



"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

2024/3 (12)

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 Азамjonovich – *доктор экономических наук, профессор.*

Зияев Азамат Хамидович – *доктор исторических наук, профессор.*

Абдусаматов Хасанбой Усмонjon 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

Иноятова С.Р. Сравнительный анализ эффективности тренинговой программы по усовершенствованию профессионально-важных качеств у лидеров молодежи.....	4
--	---

SOTSILOGIYA

Butayeva X.Y. Yetim va ota-ona qaramog'isiz qolgan bolalarni oilaviy bolalar uyi sharoitiga moslashtirishning sotsiologik xususiyatlari	10
Kadirova Z.A., Gaziyeva S.S. Intellectual migratsiyani tadqiq etishning konseptual asoslari	14
Norboyeva S.M. Talabalarda ma'naviy kompetensiyalarni rivojlantirishda gender tenglik va farqlarni hisobga olishning nazariy asoslari.....	21

OILA VA JAMIYAT

Xatamov B.Q. O'smirlar ijtimoiylashuvda virtual olam vositalaridan foydalanishga qaratilgan kompetensiyaviy yondashuv mezonlari	26
Rahimova M. Oilaga kelinning moslashish jarayonini psixologik jihatdan tadqiq etish	32
Sadullayev Sh. Ayollarda oila-ish balansini ko'rsatkichini shakllantirishning metodologik jihatlari	37

PSIXOLOGIYA

Султанова А.А. Стоит ли замалчивать о проблемах суицида в Узбекистане?	44
Ismaylova R. Oilaviy zo'ravonlikdan jabrlangan shaxslar bilan ishlashda kognitiv xulq-atvor terapiyasi texnikalarining imkoniyatlari	51
Sharapova D.B. 'Housewife syndrome' as a psychological problem	57
Axmedova D.O. Migrantlarning yangi sharoitlarga ijtimoiy-psixologik moslashuvining nazariy tahlili	68
Nurbayeva X.U. Gender identifikatsiyaning etnomadaniy xususiyatlari	74

ILMIY YANGILIKLAR VA TAHLILLAR

Ochilova B.M. Ta'lim – gender tengligini ta'minlashda kuchli vosita.....	79
Djoldasova S. Ayollarning biznesdagi huquq va imkoniyatlarini kengaytiruvchi biznes modellar.....	88
Komilova X.T. Xotin-qizlarni ilm-fan taraqqiyotidagi faoliyati mazmuni va tahlil.....	96
Suvankulov M. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining ichki ishlar organlari va fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlariga oid normalari tahlili.....	102
Nurdinova Sh. Migratsiyaning feminizatsiyalashuvi va uning iqtisodiy-ijtimoiy ta'siri	108
Nurmatova N.U. Vitagen ta'lim texnologiyasi asosida o'quvchi qizlarning ijtimoiy faolligini rivojlantirish	115



Иноятова Саïдаҳон Рустам қизи,
самостоятельный соискатель Института изучения проблем
молодежи и подготовки перспективных кадров
при Агентстве по делам молодежи Республики Узбекистан
e-mail: saida_0890@mail.ru

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ У ЛИДЕРОВ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. Тренинговые программы обучают лидеров молодежи стратегиям управления конфликтами и разрешению споров, что помогает предотвратить или минимизировать конфликты в отношениях с руководителями и коллегами. Успешное прохождение тренингов способствует улучшению самооценки и уверенности у лидеров молодежи. Это позволяет им чувствовать себя более комфортно в профессиональном окружении и лучше взаимодействовать с руководителями и коллегами. Тренинги помогают лидерам молодежи развить навыки, необходимые для продвижения по карьерной лестнице и достижения лучших результатов на работе.

Ключевые слова: лидер молодежи, тренинговая программа, управленческие компетенции, эмпатия, коммуникация, стиль саморегуляции поведения.

Annotatsiya. Trening dasturlari yoshlar rahbarlarining nizolarni boshqarish strategiyalari va nizolarni hal qilishga o'rgatadi, bu esa rahbarlar va hamkasblar bilan munosabatlardagi nizolarning oldini olish yoki minimallashtirishga yordam beradi. Treninglardan muvaffaqiyatli o'tish yetakchi rahbarlarining o'zini o'zi qadrlashi va ishonchini yaxshilashga yordam beradi. Bu ularga professional muhitda o'zlarini qulayroq his qilishlari, rahbarlar va hamkasblar bilan yaxshiroq muloqot qilishlari uchun imkon yaratadi. Treninglar yoshlar yetakchilariga martabada ko'tarilish va ishda yaxshi natijalarga erishish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni rivojlantirishga yordam beradi.

Tayanch so'zlar: yoshlar yetakchisi, trening dasturi, boshqaruv vakolatlari, empatiya, aloqa, o'zini o'zi boshqarish uslubi.

Annotation. Training programs teach conflict management and dispute resolution strategies to youth leaders, which helps prevent or minimize conflict in relationships with managers and colleagues. Successful completion of trainings helps to improve self-esteem and confidence among youth leaders. This allows them to feel more comfortable in a professional environment and interact better with supervisors and colleagues. Trainings help youth leaders develop the skills necessary to move up the career ladder and achieve better results at work.

Keywords: youth leader, training program, managerial competencies, empathy, communication, style of self-regulation of behavior.

Введение. Актуальность данного исследования заключается в том, что для любой организации необходим умелый, организованный и ответственный руководитель в лице молодых сотрудников. По мнению известного ученого как И.М.Ильинский, который говорил, что «молодежь – это ценность особого рода, главная ценность общества, понятие не только демографическое, но также экономическое, социальное, политическое»¹. Особенно важным и значимым для многих отраслей деятельности в нашем современном мире являются такие умения, как объединять и вести людей за собой, интегрируя общие идеи и ценности, которые невозможны без наличия коммуникативного опыта и лидерских навыков. Для более расширенного анализа и рассмотрения молодежной политики в профессиональной деятельности было проведено эмпирическое исследование взаимосвязи личностных особенностей и управленческих компетенций у лидеров молодежи.

Основная часть. Каждый социум нуждается в таких лидерах, которые способны дипломатично руководить не ради достижения своей определенной цели, а именно корректно учитывающие необходимые потребности и интересы коллектива, рассмотрение и выявление личностных особенностей всех членов команды. Все эти профессионально важные качества лидера способствуют тому, что в коллективе начинаются такие изменения как сопереживание и проявление эмпатии, в которой команда будет принимать и учитывать конструктивную критику, анализируя ее для эффективной деятельности всей организации.

Исходя из нашей исследовательской работы теоретико-методологическим аспектом были работы и материалы по развития управленческих компетенций у лидеров молодежи. В процессе исследования выдвинуто предположение о том, что развитие управленческих компетенций у лидеров молодежи будет эффективной, если разработать и применить программу лидерских навыков и профессионально важных качеств у лидеров молодежи, которая сочетает в себе практико-ориентированный подход и эффективные ее методы использования. В ходе исследования были рассмотрены и проанализированы обширные работы и труды

отечественных и зарубежных ученых в области лидерских качеств, которые предоставляли различные формы и методы развития управленческих компетенций у лидеров молодежи, на основании которой разработана тренинговая программа для районных лидеров города Ташкента под названием «Успешные лидеры» и обоснована актуальность через проведение научно-исследовательской работы.

В результате научно-исследовательской работы была создана тренинговая программа для лидеров молодежи, которая была направлена на развитие и усовершенствования таких качеств, как эмоциональный интеллект, асертивность, стрессоустойчивость, организованность в деятельности, планированность и умение вести коллектив за собой, также создавать благоприятный климат в коллективе. Тренинг рассчитан на лидеров молодежи Чиланзарского района города Ташкент. Численность 44 человек, которая была поделена на 2 группы по 22 участников каждый. Группы комплектовались на добровольной основе. После проведенного тренинга были выявлены сдвиги в показателях различных компонентов.

Изменение показателей шкал методики М.Вудкока и Д.Френсиса «Управленческие компетенции» после тренинга зафиксировало рост таких показателей у лидеров молодежи, как творческий подход, умение влиять на людей и хорошие навыки решения проблем. При этом данные показатели возросли у 28 и 26 лидеров молодежи с доверительным уровнем более 99% ($p < 0.01$). Умение наладить групповую работу стало лучше у 24 лидеров молодежи после проведенного тренинга ($p < 0.05$).

Тренинговая программа включает в себя работу с эмоциями, самосознанием и эмпатией. Развитие этих аспектов может помочь лидерам молодежи лучше понимать себя и других, что, в свою очередь, улучшает их умение влиять на людей и находить инновационные решения. Тренинги включают в себя работу над коммуникацией, активным слушанием и умением выражать свои мысли и чувства. Эти навыки особенно важны для лидеров молодежи, поскольку они позволяют им лучше взаимодействовать с другими и влиять на них. Тренинги помогают лидерам молодежи развить навыки управления стрессом и адаптивности, что позволяет им более эффективно решать проблемы в различных ситуациях.

¹ Ильинский И.М. Молодежь планеты: глобальная ситуация в 90-х годах, тенденции и перспективы. – Москва, 1999.

Таблица 1.

Изменение показателей шкал методики М.Вудкока, Д.Френсиса «Управленческие компетенции» у лидеров молодежи после тренинга (критерий Уилкоксона)

Показатели	Сдвиги показателей после тренинга			Z	p
	Снижение	Увеличение	Без изменений		
Способность управлять собой	18	16	10	-0,10	0,924
Четкие ценности	14	18	12	-1,05	0,295
Четкие личные цели	18	18	8	-0,61	0,545
Продолжающееся саморазвитие	20	16	8	-1,24	0,213
Хорошие навыки решения проблем	8	28	8	-3,34	0,001**
Творческий подход	8	28	8	-2,66	0,008**
Умение влиять на людей	10	26	8	-2,59	0,010**
Понимание особенностей управленческого труда	16	20	8	-0,08	0,936
Способность руководить	14	18	12	-1,05	0,293
Умение обучать	22	12	10	-1,47	0,141
Умение наладить групповую работу	12	24	8	-2,09	0,037*

Примечание: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Тренинг помогает лидерам развить навыки эмпатии и понимать чувства и потребности других людей. Это, в свою очередь, позволяет им лучше воспринимать точку зрения членов группы, что улучшает коммуникацию и способствует налаживанию взаимопонимания. Тренинг включает в себя тренировки по улучшению навыков активного слушания, четкой и эффективной речи, а также невербальной коммуникации. Улучшение этих навыков

помогает лидерам эффективнее выражать свои мысли и идеи, а также лучше понимать и реагировать на коммуникацию со стороны других участников группы. Тренинг может включать в себя методы разрешения конфликтов и улучшения совместной работы в группе. Лидеры молодежи учатся эффективно управлять конфликтами и находить компромиссы, что способствует улучшению атмосферы в коллективе и снижению напряженности.

Таблица 2.

Изменение показателей шкал Опросника В.И.Моросановой «Стиль саморегуляции поведения» у лидеров молодежи после тренинга (критерий Уилкоксона)

Показатели	Сдвиги показателей после тренинга			Z	p
	Снижение	Увеличение	Без изменений		
Планирование	20	12	12	-1,33	0,182
Моделирование	20	22	2	-0,74	0,461
Программирование	18	16	10	-0,66	0,511
Оценка результатов	18	12	14	-0,88	0,380
Гибкость	8	24	12	-2,77	0,006**
Самостоятельность	16	18	10	-1,17	0,243
Общий уровень саморегуляции	24	16	4	-1,43	0,153

Примечание: ** $p < 0.01$.

Изменение показателей шкал опросника В.И.Моросановой «Стиль саморегуляции поведения» после тренинга у лидеров молодежи зафиксировало значительное увеличение показателей гибкости, что составило 24 человека с доверительным уровнем 99% ($p < 0.01$).

Исходя из результатов тренинговой работы видно, что тренинг помог лидерам молодежи развить способность адаптироваться к новым ситуациям, менять свои подходы и стратегии в зависимости от конкретной ситуации. Это способствует гибкости в мышлении и действиях. Тренинги, направленные на работу с эмоциями и самоуправлением, помогают лидерам молодежи развить способность гибко реагировать на эмоциональные вызовы и стрессовые ситуации, что важно для успешного управления в различных условиях. Уверенность в своих собственных способностях и знаниях, полученных в ходе тренинга, может дать лидерам молодежи больше уверенности в принятии решений и осуществлении изменений. Это может способствовать гибкости в принятии решений и в управлении ситуациями.

Изучение изменений показателей шкал опросника Т.В.Корниловой «Личностные факторы принятия решений» у лидеров молодежи после тренинга выявило увеличение показателей рациональности и готовности к риску у 24 и 30 лидеров молодежи соответственно. При этом снижение показателей рациональности было зафиксировано у 18 человек и показателей готовности к риску у 12 человек. Без изменений данные факторы остались у 2 лидеров молодежи. Доверительный уровень составил 95% ($p < 0.05$).

Таблица 3.

Изменение показателей шкал Опросника Т.В.Корниловой «Личностные факторы принятия решений» (ЛФР-25) у лидеров молодежи после тренинга (критерий Уилкоксона)

Показатели	Сдвиги показателей после тренинга			Z	p
	Снижение	Увеличение	Без изменений		
Рациональность	18	24	2	-2,15	0,032*
Готовность к риску	12	30	2	-2,07	0,038*

Примечание: * $p < 0.05$.

Тренинговая программа включала в себя работу над развитием аналитического мышления и способностей к логическому анализу ситуаций. Это помогает лидерам молодежи принимать более рациональные решения на основе фактов

и аргументов. Успешное прохождение тренинга способствует увеличению самоуверенности лидеров молодежи в своих способностях и знаниях. Более высокий уровень уверенности может позволить им принимать более рискованные, но в то же время рационально обоснованные решения. Тренинги включают в себя тренировку навыков управления рисками и принятия решений в неопределенных ситуациях. Это помогает лидерам молодежи осознавать возможные риски и принимать обоснованные решения, основанные на балансе между потенциальными выгодами и потерями. Тренинговая работа способствует развитию креативности и способности находить новые и нестандартные решения. Увеличение креативности может повысить готовность к риску у лидеров молодежи, поскольку они могут быть более склонны к исследованию новых идей и возможностей.

Согласно изменениям показателей шкал методики Н.Холла «Оценка эмоционального интеллекта» у лидеров молодежи после тренинга показатели эмпатии, самомотивации и интегративного уровня эмоционального интеллекта увеличились у 28 человек. Доверительный уровень составил 99% ($p < 0.01$).

Таблица 4.

Изменение показателей шкал Методики Н.Холла «Оценка эмоционального интеллекта» у лидеров молодежи после тренинга (критерий Уилкоксона)

Показатели	Сдвиги показателей после тренинга			Z	p
	Снижение	Увеличение	Без изменений		
Эмоциональная осведомленность	12	24	8	-2,16	0,031*
Управление своими эмоциями	10	24	10	-2,55	0,011*
Самомотивация	8	28	8	-3,07	0,002**
Эмпатия	10	28	6	-2,61	0,009**
Распознавание эмоций других людей	18	22	4	-0,50	0,618
Интегративный уровень эмоционального интеллекта	14	28	2	-2,73	0,006**

Примечание: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Увеличение таких показателей как эмоциональная осведомленность и управление своими эмоциями было зафиксировано у 24 человек. Доверительный уровень составил 95% ($p < 0.05$).

Тренинговая программа включало в себя упражнения и практики, направленные на развитие эмпатии и умения ставить себя на место других людей. Увеличение этих навыков помогает лидерам молодежи лучше понимать эмоции и потребности своих коллег, подчиненных и членов сообщества, что способствует более эффективному взаимодействию и руководству. Тренинги могут помочь лидерам молодежи развить внутреннюю мотивацию и чувство целеустремленности. Успешное преодоление препятствий в ходе тренинга может укрепить у них веру в свои собственные способности и мотивацию к достижению поставленных целей. Тренинг способствует развитию интегративного уровня эмоционального интеллекта, что означает способность совмещать и интегрировать различные эмоциональные и когнитивные аспекты в принятии решений и взаимодействии с другими людьми. Увеличение этой способности помогает лидерам молодежи принимать более сбалансированные и целостные решения.

Тренинговая работа включает в себя практики осознанности, которые помогают лидерам молодежи стать более осведомленными о своих эмоциях и состоянии ума. Это позволяет им более эффективно управлять своими эмоциями и реагировать на них адекватно. Кроме этого, тренинги включают в себя методы и стратегии для управления эмоциями, такие как глубокое дыхание, практики релаксации и когнитивные переоценки. Это помогает лидерам молодежи более эффективно реагировать на

стрессовые ситуации и сохранять эмоциональное равновесие.

Согласно изменениям показателей шкал Методики Т.Лири «Диагностика межличностных отношений» у лидеров молодежи после тренинга было достигнуто снижение авторитарности и агрессивности у 28 и 26 человек соответственно. Доверительный уровень составил 95% ($p < 0.05$).

Тренинговые работы помогают лидерам молодежи развить эмпатию и понимание чувств и потребностей других людей. Это может снизить их склонность к авторитарному и агрессивному поведению, поскольку они становятся более осведомленными о чувствах и перспективах других. Тренинги включают в себя обучение стратегиям управления конфликтами и поиску конструктивных решений. Лидеры молодежи, обладающие такими навыками, более эффективно реагируют на конфликтные ситуации и избегают агрессивных и авторитарных подходов к их разрешению. Тренинги помогают лидерам молодежи лучше понять свои собственные эмоции и реакции. Более глубокое понимание собственных эмоций позволяет им более эффективно управлять своими реакциями и избегать авторитарного или агрессивного поведения в ответ на стресс или давление.

Подытоживая сравнительный анализ эффективности тренинговой программы, можно определить следующее:

1. Степень удовлетворенности лидеров молодежи собственной трудовой деятельности и зарплатой после тренинга увеличилась у 28 человек. Самые высокие показатели увеличения удовлетворенности были зафиксированы у лидеров между соответствием объема и

Таблица 5.

Изменение показателей шкал Методики Т.Лири «Диагностика межличностных отношений» у лидеров молодежи после тренинга (критерий Уилкоксона)

Показатели	Сдвиги показателей после тренинга			Z	p
	Снижение	Увеличение	Без изменений		
Авторитарный	28	12	4	-2,13	0,033*
Эгоистичный	14	16	14	-0,66	0,511
Агрессивный	26	10	8	-2,17	0,030*
Подозрительный	20	14	10	-0,82	0,413
Подчиняемый	18	16	10	-0,37	0,708
Зависимый	22	16	6	-1,50	0,132
Дружелюбный	22	18	4	-1,64	0,100
Альтруистический	18	18	8	-1,49	0,137

Примечание: * $p < 0.05$.

сложности выполняемой ими работы, данный показатель вырос у 32 человек.

2.Изменение показателей управленческих компетенций после тренинга зафиксировало рост таких показателей у лидеров молодежи, как творческий подход, умение влиять на людей и хорошие навыки решения проблем. При этом данные показатели возросли у 28 лидеров молодежи с доверительным уровнем более 99% ($p<0.01$). Умение наладить групповую работу стало лучше у 24 лидеров молодежи после проведенного тренинга.

3.Личностные факторы принятия решений у лидеров молодежи после тренинга выявило увеличение показателей рациональности и готовности к риску. Тренинговая программа включала в себя работу над развитием аналитического мышления и способностей к логическому анализу ситуаций. Это

помогает лидерам молодежи принимать более рациональные решения на основе фактов и аргументов. Успешное прохождение тренинга способствует увеличению самоуверенности лидеров молодежи в своих способностях и знаниях.

4.Согласно изменениям показателей в оценке эмоционального интеллекта у лидеров молодежи после тренинга показатели эмпатии, самомотивации и интегративного уровня эмоционального интеллекта увеличились у 28 человек. Доверительный уровень составил 99% ($p<0.01$).

5.Исходя из результатов тренинговой работы видно, что тренинг помог лидерам молодежи развить способность адаптироваться к новым ситуациям, менять свои подходы и стратегии в зависимости от конкретной ситуации. Это способствует гибкости в мышлении и действиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. – Москва: Аспект Пресс, 2000. – 288 с;
2. Бишоп С. Тренинг ассертивности. – Санкт-Петербург: Питер, 2001.
3. Быстрова Н.В. Опытная работа по выявлению особенностей проявления лидерства в среде студенческой молодежи (на примере студентов педагогического факультета) Электронный ресурс: // Russian Journal of Education and Psychology. 2015. – №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opytnaya-rabota-po-vyyavleniyu-osobennostey-proyavleniya-liderstva-v-srede-studencheskoy-molodezhi-na-primere-studentov>
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – Москва: Проспект, 2016. – 688 с.;
5. Добрынина В.И. Воспитание личности управляемый процесс // Социальное управление и молодежь. Вып. 3. – Москва, 1969.
6. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С.Иванова, Д.Болдогоев, Э.Борчанинова, А.Глотова, О.Жигилий. – Москва: Изд-во: Альпина Паблишерз, 2011. – 280 с.
7. Ильинский И.М. Молодежь планеты: глобальная ситуация в 90-х годах, тенденции и перспективы. – Москва, 1999.
8. Кипнис М. Тренинг коммуникации. Сер. «Действенный тренинг». – Москва: Изд-во «Ось-89», 2004.
9. Кипнис М. Тренинг лидерства Художник Коновалов М.В. 2-е издание, стереотипное. – Москва: Изд-во «Ось-89».
10. Кипнис М. Тренинг творческого мышления. Сер. «Действенный тренинг». – Москва: Изд-во «Ось-89», 2004.
11. Клищевская М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности.

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., Nomozova O’.,**
Razzakova N., 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: 29.07.2024.

“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.

