

## СТАЖИРОВКА КАК ИНСТРУМЕНТ КАРЬЕРНОЙ НАВИГАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Л. С. Пастухова<sup>a,b</sup>, А. К. Грамотина<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Российская академия образования (Москва, Россия)

<sup>b</sup> Благотворительный фонд «Система» (Москва, Россия)

### АННОТАЦИЯ

**Введение.** Актуальность исследования обусловлена дисбалансом современного российского рынка труда, проявляющимся в парадоксальном сочетании острого дефицита кадров с трудностями трудоустройства выпускников по специальности. Наблюдается разрыв между институтами образования и потребностями реального сектора экономики. Цель исследования: социолого-педагогический анализ института стажировок как инструмента расширения карьерных возможностей молодежи и преодоления указанного структурного дисбаланса.

**Материалы и методы.** Методологическую основу составили сравнительный анализ нормативно-правовых документов и экспертных публикаций для дифференциации понятий «практика» и «стажировка», а также данные социологического исследования «Оценка карьерных возможностей молодежи», проведенного авторами в декабре 2024 г. среди 1173 студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте 18–28 лет.

**Результаты.** Определены ключевые различия между механизмами «практик» и «стажировок». Хотя «практика» остается наиболее популярным форматом взаимодействия образовательной организации и работодателя, «стажировка» рассматривается молодежью как форма самостоятельного наращивания карьерных возможностей. Представлены мотивационные установки молодежи в вопросе прохождения стажировки: помимо утилитарной задачи получения опыта, стажировка выполняет компенсаторную функцию, обеспечивающую восполнение пробелов формального образования; а также рефлексивную, направленную на проверку собственной профессиональной пригодности и идентичности. Выявлен приоритет карьерного роста над уровнем заработной платы, что свидетельствует о смещении ценностных установок мотивированной молодежи от ориентации на краткосрочную материальную выгоду в сторону долгосрочной ориентации на профессиональное развитие.

**Обсуждение.** Для научного дискурса представляется важным социолого-педагогический анализ стажировки как формирующегося социально-образовательного института. Полученные результаты служат ориентиром для работодателей в проектировании эффективных стажерских программ; для образовательных организаций – в необходимости большей гибкости и интеграции с реальным сектором; для государства – в необходимости вариативной поддержки данного института. Перспективы исследования связаны с проведением лонгитюдных исследований для оценки долгосрочных эффектов стажировок и других практико-ориентированных инструментов подготовки кадров.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Стажировка, практика, работодатель, молодой специалист, выпускники, рынок труда, образовательная организация, практико-ориентированное образование.

### ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

### ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Пастухова Л. С., Грамотина А. К. Стажировка как инструмент карьерной навигации молодежи // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 118–133. EDN QRUUQG.

© Л. С. Пастухова, А. К. Грамотина, 2026

**Open Access** This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.



**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ**

**Пастухова Лариса Сергеевна** – доктор педагогических наук; Российская академия образования (119121, Россия, г. Москва, ул. Погодинская, 8) – *член-корреспондент*; Благотворительный фонд «Система» (127006, Россия, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, 18с1) – *президент*; larisa-sinls@mail.ru. SPIN 7747-0440, ORCID 0009-0008-9703-1116, Scopus 57207471623.

**Грамотина Алина Каймаразовна** – Благотворительный фонд «Система» (127006, Россия, г. Москва, ул. Малая Дмитровка, 18с1) – *заместитель программного директора*; kajmarazova@yandex.ru. SPIN 8145-9771, ORCID 0009-0000-4680-5080, Researcher PGF-7206-2026.

**ВКЛАД АВТОРОВ**

Пастухова Л. С. – разработка концепции исследования, написание текста рукописи, формулировка выводов, утверждение окончательного варианта.

Грамотина А. К. – сбор, обработка и анализ данных, написание текста рукописи.

**КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ**

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 31.01.2026; рецензия получена 15.04.2026; принята к публикации 30.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

## INTERNSHIP AS A CAREER NAVIGATION TOOL FOR YOUNG PEOPLE

L. S. Pastukhova <sup>a,b</sup>, A. K. Gramotina <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Russian Academy of Education (Moscow, Russia)

<sup>b</sup> Charitable Foundation «Sistema» (Moscow, Russia)

**ABSTRACT**

**Introduction.** The relevance of the research is due to the imbalance of the modern Russian labor market, manifested in a paradoxical combination of an acute shortage of personnel with difficulties in finding graduates in their specialty. There is a gap between educational institutions and the needs of the real sector of the economy. The purpose of the study: a sociological and pedagogical analysis of the internship institute as a tool for expanding the career opportunities of young people and overcoming this structural imbalance.

**Materials and methods.** The methodological basis was made up of a comparative analysis of regulatory documents and expert publications to differentiate the concepts of «practice» and «internship», as well as data from the sociological study «Assessment of youth career Opportunities» conducted by the authors in December 2024 among 1,173 students and graduates of professional educational organizations and higher education institutions aged 18-28 years.

**Results.** The key differences between the mechanisms of «practices» and «internships» have been identified. Although «practice» remains the most popular format of interaction between an educational organization and an employer, «internship» is considered by young people as a form of independent career development. The motivational attitude of young people to the issue of internships has been presented: in addition to the utilitarian task of gaining experience, the internship performs a compensatory function to fill the gaps in formal education.; as well as reflexive, aimed at checking one's own professional aptitude and identity. The priority of career growth over the salary level has been revealed, which indicates a shift in the value orientations of motivated youth from a focus on short-term financial gain towards a long-term focus on professional development.

**Discussion.** The sociological and pedagogical analysis of internships as an emerging socio-educational institution is important for scientific discourse. The results obtained serve as a guideline for employers in designing effective internship programs; for educational organizations – in the need for greater flexibility and integration with the real sector; for the state – in the need for variable support for this institution. The research prospects are related to conducting longitudinal studies to assess the long-term effects of internships and other practice-oriented training tools.

**KEYWORDS**

Internship, practice, employer, young specialist, graduates, labor market, educational organization, practice-oriented education.

## FUNDING

The article has been completed without external funding.

## FOR CITATION

Pastukhova, L. S., Gramotina, A. K. (2026) Internship as a career navigation tool for young people. *Management Issues*, 20 (2), 118–133. <https://elibrary.ru/qruuqg>.

## AUTHORS' INFORMATION

**Larisa S. Pastukhova** – Doctor of Pedagogical Sciences; Russian Academy of Education (119121, Russia, Moscow, Pogodinskaya st., 8) – *Corresponding Member*, Charitable Foundation «Sistema» (127006, Russia, Moscow, Malaya Dmitrovka st., 18s1) – *President*; [larisa-sinls@mail.ru](mailto:larisa-sinls@mail.ru). SPIN 7747-0440, ORCID 0009-0008-9703-1116, Scopus 57207471623.

**Alina K. Gramotina** – Charitable Foundation «Sistema» (127006, Russia, Moscow, Malaya Dmitrovka st., 18s1) – *Deputy Program Director*; [kajmarazova@yandex.ru](mailto:kajmarazova@yandex.ru). SPIN 8145-9771, ORCID 0009-0000-4680-5080, Researcher PGF-7206-2026.

## AUTHORS' CONTRIBUTION

Pastukhova L. S. – development of the research concept, writing the text of the manuscript, formulation of conclusions, approval of the final version.

Gramotina A. K. – data collection, processing and analysis, writing the text of the manuscript.

## CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

## USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 31.01.2026; reviewed 15.04.2026; accepted for publication 30.04.2026.

## ■ ВВЕДЕНИЕ

Современный этап социально-экономического развития Российской Федерации характеризуется глубокими трансформациями на рынке труда, следствием которых стал беспрецедентный кадровый дефицит, с которым столкнулась страна в последние несколько лет. По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень безработицы в стране на конец III квартала 2025 года составил рекордно низкие 2,1%<sup>1</sup>. По результатам последнего выборочного обследования организаций, проведенного Росстатом в 2024 году, потребность в работниках составляет более 2,2 млн человек – 7,6% от общего количества рабочих мест, что является максимумом с начала ведения подсчетов в 2008 году<sup>2</sup>. Демографическая ситуация в стране, характеризующаяся низкой рождаемостью в период 1990-х гг., позволяет делать выводы о нарастающей тенденции дефицита сотрудников на ближайшие десятилетия.

Вместе с тем, в условиях структурных изменений и технологической перестройки экономики сохраняется острая потребность не просто в рабочей силе, а в высококвалифицированных специалистах, обладающих практическими навыками

и адаптивностью, способных обеспечить устойчивое развитие в ситуации растущих рисков и неопределённости.

Развитие человеческого капитала в целях удовлетворения потребности приоритетных отраслей экономики в кадрах выступает одной из ключевых задач государства и общества. Особую роль в этой связи обретает молодежь, обладающая наибольшим воспроизводственным, трудовым, экономическим и социальным потенциалом, в то же время являющаяся наиболее адаптивной и восприимчивой к изменениям социально-демографической группой.

Сопровождение молодежи на этапе ее включения в трудовую деятельность – одно из приоритетных направлений в современной государственной политике страны, реализуемое через ряд применяемых мер поддержки. Так, в 2024 году в российской нормативно-правовой практике закреплено новое понятие «молодой работник», определяющее статус молодых людей, трудоустроившихся в первые три года не по полученной специальности, а также дополнено понятие «молодой специалист», устраняющее правовую коллизию, не позволяющую считать молодыми

<sup>1</sup> Численность безработных в возрасте 15–72 лет и уровень безработицы // Росстат, 2025. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 19.12.2025).

<sup>2</sup> Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2024 года // Росстат, 2025. – URL: <http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud2024.pdf> (дата обращения: 17.12.2025).

специалистами выпускников, подрабатывающих в период обучения<sup>3</sup>. Данные меры позволяют реализовывать инструменты целенаправленной государственной поддержки молодежи на этапе выхода на рынок труда.

Стратегическая задача содействия профессиональному становлению талантливой молодежи также реализуется через новые национальные проекты «Молодежь и дети» и «Кадры». Первый ориентирован на долгосрочное формирование человеческого капитала, способного обеспечить суверенитет, конкурентоспособность и развитие страны<sup>4</sup>, второй – на оперативное удовлетворение кадрового спроса экономики<sup>5</sup>, в первую очередь через создание скоординированной системы взаимодействия между государством, образованием и бизнес-средой.

В ситуации кадрового дисбаланса на рынке труда со значительным превалированием спроса над предложением рабочей силы работодатели также готовы менять отношение к найму выпускников, ранее, в условиях профицита трудовых ресурсов, не выдерживающих конкуренции с более опытными специалистами.

Данные исследования, проведенного сервисом «Авито.Работа» зимой 2024/2025 годов, свидетельствуют о значительном росте количества вакансий (37%), опубликованных для соискателей без предъявления требований к профессиональному опыту по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Одновременно с тем, более точные выводы формируются при детальном рассмотрении отраслевого распределения представленных вакансий. Наибольший рост предложения фиксируется в сегменте рабочих специальностей. Так, спрос на каменщиков вырос на 301%, схожие тенденции отмечаются в смежных областях: количество вакансий для сборщиков мебели увеличилось на 260%, а для плотников – на 250%<sup>6</sup>. Сложившаяся ситуация свидетельствует о повышении интереса работодателей к соискателям без опыта, к которым первостепенно относится молодежь, вместе с тем, в большей степени он проявляется в группе низкоквалифицированных специальностей.

При этом сохраняется проблема трудоустройства по полученной специальности среди

выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования. Тезис подтверждается статистическими данными. По итогам выборочного обследования рабочей силы, проведенного Федеральной службой государственной статистики, 926,4 тыс. выпускников (32,9%), окончивших российские профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования в 2021–2023 гг., трудоустроены не по полученной специальности. Наиболее высокий показатель несоответствия наблюдается среди выпускников программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) образовательных организаций среднего профессионального образования – 39% и 44%. Средний показатель среди выпускников вузов составляет 26%, достигающий более высоких значений по ряду приоритетных для государства направлений: физико-технические науки и технологии – 64%, машиностроение – 36%, нанотехнологии и наноматериалы – 35%, техника и технологии наземного транспорта – 35%, технологии материалов – 33%<sup>7</sup>.

Формируется парадокс, при котором в условиях кадрового дефицита для молодежи сохраняются трудности при трудоустройстве на высококвалифицированные должности по полученной специальности.

По данным исследования ВЦИОМ «Рынок труда в эпоху турбулентности», 61% молодых людей в возрасте от 19 до 24 лет сталкиваются с трудностями при трудоустройстве по специальности. Среди основных причин: отсутствие опыта работы, ее назвали 89% респондентов; низкий доход из-за отсутствия опыта – 71%; недостаточность/отсутствие вакансий по специальности в месте проживания – 61%; предложение о трудоустройстве лишь на низшие позиции – 39%; недостаточность полученных знаний и навыков для работы – 38%<sup>8</sup>.

Эксперты определяют среди причин: отсутствие реального опыта работы на производстве, отсутствие необходимых компетенций и необходимость дополнительных финансовых и временных затрат со стороны работодателей на их адаптацию [1], а также низкий уровень качества подготовки студентов в образовательных организациях [2].

<sup>3</sup> Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации» от 30.12.2020 № 489-ФЗ (в редакции федеральных законов от 22.04.2024 № 95-ФЗ, от 28.12.2024 № 550-ФЗ, от 23.07.2025 № 258-ФЗ) // Система «Гарант», 2025. – URL: <https://base.garant.ru/400156192/> (дата обращения: 17.12.2025).

<sup>4</sup> Национальный проект «Молодежь и дети» // Правительство России, 2025. – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/914/about/> (дата обращения: 17.12.2025).

<sup>5</sup> Национальный проект «Кадры» // Правительство России, 2025. – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/916/about/> (дата обращения: 17.12.2025).

<sup>6</sup> Количество вакансий для соискателей без опыта за год выросло на 37% // Авито.Работа, 2024. – URL: [https://www.avito.ru/company/press/avito\\_rabota\\_kolichestvo\\_vakansij\\_dlya\\_soiskatelej\\_bez\\_opyta\\_za\\_god\\_vyroslo\\_na\\_37\\_procentov?ysclid=m8zzr1079677440709](https://www.avito.ru/company/press/avito_rabota_kolichestvo_vakansij_dlya_soiskatelej_bez_opyta_za_god_vyroslo_na_37_procentov?ysclid=m8zzr1079677440709) (дата обращения: 18.12.2025).

<sup>7</sup> Трудоустройство выпускников 2021–2023 гг. // Росстат, 2025. – URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 18.12.2025).

<sup>8</sup> Рынок труда в эпоху турбулентности. // ВЦИОМ. – URL: [https://wciom.ru/fileadmin/user\\_upload/20230301\\_Fedorov\\_Rynok\\_truda.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20230301_Fedorov_Rynok_truda.pdf) (дата обращения: 19.12.2025).

Сложившаяся ситуация является проявлением более глубокого структурного дисбаланса, при котором институты образования и экономики функционируют в недостаточно скоординированных логиках. Одной из ключевых задач современного профессионального образования выступает подготовка высококвалифицированных специалистов, чьи знания и навыки достаточны для выполнения трудовых задач, направленных на социально-экономическое развитие общества. На ее решение в значительной мере способно повлиять повышение практико-ориентированности образования, достижимое при условии тесного сотрудничества образовательной организации с работодателями как прямыми «заказчиками» кадров.

В данных условиях актуализируется роль социальных институтов, обеспечивающих практико-ориентированность образовательного процесса и, в конечном итоге, успешность перехода молодого человека из системы образования в систему занятости. Одним из них выступает стажировка, в отличие от обязательной учебной практики, жестко регламентированной образовательными стандартами, обладающая большей гибкостью, добровольностью и прямой ориентацией на текущие потребности работодателя. Это позволяет рассматривать ее не только как инструмент обучения, но и как специфическую социальную практику, в рамках которой конструируется профессиональная идентичность, формируются социальные связи и происходит адаптация будущего молодого специалиста в реальных производственных условиях еще на этапе получения образования.

## ■ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Анализ отечественной и зарубежной научной литературы позволяет делать вывод о том, что проблемы разрыва в навыках и несоответствия квалификаций на рынке труда являются критической общемировой тенденцией [3]. Одновременно с тем исследователи отмечают прямое влияние качества подготовки специалистов на уровень экономического развития стран [4]. Многие исследователи отдают ключевую роль в решении данного вопроса повышению практико-ориентированности образования, трактуемого как сотрудничество образовательной организации и ее партнеров для максимального развития профессиональных компетенций, навыков и практического опыта обучающихся [5]. В рамках рассмотрения моделей реализации практико-ориентированного образования особая роль отводится обучению вне формальных образовательных институтов и гибким методам подготовки кадров [6].

Опыт зарубежных систем образования показывает позитивный эффект подобного подхода на подготовку высококвалифицированных кадров для рынка труда. Исследователи отмечают устойчивое влияние немецкой дуальной системы,

объединяющей теоретическое обучение в образовательных организациях с практическим обучением на предприятиях, на успешное экономическое развитие Германии, связанной в том числе с распределением финансовой нагрузки подготовки специалистов между государством и частным сектором [7]. Тема реализации практико-ориентированного подхода подготовки кадров через взаимодействие с работодателями находит свое отражение в работах казахских исследователей [8]. Углубление интеграции образования и отрасли с целью повышения качества образования, расширения занятости и содействия экономическому развитию активно обсуждается в контексте китайской системы профессионального образования [9].

Отечественные исследователи также отмечают важность внедрения практико-ориентированных подходов в систему профессионального образования для расширения карьерных возможностей молодежи, реализуемых через раннее знакомство будущих молодых специалистов с представителями реального сектора экономики и выстраивание партнерских связей высшей школы с индустриальными партнерами. При этом подчеркивается, что практико-ориентированное обучение является значимым для подготовки специалистов различных направлений, включая гуманитарные [10], инженерные [11] и ИТ-специальности [12].

Одновременно с тем, ключевым тезисом отечественных авторов в данном контексте является несоответствие содержания образовательных программ запросам рынка труда, связанным с темпом социальных, технологических и экономических изменений [13], и значительным уклоном российского образования в теорию без достаточного внимания к практическим знаниям и навыкам [14]. Описанные выше проблемы указывают на недостаточный уровень коммуникации и отсутствие отлаженной системы взаимодействия между институтом образования, государством и бизнесом. Г. А. Ключарев отмечает, что «между основными субъектами сферы занятости и рынка труда – работодателями, государственными органами и учебными заведениями – в основном отсутствуют устойчивые формализованные контакты» [15, с. 55].

Работы последних лет фиксируют рост интереса к инструментам практико-ориентированной подготовки, подразумевающим сотрудничество образовательных организаций с представителями работодателей. Исследователи выделяют в качестве таких инструментов проектную деятельность [16], реализацию базовых кафедр [17], организацию целевого обучения [18], привлечение представителей работодателей к реализации учебного процесса в качестве преподавателей, реализацию совместной научно-исследовательской деятельности, карьерные ярмарки и др.

В части публикаций отечественных исследователей, посвященных механизмам практик и стажировок, фокус часто смещен именно на практику – обязательный элемент основных образовательных программ [19], институциональные рамки которой ограничивают ее эффективность. Важно отметить, что данные понятия зачастую используются как взаимозаменяемые, несмотря на их концептуальные различия.

Отечественные исследователи, рассматривающие стажировки как отдельный инструмент практико-ориентированного образования, отмечают их эффективность в части приобретения молодежью востребованных навыков и компетенций [20].

Работы зарубежных авторов позволяют говорить об эффективности инструмента стажировок в вопросе трудоустройства молодежи, являющемся острым для множества стран мира. Так, испанские исследователи называют прохождения стажировки одним из самых значимых видов опыта для студентов, развивающих социальный и человеческий капитал и трудоустраиваемость [21]. Кроме того, позитивное влияние стажировок на расширение профессиональных возможностей отмечается не только для студентов и молодых людей, получивших образование, но и в том числе уязвимой группы молодежи, прервавших обучение [22]. В то же время важно отметить, что позитивный эффект стажировок распространяется за пределы темы трудоустройства. Ряд авторов отмечают такое влияние на последующие академические результаты студентов, развитие гибких навыков, склонность к критическому мышлению [23].

О высокой заинтересованности в стажировках со стороны самих работодателей говорят социологические данные. По итогам проведенного стаффинговой группой компаний АНКОР исследования, в котором приняли участие 887 компаний-работодателей, в 2025 году 45% из них используют стажировки в качестве инструмента решения кадрового вопроса, при этом 84% определяют в качестве ключевой цели дальнейшее трудоустройство стажеров<sup>9</sup>.

Проведенный анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что современные исследования, посвященные стажировкам, носят преимущественно управленческий или педагогический характер, оставляя за рамками анализа их социологическое измерение. Кроме того, выявлена терминологическая диффузия, при которой понятия «практика» и «стажировка» зачастую используются как взаимозаменяемые, несмотря на существенные различия в их правовом статусе, субъектности участников и выполняемых социальных функциях, что указывает на необходимость их дифференциации.

Целью данного исследования является социолого-педагогический анализ института стажировок как инструмента расширения карьерных возможностей молодежи. В задачи исследования входило: 1) выявление мотивационных установок и критериев выбора молодежью программ стажировок; 2) сравнительный институциональный анализ стажировки и учебной практики.

## ■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Для дифференциации понятий «практика» и «стажировка» были использованы методы анализа и сравнения нормативно-правовых документов (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ), экспертных публикаций и комментариев представителей компаний – участников проекта групповых и индивидуальных ознакомительных стажировок для студентов и выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования «Первая стажировка», реализуемого Благотворительным фондом «Система», позволяющих выявить различия правового статуса, субъектности сторон и функционального наполнения институтов учебной практики и стажировки.

Эмпирическую базу исследования оценки эффективности влияния стажировок на собственные карьерные возможности молодежи, а также ее мотивационных установок в части профессионального развития, критериев выбора программы и места прохождения стажировок, составили данные, полученные в ходе социологического исследования «Оценка карьерных возможностей молодежи».

Гипотезой исследования выступило предположение о том, что стажировка воспринимается молодежью как важный инструмент профессиональной интеграции, эффективность которого связана не с материальной компенсацией, а с долгосрочными профессиональными перспективами и возможностью расширения собственных карьерных возможностей.

Исследование проведено в декабре 2024 года. В качестве основного метода сбора данных был выбран анкетный онлайн-опрос, обеспечивающий широкий охват целевой аудитории. В опросе участвовали 1173 респондента – студенты и выпускники профессиональных образовательных организаций (13,7%) и образовательных организаций высшего образования различных курсов и уровней подготовки (86,3%) в возрасте 18–28 лет, из которых 56,9% – женщины, 43,1% – мужчины. Респонденты представили 51 регион Российской Федерации. В исследовании применен целевой тип выборочного метода: в опрос были включены участники профориентационных и образовательных проектов Благотворительного фонда «Система», направленных на повышение возможностей

<sup>9</sup> Привлечение молодых специалистов // Анкор, 2025. – URL: [https://ancor.ru/upload/files/Привлечение%20молодых%20специалистов%202025%20\(1\).pdf](https://ancor.ru/upload/files/Привлечение%20молодых%20специалистов%202025%20(1).pdf) (дата обращения: 22.12.2025).

профессиональной самореализации молодежи, как наиболее мотивированных в части реализации собственных карьерных возможностей. Распространение анкеты онлайн-опроса осуществлялось путем адресной рассылки по электронным адресам. Уровень отклика и заполнения анкеты составил 93%.

Анкета состояла из вопросов закрытого типа, разделенных четырьмя тематическими блоками. Первый блок, посвященный оценке собственного выбора будущей профессии и предполагаемых карьерных возможностей, включал следующие вопросы: «Нравится ли Вам специальность, по которой Вы получаете (получили) образование?», «Планируете ли Вы в будущем работать по получаемой (полученной) специальности?», «Как Вы оцениваете карьерные возможности современных выпускников?», «Считаете ли Вы, что профессионального образования (без опыта) достаточно, чтобы найти достойную работу по специальности?», «Когда, по Вашему мнению, должно происходить знакомство молодого человека с работодателем?». Второй блок анкеты был направлен на исследование отношения современной молодежи к инструменту стажировок и включал вопросы: «В каких форматах взаимодействия с работодателем, реализованных в Вашей образовательной организации, Вы принимали участие?», «Считаете ли Вы, что прохождение стажировки может позитивно сказаться при будущем трудоустройстве?», «Для чего Вы хотите пройти стажировку?», «На какую максимальную длительность неоплачиваемой стажировки Вы готовы?», «Какие критерии для Вас являются наиболее важными при выборе стажировки?». Третий блок вопросов анкеты был направлен на оценку отношения молодежи к будущей работе и работодателю: «Какие критерии для Вас являются наиболее важными при выборе компании в качестве работодателя?», «По Вашему мнению, с какого момента оптимально совмещать работу и обучение?». Четвертый блок содержал вопросы для формирования социально-демографического портрета респондентов.

Обработка полученных в ходе опроса ответов респондентов осуществлялась с помощью их импортирования в базу данных MS Excel и анализа в IBM SPSS Statistics для последующей интерпретации в контексте поставленных исследовательских задач и проверки выдвинутой гипотезы.

## ■ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты проведенного анализа позволяют выявить ключевые различия между инструментами практик и стажировок.

Практика, закрепленная в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»

от 29.12.2012 № 273-ФЗ, выступает обязательным элементом основных образовательных программ. Обращаясь к определению, согласимся с нормативно зафиксированной формулировкой, определяющей практику как «форму организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы»<sup>10</sup>.

Виды практик определяются для каждой конкретной образовательной программы в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом или самостоятельно утвержденным вузом образовательным стандартом в соответствии с законодательством.

Среди основных видов практики можно выделить учебную, производственную и преддипломную. Учебная практика, которая может включать несколько этапов, проходящая, как правило, на первых курсах обучения, направлена на получение первичных профессиональных навыков либо в организации, либо в самом вузе. В рамках ознакомительной практики, являющейся особым типом учебной практики, студент может не выполнять какие-либо трудовые функции, осуществляя свободное знакомство с организацией труда в компании. Производственная практика, на которую допускаются студенты старших курсов, в отличие от учебной, предполагает выполнение основных трудовых задач и обязанностей со стороны практиканта, позволяет реализовать профильные навыки студентами во время ее прохождения. Преддипломная практика, проводимая непосредственно перед завершением обучения в компании, напрямую связанной с тематикой выпускной квалификационной работы, направлена на сбор информации об организации, которая ляжет в основу написания выпускной квалификационной работы.

Определение объема и содержания любого из видов практик как обязательного элемента основной образовательной программы ложится на образовательную организацию, как и распределение студентов между организациями для прохождения практики. Студент также может выбрать место прохождения практики самостоятельно или пройти практику в организации, в которой он трудоустроен, однако это возможно лишь в случае, если деятельность организации напрямую связана с направлением его обучения.

Одновременно с тем, прием студентов на практику требует серьезных трудовых,

<sup>10</sup> Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 (ред. от 18.11.2020) «О практической подготовке обучающихся» (вместе с «Положением о практической подготовке обучающихся») (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 № 59778) // Консультант, 2025. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_362126/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362126/) (дата обращения: 22.12.2025).

интеллектуальных и ресурсных затрат со стороны работодателей, которые должны окупаться возможностью поиска талантливой, мотивированной молодежи с определенным уровнем практических знаний и навыков. Однако ограниченный срок прохождения практики, низкая мотивация «попавших по распределению» студентов и отсутствие возможности влияния на содержание практики и любые другие аспекты ее проведения снижают субъектность работодателей и уровень их вовлеченности в данный процесс.

Это, в свою очередь, вызывает дефицит организаций-партнеров, что в конечном счете приводит к низкой эффективности практики в части получения молодыми людьми практических навыков и необходимых компетенций и, как следствие, минимальному влиянию данного инструмента на расширение карьерных возможностей молодежи.

Основное отличие стажировок от практик заключается в инициативном характере первых: студент или выпускник, исходя из собственных

стремлений и мотивов, принимает решение о необходимости прохождения стажировки и получения практического профессионального опыта. Задачи, ставящиеся перед стажером, определяются в рамках деятельности работодателя, а не руководителем практики от образовательной организации, что кажется более целесообразным в контексте цели обретения профессионального опыта.

Длительность, методы отбора стажеров и содержание не регламентируются законодательством и определяются компанией на основе стоящих перед ней задач. Работодатель самостоятельно определяет потребность в молодых специалистах и в соответствии с этим выстраивает процесс организации стажировок, получая мотивированных в профессиональном развитии и будущем трудоустройстве студентов, что, безусловно, позволяет повысить эффективность инструмента стажировки.

Ключевые различия и специфика инструментов практики и стажировки отражены в таблице 1.

**Таблица 1** – Специфика и особенности реализации практик и стажировок в Российской Федерации  
**Table 1** – Specifics and features of the implementation of practices and internships in the Russian Federation

Критерий сравнения	Практика	Стажировка
Институциональный статус	Обязательный элемент основных образовательных программ (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Жесткая регламентация	Форма дополнительного профессионального образования (Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Гибкое, локальное регулирование
Субъектность работодателя	Ограничена. Работодатель не имеет возможности осуществить самостоятельный отбор практикантов и определить формат практики	Высокая. Компания самостоятельно определяет содержание, длительность, форматы и критерии отбора на основе стоящих перед ней задач
Субъектность молодого человека	Ограничена за счет обязательного характера практики и ограничения перечня организаций для ее прохождения	Высокая за счет инициативно-мотивационного характера и отсутствия ограничений в части выбора места прохождения стажировки
Целевая аудитория	Обучающиеся образовательных организаций, осваивающие основные профессиональные образовательные программы	Широкая. Определяется и регламентируется работодателем
Связь с профилем образовательной программы	Организация, проводящая практику, должна осуществлять деятельность по профилю образовательной программы обучающегося	Широкий спектр организаций. Отсутствие обязательного соответствия профиля осваиваемой/освоенной стажером образовательной программы месту прохождения стажировки
Продолжительность	Регламентируется образовательной программой, разработанной образовательной организацией в соответствии с ФГОС или ОС, утвержденным образовательной организацией высшего образования самостоятельно	Продолжительность стажировки не регламентирована и определяется работодателем

Обобщая представленные данные, можно сформулировать следующее понятие стажировки: стажировка – это добровольная, инициативная форма практико-ориентированной подготовки к профессиональной деятельности, осуществляемая в рамках сотрудничества между субъектами трудовых и образовательных отношений (работодателями, образовательными организациями и молодыми специалистами/обучающимися), основанная на текущих потребностях рынка труда, направленная на приобретение практических навыков и компетенций, адаптацию к реальным условиям труда, формирование профессиональной идентичности через гибкое взаимодействие и локальное регулирование.

Несмотря на потенциально высокую эффективность стажировок в качестве инструмента практико-ориентированной подготовки будущих специалистов, на сегодняшний день существует ряд проблем, связанных в первую очередь с недостаточностью взаимодействия образовательных организаций и работодателей при реализации данного инструмента.

Так, высокие требования к практикам, реализуемым в рамках учебного процесса, зачастую не позволяют студентам засчитывать в их счет прохождение стажировки, которая, по итогу, дает значительно больший эффект в части приобретения реального профессионального опыта. В свою очередь отсутствие должной взаимосвязи работодателей и образовательных организаций, неготовность привлечения представителей компаний к разработке рабочей программы практики приводит к низкой эффективности данного инструмента. Перед студентом встает выбор между выполнением обязательной программы в рамках образовательного процесса и использованием более действенного инструмента в ущерб образовательному процессу.

Выстраивание взаимодействия в рамках реализации практик и стажировок на условиях равноправного сотрудничества образовательной организации и работодателя с учетом интересов обеих сторон в данном случае может послужить повышению их эффективности в части расширения карьерных возможностей молодежи.

Результаты проведенного социологического исследования позволили определить оценку существующих карьерных возможностей и эффективности влияния на них стажировок мотивированной к профессиональному развитию молодежью. Так, по итогам опроса, 49% молодых людей отмечают, что существующие сегодня карьерные возможности для молодежи максимально широки и найти подходящую работу по специальности не составляет труда. В то же время 45,1% чувствуют ограничения в части возможности

выбора подходящего места для трудоустройства по специальности. Еще 3,9% заявили о невозможности трудоустройства в современных реалиях. При этом большинство молодых людей – 90,2% (45,1% – «точно да», 45,1% – «скорее да») – удовлетворены собственным выбором специальности для получения образования, и такое же количество респондентов в будущем хотели бы по ней работать (35,3% – «точно да», 54,9% – «скорее да»).

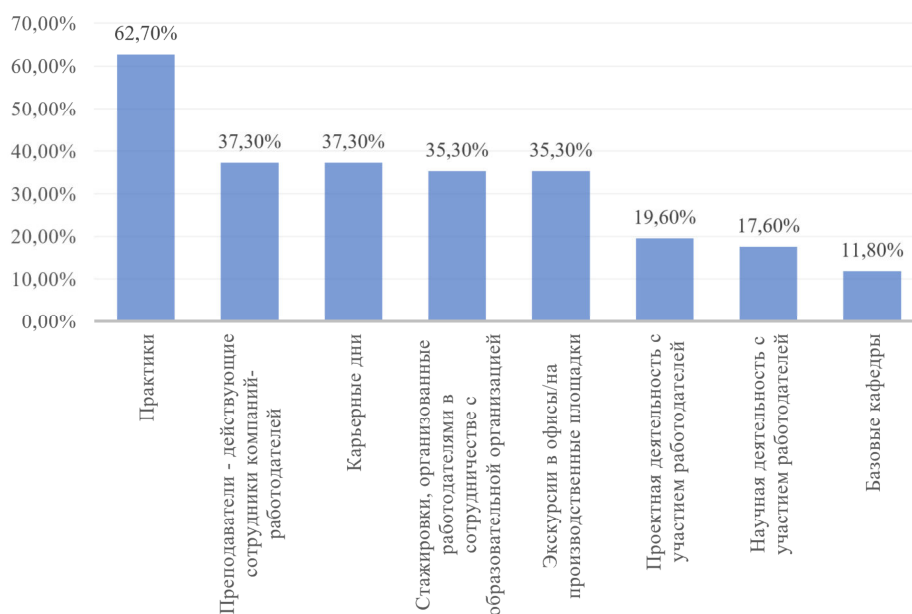
64,7% молодых людей называют отсутствие практического опыта фактором, ограничивающим возможность трудоустройства на достойную должность. Оставшиеся 35,3% считают, что профессионального образования без опыта достаточно, чтобы найти подходящую работу по специальности. Данные результаты позволяют сделать выводы о том, что большинство молодых людей, стремящихся к профессиональному развитию, понимают необходимость приобретения дополнительного профессионального опыта на этапе обучения для успешного карьерного старта. Важным фактором в данном контексте молодежь называет раннее знакомство с работодателем. Так, 74,5% молодых людей считают, что оно должно происходить еще в школе, и сразу 98,9% отмечают необходимость такого знакомства на этапе получения профессионального образования.

Наиболее популярные форматы взаимодействия с работодателями, в которых принимали участие респонденты, представлены на рисунке 1.

Представленные данные позволяют сделать вывод о том, что практика остается наиболее популярным форматом взаимодействия образовательной организации с компаниями-работодателями.

Однако сами молодые люди не ограничивают возможности знакомства с работодателем и получения практического опыта в период обучения форматами, реализуемыми образовательной организацией. Молодежь, стремящаяся к карьерному развитию, готова занимать проактивную позицию в данном вопросе, беря ответственность за формирование собственных навыков и компетенций. Так, 88,2% молодых людей считают оптимальным периодом начала трудовой деятельности этап профессионального обучения: 49% – с середины обучения, 25,5% – с последнего курса, 13,7% – с первого курса.

Еще одним форматом самостоятельного наращивания карьерных возможностей молодые люди называют стажировки. 96,1% респондентов отмечают, что прохождение стажировки может оказать позитивное влияние на их трудоустройство и будущее профессиональное развитие (74,5% – «точно да», 21,6% – «скорее да»).

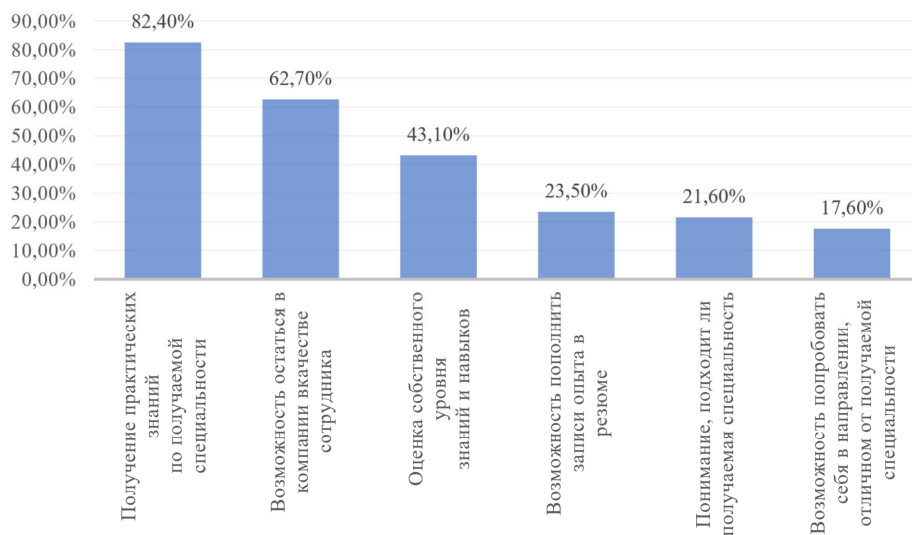


**Рисунок 1** – Форматы взаимодействия молодежи с работодателями, реализуемые в образовательной организации

**Figure 1** – Formats of youth interaction with employers implemented in an educational organization

Исследование позволило изучить мотивационные установки молодежи в вопросе прохождения стажировки. Доминирующей целью является получение практических знаний и навыков (82,4%), что отражает осознание молодежью дефицита практико-ориентированной подготовки в основной образовательной программе. Вторая по значимости

мотивация – возможность последующего трудоустройства в компании (62,7%), что позволяет говорить о том, что молодые люди рассматривают стажировку как прямой инструмент для дальнейшего успешного трудоустройства. Для 43,1% стажировка является инструментом самотестирования и профессиональной идентификации (рисунок 2)



**Рисунок 2** – Мотивационные установки молодежи в прохождении стажировок

**Figure 2** – Motivational attitudes of young people during internships

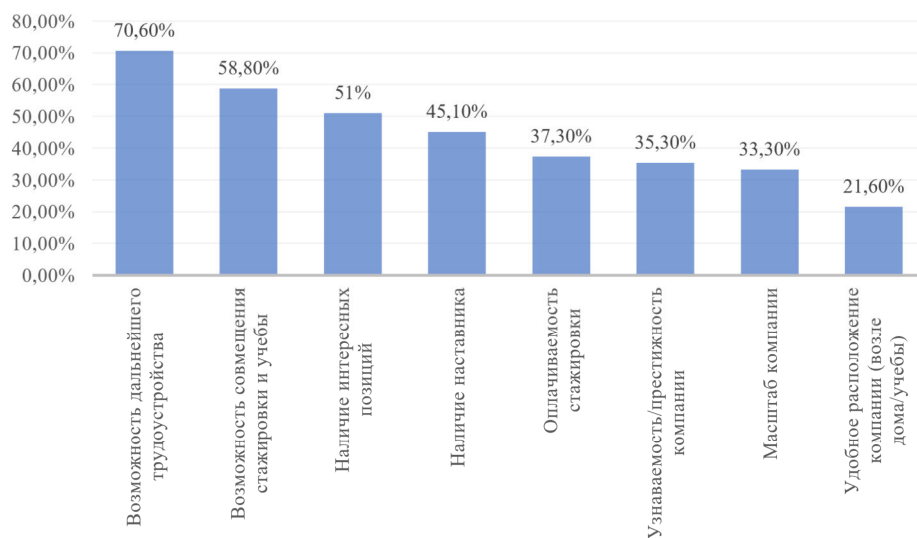
Данная структура мотивации выявляет многоуровневую функциональность стажировки в восприятии молодёжи. Помимо остающейся ключевой функции приобретения практического опыта, стажировки также выполняют и ряд латентных функций, среди которых можно выделить компенсаторную функцию, позволяющую восполнить пробелы, возникшие в процессе получения образования, а также рефлексивную функцию,

направленную на формирование понимания интереса к выбранной специальности.

По итогам оценки критериев выбора молодежью места прохождения стажировки можно сделать вывод о приоритетности карьерного развития над «быстрыми» выгодами среди молодежи (рисунок 3). Так, наиболее популярным ответом среди респондентов стала «возможность дальнейшего трудоустройства» (70,6%). Вторым

по значимости критерием стала «возможность совмещения стажировки и учебы» (58,8%). Следующие по популярности ответы – «наличие интересных позиций» (51%) и «наличие наставника» (45,1%) оказались более значимыми в сравнении с денежным вознаграждением (37,3%),

узнаваемостью/престижностью (35,3%) и масштабом (33,3%) компании. Результаты позволяют говорить о рационально-прагматическом подходе мотивированных молодых людей в вопросах формирования собственного профессионального маршрута.



**Рисунок 3** – Критерии выбора молодежью места прохождения стажировки  
**Figure 3** – Criteria for choosing an internship place by young people

Данные, полученные в ходе исследования, дают возможность сделать вывод о формирующейся новой модели поведения молодежи в части карьерного развития. Активные молодые люди в первую очередь оценивают перспективы накопления собственного социального и профессионального капитала через получение содержательных задач и наставничество, не ставя в приоритет корпоративный бренд компании.

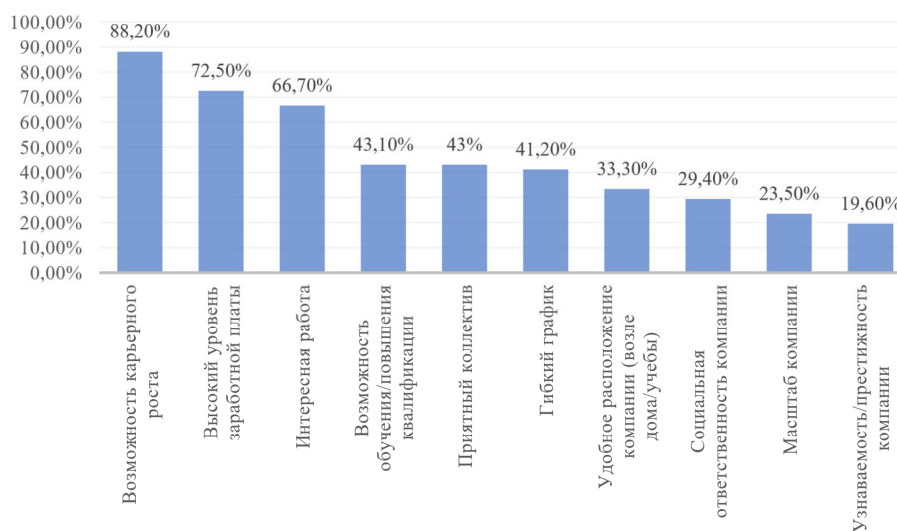
Важным для понимания оценки эффективности стажировок как инструмента профессионального развития является согласие их прохождения без оплаты. 94,1% респондентов указали на готовность к неоплачиваемым стажировкам, четко обозначая их временные границы. Для 54,9% молодых людей максимальная продолжительность составляет один месяц, для 27,5% – два месяца, для 7,8% – шесть месяцев и только для 3,9% – более полугода. Полученные данные позволяют говорить о рассмотрении молодыми людьми стажировок в качестве инструмента карьерного навигирования с ожиданием при этом достаточно быстрого результата в виде практического опыта или трудоустройства. Важно отметить, что вопрос исследования может носить лишь предположительный характер, так как стажировки, предусматривающие выполнение трудовых функций, должны быть оформлены в качестве трудовых отношений и требуют оплаты труда стажеров.

Проведенное исследование показало, что значительная доля молодых людей рассматривает компанию прохождения стажировки для

будущего трудоустройства. В данном контексте представляется важным уточнение критериев выбора молодежью будущего работодателя.

Ключевым критерием выбора будущего места работы становится возможность карьерного роста – об этом заявили 88,2% респондентов. Важно отметить, что мотивированная молодежь на старте карьеры ставит собственное развитие выше уровня заработной платы – в качестве значимого критерия ее отметили 72,5% опрошенных. Третьим по популярности ответом стала интересная работа (66,7%). Еще 43,1% отметили предоставление возможностей обучения и повышения квалификации, что позволяет сделать выводы о готовности молодых людей к развитию собственных навыков и компетенций после успешного трудоустройства. Сочетание высокой значимости интересной работы и возможности обучения отражает запрос на содержательную вовлечённость и непрерывное развитие, что противоречит стереотипу о ее пассивном или сугубо меркантильном отношении к труду. Данные также говорят о важности социальной ответственности компании для молодежи – данный критерий оказался популярнее (29,4%) критериев масштаба компании (23,5%) и ее узнаваемости/престижности (19,6%) (рисунок 4).

В совокупности, установки, выявленные в ходе опроса, формируют портрет современного проактивного молодого специалиста, строящего карьеру в логике осмысленного выбора, ценностной определенности и долгосрочной самореализации.



**Рисунок 4** – Критерии выбора молодежью будущего работодателя  
**Figure 4** – Criteria for choosing a future employer by young people

## ■ ОБСУЖДЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов. Сравнительный анализ институциональных характеристик практики и стажировки (таблица 1) показывает не отрицание института практики, а его функциональную дифференциацию. Практика остается наиболее популярным форматом взаимодействия образовательной организации и работодателя, продолжая обеспечивать базовое соответствие образовательного процесса отраслевым стандартам. Стажировка же становится гибким, практико-ориентированным институтом, отвечающим на динамичные изменения и конкретные запросы реального сектора экономики. Их эффективное сочетание в рамках социального партнерства образовательной организации, государства и работодателя может создать устойчивую систему подготовки высококвалифицированных практико-ориентированных кадров для рынка труда.

Результаты проведенного авторского социологического исследования позволяют перейти от констатации эмпирических данных к их социологической интерпретации и оценке влияния стажировки на расширение карьерных возможностей молодежи в контексте структурных трансформаций рынка труда. Полученные данные не только подтверждают выдвинутую гипотезу, но и расширяют понимание стажировки за рамки инструментального подхода.

Основной вывод исследования заключается в том, что стажировка трансформируется из вспомогательного образовательного формата в формирующийся социальный институт, направленный на интеграцию молодежи в современную экономику и общественные отношения. Данный тезис подтверждается рядом институциональных признаков стажировки, в том

числе – наличия устойчивых функций. Среди них: утилитарная и компенсаторная функции, подтверждаемые тем, что 82,4% респондентов связывают стажировку с получением опыта, практических знаний и навыков, не в полной мере обеспечиваемых в образовательной организации; рефлексивная и идентификационная функции, подтверждаемые мотивацией прохождения стажировки в виде оценки собственных знаний и навыков (43,1%) и формирования понимания соответствия получаемой специальности собственным профессиональным интересам и ожиданиям (21,6%); интеграционная функция, определяемая высокой долей опрошенных (62,7%), рассматривающих стажировку как канал последующего трудоустройства и вхождения в профессиональную среду. Кроме того, стажировка выполняет адаптационную функцию, обеспечивая освоение норм, требований и ролевых ожиданий реальной трудовой среды.

Среди оснований рассматривать стажировку в качестве формирующегося социального института – наличие ряда других институциональных признаков: относительно устойчивых ожиданий со стороны молодежи и работодателей; закрепляющихся типовых ролей участников – стажера, наставника, работодателя, образовательной организации; на сегодняшний день гибко регулируемых на уровне организаций механизмов воспроизводства.

Выявленные в ходе исследования ключевые мотивационные установки прохождения стажировки позволяют сделать вывод об их восприятии молодыми людьми в качестве эффективного инструмента карьерного навигирования, направленного на сокращение разрыва между теоретической подготовкой и реальным требованиям к молодым специалистам со стороны рынка.

Готовность большинства опрошенных к прохождению неоплачиваемых стажировок с четким ограничением их сроков говорит о рационально-прагматическом подходе к данному инструменту: молодые люди готовы инвестировать в развитие собственного профессионального и социального капитала, при этом с ожиданием быстрой отдачи – в виде связей, навыков и опыта.

Результаты, свидетельствующие о приоритете возможностей карьерного развития (88,2%) над уровнем заработной платы (72,5%), а также высокой значимости интересной работы (66,7%) и возможностей продолжения обучения (43,1%) свидетельствуют о значительном сдвиге ценностных ориентаций наиболее мотивированной молодежи. Полученные данные противостоят устоявшимся стереотипам о меркантилизме, потребительском отношении и пассивности молодых людей.

Выявляется важная тенденция роста запроса со стороны молодежи на осмысленность и социальную значимость труда, подтверждаемая приоритетом критерия социальной ответственности компании (29,4%) над ее престижем (19,6%) и масштабом (23,5%) при выборе работодателя.

Исследование позволяет восполнить выявленный в литературном обзоре пробел социологического анализа стажировок в качестве инструмента карьерного навигирования молодежи.

Полученные результаты для работодателей могут стать основанием перестройки реализуемых программ стажировок с учетом запроса молодежи на предоставление карьерных перспектив, содержательных задач и системы сопровождения через институт наставничества. Для образовательных организаций выводы обостряют необходимость усиления практико-ориентированной компоненты обучения с вовлечением представителей работодателей на условиях социального партнерства. Для органов государственной власти исследование обосновывает рациональность поддержки и регулятивного оформления стажировок как эффективного инструмента расширения карьерных возможностей молодых специалистов на рынке труда.

Одновременно с тем, исследование имеет ряд ограничений. В первую очередь, выборка проведенного исследования включает наиболее мотивированную часть молодежи, участвующую в профильных проектах, что может приводить к смещению результатов в сторону большей проактивности и оптимизма. Кроме того, исследование носит срезовой характер и не позволяет оценить долгосрочные эффекты стажировок на карьерные траектории, уровень доходов и профессиональную удовлетворенность молодежи.

В связи с этим в качестве перспективных направлений для дальнейших исследований можно выделить проведение схожего исследования

на репрезентативной выборке всей молодежи страны для сравнения с результатами проведенного исследования среди мотивированной молодежи; проведение лонгитюдных исследований, отслеживающих карьерный путь выпускников, прошедших и не прошедших стажировки, для оценки их реального влияния на профессиональную успешность и социальную мобильность; проведение качественных исследований для изучения неформальных аспектов стажировки: процесса приобретения навыков и освоения компетенций, адаптации, формирования профессиональной идентичности, отношений с наставником.

## ■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование подтвердило актуальную роль стажировок как инструмента расширения карьерных возможностей молодежи в условиях структурного дисбаланса на рынке труда. Стажировка перестает быть эпизодическим инструментом, превращаясь в формирующий социально-образовательный институт и значимую педагогическую практику, которые выполняют комплекс функций: обеспечивают практико-ориентированную подготовку, снижают информационную асимметрию между выпускником, образовательной организацией и работодателем, способствуют профессиональной идентификации и служат каналом целевого рекрутинга.

Мотивированная к профессиональному развитию молодежь демонстрирует рационально-прагматический, и в то же время – стратегический подход к построению карьеры, выражающийся в готовности к инвестициям в свое образование, дополнительную подготовку и практику в обмен на долгосрочные профессиональные перспективы и развитие.

Для преодоления парадокса одновременного дефицита кадров и трудностей трудоустройства выпускников по полученной специальности необходимо развитие социального партнерства между государством, образовательными институтами и бизнесом, целью которого должно стать преодоление разрыва между содержанием образования и реальными запросами рынка труда.

Таким образом, целенаправленное развитие института стажировок на основе полученных данных представляется действенным механизмом не только для решения текущих кадровых проблем; формирования поколения квалифицированных, адаптивных и социально ответственных специалистов, способных обеспечить устойчивое развитие экономики в условиях неопределенности, но и решения развивающейся социальной напряженности в обществе, в том числе молодежной среде, связанной со сложностями, которые диктует рынок труда.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Платонова Р. И., Олесова М. М. Сотрудничество вузов с крупными компаниями по организации производственной практики студентов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2024. № 3 (48). С. 122–126. EDN KUIFEM.
2. Жулькова Ю. Н., Федорова Г. В., Купцова А. С. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы рынка труда и роль образовательных учреждений // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 85-3. С. 107–110. EDN XHLLKD.
3. Stevens, A. H., Kurlaender, M., Grosz, M. Career technical education and labor market outcomes evidence from California community colleges // Journal of Human Resources. 2019. Vol. 54 (4). P. 986–1036. DOI 10.3368/jhr.54.4.1015.7449R2.
4. Gu, S. The Impact of Higher Education on Economic Growth: A Comparative Analysis of China, Germany, and the United States // Proceedings of Finance in the Age of Environmental Risks and Sustainability. 2024. Vol. 99. P. 105–112. DOI 10.54254/2754-1169/99/2024OX0191. EDN HBTBMP.
5. Rakhmetullina, S. Zh., Konurbaeva, Zh. T., Surova, D. S. Practice-oriented education as a response to the challenges of the modern world // Scientific Journal «Bulletin of the University «Turan». 2023. № 3 (99). P. 415–427. DOI 10.46914/1562-2959-2023-1-3-415-427. EDN IWJPTYT.
6. Li X., Chen C., Wu P. Vocational Education from a Cross-national Perspective: Comparative Analysis of China, Germany, and the United States, with a Case Study of Zhaixing Academy // Journal of Educational Theory and Management. 2023. № 7 (1). P. 21–26. DOI 10.26549/jetm.v7i1.12525. EDN VDKGCS.
7. Haasler, S. R. The German system of vocational education and training: Challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth // Transfer: European Review of Labour and Research. 2020. № 26 (1). P. 57–71. DOI 10.1177/1024258919898115. EDN QKZEOI.
8. Смирнова, О. А., Черненко Ю. В., Петрова И. В. [и др.]. Реализация практико-ориентированного подхода в подготовке бакалавров образования // Наука и реальность. 2023. № 2 (14). С. 42–49. EDN RQWQUC.
9. Liu, X., Li, Z., Wang, J., Chu, J. Research on the efficiency of «dual-chain» integration of talent chain and industrial chain of vocational education based on big data technology // Journal of Electrical and Computer Engineering. 2022. DOI 10.1155/2022/8751815. EDN DUOKPT.
10. Басик Н. Ю., Купалов Г. С., Мальшакова И. Л. Значение практико-ориентированного обучения в профессиональной подготовке российских педагогов // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2023. № 1 (59). С. 50–62. EDN YDSIFE.
11. Миронова Д. Ю., Киселева П. С., Баранов И. В. Кооперация вузов и предприятий в контексте новых вызовов современного инженерного образования // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2023. № 1. С. 60–70. DOI 10.24147/1812-3988.2023.21 (1).60-70. EDN ROKKJG.
12. Гурьева Т. Н. Взаимодействие работодателя в процессе подготовки вузом выпускников по направлению «Бизнес-информатика» // Отечественная и зарубежная педагогика. 2025. № 1. С. 62–70. DOI 10.24412/2224-0772-2025-103-62-70. EDN WWRRDG.
13. Пичко Н. С., Гафиатулина Н. Х., Васильева А. А. Проблемы и противоречия в системе высшего образования в России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 4. DOI 10.23672/SAE.2023.81.17.001. EDN WTLYMT.
14. Вешкурцева Е. А., Махмуд А. Ю., Кучина О. В. Трудоустройство студентов и выпускников // Проблемы науки. 2019. № 6 (42). EDN IWRTKK.
15. Ключарев Г. А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 49–56. EDN VBZYSF.
16. Несмеянов Е. Е., Харламова Г. С. Проектная деятельность в вузе как основа инноваций // Гуманитарные и социальные науки. 2023. Т. 101. № 6. С. 20–27. DOI 10.18522/2070-1403-2023-101-6-20-27. EDN BTCEIE.
17. Губаев Д. Ф., Губаева О. Г., Гатауллин А. М. Функциональная значимость базовых кафедр в высшем образовании (опыт работы и перспективы) // Экономика и управление: проблемы, решения. 2025. Т. 9, № 1 (154). С. 159–166. DOI 10.36871/ek.up.p.r.2025.01.09.019. EDN RNDNAW.
18. Федотов А. А., Алексева Е. Н., Тарасова О. В. Совершенствование механизмов целевого обучения на современном этапе развития отечественной системы образования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2023. № 2. С. 16–20. EDN GJVAFO.
19. Апенько С. Н., Лукаш А. В., Давыдов А. И. Интеграция университетов и работодателей – потенциал в формировании социального капитала // Высшее образование в России. 2024. Т. 33, № 7. С. 144–164. DOI 10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164. EDN UHMNAN.
20. Вяткина И. В., Ханнанова-Фахрутдинова Л. Р. Интеграция образования, науки и производства: новый взгляд на подготовку кадров //

Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2024. № 11 (ноябрь). С. 313–329. DOI 10.24412/2304-120X-2024-11193. EDN KFKZKF.

21. Díaz-Durran C., Labrador J., Jrodar R. Young Spanish university students facing employment: a qualitative comparative analysis of the conditions that lead to greater participation in selection processes // *Social Sciences & Humanities Open*. 2026. Vol. 13. Article 102718. DOI 10.1016/j.ssaho.2026.102718.

22. Kwan C. K., Shum M. H. Y., Chu T. T., Ng N. K. S. L. Internship: Breaking the vicious unemployment cycle for vulnerable youth // *Children and Youth Services Review*. 2025. Vol. 169. Article 108122. DOI 10.1016/j.childyouth.2025.108122. EDN LZAVRA.
23. Álvarez-Huerta P., Muela A., Larrea I. Influence of internship, service learning and student mobility programmes on the development of critical thinking disposition in higher education // *Social Sciences & Humanities Open*. 2024. Vol. 10. Article 101006. DOI 10.1016/j.ssaho.2024.101006. EDN VPCVZS.

## REFERENCES

- Platonova, R. I., Olesova, M. M. (2024) Cooperation of universities with large companies in organizing industrial practice for students. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, (3), pp. 122–126. <https://elibrary.ru/kuifem>.
- Zhulkova, Ju. N., Fedorova, G. V., Kuptsova, A. S. (2024) Employment of university graduates: problems of the labor market and the role of educational institutions. *Problems of modern pedagogical education*, (85-3), pp. 107–110. <https://elibrary.ru/xhllkd>.
- Stevens, A.H., Kurlaender, M., Grosz, M. (2019) Career technical education and labor market outcomes evidence from California community colleges. *Journal of Human Resources*, 54 (4), pp. 986–1036. <https://doi.org/10.3368/jhr.54.4.1015.7449R2>.
- Gu, S. (2024) The Impact of Higher Education on Economic Growth: A Comparative Analysis of China, Germany, and the United States. *Advances in economics, management and political sciences*, 99 (1), pp. 105–113. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/99/2024OX0191>. <https://elibrary.ru/hbtbmp>.
- Rakhmetullina, S. Zh., Konurbaeva, Zh. T., Surova, D. S. (2023). Practice-oriented education as a response to the challenges of the modern world. *Bulletin of «Turan» University*, (3), pp. 415–427. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-3-415-427>. <https://elibrary.ru/iwjpyt>.
- Li, X., Chen, C., Wu, P. (2023) Vocational Education from a Cross-national Perspective: Comparative Analysis of China, Germany, and the United States, with a Case Study of Zhaixing Academy. *Journal of Educational Theory and Management*, № 7 (1), pp. 21–26. <https://doi.org/10.26549/jetm.v7i1.12525>. <https://elibrary.ru/vdkgcs>.
- Haasler, S. R., (2020) The German system of vocational education and training: Challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth. *Transfer*, 26 (1), pp. 57–71. <https://doi.org/10.1177/1024258919898115>. <https://elibrary.ru/qkzeoi>.
- Smirnova, O. A., Chernenko, Yu. V., Petrova, I. V. [et al.]. (2023) Implementation of a practice-oriented approach in the preparation of bachelor's degrees in education. *Science & Reality*, (2), pp. 42–49. <https://elibrary.ru/rqwquc>.
- Liu, X., Li, Z., Wang, J., Chu, J. (2022) Research on the efficiency of «dual-chain» integration of talent chain and industrial chain of vocational education based on big data technology. *Journal of Electrical and Computer Engineering*, (2022), article 8751815. <https://doi.org/10.1155/2022/8751815>. <https://elibrary.ru/duokpt>.
- Basik, N. Yu., Kupalov, G. S., Malshakova, I. L. (2023) Significance of practice-focused teaching in professional training of Russian teachers. *Contemporary higher education: innovative aspects*, 15 (1), pp. 50–62. <https://elibrary.ru/ydsife>.
- Mironova, D. Yu., Kiseleva, P. S., Baranov, I. V. (2023) Cooperation of universities and enterprises in the context of new challenges of modern engineering education. *Herald of Omsk university. Series «Economics»*, (1), pp. 60–70. [https://doi.org/10.24147/1812-3988.2023.21\(1\).60-70](https://doi.org/10.24147/1812-3988.2023.21(1).60-70). <https://elibrary.ru/rokkjg>.
- Guryeva, T. N. (2025) Employer's interaction in the process of training business informatics graduates by the university. *Domestic and foreign pedagogy*, 1 (1), pp. 62–70. <https://doi.org/10.24412/2224-0772-2025-103-62-70>. <https://elibrary.ru/wwrddg>.
- Pichko, N. S., Gafiatulina, N. Kh., Vasilyeva, A. A. (2023) Problems and contradictions in the system of higher education in Russia. *Humanities, social-economic and social sciences*, (4), pp. 84–88. <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.81.17.001>. <https://elibrary.ru/wtlymt>.
- Veshkurtseva, E. A., Mahmud, A. Yu., Kuchina O. V. (2019) Employment of students and graduates. *Problems of science*, (6), pp. 38–42. <https://elibrary.ru/iwrtkk>.
- Kliucharev, G. A. (2015) «Rupture» of education and labor market: experts' opinions. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, (11), pp. 49–56. <https://elibrary.ru/vbzysf>.
- Nesmeyanov, E. E., Kharlamova, G. S. (2023) Project activity at the university as the basis of innovation. *The Humanities and Social sciences*, (6), pp. 20–27. <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2024-11193>. EDN KFKZKF.

- org/10.18522/2070-1403-2023-101-6-20-27. <https://elibrary.ru/btceie>.
17. Gubaev, D. F., Gubaeva, O. G., Gataullin, A. M. (2025) Functional importance of basic departments in higher education (work experience and prospects). *Ekonomika i upravlenie: problemy resheniya*, 9 (1), pp. 159–166. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2025.01.09.019>. <https://elibrary.ru/rndnaw>.
18. Fedotov, A. A., Tarasova, O. V., Alekseeva, E. N. (2023) Improving the mechanisms of targeted learning at the present stage of development of the domestic education system. *Proceedings of Voronezh state university. Series: Problems of higher education*, (2), pp. 16–20. <https://elibrary.ru/gjvafo>.
19. Apenko, S. N., Lukash, A. V., Davydov, A. I. (2024) Integration of universities and employers – potential in building social capital. *Vyshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 33 (7), pp. 144–164. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-144-164>. <https://elibrary.ru/uhmnan>.
20. Vyatkina, I. V., Hannanova-Fakhrutdinova, L. R. (2024) Integration of education, science and production: a new look at personnel training. *Scientific-methodological electronic journal «Koncept»*, (11), pp. 313–329. <https://doi.org/10.24412/2304-120X-2024-11193>. <https://elibrary.ru/kfkz kf>.
21. Díaz-Durran, C., Labrador, J., Jrodar, R. (2026) Young Spanish university students facing employment: a qualitative comparative analysis of the conditions that lead to greater participation in selection processes. *Social Sciences & Humanities Open*, (13), article 102718. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102718>.
22. Kwan, Ch. K., Shum, M. H. Ya., Chu, T. T., San Ling Ng, N. K. (2025) Internship: Breaking the vicious unemployment cycle for vulnerable youth. *Children and Youth Services Review*, (169), article 108122. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2025.108122>. <https://elibrary.ru/lzavra>.
23. Álvarez-Huerta, P., Muela, A., Larrea, I. (2024) Influence of internship, service learning and student mobility programmes on the development of critical thinking disposition in higher education. *Social Sciences & Humanities Open*, (10), article 101006. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101006>. <https://elibrary.ru/vpcvzs>.