Prof. dr hab. Aleksy Pocztowski
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Kraków 4.05.2026

Recenzja

osiągnięć naukowych oraz aktywności naukowej **dr. Łukasza Haromszeki**
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

Podstawa sporządzenia recenzji

Recenzję sporządzono na podstawie dokumentacji dołączonej do pisma Pani dr hab. Estery Piwoni-Krzeszowskiej prof. UEW, Dziekan Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu zawierającej:

- Monografię pt. The HRM Challenge in Turbulent Times. Central European Perspective on Leadership Talent Management in MNCs. Edward Elgar Publishing Limited. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA. 2025.
- Artykuły stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny NoZiJ
- Kopię dokumentu potwierdzającego posiadanie stopnia naukowego doktora
- Autoreferat
- Kopie prac stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny NoZiJ
- Oświadczenia o współautorstwie

Ocenę przygotowano zgodnie w wymogami określonymi w ustawie z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Zgodnie z art. 219 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która posiada stopień doktora i posiada w dorobku osiągnięcia naukowe lub artystyczne stanowiące znaczny wkład w rozwój danej dyscypliny naukowej oraz wykazuje się istotną aktywnością naukową lub artystyczną. Dr Łukasz Haromszeki zgłosił jedną monografię oraz 14 artykułów naukowych jako osiągnięcia stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Stanowią one przedmiot oceny wraz z aktywnością naukową.

Ścieżka kariery zawodowej

Dr Łukasz Haromszeki ukończył studia magisterskie z zakresu zarządzania i marketingu w Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu) w 2002 roku.

W latach 2002-2007 odbył Studia Doktoranckie w zakresie ekonomii na Wydziale Nauk Ekonomicznych w Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii: zarządzanie personelem uzyskał w 2007 roku, na podstawie rozprawy doktorskiej zatytułowanej *Aksjologiczne wyznaczniki motywacji do pracy.* Stopień doktora został nadany uchwałą Wydziału Nauk Ekonomicznych ówczesnej Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu.

Od 2009 roku zatrudniony jest w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu jako podstawowym miejscu pracy:

- okresie 1.10.2009 - 30.09.2010 na stanowisku asystenta w Katedrze Zarządzania Kadrami na Wydziale Zarządzania, Informatyki i Finansów
- w okresie 1.10.2010 - do chwili obecnej na stanowisku adiunkta w Katedrze Zarządzania Kadrami na Wydziale Zarządzania.

Habilitant równolegle świadczył pracę w formie umów cywilno-prawnych w kilku uczelniach wrocławskich: Wyższej Szkole Zarządzania i Finansów we Wrocławiu, Wrocławskiej Wyższej Szkole Informatyki Stosowanej, Wyższej Szkole Humanistycznej we Wrocławiu, Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu, Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.

W dorobku habilitanta widoczna jest ciągłość zainteresowań naukowo-badawczych, które mieszczą się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, w szczególności dotyczą problematyki zarządzania ludźmi, w tym takich zagadnień jak: motywowanie, przywództwo, komunikowanie się, negocjacje, zespoły, talenty.

Uzyskanie przez dr. Łukasza Haromszeki stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, specjalności zarządzanie personelem oznacza spełnienie przesłanki określonej w art. 219 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, dotyczącej posiadania stopnia naukowego doktora.

Ocena osiągnięć naukowych stanowiących wkład w rozwój dyscypliny NoZiJ

Najważniejszym osiągnięciem naukowym, zgodnie z art. 219 ust.1. pkt 2a ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, jest monografia pt. *The HRM Challenge in Turbulent Times. Central European Perspective on Leadership Talent Management in MNCs. Edward Elgar Publishing Limited. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA.* Na wstępie należy podkreślić, iż przedstawiona w tym opracowaniu problematyka jest ważna i aktualna, zaś sam problem badawczy zawiera kilka istotnych kwestii takich przywództwo, talenty, zarządzanie zasobami ludzkimi, wyniki przedsiębiorstw międzynarodowych oraz kontekst ich funkcjonowania w Europie Środkowo-Wschodniej. Każda z nich doczekała się wielu opracowań w literaturze przedmiotu. Brak jest natomiast opracowań, przynajmniej w polskiej literaturze przedmiotu, w których wszystkie te kwestie zostały uwzględnione w badaniach. Takie przedsięwzięcie badawcze, w których uwzględnia się kilka dużych i złożonych zagadnień niesie z sobą szereg wyzwań natury teoretycznej i metodologicznej. W tym sensie podjęty w badaniach i przedstawiony w książce problem ma charakter nowatorski i przyczynia się do wypełnienia wspomnianej wcześniej luki poznawczej. Jego wybór jako przedmiotu badań uważam za w pełni zasadny.

Recenzowana monografia stanowi teoretyczno-empiryczne studium na temat zarządzania talentami przywódczymi i ich wpływu na wyniki zagranicznych filii przedsiębiorstw międzynarodowych, działających w Europie Środkowej oraz w kontekście zmian otoczenia spowodowanych kryzysem. Wpisuje się tym samym w dziedzinę nauk społecznych, dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości. Należy w tym miejscu zauważyć, iż problematyka ta zachowuje aktualność z uwagi na dynamikę zmian otoczenia, przekształcenia zachodzące w środowisku pracy i pojawiające się wyzwania dla zarządzania ludźmi, związane chociażby z pokryzysową rzeczywistością, zmianami technologicznymi czy też generacyjnymi.

Układ pracy jest poprawny i podporządkowany realizacji celu pracy, podobnie kolejność omawiania poszczególnych kwestii. Monografia składa się z 5 rozdziałów, z których pierwszy zawiera omówienie badanego zagadnienia od strony teoretycznej, drugi przedstawia metodykę badań empirycznych, dwa kolejne rozdziały prezentują analizę wyników badań, a ostatni rozdział zawiera omówienie wyników, podsumowanie i wnioski. Sumując uważam, że recenzowana monografia jest publikacją, która dotyczy istotnego zagadnienia, ukazała się we właściwym czasie i może inspirować do podejmowania dalszych badań w tym zakresie.

W rozdziale teoretycznym omówione zostały w kolejności: istota zarządzania przywódczymi talentami (*LTM -Leadership Talent Management*) w ramach zarządzania zasobami ludzkimi, istotne praktyki zarządzania talentami przywódczymi, wpływ tych praktyk na wyniki przedsiębiorstw *(performance)*, zagadnienie centralizacji praktyk LTM i transferu wiedzy między centralą i filiami przedsiębiorstw zagranicznych oraz czynniki determinujące zarządzanie talentami przywódczymi w sytuacjach kryzysowych. Całość rozważań teoretycznych zamyka podsumowanie przeglądu literatury na temat zarządzania talentami przywódczymi w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Oceniając teoretyczną część recenzowanej monografii należy podkreślić właściwy dobór oraz logiczną kolejność omawiania poszczególnych zagadnień wchodzących w zakres rozważań zawartych w rozdziale pierwszym. Habilitant wyjaśnił kwestie pojęciowe dotyczące przyjętego w monografii rozumienia talentu przywódczego i zarządzania takimi talentami ujmowanego jako subfunkcja zarządzania zasobami ludzkimi, przestawił mechanizm wpływu bezpośredniego i pośredniego praktyk LTM w wyniki przedsiębiorstw, objaśnił znaczenie powiązań centrali i oddziałów zagranicznych przedsiębiorstwa międzynarodowego w zarządzaniu talentami przywódczymi oraz omówił aspekt kryzysu jako determinanty LTM. W tym miejscu chciałbym podnieść kwestię przyjętych w opracowaniu definicji talentu i zarządzania talentami. Na wstępie warto przypomnieć, że mimo różnych ujęć istoty talentu, jego istotą są spotęgowane uzdolnienia w danym obszarze, dziedzinie, kierunku lub osoby posiadające te uzdolnienia, które tworzą kluczową cechę odróżniającą ich od innych pokrewnych kategorii osób świadczących pracę. Jest oczywiście prawem autora przyjęcie określonego sposobu definiowania kluczowych kategorii występujących w monografii. Przyjęto w niej szerokie rozumienie talentów przywódczych jako jednostek, zarówno doświadczonych menedżerów jak i pracowników nie będących menedżerami, którzy wykazują ponad przeciętne zdolności, umiejętności, kompetencje i potencjał do efektywnego przewodzenia (s.3). Takie rozumienie talentu zbliża go do innych pojęć takich jak jednostki o wysokim potencjale (High Potentials) lub jednostki wysokoefektywne (High Performers). W tym miejscu należy podkreślić, iż to talent jako cecha jest elementem składowym kompetencji np. kompetencji przywództwa, a nie odwrotnie jak wynika to z przyjętej definicji. Druga wątpliwość dotyczy traktowania zarządzania talentami przywódczymi jako subfunkcji zarządzania zasobami ludzkimi. Kryterium wyodrębniania określonych funkcji w ramach ZZL jest podobieństwo

realizowanych czynności, tymczasem w przypadku zarządzania talentami przywódczymi mamy do czynienia z innym kryterium wyodrębnienia tj. charakterystyką danej grupy, w tym wypadku pracowników utalentowanych w kierunku przywództwa. Idąc tym tropem można by działania, projekty, programy adresowane do innych grup pracowników również określać mianem subfunkcji ZZL. Podnosząc tę kwestię chciałbym zwrócić uwagę, iż nie wszystkie badane elementy wchodzące w skład szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi należy określać mianem jego subfunkcji ale sięgać do innych terminów takich jak np. zagadnienie, obszar, praktyka, program. Powyższa wątpliwość nie wpływa na pozytywną ocenę poprawnie przedstawionych w monografii możliwych ujęć zarządzania talentami zarówno jako integralnej części ZZL lub też odrębnie realizowanej praktyki zarządzania talentami, w tym talentami przywódczymi. Podniesione kwestie definicji talentu i traktowania zarządzania talentami jako subfunkcji ZZL mają charakter dyskusyjny i wynikają z występującego w literaturze przedmiotu i w praktyce zarządzania zróżnicowania w ujmowaniu tych kategorii, nie zawsze bazującego na ugruntowanym stanie wiedzy. Niezależnie od podniesionych powyżej uwag należy stwierdzić, iż habilitant wykazał się dobrą znajomością literatury przedmiotu, odpowiednio naświetlając badane zagadnienia od strony istniejącej wiedzy teoretycznej. Przyjęte w monografii rozumienie talentu przywódczego i zarządzania talentami przywódczymi, mimo podniesionych wcześniej wątpliwości, wpisuje się w aktualne nurty badawcze w tym zakresie. Sumując należy podkreślić, iż teoretyczna część monografii stanowi przejrzystą i zwięzłą refleksję nad stanem wiedzy i badań dotyczących powiązań między praktykami zarządzania talentami przywódczymi a wynikami przedsiębiorstw międzynarodowych funkcjonujących w Europie Środkowej. Stanowiło to solidną podstawę dla przeprowadzonych badań empirycznych. Założenia i metodykę tych badań przedstawiono w drugim rozdziale monografii.

Rozdział drugi zawiera omówienie metodologicznych zagadnień badań empirycznych. Przedstawiono w nim problem badawczy, cele badań, pytania badawcze oraz hipotezy. Ważne miejsce zajmuje w tym rozdziale model badawczy przedstawiający powiązania pomiędzy badanymi zmiennymi, począwszy od zarządzania talentami przywódczymi (LTM), jego subfunkcje i realizowane w ich ramach aktywności z jednej strony, z drugiej zaś mechanizm wpływu LTM na wyniki przedsiębiorstw oraz zmienne związane z kontekstem relacji między centralą i oddziałami zagranicznymi

przedsiębiorstw międzynarodowych. W kolejności omówione zostały mierniki wykorzystane w ramach poszczególnych zmiennych, przedstawione zostały metody pozyskania danych i ich analizy oraz scharakteryzowana została próba badawcza. Zastosowana w badaniach metodyka jest zgodna z tematyką pracy, określoną w jej tytule oraz rozważaniami teoretycznymi. Dr Łukasz Haromszeki zbudował złożony model badawczy, operacjonalizując go w formie zmiennych i występujących między nimi związków oraz przedstawił procedurę badawczą. Oceniając tę część opracowania należy stwierdzić, iż opisane tu podejście badawcze jest poprawne z metodologicznego punktu widzenia, odpowiadające specyfice badanego zagadnienia i umożliwiające uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz weryfikację hipotez.

Wyniki badań na temat wpływu zarządzania talentami przywódczymi jako subfunkcji zarządzania zasobami ludzkimi na wyniki przedsiębiorstw międzynarodowych zostały omówione w dwóch kolejnych rozdziałach recenzowanej monografii. I tak w rozdziale 3 przedstawiono ów wpływ w odniesieniu do okresu przed pandemią Covid-19, a w rozdziale 4 dla okresu pandemii. Rozdział 5 zawiera syntezę głównych ustaleń analiz teoretycznych i wyników badań empirycznych. Habilitant podkreślił, iż poziom zaawansowania zarządzania talentami przywódczymi ma pozytywny wpływ na wyniki zagranicznych jednostek przedsiębiorstw międzynarodowych działających w Europie Środkowej. Potwierdzono mediującą rolę wyników zarządzania zasobami ludzkimi w oddziaływaniu LTM na wyniki przedsiębiorstw, podkreślając istotne znaczenie poziomu ZZL, którego wysoki poziom wzmacnia ów wpływ. Podsumowując zawarte w monografii rozważania teoretyczne i wyniki badań empirycznych dr Łukasz Haromszeki stwierdził, że zarządzanie talentami przywódczymi wpływa na wyniki działalności badanych przedsiębiorstw w sposób bezpośredni jak i pośredni poprzez realizację celów zarządzania zasobami ludzkimi, będących mediatorem w tym procesie. Ów wpływ determinowany jest przez czynniki strukturalne związane z relacją centrali i filii przedsiębiorstw międzynarodowych oraz czynniki kontekstowe związane z sytuacją kryzysu. Tym samym można stwierdzić, iż cel badań został osiągnięty.

Formułując końcową ocenę recenzowanej monografii należy stwierdzić co następuje:

- stanowiąca przedmiot monografii problematyka wpływu zarządzania talentami przywódczymi (LTM) na wyniki jednostek organizacyjnych przedsiębiorstw

międzynarodowych wpisuje się w zakres dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości;

- przeprowadzone w pracy studia literatury przedmiotu oraz badania empiryczne potwierdzają złożoność samego problemu badawczego i identyfikują mechanizm wpływu LTM na wyniki przedsiębiorstw przy uwzględnieniu kontekstu kryzysu oraz relacji między centralą i filiami tych przedsiębiorstw;
- model i procedury badawcze zostały przygotowane starannie i poprawnie od strony metodycznej, a następnie skutecznie przeprowadzone;
- wyniki badań empirycznych zostały przedstawione w sposób przejrzysty i opatrzone pogłębionym komentarzem;
- cele pracy zostały osiągnięte, zaś postawione hipotezy zweryfikowane.

Bilansując przedstawione wcześniej uwagi i oceny stwierdzam, że recenzowana monografia spełnia wymogi opracowania naukowego i stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Wkład ów dostrzegam w przedstawieniu istoty i złożoności powiązań między zarządzaniem talentami przywódczymi i wynikami przedsiębiorstw, opracowaniu teoretycznego modelu badania tych związków oraz jego empirycznej weryfikacji. Opracowanie i przetestowanie tego modelu ma znaczenie teoriotwórcze i aplikacyjne zarazem.

Monografia dr. Łukasza Haromszeki wzbogaca istniejącą wiedzę o istotnym zagadnieniu jakim jest wpływ praktyk zarządzania osobami uznanymi za talenty przywódcze na wyniki jednostek organizacyjnych przedsiębiorstw międzynarodowych działających w Europie Środkowej, przy uwzględnieniu roli zarządzania zasobami ludzkimi, relacji centrala – filie oraz kontekstu kryzysu lub jego braku.

Biorąc pod uwagę przedstawioną wcześniej analizę i ocenę stwierdzam, że monografia autorstwa dr. Łukasza Haromszeki pt. *The HRM Challenge in Turbulent Times. Central European Perspective on Leadership Talent Management in MNCs.* spełnia wymagania ustawowe stawiane osiągnięciu naukowemu zgodnie z art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Obok przedstawionej powyżej monografii dr Łukasz Haromszeki wskazał 14 publikacji stanowiących osiągnięcie podlegające ocenie w procesie ubiegania się o uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Składa się na nie 5 publikacji autorskich oraz 9 publikacji

współautorskich powstałych w wyniku realizacji projektów badawczych, w tym 5 polskich i 4 międzynarodowych. W tym miejscu należy podkreślić staranne i szczegółowe omówienie wszystkich osiągnięć przedkładanych do oceny oraz fakt ich opublikowania w recenzowanych czasopismach i wydawnictwach naukowych.

I tak w pierwszym artykule przedstawiono problematykę zbieżną z zakresem omówionej wcześniej monografii, dotyczącą wpływu zarządzania talentami przywódczymi na wyniki badanych przedsiębiorstw międzynarodowych w krajach Europy Środkowej, ze szczególnym uwzględnieniem mediującej roli efektów zarządzania zasobami ludzkimi, w okresie przed pandemią Covid-19 i w czasie jej trwania. Mediująca rola efektów zarządzania zasobami ludzkimi w relacji obrazującej wpływ retencji pracowników na wyniki organizacji stanowi przedmiot drugiej publikacji, która została wskazana do oceny osiągnięć naukowych w postępowaniu habilitacyjnym. W trzecim artykule przedstawiono różne podejścia do onboardingu osób - talentów przywódczych w centralach przedsiębiorstw międzynarodowych przed i w okresie pandemii Covid-19. Przedmiotem rozważań w czwartym artykule jest badanie związku między poziomem zaawansowania działań w zakresie zarządzania talentami i zarządzania kompetencjami a poziomem zaawansowania praktyk przywództwa organizacyjnego w oddziałach zagranicznych przedsiębiorstw międzynarodowych z Europy Środkowej. Grupę autorskich publikacji habilitanta zamyka opracowanie poświęcone badaniu zależności między oceną zasobów ludzkich jako czynnika przewagi konkurencyjnej a poziomem zaawansowania praktyk zarządzania talentami i rozwoju przywództwa organizacyjnego w zagranicznych jednostkach przedsiębiorstw międzynarodowych z Europy Środkowej. Oceniając publikacje autorskie dr. Łukasza Haromszeki zgłoszone jako osiągnięcie naukowe w procesie habilitacyjnym można stwierdzić, że dotyczą one aktualnych z punktu widzenia teorii i praktyki zarządzania kwestii, świadczą o posiadaniu przez habilitanta ugruntowanej wiedzy w omawianych obszarach, charakteryzują się poprawnym podejściem metodycznym w przeprowadzonych badaniach empirycznych oraz dyskusją uzyskanych wyników i logicznym wnioskowaniem. Tworzą tym samym wartość dodaną wnoszącą wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Zestaw publikacji współautorskich przedstawionych do oceny obejmuje 9 pozycji powstałych na gruncie polskich i międzynarodowych projektów badawczych, w których uczestniczył habilitant. W pierwszym z nich omówiono związki między zarządzaniem

kompetencjami a wynikami przedsiębiorstw międzynarodowych, z uwzględnieniem mediującej roli wyników ZZL i w perspektywie humanocentrycznego paradygmatu zarządzania. W podobnym ujęciu została przedstawiona relacja między budowaniem marki pracodawcy i wynikami przedsiębiorstw, co stanowi przedmiot kolejnego artykułu naukowego. Następny artykuł zawiera omówienie relacji między działaniami rozwojowym pracowników a wynikami działalności przedsiębiorstw. I w tym wypadku zwrócono uwagę na mediacyjną role rezultatów ZZL w powyższym procesie. W kolejnym artykule przedstawiono wyniki badań na temat związku występującego między wartością przypisywaną zasobom ludzkim jako strategicznemu czynnikowi konkurencyjności przedsiębiorstwa oraz strukturą bezpośrednich inwestycji zagranicznych a poziomem zaawansowania praktyk związanych z przywództwem organizacyjnym. Przedmiotem rozważań w ostatnim artykule w drugiej z trzech wyodrębnionych kategorii są wartości moralne przywódców organizacyjnych w kontekście ich związku ze stosowaniem etycznych bądź nieetycznych zachowań w praktyce.

Kolejne 4 publikacje powstały w wyniku udziału dr. Łukasza Haromszeki w międzynarodowych zespołach badawczych. Poruszono w nich problematykę percepcji robotyzacji w krajach Grupy Wyszehradzkiej, wpływu wybranych czynników środowiska pracy na lojalność pracowników wobec organizacji, wpływu niedoboru podaży na rynku pracy na działania retencyjne podejmowane w ramach ZZL oraz czynniki determinujące zjawisko niedoboru zasobów pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej.

Oceniając artykuły współautorskie można stwierdzić, iż dotyczą one aktualnych zagadnień z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i kontekstu, w którym się ono odbywa, jak chociażby kwestii niedoborów po stronie podaży na rynkach pracy. Niektóre z nich nawiązują do treści zawartych w omówionej wcześniej monografii i publikacjach samodzielnych habilitanta, inne zaś wnoszą nowe aspekty jak chociażby kwestie robotyzacji, czy też wspomniany już niedobór zasobów pracy i jego wpływ na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach.

Przedstawione do oceny w postępowaniu habilitacyjnym osiągnięcia naukowe w postaci 14 publikacji (artykułów i rozdziałów w monografiach) są istotnym uzupełnieniem monografii *The HRM Challenge in Turbulent Times. Central European Perspective on Leadership Talent Management in MNCs*. W niektórych z tych publikacji następuje nawiązanie do treści stanowiących przedmiot rozważań w tej monografii, m.in. przywództwa, talentów przywódczych, mediującej roli ZZL, kontekstu badania tych kwestii w warunkach kryzysu oraz specyfiki przedsiębiorstwa międzynarodowego. W innych zaś publikacjach

podjęto nowe, aktualne i ważne zagadnienia, o których wspomniano wcześniej. W ocenie recenzenta publikacje te tworzą wartość dodaną przyczyniając się do poszerzenia istniejącej wiedzy w zakresie poruszanych w nich zagadnień. Spełniają tym samym wymagania ustawowe stawiane osiągnięciu naukowemu.

Ocena istotnej aktywności naukowej

Na aktywność naukową dr. Łukasza Haromszeki składają się publikacje w formie artykułów w czasopismach, rozdziałów w monografiach, realizacja projektów badawczych, referaty wygłoszone na konferencjach naukowych, recenzje, działalność dydaktyczna, aktywność w zakresie współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym, jak również popularyzatorska. Dorobek publikacyjny habilitanta obejmuje 76 pozycji, w tym 73 po uzyskaniu stopnia naukowego doktora. Na całość dorobku składa się 45 artykułów w czasopismach naukowych, 27 rozdziałów w monografiach, 2 monografie i 2 redakcje monografii. Wśród publikacji znajdują się artykuły opublikowane w czasopismach posiadających *Impact Factor*, indeksowanych w bazach *Web of* Science i *Scopus*, artykuły w czasopismach naukowych znajdujących się na wykazie MNiSzW oraz publikacje w wydawnictwach z tegoż wykazu. Dorobek naukowy dr. Łukasza Haromszeki plasuje się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, w szczególności skupia się na problematyce zarządzania zasobami ludzkimi w szerszym kontekście jego uwarunkowań. Do głównych obszarów prowadzonych badań oraz związanych z nimi publikacji naukowych należy zaliczyć międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi oraz przywództwo. Na uwagę zasługują również prace dotyczące talentów przywódczych oraz wpływu nowoczesnych technologii na zarządzanie zasobami ludzkimi.

Wyrazem aktywności naukowej habilitanta jest udział w pracach zespołów badawczych, stanowiący kolejny istotny aspekt aktywności naukowej podlegający ocenie w ramach postępowania habilitacyjnego. Dr Łukasz Haromszeki może wykazać się w tym zakresie udziałem w kilku projektach badawczych, w których pełnił funkcje kierownika lub wykonawcy. Na podkreślenie zasługuje wysoki stopień umiędzynarodowienia pracy badawczej, wyrażający się realizowaniem projektów międzynarodowych, pracą w międzynarodowych zespołach badawczych oraz współpracą z ośrodkami zagranicznymi przy realizacji projektów badawczych.

Na wyróżnienie zasługuje aktywność konferencyjna habilitanta, wyrażająca się uczestnictwem w krajowych i międzynarodowych konferencjach organizowanych w Polsce i za granicą. Dr Łukasz Haromszeki uczestniczył w 62 konferencjach, na których wygłosił referaty. Ponadto może wykazać się prowadzeniem sesji podczas konferencji, uczestniczeniem w panelach dyskusyjnych oraz pracą w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji.

Ważnym obszarem aktywności naukowej habilitanta jest praca w zespołach eksperckich oceniających krajowe i międzynarodowe projekty o charakterze naukowym oraz branżowym. Zebrane doświadczenie w tym zakresie wraz z posiadanymi kompetencjami merytorycznymi i etycznymi było podstawą powołania dr. Łukasza Haromszeki do zespołu ekspertów Komisji Europejskiej.

Oceniając istotną aktywność naukową dr. Łukasza Haromszeki na podstawie publikacji, projektów badawczych, udziału w konferencjach naukowych i innych aktywności opisanych w wykazie osiągnięć naukowych należy stwierdzić, iż we wszystkich tych obszarach występują znaczne osiągnięcia mieszczące się w zakresie dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Należy w tym miejscu podkreślić, iż jest to aktywność realizowana w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej. Świadczy o tym głównie uczestnictwo w projektach badawczych realizowanych przez zespoły składające się z pracowników różnych uczelni krajowych i zagranicznych, m.in. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Budapest Metropolitan University, Corvinus University of Budapest, Babeș–Bolyai University z Rumunii, University of Economics z Pragi oraz University of Novi Sad z Serbii.

Sumując ocenę istotnej aktywności naukowej dr. Łukasza Haromszeki stwierdzam, że spełnione zostały wymagania ustawowe, określone w art. 219 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Habilitant wykazał aktywność naukową, w tym w więcej niż jednej uczelni, w szczególności zagranicznej, o czym świadczą publikacje, realizacja projektów badawczych, recenzowanie prac dla czasopism naukowych oraz aktywny udział w konferencjach naukowych.

Osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i popularyzujące naukę

Działalność naukowo-badawczą dr. Łukasza Haromszeki dopełnia aktywność w obszarze dydaktyki, która wyraża się w pierwszej kolejności prowadzeniem zajęć

dydaktycznych w realizowanych przez Katedrę Zarządzania Kadrami w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Problematyka prowadzonych przez habilitanta zajęć dydaktycznych obejmuje liczne przedmioty i kursy z zakresu szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi oraz problematyki pokrewnej m.in. socjologii organizacji, etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu czy też komunikacji społecznej. Jest ona zbieżna z kierunkami prowadzonych badań naukowych. Na szczególne wyróżnienie zasługują osiągnięcia dydaktyczne polegające na prowadzeniu zajęć w języku angielskim dla studentów uczestniczących w programie Erasmus w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu jak również w uczelniach zagranicznych. Ponadto habilitant jest autorem programów nauczania i nowoczesnych narzędzi dydaktycznych, np. gry komputerowej z zakresu strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi. Do istotnych osiągnięć w obszarze dydaktyki zaliczyć należy duże zaangażowanie dr. Łukasza Haromszeki w międzynarodowej wymianie studenckiej, m.in. prowadzenie zajęć w ramach tej wymiany oraz jej współorganizowanie. Habilitant odegrał również istotną rolę w przygotowaniu Programu Executive MBA na potrzeby akredytacji AMBA, pełniąc rolę koordynatora tego programu i przygotowując obszerne raporty w procesie akredytacji.

Do licznych osiągnięć habilitanta w obszarze organizacyjnym zaliczyć należy m.in.: wieloletni udział w pracach Komitetu Organizacyjnego Ogólnopolskiej konferencji naukowej z cyklu Sukces w Zarządzaniu kadrami, organizowanej przez Katedrę Zarządzania Kadrami Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, pełnienie funkcji kierownika studiów podyplomowych oraz koordynatora studiów MBA. Wyrazem tej aktywności jest praca w Zespole ds. akredytacji zagranicznych oraz w Komisji ds. jakości kształcenia na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Na uwagę zasługują osiągnięcia dr. Łukasza Haromszeki w zakresie popularyzacji nauki. Wśród wielu form aktywności w tym obszarze jakimi może poszczycić się habilitant należy wymienić działania upowszechniające wiedzę w lokalnym środowisku samorządowym i biznesowym, współpracę z instytucjami publicznymi i prywatnymi, jak również realizację projektów doradczych i szkoleniowych dla szeregu interesariuszy.

Przedstawione powyżej osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i popularyzatorskie potwierdzają duże zaangażowanie habilitanta we wszystkich tych obszarach, zarówno w środowisku akademickim, jak i w otoczeniu społecznym i gospodarczym, a wiele z nich ma wymiar międzynarodowy.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż osiągnięcia naukowe i pozostała aktywność naukowa, dydaktyczna i popularyzująca naukę dr. Łukasza Haromszeki są znane w środowisku naukowym i wśród praktyków, o czym świadczą przedstawione wcześniej publikacje i inne formy aktywności pracownika nauki. Osiągnięcia te zostały docenione w formie nagród Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu oraz dyplomu uznania Dziekana Wydziału Zarządzania.

Konkluzja

Omówione wcześniej osiągnięcia naukowe dr. Łukasza Haromszeki w formie monografii pt. *The HRM Challenge in Turbulent Times. Central European Perspective on Leadership Talent Management in MNCs* oraz wskazanych artykułów naukowych, wraz z pozostałą aktywnością naukową, osiągnięciami dydaktycznymi, organizacyjnymi i popularyzującymi naukę stanowią znaczny dorobek wpisujący się w dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości. Habilitant spełnia przy tym kryterium formalne, określone w art. 219, ust. 1 pkt 1, czyli posiada stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych.

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzam, że recenzowane osiągnięcia naukowe dr. Łukasza Haromszeki spełniają wymagania przesłanki, o której mowa w art. 219 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2024 r., poz. 1571) i wnioskuję do Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu o dopuszczenie **dr. Łukasza Haromszeki** do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Aldesy Pantemski