

Создание курса по основам международного трудоустройства: кейс Центра карьеры МГИМО

Н. П. Непорада

МГИМО Университет, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Вопросы международной карьеры, несмотря на чрезвычайную актуальность, находятся практически вне поля зрения вузов. Между тем, интерес к международному трудоустройству среди студентов и выпускников растет, формируя запрос на устранение пробела в знаниях по темам международного трудоустройства. Центр карьеры МГИМО создал онлайн-курс «Основы международного трудоустройства», позволившим слушателям получить ответы на основные вопросы по формированию международного карьерного трека.

Цель. Проанализировать процесс создания онлайн-курса «Основы международного трудоустройства», динамику его прохождения, обратную связь от слушателей с целью выстраивания механизмов оптимизации трудоустройства выпускников за рубежом.

Материалы и методы. Методология исследования включала в себя сбор запросов со стороны студентов, пошаговое описание этапов подготовки и реализации онлайн-курса, а также подробный анализ результатов опросника. В основе дизайна исследования лежит кейс-стади.

Результаты. Анализ кейса зафиксировал удовлетворенность слушателями курса его содержанием и техническим решением, а также соответствие ожиданий полученным знаниям. Автором сделаны выводы о возможном тиражировании механики подготовки курса, включающем написание программы, поиск спикеров, информирование слушателей.

Выводы. Полученные результаты могут применяться для решения задач по профессиональному ориентированию студентов вузов через онлайн-курсы, а также для дальнейшего развития тем международной карьеры молодых специалистов в контексте как образовательного процесса, так и бизнес-задач.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

центр карьеры; оптимизация профессиональных треков; карьерное развитие; трудоустройство выпускников

Для цитирования: Непорада, Н. П. (2022). Создание курса по основам международного трудоустройства: кейс Центра карьеры МГИМО. *Журнал Работа и Карьера*, 1(3), 21-32. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.22>

Корреспонденция:
Непорада Наталья Павловна
office@employers-club.com

Заявление о доступности данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 23.01.2022
Принята после рецензирования: 30.08.2022
Опубликована: 30.09.2022

Copyright: © 2022 Автор

Конфликт интересов:
автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.



Creating a Course on the Basics of International Employment: A Case Study of the MGIMO Career Center

Natalia Neporada

MGIMO University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Introduction. Issues of international careers, despite their extreme relevance, are practically out of sight for universities. Meanwhile, interest in international employment among students and graduates is growing, forming a demand to fill the knowledge gap on the subject of international employment. The MGIMO career center has created an online course "Basics of International Employment," allowing participants to get answers to the main questions about shaping an international career path.

Purpose. To analyze "Fundamentals of International Employment" online course, its dynamics, and feedback from students in order to create mechanisms for optimizing the employment of graduates abroad.

Materials and Methods. The research methodology included collecting requests from students, a step-by-step description of the stages of preparing and implementing an online course, as well as a detailed analysis of the results of the questionnaire. The study design is based on the case study.

Results. The case study analysis recorded the participants' satisfaction with the course content and technical solution, as well as the correspondence of expectations to the knowledge gained. The author made conclusions about the possible replication of the course preparation mechanics, which includes writing the program, searching for speakers, informing participants.

Conclusion. The results obtained can be used to solve problems of professional orientation of university students through online courses, as well as to further develop the topics of the international career of young professionals in the context of both the educational process and business tasks.

KEYWORDS

career center; optimization of professional tracks; career development; graduates' employment

To cite: Neporada, N. P. (2022). Creating a course on the basics of international employment: A case study of the MGIMO career center. *Journal of Employment and Career*, 1(3), 21-32. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.22>

Correspondence:
Natalia Neporada
office@employers-club.com

Data Availability Statement:
Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 23.01.2022

Accepted: 30.08.2022

Published: 30.09.2022

Copyright: © 2022 The Author

Declaration of Competing Interest:
none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Внимание к вопросам содействия трудоустройству молодых специалистов — студентов и выпускников — заметно растет с каждым годом. Необходимость развития этого направления зафиксирована на государственном уровне: в частности, 14 декабря 2021 года Правительство РФ выпустило Долгосрочную программу содействия занятости молодежи на период до 2030 года¹. Ширится и количество инициатив от бизнеса, направленное не только на пополнение собственного кадрового резерва, но и повышение базовой трудовой грамотности среди молодежи. Отдельную точечную деятельность ведут вузовские центры карьеры, призванные помогать студентам определенного университета в вопросах построения карьеры. Большое внимание уделяется различным аспектам теории поиска работы: создаются карьерные курсы, проводятся формы и конференции, растет доля онлайн мероприятий. Много делается при кооперации вуза, бизнеса и органов государственной власти.

Вопросы международного трудоустройства не получили пристального внимания исследователей. Возможно, подобная ситуация связана с ярко выраженной междисциплинарностью и неопределенной принадлежностью аспекта к конкретному научному направлению. Традиционно проблематика международного трудоустройства рассматриваются с двух сторон: через исследование академической и трудовой мобильности (Ramirez, 2007; Snegurenko et al., 2022;) и через рассмотрение компетенций, необходимых для успешного трудоустройства (McAllum, 2017; Al, 2014).

Исследование академической и трудовой мобильности позволяет оценить не только запросы потенциальных соискателей позиций на международном рынке труда, но и позицию правительств и бизнеса принимающего общества. Исследование, основанное на опросе выпускников бельгийских франкоязычных университетов, свидетельствует, что определяющими факторами обучения за границей являются, с одной стороны, уже существующий опыт обучения в иностранном учебном заведении до поступления в вуз (например, пребывание за границей для изучения языков), с другой стороны — уровень образования родителей (особенно матери). Авторы отмечают, что участие в программах международного обмена студентами (Erasmus и др.), пребывание за рубежом оказывают значимое влияние на мобильность на международном рынке труда. Отсюда, подобные программы могут получить государственную поддержку (Gérard, & Voin, 2013). Vartanyan, (2016) отмечает, что в развитых странах все более популярной становится практика привлечения иностранных студентов для

обучения на профессиональных программах и в аспирантуре с перспективой выхода на национальный рынок труда после окончания учебы. Большинство стран поощряют поиск работы для иностранных аспирантов, так они обладают высоким уровнем квалификации, широкими (космополитическими) взглядами и психологически готовы жить и работать в различных социокультурных условиях.

Многие исследователи, однако, отмечают недостаток необходимых компетенций для успешного трудоустройства за рубежом. Например, индонезийские студенты ИТ-специальностей, нацеленные на работу в мультикультурных рабочих командах, сосредоточены только на своих технических навыках. На самом деле, им необходим баланс технических и нетехнических кросс-культурных навыков. Таким студентам рекомендовано улучшать кросс-культурное обучение для выпускников индонезийских ИТ-инженерных специальностей из Восточной Индонезии в качестве дополнительного ценного навыка, который им пригодится при трудоустройстве за рубежом (Prabowo et al., 2017). По мнению китайских исследователей (Zhao & Kung, 2021), высшие учебные заведения по всему миру становятся все более интернациональными, и в последнее время в вузах по всему миру все больше внимания уделяется трудоустройству выпускников.

Имеют место значительные отличия в стратегиях приема на работу студентов-иностранцев работодателями из разных стран. Например, на трудоустройство аспирантов на Западе значительно влияет характер исследовательских проектов и изученных дисциплин. Кроме того, существует общая озабоченность по поводу обратного культурного шока при работе в Китае после опыта на Западе, а личные связи имеют решающее значение, даже большее, чем широко используемые онлайн-карьерные платформы (Zhao & Kung, 2021). Российские исследователи подтверждают, что выпускникам для работы на международном рынке труда не хватает навыков кросс-культурного менеджмента, особенно в среде молодых выпускников. По мнению опрошенных рекрутеров, выпускники неспособны применять свои знания в международном бизнесе. Сами же выпускники критикуют преподавателей за то, что они не обеспечивают их необходимым набором гибких навыков (Human Resource Management International Digest, 2020.)

Онлайн-курсы по поиску работы являются универсальным средством для обучения студентов и передачи им базовых знаний в области теории и практики карьеры, в том числе необходимых компетенций. Онлайн-образование прочно вошло в вузовскую жизнь. Сове-

¹ Правительство РФ утвердило долгосрочную программу содействия занятости молодежи до 2030 года. <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/molodezhnaya-politika/45122/>

менная система высшего образования ориентирована на подготовку студентов с академическими знаниями, прикладными навыками, опережающим образованием, которые обеспечат им успешное трудоустройство, востребованность и конкурентоспособность их в будущей профессиональной деятельности. Эти цели невозможно достичь без внедрения в университетском образовании современных образовательных технологий, когда перед образовательными организациями стоит задача создания своего места в единой образовательной экосистеме цифрового общества (Платонова, 2019). Несмотря на разнообразие различных карьерных сервисов, некоторые темы находятся на периферии информационного поля, за счет ограниченного интереса. Такими представляются нам узкие направления, одним из которых является вопрос международного трудоустройства.

Релокация для работы за рубежом привносит дополнительные плюсы для выпускников, стремящихся работать на зарубежную компанию в своей стране. Компании, работающие в международной парадигме, отмечают потребность в определенном типе соискателя. Крупные международные работодатели уделяют большое внимание поиску кандидатов с нужными навыками и компетенциями для своих организаций. В зависимости от сферы деятельности могут требоваться очень специфические навыки, способности и знания, необходимые для выполнения работы. Их дополняют общие навыки, знания и модели поведения, которые необходимы для успешной работы каждому (Давыдова, Баркалов, 2019).

Цель исследования — отследить потенциал подобного курса в рамках обучения слушателей базовым аспекта поиска работы за границей, а также оценить уровень удовлетворенности выпускниками полученными знаниями и навыками. Гипотезой настоящего исследования был избран тезис о том, что устранить пробел в знаниях выпускников по вопросам трудоустройства за рубежом способна реализация специального онлайн-курса «Основы международного трудоустройства». В настоящей статье описан процесс создания онлайн-курса «Основы международного трудоустройства», динамика его прохождения слушателями, результаты входного и заключительного опроса студентов, а также основные результаты.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Введение

Более 40% студентов, обращающихся за карьерной консультацией в Центр карьеры МГИМО в 2020 году, рассматривали вопрос построения международной карьеры, в том числе в компаниях, находящихся за рубежом. Растет запрос и на ресурсы и материалы, которые

могли бы помочь студенту и выпускнику строить карьеру за границей и сориентировать в базовых аспектах. Однако информация, необходимая для подобного трудоустройства и находящаяся в открытом доступе, носит несистемный характер.

Существуют отдельные систематизированные издания (например, К. Соломатина, основатель проекта «Умная Заграница», выпустила книгу «Умная Заграница. Учеба и работа за рубежом. Руководство к действию»), дающие прикладные советы по получению грантов, поиску вакансий и жизни за рубежом (Соломатина, 2018). Но их количество весьма ограничено. Решением проблемы слабой информированности относительно перспектив трудоустройства за рубежом стало создание онлайн-курса «Основы международного трудоустройства». Организатором выступил Центр карьеры МГИМО МИД России. Слушателями — студенты и выпускники МГИМО и других вузов-партнеров.

Дизайн исследования

Данное исследование реализовано в формате кейс-стади, призванного решить реальную проблему, универсальность и ценность данного решения были апробированы на целевой аудитории — студентах и выпускниках. При решении кейса использовались стандартные механизмы онлайн-обучения: просмотр лекции — закрепление материала, сбор, систематизация и анализ данных.

Участники

К прохождению курса были приглашены студенты и выпускники МГИМО, а также ряда вузов-партнеров. Зарегистрировались на курс и прошли первый этап исследования (опрос) 357 человек. Самой активной частью студенческой аудитории традиционно являются студенты бакалавриата, затем — студенты магистратуры. Неожиданным стала активность выпускников — на курс записалось 58 человек, закончивших университет ранее 2020 года.

62, 8% участников — студенты бакалавриата, 19,6% — студенты магистратуры, 16,5 — выпускники, 2% — аспиранты. С точки зрения укрупненных направлений подготовки лидируют (n = количество участников): 81 — экономические направления; 56 — международные отношения; 52 — юридические направление; 42 — политология и государственное управление; 18 — журналистика; 16 — технические специальности (архитектура, строительство, информатика, математика, физика, геология), 10 — лингвистические специальности. Гендерный состав: 229 женщин, 128 мужчин.

Все участники исследования выразили согласие на добровольное в нем участие. Полностью прошли курс и получили сертификаты 75 человек.

Материалы и инструменты

Программа курса «Основы международного трудоустройства»

Программа курса «Основы международного трудоустройства» включала в себя 5 блоков.

Блок 1. Вводный. Основы международного HR и найма в международные компании:

- понятие HR с точки зрения истории и современности;
- сервисы для поиска работы за границей;
- основы написания CV на английском;
- прохождение интервью по технике STAR;
- пошаговые рекомендации по поиску работы.

Блок 2. Конъюнктура международного рынка труда. Перспективы для молодежи:

- устройство глобального рынка труда: тенденции, спрос, предложение и трудовая миграция в контексте трудоустройства молодых специалистов;
- тренды спроса на глобальном рынке труда;
- базовые сценарии построения международной карьеры;
- этапы формирования персональной карьерной стратегии;
- рекомендации по выбору компаний-работодателей с примерами и в разрезе различных критериев: география, масштаб, отраслевая принадлежность;
- перечень благоприятных для трудоустройства стран;
- кейсы построения успешной карьеры на примерах реальных людей.

Блок 3. Особенности переговорного процесса:

- основные параметры и характеристики переговорного процесса;
- универсальные лайфхаки переговорщика;
- особенности ведения переговоров в разных странах и регионах мира: Европа, США, Азия, Ближний Восток, Латинская Америка.

Блок 4. Личный бренд. Как выступать перед международной аудиторией:

- Подготовка к выступлению перед международной публикой;
- Секреты успешного выступления;
- Факторы, которые положительно и отрицательно влияют на восприятие докладчика;

- Как развивать навык выступления перед иностранной аудиторией;
- Особенности работы через переводчика.

Блок 5. Особенности коммуникации в международных компаниях: нормы делового и личного общения, рекомендации, табу:

- Устройство отбора в международную компанию, пройдя все этапы отбора;
- Правила построения отношений с начальством и коллегами;
- Секретные правила карьерного роста в международных корпорациях;
- «Табу» карьериста;
- Правила постановки цели по SMART.

Опросник

Опрос включал в себя 13 вопросов.

1. Обязательные вопросы для дефиниции аудиторией:
 - ФИО (три поля)
 - Контактные данные (почта, телефон)
 - Текущий статус (выбрать нужное):
 - студент бакалавриата;
 - студент магистратуры;
 - аспирант;
 - выпускник;
 - другое.
 - Университет
 - Факультет
 - Курс (для студентов)/год окончания (для выпускников)
 - Выберите утверждение, которое больше всего подходит к вашей текущей ситуации (выбрать нужное):
 - Только учусь.
 - Только работаю.
 - Совмещаю учебу и работу.
 - Совмещаю учебу и общественную деятельность.
 - Не работаю и не учусь.
 - Учусь и нахожусь в поиске работы.
 - Ищу работу.
 - Другое.

- Я записался (лась) на онлайн-курс...
 - Чтобы найти работу за границей.
 - Чтобы получить базовые знания по построению карьеры за рубежом.
 - Люблю учиться.
 - Заинтересовали название и темы.
 - Много свободного времени, почему бы и нет?
 - Другое.
- 2. Вопросы с открытыми ответами, для понимания ожиданий и настроений слушателей:
Напишите здесь, что вы ожидаете от онлайн-курса. Здесь можно написать вопросы организаторам и спикерам.
- 3. Смешанный блок вопросов о предыдущем опыте:
 - Проходили ли Вы подобные курсы ранее?
 - Да.
 - Нет.
 - Не помню.
 - При выборе варианта «Да»:
Напишите, пожалуйста, что это был за курс и ваши впечатления: кто организатор, что понравилось/что не понравилось.

Платформа GetCourse

Обучение осуществлялось на платформе GetCourse:

1. Выбор платформы обусловлен желанием апробировать российские IT решения.
2. Платформа является партнером организаторов курса — Центра карьеры МГИМО
3. Были получены исключительно положительные отзывы от пользователей платформы относительно ее функциональности и удобства в использовании.
4. Куратор курса лично опробовала платформу при прохождении другого курса как слушатель.
5. GetCourse сам является работодателем в области международного трудоустройства.

Опросник обратной связи

Опросник состоял из 13 вопросов различного типа: (1) биографические (для сбора личной информации о слушателях), (2) вопросы с ранжированием и оцениваем отдельных блоков для сравнения частей курса, (3) вопросы с открытыми ответами для выявления настроений слушателей, сбора независимых мнений и определения точек для роста. Подробный перечень вопросов представлен в Приложении 1.

Процедура исследования

На первом этапе была сформирована программа курса, подобраны спикеры, подготовлены материалы, записаны видео-лекции. При создании программы курса учитывалась потребность студентов в различных аспектах старта карьеры в области международного трудоустройства: HR, экономика, переговорный процесс, выступление перед интернациональной аудиторией, карьерный рост внутри международной компании.

На втором этапе исследования был реализован набор слушателей. К прохождению курса были привлечены как студенты и выпускники МГИМО, так и студенты вузов, входящих в Общероссийскую Ассоциацию центров карьеры. Для привлечения слушателей были использованы следующие маркетинговые инструменты: посты на сайтах и социальных сетях, направления информации руководителям студенческих сообществ. Для распространения информации использовалась рассылка и публикация материалов в сети Интернет: на сайте центра карьеры МГИМО (<https://career.mgimo.ru/page/adaptive/news/218207/>), в социальных сетях Центра карьеры (https://vk.com/mgimo_career?w=wall-19847818_3971), на сайте МГИМО (<https://mgimo.ru/about/news/announce/int-employment-online-course/>).

На третьем этапе все зарегистрировавшиеся на курс прошли опрос.

Четвертый этап был связан с прохождением слушателями курса. Слушатели изучали курс в период с ноября 2021 года по январь 2022 года. Для перехода к новому уроку необходимо было выполнить задание. Количество слушателей, успешно проходящих курс, уменьшалось с течением времени.

Пятый этап исследования был связан с прохождением слушателями опроса обратной связи.

На шестом этапе исследования автор проанализировал полученные данные и концептуализировал результаты.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Результаты представлены в соответствии с этапами реализации кейса: (1) результаты первого этапа, включающие написание программы и подбор спикеров; (2) результаты второго и третьего этапа, включающие набор слушателей и первичный опрос; (3) результаты четвертого этапа, связанные с непосредственным прохождением курса; (4) результаты пятого этапа по итогам опросника обратной связи.

Результаты первого этапа

Создание программы курса и подбор спикеров

Наиболее сложной задачей первого этапа был поиск спикеров по заданным блокам программы. Узкие темы предполагают ограниченное количество специалистов,

работающей в данной области и способных структурировать свои знания и оформить опыт в виде образовательного контента.

В Таблице 1 представлена информация по темам и спикерам курса.

Таблица 1

Программа онлайн курса «Основы построения международной карьеры»

Блок	Длительность видеолекции	Спикер	Ключевые темы
Блок 1. Вводный. Основы международного HR и найма в международных компаниях	30 мин	Спикер — Мария Дегтярева, Руководитель группы консультантов, ANCOR Consumer Goods	<ul style="list-style-type: none"> • понятие HR с точки зрения истории и современности; • сервисы для поиска работы за границей; • основы написания CV на английском; • прохождение интервью по технике STAR; • пошаговые рекомендации по поиску работы.
Блок 2. Конъюнктура международного рынка труда. Перспективы для молодежи	36 мин	Кирилл Козеняшев, ассоциированный партнер EY-Parthenon Россия и СНГ	<ul style="list-style-type: none"> • устройство глобального рынка труда: тенденции, спрос, предложение и трудовая миграция в контексте трудоустройства молодых специалистов; • тренды спроса на глобальном рынке труда; • базовые сценарии построения международной карьеры; • этапы формирования персональной карьерной стратегии; • рекомендации по выбору компаний-работодателей с примерами и в разрезе различных критериев: география, масштаб, отраслевая принадлежность; • перечень благоприятных для трудоустройства стран; • кейсы построения успешной карьеры на примерах реальных людей.
Блок 3. Особенности переговорного процесса	4 видеолекции общей продолжительностью 120 мин	Роман Райнхардт, кандидат экономических наук, доцент кафедры дипломатии МГИМО	<ul style="list-style-type: none"> • основные параметры и характеристики переговорного процесса; • универсальные лайфхаки переговорщика; • особенности ведения переговоров в разных странах и регионах мира: Европа, США, Азия, Ближний Восток, Латинская Америка.

Блок	Длительность видеолекции	Спикер	Ключевые темы
Блок 4. Личный бренд. Как выступать перед интернациональной аудиторией.	45 мин	Владимир Морозов, проректор по кадро- вой политике МГИМО	<ul style="list-style-type: none"> подготовка к выступлению перед интер- национальной публикой; секреты успешного выступления; факторы, которые положительно и отрица- тельно влияют на восприятие докладчика; как развивать навык выступления перед иностранной аудиторией; особенности работы через переводчика.
Блок 5. Особенности коммуникации в меж- дународных компани- ях: нормы делового и личного общения, рекомендации, табу	60 мин	Гусейн Иманов, меж- дународный предпри- ниматель, ex-глава представительства международной корпорации Vestel по России, Белоруссии и Казахстану	<ul style="list-style-type: none"> трудоустройство в международную компа- нию успешное прохождение всех этапов отбора; построение отношений с начальством и коллегами; секретные правила карьерного роста в международных корпорациях; «табу» карьериста; правила постановки цели по SMART.

Подготовка заданий для курса

Задания должны были проверять знания каждого блока и закреплять пройденный материал. Выбор формы проверки (тестирование, аналитика, творческое задание) зависело от спикера. По просьбе организаторов задания не должны были быть слишком объемными и отличаться от заданий, которые студенты привыкли выполнять в рамках традиционного учебного процесса.

Примеры заданий:

1. Тестовое задание

Какую строчку в резюме нужно оставить, если вы претендуете на СМО в международную компанию?

- *прошёл курсы высшего учебного учреждения по CustDev;*
- *посетил курсы «Мышление миллиардера» от блогера-миллионника;*
- *обучался в политехническом училище на технолога-товароведа.*

Японскую переговорную и деловую культуру обычно относят к

- *высококонтекстным;*
- *низкоконтекстным;*
- *среднеконтекстным;*
- *ни к одной из вышеперечисленных категорий.*

2. Творческие задания с открытым ответом:

Продолжите русские поговорки, которые обычно принято использовать в усеченном виде. Постарайтесь перевести их на английский язык. Сравните с полным вариантом. Есть ли разница в восприятии поговорок в усеченном и полном варианте? Насколько эта разница может повлиять на перевод на иностранный язык?

В здоровом теле здоровый дух — ...

Два сапога пара, ...

За двумя зайцами погонишься — ...

Кто старое помянет — тому глаз вон, ...

От работы кони дохнут, ...

Рыбак рыбака видит издалека, ...

Ума палата, ...

3. Аналитические задания:

Посмотрите видеозапись начала встречи Генерального секретаря ЦК КПСС Л.И.Брежнева с советскими космонавтами и американскими астронавтами после успешного выполнения стыковки в космосе советского «Союза» и американского «Аполлона» (Москва, Кремль, 1975 г.). Прокомментируйте коротко следующие моменты:

- *Какой тип перевода используется на переговорах?*
- *Зачитывал ли Л.И.Брежнев подготовленный заранее текст или говорил спонтанно?*
- *Какие фразы и выражения были бы Вам как переводчику сложно перевести? Почему?*

Результаты второго и третьего этапов

Набор слушателей

Информация о курсах была размещена на сайте МГИМО, Центра карьеры МГИМО и Общероссийской ассоциации центров карьеры, а также в социальных сетях (vk, instagram).

Пример афиши представлен на Рисунке 1.

В результате на курс записались и прошли входное тестирование 357 человек.

Рисунок 1.

Афиша-анонс курса



Диаграмма 1

Цели изучения курса

Я записался (лась) на онлайн-курс...

357 ответов



Входное тестирование

Все зарегистрированные слушатели (357 человек) прошли входное тестирование. Среди них 43,5% указали основным родом занятий учебу. 22% ответили, что совмещают работу и учебу, 10,8% — учебу и общественную деятельность. Исключительно работают 9,4% заинтересованных курсом, 4,5% находились в поиске работы и уже не обучались (Диаграмма 1).

Почти 62% слушателей записались на курс для получения базовых знаний по поиску работы за рубежом, что свидетельствует об интересе к контенту курса, его уникальности. Этот тезис подтверждает и тот факт, что только 3 человека ранее проходили мастер-класс с похожей тематикой. Второй по популярности ответ — «найти работу за границей» — подчеркивает прикладной вектор курса.

Для более четкого понимания целей аудитории, слушателям было предложено самостоятельно сформулировать «свои ожидания от курса». 90% респондентов представили запрашиваемую информацию. В ожиданиях участников уверенно лидирует вариант «получить знания по поиску работы за рубежом». Среди других ответов фигурируют конкретные узкие «понять, как развивать карьеру в международной организации», «узнать, как писать резюме/проходить собеседование». Несколько респондентов указали «положительные эмоции», что сигнализирует об искреннем интересе к теме и восприятию курса как увлекательного.

Результаты четвертого этапа

Прохождение курса

Время прохождения курса совпало с подготовкой к сессии. Необходимость закрепления материала через выполнение заданий привела к сокращению количества слушателей с каждым последующим блоком. Таким образом, до финального тестирования дошли самые мотивированные слушатели. Наибольший отток наблюдался на этапе регистрации на платформе с курсом: из 347 человек на платформу перешли и авторизировались 214 человек. Более половины из приступивших к обучению не прошла первый урок. Динамика изменения количества слушателей представлена в Таблице 2.

Успешно выполнили задания всех уроков и получили сертификаты 75 человек из следующих вузов: ЮЗГУ, РУДН, КУБГУ, НГУ, МГУ, МГЮА, БелГУ, РУТ (МИИТ), СПб-ГАСУ, ОмГУПС.

Результаты пятого этапа

Итоговый тест и обратная связь

Тест обратной связи был призван выявить общий уровень удовлетворенности курсом (См. Диаграмма 2).

Ответы слушателей в части оценивания спикеров и материалов каждого блока носят конфиденциальный характер, однако наблюдается корреляция между длительностью лекций и положительной оценкой блока; творческие задания были признаны самыми сложными для выполнения.

Таблица 2
Динамика количества слушателей курса

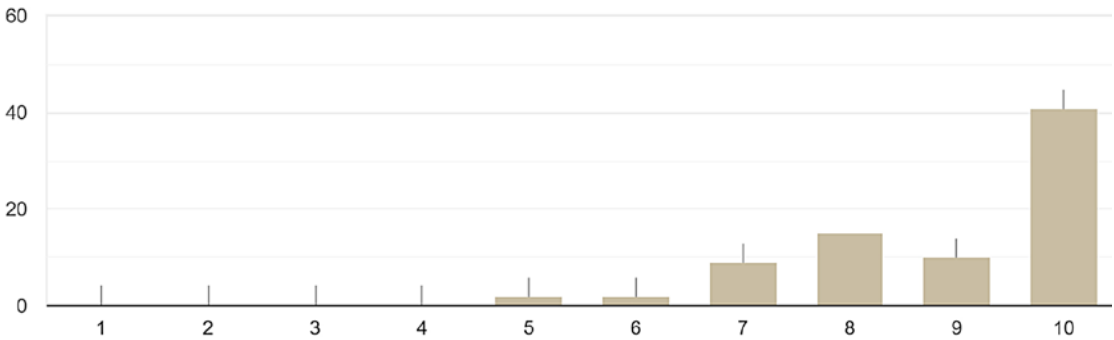
Блок	Количество приступивших	Количество прошедших
Блок 1. Вводный. Основы международного HR и найма в международные компании	214	109
Блок 2. Конъюнктура международного рынка труда.	104	96
Блок 3. Особенности переговорного процесса	96	89
Блок 4. Личный бренд. Как выступать перед интернациональной аудиторией.	89	80
Блок 5. Особенности коммуникации в международных компаниях	80	78

Основные замечания слушателей были связаны с техническими моментами и особенностью образовательной платформы:

- сложности при регистрации;
- долгое ожидание проверки выполнения заданий и перехода к следующему уроку;
- сложности при загрузке документов с выполненным заданием.

Диаграмма 2
Оценка курса слушателями

Оцените, насколько курс в целом был полезен для вас (1 балл - совсем не полезен. 10 - очень полезен)
79 ответов



Были отмечены и содержательные недостатки:

- недостаточное количество проверочных заданий творческого характера;
- отсутствие возможности коммуницировать со спикером напрямую (очно или онлайн);
- диаметрально противоположные мнения по поводу апеллирования спикерами к личному опыту. Часть слушателей отметила этот момент как практичный, полезный и интересный; часть — как излишне субъективный;

Несмотря на выявленные замечания, большая часть отзывов была положительной. На открытый вопрос «что было самым ценным» слушатели дали схожие ответы, которые условно можно разделить на следующие блоки:

- практикоориентированность (в ответах подчеркнута ценность личных советов, опыта, лайфхаков, историй успеха и т.д.);
- конкретные темы (переговорный процесс, модель SMART, шаги по поиску работы и т.д.)
- общие ответы «все полезно»;
- эмоциональные ответы: «поверить, что международное трудоустройство не мечта, а возможность».

В целом подавляющее число респондентов отметило высокие баллы курсу. 100% опрошенных ответило, что порекомендовала бы этот курс своим друзьям, что является показателем эффективности курса и достижения поставленных целей.

При создании аналогичных курсов полагаем необходимым отметить следующие моменты: (1) прикладные темы потребуют привлечения внешних специалистов, не являющихся преподавателями и работающими в конкретной отрасли. Это обеспечит максимальную актуальность материала и сделает курс уникальным, отличающимся от образовательных дисциплин в вузах. Однако процесс подготовки материала потребует консультаций и контроля со стороны людей, работающих

в образовании. Таким образом, со спикерами должны работать специалисты, близкие к области EdTech; (2) При условии, что курс является необязательным, стоит ожидать конверсию примерно в 20–25% от числа зарегистрированных; (3) наименьший отток слушателей наблюдался в последнем, пятом блоке, что связано не только с высокой осознанностью оставшихся слушателей, но и дополнительным стимулом: спикер обещал подарки всем прошедшим этот блок. Таким образом, считаем важным вводить элементы геймификации и дополнительного мотивирования в образовательный онлайн-процесс.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

О контексте исследования подтвердилась гипотеза о том, что реализация специального онлайн-курса «Основы международного трудоустройства» способна существенно повысить грамотность молодых специалистов в области международной карьеры и устранить пробел в этой области знаний. Реализация данного кейса позволила решить базовую потребность вузов в системной и структурированном материале по вопросам международного трудоустройства. Считаем важным тиражирование данного опыта при появлении похожих запросов от студенческой аудитории. Данный кейс и результаты тестирований будут использованы при разработке базового онлайн курса по построению карьеры. Реализация намечена на 2022 год.

Дальнейшие исследования по заявленной теме могут осуществляться в следующих направлениях: (1) анализ онлайн-курсов, направленных на решение совместных задач бизнеса и образовательных организаций; (2) изучение подходов к развивающим онлайн-курсам с точки зрения целевой аудитории — российские и иностранные студенты; (3) теоретизация успешных кейсов для систематизации положительного эффекта и дальнейшего тиражирования.

ЛИТЕРАТУРА

- Вартанян, А. А. (2016). Международная образовательная миграция: региональный аспект. *Мировая экономика и международные отношения*, 60(2), 113–121.
- Давыдова, Т. Е., Баркалов, С. А. (2019). Человеческий потенциал в стратегии развития региона: мотивация деятельности субъектов вузов. *Экономика и менеджмент систем управления*, 4(34), 32–39.
- Платонова, Р. И., Михина, Г. Б. (2019). МООС в образовательном пространстве высшего образования. *Экономические и гуманитарные исследования регионов*, (6), 66–75.
- Соломатина К.А. Умная граница. Учеба и работа за рубежом. Руководство к действию. СПб: Питер.
- Al, J. (2014). Work-life 'balance' and gendered (im)mobilities of knowledge and learning in high-tech regional economies. *Journal of Economic Geography*, 14(3), 483–510. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbt002>

- Gérard, M., & Voin, M. (2013). La mobilité étudiante et ses conséquences pour l'internationalisation du marché du travail [Student mobility and its consequences for the internationalization of the labor market]. *Reflets et Perspectives de la Vie Economique*, 52(4), 61-79. <https://doi.org/10.3917/rpve.524.0061>
- McAllum, K. (2017). Language (in)competency, communication strategies, and the development of an international academic teacher identity: Becoming an audible minority. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 763-776. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1239614>
- Prabowo, A., Sulistyowati, & Windiarti, I. S. (2017). Towards the best method of cross-cultural training for IT engineering graduates from eastern Indonesia region: Ready to be global engineers. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* (pp. 115-119). IEEE.
- Ramirez, M. (2007). Redefining firm competencies, innovation and labour mobility: A case study in telecommunication services. *Industry and Innovation*, 14(3), 325-347. <https://doi.org/10.1080/13662710701369288>
- Research in Russia reveals lack of transferable cross-cultural management (CCM) skills in young graduates. (2020). *Human Resource Management International Digest*, 28(5), 35-37. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2020-0056>
- Snegurenko, A. P., Zaydullin, S. S., Novikova, S. V., Valitova, N. L., & Kremleva, E. S. (2022). Technology of multilevel interuniversity indicators as a factor for increasing academic mobility. Experience based on Russian Federal Educational Standards. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*, 26(1), 55-71. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.106.026.202201.055-071>
- Zhao, X., & Kung, M. (2021). What does it take to find a job today? In C. Glass & P. Gessing (Eds.), *International Chinese doctoral student perspectives on domestic and international employment. Critical perspectives on equity and social mobility in study abroad: Interrogating issues of unequal access and outcomes* (1st ed., pp. 97-114). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003145837>