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

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
доктора экономических наук, доцента
Полевой Марины Владимировны
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 диссертационного исследования

Современные университеты функционируют не только как институт воспроизводства квалифицированных кадров, но и как центры генерации фундаментальных и прикладных знаний, а также формирования инфраструктуры для разработки и внедрения прорывных технологий. В этих условиях человеческий капитал вуза приобретает статус стратегического ресурса, от состояния и качества которого во многом зависит способность академического сообщества трансформировать научно-образовательный потенциал в фактор устойчивого экономического роста. Особую ценность исследованию придает то обстоятельство, что качество подготовки выпускников непосредственно связано с профессиональным уровнем научно-педагогических работников, что обуславливает необходимость системного совершенствования кадрового потенциала высших учебных заведений, включая развитие профессиональных компетенций, мотивационной сферы и условий реализации трудового потенциала сотрудников.

Важность рассматриваемой проблематики определяется неблагоприятными тенденциями в развитии академического кадрового состава: его устойчивым старением, нарушением преемственности поколений и недостаточными темпами

воспроизводства кадров в научно-образовательной сфере. Указанные процессы создают риски снижения кадровой устойчивости вузов и ограничивают возможности их долгосрочного развития.

Научную значимость исследованию придает то обстоятельство, что современная теоретико-методологическая база исследования процессов формирования и развития человеческого капитала вуза по-прежнему преимущественно ориентирована на использование формализованных административных показателей. Такой подход не в полной мере учитывает внутреннюю структуру человеческого капитала работников, их социально-демографические характеристики, мотивационные установки, особенности профессиональной траектории и этапы жизненного цикла. Несмотря на значительное внимание исследователей к данной проблематике, в научном дискурсе пока недостаточно представлены комплексные модели, позволяющие раскрыть взаимосвязь качественных характеристик человеческого капитала с результативностью и экономической эффективностью деятельности вуза.

Таким образом, актуальность диссертационного исследования Сувалова О.С. определяются наличием объективного противоречия между необходимостью опережающего развития человеческого капитала вузов как условия обеспечения их конкурентоспособности и научно-технологической самостоятельности, с одной стороны, и недостаточной разработанностью действенных социально-экономических механизмов его формирования, развития и эффективного использования — с другой. Выявленное противоречие обусловливает не только высокую научную и практическую ценность работы, но и её существенный вклад в развитие теории и методологии управления человеческим капиталом в сфере высшего образования.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Обоснованность и достоверность представленных в диссертационной работе Сувалова О.С. научных положений, выводов и рекомендаций определяются использованием репрезентативной совокупности отечественных и зарубежных научных источников, а также российских законодательных и иных нормативных

правовых актов. Дополнительным подтверждением достоверности полученных результатов служат материалы исследований, выполненных соискателем.

Для достижения поставленной цели и решения сформулированных задач в работе автором применен комплекс взаимодополняющих методов исследования, включающий методы теоретического анализа, сравнения и обобщения; системный подход; методы эмпирического исследования и синтеза; индексный, статистический и экономико-статистический методы; экономико-математическое моделирование; табличную и графическую интерпретацию результатов. Сочетание указанных методов обеспечило комплексность исследования, последовательность анализа и аргументированность сформулированных научных положений.

Сформулированные автором научные положения отличаются ясностью, аргументированностью и доказательной обоснованностью. Они подтверждены представленными в работе таблицами, рисунками, приложениями, а также авторскими обобщениями и выводами, что обеспечило их доступность для широкого научного сообщества. Основные результаты диссертационного исследования, содержащие элементы научной новизны, отражены в публикациях автора, подготовленных в период с 2019 по 2026 год: опубликовано 27 научных работ, в том числе 8 статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Общий объем опубликованных материалов составляет 14,5 печатного листа, из которых 10,14 печатного листа приходится на личный вклад автора. Результаты исследования были представлены и апробированы на 8 всероссийских и 7 международных научных конференциях. Ключевые положения и результаты диссертации также нашли дальнейшее развитие в двух монографиях.

Таким образом, сочетание теоретико-методологической базы, нормативно-правовых и эмпирических источников, комплекса примененных методов исследования, а также результатов научной апробации и публикационной активности автора обеспечивает достоверность и обоснованность полученных научных результатов. Это создает необходимые основания для комплексного раскрытия теоретических и прикладных аспектов формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования.

Научная новизна выводов и рекомендаций диссертационного исследования, личный вклад автора

Научная новизна диссертационного исследования Сувалова О.С. состоит в теоретическом обосновании сущности и структурных характеристик человеческого капитала образовательной организации высшего образования, а также в разработке механизма его формирования и развития в современных условиях.

При решении ***первой научной задачи*** автором уточнено и расширено содержание ключевых категорий, формирующих понятийный аппарат исследования: конкретизировано понятие «человеческий капитал образовательной организации высшего образования»; предложена авторская многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала вуза; научно обосновано и раскрыто понятие «уникальный капитал научно-педагогического работника», введен «командный уровень» в структуре человеческого капитала вуза.

В ходе реализации ***второй научной задачи*** автором разработан механизм формирования и развития человеческого капитала, позволяющий преобразовать кадровый потенциал в человеческий капитал и повысить отдачу от него. Архитектура механизма позволяет объединить стратегические цели вуза, технологические инструменты и потребности конкретного сотрудника.

В рамках ***третьей научной задачи*** автором предложен экосистемный подход к реализации механизма формирования и развития человеческого капитала, основанный на принципах кросс-функционального сотрудничества и сетецентрической модели взаимодействия между наукой, бизнесом, государством и обществом. Подход характеризуется развитой системой многоуровневых связей, активным нетворкингом и коллаборациями, использованием разномасштабных платформ-интеграторов, что обеспечивает максимизацию отдачи от человеческого капитала за счёт коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, интеграции научных исследований в реальные запросы экономики и общества, а также приращения человеческого капитала через привлечение талантов в университет.

Четвёртая научная задача решена посредством разработки системы показателей и индикаторов оценки формирования и развития человеческого

капитала: предложенная система показателей позволяет оценить качество процессов формирования и развития человеческого капитала, а также спрогнозировать перспективы наиболее эффективной капитализации потенциала работников для реализации стратегии вуза.

Пятая научная задача реализована через разработку авторской двухконтурной модели оценки формирования и развития человеческого капитала, предполагающей оценку поэтапной трансформации кадрового потенциала в человеческий капитал вуза. Предложенная автором модель повышает объективность и комплексность оценки, обеспечивает принятие обоснованных стратегических управленческих решений по развитию человеческого капитала, позволяет прогнозировать будущие потребности в кадрах и потенциальные финансовые результаты от инвестиций в человеческий капитал вуза.

Указанные результаты получены лично соискателем и обладают научной новизной по сравнению с предшествующими исследованиями.

Оценка содержания диссертационного исследования и ее завершенности

Диссертация включает введение, три главы, заключение, список источников (234 наименования) и приложения; в работе представлены 34 таблицы и 31 рисунок. Структура работы логична, автор последовательно излагает теорию, методологию и прикладные результаты, связанные с механизмом формирования и развития человеческого капитала образовательной организации высшего образования.

Во введении обоснованы актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретико-методологическая основа, эмпирическая база, научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе уточнены структура и понятийный аппарат: конкретизированы определения «человеческого капитала образовательной организации» (стр. 28–29) и «научно-педагогического работника» (стр. 29); выделен уникальный капитал индивида (стр. 32–33); описаны элементы человеческого капитала на индивидуальном и организационном уровнях, включая командный капитал (стр. 33–34). Аргументировано, что кадровый потенциал — базис и необходимое условие формирования человеческого капитала, определяющее

верхнюю границу эффективности вуза (стр. 18–23). Разработана многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала, приводится авторская классификация качественных характеристик научно-педагогических работников (стр. 23–24). Обоснована двойственная природа характеристик человеческого капитала в зависимости от специфики вуза (стр. 25–26) и представлена иерархическая модель трансформации кадрового потенциала в человеческий капитал вуза (стр. 27–29). На основе статистических данных и научных публикаций автором проведена оценка кадрового потенциала, при этом выявлена тенденция к сокращению численности научно-педагогических работников (стр. 38–58). Разработан механизм формирования и развития человеческого капитала вуза, обеспечивающий преобразование кадрового потенциала в человеческий капитал (стр. 62–67); выделены потенциальные факторы продуктивности человеческого капитала для предотвращения его рассеивания и максимальной капитализации (стр. 80–83).

Во второй главе обоснована целесообразность сетецентрической модели взаимодействия человеческого капитала вуза в экосистемах (стр. 87–96). Разработан алгоритм оценки механизма формирования и развития человеческого капитала вуза (стр. 97–102). Предложены функциональные блоки системы показателей оценки, сгруппированные по основным направлениям деятельности вуза (стр. 103–106). Представлена авторская двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала: внутренний контур — оценка и прогнозирование кадрового потенциала и его капитализация; внешний контур — индексы результативности HR-бренда, организационно-управленческой и финансово-экономической деятельности (стр. 106–135). Предложены система индикаторов текущей оценки кадрового потенциала, методика его прогнозирования и система индексов результативности деятельности вуза.

В третьей главе проведена оценка капитализации кадрового потенциала на примере трёх вузов с использованием двухконтурной модели; выявлены сильные стороны и угрозы, разработаны рекомендации по совершенствованию (стр. 138–162). Автором разработаны предложения по обоснованию целесообразности инвестиций в человеческий капитал через индикаторы результативности различных

видов капитала. Предложен расчёт интегральной экономической эффективности механизма и индекса доходности для обоснования капитальных вложений (стр. 163–182). Выделены условия, влияющие на формирование и развитие человеческого капитала (стр. 184–186). Предложена модель циклического обучения работников (стр. 187–188), процесс внедрения системы наставничества и менторства (стр. 189–190), индикаторы результативности труда в рамках рейтинговой системы вуза (стр. 191–194), сформулированы основные положения для эффективного развития человеческого капитала (стр. 195–196).

В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, представлены результаты, обладающие научной новизной (стр. 199–202).

Логическая связность и внутренняя согласованность материала свидетельствуют о полном выполнении задач исследования и завершённости научной работы.

Научное и практическое значение результатов диссертации

Теоретическая значимость представленной работы заключается в развитии понятийного аппарата теории экономики труда за счет авторского уточнения сущности, содержания и специфики человеческого капитала образовательной организации высшего образования в условиях цифровизации. Конкретизированы взаимосвязи категорий «человеческий капитал» и «кадровый потенциал» образовательной организации высшего образования. Разработана многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала образовательной организации высшего образования, позволяющая комплексно оценить человеческий капитал и целенаправленно использовать весь спектр ресурсов работников и вуза в целях повышения отдачи от человеческого капитала. Разработан механизм формирования и развития человеческого капитала, обеспечивающий трансформацию кадрового потенциала в человеческий капитал во всех направлениях деятельности образовательной организации высшего образования с целью повышения его отдачи. Разработана многофакторная модель комплексной оценки человеческого капитала образовательной организации высшего образования.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов для повышения производительности и эффективности управления человеческим капиталом образовательной организации высшего образования. Разработанный методический комплекс позволяет руководству вузов финансово-экономически обосновывать инвестиции в человеческий капитал, прогнозировать их рентабельность и минимизировать операционные издержки, связанные с текучестью кадров и их профессиональным выгоранием.

Область применения полученных положений: в деятельности руководства вузов (кадровая политика, эффективные контракты, стратегии развития), научно-педагогических работников (мониторинг продуктивности труда), аналитических центров (оценка капитализации кадрового потенциала). Результаты исследования внедрены в учебный процесс по направлению «Управление персоналом» и использованы при актуализации кадровой политики и стратегии развития АНО ДПО «Корпоративный учебный центр НЭВЗ». Научно-методические положения и полученные результаты диссертации были использованы при актуализации учебно-методического обеспечения дисциплин «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Влияние цифровой трансформации на рынок труда», «Организация и нормирование труда в цифровой среде» и в рамках проведения практических занятий для обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что диссертационное исследование Сувалова О.С. обладает как теоретической, так и практической значимостью, поскольку развивает научные подходы к исследованию формирования и развития человеческого капитала образовательной организации и одновременно содержит конкретные рекомендации, пригодные для использования в сфере высшего образования, кадровой политики образовательных организаций высшего образования и дальнейших научных исследований.

Дискуссионные вопросы, замечания и предложения по диссертации

Отмечая актуальность, теоретико-методологическую новизну и практическую значимость основных выводов и результатов работы соискателя, следует обратить внимание на ряд позиций, которые, на наш взгляд, требуют уточнения и дополнительной аргументации:

1. В рамках анализа современного состояния и тенденций формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций (стр. 38-58) недостаточно системно рассмотрены вопросы, связанные с научной организацией труда академического персонала, оптимизацией объёмов учебной и научно-исследовательской нагрузки, а также разработкой механизмов эффективной интеграции преподавательской и исследовательской функций в деятельности профессорско-преподавательского состава.

2. Рассматривая процессы формирования и развития человеческого капитала вуза в виде инвестиционных циклов (стр. 59-61), автор выделяет вектор инвестиций и вектор капитализации с целью увеличения отдачи от человеческого капитала. При этом, в рамках повышения капитализации кадрового потенциала не уделяется должного внимания перестройке стимулирующего механизма научно-педагогических работников, мероприятиям по формированию и продвижению личного бренда и репутации вуза, что оказывает непосредственное влияние на эффективность капитализации кадрового потенциала и, в конечном итоге, на рост доходов образовательной организации.

3. На стр. 63-80 диссертации представлена архитектура механизма формирования и развития человеческого капитала вуза. На наш взгляд, индикаторы результативности человеческого капитала на индивидуальном и организационном уровне (модуль 4 «Оценка человеческого капитала», стр.75-76) чрезмерно ориентированы на финансовую и количественную отдачу (доходы, гранты, зарплаты). Следует отметить, что современные подходы требуют учета неэкономической доходности человеческого капитала, такой как психологическое благополучие, адаптивность, креативность и здоровье сотрудников, которые критически важны для долгосрочной устойчивости вуза. Отсутствие «мягких» индикаторов делает систему показателей оценки человеческого капитала неполной.

4. Предлагаемая автором цифровая экосистема включает такой модуль как цифровой профиль и предиктивное моделирование (стр. 78-79). Однако, использование агрегированных данных из внутренних и внешних баз, формирующих динамический рейтинг научно-педагогических работников, позволяет фиксировать отдельные результаты деятельности, но не дает полного представления о человеческом капитале вуза. В цифровой профиль целесообразно было бы включить не только публикации и формальные показатели, но и инновационную активность, участие в привлечении финансирования, вклад в развитие образовательной среды, участие в наставничестве, результаты повышения квалификации, степень вовлеченности и удовлетворенности трудом. Иначе происходит редукция человеческого капитала к измеримым цифровым следам и библиометрическим показателям.

Необходимо отметить, что указанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационной работы и ценности полученных результатов, а являются в большей мере рекомендациями и уточняющими дополнениями.

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

Диссертация Сувалова Олега Сергеевича на тему: «Формирование и развитие человеческого капитала образовательной организации высшего образования» по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда) на соискание ученой степени кандидата экономических наук является завершенной научно-квалификационной работой, в которой изложены научно обоснованные решения по разработке и обоснованию механизма формирования и развития человеческого капитала образовательной организации.

Диссертация выполнена в соответствии с требованиями Паспорта специальности ВАК при Минобрнауки России 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда): 8.11. Экономические и социально-демографические факторы и концепции развития человеческих ресурсов; 8.13. Количественные и качественные характеристики

трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики; 8.16. Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения.

Отмечая актуальность диссертации, научную новизну полученных автором результатов, их теоретическую и практическую значимость, можно утверждать, что диссертация соответствует требованиям п. 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:

Заведующий Кафедрой психологии
и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук
и массовых коммуникаций
федерального государственного
образовательного бюджетного учреждения
высшего образования «Финансовый
университет при Правительстве
Российской Федерации»,
доктор экономических наук, доцент Марина Владимировна Полевая

125167, г. Москва, Ленинградский просп., 49/2, т
телефон: +7 (499) 700-86-00 * 51-66, E-mail: MVPolevaya@fa.ru

Полевой М.В.
ЗАВЕРЯЮ
Секретарь Ученого совета
Финансового университета
В.В. Звягинцева
13 октября 2026 г.