

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

2-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-2

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-2



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№SI-2 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2025-SI-2>

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

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук (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)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллович
кандидат социологических 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

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)
Жусубалиев Абдикайым Рысбаевич
кандидат социологических наук, доцент (Кыргызстан)
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
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Уразалиева Гулшода Бекпўлатовна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

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

Сеитова Зухрагон Пиржановна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
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)
Абдухалилов Абдулло Абдухамитович
доктор философии по социологическим наукам,
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

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

ВМЕСТЕ СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ СОЦИАЛЬНОЙ НАУКИ.....	6
1. Сейтов Азамат ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ КАК ЛИДЕРОВ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	8
2. Xolbekov Abdug‘ani ШАХС ИЖТИМОЙИ ФАОЛИЯТИ ОМИЛЛАРИ ВА СУНЬИЙ ИНТЕЛЛЕКТ (7 “Г” ФОРМУЛАСИ ТАЛҚИНИДА).....	16
3. Farfiyev Baxramdjan, Abdupattaev Mumin Mirzo DUNYOVIYLIK VA DINIYLIK UYG‘UNLIGI, BAG‘RIKENGLIKNI TA‘MINLASH – IJTIMOIY BARQARORLIK ASOSI.....	23
4. Abduraxmonova Manzura KAM TA‘MINLANGAN OILALAR TUSHUNCHASINING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI.....	32
5. G‘afforova Mavlyuda SIYOSIY YETAKCHINING SHAKLLANISHI VA UNDA IMIJNING O‘RNI.....	40
6. Seitova Zuhra AL-FOROBIIY: FALSAFA, AXLOQ VA SIYOSIY FIKRLAR.....	48
7. Alikariyeva A‘loxon TA‘LIM SIFATI TALABALAR NIZOHIDA: SOTSIOLOGIK TADQIQOT NATIJALARI.....	53
8. Kamalova Khatira QARAQALPAQ XALQÍ HAYAL-QÍZLARÍNÍN JÁMIETLIK-SIYASIY BELSENDILIGI.....	60
9. Якубов Ильдар ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В КНР.....	72
10. Burxanov Xusniddin RAQAMLI JAMIYATDA AXBOROT XAVFSIZLIGINI TA‘MINLASHNING IJTIMOIY NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI.....	79
11. Hojiyev Zavqiddin IJTIMOIY XAVFSIZLIK: ILMIY-NAZARIY VA SOTSIOLOGIK TAHLIL.....	88
12. Axmedova Feruza TIBBIYOT IJTIMOIY INSTITUT SIFATIDA.....	96
13. Akramov Xusan ISLOMIY QADRIYATLAR VA IJTIMOIY ME‘YORLAR: IMOM AL-BUXORIY HADISLARINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	106
14. Axmedov Qaxramon IJTIMOIY XODIMLARNI TAYYORLASHDA PROFESSIONAL TA‘LIMNI TAKOMILLASHTIRISHNING ASOSIY JIHA TLARI.....	112
15. Raximova Shaxnoza AXBOROT-KUTUBXONA FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISHNING INSTITUTSIONAL ASOSLARI.....	123
16. Xaydarova Javohira RAHBAR AYOLLARLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING ZAMONAVIY USULLARINI JORIY ETISH.....	131

17. Kamilov Farxod INTERNAT MUASSASALARINI NOINSTITUTIONALLASHTIRISH: ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA ILG'OR XORIJIY TAJRIBALAR.....	142
18. Razzakova Nargis MUSTAHKAM OILAVIY MUNOSABATLARNI SHAKLLANTIRISHDA MILLIY QADRIYATLARNING O'RNI VA TRANSFORMATSIYALASHUV JARAYONI.....	150
19. Axmedova Ra'no O'ZBEKISTON YOSHLARI FAROVONLIGINING TAHLILI: JAHON QADRIYATLARI TADQIQOTI (WORLD VALUES SURVEY) MA'LUMOTLARI ASOSIDA.....	157
20. Мирзаева Шахноза ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В УСЛОВИЯХ РЕФОРМ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	165
21. Вахидова София ЭВОЛЮЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ РОЛЕЙ И РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ: МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОТ БЭБИ-БУМЕРОВ ДО ПОКОЛЕНИЯ X.....	174
22. Bozorova O'limaxon IJTIMOIY KAPITALNING MINTAQAVIY O'ZIGA XOSLIKLARI: SHARQ VA G'ARB TAJRIBASI.....	183
23. Ruyiddinova Aisha INSON ONGIDAGI AXBOROT STEREOTIPLARINING ISHONCHLI AXBOROTGA TA'SIRI.....	195
24. Tursunboyev Jahongir SOTSIOLOGIK ILMIY MAKTABLARNING ISTIQBOLLI YOSH RAHBAR KADRLAR TAYYORLASH TIZIMIGA OID NAZARIY YONDASHUVLARI.....	201
25. Raximbayeva Oftobxon ZAMONAVIY RAXBARLARDA KASBIY VA IJTIMOIY KOMPETENSIYALARNI TAKOMILLASHTIRISH.....	208
26. Sharopov Sadridin INTELLEKTUAL SALOHİYAT – YOSH RAHBARLAR BOSHQARUV FAOLIYATI SAMARADORLIK OMILI SIFATIDA.....	215
27. Burxanov Xusniddin RAQAMLI JAMIYATNING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHIDA ALGORITMIK YONDASHUVLAR.....	224
28. Mamaziyaeva Nargiza O'ZBEKISTON VA TURKIYADA SOG'LOM TURMUSH TARZI VA OQILONA OVQATLANISH AMALIYOTINING QIYOSIY TAHLILI.....	232
29. Murodova Fotimabonu, Axmedova Feruza O'ZBEKISTONDA RAQAMLI SOTSIOLOGIYA: MILLIY HOLAT VA XALQARO TAJRIBALAR.....	238

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Хайдарова Жавоҳира,


О‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi

Davlat siyosati va boshqaruvi Akademiyasi

tayanch doktoranti

e-mail: istiqbol1985@mail.ru

RAHBAR AYOLLARLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING ZAMONAVIY USULLARINI JORIY ETISH

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.18354956>

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishda zamonaviy yondashuvlarni joriy etish masalasi tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ayol rahbarlar tashkilotni samarali boshqarish, strategik qarorlar qabul qilish, muloqot va muammolarni hal qilish kabi muhim kompetensiyalarni egallash jarayonida turli ijtimoiy omillar – oilaviy majburiyatlar, mehnat muhiti, milliy mentalitet va jamiyatdagi gender stereotiplar ta’sirida bo‘ladilar. Shuningdek, ayollarning boshqaruv qobiliyatini shakllantirish uchun individual va institutsional yondashuvlar talab etiladi. Maqolada gender tengligini ta’minlash va ijtimoiy stereotiplarni bartaraf etish bo‘yicha maqsadli siyosat olib borish zarurligi ta’kidlanadi. Shuningdek, ayol rahbarlarni qo‘llab-quvvatlash, ularning salohiyatini ochishga yo‘naltirilgan maxsus dasturlar, treninglar va kouching orqali zamonaviy kompetensiyalarni o‘rgatish bo‘yicha amaliy taklif va tavsiyalar berilgan.

Kalit so‘zlar: boshqaruv kompetensiyalari, liderlik qobiliyati, qaror qabul qilish, ayollar liderligi, gender stereotiplari, kasbiy rivojlanish, inson resurslari, kompetensiyalar ramkasi, inklyuziv boshqaruv, ayollar salohiyatini oshirish.

Хайдарова Джавахира,

Базовый докторант

Академии государственной политики и управления

при Президенте Республики Узбекистан

e-mail: istiqbol1985@mail.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

АННОТАЦИЯ

В данной статье анализируется проблема внедрения современных подходов к развитию управленческих компетенций женщин-руководителей. Результаты исследования показывают, что в процессе формирования таких важных компетенций, как эффективное управление организацией, стратегическое принятие решений, коммуникация и решение проблем, на женщин-руководителей оказывают влияние различные социальные факторы – семейные

обязательства, рабочая среда, национальный менталитет и гендерные стереотипы в обществе. Также необходимы индивидуальные и институциональные подходы к формированию управленческих способностей женщин. В статье подчеркивается необходимость целенаправленной политики по обеспечению гендерного равенства и преодолению социальных стереотипов. Также представлены практические предложения и рекомендации по поддержке женщин-руководителей и обучению их современным компетенциям посредством специальных программ, тренингов и коучинга, направленных на раскрытие их потенциала.

Ключевые слова: управленческие компетенции, лидерские навыки, принятие решений, женское лидерство, гендерные стереотипы, профессиональное развитие, человеческие ресурсы, структура компетенций, инклюзивное управление, защита женских кадров.

Khaidarova Javohira,

Basic doctoral student

of the Academy of Public Policy and Administration

under of the President of the Republic of Uzbekistan

e-mail: istiqbol1985@mail.ru

SOCIOLOGICAL ASPECTS OF DEVELOPING MANAGERIAL COMPETENCIES OF WOMEN LEADERS

ABSTRACT

This article analyzes the issue of introducing modern approaches to the development of managerial competencies of women leaders. The results of the study show that in the process of acquiring such important competencies as effective management of the organization, strategic decision-making, communication and problem-solving, female leaders are influenced by various social factors - family obligations, work environment, national mentality and gender stereotypes in society. Also, individual and institutional approaches are required to form women's managerial abilities. The article emphasizes the need for a targeted policy to ensure gender equality and eliminate social stereotypes. It also provides practical proposals and recommendations for supporting female leaders and teaching them modern competencies through special programs, trainings and coaching aimed at unlocking their potential.

Keywords. management competencies, leadership skills, decision-making, women's leadership, gender stereotypes, professional development, human resources, competency framework, inclusive management, women's cadre protection.

KIRISH

Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish orqali ularni boshqaruvning yuqori bo'g'ida samarali jalb etish imkoniyati ortadi. Natija rahbar ayollar boshqaruv faoliyatida barqaror faoliyat ko'rsatishiga zamin yaratiladi. O'tkazilgan tadqiqotlar va va ko'zatishlar natijasi shuni ko'rsatmoqdaki, rahbar ayollarni o'z ustida ishlashi va zamonaviy boshqaruv kompetensiyalari (tashkilotni samarali boshqarish, strategik qarorlar qabul qilish, xodimlar bilan muloqot qilish, muammolarni hal qilish va o'zgarishlarga moslashish va hakzo)ni o'zlashtirishga turli xil sotsial omillar (oila, ish muhiti mentalitet, stereotiplar)ni ta'siri mavjud. Shuning uchun ham rahbar ayollarda bu kompetensiyalarni shakllantirish maxsus yondashuvni talab qiladi, chunki ular ko'p holatda gender stereotiplari, ijtimoiy bosim, kasbiy diskriminatsiya kabi omillarga duch keladilar.

O'zbekistonda rahbar ayollarning boshqaruv sohasidagi salohiyatini oshirish bo'yicha maxsus dasturlar amalga oshirilmoqda. Masalan, Germaniya xalqaro hamkorlik jamiyatining (GIZ) "O'zbekistonda davlat boshqaruvi salohiyatini oshirishga ko'maklashish" loyihasi doirasida "Rahbar ayollar maktabi" dasturi ishtirokchilari uchun Latviya Respublikasida stajirovka tashkil etilganligi rahbar ayollarga xalqaro tajriba va ilg'or amaliyotlardan o'rnak olish, o'z faoliyatlarida innovatsion yondashuvlarni joriy etish, shuningdek, gender tengligini ta'minlashda samarali yechimlardan

foydalanish imkonini yaratdi [1]. Biroq mazkur shakldagi maxsus dasturlarda ishtirok etayotgan rahbar ayollarni soni cheklangan miqdorda. Hududlarda barcha tarmoq va sohalarda ishlayotgan rahbar ayollarning muntazam boshqaruv sohasida malakasini oshirish uchun zamonaviy texnologiyalar va usullarni real amaliyotga joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur jarayonda vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy, demografik, texnologik va huquqiy muammolarni sotsiologik jihatlarini tadqiq etish dorlzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

METODOLOGIYA

Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning zamonaviy usullarini joriy etishni sotsiologik jihatdan o'rganish jamiyatda gender tengligi, samarali boshqaruv, ijtimoiy adolat va barqaror rivojlanish nuqtai nazaridan muhim ilmiy va amaliy ahamiyatga ega.

Ayollarning rahbarlik lavozimlarida faol ishtiroki sotsiologiyada ijtimoiy rollar va stereotiplar tahlilini talab etadi. Bu orqali an'anaviy qarashlar va ularni yengish usullari o'rganiladi. Rahbar ayollarning boshqaruv faoliyatiga kengroq jalb etish, ularni yuqori lavozimlarga tayinlanishi jamiyatda nafaqat gender tenglikni ta'minlanishi, balki ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashning muhim omili hisoblanadi. Prezidentimiz Sh.Mirziyoev ta'kidlaganidek, "ayollar ishlagan va rahbarlik qilgan joylarda tartib, adolat, halollik, madaniyat yuqori bo'ladi" [2]. Shuning uchun ham rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning zamonaviy usullarini o'rganish asosida ularni yangicha shaklda malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimlarni joriy etish ustuvor ahamiyat kasb etadi.

Taniqli siyosatshunos olim professor E.Sultanova fikriga ko'ra, xotin-qizlar uchun, siyosiy maydonda qulayroq sharoitlarni ta'minlaydigan omil qanday bo'lishi kerakligini tahlil qilgan bo'lib, unga ko'ra, agar xotin-qizlarning siyosat maydonidagi ulushi 15% dan kam bo'lsa, u holda jamiyatda jiddiy nomutanosiblik vujudga keladi. Muvozanat esa erkaklar va ayollarning ulushi 40% bo'lgandagina ta'minlanadi [3, – B.99].

So'ngi yillarda o'zbekistonda qabul qilingan qator normativ-huquqiy hujjatlarda rahbar ayollarning milliy zaxirasini shakllantirish borasida qator vazifalar belgilangan. Jumaladan, Davlat fuqarolik xizmatini 2030 yilgacha rivojlantirish strategiyasini amalga oshirish bo'yicha 2025-2026 yillarga mo'ljallangan chora-tadbirlar dasturining 17-bandida "Davlat fuqarolik xizmatida yuqori turuvchi lavozimlarga xotin-qizlarni maqsadli tayyorlash" bo'yicha quyidagi amaliy chora-tadbirlarni amalga oshirish belgilangan:

- iqtidorli xotin-qizlar o'rtasida «rahbar ayollar maktabi» doirasida tanlovlar e'lon qilish, maxsus o'quv dasturi asosida ularning boshqaruv ko'nikmalarini oshirish;
- salohiyatli va istiqbolli kadrlar zaxirasiga kiritilgan xotin-qizlarning qisqa muddatli o'quv kurslarida malakasini oshirish;
- onlayn o'quvlar orqali 20 ming nafardan ortiq xotin-qizlarning bilim va kasbiy ko'nikmalarini oshirish [4].

Umuman olganda boshqaruv faoliyatiga rahbar ayollarni yuqori lavozimlarga kengroq jalb etish ijtimoiy tenglik va vertikal mobillikni ta'minlaydi. Bu jarayonlar sotsiologiyada ijtimoiy adolat va imkoniyatlar tengligi nuqtai nazaridan o'rganiladi.

ASOSIY QISM

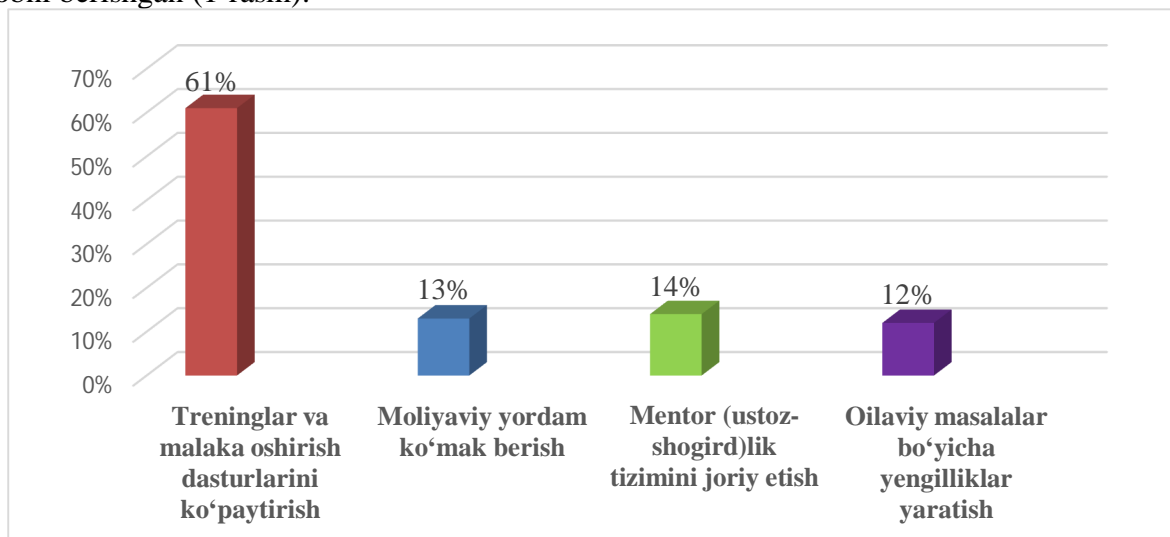
Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha zamonaviy usullarni joriy etishni sotsiologik jihatdan o'rganish orqali jamiyatdagi ijtimoiy tuzilmalar, tenglikka bo'lgan munosabat, institutsional qo'llab-quvvatlash mexanizmlari va ayollarning samarali yetakchi sifatidagi imkoniyatlari chuqur tahlil etiladi.

Bu borada tadqiqot o'tkazgan, sotsiologiya fanlar doktori Mavluda G'afforova "Zamonaviy sharoitda rahbar ayol imijini shakllantirish masalalariga ustuvor vazifa sifatida e'tibor qaratish, davlat va jamiyat faoliyatida rahbar ayollarning o'rni va mavqeini yanada yuksaltirishga maqsadli yondashish orqali gender tenglik yo'nalishida samarali natijalarga erishish mumkin" [5, – B.39], deb ta'kidlaydi.

Rahbar ayollar boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning zamonaviy usullarini joriy etishni sotsiologik jihatlarini tahlil qilish borasida o'tkazilgan tadqiqot natijalariga ko'ra, rahbar ayollarning muntazam malakasini oshirish borish tizimni yo'lga quyish maqsadga muvofiq ekanligi

aniqlandi. Rahbar ayollarning boshqaruv sohasida qayta tayyorlash va malakasini oshirish qaratilgan maxsus sotsiologik so‘rovnomada davlat boshqaruvning turli bo‘g‘inida faoliyat ko‘rsatayotgan 300 dan ortiq rahbar ayollar ishtirok etishdi.

So‘rovnomada “Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uchun qanday choralar ko‘rish mumkin?” degan savolga respondentlarning 61% “trentinglar va malaka oshirish dasturlarini ko‘paytirish”, 13% “moliyaviy yordam ko‘mak berish”, 14% “mentor (ustoz-shogird)lik tizimini joriy etish”, 12% “Oilaviy masalalar bo‘yicha yengilliklar yaratish” degan javobni berishgan (1-rasm).



1-rasm. Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish yo‘llari

Tanqiqotda rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uchun asosiy e‘tiborni treninglar va malaka oshirish dasturlarini ko‘paytirishga qaratish muhim omil bo‘lib, bugungi kunda dunyoda rahbar ayollarni boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish bo‘yicha qator maxsus dasturlar mavjud. Masalan Garvard uzluksiz ta‘lim bo‘limi (Harvard DCE (Division of Continuing Education) tomonidan “Yetakchi ayollar: birgalikda olg‘a boramiz (Women Leaders: Advancing Together)” nomli 5 kunlik maxsus intensiv dastur mavjud bo‘lib, unda rahbar ayollar liderlik ko‘nikmalarini yuksaltirish bilan birga, iqtisodiy nazariya, strategik fikrlash va samarali qaror qabul qilish ko‘nikmalarini shakllantirishga e‘tibor qaratilgan [6].

Mazkur dastur yuqori pog‘onalarga ko‘tarilib borayotgan va yuqori lavozimlarda ishlayotgan rahbar ayollarning shaxsiy, kasbiy va boshqaruv nuqtai nazardan rivojlanishi uchun muljallangan. Dasturda asosiy e‘tibor ayollarning yetakchiligi va ayollar o‘z martabalarida duch keladigan muayyan qiyinchiliklar va imkoniyatlarga qaratilgan bo‘lsa-da, biz o‘shib borayotgan liderlar va yuqori martabali rahbarlarni o‘z salohiyatini yuksaltirishga imkon beradi. Yuqori pog‘onalarga ko‘tarilib borayotgan ayollarni yetakchilik rollariga kirishishi va zarur bo‘lgan boshqaruv ko‘nikmalarini shakllantirishga e‘tibor qaratiladi. Yuqori lavozimlarda ishlayotgan rahbar ayollarga o‘z iste‘dodlarini rivojlantirish orqali boshqaruv faoliyatida barqaror ishlashlariga imkoniyat yaratadi (1-jadval).

Mansab pog‘onasida o‘sayotgan va yuqori lavozimda ishlayotgan rahbar ayollar tarkibi uchun dasturlar maqsadi [7].

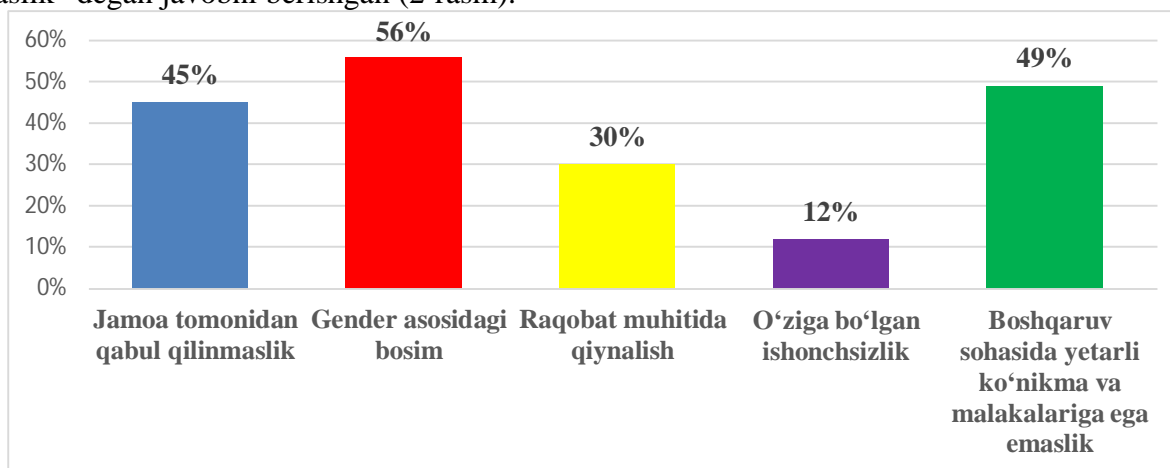
1-jadval

Lavozimda o‘sayotgan rahbar ayollar	Yuqori lavozimlarda ishlayotgan rahbar ayollar
Lavozim pog‘ongasida ko‘tarilayotgan mutaxassislarni yetakchilik rollariga kirishi va ular uchun zarur bo‘lgan ko‘nikmalar bilan ta‘minlaydi. Ushbu dastur quyidagilarga tegishli: –Jamoa yetakchilari	Yuqori martabali rahbarlarga o‘zlarining yetakchilik qobiliyatlarini yaxshilash va o‘z jamoalari uchun martaba o‘shishini ta‘minlash imkonini beradi. Bu yuqori samaradorlik madaniyatini shakllantirish va turli iste‘dodlar uchun vorislik rejasini tuzishda o‘z rolini tan

<ul style="list-style-type: none"> –Nazoratchilar –Koordinatorlar –Menejer yordamchilari –Menejerlar 	oladigan rahbarlar uchun idealdir. Ushbu dastur quyidagilarga tegishli: <ul style="list-style-type: none"> – Katta menejerlar – Direktorlar – Vitse-prezidentlar – Yuqori bo‘g‘in rahbarlari
--	--

O‘zbekistonda ham rahbar ayollar uchun mazkur formatdagi maxsus dasturlarni hududlar kesimida amalga oshirilishi ayollarda liderlikni yuksaltirish, ular o‘z martabalarini bo‘yicha o‘shida duch keladigan muayyan qiyinchiliklarni bartaraf etish imkonini beradi. Lavozimda o‘sayotgan rahbar ayollar yuqori lavozimlarda ishlayotgan rahbar ayollar bilan hamkorlikda ishlashlari, kelgusida milliy kadrlar zaxirasida ayollar ishtirokini ta‘minlash imkonini beradi. Mentorlik tizimi orqali ustoz-shogirdlik an‘analarini davom etirish natijasida salohiyatli rahbar ayollar tarkibi shakllanadi.

So‘rovnomada “Ayol rahbarlar boshqaruvda qanday qiyinchiliklarga duch keladi deb o‘ylaysiz? (bir nechta javobni belgilash mumkin)” degan savolga respondentlarning 45% “jamoat tomonidan qabul qilinmaslik”, 56% “gender asosidagi bosim”, 30% “raqobat muhitida qiynalish”, 12% “o‘ziga bo‘lgan ishonchsizlik”, 49% “boshqaruv sohasida yetarli ko‘nikma va malakalariga ega emaslik” degan javobni berishgan (2-rasm).



2-rasm. Ayol rahbarlar boshqaruvda duch keladigan qiyinchiliklar.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra O‘zbekistonda rahbar ayollarning yuqori lavozimlariga o‘shida gender asosidagi bosimni mavjudligi turli viloyatlarda turlicha bo‘lib, hududning geografik joylashuvi, infrastrukturasi va o‘ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib har hil tarzda namoyon bo‘ladi.

Ayol rahbarlar boshqaruvda duch keladigan qiyinchiliklar sifatida respondentlarning 56% “gender asosidagi bosim” deb javob berishi, ayollarga nisbatan gender asosidagi zo‘ravonlik, shu jumladan oiladagi va jinsiy zo‘ravonlik bilan bog‘liq jinoyiy huquqbuzarliklar bilan bevosita bog‘liq (1-jadval). Shu nuqtai nazardan ham rahbar ayollarning boshqaruv sohasida ishlashi ta‘minlashga qaratilgan maxsus dasturlardan tashqari amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish maqsadga muvofiq.

Boshqa tadqiqotlarda an‘anaviy ravishda ayollarga tegishli bo‘lgan ijtimoiy rollar bilan bog‘liq bo‘lgan o‘ziga xos to‘siqlar aniqlangan, masalan, uy-ro‘zg‘or mas‘uliyati va bola tarbiyasi, bu ularni erkaklarinikiga nisbatan martaba ko‘tarilishida noqulay ahvolga soladi (Babic & Hansez, 2021; Moncayo Orjuela & Zuluaga, 2015; Undurraga2020). Bu ikki tomonlama mas‘uliyat ayollarni yo o‘z yutuqlaridan voz kechishga yoki jismoniy va hissiy charchoq evaziga o‘z mavqeini saqlab qolishga olib keladi, chunki ular o‘z martaba va oilaviy majburiyatlarini muvozanatlashga intiladilar. Bu holatlar muvaffaqiyatsizlikka qarshi zaiflik hissi va hatto iste‘foga olib kelishi mumkin (Frkal & Criscione-Naylor, 2021; Kerfoot & Knights, 1998). Bundan tashqari, ayollarga gender me‘yorlarini

buzmaslik uchun qo‘shimcha bosim mavjud. Binobarin, tengsizlikni bartaraf etish uchun imkoniyatlar va afzalliklar yo‘qoladi (Belasen va boshq., 2021; Cortis va boshq., 2022). Bu mavjud bozorlarda teng shart-sharoitlarni yaratish va katta iqtisodiy o‘shish potensialini o‘z ichiga oladi [8]. Rahbar ayollarni yuqori lavozimlarda o‘shishida duch keladigan qiyinchiliklarni bartaraf etish uchun ularni zamonaviy ta‘lim texnologiyalari asosida maxsus o‘qitish ularni rahbarlik lavozimlariga raqobatbardosh kadr sifatida shakllantirish orqali boshqaruv sohasida gender muvozanatini ta‘minlash imkonini beradi. So‘nggi o‘n yilliklarda bandlik sohasida gender tenglikni ta‘minlashga qaratilgan qonunchilikda yutuqlarga erishilgan bo‘lsa-da, xotin-qizlar ko‘pincha ish joylarida, ish haqi darajasi xususida hamda rahbarlik lavozimlarida ko‘tarilish imkoniyatlari borasida kamsitiladi. Xotin-qizlar dunyo ishining 66% bajaradi, oziq-ovqatning 50% ishlab chiqaradi, lekin daromadning 10% oladi va 1% mulkka egalik qiladi (YuNISEF 2020) [9, – B.63].

Rahbar ayollar boshqaruvda duch keladigan qiyinchiliklardan biri sifatida ularga nisbatan gender asosidagi zo‘ravonlik alohida tadqiqot mavzusi sifatida o‘rganilishi kerak.

2-jadval

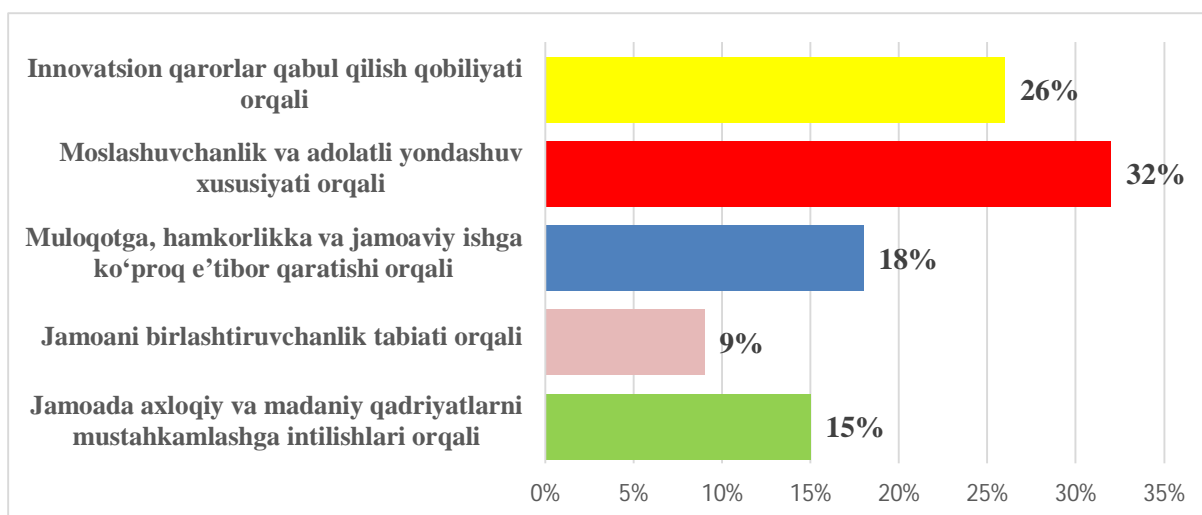
Ayollarga nisbatan gender asosidagi zo‘ravonlik, shu jumladan oiladagi va jinsiy zo‘ravonlik bilan bog‘liq jinoiy huquqbuzarliklar statistikasi [10, – B.76]

Moddaning raqami	Moddanin g nomi	2	Oo‘zg‘atilgan jinoiy ishlar soni	Hukmlar soni	Shaxslar soniga ko‘ra	Oqlangan	Jarima tarzidagi Jazo chorasi qo‘lanildi	Majburiy jamoat ishlari tarzidagi jazo	Axloq tuza-tish mehmati tarzidagi jazo	Ozodlikni cheklash tarzidagi jazo	Ozodlikdan mahrum kilish tarzidagi jazo	Shartli hukm qilish tarzidagi jazo	Hukmsiz sudlanganlik	Jazodan ozod qilingan	Umr/bod ozodlikdan mahrum qilish tarzidagi jazo
		0													
St. 97 UK	Qasddan odam o‘ldirish	2		1	118						115				2
		0													
		2		1	155	1					149	1			4
		0													
St. 103 UK	O‘zini o‘zi o‘ldirish darajasiga yetkazish	2	32	1	14					3	11				
		0													
		2	29	1	25					4	21				
		0													
St. 103-1	O‘zini o‘zi o‘ldirish ga undash	2	1												
		0													
		2	0												
		0													
St. 104 UK	Qasddan badanga og‘ir shikast yetkazish	2	596	1	178	4			14	68	87	3	1	1	
		0													
		2	288	1	222	1			5	81	129	5		1	
		0													
St. 105 UK	Qasddan badanga o‘rtacha og‘ir shikast yetkazish	2	1618	1	176	5	4	60	78	27	2				
		0													
		2	2256	2	310	9	3	68	150	70	1	4	5		
		0													
St. 109 UK	Qasddan badanga yengil shikast yetkazish	2	3840	3	423	1	51	4	205	118	36	3	5		
		0													
		2	6093	6	732		80	9	337	200	84	6	10	4	
		0													
St. 110	Qiyinash	2	42	1	18	1			1	7	9				

UK		20												
		2021	45	19	20			1	7	11		1		
St. 112 UK	O'ldirish yoki zo'rlik ishlatish bilan qo'rqitish	2020	116	39	45		5	1	17	6	12	2	2	
		2021	165	59	64		3	1	37	8	13	1	2	1
St. 115 UK	Ayolni o'z homilasi ni sun'iy ravishda tushirishga majburlash	2020		1	2						2			
		2021												
St. 118 UK	Nomusga tegish	2020	40	126	153	1			5	24	119	4		
		2021	75	152	182	4			2	26	149	1		
ST. 119 UK	Jinsiy ehtiyojni zo'rlik ishlatib g'ayritabiiy usulda qondirish	2020	15	79	96	4	1		1	11	79			
		2021	19	106	121					12	109			
ST. 121 UK	Ayolni jinsiy aloqa qilishga majbur etish	2020		8	10	2	1		3	2	2			
		2021		4	4				1		3			
ST. 129 UK	O'n olti yoshga to'lmagan shaxsga nisbatan uyatsiz-buzuq harakatlarni qilish	2020		37	37		1		4	12	19	1		
		2021		65	66				13	25	28			
ST. 135 UK	Odam savdosi	2020		59	72	5			2	26				
		2021		69	103	1			1	31	61	9		
ST. 136 UK	Ayolni erga tegishga majbur qilish yoki uning erga tegishiga to'sqinlik qilish	2020	9	6	9				2	5	2			
		2021	17	8	11		2			6	2		1	
ST. 137 UK	Odam o'g'rilash	2020		8	18					6	12			
		2021		12	18				1	2	15			
ST. 138	Zo'rlik ishlatib	20		9	12				1	5	6			

UK	g'ayriqo'niy ravishda ozodlikdan mahrum qilish	20												
		2021		3	21				3	3	12			3
ST. 139 UK	Tuhmat	2020	84	2	2					2				
		2021	132	1	1					1				
ST. 140 UK	Haqorat qilish	2020	607	35	40		12	1	21	4	1			1
		2021	1140	45	50		10	2	23	9	4			2
ST. 235 UK	Qiynoqqa solish va boshqa shafqatsiz, g'ayriqoniy yoki qadriyatini kamsituvchi muomala hamda jazo turlarini qo'llash	2020	1	1					1					
		2021		2	5						5			
ST. 277 UK	Bezorilik	2020		152	247	3	12	12	42	134	27	1	8	8
		2021		303	557		26	33	73	306	93	9	13	4

So'rovnomada "Rahbar ayollarning jamiyatga ko'rsatadigan ijobiy ta'siri qanday va nimalarda namoyon bo'ladi?" degan savolga respondentlarning 15% "jamoada axloqiy va madaniy qadriyatlarni mustahkamlashga intilishlari orqali", 9% "jamoani birlashtiruvchanlik tabiati orqali", 18% "muloqotga, hamkorlikka va jamoaviy ishga ko'proq e'tibor qaratishi orqali", 32% "moslashuvchanlik va adolatli yondashuv xususiyati orqali" va 26% "innovatsion qarorlar qabul qilish qobiliyati orqali" degan javobni berishgan (3-rasm).



3-rasm. Rahbar ayollarning jamiyatga ko'rsatadigan ijobiy ta'sirlari

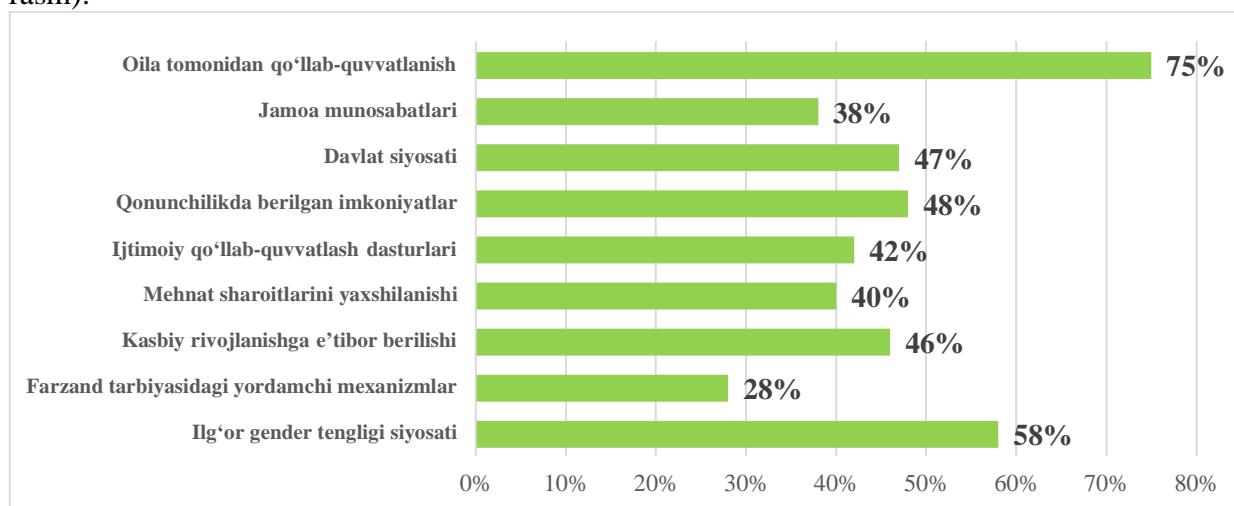
Rahbar ayollarning jamiyatga ko'rsatadigan ijobiy ta'sirlari turli sohalarida kurishimiz mumkin. Ya'ni bugungi kunda rahbar ayollar zamonaviy boshqaruvda muvaffaqiyat kalitiga aylanmoqda. Maslan: Rossiyada 17 000 dan ortiq odam ishtirok yetgan **INKO Trust Index** tadqiqotlariga ko'ra, ayollar uchun o'rtacha ishonch indeksi 100 balldan 42 ball, erkaklar uchun esa 39 ball. Bu farq ahamiyatsiz bo'lib tuyulishi mumkin, ammo tashkiliy miqyosda u hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi. Ayollar yetakchilari ishonchli munosabatlar o'rnatishga moyilligini ko'rsatadi va bu tendensiya barcha yosh guruhlarida yaqqol namoyon bo'ladi.

Rossiyaning Oliy Iqtisodiyot maktabi tomonidan 2022 yilda olib borilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, ayol menejerlar jamoadagi nizolarni boshqarishda o'rtacha 18% samaraliroq. Bu hissiy intellekt va empatiyaning yuqori darajasi bilan bog'liq. Rossiya Prezidenti huzuridagi Xalq xo'jaligi va davlat boshqaruvi akademiyasi (RANXiGS) tomonidan o'tkazilgan tadqiqotga ko'ra, menejmentda gender xilma-xilligi yuqori bo'lgan kompaniyalar 21 foizga ko'proq foyda haqida hisobot berishlari mumkin. Bu muammolarni hal qilishda yanada innovatsion yondashuv va yuqori moslashuvchanlik bilan bog'liq.

Sankt-Peterburg universiteti qoshidagi Oliy menejment maktabi tomonidan 2023-yilda o'tkazilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, boshqaruvda ayollar ulushi yuqori bo'lgan kompaniyalar xodimlarning ishchanligi 27 foizga yuqori va ish muhitida toksiklik (sh joyidagi nosog'lom, zo'ravon yoki ruhiy jihatdan zararli muhit) darajasi 23 foizga pastroq.

SKOLKOVO Moskva menejment maktabi tomonidan 2022 yilda olib borilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, ayollar boshchiligidagi kompaniyalar COVID -19 pandemiyasi va undan keyingi iqtisodiy zarbalar muammolariga 23% tezroq moslashgan [11]. Ayollar yetakchiligi shunchaki tendensiya yoki ijtimoiy adolat masalasi emas. Ayol rahbarlar boshqaruvning bir qator muhim sohalarida yaxshiroq ishlaydi. Ushbu yondashuv davlat organlari va idoralari barqaror o'sish va innovatsiyalarni joriy etishda tashabbuslarni ilgari so'rish imkonini beradi.

So'rovnomada "Rahbarlikda ayollarning muvaffaqiyatga erishishiga qanday ijtimoiy omillar yordam beradi? (bir nechta javobni belgilashingiz mumkin)" degan savolga respondentlarning 58% "Ilg'or gender tengligi siyosati", 28% "farzand tarbiyasidagi yordamchi mexanizmlar", 46% "kasbiy rivojlanishga e'tibor berilishi", 40% "mehnat sharoitlarini yaxshilanishi", 42% "ijtimoiy qo'llab-quvvatlash dasturlari", 48% "qonunchilikda berilgan imkoniyatlar", 47% "davlat siyosati", 38% "jamo'a munosabatlari" va 75% "oila tomonidan qo'llab-quvvatlanish" degan javobni berishgan (4-rasm).



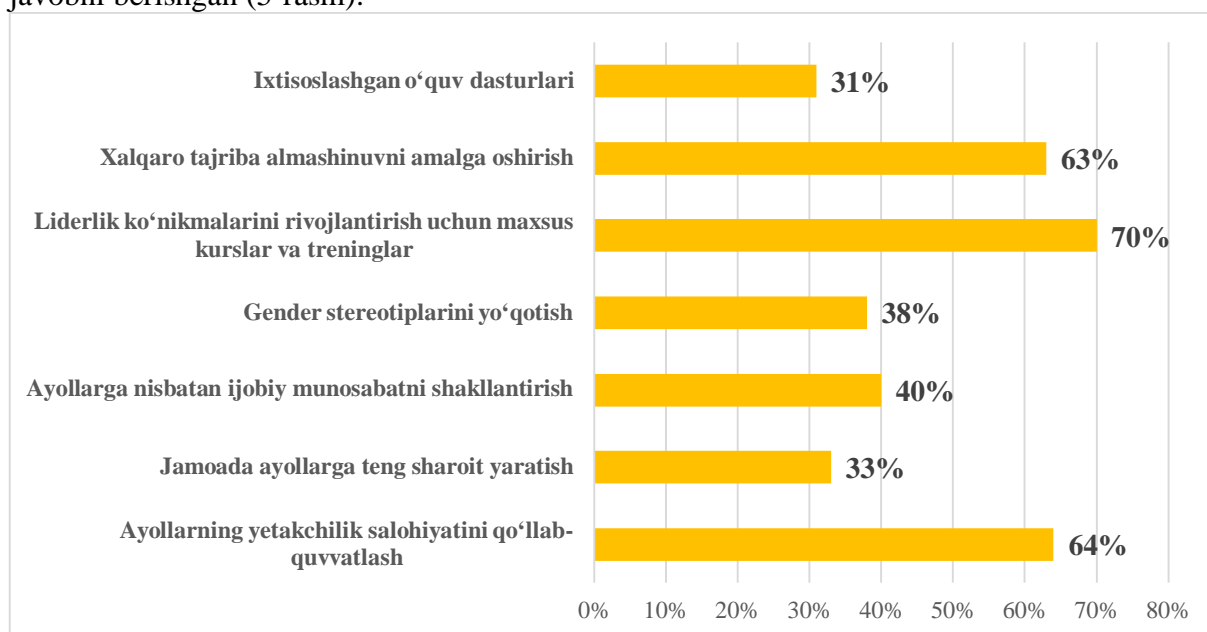
4-rasm. Rahbarlikda ayollarning muvaffaqiyatga erishishiga ta'sir etuvchi ijtimoiy omillar

Rahbar ayollarning ijtimoiy-siyosiy hayotda yuqori yutuqlarga erishishiga ta'sir etuvchi omillar sifatida ularning oila tomonidan qo'llab-quvvatlanishi muhim ahamiyat kasb etadi. Oilaviy qo'llab-quvvatlash ayolning ichki motivatsiyasi va ishonchini mustahkamlaydi. Oiladagi tushunish

va ragʻbatlantirish ayolning barqaror va izchil faoliyati uchun muhim poydevor hisoblanadi. Shuningdek, ilgʻor gender tengligi siyosati ayollarga rahbarlikka intiluvchi yoʻlda teng imkoniyatlar yaratadi. Bu kabi siyosatlar orqali ayollarning huquqlari muhofaza qilinib, ularning ijtimoiy va siyosiy hayotda faol boʻlishiga keng yoʻl ochiladi.

Ayollarning rahbarlikda muvaffaqiyat qozonishi jamiyatdagi keng qamrovli ijtimoiy omillar (farzand tarbiyasidagi yordamchi mexanizmlar, kasbiy rivojlanishga eʼtibor berilishi, mehnat sharoitlarini yaxshilanishi, ijtimoiy qoʻllab-quvvatlash dasturlari, amaldagi qonunchilikda berilgan imkoniyatlar, gender tengligi boʻyicha olib borilayotgan davlat siyosati hamda ishdagi jamoaning ijobiy munosabatlari) bilan uzviy bogʻliq.

Soʻrovnomada “Ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash jarayonida qanday choralar zarur? (bir nechta javobni belgilashingiz mumkin)” degan savolga respondentlarning 64% “ayollarning yetakchilik salohiyatini qoʻllab-quvvatlash”, 33% “jamoada ayollarga teng sharoit yaratish”, 40% “ayollarga nisbatan ijobiy munosabatni shakllantirish”, 38% “gender stereotiplarini yoʻqotish”, 70% “liderlik koʻnikmalarini rivojlantirish uchun maxsus kurslar va treninglar”, 63% “xalqaro tajriba almashinuvni amalga oshirish”, va 31% “ixtisoslashgan oʻquv dasturlari” degan javobni berishgan (5-rasm).



5-rasm. Ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda koʻriladigan choralar

5-rasmda berilgan javoblarga koʻra ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda koʻriladigan eng asosiy choralar sifatida liderlik koʻnikmalarini rivojlantirish uchun maxsus kurslar va treninglar tashkil etish, ayollarning yetakchilik salohiyatini qoʻllab-quvvatlash va xalqaro tajriba almashinuvni amalga oshirish masalalari ustuvor ahamiyat kasb etmoqda.

Ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash murakkab va koʻp qirrali ijtimoiy jarayondir. Sotsiologik nuqtai nazardan qaralganda, bunday jarayon nafaqat shaxsiy qobiliyatlar va bilimlarga, balki keng ijtimoiy munosabatlar, institutlar, madaniy stereotiplar va meʼyorlar tizimiga ham bogʻliq. Ushbu jarayonni samarali tashkil etish uchun bir nechta muhim choralarni amalga oshirish zarur. Sotsiologik tahlil shuni koʻrsatadiki, ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash uchun faqat shaxsiy qobiliyatlar emas, balki keng ijtimoiy islohotlar, stereotiplarni yengish va institutsional oʻzgarishlar ham zarur. Bunday choralar ayollarning jamiyatdagi faolligini oshirish va teng huquqli rivojlanishni taʼminlashga xizmat qiladi.

XULOSA

Oʻtkazilgan tadqiqotlarga koʻra shuni xulosa qilish mumkinki, rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishda ilgʻor taʼlim texnologiyalarini joriy etish va bu borada tizimli islohotlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq. Barcha hududlardagi boshqaruvning qoʻyi va oʻrta boʻgʻin rahbarlarini qamrab oladigan oʻquv dasturlarini ishlab chiqish muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa qilib aytganda, rahbar ayollarlarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning quyidagi zamonaviy usullarini joriy etish maqsadga muvofiq:

– boshqaruv ko‘nikmalarini shakllantirishga qaratilgan keys-metod (case study method)laridan samarali foydalanish. Ayol rahbarlarning real hayotiy vaziyatlarni tahlil qilish orqali o‘qitish. Masalan, muvaffaqiyatli ayol rahbarlarning tajribasini o‘rganish;

– qo‘yi bo‘g‘inda faoliyat ko‘rsatayotgan rahbar ayollarning yuqori lavozimdagi rahbar ayollarga dublyor sifatida biriktirish, bunda mentorlik va kouching dasturlaridan samarali foydalanish. Tajribali rahbarlar tomonidan yangi lavozimga tayinlangan ayol rahbarlarga maslahat berish tizimini joriy etish;

– barcha soha va tarmoqlar faoliyat ko‘rsatayotgan rahbar ayollar uchun muntazam oflayn va onlayn interaktiv treninglar va seminarlar tashkil etish. Masalan: Harvard Dce, UNESCO, OSCE kabi tashkilotlar tomonidan rahbar ayollar uchun maxsus kurslar (“women leaders: advancing together”) tajribasini o‘rganish va uni O‘zbekistonga joriy etish;

– rahbar ayollarda professional boshqaruvchilik ko‘nikmalarini shakllantirish bilan birga ularda raqamli kompetensiyalarni shakllantirish. Bunda maxsus liderlik platformalari, ayollar uchun maxsus onlayn kurslar (Sheleads, Women’s leadership academy) orqali ta’lim berishni yo‘lga quyish.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. “Rahbar ayollar maktabi” ishtirokchilari Latviya tajribasini o‘rgandi // https://uza.uz/uz/posts/rahbar-ayollar-maktabi-ishtirokchilari-latviya-tazhribasini-organdi_741574?q=%2Fposts%2Frahbar-ayollar-maktabi-ishtirokchilari-latviya-tazhribasini-organdi_741574
2. «Rahbar ayollar maktabi» o‘quv dasturi doirasida tahsil olayotgan xotin-qizlar uchun o‘quv soati tashkil etildi // https://uza.uz/uz/posts/rahbar-ayollar-maktabi-oquv-dasturi-doirasida-tahsil-olayotgan-xotin-qizlar-uchun-oquv-soati-tashkil-etildi_690246
3. Султанова Э.С. Аёл давлатнинг ривожланиш стратегиясида (Глобал муаммо сифатида). – Тошкент: ЖИДУ, 2005, – Б.99.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025 yil 19 iyundagi “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” PF-95-son Farmoni// <https://www.lex.uz/docs/7587464?>
5. Гаффарова М.Қ. Замонавий шароитда раҳбар аёл имижини шакллантириш. // Ижтимоий тадқиқотлар журнали. 2021. №1-махсус сон-39 б.
6. Women Leaders: Advancing Together, a Multi-Week Leadership Program//https://professional.dce.harvard.edu/programs/women-leaders-advancing-together/?utm_source
7. Women Leaders: Advancing Together, a Multi-Week Leadership Program. // https://professional.dce.harvard.edu/programs/women-leaders-advancing-together/?utm_source
8. Lasso Quintero, Martha & Trilleras, Heriberto & Mosquera, Mabel. (2024). Barriers to Leadership: Experiences of Women Leaders in Business and Politics Barreras para el liderazgo: experiencias de mujeres líderes en la empresa y la política. Revista CEA. 10. e2866. 10.22430/24223182.2866.
9. Гендер зўравонлиги бўйича тадқиқот натижалари: миллий тажриба ва хорижий амалиёт. – Тошкент, 2022. – 63 б. // <https://lex.uz/library/194>
10. Дмитрий Норка. Примите вызов: женщины-лидеры моделируют будущее бизнеса. // https://companies.rbc.ru/news/QiYRGtYVzR/primate-vyizov-zhenschinyi-lideryi-modeliruyut-budushee-biznesa/?utm_source
11. https://som.yale.edu/executive-education/for-individuals/leadership/women-leadership-program?utm_source

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

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