«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной деятельности
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Крымский федеральный университет
имени В. И. Вернадского»,
доктор технических наук, профессор

Н.В. Любомирский

«10» 10 2026 г.

**ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
**федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»**

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**

Актуальность темы диссертационного исследования Сувалова Олега Сергеевича обусловлена фундаментальной трансформацией функциональной роли образовательных организаций высшего образования в контексте обеспечения технологического суверенитета и лидерства Российской Федерации. Образовательные организации высшего образования выполняют дуалистическую стратегическую функцию в социально-экономическом развитии: с одной стороны, обеспечивают воспроизводство и приток квалифицированных кадров для различных секторов экономики; с другой – выступают ключевыми центрами генерации фундаментальных и прикладных научных знаний, а также инфраструктурной основой разработки прорывных технологий. В современных социально-экономических условиях человеческий капитал университетов приобретает статус стратегического ресурса, выступающего ключевым регулятором конвертации академического потенциала в драйвер устойчивого экономического развития национальной экономики.

Актуальность исследуемой проблемы детерминирована совокупностью следующих научно-практических императивов:

Во-первых, в условиях геополитической турбулентности и технологических санкций высшие учебные заведения трансформируются в центральные институты генерации прорывных технологий, обеспечивающих научно-технологическую независимость государства.

Во-вторых, экономическая ценность человеческого капитала выпускников вузов находится в прямой причинно-следственной зависимости от качественных характеристик человеческого капитала научно-педагогических работников, что требует системного подхода к его развитию.

В-третьих, в контексте демографических вызовов, академического старения преподавательского состава и кризиса воспроизводства кадрового потенциала вузов (превышают 60-летний возраст 71,6% докторов наук и 30,6% кандидатов наук, доля преподавателей младше 30 лет составляет всего 24,4%) императивом становится формирование экосистемы, обеспечивающей не только кумуляцию, но и ретенцию (удержание) человеческого капитала внутри академической среды. Отсутствие институциональных механизмов удержания молодых исследователей создаёт предпосылки для «академического инбридинга», институциональной замкнутости и деградации научных школ.

В-четвертых, цифровизация образовательной среды открывает дополнительные возможности для мультипликации эффекта от человеческого капитала вузов посредством интенсификации взаимодействия между наукой, бизнесом, государственным сектором и гражданским обществом в рамках модели «четверной спирали».

В контексте указанных обстоятельств тема диссертационного исследования Сувалова Олега Сергеевича представляется актуальной и своевременной, имеющей важное теоретическое и практическое значение.

**Структура и содержание диссертационного исследования**

Проблематика и логика диссертационного исследования определили ее структуру и содержание. Диссертация представлена следующими структурными элементами: введение, три главы, в которых изложен основной материал исследования, заключение, список использованных источников и приложения. В диссертации представлены 34 таблицы, 31 рисунок, 41 приложение, библиографический список включает 234 наименования. Логично выстроенная структура работы позволила доказательно изложить теоретический материал, детально раскрыть методологические и методические вопросы, решить

прикладные задачи, связанные с разработкой механизма формирования и развития человеческого капитала образовательной организации.

Во введении обосновывается актуальность диссертационного исследования, раскрывается степень научной разработанности проблемы, определяется цель, задачи, предмет и объект исследования, его теоретическая и методологическая основа, эмпирическая база, формулируются и обосновываются положения научной новизны, а также теоретическая и практическая значимость исследования.

В первой главе диссертации «Теория и практика формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования» автором проведена содержательная конкретизация понятийного аппарата исследования человеческого капитала в сфере высшего образования. Раскрыта сущность и уточнена структура соответствующих категорий, включая авторские определения «человеческого капитала образовательной организации» и «научно-педагогического работника». Введенное в научный оборот понятие уникального капитала индивида дополнено многоуровневой типологией элементов человеческого капитала, охватывающей индивидуальный, организационный и командный уровни. Методологически значимым результатом главы является доказательство автором фундаментальной роли кадрового потенциала как базиса формирования человеческого капитала, устанавливающего предельные границы эффективности функционирования образовательной организации высшего образования.

Значимым результатом является разработанная автором в рамках первой главы (параграф 1.1 «Характеристики человеческого капитала образовательной организации высшего образования») многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала, включающая, в отличие от существующих подходов, талант-капитал, бренд-капитал и капитал здоровья, а также авторская классификация качественных характеристик, определяющих ценность работника на рынке труда (стр. 23-24). Обоснована двойственная природа характеристик человеческого капитала в зависимости от специфики вуза, объясняющая вариативность капитализации или износа потенциала одного и того же работника в разных организациях (стр. 25-26). На основании выделенных характеристик кадрового потенциала и человеческого капитала, а также с учетом двойственной природы человеческого капитала работников, на стр. 27-29 представлена иерархическая модель взаимосвязи «Кадровый потенциал → человеческий капитал работников → человеческий капитал вуза». Логика иерархии отражает процесс кумуляция (накопления, усиления) и

трансформации индивидуальных качеств работников в актив вуза, при этом отмечен эволюционный характер взаимосвязи данных категорий

В параграфе 1.2. «Анализ современного состояния и тенденций формирования и развития человеческого капитала» на основе анализа статистических данных и результатов научных публикаций проведена комплексная оценка кадрового потенциала, выявившая тенденцию к сокращению численности научно-педагогических работников, особенно докторов наук, что актуализирует задачу воспроизводства кадров (стр. 38-58). Заслуживают положительной оценки рассмотренные автором процессы формирования и развития человеческого капитала вуза в виде инвестиционных циклов, направленных на повышение производительности интеллектуального труда работников, при этом приводится обоснование экономической целесообразности перехода от стратегии поиска готового капитала к стратегии выращивания собственного актива (стр. 59-60).

Отличительной особенностью первой главы (параграф 1.3 «Механизм формирования и развития человеческого капитала») является разработанный автором механизм формирования и развития человеческого капитала вуза, обеспечивающий трансформацию кадрового потенциала в человеческий капитал во всех направлениях деятельности вуза с целью повышения его капитализации (стр. 62-67). Выделены потенциальные факторы продуктивности человеческого капитала с целью предотвращения риска его рассеивания и обеспечения максимальной капитализации в условиях двойственной природы капитала (стр. 80-83).

Во второй главе «Методические аспекты формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования» на основании выделенных моделей взаимодействия человеческого капитала вуза в экосистемах обоснована целесообразность применения сетецентрической модели, обеспечивающей взаимодействие с внешними стейкхолдерами и координацию внутренних команд работников вуза. В параграфе 2.1. «Экосистемный подход к реализации механизма формирования и развития человеческого капитала» рассмотрены формы и субъекты кросс-функционального сетецентрического взаимодействия, а также особенности формирования и развития человеческого капитала в условиях экосистемной интеграции, предполагающей сотрудничество с академическим сообществом и профессиональными объединениями (стр. 87-96).

В параграфе 2.2. «Обоснование показателей и индикаторов оценки формирования и развития человеческого капитала» на основе комплексного

анализа показателей международных и отечественных рейтинговых систем, а также данных мониторинга Минобрнауки России выявлены наиболее значимые и распространенные критерии оценки эффективности деятельности вузов. На их основе разработан и обоснован алгоритм оценки механизма формирования и развития человеческого капитала вуза (стр. 97-102). В соответствии с разработанным алгоритмом предложены и обоснованы функциональные блоки системы показателей оценки формирования и развития человеческого капитала, сгруппированные по основным направлениям деятельности вуза с учетом приоритетности образовательной и научно-исследовательской деятельности (стр. 103-106).

В параграфе 2.3. «Двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала» для оценки воспроизводства кадрового потенциала и его капитализации разработана и обоснована двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала вуза, включающая внутренний контур, предусматривающий оценку и прогнозирование кадрового потенциала, а также его капитализацию посредством образовательной и научно-исследовательской деятельности и внешний контур, представленный индексами результативности HR-бренда, организационно-управленческой и финансово-экономической деятельности (стр. 106-135). Заслуживает внимания предложенная автором система индикаторов текущей оценки кадрового потенциала и регулируемые параметры его формирования, а также методика прогнозирования кадрового потенциала вуза. Значимым результатом является система индексов результативности образовательной, научной, научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, HR-бренда, организационно-управленской и финансово-экономической деятельности.

В третьей главе «Рекомендации по формированию и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования» произведена оценка капитализации кадрового потенциала на основе двухконтурной модели на примере трех вузов (параграф 3.1. «Оценка капитализации кадрового потенциала на основе двухконтурной модели»). Выявлены сильные стороны и угрозы капитализации их кадрового потенциала. Проведённый анализ динамики индексов капитализации позволил автору выявить проблемные направления формирования и развития человеческого капитала и разработать рекомендации по их совершенствованию для указанных вузов (стр. 138-162).

В параграфе 3.2. «Рекомендации по оценки эффективности механизма формирования и развития человеческого капитала» разработаны предложения,

позволяющие обосновать целесообразность инвестиций в человеческий капитал через индикаторы результативности формирования и развития трудового, кадрово-ценностного, социального, научного, интеллектуального, талант-капитала, организационно-предпринимательского, эмоционального, культурно-нравственного, бренд-капитала, а также капитала здоровья и капитала знаний. Для масштабирования капитализации кадрового потенциала предложены индикаторы результативности HR-бренда и финансово-экономической деятельности вуза. С целью обоснования эффективности вложений в человеческий капитал выделены виды затрат на реализацию соответствующих мероприятий, предложен расчёт интегральной экономической эффективности механизма формирования и развития человеческого капитала, а также индекса доходности для обоснования экономической целесообразности капитальных вложений в человеческий капитал вуза (стр. 163-182).

Для успешной реализации предложенных рекомендаций в параграфе 3.3. «Инструменты формирования и развития человеческого капитала» выделены условия, влияющие на формирование, развитие человеческого капитала и повышение отдачи от его использования (стр. 184-186). Предложена модель циклического обучения работников на основе стратегии развития вуза и перспективных компетенций (стр. 187-188). С целью формирования качественных характеристик базового человеческого капитала предложен процесс внедрения системы наставничества и менторства с соответствующим стимулирующим механизмом для наставников и менторов (стр. 189-190). Для совершенствования системы вознаграждения предложены индикаторы результативности труда работников с соответствующими баллами рейтинговой системы вуза (стр. 191-194). Сформулированы основные положения, требующие учета для эффективного развития человеческого капитала вуза (стр. 195-196).

В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, полученные в рамках проведенного исследования, а также представлены результаты исследования, обладающие научной новизной (стр. 199-202).

Логическая связность и внутренняя согласованность изложенного материала указывают на то, что все задачи исследования выполнены в полном объёме, что характеризует диссертацию как завершенную научную работу.

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

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается анализом широкого круга

отечественных и зарубежных литературных источников, а также российских законодательных и иных нормативно-правовых актов, и подтверждается результатами исследований, проведенных соискателем. В процессе исследования с целью решения поставленных задач соискателем были применены: метод теоретического сравнения и обобщения, системный подход, эмпирический анализ и синтез, индексный метод, статистический метод, экономико-математическое моделирование, экономико- статистический анализ, табличная и графическая интерпретация полученных результатов, что положительно отразилось на уровне рассматриваемой работы.

Основные положения диссертационного исследования, обладающие признаками научной новизны, отражены в работах автора на протяжении 2019-2026 гг. За этот период было опубликовано 27 работ, в том числе 8 публикаций в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. Общий объем научных работ составляет 14,5 п. л., в том числе авторский — 10,14 п. л.

Основные научные положения и полученные практические результаты диссертационного исследования прошли апробацию на 8-ми Всероссийских и 7-ми Международных конференциях. Рассмотренные в исследовании вопросы изложены в 2-х монографиях.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности**

Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика, пункту 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.

**Научная новизна полученных результатов, положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования**

К научной новизне следует отнести следующие результаты, полученные лично автором:

1) конкретизировано и расширено понятие «человеческий капитал образовательной организации высшего образования», который, в отличие от

статического кадрового потенциала, характеризует не просто обеспеченность вуза человеческими ресурсами, а их рыночную продуктивность, трансформируется в востребованные образовательные продукты и инновационные исследования, обеспечивая конкурентоспособность вуза; сформирована авторская многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала вуза, отличающаяся от существующих подходов включением таких компонентов, как талант-капитал, бренд-капитал и капитал здоровья; раскрыты и обоснованы понятия: «уникальный капитал научно педагогического работника» в дополнение к традиционным понятиям «общий капитал» и «специфический капитал» применительно к работникам вуза, выделен «командный уровень» в структуре человеческого капитала вуза, характеризующий способность образовательной организации объединять и трансформировать индивидуальные компетенции работников в коллективный потенциал реализации сложных междисциплинарных проектов, способствующих укреплению репутации и повышению конкурентоспособности вуза;

2) разработан стратегически ориентированный механизм формирования и развития человеческого капитала вуза — целостный комплекс методов, инструментов и цифровых управленческих инноваций, обеспечивающий трансформацию кадрового потенциала в человеческий капитал во всех направлениях деятельности университета с целью повышения его отдачи;

3) предложен экосистемный подход к реализации данного механизма, основанный на кросс-функциональном взаимодействии и сетевой модели кооперации науки, бизнеса, государства и общества. Подход характеризуется развитой системой мульти-связей, нетворкингом и коллаборациями, использованием многоуровневых платформ-интеграторов, что обеспечивает максимизацию отдачи человеческого капитала через коммерциализацию интеллектуальной деятельности, интеграцию исследований в реальные запросы экономики и общества, а также приращение человеческого капитала за счёт притока талантов в вуз;

4) разработана система показателей и индикаторов оценки формирования и развития человеческого капитала, структурированная по функциональным блокам: оценка кадрового потенциала; оценка образовательной, научно-исследовательской, организационно-управленческой и финансово-экономической деятельности; оценка формирования и продвижения HR-бренда. Данная система позволяет диагностировать качество процессов формирования и развития человеческого капитала и прогнозировать направления

наиболее эффективной капитализации потенциала работников в интересах реализации стратегии вуза;

5) предложена двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала, отличающаяся комплексным подходом к поэтапной трансформации кадрового потенциала в человеческий капитал вуза. Модель включает: оценку и прогнозирование воспроизводства кадрового потенциала на основе авторской экономико-математической модели; оценку капитализации кадрового потенциала по результатам образовательной и научно-исследовательской деятельности (внутренний контур) и по результативности формирования и продвижения HR-бренда, организационно-управленческой и финансово-экономической деятельности (внешний контур). Применение модели повышает объективность и комплексность оценки, обосновывает стратегические управленческие решения, позволяет прогнозировать будущие потребности в персонале и потенциальные финансовые результаты инвестиций в человеческий капитал вуза.

**Значимость диссертационного исследования для науки и практики**

Теоретическая значимость исследования определяется вкладом автора в развитие теории экономики труда и состоит в концептуально-методологическом уточнении содержания человеческого капитала высшего учебного заведения. В работе:

1) уточнены сущность, содержание и специфические характеристики человеческого капитала вуза с учетом современных условий функционирования высшего образования;

2) конкретизировано соотношение категорий «человеческий капитал» и «кадровый потенциал» вуза, что позволило выделить и разграничить статические и динамические характеристики научно-педагогических работников;

3) предложена многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала вуза, ориентированная на его комплексную оценку и более полное использование ресурсов научно-педагогических работников и организации;

4) разработан механизм формирования и развития человеческого капитала, раскрывающий направления преобразования кадрового потенциала в человеческий капитал в рамках основных видов деятельности вуза;

5) сформирована многофакторная авторская модель комплексной оценки человеческого капитала вуза, основанная на систематизации

существующих научно-методических подходов и их адаптации к специфике высшего учебного заведения.

Практическая значимость исследования состоит в разработке методического комплекса и научно-практических рекомендаций по повышению производительности труда и эффективности использования человеческого капитала вуза. Результаты позволяют обосновывать инвестиции в его развитие, прогнозировать их рентабельность и снижать издержки. Основные положения исследования могут применяться: руководством вузов – при совершенствовании кадровой политики, внедрении эффективных контрактов и разработке стратегий развития человеческого капитала научно-педагогических работников; научно-педагогическими работниками – для совершенствования мониторинга и аудита продуктивности труда в академической среде; аналитическими центрами и наукоёмкими организациями – при стоимостной оценке и аудите капитализации кадрового потенциала интеллектуального сектора экономики.

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». Методические рекомендации по оценке формирования и развития человеческого капитала и практические рекомендации по апробации экономико-математической модели оценки и прогнозирования воспроизводства кадрового потенциала были использованы при актуализации направлений развития кадровой политики и стратегии развития Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Корпоративный учебный центр НЭВЗ (Новочеркасский электровозостроительный завод)».

**Замечания и предложения по диссертации**

В основном, соглашаясь с выводами и результатами, полученными соискателем в ходе диссертационного исследования, необходимо отметить ряд замечаний:

1. Авторский анализ современного состояния и тенденций формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций (стр. 38-58) представляет несомненный интерес и усиливает прикладную направленность работы с позиции детальной оценки текущего состояния

количественных характеристик человеческого капитала отечественных вузов, однако его методическая часть могла бы быть раскрыта более подробно: принципы формирования выборки, особенности отбора критериев оценки, возможности экстраполяции полученных результатов на ближайшую и долгосрочную перспективу в рамках темы исследования.

2. Разработанный экосистемный подход к реализации механизма формирования и развития человеческого капитала (стр. 87-96) выглядит целостным и содержательно выстроенным, вместе с тем в диссертации недостаточно подробно раскрыты вопросы поэтапного внедрения данного механизма и распределения ответственности между вузами, государственными структурами, представителями реального сектора экономики и иными участниками данного процесса.

3. В структуре человеческого капитала вуза автор выделяет такие компоненты, как талант-капитал, бренд-капитал и капитал здоровья (стр.37-38), при этом недостаточно подробно описывает показатели, характеризующие проявление данных элементов.

4. При описании модуля «Формирование человеческого капитала» (стр. 70-71) рассматривается развитие интеллектуальной экосистемы с цифровыми сервисами и ценностно-ориентированным управлением, однако следует более подробно конкретизировать такие инструменты как цифровой профиль и цифровой след ученых.

5. Автор справедливо отмечает в своей работе тенденции, связанные с уменьшением численности молодых преподавателей и повышением доли ученых пожилого возраста, что в условиях реформирования образовательной системы ведет к ее нестабильности (стр. 57-58). В данной связи следовало бы дополнительно указать меры по созданию условий с целью привлечения в науку представителей молодого поколения.

Данные замечания носят частный и дискуссионный характер, не снижают общей положительной оценки выполненного диссертационного исследования, его научной новизны и теоретической ценности, а свидетельствуют о сложности и многоаспектности поднятых автором проблемных вопросов в области формирования и развития человеческого капитала образовательной организации высшего образования. В целом, представленные в работе научные положения и выводы являются обоснованными, а полученные результаты обладают научной и практической значимостью.

**Заключение о соответствии диссертации критериям «Положения о присуждении ученых степеней»**

Диссертационное исследование 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 научно-квалификационной работой, в которой содержится решение актуальной научной задачи – предложен механизм формирования и развития человеческого капитала, а также разработаны и обоснованы его ключевые характеристики. В работе изложены научные выводы, свидетельствующие о личном вкладе соискателя в области экономики народонаселения и экономики труда, что соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней».

Представленная работа подготовлена в виде рукописи, написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством и содержит новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, и свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку. В диссертации имеются сведения о практическом использовании полученных автором научных результатов, а также рекомендации по использованию научных выводов. Личный вклад соискателя в получении результатов исследования состоит в его непосредственном участии на всех этапах подготовки диссертационного исследования, включая постановку задач исследования, сбор необходимых материалов, их анализ, разработку методических положений диссертации, апробацию основных научных положений, подготовку и публикацию научных работ по теме диссертации. Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертация соответствует требованиям п. 10 «Положения о присуждении ученых степеней».

Основные научные результаты диссертации достаточно полно отражены в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, что соответствует требованиям п.11 «Положения о присуждении ученых степеней».

В диссертации содержатся ссылки на авторов и источники заимствований материалов или отдельных результатов, что соответствует требованиям п. 14 «Положения о присуждении ученых степеней».

Учитывая важность рассмотренных в диссертационной работе вопросов и проблем, как для экономической науки, так и для хозяйственной практики, обоснованность и достоверность достигнутых результатов и полученных выводов, их теоретическую и практическую ценность, можно считать, что

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

Отзыв ведущей организации подготовлен и одобрен по результатам рассмотрения диссертации на расширенном заседании кафедры менеджмента предпринимательской деятельности ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», протокол №3 от 02 октября 2026 г.

Заслуженный деятель науки и техники
Республики Крым,
заведующий кафедрой менеджмента
предпринимательской деятельности
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»,
доктор экономических наук, профессор Светлана Юрьевна Цёхла

02.10.2026г.

Подпись Цёхла С.Ю. подтверждаю
Ученый секретарь
Крымского федерального университета
имени В.И. Вернадского
Л.И. Шестопалова
02 10 2026 г.

Сведения о ведущей организации:
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.
Почтовый адрес: 295007, Республика Крым, г. Симферополь, просп. Академика Вернадского, 4.
Телефон: +7 (3652) 54-50-36; Эл. почта: cfuv@crimeaedu.ru; Сайт: https://cfuv.ru/