

Рецензія
на дисертаційну роботу Косінцевої Поліни Юріївни на тему:
«Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного
транспорту в умовах цифровізації», що подана на здобуття ступеня доктора
філософії за спеціальністю 051 «Економіка»
(галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки)

Актуальність теми дисертаційного дослідження

У сучасному економічно та технологічно розвиненому світі, де знання та навички мають вирішальне значення, людський капітал підприємств стає не просто джерелом формування конкретних переваг, а стратегічним пріоритетом та ключовим фактором забезпечення їх ефективного розвитку. Попри це українські підприємства залізничного транспорту тривалий час ігнорували потребу формування та нарощення людського капіталу, що обумовлено обмеженістю фінансування, пріоритетністю технологічної модернізації і підтримки інфраструктури та рухомого складу в придатному експлуатаційному стані, неусвідомленням стратегічної ролі персоналу в стимулюванні якісних змін у роботі підприємств галузі. Результатом недостатньої уваги підприємств залізничного транспорту до наростаючих проблем у кадровій сфері стало посилення дефіциту висококваліфікованих кадрів, зниження їх продуктивності і формування суттєвих труднощів у адаптації працівників до сучасних викликів, таких як цифровізація. На тлі активної реалізації новаційних технологічних ініціатив залізничними компаніями світу виникає гостра потреба формування у працівників підприємств залізничного транспорту України цифрових компетенцій та інших гнучких навичок і забезпечення їх адаптивності до нових викликів бізнес-середовища. Це підкреслює значущість і неабияку актуальність представленого до рецензування дисертаційного дослідження.

У представленій на розгляд дисертаційній роботі поглиблено теоретичні засади, удосконалено методичні підходи і практичні положення щодо забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. Сформовані здобувачем цінні наукові та практичні пропозиції можуть бути використані в процесі обґрунтування стратегії забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту і дозволять сформувати ефективний інструментарій реалізації кадрової політики в залізничній галузі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами та темами

Дисертація виконувалася з урахуванням і відповідно до основних положень Стратегії АТ «Укрзалізниця» на 2019-2023 роки (затверджена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 591-р),

Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року (затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30 травня 2018 р. № 430-р), Стратегії людського розвитку (затверджена Указом Президента України від 02 червня 2021 р. № 225/2021).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Робота має логічну структуру, що надало можливість реалізувати мету і визначити ключові завдання дослідження. Зміст дисертації та публікації здобувача свідчать, що результати наукової роботи мають достатній рівень обґрунтованості та достовірності. Це стало можливим завдяки глибокому аналізу широкого спектру українських і закордонних джерел (362 найменування), які відповідають тематиці дисертації, опрацюванню численних емпіричних даних щодо розвитку залізничного транспорту не лише України, але й залізничних компаній інших держав світу, використанню вдало підібраних підходів та методів наукових досліджень.

Методологічною основою дисертаційного дослідження є широкий спектр підходів й методів вивчення економічних явищ. При написанні дисертації здобувач застосував методи порівняльного, графічного та морфологічного аналізу, систематизації і класифікації, моделювання, аналогії та екстраполяції, системний, абстрактно-логічний, структурно-функціональний, експертний і розрахунково-аналітичний методи. Незаперечною перевагою дослідження є те, що воно ґрунтується на міждисциплінарному підході, що означає інтеграцію багатогранних знань і методів для вирішення складних проблем із різних наук.

Основні положення дослідження набули всебічної апробації. Вони опубліковані в українських наукових виданнях, обговорювалися на міжнародних науково-практичних конференціях (всього 13 публікацій). Також, результати дослідження набули практичної апробації в діяльності українських підприємств залізничного транспорту.

Слід звернути увагу і на змістовність проведеного дослідження, послідовність та аргументованість положень дисертації.

У першому розділі «Теоретичні аспекти розвитку людського капіталу в умовах цифровізації»: досліджено основні тенденції соціально-економічного розвитку світової та національної економік і детально розкрито їх вплив на формування та нарощення людського капіталу, що дало змогу відобразити особливості трансформації моделі соціально-трудова відносин на підприємствах залізничного транспорту в умовах цифровізації (стор. 25-56); виконано аналіз стану та проблем розвитку людського капіталу на українських підприємствах залізничного транспорту, ідентифіковано та схематизовано ознаки девіантності середовища нарощення ними людського капіталу (стор. 57-81); вивчено сутність дефініції поняття «людський капітал», наведено його характерні риси і досліджено особливості структуризації, що дозволило автору з'ясувати ключові складові людського капіталу підприємств залізничного

транспорту (стор. 82-96).

У другому розділі «Концептуальні засади збереження та розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту» з'ясовано особливості трансформації теорій управління розвитком людського капіталу підприємств залізничної галузі і обґрунтовано доцільність застосування такого інноваційного підходу до його нарощення як конгруентний, що передбачає ефективну інтеграцію кадрових методів, моделей та цільових орієнтирів розвитку в двоконтурному середовищі (стор. 99-108); ґрунтуючись на засадах конгруентності сформовано концепцію забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації (стор. 109-114); проаналізовано існуючі на сьогодні підходи до розбудови механізму формування та ефективного використання людського капіталу залізничного транспорту і сформовано пропозиції щодо його побудови на проактивно-коеволюційних засадах, що передбачають модернізацію персонально-технологій у відповідності з прогресом у сфері цифрової трансформації залізничного транспорту (стор. 115-139); розглянуто зміст категорії цифрової мобільності, з'ясовано її види та підвиди і на основі узагальнень та ґрунтового аналізу запропоновано авторське бачення цифрової мобільності підприємств залізничного транспорту, розкрито її характерні ознаки, ресурсні умови, технології підтримки й механізми реалізації, а також сформовано пропозиції щодо оцінювання рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту (стор. 140-167).

У третьому розділі «Управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифрових трансформацій»: досліджено роль HR-рекрутингу в діяльності бізнес-суб'єктів, систематизовано сформовані на сьогодні підходи до розуміння змісту категорії і класифікації видів рекрутингу, з'ясовано переваги та недоліки його використання в процесі найму персоналу і на основі цього сформовано модель рекрутингу персоналу підприємств залізничного транспорту, що ґрунтується на принципі гіперперсоналізації досвіду кандидатів на працевлаштування (стор. 171-195); проаналізовано зміст і особливості процесу управління талантами підприємств, виявлено можливості та бар'єри застосування різних систем та моделей розвитку талантів на підприємствах, запропоновано впровадження на підприємствах залізничного транспорту системи управління талантами, що включає актуальні компоненти талант-менеджменту та технології HR-брендингу (стор. 196-220); детально вивчено спектр позитивних та негативних аспектів використання цифрових технологій саме з точки зору їх впливу на людину та працівників підприємств безпосередньо, і зважаючи на загострення етичних наслідків застосування цифрових новацій у діяльності бізнес-суб'єктів запропоновано розбудову середовища формування та підтримки розвитку культури цифрової етики на підприємствах залізничної галузі і залучення фахівців у сфері етичної реалізації цифрових перетворень (стор. 221-255).

Узагальнюють напрацювання та наукові положення кожного з розділів

висновки, які дають цілісне уявлення про авторський підхід до забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Отримані результати свідчать про розв'язання поставлених завдань, а основні положення дослідження є доведеними та мають важливе наукове значення.

Наукова новизна, отримана в дисертаційній роботі

Наукова новизна полягає в тому, що дана дисертація поглиблює теоретичні засади, удосконалює методичні підходи і практичні положення щодо забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Ключовими та найбільш значущими її пунктами є наступні.

1. Ґрунтуючись на засадах конгруентності сформовано концепцію забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації, що передбачає інтеграцію імерсивного та неімерсивного середовища зростання підприємств галузі і розкриває принципи та завдання розвитку їх людського капіталу (стор. 109-114).

2. Авторське бачення змісту цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту, її характерні ознаки, ресурсні умови, технології підтримки й механізми реалізації, пропозиції щодо оцінювання рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту склали основу запропонованих автором теоретико-методичних положень щодо забезпечення розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту (стор. 151-167).

3. Сформовано пропозиції щодо побудови механізму управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, що ґрунтується на проактивно-коеволюційних засадах і забезпечує послідовне вирішення завдань покращення використання потенціалу внутрішнього ринку праці, залучення талантів і трансформації системи соціально-трудових відносин. Встановлено принципи, детермінанти, підсистеми управління та перспективний цифровий інструментарій даного механізму (стор. 126-139).

4. Соціально-відповідальне управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації запропоновано реалізувати шляхом розбудови середовища формування та підтримки розвитку культури цифрової етики на підприємствах залізничної галузі і врахування пріоритетних завдань та професійних компетенцій фахівців у сфері етичної реалізації цифрових перетворень при формуванні команди таких спеціалістів на підприємствах залізничного транспорту (стор. 250-255).

5. Удосконалено систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту, що включає актуальні компоненти талант-менеджменту та технології HR-брендингу, які використовують для позиціонування підприємств залізничного транспорту на іміджевих заходах і цифрових майданчиках і визначає передумови для реалізації проекту галузевої цифрової платформи «Таланти залізничного транспорту» (стор. 196-220).

6. Ґрунтуючись на принципі гіперперсоналізації досвіду апліканта розроблено модель рекрутингу персоналу підприємств залізничного транспорту, що розкриває етапи взаємодії потенційних кандидатів на працевлаштування з підприємствами залізничної галузі та інструменти реалізації ними персоніфікованого рекрутингу (стор. 187-195).

Представлені автором здобутки мають вагому теоретичну та практичну цінність і викликають науковий інтерес.

Особистий внесок здобувача

Результати, представлені в дисертаційній роботі, отримані здобувачем особисто або за безпосередньої участі. Дисертаційна робота є завершеним дослідженням, виконаним автором самостійно відповідно до програми запланованих, проведених і узагальнених досліджень.

Практичне значення отриманих результатів

Представлені в дисертації висновки, положення та рекомендації є вагомим внеском у теорію та практику забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту і можуть бути використані в процесі розроблення стратегії забезпечення відновлення та нарощення людського капіталу підприємств залізничної галузі.

Практична значущість результатів дослідження, представлених у дисертаційній роботі, підтверджується актами впровадження: ВП «Харківська дистанція колії» Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» впроваджено положення щодо розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту; Регіональною філією «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» використано пропозиції щодо соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту; Регіональною філією «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» використано систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту.

Теоретичні та практичні розробки, запропоновані в дисертації, використовуються в навчальному процесі Українського державного університету залізничного транспорту при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту», «Управління трудовим потенціалом підприємств», «Організаційна культура підприємств», «Інноваційний розвиток підприємств», «Стратегічне управління» і при виконанні кваліфікаційних робіт, що підтверджується актом впровадження від 20 листопада 2024 р.

Мова і стиль дисертаційної роботи

За змістом подана дисертація розкриває обрану тему, в цілому вирішує

поставлену мету та завдання дослідження. Дисертація структурована відповідно плану. Стиль викладення матеріалу відрізняється науковістю, логічністю, послідовністю. Наукова новизна, пропозиції і рекомендації достатньо обґрунтовані, супроводжуються методичним і статистичним матеріалом. Стиль викладення матеріалу відповідає вимогам до наукових праць, а зміст роботи висвітлює основні результати наукових досліджень автора.

Оцінка повноти викладення дослідження в опублікованих роботах

У відкритому друці за темою дисертаційної роботи автором опубліковано 13 наукових праць, що відображають основні положення і висновки дисертації, з них: 7 статей у наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних.

Результати дисертаційної роботи доповідалися і отримали позитивну оцінку на 6 міжнародних науково-практичних конференціях, а саме: Людина, суспільство, комунікативні технології (Харків, 2021); Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2022); Людина, суспільство, комунікативні технології (Харків, 2022); Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2023); Сталий розвиток України в умовах глобалізації та Європейської економічної інтеграції: проблеми, перспективи, ефективність. ФЕНІКС-2023 (Харків, 2023); Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2024).

Структура та зміст дисертаційної роботи

Дисертація має традиційну структуру та складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 362 найменувань на 36 сторінках та 4 додатків на 13 сторінках. Повний обсяг роботи становить 310 сторінок, з них основний текст викладений на 221 сторінці.

Робота написана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. Автор підтверджує свою думку ілюстративним, табличним матеріалом та рисунками (робота містить 78 рисунків та 17 таблиць).

Дисертація написана грамотно, українською мовою, стиль викладення матеріалу відповідає прийнятому в науковій літературі.

Окремі дискусійні питання і зауваження

Відзначаючи своєчасність та вагомість отриманих наукових результатів варто звернути увагу на певні дискусійні моменти, які стосуються подальшого вивчення досліджуваної проблеми, актуальність якої пов'язана, передусім, з винятковою важливістю забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації.

По-перше, 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.

По-друге, 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.

По-третє, розкриваючи в п. 2.3 дисертаційної роботи види мобільності працівників підприємств залізничного транспорту слід було б детальніше зупинитися на висвітленні сутності представлених її типів.

По-четверте, 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.

По-п'яте, 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.

Проте, зважаючи на вагомість наукових результатів дослідження, вказані зауваження суттєво не впливають на високу оцінку дисертації. Вони спрямовані на активізацію подальшої наукової діяльності автора.

Академічна доброчесність

Аналіз дисертаційної роботи Косінцевої Поліни Юріївни засвідчив, що в ній відсутні прояви академічного плагіату, фальсифікації та фабрикації, тобто порушень академічної доброчесності у дисертації не має. Це підтверджено перевіркою програмними засобами в УкрДУЗТ.

Загальний висновок

Аналіз дисертації Косінцевої Поліни Юріївни свідчить, що поставлена у дослідженні мета досягнута, завдання успішно вирішені. Отримані здобувачем результати мають теоретичну та практичну цінність і можуть бути використані в науковій діяльності та роботі підприємств залізничного транспорту. Дисертація є самостійною і завершеною працею, в якій отримані нові наукові результати, що у сукупності вирішують актуальну проблему забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Робота

оформлена відповідно до вимог наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації».

Таким чином, за актуальністю, структурою, повнотою викладу матеріалу, аргументацією основних положень, новизною отриманих результатів дослідження Косінцевої Поліни Юріївни на тему «Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації» відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р. «Порядок присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», заслуговує позитивної оцінки, а його автор, Косінцева Поліна Юріївна, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» (галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки).

Рецензент:

доцент кафедри «Економіка та управління виробничим і комерційним бізнесом» Українського державного університету залізничного транспорту
Міністерства освіти і науки України,
д.е.н., доцент



Ганна ОБРУЧ



Особистий підпис Ганна ОБРУЧ
засвідчую _____ 20 — р.
Завідуючий канцелярією
УкрДУЗТ Євгенія ЧЕРНОБІТЬКО