В диссертационный совет 46.1.001.01, созданный на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Гагаринской Галины Павловны на диссертацию **Сувалова Олега Сергеевича** на тему: «Формирование и развитие человеческого капитала образовательной организации высшего образования», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)

Актуальность темы исследования

В условиях экономики знаний и форсированной цифровизации человеческий капитал образовательных организаций высшего образования становится ключевым фактором технологического лидерства и национальной безопасности Российской Федерации. Вузы выполняют дуалистическую функцию: воспроизводство квалифицированных кадров и генерация научных знаний; при этом научно-педагогические работники — основные носители интеллектуальной составляющей человеческого капитала, определяющие инновационно-технологический потенциал государства.

Механизмы формирования человеческого капитала вузов находятся в стадии адаптации к трансформирующимся условиям, что проявляется в старении академического состава, низкой эффективности аспирантуры, цифровизации трудовых функций, профессиональном выгорании и оттоке высокопотенциальных специалистов в коммерческий сектор. Существующая парадигма опирается преимущественно на формальные административные метрики, не учитывающие внутреннюю структуру человеческого капитала, социально-демографические характеристики, мотивационные установки и профессиональные жизненные циклы работников; отсутствует комплексная модель, связывающая качественные характеристики человеческого капитала с экономической эффективностью вуза.

В связи с этим возрастает актуальность разработки новых научных подходов, ориентированных на решение задач по формированию и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования в условиях информационно-цифровой трансформации. Разрешение противоречия между потребностью опережающего развития человеческого

капитала вузов и дефицитом эффективных социально-экономических механизмов его формирования обуславливает высокую практическую значимость исследования для модернизации народно-хозяйственных комплексов и обеспечения технологического суверенитета Российской Федерации.

Степень обоснованности и достоверности полученных результатов и выводов

Достоверность и обоснованность полученных результатов, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации Сувалова О. С., обусловлены последовательной реализацией теоретико-методологических положений исследования, а также применением фундаментальных положений экономической теории и экономики труда. Теоретическую основу работы составили научные разработки отечественных и зарубежных исследователей, посвященные вопросам формирования и развития человеческого капитала современных образовательных организаций высшего образования. Использованная источниковая база характеризуется достаточной репрезентативностью, содержательной полнотой и актуальностью.

Примененные автором методы исследования и полученные на их основе результаты соответствуют цели и задачам диссертационной работы. Сформулированные выводы подтверждены фактическими материалами и обоснованы посредством корректного использования экономико-аналитических и статистических методов. Совокупность примененных исследовательских процедур и инструментария свидетельствует о высоком уровне научной подготовки и профессиональной компетентности автора.

Обоснованность и достоверность научных положений и результатов диссертации обеспечиваются использованием значительного объема теоретических и эмпирических материалов, включающих фундаментальные и прикладные исследования ведущих российских и зарубежных ученых, официальные статистические данные, результаты социологических исследований по рассматриваемой проблематике, а также материалы исследований, самостоятельно проведенных автором. Это позволило обеспечить необходимую аргументированность научных положений, выводов и практических рекомендаций, представленных в работе.

Основные результаты диссертационного исследования, содержащие элементы научной новизны, получили отражение в публикациях автора: опубликовано 27 научных работ, включая 8 статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Совокупный объем опубликованных материалов составляет 14,5 печатного листа, при этом личный вклад автора оценивается в 10,14 печатного листа.

Положения, выносимые на защиту, и основные выводы диссертации прошли апробацию в ходе выступлений автора на 7 международных и 8 всероссийских научно-практических конференциях. Ключевые теоретические

положения и результаты исследования получили дальнейшее развитие в двух монографиях, что дополнительно подтверждает их научную значимость и востребованность.

Результаты диссертационного исследования внедрены в образовательный процесс по направлению подготовки «Управление персоналом», а также использованы при актуализации кадровой политики и стратегии развития АНО ДПО «Корпоративный учебный центр НЭВЗ». Указанные обстоятельства подтверждают практическую значимость полученных результатов и возможность их применения в деятельности образовательных организаций высшего образования и корпоративных учебных центров.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальности

Область исследования, цель, задачи и содержание диссертации Сувалова О.С. соответствуют Паспорту научной специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (Экономика народонаселения и экономика труда), а именно: п. 8.11. Экономические и социально-демографические факторы и концепции развития человеческих ресурсов; п. 8.13. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики; п. 8.16. Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения.

Основные результаты исследования, содержащие новизну и имеющие научную значимость

Научную новизну диссертационного исследования определяют следующие результаты, полученные лично соискателем:

1. Уточнен понятийный аппарат исследуемой проблемы и конкретизированы характеристики объекта исследования: 1) конкретизировано понятие «человеческий капитал образовательной организации высшего образования»; 2) разработана авторская многокомпонентная структура человеческого капитала вуза, включающая качественные, структурные и экономические характеристики; 3) введены и научно обоснованы понятия: «уникальный капитал научно-педагогического работника»; «командный уровень человеческого капитала вуза»; 4) предложена иерархическая модель взаимосвязи «кадровый потенциал → человеческий капитал работников → человеческий капитал вуза».

2. Разработан механизм формирования и развития человеческого капитала, позволяющий преобразовать кадровый потенциал в человеческий капитал и повысить отдачу от него. Предложены процессы формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования в виде инвестиционных циклов, позволяющие: 1) создавать

базовый портфель компетенций работников, готового к продуктивному использованию в вузе; 2) повысить качественные характеристики человеческого капитала, способствующие увеличению объемов привлеченных грантов, хоздоговоров и т.п., что отражается на росте доходов вуза.

3. Предложен экосистемный подход к реализации механизма формирования и развития человеческого капитала, отличающийся разнообразием всесторонних мульти-связей, нетворкингом и коллаборациями с акцентом на синергию, возможностями использования разномасштабных платформ-интеграторов, что позволяет: 1) достичь максимальной отдачи от человеческого капитала за счет коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, 2) повысить интеграцию научных исследований в реальные запросы бизнеса, экономики и общества в целом, 3) прирастить человеческий капитал через привлечение талантов в вуз.

4. Сформирована и обоснована система показателей и индикаторов оценки формирования и развития человеческого капитала, позволяющая: 1) разработать концепцию развития человеческого капитала, 2) оценить качество формирования и развития человеческого капитала, текущую результативность управления человеческого капитала, 3) спрогнозировать перспективы наиболее эффективного использования и развития человеческого капитала для реализации стратегии вуза.

5. Разработана двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала, отличающаяся от существующих комплексным подходом, предполагающим оценку поэтапного преобразования кадрового потенциала в человеческий капитал вуза. Использование данной модели способствует: 1) повышению объективности и всесторонности оценки, 2) формированию обоснованных стратегических управленческих решений в сфере развития человеческого капитала, 3) прогнозированию перспективной потребности в кадрах и возможных финансовых результатов инвестирования в человеческий капитал вуза.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Теоретическая значимость научного исследования Сувалова Олега Сергеевича заключается в:

- развитии понятийного аппарата теории экономики труда за счет авторского уточнения сущности, содержания и специфики человеческого капитала вуза в условиях цифровизации;
- конкретизации взаимосвязи категорий «человеческий капитал» и «кадровый потенциал» вуза, позволившей разграничить статические и динамические характеристики научно-педагогических работников;
- разработке многокомпонентной структуры характеристик человеческого капитала вуза, позволяющей комплексно оценить

человеческий капитал и целенаправленно использовать весь спектр ресурсов работников и вуза в целях повышения отдачи от человеческого капитала;

- разработке механизма формирования и развития человеческого капитала, обеспечивающего преобразование кадрового потенциала в человеческий капитал во всех направлениях деятельности вуза с целью повышения его отдачи;

- разработке многофакторной авторской модели комплексной оценки человеческого капитала вуза, базирующейся на систематизации существующих научно-методических подходов.

Практическая значимость работы состоит в разработке методического комплекса и научно-практических рекомендаций, позволяющих повысить производительность и эффективность использования человеческого капитала в вузах. Результаты исследования дают возможность финансово-экономического обоснования инвестиций в элементы человеческого капитала, что позволяет руководству вузов прогнозировать рентабельность таких вложений и снижать операционные издержки, связанные с деструктивной текучестью, абсентеизмом и профессиональным выгоранием научно-педагогических работников.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы руководством высших учебных заведений при совершенствовании кадровой политики, разработке и реализации механизмов эффективного контракта, а также формировании долгосрочных стратегий развития человеческого капитала; научно-педагогическими работниками для совершенствования методов мониторинга и аудита результативности профессиональной деятельности в академической среде; аналитическими центрами и наукоемкими организациями при осуществлении стоимостной оценки и аудита процессов капитализации кадрового потенциала интеллектуального сектора экономики.

Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационной работе

Помимо выделения положительных моментов работы, важно отметить спорные моменты исследования, требующие уточнения и дополнительной аргументации:

1. На стр. 19-20 автор утверждает, что человеческий капитал подвержен амортизации и обесцениванию, однако не раскрывается механизм этого процесса в контексте академической среды. На наш взгляд, следует уточнить: какие факторы способствуют ускоренной амортизации человеческого капитала преподавателя и как институциональная среда вуза влияет на скорость морального устаревания компетенций.

2. В диссертации на стр. 24-25 автор отмечает влияние институциональной среды на отдачу от человеческого капитала научно-педагогических работников. Следует рассмотреть в данном контексте показатели, позволяющие эмпирически отделить индивидуальный человеческий капитал работника от институционально обусловленной части его результативности (например, публикационная активность, объем привлеченного финансирования, цитируемость, образовательные результаты и участие в инновационной деятельности могут быть следствием как личных характеристик исследователя, так и ресурсов, репутации и организационных механизмов конкретного вуза). Необходима система индикаторов или методика декомпозиции указанных эффектов.

3. В представленной трактовке уникального капитала научно-педагогического работника (стр. 32) недостаточно раскрыты риски концентрации уникального капитала в руках отдельных научно-педагогических работников. Для вуза актуальны риски персоналозависимости, утраты научных компетенций при увольнении ведущего сотрудника, монополизации доступа к внешним контактам, конфликтов интересов и неравномерности распределения стимулирующих ресурсов. Учет данных рисков позволил бы сделать авторскую концепцию более сбалансированной.

4. На стр. 33-34 автор предлагает введение командного уровня в структуре человеческого капитала вуза, «позволяющего трансформировать индивидуальные компетенции работников в коллективную способность к реализации сложных междисциплинарных проектов». При этом не учтен риск отрицательной синергии. Взаимодействие участников может приводить не только к дополнительному результату, но и к конфликтам, групповому мышлению, дублированию функций, росту трансакционных издержек и снижению индивидуальной автономии. Автору целесообразно предусмотреть условия, при которых командное взаимодействие дает положительный, а не отрицательный эффект.

Перечисленные замечания в основном носят дискуссионный и уточняющий характер и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования Сувалова О.С.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней»

Анализ положений диссертации Сувалова Олега Сергеевича на тему: «Формирование и развитие человеческого капитала образовательной организации высшего образования» позволяет сделать вывод о том, что автору удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной. Диссертация является законченной научно-квалификационной работой, выполнена на актуальную тему и имеет значимость для экономической науки и практики,

дополняет существующие теоретико-методологические положения экономики труда. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и/или источник. Все прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками, выполненными в соответствии с требованиями.

Представленная диссертация соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор, Сувалов Олег Сергеевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда).

Официальный оппонент:
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры «Экономика и менеджмент»
ФГБОУ ВО «ПривГУПС». Г.П. Гагаринская

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Приволжский государственный университет путей сообщения»
Адрес: 443066, Россия, г. Самара, ул. Свободы, д. 28
Телефон: 8 (846) 262-41-12
Эл. почта: rektorat@samgups.ru
Сайт: https://www.samgups.ru

«5» декабря 2026 г.

Подпись Гагаринской Г.П.
ЗАВЕРЯЮ
Ученый секретарь Ученого совета
ПривГУПС Блинова С.А.