

Warszawa, 30 października 2021 roku

Dr hab. Gabriela Grotkowska, prof. ucz.Wydział Nauk Ekonomicznych
Uniwersytetu WarszawskiegoDZIĘKAMI
Kolegium Analiz Ekonomicznych

dr hab. Beata Czernacka-Chrobot, prof. SGH

**Recenzja rozprawy doktorskiej
mgr Marty Palczyńskiej****zatytułowanej „Cognitive and non-cognitive skills in the labour market”**przygotowanej w Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie,
pod kierunkiem prof. Marka Gruszczyńskiego
oraz prof. Igi Magdy (promotor pomocniczy)¹**Wymogi formalne**

Mgr Marta Palczyńska przygotowała rozprawę doktorską w formie **zbioru artykułów** poprzedzonego (bardzo zwięzłym) rozdziałem wprowadzającym. Zgodnie z zapisem ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (art. 13, ust. 2), zbiór taki powinien obejmować artykuły spójne tematycznie, opublikowane lub przyjęte do druku w czasopismach naukowych, określonych przez ministra właściwego do spraw nauki na podstawie przepisów dotyczących finansowania nauki. Wszystkie artykuły składające się na rozprawę opublikowano w czasopismach z listy MEiN. Są to następujące teksty:

- Palczyńska, M., Świst, K. (2018) Personality, cognitive skills and life outcomes: evidence from the Polish follow-up study to PIAAC. Large-scale Assess Educ 6, 2. <https://doi.org/10.1186/s40536-018-0056-z>
- Palczyńska, M. (2021), Wage premia for skills: the complementarity of cognitive and non-cognitive skills, International Journal of Manpower, Vol. 42 No. 4, s. 556-580. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0379>
- Marta Palczyńska (2021) Overeducation and wages: the role of cognitive skills and personality traits, Baltic Journal of Economics, Vol. 21 No 1, s. 85-111, <https://doi.org/10.1080/1406099X.2021.1950388>

Wszystkie teksty składające się na rozprawę przygotowane zostały **w języku angielskim**, co należy uznać za duży walor pracy, zwiększający krąg odbiorców oraz możliwość oddziaływania badań Autorki na dyscyplinę naukową. Wszystkie zostały też opublikowane w czasopismach o zasięgu międzynarodowym, z czego szczególnie na wyróżnić należy *International Journal of Manpower*, czasopismo z listy JCR. Dwa z artykułów składających się na rozprawę mają charakter prac samodzielnych, a trzeci powstał we współautorstwie z Karoliną Świst.

¹ Przedkładana recenzja odnosi się do poprawionej rozprawy doktorskiej mgr Marty Palczyńskiej. Z uwagi na niewielki zakres wprowadzonych zmian (zgodnie z uwagami recenzenta), znaczna część treści przedkładanej recenzji jest tożsama z recenzją złożoną w dniu 28 grudnia 2020 r., a odnoszącą się do pierwszej wersji ww. rozprawy doktorskiej.

Cel rozprawy

Cel rozprawy zdefiniowany jest w *Streszczeniu pracy* (zamieszczonym w języku polskim i angielskim). Autorka pisze w nim (nieco enigmatycznie), iż „celem pracy jest uzupełnienie wiedzy w wybranych obszarach”. Zauważyć należy, iż takie sformułowanie celu jest prawdziwe w zasadzie dla każdej pracy o charakterze naukowym, w każdej dyscyplinie. Autorka w innym miejscu *Streszczenia pracy* doprecyzowuje, iż obszarem Ją interesującym jest znaczenie cech osobowości na polskim rynku pracy. Autorka stwierdza, iż jej badania poświęcone są „analizie empirycznego znaczenia umiejętności poznawczych i cech osobowości przy wyjaśnianiu zróżnicowania sytuacji życiowej jednostek”. Jest to cel dość szeroki i ogólny, aczkolwiek z pewnością ważny dla rozumienia determinant sytuacji ekonomicznej jednostek. Być może przyczyną tak ogólnego sformułowania celu pracy jest chęć ujęcia w niej trzech tekstów odnoszących się wyraźnie do trzech różnych aspektów sytuacji osobistej jednostki, przede wszystkim w kontekście sytuacji na rynku pracy.

Autorka nie formułuje na wstępie pracy *explicite hipotez badawczych*. W rozdziale pierwszym podejmuje jednak próbę sformułowania pytań badawczych, na które chce znaleźć odpowiedź w trzech kolejnych rozdziałach rozprawy. Pierwsze z nich dotyczy tego, czy umiejętności niekognitywne w sposób dodatkowy – względem tradycyjnych miar kapitału ludzkiego (takich jak poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe czy umiejętności kognitywne) – wyjaśniają zróżnicowanie sytuacji jednostek w wybranych aspektach sytuacji życiowej. Drugie pytanie jest bardzo bliskie hipotezie, gdyż dotyczy komplementarności między umiejętnościami kognitywnymi i niekognitywnymi w odniesieniu do poziomu wynagrodzenia. Trzecie pytanie dotyczy tego, czy umiejętności kognitywne i niekognitywne osób o danym poziomie wykształcenia wyjaśniają ujemną premię płacową z tytułu przededukowania (*overeducation*).

Cel rozprawy i pytania badawcze należy uznać za ciekawe i ważne. Mieszczą się one w części współczesnej ekonomii zajmującej się wyjaśnianiem sytuacji ekonomicznej jednostki. Także kwestia przededukowania, a przede wszystkim przyczyn i skutków tego zjawiska – w tym dla wynagrodzeń – jest jednym z ważniejszych obszarów współczesnych badań w ekonomii rynku pracy, zwłaszcza w krajach wysokorozwiniętych. Co więcej, dużą wartością tak sformułowanego zadania badawczego jest chęć **połączenia perspektywy ekonomicznej i psychologicznej**. We współczesnych badaniach ekonomicznych tego typu podejście interdyscyplinarne zyskuje na znaczeniu i jest coraz częściej stosowane.

Struktura rozprawy

Rozprawa składa się z 4 rozdziałów. W pierwszym z nich (Wprowadzenie) opisano teoretyczne i empiryczne tło przeprowadzonych analiz (1,5 strony), pytania badawcze oraz strukturę pracy, wykorzystane dane oraz zastosowane skale psychologiczne, uzyskane wyniki, a także wskazano, na czym – w perspektywie Autorki – polega jej wkład do literatury ekonomicznej oraz psychologicznej. To ważny i cenny rozdział, gdyż pokazuje powiązania między kolejnymi rozdziałami, nakreśla wspólne podstawy teoretyczne i wprost odnosi się do tego, co – zdaniem Autorki – stanowi wartość dodaną Jej pracy. Jeśli coś pozostawia czytelnika z poczuciem

niedosytu, to jest to część poświęcona podstawom teoretycznym prowadzonych badań. Z uwagi na specyfikę ograniczeń artykułów naukowych, zagadnienia teoretyczne pozostają na obrzeżach rozważań zaprezentowanych w rozdziałach 2-4. Wydaje się, iż jakość naukowa pracy oraz jej walory jako rozprawy doktorskiej zyskałyby, gdyby Autorka szerzej zaprezentowała swoją wiedzę i przemyślenia w zakresie teoretycznych podstaw badanych problemów. Nie jest to jednak zarzut wpływający na ocenę jakości badań o charakterze empirycznym, prezentowanych w rozprawie.

Rozdziały 2-4 zawierają 3 artykuły o charakterze empirycznym. Każdy z nich zawiera krótkie wprowadzenie, wraz z odniesieniem do literatury, opis użytej metody i danych, przedstawia wyniki estymacji oraz dyskusję wyników. Struktura poszczególnych tekstów jest typowa dla artykułów naukowych o charakterze empirycznym i uznać ją należy za poprawną. Teksty są zwarte i syntetyczne (co zapewne wiąże się z wymogami poszczególnych czasopism). Każdy z rozdziałów zawiera aneks statystyczny dokumentujący uzyskane wyniki i ujmujący dodatkowe informacje na temat statystyczno-ekonometrycznych aspektów badania.

Praca zawiera bardzo krótki (dwustronicowy) rozdział podsumowujący, co można uznać za cechę rozprawy wzbudzającą pewien niedosyt. W szczególności Autorka mogłaby szerzej odnieść uzyskane wyniki do literatury teoretycznej. Z drugiej strony, choć trzy artykuły łączą zagadnienie umiejętności niekognitywnych, fakt, iż odnoszą się zupełnie innych wymiarów sytuacji jednostki, w szczególności sytuacji zawodowej, powoduje, iż niełatwo jest takiego podsumowania dokonać.

Dane i metody

Wszystkie rozdziały empiryczne pracy posługują się unikalnym zbiorem danych *Badanie postPIAAC*, które jest krajową kontynuacją badania PIAAC – Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych. W badaniu wzięły udział 5224 osoby w wieku 18-69 lat, które były wcześniej respondentami w badaniu PIAAC. PostPIAAC jest unikalnym źródłem danych ze względu na fakt, iż był realizowany tylko w Polsce i posłużył zarówno zebraniu informacji o zmianach w sytuacji respondentów na rynku pracy, jak i dodatkowych informacji, które uzupełniają zbiór danych z badania PIAAC. Połączenie danych z postPIAAC i PIAAC pozwoliło stworzyć zbiór danych panelowych, co stanowi unikalną podstawę dla badania zależności między posiadanymi kompetencjami, cechami osobowości, wykształceniem i sytuacją na rynku pracy osób dorosłych w Polsce. Niestety, jak się wydaje w świetle lektury artykułów, panelowy charakter danych nie został wykorzystany przez Autorkę w badaniach. Ankieta badania poza kwestionariuszem osobowym obejmowała, test osobowości (15 stwierdzeń dotyczących osobowości badanego), subiektywną ocenę kompetencji, test umiejętności komputerowych, test zdolności koncentracji oraz test pamięci roboczej. Odpowiedzi na pytania pozwalają opisać umiejętności niekognitywne respondentów za pomocą cech osobowości opisanych w tzw. modelu Wielkiej Piątki (ang. *Big Five*) oraz tzw. skali uporczywości (ang. *grit scale*). Ten pierwszy obejmuje pięć czynników osobowości: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność. Skala uporczywości jest nowocześniejszym narzędziem, stosowanym od kilku lat w literaturze. Upór rozumiany jest jako wytrwałość i pasja w dążeniu do długoterminowych celów i jest silnie skorelowana z sumiennością stanowiącą składnik modelu Wielkiej Piątki.

Z pewnością fakt użycia tak unikalnych danych stanowi walor artykułów składających się na rozprawę. O ile na gruncie teoretycznym od dawna formułowane są hipotezy dotyczące związku między cechami osobowości (umiejętnościami miękkimi), a sytuacją życiową jednostki, w tym w szczególności jej pozycją na rynku pracy, brak dobrej jakości danych uniemożliwił przetestowanie hipotez wynikających z teorii na gruncie empirycznym. Praca mgr M. Palczyńskiej w pewnym zakresie uzupełnia tę lukę w literaturze.

Metody stosowane przez Autorkę obejmują klasyczne modele mikroekonometryczne stosowane w badaniach rynku pracy. W rozdziale pierwszym jest to regresja liniowa, której parametry szacowane są metodą najmniejszych kwadratów. Autorka stosuje specyfikacje zagnieżdżone (dla celów kontroli stabilności wyników), a także odpowiednie ważenie obserwacji. Autorka uzasadnia wybór metody chęcią uzyskania porównywalności wyników między modelami. Jest to ważny argument (zwłaszcza, iż bezpośrednio wiąże się z celem Autorki), Autorka uzasadnia go odwołaniem do literatury (Mood, 2010), ale wybrana przez Nią strategia także nie jest oczywista z punktu widzenia metodologii ekonometrycznej (w niektórych przypadkach zmienne objaśniane mają charakter zmiennych dyskretnych, w tym nawet zero-jedynkowych).

W rozdziale drugim, Autorka stosuje metodę najmniejszych kwadratów, a kontrolnie - model Heckmana (gdzie w równaniu selekcji uwzględniono następujące zmienne: współzamieszkiwanie z parterem, status zawodowy rodziców respondenta, gdy ten miał 16 lat, posiadanie dzieci do 6. roku życia). Ponieważ, jak pisze Autorka, nie stwierdzono występowania selekcji do próby pracujących (ani dla mężczyzn, ani dla kobiet), ostatecznie zdecydowała się na omawianie wyników wyłącznie ze specyfikacji estymowanej MNK. Jest to wynik zaskakujący, gdyż efekt selekcji do zatrudnienia jest dość standardowo identyfikowany w badaniach płac. Autorka nie odnosi się także do innego problemu selekcji typowanego dla badań ankietowych wynagrodzeń, to jest problemu nielosowych odmów podania informacji o wynagrodzeniu. Jeśli chodzi o dobór kontrolowanych zmiennych, jest on dość standardowy dla tego typu analiz, choć można zastanawiać się, czy łączenie w jednej specyfikacji informacji o poziomie wykształcenia (mierzonym liczbą lat kształcenia) i wykonywanym zawodzie (mierzonym grupą zawodów z KZiS, której podstawą konstrukcji jest poziom wykształcenia pracownika) jest w pełni poprawne.

W rozdziale trzecim Autorka posługuje się metodą klasycznej regresji liniowej (szacowanej MNK) oraz metodą *propensity score matching*, aby zbadać związek między umiejętnościami kognitywnymi i niekognitywnymi a poziomem premii płacowej tytułu przededukowania. Są dwie standardowe metody stosowane w tego typu badaniach. Ich jednoczesne użycie zwiększa wiarygodność otrzymanych wyników. Są one porównywalne co do znaku i skali w przypadku ryzyka przededukowania, a czasem znacząco różnią się w przypadku oszacowań parametrów modelu płac.

Podstawy teoretyczne i osadzenie w literaturze

W krótkim odwołaniu do postaw teoretycznych, Autorka przywołuje teorię kapitału ludzkiego, jako podstawowy model wyjaśniający determinanty płac, stwierdzając przy tym, iż umiejętności nie-kognitywne mogą zwiększać produktywność pracownika. Mogą być także związane z występowaniem zjawiska wyrównywania różnic w cechach pracy (*compensating wage*

differentials). Autorka przywołuje także modele behawioralne postulujące wpływ umiejętności niekognitywnych, wykraczający poza oddziaływanie poprzez produktywność (Bowles et al. 2001). Autorka odwołuje się także do najnowszej literatury postulującej, iż umiejętności kognitywne i niekognitywne są komplementarne względem siebie, przy czym komplementarność ta rozumiana jest jako dodatkowa premia płacowa uzyskiwana przez osoby mające duży zasób obu typów umiejętności. Motyw ten może mieć szczególne znaczenie przy pracy zespołowej, gdzie osoby o lepszych umiejętnościach interpersonalnych ponoszą niższe koszty koordynacji zadań. Autorka zwraca też uwagę na literaturę, która postuluje komplementarność umiejętności kognitywnych i stabilności emocjonalnej oraz zdolności i wysiłku. Przegląd ten jest ważny i ciekawy, ale dość skrótowy i pozostawia czytelnika z uczuciem niedosytu.

Artykuł pierwszy

Pierwszym tekstem składającym się na rozprawę jest artykuł napisany we współautorstwie z Karoliną Świst, zatytułowany „Personality, cognitive skills and life outcomes: evidence from the Polish follow-up study to PIAAC”.

Rozdział ten przedstawia badanie dotyczące czynników oddziałujących na sytuację życiową jednostki, w tym roli cech osobowości. Jest to artykuł o charakterze empirycznym, zawierającym pewne odwołania do literatury teoretycznej i empirycznej. Artykuł ma też wyraźny walor metodologiczny, gdyż Autorki starają się w nim ustalić wagę miar osobowości (w porównaniu z cechami kognitywnymi) oraz porównać moc wyjaśniającą dwóch skal cech osobowości, opisanych w tzw. modelu Wielkiej Piątki (ang. *Big Five*) oraz tzw. skali uporczywości (ang. *grit scale*).

W tekście tym Autorki badają związek między cechami osobowości a ośmioma zmiennymi opisującymi sytuację życiową jednostki. Wymiary tej sytuacji obejmują: uzyskany poziom wykształcenia, status na rynku pracy, poziom płacy godzinowej, poziom satysfakcji zawodowej mierzonej metodą samooceny respondentów (5 poziomów), subiektywną ocenę stanu zdrowia, poziom zaufania, poziom ogólnej satysfakcji zawodowej. Stosowane są standardowe zmienne kontrolne (płeć, wiek, wiek do kwadratu, liczba lat kształcenia).

Wykorzystana metoda, której dobór został uzasadniony przez Autorki (choć w sposób dość lakoniczny) nie pozwala niestety na rozstrzygnięcie kierunku zależności – czy to cechy osobowości wpływają na decyzje edukacyjne czy sytuację na rynku pracy czy też jest odwrotnie. Autorki ostrożnie interpretują swoje wyniki (pisząc o związku, powiązaniu, a nie wpływie). Z pewnością kwestia kierunku tej zależności jest jednym z największych wyzwań związanych z tym obszarem badawczym. Problem ten Autorki zauważają w dyskusji wyników artykułu.

Istotnym walorem artykułu są wnioski metodologiczne dotyczące porównania przydatności dwóch skal opisujących osobowość w badaniach związku umiejętności niekognitywnych i różnych aspektów sytuacji życiowej. W szczególności Autorki stwierdzają, iż zastosowanie obu skal w sposób istotny poprawia możliwości wyjaśniające modelu.

Kwestią, która nie została wyjaśniona w rozprawie jest to, w jakim stopniu każda z autorek uczestniczyła w przygotowaniu poszczególnych elementów badania i fragmentów artykułu. Jest to istotna kwestia z punktu widzenia oceny artykułu jako podstawy nadania stopnia doktora.

Artykuł drugi

Rozdział trzeci prezentuje badanie, którego celem jest ocena stopnia komplementarności między umiejętnościami kognitywnymi a niekognitywnymi (cechami osobowości) oraz oszacowanie ich łącznego wpływ na płace. W artykule tym Autorka zamieściła nieco bardziej pogłębioną (w stosunku do pierwszego artykułu) dyskusję literatury teoretycznej, mającą na celu wskazanie potencjalnych mechanizmów oddziaływania cech osobowości na wysokość wynagrodzeń. Jest to przedmiot bardzo aktualny zawierający odwołania do najnowszej literatury, łączący w sobie podejście ekonomiczne i psychologiczne. W rozdziale opisany jest sposób pomiaru umiejętności kognitywnych oraz umiejętności niekognitywnych.

Najważniejszym wynikiem uzyskanym przez Autorkę jest stwierdzenie, iż umiejętności niekognitywne są ważne dla sytuacji respondenta na rynku pracy, nie tylko jako czynnik sam w sobie oddziałujący na płace, ale także jako element komplementarny względem umiejętności kognitywnych. W szczególności wartością dodaną artykułu jest pokazanie, iż osoby o bardziej neurotycznej osobowości doświadczają niższych stóp zwrotu z umiejętności kognitywnych. Podobnie jak w artykule pierwszym, problemem metodologicznym jest tu ustalenie kierunku zależności przyczynowo-skutkowej, choć Autorka ostrożnie interpretuje wyniki.

W stosunku do wcześniejszej wersji rozprawy, będącej przedmiotem pierwszej recenzji, artykuł został wzbogacony o wyniki dodatkowych testów wrażliwości wyników, co podnosi wiarygodność uzyskanych rezultatów analizy. Autorka wyeliminowała także sekcję dotyczącą wpływu stażu pracy w u danego pracodawcy na wielkość efektów płacowych cech osobowości. Zmiana ta uczyniła tekst bardziej przejrzystym i uwypukliła główny przekaz tekstu.

Artykuł trzeci

W artykule zamieszczonym w rozdziale czwartym Autorka bada, czy zróżnicowanie posiadanych umiejętności kognitywnych i niekognitywnych wyjaśnia prawdopodobieństwo znalezienia się w stanie przededukowania oraz wysokość premii z tytułu przededukowania. Chęć uwzględnienia tych cech w badaniu uzasadnia tym, iż jej strategia powala częściowo przezwyciężyć problem nieobserwowalnych cech pracownika, których nie ma często w typowych badaniach z tego obszaru. Główny wniosek z jej analizy stwierdza, iż różnice w umiejętnościach kognitywnych i obserwowane w badaniu różnice w cechach osobowości nie są istotnymi czynnikami jeśli chodzi o wyjaśnienie płacowych konsekwencji przededukowania. Problemem jest to, czy wymienione w badaniu cechy respondentów faktycznie można uznać za cechy nieobserwowalne: jak pokazuje badanie Autorki – istnieje możliwość ich obserwacji. Faktycznie jednak przedstawione badanie pozwala zweryfikować hipotezy formułowane w wielu pracach, iż to właśnie zróżnicowanie w posiadanych umiejętnościach, a także cechy osobowości są przyczyną tego, iż osoby z formalnie wyższym poziomem wykształcenia wykonują prace nie wymagające aż tak wysokich kwalifikacji oraz doświadczają z tego tytułu ujemnej premii płacowej.

W badaniu swoim (podobnie jak w innych badaniach) Autorka chce porównać badane efekty dla osób o pewnych cechach – w tym wypadku są to wyróżnione grupy wieku oraz grupa osób w wieku 18-29 lat z określonymi poziomami wykształcenia – kilkakrotnie powtarza oszacowania parametrów regresji. Być może lepszą – z punktu widzenia możliwości wyprowadzania wniosków z analizy – byłoby zastosowanie modeli z interakcją. Wyniki oszacowań osobnych modeli nie są w prosty sposób porównywalne. W stosunku do wcześniejszej

wersji rozprawy, będącej przedmiotem pierwszej recenzji, artykuł został wzbogacony o testy istotności różnic w oszacowaniach między specyfikacjami, co w pewnym stopniu eliminuje ten problem. Analizę uzupełniono też o procedurę sprawdzającą stabilność wyników po usunięciu z próby osób mieszczących się w pierwszym i ostatnim percentyl rozkładu czasu pracy mierzonego godzinami. Wyniki tego ćwiczenia wskazują na stabilność uzyskanych wyników.

Kwestią być może wymagającą większego komentarza o charakterze statystycznym jest problem alternatywnych metod pomiaru zjawiska przededukowania. Co prawda Autorka stwierdza, iż badania pokazują, iż powszechnie stosowane miary są mocno skorelowane, ale dla wzmocnienia wniosku warto udokumentować także skorzystanie z innych metod. W stosunku do pierwotnej wersji tekstu, przedkładany do recenzji artykuł uzupełniono o – ważne przede wszystkim z punktu widzenia zagranicznego czytelnika, zwykle nieznaną strukturę systemu kształcenia w Polsce – informacje o sposobie przeliczenia poziomu wykształcenia na lata kształcenia.

Ostatecznie opublikowany tekst zawiera także odwołania do dodatkowej literatury, a także nieco bardziej rozbudowaną część odnoszącą się do dyskusji uzyskanych wyników i ograniczeń badania.

Kwestie formalne i techniczne

Praca jest starannie przygotowana. Bibliografia sporządzona jest poprawnie i spójnie, choć zdarzają się pojedyncze usterki (np. związane z zastosowaniem niespójnego stylu bibliograficznego (np. Credé et al. 2017 w rozdziale 1). Napisana jest poprawnym, starannym, w pełni komunikatywnym językiem.

Ocena rozprawy doktorskiej

Rozprawę doktorską mgr M. Palczyńskiej oceniam pozytywnie. Podejmuje ona ważny i ciekawy problem, wykorzystuje poprawne metody i unikalne dane, aby odpowiedzieć na pytania będące kluczowymi z punktu widzenia współczesnej ekonomii rynku pracy. Autorka stosuje interdyscyplinarne podejście, łącząc ekonomię i psychologię. Ogólna ocena rozprawy doktorskiej odnosi się do jej trzech wymiarów, to jest stopnia oryginalności problemu naukowego podjętego w rozprawie, ogólnej wiedzy teoretycznej w dyscyplinie ekonomia i finanse oraz umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Stopień oryginalności problemu naukowego

Podjęty przez Autorkę problem naukowy należy uznać za ważny i oryginalny. Faktycznie, mimo znaczącego postępu w dziedzinie powiązań między literaturą psychologiczną a ekonomiczną, brak odpowiednich danych, w szczególności o charakterze panelowym nie pozwalał na empiryczne badania na temat związków cech osobowości i sytuacji ekonomicznej (i życiowej) jednostki. Literatura przedmiotu wskazuje, iż wobec upowszechniania kształcenia na poziomie wyższym, coraz większą rolę w wyjaśnianiu różnic w sukcesie zawodowym osiąganym przez pracowników odgrywają cechy osobowości pracowników decydujące o możliwości wykorzystania w praktyce wiedzy i umiejętności nabytych w procesie kształcenia oraz doświadczenia zawodowego.

Ogólna wiedza teoretyczna kandydatki w dyscyplinie *ekonomia i finanse*

Przeprowadzone przez Autorkę badania, a w szczególności postawione pytania badawcze i dobrane w modelach zmienne wyrażnie pokazują, iż Autorka dysponuje wiedzą teoretyczną z zakresu ekonomii rynku pracy, a w szczególności z zakresu teorii kapitału ludzkiego, teorii wyrównywania różnic, zjawiska przededukowania. Niedosyt budzi udokumentowanie tej wiedzy w pracy, co – jak już zauważono wcześniej – wiąże się ze specyfiką formy artykułowej przedstawianej rozprawy. W mojej ocenie warto byłoby pokusić się o dodatkowy rozdział szerzej pokazujący teoretyczne podstawy przeprowadzonych badań. Gdyby w przyszłości Autorka planowała kontynuację badań z zakresu pracy i np. przygotowanie monografii, z pewnością warto taki rozdział w niej uwzględnić. Dodatkowo walorem przedkładanej pracy jest udokumentowanie przez Autorkę wiedzy z zakresu psychologii.

Umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Kandydatkę

Umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Autorkę należy ocenić wysoko. Dotyczy to zarówno kwestii sformułowania problemu badawczego i pytań badawczych, doboru odpowiednich danych i metod analizy, zastosowania tych metod oraz podsumowania wyników i sformułowania wniosków z analizy. Drobną wątpliwość można mieć w odniesieniu do pierwszego artykułu, który jest artykułem we współautorstwie. Kwestią wymagającą doprecyzowania jest to, za które jego części odpowiedzialna była Kandydatka do uzyskania stopnia doktora. W przypadku pozostałych artykułów jednoznacznie ocenić można jako bardzo dobre wszystkie elementy warsztatu samodzielnego badacza w dyscyplinie *ekonomia i finanse*. Fakt ten czyni z uwagi dotyczącej pierwszego artykułu kwestię drugorzędną i wymagającą jedynie wyjaśnienia.

Podsumowanie i końcowy wniosek

Podniesione w recenzji uwagi krytyczne nie obniżają wysokiej wartości merytorycznej rozprawy, która stanowi samodzielne naukowo, aktualne i ciekawe opracowanie badawcze. Przedstawione wyniki badań są oryginalne, publikowalne na poziomie międzynarodowym oraz stanowią punkt wyjścia dla dalszych badań. Kandydatka zademonstrowała ogólną wiedzę teoretyczną w dyscyplinie *ekonomia i finanse*, a Jej umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy badawczej należy ocenić wysoko. Rozprawa spełnia wymogi formalne określone dla pracy przedstawianej jako rozprawa doktorska i jest zgodna z zasadami postępowania w sprawie nadania stopnia doktora w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, w związku z czym stwierdzam, iż może zostać dopuszczona do dalszych etapów procedury doktorskiej. Wnoszę o przyjęcie pracy i dopuszczenie mgr Marty Palczyńskiej do publicznej obrony w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.


.....
dr hab. Gabriela Grotkowska, prof. ucz.