

PROCESY I PROJEKTY W DOSKONALENIU ORGANIZACJI



70 LAT WYDAWNICTWA
UNIwersytetu Ekonomicznego
we Wrocławiu
1955-2025

D E B I U T Y S T U D E N C K I E

2025

PROCESY I PROJEKTY W DOSKONALENIU ORGANIZACJI

pod redakcją
Renaty Brajer-Marczak
i Anny Marciszewskiej



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2025

Recenzja

Janusz Lichtarski

Redakcja wydawnicza

Dorota Pitulec

Korekta

Katarzyna Gwizda

Skład i łamanie

Beata Mazur

Projekt okładki

Beata Dębska

Na okładce wykorzystano zdjęcie z zasobów Adobe Stock

Praca opublikowana na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa

Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0).

Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>



ISBN 978-83-68394-70-2 (wersja drukowana)

ISBN 978-83-68394-71-9 (wersja elektroniczna)

DOI: [10.15611/2025.71.9](https://doi.org/10.15611/2025.71.9)

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	7
Łucja Całus: Automatyzacja procesu personalnej konsultacji kolorystycznej za pomocą AI	11
Amelia Duchno: Możliwości wprowadzenia technologii blockchain w procesie zarządzania danymi medycznymi	24
Katarzyna Emerych: Zastosowanie metody Project-Based Learning w doskonaleniu procesu kształcenia studentów	42
Tomasz Świder: Proces wdrażania pracowników jako element doskonalenia organizacji	60
Agata Widera: Wykorzystanie narzędzi optymalizacji procesów zamówień w łańcuchu dostaw na przykładzie wybranego przedsiębiorstwa	78
Wojciech Wojtasik: Doskonalenie procesu wprowadzania nowych pracowników do pracy jako element poprawy efektywności w organizacji	90

Wstęp

Współczesne organizacje realizują swoje cele w otoczeniu pełnym przeobrażeń, rosnącej konkurencji, zmieniających się oczekiwań klientów oraz postępującej cyfryzacji i automatyzacji. W takich warunkach utrzymanie przewagi rynkowej i sprawne funkcjonowanie wymaga nie tylko reakcji na bieżące wyzwania, ale przede wszystkim systematycznego doskonalenia realizowanych procesów opartego na podejściu projektowym. Takie ujęcie pozwala usprawniać prowadzoną działalność oraz skutecznie wprowadzać zmiany i innowacje. Dzięki doskonaleniu procesów możliwe są eliminowanie zbędnych czynności, redukcja kosztów, poprawa jakości produktów i usług czy zwiększenie satysfakcji klientów. Natomiast projekty zorientowane na osiągnięcie konkretnego celu umożliwiają wprowadzanie zmian, rozwój nowych produktów, wdrażanie nowych technologii lub restrukturyzację działów. Projekty są też odpowiedzią na potrzebę elastyczności, adaptacji i wdrażania innowacji. Z tego punktu widzenia zarówno procesy, jak i projekty odgrywają istotną rolę w doskonaleniu organizacji. Ich skuteczne integrowanie pozwala organizacjom działać efektywnie, a właściwe zrozumienie relacji między nimi oraz ich roli w doskonaleniu organizacji staje się kluczowe dla menedżerów, liderów zmian czy członków zespołów projektowych.

W niniejszym wydaniu Debiutów Studenckich autorzy zaprezentowali wyniki przeprowadzonych badań literaturowych i empirycznych. W publikacji poruszono aktualną problematykę związaną z zagadnieniami doskonalenia organizacji z perspektywy procesowo-projektowej. Opracowanie składa się z sześciu rozdziałów. Ich tematyka prezentuje różne obszary związane z doskonaleniem organizacji, odnosi się do zidentyfikowanych potrzeb, oczekiwań, wyzwań oraz problemów.

W pracy Łucji Całus zwrócono uwagę na znaczenie automatyzacji w procesie personalnej konsultacji kolorystycznej (*Personal Colour Analysis* – PCA) za pomocą sztucznej inteligencji. Personalizacja w branży modowej nabiera obecnie szczególnego znaczenia, szczególnie w kontekście dostrzegania wielu zagrożeń tzw. *fast fashion*. Możliwość dostosowania produktu do cech użytkownika zwiększa nie tylko jego intencję zakupu, ale także skłonność do inwestowania w odzież wysokiej jakości i trwałości. Celem opracowania była ocena możliwości automatyzacji procesu personalnej konsultacji kolorystycznej przy wykorzystaniu algorytmów uczenia maszynowego i przetwarzania obrazu, w oparciu o klasyczne koncepcje kolorystyczne, teorię czterech pór roku oraz jej rozszerzenia do dwunastu podtypów. Opracowany model pokazał, że automatyczna klasyfikacja może pełnić istotną funkcję w przesuwaniu uwagi konsumentów z ilości na jakość, sprzyjając podejściu *slow fashion*. Dzięki dalszym modyfikacjom architektury i poszerzeniu zbiorów danych prawdopodobnie możliwe będzie osiągnięcie jeszcze lepszych wyników w przedstawianym procesie. W przyszłości rozwiązania tego typu mogą w istotny sposób wpłynąć na transformację branży modowej, nie tylko poprzez poprawę trafności stylizacyjnej, ale również wspierając idee zrównoważonej mody i ograniczenia nadprodukcji.

W pracy Amelii Duchno podjęto kwestię możliwości wprowadzenia technologii blockchain w procesie zarządzania danymi medycznymi. Blockchain, technologia pierwotnie opracowana dla cyfrowej waluty, dziś znajduje zastosowanie w wielu różnych sektorach – od finansów po logistykę, ale również w obszarze medycyny. W opracowaniu skupiono uwagę na problemie fragmentaryczności i trudności w wymianie dokumentacji medycznej między placówkami medycznymi. Zastosowano analizę literatury przedmiotu, metodę studium przypadku oraz badanie ankietowe wśród 126 pacjentów i 38 lekarzy. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały brak interoperacyjności systemów, konieczność ręcznego przekazywania dokumentacji, a w konsekwencji częste powielanie badań medycznych przez pacjentów. W kontekście przedstawionych problemów technologia blockchain może stanowić narzędzie umożliwiające poprawę przejrzystości i dostępności oraz ochrony danych medycznych. Jej właściwości, takie jak niezmienność zapisów, możliwość weryfikacji danych oraz decentralizacja dostępu, mogą się istotnie przyczynić do usprawnienia procesów zarządzania dokumentacją medyczną oraz podnieść jakość opieki medycznej. System dokumentacji medycznej oparty na łańcuchu bloków może też umożliwić pacjentom kontrolowanie dostępu do ich własnych informacji medycznych, a podmiotom świadczącym opiekę zdrowotną ułatwić dostęp do tych informacji. Może to zwiększyć kontrolę pacjenta nad własnymi danymi dotyczącymi zdrowia i poprawić ciągłość opieki. W opracowaniu zwrócono również uwagę na koszty wprowadzania tego typu rozwiązań technologicznych.

W trzecim rozdziale, autorstwa Katarzyny Emerych, opisano zastosowanie metody *Project-Based Learning* (PBL) w kontekście dynamicznych przemian zachodzących w szkolnictwie wyższym oraz rosnących oczekiwań współczesnego rynku pracy. Przedstawiono koncepcję uczelni jako organizacji uczącej się, uwzględniającą potrzebę wdrażania innowacyjnych metod w procesach dydaktycznych w warunkach niepewności, zmienności i złożoności (świat VUCA/świat BANI). Omówiono istotę metody PBL, jej główne założenia, charakterystyczne cechy, etapy wprowadzania oraz wpływ na rozwój kluczowych kompetencji poznawczych, społecznych i interdyscyplinarnych u studentów. Część empiryczna prezentowanych rozważań dotyczyła wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród studentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Celem badania było poznanie opinii studentów na temat efektywności stosowania metody PBL oraz identyfikacja wyzwań związanych z jej realizacją w praktyce akademickiej. Przedstawiono także rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju i upowszechniania metody PBL w doskonaleniu procesów dydaktycznych.

W kolejnym opracowaniu, którego autorem jest Tomasz Świder, skupiono się na roli procesu wprowadzania do pracy (*onboarding*) jako kluczowego elementu strategii zarządzania kapitałem ludzkim w warunkach wysokiej rotacji zatrudnienia i dynamicznych zmian na polskim rynku pracy. Celem prezentowanego badania była identyfikacja czynników wprowadzania do pracy, które w największym stopniu wpływają na motywację i retencję nowo zatrudnionych pracowników. Badaniem

objęto osoby z różnych branż, które w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przeszły proces wprowadzania do pracy. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, opartą na autorskim kwestionariuszu ankiety. Przedstawiono charakterystykę otrzymanych wyników oraz zaprezentowano wnioski, podkreślając potrzebę systemowego podejścia do analizowanego procesu jako istotnego narzędzia w budowaniu trwałych relacji pracowniczych odgrywających istotną rolę w doskonaleniu organizacji.

W piątym rozdziale, autorstwa Agaty Widery, zwrócono uwagę na narzędzia wykorzystywane do optymalizacji procesów zamówień w łańcuchu dostaw na przykładzie przedsiębiorstwa Nokia Corporation. Głównym celem przeprowadzonych badań była identyfikacja rozwiązań wspierających realizację procesu dokonywania zakupów oraz ocena ich wpływu na funkcjonowanie organizacji. Omówiono znaczenie zarządzania łańcuchem dostaw w kontekście działalności operacyjnej przedsiębiorstwa oraz wskazano kluczowe działania podjęte w celu usprawnienia procesów składania zamówień. Przedstawiono podział ról w realizacji zamówień oraz narzędzia wdrożone w celu ich optymalizacji. Proces badawczy został oparty na przeglądzie literatury przedmiotu oraz na metodach jakościowych (studium przypadku, wywiad). Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że odpowiednio dobrane narzędzia zarządzania procesem zamówień przyczyniają się do zwiększenia efektywności operacyjnej, skrócenia czasu realizacji procesu oraz lepszego dopasowania działań logistycznych do potrzeb organizacji.

W ostatnim opracowaniu Wojciecha Wojtasika przedstawiono zasadność doskonalenia procesu wprowadzania do pracy, który ukazany został jako element poprawy efektywności organizacji. W kontekście wzrastających kosztów rotacji personelu i presji na efektywność temat ten nie tylko zyskuje na aktualności, ale ma również strategiczne znaczenie dla funkcjonowania wielu przedsiębiorstw. To właśnie początkowy okres zatrudnienia w dużej mierze decyduje o tym, czy pracownik zwiąże się z organizacją na dłużej i czy będzie w stanie efektywnie wykorzystać swój potencjał. Celem podjętych badań była ocena efektywności procesu wdrażania nowych pracowników w wybranym dziale operacyjnym przedsiębiorstwa z branży usług medycznych oraz sformułowanie propozycji usprawnień. Aby osiągnąć przyjęty cel, zastosowano badanie ankietowe metodą CAWI skierowane do pracowników wybranego przedsiębiorstwa oraz analizę danych dotyczących produktywności w pierwszych miesiącach pracy. Na podstawie dokonanej analizy danych ilościowych i jakościowych ustalono, że ustrukturyzowany, zaplanowany proces wprowadzania do pracy, realizowany od pierwszego dnia pracy, znacząco wpływa na tempo osiągania samodzielności i jakość wykonywanych obowiązków. Jednocześnie zebrane dane, jak i wyniki badania ankietowego potwierdziły, że kluczowymi czynnikami skutecznego wdrożenia pracowników do pracy są: dostępność mentora, spójność programu szkoleniowego oraz odpowiednie wsparcie przełożonych. Zaobserwowany brak standaryzacji skutkuje natomiast większą liczbą błędów, wolniejszym wzrostem kompetencji oraz niższym poziomem zaangażowania pracowników.

Zachęcając do lektury opracowania, warto podkreślić aktualność poruszanej w nim tematyki oraz widoczne zaangażowanie włożone w realizację badań własnych. Składamy serdeczne podziękowania autorom za przygotowanie interesujących opracowań, które odzwierciedlają ich indywidualne zainteresowania badawcze. Bardzo dziękujemy również Recenzentowi za rzetelną i wnikliwą ocenę nadesłanych tekstów, która miała istotny wpływ na ostateczny kształt i jakość publikacji. Mamy nadzieję, że przedstawione analizy i wyniki badań spotkają się z zainteresowaniem czytelników i staną się inspiracją do dalszych poszukiwań badawczych. Zachęcamy do lektury debiutanckich publikacji naszych studentów.

*Renata Brajer-Marczak
Anna Marciszewska*