



**TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

LABOUR ECONOMICS AND  
HUMAN CAPITAL 2024  
TASHKENT STATE UNIVERSITY  
OF ECONOMICS

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMIC

# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND  
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

**2024 yil 2-son**

Volume 8, Issue 2, 2024

LABOUR ECONOMICS AND  
HUMAN CAPITAL 2022

TASHKENT STATE UNIVERSITY  
OF ECONOMICS

LABOUR LABOR ECONOMICS LIFE EXPECTA

LIFE EXPECTANCY QUALITY

HUMAN CAPITAL HUMAN

HUMAN CAPITAL HUMAN CAPITAL INDEX QUALITY OF EDUC

QUALITY OF EDUCATION EXPECTED DURATION

HUMAN CAPITAL HUMAN CAPITAL INDEX QUALITY



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI  
VA INSON KAPITALI**  
**ISSN: 3030-3117**



**LABORECONOMICS.UZ**

**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

*№ 2-2024*

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ**

**LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL**

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

**Muassis:** “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

**Tahririyat manzili:**

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,  
49 uy

**Elektron manzil:** [ilmiymaktab@gmail.com](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://www.laboreconomics.uz)

**Bog‘lanish uchun telefonlar:**

+998998818698

**Tahririyat Kengashi raisi:**

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

**Tahririyat Kengashi a'zolari:**

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.  
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.  
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof  
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof  
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof  
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.  
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.  
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.  
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.  
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.  
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.  
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.  
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)  
Xolmumammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.  
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.  
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.  
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

**Jamoatchilik Kengashi a'zolari:**

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)  
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)  
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)  
Keynz Miller (AQSh)  
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)  
Masato Xivatari (Yaponiya)  
Gerxard Feldmayer (Germaniya)  
Eko Shri Margianti (Indoneziya)  
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)  
Rohana Ngah (Malayziya)  
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)  
Teguh Dartanto (Indoneziya)  
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)  
Muhammed Xoliq (Pokiston)  
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

**Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief):** G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

**Veb-administrator (Web admin):** Musayev Xurshid Sharifjonovich

**MUNDARIJA (CONTENTS)****MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

<b>G.K.Abduraxmanova</b> <b>S.P.Qurbonov</b>	<i>Aholining umumli bandlik darajasini oshirishning gender xususiyatlari .....</i>	6-15
<b>S.B.G'oyipnazarov</b> <b>S.M.Kurbanbayeva</b>	<i>Yashil malakalar: mehnat bozorida rivojlanayotgan yangi yo'nalish .....</i>	16-26
<b>F.X.Rustamov</b>	<i>To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar va ta'lim xarajatlarining O'zbekistondagi bandlik darajasi bilan bog'liqligi .....</i>	27-36

**INSON KAPITALI**

<b>D.Sh.Nishonov</b>	<i>Ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga ta'siri .....</i>	37-46
<b>A.B.Irmatova</b> <b>D.I.Iskandarova</b>	<i>Oliy ta'limda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning o'ziga xos xususiyatlari .....</i>	47-58
<b>B.A.Reyimberdiyev</b>	<i>Internationalization strategy is the key for future success of higher education institutions .....</i>	59-67
<b>M.O.Hamrokulov</b>	<i>Prospective directions of transformation of human capital development in the digital economy .....</i>	68-78

**KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH**

<b>A.B.Irmatova</b>	<i>Aholi kambag'alligining konseptual yondashuvlari.....</i>	79-88
<b>X.M.Madramimov</b>	<i>Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari .....</i>	89-102

**INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**

<b>F.A.Doniyorova</b>	<i>Современные вызовы руководителя .....</i>	103-112
<b>M.Sh.Axmedov</b>	<i>Kiyim ishlab chiqarish korxonalarida ishchi personalni boshqarishning motivatsion omillari tahlili.....</i>	113-121

**TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH**

<b>D.D.Alimova</b>	<i>Xizmat ko'rsatish sohasida xo'jalik subyektlari faoliyatini boshqarish mexanizmlari .....</i>	122-135
<b>H.O.Botirova</b>	<i>O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi: iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish muammolari va imkoniyatlari .....</i>	136-145

<b>X.Sh.Kaxramonov</b>	<i>Сущность и особенности эффективного управления многоквартирным жилищным фондом .....</i>	146-155
<b>N.N.Nabiyeva</b>	<i>Markaziy Osiyo davlatlarida inflyatsiyaning iqtisodiyotga ta'siri .....</i>	156-162
<b>B.A.Sharipov N.U.Xalimjonov</b>	<i>An econometric analysis of FDI and trade in Uzbekistan .....</i>	163-171
<b>S.K.Mansurov</b>	<i>To'qimachilik klasterlarda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish .....</i>	172-180



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

**Дониёрова Фотимабону Алишер кизи**

ТГЭУ, и.о. Доцент кафедры «Экономика труда», PhD

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a91](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a91)

**Аннотация.** В статье рассматриваются современные вызовы для руководителей HR, выделены следующие основные проблемы управления персоналом в текущем деловом мире - цифровая трансформация, управление удаленными командами, повышение вовлеченности сотрудников, развитие корпоративной культуры и баланс работы и личной жизни. Приведены возможные решения этих проблем и практические рекомендации для успешного управления персоналом.

**Ключевые слова:** управление персоналом, HR, цифровая трансформация, удаленная работа, вовлеченность сотрудников, корпоративная культура, баланс работы и личной жизни.

## ZAMONAVIY RAHBARLAR MUAMMOLARI

**Doniyorova Fotimabonu Alisher qizi**

TDIU, “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi v.b. dotsenti, PhD

**Annotatsiya.** Maqolada HR rahbarlari uchun zamonaviy muammolar muhokama qilinib, hozirgi ish dunyosida xodimlarni boshqarishning quyidagi asosiy muammolari - raqamli transformatsiya, masofaviy jamoalarni boshqarish, xodimlarning faolligini oshirish, korporativ madaniyat va ish va hayot muvozanatini rivojlantirish yoritilgan. Ushbu muammolarning mumkin bo'lgan echimlari va xodimlarni muvaffaqiyatli boshqarish bo'yicha amaliy tavsiyalar keltirilgan.

**Kalit so'zlar:** xodimlarni boshqarish, HR, raqamli transformatsiya, masofaviy ish, xodimlarni jalb qilish, korporativ madaniyat, ish va hayot muvozanati.

## MODERN LEADERSHIP CHALLENGES

**Doniyorova Fotimabonu Alisher qizi**

Associate Professor of the "Labor Economics" Department, PhD

**Abstract.** The article discusses modern challenges for HR leaders, highlighting the following main problems of personnel management in the current business world - digital transformation, managing remote teams, increasing employee engagement, developing corporate culture and work-life balance. Possible solutions to these problems and practical recommendations for successful personnel management are provided.

**Key words:** personnel management, HR, digital transformation, remote work, employee engagement, corporate culture, work-life balance.

### Введение

В условиях стремительного изменения бизнес-среды и перехода к цифровой экономике современный руководитель сталкивается с рядом уникальных вызовов. Такие перемены требуют от лидеров новых подходов к управлению, расширения компетенций и разработки эффективных стратегий для адаптации к современным реалиям. Данная

статья нацелена на изучение современных вызовов, с которыми сталкиваются руководители, а также на выявление возможных решений и стратегий, позволяющих им успешно адаптироваться и развивать свои команды.

### **Обзор литературы**

Особенности развития и совершенствование механизмов управления персоналом являются предметом научных исследований многих зарубежных и отечественных ученых

Дж. Берк исследовал влияние цифровой трансформации на управление персоналом и пришел к выводу, что успешные HR-стратегии должны учитывать новые формы работы и адаптироваться к цифровому ландшафту. Он подчеркнул, что цифровизация изменяет многие аспекты работы HR-руководителей, включая подбор персонала, обучение и развитие сотрудников[1].

А.Тейлор уделил внимание вовлеченности сотрудников и ее влиянию на производительность. Он выявил, что высокий уровень вовлеченности способствует увеличению производительности труда и снижению текучести кадров. Его исследования показывают, что создание условий для вовлечения сотрудников должно быть приоритетной задачей для руководителей HR [2].

С.Робинсон проанализировал особенности управления удаленными командами и отметил, что эффективное управление удаленной работой требует новых подходов к коммуникации и мотивации. Он предложил ряд практических рекомендаций по развитию корпоративной культуры в условиях удаленной работы[3].

Л.Картер подчеркнул важность баланса между работой и личной жизнью для сотрудников и его влияние на удовлетворенность работой. Он отметил, что современные руководители HR должны создавать условия, которые способствуют этому балансу, чтобы повысить благополучие сотрудников и предотвратить выгорание [4].

Д. Ким исследовал влияние корпоративной культуры на эффективность организации и пришел к выводу, что сильная корпоративная культура способствует вовлеченности сотрудников и улучшает командную работу. Он рекомендовал руководителям HR уделять особое внимание развитию корпоративной культуры как одному из ключевых аспектов успешной работы организации[5].

Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. считают, что наличие инновационных, эффективных и достойных рабочих мест очень важно в контексте стремления к повышению всеобщего благосостояния. Этого можно добиться, в том числе, путем продолжения реформ, направленных на повышение конкуренции, развития инфраструктуры, особенно информационно-коммуникационных технологий [6].

Ирматова А.Б. подчеркивает, что профессиональная подготовка является одной из составляющих государственной политики [7].

В публикациях Кудбиева Ш. Д. Уделяется особое внимание тому, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на современном рынке труда [8].

### **Методология исследования**

Исследование базируется на применении общенаучных методов, включая системный и комплексный подходы. Для анализа современных вызовов в управлении персоналом использовались структурный, факторный, функциональный и сравнительный анализы. Кроме того, применялись традиционные методы экономического анализа, такие как наблюдение, группировка и обобщение данных. Для дополнительной верификации результатов исследования были задействованы социологические методы, включая опросы и интервью с HR-руководителями различных компаний.

### **Результаты исследования**

Современные руководители сталкиваются с необходимостью адаптироваться к быстро меняющимся технологиям и инновациям. Цифровая трансформация существенно изменяет традиционные методы ведения бизнеса, требуя от руководителей освоения новых навыков и внедрения современных технологий в свою деятельность. Этот феномен проявляется во всех аспектах бизнеса, от коммуникаций и маркетинга до управления персоналом и производства.

Таким образом, исследования показывают, что современные руководители HR сталкиваются с рядом важных задач, включая цифровую трансформацию, управление удаленными командами, повышение вовлеченности сотрудников, развитие корпоративной культуры и поддержку баланса между работой и личной жизнью.

Особое внимание уделено изучению специфических вызовов для руководителей в Узбекистане. На основе интервью с руководителями крупных и средних предприятий Узбекистана было выявлено несколько ключевых проблем: Проблема адаптации к цифровой трансформации: Многие компании в Узбекистане сталкиваются с трудностями при переходе к цифровым технологиям. Примером может служить крупное текстильное предприятие в Ташкенте, которое испытывает трудности с внедрением автоматизированных систем управления производством из-за отсутствия квалифицированных специалистов и сопротивления изменениям со стороны старшего поколения сотрудников. Вызовы связанные с управлением многонациональным и мультикультурным персоналом: Узбекистан, с его быстро растущей экономикой, привлекает рабочую силу из соседних стран, что создает вызовы для HR-руководителей в области интеграции, обучения и управления разнообразием.

Для исследования современных вызовов руководителя и поиска возможных решений были использованы методы аналитического и сравнительного анализа, а также опросы и интервью с действующими руководителями различных уровней в различных отраслях [9].

Анализ существующих исследований и публикаций в области управления персоналом и лидерства также позволил выявить ключевые тенденции и проблемы, с которыми сталкиваются современные лидеры [10].

Современные руководители сталкиваются с разнообразными и сложными вызовами. Ключевые из них включают в себя:

1. Цифровая трансформация и технологические изменения. Современные руководители сталкиваются с необходимостью быстрого освоения новых технологий и внедрения цифровых инструментов в свои организации. Этот вызов требует от них не только технических навыков, но и умения управлять изменениями и адаптировать свои команды к новым условиям [11].

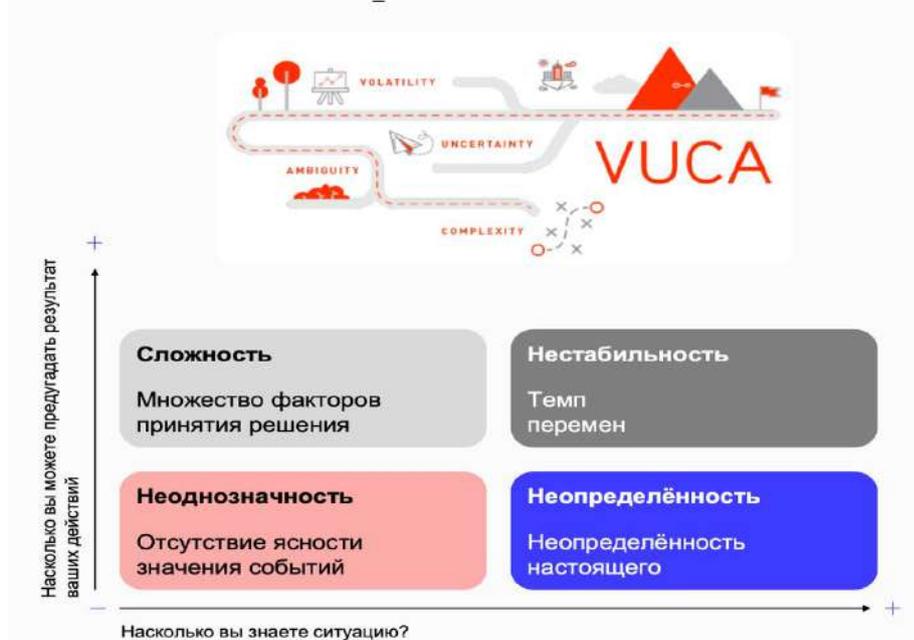
2. Управление разнообразием и инклюзивностью. Современные рабочие коллективы становятся все более разнообразными, что требует от руководителей особого внимания к инклюзивности и созданию благоприятной среды для всех сотрудников. Это может включать в себя развитие культурной компетентности, создание программ по поддержке разнообразия и внедрение политики инклюзивности [12].

3. Гибкость и управление удаленными командами. С развитием технологий и появлением гибких графиков работы современные руководители должны научиться управлять удаленными и гибкими командами. [13].

4. Развитие эмоционального интеллекта и навыков общения. Эмоциональный интеллект становится все более важным навыком для современных руководителей, поскольку он позволяет им эффективно управлять командами, решать конфликты и мотивировать сотрудников [14].

Навыки общения также становятся ключевым элементом успешного руководства, особенно в условиях быстрой коммуникации и увеличения объема информации [15].

5. Постоянное обучение и развитие. В условиях быстрого изменения бизнес-среды современные руководители должны постоянно учиться и развиваться. Это включает в себя как развитие профессиональных навыков, так и обучение новым технологиям и методам управления.



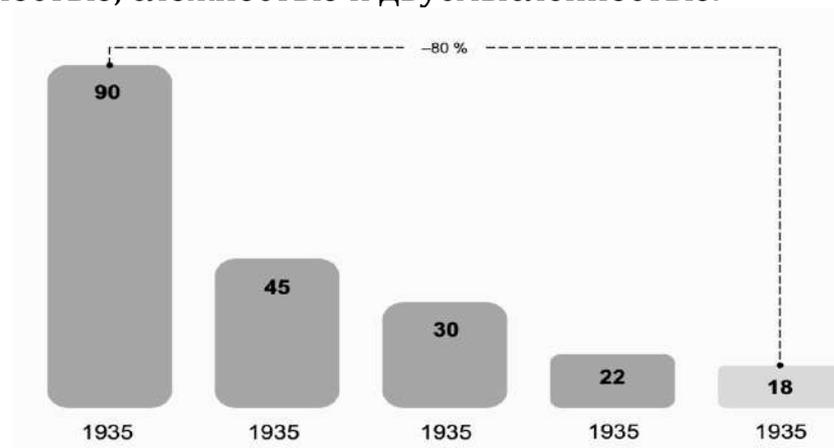
**Рис 1. VUCA-мир и вызовы для руководителей**

В последние десятилетия мир бизнеса и управления характеризуется феноменом, известным как VUCA. Эта аббревиатура, происходящая из военной терминологии, расшифровывается как Volatility (Нестабильность), Uncertainty (Неопределенность), Complexity (Сложность) и Ambiguity (Неоднозначность). VUCA-мир представляет собой среду, в которой изменения происходят быстро и неожиданно, информация становится менее однозначной, а прогнозирование будущего - все более сложным. Для современных руководителей такие условия представляют серьезные вызовы, требующие развития особых навыков и стратегий управления.

В ответ на эти вызовы, лидеры должны уделять особое внимание гибкости управленческих подходов, включая разработку многоплановых стратегий и усиление коммуникативных навыков. Эффективное принятие решений в условиях VUCA требует не только аналитической остроты, но и способности к быстрой адаптации к изменяющимся обстоятельствам. Кроме того, управленцы должны активно развивать корпоративную культуру, которая поощряет инновации и креативность среди сотрудников, что позволяет организации оставаться конкурентоспособной в быстро меняющемся мире.

В течение последних нескольких десятилетий мировая экономика переживает стремительные изменения, что ярко отражается на корпоративном секторе. В 1935 году рейтинг S&P 500 включал в себя крупные и стабильные компании, символизирующие силу и надежность американской экономики. Однако к настоящему времени около 80% из этих компаний исчезли из рейтинга. Этот феномен напрямую связан с тем, как бизнес-среда становится все более и более VUCA-

ориентированной — характеризующейся неустойчивостью, неопределенностью, сложностью и двусмысленностью.



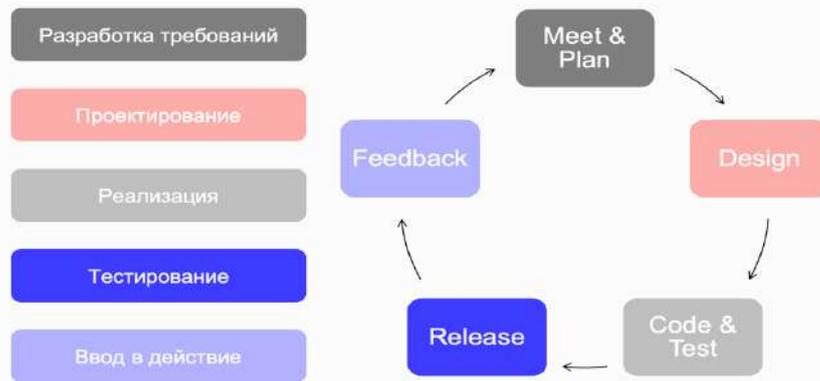
**Рис 2. За 76 лет исчезли 80 % компаний из рейтинга S&P 500 [16].**

Проведенное исследование показало, что среди наиболее значимых навыков в 2020 году выделяются решение сложных проблем, критическое мышление и творчество. В то же время, управление персоналом и координация действий с коллегами все еще остаются в списке важных умений. Данные выводы говорят о том, что современные рабочие среды требуют более агильного и адаптивного подхода к управлению и саморазвитию.



**Рис 3. Десять наиболее востребованных навыков**

Современный мир, который часто называют VUCA-миром (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), требует от нас навыков, которые позволяют эффективно функционировать в условиях нестабильности, неопределенности, сложности и неоднозначности. Эволюция востребованных навыков между 2015 и 2020 годами наглядно демонстрирует, как изменяются приоритеты в стремительно развивающемся мире.

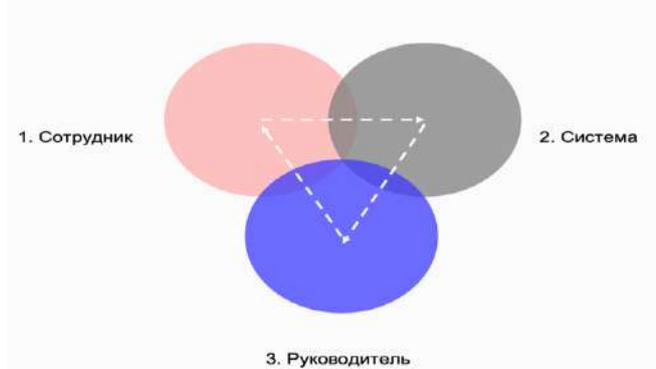


Существуют различные подходы к управлению в VUCA-мире. На представленном изображении показаны два подхода к управлению проектами. Традиционный (водопадный) подход включает в себя линейные этапы разработки требований, проектирования, реализации, тестирования и ввода в действие. Этот подход работает хорошо, когда требования четкие и стабильные. Однако в условиях VUCA-мира, где ситуация часто меняется, он может быть неэффективным [17].

Гибкий (Agile) подход, напротив, представляет собой цикл, включающий стадии планирования, проектирования, кодирования и тестирования, выпуска и обратной связи. Он позволяет быстро реагировать на изменения и корректировать действия на основе обратной связи, что лучше соответствует VUCA-миру, требующему гибкости и адаптивности [18].

В условиях VUCA-мира выбор подхода к управлению проектами и организацией работы является важным стратегическим решением. Гибкие методы, такие как Agile, позволяют организациям более эффективно адаптироваться к изменениям и неопределенности, тогда как традиционные методы лучше подходят для стабильных, предсказуемых условий.

Традиционно карьерный рост понимался как линейное движение от низших до высших ступеней внутри организационной иерархии. Работники стремились к постепенному продвижению через ряд заранее определенных стадий, таких как повышение в должности или увеличение зарплаты. Этот подход сосредоточен на управлении талантами, где организации активно развивают навыки и способности своих сотрудников в целях укрепления внутренних процессов и достижения корпоративных целей.



**Рис 4. Руководитель = ролевая модель**

Современные руководители сталкиваются с вызовом, который выходит за рамки традиционного управления и контроля процессов. Они должны активно влиять на корпоративную культуру, формировать эффективные команды и лидировать через пример своего поведения. Это включает в себя не только управление "энергией группы", но и создание среды, которая способствует инновациям и профессиональному развитию каждого члена команды. Руководители, которые служат ролевыми моделями, демонстрируют ценности и принципы, которые они хотят видеть в своих сотрудниках. Это означает высокую степень целостности, ответственности и прозрачности в принятии решений. Когда лидеры ведут себя соответственно корпоративным стандартам и этическим нормам, это создаёт атмосферу доверия и открытости в команде.

#### Менеджер vs лидер

Администрирует.	Занимается инновациями
Поддерживает	Развивает
Строитель	Архитектор
Принимает реальность	Изменяет реальность
Сфокусирован на системах и структуре	Фокусируется на людях
Уповает на контроль	Вызывает доверие
Обладает краткосрочным взглядом	Видит долгосрочную перспективу
Спрашивает «как?» и «когда?»	Спрашивает «что?» и «почему?»
Уделяет внимание частностям	Вглядывается в горизонт
Имитирует	Создаёт новое
Сохраняет статус-кво	Бросает вызов
Является стойким хорошим солдатом	Сам себе командир
Делает вещи правильно	Делает правильные вещи

Эффективные лидеры умеют вдохновлять своих подчинённых, показывая видение того, чего можно достичь. Они умеют общаться так, чтобы вызвать энтузиазм и стремление к достижению общих целей. Важно не только формулировать миссию и видение компании, но и показывать, как каждый вклад индивидуума способствует общему успеху.

В данной таблице показан контраст между менеджерами и лидерами в современном профессиональном контексте, выделяя их ключевые роли, функции и стили управления. Это сравнение может помочь организациям и индивидуумам лучше понять, какие качества и подходы наиболее эффективны в различных управленческих ситуациях.

Это различие в ролях и подходах между менеджерами и лидерами подчеркивает важность правильного баланса управленческих и лидерских качеств в организации. Менеджеры обеспечивают порядок и стабильность, которые необходимы для эффективной повседневной работы, в то время как лидеры вносят стратегическое видение и инновации, которые необходимы для адаптации и роста в долгосрочной перспективе.

### **Заключение и предложения**

Для современных организаций критически важно развивать у своих руководителей как управленческие, так и лидерские качества. Подходящий баланс между этими аспектами позволяет компаниям не только эффективно реагировать на текущие вызовы, но и активно формировать будущее.

Управление энергией группы включает в себя определение того, когда команда нуждается в поддержке и когда ей требуется автономия для достижения наилучших результатов. Это также включает в себя умение распознавать и разрешать конфликты, поддерживать мотивацию и удовлетворённость на работе. Руководители должны уметь чередовать периоды интенсивной работы с временем для отдыха и восстановления, чтобы избежать выгорания команды.

Современные лидеры должны создавать условия, в которых инновации не просто приветствуются, но и поощряются. Это включает в себя предоставление ресурсов для экспериментов и прототипирования новых идей, а также поддержку культуры, где ошибки рассматриваются как возможность для обучения и роста.

Эти аспекты лидерства важны для поддержания конкурентоспособности и адаптивности организации в условиях быстро меняющегося мира. Современные руководители, которые умеют управлять не только процессами, но и энергией и вдохновением своих команд, способны создавать прочные и устойчивые организации, готовые к любым вызовам.

В современном динамично изменяющемся мире, где единственной постоянной являются сами изменения, руководители сталкиваются с новыми и все более сложными вызовами. Эти изменения требуют от лидеров не только способности эффективно управлять командами и процессами, но и непрерывно развиваться, адаптироваться и быть готовыми к неизвестному.

В эпоху, когда технологии, глобализация и социальные изменения резко трансформируют традиционные подходы к бизнесу,

руководители должны переосмыслить свою роль. От них требуется не только поддерживать текущую операционную деятельность, но и выступать в роли ролевых моделей, вдохновляющих и мотивирующих свои команды на постоянное совершенствование и инновации.

### **Список использованной литературы**

1. Burke, J. "Digital Transformation in HR Management". // Journal of Business Research, 2021.
2. Taylor, A. "Employee Engagement and Productivity". // Harvard Business Review, 2020.
3. Robinson, S. "Managing Remote Teams". // Forbes, 2021.
4. Carter, L. "Work-Life Balance and Job Satisfaction". // Journal of Human Resource Management, 2020.
5. Kim, D. "Corporate Culture and Organizational Effectiveness". // Journal of Corporate Finance, 2020.
6. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. - URL: <https://www.rea.ru/ru/org/>
7. Ирматова А. Б. Интеллектуал меҳнатни ривожланиши аёлларни иш билан бандлигига таъсири. Архив научных исследований, 2020. 1(32).
8. Кудбиев Ш. Д. Оценка развития рынка труда и занятости населения. // "Иқтисодият ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали. – 2020. – №. 6. – С. 28.
9. Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson.
11. Digital Transformation: Survive and Thrive in an Era of Mass Extinction. (2018). Peter F. Drucker Forum.
12. Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. Harvard Business Review.
13. Gratton, L. (2020). The New Long Life: A Framework for Flourishing in a Changing World. Bloomsbury Publishing.
14. Goleman, D. (2006). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
15. Argyris, C. (1991). Teaching Smart People How to Learn. Harvard Business Review.
16. Создано автором
17. Boehm, B., & Turner, R. (2004). Balancing Agility and Discipline: A Guide for the Perplexed. Addison-Wesley Professional.
18. Highsmith, J. (2009). Agile Project Management: Creating Innovative Products. Pearson Education.

# Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz