

АНГЛИЙСКИЙ ЯЗЫК КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Наргиз Мамедовна Намазова

Atlanta College of Liberal Arts and Sciences, Атланта,
Джорджия, США / Баку, Азербайджан,
namazova.nargis@mail.ru

Аннотация. На основе анализа научных публикаций, материалов международных организаций и объявлений о вакансиях на азербайджанских рекрутинговых платформах раскрываются направления влияния языковой компетенции на профессиональное развитие работников. Особое внимание уделяется доступу специалистов к международной профессиональной информации, образовательным ресурсам, деловой коммуникации, участию в международных проектах и непрерывному повышению квалификации. Рассматриваются также факторы, затрудняющие развитие профессионального английского языка, такие как дефицит времени, стоимость обучения и недостаток языковой практики. В статье показано, что языковая компетентность имеет очень большое значение, а ее развитие является одним из основных факторов профессионального обучения персонала. Также предлагается концептуальная модель, связывающая владение английским языком с доступом к профессиональным ресурсам, развитием компетенций и укреплением кадрового потенциала.

Ключевые слова: английский язык, кадровый потенциал, языковая компетентность, человеческий капитал, профессиональное развитие, деловая коммуникация, непрерывное образование, рынок труда

Для цитирования: Намазова Н. М. Английский язык как ресурс профессионального развития // Общество, экономика, управление. 2026. Т. 11, № 3. С. 44–48. DOI: 10.47475/2618-9852-2026-11-3-44-48

Original article

ENGLISH AS A RESOURCE FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Nargiz M. Namazova

Atlanta College of Liberal Arts and Sciences, Atlanta, Georgia,
the USA, Baku, Azerbaijan, namazova.nargis@mail.ru

Abstract. Based on an analysis of academic publications, materials from international organizations, and job advertisements on Azerbaijani recruitment platforms, the study explores the ways in which language proficiency influences employees' professional development. Particular attention is paid to specialists' access to international professional information, educational resources, business communication, participation in international projects, and continuous professional development. The article also considers factors that hinder the development of professional English proficiency, including lack of time, the cost of language training, and limited opportunities for language practice. The findings indicate that language proficiency plays a highly important role and that its development is one of the key factors contributing to the professional training and development of personnel. In addition, the article proposes a conceptual model linking English language proficiency with access to professional resources, competency development, and the strengthening of human resource potential.

Keywords: English language, human resources, language competence, human capital, professional development, business communication, lifelong learning, labour market

For citation: Namazova NM. English as a Resource for Professional Development. *Society, economy, management*. 2026;11(3):44-48. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-9852-2026-11-3-44-48

Современные организации действуют в среде, где профессиональная коммуникация все чаще выходит за пределы одного языка и национальной информационной среды. Развитие технологий, их широкое использование, международные деловые связи и доступ к зарубежным образовательным платформам меняют требования к подготовке кадров. В данных условиях английский язык приобретает значение не только как учебная дисциплина, но и как практический инструмент для использования в профессиональной деятельности.

Для специалиста владение английским языком связано, прежде всего, с возможностью самостоятельно получать и использовать информацию, необходимую для работы. Речь идет о профессиональной литературе, образовательных курсах и коммуникации с зарубежными коллегами. Соответственно, ограничение доступа к таким источникам может сужать круг доступных работнику образовательных и коммуникационных возможностей.

Проблема особенно заметна в тех видах деятельности, где международное взаимодействие является частью обычного рабочего процесса. Электронная переписка, переговоры, участие в международных проектах, подготовка презентаций и знакомство с зарубежными исследованиями требуют не только общего знания языка, но и способности применять его в профессиональной ситуации.

Знание иностранных языков особенно важно в таких сферах деятельности, как туризм, логистика, международная торговля, маркетинг и реклама, наука и образование, и это далеко не весь перечень.

Цель исследования — определить основные направления, по которым английская языковая компетентность связана с формированием кадрового потенциала современной организации, а также рассмотреть проблемы, которые затрудняют развитие этой компетентности.

Для достижения цели поставлены следующие задачи: определить значение английского языка как инструмента для профессиональной коммуникации и непрерывного образования; рассмотреть связь языковой компетенции с доступом к профессиональной информации; проанализировать требования к английскому языку в объявлениях о вакансиях на азербайджанских рекрутинговых платформах; определить основные барьеры языкового обучения; сформулировать практические направления для развития профессиональной языковой компетенции сотрудников.

В статье использованы анализ научной литературы и материалов международных организаций, а также анализ объявлений о вакансиях, представленных на платформах Boss.az, eJob.az, HH1.az и JobSearch.az.

Вопрос о роли языка в профессиональном развитии следует рассматривать в более широком контексте непрерывного образования. Совет Европы сформировал общеевропейскую систему уровней владения иностранным языком от A1 до C2, которая используется для описания и сопоставления языковых компетенций [2]. Наличие подобной шкалы позволяет организациям и образовательным учреждениям точнее определять существующий и ожидаемый уровень подготовки сотрудников.

В материалах Европейской комиссии многоязычие рассматривается в связи с ключевыми компетенциями, необходимыми для обучения и развития человека на протяжении всей жизни [3]. Для профессиональной среды это означает, что языковое обучение целесообразно включить в систему повышения квалификации, а не рассматривать как изолированный дополнительный навык.

Значение английского языка особенно заметно при работе с международными информационными ресурсами, так как научные публикации, материалы конференций и значительная часть цифровых образовательных ресурсов доступны именно на английском языке. Следовательно, владение иностранным языком влияет на то, насколько самостоятельно специалист может искать и понимать профессиональную информацию.

Исследование Marconi, Vergolini и Borgonovi, проведенное на основе анализа материалов онлайн-вакансий европейского рынка труда, показывает высокую востребованность языковых навыков, при этом английский относится к числу наиболее часто требуемых языков [1]. Эти результаты являются свидетельством того, что языковая компетентность учитывается работодателями в условиях международной экономики.

Эмпирические исследования, проведенные в разных странах, также позволяют рассматривать связь английского языка с трудовыми результатами. В исследовании, посвященном женщинам на рынке труда Турции, Di Paolo и Tansel анализируют связь между навыками владения английским языком, статусом занятости и доходами [4]. Экспериментальное исследование Loyalka и соавторов в Индии рассматривает программы профессионального обучения и английского языка и сообщает о положительных изменениях показателей трудоустройства и заработка участников [5].

Работа Cheng и соавторов посвящена навыкам владения английским языком и ранней интеграции мигрантов на рынке труда Австралии [6]. В исследовании Guo и Sun анализируется экономическая отдача от владения английским языком у выпускников китайских вузов, включая связь языковой подготовки с трудоустройством

и доходами [7]. Все эти работы показывают, что связь языка и профессиональных результатов исследуется в различных географических и социально-экономических условиях.

При этом результаты отдельных исследований не следует автоматически переносить на любую организацию или страну. Языковые требования зависят от сферы деятельности, занимаемой должности и структуры конкретного рынка труда. Поэтому для анализа кадрового потенциала английский язык целесообразно рассматривать именно как один из факторов профессионального развития.

Кадровый потенциал организации определяется не только количеством работников, но и совокупностью их знаний, навыков, профессионального опыта и способности развиваться в соответствии с требованиями современного рынка труда. И здесь языковая компетентность создает условия для доступа к определенным профессиональным ресурсам и коммуникационным каналам.

Первое направление связано с профессиональным взаимодействием. Для работников, контактирующих с иностранными клиентами, поставщиками, партнерами или коллегами, английский язык может быть частью ежедневных рабочих задач. Языковая подготовка в таком случае необходима для того, чтобы вести переписку, участвовать в переговорах, понимать документы и выполнять другие задачи.

Второе направление — доступ к знаниям. Специалист, который способен работать с англоязычными источниками без посредничества, имеет возможность самостоятельно расширять информационную базу. Это особенно важно для профессий, в которых содержание работы быстро меняется под влиянием технологий и новых исследований.

Третье направление связано с непрерывным обучением. UNESCO подчеркивает значение многоязычного образования в рамках подхода к качественному и инклюзивному образованию [8]. Для организации практическое значение этого подхода заключается в необходимости создавать такие условия обучения, при которых языковая подготовка связывается с реальными профессиональными задачами.

Таким образом, английский язык может быть включен в систему развития человеческого капитала организации через обучение, повышение квалификации и расширение профессиональных коммуникаций. При этом следует помнить, что результат языкового обучения зависит от регулярности практики, содержания программы и соответствия этой программы рабочим задачам.

Для сопоставления теоретических положений с практикой в статье рассмотрены объявления

на азербайджанских рекрутинговых платформах Boss.az, eJob.az, HH1.az и JobSearch.az [9–12]. Анализ имеет иллюстративный характер и не является статистическим описанием всего рынка труда Азербайджана.

В рассмотренных объявлениях знание иностранных языков, в том числе английского, довольно часто встречается среди требований к кандидатам. В некоторых вакансиях указывается конкретный уровень владения языком. Например, в одном из объявлений на JobSearch.az для должности, связанной с логистикой и страхованием, указан уровень C1 [12]. На других платформах требование знания английского языка встречается в вакансиях в сфере туризма, SMM, обслуживания клиентов и административной работы [9; 11; 12].

Показательным является и использование английского языка непосредственно в тексте некоторых объявлений. Если вакансия полностью или частично представлена на английском языке, это означает, что соискателю уже на стадии поиска необходимо обладать достаточным уровнем языковой компетенции для понимания условий предложения.

В ряде рассмотренных материалов требование иностранного языка относится не только к руководящим или высокооплачиваемым позициям. Оно встречается и в вакансиях начального и среднего уровня, включая работу с клиентами и административные функции [9–12]. Это позволяет говорить о том, что языковая компетентность является одним из важных критериев при подборе персонала.

Результаты данного анализа следует рассматривать как эмпирические примеры, подтверждающие практическую значимость вопроса, а не как точную оценку доли вакансий, требующих знания английского языка.

Несмотря на практическую востребованность английского языка, его развитие у работающих специалистов связано с рядом ограничений. Одним из наиболее очевидных ограничений является дефицит времени. Люди, которые работают и большую часть дня проводят непосредственно на рабочем месте, не всегда имеют возможность посещать длительные курсы по определенному расписанию.

Вторым фактором являются финансовые затраты. Профессиональные и деловые программы могут стоить значительно дороже общезыковых курсов, поскольку требуют специализированных материалов и квалифицированных преподавателей.

Третья проблема — недостаток регулярной практики. Отсутствие применения языка в реальных ситуациях может затруднять поддержание сформированных навыков. Поэтому результат

обучения связан не только с количеством учебных часов, но и с возможностью использовать язык в профессиональной деятельности.

Наконец, содержание обучения не всегда соответствует рабочим задачам. Для специалиста недостаточно общего знания грамматики и общеупотребительной лексики, если его профессиональная деятельность предполагает работу с отчетами, переговорами, техническими текстами, деловой перепиской или специализированной терминологией. В таких случаях целесообразно обучение профессионально ориентированному английскому, связанному с конкретными функциями должности.

Одним из возможных решений является корпоративное обучение. Организация может предоставлять сотрудникам доступ к языковым курсам или проводить занятия внутри компании с привлечением преподавателей. Преимуществом такого формата является возможность согласовать содержание обучения с профессиональными задачами и рабочим графиком.

Эффективность корпоративной программы целесообразно связывать с конкретными рабочими ситуациями. Сюда могут входить деловая переписка, переговоры, презентации, работа с техническими текстами, проведение встреч, устное представление результатов и другие должностные обязанности.

Другим направлением является включение английского языка в программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Международные онлайн-курсы и цифровые образовательные ресурсы могут дополнять корпоративное обучение, особенно когда специалисту нужен самостоятельный доступ к зарубежным материалам.

Для оценки результатов обучения организации могут использовать уровневый подход CEFR [2]. Наряду с этим следует оценивать прикладные результаты, такие как способность подготовить письмо, провести презентацию, понять документ или принять участие в совещании.

Таким образом, задача организации состоит не только в предоставлении курса английского языка, но и в создании среды, в которой язык используется как часть профессиональной деятельности.

На основании проведенного анализа можно предложить концептуальную модель, которая описывает возможную последовательность взаимосвязей. Основным элементом данной модели является языковая компетентность специалиста. Она расширяет доступ к международным информационным и образовательным ресурсам и облегчает профессиональную коммуникацию.

Следующий этап связан с использованием полученных возможностей в профессиональном

развитии: специалист может проходить дополнительное обучение, участвовать в обмене опытом и применять полученные знания непосредственно в работе.

Модель можно представить следующим образом:

Владение английским языком →
Доступ к международным информационным
и образовательным ресурсам →
Расширение возможностей профессионального
обучения →
Развитие профессиональных компетенций →
Расширение профессиональных и карьерных
возможностей →
Укрепление кадрового потенциала организации.

Данная схема является концептуальной моделью. Она не утверждает наличие автоматической связи между знанием языка и конкретным карьерным результатом.

Проведенный анализ позволяет рассматривать английский язык как один из немаловажных ресурсов формирования кадрового потенциала современной организации. Его значение проявляется прежде всего в расширении профессиональной коммуникации, доступа к международным знаниям и образовательным возможностям.

Научные публикации и рассмотренные исследования показывают, что языковая компетентность связана с профессиональной интеграцией и трудовыми возможностями в различных контекстах [1; 4–8]. Анализ вакансий на азербайджанских рекрутинговых платформах также показывает, что английский язык часто встречается среди требований работодателей в разных профессиональных сферах [9–12].

Одновременно развитие языковой компетенции ограничивается определенными факторами, такими как недостаток времени, стоимость обучения и отсутствие постоянной практики. Поэтому языковая подготовка персонала требует решений, ориентированных на доступность, регулярность и связь обучения с конкретными рабочими функциями.

Для организаций практическим направлением может стать включение профессионального английского в систему обучения и развития персонала. В таком случае язык рассматривается как часть более широкой стратегии развития человеческого капитала.

Перспективой дальнейшего исследования является оценка связи между уровнем английской языковой компетенции сотрудников и конкретными показателями профессионального развития, а также более широкий анализ вакансий азербайджанского рынка труда по отраслям, должностям и требуемым уровням языка.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Marconi G., Vergolini L., Borgonovi F. The demand for language skills in the European labour market: Evidence from online job vacancies. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2023. No. 294. P. 1–54. DOI: 10.1787/e1a5abe0-en.
2. Council of Europe. Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. Available at: <https://www.coe.int/en/web/language-policy/cefr>, accessed: 17.09.2026.
3. European Commission. Key competences for lifelong learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. DOI: 10.2766/569540.
4. Di Paolo A., Tansel A. English skills, labour market status and earnings of Turkish women. *Empirica*. 2019. Vol. 46. No. 4. P. 669–690. DOI: 10.1007/s10663-018-9425-1.
5. Loyalka P., Mistree D., Fairlie R., Khanna S. Job training, English language skills, and employability: Evidence from an experiment in urban India. *Economic Development and Cultural Change*. 2025. Vol. 73. No. 4. P. 2131–2156. DOI: 10.1086/734458.
6. Cheng Z., Wang B. Z., Jiang Z., Taksa L., Tani M. English skills and early labour market integration: Evidence from humanitarian migrants in Australia. *International Migration*. 2025. Vol. 63. No. 1. Article e12889. DOI: 10.1111/imig.12889.
7. Guo Q., Sun W. Economic returns to English proficiency for college graduates in mainland China. *China Economic Review*. 2014. Vol. 30. P. 290–300. DOI: 10.1016/j.chieco.2014.07.014.
8. UNESCO. Languages matter: Global guidance on multilingual education. Paris: UNESCO, 2025. Available at: <https://www.unesco.org/en/articles/languages-matter-global-guidance-multilingual-education>, accessed: 17.09.2026.
9. Boss.az. Материалы и объявления о вакансиях. Available at: <https://boss.az/> (accessed: 17.09.2026).
10. eJob.az. Материалы и объявления о вакансиях. Available at: <https://ejob.az/> (accessed: 17.09.2026).
11. HH1.az. Материалы и объявления о вакансиях. Available at: <https://hh1.az/> (accessed: 17.09.2026).
12. JobSearch.az. Материалы и объявления о вакансиях. Available at: <https://jobsearch.az/> (accessed: 17.09.2026).

REFERENCES

1. Marconi G., Vergolini L., Borgonovi F. The demand for language skills in the European labour market: evidence from online job vacancies. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2023;(294):1–54. DOI:10.1787/e1a5abe0-en.
2. Council of Europe. Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment. Cambridge: Cambridge University Press; 2001. Available at: <https://www.coe.int/en/web/language-policy/cefr>, accessed: 17.09.2026.
3. European Commission. Key Competences for Lifelong Learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2019. DOI:10.2766/569540.
4. Di Paolo A., Tansel A. English skills, labour market status and earnings of Turkish women. *Empirica*. 2019;46(4):669–690. DOI:10.1007/s10663-018-9425-1.
5. Loyalka P., Mistree D., Fairlie R., Khanna S. Job training, English language skills, and employability: evidence from an experiment in urban India. *Economic Development and Cultural Change*. 2025;73(4):2131–2156. DOI:10.1086/734458.
6. Cheng Z., Wang BZ, Jiang Z, Taksa L, Tani M. English skills and early labour market integration: evidence from humanitarian migrants in Australia. *International Migration*. 2025;63(1):e12889. DOI:10.1111/imig.12889.
7. Guo Q, Sun W. Economic returns to English proficiency for college graduates in mainland China. *China Economic Review*. 2014;30:290–300. DOI:10.1016/j.chieco.2014.07.014.
8. UNESCO. Languages Matter: Global Guidance on Multilingual Education. Paris: UNESCO; 2025. Available at: <https://www.unesco.org/en/articles/languages-matter-global-guidance-multilingual-education>, accessed: 17.09.2026.
9. Boss.az. Materials and job advertisements. Available at: <https://boss.az/> (accessed: 17.09.2026).
10. eJob.az. Materials and job advertisements. Available at: <https://ejob.az/> (accessed: 17.09.2026).
11. HH1.az. Materials and job advertisements. Available at: <https://hh1.az/> (accessed: 17.09.2026).
12. JobSearch.az. Materials and job advertisements. Available at: <https://jobsearch.az/> (accessed: 17.09.2026).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Н. М. Намазова — преподаватель английского языка, докторант программы Doctor of Business Administration (DBA), независимый научный исследователь.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

N. M. Namazova — English Language Instructor, Doctoral Candidate in the Doctor of Business Administration (DBA) program, Independent Researcher.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов. The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 20.09.2026.

Принята к публикации / Accepted for publication: 05.10.2026.