

ECONOSCITECH INTEGRATION

ISSUE
2



SOCIAL, ECONOMIC, SCIENTIFIC AND
TECHNICAL ACADEMIC JOURNAL



TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS



Scopus II

Journal integrated into
the Scopus database

ISSN: 3060-5075



Acceptance of articles

PUBLISHED EVERY MONTHLY



ARTICLE CONTRIBUTORS

**PROFESSORS-TEACHERS, SPECIALISTS
AND SCIENTIFIC RESEARCHERS.**



CONTACT:



+998 90 955 49 28



<https://econoscitech-integration-journal.uz>



2026



EDITOR-IN-CHIEF

**Zufarova Nozima
Gulamiddinovna**
DSc., Dean of Tourism
Faculty, TSUE

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

**Makhmudov Nosir
Makhmudovich**
DSc., Prof., Academician

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

**Shomurodov Ravshan
Tursunkulovich**
PhD, Associate professor
**Otaboyev Axmed
Maxsudbek o'g'li**
TDIU independent
researcher

THE SCIENTIFIC-POPULAR
ELECTRONIC JOURNAL
"ECONOSCITECH-
INTEGRATION" HAS BEEN
REGISTERED UNDER THE
NUMBER C-5669651 BY
THE AGENCY FOR
INFORMATION AND MASS
COMMUNICATIONS (AOKA)
OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN, EFFECTIVE
FROM OCTOBER 9, 2024.

CONTACTS

Phone:

93-592-19-97

Website:

econoscitech-integration-
journal.uz

Editorial



Sharipov Kongratbay Avezimbetovich,
DSc, Prof., Minister of Higher Education,
Science and Innovation of the Republic of
Uzbekistan



Teshabayev To'liqin Zakirovich,
DSc, Prof. Rector of Tashkent State
University of Economics



Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna,
DSc, Prof., TSUE Vice-Rector for Scientific
Affairs and Innovation



Khudoykulov Sadirdin Karimovich,
DSc, Prof., acting Vice-rector for regional
educational institutions and centers of TSUE



Rakhmonov Norim Razzakovich,
Doctor of Economic Sciences (DSc),
Professor, Head of the Department for
Youth Affairs and Spiritual-Educational
Work of Tashkent State University of
Economics



Suyunov Dilmurod Xolmurodovich,
Doctor of Economics (DSc), Professor,
Head of the Department of the Higher
School of Business and Entrepreneurship
under the Cabinet of Ministers of the
Republic of Uzbekistan.

**Electronic publication, Issue 2. Approved for
publication on February, 2026.**

Editorial board:

Shomurodov Ravshan Tursunkulovich - PhD, Associate Professor Branch of the Federal State Budgetary Institution of Higher Education "National Research University of the Moscow Energy Institute" in the city of Tashkent

Bayxonov Bahodirjon Tursunbayevich - Doctor of Science (DSc), Professor of the Department of Management at Namangan State Technical University

Boymuratov Abduraxmat Djumayevich - Associate Professor of the department "Economics and Logistics", Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Joint Belarusian-Uzbek Intersectoral Institute of Applied Technical Qualifications

Sharopova Nafosat Radjabovna - DSc, Associate Professor of the Department of Marketing at Tashkent State University of Economics

Board of Experts:



Tokunaga Masahiro, professor, PhD of Economics of the Faculty of Business and Commerce, Kansai University, Osaka, Japan tokunaga@kansai-u.ac.jp



Debasis Das, professor Department of Computer Science, Webster University in Tashkent, PhD, MCA, MBA, MSc (Computer Science)



Nitin Goje, professor and Program Lead - Computer Science, Webster University in Tashkent, PhD, MCA, MBA, MSc (Computer Science)

Editor-in-Chief's Desk

Dear Esteemed Professors and Researchers,

We often hear about your aspirations to publish articles in international journals. Inspired by your academic potential, we are pleased to announce the launch of Econoscitech-Integration, an international scientific journal specializing in socio-economics, science and technology, and innovation. Our journal is committed to fostering collaborative ties with prominent research centers across Central Asia and Europe, promoting the exchange of new knowledge and innovations.

Through Econoscitech-Integration, we aim to bring valuable research, analyses, and practical insights focused on the socio-economic development of our country to a wide audience. Here, we provide an opportunity to address issues in economics, technology, innovation, and social sciences through modern scientific approaches and to implement them in practice. The research published in our journal covers not only theoretical knowledge but also addresses relevant and impactful practical topics.

If you have innovative ideas in fields such as economics, engineering, education, tourism, or other critical areas, and wish to explore solutions, we invite you to collaborate with us. We value every article submitted, recognizing its importance for societal and national development, and we approach each submission with dedicated attention.

Zufarova Nozima Gulamiddinovna
DSc., Dean of Tourism Faculty, TSUE

CONTENTS

Editor-in-Chief's Desk.....	3
Zufarova Nozima Gulamiddinovna	
Совершенствование механизма налоговых отношений проблемы.....	6
Насирдинов Фазлиддин Насирдинович	
Современные модели управления человеческими ресурсами в условиях глобализации.....	14
Хазраткулова Лола Нармуниовна	

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ



Хазраткулова Лола Нармуниновна

*DSc по экономическим наукам, профессор кафедры
«Экономика» University of Management and Future Technologies,
кафедры «Анализ данных и цифровые технологии»
Ташкентского филиала РЭУ имени Г.В. Плеханова
ORCID 0000-0003-1169-8216
lola130844@mail.ru*

Аннотация. В статье раскрываются теоретические и практические аспекты трансформации систем управления человеческими ресурсами под воздействием процессов глобализации. Проанализированы ключевые тенденции, определяющие эволюцию моделей управления персоналом в условиях цифровизации, международной мобильности труда и развития кросс-культурных компетенций. Особое внимание уделено гибридным организационным форматам, направленным на повышение конкурентоспособности и инновационного потенциала персонала.

Предложена типология современных моделей управления, включающая стратегическую, адаптивную и когнитивную парадигмы, каждая из которых отражает переход от административного подхода к ценностно-ориентированному управлению человеческими ресурсами. Показано, что эффективная реализация данных моделей требует синергии между глобальными стандартами менеджмента и национальными особенностями социально-экономического развития.

Ключевые слова: цифровизация; адаптивные модели; стратегическое управление; кросс-культурная компетентность; инновационное развитие; организационные трансформации; международный менеджмент; трудовой потенциал.

Abstract. This article examines the theoretical and practical aspects of the transformation of human resource management (HRM) systems under the influence of globalization processes. It analyzes key trends shaping the evolution of personnel management models in the context of digitalization, international labor mobility, and the development of cross-cultural competencies. Particular attention is given to hybrid organizational formats aimed at enhancing competitiveness and strengthening the innovative capacity of human capital.

The study proposes a typology of contemporary HRM models, including strategic, adaptive, and cognitive paradigms. Each paradigm reflects the transition from an administrative approach toward a value-oriented model of human resource management. The findings demonstrate that the effective implementation of these models requires synergy between global management standards and national socio-economic development characteristics.

Keywords: digitalization; adaptive models; strategic management; cross-cultural competence; innovative development; organizational transformation; international management; labor potential.

1. ВВЕДЕНИЕ.

Современный этап развития мировой экономики характеризуется глубокой трансформацией организационных структур и методов управления под воздействием процессов глобализации, цифровых технологий и международной интеграции рынков труда. Усиление конкуренции, ускорение информационных потоков и рост мобильности человеческого капитала обусловили необходимость переосмысления традиционных подходов к управлению персоналом.

В этих условиях человеческие ресурсы рассматриваются не только как фактор производственного процесса, но и как стратегический актив, определяющий инновационный потенциал и устойчивость организации. Эффективное управление человеческими ресурсами становится ключевым элементом обеспечения конкурентоспособности предприятий и институтов, функционирующих в условиях неопределённости и турбулентности глобальной среды.

Глобализация порождает новые вызовы для национальных экономик и организаций — необходимость интеграции международных стандартов управления, адаптации кадровых стратегий к многонациональной среде, формирования кросс-культурных компетенций и гибкости трудовых отношений. Всё это требует перехода от административно-нормативной модели управления персоналом к гибким, адаптивным и инновационно-ориентированным моделям, способным сочетать глобальные тенденции с локальными особенностями национальных рынков труда.

Научная актуальность темы определяется тем, что процессы глобализации и цифровизации создают качественно новые требования к структуре и содержанию системы управления человеческими ресурсами. В современных условиях эффективность организации всё в большей степени зависит от способности менеджмента выстраивать долгосрочную кадровую стратегию, обеспечивающую развитие компетенций, вовлечённость сотрудников и устойчивость корпоративной культуры.

Цель исследования заключается в анализе современных моделей управления человеческими ресурсами в контексте глобализационных процессов и определении направлений их адаптации к новым экономическим реалиям. Объектом исследования являются системы управления человеческими ресурсами организаций, функционирующих в глобальной среде, а предметом — модели, принципы и механизмы формирования эффективных кадровых стратегий, соответствующих вызовам глобализации.

2. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТЕМЕ.

Современная система управления человеческими ресурсами всё чаще сталкивается с вызовами глобализации, которые усиливают сложность регулирования трудовых процессов и требуют применения новых управленческих инструментов. Как отмечают О.В. Бережная и М.А. Аль-Таифи, «глобальное пространство функционирования труда выходит за рамки отдельных территорий и охватывает все сферы жизнедеятельности человека» [1]. Однако, на наш взгляд, предложенные авторами подходы нуждаются в уточнении: глобализация не только расширяет масштабы взаимодействия, но и усиливает дисбаланс между локальными и международными стандартами управления персоналом.

Одним из инструментов, способных обеспечить адаптацию управления к этим условиям, выступает маркетинг человеческих ресурсов, который трансформируется из вспомогательной функции в стратегический механизм формирования конкурентоспособного

трудового потенциала. Мы считаем, что эффективность такого подхода определяется не столько масштабом маркетинговых коммуникаций, сколько их способностью интегрировать экономические и культурные аспекты развития человеческого капитала.

При оценке соответствия качества человеческих ресурсов международным требованиям важно учитывать не только профессиональные и квалификационные характеристики, но и ценностно-мотивационные параметры личности - мировоззрение, готовность к риску, инновационную восприимчивость, социальную полезность и способность к самообновлению. Именно эти характеристики определяют конкурентоспособность человека в глобальном рынке труда.

Е.А. Федорова отмечает, что «современная система управления персоналом переживает глубокие изменения, вызванные ускорением процессов глобализации и цифровой трансформации экономики. В новых условиях международной конкуренции кадровые решения приобретают стратегический характер и требуют комплексного анализа» [2]. Действительно, глобализация открывает доступ к широкому рынку трудовых ресурсов, что позволяет компаниям подбирать сотрудников без географических ограничений. Однако, на наш взгляд, это преимущество сопровождается ростом конкуренции за таланты и необходимостью учитывать культурное разнообразие, правовые различия и этические стандарты разных стран.

Современные тенденции подтверждают, что именно человеческий капитал, а не финансовые активы, становится ключевым фактором конкурентоспособности организаций. Финансовые ресурсы могут быть привлечены, технологии - воспроизведены, но система эффективного управления персоналом является уникальным и трудно воспроизводимым ресурсом. Поэтому устойчивое развитие компаний сегодня определяется качеством управления человеческими ресурсами, способностью создавать и удерживать мотивационную среду, стимулирующую инновационное поведение работников.

Следует признать, что зарубежные корпорации значительно продвинулись в вопросах формирования стратегий привлечения и удержания персонала, в то время как отечественные организации всё ещё находятся в процессе адаптации к международным практикам HRM. Мы считаем, что для повышения эффективности российской модели управления человеческими ресурсами необходимо разработать национальные методологические рекомендации, сочетающие глобальные стандарты и особенности национального рынка труда. Такая методика должна учитывать не только экономические, но и социокультурные аспекты управления, а также обеспечивать гибкость при взаимодействии с глобальной бизнес-средой.

Процессы глобализации затрагивают ключевые направления развития мировой экономики: международное движение факторов производства и рабочей силы, рост трансграничных финансовых операций и инвестиций, активизацию международной торговли товарами, услугами и технологиями. В совокупности эти изменения формируют новую парадигму управления человеческими ресурсами, в которой на первый план выходят инновационность, адаптивность и стратегическая направленность кадровой политики.

А.В. Рачипа и соавторы справедливо подчёркивают, что «именно глобализация выступает одним из ключевых факторов, определяющих трансформацию управления человеческими ресурсами в организациях, функционирующих на международном уровне, поскольку для компаний глобального масштаба управление персоналом становится сложной и многомерной задачей, поскольку требует согласования корпоративных стандартов с разнообразием национальных культур, правовых систем и социально-экономических условий» [3]. На наш взгляд, основная трудность заключается не только в необходимости сокращения экономических издержек и повышения конкурентоспособности, как отмечают исследователи, но и в обеспечении баланса между глобальной унификацией и локальной адаптацией кадровых стратегий. Стремление к стандартизации управленческих практик

должно сопровождаться гибкостью в учёте региональных особенностей, чтобы сохранять эффективность и мотивацию персонала в разных культурных контекстах.

Н.К. Зокирова подчёркивает, что «цифровая трансформация стала одним из ключевых факторов, формирующих новые подходы к управлению человеческими ресурсами. Внедрение технологий искусственного интеллекта, HR-аналитики и электронных систем управления персоналом не только оптимизирует кадровые процессы, но и меняет саму философию управления, делая её более гибкой и ориентированной на человека» [4]. На наш взгляд, цифровизация действительно повышает эффективность и прозрачность управления, однако при этом возрастает риск утраты гуманистического измерения труда. Поэтому важнейшей задачей современного менеджмента является поиск баланса между технологичностью и человеческим участием. Поддержание этого равновесия требует не только развития цифровых компетенций сотрудников, но и укрепления корпоративной культуры, основанной на доверии, уважении и личной ответственности.

Как отмечают отечественные авторы Л.Н. Хазраткулова, М.Ю. Турниёзов и Ш.А. Хусанбоева, «развитие человеческого капитала в странах с переходной экономикой, включая Республику Узбекистан, является ключевым фактором повышения уровня жизни и устойчивого экономического роста» [5]. Авторы подчёркивают, что эффективность государственной политики в этой сфере напрямую связана с качеством образования, состоянием рынка труда и возможностями профессиональной самореализации населения. Они также отмечают, что формирование конкурентоспособного человеческого капитала требует комплексного подхода, включающего инвестиции в социальную инфраструктуру, инновации и цифровизацию экономики. Мы считаем, что в современных условиях для Узбекистана важно акцентировать внимание на повышении качества человеческих ресурсов через интеграцию образования, инноваций и предпринимательских инициатив, что позволит укрепить связь между ростом человеческого потенциала и реальными социально-экономическими результатами.

Таким образом, анализ практики международных корпораций показывает, что их система управления персоналом обладает рядом сильных сторон: высокой адаптивностью, способностью к быстрой реактивности, эффективным распределением кадров и концентрацией ресурсов на ключевых направлениях. Однако, на наш взгляд, чрезмерная специализация и «узость» компетенций создают риск снижения гибкости персонала. Кроме того, зависимость результатов от человеческого фактора и разнородность кадрового состава усиливают неопределённость в стратегическом планировании.

В целом, современные модели управления человеческими ресурсами нуждаются в балансе между глобальной стандартизацией и локальной адаптацией. Ключевой задачей становится формирование таких управленческих механизмов, которые обеспечивают не только эффективность, но и устойчивое развитие человеческого потенциала в многоуровневом, сетевом и динамичном мире.

3. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.

В процессе исследования использовались методы ретроспективного анализа, логического обобщения, сравнительный анализ и др. Информационной базой исследования послужили материалы отечественных и зарубежных научно-исследовательских учреждений, международных организаций.

4. АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ.

Проведённый анализ показал, что процессы глобализации и цифровизации оказывают системное влияние на трансформацию моделей управления человеческими ресурсами, определяя новые приоритеты и механизмы их реализации. В современных условиях

управление персоналом перестаёт быть исключительно административной функцией и превращается в стратегический инструмент обеспечения конкурентоспособности и устойчивого развития организаций.

Результаты исследования позволили выявить пять доминирующих моделей управления человеческими ресурсами, различающихся по целевой направленности, организационной структуре и степени технологической интеграции: стратегическую, компетентностную, адаптивную, инновационно-цифровую и гибридную. Их сравнительный анализ (см. табл. 1) подтвердил, что тенденция развития современных организаций заключается в переходе от узкофункционального HR-менеджмента к интеграционным и сетевым моделям, где человек рассматривается не как ресурс, а как ключевой субъект инновационного процесса.

Выявлено, что стратегическая и компетентностная модели наиболее эффективно реализуются в крупных корпорациях и международных компаниях, обладающих развитой системой корпоративного планирования и подготовки кадрового резерва. В то время как адаптивные и цифровые модели находят широкое применение в динамичных организациях малого и среднего бизнеса, где гибкость и инновационность являются критическими факторами выживания.

Особое значение приобретает гибридная модель управления, сочетающая элементы стратегического планирования, цифровизации и гуманистического подхода. Её реализация обеспечивает комплексное развитие человеческого капитала, способствует формированию корпоративной культуры инноваций и укрепляет конкурентные преимущества на международном рынке.

Кроме того, исследование показало, что успешная адаптация к глобальным вызовам требует переосмысления традиционной роли HR-служб. Они должны выступать не только исполнителями кадровой политики, но и стратегическими партнёрами руководства, способными прогнозировать кадровые риски, разрабатывать сценарии развития трудовых ресурсов и поддерживать процессы организационного обучения.

Таким образом, результаты проведённого анализа подтверждают, что в условиях глобализационных и цифровых преобразований ключевым направлением развития системы управления человеческими ресурсами становится переход к интеллектуализированной, гибридной и ценностно-ориентированной модели, обеспечивающей баланс между эффективностью, инновационностью и социальной ответственностью управления.

Процессы глобализации оказали значительное влияние на эволюцию систем управления человеческими ресурсами, трансформировав их от административно-нормативных структур к стратегически ориентированным, гибким и цифровизированным моделям. Современные организации действуют в среде высокой турбулентности, где эффективность управления персоналом определяется способностью быстро адаптироваться к технологическим, культурным и институциональным изменениям.

В рамках глобальной экономики формируется несколько доминирующих моделей управления человеческими ресурсами (таблица 1)

Таблица 1

Сравнительная характеристика современных моделей управления человеческими ресурсами [6]

Модель управления	Ключевые характеристики	Преимущества	Ограничения / риски
Стратегическая модель	Интеграция HR-политики в систему корпоративного планирования; ориентация на долгосрочные цели и стратегические компетенции	Повышает согласованность кадровых и корпоративных стратегий; обеспечивает устойчивое развитие организации	Требует высоких аналитических и управленческих компетенций; высокая зависимость от стратегического видения руководства

Компетентностная модель	Оценка и развитие ключевых компетенций сотрудников; формирование кадрового потенциала на основе профессиональных и личностных качеств	Повышает качество трудовых ресурсов; способствует развитию внутреннего кадрового резерва	Возможна субъективность при оценке компетенций; требует постоянного обновления профилей компетенций
Адаптивная модель	Гибкость структуры управления; проектная организация труда; акцент на самоорганизацию и распределённое лидерство	Повышает скорость реакции на изменения рынка; усиливает вовлечённость сотрудников	Риск снижения управляемости и координации при высокой автономии подразделений
Инновационно-цифровая модель	Использование ИИ, HR-аналитики, цифровых платформ; персонализация развития и мотивации сотрудников	Оптимизация кадровых процессов, снижение затрат, повышение точности решений	Угроза деhumanизации управления; зависимость от цифровой инфраструктуры и защиты данных
Гибридная (интегрированная) модель	Сочетание стратегических, компетентностных и цифровых принципов; баланс технологичности и гуманизма	Обеспечивает комплексное развитие человеческого капитала; адаптируется к культурным и институциональным различиям	Сложность внедрения; необходимость координации разных управленческих подходов

Стратегическая модель ориентирована на долгосрочные цели организации и интегрирует HR-функции в систему корпоративного планирования. Она предполагает использование инструментов прогнозирования кадровых потребностей, оценку компетенций и разработку механизмов мотивации, напрямую связанных с достижением стратегических результатов.

Компетентностная модель акцентирует внимание на формировании и развитии ключевых компетенций сотрудников, обеспечивающих конкурентоспособность компании. Её ключевая особенность — переход от оценки трудозатрат к оценке профессиональной ценности и потенциала персонала. Такая модель широко применяется транснациональными корпорациями, для которых важно поддерживать единые стандарты квалификации в разных странах.

Адаптивная модель отражает стремление организаций к гибкости и децентрализации. Она базируется на принципах самоорганизации и проектной кооперации, что позволяет быстро реагировать на изменения внешней среды. В рамках этой модели акцент смещается с жестких иерархий на сетевые формы взаимодействия, развитие лидерства и распределённой ответственности.

Особое место занимает инновационно-цифровая модель, возникающая на пересечении HR-менеджмента и технологий. Она предполагает использование искусственного интеллекта, HR-аналитики и систем больших данных для прогнозирования поведения сотрудников, оценки эффективности и персонализации карьерных траекторий. Такая модель активно используется глобальными компаниями, стремящимися повысить точность управленческих решений и снизить издержки.

Однако в условиях глобализации управление человеческими ресурсами сталкивается не только с возможностями, но и с новыми рисками. Усиление международной конкуренции за таланты, культурная неоднородность персонала и рост удалённых форм занятости требуют переосмысления традиционных принципов мотивации и лидерства. Возникает необходимость сочетания технологического и гуманистического подходов, где цифровые инструменты не заменяют, а дополняют личное взаимодействие, доверие и корпоративную солидарность [7].

Таким образом, современные модели управления человеческими ресурсами различаются по степени стратегической ориентации, уровню цифровизации и характеру взаимодействия между человеком и технологией. Наиболее перспективной в условиях

глобализации является гибридная модель, обеспечивающая баланс между эффективностью, инновационностью и социально-гуманистическими ценностями управления.

На наш взгляд, современные модели управления человеческими ресурсами должны развиваться в направлении гибридной концепции, сочетающей стратегическую направленность, инновационность и социальную ответственность. Такая модель учитывает разнообразие национальных контекстов, ценностей и культурных традиций, обеспечивая устойчивое развитие человеческого капитала в условиях глобальных трансформаций.

Проведённое исследование подтвердило, что в условиях глобальных и цифровых преобразований управление человеческими ресурсами приобретает новое стратегическое значение. Современные модели HR-менеджмента формируются на пересечении экономических, технологических и социокультурных факторов, что делает процесс управления всё более многомерным и комплексным.

Дискуссионным остаётся вопрос о соотношении технологического и гуманистического компонентов в системе управления персоналом. Одни исследователи подчёркивают необходимость максимальной цифровизации HR-процессов, рассматривая искусственный интеллект и аналитические платформы как основу повышения эффективности. Другие, напротив, акцентируют внимание на сохранении человеческого измерения, утверждая, что именно эмоциональный интеллект, мотивация и доверие создают долгосрочную устойчивость организации. На наш взгляд, оптимальной является гибридная модель, сочетающая технологические инновации с принципами человеко-ориентированного управления.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ.

Результаты анализа показали, что универсальной модели управления человеческими ресурсами не существует: каждая организация адаптирует HR-стратегию в зависимости от отраслевой специфики, масштабов деятельности и национального контекста. Однако можно выделить общие тенденции, определяющие развитие современных систем управления: усиление стратегической роли HR-служб, интеграция цифровых технологий, рост значимости непрерывного обучения и формирование гибких форм занятости.

Следует подчеркнуть, что в условиях глобализации особую актуальность приобретает развитие межкультурных компетенций и способность компаний выстраивать коммуникацию в многонациональной среде. Это требует от HR-менеджеров не только профессиональной компетентности, но и высокой социальной ответственности, направленной на укрепление доверия и вовлечения сотрудников.

В целом, успешная адаптация организаций к глобальным изменениям возможна только при условии формирования интеллектуальной, ценностно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами, в которой цифровые технологии используются не как цель, а как средство раскрытия человеческого потенциала. Именно такая модель обеспечивает устойчивое развитие, конкурентоспособность и долгосрочную эффективность бизнеса в условиях мировой интеграции.

6. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Бережная О.В., Аль-Таифи Мохаммед Абдулрахман Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации: национальный и корпоративный уровень // CETERIS PARIBUS. 2016. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-usloviyah-globalizatsii-natsionalnyy-i-korporativnyy-uroven>
2. Федорова Е.А. Глобализация и ее влияние на управление человеческими ресурсами в российских компаниях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. №12. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/globalizatsiya-i-ee-vliyanie-na-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-rossiyskih-kompaniyah>

3. Рачипа А.В., Васьков М.А., Бурмистров С.В. Глобализация как фактор влияния на управление человеческими ресурсами в современной организации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 4. С. 48-53. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-48-53>

4. Зокирова Н.К. Новые возможности и перспективы развития управления человеческими ресурсами в Республике Узбекистан // Лидерство и менеджмент. 2025. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vozmozhnosti-i-perspektivy-razvitiya-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-respublike-uzbekistan>

5. Хазраткулова Л.Н., Турниёзов М.Ю., Хусанбоева Ш.А. Человеческий капитал и уровень жизни населения в странах с переходной экономикой на современном этапе (на примере Республики Узбекистан) // Научно-электронный журнал «Innovations in science and technologies» (2024). Инновации в науке и технологиях, 1 (4), С. 107-123. <https://www.innoist.uz/index.php/ist/article/view/423>

6. Алиева Э.С. Современные модели управления человеческими ресурсами и их влияние на реализацию творческого и трудового потенциала сотрудников компании // Социодинамика. 2022. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-modeli-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-i-ih-vliyanie-na-realizatsiyu-tvorcheskogo-i-trudovogo-potentsiala>

7. Жумалиева А.К. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной модели управления персоналом / А. К. Жумалиева. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 2 (292). - С. 263-266. - URL: <https://moluch.ru/archive/292/66149>

Proofreader: Xondamir Ismoilov
Layout and Designer: Iskandar Islomov

2026

© When materials are reproduced, the *ECONOSCITECH-INTEGRATIO* journal must be cited as the source. Authors are responsible for the accuracy of the information in materials and advertisements published in the journal. Editorial opinions may not always align with those of the authors. Submitted materials will not be returned to the editorial office.

To publish articles in this journal, you may submit articles, advertisements, stories, and other creative materials through the following links. Materials and advertisements are published on a paid basis.

You may subscribe to the journal at any time using the following details. Once subscribed, please send a screenshot or photo of your payment confirmation to our Telegram page @iqtisodiyot_77. Based on this, we will send the latest issue of the journal to your address each month.

Our address: Tashkent city, Yunusobod district, 19th block, House 17.

