



Известия Балтийской государственной академии
рыбопромышленного флота. 2026. № 2(76). С. 186–193
Научная статья
УДК 37.013.44
Doi:10.46845/2071-5331-2026-2-76-186-193

Развитие человеческого капитала студентов в эпоху цифровизации: вызовы и возможности

Роман Сергеевич Чистов¹, Арам Анатольевич Наринян², Наталья Геральдовна Чистова³

¹Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия

²Калининградский государственный технический университет, Калининград, Россия

³Красноярский институт железнодорожного транспорта, Красноярск, Россия

¹chistovrs@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0001-7966-427X>

²aram.narinian@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-9617-558X>

³chistova_n_g@mail.ru; <https://orcid.org/0009-0003-9158-408X>

Аннотация. В условиях современной конкуренции образовательных проектов и программ развитие человеческого капитала студентов с поддержкой современных высших учебных заведений становится залогом профессиональной успешности не только молодежи, но и преподавателей высшей школы и университета в целом. Сегодня, особенно в связи с развитием цифровых образовательных технологий, актуализируется задача поиска эффективных стратегий и механизмов развития образовательно-профессионального потенциала обучающихся. Проводится обзор возможностей и барьеров, связанных с использованием образовательных инноваций молодым поколением и профессорско-преподавательским составом университетов, а также характеристика соответствующих организационно-педагогических условий для формирования человеческого капитала студентов.

Ключевые слова: онлайн-обучение, алгоритм, социализация, субъектность, коммуникация, профессиональное сообщество, междисциплинарность, человеческий капитал

Для цитирования: Чистов, Р. С., Наринян, А. А., Чистова, Н. Г. Развитие человеческого капитала студентов в эпоху цифровизации: вызовы и возможности // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. – 2026. – № 2(76). – С. 186–193.

Первая половина XXI века в связи с распространением цифровых технологий в сфере образования характеризуется модернизацией схем развития человеческого капитала, изменением процессов порождения, хранения и трансляции знаний, фиксации и экспертизы достижений, преобразованием управления учебными заведениями.

В частности, перед научно-педагогическим коллективом стоят задачи оценки эффективности новых образовательных сред и платформ, которые позиционируются их производителями в качестве стратегического ресурса в образовании. Можно сказать, что технологический прогресс в определённом плане требует рефлексии в отношении форматов обучения и подготовки профессионалов, гибкости образовательного контента и форм подачи знаний, развития коммуникативных пространств для учащихся, быстрого формирования точечных компетенций, применимых в условиях динамичного рынка труда, циклического образования на протяжении жизненного цикла человека.

Прежде всего, на наш взгляд, следует указать на потенциальную проблему снижения субъектности. В некотором плане человек в условиях цифровой образовательной среды становится функцией. С одной стороны, цифровизация – это исключительный комфорт и возможности, с другой – эта комфортность иногда оборачивается неожиданными явлениями, в том числе в образовании.

Это искушение связано с укрощением субъектности, ее алгоритмизация, и превращение самосознания по его контенту и происхождению в некую опцию. Как известно, образование всегда служило социализации – постановке рамок, приданию определенного образа человеку в соответствии с тем социально-культурным контекстом, требованиями общества, в котором человек живет. Относительно средней школы и образования в целом есть много литературы о том, как они «ограняют» человека.

В связи с этим можно вспомнить произведение «Конduit и Швамбрания» Льва Кассиля относительно того, как это происходило еще до революции [5]. Цифровизация же в свою очередь передает этому дополнительные характеристики.

Основной вопрос заключается в том, что принципиально нового в цифровизации образования, или какие дополнительные возможности и рычаги существуют при этой «огранке» личности, а также как к этому относятся сами студенты и преподаватели. И исходя из имеющейся практики, в том числе таких крупных учебных заведений как ВШЭ и СПбГУ, с одной стороны они действительно видят какие-то возможности, с другой стороны испытывают некоторые проблемы с обучением и преподаванием.

Далее, отдельного внимания заслуживает вопрос или сюжет, как организуется такое обучение, в частности отношение к этому администрации университетов, которая отвечает за этот процесс относительно того, как это сказывается в ту или иную сторону на качестве образования. Отдельно стоит вопрос относительно того, можно ли говорить о цифровизации образования вообще, или о цифровизации, например, применительно к определенным уровням образования, специализациям или направлениям обучения.

Предварительно можно сказать, что главное – это не абсолютное решение проблемы: либо полная цифровизация, либо децифровизация, а развитие смешанных форматов. Сегодня качество образования предполагает личный контакт, и онлайн работу. Также стоит выйти за пределы системы образования, поскольку университеты не только обеспечивают обучение, но и создают определенные формы социализации, формируют какое-то поколение, профессиональную общность, отрасль в каком-то кластере, регионе и т. п.

Безусловно, образование получило массу возможностей, и прежде всего это работа в онлайн. В настоящее время преподаватели могут работать в рамках образовательных онлайн-платформ, куда записываются ребята из разных образовательных программ, и когда происходит дополнительная профессионализация студентов.

Например, ВШЭ имеет разные площадки, где читаются межкампусные курсы (психология лидерства, экономика инноваций, международные отношения и др.), куда записываются ребята из разных образовательных программ из Перми, Нижнего Новгорода, Москвы и Санкт-Петербурга. Такие курсы практически невозможно читать вживую, и работа происходит только в онлайн. Другой вариант мог бы быть в формате летней школы, но подобные курсы читаются целый семестр. Такие курсы читаются уже несколько лет, и опыт показывает, что возможности замечательные.

Появляется возможность подключения студентов к разным проектам, учащиеся перемещаются из разных городов и кампусов, и получается междисциплинарный разговор. Они работают над проектами, которые сами выбирают, и после обсуждают их. Без цифровых платформ это было бы невозможно сделать. Таким студентам интересно знакомиться между собой, они работают в командах вовремя, отведенное по расписанию, а потом устанавливают между собой деловые контакты в цифровых форматах – в ТГ, в ВК и т. д. Получается многоплановое, многовекторное коммуникативное взаимодействие, где никакого вреда кроме пользы нет [8].

Далее важно отметить, что цифровизация привносит в образовательный процесс своеобразную геймификацию: игровой режим и соответствующий формат. Это несколько оживляет процесс обучения, поскольку дистанционный и интерактивный режим взаимодействия преподавателей и студентов через электронные курсы университетов, выполненные в соответствующем стиле и дизайне, с использованием рейтинговых систем, обогащают онлайн работу.

Некоторые учащиеся пользуются возможностями получения сертификатов по конкретным направлениям подготовки на цифровых курсах, которые сейчас предлагают самые различные платформы – Coursera, Stepic, Skillbox и др. Немаловажный момент заключается в том, что вузы испытывают конкуренцию со стороны таких образовательных центров, которые работают в офлайн и онлайн, в смешанном формате, и которые выдают сертификаты. Можно сказать, что для вузов это испытание, потому как работодателю диплом не важен, а важна подготовка, набор компетенций, которыми владеет конкретный человек, что и представляет собой его человеческий капитал. Если последний что-то не умеет, то может научиться, и за это можно будет спросить с него, но диплом сам по себе становится не очень важным, а иногда настораживает работодателя.



Сейчас в основном упор делается на курсы, и утилитарно-практические обучающие блоки. Например, если курсы программиста длятся несколько месяцев, благодаря чему человек получает возможность работать и зарабатывать на рынке труда, и не нужно идти и получать высшее образование, то в чем тогда будет заключаться ценность образования в чем? На различных платформах существуют записанные курсы, которыми пользуются учащиеся, в которых они проходят тестирование и получают сертификаты. Некоторые из таких курсов им засчитывают в университетах в накопительную оценку по тем или иным дисциплинам. Однако это далеко не общераспространенная практика.

К вышесказанному можно добавить вопрос о коэффициенте использования искусственного интеллекта (ИИ) со стороны преподавателей и студентов. Впервые сгенерированные тексты курсовых работ и ВКР появились несколько лет назад, и отношение к этому до сих пор не выработано. В университетах России, таких как СПбГУ, ВШЭ, Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого и др. – отношение к этому явлению везде разное, и это можно понять. С одной стороны, владение технологиями ИИ как дополнительным инструментом – это важно, это признак уровня современной квалификации. Если студенты умеют этим пользоваться, знают где взять материал, как подключить к этому нейросеть, как сформулировать промты (запросы) и др. – то это элементы профессионализации. Уже несколько лет в ВШЭ существует конкурс по использованию ИИ в образовательном процессе со стороны студента.

С другой стороны, это порождает проблему самостоятельной работы студента по обработке материала. С этой проблемой столкнулись давно, еще до появления нейросетей, поскольку достаточно большое количество учащихся перекалывают ответственность за творчество в курсовых и дипломных работах на нейросеть [8].

Это ведет к тому, что не порождается нечто новое, поскольку информация не пропускается сквозь человека, через его субъектность с учетом работы его мысли. В этом случае не происходит аккумуляция человеческого капитала. Студенчество же относится к этому по-разному, т. к. есть те, кто посредством университета пытается решить вопрос со службой в армии, кто-то обретает общение в интеллигентном обществе, а кто-то старается соединить подработку с обучением в вузе за счет онлайн технологий.

Существуют интернет-ресурсы, которые работают легально, и которые делают работы за студентов, т. е. последние могут заказать готовую работу. Однако преподаватели тоже разные, и они нередко перегружены занятостью: у них появляется выбор – усложнять или упрощать себе жизнь. Поэтому нередко можно заметить чисто формальное отношение к аттестации учащихся. Существуют различные вузы, в том числе и коммерческие, которым по большому счету все равно, как студенты пройдут аттестацию, лишь бы последние были аттестованы. Согласно докладом бывшего министра образования А.А. Фурсенко, в России на протяжении минимум 2 лет была ситуация, когда количество вузов РФ превышало количество вузов в СССР в 4,2 раза.

В них училось в 2,8 раза больше студентов, чем училось во всем СССР, а количество поступивших в ВУЗы превышало количество закончивших среднюю школу на 220 тыс. чел. Из этого логически следует сомнения в качестве такого образования. Таким образом, многое зависит от статуса и репутации университета. Более того, некоторых родителей студентов такая ситуация вполне устраивает.

Многие преподаватели ведущих вузов говорят о психологической усталости от работы онлайн. В ситуации, когда преподаватель работает вживую, его твое внимание может быть переключено на лица, реакцию и прочее – т. е. наличествует стереометричное восприятие реальности в процессе работы. Когда же человек привязан к экрану, то возникает ограниченность работы сознания, а подача информации и обратная связь становятся непростыми и одноканальными. Так возникает чувство усталости.

С одной стороны это комфортные условия и возможности, интерес, упрощение отношения к цифровизации и к учащимся [10]. Но если говорить о буквально физическом формате работы, то это неоднозначно.

Так возникает запрос на смешанное образование. Студентам, которые учатся всерьез, необходим контакт с преподавателем. Отчасти эту задачу решают такие форматы работы, как подготовка курсовых и дипломных работ, когда необходимо непосредственное общение. Тогда можно понять мотивацию человека, чего он хочет, для чего ему эта работа, какие у него планы в дальнейшем. Здесь существует интерес и студента, и преподавателя.

Личное общение несет особую функцию. В свою очередь онлайн становится значимым, когда устанавливается связь для передачи информации. Можно сказать, что в процессе оффлайн-обучения происходит формирование личности (за счет коммуникативных практик), а онлайн ресурс должен нести дополнительную, вспомогательную функцию. Он не должен заменять, а должен усиливать эффективность совместной работы студентов и преподавателей. Особенно если речь идет о гуманитарном образовании, получение которого в онлайн по определению сомнительно.

Таким образом, современный процесс образования в цифровую эпоху приобретает многогранный, многоуровневый, мновекторный характер, и однозначной оценки нет.

Если принять за факт, что качество обучения не может быть обеспечено ни отказом, ни полным замещением онлайн-формата, а нужен смешанный формат, то как показали исследования в США и Канаде относительно того, какой и зачем университет нужен сегодня, многое зависит от уровня подготовки абитуриентов. Если этот уровень достаточно высок, то на начальных стадиях, когда речь идет о пропедевтике, освоении терминологии, концептуальных схем, теоретических рамок, знакомство с дисциплинами – онлайн-обучение полезно. Это достаточно формализованный режим, что-то осваивается, тестируется и человек входит в план, в горизонт профессионализации. А после становится важнее личное общение.

В конечном счете, человек выбирает образовательную траекторию или вектор в соответствии со своими интересами и преподавателями, которые чем-то привлекли, и сопричастность к которым хотелось бы сохранить [4]. Так растет стоимость человеческого капитала учащихся. Но чем выше уровень профессиональной подготовки, тем больше роль межличностного общения.

Эксперта в онлайн-формате не подготовить, в любой сфере (гуманитарной, экономической, юридической и т. д.), в том числе эксперта, который способен давать какие-то рекомендации в дисциплинарном плане, или даже в междисциплинарном плане: судебным органам, государственным органам в целом, бизнесу и др. Особенно когда эксперт вырабатывает свое уникальное представление о чем-то, и несет за это ответственность. Аналогично невозможно без межличностного общения подготовить кандидата и доктора наук.

Таким образом, чем выше уровень подготовки субъекта, тем выше значимость живого общения с обучающей средой. Статус эксперта имеет привязку к личностным свойствам. Он должен быть интегрирован, социализирован, выходить в оффлайн, общаться, получать многоканально информацию. У него должен быть шире горизонт мышления, чем заданный определенным смысловым полем.

Как известно, Гарвардская школа бизнеса (Harvard business school), HBS – одна из топовых, престижных и сильных школ бизнеса в мире. Школа имеет вековую историю: она была основана в 1908 г., и всего за два десятилетия превратилась в одну из самых популярных школ бизнеса в мире.

В Business School подбирают учащихся для MBA, докторских и других бизнес-программ, и проводят тестирование на уровень развития субъектности: расскажите о том, чем вы занимались, когда вам было 12 лет, какой лучший совет вам дали в вашей жизни, и почему он лучший, и т. д. То есть спрашивают не столько о hard skills и специальных знаниях, сколько о состояниях человека, связанных с развитой субъектностью [3].

Насколько человек вменяемый, настолько он и способен построить внятный нарратив о самом себе, исходя из ситуации здесь и сейчас. Прежде всего человека экзаменуют на это качество. Также при поступлении абитуриенту нужно успешно сдать TOEFL и GMAT (Graduate management admission test, стандартизированный тест для поступающих в бизнес-школы), и написать семь эссе на заданные темы.

Итак, если современный вуз ограничивается только образовательными услугами и специализируется на этом, то он погружается в конкурентную борьбу, в которой он уступает различным коммерческим образовательным центрам или онлайн курсам, которые дают более-менее качественный сертификат. Например, корпорация Microsoft выдает сертификат по освоению своих программ. И в свою очередь работодателю нужен специалист, который является не столько дипломированным, сколько сертифицированным, или имеет такой опыт работы.

Начиная со 2 курса бакалавриата, студенты нередко где-то работают, а образование для них – это дополнительное занятие. Если посмотреть на ситуацию с точки зрения работодателя, то он скорее возьмет человека, который дорос до какой-то позиции, чем того, кто учился 4 года, потом еще 2 в магистратуре, и теперь только выходит на рынок труда. Берут как правило



в индустрию того, кто уже умеет что-то делать, превращая знания в деятельность, уже используя свой человеческий капитал, а научить его еще чему-нибудь – это меньшая проблема.

Поэтому, если вуз (особенно коммерческий) специализируется только на образовательной услуге, то он как образовательный центр обесмысливается (поскольку других функций, кроме решения вопросов со службой в армии и создания более-менее интеллигентной среды, он не выполняет). Но если посмотреть на университет всерьез и по большому счету, то это не только образовательный центр, выполняющий соответствующую функцию, но организация, которая выполняет функцию социализации, формирует круг общения, социальные сети, новые поколения и профессиональные сообщества, которые потом выходят дальше в мир.

Студентам, которые принадлежат к одному поколению, которые учились вместе, легче строить совместные проекты, и выстраивать социальные связи и отношения. Экономические, политические, культурные, финансовые, эстетические и иные проблемы носят возрастной, поколенческий характер [7]. Человек, получивший образование, прошедший какой-то университет, имеет социальную память.

Например, в США в ассоциации восьми частных университетов «Лига плюща» все построено на социальных связях [9]. Только тогда в жизнь выходит определенный слой молодежи, имеющей социальный капитал.

Еще одна функция, подлежащая нашему рассмотрению (которая редко выполняется) – это университет как научно-исследовательский центр. За рубежом вузы нередко выполняют заказы, ведут разработки и формируют пакеты исследовательских и научно-технических проектов и программ.

Не так давно в СССР существовало расслоение – была академическая наука, которая занималась фундаментальными вопросами. Была прикладная наука (отраслевые НИИ фанеры, алюминия и др.), которые доводили до технических стандартов, до ТУ какие-то разработки. И были предприятия, которые никакими НИР вообще не занимались. В результате, когда произошла приватизация, то указанное выше среднее звено оказалось практически изъято, и НИИ превратились в бизнес-центры. В итоге академическая наука повисла как облако, не имеющее прикладного значения, а на предприятиях новые владельцы никаких лабораторий не открывали, поскольку видели свою задачу в другом.

У многих вузов для новых научно-технических разработок не оказалось соответствующей базы. К вузам, которые этим занимаются, можно отнести ВШЭ или МГТУ им. Н. Э. Баумана, где существуют свои базы практики, и базы для лабораторий, в т.ч. прикладного характера. Таким вузам легче работать со студентами оффлайн, поскольку студенты привлекаются к научно-техническому и исследовательским разработкам и проектам. Так происходит непосредственное общение учащихся с ведущими специалистами. Те студенты, у которых есть мотивация, со 2–3 курса выходят на фронт определенной дисциплины и становятся полноценными специалистами, участвуя в этих процессах.

Тут подключается ИИ и цифровые форматы именно как инструмент для решения тех или иных проблем, которые не могут исчерпываться только большими данными, или теми данными, которые можно взять готовыми, обучив на этом какую-либо нейросеть. То есть это рабочие ситуации, когда нужно увидеть какие-то новые научные горизонты и порождать новые данные. В результате эта проблема решается самой жизнью и форматом организации деятельности соответствующего университета.

Целый ряд проблем, которые нужно решать в настоящее время, носят междисциплинарный характер (уровень): в когнитивистике, при разработке проектов и программ, в экономике [2]. Сегодня многие формализованные системы обучены на определенной междисциплинарности, а междисциплинарность – это изменение теоретических рамок.

При защите дипломов и диссертаций по-прежнему нередко идет борьба за «чистоту рядов» – это не наша специальность, терминология, инструментарий, концепты, теоретические рамки. Но при этом современные проблемы все больше выводят человека на междисциплинарность и преодоление этих границ, потому что новое порождается на этих границах, на этом синтезе. Так происходит развитие человеческого капитала. Чисто онлайн формат в этом плане не работает, поскольку в этом контексте нужна плотность коммуникаций и субъектность.

Универсальным интерфейсом, обеспечивающим взаимодействие совершенно разных контекстов, пока выступает только человеческая субъектность. Трансцендентальный субъект, обладателем которого является любой носитель самосознания. Рефлексивное самописание, которое возникает к 3-му году жизни, когда ребенок осваивает нарративы от первого лица (это говорит о том, что у него сформировалась эта субъектность). Это время, когда человек начинает писать роман своей жизни, поскольку сформировалась вменяемая личность. Причем это рефлексивное самописание с неизбежностью противоречиво. Оно допускает А и не А. Это та целостность, которая не полна в принципе, она открыта к не А, и из этого не А можно получать В, С, D и т. д.

Это незавершенная конструкция или целостность, которая находится в постоянном развитии. Носителем этой конструкции пока является только человек. Это то, что А.Г. Асмолов называет преадаптацией [1].

Человек действует не по принципу стимул-реакция, или поведению геймера, когда нужно правильно отгадать алгоритм, а реагирует веером возможных сценариев поведения. Пока именно это обеспечивало успех цивилизации *Homo sapiens*. Это ассоциируется со стратегическим мышлением, не реактивное, но рефлексивное, отложенное сценарное поведение.

Цифровизация и онлайн форматы во многом вырабатывают геймерское поведение человека, когда он должен нажать правильную опцию, и запустить алгоритм, который разработан другими. Это действие по программе.

Более того, в контексте образования присутствует ситуация, когда отождествляется информация и знания. Информация – это некоторые данные, мера разнообразия, которая наличествует в интернете. И учащемуся нужно уметь эти данные получать, и работать по некоторым алгоритмам. Но знание – это осмысленная информация, а рассуждению учат чтение (а не использование ридера, когда читается не книга, а выдержки из нее), общение, аргументация, дискуссии с преподавателями, студентами и другими лицами.

В элитных вузах за границей в обязательном порядке присутствует в обучении каллиграфия, диспуты, аргументация, обсуждения, когда человек учится обосновывать свою точку зрения.

Высшее образование должно учить решению реальных проблем здесь и сейчас. В том числе через поисковые семинары, когда берутся в работу проблемы, которые актуальны и обсуждаемы, или те, с которыми студенты сталкиваются в жизни или в своей работе [4]. При этом ориентироваться необходимо на настоящее, а не на прошлое и будущее: так как было уже не будет, а как будет мы не знаем. Это будут знать те, кто учится. Тогда преподаватель в этом случае становится не сколько ментором или лектором, сколько коучем/тренером, который помогает решать те или иные вопросы и проблемы, и помогает учиться учиться.

Указанные выше коммуникативные навыки требуют те или иные работодатели, указывая, что рабочим функциям они научат без образования. В противном же случае через педализацию онлайн формата обучения идет подмена знаний на информацию, и формирование геймерского сознания. Однако человек, обладающий субъектностью, дает сбой и иногда целесообразно выходит за пределы программы. Поэтому то многообразие форматов обучения, с которым мы в настоящее время сталкиваемся, это хорошо, и каждый находит свою траекторию.

Многое зависит от человека, находящегося в режиме онлайн. Некоторым людям не нужен поиск, а нужны готовые решения. Причем такие люди были и без онлайн-формата, которые вписывались в какой-то нормативно заданный формат, и в нем действовали. Однако существуют люди, которым этого недостаточно. Многое зависит от того, сколько конкретный обучающийся во времени находится онлайн, и что он там делает и ищет. Относится ли он к этому как к инструменту, используя то что предлагается, и что-то пытаясь делать сам. Пытаясь что-то при помощи этой нейросети приобрести дополнительно новое для развития самого себя, или решения какой-то проблемы, которая не укладывается в алгоритмы.

Итак, смысл образования нацелен на социальный контекст, включенность человека в социальные отношения и горизонт планирования. Работодателю нужны социальные навыки, соответствующая система ценностей, насколько человек способен к работе в команде, насколько способен понимать те задачи, которые стоят перед обществом в данный момент, насколько он понимает данную локацию, в которой живет.

Безусловно, многое зависит от того, какой работодатель, и какой вид работ ему нужен. Если потенциальный кандидат на должность – обладатель степени MBA, тогда это широкий горизонт делового планирования. Если же человек с высшим образованием рядового университета –



тогда речь может идти о менеджере проекта, руководителе среднего звена. Это разные горизонты личностного позиционирования и мышления. Работодатель рассматривает людей на рынке труда как некие функции, которые ему нужно запустить, активировать, чтоб реализовать целостный проект. И одно дело, если это застройщик, другое – руководитель подразделения банка, и третье – когда руководитель связан с перспективами развития компании.

В этом плане образование имеет смысл как образовательный социализирующий центр, где существуют научно-исследовательские и научно-технические разработки. За рубежом университеты задают тон таких разработок. Например, Emory University, частный исследовательский университет США – известный медицинский центр [6]. Он на переднем фронте современной медицины, и при этом является образовательной структурой, и привлекает туда студентов различного уровня. Это интересно и важно для конкретных людей.

Кроме того, опять же, преподаватели разные: кто-то заинтересован в научной работе и сам ее ведет, участвует в грантах, проектах и программах, публикациях. Ему нужны сторонники, помощники, ученики. Есть те, кого интересует реализация образовательной программы и аттестация студентов по этому поводу. В этом случае личность студента, его планы и идеи интересуют мало. Ему важнее, чтоб человек вписался в алгоритм дисциплины.

Так или иначе, диплом вуза спрашивают работодатели, и в фирмах, и на госслужбе. Ценность образования существует, независимо от тех практических навыков, которые закладываются, поскольку это будет личность другого уровня. При этом необходимо понимать, что ушли два десятилетия, когда семинары проходили на потоках, и существовала излишняя коммерциализация высшего образования. Волна схлынула, но на образовательном рынке возникла непростая ситуация, и в зависимости от спроса есть соответствующее предложение.

Есть вузы с невысоким качеством подготовки учащихся, в большей степени похожие на самостоятельные автономные структуры, но на который есть спрос. Там соответствующее, формализованное отношение к личности студента, где будет доминировать онлайн программное обучение, а общение будет носить не деловой и научный, а дружеский характер. Есть вузы, которые обеспечивают региональный рынок труда, и на которые также существует спрос. На вузы, которые находятся на фронтире научно-технического развития – тоже есть спрос на подготовку экспертов со стороны органов власти и крупного бизнеса. Это разный уровень учебных заведений, и уровень подготовки и социализации.

Таким образом, исходя из вышесказанного, развитие человеческого капитала студентов с одной стороны, находится на стыке изменения форматов обучения, конкуренции на рынке труда, информационной перегрузки, а с другой – доступе к знаниям в новых форматах, индивидуализации обучения, а также широком сотрудничестве и взаимодействии. Цифровая эпоха ставит перед студентами, преподавательским сообществом и университетами серьезные вызовы, но при этом открывает определенные перспективы для личностного роста и профессионального развития, актуализации человеческого капитала.

Список литературы

1. Асмолов, А. Г. Преадаптация к неопределенности: непредсказуемые маршруты эволюции. – Москва : Акрополь, 2018. – 212 с.
2. Воловикова, М. Л. Оценка современных междисциплинарных исследований: проблемы и потенциал. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 4(17). – С. 93–95.
3. Гарвардская Школа Бизнеса. Материалы Unipage. – URL: https://www.unipage.net/ru/423/harvard_business_school?ysclid=mk186mnrdh963673088 (дата обращения: 05.03.2026).
4. Ефимов, В. С. Цифровизация в системе приоритетов развития российских университетов: экспертный взгляд // Университетское управление: практика и анализ. – 2018. – № 22(4). – С. 52–67.
5. Кассиль, Л. Кондуит и Швамбрания. – Москва : Детская литература, 2021.
6. О больнице Университета Эмори. Emory Healthcare. – URL: <https://www.emoryhealthcare.org/locations/hospitals/emory-university-hospital/about> (дата обращения: 05.03.2026).
7. Толешова, У. Б. Компетентность и интеллектуальный капитал как экономический ресурс развития в условиях цифровизации организаций образования // The Scientific Heritage. – 2020. – № 47. – С. 49–51.

8. Тульчинский, Г. Л. Университеты в условиях цифровизации. Служба гуманитарного менеджмента. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=O6V71G-I6IY> (дата обращения: 05.03.2026).

9. Университеты Лиги плюща. Allterra education: – URL: <https://allterra.ru/articles/189249/?ysclid=mkl8ccwn3s354454883> (дата обращения: 05.03.2026).

10. Шибанкова, Л. А. Человеческий капитал университета: формирование и развитие в эпоху цифровизации // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 3. – С. 19–27.

Информация об авторах

Р. С. Чистов – кандидат философских наук, доцент;

А. А. Наринян – кандидат философских наук, доцент;

Н. Г. Чистова – доктор технических наук, профессор.

Статья поступила в редакцию 12.04.2026; одобрена после рецензирования 13.05.2026; принята к публикации 20.05.2026.