

МЕЖДУНАРОДНОЕ  
СОТРУДНИЧЕСТВО

УДК 378-054.6+331.1  
DOI 10.20339/AM.07-23.100

**Т.К. Ростовская,**  
д-р социол. наук, профессор, заместитель директора по научной работе  
Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского  
социологического центра РАН (ИДИ ФНИСЦ РАН), г. Москва;  
профессор кафедры региональной экономики и географии  
экономического факультета  
Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы  
ORCID 0000-0002-1629-7780, Researcher ID: F-5579-2018  
e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru

**В.И. Скоробогатова,**  
канд. юрид. наук, доцент, ведущий научный сотрудник  
Институт демографических исследований Федерального научно-  
исследовательского социологического центра РАН  
(ИДИ ФНИСЦ РАН), г. Москва;  
Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы (РАНХиГС)  
ORCID 0000-0002-4212-6731, Researcher ID: ABF-6600-2020  
e-mail: Skorobogatova\_ve@mail.ru

**О.Е. Фомина,**  
канд. пед. наук, доцент  
кафедры социально гуманитарных и правовых дисциплин  
Муромский институт (филиал)  
Владимирский государственный университет  
имени А.Г. и Н.Г. Столетовых  
г. Муром, Владимирская обл.  
ORCID: 0000-0003-0959-4557  
e-mail: olgazemskova@inbox.ru

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ РАБОТЫ С ИНОСТРАННЫМИ СТУДЕНТАМИ КАК МЕХАНИЗМ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА В РОССИЙСКИХ И ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ ЗА РУБЕЖОМ<sup>1</sup>

*Целью статьи является изучение опыта лучших практик российских корпораций с привлечением иностранных студентов на стажировки; выработка предложений по совершенствованию механизмов их трудоустройства в российских и транснациональных компаниях за рубежом; выявление основных проблем, связанных с трудоустройством иностранных студентов, организацией практики и стажировок. Перспективы исследования заключаются в последовательном решении задачи качественного миграционного прироста и выполнении показателей трудоустройства иностранных выпускников.*

**Ключевые слова:** стажировки, трудоустройство иностранных выпускников, экспорт российского образования, миграционная политика.

<sup>1</sup> Публикация выполнена в рамках проекта № 060508-0-000 системы грантовой поддержки научных проектов РУДН.

## INSTITUTIONAL PRACTICES OF WORKING WITH FOREIGN STUDENTS AS A MECHANISM FOR THEIR EMPLOYMENT IN RUSSIAN AND MULTINATIONAL COMPANIES ABROAD<sup>1</sup>

**Tamara K. Rostovskaya**, Dr. Sci. (Sociology), Professor, Deputy Director for Research, Institute for Demographic Research of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow; Professor Department Faculty of Economics RUDN University named after Patrice Lumumba, Moscow; ORCID 0000-0002-1629-7780, Researcher ID: F-5579-2018, e-mail: [rostovskaya.tamara@mail.ru](mailto:rostovskaya.tamara@mail.ru)

**Vera I. Skorobogatova**, Dr. of Law, Leading Researcher, Institute for Demographic Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences Moscow; Russian Academy of National Economy and Public Administration (RANEP), Moscow; ORCID 0000-0002-4212-6731, Researcher ID: ABF-6600-2020, e-mail: [Skorobogatova\\_ve@mail.ru](mailto:Skorobogatova_ve@mail.ru)

**Olga E. Fomina**, Cand. Sci. (Pedagogy), Associate Professor of the Department of Social, Humanitarian and Legal Disciplines, Vladimir State University – Murom branch, Murom, ORCID: 0000-0003-0959-4557, e-mail: [olgazemskova@inbox.ru](mailto:olgazemskova@inbox.ru)

*The purpose of the article is to study the experience of the best practices of Russian corporations with the involvement of foreign students for internships; to develop proposals for improving the mechanisms of their employment in Russian and multinational companies abroad; to identify the main problems associated with the employment of foreign students, the organization of practice and internship. The prospects of the study lie in the consistent solution of the problem of qualitative migration growth and the performance of indicators of employment of foreign graduates.*

**Keywords:** internships, employment of foreign graduates, export of Russian education, migration policy.

### Введение

В Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г.<sup>2</sup> четко обозначен курс на развитие активной экспортной политики, в том числе в области образования. Интересно проследить, как менялись стратегические цели экспорта образования и какие приоритетные задачи ставились в течение семи лет после запуска приоритетного проекта «Развитие экспортного потенциала российской системы образования»<sup>3</sup>.

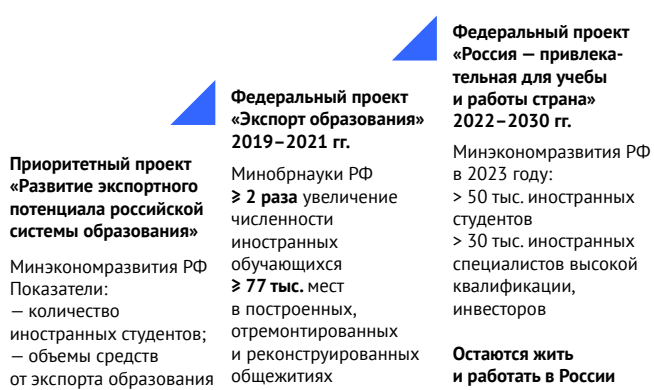
В рамках приоритетного проекта по развитию экспортного потенциала российской системы образования, который в первую очередь курировался Минэкономразвития РФ, стояли лишь задачи увеличения доходов от несырьевого экспорта, включая экспорт образования. Однако в последующих проектах, когда стала усиливаться роль влияния выпускников российских вузов, появились и другие задачи:

- ◆ создание площадок подготовки российских абитуриентов, т.н. ресурсных центров;
- ◆ создание механизма отбора наиболее талантливых студентов;
- ◆ разработка механизмов стимулирования трудоустройства иностранных выпускников в российских и зарубежных транснациональных корпорациях.

<sup>1</sup> This publication has been supported by the RUDN University Scientific Projects Grant System, project № 060508-0-000

<sup>2</sup> URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 20.10.2022).

<sup>3</sup> Паспорт приоритетного проекта «Развитие экспортного потенциала российской системы образования». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30.05. 2017 г. № 6).



**Рис. 1.** Эволюция целевых показателей федеральных проектов в сфере экспорта образования

*Источник:* составлено авторами на основе анализа федеральных проектов 2017–2022 гг.

Эволюция целевых показателей приоритетных проектов показана на приведенном рис. 1.

В октябре 2021 г. в рамках стратегической инициативы «Россия — привлекательная для учебы и работы страна» были заявлены национальные цели, связанные с не только увеличением количества иностранных студентов до 450 тыс. человек, но и с трудоустройством порядка 50 тыс. иностранных выпускников в России к 2030 г.

«Очевидно, что одним из важнейших условий выполнения поставленных задач по активизации экспортной политики и росту объемов несырьевого неэнергетического экспорта является кадровое обеспечение российских компаний-экспортеров для работы на зарубежных рынках в различных отраслях экономики. И иностранные выпускники российских вузов могут стать ценным ресурсом для обеспечения

кадровых потребностей российских компаний-экспортеров для выхода и работы на зарубежных рынках» [3. С. 22–35].

В «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 622, отмечается, что «в современных условиях миграция работников высокой квалификации является важным источником накопления человеческого капитала, обеспечивающего экономический рост и благосостояние в принимающих странах. Неслучайно конкуренция за привлечение таких работников имеет международный масштаб. Одна из стратегических задач – создание условий и механизмов для привлечения востребованных экономикой высококвалифицированных и квалифицированных специалистов разного профиля, предпринимателей и инвесторов, прежде всего на долгосрочной основе»<sup>4</sup>.

Методологическую базу исследования представляют анализ статистических данных российских образовательных организаций высшего образования и зарубежных организаций, а также анализ нормативно-правовой базы, которая включает нормативные акты законодательных и исполнительных органов власти, ведомственные нормативно-правовые документы.

## Результаты

### Механизмы привлечения студентов: обучение и трудоустройство

Возможность трудоустройства выпускников является серьезным фактором выбора страны для обучения. Изменились маркетинговые стратегии стран по набору иностранных студентов. К основным тенденциям можно отнести:

- ◆ более агрессивную страновую политику набора иностранных студентов не только для получения дохода, но и для привлечения талантливых студентов по специальностям, необходимым для национальных рынков труда;
- ◆ усиление конкуренции за талантливых студентов происходит на фоне антиглобализации и антииммиграции.

В качестве позитивного примера можно привести опыт Канады, в которой число иностранных студентов в 2021 г. выросло на 17% за счет привлекательной миграционной политики. Можно выделить следующие факторы выбора Канады в качестве страны обучения:

- ◆ возможность иностранным студентам работать во время обучения;

- ◆ наличие стажировок и получения практического опыта на предприятиях;
- ◆ получение разрешения на работу на 2 года после окончания постградуальной образовательной программы.

Канада предлагает иностранным студентам один из самых конкурентоспособных пакетов в мире, позволяющий им работать во время учебы, затем получить разрешение на работу после окончания учебы, чтобы получить опыт работы в Канаде, после чего предлагает им более 80 вариантов потоков иммиграции экономического класса на выбор [11].

Такие мероприятия в странах ОЭСР активно используются в рамках Стратегии привлечения квалифицированной рабочей силы (*англ.* – Skilled migration approach), которая направлена на привлечение квалифицированных выпускников на рынок труда [12].

«В рамках реализации Стратегии привлечения квалифицированной рабочей силы в странах вводится система академических стипендий для иностранных студентов, дополненная активной программой продвижения системы высшего образования страны за рубежом в сочетании с принятием “дружелюбного” визового, миграционного и трудового законодательства» [3. С. 26–27].

Доказали свою эффективность следующие механизмы привлечения, отбора и использования иностранных студентов и выпускников российских вузов для работы в российских компаниях за рубежом:

- ◆ организация практики на российских предприятиях;
- ◆ расширение профессиональных стажировок;
- ◆ трудоустройство иностранных студентов во время обучения для углубления профессиональных компетенций и получения дополнительных источников дохода.

Предлагаем рассмотреть наиболее интересный опыт в части привлечения российских студентов и выпускников для работы в российских и транснациональных корпорациях.

### Сотрудничество вуз – корпорации

Лидером в части системной работы со студентами – потенциальными работниками корпорации – выступает Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (Росатом).

Обучение иностранных граждан в рамках квоты Росатома реализуется отраслевыми и партнерскими российскими и зарубежными вузами, которые входят в Ассоциацию высших учебных заведений «Консорциум опорных вузов Государственной корпорации по атомной энергии “Росатом”» (Консорциум), созданную с целью координации деятельности в интересах атомной отрасли в сфере высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образова-

<sup>4</sup> «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года», п. 8. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/58986> (дата обращения: 20.10.2022).

“Concept of State Migration Policy of the Russian Federation for the period until 2025”, point 8. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/58986> (accessed on: 20.10.2022).

ния, а также в научной сфере. В состав Консорциума входят 18 профильных вузов<sup>5</sup>.

«Ярким примером деятельности Консорциума являются разработанная и утвержденная “дорожная карта” российско-египетского межвузовского взаимодействия и реализация проектных работ по строительству в Египте 2-блочной АЭС и созданию научно-образовательной инфраструктуры в области мирного использования ядерных технологий»<sup>6</sup>. В этой связи ведется активное сотрудничество между Национальным исследовательским ядерным университетом МИФИ и каирским университетом Айн-Шамс по подготовке студентов-атомщиков для первой египетской АЭС «Эд-Дабаа» [5].

В Томском политехническом университете с 2017 г. студенты из Египетско-российского университета приступили к обучению по совместной образовательной программе подготовки специалистов в области инжиниринга и эксплуатации атомных электростанций. Сегодня студенты осваивают совместную магистерскую программу «Ядерная физика и технологии» с Высшим советом университетов Египта. Госкорпорация «Росатом» планирует координацию совместных программ ведущих российских университетов на базе Политехнического университета Бурдж Аль-Араб в г. Александрии.

По словам заместителя министра науки и высшего образования России Константина Могилевского, «количество египетских студентов, обучающихся в российских университетах, быстро увеличивается. График этого процесса напоминает крутой подъем стен египетской пирамиды: за пять лет число студентов выросло в 6 раз. Сейчас их почти 16 тысяч человек, и это, в свою очередь, почти половина общей численности студентов российских университетов с африканского континента» [6].

Учитывая эту тенденцию, на предстоящий учебный год число квот правительства РФ для граждан Египта увеличилось в два раза и составит 250 мест.

Перспективы трудоустройства иностранных выпускников по специальности после окончания НИЯУ МИФИ были изучены в рамках исследования, проведенного в 2018 г. [1], целями которого были:

- ♦ расширить потенциальную целевую группу претендентов на обучение по различным программам, в том числе программам повышения квалификации в МИФИ и в других российских вузах (за счет распространения выпускниками позитивной информации об обучении и пребывании в России);

- ♦ привлечь к работе в ГК «Росатом» и других российских или совместных компаниях высококвалифицированных специалистов;

- ♦ наладить более эффективное взаимодействие со странами, являющимися приоритетными с точки зрения реализуемых в них проектов ГК «Росатом» для обеспечения их реализации необходимыми кадрами, подготовленными в России и знакомыми с российскими ядерными и иными технологиями.

По данным исследования, большая часть иностранных выпускников планирует вернуться на родину; исключением являются граждане стран СНГ и Балтии, четверть которых хотят остаться в России.

Вместе с тем только пятая часть респондентов полагала, что трудоустроиться с дипломом НИЯУ МИФИ на родине будет легко. Наиболее оптимистично настроены иностранные студенты из стран Африки: среди них больше всего уверенных, что работу с дипломом НИЯУ МИФИ они на родине найдут легко. Настораживает и то, что лишь немногим более пятой части респондентов намерены работать инженерами, в то время как почти 2/3 затруднились с ответом. Основная причина, по которой опрошенным будет в дальнейшем сложно трудоустроиться у себя на Родине – проблемы с признанием в странах, откуда приехали студенты, российских дипломов о высшем образовании. Кроме того, как отметила почти четвертая часть респондентов, в их странах вообще нет работы по осваиваемой в НИЯУ МИФИ специализации. Некоторым также придется сдавать на родине специальный экзамен для подтверждения диплома НИЯУ МИФИ.

В то же время, согласно результатам проведенного исследования, 2/3 респондентов получают образование в НИУ МИФИ за счет государственных средств. Во всех группах студентов преобладает группа студентов, которые обучаются бесплатно, по межправительственному соглашению в рамках предоставления бесплатных бюджетных мест. Доминирование обучающихся в НИЯУ МИФИ на бесплатной основе иностранных студентов характерно для всех категорий (включая проходящих подготовку по различным программам и специализирующихся по разным областям знаний), но наименьшая доля таковых среди обучающихся по программам специалитета [1].

Таким образом, совершенно очевидно, что механизм целевой подготовки иностранных студентов, которые обучаются за счет государственных средств как Российской Федерации, так и стран происхождения в рамках целевой подготовки, требует усовершенствования. Говоря о востребованности российских образовательных программ, стоит отметить и запрос на подготовку и повышение квалификации специалистов со средним и высшим образованием по энергетиче-

<sup>5</sup> Официальный сайт ГК «Росатом». URL: <https://rosatom.ru/career/obrazovanie/sotrudnichestvo-s-vuzami/>  
Rosatom's official website. URL: <https://rosatom.ru/career/obrazovanie/sotrudnichestvo-s-vuzami/>

<sup>6</sup> Официальный сайт Томского политехнического университета. URL: <https://news.tpu.ru/news/2017/11/11/27931/>, свободный. Загл. с экрана. (дата обращения 27.12.2022).  
Official website of Tomsk Polytechnic University. URL: <https://news.tpu.ru/news/2017/11/11/27931/>, free. Opened from the screen. (accessed on: 27.12.2022).

ским специальностям, особенно в интересах крупных энергетических компаний. Такие запросы поступают из Африки (Замбия), Кубы, Ирана и ряда государств – участников СНГ.

#### Стажировки и работа с национальными работодателями

Заслуживает внимания и проект «Профстажировки 2.0», который реализуется для студентов России. Для иностранных студентов АНО «Россия – страна возможностей» подписала соглашение о сотрудничестве и взаимодействии по проекту «Профстажировки 2.0» с Российским экспортным центром. Проект «Профстажировки 2.0» создал новый механизм взаимодействия студента, образовательной организации и будущего работодателя. Реализуется он в формате Всероссийского конкурса студенческих работ на цифровой платформе Профстажировки.рф. На ней работодатели размещают кейсы с реальными практическими заданиями, студенты их изучают, а полученные работы и решения анализируют работодатели, которые приглашают лучших на стажировки.

Одним из ключевых партнеров проекта стал Российский экспортный центр, который перевел кейсы работодателей на английский язык, чтобы заинтересовать студентов-иностранцев, обучающихся в российских университетах, а также разместил кейсы на платформе Профстажировки.рф.

Всего на сегодняшний день проект «Профстажировки 2.0» включает 3914 кейсов от более 110 партнеров-работодателей. В их число вошли Минстрой России, «Сибур», «Россети», РЖД, «Ростелеком», Аэрофлот, ВЭБ.РФ и Росатом, «Группа ГАЗ», Росгеология, «Квадра» и др.

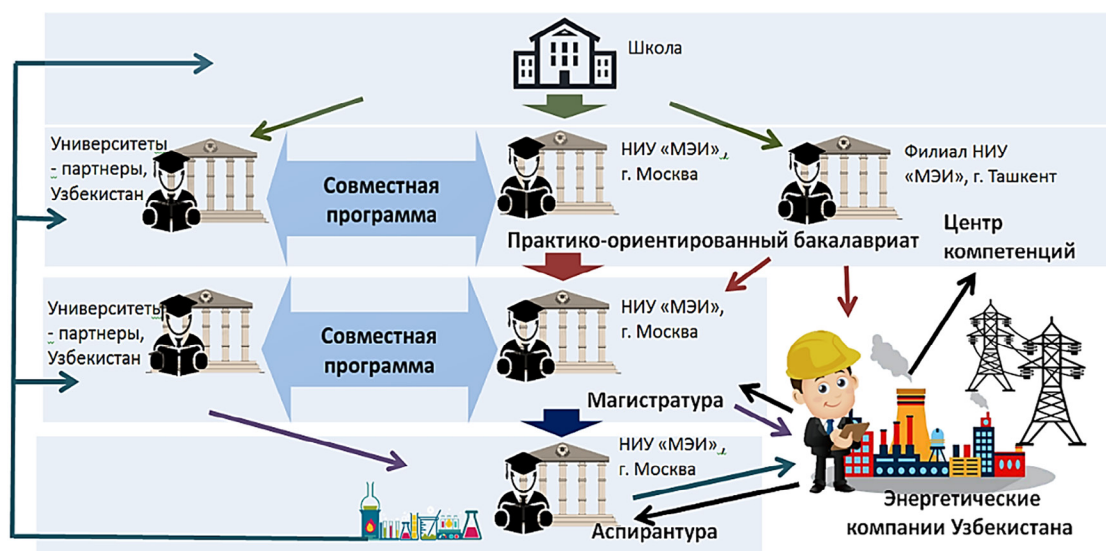
Активная работа по взаимодействию с национальными работодателями организована на базе филиалов российских университетов. Безусловным лидером по количеству

российских филиалов среди стран СНГ сегодня является Республика Узбекистан. В настоящее время в Узбекистане функционирует 14 филиалов российских вузов: РЭА имени Г.В. Плеханова (с 2001), МГУ имени М.В. Ломоносова (с 2006), РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина (с 2007), НИТУ МИСиС (с 2018), НИЯУ МИФИ (с 2018), МГИМО (университет) МИДа России (с 2019), Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодежи и туризма (с 2019), НИУ «МЭИ», РХТУ имени Д.И. Менделеева, Астраханского ГТУ в Ташкенте (с 2020), РГПУ им. А.И. Герцена (с 2021).

В сентябре 2021 г. Минобрнауки России информировало Минкультуры России о согласовании открытия в г. Ташкенте филиала Всероссийского государственного института кинематографии имени С.А. Герасимова (ВГИК). Церемония открытия данного филиала состоялась в Ташкенте 1 октября 2021 г. Недавно созданы филиалы Казанского (Приволжского) федерального университета в г. Джизак и Санкт-Петербургского государственного университета в г. Ташкенте соответственно.

В этой связи крайне интересна предложенная модель организации работы филиала МЭИ в свете непрерывного кадрового обеспечения энергетической отрасли Республики Узбекистан, позволяющая решать комплексные задачи – от профориентационной работы до повышения престижа российского образования за рубежом.

В рамках реализации данной модели кадровое обеспечение имеет сквозной характер, начиная со школы и заканчивая непосредственно работой в компании. На рис. 2 представлена такая модель непрерывного кадрового обеспечения энергетики в Республике Узбекистан на базе филиала НИУ «МЭИ».



**Рис. 2.** Модель непрерывного кадрового обеспечения энергетики в Республике Узбекистан на базе филиала НИУ «МЭИ»  
Источник: [10].



Данная модель представляет собой многоуровневую систему подготовки инженерно-технических кадров, которая отображает возможности обучения на каждом уровне и предполагает постоянный профессиональный и социальный рост обучающегося в течение всей жизни.

### Описание модели подготовки инженерно-технических кадров<sup>7</sup>

**Первый уровень** «Предвузовская подготовка» в рассматриваемой модели включает следующие мероприятия.

1. *Выездная школа «Юный энергетик МЭИ».* Запуск проекта школы «Юный энергетик» состоялся под руководством директора Института электроэнергетики НИУ «МЭИ» в 2015 г. Программа курсов школы выстроена таким образом, что позволяет поэтапно знакомить школьников с энергетикой и пробуждает интерес к этой сфере путем объяснения физики, техники и энергетики не скучными формулами, а с помощью увлекательных экспериментов. Предлагаемые формы работы данной школы (очные и дистанционные курсы, открытые уроки в школах, организация практик и т.д.) органично впишутся в систему непрерывного кадрового обеспечения, что даст возможность популяризировать инженерное российское образование на территории Узбекистана и привлечь абитуриентов в университет.

2. *Цифровая образовательная платформа НИУ «МЭИ»* направлена на помощь в обучении и повышении квалификации иностранных граждан, включая абитуриентов, студентов, аспирантов, молодых ученых, преподавателей и др. Данный информационный ресурс включает в себя обучающие онлайн-курсы, учебные и методические материалы, задания для самопроверки, технический глоссарий на разных языках, курсы цифрового подготовительного отделения и т.д.

3. *Профориентационные мероприятия для школьников* включают в себя экскурсии в энергетические компании, презентации об особенностях образования в России и вузе и т.д.

4. *Олимпиады.* Цель таких мероприятий – привлечь и отобрать в российские университеты самых талантливых студентов. НИУ «МЭИ» проводит такие олимпиады как самостоятельно (например, ежегодные Энергетические олимпиады для соотечественников с 2016 г.), так и при поддержке государственных организаций и ассоциаций образовательных организаций (например, олимпиады «Время учиться в России» с 2013 г.) [10].

**Вторым уровнем** модели непрерывного кадрового обеспечения энергетики в Республике Узбекистан на базе филиала НИУ «МЭИ» является «практико-ориентированный бакалавриат», возможный в двух форматах: практико-ориентированный бакалавриат в филиале НИУ «МЭИ»

в Ташкенте, либо в виде совместной программы «бакалавриат 2+2», которая предполагает двухлетнее обучение студента в НИУ «МЭИ» в Москве и двухлетнее обучение в вузе-партнере НИУ «МЭИ».

**Взаимодействие с реальным сектором экономики** происходит на уровне обучения **в магистратуре** через стажировки. Также важно отметить, что обучение в магистратуре, а именно тема магистерской диссертации должна быть согласована в энергетической компании, а проект, описанный в магистерской диссертации, обязательно привязан к энергетике Республики Узбекистан. Преимущества обучения на данном уровне:

- ♦ создание основы для научно-педагогической деятельности;
- ♦ вовлечение студентов в студенческо-конструкторские бюро;
- ♦ участие в кейс-чемпионатах, которые значительно повышают активность выпускаемых студентов.

После окончания магистратуры выпускники могут продолжить обучение в аспирантуре или трудоустроиться в энергетическую компанию, т.к. к этому моменту они уже подготовлены под конкретное направление работы.

**На уровне аспирантуры** студенты участвуют в разработке стратегии развития компаний, энергетики и экономики Узбекистана. Аспирант проводит оценки состояния энергообъектов, разрабатывает алгоритмы оптимизации режимов работы, организует эксплуатацию оборудования и др. Диссертационные исследования аспиранта должны обязательно быть направлены на развитие науки и потребностей экономики Узбекистана. Активно практикуются совместные публикации и патенты исследователей из России и Узбекистана.

Ключевыми идеями в реализации модели непрерывного кадрового обеспечения энергетической отрасли Республики Узбекистан являются:

- ♦ взаимодействие с реальным сектором экономики Узбекистана на всех уровнях подготовки;
- ♦ существование системы гарантированного кадрового обеспечения отрасли, и главное – самовоспроизводство этой системы.

Кадры, подготовленные в вузе (в магистратуре, аспирантуре) и имеющие опыт работы на производстве, по окончании обучения могут продолжить профессиональную траекторию в качестве преподавателей в филиале, в вузах-партнерах, в центре компетенций, что в свою очередь будет способствовать реализации системы непрерывной подготовки кадров [10].

**О необходимости разработки стратегии по привлечению иностранных студентов с учетом допущенных ошибок**  
Показатели трудоустройства иностранных студентов, организация стажировок и практической подготовки во

<sup>7</sup> Использованы материалы из статьи [10].

многим зависит от уровня торгово-экономического взаимодействия стран-партнеров. Важно, чтобы вопросы подготовки кадров находились на повестке дня межправительственных комиссий по торгово-экономическому сотрудничеству.

«В 2022 г. главными экономическими партнерами России выступали: Китай, Индия, Объединенные Арабские Эмираты, Турция, Южная Корея, Сирия, Никарагуа, Бразилия, Израиль. Так, поставки в Китай – в настоящее время основной торговый партнер России – за год возросли на 44%. Наибольший относительный рост наблюдался в поставках российских товаров в Турцию (в 2,1 раза до 62,1 млрд долл.) и в Индию (рост в 4,3 раза до 35,5 млрд долл.), произошедший из-за перенаправления нефтяных потоков в эти страны» [2]. Российско-индийское сотрудничество развивается по самым различным экономическим направлениям. Например, в Индии реализуют двухсторонние проекты таких российских компаний, как «Роснефть», «Газпром», «Зарубежнефть», РЖД, Росатом, АФК «Система», Ростех.

В целом, численность студентов из Индии в российских вузах в 2021 году составила 16 731 человек<sup>8</sup>, из них на контрактной форме обучалось более 90% студентов, абсолютное большинство индийских студентов обучалось на медицинских специальностях.

Таким образом, спрос на российские образовательные программы в Индии значителен, но в основном на медицинские специальности – и, безусловно, он не выражает двухсторонних интересов России и Индии в сфере экономического сотрудничества. К тому же незначительное количество квот, выделяемых стране, совершенно не отражает реалий двухстороннего сотрудничества.

Для привлечения граждан Индии на обучение в российские вузы с последующим их трудоустройством в российских и транснациональных компаниях необходимо:

- ♦ включать вопросы подготовки кадров в повестку дня межправительственных комиссий по торгово-экономическому сотрудничеству для более активного взаимодействия российских и индийских компаний;
- ♦ увеличить количество квот на обучение в российских вузах индийских граждан в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.12.2020 № 2150 «Об установлении квоты на образование иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», причем выделять квоты целенаправленно на инженерные специальности для диверсификации подготовки индийских студентов в России.

Аналогичные проблемы существуют и со странами Юго-Восточной Азии, такими как Вьетнам, Индонезия, Малайзия.

В качестве позитивного опыта также можно представить Международный клуб работодателей (МКР), который был учрежден Российским университетом дружбы народов имени Патриса Лумумбы (РУДН), кадровым холдингом «Анкор», холдингом «Домодедово», компанией Syngenta, Московской торгово-промышленной палатой и торговой палатой «Россия-Бразилия», и выступает как площадка взаимодействия трех крупных стейкхолдеров: бизнеса, образования и выпускников РУДН.

Задача Международного клуба работодателей – повысить конкурентоспособность студентов через освоение новых коммуникативных навыков, компетенций с помощью различных интерактивных форм работы: начиная от семинаров и заканчивая проектной деятельностью.

К сожалению, следует отметить, что до настоящего времени не сформирована статистическая база и предложения по мониторингу трудоустройства иностранных выпускников, что крайне затрудняет анализ трудоустройства по направлениям подготовки и географии востребованности выпускников.

Безусловно, исследования потребностей иностранных студентов в трудоустройстве в российских и транснациональных компаниях за рубежом и в России является актуальным. Проведение такого рода исследований ежегодно по всем вузам РФ помогло бы сформировать стратегии по привлечению иностранных студентов из референтных групп стран-партнеров.

В 2017 г. практика содействия трудоустройству иностранных студентов в вузах – лидерах по количеству очных иностранных студентов, расположенных на территории России, была проанализирована в рамках приоритетного проекта «Развитие экспортного потенциала российского образования». Сделанные выводы не утратили своей актуальности и на сегодняшний день.

«1. Большинство российских вузов не участвуют в процессе трудоустройства иностранных студентов, не содействуют данному процессу, не являются связующим звеном между работодателями и иностранными студентами. Причины: отсутствует интерес, отсутствуют специалисты по трудоустройству иностранных граждан, дополнительный неоплачиваемый труд.

2. Информация о трудоустройстве иностранных студентов на официальных порталах российских вузов целевой выборки находится с трудом или не находится.

3. Отсутствует системность в работе по трудоустройству и организации практик иностранных студентов, т.е. это не рассматривается как отдельный бизнес-процесс, подлежащий управлению.

4. Возможности трудоустройства иностранных студентов и выпускников недооцениваются с точки зрения позиционирования при конкуренции за иностранных поступающих.

<sup>8</sup> Данные федерального статистического наблюдения № ВПО-1 за 2021 г.

5. Российские вузы не позиционируют возможности трудоустройства иностранных студентов и выпускников как инструмент привлечения высококвалифицированной рабочей силы на территорию региона и усиления регионального человеческого капитала» [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что в большинстве российских образовательных организаций отсутствуют целенаправленные стратегии и структуры по трудоустройству иностранных выпускников. Вместе с тем такого рода исследования, проводимые ежегодно и на регулярной основе, помогли бы выявить лучшие практики по трудоустройству в вузах с целью их тиражирования, а также проследить изменения в политике вузов по трудоустройству иностранных студентов.

Основными барьерами при трудоустройстве иностранных студентов по-прежнему остаются нежелание работодателей брать на себя риски, связанные с оформлением документов и соблюдением миграционного законодательства, и высокие налоговые ставки (30% подоходного налога для иностранных работников).

«В случае, если работодатель заинтересован принять на работу выпускника/студента-иностранца, но не готов принимать его в штат, вуз может выступить аутстаффером, т.е. взять всю ответственность по соблюдению миграционного режима на себя» [8].

## Заключение

Наиболее эффективными инструментами мотивации иностранных выпускников к трудоустройству в российских компаниях выступают предварительное знакомство с работодателем, качество организованной практики, стажировка в компании. Использование кадрового потенциала зарубежных специалистов – выпускников российских вузов – залог создания долговременных благоприятных условий развития политического, торгово-экономического и научно-технического сотрудничества России с зарубежными странами.

Недаром ежегодный рейтинг «мягкой силы» за 2020 г. «Annual Soft-Power Ranking 2020» ранжирует страны, в которых получили образование наиболее влиятельные мировые лидеры. Россия в этом рейтинге занимает 4-е место, после США, Великобритании, Франции [9].

## Литература

1. Дмитриев Н.М., Арефьев П.А. Подготовка специалистов для атомной промышленности зарубежных стран в НИЯУ «МИФИ». М.: ЦСПИМ, 2018.
2. Кнобель А.Ю., Фиранчук А.С. Динамика товарооборота России с основными партнерами в 2022 году // Мониторинг экономической ситуации в России. 2023. URL: <https://www.iep.ru/ru/monitoring/dinamika-tovarooborota-rossii-s-osnovnymi-partnerami-v-2022-godu.html>

Санкционная война стала новым вызовом для развития экспорта российского образования. «Это выразилось в разрыве гуманитарных связей со стороны недружественных стран, транспортных проблемах в связи с отменой авиасообщения, финансовых трудностях перевода денег, блокировкой популярных транснациональных социальных сетей, мощной информационной кампанией в глазах мирового сообщества, третьих стран» [7].

Необходимо отметить и позитивные изменения в части упрощенного трудоустройства иностранных студентов, внесенные в Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и вступившие в силу 6 августа 2020 г. Но правоприменительная практика показала, что данная норма без изменения законодательства в отношении работодателей (в части их стимулирования и минимизации рисков административных санкций) не приведет к ожидаемым результатам.

Поэтому крайне важно сегодня сосредоточить усилия органов государственной власти и университетов на решении следующих вопросов.

1. Обратиться в Государственную Думу РФ, Минобрнауки РФ, МВД РФ с предложениями по совершенствованию миграционного и административного законодательства в части:

- ♦ возвращения для иностранных студентов постановки на миграционный учет по месту пребывания;
- ♦ стимулирования работодателей в части трудоустройства иностранных студентов и выпускников, минимизации рисков административных санкций в случае незначительных нарушений.

2. Университетам в лице руководства и соответствующих служб:

- ♦ расширять взаимодействие с потенциальными работодателями, в том числе в отношении иностранных студентов, проводить необходимую разъяснительную работу;
- ♦ международным службам более активно взаимодействовать с Центрами карьеры по вопросам трудоустройства иностранных студентов и выпускников;
- ♦ оказывать поддержку иностранным студентам в построении карьерной стратегии и в поиске работы.

## References

1. Dmitriev, N.M., Arefiev, P.A. Training of Specialists for Nuclear Industry of Foreign Countries at NRNU MEPhI. Moscow: CSPiM, 2018.
2. Knobel, A.Y., Firanchuk, A.S. Dynamics of Russia's commodity turnover with major partners in 2022. *Monitoring the economic situation in Russia*. 2023. URL: <https://www.iep.ru/ru/monitoring/dinamika-tovarooborota-rossii-s-osnovnymi-partnerami-v-2022-godu.html>



3. Краснова Г.А. Все флаги в гости будут к нам: механизмы привлечения иностранных студентов в российские университеты // Образовательные технологии. 2021. № 1. С. 22–35.
4. Махотаева М.Ю., Бакуменко О.А., Варламов Г.В. Экспорт образовательных услуг vs интернационализация университета: монография. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2019. С. 77.
5. МИФИ и университет Айн-Шамс обучат студентов для первой египетской АЭС // РИА Новости. 12.04.2018 г. URL: [https://ria.ru/abitura\\_world/20180412/1518474830.html](https://ria.ru/abitura_world/20180412/1518474830.html), свободный. Загл. с экрана. (дата обращения: 27.03.2018).
6. Российско-египетский вектор высшего образования и науки: страны наращивают сотрудничество // Официальный сайт Минобрнауки РФ, 20.03.2023. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/mezhdunarodnoe-sotrudnichestvo/65553/> (дата обращения: 01.04.2023).
7. Ростовская Т.К., Skorobogatova V.I. Вызовы образовательной миграции на современном этапе // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26. № 2. С. 105–113.
8. Рязанцева И.В. Трудоустройство иностранных студентов и выпускников на российском рынке труда как элемент восполнения трудовых ресурсов страны // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 1. С. 55–68.
9. Skorobogatova V.I. Миграционная политика России в контексте экспорта образования / Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, Институт демографических исследований. Москва, 2021.
10. Тарасов А.Е., Осипова В.Н., Орлова В.И., Гришаклова М.В., Сысоева Е.А. Создание системы непрерывного кадрового обеспечения энергетики в Республике Узбекистан на базе филиала НИУ «МЭИ» // Национальные интересы и вопросы регионального развития в системе приоритетов международной деятельности российских университетов: коллективная монография / под ред. С.О. Крамарова, Н.В. Пелихова, В.И. Skorobogatova. М.: РИОР, 2021. 266 с. DOI: 10.29039/02084-5. С. 113–118.
11. El-Assal K. 642,000 international students: Canada now ranks 3rd globally in foreign student attraction // CIC News. URL: <https://www.cicnews.com/2020/02/642000-international-students-canada-now-ranks-3rd-globally-in-foreign-student-attraction-0213763.html#gs.16vsbe>
12. Internationalisation and Trade in Higher Education: Opportunities and Challenges. OECD. 2004.
3. Krasnova, G.A. All Flags Will Come to Us: Mechanisms to Attract Foreign Students to Russian Universities. *Educational Technologies*. 2021. No. 1. P. 22–35.
4. Makhotaeva, M.Yu., Bakumenko, O.A., Varlamov, G.V. Export of Educational Services vs Internationalization of University: monograph. St. Petersburg: Publishing house of St. Petersburg University of Management Technology and Economics, 2019. P. 77.
5. MEPhI and Ain Shams University to train students for Egypt's first nuclear power plant. *RIA Novosti*. 12.04.2018. URL: [https://ria.ru/abitura\\_world/20180412/1518474830.html](https://ria.ru/abitura_world/20180412/1518474830.html), free. Accessed from the screen (accessed on: 27.03.2018).
6. Russian-Egyptian vector of higher education and science: countries increase cooperation. Official website of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, 20.03.2023. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/mezhdunarodnoe-sotrudnichestvo/65553/> (accessed on: 01.04.2023).
7. Rostovskaya, T.K., Skorobogatova, V.I. Challenges of Educational Migration at the Present Stage. *University Management: Practice and Analysis*. 2022. V. 26. No. 2. P. 105–113.
8. Ryazantseva, I.V. Employment of foreign students and graduates in the Russian labour market as an element of replenishing the country's labour resources. *Labour Economics*. 2022. V. 9. No. 1. P. 55–68.
9. Skorobogatova, V.I. Russian migration policy in the context of education export / Federal Research Sociological Centre of the Russian Academy of Sciences, Institute for Demographic Research. Moscow, 2021.
10. Tarasov, A.E., Osipova, V.N., Orlova, V.I., Grishakova, M.V., Sysoeva, E.A. Creation of Continuous Energy Staffing System in the Republic of Uzbekistan on the basis of MPEI branch. In: National Interests and Issues of Regional Development in the Priorities of International Activity of Russian Universities: collective monograph. S.O. Kramarov, N.V. Pelikhov, V.I. Skorobogatova (eds). Moscow: RIOR, 2021. 266 p. DOI: 10.29039/02084-5. P. 113–118.
11. El-Assal, K. 642,000 international students: Canada now ranks 3rd globally in foreign student attraction // CIC News. URL: <https://www.cicnews.com/2020/02/642000-international-students-canada-now-ranks-3rd-globally-in-foreign-student-attraction-0213763.html#gs.16vsbe>
12. Internationalisation and Trade in Higher Education: Opportunities and Challenges. OECD. 2004.