ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 46.1.001.01,
созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 29.10.2026 г. № 52

О присуждении **Сувалову Олегу Сергеевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Формирование и развитие человеческого капитала образовательной организации высшего образования»** по специальности 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда) принята к защите «28» августа 2026 г. (протокол заседания № 49) диссертационным советом 46.1.001.01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, дом 29. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о создании диссертационного совета №1359/нк от 27 июня 2023 года (с изменениями от 30.04.2026 г. № 359/нк).

Соискатель Сувалов Олег Сергеевич, 1996 года рождения, в 2019 г. окончил бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (образовательная программа: «Управление проектом») в Институте отраслевого менеджмента ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва. В 2021 году с отличием окончил магистратуру по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (образовательная программа: «Управление персоналом организации») в Институте управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва. В 2025 году освоил программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда) в ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» г. Москва.

В период подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, с 2022 года и по настоящее время работает в ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» в должности старшего преподавателя кафедры управления персоналом Института управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций.

Диссертация «**Формирование и развитие человеческого капитала образовательной организации высшего образования**» выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Государственный университет управления».

Научный руководитель – Митрофанова Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Государственный университет управления».

Официальные оппоненты:

Гагаринская Галина Павловна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВО «Приволжский государственный университет путей сообщения»;

Полевая Марина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Психология и развитие человеческого капитала» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация - Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования **«Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»** (г. Симферополь) в своем положительном отзыве, подготовленном на кафедре менеджмента предпринимательской деятельности под руководством заведующего кафедрой, заслуженного деятеля науки и техники Республики Крым, доктором экономических наук, профессором **С.Ю. Цёхлой** и утвержденном проректором по научной деятельности, доктором технических наук, профессором **Н.В. Любомирским** указала, что диссертационная работа Сувалова О.С. представляет собой самостоятельное законченное научно-квалификационное исследование, в котором решена актуальная научная проблема, имеющая важное народнохозяйственное значение и автору удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной.

Ведущая организация заключила, что диссертация Сувалова О.С. на тему «Формирование и развитие человеческого капитала образовательной организации» соответствует требованиям п.п. 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).

Автореферат отражает основные положения диссертации.

Соискатель имеет 27 опубликованных работ по теме диссертации, из них 8 в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, и изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, общим объемом 14,5 п.л. (среди которых личный вклад соискателя – 10,14 п.л.). Опубликованные научные работы Сувалова О.С. отражают основное содержание диссертации.

Наиболее значимые научные публикации по теме диссертации:

1. Elena Mitrofanova, Oleg Suvalov. Digital Competencies for the Development of the University's Human Capital, CSIT Conference 2023, Yerevan, Armenia, September 25 – 30, P. 326-329.; 2. Митрофанова Е.А., Сувалов О.С. Концептуальный подход к формированию и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования//Управление. 2025. Т. 13. № 2. С. 25–41. DOI: 10.26425/2309- 3633-2025-13-2-25-41; 3. Сувалов О. С. Факторы влияния на эффективность формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования / О. С. Сувалов, Е. А. Митрофанова // Инновации и инвестиции. – 2025. – № 5. – С. 329-333. – EDN

FRYQDF.; 4. Сувалов О. С. Механизм формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования в условиях экосистемного взаимодействия / О. С. Сувалов // Общество: политика, экономика, право. – 2025. – № 6(143). – С. 131-138. – DOI 10.24158/pep.2025.6.18. – EDN GJRTLW.; 5. Сувалов О. С. Ключевые показатели результативности формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования / О. С. Сувалов // Инновации и инвестиции. – 2025. – № 7. – С. 251-254. – EDN QIZLJD.; 6. Сувалов О. С. Влияние инвестиций на развитие человеческого капитала образовательных организаций высшего образования / О. С. Сувалов // Инновации и инвестиции. – 2025. – № 7. – С. 51-54. – EDN XHLSCY.; 7. Mitrofanova E. A. The Impact of Digitalization on the Effectiveness of University Human Capital Development / E. A. Mitrofanova, O. S. Suvalov // Proceedings of the International Scientific Conference "Digital Future: Science, Education, and Innovative Development of Socio-Economic Systems", Samara, 23–24 мая 2025 года. Vol. 1552. – Cham: Springer, 2025. – P. 471-477. – EDN OOSJMC.; 8. Сувалов О. С. Оценка капитализации кадрового потенциала образовательных организаций высшего образования / О. С. Сувалов // Экономика строительства. – 2026. – № 1. – С. 126-128. – EDN QAKJDY.; 9. Сувалов О. С. Механизм формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования / О. С. Сувалов // Инновации и инвестиции. – 2026. – № 2. – С. 250-252. – EDN MIHVNK.; 10. Митрофанова Е.А., Сувалов О.С. Генезис содержания теории человеческого капитала в условиях реформирования образовательной системы//Вестник университета. 2026. № 4. С. 174-187. DOI 10.26425/1816-4277-2026-4-00-00.

Недостоверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

На диссертацию и автореферат поступило 8 отзывов, в которых дана положительная оценка работы, подчеркивается ее значимость и актуальность, логика изложения содержания, высокий научный уровень, выраженная теоретическая и практическая значимость результатов исследования, от:

1. **Шубенковой Евгении Валериевны** - д.э.н., профессора, профессора кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» Высшей школы экономики и бизнеса (факультет), главного научного сотрудника Научно-исследовательского института развития образования ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Отзыв положительный. Замечание: предложенные автором структура качественных характеристик человеческого капитала вуза и модель трансформации кадрового потенциала работников в человеческий капитал вуза применимы не только для организаций высшего образования. При рассмотрении качественных характеристик человеческого капитала (стр. 12-13), на наш взгляд, следовало бы связать психофизиологические характеристики с ценностью научно-педагогического работника через их влияние на работоспособность, качество деятельности, устойчивость к нагрузкам, др.

2. **Половинко Владимира Семеновича** - д.э.н., профессора, заведующего кафедрой экономики и управления человеческими ресурсами ФГАОУ

ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского». Отзыв положительный. Замечание: не обозначены возможные конфликты между такими компонентами человеческого капитала, как бренд-капитал и капитал здоровья (стр. 12-13). Например, ориентация на рейтинговые показатели и интенсивное продвижение бренда может усиливать нагрузку на работников и повышать риск профессионального выгорания. Этот аспект особенно важен, поскольку автор одновременно рассматривает здоровье как базовый ресурс и бренд как инструмент внешней конкурентоспособности.

3. **Чулановой Оксаны Леонидовны** - д.э.н., профессора, профессора кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом Бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский государственный университет». Отзыв положительный. Замечание: при описании экосистемного подхода к реализации механизма формирования и развития человеческого капитала образовательной организации высшего образования (стр. 16-17), автором не рассмотрены риски экосистемного взаимодействия. Следовало бы, на наш взгляд, уделить большее внимание таким проблемам как: зависимость вуза от отдельных партнеров, нарушение прав интеллектуальной собственности, усиление информационного неравенства, снижение автономии университета, конфликт между открытостью и защитой данных, размывание зон ответственности.

4. **Трубицына Константина Викторовича** - к.э.н., доцента, декана теплоэнергетического факультета ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Отзыв положительный. Замечание: на стр. 16 предлагается модульная архитектура механизма формирования и развития человеческого капитала вуза. Однако вызывает дискуссию жесткое функциональное разделение модулей, в частности, вынесение «Оценки человеческого капитала» (Модуль 4) в отдельный этап, следующий за формированием и развитием. Следует отметить, что в современных концепциях управления эффективностью (Performance Management) оценка рассматривается не как завершающая стадия, а как непрерывный процесс, интегрированный в каждый этап жизненного цикла сотрудника. Представленная линейно-циклическая модель («формирование» → «развитие» → «оценка») может создавать временной лаг в получении обратной связи, что снижает адаптивность системы в условиях быстро меняющейся внешней среды.

5. **Федотовой Марины Александровны** - к.э.н., доцента, доцента кафедры «Государственное управление, кадровая политика и социальные технологии» института «Экономика и менеджмент высокотехнологичной индустрии» ФГАОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)». Отзыв положительный. Замечание: исходя из содержания автореферата, неясно как разделить экономическую, научную, образовательную и социальную отдачу человеческого капитала, а также целесообразно уточнить процессные и результативные показатели оценки.

6. **Пешковой Ольги Анатольевны** - к.э.н., доцента, доцента кафедры «Инженерная педагогика, социология и управление» ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)». Отзыв положительный. Замечание: на стр. 15-16 при описании модулей

архитектуры механизма формирования и развития человеческого капитала в автореферате не конкретизируется, какие именно подразделения участвуют в реализации модуля «Стратегия развития вуза»: ректорат, кадровая служба, научный департамент или кафедры.

7. **Зобова Александра Михайловича** - к.э.н., доцента, доцента кафедры маркетинга экономического факультета ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы». Отзыв положительный. Замечание: требует детализации авторская позиция в отношении экономических характеристик в структуре человеческого капитала (стр. 12 автореферата). Стоимость и эффективность могут выступать характеристиками оценки человеческого капитала, тогда как такие категории как ликвидность и износ требуют специального обоснования применительно к нематериальному ресурсу, воплощенному в научно-педагогических работниках. Следует дополнительно раскрыть, что именно понимается под «ликвидностью» человеческого капитала вуза и каким образом она измеряется.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследованиях человеческого капитала в системе высшего образования, значимостью их научных достижений в данной предметной области. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда, обладают необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности и достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов, а также соответствие диссертационной работы установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

расширено понятие «человеческий капитал образовательной организации высшего образования», трактуемый как динамическая система капитализируемых профессиональных знаний, сформированных и потенциальных личностных качеств, накопленного профессионального и жизненного опыта, уровня культуры, состояния здоровья, энергетического потенциала, способности к адаптации, доминирующих ценностных установок и мотивов научно-педагогических работников, 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 прямую экономическую отдачу и конкурентоспособность вуза;

раскрыты и обоснованы понятия: 1) «уникальный капитал научно-педагогического работника», трактуемый как персонифицированная, трудновоспроизводимая совокупность интеллектуальных активов, репутационного статуса и эксклюзивных социальных связей работника, которая обеспечивает вузу стратегическое превосходство и адаптивность в условиях высокой турбулентности внешней среды; в дополнение к традиционным понятиям «общий капитал» и «специфический капитал» применительно к работникам вуза; 2) «командный уровень» в структуре человеческого капитала вуза, позволяющий

трансформировать индивидуальные компетенции работников в коллективную способность к реализации сложных междисциплинарных проектов, повышающих репутацию и конкурентоспособность вуза;

сформирована многокомпонентная структура характеристик человеческого капитала вуза, включающая качественные, структурные и экономические характеристики. Предложенная автором структура характеристик позволяет комплексно оценить человеческий капитал и целенаправленно использовать весь спектр потенциала работников вуза;

разработан механизм формирования и развития человеческого капитала, объединяющий методы и инструменты с современными цифровыми и организационно-экономическими инновациями, обеспечивающий преобразование кадрового потенциала в человеческий капитал во всех направлениях деятельности вуза;

предложен экосистемный подход к реализации механизма формирования и развития человеческого капитала, отличающийся разнообразием всесторонних мульти-связей, нетворкингом и коллаборациями, использованием разномасштабных платформ-интеграторов, что позволяет достичь максимальной отдачи от человеческого капитала за счет коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, интеграции научных исследований для реальных потребностей бизнеса, экономики и общества в целом;

разработаны критерии и показатели, позволяющие комплексно оценивать качество формирования и развития человеческого капитала, а также спрогнозировать перспективы наиболее эффективной капитализации потенциала работников для реализации стратегии развития вуза;

предложена двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала, предполагающая оценку поэтапного преобразования кадрового потенциала в человеческий капитал вуза, включая: оценку и прогнозирование воспроизводства кадрового потенциала на основе авторской экономико-математической модели; оценку капитализации кадрового потенциала через результаты образовательной и научно-исследовательской деятельности (внутренний контур), результативность организационной и финансово-экономической деятельности (внешний контур). Предложенная модель позволяет повысить объективность и комплексность оценки, принимать обоснованные стратегические решения по развитию человеческого капитала, прогнозировать будущие потребности в работниках и потенциальные финансовые результаты от инвестиций в человеческий капитал вуза.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- **развит** понятийный аппарат экономики труда за счет уточнения сущности, содержания и специфики человеческого капитала вуза в условиях цифровизации;

- **конкретизирована** взаимосвязь категорий «человеческий капитал» и «кадровый потенциал» вуза, позволившая разграничить статические и динамические характеристики научно-педагогических работников;

- **обоснован** комплексный подход к оценке и использованию человеческого капитала вуза, позволяющий интегрировать разрозненные личностные и институциональные факторы в единую систему, что обеспечивает всестороннюю оценку интеллектуально-трудового потенциала организации и научно

обосновывает механизмы вовлечения скрытых резервов работников вуза в процессы повышения продуктивности человеческого капитала;

- **разработан** механизм формирования и развития человеческого капитала, обеспечивающий преобразование кадрового потенциала в человеческий капитал во всех направлениях деятельности вуза с целью повышения его отдачи;

- **предложена** многофакторная авторская модель комплексной оценки человеческого капитала вуза, базирующаяся на систематизации существующих научно-методических подходов.

Указанные результаты дополняют теоретико-методологическую базу для исследований в области формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования.

Значение полученных соискателем **результатов исследования для практики** подтверждается тем, что

- **разработан** методический комплекс и научно-практические рекомендации, направленные на повышение эффективности использования человеческого капитала образовательной организации высшего образования;

- **определены** показатели и индикаторы, позволяющие оценить качество формирования и развития человеческого капитала, а также спрогнозировать перспективы наиболее эффективной капитализации потенциала работников для реализации стратегии вуза;

- **предложена** двухконтурная модель оценки формирования и развития человеческого капитала, позволяющая финансово-экономически обосновать инвестиции в элементы человеческого капитала;

- **внедрены** в учебный процесс ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» при актуализации учебно-методического обеспечения дисциплин «Организация и нормирование труда», «Влияние цифровой трансформации на рынок труда», «Формирование системы кадровой безопасности организации», «Анализ и планирование производительности труда в цифровой экономики», «Регулирование социально-трудовых отношений» и др.

Результаты диссертационного исследования Сувалова О.С. были использованы при актуализации направлений развития кадрового потенциала и стратегии развития организации в Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Корпоративный учебный центр НЭВЗ (Новочеркасский электровозостроительный завод)».

Научно-практические и методические положения диссертации были использованы при проведении аудита финансовой отчетности, в т.ч. производительности труда работников, а также при актуализации стратегии развития Автономной некоммерческой организации «Межотраслевой производственно-технический центр» г. Москва.

Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Оценка достоверности результатов исследования состоит в том, что:

теоретические положения диссертационного исследования опираются на верифицируемые источники информации, а также на результаты исследований и выводы отечественных и зарубежных ученых - специалистов в области экономики труда; обоснованность выдвинутых теоретических положений обеспечивается

соответствующей доказательной базой и достаточным объемом фактологического материала;

идея научного исследования базируется на анализе современного состояния и ключевых тенденций формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования в Российской Федерации и зарубежных государствах, а также объективной необходимости его непрерывного совершенствования в условиях динамично протекающих трансформационных процессов в социально-трудовой сфере и цифровой экономике;

использованы современные научные методы сбора и обработки исходной информации, методы теоретического сравнения и обобщения в области экономики труда, эмпирический анализ и синтез, экономико-математическое моделирование и экономико-статистический анализ, позволяющие решить важную народнохозяйственную проблему формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования;

установлено, что выводы автора соотносятся с результатами исследований других авторов в данной предметной области, ссылки на авторов и источники, используемые при заимствовании информации, оформлены корректно;

использованы законодательные акты и нормативно-правовые документы Российской Федерации, официальные порталы Правительства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, материалы государственной статистики Российской Федерации, показатели мониторингов Минобрнауки Российской Федерации, отчеты Федеральной службы по интеллектуальной собственности, статистические данные Росстата, статистические сборники «Индикаторы образования», «Образование в цифрах», «Индикаторы науки», «Наука. Технологии. Инновации», данные справочно-правовых систем, отчетные материалы университетов, а также связанные с темой исследования электронные базы данных по вопросам формирования и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования. В ходе исследования были использованы данные, представленные на сайтах наиболее авторитетных международных глобальных рейтингов университетов: THE, QS, ARWU, а также материалы национального агрегированного рейтинга;

установлена достоверность полученных результатов, подтвержденная корректностью поставленных задач и предложенных методик, объективностью исходных данных; представленный табличный материал, рисунки, ссылки на источники подтверждают обоснованность сделанных заключений и имеют высокую степень репрезентативности;

Достоверность результатов работы подтверждена успешной апробацией полученных результатов исследования выступлениями на авторитетных международных и всероссийских научно-практических конференциях, а также научными публикациями в рецензируемых журналах, включенных в перечень ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Личный вклад соискателя в науку состоит в:

- в непосредственном участии автора на всех этапах диссертационного исследования: идентификации научной проблемы, формулировании и достижении цели, постановки основных задач, направленных на обоснование научно-исследовательских положений диссертационного исследования; сборе,

систематизации и анализе как теоретического, так и практического информационного материала исследования;

- обработке и верификации эмпирико-статистических данных, характеризующих формирование и развитие человеческого капитала образовательных организаций высшего образования;

- разработке основных положений, вынесенных на защиту, в том числе методических и практических рекомендаций по формированию и развитию человеческого капитала образовательной организации высшего образования;

- апробации полученных результатов диссертации в рамках докладов на научно-практических конференциях российского и международного уровня.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: 1) недостаточно раскрыта экономическая специфика предложенного экосистемного подхода к реализации механизма развития человеческого капитала; 2) следовало бы более тщательно подходить к обоснованию увязки качественных характеристик работников с конкретными финансово-экономическими эффектами организации.

Соискатель Сувалов Олег Сергеевич ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы, продемонстрировал важность своих научных результатов, а также частично согласился с замечаниями и конструктивными предложениями, счёл их ценными для дальнейших исследований по проблеме формирования и развития человеческого капитала образовательной организации высшего образования.

Достоинством работы является высокий уровень ее теоретических и методологических разработок. Результаты, полученные автором, дополняют и развивают теоретическую базу исследования человеческого капитала в системе высшего образования и представляют собой готовый к использованию методический инструментарий, направленный на разработку эффективных решений по формированию и развитию человеческого капитала образовательной организации высшего образования.

Совокупность обоснованных в диссертационном исследовании научных выводов, методических разработок и рекомендаций, их новизна и обоснованность позволяют квалифицировать его как завершенную, самостоятельную, актуальную работу, в которой комплексно исследованы вопросы поставленной научной цели – разработка теоретических, методических и практических положений, направленных на совершенствование формирования и развития человеческого капитала образовательных организаций высшего образования Российской Федерации, имеющей важное социально-экономическое значение.

Содержание диссертационной работы и полученные научные результаты соответствуют Паспорту специальности 5.2. – Экономика, по направлению 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда), в том числе пункту: 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.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования, непротиворечивостью методологической платформы, наличием основной идейной линии работы и взаимосвязью полученных заключений и выводов.

Диссертационное исследование является самостоятельно выполненной научно-квалификационной работой, соответствующей требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, 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).

На заседании 29 октября 2026 года диссертационный совет принял решение - за решение научной задачи, имеющей значение для развития человеческого капитала образовательной организации высшего образования – присудить Сувалову Олегу Сергеевичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 12 человек, из них 11 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 17 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 12, против 0, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки
Российской Федерации Волгин Николай Алексеевич

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук Вашаломидзе Елена Валерьевна

«29» октября 2026 года