SGH Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie

Warszawa, 7 maja 2026 r.

dr hab. Agnieszka Wojtczuk-Turek, prof. SGH
Instytut Kapitału Ludzkiego
Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Ocena osiągnięć dr. Łukasza Haromszeki w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

Podstawą sporządzenia niniejszej oceny było pismo dr hab. Estery Piwoni-Krzeszowskiej, prof. UEW – Pani Dziekan Wydziału Zarządzania z dnia 10.03.2026 r., dotyczące przygotowania recenzji dorobku naukowego dr. Łukasza Haromszeki w kontekście spełnienia przesłanek warunkujących nadanie stopnia doktora habilitowanego, w tym wymogów określonych w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* oraz wkładu w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Niniejsza recenzja została przygotowana na podstawie przesłanej dokumentacji, do której włączono: wniosek przewodni, dane wnioskodawcy, kopię dyplomu potwierdzającego posiadanie stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, autoreferat, wykaz osiągnieć naukowych wraz z oświadczeniami o współautorstwie, a także wykaz i kopie opublikowanych prac naukowych.

1. Podstawowe dane o przebiegu pracy naukowo-badawczej dr. Łukasza Haromszeki

Dr Łukasz Haromszeki jest absolwentem Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu (obecnie Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), Wydziału Gospodarki Narodowej (obecnie Wydział Ekonomii i Finansów), na którym uzyskał stopień magistra zarządzania i marketingu. Studia Doktoranckie realizował w Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu na Wydziale Nauk Ekonomicznych w okresie 2002-2007, uzyskując stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii, specjalność: zarządzanie personelem. Podstawą uzyskania stopnia doktora była rozprawa doktorska zatytułowana: *Aksjologiczne wyznaczniki motywacji do pracy,* napisana pod opieką promotorską prof. Mariana Jasiukiewicza.

Z przełożonej w dokumentacji informacji wynika, że dr Łukasz Haromszeki ubiegał się uprzednio o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości (w 2020 r.), nie uzyskał jednak pozytywnej opinii Komisji habilitacyjnej.

Dr Łukasz Haromszeki od 2009 r. związany jest z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu; początkowo został zatrudniony na stanowisku asystenta w Katedrze Zarządzania Kadrami na Wydziale Zarządzania, Informatyki i Finansów, zaś od 2010 r. do chwili obecnej zadania naukowe i dydaktyczne realizuje na stanowisku adiunkta w Katedrze Zarządzania Kadrami na Wydziale Zarządzania.

2. Ocena merytoryczna osiągnięć naukowych

Zgodnie z informacjami zawartymi w *Autoreferacie* dr Łukasz Haromszeki wskazał jako osiągnięcia naukowe, stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości oraz będące podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego – jedną monografię oraz 14 artykułów naukowych. Osiągnięcia te zostały podzielone na trzy kategorie: 1) publikacje autorskie – 6 pozycji, 2) publikacje współautorskie przygotowane w polskich zespołach badawczych – 5 pozycji, 3) publikacje współautorskie przygotowane w międzynarodowych zespołach badawczych – 4 pozycje.

Monografia pt.: *The HRM Challenge in Turbulent Times. Central European Perspective on Leadership Talent Management in MNCs*, Edward Elgar Publishing, 2025 dotyczy zarządzania talentami przywódczymi (ang. *Leadership Talent Management*, LTM), ujmowanymi jako subfunkcja zarządzania zasobami ludzkimi (HRM) w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Monografia mieści się w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, dotyczy problematyki HRM, zarządzania talentami, przywództwa organizacyjnego, oraz efektywności przedsiębiorstw międzynarodowych. Są to obszary istotne zarówno z perspektywy teorii zarządzania, jak i praktyki funkcjonowania organizacji, dlatego podjęcie tych zagadnień uważam za zasadne oraz wartościowe. Na podkreślenie zasługuje także fakt opublikowania monografii w prestiżowym wydawnictwie Edward Elgar Publishing.

Zgodnie z celem, jaki został sformułowany w publikacji, Habilitant analizował w niej powiązania między praktykami LTM a wynikami zagranicznych przedsiębiorstw międzynarodowych (MNCs) z siedzibą w Europie Środkowej, ze szczególnym uwzględnieniem okresu przed pandemią COVID-19, jak i w jej trakcie. Przyjęte w monografii **założenia teoretyczne** są poprawne i osadzone w aktualnym nurcie badań nad HRM, odwołującym się do teorii zasobów i teorii kapitału ludzkiego. Jednocześnie Habilitant powołał się na perspektywy:

kontyngencyjną, konfiguracyjną i kontekstową. Ta pierwsza pozwoliła uwzględnić zmienne strukturalne, takie jak poziom centralizacji oraz kierunek transferu wiedzy między centralą a jednostkami zagranicznymi. Druga, konfiguracyjna umożliwiła analizę relacji pomiędzy zmiennymi na poziomie mikro- i makroorganizacyjnym, natomiast perspektywa kontekstowa pozwoliła uwzględnić zarówno specyfikę Europy Środkowej jako obszaru funkcjonowania badanych przedsiębiorstw, jak i zróżnicowanie temporalne analizowanego otoczenia, obejmujące okres przedkryzysowy oraz kryzysowy związany z pandemią.

Habilitant podjął w monografii ważny problem badawczy ustalając w jaki sposób zarządzanie talentami przywódczymi w przedsiębiorstwach międzynarodowych wiąże się z wynikami organizacji, zwłaszcza w sytuacji kryzysowej. Wybór pandemii COVID-19 jako kontekstu kryzysowego jest ciekawy i uzasadniony, ponieważ stworzyła ona warunki silnej niepewności, presji decyzyjnej i zakłócenia rutynowych mechanizmów zarządzania. W moim przekonaniu próba teoretycznego łączenia odporności organizacyjnej z procesami identyfikacji liderów w korporacjach międzynarodowych (MNCs) na rynku Europy Środkowej jest ważnym aspektem prowadzonych w monografii analiz.

Na pozytywną ocenę zasługuje powiązanie zarządzania talentami przywódczym (LTM) jako specyficznej subfunkcji HRM z wynikami działalności przedsiębiorstw przez włączenie kategorii rezultatów HRM. Podejście to jest spójne z logiką strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, zgodnie z którą praktyki HRM wpływają na wyniki organizacyjne pośrednio – poprzez kompetencje, postawy, zachowania i efektywność pracowników. Jednocześnie Habilitant zaproponował rozszerzone ujęcie LTM, które integruje aspekty psychologiczne, organizacyjne oraz międzykulturowe. Przywództwo nie jest traktowane jedynie jako funkcja, ale jako kluczowy kapitał strategiczny organizacji. Wielowymiarowość takiego ujęcia jest mocną stroną monografii i wprost nawiązuje do ujmowania przywództwa jako konstruktu: relacyjnego, dynamicznego, wielopoziomowego, oraz osadzonego kontekstowo. Na tej podstawie dr Łukasz Haromszeki zbudował model, w którym zarządzanie talentami przywódczymi nie łączy się z wynikami przedsiębiorstw bezpośrednio, lecz poprzez zmienne pośredniczące, takie jak rezultaty procesów HRM. Teza ta podkreśla znaczenie także „miękkich" wskaźników jako fundamentu dla „twardych" wyników w MNCs. Zgadzam się z tym, że efektywność LTM zależy od spójności praktyk rozwojowych, motywacyjnych, kompetencyjnych, związanych z oceną oraz transferu wiedzy. Perspektywa przedsiębiorstw międzynarodowych z Europy Środkowej stanowi istotny wkład empiryczny i koncepcyjny monografii, jak również próba uchwycenia relacji między LTM, rezultatami HRM i wynikami tych przedsiębiorstw.

Przychylam się także do zawartej w monografii tezy mówiącą o tym, że skuteczność praktyk zarządzania talentami przywódczymi jest kształtowana przez czynniki zewnętrzne, takie jak kryzysy globalne (w tym pandemia). Strategie stosowane w okresach stabilnych wymagają głębokiej rekonfiguracji w warunkach niepewności, a organizacje, które szybciej adaptują procesy identyfikacji i rozwoju liderów, wykazują wyższą odporność organizacyjną. Cenna poznawczo jest również analiza różnic w implementacji programów talentowych między centralami a zagranicznymi jednostkami operacyjnymi i podkreślenie konieczności balansowania między globalną standaryzacją praktyk a lokalną specyfiką kulturową i rynkową.

Jeśli chodzi o **koncepcję metodyczną badania**, to dr Łukasz Haromszeki oparł ją na badaniach ilościowych przedsiębiorstw międzynarodowych (badania na próbie 200 podmiotów), analizie porównawczej okresu przedpandemicznego i pandemicznego oraz zastosowaniu zaawansowanych metod wnioskowania statystycznego (PLS-SEM). Jest to właściwa baza empiryczna umożliwiająca uchwycenie zróżnicowanych relacji ujętych w modelu badawczym, zaś sam proces badawczy odpowiada celom naukowym i jest adekwatny do testowania sformułowanych hipotez. Przeprowadzone analizy mają szeroki i wielowymiarowy charakter, czego efektem są wartościowe poznawczo wyniki. Sposób wnioskowania oraz formułowania kluczowych wniosków świadczy o dojrzałości warsztatowej Habilitanta.

Wskazując na słabe strony monografii chcę zwrócić uwagę na pewne ograniczenia samego modelu badawczego oraz pomiaru badanych zmiennych. Powinny być one uwzględnione przy ocenie siły dowodowej wyników. Habilitant traktuje zarządzanie talentami przywódczymi jako subfunkcję HRM, a jednocześnie umieszcza w modelu rezultaty HRM w roli mediatora. Takie ujęcie prowadzi do częściowego nakładania się konstruktów oraz nieostrego rozdzielenia poziomów analizy. W zaproponowanym kształcie model badawczy sprawia wrażenie, że element systemu HRM oddziałuje na „wyniki HRM", które pozostają powiązane z tym samym systemem. Rodzi to ryzyko tautologiczności oraz ogranicza przejrzystość relacji. Niedostateczna operacjonalizacja zmiennych wzmacnia te wątpliwości i osłabia spójność teoretyczną proponowanego modelu badawczego. W tym kontekście dyskusyjna pozostaje sama odrębność konstruktu LTM, która w moim przekonaniu jest zbyt słabo uzasadniona. Czy LTM jest rzeczywiście nowym konstruktem, czy agregatem znanych i opisanych praktyk HRM? Elementy, które dr Łukasz Haromszeki wiąże z LTM – rozwój liderów, ocena, motywowanie, kształtowanie kompetencji – są klasycznymi elementami zarządzania talentami, *leadership development* oraz strategicznego HRM.

W odniesieniu do samego badania, które miały charakter przekrojowy (cross-sectional**)**, co jest typowym ograniczeniem w naukach społecznych, warto pamiętać, że na podstawie tego typu

danych mówimy raczej o zależnościach modelowych, a nie relacjach kauzalnych. Natomiast w wymiarze temporalnym, uwzględniającym zbieranie danych w okresie przed pandemią i w trakcie jej trwania, porównania mogą być obciążone retrospektywnością ocen, a uzyskiwane wysokie wartości współczynników korelacji mogą wynikać częściowo ze wspólnego źródła danych (poza nakładaniem się konstruktów).

Za problematyczne uznaję również wykorzystanie wskaźnika efektywności pracowników opartego na KPI. Takie rozwiązanie jest interesujące, ale wymaga bardzo dobrej kontroli porównywalności wskaźników między przedsiębiorstwami, branżami i jednostkami organizacyjnymi. I ostatnia uwaga odnosi się do badania kontekstu – przedsiębiorstw międzynarodowych z Europy Środkowej – czy ta perspektywa nie jest zbyt szeroka w stosunku do charakteru próby?

Pomimo słabszych stron monografii, szeroko zakrojony program badawczy i osiągnięte rezultaty przyczyniają się do pogłębienia wiedzy o relacjach pomiędzy praktykami LTM i HRM a wynikami organizacyjnymi. I chociaż badanie tej relacji na gruncie zarządzania nie jest pomysłem nowym, to oryginalność monografii polega właśnie na zastosowaniu tej logiki do szczególnego obszaru – LTM – oraz do specyficznego kontekstu przedsiębiorstw międzynarodowych z Europy Środkowej, badanych w okresie stabilności i kryzysu.

Podsumowując, ocena merytoryczna monografii pozwala na wskazanie jej wkładu do dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, który opiera się na: 1) zaproponowaniu nowego podejścia do ujęcia zarządzania talentami przywódczymi jako wyodrębnionej, lecz ściśle powiązanej z HRM subfunkcji, posiadającej własne subfunkcje operacyjne, takie jak rozwój, ocenianie i motywowanie liderów oraz kształtowanie ich kompetencji; 2) kontekstualizacji empirycznej analizy LTM w przedsiębiorstwach międzynarodowych z Europy Środkowej; 3) modelowym ujęciu roli wyników HRM jako mediatora; 4) porównaniu dwóch okresów (stabilny vs kryzysowy); 5) powiązaniu LTM z finansami, innowacyjnością i jakością. Wkład ten ma charakter inkrementalny, empiryczno-kontekstowy i integracyjny. Monografia stanowi wartościowe rozwinięcie istniejących nurtów badań nad HRM i zarządzaniem talentami w zróżnicowanych uwarunkowaniach kontekstowych.

Pozostałe osiągnięcia naukowe Habilitanta przedstawione w *Autofereracie* obejmują prace w postaci artykułów i rozdziałów w książkach, przygotowanych samodzielnie (5 publikacji) oraz we współautorstwie, w zespołach badawczych polskich (5 publikacji) i międzynarodowych (4 publikacje). Są to:

- Haromszeki, Ł. (2024). The effects of leadership talent management on the company performance results. *Scientific Papers of Silesian University of Technology – Organization & Management Series*, (191), 195–215. (MNiSW: 70 pkt).
- Haromszeki, Ł. (2025). The effects of employee retention on company performance results: The mediating role of HRM outcomes in Central European headquarters of MNCs. *Research Papers of Wroclaw University of Economics and Business*, *69*(2), 50–63. (MNiSW: 40 pkt).
- Haromszeki, Ł. (2023). Differences in the approach to onboarding leadership talents in the HQ of MNCs before and during the COVID-19 pandemic. *Organization and Management*, 192 (1), 41–56. (MNiSW: 140 pkt).
- Haromszeki, Ł. (2023). The effects of TM and CM on organizational leadership in foreign entities of MNCs. *International Journal of Contemporary Management*, *59*(3), 1–14. (MNiSW: 70 pkt; ABS-AJG: 1 pkt).
- Haromszeki, Ł. (2022). Coexistence of talent management and leadership programs as an important competitive factor in MNCs. In Ł. Haromszeki (Ed.), Leadership, Employee and Competency Development for Better Talent Management in the Face of the Dynamics of Environmental Changes (pp. 13–28). Publishing House of Wroclaw University of Economics and Business, Wrocław. (MNiSW: 20 pkt).
- Stor, M., & Haromszeki, Ł. (2024). Competency management and company performance results: Achieving a competitive edge through a human-centric management paradigm in non-crisis and crisis times. *Human Resource Management (HRM/ZZL]*, *160*(6), 72–103. (MNiSW: 40 pkt).
- Stor, M. and Haromszeki, Ł. (2025) Exploring employer branding and company performance results in non-crisis and crisis times: The mediating role of HRM outcomes in Central European MNC. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 12*(5), 156–181. (MNiSW: 40 pkt; Scopus/ SJR: Q2; ABS-AJG: 2 pkt).
- Stor, M., & Haromszeki, Ł. (2025). The mediating role of HRM outcomes in the relationship between employee development and company performance results: A study with a sustainable HRM perspective on Central European MNCs. *Sustainable Development*, *33*(25), 2502–2518. (MNiSW: 100 pkt; Scopus/SJR: Q1).
- Stor, M., Haromszeki, Ł. (2019). Organizational leadership practices in MNCs: the effect of the HRs value as a competitive factor and the FDI structure, *Journal of Transnational Management*, Vol. 24, No. 2, (pp. 83–121). (MNiSW: 20 pkt; Scopus/ SJR: Q3; ABSAJG:1 pkt).
- Haromszeki, Ł., & Molek-Winiarska, D. (2018). Wartości moralne przywódcy organizacyjnego. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu*, Nr 512. (MNiSW: 10 pkt).
- Stor M, Haromszeki Ł, Poor J, Kőmuves Z, Caha Z (2025). Organizational perceptions of robotics in the Visegrad group countries: Theoretical insights and practical implications for HRM. *Central European Management Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/CEMJ-04-2025-0102 (MNiSW: 100 pkt; Scopus/ SJR: Q2; ABS-AJG: 1 pkt).
- Stor, M., Haromszeki, Ł., and Poor, J. (2024). Workplace-related Factors Influencing Employee Loyalty and Job Performance in Human-centric Organizations. In M. Stor (Ed.), Human at the Center of the Organization: Visions, Realities, Challenges (pp. 26-41). Publishing House of Wroclaw University of Economics and Business, Wrocław. (MNiSW: 20 pkt).
- Stor, M., Haromszeki, Ł., and Poor, J. (2024). HRM Responses to Labor Shortages and Organizational Employee Retention from a Human-centric Management Paradigm. In M. Stor (Ed.), Human at the Center of the Organization: Visions, Realities, Challenges (pp. 10-25). Publishing House of Wroclaw University of Economics and Business, Wrocław. (MNiSW: 20 pkt).
- Poor, J., Juhasz, T., Caha, Z., Stor, M., & Haromszeki, Ł. (2025). *Factors influencing labour shortages in Visegrad (V4) countries with regard to difficult economic environments*. *Regional Statistics, 15*(1), 90–116. (MNiSW: 20 pkt; Scopus/ SJR: Q1)

Dokonując oceny merytorycznej wskazanych wyżej osiągnięć stwierdzam, że tworzą one wartościowy poznawczo i spójny tematycznie dorobek, koncentrujący się wokół problematyki zarządzania zasobami ludzkimi, przywództwa, zarządzania talentami przywódczymi i wynikami przedsiębiorstw międzynarodowych. Dorobek ten jest logicznie i merytorycznie uzasadniony. Widoczna jest wyraźna linia badawcza dotycząca relacji między subfunkcjami HRM a wynikami przedsiębiorstw międzynarodowych. Przykładowo w artykule poświęconym LTM (Haromszeki, 2024) analizowane są relacje między zarządzaniem talentami przywódczymi, wynikami zarządzania zasobami ludzkimi oraz wynikami przedsiębiorstwa. Artykuł dotyczący retencji pracowników (Haromszeki, 2025) wykorzystuje analogiczny model, odnosząc go do utrzymania pracowników oraz wyników przedsiębiorstwa w centralach przedsiębiorstw wielonarodowych (MNCs). Artykuł poświęcony budowaniu marki pracodawcy (Stor & Haromszeki, 2025) analizuje relację między marką pracodawcy, rezultatami zarządzania zasobami ludzkimi oraz wynikami przedsiębiorstwa w okresach kryzysu i stabilności.

Ta spójność jest niewątpliwie atutem, chociaż jednocześnie rodzi także pytanie o stopień komplementarności publikacji. Dostrzegam tu podobieństwo w zakresie schematu: subfunkcja HRM – wyniki HRM – wyniki przedsiębiorstwa. Oczywiście nie należy tego kwalifikować jako powielanie treści ani brak oryginalności każdej z publikacji. Poszczególne artykuły dotyczą różnych subfunkcji HRM i w tym sensie są komplementarne, stanowią też podbudowę monografii habilitacyjnej i są z nią powiązane. Moim zdaniem ich wkład nie powinien być liczony jako suma całkowicie niezależnych osiągnięć. Właściwsze wydaje się traktowanie ich jako elementów jednego programu badawczego, na co zresztą wskazują autorzy w publikacjach wprost informując, że wyniki pochodzą z większego projektu dotyczącego dziesięciu subfunkcji HRM.

Analiza treści poszczególnych opracowań pozwala stwierdzić, że są częściowo komplementarne, gdyż dotyczą różnych subfunkcji HRM, przy jednoczesnym powielaniu schematu badawczego i powtarzalności modelu w niektórych z nich. Oczywiście włączone do wykazu osiągnięcia obejmują także inne zagadnienia, jak np. wartości moralne (Haromszeki & Molek-Winiarska, 2018), problem zróżnicowanej percepcji robotyki w ujęciu kontekstu narodowego (Stor, Haromszeki, Poor, Kőmuves, Caha, 2025), czy też analiza uwarunkowań lojalności pracowniczej (Stor, Haromszeki, Poor, 2024).

Za opracowania o największym wkładzie naukowym należy uznać artykuły opublikowane w międzynarodowych czasopismach wydawanych przez wydawnictwa Wiley i Emerald, w szczególności prace dotyczące rozwoju pracowników opublikowane w *Sustainable Development* oraz marki pracodawcy w *Journal of Organizational Effectiveness: People and*

Performance. Są to czasopisma rozpoznawalne, umiędzynarodowione i dobrze dopasowane do problematyki HRM, wyników organizacyjnych oraz zrównoważonego zarządzania. Publikowanie w czasopismach o zasięgu międzynarodowym pozwoliło Habilitantowi na udział w debacie międzynarodowej, co stanowi ważne kryterium oceny dorobku. Z pewnością upowszechnieniu prac naukowych sprzyja również publikowanie artykułów w języku angielskim. Część artykułów ukazała się także w czasopismach krajowych, np. *Organizacja i Kierowani, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.* Są to tytuły mieszczące się w ramach dyscypliny i cieszące się renomą w skali krajowej, co wzmacnia pozycję dr. Łukasza Haromszeki także w polskim środowisku badaczy z obszaru nauk o zarządzaniu i jakości.

3. Ocena pozostałej aktywności naukowej, osiągnieć dydaktycznych, organizacyjnych oraz w zakresie popularyzacji nauki

Ocena pozostałych **osiągnięć naukowo-badawczych** Habilitanta również jest pozytywna. Biorąc pod uwagę zainteresowania naukowe dr. Łukasza Haromszeki można stwierdzić wyraźny rozwój w kierunku zarządzania międzynarodowego oraz wyzwań stojących przed korporacjami transnarodowymi (MNCs). Jest to przejście od perspektywy lokalnej do skali globalnej i strategicznej, co świadczy o znaczącym poszerzeniu horyzontów naukowych. Nie jest to jednak zmiana radykalna. W dorobku wciąż obecne są wcześniejsze zainteresowania Habilitanta: przywództwo, relacje przełożony–podwładny, kompetencje, wartości oraz zachowania pracowników. Postęp polega przede wszystkim na rozszerzeniu skali badawczej, umiędzynarodowieniu problematyki i silniejszym powiązaniu badań z efektywnością organizacyjną.

Dorobek publikacyjny Habilitanta po uzyskaniu stopnia doktora obejmuje 76 prac naukowych, w tym monografie (2 autorskie, 2 redagowane), 27 rozdziałów w monografiach oraz 42 artykuły w czasopismach naukowych. Warty podkreślenia jest fakt, że Habilitant wykazuje dbałość o jakość miejsc publikacji prac naukowych. Oprócz kluczowej monografii opublikowanej w Edward Elgar Publishing (wydawnictwo z najwyższego poziomu listy ministerialnej), dorobek obejmuje artykuły w czasopismach indeksowanych w bazach Scopus i Web of Science. Liczba cytowań dorobku naukowego w bazach bibliometrycznych w Google Scholar wynosi 341 (h-index 9) i wykazuje tendencję wzrostową. Za swoje osiągnięcia w pracy naukowo-badawczej dr Łukasz Haromszeki otrzymał siedem nagród Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Osiągnięcia badawcze Habilitanta były prezentowane na wielu konferencjach naukowych – krajowych i zagranicznych. Dr Łukasz Haromszeki brał aktywny udział w 62 konferencjach,

w tym w 39 krajowych oraz 23 międzynarodowych, które odbywały się m.in. w Hiszpanii, Szwecji, USA, czy Wielkiej Brytanii, Grecji. Aktywność tę oceniam bardzo pozytywnie.

Kolejnym aspektem działalności naukowej Habilitanta jest uczestnictwo w pracach zespołów badawczych realizujących **projekty badawcze**. W przedłożonej dokumentacji wskazano kierowanie projektami o charakterze dydaktyczno-naukowym oraz udział w zespołach badawczych. Ich charakterystyka została szeroko opisana w *Autoreferacie*, w recenzji odniosę się do nich w ostatnim punkcie. W tym miejscu podkreślę jedynie udział w dwóch projektach: 1) Grant NCN OPUS pt.: „Zasoby ludzkie jako strategiczny czynnik konkurencyjności firm realizujących bezpośrednie inwestycje zagraniczne". Projekt był realizowany w latach 2017–2022, pod kierownictwem prof. Marzeny Stor oraz 2) Grant realizowany w ramach programu Regionalnej Inicjatywy Doskonałości w latach 2022–2023, pt. „Zarządzanie talentami przywódczymi w przedsiębiorstwach międzynarodowych w kontekście dynamicznych zmian zewnątrzorganizacyjnych", którym kierował dr Łukasz Haromszeki. Tytuł tego ostatniego projektu jest bezpośrednio zbieżny z osią problemową głównego osiągnięcia habilitacyjnego. Natomiast nie znalazłam w *Autoreferacie* informacji o kierowaniu przez Habilitanta grantem badawczym finansowanym ze źródeł zewnętrznych (np. Narodowego Centrum Nauki). W związku z tym, chociaż aktywność projektowa jest znacząca, brakuje w dorobku roli *Principal Investigator* w konkursach o prestiżowe granty zewnętrzne. Mimo to doceniam aktywność projektową Habilitanta, która powiązana jest z zainteresowaniami badawczymi, realizowana w zespołach, a jej efekty są publikowane w artykułach naukowych.

W zakresie **aktywności dydaktycznej** oprócz zajęć prowadzonych dla studentów dr Łukasz Haromszeki wykazał się aktywnością w kształceniu kadr, pełniąc rolę promotora pomocniczego w dwóch przewodach doktorskich. Warto podkreślić, że Habilitant projektował autorskie kursy dla studentów (*Leadership in Business*, *Motivating People*, *Management Ethics*) w ramach programu Erasmus, realizowanych zarówno na macierzystej uczelni, jak i na uczelniach zagranicznych. Prowadził także zajęcia w ramach programu Erasmus Plus Staff Mobility for Teaching Assignment na dwóch zagranicznych uczelniach partnerskich: Szent Istvan University w Godollő (Węgry) oraz University of Madeira (Portugalia). Ponadto dr Łukasz Haromszeki współorganizaował wizyty studyjne dla studentów zagranicznych, działał na rzecz pozyskiwania akredytacji AMBA dla studiów MBA w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, opracowywał materiały dydaktyczne (gra komputerowa pt.: *Strategic International Human* w projekcie PORTAL – Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszy

Społecznego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój). Aktywność ta jest bogata i świadczy o dużym zaangażowaniu Habilitanta w różnorodne inicjatywy dydaktyczne.

Dopełnieniem opisu aktywności Habilitanta jest także **działalność organizacyjna**, której istotnym punktem jest – w moim przekonaniu – współorganizacja cyklicznej konferencji naukowej pt.: *Sukces w zarządzaniu kadrami*, organizowanej przez Zespół Katedry Zarządzania Kadrami, którą kieruje Pani prof. Marzena Stor. Konferencja cieszy się dużym uznaniem w środowisku badaczy ZZL, a jej dotychczasowy dorobek to osiem zrealizowanych edycji. Do innych aktywności organizacyjnych należą: kierowanie studiami podyplomowymi, koordynacja studiów Executive MBA, prace na rzecz pozyskiwania akredytacji zagranicznych, aktywność w komisjach uczelnianych. Za swoją działalność dr Łukasz Haromszeki otrzymał w 2019 r. Nagrodę Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Ponadto Habilitant wykazywał aktywność jako członek komitetów redakcyjnych czasopism naukowych – pełnił funkcję redaktora tematycznego czasopisma Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu/ Research Papers of Wroclaw University of Economics and Business, 2025 vol. 69 no. 2), jak również recenzował artykuły naukowe.

Bogato udokumentowana jest także aktywność **popularyzatorska**, która obejmuje działania promujące naukę oraz studia na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, a także współpracę z: Wrocławską Radą Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, władzami lokalnymi z ramienia Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, Instytutem Analiz Rynku Pracy, Konfederacją Lewiatan, Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych. Ważnym elementem tych działań był także udział w konferencji Liderzy Wiedzy – Liderzy Sukcesu, zorganizowanej na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Podejmowanie tak wielu i tak różnorodnych działań zasługuje na duże uznanie. Współpraca z otoczeniem gospodarczym (projekty konsultingowe, szkolenia dla liderów, działalność ekspercka) świadczy o umiejętności Habilitanta w zakresie transferu wiedzy teoretycznej do praktyki biznesowej, co w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości jest niezwykle cenne.

4. Ocena aktywności naukowej Habilitanta realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

Podstawą oceny aktywności naukowej w tym punkcie jest opis sześciu wyodrębnionych aktywności naukowych Habilitanta zawarty w *Autoreferacie*. Obejmują one udział w następujących projektach: 1) *Zasoby ludzkie jako strategiczny czynnik konkurencyjności firm realizujących bezpośrednie inwestycje zagraniczne* (2017-2022) (Grant NCN, kierownik

projektu prof. Marzena Stor); 2) *International Management – Theoretical Foundations and Case Studies* (2020-2021) (kierownictwo projektu: Prof. Andras Blaho, Prof. Erzsebet Czako, Prof. Jozsef Poor); 3) *Zarządzanie talentami przywódczymi w przedsiębiorstwach międzynarodowych w kontekście dynamicznych zmian zewnątrzorganizacyjnych* (2022-2023) (Program Regionalna Inicjatywa Doskonałości na lata 2019-2023) (kierownik projektu Dr Łukasz Haromszeki); 4) *Research and analysis of employment strategies in V4 countries* (2021-2024) (Ministerstwo Edukacji Słowacji i Słowacka Akademia Nauk) (kierownik projektu Prof. Jozsef Poor); 5) Analiza relacji pomiędzy otoczeniem technologicznym, dobrostanem cyfrowym a dobrostanem w pracy, zaangażowaniem w pracę i produktywnością menedżerów w hybrydowym środowisku pracy (2023-2024) (Grant międzyuczelniany Szkoła Głowna Handlowa w Warszawie, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu) (kierownik projektu dr Katarzyna Mikołajczyk); 6) *The Role of AI and Digital Technologies in Managerial Staff Development in MNCs* (2025-2026) (Wewnętrzne Granty Badawcze dla Pracowników Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w roku 2025) (kierownik projektu prof. Marzena Stor).

W każdej z tych aktywności dr Łukasz Haromszeki był zaangażowany w realizację zadań badawczych, jak również pełnił rolę kierownika w projekcie *Zarządzanie talentami przywódczymi w przedsiębiorstwach międzynarodowych w kontekście dynamicznych zmian zewnątrzorganizacyjnych* (2022-2023). Szczegółowy zakres podejmowanych prac w zespołach obejmował współtworzenie koncepcji badawczych, analizę danych, formułowanie wniosków oraz aktywny udział w spotkaniach zespołów badawczych. Efektem realizacji tych projektów były publikacje naukowe, jak również udział w konferencjach zagranicznych. Świadczą one o podejmowaniu przez Habilitanta współpracy międzyinstytucjonalnej, podejmowanej także w zespołach międzynarodowych, co zasługuje na szczególne uznanie.

Współpraca z zagranicznymi ośrodkami naukowymi dr. Łukasza Haromszeki jest rzeczywista i udokumentowana wspólnymi publikacjami. W związku z tym kooperację międzynarodową oceniam jako obecną i zauważalną. Słabszą stroną pozostaje jedynie brak udokumentowanego długoterminowego stażu w zagranicznym ośrodku badawczym, co sprawia, że umiędzynarodowienie aktywności ma bardziej charakter sieciowy niż mobilnościowy i opiera się głównie na uczestnictwie w zespołach realizujących projekty naukowe oraz współpracy dydaktycznej.

5. Konkluzja

Dokonując oceny przedstawionego dorobku dr. Łukasza Haromszeki stwierdzam, że spełnia wymagania do uzyskania stopnia doktora habilitowanego określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*. Osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości oraz potwierdzają samodzielność naukową Habilitanta. Ponadto dr Łukasz Haromszeki spełnia wymóg związany z aktywnością międzynarodową w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości oraz aktywnością realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji, w tym zagranicznej. Mając na względzie powyższe, wyrażam pozytywną opinię w sprawie nadania dr. Łukaszowi Haromszeki stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.