

РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Спеціалізована вчена рада Українського державного університету залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» на підставі прилюдного захисту дисертації «Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації» за спеціальністю 051 «Економіка» «23» травня 2025 року.

Косінцева Поліна Юріївна 1989 року народження, громадянка України, освіта вища: закінчила у 2011 році Українську державну академію залізничного транспорту за спеціальністю «Економіка підприємства» та одержала диплом магістра з відзнакою, а у 2018 році завершила навчання в магістратурі Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна за спеціальністю «Право».

01 вересня 2021 року зарахована до аспірантури Українського державного університету залізничного транспорту. За період навчання підготувала дисертацію на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» і виконала освітньо-наукову програму «Економіка підприємства».

Дисертацію виконано в Українському державному університеті залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник Дикань Олена Володимирівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та HR-технологій Українського державного університету залізничного транспорту.

Здобувач має 7 наукових публікацій за темою дисертації, всі з яких є статтями у наукових фахових виданнях України.

1. Кас П. Ю. (Косінцева П. Ю.), Полякова О. М. Особливості формування і розвитку соціальної відповідальності підприємств в Україні. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 32. С. 284-289.

2. Кас П. Ю. (Косінцева П. Ю.), Дикань В. В. Теоретичні основи розвитку виробничого потенціалу вітчизняних підприємств машинобудування. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. 2015. Вип. 2 (51). С. 72-85.
3. Косінцева П. Ю., Дикань О. В. Формування стратегічних експертних груп як фактор забезпечення розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 80. С. 111-118. DOI: 10.18664/btie.80.286823.
4. Косінцева П. Ю., Дикань О. В. Кадрове забезпечення процесу управління стратегічними змінами. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 81-82. С. 257-266. DOI: 10.18664/btie.81-82.287171.
5. Косінцева П. Ю., Дикань О. В. Потенціал цифровізації підприємств як основа розвитку людського капіталу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 83. С. 29-36. DOI: 10.18664/btie.83.300278.
6. Косінцева П. Ю. Трансформація соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту. *Підприємництво та інновації*. 2024. Вип. 33. С. 31-35. DOI: 10.32782/2415-3583/33.5.
7. Косінцева П. Ю. Підхід до оцінювання рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту. *Бізнес Інформ*. 2024. №10. С. 462-469. DOI: 10.32983/2222-4459-2024-10-462-469.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці:

Опонент **Марценюк Л. В.**, доктор економічних наук, професор, Український державний університет науки і технологій, професор кафедри економіки та менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В дисертації на с. 95 подано рис. 1.39 «Складові людського капіталу», де автором представлено такий елемент, як цифровий капітал. У зв'язку з відсутністю усталеного визначення даного поняття, було б доцільно розкрити його зміст.

2. З метою підсилення аргументації авторських висновків потребує більш розширеного пояснення пропозиція щодо першочергового вирішення завдань із збереження трудових ресурсів та активізації потенціалу внутрішнього ринку праці підприємств залізничного транспорту (с. 126), оскільки розкриття ключових факторів, які зумовлюють актуальність цього питання, дозволяє визначити механізми та управлінські рішення у сфері розвитку людського капіталу.

3. На с. 213 дисертації автором представлено рис. 3.17, який візуалізує систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту та аргументує необхідність створення та впровадження галузевої цифрової платформи «Таланти залізничного транспорту». Для більш глибокого обґрунтування запропонованих рішень варто було детальніше розкрити особливості даної платформи.

4. У дисертації запропоновано розглядати цифрові навички працівників як один із ключових індикаторів оцінки рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту (с. 158). Зважаючи на різноманітність підходів до визначення складу цифрових навичок, доцільно деталізувати їхній перелік для більш точного визначення рівня цифрової компетентності.

5. Розробки автора у сфері цифрової етики (п. 3.3 дисертації) формують позитивне враження, демонструючи ґрунтовний підхід до вирішення питання забезпечення етичних стандартів у цифровому середовищі. Водночас, для ефективного формування культури відповідального використання технологій доцільно зосередити увагу на оцінюванні рівня дотримання етичних норм персоналом, що сприятиме підвищенню їхньої мотивації та усвідомленню важливості цифрової етики.

Опонент **Смачило В. В.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, професор кафедри підприємництва та бізнес-адміністрування, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Пропозиція автора щодо розрахунку рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємства залізничного транспорту (С. 159-167) має беззаперечне як теоретичне, так і практичне значення. З метою активного впровадження даної методики в діяльність АТ «Укрзалізниця» необхідне уточнення відносно того чи можливо результативний показник визначити окремо для кожної стратегічної одиниці бізнесу залізничної компанії.

2. Цікавою, з наукової точки зору є авторська концепція забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту (С. 111-114). Зважаючи на консервативність неімерсивного середовища забезпечення розвитку людського капіталу, а також панування принципів та положень цифровізації у світовій економіці, автору доцільно було сконцентрувати увагу лише на імерсивному середовищі.

3. Підхід до соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту (С. 253-255) набув би більш вагомої практичної цінності, якщо б автором було окремо сформовано стратегію цифрової етики залізничної компанії.

4. Формуючи систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту (С. 212-220) автор приділяє увагу організаційно-економічним положенням управління талантами в загальній системі менеджменту персоналу підприємства. Однак, зважаючи на мультифункціональність АТ «Укрзалізниця» дане питання потребує деталізації на рівні виробничих підрозділів.

5. З метою підвищення інформативності ілюстративного матеріалу дисертації доцільним є поєднання рис. 2.13 (С. 148) «Види та підвиди мобільності» та рис. 2.14 (С. 152) «Теоретичні основи розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту».

Рецензент **Корінь М. В.**, доктор економічних наук, професор, Український державний університет залізничного транспорту, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. Розкриваючи в п. 1.3 рис. 1.39 дисертаційної роботи складові людського капіталу, виділяючи базові і цифрові компоненти, слід було б детальніше зупинитися на характеристиці цифрових елементів людського капіталу, а саме в чому проявляється і як забезпечується капітал цифрового розвитку здоров'я?

2. Позитивне враження справляють авторські пропозиції щодо забезпечення розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту, які подано на стор. 150-154 дисертаційної роботи. Разом з цим, слід було б детальніше зупинитися і на характеристиці технологій підтримки цифрової мобільності людського капіталу, зважаючи на те, що саме останні мають ключовий вплив на здатність працівників швидко адаптуватися та засвоювати нові знання і вміння, розвивати диференційований досвід та цифрову комунікабельність.

3. Робота значно виграла якби пропозиції дисертантки, що стосуються формування системи управління талантами на підприємствах залізничного транспорту (стор. 211-220) було доповнено рекомендаціями щодо впровадження пріоритетних інструментів мотивації та збереження талантів на підприємствах галузі.

4. Розкриваючи на стор. 250-255 дисертації положення щодо соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту на принципах цифрової етики, слід було зупинитися і на представленні загального механізму впровадження принципів цифрової етики в діяльність підприємств залізничної галузі та описі того, як внесені дисертантом пропозиції узгоджуються з цілями діючого в АТ «Укрзалізниця» кодексу етики.

5. Робота мала б ще більше переваг, якби запропоновані здобувачкою положення було доповнено інструментами інституційної підтримки процесів розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації.

Рецензент **Обруч Г. В.**, доктор економічних наук, доцент, Український державний університет залізничного транспорту, доцент кафедри економіки та

управління виробничим і комерційним бізнесом, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. Зацікавлення викликають розкриті на стор. 80 рис. 1.36 ознаки девіантності середовища розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту, які наочно відображують глибину та складність проблем у кадровій сфері. Однак, зважаючи на те, що власне поняття девіантності передбачає відображення як позитивних, так і негативних відхилень, доцільно було доповнити цю розробку і позитивними аспектами розвитку людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту.

2. Викликають науковий інтерес представлені на стор. 95 рис. 1.39 складові людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Разом з цим дисертаційне дослідження виглядало б краще, якщо виділені складові було б більш детально охарактеризовано в даному пункті роботи.

3. Розкриваючи в п. 2.3 дисертаційної роботи види мобільності працівників підприємств залізничного транспорту слід було б детальніше зупинитися на висвітленні сутності представлених її типів.

4. Привертають увагу подані на рис. 2.14 теоретичні основи розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Однак, залишилося не зрозумілим, що саме автор розуміє під цифровою комунікабельністю.

5. Розкриваючи на рис. 3.10 модель забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту слід було б детальніше зупинитися на характеристиці етапів взаємодії кандидатів на працевлаштування з підприємствами залізничної галузі.

Голова спеціалізованої вченої ради **Овчиннікова В. О.**, доктор економічних наук, професор, Український державний університет залізничного транспорту, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

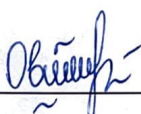
«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Косінцевій Поліні Юріївні ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Голова спеціалізованої
вченої ради




(підпис)

Вікторія ОВЧИННІКОВА