



Kwestionariusz osobowy

pracownika naukowego posiadającego tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego
zgłaszającego temat prac badawczych na potrzeby rekrutacji do Szkoły Doktorskiej w Politechnice Lubelskiej
w roku akademickim 2025/2026

1	Tytuł naukowy / stopień naukowy, imię i nazwisko zgłaszającego temat badawczy			
	Dr hab. inż. Łukasz Skowron			
2	Jednostka organizacyjna, Wydział			
	Katedra Marketingu, Wydział Zarządzania			
3	E-mail		Telefon	
	l.skowron@pollub.pl		723696452	
4	Dyscyplina naukowa			
	Nauki o Zarządzaniu i Jakości			
5	Numer ORCID			
	0000-0002-9253-3474			
6	Liczba cytowań (bez autocytowań) wg. baz Web of Science / SCOPUS			
	Web of Science	201	SCOPUS	308
7	Indeks Hirscha wg. baz Web of Science / SCOPUS			
	Web of Science	h=9	SCOPUS	h=10
8	Liczba wypromowanych doktorantów:	Opieka promotorska (podać liczbę):		
	0	nad doktorantem z otwartym przewodem doktorskim		0
		nad doktorantem studiów doktoranckich bez otwartego przewodu doktorskiego (w wyniku zmiany Ustawy)		0
		nad doktorantem w szkole doktorskiej		0
		nad osobą przygotowującą pracę doktorską w trybie eksternistycznym		1
9	Zgłoszony temat badawczy na potrzeby rekrutacji do Szkoły Doktorskiej w Politechnice Lubelskiej w językach polskim i angielskim			
	Zarządzanie efektywnością pracownika jako metoda przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu			
	Employee performance management as a method of preventing professional burnout			
10	Słowa kluczowe w językach polskim i angielskim (max. 4)			
	Efektywność pracownika, Wypalenie zawodowe		Employee performance, occupational/job burnout	
11	Krótki opis tematyki badawczej w językach polskim i angielskim (max. 250 słów na opis) (Sposób realizacji badań, metody, techniki i narzędzia badawcze, urządzenia i aparatura wykorzystywane w badaniach)			
	W ostatnich latach można dostrzec nasilający się problem coraz częściej występujących znamion wypalenia zawodowego wśród pracowników. Powody szybszego pojawiania się oznak omawianego zagadnienia należy upatrywać zarówno w rosnącej dynamice zmian samego otoczenia organizacji jak również gwałtownie zmieniających się wymogów, co do zbioru kompetencji i umiejętności pracowniczych poszukiwanych na rynku pracy (zwłaszcza w obszarze umiejętności zastosowania narzędzi i technik związanych z szeroko rozumianą sztuczną inteligencją). Z drugiej strony należy zauważyć, iż osoby które pracują w organizacjach o wysokiej			

	kulturze wewnętrznej zorientowanej na holistyczne zarządzanie efektywnością pracownika wykazują statystycznie większą motywację do pracy i chęć do poszerzania zakresu własnych kompetencji zawodowych. Pojawia się zatem pytanie, czy poprawnie prowadzony proces zarządzania efektywnością pracownika w organizacji może przeciwdziałać jego wypaleniu zawodowemu? W celu zbadania powyższego zagadnienia planuje się przeprowadzenie szeregu badań ankietowych wśród zarówno kadry pracowniczej jak również kadry zarządzającej przedsiębiorstw (zakładane liczebności prób wynoszą minimum: pracownicy 1000 osób; przedstawiciele kadry zarządzającej 250 osób) działających na wytypowanych w ramach procesu badawczego rynkach. W ramach realizowanego procesu badawczego zostaną poddane szczegółowej analizie 3 podstawowe problemy badawcze związane bezpośrednio z tematyką realizowanej dysertacji doktorskiej: 1. Stopień uwzględnienia celów indywidualnych pracownika w celach organizacyjnych komunikowanych w procesie zarządzania efektywnością w przedsiębiorstwach działających na wytypowanych rynkach. 2. Czy firmy uwzględniające cele indywidualne w procesie zarządzania efektywnością pracownika osiągają wyższe efekty motywujące pracownika i niższe poziomy wypalenia zawodowego tychże pracowników? 3. Czy można minimalizować wypalenie zawodowe pracowników poprzez właściwe zarządzanie efektywnością jego pracy i jeśli tak to czy istnieje jakiś zbiór uniwersalnych zasad budowy takiego systemu?								
	In recent years, one can see the problem of increasing signs of occupational burnout among employees. The reasons for the faster appearance of signs of the issue in question should be seen both in the increasing dynamics of changes in the organization's environment itself, as well as rapidly changing requirements as to the set of competencies and employee skills sought in the labor market (especially in the area of the ability to apply tools and techniques related to broadly understood artificial intelligence). On the other hand, it should be noted that people who work in organizations with a high internal culture oriented towards holistic employee performance management show statistically higher motivation to work and willingness to expand the scope of their own professional competencies. This raises the question of whether a properly conducted employee performance management process in an organization can counteract employee occupational burnout? In order to examine the above issue, it is planned to conduct a series of surveys among both employees and managers of companies (assumed sample sizes are at least: employees 1,000 people; managers 250 people) operating in the markets selected as part of the research process. As part of the ongoing research process, 3 basic research problems directly related to the topic of the doctoral dissertation will be analyzed in detail: 1. The degree to which individual employee goals are integrated into organizational goals communicated in the performance management process in companies operating in the selected markets. 2. Do companies that incorporate individual goals in the employee performance management process achieve higher employee motivational effects and lower levels of occupational burnout for those employees? 3. Can employee burnout be minimized through proper management of employee performance and if so, is there any set of universal principles for building such a system?								
12	Czy temat będzie realizowany we współpracy z instytucją zagraniczną i zagranicznym promotorem	Tak ☐	Nie ☒						
13	Uzupełnić w przypadku realizowania tematu we współpracy z instytucją zagraniczną i zagranicznym promotorem – dane jednostki zagranicznej i potencjalnego promotora zagranicznego. Dodatkowo należy przedstawić oświadczenie o posiadaniu środków finansowych na pobyt (2 semestry) w instytucji zagranicznej <table border="1" data-bbox="124 1603 1477 1756"> <tr> <td data-bbox="124 1603 485 1648">Nazwa jednostki</td> <td data-bbox="485 1603 1477 1648"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1648 485 1693">Adres</td> <td data-bbox="485 1648 1477 1693"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1693 485 1756">Tytuł lub stopień potencjalnego promotora zagranicznego</td> <td data-bbox="485 1693 1477 1756"></td> </tr> </table>			Nazwa jednostki		Adres		Tytuł lub stopień potencjalnego promotora zagranicznego	
Nazwa jednostki									
Adres									
Tytuł lub stopień potencjalnego promotora zagranicznego									
14	Najważniejsze publikacje z ostatnich 5 lat (max. 10) osoby zgłaszającej temat z podaniem Impact Factor (IF) czasopisma z roku opublikowania oraz punktów obowiązujących w roku opublikowania artykułu przyznanych czasopismu przez Ministerstwo (MNIŚW lub MEiN), [Autorzy: Tytuł artykułu, CZASOPISMO, vol., (rok wydania), numery stron, IF_{rok}; MNIŚW_{rok} lub MEiN_{rok}] <table border="1" data-bbox="124 1845 1477 2121"> <tr> <td data-bbox="124 1845 172 1953">1</td> <td data-bbox="172 1845 1477 1953">Karpieńska-Kraskowiak M., Skowron Ł. and Ivanov L.: <i>I Will Start Saving Natural Resources, Only When You Show Me the Planet as a Person in Danger</i>: the Effects of Message Framing and Anthropomorphism on Pro-Environmental Behaviors that Are Viewed as Effortful, SUSTAINABILITY vol. 12, n. 14, (2020), IF₂₀₂₀: 3,251; MNIŚW₂₀₂₀: 100</td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 1953 172 2024">2</td> <td data-bbox="172 1953 1477 2024">Skowron Ł., Gąsior M., Sak-Skowron M., <i>The Impact of a Time Gap on the Process of Building a Sustainable Relationship between Employee and Customer Satisfaction</i>, SUSTAINABILITY, vol. 12, n. 18, (2020), IF₂₀₂₀: 3,251; MNIŚW₂₀₂₀: 100</td> </tr> <tr> <td data-bbox="124 2024 172 2121">3</td> <td data-bbox="172 2024 1477 2121">Sak-Skowron M., Skowron Ł., <i>Kluczowe kompetencje jako kryterium diagnozowania potrzeb szkoleniowych na przykładzie uczestników instytucji dialogu społecznego lokalnego rynku pracy województwa lubelskiego</i>, Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, (2020), 126 s. ISBN 978-83-7947-448-6, MNIŚW₂₀₂₀: 120</td> </tr> </table>			1	Karpieńska-Kraskowiak M., Skowron Ł. and Ivanov L.: <i>I Will Start Saving Natural Resources, Only When You Show Me the Planet as a Person in Danger</i> : the Effects of Message Framing and Anthropomorphism on Pro-Environmental Behaviors that Are Viewed as Effortful, SUSTAINABILITY vol. 12, n. 14, (2020), IF₂₀₂₀: 3,251; MNIŚW₂₀₂₀: 100	2	Skowron Ł., Gąsior M., Sak-Skowron M., <i>The Impact of a Time Gap on the Process of Building a Sustainable Relationship between Employee and Customer Satisfaction</i> , SUSTAINABILITY, vol. 12, n. 18, (2020), IF₂₀₂₀: 3,251; MNIŚW₂₀₂₀: 100	3	Sak-Skowron M., Skowron Ł., <i>Kluczowe kompetencje jako kryterium diagnozowania potrzeb szkoleniowych na przykładzie uczestników instytucji dialogu społecznego lokalnego rynku pracy województwa lubelskiego</i> , Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, (2020), 126 s. ISBN 978-83-7947-448-6, MNIŚW₂₀₂₀: 120
1	Karpieńska-Kraskowiak M., Skowron Ł. and Ivanov L.: <i>I Will Start Saving Natural Resources, Only When You Show Me the Planet as a Person in Danger</i> : the Effects of Message Framing and Anthropomorphism on Pro-Environmental Behaviors that Are Viewed as Effortful, SUSTAINABILITY vol. 12, n. 14, (2020), IF₂₀₂₀: 3,251; MNIŚW₂₀₂₀: 100								
2	Skowron Ł., Gąsior M., Sak-Skowron M., <i>The Impact of a Time Gap on the Process of Building a Sustainable Relationship between Employee and Customer Satisfaction</i> , SUSTAINABILITY, vol. 12, n. 18, (2020), IF₂₀₂₀: 3,251; MNIŚW₂₀₂₀: 100								
3	Sak-Skowron M., Skowron Ł., <i>Kluczowe kompetencje jako kryterium diagnozowania potrzeb szkoleniowych na przykładzie uczestników instytucji dialogu społecznego lokalnego rynku pracy województwa lubelskiego</i> , Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej, (2020), 126 s. ISBN 978-83-7947-448-6, MNIŚW₂₀₂₀: 120								

4	Skowron Ł., Sak-Skowron M., <i>Environmental Sensitivity and Awareness as Differentiating Factors in the Purchase Decision-Making Process in the Smartphone Industry—Case of Polish Consumers Sustainability</i> , SUSTAINABILITY, vol. 13, n. 1, (2021), IF₂₀₂₁: 3,889; MNiSW₂₀₂₁: 100						
5	Rymarczyk T., Kłosowski G., Hoła A., Sikora J., Tchórzewski P., Skowron Ł., <i>Optimising the use of Machine learning algorithms in electrical tomography of building Walls: Pixel oriented ensemble approach</i> , MEASUREMENT, vol. 188, (2022), IF₂₀₂₂: 5,6; MNiSW₂₀₂₂: 200						
6	Borysiak O., Skowron Ł., Brych V., Manzhula V., Dluhopolskyi O., Sak-Skowron M., Wołowiec T., <i>Towards Climate Management of District Heating Enterprises' Innovative Resources</i> , ENERGIES, vol. 15, n. 21, (2022), IF₂₀₂₂: 3,2; MNiSW₂₀₂₂: 140						
7	Skowron Ł., Chygryn O., Gąsior M., Koibichuk V., Lyeonov S., Drozd S., Dluhopolskyi O., <i>Interconnection between the Dynamic of Growing Renewable Energy Production and the Level of CO2 Emissions: A Multistage Approach for Modeling</i> , SUSTAINABILITY, vol. 15, n. 12, (2023), IF₂₀₂₃: 3,3; MNiSW₂₀₂₃: 100						
8	Okulich-Kazarin V., Artyukhov A., Skowron Ł., Wołowiec T., <i>The Crossroads of the Knowledge Economy and Renewable Energy: Recommendations for Poland</i> , ENERGIES, vol. 17, n. 23, (2024), IF₂₀₂₄: 3,0; MNiSW₂₀₂₄: 140						
9	Okulich-Kazarin V., Artyukhov A., Skowron Ł., Artyukhova N., Wołowiec T., <i>When Artificial Intelligence Tools Meet “Non-Violent” Learning Environments (SDG 4.3): Crossroads with Smart Education</i> , SUSTAINABILITY, vol. 16, n. 17, (2024), IF₂₀₂₄: 3,3; MNiSW₂₀₂₄: 100						
10	Kłosowski G., Kulisz M., Rymarczyk T., Skowron Ł., Olszewski P., Niderla K., <i>Application of machine learning in electrical process tomography with variable frequency measurement sequences</i> , MEASUREMENT, vol. 247, (2025), IF₂₀₂₅: 5,2; MNiSW₂₀₂₅: 200						
15	Udział w aktualnie realizowanych grantach i projektach badawczych w charakterze kierownika (Tytuł, numer grantu/projektu, okres realizacji) <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>Kierownik zespołu eksperckiego z ramienia Politechniki Lubelskiej (partner projektu) w ramach realizowanej platformy startupowej „Wschodni Akcelerator Biznesu 2” nr FEPW.01.01-IP.01-0007/23, którego Liderem jest Puławski Park Naukowo – Technologiczny Sp. z o.o.. Projekt jest współfinansowany ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021 – 2027, Priorytet I Przedsiębiorczość i innowacje, Działanie 1.1 Platformy startowe dla nowych pomysłów, komponent I - Inkubacja – rozwój nowego pomysłu biznesowego – okres realizacji 2024-2027.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> </tr> </table>	1	Kierownik zespołu eksperckiego z ramienia Politechniki Lubelskiej (partner projektu) w ramach realizowanej platformy startupowej „Wschodni Akcelerator Biznesu 2” nr FEPW.01.01-IP.01-0007/23, którego Liderem jest Puławski Park Naukowo – Technologiczny Sp. z o.o.. Projekt jest współfinansowany ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021 – 2027, Priorytet I Przedsiębiorczość i innowacje, Działanie 1.1 Platformy startowe dla nowych pomysłów, komponent I - Inkubacja – rozwój nowego pomysłu biznesowego – okres realizacji 2024-2027.	2		3	
1	Kierownik zespołu eksperckiego z ramienia Politechniki Lubelskiej (partner projektu) w ramach realizowanej platformy startupowej „Wschodni Akcelerator Biznesu 2” nr FEPW.01.01-IP.01-0007/23, którego Liderem jest Puławski Park Naukowo – Technologiczny Sp. z o.o.. Projekt jest współfinansowany ze środków Programu Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021 – 2027, Priorytet I Przedsiębiorczość i innowacje, Działanie 1.1 Platformy startowe dla nowych pomysłów, komponent I - Inkubacja – rozwój nowego pomysłu biznesowego – okres realizacji 2024-2027.						
2							
3							
16	<table border="1"> <tr> <td>Data i podpis składającego</td> <td>Pieczętka i podpis kierownika jednostki (Katedry) Potwierdzam możliwość wykonywania badań związanych z zaproponowanym tematem badawczym w Katedrze</td> </tr> <tr> <td>Lublin,</td> <td></td> </tr> </table>	Data i podpis składającego	Pieczętka i podpis kierownika jednostki (Katedry) Potwierdzam możliwość wykonywania badań związanych z zaproponowanym tematem badawczym w Katedrze	Lublin,			
Data i podpis składającego	Pieczętka i podpis kierownika jednostki (Katedry) Potwierdzam możliwość wykonywania badań związanych z zaproponowanym tematem badawczym w Katedrze						
Lublin,							