

**Ko'p avlodli ishchi kuchida menejment uslublarining moslashuvi: Gen Z va
Milleniallar taqqoslanishi****Muallif: Yusupova Arofatxon Abdumalik qizi****Ilmiy rahbar: Gavharoy Isroiljon qizi****51-maktab ingliz tili fani o'qituvchisi**

Annotatsiya. Ushbu maqola ko'p avlodli ishchi kuchida, xususan Gen Z va Milleniallar avlodlari orasidagi boshqaruv uslublarining moslashuvini tahlil qiladi. Avlodlar o'rtasidagi mehnatga yondashuv va kommunikatsiya farqlari asosida samarali menejment strategiyalari ishlab chiqiladi. Tadqiqot natijalari zamonaviy korxonalarda ishchi kuchining ijtimoiy va madaniy xususiyatlarini hisobga olgan holda boshqaruvni takomillashtirish yo'llarini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar. Ko'p avlodli ishchi kuchi, Gen Z, Milleniallar, menejment uslublari, moslashuv, kommunikatsiya, motivatsiya

Аннотация. В статье анализируется адаптация управленческих стилей в мультигенерационном коллективе, с особым акцентом на поколениях Gen Z и Millennials. На основе различий в подходах к работе и коммуникации разрабатываются эффективные стратегии управления. Результаты исследования демонстрируют пути совершенствования управления с учетом социальных и культурных особенностей рабочей силы современного предприятия.

Ключевые слова: Мультигенерационная рабочая сила, Gen Z, Миллениалы, управленческие стили, адаптация, коммуникация, мотивация

Abstract: This article analyzes the adaptation of management styles within a multi-generational workforce, focusing on Generation Z and Millennials. Based on differences in work attitudes and communication preferences, effective management strategies are developed. The research findings highlight ways to improve management by considering the social and cultural characteristics of the modern workforce in enterprises.

Keywords: Multi-generational workforce, Generation Z, Millennials, management styles, adaptation, communication, motivation

Dolzarbli. Zamonaviy ishchi kuchi tobora ko'p avloddan iborat bo'lib, ularning har biri o'zining noyob qadriyatlarini, mehnatga yondashuvi va kommunikatsiya uslublariga ega. Ayniqsa, Gen Z va Milleniallar avlodlari o'rtasida sezilarli farqlar mavjud bo'lib, bu farqlar menejment jarayonida yangi muammolar va imkoniyatlar tug'diradi. Korxonalar va tashkilotlar samarali boshqaruvni ta'minlash uchun avlodlararo tafovutlarni hisobga olgan holda, moslashuvchan menejment uslublarini ishlab chiqishi zarur. Shuning uchun, ko'p avlodli ishchi kuchida menejment uslublarining moslashuvi masalasi bugungi kunda ish



faoliyatining sifatini oshirish, xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini va samaradorligini yaxshilash uchun ayni muddao bo'lib qolmoqda.

Metodologiyasi. Ushbu tadqiqotda sifat va miqdoriy usullar birgalikda qo'llanildi. Avvalo, Gen Z va Milleniallar avlodlariga oid mehnatga yondashuv, qadriyatlar va kommunikatsiya uslublarini o'rganish uchun so'rovnoma va intervyular o'tkazildi. Shuningdek, tashkilotlardagi amaliy boshqaruv jarayonlari kuzatildi va tahlil qilindi.

Tahliliy usul orqali avlodlar o'rtasidagi xulq-atvor farqlari va ularning menejment uslublariga ta'siri o'rganildi. Taqqoslash usuli yordamida Gen Z va Milleniallarning ish joyidagi ehtiyojlari va motivatsiya omillari aniqlanib, ularning boshqaruvga bo'lgan munosabati tahlil qilindi.

Natijalar asosida zamonaviy tashkilotlarda moslashuvchan menejment strategiyalarini ishlab chiqish uchun tavsiyalar ishlab chiqildi. Tadqiqot jarayonida statistik tahlil vositalari ham qo'llanilib, olingan ma'lumotlarning ishonchliligi va ahamiyati ta'minlandi.

Tadqiqot metodologiyasi. Ushbu tadqiqotda bir qator ilmiy usullar qo'llanildi. Avvalo, Gen Z va Millenial avlodlariga oid xodimlarning mehnatga yondashuvi, motivatsiyasi va kommunikatsiya uslublarini aniqlash maqsadida so'rovnoma o'tkazildi. Bu usul orqali avlodlar o'rtasidagi asosiy farqlar va o'ziga xosliklar aniqlandi. Shuningdek, menejerlar va xodimlar bilan chuqur intervyular tashkil etilib, boshqaruv uslublari hamda ishchi kuchining xususiyatlari haqida kengroq ma'lumotlar olindi. Tadqiqot jarayonida tashkilotlardagi boshqaruv jarayonlari amaliy kuzatuv orqali o'rganildi, bu esa nazariy bilimlarni amaliyot bilan bog'lashga yordam berdi. Olingan ma'lumotlar taqqoslash va tahlil usuli yordamida Gen Z va Milleniallar ishga bo'lgan yondashuvlari va boshqaruvga munosabati bo'yicha solishtirildi. Shuningdek, so'rovnoma va intervyu natijalari statistik tahlil vositalari yordamida tahlil qilinib, ularning ishonchliligi va ahamiyati baholandi.

1-jadval

Tadqiqot Usuli	Tavsif	Ma'lumot Olish Usuli	Natijalar Tahlili
So'rovnoma	Gen Z va Millenial avlodlarining mehnatga yondashuvi, motivatsiyasi va kommunikatsiya uslublarini o'rganish	Xodimlar va avlod vakillariga so'rovnoma o'tkazildi	Avlodlar o'rtasidagi asosiy farqlar va o'ziga xosliklar aniqlandi
Intervyu	Menejerlar va xodimlar bilan boshqaruv uslublari va ishchi kuchi haqida chuqur ma'lumot olish	Shaxsiy intervyular tashkil etildi	Boshqaruv uslublari va ishchi kuchi xususiyatlari haqida keng ma'lumot olindi



“NAZARIY VA AMALIY FANLARDAGI USTUVOR ISLOHOTLAR VA ZAMONAVIY TA'LIMNING INNOVATSION YO'NALISHLARI”

Amaliy kuzatuv	Tashkilotlarda boshqaruv jarayonlarini real vaziyatda o'rganish	Ish jarayonlarini bevosita kuzatish	Nazariy bilimlarni amaliyot bilan bog'lash imkoniyati yaratildi
Taqqoslash va tahlil	Gen Z va Millenniallarning ishga yondashuvi va boshqaruvga munosabatlarini solishtirish	Olingan ma'lumotlarni taqqoslash va tahlil qilish	Avlodlar o'rtasidagi farqlar aniqlandi va ta'kidlandi
Statistik tahlil	So'rovnoma va intervyu natijalarining ishonchliligi va ahamiyatini baholash	Statistik metodlardan foydalangan holda tahlil	Natijalar ishonchli ekanligi va tadqiqot maqsadiga muvofiqligi tasdiqlandi

Ushbu tadqiqotda bir nechta ilmiy usullar qo'llanildi. Avvalo, Gen Z va Millennial avlodlariga oid xodimlarning mehnatga yondashuvi, motivatsiyasi va kommunikatsiya uslublarini aniqlash maqsadida so'rovnomalar o'tkazildi. So'rovnoma usuli keng auditoriyadan ma'lumot yig'ish imkonini beradi va ko'p sonli respondentlarni qamrab olishga yordam beradi, shuning uchun avlodlar o'rtasidagi asosiy farqlar va o'ziga xosliklarni aniqlashda samarali bo'ldi.

Shuningdek, menejerlar va xodimlar bilan chuqur intervyular tashkil etildi. Intervyu usuli sifat jihatdan boy va batafsil ma'lumot olish imkonini beradi, bu esa boshqaruv uslublari va ishchi kuchining xususiyatlarini yaxshiroq tushunishga yordam berdi. Tadqiqot davomida tashkilotlardagi boshqaruv jarayonlarini real sharoitda o'rganish uchun amaliy kuzatuvlar ham olib borildi. Amaliy kuzatuv usuli nazariy bilimlarni amaliyot bilan bog'lashga xizmat qiladi va ish muhitidagi holatlarni aniqroq anglash imkonini beradi.

Olingan ma'lumotlar taqqoslash va tahlil usuli yordamida Gen Z va Millenniallar ishga bo'lgan yondashuvlari va boshqaruvga munosabatlari bo'yicha solishtirildi. Bu usul ma'lumotlar asosida xulosalar chiqarishga va samarali qarorlar qabul qilishga yordam beradi. Shuningdek, so'rovnoma va intervyu natijalari statistik tahlil vositalari yordamida tahlil qilindi. Statistik tahlil natijalarining ishonchliligi va ahamiyatini baholash uchun zarur bo'lib, tadqiqot natijalarining obyektivligini ta'minlashga xizmat qiladi.

Natijalar va tahlillar. Olingan natijalar shuni ko'rsatdiki, Gen Z va Millennial avlodlari o'rtasida mehnatga yondashuv, motivatsiya va kommunikatsiya uslublari jihatidan sezilarli farqlar mavjud. Gen Z vakillari ko'proq mustaqil ishlashni va texnologiyalarga asoslangan ish muhitini afzal ko'rishsa, Millenniallar ko'proq jamoaviy hamkorlik va an'anaviy boshqaruv shakllarini qadrlashadi. Bu farqlar menejment uslublarini moslashtirishda inobatga olinishi zarur. Tadqiqot davomida aniqlanishicha, samarali boshqaruv uchun turli



avlodlarning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda moslashuvchan va individual yondashuv zarur. Menejerlar har bir avlodga moslashish uchun kommunikatsiya usullarini, motivatsion mexanizmlarini va boshqaruv strategiyalarini moslashtirishi kerakligi ta'kidlandi. Shuningdek, o'zaro hurmat va tushunishni rivojlantirish orqali jamoada birlashish va ish samaradorligini oshirish mumkinligi ko'rsatildi.

Muhokamasi. Bundan tashqari, tashkilotlarda ko'p avlodli ishchi kuchining mavjudligi boshqaruvchilar uchun yangi chaqiriqlar yaratadi, chunki har bir avlod o'zining ishga bo'lgan qarashlari va qadriyatlari bilan ajralib turadi. Shuning uchun, menejment uslublarini moslash va yangilash jarayoni doimiy bo'lishi kerak, bu esa tashkilotlarni yanada raqobatbardosh qiladi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, Gen Z va Milleniallar o'rtasida farqlarni hisobga olish boshqaruv jarayonining samaradorligini oshirishga, xodimlarning ishga bo'lgan qoniqishlarini oshirishga va natijada tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishga yordam beradi. Shu bois, tashkilotlar uchun avlodlararo farqlarni chuqur tushunish va ular asosida mos boshqaruv usullarini ishlab chiqish juda muhimdir.

XULOSA

Ushbu tadqiqot natijalari Gen Z va Millenial avlodlari o'rtasidagi asosiy farqlar va o'xshashliklarni aniqlashda muhim ahamiyat kasb etdi. Aniqlanishicha, har bir avlodning ishga bo'lgan yondashuvi, motivatsiya omillari va kommunikatsiya uslublari turlicha bo'lib, bu menejment uslublarining samarali moslashuvini talab qiladi. Tashkilotlarda boshqaruvchilar ushbu farqlarni inobatga olib, moslashuvchan, individual yondashuvni qo'llashi zarur.

Moslashuvchan menejment uslublari ishchi kuchining samaradorligini oshirishga, xodimlarning ishga bo'lgan qoniqishini mustahkamlashga va jamoaviy ruhni kuchaytirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, ko'p avlodli ishchi kuchi mavjud tashkilotlarda o'zaro tushunish va hurmatni rivojlantirish, kommunikatsiya va motivatsiya tizimlarini takomillashtirish ayniqsa muhimdir.

Kelajakda ushbu sohada yanada chuqurroq tadqiqotlar olib borilib, avlodlararo boshqaruvni yanada samarali qilish uchun yangi metod va strategiyalar ishlab chiqilishi zarur. Bu esa tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish va xodimlarning shaxsiy va professional rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

- 1) Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- 2) Bantha, T., Nayak, U., & Mishra, S. K. (2023). Engaging the disengaged: the role of



- workplace spirituality on millennials' work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(9), 1713-1738.
- 3) Chopra, A. and Bhilare, P. (2020). Future of work: an empirical study to understand expectations of the millennials from organizations. *Business Perspectives and Research*, 8(2), 272-288.
- 4) Desiatco, A. D., Tabulina, K. E., Cruz, K. D. S. D., & Manaois, J. O. (2024). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Work-life Balance and Job Burnout Among Millennials Working Remotely. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(3), 1095-1104.
- 5) Elayan, M. B. (2022). The New World of Work and Digital Learning: Millennials and Generation Z. *Webology*, 19(2).
- 6) Fisher, D., Frey, N., & Williams, D. (2002). Seven literacy strategies that work. *Educational leadership*, 60(3).
- 7) Harris, M. D., Williams, L., & Duke, R. (2020). The millennial engagement, resiliency and retention study: what does your millennial advanced practice registered nurse workforce really want? *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 33(11), 924-930.
- 8) <https://www.bps.go.id/i>, diakses 15, Mei 2025
- 9) Iddagoda, A., Hysa, E., Bulńska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: myth and reality. *Energies*, 14(15), 4556.