

УДК: 378.147

Гао Моянь

Магистр

АмГУ

Благовещенск, Россия

**ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ ВУЗАМИ И
РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВОК
ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ**

Аннотация: В статье рассматриваются основные проблемы, возникающие при организации стажировок для иностранных студентов в российских вузах, включая низкую заинтересованность работодателей, недостаточную информированность студентов, языковые и культурные барьеры, а также административные и правовые сложности. На основе анализа успешных кейсов взаимодействия вузов и работодателей (НИУ ВШЭ, РУДН, ИТМО) предложены направления оптимизации: создание координационных центров стажировок, развитие цифровых платформ, внедрение адаптационных модулей, а также государственная поддержка через упрощение визового режима. Исследование основано на контент-анализе цифровых ресурсов вузов и нормативной документации. Полученные выводы направлены на повышение эффективности практикоориентированной подготовки и интеграции иностранных студентов в профессиональную среду.

Ключевые слова: иностранные студенты, стажировка, вуз, работодатель, адаптация, цифровые платформы

Gao Moyan

Master

Amur State University

Blagoveshchensk, Russia

**CHALLENGES IN UNIVERSITY–EMPLOYER COOPERATION IN
ORGANIZING INTERNSHIPS FOR INTERNATIONAL STUDENTS**

Abstract: The article examines the key challenges associated with organizing

internships for international students at Russian universities, including the low interest of employers, insufficient student awareness, language and cultural barriers, as well as administrative and legal difficulties. Based on an analysis of successful university–employer cooperation cases (HSE University, RUDN University, ITMO University), the paper proposes directions for optimization: the establishment of internship coordination centers, the development of digital platforms, the introduction of adaptation modules, and state-level support through simplified visa procedures. The study is based on content analysis of university digital resources and regulatory documents. The findings are aimed at improving the effectiveness of practice-oriented training and facilitating the integration of international students into the professional environment.

Keywords: international students, internship, university, employer, adaptation, digital platforms

Введение

В последние годы наблюдается устойчивая тенденция к увеличению числа иностранных студентов, обучающихся в российских высших учебных заведениях. Согласно данным Министерства науки и высшего образования РФ, только за последнее десятилетие количество иностранных граждан, получающих образование в России, выросло более чем в два раза [1]. Это свидетельствует о возрастающей привлекательности российской системы образования на международной арене, а также о стремлении студентов из других стран получить не только теоретические знания, но и востребованные на рынке труда практические навыки.

В условиях глобализации и цифровизации экономики всё большую значимость приобретают элементы практикоориентированного обучения. Одним из ключевых инструментов в этом процессе является организация производственных и преддипломных стажировок студентов на предприятиях и в организациях [2]. Такие формы взаимодействия между высшей школой и профессиональной средой не только способствуют формированию у студентов профессиональных компетенций, но и служат важным механизмом адаптации к

требованиям рынка труда, особенно для иностранных обучающихся, сталкивающихся с языковыми, правовыми и культурными барьерами.

Тем не менее, практика показывает, что организация стажировок иностранных студентов сопряжена с рядом объективных и субъективных трудностей. Это, в частности, отсутствие налаженного сотрудничества между вузами и работодателями, слабая интеграция практики в образовательные программы, недостаточная заинтересованность компаний в приёме иностранных стажёров, а также нехватка институциональной поддержки со стороны университетов. Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена необходимостью разработки эффективных моделей взаимодействия, учитывающих интересы всех участников образовательного процесса и создающих благоприятные условия для профессиональной социализации иностранных студентов.

Цель настоящего исследования заключается в выявлении и систематизации основных проблем, препятствующих эффективному взаимодействию между высшими учебными заведениями и организациями-работодателями при организации стажировок иностранных студентов, а также в разработке рекомендаций по их преодолению.

Таким образом, анализ особенностей и проблем взаимодействия между вузами и работодателями при организации стажировок иностранных студентов является не только актуальной научной задачей, но и представляет значительный практический интерес в контексте повышения качества образования и конкурентоспособности выпускников на международном рынке труда.

Методология исследования

В качестве методологической основы исследования использовались общенаучные и эмпирические методы, в том числе анализ нормативно-правовой документации в сфере образования и трудоустройства, а также контент-анализ официальных сайтов и цифровых платформ ведущих российских вузов, демонстрирующих успешный опыт взаимодействия с работодателями. Особое

внимание было уделено изучению кейсов Высшей школы экономики, Российского университета дружбы народов и Университета ИТМО, что позволило выявить конкретные механизмы и практики организации стажировок для иностранных студентов. Такой подход обеспечил всестороннее рассмотрение институциональных и организационных условий, а также выработку рекомендаций, опирающихся на реально функционирующие модели.

Результаты исследования

Несмотря на общий интерес к международному сотрудничеству, многие компании, особенно представители малого и среднего бизнеса, не проявляют активности в этом направлении. Причины подобной ситуации кроются как в организационных сложностях, так и в ограниченном опыте работы с иностранными обучающимися. Работодатели опасаются языковых трудностей, несоответствия ожиданий, а также не всегда обладают достаточной информацией о правовых аспектах стажировок. Это формирует замкнутый круг: вузы не могут обеспечить студентам качественную практику, а работодатели — получить подготовленные кадры с международным опытом [3].

Важным препятствием также остаётся недостаточная информированность иностранных студентов о возможностях стажировок. В большинстве случаев каналы коммуникации между университетом и обучающимися недостаточно прозрачны, а информация о вакансиях или договорённостях с компаниями носит фрагментарный или устаревший характер. Иностранные студенты, не обладая полным пониманием структуры российского рынка труда и образовательной бюрократии, оказываются в уязвимом положении. Проблему усугубляет и то, что информационные ресурсы вузов часто не адаптированы для иностранных обучающихся: тексты публикуются только на русском языке, отсутствует систематизация данных и чёткие инструкции по оформлению документов.

Языковые и культурные барьеры в профессиональной среде представляют собой ещё один значимый фактор, осложняющий интеграцию иностранных студентов в процессы стажировки [4]. Даже при наличии базового или среднего

уровня владения русским языком, обучающимся зачастую сложно воспринимать профессиональную лексику, участвовать в неформальном деловом общении или соблюдать принятые нормы корпоративной этики. Различия в представлениях о взаимодействии, субординации, инициативности, а также разница в модели коммуникации могут вызывать напряжение между стажёрами и коллективами организаций. В результате студенты нередко ощущают отчуждение, что снижает образовательную и адаптационную эффективность практики.

Дополнительной сложностью является сложная и порой неясная бюрократическая процедура оформления практики. Визовый режим, необходимость заключения дополнительных договоров, регистрация временного трудоустройства — все эти аспекты требуют высокой степени координации между вузом, студентом и работодателем. Однако на практике многие университеты не располагают специализированными структурами или персоналом, способным оказывать методическую и юридическую поддержку иностранным студентам, а сами работодатели не заинтересованы в увеличении административной нагрузки. Это приводит к отказам в приёме стажёров или организации стажировок только формально, без полноценного участия и обратной связи.

Наконец, в значительном числе случаев прослеживается рассогласование между содержанием стажировки и образовательной программой вуза. Работодатели нередко рассматривают студентов как временный ресурс для выполнения простых технических или вспомогательных задач, не связанных с будущей профессией [5]. Такой подход подрывает образовательную ценность практики, снижает мотивацию студентов и затрудняет последующую профессиональную социализацию. В условиях, когда стажировка должна служить мостом между теоретической подготовкой и реальной профессиональной деятельностью, отсутствие координации между вузами и работодателями приводит к снижению качества образовательного процесса в целом.

Таким образом, указанные проблемы представляют собой системные барьеры на пути формирования эффективного механизма взаимодействия между высшей школой и профессиональной средой в сфере подготовки иностранных специалистов. Их преодоление требует комплексных мер, включающих правовое упрощение процедур, развитие информационной поддержки, формирование устойчивых партнёрств и внедрение институциональных механизмов, обеспечивающих адаптацию стажировок к образовательным целям и потребностям студентов.

В последние годы в России формируются устойчивые практики эффективного взаимодействия между высшими учебными заведениями и работодателями, в том числе международного уровня. Подобный опыт демонстрируют отдельные вузы, реализующие целенаправленную политику интеграции практикоориентированного обучения и рыночных требований [6]. Рассмотрим несколько показательных примеров, иллюстрирующих успешную модель организации стажировок для иностранных студентов на основе устойчивого партнёрства, цифровых решений и гибких образовательных модулей.

Одним из наиболее ярких примеров является Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), где создана многоуровневая система взаимодействия с работодателями, включая международные корпорации, консалтинговые агентства и государственные учреждения. Университет активно использует собственную цифровую платформу HSE Career Development Centre, где размещаются вакансии и предложения стажировок, в том числе с учётом языковых предпочтений студентов. Система позволяет иностранным обучающимся заранее ознакомиться с требованиями работодателей, пройти онлайн-собеседование, получить рекомендации от кураторов. Благодаря тесному сотрудничеству с компаниями, такими как PwC, KPMG, Сбер, Huawei и Yandex, студенты могут проходить стажировки в реальных производственных и проектных условиях, получая опыт, соответствующий их профилю обучения.

Аналогичный подход реализуется в Российском университете дружбы народов (РУДН), который исторически ориентирован на обучение иностранных граждан. В университете действует Центр содействия трудоустройству иностранных студентов, выполняющий функции медиатора между работодателями и обучающимися. На регулярной основе проводятся карьерные ярмарки, круглые столы с участием бизнес-партнёров, а также запускаются совместные образовательные проекты с международными организациями (например, с компанией Rosatom для инженерных специальностей или с юридическими фирмами для студентов-правоведов из стран СНГ). В РУДН также внедрены адаптационные модули в рамках практики, включая курсы профессионального русского языка и тренинги по деловой коммуникации, что значительно повышает готовность студентов к работе в российских компаниях.

Следует отметить и практику ИТМО Университета (Санкт-Петербург), где развиваются инновационные модели стажировок на базе проектного обучения. Университет заключил ряд соглашений с международными IT-компаниями, такими как JetBrains, T-Systems, Samsung и др., в рамках которых студенты — в том числе из-за рубежа — участвуют в реальных технологических проектах, решая практические задачи под менторством представителей отрасли. Стажировка здесь рассматривается не как эпизод, а как неотъемлемая часть учебного плана, с интеграцией результатов в итоговую аттестацию. Университет также развивает цифровую платформу ITMO.Tracker, позволяющую студентам отслеживать прогресс стажировки, оформлять отчётность и получать обратную связь от работодателя онлайн.

Таким образом, приведённые кейсы демонстрируют, что устойчивое партнёрство между вузами и работодателями возможно при наличии следующих условий: институционализированной поддержки внутри университета, применения цифровых решений, включения практики в образовательную траекторию и учёта специфики иностранных обучающихся. Подобные модели могут служить ориентиром для других вузов, стремящихся не просто формально организовать практику, но превратить её в стратегический

инструмент профессионального развития и адаптации иностранных студентов в мультикультурной образовательной среде.

Для преодоления выявленных проблем и повышения эффективности взаимодействия между вузами и работодателями при организации стажировок иностранных студентов необходим комплексный подход, сочетающий институциональные, организационные, правовые и технологические меры. Ниже представлены ключевые направления улучшения ситуации, которые могут быть реализованы как на уровне отдельных вузов, так и в рамках государственной образовательной политики.

Прежде всего, целесообразным шагом станет создание при университетах специализированных координационных центров стажировок, ориентированных на работу с иностранными студентами. Такие центры могут выполнять функцию связующего звена между учебными подразделениями, работодателями и обучающимися, обеспечивая информационную, организационную и юридическую поддержку. В задачи таких структур входит сбор актуальных предложений от компаний, консультации по вопросам визового режима и оформления договоров, подготовка студентов к прохождению стажировки, а также последующий мониторинг результатов. В ряде ведущих вузов России (например, в МГУ, РУДН, ВШЭ) уже имеются подобные центры, но на федеральном уровне необходимо распространить данную практику и разработать стандартизированные методические рекомендации.

Не менее важным направлением является укрепление договорной и партнёрской базы между университетами и работодателями. Это подразумевает заключение долгосрочных соглашений о сотрудничестве, где будут прописаны обязательства сторон в отношении приёма стажёров, предоставления обратной связи, соблюдения образовательных стандартов. Кроме того, необходимо развивать гибкие формы взаимодействия — от совместных проектных лабораторий до корпоративных программ подготовки кадров, адаптированных к профилю конкретных организаций. Особенно актуально это для международных компаний, работающих на территории России, которым

выгодно формировать собственный кадровый резерв среди студентов, в том числе иностранных.

Отдельного внимания требует организация языковой и культурной подготовки иностранных студентов к прохождению стажировок. Университеты должны внедрять адаптационные модули в учебные планы, включающие деловой русский язык, основы профессионального общения, а также тренинги по межкультурной коммуникации. Такие модули могут проводиться в сотрудничестве с работодателями, что позволит максимально приблизить содержание курсов к реальным условиям. Кроме того, возможно внедрение программ наставничества, когда студенту закрепляется куратор или ментор из числа сотрудников предприятия, способный помочь в интеграции и адаптации.

На макроуровне необходима поддержка со стороны государства, направленная на снятие административных барьеров и стимулирование практикоориентированной подготовки иностранных студентов. Речь идёт прежде всего о смягчении визового режима и разработке отдельной категории краткосрочных виз, позволяющих студентам проходить практику без нарушения миграционного законодательства. Также может быть рассмотрен вопрос предоставления субсидий или грантов, покрывающих расходы на сопровождение стажировок (например, транспорт, проживание, оформление документов), что особенно важно для социально незащищённых категорий студентов и региональных вузов.

Наконец, использование цифровых решений открывает новые возможности для систематизации и повышения доступности информации о стажировках. Речь идёт не только о внутренних университетских платформах, но и о создании единого межвузовского портала стажировок и практик с фильтрацией по отрасли, языку, региону и доступности для иностранных граждан. Такие системы могут интегрироваться с образовательными треками студентов и обеспечивать электронный документооборот, автоматизированную отчётность и цифровую обратную связь от работодателей.

Таким образом, реализация обозначенных рекомендаций позволит не только

устранить существующие барьеры, но и создать устойчивую экосистему практикоориентированного обучения, в которой стажировки станут не формальной процедурой, а полноценной частью образовательной траектории, обеспечивающей адаптацию, развитие и профессиональную реализацию иностранных студентов в условиях современной глобальной экономики.

Заключение

Проблематика взаимодействия между вузами и работодателями при организации стажировок иностранных студентов представляет собой важное направление в сфере развития международного образования и формирования конкурентоспособного кадрового потенциала. Проведённый анализ позволяет утверждать, что на сегодняшний день в этой области сохраняется ряд системных трудностей, включая низкую заинтересованность работодателей, недостаточную информационную поддержку, языковые и культурные барьеры, административные ограничения, а также несогласованность между содержанием стажировок и образовательными целями вузов. Совокупность этих факторов негативно влияет на качество профессиональной подготовки иностранных обучающихся, препятствует их адаптации в рабочей среде и снижает мотивацию к профессиональной интеграции в принимающем обществе.

Вместе с тем, изучение передового опыта российских вузов свидетельствует о наличии успешных практик, основанных на внедрении цифровых решений, институционализации механизмов сопровождения стажировок, а также устойчивом сотрудничестве с международными и отечественными работодателями. Эти кейсы могут служить моделью для более широкого распространения в рамках образовательной политики и межвузовских программ.

Предложенные рекомендации направлены на формирование комплексной системы поддержки стажировок иностранных студентов, в которую входят создание координационных центров, укрепление партнёрских связей, реализация языковых и адаптационных модулей, а также государственная

поддержка через упрощение визового режима и внедрение цифровых платформ. Только при условии активного взаимодействия всех заинтересованных сторон — вузов, работодателей, студентов и органов государственной власти — возможно построение эффективной, гибкой и устойчивой модели практикоориентированной подготовки, способной ответить на вызовы современной образовательной среды и глобального рынка труда.

Таким образом, решение обозначенных проблем является неотъемлемой частью стратегии интернационализации российского образования и важным вкладом в укрепление положительного имиджа России как страны, предлагающей качественное, доступное и практикоориентированное высшее образование для студентов со всего мира.

Список Литературы

1. Арефьев А. Л. Китайские студенты в России // Высшее образование в России. – 2010. – № 12. – С. 54–66.
2. Назарова Л. И., Грязнева С. А. Организация практической подготовки студентов политехнического колледжа // Агроинженерия. – 2021. – № 1 (101). – С. 69–76.
3. Никулина И. Е., Римская О. Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 6. – С. 46–52.
4. Хисамутдинова Н. В. Адаптация студентов из стран Азиатско-Тихоокеанского региона в российских вузах (на примерах Владивостока) // Cross-Cultural Studies: Education and Science. – 2018. – № 3. – С. 487–492.
5. Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях. – М.: ГроссМедиа, Росбух, 2008. – 532 с.
6. Анисимов П. Ф. Регионализация среднего профессионального образования (вопросы теории и практики). – М.: Высшая школа, 2002. – С. 83–104.