



**WYDZIAŁ  
ZARZĄDZANIA**

Uniwersytet Łódzki

Dr hab. Tomasz Czapla prof. UŁ  
Katedra Zarządzania  
Uniwersytetu Łódzkiego

Łódź, dnia 25.02.2022 r.

## **Recenzja**

**osiągnięć naukowych dr Magdaleny M. Stuss  
przygotowana w związku z wnioskiem o nadanie jej stopnia  
doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych  
w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości**

Podstawą prawną dla prowadzonego postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego doktor Magdalenie Stuss jest art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.).

Podstawę formalną sporządzenia recenzji stanowi pismo, z dnia 20 grudnia 2020 roku, prof. dr hab. Marka Bugdola, Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, informujące o powołaniu mnie Uchwałą nr 8/VIII/2021 Rady Dyscypliny Nauk o zarządzaniu i jakości z dnia 15 grudnia 2021 roku na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr Magdaleny M. Stuss.

Podstawą do przeprowadzenia oceny były następujące prace i dokumenty przygotowane przez Habilitanta:

- wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego
- monografia: *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki*
- kopia dyplomu doktora,
- autoreferat (w języku polskim),
- wykaz dorobku naukowego wraz z kopiami/wydrukami,
- oświadczenia współautorów,

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 ) dorobek kandydatki oceniony powinien zostać, w szczególności w odniesieniu do kwestii, czy przedstawione osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład Habilitantki w rozwój wskazanej dyscypliny naukowej oraz czy Habilitantka wykazała się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Przesłane dokumenty zostały przygotowane w sposób odpowiedni i zgodny z wymogami.

**Wydział Zarządzania UŁ**  
Katedra Zarządzania  
ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź  
tel.: 42 635 52 34, e-mail: [kz.wz@uni.lodz.pl](mailto:kz.wz@uni.lodz.pl)

[www.wz.uni.lodz.pl](http://www.wz.uni.lodz.pl)

## **I. Kariera zawodowa dr Magdaleny M. Stuss**

Pani doktor Magdalena Stuss tytuł magistra ekonomii, otrzymała w 1997 roku, nadany jej przez Akademię Ekonomiczną w Krakowie (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie) po ukończeniu jednolitych 4,5 letnich studiów magisterskich z wynikiem bardzo dobrym w trybie dziennym na Wydziale Zarządzania na kierunku Zarządzanie i marketing, w zakresie specjalności Zarządzanie firmą, na podstawie pracy pt. „Usprawnienie systemu motywacyjnego w zarządzaniu firmą (na przykładzie ZPO Vistula)” której promotorem był prof. dr hab. Adam Stabryła. (2003) Stopień doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu nadany jej został w 2003 roku przez Radę Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w 11 czerwca 2003 roku, na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „Metody oceny efektywności kadry menedżerskiej”, której promotorem była prof. dr hab. Halina Piekarcz zaś recenzentami: prof. dr hab. Arkadiusz Potocki oraz prof. dr hab. Zbigniew Nęcki. Jak wskazuje Habilitantka w ramach przygotowywania dysertacji realizowała grant doktorski przyznany jej przez Komitet Badań Naukowych nr 5 HO2D 32 20. Znaczna część rozprawy doktorskiej została opublikowana później w monografii: Stuss M., „Metody oceniania współczesnej kadry menedżerskiej”, Wydawnictwo Księgarnia Akademicka, Kraków 2003, 183 strony, ISBN 83-7188-697-7. W latach 1997-2003 Habilitantka była słuchaczem studiów doktoranckich na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, które to studia ukończyła składając wspomnianą wyżej rozprawę doktorską.

W latach 2003 – 2004 zatrudniona była na stanowisku asystenta ze stopniem doktora w Uniwersytecie Jagiellońskim w Instytucie Ekonomii i Zarządzania zaś od 2004 – do chwili obecnej pracuje na stanowisku adiunkta w Uniwersytecie Jagiellońskim w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania.

## **II. Ocena osiągnięć naukowych dr Magdaleny Stuss**

Doktor Magdalena Stuss od uzyskania stopnia naukowego doktora opublikowała łącznie 96 publikacji w tym: 4 monografie autorskie (w tym wskazaną jako kluczowe osiągnięcie), 2 monografie współautorskie, 2 redakcje monografii, 32 rozdziały autorskie i 12 rozdziałów współautorskich w monografiach, 24 autorskie i 19 współautorskich artykułów naukowych oraz 1 współautorską punktowaną publikację pokonferencyjną.

Jak podaje Habilitantka, według bazy Web of Science ma 11 cytowań, indeks Hirscha 2; 44 cytowania w bazie tematycznej Baz Ekon, indeks Hirscha 3; 7 cytowań (z 4 rejestrowanych publikacji) w bazie Scopus, indeks Hirscha 1 oraz 44 cytowania w bazie Publish or Perish, indeks Hirscha 6.

Habilitantka uczestniczyła w 53 konferencjach naukowych 28 krajowych i 25 zagranicznych, na których wygłaszała referaty.

Pozytywnie ocenić można także aktywność projektową Habilitantki. Jak podaje we wniosku uczestniczyła ona w 16 projektach badawczych, w tym w 2 jako kierownik projektów międzynarodowych, 13 jako uczestnik krajowych projektów badawczych oraz 1 jako uczestnik programu europejskiego. Habilitantka wskazała także kierowanie 14 projektami badań własnych i statutowych, której to działalności nie zaliczamy jako równoważnych projektom finansowanym ze

źródeł zewnętrznych. Pozytywnej oceny tego aspektu aktywności Habilitantki nie obniża znacząco fakt, że nie realizowała ona projektów finansowych z funduszy NCBiR oraz NCN.

Dotychczasowy przebieg kariery naukowej wyznaczony jej zainteresowaniami badawczymi wskazuje na dojrzałość i konsekwencję badawczą Habilitantki. Jej zainteresowania spointowały się w dwa główne nurty badawcze. Pierwszy dotyczący zarządzania zasobami ludzkimi a drugi – wybranych aspektów zarządzania organizacjami (w szczególności publicznymi).

Efektom zainteresowań badawczych w pierwszym nurcie jest tematyka zarządzania talentami (będąca przedmiotem monografii zgłoszonej jako kluczowe osiągnięcie) oraz rynek pracy i employer branding. Wynikiem dociekań naukowych Habilitantki w tym nurcie dotyczących **zarządzania talentami** są:

- Stuss M.M., Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021, ISBN 978-83-233-4988-4 – monografia omówiona szczegółowo poniżej
- Stuss M., „Zarządzanie talentami: wojna o talenty” w: Olesiński Z. (red) Składniki turkusowych organizacji, Difin Warszawa 2020, ISBN 978-83-8085-250-1, s. 96-110
- Stuss M., “Talent management: war for talents” Prague: International Institute of Social and Economic Sciences: International Society for Academic Studies 2020, ISBN 978-80-87927-92-2, s. 197-212 (indeksowane w web of science)
- Referat: “Talent management: war for talents” wygłoszony na konferencji naukowej: The 11th Business & Management Conference The International Institute of Social and Economic Sciences, January 16 - 18, 2020 in Dubai, United Arab Emirates, at the SP Jain School of Global Management.

Zaś wynikiem dociekań dotyczących **rynku pracy** są:

- Stuss M., Makiela Z., Stańczyk I. “Role of competences of graduates in building innovations via knowledge transfer in the part of Carpathian Euroregion”, Sustainability 2020 vol 12 nr 24, eISSN 2071-1050, s. 1-21, punktacja MNiSW [2020]: 70
- Stuss M., Szczepańska – Woszczyzna K., Makiela Z. „Competences of graduates of higher education business studies in labor market I (results of pilot cross-border research project in Poland and Slovakia)”, Sustainability 2019 vol 11 nr 18, eISSN 2071-1050, s. 1-19, punktacja MNiSW [2019]: 70
- Herdan A., Stuss M., “Shaping the competences of graduates of higher education for the needs of the EU labour market: case study of business school students” Prague: International Institute of Social and Economic Sciences: International Society for Academic Studies 2019, ISBN 978-80-87927-48-9, s. 67-87 (indeksowane w web of science)
- Stuss M., „Rynek pracy a oczekiwania pracodawców”, w: Zarządzanie w szkołach wyższych i innowacje w gospodarce (red.) T. Wawak, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2016, ISBN 978-83-233-4252-6, s. 150-158
- Referat: Stuss M., „Competences of graduates of higher education business studies in labor market I (results of pilot cross-border research project in Poland and Slovakia)”, The International Congress on Sustainable Development, Public Management and Territorial Governance WSB University, Faculty of Applied Sciences 28-31 May 2019, Dąbrowa Górnicza

- Referat: Stuss M., "Shaping the competences of graduates of higher education for the needs of the EU labour market : case study of business school students" 7th Teaching & Education Conference the University of London, 2019 May 21-24, London, United Kingdom.
- Referat: Stuss M., "Rynek pracy a oczekiwania pracodawców", Uniwersytet Jagielloński, Międzynarodowa konferencja naukowa na temat „Ekonomia i jakość zarządzania” w dniach 15–16 czerwca 2016 roku

W trzecim obszarze tego nurtu, wynikiem dociekań dotyczących **employer branding** są:

- Stuss M., "Corporate social responsibility as an employer branding tool : the study results of selected companies listed on GPW" International Journal of Contemporary Management 2018 vol 17 nr 1, ISSN 2449-8920, s. 249-267, punktacja MNiSW [2018]: 14
- Stuss M., Stańczyk I., Wziątek – Staśko A., "Processes of communication with candidates in employer branding", Modern Management Review 2018 nr 4, ISSN 2300-6366, s. 205-219, punktacja MNiSW [2018]: 11
- Stuss M., „Narzędzia employer branding w praktyce wybranych banków”, Zeszyt Naukowy WSZiB 2016 – Zarządzanie nr 40, ISSN 2300-6285
- Stuss M., Herdan A., "External Employer Branding Tools Used For Attracting Graduates By Energy Companies Listed At Warsaw Stock Exchange" w: Proceedings of the Economics & Finance Conference, London 2017 London, Wydawca Prague: International Institute of Social and Economic Sciences, ISBN 978-80-87927-38-0, s. 200-213 (indeksowane w web of science)
- Stuss M., "Employer branding : the results of the research conducted in selected clothing companies listed on the stock exchange", w: Contemporary issues and challenges of the organization management process : models, implementation, interrelation pod red. A. Jaki i T. Rojek, Foundation of the Cracow University of Economics, Kraków 2017, ISBN 978-83-65173-83-6, s. 111-118
- Referat: Stuss M., referat pt. "Processes of communication with candidates in employer branding" II Konferencja Naukowa Przyszłość HR z perspektywy nauki I biznesu. Przywództwo 30, Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna, Collegium Civitas, Warszawa 15 listopad 2018
- Referat: Stuss M., referat pt. „Processes of Communication with Candidates in Employer Branding”, Conference Qualitative Research in Comunication 2017, Bukareszt 4-6 October 2017
- Referat: Stuss M., Herdan A., referat pt. "External Employer Branding Tools Used For Attracting Graduates By Energy Companies Listed At Warsaw Stock Exchange" 8th Economics & Finance Conference, May 29 - 31, 2017 University of London, United Kingdom
- Referat: Stuss M., referat pt. „Employer branding - nowe wyzwanie dla przedsiębiorców: (wyniki badań)” Międzynarodowa Konferencja Naukowa Procesy restrukturyzacji wobec współczesnych przemian gospodarczych" – Krynica-Zdrój, październik 2016

Efektom zainteresowań badawczych w drugim nurcie jest tematyka przedsiębiorczości i innowacyjności skoncentrowana na **zarządzaniu innowacjami**. W dużej mierze publikacje w tym obszarze powstały jako efekt zaangażowania Habilitantki w realizację szeregu projektów badawczych do których należą:

- PERFECT – Regionalna Inicjatywa doskonałości w Akademii WSB" nr 018/RID/2018/19, finansowanego ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu pod nazwą „Regionalna Inicjatywa Doskonałości" na lata 2019-2022, temat badawczy „Koncepcja smart city i potencjały 4T – inteligentne zarządzanie miastami górnośląsko-zagłębiowskiej metropolii", wykonawca – czas realizacji (2021 – obecnie)
- „Innowacyjność sektora publicznego i sektora przedsiębiorstw”, główny wykonawca, źródło finansowania: działalność statutowa Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania UJ – czas realizacji (2018 – obecnie)
- „Przedsiębiorczość i innowacyjność”, główny wykonawca, źródło finansowania: działalność statutowa Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania UJ – czas realizacji (2017 – 2018)

Do tematyki zarządzania innowacjami zaliczają się następujące publikacje:

- Makieła Z., Stuss M., Borowiecki R. (red) “Sustainability, Technology and Innovation 4.0” Routledge Routledge. Taylor & Francis Group. London - New York 2022, ISBN 9781032025902
- Stańczyk I., Stuss M. „ Human resource management 4.0” w: Makieła Z. Stuss M., Borowiecki R. (red) “Sustainability, Technology and Innovation 4.0” Routledge Routledge. Taylor & Francis Group. London - New York 2022, ISBN 9781032025902
- Makieła Z. Stuss M., (red). “Przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami. Wiedza, technologia, konkurencja, przedsiębiorstwo” Wydawnictwo CH Beck Warszawa 2018, ISBN 978-83-8128-551-3
- Stuss M., „Zarządzanie innowacjami” w: Makieła Z. Stuss M., (red) Przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami. Wiedza, technologia, konkurencja, przedsiębiorstwo, Wydawnictwo CH Beck Warszawa 2018, ISBN 978-83-8128-551-3 s. 260-288
- Stuss M., „Działalność innowacyjna korporacji transnarodowych w Polsce” w: Makieła Z. Stuss M., (red) Przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami. Wiedza, technologia, konkurencja, przedsiębiorstwo, Wydawnictwo CH Beck Warszawa 2018, ISBN 978-83-8128-551-3 s.310-326
- Stuss M., Makieła Z., Herdan A., Kuźniarska G., "The Corporate Social Responsibility of Polish Energy Companies" Energies 2021 vol. 14, no. 13: 3815, s. 1-16, <https://doi.org/10.3390/en14133815> punktacja MNiSW [2020]: 140
- Stuss M., „Innowacyjność działów HR”, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa* 3/2017, ISSN 0860-6846, s.105-113
- Makieła Z. Stuss M., Szczepańska – Woszczyzna K., „Exploring the role of innovation in academic entrepreneurship”, *International Business Information Management (IBIMA)* 2019, ISBN 978-0-9998551-3-3, s. 9195-9206, punktacja MNiSW [2019]: 70
- Referat: Stuss M., Roundtable debate “Inter-organizational cooperation – the innovative forms and their benefits”, *Territorial and Inter-Organizational Cooperation’ 2020 WSB University*, 23-24.09.2020 Brenna, Poland.
- Referat: Stuss M., „Innowacyjność działów HR”, IX Konferencja Naukowa pod tytułem "Zarządzanie Projektami i Procesami 20-22 września 2017 Zakopane

Jak zatem widać Habilitantka ma jasno sprecyzowany zakres (umiarkowanie jednorodny, choć pogłębiony) swoich zainteresowań badawczych. Pod względem ilościowym dorobek publikacyjny ocenić należy pozytywnie. Są to także oryginalne opracowania oparte o wyniki badań własnych.

Pozytywnie ocenić należy także podejście do lokowania swojego dorobku (zwłaszcza po 2018 roku) w uznanych czasopismach o krajowym i międzynarodowym zasięgu.

Jako jedno z osiągnięć naukowych, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.), i które charakteryzować się mają znacznym wkładem w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, Kandydatka wskazała monografię zatytułowaną: *Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021, ISBN 978-83-233-4988-4.

Przesłanką podjęcia się tematyki zarządzania talentami było zdiagnozowanie przez Autorkę luki badawczej dotyczącej takich zagadnień 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 TM, co jest zaletą w diagnozach naukowych, jednak dla praktyki biznesowej stanowi istotną barierę wdrażania,
- funkcjonuje wiele rozbieżnych podejść proponowanych przez naukowców w pozyskiwaniu, rozwoju i zatrzymywaniu talentów,
- nieliczne próby wykorzystania koncepcji kapitału ludzkiego w procesach zarządzania talentami.

Tak zdefiniowana luka badawcza pozwoliła Habilitantce na opracowanie postępowania badawczego obejmującego trzy etapy. Celem pierwszego etapu nazwanego przez Autorkę „Perspektywą teoretyczną” było pozyskanie, zdiagnozowanie i zaprezentowanie jak najszerzej zróżnicowania pojęć z zakresu problematyki talentu i zarządzania talentami. Habilitantka posłużyła się tutaj procedurą systematycznego przeglądu literatury odwołując się do dwóch grup źródeł:

- baz publikacji zawierających pełno tekstowe źródła ProQuest, Emerald, Scopus,
- zasobów zgromadzonych w Bibliotece Jagiellońskiej polskich publikacji naukowych: monografii oraz recenzowanych artykułów w wiodących polskich czasopismach.

Bazując wyłącznie na publikacjach pełno tekstowych Autorka dokonała oceny i interpretacji dorobku badawczy w obszarze zarządzania talentami. Na podstawie tak rozpoznanej luki poznawczej zdefiniowany został drugi etap badawczy nazwany przez Autorkę „Strategią badawczą”. Na tym etapie Habilitantka dokonała identyfikacji i diagnozy badań dotyczących zarządzania talentami oraz praktyk i programów realizowanych w przedsiębiorstwach. Autorka zgromadziła i poddała analizie wyniki badań naukowych prowadzonych w ośrodkach polskich i zagranicznych, a następnie, dzięki zastosowaniu indukcyjnej analizie danych i triangulacji źródeł danych, opracowała informacje o realizowanych w praktyce programach zarządzania talentami w ujęciu ogólnoswiatowym i regionalnym. Przyjęte kryteria oceny analizowanych badań, koncentrowały się na ich ważności i niezawodności, w odniesieniu do sposobu operacjonalizacji pojęć zarządzania talentami. Pozwoliło to sformułować Habilitantce bardziej szczegółowy cel jej analiz dotyczący poznania zależności między potrzebą wdrażania zarządzania talentami w przedsiębiorstwach a ich realnym stosowaniem. Przystępując do weryfikacji pozyskanych w badaniach informacji, Autorka przyjęła następujące kryteria do oceny jakości wyników:

- ważność – wyniki odnoszą się do założonego obszaru badań programy zarządzania talentami,



- wiarygodność – wyniki zbierano zgodnie z przyjętymi standardami (kategorie analityczne są dopasowane do danych, a prowadzona dokumentacja pozwala na zapewnienie audytu – wyczerpujące zestawienie tego, co zostało zrobione i dlaczego),
- kompletność – uwzględniono wszystkie elementy badań – związek między jednostkami analizy i stopieniem, w jakim można je zintegrować lub uogólnić w dążeniu do budowania teorii,
- precyzja – wyniki mają wystarczającą szczegółowość – świadomość kontekstu badawczego, różnic sił i danych z poszczególnych przedsiębiorstw na całokształt badań,
- rzetelność – stała analiza i modyfikowanie pojawiających się informacji w kolejnych źródłach, które nie pasują, a także mogą generować nową wiedzę,
- aktualność – uzyskane wyniki badań są aktualne i mogą mieć zastosowanie poza określonym kontekstem badawczym.

Zgromadzone w toku badań opisy programów zarządzania talentami pozwoliły na realizację ostatniego etapu postępowania badawczego jakim było zaprojektowanie i przeprowadzenie oceny wartości programów zarządzania talentami co z kolei pozwoliło Habilitantce na podjęcie próby wzbogacenia i dalszego rozwijania zarówno teorii, jak i praktyki zarządzania talentami, czemu dała wyraz w proponowanych „Rekomendacjach”.

Przyjęcie metodologii badań jakościowych i oparcie ich na źródłach wtórnych stanowi wyzwanie, któremu Habilitantka bardzo dobrze sprostała. Zachowała wysoką dyscyplinę badawczą i właściwie obeszła się ze zgromadzonymi informacjami. W szczególności udało jej się nie wpaść w pułapkę analizy przypadków dokonywanej w oparciu o informacje wtórne. Także w tym aspekcie Autorka wykazała się właściwą postawą narzucając porównywalną strukturę opisów wszystkich badanych przypadków. Pozwoliło to jej osiągnąć interesujące i cenne efekty swoich badań. Do najważniejszych zaliczyłbym:

- opisanie i analizę 35 modeli zarządzania talentami i pogrupowanie ich w cztery kategorie: *modele determinowane strategią organizacji, modele cykliczne zarządzania talentami, modele procesowe zarządzania talentami, oraz modele behawioralne zarządzania talentami*;
- Usystematyzowanie i uporządkowane opisanie procesu zarządzania talentami w trzech głównych fazach: *przyciąganie talentów, rozwój talentów, zatrzymywanie talentów* wraz z autorską propozycją wizualizacji tych faz (rysunek 3, str. 224);
- uporządkowanie wyników 19 badań naukowych prowadzonych w ośrodkach polskich i zagranicznych;
- analiza programów zarządzania talentami realizowanych w praktyce w ujęciu ogólnosięciowym, jak i regionalnym – jako właściwe oceniam porównanie publikacji zawierających charakterystyki badań, zaczerpnięte z pełno tekstowych bazach naukowych ProQuest, EMERALD i SCOPUS z raportami i publikacjami o charakterze biznesowym takich jak raporty firm House of Skills, The Boston Consulting Group, Human Capital Institute, CIPID, PWC czy Harvard Business Review Press;
- opracowanie analizy 17 przypadków według zestandaryzowanych wymiarów: przyczyny wdrożenia TM, narzędzia zastosowane w ramach programu, efektywność strategii zarządzania talentami co pozwoliło na znalezienie podobieństw wewnątrz wybranej grupy przedsiębiorstw;

Interesującym elementem recenzowanej pracy jest też zestaw *rekomendacji* które zgodnie z intencją Autorki stanowią kierunki dalszych badań.

Oceniana monografia odbiega od przyjętego (typowego) standardu prac awansowych jednakże zawiera w sobie walor rozprawy naukowej ulokowanej w obszarze teorii twórczym i przyczynkowym – stanowiącym punkt wyjścia do dalszych pogłębionych badań. Jest ona wyrazem wystarczająco sprawnego postępowania się metodyką badań jakościowych, które to podejście do badań jest zauważalnie bliższe Habilitantce. W wybranych pozostałych publikacjach wykazuje się ona także umiejętnością wykorzystywania bardziej „twardych” ilościowych metodyk prowadzenia badań. W kilku miejscach monografii brakuje systematyzujących prowadzone rozważania, np. w rozdziale 5 – z jednej strony słusznie Autorka dzieli opisy przypadku na grupy – z drugiej jednak niedosyt budzi podsumowanie tych porównań a w efekcie realizacja obiecanego „różnicowania międzygrupowego”. Nie jasna jest zaprezentowana w tabeli 54 idea pomiaru kapitału ludzkiego (mierniki pomiaru) a ewaluacja talentów. To słabsza część pracy obarczona niższą dyscypliną pojęciową i niejasnym opisem, co powoduje wątpliwości jak Autorka doszła do wyliczeń wyceny Talent Managementu w spółkach giełdowych notowanych na WIG20? Czasami też w tekście pojawiają się niedostatki związków wynikania (ciągłości narracji) przejawiające się zdaniami w formie stwierdzeń nie jasno połączonych z poprzednimi. To utrudnia momentami lekturę monografii i podążanie za tokiem rozumowania. Zdarzyło się też powtórzenie całego akapitu (patrz str. 58 i 65) ale traktuje to bardziej jako przeoczenie redakcyjne. Wskazane niedostatki i wątpliwości nie przeważają ogólnie pozytywnej oceny recenzowanej monografii jako opracowania naukowego stanowiącego wkład w rozwój nauki.

Odnosząc się zatem do zawartego w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.) wymogu liczby mnogiej osiągnięć, które charakteryzować się mają znacznym wkładem w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, stwierdzam, że przedstawiona monografia oraz pozostałe publikacje zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym spełniają wymogi wspomnianego art. 219.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzam, że przedstawione we wniosku osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład Habilitantki w rozwój dyscypliny naukowej nauk o zarządzaniu i jakości i są wystarczające do ubiegania się przez nią o stopień doktora habilitowanego.

### **III. Ocena istotności aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni (w szczególności zagranicznej) dr Magdaleny Stuss**

Jako istotną aktywność naukową realizowaną w zespole międzynarodowym Habilitantka wskazała cykliczną – zapoczątkowaną w 2007 roku i trwającą do dziś – współpracę obejmującą projekty naukowe i wspólne inicjatywy badawcze realizowaną z Associate Professor Agnieszka Herdan Ph.D, SFHEA, CMBE, Employability and Learning Enhancement Lead. Wymiernym efektem współpracy są następujące publikacje i wystąpienia konferencyjne:

- Herdan A., Stuss M., “Payrolling: outsourcing in human resource management” w: Michałkiewicz A., Mierzejewska W. (red) Contemporary organisation and management: challenges and trends, University Press, Łódź 2020, ISBN 978-83-8220-333-2, s. 359-372
- Herdan A., Stuss M., “Shaping the competences of graduates of higher education for the needs of the EU labour market : case study of business school students” Prague: International Institute of Social and Economic Sciences: International Society for Academic Studies 2019 , ISBN 978-80-87927-48-9, s. 67-87 (indeksowane w web of science)



- Stuss M., Herdan A., "External Employer Branding Tools Used For Attracting Graduates By Energy Companies Listed At Warsaw Stock Exchange" w: Proceedings of the Economics & Finance Conference, London 2017 London, Wydawca Prague: International Institute of Social and Economic Sciences, ISBN 978-80-87927-38-0, s. 200-213
- Herdan A., Stuss M., „Corporate governance and non-executive disclosures the case study of some FTSE100 companies” (współautorstwo z A.Herdan), Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce 4/2016, ISSN 1897-7391, s. 143-156
- Herdan A., Stuss M., Krasodomska A. „Audyt wewnętrzny jako narzędzie wspomagające efektywny nadzór korporacyjny w spółkach akcyjnych” Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego Kraków 2009, ISBN 978-83-233-2730-1
- Referat: Stuss M., Herdan A., "External Employer Branding Tools Used For Attracting Graduates By Energy Companies Listed At Warsaw Stock Exchange" 8th Economics & Finance Conference, May 29 - 31, 2017 University of London, United Kingdom
- Referat: Stuss M., Herdan A., „Corporate governance and non-executive disclosures the case study of some FTSE100 companies” VI Konferencja pt. „Paradygmaty w naukach o zarządzaniu", Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce 19 listopad 2016
- Referat: Herdan A., Stuss M., „The possibility of implementation efficient internal audit in the Local Government (The case of Poland)", BRITISH ACCOUNTING ASSOCIATION Annual Conference Heriot - Watt University Edinburgh 30 March to 1 April 2005

Na gruncie krajowym aktywność taką Habilitantka w ramach zainicjowanej w 2018 roku i trwającej do dziś współpracy z dr hab. Katarzyną Szczepańską-Woszczyną. Wymiernym efektem tej współpracy są następujące publikacje:

- Szczepańska – Woszczyna K., Muras W., Pikiewicz M. "Shareholders in creating the value of IT sector companies by shaping organisational culture in the context of the digital economy" w: Makieła Z. Stuss M., Borowiecki R. (red) Sustainability, Technology and Innovation 4.0, Routledge. Taylor & Francis Group. London - New York, , ISBN 9781032025902 s. 304-316 wydawnictwo POZIOM II – 200 punktów
- Stuss M., Szczepańska – Woszczyna K., Makieła Z. „Competences of graduates of higher education business studies in labor market I (results of pilot cross-border research project in Poland and Slovakia)", Sustainability 2019 vol 11 nr 18, eISSN 2071-1050, s. 1-19, punktacja MNiSW [2019]: 70
- Makieła Z. Stuss M., Szczepańska – Woszczyna K., „Exploring the role of innovation in academic entrepreneurship", International Business Information Management (IBIMA) 2019, ISBN 978-0-9998551-3-3, s. 9195-9206, punktacja MNiSW [2019]: 70
- Szczepańska – Woszczyna K., „System i instytucje wsparcia małych i średnich przedsiębiorstw" w: Makieła Z. Stuss M., (red) Przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami. Wiedza, technologia, konkurencja, przedsiębiorstwo, Wydawnictwo CH Beck Warszawa 2018, ISBN 978-83-8128-551-3 s. 260-288

Uzupełnieniem tej aktywności są wyjazdy w ramach programu Erasmus do uczelni w takich krajach jak: Słowacja, Rumunia, Hiszpania, Niemcy, Czechy, Francja i Wielka Brytania.

Oceniając ten aspekt aktywności Habilitantki należy stwierdzić, że w wystarczającym stopniu spełnia ona zawarty w ustawie wymóg aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni potwierdzonej wspólnymi publikacjami zrealizowanymi dzięki współpracy z osobami reprezentującymi inny ośrodek naukowy.

#### IV. Pozostałe uwagi

Habilitantka w swoim autoreferacie wskazała także na inne aktywności, które zgodnie z zapisami art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy nie stanowią przedmiotu oceny wniosku Kandydatki. Wśród wymienionych przez Habilitantkę aktywności znalazły się między innymi:

- Prowadzone zajęcia dydaktyczne takie jak: Zarządzanie zasobami ludzkim, Koncepcje zarządzania, Kapitał ludzki, Budowanie marki pracodawcy, Controlling personalny, Podstawy organizacji i zarządzania w administracji publicznej, Audyt i kontrola wewnętrzna, seminaria licencjackie (301 osób) i magisterskie (202 osoby);
- Opieka naukowa w ramach programów międzynarodowych i wymiany studentów (w latach 2003-2020) obejmująca takie programy jak: Program im. Lane'a Kirklanda, Polish-American Freedom Foundation (12 osób), Programu Stypendialnego Rządu RP dla obywateli z krajów b. ZSRR (1 osoba), staż naukowy International Visegrad Program (1 osoba) oraz stypendium Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej (1 osoba);
- Pełnienie funkcji Przewodniczącej komisji egzaminów dyplomowych magisterskich i licencjackich – 466 obron (2011 – do obecnie);
- Pełnienie funkcji Przewodniczącej Rady Programowej Instytutu Ekonomii i Zarządzania (obecna nazwa Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania), w ramach której przygotowywane były programy studiów, nowe specjalności, oraz współpracowaliśmy z Państwową Komisją Akredytacyjną (2004 – 2007);
- Przygotowanie procedur wprowadzonych w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania w ramach systemu zarządzania jakością zgodnym z normą ISO 9001 (2010-2016);
- Członkostwo Rady Wydziału (2016 – do obecnie) – jako przedstawiciel pracowników niesamodzielných;
- Członkostwo Rady Instytutu (2004 – 2012; 2020 – do obecnie) – jako przedstawiciel pracowników niesamodzielných;
- Członek rektorskiej komisji antymobbingowej (2021- do obecnie)
- Pełnienie funkcji promotora pomocniczego w postępowaniu doktorskim mgra Artura Koziola, tytuł rozprawy: „Zarządzanie w jednostkach samorządu terytorialnego a strefy aktywności gospodarczej na obszarze metropolitalnym Krakowa” (praca przyjęta przez Radę Dyscypliny WZiKS UJ i skierowana do recenzji, promotor: prof. dr hab. Z. Makięła, przewidziany termin obrony – wrzesień 2021)

Habilitantka otrzymała też szereg nagród za swoją działalność między innymi:

- Nagroda Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za wysoką jakość pracy i wyjątkowe zaangażowanie w realizację zajęć dydaktycznych w latach: 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 i 2021;
- Nagroda Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za szczególne zaangażowanie w prowadzenie zajęć oraz promowanie i recenzowanie prac na studiach niestacjonarnych w 2014
- Nagroda zespołowa III stopnia Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za osiągnięcia naukowo-dydaktyczne w latach 2005 i 2007
- Nagroda zespołowa II stopnia Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za osiągnięcia w pracy organizacyjnej w 2010

## V. Konkluzja

Oceniając dorobek dr Magdaleny M. Stuss ubiegającej się o nadanie jej stopnia doktora habilitowanego i biorąc pod uwagę fakt, że uzyskanie tego stopnia oznacza podjęcie przez nią odpowiedzialnej roli samodzielnego pracownika naukowego, oświadczam, co następuję:

*Analiza merytoryczna przedstawionej dokumentacji względem wymogów opisanych w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 poz. 1668 ze zm.), pozwala mi stwierdzić, że przedstawiony dorobek mieści się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, a jego walor ilościowy i jakość spełniają wymóg znacznego wkładu w jej rozwój co pozwala mi poprzeć wniosek dr Magdaleny M. Stuss o ubieganie się o nadanie jej stopnia doktora habilitowanego.*

Z poważaniem,

