

R e c e n z j a

rozprawy doktorskiej mgr Dominiki Marii Sznajder

pt. *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego*

pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach

(na przykładzie firm województwa łódzkiego),

napisanej pod kier. nauk. dr. hab. Piotra Bohdziewicza, prof. nadzw. UŁ,

promotor pomocniczy: dr Anna Rogozińska-Pawelczyk,

bronionej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym

Uniwersytetu Łódzkiego w Łodzi

Podstawą sporządzenia recenzji tekstu (otrzymanego 04. 03. 2015 r.) rozprawy mgr Dominiki Marii Sznajder pt. *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego)* jest Umowa o dzieło z dn. 16. 02. 2015 r. pomiędzy Uniwersytetem Łódzkim (z siedzibą w Łodzi, ul. G. Narutowicza 65), reprezentowanym przez Prodziekana Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego, dr hab. Agnieszkę Rosę, prof. nadzw. UŁ, a dr. hab. Zbigniewem Antczakiem, prof. nadzw. UE – zlecająca w imieniu Uniwersytetu Łódzkiego opracowanie poniższej recenzji.

1. Uwagi ogólne natury formalnej

Podstawą formalną sporządzenia recenzji rozprawy doktorskiej mgr Dominiki Marii Sznajder pt. *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego)* jest Umowa o dzieło z dn. 16. 02. 2015 r. pomiędzy Uniwersytetem Łódzkim (z siedzibą w Łodzi, ul. G. Narutowicza 65), reprezentowanym przez Prodziekana Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ, dr hab. Agnieszkę Rossę, prof. nadzw. UŁ, a dr. hab. Zbigniewem Antczakiem, prof. nadzw. UE – zlecająca w imieniu Uniwersytetu Łódzkiego opracowanie poniższej recenzji.

Podstawą prawną sporządzenia recenzji jest Ustawa z dn. 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz zmianie niektórych ustaw Dz.U. 2011 nr 84 poz. 455 oraz Dz.U. 2003 nr 65, poz. 595 z późn. zm.

W celu wykonania zlecanej recenzji otrzymałem następujące dokumenty: pismo przewodnie Prodziekan Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego dr hab. Agnieszki Rossy, prof. nadzw. UŁ, z dn. 16. 02. 2015 r. (1 egz.); Umowę o dzieło z dn. 16. 02. 2015 r. (2 egz.); rachunek do umowy zlecenia dla Uniwersytetu Łódzkiego (na odwrocie Umowy o dzieło; 2 egz.); jeden egzemplarz rozprawy doktorskiej mgr Dominiki Marii Sznajder pt. *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego)* (razem z zapisem na płycie CD); informację dla celów podatkowych (zał. nr 5; 1 egz.); zasady rozliczania kosztów udziału recenzentów w postępowaniach o nadanie stopni naukowych lub tytułów naukowych na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego (1 egz.); formularz recenzji pracy doktorskiej (uwzględniający odniesienia do osiągniętych efektów kształcenia na studiach doktoranckich w zakresie ekonomii; 1 egz.).

2. Trafność wyboru problemu badawczego, sformułowanie tematu pracy, kompletność celów i hipotez

Jak wskazuje Autorka rozprawy (doktorantka w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytetu Łódzkiego), aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych stanowi poważne wyzwanie dla rządzących w Polsce. Jest ona składową skutecznej realizacji polityki integracyjnej w stosunku do osób niepełnosprawnych. Dotychczas podejmowane przez władze państwowe próby reformowania systemu wsparcia osób niepełnosprawnych i stworzenia stabilnych mechanizmów ich integracji społecznej, jak też aktywizacji zawodowej, były powiązane przede wszystkim z **postępem cywilizacyjnym** naszego kraju, jak również z dojrzwaniem świadomości społecznej i, w coraz większym stopniu, **respektowaniem standardów** wypracowanych przez międzynarodowe organizacje. Niestety, na rynku pracy, wśród bezrobotnych, ciągle funkcjonuje znaczna liczba ludzi niepełnosprawnych. Wskazuje to na **ograniczoną efektywność** polityki integracyjnej, ustanowionej przez państwo i wdrażanej przez wiele instytucji administracji publicznej. Dlatego **wybór tematu** *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego) – należy uznać za uzasadniony i ze względu na problematykę, potrzebę monitorowania zagadnienia oraz aksjologię – jak najbardziej **aktualny** oraz **istotny**. Recenzent jednak odczuwa pewien niedosyt związany z – choćby enigmatycznym – zarysowaniem kontekstu gospodarczo-społeczno-kulturowego badanego problemu. Dla porządku należy dodać – i fakt przeprowadzenia badań własnych to **zaleta** i silna strona napisanej pracy – że zostały one sfinansowane w zakresie projektu „Doktoranci – Regionalna Inwestycja w młodych naukowców społeczno-humanistycznych – Akronim D-Rim SH”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa.*

Porównanie **głównego** (i zarazem ogólnego) **celu** pracy, deklarowanego przez Autorkę dysertacji: *próba zidentyfikowania czynników wpływających na decyzję pracodawców o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i wykorzystywaniu ich potencjału kompetencyjnego* (właściwie są tu wskazane dwa cele) z tematem pracy: *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego)* uświadamiają, że najprawdopodobniej będzie dochodziło do translacji optyk/ujęć badanych zagadnień i ich

subiektywizacji. Diagnoza np. barier zobowiązuje badacza do ich zidentyfikowania i weryfikacji subiektywizmów deklarowanego przez respondentów stanu rzeczy poprzez, chociażby, poznanie opinii sędziów kompetentnych. Inaczej jest w sytuacji **próby** (passus: ... *zidentyfikowania czynników wpływających na ...*), która (według *Słownika Języka Polskiego PWN*) może być rozumiana m.in. jako: „1. badanie mające na celu **sprawdzenie** czegoś; 2. **wysiłek** podjęty w celu dokonania czegoś; 3. (...); 4. (...); 5. **trudna sytuacja**, w której ujawnia się prawdziwa wartość kogoś lub czegoś; 6. **wynik** czyichś starań, doświadczeń, **dający** o nich **jakieś wyobrażenie**; 7. **potwierdzenie**, dowód czegoś; 8. (...); 9. (...); 10. wyłoniona z jakiejś zbiorowości grupa jednostek, podlegająca bezpośredniemu badaniu, **na podstawie którego wnioskuje się** o własnościach całej zbiorowości”, co już weksluje rozważania w indywidualno-subiektywne przestrzenie. A wtedy badacz może poprzestać np. tylko na przebadaniu respondentów ankietą, ewentualnie, zebraniu pewnej ilości opinii na portalach społecznościowych. Sądzę, że bardziej wskazane tu było by ujęcie prognostyczno-weryfikujące.

Myszę, że warto też zastanowić się zakresami znaczeniowymi pojęć fundujących temat rozprawy. Rozumieniu niepełnosprawności Autorka poświęciła cały podrozdział 1.1. Lecz np. terminy: przesłanki, bariery, wykorzystanie, pracownicy, potencjał (ew. walory), kompetencje (oraz potencjał kompetencyjny), przedsiębiorstwo (oraz czynniki) – nie zostały doprecyzowane, lecz pozostawione domniemaniu lub interpretacji czytającego. Sądzę też, że tytuł doktoratu warto było uzupełnić o passus, że miały miejsce badania własne.

Cel główny (*próba zidentyfikowania czynników wpływających na decyzję pracodawców o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i wykorzystywaniu ich potencjału kompetencyjnego*) Autorka podzieliła na **dwa** cele szczegółowe: 1) *ocenę wpływu uwarunkowań formalno-prawnych i instytucjonalnych na podejmowane przez pracodawców decyzje o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach* (właściwie są tu wskazane dwa cele, które niełatwo rozdzielić; instytucjonalizacja wg *Słownika Języka Polskiego* to: „1. proces przechodzenia od nieformalnych sposobów działania społecznego do uregulowanych form aktywności; 2. nadanie charakteru instytucji istniejącym formom działania”, co oznacza, że pewne funkcjonujące rozwiązania nie zostają usankcjonowane przepisami prawa, lub też część przepisów okazuje się być „martwa”), oraz 2) *ocenę wpływu wiedzy o walorach (≠ potencjał!) kompetencyjnych osób niepełnosprawnych na decyzje pracodawców o ich zatrudnieniu.*

Sformułowała też **siedem** hipotez badawczych (które próbowała poddać weryfikacji w ramach przeprowadzonych badań empirycznych), że: 1) *pracownicy niepełnosprawni są marginalizowani w zatrudniających ich organizacjach; 2) przyczyną marginalizacji pracowników niepełnosprawnych w zatrudniających ich organizacjach są negatywne stereotypy dotyczące ich walorów (≠ potencjał!) kompetencyjnych, jakimi posługują się pracodawcy; 3) głównym motywem zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy są korzyści finansowe odnoszone przez pracodawców; 4) głównymi czynnikami zniechęcającymi pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych są: niestabilność przepisów w tym zakresie oraz brak wystarczającej wiedzy na ten temat; 5) pracodawcy oczekują zwiększenia korzyści finansowych z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zmniejszenia stopnia zbiurokratyzowania procedur i dokumentacji z tym związanych; 6) poziom wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez instytucje i władze lokalne jest niewystarczający w stosunku do oczekiwań pracodawców; 7) zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dn. 01. 04. 2014 r. mają pozytywny wpływ na planowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy.*

Brzmienie tak sformułowanych: problemu badawczego, celów szczegółowych oraz hipotez posłużyły Autorce m.in. do uszczegółowiającego doprecyzowania badanego obszaru – zdaniem recenzenta – swoiście ułożonego na pograniczu socjologii pracy oraz nauk o zarządzaniu. Rozważania głównie natury społeczno-prawnej, oraz interpretacja wyników badań empirycznych pozwoliły – zdaniem Doktorantki – osiągnąć zarówno główny cel rozprawy, cele szczegółowe, jak i zweryfikować hipotezy. Autorka odniosła się do wielu aspektów podjętej tematyki w miarę szczegółowo. Dysertacja, choć jej obszar bardzo ciekawie plasuje się na rubieżach socjologii pracy oraz nauk o zarządzaniu, momentami ma charakter wąsko-dyscyplinarny, co, zdaniem recenzenta, wnosi pewne istotne wartości poznawcze.

Reasumując, obszar badawczy jest ciekawy, tytuł rozprawy na poziomie ogólno-konstrukcyjnym został sformułowany poprawnie, cele pracy (główny i cząstkowe) oraz hipotezy badawcze należy uznać za poprawne i kompletne, zaś recenzowana praca dotyczy aktualnego i aksjologicznie istotnego problemu. Odnotować należy unikalny wkład własny w pracy Doktorantki (badania).

3. Struktura pracy, zawartość poszczególnych rozdziałów

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny, o stosunkowo przejrzystej, poprawnej konstrukcji i dużej dyscyplinie rozważań. Układ pracy jest logiczny, podporządkowany realizacji celów badawczych. Część empiryczna została oparta na badaniach własnych. Doktorantka posłużyła się też badaniami innych autorów. Strukturę pracy w ujęciu całościowym oceniam jako poprawną. Rozprawa liczy 209 stron. Tworzą ją: wstęp, cztery rozdziały (o zróżnicowanej objętości; pytanie: czy nie doszło do naruszenia równowagi konstrukcyjnej?; rozdział czwarty to około **40%** objętości tekstu rozprawy; są też punkty, np. 3.2.1. – jedno-stronnicowe; takie dane sygnalizują pewne dysonanse konstrukcyjne), podsumowanie, zakończenie, bibliografia, spis aktów prawnych, netografia, spisy rysunków, tabel i wykresów, oraz załączniki (w ilości sześciu: wypowiedzi osób niepełnosprawnych na forach internetowych o czterech różnych tematach wiodących; oraz dwa kwestionariusze ankietowe). Przechodząc do deskrypcji poszczególnych rozdziałów należy podkreślić, że zostały one napisane w oparciu o względnie wąsko, ale starannie wyselekcjonowaną literaturę przedmiotu (110 odesłań; w bibliografii ponad 80 książek i artykułów, nie licząc aktów prawnych i netografii). Wykorzystując ją Autorka prezentuje własne poglądy i przemyślenia.

We wstępie (objętość: około 20 stron) Autorka sprecyzowała: znaczenie oraz aktualność podjętej problematyki, cel rozprawy i przyjęte hipotezy badawcze. W rozdziale **pierwszym** (objętość: około 14 stron) Doktorantka zaprezentowała – momentami niezwykle lakoniczne – rozważania terminologiczne nad pojęciem niepełnosprawności oraz statusem osoby niepełnosprawnej i orzecznictwem o niepełnosprawności w Polsce. **Drugi** rozdział (objętość: około 24 strony) Autorka poświęciła osobom niepełnosprawnym w społeczeństwie i na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej. Rozdział **trzeci** (objętość: około 29 stron) objął zagadnienia związane z regulacjami prawnymi i rozwiązaniami organizacyjnymi zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej. **Czwarty** rozdział (objętość: około 82 strony, połowa z tego – to tabele z danymi z badań; gdyby przenieść je np. do aneksów – odciążałoby to tok rozważań Autorki, zmniejszyło objętość rozdziału i ułatwiło zachowanie równowagi konstrukcyjnej) dysertacji zawiera diagnozę czynników kształtujących zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w świetle badań własnych, i kończy się podsumowaniem. Zakończenie rozprawy zawiera rozważania Autorki związane z weryfikacją przyjętych hipotez.

4. Strona edytorsko-formalna rozprawy

Pod względem edytorskim praca napisana jest momentami **niestarannie** (pisana w pośpiechu?). Bywa, że cytowane definicje nie są wyróżniane znakami cudzysłowu (np. s. 26), a terminy anglojęzyczne – nie są pisane kursywą (np. s. 23). Nagłówki tabel nie są wytłuszczone. Autorce zdarza się obszerne referowanie tylko za dwoma książkami (referat w doktoracie?; zob. tekst podrozdziału 3.4.; myślę, że należałoby go zamieścić w aneksie, a w pracy zostawić tylko wnioski jakościowe). Zdarza się, że tabele (np. 2.2., 2.5. itd.) mieszczą się na dwóch stronach (są pokawałkowane, mimo iż pod względem objętości mieszczą się na jednej stronie; utrudnia to czytającemu recepcję treści), gdyż Autorka konsekwentnie nie stosuje tzw. odesłań w tekście do elementów graficznych (w klasycznej formie: zob. tab./rys. X.Q.). Formatowanie i jednolitość zapisu bibliografii pozostawia czasami wiele do skorygowania: strona 184: pozycja 3: zapis jest niejasny (co – w czym się mieści?; kto jest autorem?; kto redaktorem?); pozycja 16: który rocznik?; w kilku przypadkach prac zbiorowych nie podano redaktorów (jeśli ich brak, to należy fakt ten odpowiednio zaznaczyć). Zdarzają się zbędne spacje (nieraz w formie: 6 %), brak przecinków oraz literówki (zob. np. legenda wykresu 2.10.) rozsiane po całej pracy (najczęściej brak polskich znaków diakrytycznych; np. s. 60). Tabele zamieszczone w rozdziale czwartym istotnie wykraczają poza kolumnę tekstu. Zdarzają się też usterkach stylistyczno-językowe (np. s. 8). Myślę, że potknięciem jest wymienienie wśród państw UE kraju nazwanego: Ateny (zob. s. 50).

Całościowa ocena pracy (jej strona redakcyjno-językowa, opanowanie techniki pisania, sporządzania przypisów, tabel, wykresów, bibliografii itp.) w ujęciu formalno-edytorskim: poprawna.

5. Ocena stopnia zaawansowania zawartej w rozprawie wiedzy teoretycznej z zakresu nauk ekonomicznych i nauk pokrewnych oraz metodologii badań, przyjętych i zastosowanych metod badawczych

Ocena stopnia zaawansowania zawartej w rozprawie wiedzy teoretycznej z zakresu nauk ekonomicznych i nauk pokrewnych: podstawowa.

Katedra Zarządzania Kadrami

Metodyka badań oraz przyjęte narzędzia badawcze – dobre oraz adekwatne do eksplorowanego zagadnienia. Niestety, wygląda, że dla Doktorantki pojęcia metodologia, czy paradygmat – nie istnieją, a przynajmniej trudno było na ich ślad natrafić w dysertacji, choć (należy sprawiedliwie przyznać) pewne ich pochodne w formie załączkowej można było zidentyfikować. Recenzenta trapi więc problem świadomości Autorki jako badaczki. W związku z tym – ma pod adresem Doktorantki **dwa pytania**:

1) Jak wygląda kontekst metodologiczny rozważań nad przesłankami i barierami wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach w rozumieniu Autorki;

2) Jakie są ewoluujące (ew. stary oraz nowy) paradygmaty: współczesnej polskiej socjologii pracy oraz nauk o zarządzaniu?

6. Ocena znajomości, doboru, analizy i interpretacji:

- | | |
|--|---------------|
| a) wykorzystanych w rozprawie źródeł literaturowych: | dobra; |
| b) wykorzystanych w rozprawie źródeł empirycznych (m.in. stopień zaawansowania analiz ilościowych i/lub jakościowych): | dobra; |
| c) danych empirycznych poprzez odniesienie do zaplecza literaturowego: | dobra; |
| Całociowa ocena znajomości, doboru, analizy i interpretacji źródeł literaturowych: | dobra. |

7. Ocena umiejętności poprawnego i przekonującego przedstawienia uzyskanych przez doktoranta wyników (m.in. zwięzłość, jasność, poprawność weryfikacji przyjętych hipotez i zakładanych celów badawczych):

dobra.

8. Całociowa ocena merytoryczna pracy oraz jej wady i zalety

Wybór tematu rozprawy, obszaru badań, sposobów jego przedstawienia na podstawie właściwie dobranej i umiejętnie wykorzystanej literatury przedmiotu, zastosowane metody i wygenerowanie

autorskiego modelu kapitału intelektualnego szkół wyższych w ujęciu popytowym – pomimo licznych usterek i niedociągnięć – uzasadniają zdaniem Recenzenta: **pozytywną ocenę merytoryczną pracy.**

Do osiągnięć Doktorantki zaliczam:

- trafny wybór tematu rozprawy, zwięzłe jego przedstawienie,
- wyraźnie sformułowany cel pracy i cele cząstkowe, świadczą o umiejętnym formułowaniu i rozwiązywaniu problemów naukowych,
- wykorzystanie krytycznej analizy literatury przedmiotu do tworzenia własnych rozwiązań,
- solidny warsztat badawczo-edytorski (właściwy dobór narzędzi badawczych wobec stawianych celów; w sumie, poprawna konstrukcja pracy; najczęściej poprawnie sporządzone przypisy itd.),
- przeprowadzenie badań własnych,
- koncentrację wiedzy wokół podjętego problemu badawczego,
- własne propozycje poprawienia sytuacji (np. powołanie instytucji „trenera pracy”).

Wśród **usterek** rozprawy wskazać należy:

- cząstkowe usterki merytoryczno-konstrukcyjne (wskazane wcześniej),
- usterki w warstwie formalno-językowo-edytorskiej (wskazane wcześniej).

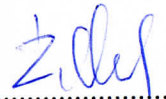
9. Ocena końcowa pracy i wskazanie kategorii

Analiza treści recenzowanej rozprawy doktorskiej pozwala na stwierdzenie, że:

- rozprawa dotyczy istotnego zagadnienia naukowego oraz praktycznego,
- Doktorantka przedstawiła swoje własne propozycje poprawy sytuacji podjętych w pracy problemów oraz przeprowadziła badania,
- do badań przyjęte zostały ciekawe założenia metodologiczne oraz adekwatne metody badawcze,
- Autorka dysertacji w trakcie badań wypracowała solidny warsztat naukowy,
- Doktorantka wykazała się umiejętnością korzystania z literatury, a także zdolnością analizowania zgromadzonej wiedzy, formułowania i uzasadniania własnych propozycji oraz wniosków;
- Autorka dysertacji osiągnęła założony w pracy cel.

Zgodnie z obowiązującą Ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dn. 14 marca 2003 r., zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 (Dz.U. 2003 nr 65, poz. 595 z późn. zm.) – stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska mgr Dominiki Marty Sznajder pt. *Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego)* spełnia ustawowe wymogi merytoryczne i formalne stawiane rozprawom doktorskim i w związku z powyższym: przedkładam Radzie Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego w Łodzi wniosek o dopuszczenie ww. dysertacji do publicznej obrony, a Doktorantki – do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Wrocław, (skończone) 09. 04. 2015 r.



.....
Zbigniew Antczak