



**WYDZIAŁ  
ZARZĄDZANIA**

Uniwersytet Łódzki

Łódź, dnia 30.06.2022 r.

## **RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ**

**mgr Roberta Szydło pt.: „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów  
uczelni ekonomicznych w Polsce”**

**napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Renaty Oczkowskiej,  
dr hab. Małgorzaty Tyrańskiej, prof. UEK**

**oraz promotora pomocniczego – dr Sylwii Wiśniewskiej**

### **Układ treści**

1. Podstawa i cel recenzji .....	.....s. 2
2. Przedmiot recenzji .....	.....s. 2
3. Problem badawczy, cel pracy i hipotezy .....	.....s. 3
4. Metody badań i analizy danych.....	.....s. 4
5. Struktura pracy i aspekty formalne .....	.....s. 6
6. Ocena merytoryczna i uwagi.....	.....s. 8
7. Podsumowanie i wniosek końcowy.....	.....s. 11

**Wydział Zarządzania UŁ**

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi

ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź

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

## 1. Podstawa i cel recenzji

**Podstawą niniejszej opinii** jest pismo, które podpisał prof. dr hab. Stanisław Popek, Dyrektor Szkoły Doktorskiej UE w Krakowie, z dnia 25.05.2022 roku, informujące, że Rada Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie powołała mnie na recenzentkę w przewodzie doktorskim mgr Roberta Szydło, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. We wskazanym piśmie zawarto prośbę o dokonanie oceny rozprawy doktorskiej mgr Roberta Szydło pt.: „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”.

**Celem recenzji** jest stwierdzenie, czy rozprawa doktorska spełnia warunki ustawowe i uzasadnia dopuszczenie Pana mgr Roberta Szydło do publicznej obrony – podstawa: Rozporządzenie w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. z 2018r, poz. 261 z późn. zm.).

## 2. Przedmiot recenzji

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr Roberta Szydło pt.: „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”, napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Renaty Oczkowskiej, dr hab. Małgorzaty Tyrańskiej, prof. UEK oraz promotora pomocniczego – dr Sylwii Wiśniewskiej.

Praca liczy 335 stron i zawiera: stronę tytułową (bez numeru), stronę z dedykacją (s. 2), spis treści – 2 strony (s. 3-4), wstęp – 8 stron (s. 5-12) część zasadniczą – 228 stron (s. 12-239), zakończenie – 9 stron (s. 240-248-) bibliografię – 64 strony (s. 249-313), spis tabel – 5 stron (s. 314-318), spis rysunków – 3 strony (s. 319-321), załącznik 1. Kwestionariusz główny – 8 stron (s. 322-329), załącznik 2. Kwestionariusz ekspercki – 5 stron (s. 330-334), załącznik 3. Wykaz ekspertów – 1 strona (s. 335). W spisie bibliografii ujęto 835 pozycji (przeważają źródła anglojęzyczne). W wykazie form graficznych zawarto tytuły 88 tabel i 55 rysunków. Część zasadnicza pracy składa się z sześciu rozdziałów, które liczą: pierwszy – 32 strony, drugi – 28 stron, trzeci – 28 stron, czwarty – 49 stron, piąty – 40 stron, szósty – 50 stron.

### 3. Problem badawczy, cel pracy i hipotezy

Problem badawczy dotyczy dopasowania modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce do rzeczywistości (s. 11). Doktorant, uzasadniając wybór problemu badawczego, stwierdził, iż „choć zatrudnialność dotyczy ważnej dla absolwentów szkół wyższych tematyki (...), nie ma wielu publikacji traktujących o jej kształtowaniu (...) w szczególności kompleksowo traktujących o metodach rozwijających zatrudnialność” (s. 5).

Autor sformułował główne pytanie badawcze: czy koncepcyjny model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce jest dobrze dopasowany do rzeczywistości oraz 12 pytań szczegółowych:

- ✓ Jakie trendy wpływają na sytuację na rynku pracy?
- ✓ W jaki sposób kształtowane są kompetencje?
- ✓ Jak definiuje się zatrudnialność w literaturze polskiej i zagranicznej?
- ✓ Jakie działania kształtują zatrudnialność?
- ✓ Jakie podejścia najlepiej opiszą działania w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych?
- ✓ Jak poszczególne działania kształtują zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych?
- ✓ Jakie działania wspierają zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych w każdym z wymiarów zatrudnialności?
- ✓ Jak poszczególne grupy respondentów postrzegają czynniki kształtujące zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych w każdym z wymiarów?
- ✓ Jakie relacje zachodzą pomiędzy czynnikami kształtującymi zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych na każdym z wymiarów?
- ✓ Jak postrzegają kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych eksperci?
- ✓ Jakie dobre praktyki związane z kształtowaniem zatrudnialności absolwentów są wdrożone na uniwersytetach na świecie?
- ✓ Jakie są praktyczne implikacje prowadzonych badań nad zatrudnialnością absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce?

Celem głównym pracy jest „opracowanie oraz walidacja modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce” (wstęp, s. 5). Doktorant założył, iż „realizacja celu głównego umożliwi opisanie zależności pomiędzy poszczególnymi czynnikami kształtującymi zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych” (wstęp, s. 5).

Magister R. Szydło sformułował także następujące cele szczegółowe:

- ✓ Analiza uwarunkowań rynku pracy oraz jego otoczenia
- ✓ Opis pojęcia kompetencji oraz narzędzi ich rozwoju
- ✓ Eksploracja pojęcia zatrudnialności i identyfikacja działań w zakresie kształtowania zatrudnialności
- ✓ Opracowanie podejścia badawczego do analizy działań w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych
- ✓ Walidacja modeli cząstkowych dla poszczególnych wymiarów zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych
- ✓ Sformułowanie rekomendacji dotyczących kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych (wstęp, s. 5).

Na potrzeby prowadzonych badań Doktorant przyjął główną hipotezę badawczą (cytuję: „opracowany model koncepcyjny kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce jest dobrze dopasowany do rzeczywistości) a także 13 hipotez pomocniczych (wstęp, s. 6-7).

Problematykę pracy uważam za aktualną i interesującą. Mieści się ona w dyscyplinie nauki i zarządzaniu. Wskazana luka badawcza uzasadnia działania Autora, których zwieńczenie stanowi opiniowana rozprawa. Cele pracy, pytania badawcze i hipotezy zostały sformułowane poprawnie. Treści dysertacji świadczą u umiejętnym przedstawienia kontekstu problemu badawczego. Rozważania mają solidną „podbudowę” teoretyczną - 835 pozycji.

#### **4. Metody badań i analizy danych**

W celu weryfikacji postawionych pytań i hipotez badawczych Doktorant przeprowadził badania o charakterze ilościowym oraz jakościowym.

Badaniami objęto pięć grup respondentów. Odpowiedzi pozyskane od przedstawicieli czterech grup badawczych (studentów, absolwentów uczelni, nauczycieli akademickich oraz

pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi) zostały porównane z opiniami ekspertów (grupa piąta badanych). Pozyskiwanie danych trwało od października 2021 do lutego 2022 roku. Kwestionariusze badawcze rozsyłano za pomocą mediów społecznościowych oraz poczty elektronicznej. Dobór próby miał charakter celowy (s. 115).

Zebrane dane zostały opisane za pomocą metod statystyki opisowej oraz matematycznej. Do analizy danych zastosowano również metody modelowania strukturalnego CB-SEM oraz PLS-SEM. Ponadto wykorzystano oprogramowanie SPSS 27, AMOS 27, SMART PLS 3.0 oraz NVIVO.

Nie mam zastrzeżeń do charakterystyki badań „ilościowych”, sposobu ich przeprowadzenia i analizy danych. Moje wątpliwości budzi uzasadnienie wykorzystania „badań jakościowych” i ich opis (np.: Kociatkiewicz, Kostera, 2014, s. 9 – 17; Glinka, Czakon, 2021).

Doktorant napisał, że teoria ugruntowana polega „na systematycznym zbieraniu i analizie danych (...) wyłania się z danych i nie wymaga wcześniejszego opracowania, (...) brak wcześniejszych założeń teoretycznych oraz podążanie za zebranymi danymi pozwalają na opisanie zjawiska i konstruktów dotąd wymykających się nauce” (s. 127-128). Nie znalazłam w dysertacji dowodów na powyższe. Na czym polegało systematyczne zbieranie i analizowanie danych? Według mnie samo kodowanie nie stanowi o tym, że zastosowano teorię ugruntowaną (np.: Charmaz, 2009; Glinka, Czakon, 2021). Proces kodowania wypowiedzi zaprezentowany przy pomocy drzew kodów w ujęciu graficznym nie jest dla mnie wystarczająco „czytelny”. W jaki sposób przebiegało kodowanie? Dlaczego wykorzystano akurat kodowanie „in vivo”? Skąd „się wzięło” sześć kodów trzeciego rzędu?

Nie scharakteryzowano dostatecznie badań eksperckich. Napisano jedynie, że „pierwszym narzędziem jakościowym są pytania otwarte umieszczone w opisywanym powyżej kwestionariuszu nr 2, skierowanym do członków panelu eksperckiego. Niektórzy z badanych ekspertów podczas uzupełniania kwestionariusza ankietowego również wykorzystywali ostatnie pytanie w metryczce (Uwagi) do przekazania własnych przemyśleń” (s. 128).

Doktorant stwierdził, że „drugim wykorzystywanym narzędziem zbierania danych jakościowych jest metoda case study. Polega ona na dokładnym opisie danego przypadku (Heale, Twycross, 2018), osoby czy grupy, dzięki której możemy uchwycić zarówno cechy charakterystyczne (Woods, Calanzaro, 1980) jak i kompleksowość (Hamel, 1993; Sandelowski, 1996; Yin, 2003) badanego elementu. Crowe, Cresswell, Robertson, Huby, Avery oraz Sheikh

(2011) podkreślają dokładność opisu oraz możliwość opisanie charakterystycznych, unikalnych cech badanego podmiotu. Analiza typu case study w ramach niniejszej dysertacji będzie prowadzona poprzez analizę działań najlepszych uczelni na świecie w zakresie kształtowania zatrudnialności” (s. 128). Biorąc pod uwagę powyższe, uważam, iż Pan R. Szydło nie wykorzystał case study, ponieważ w jego opisie (punkt 6.5) brak dokładnych i kompleksowych danych na temat uniwersytetów i praktyk stosowanych przez te organizacje. Autor zaprezentował raczej dobre praktyki uczelni. Tak je zresztą sam nazwał w spisie treści (punkt 6.5) oraz na stronie 246 (cytuję: (...) zaprezentowano najlepsze praktyki kształtowania zatrudnialności na podstawie uniwersytetów (...)). Właściwie uzasadniono dobór uczelni cytuję: „W celu doboru najlepszych uniwersytetów pod kątem zatrudnialności wybrano dwa rankingi: QS Graduate Employability Ranking 2022 oraz Global Employability Ranking 2021” (s. 128). Opisując dobre praktyki nie odwołano się do źródeł pochodzenia informacji (konkretne strony www, media społecznościowe).

Kandydat napisał, że zastosował krytyczną analizę literatury. Moim zdaniem Autor przeprowadził raczej analizę treści literatury w celu przedstawienia teoretycznych ram swoich rozważań, zdefiniowania kluczowych pojęć i koncepcji. W pracy zabrakło oceny zalet i wad poglądów innych autorów i ich zestawienia z autorskimi pomysłami lub innymi uznanymi teoriami (polemiki, dyskusji, zarzutów, propozycji zmian).

Podsumowując, założenia i sposób prowadzenia badań ilościowych zaprezentowane zostały w sposób przekonujący. Zarówno charakterystyka metod i przebiegu tych badań świadczą o tym, że Doktorant wie, jak badać, to, co go interesuje i pozwala pozytywnie ocenić jego przygotowanie do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Pan R. Szydło jest świadom ograniczeń związanych z przyjętą metodyką badania i potrafi wskazać kierunki dalszych poszukiwań. Zastrzeżenia dotyczące badań jakościowych nie wpływają na ogólną pozytywną ocenę dysertacji. Traktuję je jako „wskazówki” do doskonalenia warsztatu badawczego Doktoranta w przyszłości.

## **5. Struktura pracy i aspekty formalne**

Praca ma charakter teoretyczno - empiryczny i tej konwencji podporządkowano układ jej treści. Opracowanie składa się z sześciu rozdziałów; opatrzone je wstępem i zakończeniem.

Rozdziały liczą: pierwszy – 32 strony, drugi – 28 stron, trzeci – 28 stron, czwarty – 49 stron, piąty – 40 stron, szósty 50 stron.

We wprowadzeniu Autor uzasadnił powody podjęcia tematu, wskazał lukę badawczą, przedstawił pytania badawcze, cele badań, hipotezy oraz scharakteryzował strukturę dysertacji.

Trzy pierwsze rozdziały pracy zawierają rozważania teoretyczne; powstały na podstawie analizy treści „bogatej” literatury przedmiotu. Opisano w nich rynek pracy i jego uwarunkowania (rozdział I), zdefiniowano i scharakteryzowano kompetencje zawodowe (rozdział II), wyjaśniono, czym jest zatrudnialność i wskazano czynniki, które ją warunkują (rozdział III). W rozdziale czwartym omówiono aspekty metodyczne badania oraz zaprezentowano model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych wraz z operacjonalizacją zmiennych. Rozdziały piąty oraz szósty mają charakter empiryczny - zaprezentowano w nich wyniki badań własnych Autora oraz ich omówienie. W zakończeniu podsumowano treści ujęte w dysertacji.

Zaproponowana kolejność treści jest logiczna i uzasadniona; nie budzi zastrzeżeń. Całej pracy oraz poszczególnym jej fragmentom (rozdziałom) nadano tytuły adekwatne do zawartych w nich rozważań. W opracowaniu wykorzystano liczne formy graficzne, ilustrujące, podsumowujące bądź wyjaśniające rozważania. Praca napisana jest zrozumiałym językiem, adekwatnym do reprezentowanej przez Doktoranta dyscypliny.

W opracowaniu występuje sporo błędów interpunkcyjnych, stylistycznych i literowych, edytorskich, np.:

- ✓ „Trzeci rozdział pracy, Istota i czynniki kształtujące zatrudnialność dotyczy konstrukt jakim jest zatrudnialność (...) Podejście dzielące sam konstrukt jakim jest zatrudnialność na trzy wymiary: zmierzania w kierunku zatrudnienia” (s. 9) - brakuje przecinka przed słowem „jaki”.
- ✓ „Zaprezentowane w rozważania w rozdziale pierwszym umożliwiły na pozytywną odpowiedź na pytanie badawcze” (s. 240) - użyto nieprawidłowego sformułowania „umożliwiły na pozytywną odpowiedź”.
- ✓ W niektórych fragmentach pracy Autor nadużywa terminu *konstrukt*, np. „Trzeci rozdział pracy, Istota i czynniki kształtujące zatrudnialność dotyczy *konstrukt* jakim jest zatrudnialność. Z racji małej ilości opracowań w języku polskim w dysertacji uporządkowano definicje zatrudnialności oraz przedstawiano w sposób chronologiczny rozwój koncepcji z uwzględnieniem trzech fal: dychotomicznej, ogólnoswiatowej i globalnej. Takie podejście

umożliwiło pokazanie dynamicznego charakteru *konstrukt*, którego rozumienie podlega ciągłemu rozwojowi. Podejście dzielące sam *konstrukt* jakim jest zatrudnialność na trzy wymiary: zmierzania w kierunku zatrudnienia” (s. 9).

- ✓ Na stronie 127 napisano „Koniecki” a powinno być „Konecki”.
- ✓ Wiele form graficznych (np.: 4.2, 4.3, 4.5) nazwano rysunkami a według mnie są to wykresy kołowe lub słupkowe. Moim zdaniem nie ma potrzeby stosowania form graficznych (wykresów) do prezentowania struktury badanych według dwóch zmiennych, np. płci, (s. 145 - rysunek 4.8, s. 147 – rysunek 4.10). Można napisać: kobiety stanowiły 4/5 badanej grupy (to wystarczy).

W recenzji podaję przykłady błędów, w rozprawie jest ich znacznie więcej.

## 6. Ocena merytoryczna i uwagi

Pracę Pana mgr Roberta Szydło przeczytałam z przyjemnością. Moim zdaniem treści rozprawy dowodzą jego zainteresowania poruszoną problematyką. Wskazana luka uzasadniła podjęte przez Pana Magistra działania, których efektem jest opiniowana dysertacja.

Omawiając uwarunkowania rynku pracy, Autor zwrócił uwagę na czynniki otoczenia „odnoszące się do głównych zainteresowanych przedmiotem wymiany na rynku pracy, czyli pracodawców i pracobiorców, ale także uwzględnił kryteria ogólnoeconomiczne, takie jak demografia, technologia, polityka, kultura, edukacja czy aspekty koniunkturalne” (s. 7-8) Podkreślił również wpływ czwartej rewolucji przemysłowej na rynek pracy.

Definiując kompetencje, Kandydat wyjaśnił, jak rozumie pojęcie kompetencje i dlaczego w rozważaniach odniósł się do takich a nie innych aspektów, cytuję: „najnowsze definicje wskazują na względną stałość trzech najważniejszych aspektów: wiedzy, umiejętności, postaw i cech osobowościowych (s. 51). W treści pracy zastosował m.in. podział na definicje ogólne, utożsamiane z efektywnością pracownika i szczegółowe, dotyczące konkretnych atrybutów, które mają związek z efektywnością pracy oraz na kompetencje kluczowe, uniwersalne i cyfrowe. Zaprezentował także sposoby rozwijania kompetencji.

Na potrzeby rozprawy Autor przyjął definicję zatrudnialności opracowaną przez Radę Unii Europejskiej, określającą zatrudnialność jako „kombinację czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową” (s. 77). Do czynników wpływających na kształtowanie zatrudnialności zaliczył: czynniki edukacyjne, osobiste, biznesowe oraz otoczenie rynku pracy (s. 78).

Wydział Zarządzania UŁ

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi

ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź



W rozdziale czwartym przedstawione zostały aspekty metodyczne badań własnych oraz koncepcyjny model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych.

Rozdziały piąty oraz szósty zawierają wyniki badań własnych Autora oraz ich omówienie („dyskusję wyników”).

Przeprowadzone badania pozwoliły Doktorantowi stwierdzić, że „koncepcyjny model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce jest dobrze dopasowany do rzeczywistości. Może być on wykorzystywany w dalszych badaniach naukowych”. Autor dodał, iż „każdy ze wskazanych w modelu czynników: edukacyjny, biznesowy, podmiotowy oraz rynek pracy kształtują zatrudnialność, jednak największe znaczenie mają czynniki podmiotowy i biznesowy. Na podstawie wykonanych dla potrzeb walidacji modelu analiz uznał, że „zatrudnialność w największym stopniu oparta jest na kompetencjach w ujęciu wielowymiarowym, co znajduje odzwierciedlenie w koncepcji trzeciej fali rozwoju konstruktów, jakim jest zatrudnialność” (s. 246-247).

Doktorant prawidłowo uzasadnił wybór problematyki pracy, poprawnie sformułował pytania badawcze i cele rozprawy. Charakteryzując problematykę pracy, podstawy teoretyczne i sposób prowadzenia badań oraz podejmując „dyskusję wyników”, odwołał się do poglądów innych autorów polskich i zagranicznych. Cele rozprawy zostały zrealizowane. Magister R. Szydło udzielił odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Wprawdzie ogólna ocena pracy jest pozytywna, jednak mam pewne uwagi.

„Nie lekceważcie drobnostek, ponieważ od drobnostek zależy doskonałość, a doskonałość nie jest drobnostką”.

Michał Anioł Buonarotti

„Krytykować może jedynie ten, kto posiada serce gotowe do niesienia pomocy”.

William Penn

- ✓ W pytaniu badawczym i we wnioskach Autor, odnosząc się do koncepcyjnego modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce, użył sformułowania „dobrze dopasowany do rzeczywistości”. Moim zdaniem wystarczyłoby

napisać „dopasowany do rzeczywistości”. Użycie słowa „dobrze” wymaga wyjaśnienia, co ono oznacza dla Autora.

- ✓ Ze względu na to, że treści w rozdziałach teoretycznych są obszerne, można by było w końcowych fragmentach rozszerzyć podsumowanie tych rozdziałów. Według mnie syntetyczne podsumowania na przykład, cytuję: „W niniejszym rozdziale przedstawiono definicje zatrudnialności oraz czynniki, które wpływają na jej kształtowanie” (s. 100) nie są wystarczające. Lepiej byłoby przytoczyć przyjętą przez Autora definicję zatrudnialności i wymienić konkretne jej determinanty.
- ✓ Moim zdaniem w rozdziale IV Autor powinien sformułować cel badań a nie przytaczać cel pracy. Cel pracy odnosi się do całego opracowania (do części teoretycznej i empirycznej) i został przedstawiony we wstępie. Podobna uwaga dotyczy celów szczegółowych (trzy pierwsze zostały zrealizowane na podstawie analizy treści literatury przedmiotu „w części teoretycznej”).
- ✓ Moje wątpliwości budzi uzasadnienie wykorzystania „badań jakościowych”, o czym napisałam w punkcie czwartym recenzji (w szczególności zwróciłam uwagę na wykorzystanie case study i teorii ugruntowanej).
- ✓ Doktorant napisał, cytuję: „Zaprezentowane w rozważania w rozdziale pierwszym umożliwiły na pozytywną odpowiedź na pytanie badawcze pierwsze o istnieniu zróżnicowanych czynników kształtujących sytuację na rynku pracy. Należą do nich czynniki związane z ekonomią, zarządzaniem, prawem, socjologią oraz psychologią” (s. 240). Z wcześniejszych rozważań wynika, że pierwsze badanie dotyczyło trendów wpływających na sytuację na rynku pracy a nie istnienia zróżnicowanych czynników kształtujących sytuację na rynku pracy (ta różnorodność jest oczywista).
- ✓ Ograniczenia przyjętej metodyki oraz kierunki dalszych badań zostały „wplecione” w tekst dyskusji wyników, co powoduje, że trudno je „wychwycić”. Doktorant „wyeksponował” je dopiero w zakończeniu. Myślę, że można rozszerzyć listę tych ograniczeń.
- ✓ Niektóre sformułowania użyte w kwestionariuszach (załączniki) lub zaleceniach „dla praktyki” (zakończenie s. 242) są zbyt „ogólne” i przez to niejasne, np.: „praktyczne podejście do wykładów (co to znaczy praktyczne podejście? jak się ma profil studiów akademickich do „praktycznego podejścia do wykładów”); „prowadzenie anonimowych badań ankietowych (na jaki temat, po co?”); „ćwiczenie umiejętności praktycznych” (co

to są umiejętności praktyczne i niepraktyczne?); „budowanie odpowiednich postaw” (jakich?) – zakończenie, s. 242.

- ✓ Doceniam to, że Autor dokonał analizy tak wielu pozycji źródłowych, jednak dodam, że nie zawsze tak „obszerny” zbiór literatury jest atutem – może budzić wątpliwości, świadczyć o braku umiejętności doboru źródeł. Ze zbioru bibliograficznego warto na przykład wyeliminować słowniki, podręczniki czy kolejne wydania pozycji tego samego autora.

## 7. Podsumowanie i wniosek końcowy

Ogólna ocena rozprawy (tzn. poprawności treści, formuły problemu badawczego i sposobu jego rozwiązania, podstawy źródłowej rozważań oraz aspektów formalnych) **jest bardzo pozytywna**. Rozprawa doktorska mgr Roberta Szydło:

- ✓ świadczy o ogólnej wiedzy teoretycznej Doktoranta - dokonano w niej analizy obszernej literatury (przypisy, bibliografia), co umożliwiło uzasadnić podjętą problematykę, wykazać lukę badawczą, ustosunkować się do poglądów innych badaczy i wyciągnąć wnioski
- ✓ jest wynikiem działań metodycznych
- ✓ pozwala wnioskować o umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej
- ✓ stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego
- ✓ zawiera implikacje praktyczne
- ✓ może być podstawą przynajmniej dwóch artykułów naukowych, które warto skierować do recenzji w międzynarodowych czasopismach naukowych.

Dodam, że mgr Robert Szydło, pisząc pracę doktorską, wykazał się, dociekliwością oraz wnikliwością a są to cechy charakteryzujące rzetelnego badacza. Myślę, że Doktorant rozumie, na czym polega praca naukowa. Życzę Mu powodzenia w dalszych działaniach oraz interesujących spostrzeżeń, które będą inspiracją kolejnych badań.

W mojej opinii **rozprawa mgr Roberta Szydło** pt. „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”, napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Renaty Oczkowskiej, dr hab. Małgorzaty Tyrańskiej, prof. UEK oraz promotora pomocniczego – dr Sylwii Wiśniewskiej, **spełnia warunki ustawowe i uzasadnia dopuszczenie Pana mgr Roberta Szydło**

**do publicznej obrony** – podstawa: Rozporządzenie w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. z 2018r, poz. 261 z późn. zm.). W związku z powyższym wnioskuję o dopuszczenie rozprawy do publicznej obrony.

Ze względu na bardzo pozytywną ocenę rozprawy i jej walory naukowe wnioskuję, w przypadku pomyślnej obrony oraz pozytywnej opinii Komisji, o przedstawienie pracy do **nagrody za pracę doktorską**. Proponuję również, by promotorzy zgłosili rozprawę również w konkursach zewnętrznych, np. w Konkursie na Najlepsze Prace Magisterskie i Doktorskie organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

  
Joanna Cewińska

Bibliografia:

Charmaz K., 2009, Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej, PWN, Warszawa.

Glinka B., Czakon W., 2021, Podstawy badań jakościowych, PWE, Warszawa.

Kociatkiewicz J., Kostera M., 2014, Zaangażowane badania jakościowe, Problemy Zarządzania, vol. 12, nr 1 (45): 9 – 17.