

Моя профессиональная  
карьера

ISSN

INTERNATIONAL  
STANDARD  
SERIAL  
NUMBER

ISSN

2782-4365

Проверить  
номер:



Научно-образовательный электронный журнал

# ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ

Выпуск №69-1 (том 3)  
(декабрь, 2025)



Google  
Scholar



Периодичность выпуска: 1 раз в неделю

Сайт: [mpcareer.ru/oinv21veke](http://mpcareer.ru/oinv21veke). Почта: [obrmpcareer@mail.ru](mailto:obrmpcareer@mail.ru)



Международный научно-образовательный  
электронный журнал  
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ»

ISSN 2782-4365

УДК 37

ББК 94

**Международный научно-образовательный электронный журнал  
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ». Выпуск №69-1 (том 3) (декабрь,  
2025). Дата выхода в свет: 08.12.2025.**

Журнал объединяет авторов на территории стран СНГ и помогает обмениваться передовыми научно-образовательными исследованиями.

Содержит научные статьи отечественных и зарубежных авторов по экономическим, техническим, философским, юридическим и другим наукам.

Миссия научно-образовательного электронного журнала «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ» состоит в поддержке интереса читателей к оригинальным исследованиям и инновационным подходам в различных тематических направлениях, которые способствуют распространению лучшей отечественной и зарубежной практики в интернет пространстве.

Целевая аудитория журнала охватывает работников сферы науки и образования (педагоги, учителя, ученые, преподаватели, научные сотрудники, бакалавры, магистранты, аспиранты).

Материалы публикуются в авторской редакции. За соблюдение законов об интеллектуальной собственности и за содержание статей ответственность несут авторы статей. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

© ООО «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»

© Коллектив авторов

Оразова Эмине Элиф ВЛИЯНИЕ МИРОВОГО СПРОСА НА СТРУКТУРУ ЭКСПОРТНЫХ ТОВАРОВ	391
Бабамурадова Джахан ВЛИЯНИЕ НЕСТАБИЛЬНЫХ ЭКСПЛУАТАЦИЙ ГАЗОВЫХ СКВАЖИН НА ИХ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ	400
Оразова Эмине Элиф ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО КРЕДИТА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ	410
Сатдарова М., Халмурадова М., Назарова Н., Какагельдыева Ш. ЗНАЧЕНИЕ ПОСЛОВИЦ В ВОСПИТАНИИ ПОДРОСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ	416
Гурбансахедова Бягуль КРАУДФАНДИНГ И АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ	421
Атамурадова Нурана НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА: УДАЛЁННАЯ РАБОТА И РОБОТИЗАЦИЯ	426
Джумабаева О. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА	431
Сапармурадова Мяхри ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ	436
Мурадова Дуньягозель ЭКОНОМИКА ВНИМАНИЯ: КАК КОМПАНИИ КОНКУРИРУЮТ ЗА ОГРАНИЧЕННОЕ ВНИМАНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ	442
Язмурадова О., Гошаев О. ЭТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ К МЕЖДУНАРОДНЫМ МИССИЯМ	448
Akmammedova A., Begmyradova J.B. CHALLENGES IN ENGLISH LANGUAGE LEARNING	453
Akmammedova A., Atayeva L.I. THE IMPACT OF TECHNOLOGY ON STUDENTS' LANGUAGE LEARNING	458
Akmammedova A., Nydyrova G. MAGTYMGULY - GREAT THINKER OF ALL TIME	463
Babayeva A. WISDOM OF MAGTYMGULY FRAGI	467
Ёмудова Джахан, Репова Аннагозел, Гылычдурдыева Чынар, Бабакулыев Азамат ПОЗИТИВНЫЙ НЕЙТРАЛИТЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГИОНАЛЬНОЙ И ГЛОБАЛЬНОЙ ДИПЛОМАТИИ	471

**ФИО автора(-ов):** Джумабаева О., старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Туркменского Государственного института Экономики и Управления (г. Ашхабад, Туркменистан)

**Название публикации:** «УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА»

В современном бизнесе успех организаций всё чаще зависит не только от технологий или капитала, но и от людей — их компетенций, мотивации и лидерских качеств. Управление талантами и развитие лидерства стали ключевыми направлениями менеджмента, позволяющими компаниям привлекать, удерживать и эффективно развивать сотрудников, которые способны вносить значимый вклад в достижение стратегических целей.

Таланты в организации — это сотрудники с высоким потенциалом и способностью достигать выдающихся результатов в своей профессиональной области. Лидерство, в свою очередь, определяет способность управлять командой, вдохновлять сотрудников и обеспечивать выполнение задач на высоком уровне. Современные компании понимают, что успешное сочетание этих двух факторов формирует конкурентное преимущество, улучшает корпоративную культуру и способствует устойчивому развитию бизнеса.

Развитие системы управления талантами и программ лидерства требует интегрированного подхода, включающего подбор, обучение, мотивацию и карьерное сопровождение сотрудников. Оно предполагает создание среды, в которой талантливые работники получают возможности для профессионального роста, а будущие лидеры — инструменты для формирования управленческих компетенций.

Успех любой организации начинается с качественного подбора персонала. Управление талантами предполагает системный подход к выявлению кандидатов с высоким потенциалом, способных не только выполнять текущие задачи, но и развиваться вместе с компанией. Современные методы включают использование аналитики данных, профессиональных тестов, оценки

компетенций и психологических характеристик, а также активный поиск через профессиональные сети и платформы.

Привлечение талантливых сотрудников — лишь первый шаг. Не менее важным является их удержание. Организации применяют разнообразные мотивационные инструменты: карьерное продвижение, бонусные системы, гибкий график работы, возможности обучения и развития, корпоративные программы признания достижений. Эффективная мотивация повышает вовлечённость сотрудников, снижает текучесть кадров и укрепляет корпоративную культуру.

Управление талантами включает системное развитие компетенций сотрудников. Это достигается через программы обучения, тренинги, семинары, стажировки, участие в проектах и наставничество. Современные компании создают индивидуальные планы развития, ориентированные на долгосрочное карьерное продвижение, что позволяет сотрудникам раскрывать свой потенциал и повышать профессиональный уровень.

Важной частью управления талантами является регулярная оценка эффективности сотрудников и планирование их карьерного роста. Системы оценки помогают выявить сильные стороны и области для развития, а планирование карьерных маршрутов обеспечивает сотрудникам ясное понимание перспектив и возможностей внутри организации.

Лидерство в организации играет ключевую роль в достижении целей и формировании корпоративной культуры. Существуют различные стили лидерства: авторитарный, демократический, трансформационный, ситуационный и другие. Каждый стиль оказывает влияние на мотивацию сотрудников, уровень вовлечённости и эффективность командной работы. Например, трансформационные лидеры вдохновляют сотрудников на личностный рост и повышают их приверженность миссии компании.

Современные организации активно развивают будущих лидеров через специализированные программы. Они включают курсы управления проектами, стратегическое планирование, развитие коммуникативных навыков, принятие

решений в сложных ситуациях и обучение эмоциональному интеллекту. Такие программы помогают выявлять потенциал сотрудников, готовить их к управленческим ролям и обеспечивать преемственность руководителей.

Коучинг и наставничество стали важными инструментами развития лидерских качеств. Наставники помогают сотрудникам анализировать собственные действия, ставить цели и выработать стратегии их достижения. Коучинг позволяет раскрыть потенциал, повысить самоорганизацию и уверенность в принятии решений. Кроме того, программы личностного развития, включая тренинги по управлению стрессом и развитию креативного мышления, помогают будущим лидерам адаптироваться к быстро меняющейся бизнес-среде.

Развитие лидерства требует системной оценки результатов. Компании используют 360-градусные обзоры, KPI руководителей, опросы удовлетворённости сотрудников и другие методы, чтобы понять, насколько эффективно лидерство влияет на продуктивность, мотивацию и корпоративную культуру. Регулярная оценка позволяет корректировать программы развития и повышать качество управления в организации.

Эффективное управление талантами создаёт базу для формирования будущих лидеров. Сотрудники с высоким потенциалом, получающие возможности для обучения и развития, постепенно приобретают необходимые компетенции для управленческих ролей. Индивидуальные планы развития, наставничество и участие в стратегических проектах помогают выявлять лидеров внутри организации и готовить их к новым вызовам.

Лидеры формируют атмосферу внутри компании, задают стандарты поведения и влияют на мотивацию сотрудников. Их подход к управлению способствует укреплению ценностей организации, повышению вовлечённости и поддержке инициатив. Корпоративная культура, формируемая эффективными лидерами, способствует удержанию талантливых сотрудников и созданию среды, в которой они могут раскрывать свой потенциал.

Современные организации стремятся объединять процессы управления талантами и развития лидерства в единую стратегию. Это включает:

- выявление ключевых сотрудников с высоким потенциалом,
- их системное обучение и развитие,
- подготовку к лидерским позициям,
- регулярную оценку и корректировку карьерного пути.

Такой интегрированный подход позволяет максимально эффективно использовать человеческий капитал, формировать устойчивую команду лидеров и обеспечивать долгосрочный успех компании.

Экономика внимания формируется как одна из ключевых характеристик современной цифровой эпохи, в которой внимание человека становится редким, ценным и стратегически значимым ресурсом. Информационная перегрузка, развитие социальных сетей, распространение мобильных устройств и рост конкуренции за пользовательский интерес радикально меняют принципы взаимодействия между бизнесом, государством и обществом. В этих условиях внимание начинает выполнять функцию своеобразной валюты, определяя коммерческий успех компаний, эффективность коммуникаций и степень вовлечённости различных аудиторий.

Современные платформы и бренды стремятся не просто привлечь внимание пользователей, но и удерживать его, формируя устойчивые привычки потребления контента. Именно поэтому методы его захвата становятся всё более технологичными: используется алгоритмическая персонализация, нейромаркетинг, эмоциональный дизайн, короткие форматы медиа и системы рекомендаций на основе больших данных. Эти инструменты позволяют создавать индивидуальный информационный опыт, увеличивать вовлечённость и предсказывать поведение пользователя.

Однако на фоне роста такой конкуренции формируются и новые социально-экономические вызовы. Экономика внимания может усиливать зависимость от цифровых сервисов, снижать качество потребления информации, формировать «информационные пузыри» и способствовать манипулятивным

практикам. Поэтому важными становятся вопросы этики, регулирования цифровой среды, защиты данных и повышения медиаграмотности населения.

Таким образом, экономика внимания — это не просто новая форма рыночной конкуренции, а комплексное социально-экономическое явление, влияющее на образ жизни, модели потребления, бизнес-процессы и коммуникационные технологии. Её дальнейшее развитие будет определяться балансом между инновациями и ответственным использованием технологий, а также способностью общества адаптироваться к новым правилам цифрового взаимодействия. В будущем внимание человека станет не только предметом экономического измерения, но и основой устойчивого развития информационного общества, где ценность будет создаваться не количеством контента, а качеством человеческого опыта.

Управление талантами и развитие лидерства являются ключевыми факторами успеха современных организаций. Эффективная система управления талантами позволяет привлекать, удерживать и развивать сотрудников с высоким потенциалом, создавая основу для формирования будущих лидеров.

Лидерство, в свою очередь, влияет на корпоративную культуру, мотивацию и вовлечённость команды, обеспечивая реализацию стратегических целей компании. Интеграция управления талантами и развития лидерства позволяет организациям эффективно использовать человеческий капитал, повышать продуктивность сотрудников и обеспечивать устойчивое развитие бизнеса в условиях динамичной и конкурентной среды.

В будущем успех компаний будет всё больше зависеть от способности выявлять таланты, развивать лидерские качества и создавать условия, в которых сотрудники смогут реализовать свой потенциал, одновременно укрепляя корпоративную культуру и достигая стратегических целей.