

Szczecin, 25.02.2022 r.

dr hab. Katarzyna Gadomska-Lila, prof. US  
Uniwersytet Szczeciński

**Ocena osiągnięć naukowych dr Magdaleny M. Stuss w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości**

**Podstawa oceny**

Podstawę formalną oceny stanowi pismo prof. dr hab. Marka Bugdola – Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości, z dnia 20.12.2021 r., informujące, że Rada działając na podstawie art. 221 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.), w związku z § 62 ust. 1 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego, w dniu 15.12.2021 r. powołała komisję habilitacyjną w celu przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego dr Magdaleny M. Stuss w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości powierzając mi funkcję recenzenta w tym postępowaniu.

Podstawę prawną sporządzenia recenzji stanowiły przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668). Do oceny przedstawione zostały następujące prace i dokumenty:

- wniosek dr Magdaleny M. Stuss do Rady Dyscypliny Nauki i Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego za pośrednictwem Rady Doskonałości Naukowej o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości;
- kopia dokumentu potwierdzającego uzyskanie stopnia doktora;
- osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego – monografia „Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki”, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021;
- autoreferat zawierający opis dorobku i osiągnięć naukowych w języku polskim;
- wykaz osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny;

- nośnik pamięci zawierający kopie prac naukowych oraz oświadczeń o współautorstwie, a także kopie poświadczeń innych osiągnięć naukowych, takich jak: udział w komitetach naukowych i organizacyjnych konferencji, sporządzonych recenzjach, wykonanych ekspertyzach itp.;

Dostarczona dokumentacja jest kompletna i wystarczająca do przeprowadzenia oceny. Jednocześnie oświadczam, że nie jestem współautorką żadnej z opublikowanych przez dr Magdalenę M. Stuss prac naukowych, a także recenzentem w procesach wydawniczych publikacji przedłożonych do recenzji.

### **Podstawowe dane o przebiegu pracy naukowo-dydaktycznej Habilitantki**

Dr Magdalena M. Stuss uzyskała stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu w 2003 r. na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Podstawę nadania stopnia stanowiła dysertacja „Metody oceny efektywności kadry menedżerskiej”, której promotorem była prof. dr hab. Halina Piekarcz. Od 2004 r. do chwili obecnej dr Magdalena M. Stuss jest zatrudniona na stanowisku adiunkta w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Od początku zatrudnienia w obszarze dydaktycznym współpracuje również z Wydziałem Prawa i Administracji UJ.

### **Ocena wskazanego przez Habilitantkę osiągnięcia naukowego wynikającego z art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce**

Dr Magdalena M. Stuss jako istotne osiągnięcie naukowe opisane w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wskazała monografię „Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki”, opublikowaną w 2021 r. przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Recenzentkami wydawniczymi monografii były: dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ oraz prof. dr hab. Aldona Glińska-Noweś. Książka liczy 374 strony. Składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu tabel i rysunków.

W monografii została podjęta problematyka zarządzania talentami. Jest ona niezmiernie ważna, a w kontekście wyzwań, z jakimi przychodzi się mierzyć współczesnym organizacjom, dotyczących zwłaszcza: dynamicznych zmian na rynku pracy, coraz bardziej wyraźnej różnorodności zasobów ludzkich w organizacjach, skutków pandemii COVID-19, w tym zmian charakteru i formy pracy itp., problematyka ta zyskuje na znaczeniu i aktualności. Jako główne

motywy podjęcia tematu zarządzania talentami Habilitantka wyszczególniła m.in.: brak jednoznacznej definicji pojęcia talent, wielowymiarowość modeli zarządzania talentami, wielość podejść do procesu zarządzania talentami oraz stosunkowo rzadkie wykorzystywanie koncepcji kapitału ludzkiego w procesach zarządzania talentami (s. 12). Należy zgodzić się z Autorką, że mimo iż pojęcia talent i zarządzanie talentami w teorii i praktyce zarządzania stanowią częsty obiekt zainteresowań, a także przedmiot badań, to ramy koncepcyjne, w których rozpatruje się te kategorie są bardzo szerokie, a często niejednoznaczne. Próby systematyzacji różnych podejść, kategoryzacji pojęć oraz zbudowania ram definicyjnych na potrzeby dalszych analiz są zatem uzasadnione. Pewien niedosyt budzi brak podjęcia takich kwestii, jak oczekiwania najmłodszych pokoleń pracowników względem programów zarządzania talentami, szacowanie ryzyk w zarządzaniu talentami czy wpływ pandemii COVID-19 na programy *talent management*, gdyż obecnie te zagadnienia zdają się być szczególnie ważne w organizacjach świadomie realizujących proces zarządzania talentami.

Cel monografii nie został wskazany *explicite*. Autorka podkreśliła natomiast, że brakuje jednoznacznych badań, z których wynikałoby, że przedsiębiorstwa w praktyce biznesowej realizują procesy *talent management* w sposób ukierunkowany na osiągnięcie celów biznesowych oraz wskazała na potrzebę weryfikacji podobieństw i różnic w teorii oraz praktyce zarządzania talentami (s. 7). Stanowiło to przesłankę do zaprojektowania postępowania badawczego, którego celami miały być: prezentacja różnorodnych podejść do problematyki talentu i zarządzania talentami funkcjonujących w literaturze przedmiotu; identyfikacja determinant i powiązań zarządzania talentami w procesach zarządzania zasobami ludzkimi; przegląd badań nad zarządzaniem talentami; diagnoza praktyk i programów zarządzania talentami w przedsiębiorstwach oraz ich ewaluacja, a w konsekwencji opracowanie narzędzia do wyceny programów *talent management* (s. 7-13). Postępowanie badawcze miało wieloetapowy przebieg, a jego realizacji służyły zróżnicowane metody badawcze. Odnosząc się do określonych przez Autorkę ram koncepcyjnych i przesłanek stanowiących podstawę podjęcia tematu oraz poszukiwania skutecznych rozwiązań w zakresie zarządzania talentami, szczególną uwagę zwracają dwie kwestie – czy rzeczywiście, jak sądzi dr Magdalena M. Stuss sektor przedsiębiorstw oczekuje uniwersalnych narzędzi pozyskiwania, rozwoju i zatrzymywania talentów, a także na ile zagadnienia te należy rozpatrywać w odniesieniu do koncepcji kapitału ludzkiego, a na ile w kontekście szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi. Kwestie te mogłyby stanowić przedmiot interesującej dyskusji.

Podsumowując, dobór tematu należy uznać za trafny, gdyż zarówno z punktu widzenia teorii, jak i praktyki zarządzania ma on istotne znaczenie. Tytuł monografii, a zwłaszcza jej podtytuł – koncepcje, modele i praktyki, sugeruje jej przeglądowy charakter, i taki też charakter potwierdza lektura opracowania.

Układ książki podporządkowany został głównym etapom realizowanego postępowania badawczego. W strukturze monografii wyodrębniono pięć rozdziałów. Rozdział pierwszy dedykowany jest dwóm kluczowym kategoriom – talentowi oraz zarządzaniu talentami, a jego celem jest rozstrzygnięcie dylematów definicyjnych dotyczących tych terminów. Dr Magdalena M. Stuss zastosowała systematyczny przegląd literatury, w wyniku którego zidentyfikowała, oceniła i zinterpretowała dorobek badawczy poświęcony tej problematyce. Należy zgodzić się z Autorką, że w literaturze przedmiotu wyraźnie widać spory o granice pojęciowe terminu talent. Można bowiem rozpatrywać go zarówno w ujęciu przedmiotowym (talent jako osobiste zdolności wykazywane w określonej dziedzinie), jak i podmiotowym (talent odnosi się do osób posiadających specjalne umiejętności lub zdolności lub też wiedzę specjalistyczną). Mimo że podejście przedmiotowe dobrze pasuje do rzeczywistego znaczenia talentu (Tansley i in., 2007), podejście podmiotowe wydaje się być bardziej atrakcyjne w praktyce organizacyjnej i literaturze przedmiotu (Gallardo-Gallardo i in., 2013). To stanowisko zdaje się dzielić Habilitantka proponując własną definicję talentu. Próby wytyczenia granic pojęciowych wokół terminu talent dotyczą również rozróżnienia między integracyjnym podejściem do zarządzania talentami, zgodnie z którym zarządzanie talentami powinno odnosić się do wszystkich pracowników a podejściem opartym na wyłączności, sugerującym koncentrację na pracownikach lub stanowiskach tworzących nieproporcjonalnie dużą wartość dla organizacji. W ślad za tym pojawiają się kolejne dylematy – czy miejscem różnicowania pracowników powinna być jednostka czy stanowisko – czy należy zacząć od zidentyfikowania podzbioru osób, które można by umieścić w szeregu ról, czy też od zidentyfikowania określonej populacji stanowisk, które są w pewien sposób strategiczne, a następnie skoncentrować się na obsadzeniu tych ról talentami. Dr Magdalena M. Stuss dostrzega te dylematy. Wskazane byłoby jednak dokonywanie bardziej zdecydowanych rozstrzygnięć i prezentowanie jednoznacznych stanowisk, które konsekwentnie wybrzmiewałyby w całym opracowaniu. W odniesieniu do pojęcia zarządzanie talentami, w literaturze przedmiotu ramy definicyjne również są nieostre. Otwarta zdaje się pozostawać kwestia różnic względem praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, a także strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi – czy rzeczywiście zarządzanie talentami to coś nowego, czy tylko w nowym wydaniu. W tym zakresie również

wskazana byłaby bardziej wyrazista prezentacja stanowiska Autorki. W odniesieniu do całości, rozdział stanowi udaną próbę porządkowania i systematyzowania dorobku w obszarze zarządzania talentami.

W drugim rozdziale Habilitantka szczegółowo opisała modele zarządzania talentami. Na podstawie przeglądu bogatej literatury przedmiotu zaproponowała klasyfikację wskazującą modele zarządzania talentami, z podziałem na modele determinowane strategią organizacji, modele cykliczne, procesowe i behawioralne. Docenić należy, że przywołała w tym zakresie zarówno dorobek naukowców, jak i praktyków gospodarczych. Takie zintegrowanie wiedzy na temat różnych modeli zarządzania talentami jawi się jako cenne poznawczo. Jednak nie do końca czytelne pozostają granice proponowanych podziałów (w szczególności dotyczy to modeli procesowych i cyklicznych) oraz kryteria kwalifikowania poszczególnych modeli do określonych grup. Mimo tak szerokiej prezentacji różnych modeli zarządzania talentami, zabrakło również konkluzji – co wynika z tych ustaleń w kontekście zamiarów badawczych Autorki, który model najlepiej koresponduje z definicją Autorki, jakie będą dalsze zastosowania tych modeli itp.

Rozdział trzeci dotyczy faz zarządzania talentami. Autorka wyszczególniła fazy: przyciągania, rozwoju i zatrzymywania talentów i skoncentrowała się na identyfikacji oraz charakterystyce działań podejmowanych w ramach poszczególnych faz. W zakresie pozyskiwania talentów wskazanych zostało szereg narzędzi, które warto uwzględnić w tym procesie, jak: tworzenie puli talentów, mapowanie talentów czy budowanie macierzy talentów. Dr Magdalena M. Stuss trafnie zidentyfikowała źródła talentów, dzieląc je na zewnętrzne i wewnętrzne oraz wyspecyfikowała szanse i zagrożenia, jakie się wiążą z wyborem określonego źródła. Warto było jednak rozwinąć dyskusję w tym zakresie oraz wzbogacić ją o komponent ocenny, wskazując jakie jest stanowisko Autorki, co do wyboru źródła pozyskiwania talentów. Skłania to do pewnej refleksji, np. w kontekście bieżących uwarunkowań – czy mając na względzie kierunek rozwoju pandemii i jej wpływ na gospodarkę, w tym na rynek pracy, słusznym kierunkiem wydaje się inwestowanie w wewnętrzne zasoby i uzupełnianie luk kompetencyjnych, czyli uruchomienie wewnętrznego rynku talentów. Interesującym zagadnieniem jest również kwestia budowania dobrego wizerunku pracodawcy. Zarządzanie talentami wpisuje się bowiem w realizowanie polityki *employer branding*, a to z kolei przyciąga do organizacji talenty. Ważną kwestią, na którą słusznie zwróciła uwagę Habilitantka jest „kłusownictwo” utalentowanych pracowników, jednak zabrakło odniesienia się do kwestii etycznych z tym związanych. Odnosnie fazy rozwoju talentów należy docenić szeroki przegląd

programów i narzędzi rozwoju, a także sugestie dotyczące ich oceny. Z kolei w odniesieniu do fazy zatrzymywania talentów w organizacji uwagę zwraca szczegółowa charakterystyka strategii, reguł i narzędzi zatrzymywania talentów. W kontekście bieżących tendencji dotyczących postaw i zachowań pracowników, w tym spadku zaangażowania i lojalności (również talentów), może się to okazać punktem krytycznym. Należy się zgodzić z Autorką, że kluczowym czynnikiem może być kultura organizacyjna. Brakuje jednak rozwinięcia tego wątku i szczegółowej charakterystyki kultury najbardziej pożądanej z perspektywy zarządzania talentami. Otwartą pozostaje również kwestia przywództwa, któremu nie poświęcono uwagi, a które, zwłaszcza w kontekście kultury organizacyjnej, może mieć istotne znaczenie. Uwagę zwraca również, że w rozważaniach dotyczących faz zarządzania talentami nie uwzględniono kwestii rozstań z talentami, np. offboardingu. Ponadto, wartość tej części opracowania byłaby wyższa, gdyby proponowane działania jednoznacznie zadedykować talentom, wykazując swoistość rozwiązań skierowanych do pracowników postrzeganych jako talenty, a przy tym eksponując różnice w zakresie pozyskiwania, rozwoju i zatrzymywania tej kategorii pracowników względem pozostałych. Zauważyć należy, że zrealizowany na tym etapie przegląd literatury nosi znamiona bardziej narracyjnego niż systematycznego przeglądu, aczkolwiek dostarcza określonej wiedzy na temat faz zarządzania talentami.

W rozdziale czwartym dokonano przeglądu badań empirycznych, których przedmiot stanowiła problematyka zarządzania talentami, a także podjęto próbę identyfikacji i systematyzacji narzędzi zarządzania talentami wykorzystywanych w praktyce gospodarczej. Habilitantka podjęła wysiłek badawczy, aby zestawić, w jakim zakresie i pod jakim kątem, zarówno w ośrodkach naukowych, jak i w firmach consultingowych, prowadzone były badania w aspekcie zarządzania talentami. Przegląd ten kończy się jednak na roku 2017, co w przypadku procesu tak wrażliwego na zmiany uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, ma bardzo duże znaczenie. Warto było przywołać najnowsze wyniki badań, chociażby prowadzonych przez KPMG czy Deloitte, aby zidentyfikować współczesne trendy. Pewne wątpliwości budzi również czy pozycje, co do których brak danych powinny znaleźć się w tym zestawieniu. W tej części istotnie brakuje szczegółowego raportu z przeglądu literatury, zwłaszcza wskazania kryteriów selekcji, ostatecznej liczby analizowanych pozycji itp. W tym kontekście, alternatywnym rozwiązaniem, wartym rozważania na tym etapie, było przeprowadzenie metaanalizy. Z uwagi na rygor metodologiczny dostarczyłaby ona bardziej szczegółowych danych w badanym obszarze. Odnośnie części dotyczącej efektywności procesów zarządzania talentami, jej lektura nasuwa spostrzeżenie, że więcej uwagi poświęcono identyfikacji przyczyn



wdrażania w organizacjach strategii zarządzania talentami oraz prezentacji metod i narzędzi służących jej realizacji (sprawiając wrażenie powtórzenia niektórych wątków) niż ocenie ich efektywności. Warty rozważenia pozostaje, czy zaprezentowane w tej części monografii treści wymagały wydzielenia w postaci samodzielnego rozdziału czy wystarczyło, aby stanowiły dopełnienie kwestii poruszanych we wcześniejszych fragmentach książki.

Ostatni rozdział prezentuje dobre praktyki zarządzania talentami pochodzące z trzech źródeł – z przedsiębiorstw notowanych na liście „Forbs” i „Fortune Magazine” Global 500, z przedsiębiorstw realizujących programy zarządzania talentami, zidentyfikowanych na podstawie wcześniejszego przeglądu literatury jako skuteczne w tym zakresie oraz z przedsiębiorstw zaliczanych do grupy *high-growth firms*. Mimo że zastosowane kryteria nie są w pełni czytelne, za wartościową należy uznać prezentację *best practices* zidentyfikowanych w ramach wielokrotnego studium przypadku. Przedmiotem dyskusji może być, czy przypadki, które wskazują na stosowanie w przedsiębiorstwie integracyjnego modelu zarządzania talentami, powinny się znaleźć w tym zestawieniu. Ponadto, brakuje analiz porównawczych, komentarzy i wniosków płynących z prezentacji określonych rozwiązań, czyli głosu Autorki w dyskusji nad rozwiązaniami uznanymi za wzorcowe, tym bardziej, że stanowią one niejako podstawę do zaproponowania autorskiego narzędzia do wyceny programów zarządzania talentami. Narzędzie to w dużej mierze bazuje na założeniach koncepcji wyceny kapitału ludzkiego i obejmuje zestaw wskaźników dedykowanych wycenie programów zarządzania talentami. Proponowane rozwiązanie jest interesujące, jednak warto było wyeksponować jego wartość dodaną. Wartościowym dopełnieniem tego rozdziału są rekomendacje skierowane do praktyki gospodarczej w zakresie zarządzania talentami.

Odnosząc się do strony formalnej monografii należy stwierdzić, że tekst jest dobrze przygotowany redakcyjnie, choć Autorka nie ustrzegła się pewnych niedoskonałości językowych (najczęściej będących wynikiem tłumaczenia, np. rurociąg talentów czy cieniowanie wyższego kierownictwa). Zasadniczo Habilitantka prawidłowo operuje systemem pojęć, choć w odniesieniu do kluczowych kategorii – talent i zarządzanie talentami, ich zakres znaczeniowy w niektórych częściach opracowania zdaje się być różny, a pojęcia zarządzanie kapitałem ludzkim i zarządzanie zasobami ludzkimi – stosowane zamiennie.

Podsumowując, zawarty w monografii program badań wtórnych w obszarze problematyki zarządzania talentami należy uznać za przydatny z punktu widzenia rozwoju dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Dostarczył on podstaw do pogłębionej dyskusji nad koncepcjami, modelami, metodami, programami i praktykami zarządzania talentami. Potencjał

ten nie został jednak w pełni wykorzystany. Niedosyt budzi bowiem liczba komentarzy, porównań, ocen, wniosków w odniesieniu do licznych klasyfikacji, zestawień tabelarycznych, prezentacji graficznych itp. Brakuje również poruszenia niektórych wątków, które obecnie dla sprawnego zarządzania talentami mogą mieć istotne znaczenie. W moim przekonaniu sformułowanie na wstępie problemu naukowego, jaki Habilitantka zamierza rozwiązać, postawienie kluczowych pytań, a następnie zdefiniowanie celu głównego pozwoliłoby ukierunkować wywód i skoncentrować dyskusję wokół głównego wątku, a także skłoniłoby Autorkę do prezentacji jasnego stanowiska w podejmowanych kwestiach.

W odniesieniu do całości opracowania docenić należy jednak:

- usystematyzowanie teoretycznych podstaw i konceptualizację kategorii talent i zarządzanie talentami,
- realizację procedury badawczej z wykorzystaniem systematycznego przeglądu literatury,
- szeroki przegląd koncepcji zarządzania talentami,
- klasyfikację modeli zarządzania talentami, z podziałem na modele determinowane strategią organizacji, modele cykliczne, procesowe i behawioralne,
- identyfikację dobrych praktyk zarządzania talentami,
- opracowanie narzędzia wyceny programów zarządzania talentami,
- przedstawienie rekomendacji dla kadry zarządzającej i menedżerów HR w zakresie praktyki zarządzania talentami oraz zarysowanie dalszych kierunków badań naukowych w tym obszarze,
- w konsekwencji, zintegrowanie dorobku nauk o zarządzaniu i jakości w zakresie problematyki zarządzania talentami.

W mojej ocenie, w tych obszarach monografia „Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki”, wskazana przez dr Magdalenę M. Stuss jako główne osiągnięcie naukowe, opisane w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stanowi wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

**Ocena istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej (w rozumieniu art. 219 ust. 1 pkt. 3 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)**

Zainteresowania naukowe Habilitantki koncentrują się wokół dwóch głównych grup zagadnień – związanych z problematyką zarządzania zasobami ludzkimi oraz procesami



zarządzania przedsiębiorstwami i organizacjami publicznymi. Stanowią one przedmiot licznych publikacjach naukowych, przygotowywanych zarówno indywidualnie, jak i we współautorstwie, w tym z pracownikami innych uczelni np. University of Greenwich czy Akademii WSB. W okresie po uzyskaniu stopnia doktora Magdalena M. Stuss opublikowała 96 prac naukowych, w tym: 4 autorskie i 2 współautorskie monografie, 44 rozdziały w monografiach (w tym 12 współautorskich), 43 artykuły naukowe (w tym 19 współautorskich). W dorobku posiada również 2 redakcje monografii oraz 1 punktowaną publikację konferencyjną. Znaczna liczba publikacji to artykuły w recenzowanych czasopismach o zasięgu międzynarodowym i krajowym, jak: Sustainability, International Journal of Contemporary Management, Energies, Modern Management Review, Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa, a także rozdziały w monografiach opublikowanych w wydawnictwach zarówno II poziomu, np. Routledge, jak i I poziomu, np. Wydawnictwo CH Beck. Struktura opracowań wskazująca samodzielne (60) i współautorskie prace (36) potwierdza, że dr Magdalena M. Stuss posiada umiejętność zarówno samodzielnego prowadzenia badań oraz publikowania ich wyników, jak i umiejętność współpracy z innymi badaczami. Docenić należy, że krąg współpracowników i współautorów obejmuje również osoby spoza jednostki macierzystej Habilitantki, w tym z innych uczelni krajowych i zagranicznych. Szczególną uwagę zwraca, trwająca od piętnastu lat, współpraca z prof. Agnieszką Herdan oraz czteroletnia współpraca z dr hab. Katarzyną Szczepańską-Woszczyną, prof. AWSB. Wspólne inicjatywy badawcze oraz realizacja wspólnych projektów owocują wspólnymi publikacjami oraz wieloma aktywnościami popularyzującymi naukę. Publikacje w opracowaniach zagranicznych, przygotowane w języku angielskim, w tym stanowiące efekt tej współpracy, świadczą również o podjęciu przez Habilitantkę wysiłków na rzecz umiędzynarodowienia dorobku. W ostatnich latach dorobek publikacyjny dr Magdaleny M. Stuss staje się bardziej rozpoznawalny, o czym świadczy wzrost liczby cytowań – w bazie Google Scholar wynosi 164, indeks Hirscha – 6, w bazie Publish or Perish – 144, indeks Hirscha – 6, w bazie Web of Science – 11, indeks Hirscha – 2, a w bazie Scopus – 7, indeks Hirscha – 1. Liczba oraz struktura publikacji naukowych Habilitantki potwierdza, że jest doświadczonym i aktywnym pracownikiem naukowym. Analiza treści załączonych publikacji prowadzi do wniosku, że obejmują one bardzo szeroki zakres zagadnień (m.in. zarządzanie zasobami ludzkimi, nadzór korporacyjny, audyt wewnętrzny, zarządzanie innowacjami, *employer branding*, fuzje i przejęcia, społeczna odpowiedzialność biznesu), a także odnoszą się do różnorodnej grupy podmiotów (m.in. przedsiębiorstw energetycznych, przedsiębiorstw sektora IT, małych i średnich

przedsiębiorstw, powiatowych urzędów pracy, absolwentów szkół wyższych, banków). W kontekście tej wielości i różnorodności osiągnięć publikacyjnych, zwraca uwagę, że tylko pojedyncze publikacje dotyczą problematyki zarządzania talentami. Budzi to pewien niedosyt, zwłaszcza, że współpraca międzyuczelniana, jaką Habilitantka rozwija, stanowi doskonałą sposobność do szerokiej eksploracji tej tematyki, np. w zakresie wpływu kulturowych uwarunkowań na zarządzanie talentami (badania porównawcze w Polsce i w Wielkiej Brytanii) czy oczekiwań młodych pokoleń względem programów zarządzania talentami (badania wśród absolwentów szkół wyższych).

Aktywność naukowa Habilitantki obejmuje również udział w krajowych i zagranicznych konferencjach i seminariach naukowych, odbycie staży naukowych oraz realizację projektów i podejmowanie inicjatyw badawczych, w tym z krajowymi i zagranicznymi partnerami. Dr Magdalena M. Stuss wygłosiła referaty, bądź zabrała głos w dyskusji podczas 53 konferencji (w tym 25 międzynarodowych). Odbyła staże w krajowych i zagranicznych ośrodkach naukowych, m.in. na Słowacji, w Rumunii, Hiszpanii, Niemczech. Opis tych aktywności w autoreferacie jest jednak nieprecyzyjny – w sekcji poświęconej stażom w instytucjach naukowych lub artystycznych w tym zagranicznych, wskazano 9 takich aktywności po uzyskaniu stopnia doktora, natomiast w tabeli 6 prezentującej zestawienie osiągnięć naukowo-badawczych – 11. Ponadto z opisu wynika, że istotnym komponentem tych aktywności była działalność dydaktyczna. Trudno zatem jednoznacznie ocenić ile stricte naukowych staży odbyła Habilitantka, w jakich ośrodkach i jakie przyniosły one rezultaty. Nie mam wątpliwości, że dr Magdalena M. Stuss wykazała się aktywnością na tym polu, jednak wskazana byłaby większa precyzja w prezentacji tej aktywności. Za istotne osiągnięcia naukowe uznaję również udział w 34 projektach badawczych, finansowanych zarówno ze środków zewnętrznych (fundusze europejskie, środki ministerialne), jak i wewnętrznych (badania własne, badania statutowe, fundusz rektorski), w których Habilitantka pełniła również rolę kierownika projektu (w tym dwukrotnie w projektach międzynarodowych).

Za osiągnięcia w działalności naukowo-badawczej dr Magdalena M. Stuss sześciokrotnie otrzymała nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego, w tym czterokrotnie zespołową nagrodę III stopnia za osiągnięcia naukowe bądź naukowo-dydaktyczne, raz zespołową nagrodę II stopnia za osiągnięcia naukowe i raz nagrodę indywidualną przyznaną przez Prorektora ds. Badań i Współpracy Międzynarodowej Uniwersytetu Jagiellońskiego za wybitne osiągnięcia naukowe.

W swoim dorobku Habilitantka posiada także recenzję książki wydanej w wydawnictwie naukowym z II poziomu oraz recenzje 27 artykułów nadesłanych do takich czasopism jak m.in.: Sustainability, International Journal of Environmental Research and Public Health, Asian Academy of Management Journal czy Journal of Organizational Change Management. Jest autorką lub współautorką 6 ekspertyz wykonanych na zamówienie instytucji publicznych lub przedsiębiorców, w tym głównie powiatowych urzędów pracy. Jest również członkiem Rady Naukowej czasopisma Journal of Finance and Financial Law, a także członkiem organizacji i towarzystw naukowych, w tym Polskiego Towarzystwa Zarządzania Kadrami, Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierowania czy International Institute of Social and Economic Sciences.

Uwzględniając działalność publikacyjną oraz działalność w zakresie realizacji projektów badawczych, staży naukowych i upowszechniania rezultatów badań stwierdzam, że osiągnięcia te potwierdzają aktywność naukową dr Magdaleny M. Stuss realizowaną w więcej niż jednej uczelni, w tym zagranicznej, a tym samym spełniają kryteria ustawowe.

### **Informacje dodatkowe**

W przedłożonej do oceny dokumentacji zostały również zawarte informacje i osiągnięcia wykraczające poza kryteria ustawowe, dotyczące dorobku dydaktycznego i organizacyjnego Habilitantki. Wskazują one na dużą aktywność dr Magdaleny M. Stuss na tych polach. Dorobek dydaktyczny obejmuje prowadzenie zajęć na różnych poziomach studiów (I, II stopień), w formie wykładów i ćwiczeń (w tym w j. angielskim) z przedmiotów pokrywających się z obszarami zainteresowań naukowych, a także opracowanie programów studiów oraz materiałów dydaktycznych. Habilitantka prowadzi również seminaria dyplomowe. Była opiekunem ponad 300 prac magisterskich i licencjackich. Pełniła rolę promotora pomocniczego w jednym przewodzie doktorskim. Wielokrotnie pełniła funkcję recenzenta prac dyplomowych (ponad 200) oraz przewodniczącego komisji podczas egzaminów dyplomowych (ponad 450). Ponadto sprawowała opiekę nad stypendystami oraz stażystami w ramach programów międzynarodowych. Działalność dydaktyczną realizuje również w ośrodkach zagranicznych, np. w Greenwich University London - Business School. W ramach tej aktywności dr Magdalena M. Stuss otrzymała dwie nagrody zespołowe III stopnia Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za osiągnięcia naukowo-dydaktyczne, jedną nagrodę Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za szczególne zaangażowanie w prowadzenie zajęć oraz promowanie i recenzowanie prac na studiach niestacjonarnych, a także sześć nagród

Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za wysoką jakość pracy i wyjątkowe zaangażowanie w realizację zajęć dydaktycznych. Aktywność organizacyjna dr Magdaleny M. Stuss obejmuje m.in. członkostwo w Radzie Wydziału oraz w Radzie Instytutu, członkostwo w Rektorskiej Komisji Antymobbingowej, a także w komitetach organizacyjnych dwóch międzynarodowych konferencji naukowych. Za osiągnięcia w pracy organizacyjnej Habilitantka otrzymała nagrodę zespołową II stopnia Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego. Te obszary aktywności dr Magdaleny M. Stuss, zwłaszcza działalność dydaktyczną, oceniam bardzo pozytywnie.

### **Konkluzja**

Na podstawie analizy przedstawionych do oceny osiągnięć naukowych dr Magdaleny M. Stuss, w szczególności monografii „Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki” oraz innych aktywności naukowych, w tym realizowanych w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury stwierdzam, że kryteria ustawowe, niezbędne do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, określone w art. 219 ust. 1 pkt. 3 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) zostały spełnione. W konsekwencji popieram wniosek Habilitantki o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.