



"OILA VA GENDER" ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT, GENDER VA OILA

xalqaro ilmiy jurnali

*Society, Gender and Family in
Central Asia*
international academic peer reviewed journal

*Общество, гендер и семья в
Центральной Азии*
международный научный рецензируемый журнал

2025/1 (14)

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining
2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli "Ommaviy axborot vositasi davlat ro'yxatidan
o'tkazilganligi to'g'risida guvohnoma"si olingan.

*Jurnal O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya
komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy
nashrlar RO'YXATI (2019)ga pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo'yicha
doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun ilmiy maqolalar e'lon qilinishi mumkin
bo'lgan jurnal sifatida ro'yxatga olingan.*

DOI: 26739/2118-9998

ISSN 2049-3630

TOSHKENT

TAHRIR HAY'ATI RAISI:

EGAMBERDIYEVA Nodira Melibayevna (*Bosh muharrir*) – *pedagogika fanlari doktori, professor.*

TAHRIR HAY'ATI A'ZOLARI:

NARBAYEVA Tanzila Kamalovna – *sotsiologiya fanlari doktori, professor.*
SAIDOVA Galina Karimovna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SHOUMAROV G'ayrat Baxramovich – *psixologiya fanlari doktori, professor.*
ABDURAMANOV Xamid Xudaybergenovich (*Bosh muharrir o'rinbosari*) – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
BEKMURADOV Adham Sharipovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
MA'RUFOVA Gulnora Mahmudovna – *Oliy Majlis Senatining Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitasi a'zosi, senator.*
MUSURMANOVA Aynisa Musurmanovna – *pedagogika fanlari doktori, professor.*
RAHIMOVA Nigina Xayrullayevna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SAIDOV Akmal Xolmatovich – *yuridik fanlari doktori, professor.*
YAKUBJANOVA Dilobar Batirovna – *pedagogika fanlari doktori, dotsent.*
TASHMUXAMEDOVA Diloram Gafurjanovna – *tibbiyot fanlari nomzodi.*
ZOXIDOV Azamat Azamjonovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
ZIYAYEV Azamad Xamidovich – *tarix fanlari doktori, professor.*
ABDUSAMATOV Xasanboy Usmonjon o'g'li – *psixologiya fanlari doktori.*
TO'RAQULOV Ulug'bek Xolbutayevich – *pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Эгамбердиева Нодира Мелибаевна (*Главный редактор*) – *доктор педагогических наук, профессор.*

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Нарбаева Танзила Камаловна – *доктор социологических наук, профессор.*
Сандова Галина Каримовна – *доктор экономических наук, профессор.*
Шоумаров Гайрат Бахрамович – *доктор психологических наук, профессор.*
Абдураманов Хамид Худайbergenovich (*Заместитель главного редактора*) – *доктор экономических наук, профессор.*
Бекмуратов Адхам Шарипович – *доктор экономических наук, профессор.*
Маъруфова Гулнора Махмудовна – *сенатор, член Комитета Сената Олий Мажлиси по вопросам женщин и гендерного равенства.*
Мусурманова Айниса Мусурмановна – *доктор педагогических наук, профессор.*
Рахимова Нигина Хайруллаевна – *доктор экономических наук, профессор.*
Сандов Акмал Холматович – *доктор юридических наук, профессор.*
Якубжанова Дилобар Батировна – *доктор педагогических наук, доцент.*
Ташмухамедова Дилорам Гафуржановна – *кандидат медицинских наук.*
Зохилов Азамат Азамжонович – *доктор экономических наук, профессор.*
Зияев Азамат Хамидович – *доктор исторических наук, профессор.*
Абдусаматов Хасанбой Усмонжон угли – *доктор психологических наук.*
Туракулов Улугбек Холбутаевич – *доктор философии педагогических наук (PhD)*

THE CHAIRMAN OF THE EDITORIAL BOARD:

Egamberdiyeva Nodira Melibayevna
(*Editor-in-Chief*) – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*

MEMBERS OF THE EDITING BOARD:

Narbayeva Tanzila Kamalovna – *Doctor of Sociological sciences, Professor.*
Saidova Galina Karimovna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Shoumarov Ghayrat Bakhramovich – *Doctor of Psychological sciences, Professor.*
Abduramanov Khamid Khudaybergenovich (*Deputy Editor-in-Chief*) – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Bekmuradov Adkham Sharipovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Marufova Gulnora Makhmudovna – *Senator, Member of the Senate Committee of the Oliy Majlis on Women and Gender Equality.*
Musurmanova Aynisa Musurmanovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*
Rakhimova Nigina Khayrullayevna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Saidov Akmal Kholmatovich – *Doctor of Juridical sciences, Professor.*
Yakubjanova Dilobar Batirovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Associate Professor.*
Tashmukhammedova Diloram Ghafurjanovna – *Candidate of Medical sciences.*
Zokhidov Azamat Azamjonovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Ziyayev Azamad Khamidovich – *Doctor of Historical sciences, Professor.*
Abdusamatov Khasanboy Usmonjon ugli – *Doctor of Psychological Sciences.*
Torakulov Ulugbek Holbutayevich – *Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD)*

XALQARO TAHRIR HAY'ATI:

Doktor Rashmini Koparkar,
Rossiya va Markaziy Osiyoni o'rganish markazi dotsenti
Xalqaro tadqiqotlar maktabi,
Javoharlal Neru universiteti,
Nyu-Dehli, Hindiston

Artamonova Yekaterina Iosifovna,
Chelyabinsk davlat madaniyat instituti,
pedagogika fanlari doktori, professor

Doktor Priti Kesavan,
Texnologiya fakulteti boshlig'i,
London biznes va moliya maktabi,
Singapur

МЕЖДУНАРОДНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Доктор Рашмини Копаркар,
Доцент Центра исследований России и Центральной Азии,
Школа международных исследований,
Университет Джавахарлала Неру,
Нью-Дели, Индия

Артамонова Екатерина Иосифовна,
Челябинский государственный институт культуры,
доктор педагогических наук,
профессор

Доктор Прити Кесаван,
Руководитель Технологического факультета
Лондонская школа бизнеса и финансов, Сингапур

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

Dr. Rashmini Koparkar
Assistant Professor
Centre for Russian and Central Asian Studies
School of International Studies
Jawaharlal Nehru University
New Delhi, India

Artamonova Yekaterina Iosifovna
Chelyabinsk State Institute of Culture
Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor

Dr. Preethi Kesavan
Head, School of Technology
London School of Business and Finance, Singapore

MENEJMENT

Xaydarova J.A. Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish zaruriyati.....	4
--	---

SOTSILOGIYA

Muxamedjanova L. Oilaviy munosabatlarda yuksak ideallar – adolat, muhabbat, do'stlik, birodarlik, o'zaro hurmat-izzat tamoyillari.....	12
Axmedova D.O. Mehnat migratsiyasi feminizatsiyalashuvi: xotin-qizlar psixologiyasi va ijtimoiy identifikatsiya	19
Vaxidova S.A. Gender rollarining evolyutsiyasida ta'lim institutining o'rni: avlodlararo ijtimoiy tahlil.....	26
Komilova X.T. Xotin-qizlar ilmiy tadqiqotchilik faoliyatining sotsiologik tahlili	37
Xudoyberdiyeva M. O'smir yoshlarda kitobxonlik tushunchasi va kitob o'qishni rag'batlantirishga qaratilgan tadqiqot natijalari tahlili.....	42
Alimasov V.A. O'zbekistonning oila va xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash strategiyasi (ijtimoiy-falsafiy yondashuv).....	47
Samanova Sh.B. Ekologik sivilizatsiya rivojida inson-tabi'at munosabatlarining o'zgarib borishi	53

OILA VA JAMIYAT

To'rayev O.B. Jamiyat transformatsiyasi sharoitida ijtimoiy xavfsizlik holatiga demografik omilning ta'siri	59
Saipova M.L. Migratsiya dahl qilgan oilalarda voyaga yetayotgan o'smirlarda o'z-o'zini dolzarblashtirish jarayoni	68
Abduraximova F.Y. Oilalarda ma'naviy qadriyatlar vositasida xotin-qizlar faolligini takomillashtirishning innovatsion usullari	73
Ganiyev A.A. The role of pre-migration expectations in post-migration stress among Uzbek immigrants in Russia	77
Toshmurodov M.I. Oilaviy qadriyatlar va ularni harakatlantiruvchi determinantlar tasnifi	82

PSIXOLOGIYA

Bo'riyeva M.Sh. Oila institutini mustahkamlashning psixologik aspektlari	88
Yangiboyeva D.R. Ko'p bolali oilalardagi shaxslararo munosabatlarning psixologik predikatlari	93
Raximova X. Oilada shaxsdagi stress va o'ziga nisbatan ishonchsizlik moddiy yetishmovchilik hissini yuzaga keltiruvchi psixologik omil sifatida	99
Nasrullayeva A.A. Yoshlarni oilaviy hayotga tayyorlashning psixosotsial determinantlari	104
Sultanova S.M. Ayollarda aybdorlik hissi vujudga kelishining sabablari	110
Абдуганиева Д.А. Влияние семейного микроклимата на эмоциональное состояние личности в контексте тревожности	115
Асанова Г.М. Процессы социально-психологической адаптации родителей детей, больных онкологией	122
Olimjonova Z.B. Sevgining ijtimoiy-psixologik fenomen sifatida xorij olimlari tomonidan tadqiqi...128	
Sharipova A.S. Analysis of the features of adaptation of adolescents to society in conditions of living in a family with violence	136

PEDAGOGIKA

Matkarimov A.M. Xalqaro baholash tadqiqotlari asosida oilaning ta'limiy funksiyasini rivojlantirishga qaratilgan tahlil va tavsiyalar.....	141
---	-----

ILMIY YANGILIKLAR VA TAHLILLAR

Hojiyev R.B. Talabalar turar joylarida istiqomat qiladigan qizlarni qo'llab-quvvatlash, mavjud ijtimoiy-axloqiy muammolarni hal etish masalalari (Turkiya tajribasi misolida)	147
Rustamova N.Y. Oilada kitobxonlik madaniyatini rivojlantirishga qaratilgan pedagogik tajriba-sinov natijalari va samaradorligining ilmiy tahlili.....	154
Bakirova N.B. Professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari bandligini ta'minlash mexanizmlari....	161
Мусаева М.И. Ранняя реабилитация и социализация детей с двигательными нарушениями	168



Xaydarova Javohira Akbarovna,
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi
Davlat boshqaruvi akademiyasi tayanch doktoranti
 e-mail: istiqbol1985@mail.ru

RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH ZARURIYATI

Annotasiya. Ushbu maqolada rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning ahamiyati, dolzarbligi va nazariy hamda amaliy jihatlarini tahlil qilingan. Bugungi global iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlarda rahbar ayollar hissasini oshirish, ularning professional va shaxsiy salohiyatini yuksaltirish muhim vazifa sifatida qaralmoqda. Maqolada ayol rahbarlarning boshqaruv sohasidagi asosiy qobiliyat va ko'nikmalari, xususan strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoa boshqaruvi, innovatsion yondashuvlar va masofaviy ish sharoitida rahbarlik qilish kompetensiyalari o'rganilgan. Shuningdek, gender tengligi tamoyillari va uni ish joyida amalga oshirish yo'nalishlari tahlil qilingan. Rahbar ayollarning boshqaruv sohasidagi faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan innovatsion yondashuvlar hamda amaliy mexanizmlar bo'yicha amaliy taklif va tavsiyalar berilgan.

Tayanch so'zlar: gender tengligi, rahbar ayollar, boshqaruv kompetensiyalari, inson resurslari, ayollar huquqlari, gender stereotiplari, oila va ish muvozanati, liderlik, professional rivojlanish.

Аннотация. В статье анализируются важность, актуальность, теоретические и практические аспекты развития управленческих компетенций женщин-руководителей. В современных глобальных экономических и социальных условиях повышение лидерского потенциала женщин, усиление их профессионального и личного потенциала считается важной задачей. В статье рассматриваются ключевые лидерские компетенции и навыки женщин-руководителей, включая стратегическое мышление, принятие решений, управление командой, инновационные подходы, а также лидерские компетенции в условиях удаленной работы. Также были проанализированы принципы гендерного равенства и способы его реализации на рабочем месте. Даны практические предложения и рекомендации по инновационным подходам и практическим механизмам, которые окажут положительное влияние на эффективность работы женщин-лидеров в сфере управления.

Ключевые слова: гендерное равенство, женщины-лидеры, управленческие компетенции, человеческие ресурсы, права женщин, гендерные стереотипы, баланс между работой и личной жизнью, лидерством, профессиональным развитием.

Annotation. This article analyzes the importance, relevance, and theoretical and practical aspects of developing women's leadership competencies. In today's global economic and social conditions, increasing women's contribution to leadership, enhancing their professional and personal potential is considered as an important task. The article examines the main abilities and skills of women leaders in the field of management, in particular, strategic thinking, decision-making, team management, innovative approaches, and leadership competencies in remote work. It also analyzes the principles of gender equality and the directions of its implementation in the workplace. Practical suggestions and recommendations are given on innovative approaches and practical mechanisms that will positively impact the activities of women leaders in the field of management.

Keywords: gender equality, women leaders, management competencies, human resources, women's rights, gender stereotypes, work-life balance, leadership, professional development.

Kirish. Hozirgi kunda gender tengligini ta'minlash, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy faoligini oshirish, ularning boshqaruv faoliyatiga jalb etish borasida xalqaro hamjamiyat tomonidan qator loyihalar va dasturlar amalga oshirilmoqda. Shular qatorida davlat boshqaruvining barcha bo'g'inida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini baholash asosida ularda zamonaviy boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish masalasida ham alohida tadqiqot obyekti sifatida qaralmoqda. Bu borada Lean In Circles, Lean In Girls, McKinsey & Company kabi kompaniyalar tadqiqotlariga ko'ra, "Dunyoda ayollarning yuqori boshqaruv lavozimlariga faoliyat ko'rsatishi atigi 28 foizini tashkil qiladi"¹. Ayniqsa, so'nggi yillarda erishilgan yutuqlarga qaramay, yuqori rahbarlik lavozimlarida xotin-qizlar hamon kam ishtirok etayotganini ko'rishimiz mumkin.

Bugungi kunda rivojlangan davlatlarda rahbar ayollarni qo'llab-quvvatlash va ularning karyeralarida duch keladigan to'siqlarni bartaraf etishga yordam beradigan samarali usul va vositalarni joriy etish borasida chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Bu borada asosiy e'tibor gender tengsizligini bartaraf etish, rahbar ayollarga "murabbiy-mentorlar" biriktirish, xotin-qizlarda rahbarlik ko'nikmalarini shakllantirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish, rahbar ayollar uchun ish va oila muvozanatini ta'minlash omillariga e'tibor qaratish, rahbar ayollarning karyerasiga ta'sir etuvchi stereotiplarni o'zgartirish masalalariga qaratilgan.

O'zbekistonda Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev tashabbusi bilan nafaqat rahbar ayollarni, balki butun xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan mutlaq yangi tizim joriy etildi. Natijada "so'nggi yetti yilda O'zbekistonda xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ulushi 27 foizdan 35 foizga ko'tarildi"².

Rahbar ayollarning boshqaruvda faol ishtirok etishi davlat va jamiyat hayotida yangi o'zgarishlarni amalga oshirishda kuchli turtki bo'lib, ular ishtirokida

qabul qilingan boshqaruv qarorlarida xilma-xillik, gender tenglikning afzalliklari namoyon bo'ladi. Shuning uchun bugungi kunda O'zbekistonda davlat boshqaruvining barcha bo'g'inida rahbar ayollarning sonini oshirish gender tenglikni ta'minlash bilan bir qatorda, qarorlar ijrosini samarali ta'minlashga zamin yaratadi.

Quyi bo'g'inda faoliyat yurituvchi rahbar ayollarning qonun chiqaruvchi organlarda, sudlarda, ijroiya va jamoatchilik kengashlarida yuqori lavozimlarga ko'tarilishi uchun ularda zamonaviy boshqaruv kompetensiyalari (strategik fikrlash, strategik boshqarish, istiqbolni ko'ra olish, jamoani boshqarish, nizolarni boshqarish, vaqtni samarali boshqarish, qaror qabul qilish, risklarni boshqarish, tizimli tahlil qilish, media bilan muloqot qilish, o'zgarishlarni boshqarish, tanqidiy fikrlash va raqamli kompetensiyalar)ni shakllantirish lozim. Shuningdek, ularda mazkur kompetensiyalarni rivojlantirishga ta'sir ko'rsatuvchi ijtimoiy omillar (ijtimoiy madaniyat, an'analar, gender muvozanati, jamiyatdagi patriarxal munosabatlar, ayollarning ijtimoiy roliga doir stereotiplar, mehnat bozoridagi cheklovlar, ommaviy axborot vositalarida rahbar ayollarga doir qarashlar ta'siri, hayot sifati va turmush darajasi)ni tahlil qilish bugungi kunning dolzarb muammolaridan biri hisoblanadi.

Maqsad va uni asoslash. Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish davlat va jamiyatning barqaror rivojlanishini ta'minlash hamda gender tafovutini kamaytirishning muhim yo'nalishi hisoblanadi. Bu mavzu tadqiqotchilar, xalqaro tashkilotlar va davlat idoralarning e'tiborini tortmoqda. Jamiyatda gender tengligiga erishish, boshqaruvda yangi yondashuvlarni joriy etish, davlat boshqaruvining samaradorligini oshirish, jamiyatda ijtimoiy muvozanatni saqlash, ayollar rahbarlik lavozimlariga tanlov va tayyorgarlik jarayonlarini shaffoflashtirish rahbarlik pozitsiyalarida ayollarning ko'payishini taqozo etadi. Bu, o'z navbatida, boshqaruvning barcha bo'g'inida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

O'zbekistonda Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning "Davlat va jamiyat boshqaruvida ayollarning o'rni va mavqeyini yanada mustahkamlash – islohotlarimizning eng

¹ Meaningful Ways to Empower Women in Leadership for a Brighter Future // <https://www.imd.org/blog/leadership/women-in-leadership/#:~:text=Empowering%20women%20in%20leadership%20is,leaders%20reach%20their%20full%20potentia>

² Osiyo xotin-qizlari forumi ishtirokchilariga // <https://president.uz/uz/lists/view/7232>

ustuvor yo‘nalishlaridan biri”³, deb ta’kidlashlari barcha davlat organlari va idoralarida, xo‘jalik va jamoat birlashmalari boshqaruviga ayollarni jalb qilish orqali ularning ijtimoiy-iqtisodiy mavqeyini oshirishni taqozo etadi. Bu ayollar o‘zlarining bilim va tajribalari bilan jamiyatning turli jabhalarida yangi g‘oyalar va loyihalarni amalga oshirishga ko‘maklashadi. Shuningdek, gender tengligini ta’minlash bo‘yicha xalqaro reytinglarda mamlakatning ijobiy imijini shakllantirishga yordam beradi.

“Bugungi kunda yurtimizdagi davlat va jamoat tashkilotlari tizimida 1 ming 400ga yaqin ayollar rahbarlik lavozimlarida ishlamoqda”⁴. Bu ko‘rsatkichlarni oshirish bevosita ularning siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy faolligini oshirish bilan bir qatorda, ularda boshqaruv ko‘nikmalarini rivojlantirishni ham talab etadi.

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 Farmoni asosida tasdiqlangan “2022–2026-yillarda xotin-qizlarning mamlakat iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida faolligini oshirish bo‘yicha Milliy dasturni 2022–2023-yillarda amalga oshirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlar rejasi”ning “Xotin-qizlarning iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy faolligini oshirish” deb nomlangan ikkinchi bo‘limi 2.3-bandida “davlat va jamiyat boshqaruvida ayollarning o‘rni va mavqeyini yanada mustahkamlash”⁵ vazifasi belgilangan.

Mazkur vazifadan kelib chiqib, davlat va jamiyat boshqaruvining barcha bo‘g‘ini hamda sohalarida faoliyat olib borayotgan xotin-qizlarning kasbiy va boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish orqali ularni professional boshqaruvchi sifatida rahbarlik lavozimlariga tayyorlash maqsadida maxsus o‘quv dasturlari ishlab chiqilmoqda. Davlat boshqaruvi akademiyasi va uning hududiy filiallari tomonidan

rahbarlikka zaxiradagi xotin-qizlarning siyosiy-huquqiy bilimlari hamda boshqaruv ko‘nikmalarini oshirish bo‘yicha o‘quv kurslari tashkil etilmoqda.

Biroq mazkur o‘quv kurslarida hududlarda faoliyat ko‘rsatayotgan barcha rahbarlarni qamrab olish imkoni bo‘layotgani bilan bir qatorda quyi bo‘g‘inda faoliyat ko‘rsatayotgan rahbar ayollarning mazkur kurslarda o‘qishiga ta’sir qiluvchi turli xil ijtimoiy omillar mavjud bo‘lib, ularni sotsiologik jihatdan tadqiq qilish asosida xotin-qizlarni boshqaruv faoliyatiga jalb etish dasturlarini ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

“2022–2026-yillarda xotin-qizlarning mamlakat iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida faolligini oshirish bo‘yicha Milliy dastur”da xotin-qizlar uchun tashkil etilayotgan maxsus o‘quv kurslariga “ma’naviy qiyofani o‘zgartirish, rejalashtirish, jamoani shakllantirish, liderlik va muloqot ko‘nikmalarini shakllantirish” mavzularini kiritish masalasi belgilangan. Biroq bugun davlat boshqaruvining raqamli transformatsiyasi jarayonida rahbar ayollar uchun zarur bo‘lgan raqamli kompetensiyalar va tadqiqot usullaridan samarali foydalanish orqali optimal qarorlar qabul qilish masallari e’tibordan chetda qolgan.

Rahbar ayollarni boshqaruv sohasiga jalb etish va ularning teng imkoniyatlarini ta’minlash bo‘yicha qator xalqaro normativ-huquqiy hujjatlar mavjud. Jumladan, 1979-yilda BMT tomonidan qabul qilingan “Xotin-qizlarni kamsitishning barcha shakllariga barham berish to‘g‘risidagi konvensiya”(CEDAW), BMTning 2030-yilgacha Barqaror rivojlanish dasturi, Pekin deklaratsiyasi va harakatlar platformasi (1995), Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) Konvensiyalari ((№111-konvensiya (1958), №156-konvensiya (1981)) va O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentyabrdagi “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonunining 16-moddasida davlat xizmati sohasida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash normasi belgilangan bo‘lib, davlat xizmati sohasida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash orqali davlat boshqaruvida turli jinsdagi shaxslarning ishtirok etishi uchun shart-sharoitlar yaratilishi kafolatlangan⁶.

³ Shavkat Mirziyoyev: Kelasi yil boshidan har bir vazirlik o‘z ishini tuman, shahar, qishloq va mahalla kesimida rejalashtiradi va tashkil etadi // <https://president.uz/uz/lists/view/4053>

⁴ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlis Senatining yigirmanchi yalpi majlisidagi nutqi // <https://president.uz/uz/lists/view/2692>

⁵ 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 Farmoni // <https://www.lex.uz/docs/5899498?>

⁶ O‘zbekiston Respublikasining 2019 yil 2 sentyabrdagi “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni // https://lex.uz/acts/4494849?utm_source

Umuman olganda, mamlakatimizda davlat boshqaruvi organlarida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning o'z shaxsiy karyerasi uchun harakat qilishlari va o'zlarini kasbiy hamda boshqaruv sohasida rivojlantirishlariga ta'sir ko'rsatuvchi ichki va tashqi omillarni sotsiologik tadqiqotlar asosida tahlil qilish mazkur sohada mavjud muammolarni tizimli hal etish imkonini beradi.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi.

Dunyoda so'nggi o'n yillikda kechayotgan tendensiya sifatida rahbarlik lavozimlariga ayollarni jalb etgan davlat organlari va idoralarida, xususi kompaniya va tashkilotlarda innovatsiyalarning joriy etilishi sog'lom muhitning shakllanishi va boshqaruv sohasida samaradorlikka erishish yuqori darajada bo'lganini kuzatishimiz mumkin. Boshqaruvda faoliyat ko'rsatayotgan lider ayollar samarali faoliyatlaridan tashqari xotin-qizlar orasida milliy kadrlar zaxirasini shakllantirishga na'muna bo'lishdi.

Hozirgi globallashtirish davrida xotin-qizlarni boshqaruv faoliyatiga jalb etish, ularning huquq va erkinliklari, qonuniy manfaatlarini himoya qilish yanada dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Davlat boshqaruvining quyi bo'g'inida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarda zamonaviy boshqaruv kompetensiyalarini shakllantirish, rivojlantirish va yuksaltirish orqali ularni tuman, viloyat va respublika darajasidagi boshqaruv lavozimlariga jalb etish boshqaruv sohasida nafaqat gender tengligini ta'minlaydi, balki boshqaruv samaradorligini oshirish imkonini beradi.

“Bugun xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi ulushi 35 foizga, tadbirkorlik sohasida 37 foizga, siyosiy partiyalar tarkibida esa 49 foizga yetdi. Oliy Majlis Qonunchilik palatasi deputatlarining 38 foizi (57 nafar), Senat a'zolarining 27 foizi (16 nafar), mahalliy kengashlar deputatlarining 25 foizini ayollar tashkil etmoqda. Vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlarda xotin-qizlar ulushi 2018-yilda qariyb 3 foizni tashkil etgan bo'lsa, o'tgan davrda ikki barobar oshib, 5,7 foizga yetdi”⁷.

Mazkur ko'rsatkichlar O'zbekistonda xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy hayotdagi

faolligining ortib borayotganidan darak beradi. Davlat boshqaruvi, tadbirkorlik, siyosat va mahalliy boshqaruvda ayollar ishtirokining o'sishi gender tengligi va ayollarning jamiyatdagi rolini kuchaytirish yo'lida erishilgan muvaffaqiyatlarni ifodalaydi. Shuningdek, bu o'zgarishlar mamlakatda gender siyosatini takomillashtirish va ayollarga yangi imkoniyatlar yaratish bo'yicha amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlarning natijasidir.

Xotin-qizlarning davlat boshqaruvi, tadbirkorlik va siyosatdagi ulushining ortishi jamiyatda resurslardan samarali foydalanish va qaror qabul qilish jarayonlarining takomillashuviga olib keladi. Gender tengligi ko'proq demokratik va barqaror institutlarni shakllantirishga xizmat qiladi (UNDP, 2021). Xotin-qizlarning rahbarlik va siyosiy jarayonlardagi ishtiroki milliy institutlar va siyosiy tizimning ochiqligi hamda inkluzivligini oshirishga xizmat qiladi. Bugungi kunda O'zbekistonda ayollarning siyosiy partiyalardagi va Oliy Majlisdagi ulushining sezilarli darajada oshishi, jamiyatda gender inkluziyasini rag'batlantiruvchi siyosiy islohotlarning amalga oshirilayotganidan dalolat beradi.

Yana bir misol, respublikamizda fuqarolar yig'inlari raisligi uchun o'tkazilgan 2019-yilgi saylovlarda 8,9 foiz ayol raislar saylangan bo'lsa, 2022-yilgi saylovlarda bu ko'rsatkich 11,8 foizga yetdi, ya'ni 1 104 nafar xotin-qiz mahalla raisi bo'ldi. Bu ko'rsatkich Toshkent viloyatida 133, Toshkent shahrida 130, Andijonda 123, Namanganda 113 va Farg'onada 105 nafarni tashkil etadi⁸.

Ayollarning mahallardagi faoliyatini kengaytirish orqali “Mahalla yettiligi” tomonidan qabul qilinayotgan qarorlarning ijtimoiy adolat va barqaror rivojlanish tamoyillariga moslashishini ta'minlash mumkin. Mahalliy boshqaruvda ayollarning ishtiroki jamoat xizmatlarining sifatini oshirishga va jamiyat ehtiyojlariga mos bo'lgan siyosatlarini ishlab chiqishga olib keladi.

Hozirgi kunda rivojlangan davlatlarning gender tengligini ta'minlash, boshqaruv sohasiga xotin-qizlarni jalb etish borasidagi tajribasi asosida har soha va tarmoq uchun kompetensiyalar klasterini ishlab chiqish maqsadga muvofiq (1-jadval).

⁷ “Yil ayoli” milliy tanlovining g'oliblari aniqlandi // https://uza.uz/uz/posts/yil-ayoli-milliy-tanlovining-goliblari-aniqlandi_673008?q=%2Fposts%2Fyil-ayoli-milliy-tanlovining-goliblari-aniqlandi_673008

⁸ Mahalla raislari saylovi natijalari: har bir nomzod o'z dasturi bilan qatnashdi // <https://yuz.uz/news/mahalla-raislari-saylovi-natijalari-har-bir-nomzod-oz-dasturi-bilan-qatnashdi>

1-jadval

O'rta va yuqori bo'g'inda faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollar uchun kompetensiyalar klasteri*

Kompetensiyalar klasteri	Tavsifi	Ko'nikmalar namunasi
Strategik boshqaruv	Uzoq muddatli maqsadlarni rejalashtirish va noaniqlik sharoitida qarorlar qabul qilish qobiliyati	Harakat yo'nalishi, tizimli fikrlash, strategik rejalashtirish
Muloqot va ta'sirchanlik	Samarali muloqot qilish va jamoani ilhomlantirish qobiliyati	Emotsional intellekt, nutq mahoratlari, nizolarni boshqarish
Liderlik	Jamoani rag'batlantirish, ilhomlantirish va yetakchilik qilish qobiliyati	Mentorlik, o'zgarishlarni boshqarish, mas'uliyatni o'z zimmasiga olish
Kadrlar bilan ishlash	Samarali jamoa shakllantirish va uni rivojlantirish qobiliyati	Xodimlar tanlovi, iste'dodlarni rivojlantirish, kouching
O'zgarishlarni boshqarish	O'zgarishlarga moslashish va innovatsiyalarni joriy etish qobiliyati	Moslashuvchanlik, loyihalarni boshqarish, innovatsiyalarni tatbiq etish
Moliyaviy savodxonlik	Moliyani boshqarish asoslarini tushunish	Byudjet tuzish, xarajatlarni boshqarish, ma'lumotlarni tahlil qilish
O'z-o'zini rivojlantirish	O'z qobiliyatlarini muntazam rivojlantirish va bilimlarini oshirish	Vaqtini boshqarish, refleksiya, shaxsiy maqsadlarni belgilash
Ijtimoiy mas'uliyat	Biznesning ijtimoiy jihatlarini va jamiyatga ta'sirini hisobga olish qobiliyati	Etik boshqaruv, barqaror rivojlanish, inklyuziya

Kompetensiyalar klasteri	Tavsifi	Ko'nikmalar namunasi
Madaniy kompetensiya	Ko'p millatli va madaniy muhitda samarali ishlash qobiliyati	Moslashuvchanlik, farqlarga hurmat, madaniyatlararo muloqot

*Muallif ishlanmasi

Yuqoridagi 1-jadvalda keltirilgan kompetensiyalar klasteri har bir soha va tarmoq o'z xususiyatidan kelib chiqib ishlab chiqilishi, mazkur sohada tizimli tadqiqotlar olib borilishi, sotsiologik so'rovlar va intervyular asosida mazkur kompetensiyalarni shakllantirishga to'siq bo'layotgan omillarni tahlil qilish maqsadga muvofiq.

AQShning Indiana universiteti professorlari Szufang Chuang va Barbara A.W.Eversolelar o'zlarining "Sanoat 4.0 davridagi ayol liderlar uchun asosiy boshqaruv ko'nikmalari" nomli maqolasida "Sanoat 4.0da raqobatbardosh bo'lib qolish, ayollarning boshqaruvdagi o'zgarishlarini hal qilish uchun zarur bo'lgan boshqaruv kompetensiyalarini tahlil qilishgan. Rahbar ayollarning sezish, tinglash, qabul qilish, o'zaro muloqot, hamkorlik qilish, qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish kabi ba'zi noyob xususiyatlari texnologiyaga asoslangan ish joylarida ularning kuchli tomonlari sifatida izohlanadi"⁹.

Bugun globallashuv va davlat boshqaruvidagi transformatsiya jarayonida hamda sanoat 4.0 davrida rahbar ayollarning yangi boshqaruv kompetensiyalarini o'zlashtirishi yuqori rahbarlik lavozimlarida ishlash imkoniyatini kengaytiradi. Biroq O'zbekistonda yaratilgan imkoniyatlar va sharoitlarga qaramay, ayollar hali ham yuqori darajadagi rahbarlik lavozimlariga qabul qilinishda jiddiy to'siqlarga duch kelishmoqda. Lekin bu borada olib borilgan tadqiqot natijalariga ko'ra, rahbar ayollarning kuchli tomonlari (hamkorlikda ochiqlik, shaxslararo munosabatlarda empatiyaga tayanish)dan samarali foydalanish orqali ularda o'ziga ishonch va qat'iyatlilik kabi xususiyatlarni rivojlantirish masalalariga e'tibor qaratish lozim.

⁹ Donop, J., Chuang, S., & Eversole, B.A. (2022). The Essential Leadership Skills for Women Leaders in the Age of Industry 4.0 // https://awl-ojs-tamu.tdl.org/awl/article/view/411?utm_source

Buning uchun ayollarning yuqori rahbarlik lavozimlarida ishlashiga ta'sir ko'rsatuvchi tizimli to'siqlar va tengsizliklarni bartaraf etish, tashkilot madaniyatini o'zgartirish, ish va oila muvozanatini saqlash tizimini joriy etish talab etiladi. Agar biz yetakchi rollarda ayollar soni bo'yicha biron-bir muvaffaqiyatga erishmoqchi bo'lsak, ish joyi tuzilmalari va me'yorlarida haqiqiy o'zgarishlar qilishimiz kerak.

Polshalik tadqiqotchi olimlar Dorota Balcerzyk va Paulina Ludvičeklar o'zlarining "Ayol rahbarning kompetensiyalari va kutishlari" nomli maqolasida zamonaviy tashkilotlarda rahbar ayollarda qanday kompetensiyalar zarurligi xususida to'xtalib, ular yuqori lavozimlarga chiqishlari uchun yengib o'tishlari kerak bo'lgan bir nechta to'siqlarni tahlil qilishgan. Shuningdek, asosiy tadqiqot masalasini batafsil bayon qilish uchun quyidagi maxsus tadqiqot savollarini shakllantirishgan¹⁰:

1. Ayol rahbar ko'pincha qanday boshqaruv uslubini tanlaydi?

2. Ayollar ham erkaklar kabi lavozimlarda ko'tariladimi?

3. Ayollar rahbarlik lavozimlarida obro'e'tiborni qanday shakllantiradilar?

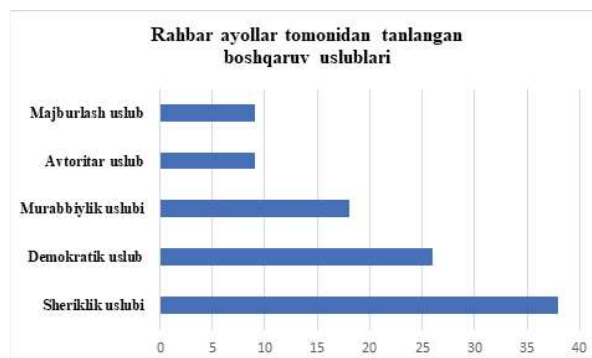
4. Xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishini qaysi omillar cheklaydi?

5. Ayollar odamlarni boshqarishda erkaklarga qaraganda ko'proq malakaga egami?

Olimlar ayollarning rahbarlik lavozimlaridagi xususiyatlarini o'rganish uchun shu kabi savollarni shakllantirishgan. Bu savollar gender, ijtimoiy va professional omillarni qamrab olgan.

Polshalik tadqiqotchi olimlar Dorota Balcerzyk va Paulina Ludvičeklar o'tkazgan tadqiqotga ko'ra, ayol rahbar tomonidan eng ko'p tanlanadigan boshqaruv uslubini aniqlash uchun so'rov ishtirokchilariga beshta boshqaruv uslubini tanlash berildi: avtoritar, demokratik, majburlash, sheriklik va murabbiylik (1-rasm). Respondentlarning taxminan 38 foizi sheriklik uslubi ayollar tomonidan ko'proq qo'llanishini ta'kidlaydi. Demokratik uslubni respondentlarning 26 foizi ko'rsatgan, 18 foizi esa murabbiylik uslubini tanlagan. Avtoritar va majburlash uslublari har bir ishtirokchining 9%i tomonidan ko'rsatilgan.

¹⁰ Balcerzyk, Dorota, and Ludviček Paulina. "Competencies and expectations of a woman leader". SJMULF, vol. 212, no. 2, 2024, pp. 5-26. // <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7495>.



1-rasm. Rahbar ayollar tomonidan tanlangan boshqaruv uslublari¹¹

Ayol rahbarlar tomonidan tanlanadigan boshqaruv uslublari jamoaviy ishga yo'naltirilgan va demokratik xususiyatga ega. Bu uslublar rahbarlikda ayollarning kuchli tomonlarini namoyon qiladi. Biroq shunday bo'lsa-da, gender tengsizligi va stereotiplar ayol rahbarlar uchun hamon to'siq bo'lib qolmoqda. Tadqiqotning natijalari gender asosidagi boshqaruv uslublarini tushunish va ayol rahbarlarning professional o'sishini qo'llab-quvvatlash uchun muhim asos bo'lib xizmat qiladi. O'zbekiston uchun mazkur tadqiqot natijalarining o'zga xos tomoni shundaki, hududlardagi o'ziga xos qadriyatlar tizimi rahbar ayollarning boshqaruv uslublarini tanlashiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. OAVda yoritiladigan ma'lumotlar tahlilidan kelib chiqib aytish mumkinki, O'zbekistonda rahbar ayollar shaharlarda ko'proq majburlash va avtoritar uslubni ma'qul ko'rishsa, chekka hududlarda rahbar ayollar sheriklik va o'ziga xos hamkorlik uslublaridan ko'proq foydalanishadi. Mazkur farqlarni kamaytirish va ko'proq sheriklik hamfa demokratik boshqaruv uslubida ishlash ko'nikmalarini shakllantirish uchun rahbar ayollarda boshqaruv kompetensiyalarini shakllantirishga qaratilgan mobil tarzda o'tiladigan maxsus trening kurslarini tashkil etish maqsadga muvofiq.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev ta'kidlaganidek, "O'zbekiston Xotin-qizlar qo'mitasi va yurtimizdagi siyosiy partiyalar o'rtasidagi hamkorlik kuchaytirilib, 3 mingga yaqin yetakchi xotin-qizdan iborat kadrlar zaxirasi shakllantirilgani e'tiborga loyiqdir. Ayni vaqtda ijtimoiy faol ayollarni rahbarlik

¹¹ Balcerzyk, Dorota, and Ludviček Paulina. "Competencies and expectations of a woman leader". SJMULF, vol. 212, no. 2, 2024, pp. 5-26. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7495>.

lavozimlariga tayyorlab borish, ularni o'qitish, malakasini oshirish tizimi yaratilmoqda. Bularning barchasi mamlakatimizda xotin-qizlar harakati katta salohiyat va istiqbolga ega ekanini ko'rsatadi"¹².

O'zbekistonda xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy hayotdagi ishtirokini qo'llab-quvvatlash va ularning rahbarlik lavozimlariga tayyorgarligini rag'batlantirishga qaratilayotgan chora-tadbirlarni tizimli tahlil qilish, bu borada fundamental, amaliy, innovatsion va startap loyihalarni amalga oshirish yuqorida ko'zlangan natijalarga erishishning ilmiy asolarini yaratadi.

Yakuniy qism. Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish muammosi bugungi kunda dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Bu masala, ayniqsa, jamiyatda gender tengligi, samarali boshqaruvni ta'minlash, innovatsion yechimlar qabul qilish va ayollarning rahbarlikdagi ishtirokiga doir yangi yondashuvlarni talab qiladi.

Ayollarning rahbarlik malakasini oshirish bo'yicha amalga oshirilayotgan dasturlarni tanqidiy qayta ko'rib chiqish, barcha xotin-qizlarning mazkur dasturlarni o'zlashtirishga imkoniyatini kengaytirish (maxsus doimiy to'ldirib boriladigan onlayn platforma yaratish) lozim. Misol uchun, 2023-yilda "Rahbar ayollar maktabi" o'quv dasturining 99 nafar bitiruvchisi Milliy kadrlar zaxirasi ma'lumotlar bazasiga kiritilgan bo'lib, ularning atigi 10 foizi rahbarlik lavozimlariga tayinlangan¹³.

Davlat va xo'jalik boshqaruvining barcha bo'g'ida faoliyat ko'rsatuvchi rahbar ayollarning kadrlar zaxirasiga kiritish orqali ularning boshqaruv kompetensiyalarini shakllantirish boshqaruvda ayollar ulushini oshirish imkonini beradi. Rahbar ayollar kadrlar zaxirasi ayollarning uzluksiz rivojlanishni ta'minlovchi platforma bo'lib, u ayollarning rahbarlik yo'lida o'sishini ta'minlovchi "sotsial lift" hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uchun

quyidagilarga e'tibor qaratish maqsadga muvofiq:

- ayollar uchun maqsadli dasturlar orqali o'quv va malaka oshirish tizimini kengaytirish hamda qonunchilik orqali gender tenglikni ta'minlash mexanizmlarini kuchaytirish;

- ijtimoiy fikrni o'zgartirish va gender stereotiplarini bartaraf etish uchun ommaviy axborot vositalari orqali keng tushuntirish ishlarini amalga oshirish;

- xotin-qizlar uchun genderning vertikal segregatsiya muammosini bartaraf etish uchun ayollarning lavozim bo'yicha o'sishiga doir statistik ma'lumotlarni muntazam nazorat qilish, baholash hamda davlat organlari va tashkilotlari har yili rahbarlik lavozimlaridagi ayollar ulushi haqida hisobot taqdim etishi;

- ayollarga o'z yo'llaridagi to'siqlarni yengish uchun mentorlar va maslahatchilar bilan ishlash imkonini yaratish (masalan, AQShda "Global Women's Leadership Network" ayollarga yetakchi rahbarlar bilan aloqalar o'rnatish uchun tashkil etgan);

- quyi bo'g'ida faoliyat ko'rsatayotgan rahbar ayollarning davlat xizmatlarida karyera bo'yicha o'sish imkoniyatlarini oshirish, "Rahbar ayollar maktabi" o'quvchilari sonini hududlar kesimida ehtiyojdan kelib chiqib taqsimlash maqsadga muvofiq;

- xotin-qizlarning rahbarlik ko'nikmalarini rivojlantirish uchun maxsus ta'lim dasturlari yaratish, shuningdek, ular uchun onlayn kurslar va vebinarlar tashkil qilish (masalan, Coursera va Edx kabi platformalar);

- xotin-qizlarning davlat xizmatida faoliyat yuritishi jozibadorligi va ish rejimi qulayligini oshirish uchun xotin-qizlarga moslashuvchan ish vaqti va masofaviy ishlash imkoniyatini berish (flexible work hours).

Rahbar ayollarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish nafaqat shaxsiy rivojlanish, balki jamiyatda umumiy boshqaruv sifati, tenglik va samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Bunda davlat siyosati, ta'lim muassasalari, tadbirkorlik tashkilotlari va jamoatchilik birgalikda harakat qilishi muhim.

Ayol rahbarlarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish zaruriyati zamonaviy jamiyatning teng imkoniyatlarni ta'minlash, boshqaruv samaradorligini oshirish va yetak-

¹² O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Xalqaro xotin-qizlar kuniga bag'ishlab o'tkazilgan tantanali marosimdagi nutqi // <https://president.uz/uz/lists/view/2417>

¹³ O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2024-yil 10-fevraldagi "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasi gender tenglikka erishish strategiyasini 2023-yilda amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturida belgilangan vazifalarning ijrosi hamda 2024-yilda amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturini tasdiqlash to'g'risida"gi SQ-875-IV-son qarori // <https://lex.uz/docs/6855158>

chi lavozimlarda ayollar salohiyatini ro'yobga chiqarishga qaratilgan muhim jihatdir.

Ayollarning boshqaruv qobiliyatlarini rivojlantirish inklyuziv, innovatsion va adolatli yetakchilikni rivojlantirish uchun muhim ahamiyatga

ega. Hukumatlar, ta'lim muassasalari va tashkilotlar ayollarning yetakchilik rollarida ustun bo'lishi uchun zarur bo'lgan resurslar, imkoniyatlar va qo'llab-quvvatlash tizimlarini ta'minlash uchun hamkorlikda ishlashi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Meaningful Ways to Empower Women in Leadership for a Brighter Future. // <https://www.imd.org/blog/leadership/women-in-leadership/#:~:text=Empowering%20women%20in%20leadership%20is,leaders%20reach%20their%20full%20potential>
2. Osiyo xotin-qizlari forumi ishtirokchilariga // <https://president.uz/uz/lists/view/7232>
3. Shavkat Mirziyoev: Kelasi yil boshidan har bir vazirlik o'z ishini tuman, shahar, qishloq va mahalla kesimida rejalashtiradi va tashkil etadi // <https://president.uz/uz/lists/view/4053>
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlis Senatining yigirmanchi yalpi majlisidagi nutqi // <https://president.uz/uz/lists/view/2692>
5. 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 87-son Farmoni // <https://www.lex.uz/docs/5899498?>
6. O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuni // https://lex.uz/acts/4494849?utm_source
7. "Yil ayoli" milliy tanlovining g'oliblari aniqlandi // https://uza.uz/uz/posts/yil-ayoli-milliy-tanlovining-goliblari-aniqlandi_673008?q=%2Fposts%2Fyil-ayoli-milliy-tanlovining-goliblari-aniqlandi_673008
8. Mahalla raislari saylovi natijalari: har bir nomzod o'z dasturi bilan qatnashdi // <https://yuz.uz/news/mahalla-raislari-saylovi-natijalari-har-bir-nomzod-oz-dasturi-bilan-qatnashdi>
9. Donop J., Chuang S., & Eversole B.A. (2022). The Essential Leadership Skills for Women Leaders in the Age of Industry 4.0. // https://awl-ojs-tamu.tdl.org/awl/article/view/411?utm_source
10. [Balcerzyk, Dorota, and Ludviček Paulina. "Competencies and expectations of a woman leader". SJMULF, vol. 212, # 2, 2024, pp. 5-26. https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7495.](https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7495)
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Xalqaro xotin-qizlar kuniga bag'ishlab o'tkazilgan tantanali marosimdagi nutqi // <https://president.uz/uz/lists/view/2417>
12. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2024-yil 10-fevraldagi "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasi gender tenglikka erishish strategiyasini 2023-yilda amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturida belgilangan vazifalarning ijrosi hamda 2024-yilda amalga oshirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar dasturini tasdiqlash to'g'risida"gi SQ-875-IV-son qarori // <https://lex.uz/docs/6855158>

MUASSIS:

“Oila va gender” ilmiy-tadqiqot instituti

JURNAL TAHRIRIYATI:

Bosh muharrir: **Egamberdiyeva N.**
Bosh muharrir o‘rinbosari: **Musurmanova A.**
Mas’ul kotib: **Mavlonov B.**
Muharrirlar: **Yunusov U., Sobirova E.,
Jabborov U.**
Sahifalovchi: **Umaraliyev Z.**
Dizaynerlar: **Abdullayev L., Sobirov F.**
Web dizaynerlar: **Yakubov O., Alimova Z.**

*Jurnaldagi materiallardan foydalanilganda mualliflik huquqini e’tiborga olgan
holda jurnalga havola berilishi shart.*

*Jurnalga kiritilgan maqola materiallari mazmuni mualliflarning shaxsiy
ilmiy-nazariy yondashuvi va qarashi sifatida talqin qilinadi.*



1940

Nashriyot ro‘yxat raqami № 1043191. 24.09.2021-y.

Bosishga ruxsat etildi: 27.12.2024.

“Times New Roman” garniturası. Qog‘oz bichimi: 60x84 1/8

Nashriyot bosma tabog‘i 7,2.

100000, Toshkent shahri, Mirzo Ulug‘bek tumani,
M.Ismoilıy ko‘chasi 1-G uy.