

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

Нинішня глобальна цифрова революція призвела до трансформації парадигми функціонування ринку праці і обумовила появу якісно нових концепцій зайнятості, модернізуючи моделі трудової поведінки працівників та підвищуючи вимоги до рівня їх цифрової грамотності. Попри провідну роль цифрових рішень в стимулюванні та підтримці процесів соціально-економічних трансформацій, ключовим драйвером стійкості і конкурентоспроможності компаній на динамічному ринку слугує людський капітал, уособлений у творчому потенціалі, професійній компетентності і соціальній взаємодії працівників. Розуміючи стратегічність людського ресурсу для підтримки продуктивної діяльності і динамічного розвитку, провідні світові компанії, в тому числі і у сфері залізничного транспорту, запроваджують прогресивні механізми зростання людського капіталу, спрямовуючи масштабні інвестиції в формування цифрових навичок працівників і їх цифрової грамотності та ініціюючи проекти розбудови інфраструктури створення високотехнологічного кадрового потенціалу.

Всупереч усталеним світовим напрямам цифрової трансформації людського капіталу, на підприємствах залізничного транспорту України спостерігається загрозлива для їх стабільного функціонування тенденція масштабного відтоку персоналу з галузі і відповідно скорочення рівня кадрового потенціалу. Для формування стійкої основи провадження проєктів цифрової модернізації підприємств залізничного транспорту критично важливо забезпечити створення та імплементацію комплексної моделі розвитку їх людського капіталу, що сприятиме підвищенню цифрової грамотності працівників, стимулюватиме адаптацію персоналу до сучасних технологічних викликів і сприятиме інтеграції передових цифрових рішень у бізнес-процеси підприємств галузі.

Тому, наукове опрацювання питання щодо забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації наразі є досить актуальним та викликає суттєвий інтерес науковців до даної тематики.

У поданій для рецензування дисертаційній роботі поглиблено теоретичні засади, удосконалено методичні підходи і практичні положення щодо

забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничної галузі в умовах цифровізації. Запропоновані авторкою інструменти дозволять сформулювати цілісну стратегію забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту і сприятимуть нарощенню кадрового потенціалу, здатного втілювати цифрові трансформації на підприємствах залізничної галузі.

Враховуючи визначене вище, вважаю тему дисертаційної роботи актуальною, своєчасною та такою, що відповідає вимогам сьогодення і потребам підприємств залізничного транспорту.

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

Ознайомлення з дисертацією Косінцевої П. Ю. на тему «Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації» дозволяє констатувати, що наукові положення, висновки й рекомендації, які представлені в роботі, характеризуються повнотою дослідження, послідовною та логічною структурною побудовою, що свідчить про цілісність дослідження. В роботі здобувачкою проведено критичний аналіз сучасних наукових праць із проблем розвитку людського капіталу, цифрових компетенцій і мобільності працівників, використання потенціалу внутрішнього ринку праці, залучення талантів і трансформації системи соціально-трудових відносин тощо. При написанні роботи опрацьовано значну кількість літературних джерел (362 найменування), які відповідають тематиці дисертації. Кваліфіковане застосування широкого спектру загальнонаукових і спеціальних методів дослідження дозволило отримати ґрунтовні висновки та основні положення роботи. При написанні дисертації здобувачкою застосовано метод порівняльного аналізу і графічний метод, систематизації і класифікації, системного підходу та абстрактно-логічний метод, метод моделювання та структурно-функціональний метод, морфологічного аналізу, аналогії та екстраполяції, експертний і розрахунково-аналітичний методи.

Дисертаційна робота містить три розділи, має класичну структуру, логіка та виклад основних положень дає змогу простежити хід наукових думок авторки. Про значний рівень обґрунтованості положень дисертації дозволяють стверджувати нижче зазначені її теоретичні та прикладні розробки, пропозиції і висновки.

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, розкрито сутність наукової задачі та проаналізовано сучасний стан її вирішення, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, сформульовано наукову новизну й практичне значення отриманих результатів. Обрана мета дослідження відповідає його темі, чітко сформульована, конкретизована у наукових задачах, що дозволило логічно побудувати структуру роботи.

У першому розділі роботи «Теоретичні аспекти розвитку людського капіталу в умовах цифровізації» досліджено основні тенденції соціально-економічного розвитку світової та національної економік та їх вплив на розвиток людського капіталу (стор. 25-57) та проаналізовано стан розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту України (стор. 57-77). Це дозволило дисертантці виділити ознаки девіантності середовища розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту та протиріччя, що зумовлюють зниження рівня лояльності працівників і призводять до масового відтоку кадрів з підприємств галузі та відповідно втрати останніми людського капіталу (стор. 77-81). Вивчено дефініції поняття «людський капітал» (стор. 81-93), наведено його характеристики (стор. 94) та структуру, що включають базову (капітал культури, здоров'я, освіти, а також мобільності і комунікацій) і цифрову складові, які формуються під впливом процесів цифровізації (стор. 95-96).

У другому розділі дисертації «Концептуальні засади збереження та розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту» авторкою з метою встановлення пріоритетних інструментів управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту сформовано відповідну концепцію, що ґрунтується на засадах конгруентності, передбачає інтеграцію імерсивного та неімерсивного середовища зростання підприємств галузі і розкриває принципи та завдання розвитку їх людського капіталу (стор. 99-114). Здобувачка справедливо вказує на те, що в умовах цифровізації проблеми розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту, такі як наявність здібних лідерів, підвищення кваліфікації робочої сили, досягнення високої продуктивності та забезпечення утримання найкращих талантів, потребує системного впровадження якісних управлінських процедур. Зважаючи на величезний вплив цифрових рішень на процеси діяльності залізничного транспорту, як зазначає здобувачка, доцільними і необхідними є ті підходи до управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, які орієнтовані на модернізацію персонал-технологій у відповідності з прогресом у сфері цифрової трансформації залізничного

транспорту (стор. 114-126). Тому, ґрунтуючись на засадах проактивно-коеволюційного підходу, дисертанткою розроблено механізм управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, який забезпечує послідовне вирішення завдань покращення використання потенціалу внутрішнього ринку праці, залучення талантів і трансформації системи соціально-трудових відносин. В рамках даного механізму авторкою встановлено принципи, детермінанти, підсистеми управління та перспективний цифровий інструментарій, впровадження яких сприятиме підвищенню ефективності управлінської діяльності у сфері розвитку людського капіталу на підприємствах залізничної галузі (стор. 126-139). Серед пропозицій цього розділу, які мають вагоме теоретико-методичне значення для успішної реалізації стратегії цифрової трансформації на підприємствах залізничного транспорту, слід звернути увагу і на запропоновані здобувачкою положення щодо забезпечення розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств галузі, що розкривають авторське бачення змісту цифрової мобільності людського капіталу, її характерні ознаки, ресурсні умови, технології підтримки й механізми реалізації (стор. 150-154), а також містять пропозиції щодо оцінювання рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту (стор. 158-167).

Третій розділ «Управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифрових трансформацій» присвячено розгляду концепції та інструментарію HR-рекрутингу підприємств залізничного транспорту для активізації процесів працевлаштування в галузі. Зокрема, дисертанткою вивчено зміст, види та методи, що використовуються у рекрутингу персоналу (стор. 181-187). І на цій основі запропоновано модель рекрутингу персоналу підприємств залізничного транспорту, яка, ґрунтується на принципі гіперперсоналізації досвіду апліканта, розкриває етапи взаємодії потенційних кандидатів на працевлаштування з підприємствами залізничної галузі та інструменти реалізації ними персоніфікованого рекрутингу (стор. 188-196).

Зважаючи на те, що успіх цифрових трансформацій залежить від здатності компанії залучати, розвивати, використовувати і утримувати талановитих співробітників, здобувачкою приділено увагу дослідженню сутності управління талантами, встановленню підходів, передових практик і ключових елементів управління талантами на бізнес-рівні (стор. 196-211). З метою ефективного позиціонування підприємств залізничної галузі на іміджевих заходах і в соцмережах запропоновано систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту, яка включає актуальні компоненти талант-менеджменту та технології HR-брендингу і визначає передумови для реалізації проєкту галузевої цифрової платформи «Таланти залізничного транспорту» (стор. 211-220). Розуміючи те, що процеси цифровізації вимагають відповідального та етичного застосування цифрових

рішень, що ґрунтується на принципах справедливості, прозорості, конфіденційності, безпеки та підзвітності під час їх впровадження, Косінцевою П. Ю. досліджено основні види, надано характеристику та визначено ключові напрями впровадження цифрової етики (стор. 220-243). На цій основі розроблено підхід до соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, який передбачає розбудову середовища формування та підтримки розвитку культури цифрової етики на підприємствах залізничної галузі і розкриває пріоритетні завдання та професійні компетенції фахівців у сфері етичної реалізації цифрових перетворень (стор. 250-255).

Завершують дисертаційну роботу висновки, що об'єднують наукові положення трьох розділів, забезпечуючи системний погляд на авторську концепцію забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. Визначені наукові результати підтверджують успішність реалізації поставлених завдань, а ключові теоретичні й практичні положення дослідження демонструють високу ступінь аргументованості, доведеності та наукової значущості.

Наукова новизна, отримана в дисертаційній роботі

Наукова новизна полягає в тому, що подані в дисертаційній роботі положення поглиблюють теоретичні засади, методичні підходи і містять цінні практичні пропозиції щодо забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничної галузі в умовах цифровізації. Так, високу науково-практичну цінність має запропонована дисертанткою концепція забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації, що дозволяє визначитися з пріоритетними інструментами управління (стор. 111-114). Особливістю запропонованої здобувачкою концепції є те, що остання ґрунтується на засадах конгруентності, передбачає інтеграцію імерсивного та неімерсивного середовища зростання підприємств галузі і розкриває принципи та завдання розвитку їх людського капіталу.

Теоретичне значення мають запропоновані дисертанткою положення щодо забезпечення розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Розроблений авторкою теоретико-методичний базис містить авторське бачення змісту цифрової мобільності людського капіталу підприємств галузі, розкриває її характерні ознаки, ресурсні умови, технології підтримки й механізми реалізації (стор. 150-154). Також здобувачкою запропоновано підхід до оцінювання рівня цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту, застосування якого дає змогу встановити його рівень і визначитися з прогресивними інструментами розвитку людського капіталу підприємств галузі в умовах цифровізації

(стор. 158-167).

Поділяємо і науково-практичні пропозиції дисертантки, що стосуються підвищення ефективності управлінської діяльності у сфері розвитку людського капіталу на підприємствах залізничної галузі. Запропонований авторкою механізм управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, який ґрунтується на проактивно-коеволюційних засадах, забезпечує послідовне вирішення завдань покращення використання потенціалу внутрішнього ринку праці, залучення талантів і трансформації системи соціально-трудових відносин, а також визначає принципи, детермінанти, підсистеми та перспективний цифровий інструментарій такого управління (стор. 126-139).

Цікавими з наукової точки зору є і пропозиції дисертантки щодо розбудови середовища формування та підтримки розвитку культури цифрової етики на підприємствах залізничної галузі. Авторкою чітко сформульовано пріоритетні завдання та професійні компетенції фахівців у сфері етичної реалізації цифрових перетворень, а також внесено пропозиції щодо створення команди такого роду спеціалістів на підприємствах залізничного транспорту (стор. 250-255).

Серед наукових результатів, які розвинуто Косінцевою П. Ю. варто виділити і систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту, яка включає актуальні компоненти талант-менеджменту та технології HR-брендингу, що використовують для позиціонування підприємств залізничного транспорту на іміджевих заходах і цифрових майданчиках і визначає передумови для реалізації проєкту галузевої цифрової платформи «Таланти залізничного транспорту» (стор. 211-220).

Гідна схвального відгуку також модель рекрутингу персоналу підприємств залізничного транспорту, впровадження якої сприятиме залученню та утриманню професійних кандидатів, підвищенню їх ентузіазму до роботи і формуванню пулу зацікавлених кандидатів для майбутніх вакансій. Її особливістю є врахування під час побудови принципу гіперперсоналізації досвіду апліканта, а також визначення етапів взаємодії потенційних кандидатів на працевлаштування з підприємствами залізничної галузі та інструментів реалізації ними персоніфікованого рекрутингу (стор. 188-196).

Особистий внесок здобувачки

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

Практичне значення отриманих результатів

Сформовані Косінцевою П. Ю. в дисертації теоретичні висновки, методичні положення та практичні рекомендації можуть бути використані в процесі розроблення стратегії забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту і дозволять визначитися з ефективними інструментами кадрової політики.

Зокрема положення щодо розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту впроваджено в діяльність ВП «Харківська дистанція колії» Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця», пропозиції щодо соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту використано в діяльності Регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця», систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту застосовано в діяльності Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця».

Теоретичні та практичні розробки, запропоновані в дисертації, використовуються в навчальному процесі Українського державного університету залізничного транспорту при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту», «Управління трудовим потенціалом підприємств», «Організаційна культура підприємств», «Інноваційний розвиток підприємств», «Стратегічне управління» і при виконанні кваліфікаційних робіт.

Мова і стиль дисертаційної роботи

Робота написана чітко, грамотно, виразно, строгою науковою мовою. Наукова новизна, висновки, пропозиції і рекомендації мають достатній рівень обґрунтованості, супроводжуються методичним і статистичним матеріалом. Стиль викладення матеріалу відповідає вимогам до наукових праць, а зміст роботи висвітлює основні результати наукових досліджень авторки. Суттєвих зауважень щодо правопису немає.

Дотримання вимог академічної доброчесності

Наукове дослідження виконане згідно із усіма вимогами законодавства України про авторське право: містить належним чином оформлені посилання на згадані дисертанткою у тексті роботи джерела. Авторкою надано повну та достовірну інформацію про результати наукової діяльності, а також використані належні методи дослідження. У дисертації Косінцевої П. Ю. не виявлено ознак академічного плагіату, фальсифікації чи інших порушень, що могли б поставити

під сумнів самостійний характер виконання дисертанткою представленого наукового дослідження, що дає змогу зробити висновок про дотримання вимог академічної доброчесності.

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; 6 тез доповідей на науково-практичних конференціях. Загальний обсяг наукових праць складає 4,24 друк. арк., з них особисто автору належать 3,82 друк. арк.

Профіль видань та зміст наукових праць відповідають встановленим вимогам до повноти висвітлення отриманих результатів дисертаційної роботи на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка». Кількість опублікованих праць за темою дисертації та повнота відображення положень роботи у таких працях відповідають чинним вимогам.

Результати дисертаційної роботи доповідалися і отримали позитивну оцінку на 6 Міжнародних науково-практичних конференціях: 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 та 4 додатків. 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

Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів для вирішення проблеми розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації, роботі притаманні певні дискусійні положення, що полягають в наступному.

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.

Втім, зазначені дискусійні положення і зауваження не зменшують вагомості наукових результатів дослідження та загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи.

Загальний висновок

Вивчення дисертаційної роботи Косінцевої Поліни Юріївни дозволило зробити висновок, що поставлена у дослідженні мета досягнута, основні завдання успішно вирішені. Здобуті в процесі виконання наукового завдання результати мають теоретичну та практичну цінність і можуть бути використані в діяльності підприємств залізничного транспорту. Дисертація є самостійною і завершеною працею, в якій отримані нові наукові результати, що у сукупності вирішують важливу проблему щодо розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації. Робота оформлена відповідно до вимог наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації».

Отже, дисертація Косінцевої Поліни Юріївни «Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації» повністю відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», постанові 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 здобувачка, Косінцева Поліна Юріївна, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» (галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки).

Рецензент:

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



Мирослава КОРИНЬ



Особистий підпис *Мирослави КОРИНЬ*
засвідчую _____ 20 __ р.
Завідуючий канцелярією *Світлана ЧЕРНОМБІТЬКО*
УкрДУЗТ