

Dr hab. Agata Sudolska, prof. UMK  
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania  
Uniwersytet Mikołaja Kopernika  
ul. Gagarina 13a  
87-100 Toruń

Toruń, dnia 26.02.2022r.

**Ocena osiągnięć dr Magdaleny M. Stuss  
ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego  
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości  
w postępowaniu habilitacyjnym wszczętym w dniu 17.09.2021r.**

**I. Podstawy formalne recenzji**

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo z dnia 20.12.2021r. Pana prof. dr hab. Marka Bugdola, Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego, informujące o powołaniu przez Radę Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego mojej osoby na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Magdaleny M. Stuss.

Podstawą do przeprowadzenia oceny osiągnięć są następujące prace i dokumenty przesłane przez Habilitantkę:

- poświadczona przez Uniwersytet Jagielloński kopia dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora,
- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych,
- wykaz opublikowanych prac naukowych lub twórczych prac zawodowych, osiągnięć dydaktycznych, współpracy naukowej i popularyzacji nauki,
- osiągnięcie naukowe w postaci monografii zatytułowanej: *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021,
- kserokopie prac naukowych Habilitantki.

Ocenę osiągnięć przeprowadzono w odniesieniu do wymagań prawnych zawartych w art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619), zgodnie z którymi stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

- 1) posiada stopień doktora;
- 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:
  - a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania

monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a, lub

- b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b, lub
  - c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;
- 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagraniczej.

## **II. Podstawowe dane o Kandydatce**

Pani Dr Magdalena M. Stuss jest absolwentką Wydziału Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Krakowie, gdzie w 1997r. uzyskała tytuł magistra na kierunku Zarządzanie i Marketing. Od początku swojej kariery naukowej dr Magdalena M. Stuss związana jest z Uniwersytetem Jagiellońskim. Od 2004r. do chwili obecnej Habilitantka pracuje na stanowisku adiunkta w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego.

## **III. Weryfikacja posiadania stopnia doktora (wymaganie wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)**

Dr Magdalena M. Stuss uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, nadany Uchwałą Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w 2003r. na podstawie rozprawy doktorskiej zatytułowanej *Metody oceny efektywności kadry menedżerskiej*. Promotorem rozprawy była prof. dr hab. Halina Piekarz, natomiast recenzentami byli prof. dr hab. Arkadiusz Potocki oraz prof. dr hab. Zbigniew Nęcki.

**Pierwszy wymóg ustawowy został spełniony.**

## **IV. Ocena osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości (wymaganie wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)**

Osiągnięcie naukowe zgodnie z artykułem 219 ust. 1. pkt 2 *Ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* zostało przedstawione w postaci dzieła opublikowanego w całości - Habilitantka wskazała na monografię zatytułowaną: *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021, której recenzentami wydawniczymi były prof. dr hab. Aldona Glińska-Noweś oraz dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ.

Rozważania zawarte w monografii dr Magdaleny M. Stuss mieszczą się w nurcie badań nad związkiem pomiędzy zarządzaniem zasobami ludzkimi a efektywnością organizacji. Podjęty przez Habilitantkę problem jest bardzo aktualny ze względu na rosnące problemy przedsiębiorstw w pozyskiwaniu, a następnie zatrzymywaniu utalentowanych pracowników, którzy, zgodnie z perspektywą zarządzania strategicznego, spełniają kryteria zasobów strategicznych (VRIN), presadzających o osiągnięciu przez organizacje przewagi konkurencyjnej.

Wybór problemu badawczego podjętego w monografii dr Magdaleny M. Stuss oraz przyjętej perspektywy teoretycznej i empirycznej pozwalają stwierdzić, iż recenzowana monografia mieści się w obszarze nauk zarządzaniu. Stanowi ona studium teoretyczno-empiryczne, które wzbogaca dotychczasową wiedzę w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości. Wybrany obszar uznaję jako wartościowy dla rozwoju wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Habilitantka nie określiła w sposób jednoznaczny celu głównego monografii, wskazała natomiast na swoje zamierzenia (cele) badawcze w odniesieniu do poszczególnych części monografii. We wstępie, w odniesieniu do części teoretycznej Habilitantka wskazała, że „*celem pierwszej części procedury („Perspektywa teoretyczna”) było pozyskanie, zdiagnozowanie i jak najszybsze zaprezentowanie zróżnicowania pojęć z zakresu problematyki talentu i zarządzania talentami*”. W odniesieniu do części empirycznej monografii dr Magdalena M. Stuss nie wskazała jednoznacznie celu prowadzonych rozważań. Z lektury tej części monografii wnioskuję, iż zamierzeniem badawczym Habilitantki była „*identyfikacja i diagnoza badań zarządzania talentami oraz praktyk i programów TM w przedsiębiorstwach*” (str. 12), a także „*zaprojektowanie i przeprowadzenie oceny wartości programów zarządzania talentami*” w przedsiębiorstwach (str. 13). Szkoda, iż Habilitantka nie zdefiniowała jednoznacznego celu głównego monografii. Jego brak powoduje, iż pewną trudność sprawia znalezienie wspólnej płaszczyzny dociekań naukowych zaprezentowanych w ocenianej monografii. Nie bardzo rozumiem, czemu miało służyć podejście przyjęte przez dr Magdalenę M. Stuss. Wydaje się, iż każde opracowanie naukowe powinno mieć sformułowany cel, który stanowi punkt wyjścia procesu badawczego i wyznacza zakres przeprowadzanych analiz.

W literaturze przedmiotu występują nieliczne wyniki badań dotyczące efektywności działań przedsiębiorstw dedykowanych zarządzaniu talentami. Stąd, w mojej ocenie, zamierzenie badawcze Autorki wpisuje się w istniejącą lukę badawczą.

Autorka monografii nie sformułowała żadnych pytań badawczych. Zastanawiające jest dlaczego tego nie zrobiła. Wskazywany przez Habilitantkę brak wiedzy w obszarze zarządzania talentami (luka badawcza) oraz dążenie do prawidłowej realizacji założonych celów powinien prowadzić do uściślenia problematyki badawczej poprzez sprecyzowanie uporządkowanego zbioru pytań badawczych. Formułując zagadnienie w postaci zbioru pytań, na które aktualnie nie ma odpowiedzi, precyzuje się kierunek dociekań badawczych i ułatwia się rozwiązywanie danego problemu badawczego.

Przedstawiona do oceny monografia składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii obejmującej 421 pozycji literatury, spisu tabel, oraz spisu rysunków.

W strukturze monografii wyróżniają się dwie zasadnicze części: teoretyczna i empiryczna, odzwierciedlając standardy współczesnych prac naukowych. Trzy pierwsze rozdziały stanowią część teoretyczną monografii, natomiast rozdziały: czwarty i piąty zawierają analizy wyników badań własnych Habilitantki. Struktura monografii jest poprawna i zgodna z koncepcją badawczą Autorki.

Część teoretyczna monografii została opracowana w oparciu o systematyczny przegląd literatury we wszystkich obszarach, których dotyczy sformułowany problem badawczy. W tabeli 1 (str. 16-17) Habilitantka zaprezentowała szczegółowe dane dotyczące przeprowadzonej analizy bibliometrycznej.

Rozdział pierwszy koncentruje się na problematyce dotyczącej niejednoznaczności w definiowaniu pojęcia ‘talent’ oraz ‘zarządzanie talentami’. W rozdziale tym Habilitantka dokonała przeglądu rozmaitych podejść do definiowania talentu obecnych w literaturze

przedmiotu. W sposób syntetyczny zaprezentowała wybrane podejścia interpretacyjne w tabeli 3 (str. 21-28). Na pozytywną ocenę zasługuje fakt, iż Autorka monografii w sposób jednoznaczny wskazała przyjętą przez Nią definicję talentu, stwierdzając iż: „*talent budują zdolności, kompetencje, osiągnięcia, potencjał, przyjęte idee i poziom zaangażowania*” (str. 37).

Zaproponowana przez Habilitantkę definicja odnosi się do ogólnego rozumienia talentu, przyjmując deskryptywne i analityczne stanowisko. Ekspozuje ona przymioty naturalne człowieka oraz cechy składające się na talent, natomiast pomija komponent organizacyjno-kulturowy (instytucjonalny), który odwołuje się do systemów i zasad definiujących określone aspekty i działania jako znaczące oraz wartościowe dla organizacji, implikujące ponadprzeciętne wyniki. Wydaje się, iż w kontekście problemu badawczego, który dotyczy monitorowania i oceny efektywności programów zarządzania talentami w przedsiębiorstwach, ów komponent instytucjonalny ma istotne znaczenie, bowiem pomiar wartości talentów oraz wartości programów zarządzania talentami, jakiego Habilitantka dokonuje w części empirycznej monografii z natury rzeczy musi uwzględniać wyniki osiągnięte przez przedsiębiorstwa, uzyskiwane dzięki zatrudnionym w nich talentom.

Kontynuując wywód w rozdziale pierwszym dr Magdalena M. Stuss scharakteryzowała trendy występujące współcześnie w na rynku, stanowiące przesłanki zjawiska, jakim jest opisywana w literaturze wojna o talenty ('war for talent'), a także dokonała przeglądu podejść do definiowania pojęcia 'zarządzanie talentami'. Zestawienie kluczowych podejść do definiowania zarządzania talentami, prezentowanych w światowej literaturze przedmiotu, Habilitantka przedstawiła w tabeli 8 (str 59- 64). Szkoda, iż prowadząc rozważania dotyczące interpretacji znaczeniowej pojęcia 'zarządzanie talentami' Autorka nie wskazała jednoznacznie, jak Ona definiuje zarządzanie talentami. W rozdziale pierwszym występuje zapis: „*Dokonany przegląd definicji i podejść do zarządzania talentami pozwala stwierdzić, iż zarządzanie talentami opisuje systematyczne przyciąganie, identyfikację, rozwój, zaangażowanie, utrzymanie i rozmieszczenie osób, które mają szczególną wartość dla organizacji*” (str. 58). Bardzo podobne sformułowanie dotyczące istoty zarządzania talentami znajduje się we wstępie do monografii (str. 10). Wnioskuje zatem, iż jest to interpretacja pojęcia przyjęta przez Habilitantkę, choć nie wskazana jako Jej autorska definicja.

Rozważania zawarte w rozdziale pierwszym wieńczy omówienie aspektów związanych z rolą zarządzania talentami w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Drugi rozdział monografii poświęcony jest problematyce dotyczącej modeli zarządzania talentami prezentowanych zarówno w literaturze krajowej, jak i światowej. Efektem przeprowadzonych przez Habilitantkę studiów literatury jest wyłonienie czterech grup owych modeli. Są to: modele determinowane strategią organizacji, modele cykliczne zarządzania talentami, modele procesowe zarządzania talentami oraz modele behawioralne zarządzania talentami. Prezentując poszczególne modelowe podejścia do zarządzania talentami, Habilitantka wykazuje biegłość w doborze literatury krajowej i zagranicznej. W odniesieniu do autorskiego podziału modeli zarządzania talentami zaproponowanego przez dr Magdalenę M. Stuss, zgłaszam jedną uwagę o charakterze dyskusyjnym. Mianowicie, przy lekturze tej części monografii nasuwa się pytanie, czy wydzielenie kryterium strategii jest zasadne, bowiem wydaje się, iż każdy model zarządzania talentami determinowany jest strategią organizacji, w której jest wdrażany.

Zaproponowana przez dr Magdalenę M. Stuss typologia modeli zarządzania talentami stanowi ważny wkład do rodzimej literatury przedmiotu. Jest ona bowiem swoistym kompendium wiedzy na temat realizacji działań składających się na optymalizację kapitału ludzkiego organizacji, umożliwiające jej realizację zaplanowanych krótko- i długookresowych wyników.

Rozdział trzeci monografii koncentruje się na analizie procesu zarządzania talentami z perspektywy etapów, jakie można wyodrębnić w jego ramach. W tej części monografii Autorka dokonała przeglądu literatury polskiej i zagranicznej prezentującej zagadnienia dotyczące trzech wyodrębnionych faz procesu zarządzania talentami: przyciągania talentów do organizacji, rozwijania ich potencjału oraz zatrzymywania talentów w organizacji. Podążając za istniejącą teorią, Habilitantka zaprezentowała etapy procesu zarządzania talentami w układzie typowym dla zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Prowadząc rozważania na temat przyciągania talentów wiele uwagi poświęciła zagadnieniu tworzenia puli talentów organizacji, tak ważnemu z perspektywy pożądanego wyniku. Omawiając problematykę rozwijania talentów, Habilitantka dokonała przeglądu podejść i modeli dotyczących tego zagadnienia występujących w literaturze. Syntezę analizy literatury przedstawiła w wartościowej tabeli 21 (str. 174-176). Atutem rozważań zawartych w tej części monografii jest także studium programów i narzędzi służących rozwijaniu talentów, a także koncentracja uwagi Habilitantki na sposobach oceny programów rozwoju talentów. Rozdział trzeci wieńczę rozważania dotyczące działań zorientowanych na zatrzymywanie utalentowanych pracowników w organizacji.

Treści zawarte w rozdziale pierwszym, drugim i trzecim stanowią bardzo istotną część monografii. Tworzą one bowiem fundament teoretyczny do dalszych rozważań przedstawionych w ocenianej monografii.

W pierwszej części rozdziału czwartego (podrozdział 4.1.) ocenianej monografii dr Magdalena M. Stuss dokonała przeglądu dotychczasowych badań realizowanych przez naukowców polskich oraz zagranicznych, dotyczących implementacji działań z zakresu zarządzania talentami w przedsiębiorstwach, wykorzystując indukcyjną analizę danych. Autorka przeprowadziła analizę dostępnych wyników badań w zakresie zarządzania talentami, w każdym przypadku przedstawiając kolejno: cel badań, metodę badawczą, liczebność próby badawczej oraz kluczowe ustalenia badawcze.

Przeprowadzona przez Habilitantkę analiza dostępnych wyników badań w zakresie zarządzania talentami pozwoliła na identyfikację luki poznawczej dotyczącej problematyki wyceny wartości talentu dla przedsiębiorstwa.

W drugiej części rozdziału czwartego (podrozdział 4.2.) Habilitantka dokonała analizy badań przekrojowych na temat stosowanych w przedsiębiorstwach programów zarządzania talentami w latach 2012-2019 uwzględniając następujące płaszczyzny: przyczyny budowania i wdrażania strategii zarządzania talentami, identyfikacja metod i zakresu pozyskiwania talentów przez przedsiębiorstwa, określenie najbardziej popularnych narzędzi rozwoju talentów oraz ukazanie kierunków działań pozwalających zatrzymać talenty w przedsiębiorstwach. Uwzględniając treść tego podrozdziału, zastanawia mnie jego tytuł: „*Efektywność procesów zarządzania talentami w badaniach przekrojowych*”. Sformułowanie „efektywność” nawiązuje do relacji uzyskanych efektów do poniesionych nakładów, tymczasem w podrozdziale 4.2. dr Magdalena M. Stuss nie zgłębia zagadnień związanych z nakładami poniesionymi przez przedsiębiorstwa w związku z wdrażaniem programów zarządzania talentami. Jedyne wątki w tej części monografii odnoszące się w jakikolwiek sposób do problematyki kosztów występują na str. 266-267, gdzie Autorka wspomina o determinantach decyzji przedsiębiorstw związanych z inwestowaniem w proces zarządzania talentami. Wzmianka ta jest jednak bardzo krótka, nie stanowi nawet jednego akapitu. W świetle powyższego uważam, że termin „efektywność” w tytule podrozdziału 4.2. został użyty na wyrost.

Rozdział piąty ocenianej monografii Autorka poświęciła prezentacji praktycznych aspektów zarządzania talentami w przedsiębiorstwach. Dążąc do realizacji poznania „*zależności między*

*potrzebą wdrażania zarządzania talentami w przedsiębiorstwach a ich realnym stosowaniem*" (str. 271) Habilitantka zastosowała metodę wielokrotnego studium przypadku. Jej zamierzeniem badawczym była identyfikacja dobrych praktyk w zakresie zarządzania talentami, będących wzorcami do naśladowania dla innych przedsiębiorstw. Wobec powyższego, rozumiem, że analiza wybranych przypadków stanowi studia eksplanacyjne. Dobór przypadków był celowy. Analizie poddano programy zarządzania talentami w trzech grupach przedsiębiorstw. Pierwszą grupą były podmioty notowane na listach rankingowych „Forbsa” oraz „Fortune Magazine” Global 500. Z tej grupy do analizy wybrano 11 podmiotów. Drugą grupę stanowiły przedsiębiorstwa o globalnym zasięgu działalności spoza wymienionych wyżej list rankingowych, w których, jak pisze Habilitantka, program zarządzania talentami jest wieloaspektowy oraz oceniany jako skuteczny”. Przedsiębiorstwa te dr Magdalena M. Stuss wytypowała na podstawie przeprowadzonych studiów literatury. Z tej grupy do analizy wybrano 5 podmiotów. Trzecią grupę przedsiębiorstw do wielokrotnego studium przypadku stanowiły tzw. high-grow firms. W tym przypadku Habilitantka poczyniła założenie, iż dynamika wzrostu tych przedsiębiorstw wynikać może m.in. z pozyskiwanych i wykorzystywanych talentów pracowników. W celu wyłonienia przedsiębiorstw do analizy, dr Magdalena M. Stuss dokonała przeglądu i analizy raportów OECD oraz raportów Banku Światowego. W przypadku tej kategorii, Habilitantka nie podała konkretnej liczby firm, na podstawie których dokonano analiz.

Studując poszczególne przypadki Autorka monografii skoncentrowała się na stępujących aspektach: przyczyny wdrożenia zarządzania talentami, narzędzia stosowane w ramach programu, efektywność wdrożonego programu zarządzania talentami. Należy jednak zauważyć, iż podejście takie zastosowała w odniesieniu do pierwszej i drugiej z opisanych kategorii przedsiębiorstw. Natomiast w przypadku tzw. high-grow firms przyjęła zupełnie inną konwencję, prezentując działania tych podmiotów realizowane w poszczególnych etapach procesu zarządzania talentami, jakimi są przyciąganie talentów, rozwój talentów oraz zatrzymywanie talentów. Zastawiający jest ów brak konsekwencji, pewna niespójność w prezentacji danych. Być może wynika ona z niedostatecznej dostępności adekwatnych informacji na temat wszystkich analizowanych kategorii podmiotów. Wyniki analizy poszczególnych przypadków Habilitantka przedstawiła w układzie ustaleń diagnostycznych w tabelach 36-52 (str. 277-304), natomiast podsumowanie przeprowadzonych analiz zawarła w tabeli 53 (str. 306-307). Lektura części monografii poświęconej studium wielokrotnego przypadku skłania do wyrażenia kilku uwag. Po pierwsze, Habilitantka nie wskazała jednoznacznie kryterium doboru przedsiębiorstw do analizy w ramach wielokrotnego studium przypadku. Rozumiem, iż przyjęła ona założenie, że w przedsiębiorstwach globalnych oraz tzw. high-growth firms musi występować proces zarządzania talentami. Po drugie, nie sformułowała żadnych pytań badawczych, a przecież w procedurze prowadzenia studium przypadku punktem wyjścia jest postawienie pytania badawczego (pytań badawczych). Po trzecie, pewną wątpliwość w tej części rozdziału piątego budzi także zamienne stosowanie terminów „efektywność strategii zarządzania talentami (str. 274) oraz „efektywność programów zarządzania talentami” (np. str. 279, str. 281 itd.).

Kontynuując wywód w rozdziale piątym Habilitantka przedstawiła „*autorskie narzędzie do wyceny programów TM w przedsiębiorstwie*” (tytuł podrozdziału 5.2. str. 309). Dr Magdalena M. Stuss zaproponowała cztery wskaźniki wspomagające proces podejmowania lepszych decyzji inwestycyjnych w kapitał ludzki organizacji. Spośród owych czterech wskaźników dwa dedykowane są wycenie wartości talentów (ekonomiczna wartość dodana talentu, wartość dodana talentu), a dwa pozostałe służą do wyceny wartości programów zarządzania talentami w przedsiębiorstwach (rentowność inwestycji w program TM, wskaźnik całkowitych kosztów

programu do przychodu). Dążąc do egzemplifikacji wykorzystania zaproponowanych wskaźników w praktyce, Habilitantka w sposób celowy dokonała doboru 20 przedsiębiorstw – spółek giełdowych należących do WIG-20. Kryterium doboru przedsiębiorstw była nie tylko przynależność do WIG-20, ale także fakt, iż w przeszłości (2014-2015) Autorka na podstawie tej samej próby realizowała badania związane z wyceną kapitału ludzkiego. Na potrzeby wyceny wartości talentów oraz programów TM w wybranych przedsiębiorstwach, na podstawie dostępnych danych dotyczących Habilitantka przeprowadziła analizę wskaźnikową, której wyniki zaprezentowała w tabeli 55 (str. 318-329).

Odnosząc się do treści analiz i treści przedstawionych w podrozdziale 5.2. ocenianej monografii, pragnę wyrazić opinię, iż użycie czterech zaproponowanych przez Habilitantkę wskaźników wyceny wartości talentu lub programu zarządzania talentami jest bardzo interesujące i wartościowe. Wydaje się jednak, iż należałoby tu raczej mówić o autorskim (innowacyjnym) sposobie wykorzystania znanych już wskaźników, jak. np. EVA – ekonomiczna wartość dodana, a nie o „autorskim narzędziu do wyceny programów TM w przedsiębiorstwie”. Ponadto, ciekawym byłoby, gdyby Autorka monografii zdefiniowała, co rozumie pod pojęciem wartości talentu czy wartości programu TM. Pewien niedosyt budzi także znikoma interpretacja wartości wskaźników przedstawionych w tabeli 55. Interpretacja ta znajduje się na stronie 330 monografii, lecz nie dostarcza wyczerpujących informacji tłumaczących bardzo duże dysproporcje, np. w przypadku wskaźnika ekonomicznej wartości dodanej talentu czy wskaźnika całkowitych kosztów programu TM do przychodu. Także zapis na str. 313 monografii, dotyczący odniesienia wyników diagnozy wartości kapitału ludzkiego uzyskanych przez Habilitantkę w latach 2014-2015 i wyników dotyczących wartości talentów uzyskanych obecnie, stwierdzający: „...tak więc obecną diagnozę talentów można było odnieść do wcześniejszych wyników (dot. wyceny kapitału ludzkiego w badanych przedsiębiorstwach), a tym samym pokazać udział programów TM w całości wartości kapitału ludzkiego” budzi pewne wątpliwości. Nasuwa się pytanie: czy można odnosić wyniki wyceny talentów i programów TM uzyskane w 2019 czy 2020 roku do wyników wyceny kapitału ludzkiego uzyskanych w tych samych podmiotach w 2014 czy 2015 roku? Wartość kapitału ludzkiego z całą pewnością jest dynamiczna i może ulec istotnej zmianie w ciągu 5-6 lat. Czy zatem takie odniesienie jest uprawnione?

Rozdział piąty kończą rekomendacje zaproponowane przez Autorkę jako podsumowanie wieloaspektowej analizy dotyczącej wdrażania w przedsiębiorstwach działań związanych z zarządzaniem talentami. Poza rekomendacjami dla przedsiębiorstw, dr Magdalena M. Stuss sformułowała także rekomendacje dotyczące rozwoju dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, wskazując możliwe kierunki dalszych badań dotyczących problematyki zarządzania talentami.

Monografię wieńczy Zakończenie, w którym Habilitantka dokonała posumowania przeprowadzonych studiów oraz analiz, jak również wskazała ich ograniczenia.

Konkludując, w mojej opinii wskazane osiągnięcie naukowe Habilitantki zasługuje na pozytywną ocenę. Za znaczny wkład dr Magdaleny M. Stuss w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości uważam: (1) przeprowadzenie pogłębionej dyskusji, stanowiącej udaną próbę porządkowania pojęć w obszarze problematyki zarządzania talentami - w ocenianej monografii ma miejsce rozszerzenie tej problematyki na płaszczyźnie definicyjnej oraz klasyfikacyjnej, (2) zaproponowanie autorskiej definicji ‘talentu’ oraz autorskiej typologii modeli zarządzania talentami, (3) zaprojektowanie autorskiego sposobu wyceny wartości talentów oraz programów zarządzania talentami w przedsiębiorstwach, będącego odpowiedzią Habilitantki na zidentyfikowaną lukę badawczą dotyczącą zależności między wdrażaniem programów

zarządzania talentami w przedsiębiorstwach a ich efektywnością, (4) zaproponowanie szeregu nowych kierunków badań w obszarze zarządzania talentami w organizacji.

**W mojej ocenie drugi wymóg ustawy został przez dr. Magdalenę M. Stuss spełniony.**

**V. Ocena istotnej aktywności naukowej (wymaganie wynikające z art. 219 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)**

O dużej aktywności naukowej dr Magdaleny M. Stuss świadczy Jej uczestnictwo w międzynarodowych i krajowych projektach badawczych. W przedstawionej dokumentacji Habilitantka wskazuje na udział w trzech międzynarodowych projektach badawczych. W dwóch z nich Habilitantka pełniła funkcję kierownika projektu: (1) 2009 – 2010 projekt pt. *Talent Management: how IT two international companies nurture value adding Human Resources in economic slowdown in Poland*, realizowany w ramach International Visegrad Program, (2) 2010-2011 projekt pt. *The right of characters in the right squares and in the right time - and shared interest of the company and individual in terms of career development and the talent management*. Oba projekty realizowane były w ramach International Visegrad Program. W trzecim z wymienionych międzynarodowych projektów, zatytułowanym *Policy and Innovation in Low-Tech - PILOT*, dr Magdalena M. Stuss uczestniczyła w latach 2003-2005, pełniąc rolę wykonawcy. Projekt ten realizowany był w ramach projektu ramowego Unii Europejskiej.

Ponadto, w okresie po uzyskaniu stopnia doktora Habilitantka uczestniczyła w dwóch projektach badawczych finansowanych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (wcześniej Ministerstwa Edukacji i Nauki) pełniąc rolę wykonawcy. Pierwszy z nich to projekt badawczy realizowany w latach 2006-2008 pt. *Audyt wewnętrzny jako narzędzie wspomagające efektywny nadzór właścicielski w spółkach akcyjnych*, nr 0925/H03/2006/30. Z kolei drugi projekt, realizowany od 2021 roku do chwili obecnej nosi tytuł *PERFECT - Regionalna Inicjatywa doskonałości w Akademii WSB nr 018/RID/2018/19*, temat badawczy pt. *Koncepcja smart city i potencjały 4T - inteligentne zarządzanie miastami górnośląsko-załębiowskiej metropolii*. Uczestnictwo Habilitantki w tym projekcie stanowi przejaw jej aktywności naukowej realizowanej we współpracy z Akademią WSB w Dąbrowie Górniczej.

O istotnej aktywności naukowej Habilitantki realizowanej we współpracy z innymi instytucjami naukowymi niż uczelnia macierzysta, świadczy fakt, iż od 2007 roku do chwili obecnej prowadzi Ona stałą współpracę badawczą z prof. Agnieszką Herdan, Ph.D. z Greenwich University London - Business School w zakresie projektów naukowych, publikacji i nowych inicjatyw badawczych. Obecnie dr Magdalena M. Stuss uczestniczy w realizacji projektu pt. *Employability and Learning Enhancement Lead* (University of Greenwich, London, Faculty of Business). Ponadto, wraz z panią dr hab. I. Stańczyk, prof. UJ Habilitantka realizuje współpracę międzyuczelnianą prowadząc międzynarodowe badania w ramach projektu pt. *Adaptacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy*.

Przejawem istotnej aktywności naukowej realizowanej we współpracy z innymi uczelniami jest również odbycie przez dr Magdalenę M. Stuss dwóch staży naukowych w ośrodkach zagranicznych. Pierwszy z nich zrealizowała w roku 2007 w Ludwig-Maximilianus-Universität München, München School of Management, w ramach grantu nr 0925/H03/2006/30. Kolejny staż naukowy dr Magdalena M. Stuss odbyła w 2008 r. w The University of Economics, Prague (Wysoka Szkoła Ekonomiczna w Pradze), w ramach grantu nr 0925/H03/2006/30. Ponadto Habilitantka



wskazuje na 3 staże o charakterze naukowo-dydaktycznym, które zrealizowała po uzyskaniu stopnia doktora w uczelniach: hiszpańskiej, rumuńskiej i słowackiej.

Dokonując oceny aktywności naukowej dr Magdaleny M. Stuss należy także wskazać, iż w latach 2006-2007, jako główny wykonawca, brała udział w realizacji w Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich, Działanie 1.1 pt. *Rozwój oferty instytucji rynku pracy*. Ponadto, w okresie po uzyskaniu stopnia doktora (2003-2021) Habilitantka uczestniczyła w 25 projektach badawczych finansowanych w ramach działalności statutowej Instytutu Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego. W 15 spośród owych 25 projektów Habilitantka pełniła funkcję kierownika. Kierowała także realizacją dwóch projektów finansowanych ze środków stypendium Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Oceniając aktywność naukową dr. Magdaleny M. Stuss należy wskazać na dorobek publikacyjny po uzyskaniu stopnia doktora, obejmujący autorstwo oraz współautorstwo monografii, redakcję monografii, autorstwo oraz współautorstwo rozdziałów w monografiach oraz publikacje naukowe w czasopismach. Na dorobek naukowo-badawczy dr Magdaleny M. Stuss, po uzyskaniu stopnia doktora, składa się łącznie 96 pozycji, w tym 4 samodzielne monografie naukowe, 2 współautorskie monografie naukowe, 2 redakcje monografii (w tym jednej wydanej w języku angielskim – Wydawnictwo Taylor & Francis Group), 44 rozdziały w monografiach, 43 artykuły w czasopismach naukowych oraz jedna punktowana publikacja w materiałach konferencyjnych. 25 spośród wskazanych 96 publikacji opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora zostało napisanych w języku angielskim. 10 spośród wymienionych publikacji jest indeksowanych w bazie Web of Science, natomiast 4 publikacje indeksowane są w bazie Scopus. W swoim dorobku naukowym Habilitantka posiada 3 artykuły opublikowane w czasopismach z IF znajdujących się na liście Journal Citation Reports – *Sustainability* IF 3,251 oraz *Energies* IF 3,004). Wskaźnik cytowań prac Habilitantki jest dobry. Indeks Hirscha publikacji Habilitantki według bazy PoP oraz Google Scholar wynosi 6, co jest adekwatne do aktualnego etapu rozwoju naukowego. Łączny Impact Factor Habilitantki wynosi 9,506. Proporcja prac samodzielnych oraz powstałych we współpracy z innymi autorami nie budzi zastrzeżeń.

Zaprezentowane fakty wskazują na dobry stopień upowszechniania rezultatów badań własnych Habilitantki na gruncie krajowym i nieco słabszy na gruncie międzynarodowym. Podsumowując, biorąc pod uwagę zarówno kryterium ilościowe, jak i jakościowe, dorobek publikacyjny Habilitantki oceniam pozytywnie.

Oceniając aktywność naukową Habilitantki należy docenić fakt, iż jest Ona aktywnym uczestnikiem konferencji, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Zgodnie z informacjami zawartymi w autoreferacie, od 2004r. dr Magdalena M. Stuss w sposób czynny uczestniczyła w 51 tego typu wydarzeniach naukowych, tym w 23 międzynarodowych (z czego 8 odbywało się za granicą). Ponadto, dr Magdalena M. Stuss była członkiem komitetów organizacyjnych i naukowych 3 konferencji międzynarodowych.

Habilitantka wykazuje także aktywność w różnych gremiach naukowych, o czym świadczy fakt, iż recenzowała łącznie 27 publikacji w czasopismach krajowych oraz zagranicznych, m.in w takich czasopismach, jak: *Sustainability* (IF 3,251) - 6 recenzji, *International Journal of Environmental Research and Public Health* (IF 3,390) - 9 recenzji, *International Food and Agribusiness Management Review* (IF 1,442) - 2 recenzje, *Journal of Organizational Change Management* (Scopus) - 1 recenzja, *Resources* (Scopus) - 1 recenzja, *Asian Academy of Management Journal* (Scopus) - 1 recenzja. Dr Magdalena M. Stuss była także recenzentem monografii naukowej pt. *Perceptions of Narcissism in Leadership* wydanej przez Taylor & Francis Group, Routledge. Ponadto, Habilitantka jest członkiem Rady Naukowej czasopisma Journal of

Finance and Financial Law, a także członkiem Polskiego Towarzystwa Zarządzania Kadrami, Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierowania oraz International Institute of Social and Economic Sciences. Habilitantka była również członkiem zespołu recenzentów w ramach Priorytetowego Obszaru Badawczego FutureSoc realizowanego w Uniwersytecie Jagiellońskim

Habilitantka wykazuje także aktywność w zakresie współpracy z instytucjami administracji państwowej. Z racji problematyki, którą zajmuje się naukowo, dr Magdalena M. Stuss po uzyskaniu stopnia doktora uczestniczyła w opracowaniu 6 ekspertyz dla Powiatowych Urzędów Pracy. Dotyczyły one przygotowania koncepcji badań w celu dokonania analizy i oceny określonych problemów dotyczących funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy.

**W mojej ocenie trzeci wymóg ustawy w odniesieniu do dr. Magdaleny M. Stuss został spełniony.**

## **VI. Konkluzja**

Mając na uwadze wymogi prawne wobec osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego – które mają charakter łączny, a zatem muszą być spełnione jednocześnie – stwierdzam, iż przedstawione przez dr. Magdalenę M. Stuss osiągnięcie naukowe stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej nauki o zarządzaniu i jakości, a ponadto Kandydatka posiada stopień doktora, jak również wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni.

Jednoczesne spełnienie trzech ustawowych wymagań określonych w art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619), pozwala mi na poparcie wniosku dr. Magdaleny M. Stuss o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

