. During the presentation, the author answers the question: What is the role of civic participation in shaping resilience to threats in communities at the local level?

WYZWANIA I KLUCZOWE KOMPETENCJE LIDERÓW W ORGANIZACJACH XXI WIEKU

Turbulentne zmiany w otoczeniu społeczno-gospodarczym, towarzysząca im niepewność i wysoka złożoność sytuacji w jakich funkcjonują współczesne organizacje i ich liderzy, sprawiły, że zmiana jest stałym elementem codzienności biznesowej. Rozwój technologiczny, wszechobecna cyfryzacja i praca w środowisku wirtualnym, wymuszają nieustanny rozwój zarówno kompetencji cyfrowych, ale również umiejętności kierowania zespołami rozproszonymi, pracującymi w środowisku zdalnym. Różnice pokoleniowe w zespołach pracowniczych, wielokulturowość i związane z tym wyzwania komunikacyjne oraz rosnące oczekiwania zarówno te zewnętrzne jak i wewnętrzorganizacyjne, powodują konieczność dużej elastyczności w radzeniu sobie z szerokim spektrum sytuacji przywódczych i rozwoju nowych kompetencji liderekich. Rozpięty wachlarz obszarów którym musi stawić czoła lider współczesnej organizacji determinuje mnogość przejmowanych przez niego ról , a tym samym interdyscyplinarność w kontekście posiadanej wiedzy oraz umiejętności. Biorąc pod uwagę powyższe, oczekiwania w zakresie posiadanych przez współczesnych liderów kompetencji stale rosną i ulegają zmianom. Jak zatem sprostać tym wymaganiom? Jak kształtować kompetencje liderów aby spełniały oczekiwania współczesnego świata i odpowiadały na potrzeby organizacji XXI wieku? W artykule w oparciu o źródła literatury oraz wybrane badania, przeprowadzono analizę kluczowych kompetencji liderów w organizacjach. W oparciu o doświadczenia organizacji dokonano przeglądu modeli kompetencji liderów wybranych organizacji. Bazując na zidentyfikowanych wyzwaniach przed którymi stoją organizacje XXI wieku oraz potrzebach w zakresie pożądaných kompetencji liderów w artykule podjęto próbę zdefiniowania uniwersalnego modelu kluczowych kompetencji lidera XXI wieku.

CHALLENGES AND KEY COMPETENCES OF LEADERS IN ORGANIZATIONS IN 21ST CENTURY

Turbulent changes in the social & economic environment, uncertainty and the high complexity of the situations in which organizations and their leaders operate, have made that the change is a constant element of everyday business live. Technological development and transformation, digitization and work in a virtual environment, force the continuous development of digital competences as well as the ability to manage dispersed teams working in a remote environment. Generational differences, multiculturalism in employee teams and related communication challenges as well as

growing external and internal expectations, make leaders necessary to be highly flexible and dealing with a wide range of leadership situations and developing new competences. The wide range of areas that the leader of a modern organization has to face, determines the multitude of roles taken over by him, and interdisciplinarity in the context of his knowledge and skills. Taking under consideration the above, expectations in terms of competences are constantly growing and changing. How leaders can meet them? How to develop leadership competences to meet the expectations of the modern world and the needs of 21st century organizations? Based on the sources of literature and selected research, the article analyzes the key competences of leaders in nowadays organizations. Author reviewed leader competency models of selected organizations. Based on the identified challenges faced by 21st century organizations and the needs in terms of the desired competences of leaders, author attempts to define a universal model of key competences of a 21st century leader.

INTERDYSCYPLINARNE METODY ZARZĄDZANIA ORGANIZACJĄ PRZEMYSŁU ZBROJENIOWEGO W CZASACH KRYZYSU

Celem artykułu jest przedstawienie zagadnień związanych ze specyfiką procesów wytwórczych sprzętu wojskowego oraz wykorzystaniem interdyscyplinarnych metod zarządzania projektami w przemyśle zbrojeniowym. Przemysł zbrojeniowy w Polsce stanowi jeden z kluczowych elementów gwarantujących zapewnienie niezależności i autonomii państwa na arenie międzynarodowej. Podstawowym celem funkcjonowania przemysłu zbrojeniowego jest dostarczanie, modernizacja i remont sprzętu wojskowego, dzięki któremu Siły Zbrojne RP będą w stanie uzyskać przewagę na dzisiejszym teatrze działań wojennych. Aby spełnić podstawowe wymagania związane z obronnością Państwa niezbędne jest zapewnienie wydajnego zaplecza w postaci sprawnych struktur organizacyjnych przemysłu zbrojeniowego. Proces wytwórczy wyrobów w branży zbrojeniowej charakteryzuje się specyficznymi wymaganiami związanymi z przeznaczeniem sprzętu wojskowego, co z kolei powoduje konieczność zastosowania indywidualnego podejścia oraz uwzględniania specyfiki tego rynku. W prezentowanym artykule przedstawiona zostanie metodyka podejścia projektowego, techniki i narzędzia wykorzystywane w obszarach produkcyjnych oraz specyfika zarządzania projektami w przedsiębiorstwie z branży zbrojeniowej.

INTERDISCIPLINARY METHODS FOR MANAGING ARMAMENTS' INDUSTRY ORGANIZATION IN TIMES OF CRISIS

The purpose of this article is to present issues related to the specificity of manufacturing processes of military equipment and the use of interdisciplinary methods of project management in the armaments industry. The armaments industry in Poland is one of the key elements guaranteeing independence and autonomy of the state in the international arena. The primary objective of the armaments industry is to supply, modernize and repair military equipment which allow the Polish Armed Forces to gain advantage in today's theater of warfare. To ensure the basic requirements related to national defense, it is necessary to provide an efficient background in the form of efficient organizational structures of armaments industry. Production process of products in the armaments industry is characterized by individual requirements related to the purpose of military equipment, which makes it necessary to apply an individual approach and take into account the specific of this market. The article presents the methodology of project approach, techniques and tools used in production areas and the specifics of project management in a company from the armaments industry.

HISTORIA I SPECYFIKA DZIAŁALNOŚCI BANKÓW SPÓŁDZIELCZYCH W POLSCE

Banki spółdzielcze są specyficznym elementem działającym w systemie bankowym. Swą działalność opierają na następujących aktach normatywnych, a mianowicie: Prawo bankowe oraz pokrewnych aktach prawnych. Dodatkowo także ich działalność opiera się również na przepisach prawnych z zakresu Prawa spółdzielczego. Szczegółność danych instytucji polega na tym, iż ich głównym celem nie jest nastawienie się wyłącznie na uzyskiwanie najwyższych korzyści. Ich istota funkcjonowania orientuje się na zaspakajaniu potrzeb swoich członków. Geneza oraz historia bankowości spółdzielczej jest długa. Pierwotnie, celem tego typu instytucji, które z czasem przeistoczyły się w obecnie znane banki spółdzielcze, było podejmowanie działań, mających na celu zwalczanie lichwy. Ponadto, do celów owych instytucji należy zaliczyć wspieranie rozwoju społecznego.

HISTORY AND SPECIFICITY OF COOPERATIVE BANKS IN POLAND

Cooperative banks are a specific element operating in the banking system. They base their activities on the following normative acts, namely: Banking Law and related legal acts. In addition, their activity is also based on legal provisions in the field of Cooperative Law. The specialty of the institutions concerned lies in the fact that their main goal is not to focus only on obtaining the highest benefits. Their essence of functioning is oriented towards satisfying the needs of their members. The genesis and history of cooperative banking is long. Originally, the purpose of this type of institution, which over time turned into now well-known cooperative banks, was to take action to combat usury. Furthermore, the objectives of these institutions include the promotion of social development.

PŁASZCZYZNY JAPOŃSKIEGO MODELU ZARZĄDZANIA WIEDZĄ

Japoński model zarządzania wiedzą jest obecny w naukach o zarządzaniu przynajmniej od 30 lat. Stanowi on źródło wielu inspiracji innych koncepcji związanych z zarządzaniem wiedzą. Jest również z wiązanych z aplikacyjnymi problemami dotyczącymi zarządzania przedsiębiorstwem, których źródeł można doszukiwać się w psychologii czy informatyce. Znakomita historia i powszechna znajomość tego modelu nie uchroniła go jednak od zbyt powierzchownego przedstawiania, jak i przekłamań. Sprowadzanie tego modelu jedynie do postaci tzw. spirali wiedzy lub typów wiedzy jest znacznym uproszczeniem, które nie daje możliwości pełnego zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie. Co więcej, istnieje w tradycji polskich publikacji naukowych powielanie błędnej interpretacji jednego z zagadnień tego modelu. Dotyczy on zagadnienia struktury hipertekstowej, która niejednokrotnie jest utożsamiana ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa zamiast ze strukturą wiedzy.

THE PLANES OF THE JAPANESE KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL

The Japanese model of knowledge management has been present in management sciences for at least 30 years. It is a source of many inspirations for other concepts related to knowledge management. It is also related to application problems related to business management, the sources of which can be found in psychology or computer science. The excellent history and common knowledge of this model did not, however, protect it from too superficial representation or distortions. Reducing this model only to the form of the so-called the spiral of knowledge or types of knowledge is a significant simplification which does not make it possible to fully manage the knowledge in the enterprise. Moreover, there is a duplication of a misinterpretation of one of the issues in this model in the tradition of Polish scientific publications. It concerns the issue of the hypertext structure, which is often identified with the organizational structure of the enterprise rather than with the structure of knowledge.

PANDEMIA COVID -19 A PREFERENCJE KLIENTÓW BRANŻY SPORTOWEJ

Celem opracowania było wskazanie zmian preferencji zakupowych, jakie nastąpiły wśród konsumentów artykułów sportowych w wyniku pandemii COVID-19. W opracowaniu przedstawiono wyniki dwóch badań ankietowych przeprowadzonych w tym zakresie metodą CAWI, w styczniu 2020 roku oraz w kwietniu 2022 roku, każdorazowo na grupie ponad 100 respondentów. W badaniach podjęto tematykę dotyczącą m.in. miejsca dokonywania zakupów, sposobów promocji czy też typu wybieranej formy płatności przy zakupie artykułów sportowych. Do głównych wniosków należy zaliczyć: wzrost popularności płatności za artykuły sportowe z wykorzystaniem BLIKa, utrzymanie popularności dwóch największych marek odzieżowych jakimi są Adidas oraz Nike, czy wskazanie internetu jako głównego miejsca dokonywania zakupów artykułów sportowych.

THE COVID-19 PANDEMIC AND THE PREFERENCES OF CUSTOMERS IN THE SPORTS INDUSTRY

The aim of the study was to indicate changes in shopping preferences that have occurred among consumers of sports goods as a result of the COVID-19 pandemic. The study presents the results of two surveys conducted in this area using the CAWI method, in January 2020 and April 2022, each time on a group of over 100 respondents. The research covered topics related to, inter alia, places of shopping, methods of promotion or the type of payment method chosen when purchasing sports goods. The main conclusions include: the increase in the popularity of payments for sports goods using BLIK, maintaining the popularity of the two largest clothing brands, such as Adidas and Nike, or indicating the Internet as the main place to buy sports goods.

DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORCÓW PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ NA TERENIE UKRAINY W OBLICZU KONFLIKTU ZBROJNEGO

Głównym celem opracowania jest przybliżenie sytuacji przedsiębiorców, pracowników oraz działań w zakresie pomocy Ukrainie. Kryzys rosyjsko-ukraiński powoduje, że wielonarodowi pracodawcy na całym świecie podejmują szybkie działania, aby pomóc swoim pracownikom w Europie Wschodniej. W opracowaniu zostaną ukazane sposoby działań tych przedsiębiorców w tych trudnych chwilach. Ankieta prowadzona w 1 kwartale 2022 roku, dokładniej w dniach od 21 do 28 marca, czyli miesiąc po wybuchu wojny. Respondenci zostali zapytani o kwestie dotyczące wsparcia pracowników oraz ich rodzin, dalszych działalności firm czy ich emigracji z terenów objętych wojną. Respondenci mieli możliwość wyboru jednej lub kilku odpowiedzi, w zależności od zadawanego pytania. Na podstawie badań można stwierdzić, że większość firm działających na Ukrainie w związku z ostatnimi wydarzeniami postanowiło zawiesić swoje działalności. Głównym powodem jest brak możliwości ich prowadzenia. Pracownicy w większości otrzymali wsparcie ze strony pracodawców. Najczęściej były to środki w postaci wsparcia imigracyjnego, terapie w celu poprawy zdrowia lub dodatki pozwalające na regulację codziennych wydatków.

ACTIONS OF TRADERS RUNNING ACTIVITIES IN UKRAINE IN THE FACE OF ARMED CONFLICT

The main purpose of the study is to present the situation of traders, employees and activities in the field of helping Ukraine. The Russia-Ukraine crisis is causing multinational employers around the world to take swift action to help their workers in Eastern Europe. The study will show how these traders act in these difficult times. The survey was conducted in the first quarter of 2022, more precisely from March 21 to 28, that is a month after the outbreak of the war. The respondents were asked about issues related to the support of employees and their families, further activities of companies or their emigration from war zones. The respondents could choose one or more answers, depending on the question asked. Based on the research, it can be concluded that most of the companies operating in Ukraine decided to suspend their activities in connection with the recent events. The main reason is the inability to run them. The majority of employees received support from employers. Most often these were measures in the form of immigration support, therapies to improve health or allowances to regulate everyday expenses.

PRZYCZYNY MOBBINGU W MIEJSCU PRACY

W obecnych czasach bardzo częstym problemem pojawiającym się w miejscu pracy jest mobbing. Co prawda zjawisko to nie jest nową trudnością, jednak zwalczenie tej patologii nie jest proste. Za zaistnienie mobbingu odpowiada zazwyczaj wiele czynników, które często są trudne do zauważenia. W pracy dokonano ogólnej charakterystyki mobbingu oraz warunków mu sprzyjających. Celem pracy jest identyfikacja przyczyn mobbingu. Metodą badawczą jest analiza literaturowa oraz kwestionariusz ankiety.

REASONS FOR MOBBING IN THE WORKPLACE

Nowadays, mobbing is a very common problem in the workplace. It is true that this phenomenon is not a new difficulty, but combating this pathology is not easy. Many factors that are often difficult to notice are usually responsible for the occurrence of mobbing. The work presents a general description of mobbing and its favorable conditions. The aim of the work is to identify the causes of mobbing. The research method is a literature analysis and a survey questionnaire.

KAPITALIZM INTERESARIUSZY W WARUNKACH GOSPODARKI CYFROWEJ – PERSPEKTYWY ROZWOJU MODELI BIZNESU

Zgodnie z tradycyjnym podejściem działalność przedsiębiorstw ukierunkowana jest wyłącznie na interes udziałowców lub akcjonariuszy oraz generowanie zysku. W przypadku idei kapitalizmu interesariuszy grupę interesu tworzą wszyscy interesariusze przedsiębiorstwa. Celem przestaje być zatem wyłącznie opłacalność ekonomiczna, a zastępuje ją tworzenie tzw. wspólnej wartości, czyli wartości pojmowanej bardziej holistycznie – nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale także społecznym i środowiskowym. Przekłada się to na system, w którym spełnienie oczekiwań szerokiego grona interesariuszy staje się wyznacznikiem powodzenia przedsiębiorstwa. Ideę kapitalizmu interesariuszy mogą wspierać rozwijające się technologie cyfrowe, takie jak Internet rzeczy lub analiza big data. Dynamika zmian technologicznych i postępująca cyfryzacja gospodarki sprzyja nowym sposobom tworzenia wartości z uwzględnieniem interesów wszystkich zainteresowanych podmiotów.

STAKEHOLDER CAPITALISM AND DIGITAL ECONOMY - PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF BUSINESS MODELS

According to the traditional approach, the activities of enterprises are focused solely on the interests of shareholders or shareholders and on generating profit. In the case of the idea of stakeholder capitalism, the interest group is formed by all the company's stakeholders. Therefore, the goal is no longer only economic profitability and is replaced by the concept of creating shared value, i.e. value understood more holistically - not only in the economic dimension, but also in social and environmental terms. This leads to a system in which meeting the expectations of a wide range of stakeholders becomes an indicator of the company's success. The idea of stakeholder capitalism can be supported by developing digital technologies such as the Internet of Things or big data analysis. The dynamics of technological changes and the ongoing digitization of the economy are conducive to new ways of creating value that take into account the interests of all stakeholders.

NIERUCHOMOŚCI JAKO FORMA LOKATY KAPITAŁU - WYBRANE ASPEKTY ZARZĄDZANIA NIERUCHOMOŚCIAMI

Celem publikacji jest omówienie wybranych kryteriów zarządzania nieruchomościami jako alternatywy dla inwestycji i ochrony kapitału. W szczególności analizie poddane zostały lokaty kapitału na rynku wtórnym i pierwotnym z sektora PRS oraz klientów indywidualnych. Podjęcie wskazanej problematyki ściśle wiąże się z otaczającą i dynamicznie zmieniającą się sytuacją społeczno – gospodarczą, co z kolei wpływa na ciągłe przeobrażenia w koniunkturze gospodarczej. Wymiernym katalizatorem zmian jest rynek inwestycyjny oraz wciąż aktualne pytanie o sens inwestowania w nieruchomości, o stopę zwrotu zainwestowanego kapitału.

Całość rozważań osadzona została w ramach teoretycznej i praktycznej analizie dyskursu, którego jednym z głównych zadań jest wykazanie słuszności lokaty kapitału w nieruchomości.

REAL ESTATE AS A FORM OF CAPITAL INVESTMENT - SELECTED ASPECTS OF REAL ESTATE MANAGEMENT

The aim of the publication is to discuss selected criteria of real estate management as an alternative to investment and capital protection. In particular, the analysis covered capital investments in the secondary and primary market from the PRS sector and individual clients. Addressing the indicated issues is closely related to the surrounding and dynamically changing socio-economic situation, which in turn contributes to continuous transformations in the economic situation. A measurable catalyst for changes is the investment market and the still valid question about the sense of investing in real estate, about the rate of return on invested capital.

All the considerations are embedded in the theoretical and practical analysis of the discourse, one of the main tasks of which is to demonstrate the rightness of the capital investment in real estate.

ZASTOSOWANIE TECHNOLOGII ITS W LOGISTYCE MIEJSKIEJ NA PRZYKŁADZIE MIASTA OPOŁA

Postęp technologiczny doprowadził do rozwoju technologii potrzebnej społeczeństwu do zwiększania wygody funkcjonowania w mieście. W ostatnich latach można zauważyć coraz to nowocześniejsze, sprawniejsze rozwiązania mające na celu poprawę jakości życia mieszkańców miasta. Ukierunkowane one są na wspieranie procesów przemieszczania się, a to za sprawą licznych zastosowań technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Na tych założeniach oparty jest Inteligentny System Transportu – ITS, który stanowi kluczowe zagadnienie w tym opracowaniu. Celem niniejszej prezentacji było przedstawienie form i możliwości zastosowania ITS w mieście Opole, w którym rozpoczęto prace nad wdrożeniem tej koncepcji. Podjęto rozważania dotyczące identyfikacji istoty tej technologii i jej wpływu na funkcjonowanie logistyki miejskiej. Wskazane zostały korzyści oraz ograniczenia zastosowania ITS, a tym samym słabe i mocne strony.

THE USE OF ITS TECHNOLOGY IN CITY LOGISTICS ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF OPOLE

Technological advancement has led to the development of technology needed by the public to increase the convenience of living in the city. In recent years, we have seen more and more of modern, efficient solutions to improve the quality of life of city dwellers. The aim of these solutions is to support the processes of mobility, thanks to numerous applications of information and communication technologies. Intelligent Transportation System - ITS, which is the key issue of this paper, is based on these assumptions. The purpose of this presentation was to present forms and possibilities of ITS application in Opole, where works on the implementation of this concept have begun. Considerations were given to the identification of the essence of this technology and its impact on the functioning of city logistics. The benefits and limitations of ITS application, and thus the strengths and weaknesses were indicated.

KRYZYSY HUMANITARNE W XXI WIEKU – OD ZJAWISKA NIELEGALNEJ IMIGRACJI DO WOJNY W UKRAINIE

Prezentacja przedstawia wybrane kryzysy humanitarne w XXI wieku, począwszy od nielegalnej imigracji ludności afrykańskiej oraz bliskowschodniej do Europy w wyniku wybuchu wojny arabskiej w 2015 roku, poprzez prześladowanie mniejszości etnicznej Ujgurów w Chinach oraz eksplozję składowanej w magazynie portowym saletry amonowej w Bejrucie, klęskę głodu w Jemenie, aż po pandemię COVID19 oraz - wybuch wojny w Ukrainie. Poruszona problematyka nie jest przypadkowa, gdyż wydaje się, że problemy imigracji (tej legalnej i nielegalnej) stanowią i stanowiąc będą istotny aspekt życia społecznego najbogatszych państw świata. Należy podkreślić, że w procesie przygotowywania referatu szukano głównie odpowiedzi na pytania dotyczące przyczyn konfliktów, natomiast sam proces badawczy przeprowadzono w oparciu o oficjalne źródła oraz wywiady wśród osób, które padły ofiarami kryzysów migracyjnych.

HUMANITARIAN CRISES IN THE 21ST CENTURY - FROM THE PHENOMENON OF ILLEGAL IMMIGRATION TO THE WAR IN UKRAINE

The presentation presents selected humanitarian crises in the 21st century, ranging from the illegal immigration of African and Middle Eastern people to Europe as a result of the Arab war in 2015, through the persecution of the Uighur ethnic minority in China and the explosion of ammonium nitrate stored in the port warehouse in Beirut, and the famine in Yemen, up to the COVID19 pandemic and - the outbreak of war in Ukraine. The discussed issue is not accidental, as it seems that the problems of immigration (both legal and illegal) constitute and will constitute an important aspect of the social life of the richest countries in the world. It should be emphasized that in the process of preparing the paper, answers to questions about the causes of the conflicts were mainly sought, while the research process itself was based on official sources and interviews with people who fell victim to migration crises.

WPŁYW REKLAMY NA DECYZJE ZAKUPOWE KOBIEC W WIEKU 20-25 LAT

Celem mojej pracy jest ustalenie wpływu reklamy na decyzje zakupowe kobiet w ujęciu teoretycznym i empirycznym. Praca obejmuje charakterystykę rodzajów, cech, a także celów reklamy. Przedstawiona zostanie analiza uwarunkowań reklamy. W pracy ujęta jest również analiza wyników badań ankietowych wraz z ich konfrontacją z hipotezami badawczymi, które zostały postawione w pracy. Ukazane zostanie jak odpowiednio zaplanowana i wypromowana reklama staje się kluczem do sukcesu przedsiębiorstwa. Interpretacji zostanie poddany również stereotyp „kobiecej intuicji” oraz „emocjonalnego podejmowania decyzji przez kobiety”.

THE INFLUENCE OF ADVERTISING ON PURCHASING DECISIONS OF WOMEN AGED 20-25

The aim of my work is to determine the impact of advertising on women's purchasing decisions in theoretical and empirical terms. The work includes the characteristics of the types, characteristics, and goals of advertising. An analysis of advertising conditions will be presented. The study also includes the analysis of the results of questionnaire research together with their confrontation with the research hypotheses that were put forward in the study. It will be shown how properly planned and promoted advertising becomes the key to the company's success. The stereotype of "female intuition" and "emotional decision-making by women" will also be interpreted.

RENTOWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Celem pracy jest poruszenie zagadnienia rentowności finansowej przedsiębiorstwa. Opisana została istota zyskowności jako wskaźnika ujawniającego opłacalność działań podejmowanych przez podmiot gospodarczy, co bezpośrednio związane jest z celem prowadzenia działalności gospodarczej - dążeniem do wypracowania zysku. W toku rozważań wyłoniono 3 podstawowe wskaźniki zyskowności, które pozwalają określić rentowność organizacji. Praca została uzupełniona badaniami zyskowności przedsiębiorstwa "Monnari Trade S.A." na przestrzeni lat.

PROFITABILITY OF THE ENTERPRISE

The aim of the work is to raise the issue of the company's financial profitability. The essence of profitability has been described as an indicator revealing the profitability of activities undertaken by an economic entity, which is directly related to the purpose of running a business - striving to generate profit. In the course of the considerations, 3 basic profitability indicators were selected that allow to determine the profitability of the organization. The work was completed with the profitability research of the company "Monnari Trade S.A." over the years.

ZARZĄDZANIE KRYZYSEM W INSTYTUCJI KULTURY NA PRZYKŁADZIE WYBRANEJ BIBLIOTEKI W CZASIE TRWANIA PANDEMII COVID-19

Celem artykułu jest zasygnalizowanie problemu zarządzania kryzysem w instytucjach kultury. Autorzy wskazują na problem niedostatecznego podejmowania działań antykryzysowych, czy zarządzania kryzysowego w instytucjach kultury, przez co posiadają one niewielką odporność na sytuacje kryzysowe. W obliczu kryzysu spowodowanego pandemią COVID-19, większość instytucji mogła podejmować jedynie działania pasywne, będące odpowiedzią na już zaistniałe zdarzenia, uwarunkowania.

Na przykładzie biblioteki szkolnej wskazano trudności, z którymi borykały się instytucje kultury w trakcie trwania pandemii oraz to, że stan, w którym się ona znalazła, wykazywał znamiona kryzysu. W publikacji omówiono najważniejsze podejmowane działania zarządcze, będące odpowiedzią na kryzys. Można je jednak sklasyfikować jedynie jako działania zakresu reaktywnego zarządzania kryzysowego, których celem było zmniejszenie dotkliwości negatywnych skutków pandemii na realizację celów podmiotu. W artykule scharakteryzowano najważniejsze zabiegi, dzięki którym udało się odbudować zainteresowanie czytelnictwem i dobre praktyki, które mogą ożywić pracę biblioteki nie tylko w czasie pandemii. Zidentyfikowano także przyczyny wysokiej wrażliwości instytucji kultury wobec podobnych zdarzeń oraz zaproponowano działania mogące podnieść ich odporność. Wskazano także na pozytywne aspekty wystąpienia kryzysu jako okazji do rozwoju i doskonalenia pracy organizacji.

CRISIS MANAGEMENT IN A CULTURAL INSTITUTION ON THE EXAMPLE OF A SELECTED LIBRARY DURING COVID 19 PANDEMIC

The aim of the article is to signal the problem of crisis management in cultural institutions. The authors point out the problem of insufficient anti-crisis measures or crisis management in cultural institutions, which results in their low resistance to crisis situations. In the face of the crisis caused by the COVID-19 pandemic, most institutions could only undertake passive actions, being a response to already existing events, conditions.

Using the example of a school library, the difficulties faced by cultural institutions during the pandemic and the fact that the state in which it found itself showed the signs of a crisis were indicated. The publication discusses the most important management actions taken in response to the crisis. However, they can only

be classified as reactive crisis management activities, which aimed to reduce the severity of the negative effects of the pandemic on the achievement of the entity's objectives. The article characterizes the most important treatments that succeeded in restoring interest in reading and good practices that can revitalize library work not only during a pandemic. It also identifies the reasons for the high vulnerability of cultural institutions to similar events and proposes actions that could increase their resilience. The positive aspects of the occurrence of a crisis as an opportunity to develop and improve the work of the organization were also pointed out.

PRACA ZDALNA A STRES CYFROWY W ŚRODOWISKU PRACY

Na co dzień technologie ułatwiają nam życie, uwalniając od komplikacji i zapewniając udogodnienia. Rozwój nowych technologii pozwala na wykorzystywanie ich w coraz nowszych obszarach codziennego życia oraz funkcjonowanie w społeczeństwie opartym na nowoczesnych technologiach. W wyniku pandemii COVID-19 i polityki dystansu społecznego zarówno w Europie, jak i na świecie wzrosła liczba osób pracujących zdalnie. Wiele organizacji zostało zmuszonych do rozpoczęcia korzystania z nowych technologii cyfrowych w celu komunikacji i współpracy. Niestety zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie byli przygotowani na tę nagłą zmianę. Ta sytuacja znacząco wpłynęła na pojawienie się stresu związanego z kontaktem z technologią. Niewątpliwie kryzys COVID-19 i jego ekonomiczne konsekwencje zmieniają warunki pracy wielu osób. Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań empirycznych pracowników i studentów jednej z uczelni wyższych dotyczących potencjalnych źródeł stresu cyfrowego wynikających z pracy zdalnej.

REMOTE WORKING AND DIGITAL STRESS IN THE WORK ENVIRONMENT

On a daily basis, technologies make our lives easier by freeing us from complications and providing conveniences. The development of new technologies allows us to use them in newer and newer areas of everyday life and to function in a society based on modern technology. As a result of the COVID-19 pandemic and social distance policies, the number of people working remotely has increased both in Europe and globally. Many organizations have been forced to start using new digital technologies to communicate and collaborate. Unfortunately, both employers and employees were not prepared for this sudden change. This situation has significantly impacted the emergence of technology contact stress. Undoubtedly, the COVID-19 crisis and its economic consequences will change the working conditions of many people. The purpose of this paper is to present the results of an empirical study of employees and students at one university regarding potential sources of digital stress resulting from remote work.

MARNOTRAWSTWO ŻYWNOSCI WŚRÓD KONSUMENTÓW Z UWZGLĘDNIENIEM ZAKUPÓW ON-LINE

Wśród celów zrównoważonego rozwoju uwzględnia się zrównoważoną konsumpcję i produkcję. To właśnie w tym punkcie możemy znaleźć cząstkowy cel dotyczący redukcji marnotrawstwa żywności, które jest zjawiskiem ogólnoswiatowym.

Celem badania była ocena marnotrawstwa żywności wśród konsumentów z uwzględnieniem zakupów spożywczych online. W zakres prac wchodziła analiza polskiej i zagranicznej literatury oraz raportów badawczych dotyczących marnotrawstwa żywności, opracowanie autorskiego narzędzia badawczego do oceny marnotrawstwa żywności wśród konsumentów robiących zakupy spożywcze przez Internet oraz tradycyjnie w sklepach stacjonarnych (próba kontrolna), zgromadzenie danych i ich analiza statystyczna.

W badaniu udział wzięło 1000 respondentów z całej Polski, z czego 500 ankietowanych robiło zakupy spożywcze przez Internet i tyle samo uczęszczało do sklepów stacjonarnych. 60 % badanych robiących zakupy stacjonarnie uczęszczało 2-3 razy w tygodniu do sklepów, a 73 % z nich deklarowało marnotrawstwo żywności. Przez Internet 82 % ankietowanych kupowało produkty spożywcze raz na tydzień lub rzadziej, a 87 % z nich przyznało się do wyrzucania żywności. U obu badanych grup najczęstszą przyczyną marnotrawstwa żywności było przekroczenie terminu przydatności do spożycia, a w przypadku konsumentów robiących zakupy przez Internet również zbyt duża ilość zakupionych produktów (66%). Wśród grupy badanych robiących zakupy tradycyjnie nie wykazano istotności statystycznej między częstotliwością i wielkością zakupów spożywczych a marnowaniem produktów spożywczych. U osób robiących zakupy internetowe wykazano korelację pomiędzy częstotliwością i wielkością zakupów a wyrzucaniem owoców, warzyw, dań gotowych, mlecznych napojów fermentowanych oraz pieczywa ($p < 0,05$). Większa częstotliwość wyrzucania żywności była istotnie statystyczna wśród badanych robiących zakupy przez Internet w porównaniu do kupujących stacjonarnie ($p < 0,05$). Na podstawie wyników można stwierdzić, że konsumenci robiący zakupy przez Internet rzadziej kupują żywność, co przekłada się na częstsze marnowanie żywności spowodowane w dużej mierze przekroczeniem terminu przydatności do spożycia i zbyt dużą ilością zakupów.

FOOD WASTE AMONG CONSUMERS WITH REGARD TO ONLINE SHOPPING

Among the Sustainable Development Goals, sustainable consumption and production are included. It is in this section that we can find a sub-goal to reduce food waste, which is a worldwide phenomenon.

The aim of this study was to assess food wastage among consumers, taking into account online grocery shopping. The scope of the work included analysis of Polish and foreign literature and research reports on food waste, development of the author's research tool to assess food waste among consumers who shop for food online and traditionally in stationary stores (control sample), data collection and their statistical analysis.

The study involved 1000 respondents from all over Poland, of whom 500 respondents did their grocery shopping online and the same number attended stationary stores. 60% of the respondents who shopped stationary attended stores 2-3 times a week, and 73% of them reported wasting food. Over the Internet, 82 % of the respondents bought groceries once a week or less often, and 87 % of them admitted to throwing away food. In both surveyed groups the most common reason for food waste was exceeding the best-before date, and in the case of consumers shopping online also too much (66%). Among the group of respondents shopping traditionally, no statistical significance was found between the frequency and volume of grocery shopping and food wastage. In the online shoppers, a correlation was shown between frequency and size of shopping and throwing away fruits, vegetables, ready meals, fermented milk drinks, and bread ($p < 0.05$). Higher frequency of food discarding was statistically significant among respondents who shop online compared to those who shop stationary ($p < 0.05$). Based on the results, it can be concluded that consumers who shop online are less likely to buy food, which translates into more frequent food waste due largely to exceeding the best-before date and too much shopping.

DIGITALIZACJA I CSR W BANKACH KOMERCYJNYCH

Banki dostrzegając błyskawiczny rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych postanowiły wdrażać innowacje, dzięki czemu upraszczają życie swoim klientom. Przenośny sprzęt elektroniczny stał się integralną częścią życia dla znacznej liczby klientów dokonujących zakupów przez bank. Aż 76% klientów* potwierdza, że urządzenie mobilne towarzyszy im każdego dnia, z tego powodu banki umieściły aplikacje mobilne w swojej ofercie. Jednak wraz z rozwojem bankowości mobilnej, większego znaczenia nabrała kwestia bezpieczeństwa aplikacji mobilnych. Z wykorzystaniem metody desk-research oraz krytycznego przeglądu literatury został dokonany opis bieżącego stanu bezpieczeństwa mobilnych aplikacji bankowych w Polsce. Przeprowadzone badanie pozwoliło wykazać, że część banków stosuje outsourcing w zakresie tworzenia aplikacji mobilnych, co stanowi sygnał nietraktowania aplikacji jako element kluczowej infrastruktury. Banki traktują aplikacje mobilne jako polepszenie relacji z klientem, jednak w rzeczywistości nie przykładają oni należytych starań chroniących konsumentów przed atakami hakerskimi w aplikacjach bankowych.

DIGITALIZATION AND CSR IN COMMERCIAL BANKING

Banks, noticing the rapid development of information and communication technologies, decided to implement innovations, thanks to which they simplify the lives of their clients. Portable electronic equipment has become an integral part of life for a significant number of bank customers. As many as 76% of customers * confirm that a mobile device accompanies them every day, which is why banks have included mobile applications in their offer. However, with the development of mobile banking, the issue of security of mobile applications has become more important. The desk-research method and a critical literature review were used to describe the current security status of mobile banking applications in Poland. The study showed that some banks outsource the development of mobile applications, which is a signal that the application is not treated as an element of the key infrastructure. Banks treat mobile applications as an improvement of customer relations, but in reality they do not make due efforts to protect consumers from hacker attacks in banking applications.

ROLA SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W ZARZĄDZANIU ROZWOJEM LOKALNYM

Zrównoważony rozwój dąży przede wszystkim do poprawy jakości życia obecnych i przyszłych społeczności. Jednym ze współczesnych determinantów rozwoju gminy lub powiatu jest jego władza samorządowa. Celem wystąpienia jest wskazanie w jaki sposób oraz za pomocą jakich narzędzi samorzady terytorialne oddziałują na rozwój lokalny. W niniejszym wystąpieniu zostanie przedstawione pojęcie rozwoju lokalnego. Ponadto zaprezentowane zostaną wybrane teorie rozwoju lokalnego, czynniki, które na niego oddziałują z podziałem na egzogeniczne i endogeniczne oraz bariery rozwoju lokalnego. Dodatkowo zasygnalizowane zostaną rodzaje mierników oraz wybrane metody służące do pomiaru rozwoju lokalnego. Szczególna uwaga zostanie skoncentrowana na sposobach zarządzania rozwojem lokalnym wykorzystywana przez samorzady lokalne.

THE ROLE OF LOCAL AUTHORITIES IN MANAGEMENT OF REGIONAL DEVELOPMENT

Sustainable development pursues primarily the improvement of the quality of life of present and future communities. One of the contemporary determinants of commune or district development is its local authority. The aim of this presentation is to show how and what tools local self-governments use to influence local development. In this presentation the definition of local development will be presented. Moreover, selected theories of local development, factors that influence it, divided into exogenous and endogenous, as well as local development barriers will be presented. Additionally, types of indicators and selected methods of local development measurement will be presented. Particular attention will be focused on the methods of local development management used by local authorities.

WYBRANE ASPEKTY ZASTOSOWANIA BIG DATA W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI W ORGANIZACJI

Organizacje chcące wykorzystać wielkie ilości różnorodnych danych stają w obliczu konieczności rozbudowy narzędzi i możliwości analitycznych. Wymagana jest wiedza z zakresu charakterystyki tego typu danych, źródeł pochodzenia, możliwości integracji i sposobów gromadzenia danych. Wykorzystanie choćby części możliwości zawartych Big Data może w praktyce wspomagać kadrę managerską w kierowaniu organizacją lub jej częścią. Również w zakresie zasobów osobowych organizacji takie dane, informacje mogą być pozyskiwane i transformowane na wiedzę, która może wspomagać procesy kadrowe, a w szczególności planowanie, dobór pracowników, czy ocenę ich efektywności. Dane te mogą być zbierane z wielu kierunków, a ich gromadzenie może odbywać się przy okazji realizowania etatowych zadań. Łączenie wiedzy wewnętrznej organizacji z wiedzą zewnętrzną i prognozowanymi zmianami otoczenia organizacji może przyczynić się do właściwego przygotowania struktur wewnętrznych, przygotowania kadry do nowych wyzwań, zminimalizowania strat i utrzymania konkurencyjności.

SELECTED ASPECTS OF APPLYING BIG DATA TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

Organizations willing to use large amounts of miscellaneous data are faced with the need to develop analytical tools and capabilities. Knowledge about the characteristics of such data, its sources, integration possibilities and data collection methods is required. Using even a part of the possibilities provided by Big Data can support managers in practical management of the organization or its part. Also in the area of personnel resources of an organization such data and information can be acquired and transformed into knowledge, which can support personnel processes, in especially planning, selection of employees or assessment of their effectiveness. This data can be collected from many directions, and its aggregation can be carried out while performing regular tasks. Combining the organization's internal knowledge with external knowledge and forecasted changes in the organization's environment can contribute to the proper preparation of internal structures, preparing staff for new challenges, minimizing threats and maintaining competitiveness.

ZARZĄDZANIE PŁYNNOCIĄ FINANSOWĄ W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Praca porusza problematykę zarządzania płynnością finansową podmiotu gospodarczego. Zdefiniowana została istota zagadnienia płynności finansowej a także czynniki, determinujące jej poziom. Wyróżniono elementy sprawozdań finansowych, na podstawie których dokonuje się pomiaru stopnia zdolności do regulowania zobowiązań przez przedsiębiorstwo. Dokonano przeglądu wskaźników wykorzystywanych w analizie finansowej, które jednoznacznie określają poziom płynności finansowej. Praca została uzupełniona badaniami poruszającymi kwestie zarządzania płynnością finansową w przedsiębiorstwie "Wawel S.A" na przestrzeni lat.

MANAGING FINANCIAL LIQUIDITY IN THE ENTERPRISE

The work deals with the issues of managing the financial liquidity of an economic entity. The essence of the issue of financial liquidity was defined, as well as the factors determining it's level. Elements of the financial statements have been distinguished, on the basis of which the degree of the company's ability to meet liabilities is measured. The indicators used in the financial analysis, which clearly define the level of financial liquidity, were reviewed. The work was supplemented with research on liquidity management in the company "Wawel S.A" over the years.

PRZYSZŁOŚĆ ZDALNEJ PRACY W SEKTORZE PUBLICZNYM. ETAP III

Człowiek odgrywa istotną rolę w kreowaniu pracy przyszłości. Jego zdolności adaptowania się do nowych rozwiązań jest szczególnie ważna w sytuacjach kryzysowych. Dynamiczna i pozytywna odpowiedź pracodawców i pracowników wobec masowego przejście na zdalną pracę w sytuacji powszechnego lockdownu uzasadniania była wyższą koniecznością. Trudno jednak modelować standardy pracy przyszłości w oparciu o sytuacje atypowe.

Badanie telepracy i zdalnej pracy przed pandemią, w trakcie pandemii oraz w jej obecnym stadium, pokazuje dynamikę i spectrum zmian. Długoterminowa obserwacja pracy w tych formach pozwala sformułować następujące wnioski:

1. Pandemia wpłynęła na zmianę oceny telepracy i zdalnej pracy przez pracowników i pracodawców.
2. W sektorze publicznym diada w umowie, którą zawiera pracodawca i pracownik, nie jest wystarczająca i musi zostać rozszerzona do triady: pracodawca-pracownik-odbiorca produktu lub usługi jako trzecia strona umowy. Rozszerzony konsensus jest wyzwaniem, ale i gwarancją standaryzacji, powszechności i jakości usług publicznych realizowanych w ramach pracy zdalnej.
3. Wyzwaniem dla producentów rozwiązań teleinformatycznych dla sektora publicznego jest standaryzacja rozwiązań dla zdalnej pracy w kierunku rozwiązań powszechnych, możliwie ujednoczonych, a nawet globalnych.

THE FUTURE OF REMOTE WORK IN THE PUBLIC SECTOR. STAGE III

Man plays special role in creating the work of the future. Man's abilities in adapting to new solutions is especially important in crisis situation.

The dynamic and positive response of employers and employees to the mass transition to remote work in a situation of widespread lockdown was justified as a greater necessity. However, it is difficult to model the work standards of the future based on atypical situations.

Research on teleworking and remote work before the pandemic, during and at its present stage, shows the dynamics and the spectrum of changes. Long term observation of work in these forms allows draw the following conclusions:

1. The pandemic changed the assessment of teleworking and remote work by employees and employers.
2. In the public sector, the dyad of parties in the contract concluded by the employer and employee is not sufficient and must be extended to the triad: employer-employee-

recipient of the product or service as a third part. Extended consensus is a challenge, but also a guarantee of standardization, universality and quality of public services provided as part of remote work.

3. The challenge for producers of ICT solutions for the public sector is standardization of solutions for remote work towards solutions that are common, possibly standardized, and even global.

ZARZĄDZANIE STRATEGICZNE JAKO CZYNNIK DETERMINUJĄCY ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA - NOWOCZESNE METODY I TECHNIKI ZARZĄDZANIA

Współczesne przedsiębiorstwo, aby skutecznie konkurować na rynku musi być nowoczesnie zarządzane. Aby udowodnić powyższe założenie wystąpienie niniejsze poświęcone będzie kilku zasadniczym kwestiom dotyczącym właśnie problemów zarządzania strategicznego we współczesnej organizacji. Oprócz wyjaśnienia, czym jest zarządzanie strategiczne oraz wskazania jego istoty i znaczenia zostaną przedstawione nowoczesne metody i techniki zarządzania, które nie tylko można, ale wręcz należy stosować działając w nieprzewidywalnym i turbulentnym otoczeniu. Dodatkowo podjęta zostanie kwestia wyzwań, jakie dla zarządzania wynikły z pandemii oraz wskazane zostaną zmiany, które w istocie wpłynęły na zupełnie nowe kierunki rozwoju form zarządzania przedsiębiorstwami.

STRATEGIC MANAGEMENT AS A FACTOR DETERMINING THE DEVELOPMENT OF AN ENTERPRISE - MODERN MANAGEMENT METHODS AND TECHNIQUES

In order to successfully compete on the market, a modern enterprise must be managed in a modern way. In order to prove the above assumption, this paper will be devoted to a few basic issues concerning the problems of strategic management in a modern organization. In addition to explaining what strategic management is and indicating its essence and significance, modern management methods and techniques will be presented, which not only can, but even should be used when operating in an unpredictable and turbulent environment. In addition, the issue of management challenges resulting from the pandemic will be addressed and changes that have in fact influenced completely new directions in the development of forms of enterprise management will be indicated.

ZARZĄDZANIE JAKOŚCIĄ KSZTAŁCENIA ZDALNEGO W UCZELNIACH WYŻSZYCH

Priorytetem oraz jednym z najważniejszych zadań współczesnego szkolnictwa wyższego jest stałe podnoszenie jakości kształcenia. Szczególną sytuacją w jakiej musiały odnaleźć się współczesne uczelnie wyższe, była pandemia, która wywołała fundamentalne zmiany w zakresie kształcenia i wymusiła na uczelniach wyższych kształcenie zdalne w dotychczas niespotykanej sytuacji. Cyfrowa rewolucja doprowadziła do nagłego i szybkiego zastosowania narzędzi do kontaktu nauczyciela ze studentami.

Doświadczenia nabyte podczas funkcjonowania uczelni wyższych w trakcie trwania pandemii, wskazują, że nauczanie zdalne będzie już zawsze stanowiło ważną część w procesie edukacji. Nauczanie zdalne po pandemii nie jest już tylko futurystyczną wizją dla wybranych, ale stała się powszechna dla wszystkich. Postępująca cyfryzacja, dzięki wykorzystaniu kształcenia na odległość, daje studentom nowe możliwości poszerzania wiedzy. Wiele uczelni wyższych rozważa wprowadzenie nauczania zdalnego na stałe do swojej oferty edukacyjnej. Uczelnie wyższe stoją przed ogromnym wyzwaniem, w prowadzeniu zajęć oraz skutecznym osiągnięciem efektów kształcenia. Znacząco zmienił się sposób przekazywania wiedzy, kształtowania kompetencji oraz umiejętności. Celem artykułu jest zidentyfikowanie czynników, które mają znaczący wpływ na poprawę jakości kształcenia zdalnego w szkolnictwie wyższym. W materiale podjęto następujący problem badawczy w brzemieniu: Jakie działania mają największy wpływ na poprawę jakości kształcenia zdalnego w uczelniach wyższych ? W celu rozwiązania problemu badawczego, wskazano kierunki i struktury doskonalenia jakości kształcenia zdalnego.

QUALITY MANAGEMENT OF REMOTE EDUCATION IN UNIVERSITIES

The priority and one of the most important tasks of modern higher education is to constantly improve the quality of education. A pandemic that had to face contemporary universities was the pandemic, which caused fundamental changes in the field of education and forced remote education on universities in an unprecedented situation. The digital revolution led to a sudden and quick application of tools to contact the teacher with students.

The experience acquired during the operation of universities during the pandemic shows that distance learning will always be an important part of the education process. Remote learning after the pandemic is no longer just a futuristic vision for the chosen ones, but has become commonplace for all. The progressive digitization, thanks to the use of distance learning, gives students new opportunities

to expand their knowledge. Many universities are considering introducing distance learning to their educational offer on a permanent basis. Universities face a huge challenge in conducting classes and effectively achieving educational results. The way of transferring knowledge, shaping competences and skills has changed significantly. The aim of the article is to identify factors that have a significant impact on the improvement of the quality of distance learning in higher education. The material deals with the following research problem: What activities have the greatest impact on improving the quality of distance learning at universities? In order to solve the research problem, directions and structures for improving the quality of distance learning were indicated.

INSPIRACJE DO BADAŃ NAD RÓŻNORODNOŚCIĄ ZE WZGLĘDU NA WIEK PRACOWNIKÓW

W ostatnich latach wzrasta zainteresowanie wśród naukowców i praktyków szeroko rozumianą różnorodnością pracowników w organizacjach (Shemla, Meyer, Greer, Jehn, 2016; Butner, Lowe i Billings - Harris, 2010), stąd problematyka związana z tym obszarem wydaje się być istotna w kontekście przyszłych trendów w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Celem artykułu jest zatem wskazanie nowych obszarów badań poświęconych wzmocnieniu wyników organizacji w środowisku pracowników zróżnicowanych pod względem wieku.

INSPIRATIONS FOR RESEARCH ON AGE DIVERSITY

In recent years, the interest among scientists and practitioners in the broadly understood diversity of employees in organizations (Shemla, Meyer, Greer, Jehn, 2016; Butner, Lowe and Billings - Harris, 2010), hence the issues related to this area seem to be important in the context of future trends in human resource management. The aim of the article is therefore to indicate new areas of research devoted to strengthening the performance of organizations in the environment of employees of various age groups.

INTERAKTYWNOŚĆ, PROAKTYWNOŚĆ I SPOŁECZNOŚĆ JAKO TRZY FILARY PROGRAMÓW ONBOARDINGOWYCH - PROPOZYCJA NARZĘDZIA POMIARU

W wystąpieniu poruszono tematykę trzech filarów programów onboardingowych. Wspomniane filary, którymi są interaktywność, proaktywność oraz społeczność onboardingową stanowią podstawy programów wdrożeniowych dla nowych pracowników. Celem głównym niniejszego opracowania jest przedstawienie filarów programów onboardingowych stworzonych na bazie studiów literaturowych oraz wywiadów z praktykami zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto za cel szczegółowy opracowania przyjęto prezentację propozycji narzędzia badawczego do pomiaru poziomów realizacji założeń filarów, które zostało opracowane na bazie autorskiego postępowania badawczego.

PROACTIVITY, INTERACTIVITY AND COMMUNITY AS 3 PILLARS OF ONBOARDING PROGRAMS - AN OUTLINE OF EMPIRICAL RESEARCH

In this study, the author refers to the three pillars of onboarding programs, which constitute the research gap. These pillars - interactivity, proactivity and the onboarding community - form the basis of onboarding programs for new hires. The main purpose of the study is to present the results of the research that the author has carried out and the effect of which is a proposal of a research tool for measuring the abovementioned pillars of onboarding.

PROCES OCENIANIA JAKO ELEMENT MODELOWEGO SYSTEMU MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW

Niniejsze opracowanie przedstawia istotę i znaczenie motywacji oraz system ocen okresowych w działalności organizacji, obejmuje przede wszystkim charakterystykę wybranych metod oraz wpływ tych czynników na skuteczność, jakość i wyniki osiągnięte przez ich zastosowanie. W działalności człowieka ogromne znaczenie odgrywają czynniki uczuciowe, poznawcze, decyzyjne oraz silnie powiązane z nimi czynniki motywacyjne. Problematyka motywacji jest bardzo złożona i ściśle związana ze stanem ciągłego pobudzenia pracowników, a także ich przełożonych. Połączona jest ona ze sposobami działania, precyzyjnością, wytrwałością i umiejętnością przyswajania wiedzy, stylem kierowania oraz sposobami komunikacji interpersonalnej. Poziom zmotywowania ma wpływ na ostateczny efekt w postaci osiągnięcia założonego celu, w każdej firmie powinien istnieć system motywacji najlepiej dopasowany pod względem specyfiki danego przedsiębiorstwa. Tradycyjne systemy w krajowych firmach oparte były głównie na płacy, która jest mocno motywująca, o ile istnieje związek pomiędzy wysiłkiem i efektami a wysokością płacy. Dlatego w organizacjach wprowadzono system okresowych ocen pracowników, który spełnia swoje zadanie jako jeden z motywatorów. Należy podkreślić, że okresowa ocena osiągnięć pracowników jest postrzegana w praktyce jako istotny element zarządzania zasobami ludzkimi, a jej kształt, jak również sposoby wykorzystywania wyników, w dużej mierze zależą od strategii zarządzania, kultury i tradycji obowiązującej w organizacji. System ocen okresowych to narzędzie w rękach przełożonych, które dzięki swej specyfice i celom, pozwala na uzyskanie wielu cennych dla organizacji informacji z zakresu controllingu personalnego, niezbędnych dla efektywnej realizacji procesu motywowania.

ASSESSMENT PROCESS AS AN ELEMENT OF THE MODEL SYSTEM OF MOTIVATING EMPLOYEES

This paper presents the essence and importance of motivation and system of periodic assessment of the organization, is primarily the characteristics of the selected methods and the impact of these factors on the effectiveness, quality and performance of their applications. The human activities play a very important emotional factors, cognitive, decision making and strongly related motivational factors. The issue of motivation is very complex and closely linked with the state of

continuous arousal employees and their superiors. It is connected with the methods of operation, accuracy, perseverance and the ability to acquire knowledge, management style and methods of interpersonal communication. The level of motivation has an effect on the final result as the objectives pursued, in any company should be a motivation system best suited in terms of company characteristics. Traditional national companies were based mainly on wages, which is highly motivating if there is a connection between effort and outcomes and the level of wages. Therefore, the organization introduced a system of periodic evaluations of staff that does the job as one of the motivators. It should be noted that the periodic evaluation of staff performance in practice is seen as an important element of human resource management, and its shape, as well as how to use the results to a large extent depend on the strategy management culture and traditions existing in the organization. System of periodic assessment is a tool in the hands of their superiors, because of its specificity and objectives, allows for a lot of valuable information for organizations in the field of controlling personnel necessary for the effective implementation of the process of motivating.

21 KREATYWNY POMYSŁ NA ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ, KTÓRE FAKTYCZNIE DZIAŁAJĄ

Bycie menedżerem może być do niczego, ponieważ musisz radzić sobie z nieobecnością, zmęczeniem, konfliktami i problemami z wydajnością. Jeśli jeden lub więcej pracowników wykazuje te problemy w miejscu pracy, może to doprowadzić do upadku całego działu lub firmy. A jeśli wpłynie to na morale, zespół znajduje się na śliskim zboczu, aby być mniej produktywnym i szczęśliwym. Ale dobrą wiadomością jest to, że kreatywne zarządzanie, jeśli jest właściwie stosowane, może rozwiązać większość tych i innych problemów w miejscu pracy.

21 CREATIVE MANAGEMENT IDEAS THAT ACTUALLY WORK

Being a manager can suck because you have to deal with absenteeism, fatigue, conflict and performance issues. If one or more employees display these issues in the workplace it can bring an entire department or business down. And if it affects morale the team is on a slippery slope to being less productive and happy. But the good news is that creative management, if applied correctly, can solve most of these and other issues in the workplace.

INTERDYSCYPLINARNOŚĆ WSPÓŁCZESNEGO MARKETINGU

Skuteczny marketing w przedsiębiorstwie to gwarancja jego sukcesu na rynku, gwarancja rozwoju współczesnej organizacji. Należy jednak podkreślić, że w warunkach narastającej konkurencji i wyzwań związanych z kryzysem gospodarczym katalog czynników, które przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa uległ znacznemu rozszerzeniu – nie wystarczy już tylko stosowanie metod i zasad stricte marketingowych. Wynika to z faktu, że klasyczne działania marketingowe zostały znacznie rozszerzone i zmodyfikowane, przyczyniając się tym samym do interdyscyplinarności współczesnego marketingu, która zostanie przedstawiona podczas wystąpienia.

INTERDISCIPLINARITY OF CONTEMPORARY MARKETING

Effective marketing in an enterprise is a guarantee of its success on the market, a guarantee of the development of a modern organization. It should be emphasized, however, that in the conditions of increasing competition and challenges related to the economic crisis, the catalog of factors contributing to the increase in the company's competitiveness has been significantly expanded - it is not enough to use strictly marketing methods and principles. This is due to the fact that the classic marketing efforts have been greatly expanded and modified, thus contributing to the interdisciplinarity of contemporary marketing, which will be presented during the speech.

OGÓLNOPOLSKIE SPOTKANIE STUDENCKICH KÓŁ NAUKOWYCH

UCZESTNICY

**SKN Total Quality Management
(Akademia Sztuki Wojennej)**

**Koło Naukowe Bankowości
(Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie)**

**Koło Ekonomiczne
(Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach)**

**Koło Naukowe AI lab Artificial Intelligence Lab
(Akademia Górniczo-Hutnicza, im. Stanisława Staszica w Krakowie)**

**BarierGOON'mia KN Progress
(Politechnika Poznańska)**

**SKN Bankowiec XXI wieku
(Politechnika Częstochowska)**

**Koła Naukowego Human Resource Development
(Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach)**

**Koło Naukowe Ekonomiki Przedsiębiorstw
(Uniwersytet Szczeciński)**

**WSB
(Wyższa Szkoła Bankowa w Warszawie)**

**SKN „FaMa” Business Leaders Club
(Politechnika Częstochowska)**

PARTNERZY KONFERENCJI

