

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

3-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-3



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№SI-3 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-SI-3>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурад Мансур Бобомурадovich
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Толипов Файзулла Саидович
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариёва Аълохон Нуриддиновна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қозоқов Собиржон Зокиржонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

1. Sodiqova Shohida RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING KEKSALAR UCHUN IMKONIYATLARI VA XAVFLARI.....	9
2. Karimov Bobir FASILITATIV LIDERLIK – BOSHQARUVDA DEMOKRATIK JARAYONLARNI RIVOJLANTIRISH OMILI SIFATIDA.....	18
3. Алексеева Виктория ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ МОЛОДЕЖЬЮ СОЦИАЛЬНЫХ ЛИФТОВ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ.....	26
4. Якубов Ильдар СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ.....	38
5. Ахмедов Нодир ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В УЗБЕКИСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ ФЕЙКОВЫХ НОВОСТЕЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ БОРЬБЫ.....	45
6. Abduraxmonova Manzuraxon, Sultonova Nazokatxon KVADROBERLAR SUBMADANIYATI – DEVIANT XULQ-ATVOR SIFATIDA.....	53
7. Alikariyeva A’loxon TA’LIM SIFATI MENEJMENTI TIZIMINI JORIY ETISH MUAMMOLARI.....	59
8. Berdimuratova Alima, Kamalova Khatira, Baymurzaev Azamat GLOBALLASIW DÁWIRINDE QARAQALPAQSTANLÍ JASLARDIŃ QÁDIRIYATLARĜA BAĜDARLANGANLÍĜI MÁSELELERI.....	67
9. Mirzaxmedov Xurshid SOTSIAL TRANSFORMATSIYA: YOSHLAR.....	81
10. Zaretdinova Nesibeli, Hakimniyazova Mavluda MEHNAT MIGRATSIYASINING DEMOGRAFIYAGA TA’SIRI.....	89
11. Mo‘minov Zokirjon IJTIMOIY MOBILLIK TURLARI: VERTIKAL VA GORIZONTAL IJTIMOiy MOBILLIK HAQIDA TUSHUNCHA.....	96
12. Узакова Зарина ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЭТАП ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ДЕТЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	103
13. Alimuxamedova Nodira «MILLAT» HODISASINI TUSHUNISHDA ILMIY-NAZARIY YONDASHUVLAR.....	110
14. Radjabova Aziza GLOBAL GEOSIYOSIY VA GEOIQTISODIY O‘ZGARISHLAR VA ULARNING MINTAQAVIY XAVFSIZLIKNI TA’MINLASH, NIZOLARNING OLDINI OLISHGA TA’SIRI.....	117

15. Dulanbayeva Oygul ZAMONAVIY JAMIYAT SHAROITIDA DIN VA IQTISODIY INSTITUTLARNING O'ZARO ALOQADORLIGI.....	123
16. Bekmurodov Xusan “MAHALLA YETTILIGI” – JAMIYATDA IJTIMOIIY MUNOSABATLARNI TAKOMILLASHTIRISHNING YANGI MEXANIZMI SIFATIDA (SOTSIOLOGIK TAHLIL).....	129
17. Samadov Shohzod FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARINING IJTIMOIIY TRANSFORMATSIYASIGA DOIR QARASHLAR (SOTSIOLOGIK TAHLIL ASOSIDA).....	135
18. Мирзаева Шахноза НОВЫЙ УЗБЕКИСТАН: ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	142
19. Mirjavxarova Farida TRANSFORMATSION JAMIYATDA HARBIYLIK KASBI: ORIENTATSIYA VA DEFORMATSIYA (KASBIY BUZILISH) SABABLARI, OMILLARI VA UNING NAMOYON BO'LISHI.....	148
20. Xaytboev Boburjon INSON, FAN VA TEXNIKA TUSHUNCHALARI – FALSAFIY TADQIQOD OBYEKTI SIFATIDA.....	155
21. Xo'jamqulov Adham YANGI O'ZBEKISTONNING YOSHLARGA DOIR SIYOSATI: YOSHLAR IJTIMOIIY KAPITALINI RIVOJLANTIRISH OMILI SIFATIDA.....	162
22. Qobilov Uchqun DAVLAT BOSHQARUVINI RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA DAVLAT XIZMATCHILARINING KASBIY KOMILLIGINI SHAKLLANTIRISH.....	169
23. A'zamova Kumush INSON QADRINI YUKSALTIRISHDA IJTIMOIIY DAVLAT MEXANIZMLARINING REGULYATIV FUNKSIYASINI RIVOJLANTIRISH.....	176
24. Tajieva Dilnoz YANGI O'ZBEKISTON TARAQQIYOTIDA XOTIN-QIZLARNING O'RNI VA MAVQEI: SOTSIOLOGIK TAHLIL.....	183
25. Xaydarova Javohira RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING XORIJ TAJRIBASI.....	189
26. Каюмова Райхона МАХАЛЛЯ В УЗБЕКИСТАНА: ИСТОРИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	198

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Хайдарова Жавоҳира,

О‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi
Davlat boshqaruvi Akademiyasi tayanch doktoranti
e-mail: istiqbol1985@mail.ru

RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING XORIJ TAJRIBASI



<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.14564827>

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishda xorijiy tajribadan foydalanishning ahamiyati tahlil qilingan. Jahon miqyosida ayol rahbarlarning tashkilotlardagi rolini mustahkamlash hamda ularning strategik fikrlash, qaror qabul qilish va jamoa boshqarishdagi ko‘nikmalarini oshirishga qaratilgan samarali mexanizmlar o‘rganilgan. Xalqaro amaliyotlardagi muvaffaqiyatli keyslar, ta‘lim dasturlari va inklyuziv boshqaruv modellari orqali ayollarning rahbarlik salohiyatini oshirish yo‘llari ko‘rsatib berilgan. Shuningdek, gender tengligini ta‘minlash, innovatsion tafakkurni qo‘llab-quvvatlash va ayol rahbarlar uchun imkoniyatlarni kengaytirish bo‘yicha ishlab chiqilgan global yondashuvlar tahlil qilingan. Hozirgi sharoitda ushbu tajribalarni mahalliy sharoitlarga moslashtirish orqali rahbar ayollarning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishga qo‘shayotgan hissasini oshirish bo‘yicha amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: rahbar ayollar, boshqaruv kompetensiyalari, liderlik ko‘nikmalari, gender tenglik, qaror qabul qilish ko‘nikmalari, innovatsion boshqaruv, boshqaruv strategiyalari, professional o‘shish, ish samaradorligi, xalqaro liderlik standartlari, strategik rejalashtirish, innovatsion tafakkur.

Хайдарова Джавахира,

Базовый докторант Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан
e-mail: istiqbol1985@mail.ru

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

АННОТАЦИЯ

В статье анализируется важность использования зарубежного опыта в развитии управленческих компетенций женщин-руководителей. Во всем мире изучаются эффективные механизмы для усиления роли женщин-лидеров в организациях и совершенствования их навыков стратегического мышления, принятия решений и управления командой. Успешные примеры из международной практики, образовательных программ и инклюзивных моделей управления показывают пути повышения лидерского потенциала женщин. В нем также анализируются глобальные подходы, разработанные для обеспечения гендерного равенства,

поддержки инновационного мышления и расширения возможностей для женщин-лидеров. В современных условиях были разработаны практические предложения и рекомендации по повышению вклада женщин-лидеров в экономическое и социальное развитие путем адаптации этого опыта к местным условиям.

Ключевые слова: женщины-лидеры, управленческие компетенции, лидерские навыки, гендерное равенство, навыки принятия решений, инновационный менеджмент, стратегии управления, профессиональный рост, производительность труда, международные стандарты лидерства, стратегическое планирование, инновационное мышление.

Khaydarova Javohira,
Basic doctoral student of the Academy of Public
Administration under the President of the Republic of Uzbekistan
e-mail: istiqbol1985@mail.ru

FOREIGN EXPERIENCE IN DEVELOPING WOMEN'S MANAGEMENT COMPETENCIES

ABSTRACT

This article analyzes the importance of using foreign experience in developing the management competencies of women leaders. Effective mechanisms aimed at strengthening the role of women leaders in organizations and improving their skills in strategic thinking, decision-making and team management are studied on a global scale. Successful cases from international practices, educational programs and inclusive management models are shown, as well as ways to increase women's leadership potential. Global approaches developed to ensure gender equality, support innovative thinking and expand opportunities for women leaders are also analyzed. In the current context, practical proposals and recommendations are developed to increase the contribution of women leaders to economic and social development by adapting these experiences to local conditions.

Key words: women leaders, management competencies, leadership skills, gender equality, decision-making skills, innovative management, management strategies, professional growth, work performance, international leadership standards, strategic planning, innovative thinking.

KIRISH

Dunyoda gender tengligini ta'minlash borasida olib borilayotgan siyosatning asosiy yo'nalishlaridan biri davlat boshqaruviga xotin-qizlarni jalb etish masalasi hisoblanadi. Mazkur jarayonda rahbar ayollarining boshqaruv kompetensiyalari rivojlantirish orqali ularni davlat boshqaruvining o'rta va yuqori bo'g'inariga rahbarlik lavozimlariga jalb etish mumkin. Qo'yi bo'g'inda faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarni maxsus o'quv kurslari orqali boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, ularda rahbarlik ko'nikmalarini shakllantirish maqsadga muvofiq. Bugun ilg'or xorij tajribasiga tayangan holada aytish mumkinki, xotin-qizlarni boshqaruv jarayonida ishtirokini ta'minlash gender muvozanatini saqlash bilan birga, jamiyatda xotin-qizlarni rolini oshirish imkoniyatini beradi.

“O‘zbekistonda umumiy aholisining 50 foizini, shundan 29 foizini – 14 yoshgacha, 28 foizini – 15-30 yoshgacha, 21 foizini – 31-45 yoshlilar, 15 foizini – 46-60 yoshlilar hamda 7 foizini – 60 yoshdan katta ayollar tashkil etadi.” Bugungi kunga kelib **Ispaniya, Finlyandiya va Fransiya** kabi davlatlar boshqaruv lavozimlarida ayollarning ulushi **50%** tashkil etmoqda. **Avstriya, Belgiya va Qo'shma Shtatlar** ham hukumat tarkibidagi ayollar soni 2017-yildan beri sezilarli oshgan, ushbu ko'rsatkich **29%**dan ko'proqni qayd etib kelmoqda. Shuningdek, **Vengriya, Koreya va Portugaliya** davlatlarida ayollar ulushi esa **18 %ni** tashkil qilmoqda [1].

Xotin-qizlarni, shu jumladan qo'yi bo'g'inda faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarni davlat boshqaruviga jalb qilish borasida qator halqaro-normativ huquqiy hujjatlar qabul qilingan. Misol uchun BMTning barqaror rivojlanish maqsadlarining 5-maqsadida “Gender tengligini ta'minlash va

xotin-qizlarning huquq hamda imkoniyatlarini kengaytirish” vazifasi belgilangan [2]. Dunyoda bo‘layotgan global o‘zgarishlarni va genderga oid tendensiyalarni inobatga olib, rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish borasida tizimli islohotlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq. Buning uchun mazkur yo‘nalishda fundamental, amaliy, innovatsion va startap loyihalarni amalga oshirish, tadqiqot natijalari huquqiy asoslarini yaratish orqali real amaliyotga joriy etish yuqori samaradorlikni ta‘minlaydi.

“O‘zbekiston-2030” strategiyasi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrda «Oila va xotin-qizlar qo‘mitasining faoliyatini takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida» PF-208-son Farmoni, «Oilalarni mustahkamlash va xotin-qizlarning faolligini oshirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida» PQ-401-son qarorida ham zamonaviy jamiyatda gender tengligini ta‘minlash va ayollarning rahbarlik pozitsiyalaridagi ishtirokini oshirish masalalari bo‘yicha alohida chora-tadbirlar belgilangan. Yosh rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalari rivojlantirish jamiyatda tenglikni ta‘minlash bilan birga, ularning oilaviy va ijtimoiy sohalarda muvaffaqiyatga erishishida yordam beradi.

Xalqaro amaliyotlardagi muvaffaqiyatli keyslar, ta‘lim dasturlari va inklyuziv boshqaruv modellari orqali ayollarning rahbarlik salohiyatini oshirish asosiy tendensiya sifatida namoyon bo‘lmoqda. Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo‘yicha ilg‘or xorij tajribasini o‘rganish, ayol rahbarlarning tashkilotlardagi rolini mustahkamlash hamda ularning strategik fikrlash, qaror qabul qilish va jamoa boshqarishdagi ko‘nikmalarini oshirishga qaratilgan samarali mexanizmlarini milliy amaliyotga tadbiq etish masallarini tadqiq etish bugungi kundagi dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. Shuningdek, gender tengligini ta‘minlash, innovatsion tafakkurni qo‘llab-quvvatlash va ayol rahbarlar uchun imkoniyatlarni kengaytirish bo‘yicha ishlab chiqilgan global yondashuvlar tahlil qilish asosida “rahbar ayollarning davlat boshqaruviga jalb etish” bo‘yicha strategik qarorlar qabul qilish va ijrosini ta‘minlash rahbar ayollarning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishga qo‘shayotgan hissasini oshiradi.

METODOLOGIYA

Tadqiqotning metodologik asosini sotsiologiya fanining fundamental qonunlari, rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish konsepsiyalari, qonuniyat va prinsiplari, rahbar ayollarda boshqaruv kompetensiyalarini shakllantirishga doir tadqiqot olib borgan xorijiy va mahalliy olimlar, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasida davlat boshqaruviga xotin-qizlarni jalb qilishga doir qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar tashkil qiladi. Mazkur tadqiqot jarayonida rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo‘yicha ilg‘or xorij tajribasi qiyosiy tahlil, kontent tahlil, retrospektiv tahlil, keyslar tadqiqotlar, ijtimoiy statistika va funksional tahlil kabi ilmiy tadqiqot usullari orqali o‘rganildi.

ASOSIY QISM

Davlat boshqaruvining barcha bo‘g‘inida faoliyat ko‘rsatayotgan rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, ularni barcha sohalarda faol ishtirokini ta‘minlash imkonini beradi. Hozirgi kunda biznes sohasidagi tashkilotlar, genderga asoslangan tenglikni qo‘llab-quvvatlash va ayollarning rahbarlik pozitsiyalaridagi ishtirokiga e‘tibor qaratishga harakat qilmoqda. Buning natijasida, ayollar uchun professional rivojlanish, mentorlik va trening dasturlari ommalashib bormoqda.

Jahonda kechayotgan global o‘zgarishlari sharoitida rahbar ayollarda raqamli kompetensiyalarni va zamonaviy boshqaruv usullarini shakllantirish davlat va jamiyat boshqaruviga doir qarorlar qabul qilishda ularni ishtirokini ta‘minlash imkonini bermoqda. Bu borda ilg‘or xorij (AQSh, Germaniya, Angliya, Fransiya, Yaponiya, Janubiy Koreya va Xitoy) o‘rganish asosida rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning milliy modellini takomillashtirish yuqori natijadorlik va samaradorlikni ta‘minlaydi.

AQSh rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo‘yicha boy va o‘ziga xos tajribaga ega. Bu tajriba jamiyatdagi gender tengligi, iqtisodiy taraqqiyot va korporativ madaniyatdagi o‘zgarishlar natijasida shakllangan.

AQShning Sirakuza Universitetidagi Maksvell fuqarolik va jamoat ishlari maktabi rahbarlik va boshqaruv sohasidagi yetakchi ta‘lim muassasalaridan biri bo‘lib, u jamoatchilik xizmati va davlat

boshqaruvi sohasida ayollarning faoliyatini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan qator maxsus dasturlar va o'quv kurslarini taklif etadi. AQShning Sirakuza Universitetini Maksvell fuqarolik va jamoat ishlari maktabida rahbar ayollarning boshqaruv faoliyatiga jalb etishga qaratilgan maxsus o'quv kurslarda asosiy e'tibor davlat boshqaruvi va rahbarlik dasturi (Public Administration and Leadership Program), Ijro organlarida rahbarlik dasturi (Executive Leadership Program), ayollarning davlat xizmatidagi yetakchilik tashabbusi (Women in Public Service Leadership Initiative), Siyosatni rivojlantirish va advokatlik trening (Policy Development and Advocacy Training) dasturlarida ayollarning rahbarlik qobiliyatini oshirish, fuqarolik xizmatlari va nodavlat tashkilotlarida faoliyat yuritayotgan ayollarning boshqaruv salohiyatini rivojlantirish, davlat siyosatini ishlab chiqish jarayonida ayollarning ishtirokini oshirishga qaratilgan [3].

Mazkur tajribani o'rgangan holda O'zbekistonda davlat organlari va idoralarning barcha bo'g'inida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning boshqaruv sohasida salohiyatini oshirishga qaratilgan davlat va nodavlat tashkilotlarda ayollarni rahbarlik vazifalariga tayyorlash hamda davlat boshqaruvini amalga oshirishda ayollar ishtirokini faollashtirish bo'yicha "Yo'l xarita" ishlab chiqish maqsadga muvofiq. Bunda rahbar ayollarning siyosiy va ijtimoiy faoliyatini rag'batlantirishda gender tengligi va ijtimoiy adolatni ta'minlashga alohida e'tibor qaratish maqsadga muvofiq. Shuningdek, normativ-huquqiy hujjatlar loyihasini ishlab chiqish jarayonida ayollarning ishtirokini oshirishga qaratilgan maxsus o'quv seminarlar tashkil etish, ularning qarorlar qabul qilish jarayonida ishtirok etish ko'nikmalarini rivojlantirishga zamin yaratadi.

O'zbekistonda Normativ-huquqiy hujjatlar loyihalari muhokamasi portali (regulation.gov.uz) qo'yilayotgan qaror, farmon, qonun loyihalarini "Gender ekspertiza" bo'yicha so'rovnomani deyarli to'ldirilmayotganligi, mazkur muhokama jarayonda rahbar ayollarning ishtiroki yuqori emasligini kurishimiz mumkin. Shuning uchun ham xotin-qizlarda siyosat tahlil, strategik rejalashtirish va boshqaruv qarorlari qabul qilish bo'yicha ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv-seminarlar tashkil etish hamda mazkur o'quv-seminarlarda dunyo miqyosidagi boshqaruv sohasidagi eng yangi tadqiqotlar va amaliy keys-stadilardan foydalanish lozim. Shuningdek, hududlarda tajribali ayol rahbarlar va mutaxassislar tomonidan shaxsiy maslahat asosida master klasslar tashkil etishga e'tibor qaratish lozim.

Pepperdayn universitetining Oliy ta'lim va psixologiya maktabi (GSEP) tadqiqotchisi Xit Kerrining "Rahbar ayollar: ish va shaxsiy hayot muvozanati strategiyalari" nomli dissertatsiya ishida ayollarning ish va hayot muvozanati atrofidagi kurashlar ularning yuqori lavozimlarga ko'tarilishiga tusqinlik qilishini tahlil etgan. Shuningdek, rahbar ayollarning ish va hayot muvozanati strategiyalarini tahlil qilish orqali ham oila, ham martaba istaydigan ayollarning imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqqan [4]. Rahbar ayollarning mansab pog'onalarida o'sish startegiyalarini aniqlash uchun 22 nafar rahbar ayollarning mehnat va hayot faoliyatini o'rgangan.

Xit Kerri o'z tadqiqotlarida rahbar ayollarning karera traektoriyasi bo'yicha o'sish strategiyalarni proaktiv va reaktiv toifalarga bo'lib, ideal vaziyatdan kelib chiqqan holda toifalarga ajratgan. Ish va hayot muvozanati uchun proaktiv va reaktiv strategiyalarni tanlanishi, rahbar ayollarga rahbarlik lavozimiga tayinlanishiga ko'mak beradi (1-jadval).

1-javdal.

Ish va hayot muvozanati uchun proaktiv va reaktiv strategiyalar

Ish va hayot muvozanati uchun proaktiv strategiyalar	Ish va hayot muvozanati uchun reaktiv strategiyalar
Bola parvarish davrida ishdan dam olish	Ish va oilani birlashtirish/ajratish
Karera bo'lgan ishonchni rivojlantirish	His-tuyg'ularni boshqarish
Ta'lim olish/kasbiy rivojlanish/yangi narsalarni sinab ko'rish	Mehnat va hayot muvozanati falsafasi
E'tiqod shakllantirish	Ustuvorlikni hisobga olish
O'zini parvarishlash/Xobbiarni amalga oshirish	
Maqsadli ota-onalik	

Mazmunli ish	
Murabbiylik qilish	
Ishdan tashqaridagi tashkilotlar bilan hamkorlik	
Ishning uy/maktabga yaqinligini hisob olish	
Yordamchi tizimlardan foydalanish	
Texnologiyalarni o'zlashtirish	
“Qattiq ishlash”dan cheklanish	
Ish strategiyalari haqida ma'lumotga ega bo'lish	

Yuqoridagi 1-jadvalda ko'rsatilgan proaktiv va reaktiv strategiyalar har bir rahbar ayollarning faoliyatida va hayotida takrorlanishi mumkin. Lekin, rahbar ayollarning boshqaruv faoliyatiga ta'sir etuvchi mental qadriyatlar ham mazkur strategiyalarni amalga oshirishga o'z ta'sirni ko'rsatadi. O'zbekistonda hududlardagi mavjud qadriyatlar tizimi rahbar ayollarning yuqori pog'onalariga ko'tarilishiga o'ziga xos ta'sir ko'rsatadi. Xotin-qizlarda boshqaruv kompetensiyalarni rivojlantirishda hududlardagi o'ziga xos jihatlarni ham hisobga olish zarur.

Umuman olganda, rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishda AQShda o'ziga xos tajriba mavjud. Amerikaning yetakchi universitetlari, xususan, Garvard, Uorton va Stenford kabi biznes maktablari ayollar uchun maxsus ta'lim va boshqaruv dasturlarini taklif etadi. Misol uchun Garvard Biznes Maktabidagi “Women on Boards” dasturi ayollarni strategik qaror qabul qilishga o'rgatadi [5]. Shuningdek, AQShda mentorlik va kouching dasturlari orqali ayol rahbarlarga tajribali murabbiylar tomonidan yetakchilik qobiliyatlarini rivojlantirish uchun ko'mak beriladi. Korporativ kompaniyalarda katta lavozimdagi ayollar yosh rahbar ayollarga mentor sifatida tayinlanadi. Ayol rahbarlar uchun maxsus “liderlik platformalari” (<https://hub.elblearning.com/>, <https://i.experiencepoint.com/>, <https://www.uwcped.org/>, <https://www.executive-advisory.com/>, <https://www.amisa.us/>, <https://www.alliance4girls.org/>, <https://thembraedge.com/>, <https://kayoconferenceseries.com/>) yaratilgan, bunda gender tenglik korporativ madaniyatning ajralmas qismiga aylantiriladi.

AQShda ayol rahbarlar uchun maxsus ishlab chiqilgan Biznesni boshqarish (*Master of Business Administration – MBA*) dasturlari va qo'shimcha o'quv kurslari mavjud [6]. Bu dasturlar ayollarga rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirish uchun ilmiy va amaliy asos yaratadi.

O'zbekistonda ham xotin-qizlar ijtimoiy-iqtisodiy faolligini oshirish uchun maxsus platformalar (<https://xotin-qizlar.uz/>, <http://aziz-ayol.uz/>, <https://business-woman.uz/>, <https://it-gap.uz/>, <https://ayoluchun.uz/>, <https://gendermadad.uz/>, <https://wcu.uz/>) yaratilgan bo'lib, mazkur platformalarda xotin-qizlar, shu jumladan rahbar ayollarda boshqaruv va liderlik ko'nikmalarini shakllantirishga qaratilgan maxsus dasturlar hamda forumlar mavjud emas. Shuning uchun samarali rahbarlik tamoyillari, strategik rejalashtirish va qaror qabul qilish, emotsional intellekt va ta'sir o'tkazish ko'nikmalari, **boshqaruv va tashkilotchilik**, jamoani boshqarish va motivatsiya qilish, nizolarni boshqarish va tashkilotda o'zgarishlarni boshqarish kabi kurslarni o'z ichiga oluvchi maxsus platformani yaratish maqsadga muvofiq. Mazkur kontentdagi onlayn o'quv kurslari xotin-qizlarda rahbarlik salohiyatini oshirishga, samarali boshqaruvga va professional rivojlanishga yordam beradi.

Bugungi kunda Yevropaning ilg'or davlati Germaniyada ham rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uchun bir qator tashabbuslar amalga oshirilmoqda. Ularning asosiy yo'nalishlari ta'lim, mentorlik, tarmoqlashuv, qo'llab-quvvatlovchi siyosat va tashkilotlar madaniyatini o'z ichiga oladi. Germaniyada xotin-qizlar uchun maxsus **rahbarlik dasturlari sifatida** Yevropa menejment va texnologiyalar maktabi (European School of Management and Technology-ESMT Berlin)da “**Ayollar uchun rahbarlik mahoratlari**” dasturi doirasida **quyi bo'g'indagi rahbar ayollarda boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish** kouching tizimi orqali amalga oshirilib, ayollarning rahbarlik maqsadlariga erishishga yordam beradi [7].

Germaniyaning Mannxaym biznes maktabining uch oylik “**Ayollar uchun rahbarlik akseleratori**” dasturida xotin-qizlarda rahbarlik ko'nikmalarini takomillashtirish, ularda proaktiv

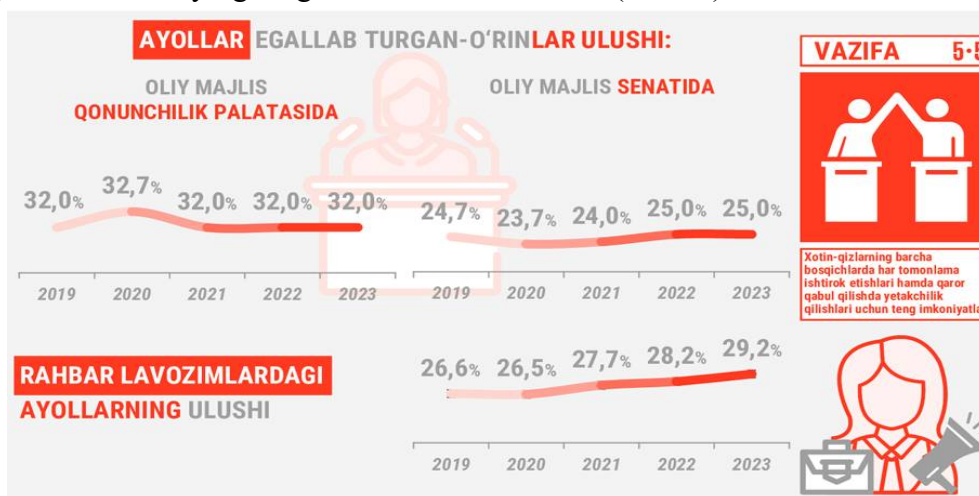
fikrlash va boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ishtirokini kengaytirish bo'yicha bilim, malaka va ko'nikmalar beriladi [8].

Bundan tashqari Germaniyada "fe:male rahbarlikni rivojlantirish (FLD)" dasturi doirasida gender tengligini ta'minlash bo'yicha yetakchi ekspertlar rahbarlik bo'yicha maslahat, o'quv va kouching xizmatlarini taklif etadi (female-leadership-development.com) [9]. Shuningdek, "EIC ayollar rahbarligi dasturi" olimlar, rahbarlikka intilayotgan ayollar va tadbirkorlar uchun tashkil etilgan bo'lib, bu dastur onlayn va oflayn tarmoqlashuv imkoniyatlarini taqdim etadi (eic.ec.europa.eu) [10]. Germaniyadagi tashkilotlar turlicha, tenglik va inklyuzivlik (DEI) masalalarini rahbarlikni rivojlantirish dasturlariga kiritmoqda. Masalan, ESMT va Mannxaym biznes maktablari inklyuziv tashkiliy madaniyatlarni yaratishga qaratilgan maxsus rahbarlik treninglari taklif etmoqda (ft.com). Ushbu tashabbuslar Germaniyaning ayol rahbarlarning boshqaruv qobiliyatlarini rivojlantirish bo'yicha sa'y-harakatlarini ko'rsatadi.

Sungi yillarda O'zbekistonda ham rahbar ayollarni tayyorlash bo'yicha qator chora-tadbirlar va tizimli ishlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, Prezident huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi, Davlat boshqaruvi akademiyasi Germaniya xalqaro hamkorlik jamiyati (GIZ) bilan hamkorlikda "Rahbar ayollar" O'zbekiston-Germaniya xalqaro ta'lim markazi faoliyatini yo'lga qo'yilgan. "Ta'lim markazi mamlakatimizda xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy sohadagi bilim, ko'nikmalarini oshirish, davlat xizmatida o'zaro tajriba va malaka almashishda yagona ijtimoiy muloqot maydonini yaratish orqali ularning uzluksiz kasbiy, shaxsiy rivojlanishiga ko'maklashish maqsadida tashkil etilgan" [11].

O'zbekistonda ham rahbar ayollarda boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-87-sonli farmonida "Rahbar ayollar maktabi" o'quv dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish belgilangan.

2023-yildan buyon tashkil etilayotgan "Rahbar ayollar maktabi" dasturining uchta mavsumida 144 nafar xotin-qizlar malaka oshirish kurslarida ishtirok etdi. Dasturning to'rtinchi mavsumi uchun davlat organlari va tashkilotlari tomonidan tavsiya etilgan 300 nafardan ziyod xotin-qizlar ro'yxati shakllantirildi. Komissiya tomonidan malaka talablariga mos keladigan hamda test sinovlarida yetarli ball to'plagan 85 nafar nomzod suhbat bosqichiga o'tgan. Suhbat natijalariga ko'ra, faoliyati ijobiy, tashabbuskor, o'z sohasi bo'yicha bilim, ko'nikmalari yetarli 50 nafar xotin-qiz Dastur doirasida malaka oshirish imkoniyatiga ega bo'lgan [12]. Lekin, mazkur "Rahbar ayollar maktabi" dasturi malaka oshirayotgan xotin qizlarning soni cheklanganligi bois, respublikamizdagi barcha hudlardagi yosh rahbar ayollarni boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha qamrovni amalga oshirish imkoniyati cheklangan. Biroq, so'ngi yillarda ayollarning davlat boshqaruvi organlarida ishtiroki sezilarli darajada oshib borayotganligini kurishimiz mumkin (1-rasm).



1-rasm. O'zbekiston Respublikasida ayollarning davlat boshqaruvi organlaridagi ishtiroki[13]

Rahbar ayollarning jamoat boshqaruvida faol ishtirokini ta'minlash orqali jamiyatda gender tengligini rivojlantirish imkoniyati oshadi. Davlat boshqaruvining qo'yi bo'g'inida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarda strategik fikrlash, innovatsion yechimlarni joriy etish va ijtimoiy-siyosiy jarayonlarda faol ishtirok etish ko'nikmalarini shakllantirish, ularning davlat va jamiyat hayotida bo'layotgan jarayonlarga faol ishtirok etishini ta'minlaydi.

Ayol rahbarlarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha xorijiy tajribalarni tahlil qiladigan bo'lsak, asosiy tendensiya sifati ayollar uchun maxsus rahbarlik dasturlari joriy etilganligi, ayollarning davlat boshqaruvining barcha bo'g'inida ishtirok etishini **gender tengligi va iqtisodiy rivojlanish omili sifatida qaralishi, ayollarning boshqaruvda yuqori pog'onalariga ko'tarilishi uchun mentorlik tizimini joriy etilganligi, xotin-qizlarni tarmoqlar va sohalar bo'yicha rahbarlik lavozimlariga tayyorlash dasturlari joriy etilganligi bilan izohlashimiz mumkin (2-jadval).**

2-jadval.

Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha ustuvor yo'nalishlar*

Tadqiqot yo'nalishi	Mamlakat	Tadqiqot natijalar
Ayollar uchun rahbarlik dasturlarining samaradorligi	AQSH	Ayollar uchun maxsus rahbarlik dasturlari ishtirokchilarning o'z-o'ziga ishonchi va boshqaruv ko'nikmalarini sezilarli darajada oshirgan.
Gender tengligi va iqtisodiy rivojlanish	Skandinaviya mamlakatlari	Ayollarning rahbarlik lavozimlarida ko'proq ishtirok etishi iqtisodiy o'sish va ijtimoiy barqarorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatgan.
Mentorlik dasturlarining ta'siri	Avstraliya	Mentorlik dasturlarida ishtirok etgan ayollar mansab pog'onasida tezroq ko'tarilgan va yuqori lavozimlarga erishgan.
Ayollar uchun tarmoqlashuvning ahamiyati	Germaniya	Ayollar uchun maxsus tarmoqlashuv guruhlarini ularning kasbiy rivojlanishiga va rahbarlik qobiliyatlarini oshirishga yordam bergan.
Gender tengligi, oilaviy mas'uliyat va korporativ madaniyat shakllantirish	Xitoy, Yaponiya va Janubiy Koreya	Gender stereotiplarini o'zgartirish, oilaviy rollar, ish haqining oshirish va korporativ madaniyatni shakllantirish orqali ayollarning rahbarlikka bo'lgan imkoniyatlarini oshirilmoqda.

* Muallif ishlanmasi

Ushbu tadqiqotlar ayollarning rahbarlik kompetensiyalarini rivojlantirishda turli dasturlar va tashabbuslarning samaradorligini ko'rsatadi. Rivojlangan mamlakatlardagi rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha ustuvor yo'nalishlar sifatida ayollarning rahbarlik rollariga erishishini rag'batlantirish uchun gender tengligini ta'minlash, rahbar ayollarning shaxsiy va professional rivojlanishga ko'maklashuvchi maxsus dasturlar (Women in Leadership Program, Women's Executive Leadership Program, The Women in Leadership Initiative, Leadership and Management for Women), xotin-qizlarning texnologik va raqamli ko'nikmalarini oshirish orqali boshqaruv jarayonlariga jalb etish, rahbar ayollar uchun ish va shaxsiy hayotni muvozanatlashtirishga ko'maklashuvchi maxsus dasturlar ishlab chiqish kabi masalalar qamrab olgan.

XULOSA

Ilg'or rivojlangan davlatlar tajribasini o'rganish natijasida shuni xulosa qilish mumkinki, ayollarni rahbarlikda boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha qator tadqiqotlar olib borilgan va mazkur tadqiqotlarda xotin-qizlarda boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantiruvchi asosiy omillar tahlil qilinib, ularni davlat boshqaruviga ishtirok etishini taminlovchi iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy dastaklar (davlat dasturlari, imtiyozlar, inklyuziv imkoniyatlar, raqamli ish joylarni tashkil etish va hakazo) orqali boshqaruvda gender tengligini ta'minlashga e'tibor qaratiladi.

«O'zbekiston — 2030» strategiyasining 25-bandida belgilangan 2030 yilgacha erishiladigan maqsadlarning samaradorlik ko'rsatkichi sifatida belgilangan “Gender tenglikni ta'minlash siyosatini davom ettirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish orqali boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushini 30 foizga oshirish” vazifasini amalga oshirish uchun qo'yidagilarga e'tibor qaratish maqsadg muvofiq:

Birinchidan, xotin-qizlarni boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirmasdan turib, ularni boshqaruv lavozimlariga jalb etish murakkab jarayon hisoblanadi. Shuning uchun bugungi kunda davlat boshqaruvining raqamli transformatsiyasini davrida ularda raqamli va texnologik ko'nikmalarni shakllantirish muhim ahamiyat kasb etadi;

Ikkinchidan, boshqaruvning qo'yi bo'g'inida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning karera traektoriyalarini belgilash asosida, ularning maxsus o'quv kurslarida o'qitish, ularda psixologik va emotsional intellektni rivojlantirish maqadga muvofiq. Chunki ular jamoa bilan samarali ishlash, ularning ehtiyojlarini tushunish va ish muhitini kuzatish kabi ko'nikmalarga ega bo'lishlari kerak;

Uchinchidan, xotin-qizlar uchun ish va shaxsiy hayotni muvozanatlashtirishga qaratilgan gibrid ishlash (onlayn va oflayn ishlash formati) tizimini joriy etish yuqori samaradorlikni ta'minlaydi. Mazkur modelda rahbar ayollar samarali qarorlar qabul qilish, oilada va ish joylarida barqarorlikni ta'minlash imkoniyatiga ega bo'ladi. O'zbekistondagi mental xususiyat mazkur modelni joriy etishni taqazo etadi;

To'rtinchidan, davlat organlari va idoralarida faoliyat ko'rsatayotgan xotin-qizlarni boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uchun mentorlik tizimini joriy etish, amaldagi rahbar ayollarni milliy xazira kadrlar ruyxatidagi xotin-qizlarga biriktirish orqali ular o'rtasida “Ustoz-shogird” tizimini joriy etish maqsadga muvofiq. Ayollar rahbarligini qo'llab-quvvatlash maqsadida ko'plab tashkilotlar va davlatlar mentorlik dasturlari, treninglar, onlayn kurslar va shaxsiy rivojlanish dasturlarini joriy qilinishi ayollarga liderlik qobiliyatlarini oshirishga, innovatsiyalar va strategik rejalashtirishda yordam beradi;

Beshinchidan, Boshqaruv pozitsiyalarida ayollarning ishtirokini oshirishga qaratilgan davrning eng muhim tendensiyalaridan biri bu ayollarga rahbarlik qilish imkoniyatlarini kengaytirish va ularga teng imkoniyatlar berishdir. Ayollarning rahbarlik qobiliyatlarini rivojlantirish dasturlari orqali ularni rahbarlik pozitsiyalariga tayyorlashga qaratilgan chora tadbirlarni sohalar va tarmoqlar kesimida ishlab chiqish maqsadga muvofiq;

Oltinchidan, xotin-qizlarni, o'rta qo'yi bo'g'inda faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning shaxsiy, kasbiy va boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishda iqtisodiy va ijtimoiy to'siqlar mavjud. Ayollar ko'pincha ish joylaridagina emas, balki oilaviy va jamiyatdagi o'rnidan kelib chiqib, kamroq imkoniyatlarga ega bo'lishadi. Ayollarga rahbarlik qilishda yordam berish uchun ijtimoiy va psixologik qo'llab-quvvatlash mexanizmlari, treninglar va shaxsiy rivojlanish dasturlari muhim ahamiyatga ega.

Bugungi kunda rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalari rivojlantirishga bo'lgan talab yuqori. Bu, ayniqsa, gender tengligini ta'minlash va iqtisodiy rivojlanish uchun muhim. Zamonaviy tendensiyalar ayollarning rahbarlik qobiliyatlarini yangi ishlash muhiti va texnologiyalar bilan muvofiqlashtirishga yo'naltirilgan.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. Давлат бошқарувида хотин-қизларнинг улуши қанча бўлиши керак? // <https://adliya.uz/uzb/posts/davlat-boshqaruvida-xotin-qizlarning-ulushi-qancha>

2. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 2015-йил сентябр ойида БМТнинг Барқарор ривожланиш саммитида қабул қилинган 70-сонли резолюциясига мувофиқ, шунингдек, 2030-йилгача бўлган даврда БМТнинг Глобал кун тартибининг Барқарор ривожланиш мақсадлари. // <https://nsdg.stat.uz/uz#>
3. Maxwell School Academic Degrees and Programs. // <https://www.maxwell.syr.edu/academics>
4. Heath, Kerri, "Women in leadership: strategies for work-life balance" (2012). Theses and Dissertations. 268//<https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/268>
5. Аёлларни бошқарув ва етакчилик йўлида қўллаб-қувватлаш миссияси. // <https://www.womenonboards.net/>
6. Master of Business Administration (Women in Leadership) // <https://catalog.twu.edu/graduate/business/management-marketing/women-leadership-master-business-administration-mba/>; MBA – Women in Leadership. // <https://twu.edu/management-marketing/graduate-programs/mba-women-in-leadership/>
7. Women's Leadership Excellence. // <https://esmt.berlin/executive-education/leadership-programs/women-leadership?>
8. Female Leadership Accelerator. // <https://www.mannheim-business-school.com/en/mba-master-and-courses/open-certificate-courses/female-leadership-accelerator>
9. Mixed leadership for more success! // <https://female-leadership-development.com/index-en.html>
10. EIC Women Leadership Programme. // https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en
11. “Раҳбар аёллар” Ўзбекистон-Германия халқаро таълим маркази фаолияти йўлга қўйилди. // https://uza.uz/uz/posts/rahbar-ayollar-ozbekiston-germaniya-xalqaro-talim-markazi-faoliyati-yolga-qoyildi_579678?q=%2Fposts%2Frahbar-ayollar-ozbekiston-germaniya-xalqaro-talim-markazi-faoliyati-yolga-qoyildi_579678
12. “Раҳбар аёллар мактаби”нинг навбатдаги мавсуми учун номзодлар сараланмоқда. // <https://argos.uz/uz/press-center/news/878>
13. Гендер тенгликни таъминлаш ва барча хотин-қизларни ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш. // <https://nsdg.stat.uz/uz/goal/8>

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

3-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-3

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000