



Abdullajanova Dilnozaxon Sultanbekovna,
O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti
Xizmat faoliyatini tarbiyaviy-psixologik ta'minlash kafedrasida dotsenti,
Psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
 Elektron pochta: dnekbueva@inbox.ru

KADRLAR ZAXIRASINI SHAKLLANTIRISHDA GENDER ASPEKTLARI INTEGRATSIYASINING IJTIMOY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Annotatsiya. Kadrlar zaxirasi bo'yicha rahbar kadrlarni qayta ishlab chiqarishdagi muvaffaqiyatsizliklarning sababi faqat kadrlar ishi subyektlarining kamchiliklari yoki zaxiradagilar orasida o'zini o'zi rivojlantirish uchun motivatsiyaning yo'qligi deb hisoblamaslik kerak. Ko'pgina muammolar kadrlar zaxirasini tayyorlashning psixologik jihatlar bilan bog'liq. Psixologik jihatlar kadrlar zaxirasi bilan ishlashning barcha bosqichlariga tom ma'noda kiradi. Agar kadrlar bilan ishlash subyektlaridan zaxiradagilarga nisbatan ijobiy impulslar kelib chiqsa, ularga malaka oshirish uchun maksimal imkoniyatlar berilsa, kadrlar zaxirasi tashkilotchilari zaxiradagilardan ijobiy fikr olish ehtimoli katta. Bu hodisa simbioz fenomeni bilan bog'liq bo'lib, bir tomonning ijobiy harakatlari boshqa tomonning ijobiy reaksiyasi bilan birga keladi. Kadrlar zaxirasini rivojlantirishning ijobiy yo'nalishda mustahkamlanishi samarali bo'ladi. Shuningdek, kadrlar zaxirasini shakllantirishda gender aspektlari integratsiyasini ham inobatga olish muhim hisoblanib, maqolada ushbu muammo yuzasidan olib borilgan empirik tadqiqotlarning natijalari tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: kadrlar siyosati, kadrlar zaxirasi, malaka, maskulinlik, femininlik, androgeniya, subyekt, boshqaruv, gender, integratsiya.

Аннотация. Причиной неудач в воспроизводстве управленческих кадров в кадровом резерве не следует считать только недостатки субъектов кадровой работы или отсутствие у резерва мотивации к саморазвитию. Многие проблемы связаны с психологическими аспектами подготовки кадров. Психологические аспекты буквально входят во все этапы работы с человеческими ресурсами. При наличии положительных импульсов со стороны субъектов кадровой работы по отношению к резервистам, если им предоставлены максимальные возможности для повышения квалификации, более вероятно, что организаторы кадрового резерва получают положительные отзывы от резервистов. Это явление связано с явлением симбиоза, когда положительные действия одной стороны сопровождаются положительной реакцией другой стороны. Развитие кадровых резервов имеет эффект усиления в положительном направлении. Также важно учитывать интеграцию гендерных аспектов при формировании кадрового резерва, и в статье анализируются результаты эмпирических исследований, проведенных по этому вопросу.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый резерв, квалификация, маскулинность, фемининность, андрогония, субъект, управление, гендер, интеграция.

Annotation. The reason for failures in the reproduction of managerial personnel in the personnel reserve should not be considered only the shortcomings of the subjects of personnel work or the lack of motivation for self-development among the reserve. Many problems are related to the psychological aspects of personnel training. Psychological aspects literally enter all stages of work with human resources. If there are positive impulses from the subjects of personnel work towards the reservists, if they are given maximum opportunities to improve their skills, it is more likely that the organizers of the personnel reserve will receive positive feedback from the reservists. This phenomenon is related to the phenomenon of symbiosis, where the positive actions of one side are accompanied by a positive reaction of the other side. The development of personnel reserves has the effect of strengthening in a positive direction. It is also important to take into account the integration of gender aspects in the formation of the personnel reserve, and the article analyzes the results of empirical research conducted on this issue.

Key words: personnel policy, personnel reserve, qualification, masculinity, femininity, androgony, subject, management, gender, integration.

Kirish. Bugungi kunda ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar munosabati bilan jamiyat, uning sohalari, tashkilotlari, muassasalari va boshqalarni boshqarishning nazariy hamda amaliy jihatlarini o'rganishga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda. Tadqiqotchilarning boshqaruv sohasidagi shaxsni, shu jumladan, rahbarning shaxsini o'rganishga bo'lgan qiziqishi ancha barqaror tusda bo'lib, mahalliy va xorijiy adabiyotlarda turli tasniflar mavjud. Amerikalik psixolog M.Shou tomonidan taklif qilingan eng muvaffaqiyatli tasniflardan biri biografik xususiyatlar, qobiliyatlar, shaxsiy xususiyatlar kabi uchta komponentdan tashkil topgan yondashuvdir.

Biografik xususiyatlar yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy holati va ma'lumotini o'z ichiga oladi. Shuni ta'kidlash kerakki, ko'pchilik tadqiqotlarning ko'rsatishicha, yosh va boshqaruv darajasi o'rtasida to'g'ridan to'g'ri bog'liqlik yo'q, garchi yosh ko'p jihatdan boshqaruv samaradorligini belgilasa ham, erkak va ayol liderlarni qiyosiy o'rganishda ular yetakchilikning samaradorligi va sifati bo'yicha farq qilmaydi, farqlar faqat yetakchilik shakllarini tanlashda mavjud.

Maqsad va uni asoslash. Gender – bu shaxsning ijtimoiy-psixologik jinsini tanlash, qurish va namoyon qilish muammosini hal qilish uchun tushunishi, qabul qilishi kerak bo'lgan ijtimoiy stereotiplar va standartlarning ta'sirini o'z ichiga olgan murakkab asosiy xususiyatdir. Ayollar va erkaklarning turli xil ijtimoiy rollar va vazifalarni o'z zimmlariga olish darajasi ikkala jins vakillarining shaxsiy va xulq-atvor xususiyatlarini rivojlantirish hamda namoyon qilish darajasiga kuchli ta'sir qiladi.

Zamonaviy jamiyat murakkab dinamik rivojlanayotgan tizim sifatida erkaklik va ayollik g'oyalarini doimiy ravishda qayta baholash va kengaytirishga bo'ysunadi. Bugungi kunda yangi gender ssenariylari keng tarqalgan va tan olingan, ular yaqin o'tmishda deviant yoki ahamiyatsiz deb hisoblangan. Ijtimoiylashuv institutlari orqali juda ko'p turli xil gender modellari uzatiladi, ko'pincha “zamonaviy erkak” yoki “zamonaviy ayol”ga juda qarama-qarshi talablar qo'yiladi, ularning imiji gender asimmetriyasini yengish uchun g'oyalarni ishlab chiqish jarayonida tug'ilgan yangi fikrlar hali ham barqaror an'anaviy g'oyalar bilan belgilanadi. Gender sotsializatsiyasining bipolyar (qarama-qarshi) modellari o'rnini androgen (erkak va ayol fazilatlarini kombinatsiyasiga yo'naltirilgan) va ba'zan allaqachon ko'p qutbli gender sotsializatsiya modellari egallagan, bunda odam o'zining gender

fazilatlarini erkak yoki ayol sifatida aniqlashi (toifalarga ajratish) qoldirilgan.

Asrlar davomida “ayol” va “erkak” ta'riflari, jinslardan biriga xos bo'lgan rol va xulq-atvor namunalari haqidagi standartlashtirilgan, tipik g'oyalar bir qatorda shakllantirildi. Ushbu stereotiplar jinsi, yoshi, kasbidan qat'i nazar, jinsning barcha vakillariga tegishlidir. Ular nafaqat shaxs xususiyatlariga, balki turli vaziyatlarda va sohalarda namoyon bo'ladigan xulq-atvor xususiyatlariga ham ta'sir qiladi.

Aytishimiz mumkinki, zamonaviy jamiyatning istisno patriarxiyasi asta-sekin o'tmishga o'tib bormoqda. Zamonaviy menejmentda ro'y berayotgan o'zgarishlar tahlili shuni ko'rsatadiki, rahbarlik lavozimlarida erkaklar va ayollar sonining nisbati tez o'zgarib bormoqda. Menejmentdagi yangi tendensiya ayollarning turli tashkilotlar, firmalar va kompaniyalar rahbarlari lavozimlarida izchil mustahkamlanishiga olib keladi. Ishbilarmon ayollar ko'payib bormoqda va ba'zida erkaklarnikidan ko'ra ko'proq muvaffaqiyat qozonmoqda. Hozirgi vaqtda menejmentda gender xususiyatlari masalasi bo'yicha ko'plab tadqiqotlar va qarama-qarshi fikrlar mavjud¹.

Erkak va ayol boshqaruv strategiyalari, unga bo'ysunuvchilar va menejerlar jinsining ta'siri bilan bog'liq masalalarga ilmiy qiziqishning ortib borayotgani fonida “boshqaruv madaniyatining past darajasi” deb ataladigan tushunchaga duch kelish mumkin. Tadqiqotlar ko'pincha “gender” so'zining ma'nosini boshqaruv sohasiga tatbiq qilishga shoshilmasdan, genderning boshqaruvga ta'sirini tan olishadi. “Gender” tushunchasi jins va jins bilan bog'liq bo'lgan shaxsning ijtimoiy mavqeyi va ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini ko'rsatadi. Bular erkaklar va ayollarning ijtimoiy jihatdan aniqlangan shaxsiy va ishbilarmonlik fazilatlarini bo'lib, ular kasbiy faoliyatda ham namoyon bo'ladi².

Masalan, nemis yozuvchisi, “Ayollar qanday yetakchilik qiladi” kitobining muallifi E.Dobnerning ta'kidlashicha, erkaklar ko'pincha yuqoridan pastga bosim o'tkazadilar, ayollar esa jamoa bilan birgalikda yechimlarni ishlab chiqadilar. Ayollarga ko'proq hissiy kechinmalarni boshdan o'tkazish orqali ish ko'rish mos tushadi. Boshqa bir nemis professori G.Xelerning “Bo'rilar orasida bo'ri. Nima uchun erkaklar ayollarsiz xato qiladilar?” nomli kitobida aytilishicha, erkaklar o'zlarining yetakchiliklarida

¹ Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности. – СПб.: Речь, 2012. – 130 с.

² <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gendernyh-razlichiy-v-upravlencheskoy-sfere>

maqsadlarga intilishadi, ayollar esa bu maqsadlarga erishishlari kerak bo'lgan odamlarga qarashadi³.

Boshqaruv sohasidagi gender farqlarini o'rgangan V.O.Kovalevning ta'kidlashicha, ayollar munosabatlarga yo'naltirilgan yetakchilikni tanlaydilar, chunki ular tabiatan ko'proq hissiy, erkaklar esa vazifaga yo'naltirilganligini ko'rsatadilar, ular qat'iyatlik va maqsadga muvofiqlik bilan ajralib turadi. Bundan tashqari, erkak uslubi tuzilgan vaziyatlarda ham, oddiy muammolarni hal qilishda ham, noaniqlik darajasi yuqori bo'lgan vaziyatlarda ham samaraliroq bo'ladi, ayol uslubi esa odatiy sharoitlarda eng samarali hisoblanadi. Ko'pincha ayollar erkaklarnikiga qaraganda ko'proq mas'uliyatli vazifalarni bajarishda qulaylik his qiladi⁴.

A.M.Shevelevaning so'zlariga ko'ra, erkak rahbarlar ko'pincha agressiv rahbarlik uslubini tanlaydilar, agar rahbar o'z qo'l ostidagilaridan professionallik, tajriba, malaka, zukkolik, mas'uliyat, tavakkal qilishga tayyorlik va qaror qabul qilishda tezkorlik kabi mezonlar bo'yicha o'zib ketsa, ular uning buyruqlariga amal qilishlari kerak, deb hisoblaydilar⁵.

O.V.Korolevaning ta'kidlashicha, erkaklar odatda tranzaksiya uslubidagi yetakchilikdan foydalanadilar, ish munosabatlarini bir qator almashuvlar – bo'ysunuvchilar bilan bitimlar yaxshi bajarilgan topshiriqlarga mukofot yoki noto'g'ri xatti-harakatlar uchun jazo sifatida ko'rsatadilar, pozitsion hokimiyatdan tez-tez foydalanadilar, o'z vakolatlarini oshirishga harakat qiladilar va rahbarlik usullarini takomillashtirishda bo'ysunuvchilarning xulq-atvoridagi o'zgarishlardan “uddaburonlik” bilan foydalanadilar. Ularning usullari odatda qoidalar va normalar sohasini qayta qurishga qaratilgan⁶.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi.

Bozor iqtisodiyoti rivojlanishining zamonaviy sharoitida jamiyat hayotining turli sohalarida sezilarli o'zgarishlar ro'y berdi, bu ko'plab hodisa va jarayonlarga munosabatning o'zgarishiga olib

keldi. Mazkur omillar, o'z navbatida, odamlarning ijtimoiy va mehnat sohasidagi mavqeyi hamda roliga ta'sir qildi. Hozirgi vaqtda gender munosabatlarini o'rganish asta-sekin ko'pchilik ijtimoiy va gumanitar fanlarning ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Boshqaruv sohasidagi olib borilgan tadqiqotlarni tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, ko'rib chiqilayotgan muammo murakkab, turli bilim sohalar (iqtisodiy, psixologik, sotsiologik, boshqaruv) tutashuvida joylashganligi sababli maxsus o'rganishni talab qiladi. Bu, ayniqsa, jamiyatda gender tengligi e'lon qilingan, ammo amalda gender asimmetriyasi mavjud bo'lgan va bu sohadagi normalar, stereotiplar, xulq-atvor qoidalari bir-biriga zid bo'lgan vaziyatda yanada muhimdir.

1-jadval

Erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda psixologik jins xususiyatlari namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (Mann-Uittni U-mezoni)

Ko'rsatkichlar	O'rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1010)	Boshqaruv kadrlari (n=168)		
Mas-kulinlik	574,8	677,7	70029,5	0,000***
Feminlik	573,9	683,4	69065	0,000***
IS	583,8	623,7	79091,5	0,156

Izoh: *** - $p < 0.01$

Tadqiqot davomida olib borilgan izlanishlar tahliliga asosan boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarning psixologik jins xususiyatlari namoyon bo'lishini taqqoslash asnosida olingan ko'rsatkichlarga muvofiq maskulinlik shkalasida ($U=70029,5$, $p < 0,001$) sezilarli farqlar aniqlandi. Boshqaruvdagi erkak kadrlarda erkaklik sifatleri zaxiradagi erkak jinsdagi kadrlarga qaraganda ustunlik kuzatilib, qarorlarni qabul qilish, berilgan vazifalar, mavjud holatni baholab “erkakchasiga” hal qilish yuqori bo'lar ekan. Zaxiradagi kadrlarda maskulinlik sifatining kamroq ko'rsatkichda ekanligini ko'proq ularning ijrochi pozitsiyasini egallaganliklari, shuningdek, biror faoliyatga qo'l urishda to'siqlarni mustaqil yengib o'ta olish ko'nikmasi yetarlicha emasligi bilan ham tavsiflash mumkin.

Yuqoridagilar bilan bir qatorda, femininlik ko'rsatkichida ham sezilarli farqlar aniqlanib ($U=69065$, $p < 0,001$), boshqaruv sohasida ish

³ Свергун О. Управление персоналом: гендерный подход // Справочник по управлению персоналом. — 2012. — № 6. — С. 21-25.

⁴ Ковалев В.О. Гендерные различия в управленческой сфере. — М.: Амалфея, 2013. — 90 с.

⁵ Шевелева А.М. Профессиональная карьера: психологические аспекты и тендерный подход. — М.: Юрайт, 2012. — 132 с.

⁶ Королева О.В. Учет гендерных различий в стилях руководства, как фактор повышения эффективности деятельности предприятия. — Тамбов: ГОУ ВПО им. Державина, 2012. — 118 с.

faoliyatini olib boruvchi erkak kadrlarda ayollarga xos psixologik sifatlarining shakllanib borishi zaxiradagi erkak kadrlarnikiga qaraganda yuqoriroq ekan. Ushbu jihatni bir tarafdin boshqaruvda ayollarning ulushi ko'payib borayotgani bilan, ikkinchi tarafdin esa muammoli vaziyatlarni nizosiz yo'llar orqali hal qilish kerak bo'lgan paytlarda ayollarga xos bo'lgan "makr" ishlatishning uddasidan chiqayotganligi bilan ham baholashimiz mumkin.

2-jadval

Ayol jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda psixologik jins xususiyatlari namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (Mann-Uitni U-mezoni)

Ko'rsatkichlar	O'rtacha ranglar		U	p
	Zaxiradagi kadrlar (n=1477)	Boshqaruv kadrlari (n=388)		
Maskulinlik	882,5	1125,2	211961,5	0,000***
Femininlik	883,8	1120,3	213846,5	0,000***
IS	940,5	904,6	275520,5	0,239

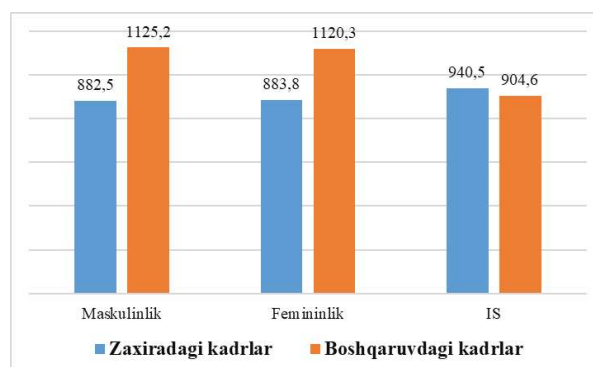
Izoh: *** - $p < 0.001$

Tadqiqotdan o'rin olgan navbatdagi taqqoslash natijalariga muvofiq ayol jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda maskulinlik sifatlarining namoyon bo'lishida farqlar mavjudligi kuzatilib (U=211961,5, $p < 0,001$), boshqaruv sohasidagi ayollarda erkaklarga xos bo'lgan qattiqqo'llik, jasurlik, vaziyatdan tez chiqib keta olish, buyruq berishga ustomonlik, qo'l ostidagi xodimlarga nisbatan ba'zida keskin munosabatda bo'lish kabilar yuqori ko'rinish olgan bo'ladi. Bu boshqaruvdagi ayol kadrlar o'z mavqeyini mustahkamlash hamda erkaklar bilan bir qatorda tan olinish motivlariga erishishida richag vazifasini o'taydi. Zaxiradagi kadrlarda maskulinlikning kamroq namoyon bo'lishi ko'p jihatdan ularning "vazifalarni bajaruvchi" pozitsiyalarini egallaganliklari bilan izohlanadi.

Shuni ta'kidlash kerakki, "shisha shiftini" yorib o'tgan birinchi rahbar ayollar erkaklarga muvaffaqiyat keltirgan buyruqbozlik uslubiga amal qilishgan. J.Rouznerning fikricha, ayollar o'zlarining noyob qobiliyatlari bilan muloqot qilish va yetakchilik qilishda erkaklarnikidan butunlay boshqacha tarzda foydalanadilar. Ular ba'zi insoniy fazilatlar har doim "ayolga xos" deb hisoblangan va rahbarga mos kelmaganiga qaramay,

muvaffaqiyatga erishadilar. Ayollar ko'pincha o'zaro munosabatlarni rivojlantirish, shaxsiy va jamoaviy manfaatlarni birlashtirish uchun qo'l ostidagilarga tashabbuskorlik bilan munosabatda bo'ladilar. Ular o'z kuchlarini rasmiy maqomdan ko'ra ko'proq shaxsiy xususiyatlar bilan bog'lashadi⁷.

Ayollar ijtimoiy sheriklikka ko'proq moyil. Turli darajadagi menejerlar (erkaklar va ayollar) o'rtasida o'tkazilgan sotsiologik so'rovlar va fokus-guruh kuzatuvlari natijalariga ko'ra, qo'l ostidagilarni jazolashni talab qiladigan holatlarda ayollar ko'pincha ma'muriy emas, balki ma'naviy va ruhiy ta'sir choralarga murojaat qilishadi. Ayollar ta'sir qilishning ko'plab variantlaridan foydalangan holda o'z bo'ysunuvchilari yoki hamkasblarini oqlashadi. Erkak rahbarlar, aksincha, boshqaruvning ma'muriy uslubiga ko'proq rioya qiladilar, umumiy iboralarni tez-tez ishlatadilar va shunga mos ravishda ma'muriy jazo choralarga murojaat qiladilar va moddiy ta'sirni afzal ko'radilar⁸.



1-rasm. Boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda psixologik jins xususiyatlari namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (ayollarda)

Femininlik ko'rsatkichi bo'yicha ham ahamiyatli farqlar kuzatilib (U=213846,5, $p < 0,001$), boshqaruvdagi ayollar o'z ayollik jozibasini saqlab qolish bilan birga ustuvor yuklatilgan vazifalarni ham ado etish ko'nikmasini o'zlarida shakllantirgan bo'ladi. Zaxiradagi ayol kadrlarda esa ko'proq ish bilan band bo'lish, professional yuksalish ilinjida vaqtini ishda o'tkazish hisobiga ayollarga xos bo'lgan ba'zi sifatlarining rivojlanish darajasining oqsashi mumkinligi natijalardan ma'lum bo'lmoqda. Karyera borasida ayollar ikkita tushunchaga ega:

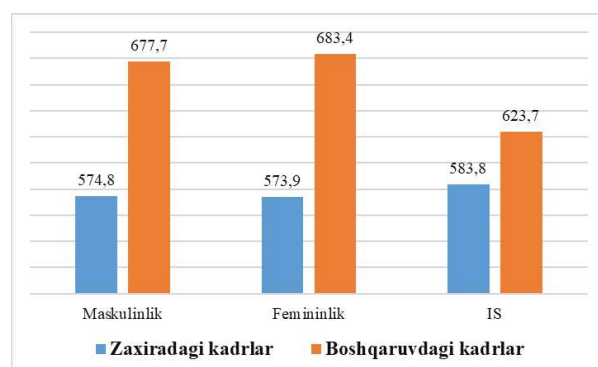
⁷ Грищенко А. Первые женщины менеджеры // Управление персоналом. 2011. — № 5. — С. 6-10.

⁸ Международная компания McKinsey & Company, предоставляющая услуги в области управленческого консалтинга / Официальный сайт «McKinsey&Company». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mckinsey.com/>

bajarilishi lozim bo'lgan ish va martaba. Ayollar uchun ish bir necha sabablarga ko'ra muhimlik kasb etib, dolzarb kundalik muammolarni hal qilish vositasi, mehnat jamoasida muloqot qilish, kasbiy mahoratni saqlab qolish, shuningdek, o'z ambitsiyalarini amalga oshirish imkoniyati sifatida ishga munosabat bildirishadi.

Ishda ayollar ko'proq mustaqillik, barqarorlik, xavfsizlik va kasbiy malakaga e'tibor qaratadilar. Ayollar uchun ish tanlashning muhim motivi mehnat sharoitlari va uning tashkil etilishi, faoliyatning sanitariya-gigiyenik xususiyatlari hisoblanadi. Ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar martaba ko'tarilishidan erkaklarnikidan kam manfaatdor emaslar, lekin bu yo'lda ular ko'proq to'siqlarga duch kelishadi. Kasbiy martabani tahlil qilishda gender statistikasi, birinchi navbatda, erkaklar va ayollarning martaba zinapoyasida ko'tarilish sur'atlarini, biznes karyerasidagi har bir bosqichining davomiyligini va ularning ketma-ketligini hisobga oladi.

Umumiy ko'rsatkich, ya'ni androgeniya darajasida xuddi erkak kadrlarda bo'lgani singari ahamiyatli farqlar aniqlanmadi ($U=275520,5$, $p<0,239$). Boshqaruv hamda zaxiradagi ayol kadrlarda birdek erkaklar va ayollarga xos xislatlar shakllangani ma'lum bo'ladi. Ushbu natijani ko'proq kasb, holat hamda individual-xususiyatlar bilan bog'lash mumkin. Ish mazmuni erkak yoki ayol tanlamasligi sababidan ayollarda "erkaklar bajarishi" lozim bo'lgan topshiriqlarni ado etish immuniteti shakllangan bo'ladi.



2-rasm. Boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda psixologik jins xususiyatlari namoyon bo'lishini taqqoslash natijalari (erkaklarda)

Yuqoridagi metodikaning umumiy ko'rsatkichlarida ahamiyatli farqlar aniqlanmagan bo'lib ($U=79091,5$, $p<0,156$), boshqaruvdagi hamda zaxiradagi kadrlarda birdek vaziyatga mos ravishda ham ayollarga xos, ham erkaklarga xos psixologik

jihatlar mavjudligi haqida fikr uyg'otishga olib keldi.

Erkaklik (maskulinlik) va ayollik (femininlik)-ni o'rganish uzoq o'tmish va qisqa tarixga ega. XX asrda erkaklar va ayollarning psixologik xususiyatlari birinchi marta "jins psixologiyasi" kontekstida ko'rib chiqildi. Shu bilan birga, jins ko'pincha jinsiy farqlar bilan aniqlangan. Keyinchalik "jins psixologiyasi" o'rnini biologik, tug'ma oldindan belgilashga asoslangan "jinsiy farqlar psixologiyasi" egalladi (1930–1960). Biologik determinizm zaiflashgani, erkaklik va ayollikning psixologik ko'rsatkichlari kengaygani sababli "jinsiy farqlar" (1970) atamasi tez-tez ishlatila boshlandi va nihoyat, XX asr oxirida "gender farqlar" atamasi paydo bo'lib, mazkur qarash o'zida biologik asosni rad etishi bilan asosiy rakurs psixologik farqlarga yo'naltirildi.

Maskulinlik yuqori ijtimoiy faollikni, raqobat va g'alaba qozonish istagini, ijtimoiy iyerarxiyada doimo yuqoriga ko'tarilish, jamiyatdagi o'z ahamiyatini tasdiqlash uchun doimiy izlanishni anglatadi. Tadqiqot natijalari tahliliga asoslanib, erkak jinsiga mansub boshqaruv hamda zaxiradagi kadrlarda maskulinlik hamda femininlik xususiyatlari taqqoslanganda, ikkita ko'rsatkichda ham boshqaruvdagi erkak kadrlarda ustuvorliklar aniqlanib, rahbar shaxsiga xos bo'lgan ijtimoiy faollik, doimiy raqobat maydonida o'z pozitsiyasini yo'qotib qo'ymaslik motivining baland bo'lishi boshqaruvdagi erkaklarning yuqori mansabni egallab turishlarida stimulyatsion vosita bo'lib xizmat qilishi mumkin ekan.

Zaxiradagi kadrlarda esa, aksincha, ularda femininlik ham, maskulinlik ham birdek dinamik ko'rinishda bo'lib, erkaklar strategiyasining asosini tashkil etuvchi iyerarxik zinapoyada yuqoriroq pozitsiyani egallash, g'alaba qozonish, yengish, ayol strategiyasidagi manba olish, jamoaning barcha a'zolariga o'z resurslarini unga erishish uchun sarflashga imkon berish orqali natijalarga erishish, bo'sh joy va imkoniyat yaratish hamda tashabbusni yo'naltirish kabilarda biroz faollik yetishmasligi sababli ham zaxiradagi kadrlarning mansablar iyerarxiyasidagi statusi "statik" shaklga aylanishi mumkin.

Yakuniy qism. Tadqiqotlarga ko'ra, ijtimoiy-iqtisodiy maqom va ta'lim o'rtnasidagi bog'liqliklarning 90% igacha rahbarlar doimo yuqori ijtimoiy-iqtisodiy maqomga ega bo'lgan yetarlicha ma'lumotli odamlar sifatida harakat qilishadi. Qobiliyatlar insonning o'ziga xos xususiyati sifatida xodimlarning ish samaradorligi

bilan bog'liq. Qobiliyatlar – bu shaxsning har xil faoliyatdagi muvaffaqiyatini belgilaydigan individual barqaror xususiyatlaridir. Agar shaxsiy xususiyatlarning ma'lum bir to'plami insonning rivojlanishi uchun oqilona ajratilgan vaqt davomida o'zlashtirgan faoliyat talablariga javob bersa, bu uning ushbu faoliyat qobiliyatiga ega degan xulosaga kelish uchun asos bo'ladi. Shaxsning o'zlashtirgan faoliyati (mehnat, tarbiya, sport va boshqalar) uning psixologik fazilatlariga (intellekt xususiyatlari, hissiy-irodaviy soha, sensomotor qobiliyatlari) yuqori talablarni qo'yadi. Bu talablarni faqat hech qanday sifat, hatto u juda yuqori rivojlanish darajasiga yetgan bo'lsa ham, qondira olmaydi. Bitta intellektual xususiyat faoliyatning yuqori mahsuldorligini ta'minlashi, barcha qobiliyatlarning ekvivalenti sifatida harakat qilishi mumkin degan fikr, ilmiy ishonchdan mahrum. Qobiliyatlar murakkab tuzilishga ega bo'lgan intellektual sifatlar yig'indisidir. Qobiliyat vazifasini bajaruvchi psixik sifatlar yig'indisining tuzilishi pirovard natijada

muayyan faoliyat talablari bilan belgilanadi va turli faoliyat turlari uchun har xil bo'ladi.

Jarayonni kuzatish orqali insonning o'zgargan sharoitlarda, o'zlashtirish faoliyati davomida yangi vazifalarni bajarish qobiliyatini baholash mumkin. Amalda insonning qobiliyatlarini tegishli faoliyatni o'zlashtirishdagi rivojlanish tezligi, shaxsning yutuqlarining sifat darajasi, ushbu faoliyat bilan shug'ullanishga moyilligi, muvaffaqiyat va sarflangan kuchning nisbati kabi ko'rsatkichlarning kombinatsiyasi bilan baholash mumkin. Uchinchi komponentning xarakteristikasi xarakter xususiyatlari bilan bog'liq shaxsiy xususiyatlari bilan bog'liq. Xodimlarning tabiatini hisobga olmasdan, zamonaviy sharoitda tashkilotni boshqarish mumkin emas. Kadrlar zaxirasini shakllantirishda ham xodimning mavjud imkoniyatlarining potensial darajasini, ham faoliyat olib borayotgan sohaga xarakter xislatlari mos tushishini inobatga olish lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности / Т.П. Авдулова. – СПб.: Речь, 2012. – 130 с.
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gendernyh-razlichiy-v-upravlencheskoy-sfere>
3. Свергун О. Управление персоналом: гендерный подход // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 6. – С. 21-25.
4. Ковалев В.О. Гендерные различия в управленческой сфере. – М.: Амалфея, 2013. – 90 с.
5. Шевелева А.М. Профессиональная карьера: психологические аспекты и тендерный подход. – М. : Юрайт, 2012. – 132 с.
6. Королева О.В. Учет гендерных различий в стилях руководства, как фактор повышения эффективности деятельности предприятия – Тамбов: ГОУ ВПО им. Державина, 2012. – 118 с.
7. Грищенко А. Первые женщины менеджеры // Управление персоналом. – 2011. – № 5. – С. 6-10.
8. Международная компания McKinsey & Company, предоставляющая услуги в области управленческого консалтинга / Официальный сайт «McKinsey&Company». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mckinsey.com>