

ТРАНСФОРМАЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА-МЕЖДУНАРОДНИКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ирина Юрьевна Беганская¹

Александра Вадимовна Залавская²

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о.Донецк, г.Донецк, ул. Челюскинцев, 163-а, e-mail: beganskaya.irina@yandex.ru

²Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163-а, e-mail: avzalavskaya@rambler.ru

Аннотация. В статье исследуется трансформация компетенций специалистов в области международных отношений в условиях динамичных изменений политической и экономической среды на глобальном уровне. В условиях современных вызовов, таких как геополитические конфликты, экономические санкции и технологические инновации, становится особенно актуальным развитие навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Анализируются ключевые компетенции, включая аналитическое мышление, межкультурную коммуникацию, освоение новейших технологий и гибкость в адаптации к изменениям. Особое внимание уделяется значению soft skills, таких как эмоциональный интеллект, командная работа и креативность, которые становятся неотъемлемой частью профессионального арсенала специалистов-международников. В статье представлена авторская классификация этих навыков, что позволяет систематизировать подходы к их развитию. Также предложена модель подготовки специалистов, учитывающая современные вызовы и тенденции, а также конкретные рекомендации по улучшению образовательных программ и тренингов. Статья подчёркивает важность регулярного профессионального развития и готовности к изменениям как критически важных факторов для успешной карьеры в сфере международных отношений, что, в свою очередь, способствует повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Результаты исследования подчёркивают необходимость интеграции новых подходов в образовательные программы, чтобы подготовить специалистов, способных эффективно реагировать на вызовы и изменения в глобальной среде.

Ключевые слова: soft skills, специалист-международник, компетенции, навыки, международные отношения.

Информация о финансировании: исследование выполнено в рамках фундаментальной научно-исследовательской работы «Условия и инструментарий развития внешнеэкономической деятельности основных сфер и отраслей народного хозяйства: организационно-институциональный и социально-экономический аспекты» (регистрационный номер НИОКТР 124012500447-8) за счёт субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на 2025 год.

Для цитирования: Беганская И.Ю., Залавская А.В. Трансформация компетенций специалиста-международника в современных условиях. Государственное управление и право. 2025. № 1(05). С. 82-92.

TRANSFORMATION OF THE COMPETENCIES OF AN INTERNATIONAL SPECIALIST IN MODERN CONDITIONS

Irina Yurievna Beganskaya¹

Alexandra Vadimovna Zalavskaya²

¹Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, Donetsk, 163-a Chelyuskintsev str., e-mail: beganskaya.irina@yandex.ru

²Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, Donetsk, 163-a Chelyuskintsev str., e-mail: avzalavskaya@rambler.ru

Abstract. The article examines the transformation of the competencies of specialists in the field of international relations in the context of dynamic changes in the political and economic environment at the global level. In the context of modern challenges, such as geopolitical conflicts, economic sanctions and technological innovations, it becomes especially important to develop the skills necessary for successful professional activity. Key competencies are analyzed, including analytical thinking, intercultural communication, mastering the latest technologies and flexibility in adapting to changes. Special attention is paid to the importance of soft skills such as emotional intelligence, teamwork and creativity, which are becoming an integral part of the professional arsenal of international specialists. The article presents the author's classification of these skills, which makes it possible to systematize approaches to their development. A training model has also been proposed that takes into account current challenges and trends, as well as specific recommendations for improving educational programs and trainings. The article highlights the importance of regular professional development and readiness for change as critical factors for a successful career in international relations, which, in turn, contributes to the competitiveness of graduates in the labor market. The results of the study emphasize the need to integrate new approaches into educational programs in order to train specialists who are able to effectively respond to challenges and changes in the global environment.

Keywords: soft skills, international specialist, competencies, skills, international relations.

Financing information: the research was carried out within the framework of the fundamental research work «Conditions and tools for the development of foreign economic activity in the main spheres and branches of the national economy: organizational, institutional and socio-economic aspects» (R&D registration number 124012500447-8), due to a subsidy for financial support of the fulfillment of the state task for the provision of public services (performance of works) for 2024.

For citation: Beganskaya I.Yu., Zalavskaya A.V. (2025) Transformation of the competencies of an international specialist in modern conditions. Public administration and law, 1(05), 82-92.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях наблюдаемых процессов глобализации и особо динамичного развития технологий профессия специалиста-международника существенно видоизменяется. Данный специалист в настоящее время

должен иметь соответствующие знания по вопросам развития международных отношений, сфер экономики и права, а также он должен на регулярной основе обновлять свои компетенции. На данный момент специалисты-международники должны обладать

рядом профессиональных компетенций, которые в перспективе будут способствовать эффективному решению многочисленных задач и проблемных аспектов международной среды.

В рамках активно меняющейся внешней среды, в которой функционируют все современные организации, специалисты должны приобретать большой объём знаний и практических навыков, которые в дальнейшем они должны регулярно совершенствовать [1, с. 187].

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования является анализ трансформации компетенций специалистов в области международных отношений в условиях глобализации и динамичного развития технологий. Исследование направлено на выявление актуальных навыков и знаний, необходимых для успешной профессиональной деятельности специалистов-международников, а также на разработку рекомендаций по совершенствованию образовательных программ и тренингов, чтобы повысить уровень конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для анализа трансформации компетенций специалистов в области международных отношений использовались следующие методы: анализ литературы – изучение научных статей, монографий и отчётов, посвящённых изменениям в сфере международной деятельности и компетенциям специалистов; опросы и интервью – проведение опросов среди студентов и профессионалов в области международных отношений для выявления актуальных навыков и знаний; сравнительный анализ – сравнение образовательных программ различных вузов, а также практик подготовки специалистов в разных странах. Также применялась система общенаучных методов индукции и дедукции, анализа и синтеза, восхождения от абстрактного к конкретному.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Ранее основным приоритетом

для российских компаний являлось качество выдаваемых дипломов, но в настоящее время профессиональные знания своей отрасли недостаточны для наиболее успешного карьерного роста. Сейчас соискатель должен уметь эффективно взаимодействовать с организацией и обществом. Работодатели в настоящее время выдвинули новые требования по причине сложившейся нестабильной экономической обстановки на мировой арене, в которой сейчас должны выживать организации, которые активно сотрудничают с зарубежными партнёрами и ориентированы на инновационную деятельность. Для полноценного и эффективного функционирования таких организаций необходимы кадровые сотрудники, отвечающие новым требованиям современности [2, с. 177].

Трансформация компетенций специалиста-международника реализуется в связи с рядом основных факторов [3, с. 150]:

- глобализация: специалисты должны уметь функционировать в многонациональной среде, учитывая при этом отдельные культурные различия в контексте углубления международных связей;

- цифровизация: в настоящее время очень активно трансформируются механизмы и алгоритмы ведения бизнеса благодаря развитию информационных технологий, в контексте которых специалисты должны овладеть актуальными цифровыми инструментами и платформами;

- политическая нестабильность: постоянные изменения международной политики требуют от специалистов гибкости и способности к быстрой адаптации к новым условиям.

В современных условиях специалисты должны развивать следующие новые компетенции:

1. Soft skills [4, с. 878]:

Коммуникация: эффективная передача информации и овладение навыком ведения переговоров.

Командная работа: навык совместной работы в команде и достижение общих целей.

Адаптивность: готовность к изменениям и быстрая реакция на новые вызовы.

2. Кросс-культурная компетенция [5, с. 41]: Понимание культурных норм и традиций разных стран. Навык ведения переговоров с учётом культурных особенностей.

3. Технические навыки [6, с. 73]: Основы работы с данными и аналитическими инструментами. Знания в области кибербезопасности и защиты информации.

В настоящее время рынок труда наиболее конкурентный, поэтому здесь могут быть применимы так называемые «мягкие навыки»

или soft skills, под понятием которых необходимо понимать определённый набор практических навыков, прямо не связанных с профессиональной деятельностью, но с помощью которых можно наиболее рационально и эффективно взаимодействовать с окружающими людьми, выходить из возникающих конфликтных ситуаций, руководствоваться эмоциями и временем.

Согласно А.Н. Антроповой, «существует три группы компетенций, относящихся к soft skills» [2, с. 178]. Данная классификация приведена на рисунке 1.

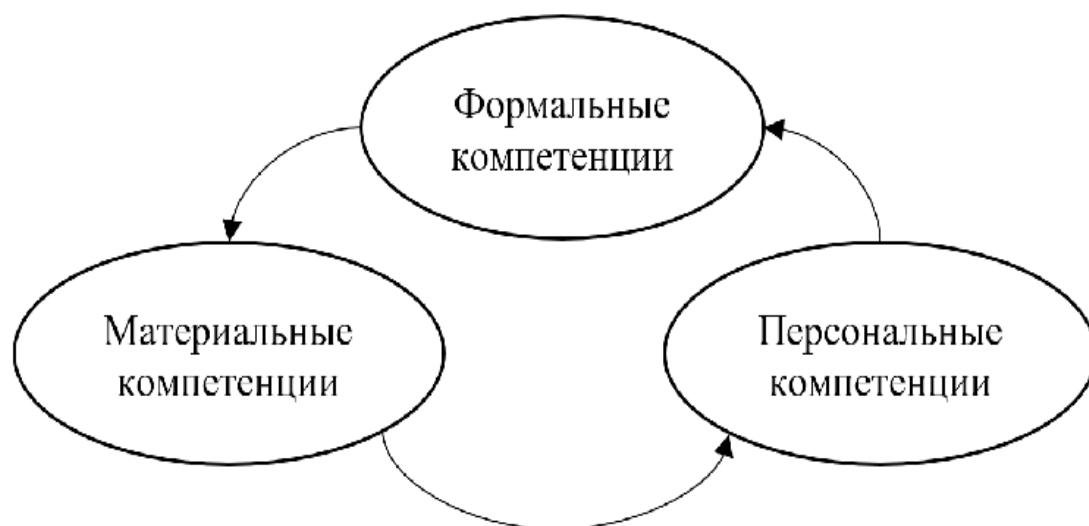


Рисунок 1. Классификация soft skills (по А.Н. Антроповой)
Figure 1. Classification of soft skills (according to A.N. Antropova)

Под материальными компетенциями следует понимать такие компетенции, которые ориентированы, в первую очередь, на грамотное применение современной организационной техники, новейшими технологиями и алгоритмами поиска необходимых сведений и работы в сети Интернет [7, с. 125].

Под формальными компетенциями нужно понимать определённые методические компетенции, востребованные на рынке труда. Среди них необходимо выделить следующие компоненты:

1) значительные организаторские способности для управления;

2) способность к принятию решений;

3) возможность брать соответствующий уровень ответственности за принятые управленческие решения;

4) навык аналитического решения;

5) креативные способности;

6) навык спокойного и адекватного выражения своих идей и мыслей [2, с. 177].

При этом необходимо отметить, что практический опыт трудоустройства и дальнейшего профессионального развития выпускников вузов подтверждает роль совершенствования именно надпрофессиональных компетенций [8, с. 578].

Тем временем над персональными компетенциями

следует понимать те личностные качества, которые напрямую определяют индивидуальное поведение конкретного человека.

В научных источниках к персональным компетенциям относят следующие характеристики:

- 1) целеустремлённость;
- 2) инициативность;

- 3) коммуникабельность;
- 4) навык совместной работы в одной команде;
- 5) надёжность;
- 6) эмпатия и т. д. [2, с. 178].

По мнению В. Шипилова, «существует четыре группы soft skills», которые приведены на рисунке 2 [9, с. 1089].

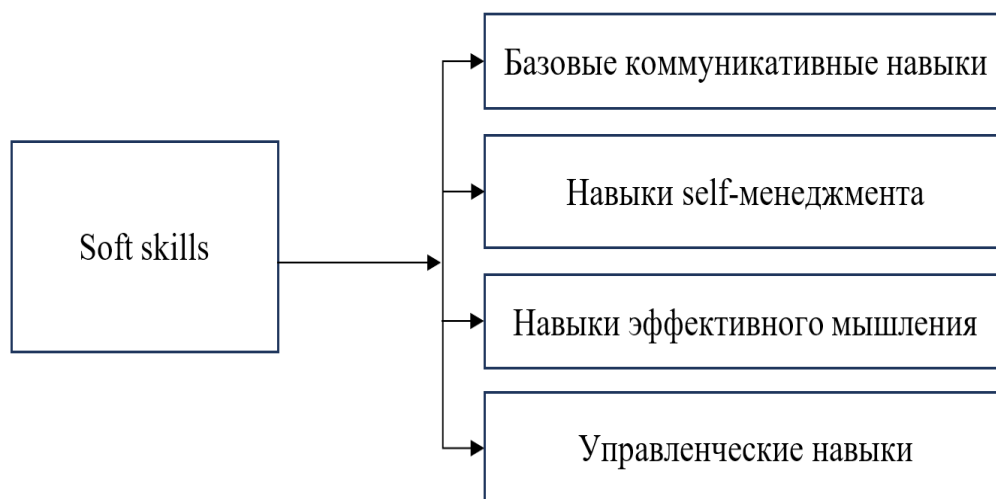


Рисунок 2. Классификация soft skills (по В. Шипилову)
Figure 2. Classification of soft skills (according to V. Shipilov)

По мнению В. Шипилова, базовые коммуникативные навыки – это универсальные компетенции, необходимые для успешной профессиональной деятельности [9, с. 1090]. Базовые коммуникативные навыки способствуют грамотному взаимодействию с клиентами, коллегами и руководством организации, т.е. всеми участниками деловой коммуникации.

В первую очередь, здесь необходимо выделить способность организации и проведения переговоров с целью достижения взаимовыгодных соглашений между сторонами. Специалисты должны аргументированно и чётко отстаивать свою позицию, при этом находя компромиссы и учитывая интересы в том числе и другой стороны. Также необходимо уметь корректно заполнять всю деловую документацию, включая деловое письмо, в соответствии с внутренними требованиями и стандартами конкретной организации. Для заполнения делового письма требуется навык структурирования информации, чёткой формировки мыслей в

рамках соответствующих языковых средств. В рамках базовых коммуникативных навыков ещё следует выделить эффективное слушание, необходимое для долгосрочных и доверительных рабочих отношений.

Под навыками self-менеджмента необходимо понимать ряд компетенций для эффективной самоорганизации, направленной на улучшение личной и профессиональной продуктивности и достижения всех поставленных целей [10, с. 76]. Специалисты должны контролировать своё эмоциональное состояние для минимизации уровня стресса, используя различные практические техники, чтобы совладать с частыми стрессовыми ситуациями. Дополнительно сотрудники в своей деятельности должны внедрять инструменты для наиболее эффективного управления временем для грамотной оптимизации всех рабочих процессов и снижения затрат по времени. Для этого они должны для себя определять приоритеты в рамках

расстановки рабочих задач по уровню важности и срочности, также можно планировать разные временные промежутки (день, неделя, месяц), внедрять техники повышения своего внимания и концентрации.

В рамках self-менеджмента отдельно следует выделить навык целеполагания, включающий следующие аспекты:

- 1) оценка потребностей и ценностей;
- 2) определение целей долгосрочного и краткосрочного характера;
- 3) формирование алгоритма стратегии, необходимой для достижения целей;
- 4) проведение прогрессивного анализа для изменения плана [11, с. 112].

Управленческие навыки – это наиболее актуальные компетенции именно для сотрудника на руководящей должности [12, с. 248]. Руководители должны

овладеть навыком постановки рабочих задач, чтобы грамотно определять цели и ожидаемые результаты для формирования конкретных задач для своих подчинённых. Для этого необходимо проводить декомпозицию объёмных задач на более мелкие этапы, определять приоритеты в расстановке задач, предоставлять своим подчинённым чёткие рекомендации и инструкции для повышения их эффективности в рамках трудовой дисциплины [13, с. 347]. Руководители также должны создавать все необходимые условия, которые будут стимулировать сотрудников на достижение высоких результатов, включающие определённые методы мотивации (материальные и нематериальные) и учитывая индивидуальные потребности подчинённых. Авторская классификация soft skills специалистов-международников представлена на рисунке 3.

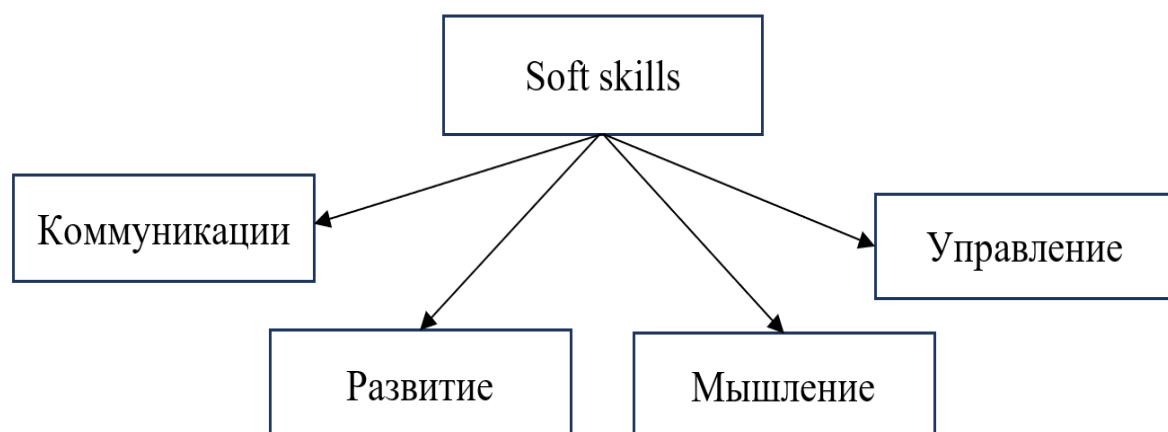


Рисунок 3. Классификация soft skills
Figure 3. Classification of soft skills

В деятельности специалиста-международника необходимо эффективно решать возникающие конфликтные ситуации благодаря применению навыков активного слушания разных точек зрения. Следует также изучать невербальные способы общения, поскольку в рамках межкультурного общения основной проблемой являются именно существенные культурные различия [14, с. 635]. Необходимы также практические навыки деловой переписки, особенно для дипломатов.

Международники должны спокойно выступать перед публикой и уметь убеждать других людей. Столкновение личных амбиций и принципов может привести к конфликтам и проблемам с ответственностью. Международнику необходимо развивать стратегическое мышление и умение планировать долгосрочно, учитывая непредвиденные обстоятельства. Принятие стратегических решений помогает «успешно адаптироваться к меняющимся условиям» [15, с. 46].

По мнению Горчакова В.В., если отсутствует способность быстрого реагирования и принятия управленческих решений, то в таком случае снижается возможность выбора наиболее подходящего решения из большого числа вариантов. Соответственно, в подобных условиях могут приниматься необдуманные и непоследовательные решения [16, с. 24]. Своевременность и целесообразность принятых управленческих решений в организации имеет большое практическое значение в связи с тем, что от этого напрямую зависит эффективность функционирования организации, а также поддержания необходимого уровня имиджа государства.

Работа специалистов-международников должна быть своевременной и быстро адаптируемой к меняющимся условиям внешней среды в связи с другими культурными особенностями или политической обстановкой. Для того чтобы специалисты не сталкивались с высоким уровнем напряжённости, стресса, а также недостатка времени, они должны развивать навыки стресс-менеджмента. Стресс-менеджмент будет способствовать снижению стрессового воздействия и минимизации

несбалансированного эмоционального состояния и напряжения. В данном аспекте будут необходимы дополнительно навыки тайм-менеджмента для планирования и управления своим временем, а также для делегирования обязанностей и контролем над самоорганизацией [16, с. 25].

К soft skills следует отнести определённые навыки для долгосрочного мышления и планирования, эмоциональный интеллект, способность управлять стрессом, эмпатия и тайм-менеджмент. Усовершенствование soft skills крайне необходимо для достижения успеха и большей эффективности в рамках международных отношений, поскольку такое функционирование требует, в первую очередь, высоких навыков и знаний, а также способности эффективно взаимодействовать с разными культурами.

По мнению Беганской И.Ю., «существуют определённые риски, связанные с развитием «мягких» компетенций» (рисунок 4) [6, с. 73]. Но их можно минимизировать путём предварительного анализа степени развития каждой из необходимых компетенций, а также правильной мотивации и постановки чётких целей и задач.

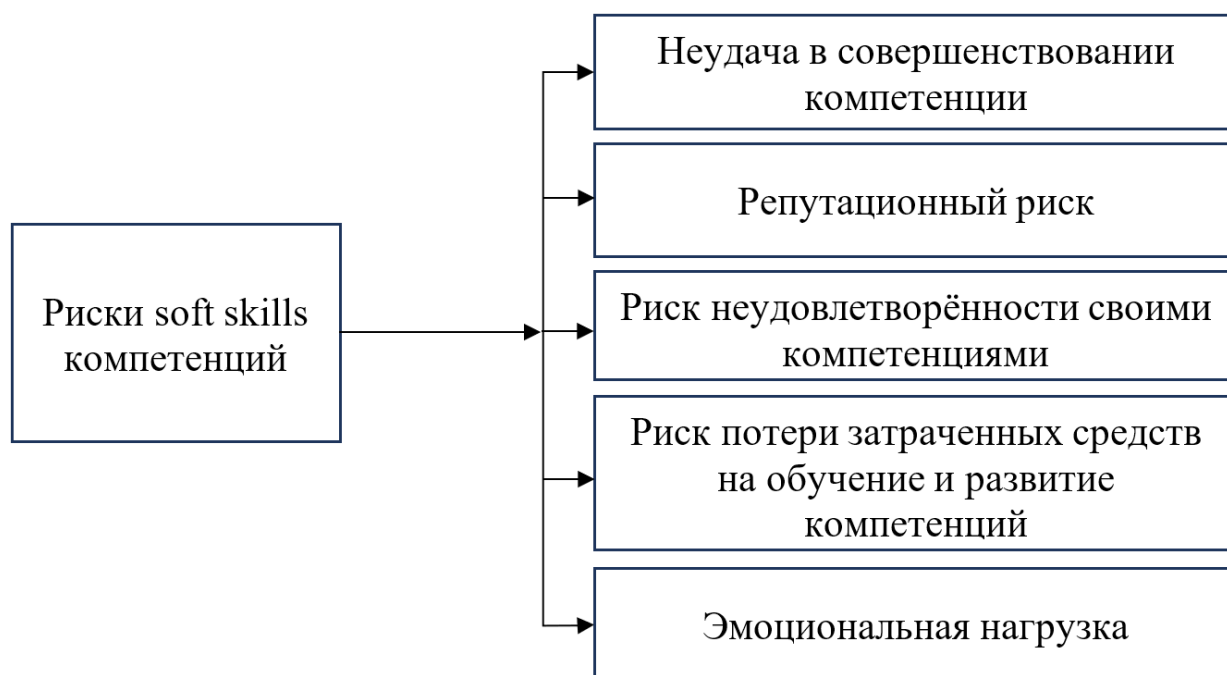


Рисунок 4. Риски soft skills
Figure 4. Risks of soft skills

Следует также выделить определённые риски, связанные с развитием soft skills [17, с. 53]:

1. Неудачавсовершенствовании компетенций: участники программ по развитию soft skills могут не достичь ожидаемых результатов, что может быть связано с недостаточной мотивацией, неверными методами обучения или отсутствием практического применения. Это может привести к разочарованию и снижению уверенности в своих способностях, а также к потере интереса к дальнейшему обучению.

2. Репутационный риск: если сотрудник не сможет продемонстрировать ожидаемые soft skills в рабочей среде, это может негативно сказаться на его репутации как профессионала. Негативные отзывы коллег и руководства могут повлиять на карьерный рост и возможности продвижения.

3. Риск неудовлетворённости своими компетенциями: развитие soft skills может не соответствовать ожиданиям, и сотрудники могут чувствовать, что они не достигли желаемого уровня мастерства. Это может привести к снижению мотивации, самооценки и общей удовлетворённости работой.

4. Риск потери затраченных средств на обучение и развитие компетенций: инвестиции в обучение soft skills могут оказаться неэффективными, если участники не применяют полученные знания на практике или если сами программы не соответствуют потребностям. Компании и сотрудники могут потерять деньги, потраченные на тренинги и курсы, если не будет видимого результата.

5. Эмоциональная нагрузка: развитие soft skills может требовать значительных эмоциональных усилий, особенно в случаях, когда необходимо выходить из зоны комфорта или справляться с конфликтами. Это может привести к выгоранию, стрессу и ухудшению общего психоэмоционального состояния сотрудников [18, с. 28].

Для успешной подготовки специалистов-международников необходимо обновление образовательных программ. Важно включать в учебные курсы [19, с. 145]:

- практические занятия и стажировки в международных организациях;
- модули по развитию soft skills и кросс-культурной компетенции;
- обучение современным технологиям и инструментам, используемым в международной деятельности.

Включение модулей по развитию soft skills и кросс-культурной компетенции в образовательные программы для специалистов-международников поможет подготовить их к успешной карьере в глобализированном мире [20, с. 908]. Эти навыки не только способствуют личностному и профессиональному росту, но и обеспечивают эффективное взаимодействие и сотрудничество в многообразной международной среде.

Как утверждает Залавская А.В. в своей статье, «особенность таких надпрофессиональных компетенций в сфере внешнеэкономической деятельности заключается в постоянной коммуникации, управлении, развитии, ответственности, стратегическом восприятии мира» [6, с. 73].

ВЫВОДЫ

Трансформация компетенций специалиста-международника в современных условиях является необходимым условием для успешной карьеры в быстро меняющемся мире. Образовательные учреждения и работодатели должны адаптировать свои подходы к подготовке и развитию кадров, что обеспечит высокую конкурентоспособность специалистов на международной арене. Важно осознавать, что только через постоянное обновление знаний и навыков можно эффективно решать глобальные проблемы и справляться с вызовами современности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Зайцева О.М., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д. Новые подходы к оценке сформированности профессиональных компетенций, востребованных работодателями // Социально-трудовые исследования. 2024. № 2(55). С. 187-195.

2. Михайлова С.В. Надпрофессиональные компетенции как компетенции специалиста будущего // Перспективы науки. 2022. № 2(149). С. 176-178.
3. Сохтаев М.К., Ильясова М.К. Формирование системы управления карьерой менеджера в организации // Учёные записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2022. № 4(78). С. 148-151.
4. Kamaeva R., Zemsh M., Gilmanshina S., Galich T. The effect of the leadership development model on high school students' leadership as a soft skill // Croatian Journal of Education. 2021. Vol. 23, No. 3. P. 877-902.
5. Рыжова А.А., Курбацкая Т.Б. Повышение эффективности системы управления деловой карьерой работников // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Естественные и технические науки. 2021. № 12-2. С. 40-43.
6. Залавская А.В. Подготовка специалистов ВЭД как инструмент устойчивого развития организации // Наука и практика – региону: Сборник материалов VIII Региональной научно-практической конференции, Великие Луки, 27 марта 2024 года. Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «Мир науки»», 2024. С. 72-75.
7. Мезинов В.В., Белоконева А.М. Роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Теория и практика современной науки. 2022. № 2(80). С. 124-128.
8. Беганская И.Ю., Залавская А.В. Профессиональные компетенции менеджера внешнеэкономической деятельности // Вестник Академии знаний. 2024. № 2(61). С. 577-579.
9. Ли Н. Роль soft skills в развитии эффективности сотрудника // Научный аспект. 2023. Т. 10, № 1. С. 1088-1091.
10. Берлетова А.А. Особенности управления деловой карьерой в современных организациях // Научные высказывания. 2024. № 7(54). С. 75-77.
11. Залавская А.В. Формирование системы управления деловой карьерой менеджера внешнеэкономической деятельности: теоретико-методологический аспект // Менеджер. 2023. № 2(104). С. 111-117.
12. Сафонов Ф.Д., Фоминых Н.Ю., Андреева Т.А., Докукина А.А. Факторы планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов: междисциплинарный подход // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 8-2. С. 247-254.
13. Дмитриенко О.В. Анализ развития soft skills-компетенций студентов в условиях профессиональной подготовки // Методика преподавания в современной школе: актуальные проблемы и инновационные решения: Материалы II Российско-узбекской научно-практической конференции, Ташкент, 15-16 ноября 2024 года. Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2024. С. 346-352.
14. Цвигун И.В., Чепинога О.А., Мельгунова А.Г. О развитии системы подготовки кадров по внешнеэкономической деятельности // Baikal Research Journal. 2023. Т. 14, № 2. С. 632-644.
15. Гердо И.А. Развитие «Soft skills» в профессиональной подготовке // Качество и конкурентоспособность в XXI веке: Материалы XXI Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 26-27 апреля 2023 года. Чебоксары: Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, 2023. С. 45-48.
16. Нагимова Н.И. Развитие подходов к оценке soft skills предпринимательских компетенций обучающихся: вызовы, проблемы и возможности // Среднее профессиональное образование. 2020. № 3(295). С. 23-28.
17. Кокуркина А.А. Особенности системы управления персоналом организации участника внешнеэкономической деятельности // Вестник науки. 2023. № 6(63). С. 52-56.
18. Аначка Л.И. «Soft skills» – развитие универсальных компетенций и предпринимательских навыков студентов // Методист. 2020. № 10. С. 27-29.
19. Мугаева Е.В. Современные подходы к управлению деловой карьерой работника // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 8-1(83). С. 144-146.

20. Ширяева Т.Ю., Карпова В.А. Деловая карьера и процесс управления карьерой в организации // Теория и практика современной аграрной науки: Сборник III национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием, Новосибирск, 28 февраля 2020 года. Том 3. Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2020. С. 907-910.

Информация об авторах

Беганская Ирина Юрьевна – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента внешнеэкономической деятельности

Залавская Александра Вадимовна – аспирант кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности

REFERENCES

- 1.** Zaitseva, O.M., Novikov, P.N., Pryanishnikova, O.D. New approaches to assessing the formation of professional competencies in demand by employers // Social and Labor research. 2024. № 2(55). Pp. 187-195. (In Russ)
- 2.** Mikhailova, S.V. Supra-professional competencies as competencies of a specialist of the future // Perspectives of science. 2022. № 2(149). Pp. 176-178. (In Russ)
- 3.** Sokhtaev, M.K., Ilyasova, M.K. Formation of a management system for a manager's career in an organization // Scientific notes of the Crimean Engineering and Pedagogical University. 2022. № 4(78). Pp. 148-151. (In Russ)
- 4.** Kamaeva, R., Zemsh, M., Gilmanshina, S., Galich, T. The effect of the leadership development model on high school students' leadership as a soft skill // Croatian Journal of Education. 2021. Vol. 23, No. 3. P. 877-902.
- 5.** Ryzhova, A.A., Kurbatskaya, T.B. Improving the efficiency of the management system for the business career of employees // Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Natural and Technical Sciences. 2021. No. 12-2. Pp. 40-43. (In Russ)
- 6.** Zalavskaya, A.V. Training of foreign economic activity specialists as a tool for the sustainable development of an organization // Science and practice for the region: Proceedings of the VIII Regional Scientific and Practical Conference, Velikiye Luki, March 27, 2024. Moscow: Limited Liability Company «Mir Nauki Publishing House», 2024. Pp. 72-75. (In Russ)
- 7.** Mezinov, V.V., Belokoneva, A.M. The role of soft-skills and hardskills in the professional and career development of employees // Theory and practice of modern science. 2022. № 2(80). Pp. 124-128. (In Russ)
- 8.** Beganskaya, I.Yu., Zalavskaya, A.V. Professional competencies of a manager of foreign economic activity // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2024. № 2(61). Pp. 577-579. (In Russ)
- 9.** Li, N. The role of soft skills in the development of employee effectiveness // Scientific aspect. 2023. Vol. 10, No. 1. Pp. 1088-1091. (In Russ)
- 10.** Berletova, A.A. Features of business career management in modern organizations // Scientific statements. 2024. № 7(54). Pp. 75-77. (In Russ)
- 11.** Zalavskaya, A.V. Formation of a management system for the business career of a manager of foreign economic activity: a theoretical and methodological aspect // Manager. 2023. № 2(104). Pp. 111-117. (In Russ)
- 12.** Safonov, F.D., Fominykh, N.Yu., Andreeva, T.A., Dokukina, A.A. Factors of planning professional and career growth of young specialists: an interdisciplinary approach // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2023. No. 8-2. Pp. 247-254. (In Russ)
- 13.** Dmitrienko, O.V. Analysis of the development of Soft Skills-competencies of students in the context of professional training // Teaching methods in modern schools: current problems and innovative solutions: Proceedings of the II Russian-Uzbek Scientific and Practical Conference, Tashkent, November 15-16, 2024. Saint Petersburg: A.I. Herzen Russian State Pedagogical University, 2024. Pp. 346-352. (In Russ)
- 14.** Tsvigun, I.V., Chepinoga, O.A., Melgunova, A.G. On the development of the personnel training system for foreign economic activity // Baikal Research Journal. 2023. Vol. 14, No. 2. Pp. 632-644. (In Russ)

- 15.** Gerdo, I.A. The development of «Soft skills» in professional training. A. Gerdo, O.Ya. Karpeeva // Quality and competitiveness in the XXI century: Proceedings of the XXI International Scientific and Practical Conference, Cheboksary, April 26-27, 2023. Cheboksary: I.N. Ulyanov Chuvash State University, 2023. Pp. 45-48. (In Russ)
- 16.** Nagimova, N.I. Development of approaches to assessing soft skills of students' entrepreneurial competencies: challenges, problems and opportunities // Secondary vocational education. 2020. № 3(295). Pp. 23-28. (In Russ)
- 17.** Kokurkina, A.A. Features of the personnel management system of an organization participating in foreign economic activity // Bulletin of Science. 2023. № 6(63). Pp. 52-56. (In Russ)
- 18.** Anachka, L.I. «Soft skills» – the development of universal competencies and entrepreneurial skills of students // Methodologist. 2020. No. 10. Pp. 27-29. (In Russ)
- 19.** Mugaeva, E.V. Modern approaches to managing an employee's business career // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2023. № 8-1(83). Pp. 144-146. (In Russ)
- 20.** Shiryaeva, T.Yu., Karpova, V.A. Business career and career management process in an organization // Theory and practice of modern agricultural science: Proceedings of the III National (All-Russian) Scientific Conference with international participation, Novosibirsk, February 28, 2020. Volume 3. Novosibirsk: IC NGAU «Golden Ear», 2020. Pp. 907-910. (In Russ)

Information about the authors

Irina Yu. Beganskaya – Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Foreign Economic Activity Management

Alexandra V. Zalavskaya – graduate student of the Department of Foreign Economic Activity Management

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию (Reserved) 12.01.2025

Поступила после рецензирования 19.02.2025

Принята к публикации (Accepted) 22.04.2025