

Ocena

dorobku naukowo-badawczego i w zakresie aktywności naukowej realizowanej więcej niż jednej uczelni oraz dorobku dydaktycznego i organizacyjnego dr Magdaleny M. Stuss na potrzeby postępowania habilitacyjnego

Wstęp

Podstawę oceny stanowiła otrzymana, dokumentacja wraz z wnioskiem Habilitantki o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego, zawierająca w szczególności:

- autoreferat na temat zainteresowań i osiągnięć w działalności naukowo- badawczej,
- wykaz osiągnięć naukowych, stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości;
- monografię zatytułowaną *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modeli i praktyki*, wskazaną przez dr Magdalenę M. Stuss, jako osiągnięcie naukowe będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego,
- publikacje wykazane w autoreferacie jak osiągnięcia naukowe,
- informacje o posiadanych dyplomach i stopniach naukowych, odpis dyplomu doktorskiego oraz informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych.

Recenzja została opracowana na podstawie obowiązujących kryteriów (Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U.2021. poz. 478 z późniejszymi. zm. - Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Jej podstawę formalną stanowi Pismo Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego prof. dra hab. Marka Bugdola z dnia 20 grudnia 2021 roku informujące o powołaniu mnie przez Radę Doskonałości Naukowej na recenzenta dorobku naukowego w postępowaniu habilitacyjnym dr Magdaleny M Stuss.

1. Krótka informacja o Habilitantce

Dr Magdalena M. Stuss w roku 1997 ukończyła studia magisterskie na Wydziale Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Krakowie, uzyskując po obronie pracy magisterskiej

z tytułu *Usprawnienie systemu motywacyjnego w zarządzaniu firmą na przykładzie ZPO Vistula*, tytuł magistra. W tym samym roku rozpoczęła studia doktoranckie dzienne na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, które ukończyła w 2003 roku. W tym roku po obronie pracy doktorskiej na w/w wydziale, z tytułu *Metody oceny efektywności kadry menedżerskiej*, której promotorem była prof. dr hab. Halina Piekarz, uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu. W 2003 roku rozpoczęła pracę zawodową na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie, zajmując kolejno stanowiska: asystenta (2003-2004) w Instytucie Ekonomii i Zarządzania oraz adiunkta w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania (2004 do chwili obecnej).

2. Opinia o dorobku naukowym Habilitantki

2.1. Ogólna ocena dorobku naukowo-badawczego po uzyskaniu stopnia doktora

Dr Magdalena M. Stuss, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, opublikowała łącznie jako autor i współautor 96 opracowań naukowych. Na dorobek ten składają się:

- 4 autorskie monografie naukowe: w tym monografia, stanowiąca osiągnięcie naukowe;
- 2 współautorskie monografie;
- 2 redakcje monografii;
- 43 artykuły w czasopiśmie naukowych, w tym 19 we współautorstwie;
- 44 rozdziałów w monografiach naukowych, w tym 12 we współautorstwie;

oraz

- 1 współautorska punktowana publikacja konferencyjna.

Dorobek publikacyjny Habilitantki w wymiarze ilościowym oceniam jako dobry. Średniorocznie w ciągu 18 lat od uzyskania stopnia doktora, przy łącznej liczbie 96 prac naukowych w tym okresie, opublikowała Ona 5,33, a biorąc pod uwagę autorskie monografie i artykuły naukowe 3,33 opracowania średnio na rok. Zwraca uwagę relatywnie wysoki udział współautorskich publikacji Kandydatki do stopnia doktora habilitowanego w każdej spośród wyżej wymienionych kategorii opracowań, co oceniam bardzo pozytywnie. Świadczy to bowiem, według mojej opinii, o Jej umiejętności pracy zespołowej. Biorąc pod uwagę rangę wydawnictw, w których ukazały się opracowania dr Magdaleny M. Stuss, jakościowy wymiar Jej dorobku publikacyjnego, rozpatrywany w kontekście osiągnięć naukowych, ocenianych

w procesie postępowania habilitacyjnego, uważam za wystarczający w zakresie wydanych monografii (m.in. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, Wydawnictwo CH Becka w Warszawie, Wydawnictwo Difin w Warszawie, Wydawnictwo MFiles.pl w Krakowie, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Wydawnictwo Studio Emka w Warszawie, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Wydawnictwo AE w Krakowie, Wydawnictwo Naukowo-Dydaktyczne w Krakowie, Routledge Taylor & Francis Group London-New York, Wydawnictwo PK w Krakowie)) oraz w odniesieniu do artykułów naukowych (m.in. International Journal of Contemporary Management, Ekonomika i Organizacji Przedsiębiorstwa, Marketing i Rynek, Zarządzanie, Zeszyty Naukowe: Uniwersytetu Szczecińskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Politechniki Częstochowskiej, Uniwersytetu Lubelskiego, European Journal of International Management, Sustainability, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Modern Management Review, Przegląd Organizacji). Brakuje jednak wśród nich artykułów w czasopismach indeksowanych w bazie w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub znajdujących się na liście European Index for Humanities (ERIH) oraz artykułów w innych renomowanych czasopismach naukowych. Według bazy Publish or Perish publikacje Habilitantki były cytowane 144 razy, a Jej Indeks Hirscha wynosi 6; według bazy Web of Science były one cytowane w literaturze przedmiotu przez innych autorów 11 razy, a Jej Indeks Hirscha wynosi 2; Baza Scopus wskazuje na 7 cytowań oraz Indeks Hirscha na poziomie 1; a baza Bazekon – na 44 cytowania i Indeks Hirscha na poziomie 3. Publikacje te zawierają zagadnienia teoretyczne, praktyczne, metodyczne oraz aplikacyjne, ulokowane w następujących obszarach: zarządzanie talentami, rynek pracy i employer branding, zarządzanie innowacjami. Zawarte w nich analizy i oceny, przemyślenia i rozważania, są efektem dorobku naukowo-badawczego ich Autorki.

Dokonana przeze mnie ocena osiągnięć publikacyjnych dr Magdaleny M. Stuss, przy uwzględnieniu informacji naukometrycznych, zawartych w przesłanym mi Wykazie osiągnięć naukowych, stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny (Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości), stanowi podstawę do stwierdzenia, że wypełnia Ona standardy przyjęte w postępowaniach habilitacyjnych w tym zakresie, na przeciętnym poziomie.

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, Habilitantka kierowała bądź uczestniczyła w 34 projektach badań naukowych, finansowanych w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych, w tym w Ramowym Projekcie Unii Europejskiej, w 2 projektach International Visegrad Program jako kierownik (2009-2011) oraz w programie EFS. Pełniła także funkcję

koordynatora, opiekuna lub promotora w ramach programów międzynarodowych dla studentów: m.in. opieka i nadzór merytoryczno - naukowy nad stypendystami Programu im. Lane'a Kirklanda, Polish-American Freedom Foundation (2005-2011), Programu Stypendialnego rządu RP dla obywateli z krajów byłego ZSRR i byłego obozu socjalistycznego (2009-2010) oraz pełniła wielokrotnie funkcję opiekuna naukowo-dydaktycznego m.in. stypendysty Rządu polskiego w ramach programu stypendialnego Biura Uznanalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej.

Dr Magdalena M. Stuss jest członkiem Polskiego Towarzystwa Zarządzania Kadrami, Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierowania oraz International Institute of Social and Economic Sciences, członkiem Rady Naukowej Journal of Finance and Financial Law. Była recenzentem książki oraz 27 artykułów w zagranicznych artykułach naukowych.

Jej osiągnięcia były wielokrotnie nagradzane: m.in. otrzymała Ona 5 Nagród Zespołowych Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za osiągnięcia naukowe oraz naukowo-dydaktyczne (lata: 2005, 2007, 2016, 2019 i 2020), Nagrodę Prorektora d.s. Badań i Współpracy Międzynarodowej Uniwersytetu Jagiellońskiego za wybitne osiągnięcia naukowe w latach 2005-2008 (2010 rok), 2 Nagrody Rektora oraz 7 Nagród Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za dorobek dydaktyczny.

2.2. Opinia o monografii dr Magdaleny M, Stuss pt. *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki, wskazanej przez Nią jako osiągnięcie naukowe.*

Dr Magdalena M. Stuss wskazała napisaną przez siebie monografię pt. *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modeli i praktyki* zgodnie z art. 219 ust. 2 punkt a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Monografia ta została wydana w 2021 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Recenzentami wydawniczymi tego opracowania byli: prof. dr hab. Aldona Glińska-Noweś oraz dr hab. Joanna Cywińska, prof. UŁ.

W swojej monografii Habilitantka podjęła na warsztat badawczy złożone, trudne do teoretycznej i empirycznej eksploracji, interesujące poznawczo oraz aktualne i ważne dla teorii i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi (zarządzania kapitałem ludzkim), zagadnienie zarządzania talentami.

Dobór tematyki badawczej oraz wybór przedmiotu i zakresu podmiotowego badań, dokonany przez dr Magdalenę M. Stuss, oceniam pozytywnie. Wyniki Jej badań mogą być,

według mnie, użyteczne dla przyszłych badaczy omawianego w pracy zagadnienia, jak również dla menedżerów podejmujących decyzje personalne we współczesnych organizacjach.

Recenzowana monografia liczy 374 strony, posiada prawidłową strukturę, którą tworzy układ logicznie ze sobą powiązanych pięciu rozdziałów. Do jej opracowania Autorka wykorzystwała bogatą literaturę, obejmującą aż 422 różne (monografie, artykuły z naukowych czasopism oraz źródła netograficzne), w przeważającej liczbie anglojęzyczne oraz polskojęzyczne pozycje bibliograficzne zagranicznych i rodzimych autorów.

We Wstępie, na samym początku rozważań Autorka zaznaczyła, „że mimo, że od publikacji w 1998 roku artykułu zatytułowanego *The War for Talent*, autorstwa grupy konsultantów z *Mc Kinsey & Company*, minęło ponad 20 lat, zachodzi niejasność konceptualna odnośnie do istoty oraz zakresów i sposobów zarządzania talentami” oraz że, „niniejsza monografia ma na celu częściowe wypełnienie tego obszaru teorii i praktyki zarządzania” (s. 7). Podkreśliła także, że „zainteresowanie problematyką zarządzania talentami w środowiskach naukowych na świecie ma tendencję wzrostową, o czym świadczy wielość definicji, modeli i podejść badawczych w tym obszarze. Mimo to brakuje jednoznacznych badań, z których wynikałoby, że przedsiębiorstwa w praktyce biznesowej realizują procesy talent management w sposób ukierunkowany na osiągnięcie celów biznesowych”(s.7). Trafnie wskazała Ona również, że ujęcia teoretyczne, wyniki badań naukowych oraz praktyki zarządzania talentami (zt) wskazują na „niedostatecznie opracowane lub pomijane takie zagadnienia jak: brak jednolitej definicji pojęcia talentu, zarówno w analizach naukowych, jak i w praktyce przedsiębiorstw; wielowątkowe podejścia do problematyki procesów zarządzania talentami, zbyt duża liczba i wielowymiarowość modeli zt, co jest zaletą w diagnozach naukowych, jednak dla praktyki biznesowej stanowi istotną barierę wdrażania; wielość rozbieżnych podejść proponowanych przez naukowców w odniesieniu do pozyskiwania, rozwoju i zatrzymywania talentów, podczas gdy w większości przypadków sektor przedsiębiorstw oczekuje uniwersalnych narzędzi uwzględniających najczęściej zróżnicowanie klas wielkości organizacji i zróżnicowanie branżowe; nieliczne próby wykorzystania koncepcji kapitału ludzkiego w procesach zarządzania talentami” (s. 12). Powyższe stwierdzenia świadczą o tym, że Habilitantka dostrzega teoretyczną i praktyczną lukę badawczą i potrafi skonkretyzować (wyjaśnić) na czym ta luka polega.

Habilitantka przedstawia problem badawczy, choć go nie konkretyzuje. Przedstawia działania podjęte w poszczególnych etapach procesu swoich własnych badań empirycznych, wskazuje cele, wykorzystane instrumentarium badawcze oraz osiągnięte rezultaty

przedsięwzięć badawczych w tych etapach. Sformułowane cele poszczególnych etapów własnych badań są następujące:

- „szeroka i wielowątkowa prezentacja istoty talentu”;
- „przeгляд teoretycznych koncepcji zarządzania talentami dokonany przez pryzmat ich założeń oraz ograniczeń”;
- „autorski podział modeli zarządzania talentami na cztery kategorie”;
- „identyfikacja i diagnoza badań zarządzania talentami oraz praktyk i programów TM (Talent Management) w przedsiębiorstwach”;
- „zaprojektowanie i przeprowadzenie oceny wartości programów zarządzania talentami” („propozycja narzędzia wyceny programów TM”)
- „wzbogacenie i dalsze rozwijanie zarówno teorii, jak i praktyki zarządzania talentami” (obejmujące także propozycje rekomendacji dla praktyków i badaczy analizowanego zagadnienia)

Powyższe cele przeprowadzonych badań własnych o charakterze teoriopoznawczym, aksjologicznym, metodycznym i praktycznym można uznać (potraktować) jako cele opracowania.

W warstwie koncepcyjno-metodycznej, przedstawionej przez Autorkę we Wstępie dostrzegam kilka mankamentów, istotnych dla jej poprawności. Kandydatka do stopnia doktora habilitowanego wprawdzie przedstawiła wielowątkowo problem badawczy, ale go wprost nie sprecyzowała np. w postaci pytania, na które mogłaby udzielić odpowiedzi wykorzystując rezultaty przeprowadzonych przez Siebie studiów nad literaturą przedmiotu oraz wyników własnych badań empirycznych. Nie sformułowała Ona pytań badawczych. Natomiast brak hipotez badawczych można uzasadnić zdecydowaną przewagą jakościowego podejścia do analizy eksplorowanego zagadnienia. Nie zaprezentowała także struktury monografii, poprzez syntetycznie przedstawienie zawartości poszczególnych jej rozdziałów. Także pewne wątpliwości rodzi nie sformułowanie wprost celów opracowania, w tym jego celu głównego. Ale, jak już wcześniej zaznaczyłem, sformułowane cele dla poszczególnych etapów badań własnych Autorki można potraktować jako cele opracowania. Biorąc jednak pod uwagę złożoność przedsięwzięcia eksploracyjnego, jakiego podjęła się Habilitantka uznaję, że zrealizowała Ona sformułowane przez Siebie cele badawcze.

Do zalet (silnych stron), zalet ocenianej monografii, według mojej opinii, można zaliczyć:

- skoncentrowanie uwagi Autorki na zagadnieniu zarządzania talentami rozpatrywanego w kontekście ich pozyskiwania, rozwoju i zatrzymania

w organizacji. Jest to zagadnienie ważne dla praktyki i teorii zarządzania kapitałem ludzkim (zarządzania zasobami ludzkimi), co dowodzi Jej dobrej znajomości literatury przedmiotu oraz potrzeb praktyki;

- kompleksowe, wielowymiarowe i interdyscyplinarne podejście do przedmiotu badań – zarządzania talentami w organizacji;
- autorską propozycję definicji pojęcia talent, wypracowaną na podstawie systematycznego przeglądu, wykorzystanej w opracowaniu bardzo bogatej zagranicznej i krajowej literatury przedmiotu;
- opracowanie własnej typologii modeli zarządzania talentami, po dokonaniu przeglądu takich modeli zaproponowanych przez wielu zagranicznych i polskich autorów;
- przygotowanie i wykorzystanie w badaniach własnych narzędzia wyceny programów zarządzania talentami, umożliwiającego ewaluację takich programów;
- wzbogacenie teorii i praktyki zarządzania talentami poprzez rekomendacje dla menedżerów podejmujących decyzje personalne na różnych poziomach zarządzania w organizacjach oraz przedstawienie kierunków dalszych badań tej problematyki, dedykowane przedstawicielom środowisk akademickich
- staranne opracowanie monografii pod względem redakcyjnym i edytorskim, co ułatwia czytelnikowi percepcję zawartego w nim tekstu.

Słabe strony recenzowanego opracowania, według mojej oceny, obejmują:

- wskazane wcześniej mankamenty występujące w jego warstwie koncepcyjno-metodycznej; zwłaszcza brak skonkretyzowanego problemu badawczego oraz brak pytań badawczych, co utrudnia ocenę treści (rozważań) zawartych w poszczególnych rozdziałach monografii w kontekście jego wartości naukowej;
- zbyt obszerna charakterystyka modeli zarządzania talentami, prezentowanych w literaturze przedmiotu (przedstawiana aż na 57 stronach tekstu w II rozdziale monografii), według mojej oceny tę charakterystykę z korzyścią dla opracowania można byłoby umieścić w załączniku, a w jej miejsce przedstawić np. cechy (elementy) wspólne dla tych modeli oraz różnice występujące pomiędzy nimi;

- zbyt ogólnie sformułowana propozycja dobrej praktyki TM (s. 333), bez skonkretyzowania działań (przedsięwzięć) dla poszczególnych modułów „rurociągu talentów”,

Reasumując cząstkowe oceny dorobku naukowo-badawczego, z uwzględnieniem monografii, wskazanej przez Kandydatkę do stopnia doktora habilitowanego jako osiągnięcie naukowe oceniam, że dorobek naukowy dr Magdalenę M. Stuss, wypracowany po uzyskaniu przez Nią stopnia doktora, spełnia wymagania ustawowe. Na taką ocenę składają się zawarte w mojej recenzji oceny cząstkowe elementów składowych tego dorobku, odpowiadające obowiązującym kryteriom ustawowym, brany pod uwagę przy ocenie osiągnięć naukowych kandydatów ubiegających się o stopień naukowy doktora habilitowanego, przede wszystkim ilościowy i jakościowy wymiar jej osiągnięć publikacyjnych, uczestnictwo jako kierownik lub wykonawca w krajowych i międzynarodowych zespołach badawczych, finansowanych w drodze konkursu, relatywnie wysoki poziom umiędzynarodowienia, recenzje zagranicznych publikacji naukowych oraz członkostwo w komitetach redakcyjnych zagranicznych czasopism naukowych. Profil zainteresowań naukowo-badawczych, prezentowany w monografii, publikacjach oraz badaniach naukowych prowadzonych przez Habilitantkę, naturalnie wpisuje się w dyscyplinę Nauk o Zarządzaniu i Jakości.

2.3. Ocena aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej

Do najważniejszych osiągnięć dr Magdaleny M. Stuss w tym obszarze aktywności należą :

- cykliczna współpraca, wspólne projekty badawcze z University of Greenwich, Faculty of Business w Londynie oraz współpraca z Profesor Agnieszką Herdan, która zaowocowała opublikowaniem z Nią we współautorstwie 5 opracowań naukowych, z czego jeden artykuł w czasopiśmie indeksowanym w Web of Science oraz 3 referatów wygłoszonych na konferencjach naukowych w Anglii, Szkocji w Polsce;
- inicjatywy badawcze we współpracy z dr hab. Katarzyną Szczepańską – Woszczyną z Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej, której efektem są: 4 opracowania naukowe opublikowane z Nią we współautorstwie, z czego jedno za 200 punktów oraz 2 po 70 punktów; udział jako wykonawca w projekcie badawczym zatytułowanym „Koncepcja smart city potencjały 4T – inteligentne zarządzanie miastami górnośląsko-zagłębiowskiej metropolii” (program PERFECT – Regionalna Inicjatywa Doskonałości

w Akademii WSB nr 018/RID/2018/19), finansowanym ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach Programu „Regionalna Inicjatywa Doskonałości” na lata 2019–2022; wykłady z przedmiotów: „Koncepcje zarządzania”, „Zarządzanie zasobami ludzkimi” oraz „Społeczna odpowiedzialność biznesu” oraz seminaria magisterskie i inżynierskie prowadzone w tej uczelni;

- wykłady i praca naukowa i badawcza oraz pobyty jako visiting profesor z uniwersytetami: Ekonomiczna Univerzita w Bratysławie (IV 2017), Universitatea DIN w Bukareszcie (II 2016), Universidad de Sevilla (V 2015), Ludwig – Maximilians – Universiatat Munchen (V 2007), Vysoka Skola Ekonomicka w Pradze (V 2008), Universite Robert Schuman (Strasburg Graduate School of Management) (IV 2002) – Visiting Assistant w ramach grantu nr 5 HO2D 32 20, Friedrich – Alexander Universiatat, Erlangen – Nurenberg ((VI 2001) - Visiting Assistant w ranach grantu nr 5 HO2D 32 20, University College London (XI 1999) – Visiting Assistant, praca naukowo badawcza w ramach programu TEMPUS.

Uważam, że wyżej wymienione osiągnięcia Kandydatki do stopnia doktora habilitowanego, pozwalają stwierdzić, że wypełnia Ona to ustawowe kryterium oceny stosowane w postępowaniu habilitacyjnym.

3. Ocena dorobku popularyzatorskiego oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym

Dr Magdalena M. Stuss, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora uczestniczyła z autorskimi referatami w 25 oraz ze współautorskimi referatami w 3 krajowych konferencjach naukowych. Brała także udział w tym okresie z referatem własnego autorstwa w 19 oraz z przygotowanym we współautorstwie referatem w 6 międzynarodowych konferencjach naukowych. Z przedłożonej mi dokumentacji wynika, że w okresie po uzyskaniu stopnia doktora Habilitantka prowadziła szkolenia dla praktyków – pracowników Miejskiej Komendy Policji w Krakowie oraz komisariatów Policji w Krakowie (2004-2006), Państwowej Straży Pożarnej w Krakowie, Kuratorium Oświaty i Studium Doskonalenia Nauczycieli w Bielsku – Białej, Małopolskiej Szkoły Administracji Publicznej, Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego i Administracji, Powiatowego Urzędu Pracy w Namysłowie, Powiatowego Urzędu Pracy w Myślenicach. W tym okresie uczestniczyła także w pracach na rzecz otoczenia gospodarczego jako wykonawca m.in. takich ekspertyz jak: „Wdrażanie zrównoważonego rozwoju w sektorze przedsiębiorstw” dla Narodowego Instytutu Samorządu Terytorialnego

(Łódź 2017 r.) oraz jako współwykonawca: „Diagnoza i prognoza metod pracy PUP. Sprawozdanie z analizy stanowisk pracy w Powiatowych Urzędach Pracy w Myślenicach i Namysłowie” (Sektorowy Program Operacyjny Rozwoju zasobów Ludzkich, Działanie 1.1. pt. „Rozwój oferty instytucji rynku pracy”, EFS Raport CESPIA UJ, Kraków 2006); „Sprawozdanie z badań kultury organizacyjnej w Powiatowych Urzędach Pracy w Myślenicach i Namysłowie” (w ramach projektu jak wyżej); Zmiany w PUP w Myślenicach w okresie 20 miesięcy (Sektorowy Program Operacyjnego Rozwoju zasobów Ludzkich, Działanie 1.1. pt. „Rozwój oferty instytucji rynku pracy”, EFS Raport CESPIA UJ, Kraków 2007); „Zmiany w PUP w Namysłowie w okresie 20 miesięcy” (w ramach projektu jak wyżej); „Zmiana kultury organizacyjnej w PUP w Myślenicach i w PUP w Namysłowie w okresie 20 miesięcy” (w ramach projektu jak wyżej).

Osiągnięcia dr Magdaleny M. Stuss w zakresie popularyzowania nauki (wiedzy naukowej) oraz współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym oceniam pozytywnie.

4. Ocena osiągnięć dydaktycznych i organizacyjnych.

Dorobek dydaktyczny Dr Magdaleny M. Stuss jest powiązany z Jej aktywnością naukowo-badawczą. Od 2003 roku do chwili obecnej prowadziła zajęcia dydaktyczne dla studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego z takich przedmiotów jak: *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Koncepcje zarządzania, Kapitał ludzki, Budowanie marki pracodawcy, Controlling personalny, Podstawy organizacji i zarządzania w administracji publicznej, Audyt i kontrola wewnętrzna*. Dwa ostatnie spośród wymienionych przedmiotów prowadzone były dla studentów Wydziału Prawa i Administracji macierzystej Uczelni. Do prowadzonych przez siebie wykładów przygotowywała sylabusy oraz ćwiczenia praktyczne dla studentów. W latach 2016-2018 prowadziła również wykłady i konsultacje w języku angielskim dla studentów zagranicznych w ramach magisterskich studiów uzupełniających Business and Finance Management w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego

Kandydatka do stopnia naukowego doktora habilitowanego prowadziła także seminaria licencjackie i magisterskie na Uniwersytecie Jagiellońskim. Była promotorem 301 prac licencjackich i magisterskich oraz opracowała 202 recenzje takich prac. Pełniła Ona również funkcję promotora pomocniczego jednej rozprawy doktorskiej.

W okresie swojej pracy na Uczelni Habilitantka pełniła różne funkcje, m.in. była: Przewodniczącą Rady Programowej Instytutu Ekonomii i Zarządzania (obecnie Instytutu Ekonomii, Finansów i Zarządzania), odpowiedzialną za przygotowanie programów studiów,

nowych specjalności i współpracę z Państwową Komisją Akredytacyjną (2004-2007); Członkiem Rady Wydziału jako przedstawiciel pracowników niesamodzielnych (2016 - do dnia dzisiejszego); Członkiem Rady Instytutu jako przedstawiciel pracowników niesamodzielnych (2004 -2012 oraz 2020 – do chwili obecnej); Członkiem Rektorskiej Komisji Antymobbingowej (2021 – do dziś). Za osiągnięcia w pracy organizacyjnej dr Magdalena M. Stuss otrzymała Nagrodę zespołową Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Osiągnięcia Habilitantki w obszarze dydaktyki i sferze organizacyjnej zasługują według mnie na pozytywną ocenę.

Wniosek końcowy

Dokładna analiza osiągnięć naukowych dr Magdaleny M. Stuss, dokonana na podstawie aktualnie obowiązujących ustawowych kryteriów oceny dorobku kandydata do stopnia naukowego doktora habilitowanego, skłania mnie do stwierdzenia, że stanowią one wystarczającą podstawę do pozytywnej oceny tych osiągnięć. Uważam, że dorobek naukowy Habilitantki, w tym monografia Jej autorstwa zatytułowana *Zarządzanie talentami. Konceptje, modeli i praktyki*, wskazana przez Nią jako osiągnięcie naukowe, wnosi znaczny wkład w rozwój Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości.

Biorąc także pod uwagę pozytywną ocenę aktywności naukowej Habilitantki realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, a ponadto uwzględniając dodatkowo pozytywną ocenę Jej osiągnięć dydaktycznych i w sferze organizacyjnej uznaję, że dorobek dr Magdaleny M. Stuss spełnia wymogi określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, odnośnie uzyskania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Skłania mnie to do poparcia Jej wniosku o uzyskanie tego stopnia.

Wrocław 31.01, 2022 r.

Czesław Zajac