

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук,
професора Марценюк Лариси Володимирівни
на дисертаційну роботу Косінцевої Поліни Юріївни
на тему: **«Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств
залізничного транспорту в умовах цифровізації»**, представлену на здобуття
ступеня доктора філософії в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за
спеціальністю 051 «Економіка»

Актуальність обраної теми дослідження

Сучасний світ переживає етап інтелектуальної цифрової трансформації, що має глибокий вплив на суспільство, економічні галузі та діяльність господарюючих суб'єктів. В умовах таких змін запровадження передових інформаційно-комунікаційних технологій стало імперативом розвитку залізничної галузі, сприяючи модернізації традиційних залізничних систем у людиноорієнтовані, адаптивні та сталі транспортні мережі. Цей процес вимагає ефективного використання людського капіталу, розвитку цифрових компетенцій у працівників залізничної сфери, формування комплексних навичок розв'язання складних проблем і вдосконалення соціальної взаємодії.

Попри стратегічну роль залізничного транспорту України, тісно інтегрованого в соціально-економічні процеси держави, підприємства галузі нині стикаються з серйозними труднощами, що призводять до зниження ефективності господарювання та втрати конкурентних позицій на ринку транспортно-логістичних послуг. Для подолання кризових явищ у залізничній галузі необхідно здійснити інноваційно-цифровий прорив, у якому провідну роль відіграє розвиток людського капіталу. Водночас реалізація цього завдання ускладнюється проблемами, пов'язаними з неефективним управлінням персоналом та відтоком кваліфікованих кадрів, що зумовлює необхідність розвитку людського капіталу у контексті цифрових трансформацій.

Викладені аргументи зумовлюють актуальність проблеми розроблення теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій, спрямованих на модернізацію інструментарію розвитку людського капіталу підприємств залізничної галузі шляхом інтеграції цифрових технологій, що спрямовано на забезпечення стабільної роботи та конкурентоспроможності залізничного транспорту в умовах цифрової трансформації.

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, 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 та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій

Наукові положення, методичні підходи та рекомендації, представлені у дисертації, мають належне обґрунтування.

Одержані результати та положення ґрунтуються на сучасних концепціях розвитку людського капіталу, які були ретельно проаналізовані та критично осмислені в межах дослідження. У роботі враховано як фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних науковців, так і новітні теоретичні підходи, що доповнюють, розширюють та вдосконалюють існуючі концепції.

Обґрунтованість отриманих результатів підтверджується застосуванням сучасних методів дослідження, серед яких порівняльний аналіз і графічне моделювання, систематизація та класифікація. Дослідження базується на системному підході, абстрактно-логічному аналізі, моделюванні, структурно-функціональному та морфологічному аналізі, методах аналогії та екстраполяції, а також експертних і розрахунково-аналітичних методах. Використані методологічні інструменти повністю відповідають цілям і завданням дослідження, забезпечуючи його глибину та достовірність.

Системний підхід проявляється у структурі дисертаційної роботи, яка узгоджується з її метою та спрямована на послідовне вирішення поставлених завдань із урахуванням їхнього логічного взаємозв'язку. Кількість дослідницьких завдань є оптимальною для досягнення визначеної мети, а кожне з них приводить до отримання науково обґрунтованих результатів.

Достовірність і обґрунтованість висновків дисертаційного дослідження підтверджуються теоретичними та практичними напрацюваннями, поданими в роботі, а також сформульованими пропозиціями, які логічно та послідовно викладені у її змісті.

У першому розділі «Теоретичні аспекти розвитку людського капіталу в умовах цифровізації» проведено аналіз закономірностей і основних тенденцій соціально-економічного розвитку світової та національної економіки (с. 25-47), що дало змогу визначити основні чинники трансформації глобального ринку праці (с. 48-51). Розкрито ситуацію, що склалась на ринку праці України і встановлено, що поширення цифрових технологій та застосування штучного інтелекту обумовлює трансформацію моделі соціально-трудових відносин на підприємствах (с. 50-56). З'ясовано специфіку середовища розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту, що дало змогу встановити низку негативних процесів у кадровій сфері, які призводять до масового відтоку персоналу з підприємств залізничного транспорту та відповідно втрати останніми людського капіталу (с. 57-81). Досліджено підходи до визначення сутності поняття «людський капітал» (с. 82-93), що дозволило встановити його

характерні риси та ключові складові, серед яких базова (включає капітал культури, здоров'я, освіти, а також мобільності та комунікацій) і цифрова, що формується під впливом процесів цифровізації (С. 84-96).

У другому розділі «Концептуальні засади збереження та розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту» розкрито фактори трансформації кадрової сфери залізничних компаній (с. 99-103), теоретичні підходи до забезпечення розвитку людського капіталу підприємств, що стало підґрунтям для формування відповідної концепції на засадах конгруентності, що передбачає інтеграцію імерсивного та неімерсивного середовища зростання підприємств галузі і розкриває принципи та завдання розвитку їх людського капіталу (с. 103-114). Для підвищення ефективності управлінських процесів у HR-сфері запропоновано проактивно-коєволюційний підхід до формування механізму управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Він спрямований на активне відтворення трудового потенціалу та передбачає впровадження сучасного інструментарію модернізації персонал-технологій відповідно до рівня цифрової зрілості залізничного транспорту (с. 114-139). Сформульовано теоретико-методичні засади розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту (с. 140-161) та проведено оцінку її рівня (с. 162-167).

У третьому розділі «Управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифрових трансформацій» з огляду на кадровий дефіцит у залізничній галузі проведено аналіз інструментів залучення персоналу (с. 171-180), визначено основні аспекти рекрутингу (с. 181-188) та, враховуючи необхідність підвищення рівня лояльності кандидатів на вакантні посади, розроблено модель рекрутингу персоналу залізничних підприємств. Вона базується на принципі гіперперсоналізації досвіду апліканта, деталізує етапи взаємодії потенційних працівників із підприємствами галузі та визначає інструменти персоніфікованого залучення кадрів (с. 189-196). Розкрито сутність феномену «талант» (с. 197-202), з'ясовано зміст управління талантами (с. 203-204), встановлено підходи, передові практики і ключові елементи управління талантами на бізнес-рівні (с. 205-211), що дозволило сформувати систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту, яка включає актуальні компоненти талант-менеджменту та технології HR-брендингу (с. 212-220). Досліджено наукові підходи до тлумачення змісту категорії цифрової етики, виділення її ключових рис та видів (с. 221-245), що склало основу пропозицій щодо соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, які передбачають розбудову середовища формування та підтримки розвитку культури цифрової етики на підприємствах залізничної галузі і розкривають пріоритетні завдання та професійні компетенції фахівців з питань етичної реалізації цифрових перетворень (с. 246-258).

Результати дисертаційної роботи викладені у 6 висновках, вони логічні, обґрунтовані і достовірні, є завершенням поставлених завдань дослідження.

Таким чином, проведений аналіз дисертаційної роботи Косінцевої П. Ю.

підтверджує, що поставлені завдання були успішно реалізовані, а мета дослідження досягнута, що робить дисертацію завершеною науковою кваліфікаційною працею. У роботі представлено авторський підхід до розвитку людського капіталу підприємств залізничної галузі в умовах цифровізації. Отримані результати ґрунтуються на розширених теоретичних положеннях, які знайшли своє відображення у розробленому теоретико-методичному забезпеченні та практичних рекомендаціях.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Основні наукові результати дослідження отримані автором особисто і характеризуються науковою новизною, важливими пунктами якої є такі:

I. Удосконалено:

- концепцію забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації, яку сформовано на засадах конгруентності, що передбачає гармонійне поєднання імерсивного та неімерсивного середовищ зростання галузевих компаній. Визначені ключові принципи та завдання розвитку людського капіталу залізничних підприємств, що дозволяє сформулювати ефективні управлінські інструменти та обґрунтувати заходи для їх успішної реалізації (с. 111-114);

- теоретико-методичні положення щодо забезпечення розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту, що розкривають сутність цього явища, його ключові характеристики, ресурсні передумови, технологічні засоби підтримки та механізми впровадження. Крім того, вони включають рекомендації щодо оцінювання рівня цифрової мобільності персоналу підприємств залізничного транспорту (с. 150-167). Запропоновані положення сприятимуть визначенню ефективних інструментів розвитку людського капіталу галузі в умовах цифровізації;

- механізм управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, який ґрунтується на проактивно-коеволюційних засадах, забезпечуючи системне покращення внутрішнього ринку праці, залучення перспективних фахівців і модернізацію соціально-трудових відносин. Визначено ключові принципи, фактори, управлінські підсистеми та сучасні цифрові інструменти цього механізму (с. 126-139). Запропоновані заходи сприяють підвищенню ефективності управління розвитком людського капіталу у залізничній галузі;

- підхід до соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту, який спрямований на створення сприятливого середовища для формування та підтримки культури цифрової етики. Визначено ключові завдання та необхідні професійні компетенції фахівців, які забезпечують етичну інтеграцію цифрових технологій у діяльність галузі (с. 244-255). Формування команди таких спеціалістів сприятиме

мінімізації ризиків, пов'язаних із цифровими трансформаціями, а також підвищенню рівня довіри та лояльності працівників залізничного транспорту;

II. Набули подальшого розвитку:

- система управління талантами на підприємствах залізничного транспорту, яка інтегрує сучасні підходи до талант-менеджменту та технології HR-брендингу, які сприяють підвищенню іміджу компаній галузі через участь у престижних заходах та просування на цифрових платформах (с. 212-220). Запропонована система окреслює ключові передумови для впровадження галузевої цифрової платформи «Таланти залізничного транспорту», що має на меті ефективно залучення та розвиток кадрового потенціалу;

- модель рекрутингу персоналу підприємств залізничного транспорту, яка заснована на принципі гіперперсоналізації кандидатського досвіду і деталізує етапи взаємодії потенційних претендентів із компаніями галузі та визначає ключові механізми персоніфікованого підбору кадрів (с. 189-196). Її впровадження сприятиме ефективному залученню та утриманню кваліфікованих фахівців, підвищенню їхньої мотивації до роботи й формуванню стабільного кадрового резерву для майбутніх вакансій.

Теоретична цінність і практична значущість результатів дослідження

Теоретична цінність отриманих у роботі результатів полягає у формуванні наукового підґрунтя, що включає концепцію, механізм, інноваційні підходи, моделі та методи забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничної галузі в умовах цифрової трансформації. Запропоновані теоретичні засади сприяють вдосконаленню управлінських рішень та формуванню ефективних стратегій цифрового розвитку кадрового потенціалу.

Практична значущість результатів дослідження Косінцевої П. Ю. полягає в тому, що сформовані 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.

Основні положення і рекомендації використані підприємствами залізничного транспорту. Зокрема положення щодо розвитку цифрової мобільності людського капіталу підприємств залізничного транспорту впроваджено в діяльність ВП «Харківська дистанція колії» Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» (акт про впровадження №118-к/07-44 від 10 грудня 2024 р.), пропозиції щодо соціально-відповідального управління розвитком людського капіталу підприємств залізничного транспорту в діяльності Регіональної філії «Південно-Західна залізниця» АТ «Укрзалізниця» (акт про впровадження № 321/24-02 від 23 жовтня 2024 р.), систему управління талантами на підприємствах залізничного транспорту в діяльності Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» (акт про впровадження № 521-78/Зн від 19 листопада 2024 р.).

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, що підтверджується актом впровадження від 20 листопада 2024 р.

Повнота викладення основних результатів в опублікованих працях

Всі наукові результати, і ключові положення роботи опубліковані у достатній мірі. Основні положення та результати дисертаційної роботи відображено в 13 наукових працях, серед яких: 7 статей у наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних; 6 тез доповідей на науково-практичних конференціях. Загальний обсяг опублікованих праць за темою дисертації становить 4,24 друк. арк., з них особисто автору належать 3,82 друк. арк. Опубліковані праці здобувача мають високий науковий рівень, в них всебічно описано головні наукові здобутки, які представлено в трьох розділах дисертації. У роботах, які опубліковано у співавторстві, особистий вклад автора відображає зараховані за темою дисертації результати досліджень та не викликає сумнівів. У публікаціях дотримано принципи академічної доброчесності.

У процесі оприлюднення наукових результатів було дотримано вимоги пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р. Це підтверджує достатність публікацій.

Структура та зміст дисертаційної роботи

Дисертація має традиційну структуру: анотацію, зміст, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки, до яких включено довідки про впровадження результатів. Загальний обсяг роботи становить 310 сторінок, у т. ч. основний текст займає 221 сторінку. Матеріали дисертації проілюстровано 78 рисунками, 17 таблицями та містять 4 додатки. Список використаних джерел налічує 362 найменування.

За своїм змістом дисертаційна робота здобувачки Косінцевої П. Ю. повністю відповідає Стандарту вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня за спеціальністю 051 «Економіка» та напрямам досліджень відповідно до освітньо-наукової програми «Економіка підприємства».

Логіка дисертаційного дослідження підпорядкована поставленій меті та завданням, визначає структуру роботи. Структура дисертаційної роботи

узгоджується з назвою, метою та завданнями дослідження.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертаційна робота Косінцевої Поліни Юріївни виконана державною мовою. Текст дисертації написано у науковому стилі, чітко, грамотно і виразно. Дисертаційна робота характеризується єдністю форми та змісту, відповідністю логіки та структури. Наукова новизна, висновки, пропозиції і рекомендації мають достатній рівень обґрунтованості, супроводжуються методичним і статистичним матеріалом.

Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності, структура дисертації відповідає завданням. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 р. № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Отримані в дисертації наукові результати становлять вагомий внесок у розвиток теоретичних і практичних аспектів розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту. Оцінюючи в цілому їх позитивно, визнаючи загальний науковий внесок та високий рівень розробки теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій, а також обґрунтованість наукових висновків, пропозицій, і вагоме практичне значення, одержаних автором результатів, слід відзначити, що деякі аспекти викликають дискусію та потребують уваги:

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.

Загалом висловлені зауваження не впливають на теоретичну та практичну цінність результатів дисертаційної роботи, а окремі з них можуть бути враховані автором у подальших дослідженнях. Таким чином, ці зауваження не є критичними, не знижують наукову значущість отриманих результатів і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації.

Академічна доброчесність

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

Загальний висновок

Проведене вивчення та аналіз дисертаційної роботи Косінцевої Поліни Юріївни на тему «Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка», дає змогу зробити висновок, що за своїм змістом, теоретичним рівнем і практичною значущістю, вона є завершеною науковою працею, в якій отримані нові науково обґрунтовані результати щодо забезпечення розвитку людського капіталу залізничних підприємств у контексті цифрової трансформації. Пропозиції пройшли необхідну апробацію на міжнародних науково-практичних конференціях та відображені у наукових публікаціях здобувача у достатньому обсязі. В дисертації відсутні порушення академічної доброчесності. Структура та зміст дистанційної роботи в повній мірі розкривають тему наукового дослідження та відповідають спеціальності.

Дисертаційна робота здобувача ступеня доктора філософії Косінцевої Поліни Юріївни на тему «Забезпечення розвитку людського капіталу підприємств залізничного транспорту в умовах цифровізації» виконана на високому науковому рівні, не порушує принципів академічної доброчесності та є завершеним науковим дослідженням, сукупність теоретичних та практичних результатів якого розв'язує наукове завдання, що має істотне значення для оптимізації управління та підвищення ефективності господарської діяльності

підприємств залізничного транспорту. Дисертаційна робота за своєю актуальністю, практичною цінністю та науковою новизною повністю відповідає вимогам чинного законодавства України, що передбачені в пп. 6-9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 44 від 12 січня 2022 р.

Викладені аргументи дозволяють дійти висновку, що Косінцева Поліна Юріївна заслуговує на присудження їй ступеня доктора філософії в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Офіційний опонент:

професор кафедри економіки та менеджменту Українського державного університету науки і технологій
Міністерства освіти і науки України,
доктор економічних наук, професор



Лариса МАРЦЕНЮК

Зігнали
Чемпи




Зігнали Паркани