

BOSHQARUV FAOLIYATINI AMALGA OSHIRISHDA KADRLARNING GENDER TENGLIGI

Obidova Feruza Yaxyoevna

Jizzax politexnika instituti
“Iqtisodiyot va menejment” kafedrası dots.v.b
obidova.feruza@bk.ru

Umarova Zevi Odilovna

Jizzax politexnika instituti
“Iqtisodiyot va menejment” kafedrası katta o‘qituvchisi
obidova.feruza@bk.ru

ANNOTATSIYA

Maqolada boshqaruv faoliyatini amalga oshirishda kadrlarning gender, psixologik xususiyatlari, ularning namoyon bo‘lish mexanizmlari, o‘ziga xos jihatlari xususida fikr-mulohazalar keltirilgan. Olib borilgan tadqiqotlar natijalariboshqaruv ishida ko‘zlanganmaqsadlarga erishishda erkak va xotin-qiz rahbarlar o‘rtasida jinsiy tafovutlar mavjudemasligini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar:jamoá, boshqaruv, xotin-qiz rahbar, qo‘l ostidagi xodim, qiyofa, qobiliyat, mustaqil tafakkur.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО ПЕРСОНАЛА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Обидова Феруза Яхёевна

доцент в.и. кафедры Экономии и менеджмента
Джизакского политехнического института

Умарова Зеви Одилевна

Старший преподаватель кафедры Экономии и менеджмента
Джизакского политехнического института

АННОТАЦИЯ

В статье высказываются мнения автора по вопросам гендерных и психологических особенностей кадров при реализации управленческой деятельности, механизмов и специфики их проявления. Результаты исследования свидетельствуют об отсутствии практических различий у мужчин-руководителей и женщин-руководителей в достижении успеха.

Ключевые слова: коллектив, управление, женщина-руководитель, подчинённый сотрудник, облик, способность, самостоятельность мышления.

GENDER EQUALITY OF PERSONNEL IN THE IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT ACTIVITIES

Obidova Feruza Yahyoevna

Acting assistant professor, Department of management,
Jizzakh Polytechnic Institute

Umarova Zevi Odilovna

Senior Lecturer, Department of Economics and management,
Jizzakh Polytechnic Institute

ABSTRACT

The article suggests the author on gender and psychological features of personnel management in the implementation of activities, mechanisms and their specific manifestations. The results of the study are indicating absence of real differences between men leaders and women leadership in achievement of the success.

Keywords: group, management, woman leader, subordinate employee, look, ability, independence of the thinking.

Yurtimizda amalga oshirilayotgan davlat siyosati xotin-qizlarimizga chinakam baxtli yashashi, xuquq va erkinliklaridan foydalanishi, intellektual va ma'naviy yuksalishi, kasbiy xamda oilaviy majburiyatlarni hamohang tarzda bajarishi uchun keng imkoniyatlar yaratmoqda. Davlat hokimiyatining oliy organlariga, shuningdek, shahar, tuman hokimi, vazir, elchi kabi mas'uliyatli lavozimlarga xotin-qizlarning tayinlanayotgani ham ularga bo'lgan ishonchning ortib borayotganini ko'rsatadi.

Ayni vaqtda Prezidentimiz tashabbusi bilan mamlakatimizda xotin-qizlarga yaratib berilayotgan ulkan imkoniyat va sharoitlar tufayli ayollarimiz davlat va jamiyat hayotida faol ishtirok etyapti, ularning mavqei tobora ortib bormoqda. Bugun

mamlakatimiz hayotiga daxldor bo'lgan qarorlarni qabul qilish jarayonida xotin-qizlarning ishtiroki sezilarli darajada ortdi.

O'tgan davr maboynida mamlakatimiz iqtisodiy, siyosiy ijtimoiy hayotning barcha jabhasida xotin - qizlarning faolligini oshirish, ularning ta'lim va kasbiy ko'nikmalar olishi hamda bandligini ta'minlashga har tomonlama ko'maklashish, tadbirkorlik tashabbuslarini yanada takomillashtirish yanada qo'llab-quvvatlash sohalarida keng qamrovli ishlar amalga oshirildi. Zero, davlatimiz rahbari ta'kidlaganidek, ayol qadri, inson qadri ulug'langan yurtda tinchlik va farovonlik, ahillik va baraka, albatta, barqaror bo'ladi.

Yurtimizda oila, xotin - qizlar va keksa avlod vakillari bilan ishlash tizimini yangi darajaga olib chiqish ayni shu jihatdan muxim ahamiyatga ega. Bu borada Prezidentimizning 2022 yil 1 martdagi "Oila va xotin-qizlar bilan ishlash, maxalla va nuroniylarni qullab- quvvatlash tizimini takomillashtirish chora- tadbirlari to'g'risida"gi, 2022 yil 7 martdagi "Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab - quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni mamlakatimizda xotin-qizlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning jamiyatdagi o'rni va nufuzini oshirish borasida tub burilish davri boshlanganidan dalolat beradi.

Hozirgi kunda ayollar ulushi tibbiyotda -77, ta'lim sohasida -74, iqtisodiyot va sanoat tarmoqlarida esa 46 foizni tashkil etmoqda, 2 ming nafarga yaqini davlat va jamoat tashkilotlarida rahbarlik lavozimlarida xizmat qilmoqda. Agar 2017 yilda xotin-qizlarning boshqaruv sohasidagi ulushi 27 foiz bo'lsa, bugungi kunda 33 foizga, siyosiy partiyalar safida 40 foizdan 47 foizga, tadbirkorlikda 21 foizdan 37 foizga etdi.

Barcha vazirlik va idoralarda gender tenglik masalalari bo'yicha maslahat kengashlari yo'lga qo'yilishi ham mamlakat ijtimoiy-siyosiy hayotida ayollar faolligini oshirishga xizmat qilmoqda. O'zbekiston tarixida birinchi marta milliy parlamentda xotin-qizlar soni BMT tomonidan belgilangan tavsiyalarga mos darajaga etdi. Bu ko'rsatkich bo'yicha O'zbekiston dunyodagi 190 ta milliy parlament o'rtasida 37-o'ringa ko'tarildi.

Ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy sohalarda xotin-qizlar hamda erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash maqsadida 2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi qabul qilindi. Har bir normativ - xuquqiy xujjat loyihasini gender xuquqiy ekspertizasidan o'tkazish yo'lga qo'yildi.

Bugun mamlakatimizda xotin-qizlar muammolarini hal etishda ham kengashib ish ko'rish tamoyiliga amal qilinmoqda. Gap shundaki, endi mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha mehnat jamoalarida xotin-qizlar muammolariga samarali echim topish uchun ayollar kengashlari tuzilyapti. Bu tizim ham xayotiy ehtiyoj tufayli ishlab chiqilgan. Boisi har qanday mehnat jamoasida turli ko'rinishdagi muammolar uchrashi

tabiiy. Ayollar kengashlari ana shunday muammolarni bartaraf etish, qisqacha aytganda, ayollarimizni har tomonlama qo'llab-quvvatlashga xizmat qilmoqda.

Mazkur jihatlar xisobga olinib, yurtimizda 2022- 2026 yillarga mo'ljallangan Xotin-qizlar ta'limini qo'llab-quvvatlash milliy dasturi qabul qilindi. Unga asosan, oliy ta'lim muassasalari, texnikum va kollejlarda, sirtqi va kechki talimda o'qiyotgan xotin - qizlarning shartnoma pullarini to'lash uchun 7 yilga foizsiz kredit berish, davlat oliy ta'lim muassasalarining magistratura bosqichida o'qiyotgan barcha xotin-qizlarning shartnoma to'lovlari Davlat byudjetidan to'liq qoplab berilishi tartibi joriy etildi. SHuningdek, endilikda xorijiy oliy ta'lim muassasalariga bakalavriat uchun 50 nafar, magistratura uchun 10 nafar xotin-qizga har o'quv yilida "El- yurt umidi" jamg'armasi orqali qo'shimcha grantlar ajratilmoqda. Qolaversa, xar yili 2 100 nafar ijtimoiy ehtiyojmand oila vakillari, etim yoki ota-onasining qaramog'idan mahrum bo'lgan talaba xotin-qizlarning shartnoma to'lovlari mahalliy byudjetdan to'lab berilishi, doktorantura yo'nalishida xotin-qizlar uchun 300 tadan maqsadli kvota ajratilishi xam belgilandi. Ochig'i, ayollarning ilm olishini rag'batlantirish va ularga ko'mak berish maqsadida joriy etilayotgan bunday imtiyozlar shu paytgacha mamlakatimiz tarixida kuzatilmagan.

Ehtiyojmand ayollarning uy-joy sharoitini yaxshilash masalasida keyingi yillarda mustahkam tizim yaratildi. Og'ir turmush sharoitiga tushib qolgan ayollarga "ijtimoiy uy-joylar" ijara asosida ajratilishi yana bir muhim yangilik bo'lmokda. Mamlakatimizda xotin-qizlarning xayot va mehnat sharoitlarini yaxshilashga ustuvor ahamiyat qaratilmoqda. Shu maqsadda o'tgan yili 872 mingdan ortiq xotin-qizlarning bandligi ta'minlangan, 252 mingdan ziyodi mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan kasb-xunarlar va tadbirkorlikka o'qitildi. O'tgan yili 14 mingga yaqin ayollarning uy-joy sharoiti yaxshilandi. "Ayollar daftari" doirasida salkam 642 ming nafar xotin-qizga amaliy yordam ko'rsatilgan.

Zamonaviy saviyali, ma'naviy barkamol, bilimdon, zukko, uz manfaatlarini jamiyat va xalq manfaatlari bilan uyg'unlashtira oladigan, ijtimoiy hayotda ruy berayotgan o'zgarishlarni tezilg'ab oladigan, yangilik izlash va yaratish tuyg'usi bilan yashayotgan sahovatli, bag'rikeng inson bulmog'i darkor.

Ma'lumki, boshqaruvda teng imkoniyatlarni ta'minlamagan mamlakat madaniyatli demokratik davlat sifatida taraqqiy etmaydi. Bunda xotin-qizlarga nisbatan patriarxal konservativ munosabatlardan voz kechgan holda kadrlar siyosatini shakllantirish, xotin-qizlarni boshqaruv faoliyatiga jalb etish bo'yicha jamoat ongini o'zgartirish, shuningdek, xotin-qizlarning o'zlari mamlakatning ijtimoiy-siyosiy hayotida ishtirok etish zaruratini anglashlariga erishish muhim o'rin tutadi. Buning uchun xotin-qiz rahbarlarni zamon talablari darajasida tayyorlash, ularning mahoratlarini oshirish, kadrlar zaxirasini vujudga keltirish, faoliyat ko'rsatayotgan

tarmoq va sohalari bo'yicha ixtisoslashtirilgan malaka oshirish va qayta tayyorlash kurslarida maxsus dasturlar asosida o'qitish ishlarini tashkil etish maqsadga muvofiqdir. Bundan tashqari, xotin-qiz rahbarlarning samarali ishlari uchun, avvalo, ularning mehnatlarini ilmiy asosda tashkil etish muhim ahamiyatga ega. Kattami, kichikmi, qaysi mansabda bo'lishidan qat'i nazar, har bir rahbar ayolning mehnatini namunali tashkil etish, uning mehnat unumdorligining muttasil o'sishini ta'minlash, rahbarning ish o'rnini tashkil etish va ularga xizmat qilishni yaxshilash, sog'lig'ini saqlash, mehnat sharoitini yaxshilash, me'yorlashtirish kabi masalalar ma'muriy boshqaruv sohasida muhim ahamiyat kasb etadi.

Bizga ma'lumki, korxonalar bu savdo – sotiq, xizmat ko'rsatish va ishlab chiqarish ko'lamida foydaga erishish uchun yuritiladigan faoliyatni qamrab oluvchi bozor sub'ektidir. Har qanday korxonalar pulni ko'paytirishga yoki ko'proq daromad olishga intiladi va shu asosida bozor raqobatida ishtirok etadi.

Bugungi kunda mamlakatimizda o'zining shaxsiy fikri, prinsiplari va sohaga yangicha yondashuvi bo'lgan yosh rahbar kadrlarni mas'uliyatli lavozimlarga tayinlashga alohida e'tibor qaratilyapti. Xalqimizning aholisini katta qismiyanan yoshlar tashkil etishi ham, zamonaviy etakchilardan har tomonlama bilimli va tashabbuskor, eng avvalo, o'z ishiga nisbatan fidokorona yondashuvni talab etadi. Zamonaviy boshqaruvda bu kabi ma'muriy usullar emas, liderlik, etakchilik, jamoa bilan ishlash, xodimlarni maqsadli ishlashga o'rgatish, o'zining ilg'or g'oyalari ortidan ergashtira olish kabi ilg'or usullar ustuvor. Bugungi kun yosh rahbarlar oldiga o'z ishiga ana shunday innovatsion va g'oyaviy ustunlik orqali yondashuvni talab qilmoqda. Davlat idoralari xalqqa, jumladan, tadbirkorlarga yaqin ko'makchi bo'lishi zarur.

Davlat boshqaruvida samaradorlikni oshirish maqsadida davlat xizmatiga malakali mutaxassislarini jalb etishga qaratilgan yagona kadrlar siyosatini shakllantirish zarur. Mamlakatimizda faoliyat yuritayotgan kompaniyalar O'zbekistonda ham, uning tashqarisida ham yaxshi ma'lum". Bu kabi qo'shma korxonalar va umuman bozor munosabatlari sharoitida faoliyat ko'rsatayotgan turli tarmoqdagi korxonalar o'z faoliyatlari mobaynida moddiy manfaatlarga erishib boradilar. Moddiy manfaatlar esa o'z-o'zidan paydo bo'lmaydi. Unga erishishning o'ziga xos mashaqqatlari mavjud. Menejerlar va ishbiarmon-tadbirkorlar ana shunday mashaqqatlarni uddalashi kerak. Zamonaviy menejment tizimini rivojlantirish va uni takomillashtirishni amalda joriy etishning huquqiy tomonlari qabul qilingan va yangidan qabul qilinayotgan me'yoriy hujjatlarda o'z aksini tobora chuqurroq topib bormoqda. Bu boradagi tajribalar yanada mukammallashtirilmog'unda. Ammo, zamonaviy menejment tizimi faoliyatini yanada yaxshilash maqsadida amalga oshiriladigan vazifalar ko'lamini kuchaytirish zarur.

Respublika hukumati tomonidan ham zamonaviy menejment tizimini amalda joriy etilganlik darajasini baholash masalalarida qiynayotgan ayrim muammolarni hal etishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni ko'rib borish davr talabiga aylanmoqda. Chunki hududiy va idoraviy boshqaruv tizimlarida ishlayotgan ayrim ma'muriy xodimlarning tashabbusizligi va ushbu muhim davlat vazifasiga bo'lgan yuzaki yondashuvi respublikada modernizatsiya tarzda boshqaruvni amalga oshirishda to'siq bo'layotgan asosiy sabablardandir.

Zamonaviy menejment tizimining takomillashuvi shuni talab etadiki, moddiy manfaatlarga erishish imkonini beruvchi kadrlar va ishchi xodimlar, ayniqsa, hozirgi yoshlar o'z mehnatlarini hozirgi modernizatsiya jarayonlariga moslashtira olishlari shart. Boshqacha aytganda, modernizatsiya va diversifikatsiya jarayonlari korxonalarining boshqarilishini yanada zamonaviy bo'lishini talab etadi. Buning uchun zamonaviy rahbar kadrlar mehnatini ilmiy tarzda tashkil etish va ijodkorlikka xos yondashuvlarni qo'llash choralarini ko'rib borish maqsadga muvofiq bo'ladi. Albatta, bunda rahbarlarning o'zlari qobiliyatli ekanliklarini ham namoyon eta oladigan fazilatlarga ega bo'lishlari lozim. Vatanga, yurtga, elga bo'lgan sadoqatini ko'rsata olishlari kerak. Shu nuqtai nazardan, korxonalarni boshqaruvchi menejerlar faqat ishlab chiqarish omillarigagina tayanib ish ko'rsalar, yaxshi natijalarga erisha olmasliklarini allaqachon anglab etganlar. Masalan, xorijiy davlatlarda firma foydasini ko'zlab, atrof-muhitni buzish jamiyat manfaatlariga zid ekanligi yoki o'z foydasini deb sherigini aldash munofiqlikdan ekanligi tan olingan.

Iqtisodiyotda davlatning ishtirokini qisqartirishga, davlat-xususiy sheriklik prinsiplarini rivojlantirishga, investitsiya siyosatini faollashtirishga, eksport salohiyatini va tashqi iqtisodiy aloqalarni kengaytirishga, erkin tadbirkorlikni rivojlantirish yo'lidagi byurokratik to'siqlarni olib tashlashga yo'naltirilgan bir qator kompleks dasturlar amalga oshirilmoqda. Ijtimoiy sohadagi qayta o'zgartirishlar diqqat-e'tibor markazida ekanligi, ayniqsa, qishloq joylardava chekka xududlarda aholining uy-joy-maishiy sharoitlarini yaxshilash, kompleks infratuzilmani rivojlantirish, zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish bo'yicha qabul qilingan qarorlarning ijrosini ta'minlanayotganligi, ko'rilayotgan chora-tadbirlar respublika aholisini turli toifalarining moddiy farovonligi, hayot darajasi va sifati oshishiga muayyan darajada ko'maklashdi.

Nozik xilqat vakillarining jamiyatda o'z o'rnini topishi xaqida so'z ketar ekan, ularning yaxshi ta'lim olib, etuk mutaxassisga aylanishi bu borada muxim ahamiyatga ega ekanini ta'kidlash joiz. Zero, etarli ta'lim olgan, o'z kasbining ustasi bo'lgan inson xayotda qoqilmaydi, orzu-maksadlari ro'yobi sari ildam qadam tashlaydi.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, tadbirkorlik bilan shug'ullanayotgan har qanday xo'jalik yurituvchi sub'ekt faoliyatini to'g'ri tashkil etish va yuritish ko'proq

samarali axborotlar bilan ta'minlanganlik darajasiga bog'liq. Bunday axborotlarni asosan ishlab chiqarish xarajatlarini hisobga olish va tahlil qilish orqali olish mumkin. Bu esa o'z navbatida oqilona boshqaruv qarorlarini qabul qilishga asos bo'ladi va xo'jalik yurituvchi sub'ektning faoliyatini yanada samarali boshqarish imkoniyatiga erishiladi. Ma'naviy-ahloqiy muhit, mehnat muhofazasi, psixofiziologik sharoit, mehnat gigienasi, estetik sharoit (rang, jihoz, mayin musiqa va boshqalar) bilan ta'minlash;

-xotin-qiz rahbarlar mehnatini tashkil etishda ilg'or tajribalardan keng foydalanish, ularni tegishli bo'lmagan funksiyalardan ozod qilish, o'z shaxsiy ishini to'g'ri rejalashtirish, boshqaruv ishida o'zi uchun engqulay va zamonaviy usullardan foydalanishga o'rgatish;

-rahbar xotin-qizlarning o'zi haqidagi ijobiy fikrlarini kengaytirish bo'yicha chora-tadbirlar belgilash, ularda imidj va etakchilik sifatlarini shakllantirish bo'yicha xotin-qizlarga maslahat berish markazlarini tashkil etish;

-xotin-qiz rahbarlar mehnatini moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, buning uchun rag'batlantirish usullarini zamonaviylashtirish va ulardan teng nisbatda foydalanish, mehnatga qarab haq to'lashning eng ilg'or tajribalarini joriy etish;

-oilalarda sog'lom psixologik muhitni yaratish: oilaviy munosabatlar madaniyatini yuksaltirish, er-xotin munosabatlarini muvofiqlashtirish, tengligini ta'minlash va boshqalar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)

1. Mirziyoev Sh.M. "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak" G'-T.: O'zbekiston, 2017.- 104 b.
2. Mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning strategik vazifalari amalga oshirilishi samaradorligi uchun O'zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining ma'suliyatini oshirishga doir birinchi navbatdagi chora tadbirlar to'g'risida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni Jizzax haqiqati. 2019 yil 2 fevral
3. Ayol-ona, millat tarbiyachisi. Xalq so'zu gazetasi № 65 01.04. 2023
4. Обидова Ф. Я., Умарова З. О. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ-КАК ЛИДЕР //Актуальные научные исследования в современном мире. – 2019. – №. 2-6. – С. 50-52.
5. Умарова З. О., Обидова Ф. Я. ЗНАЧЕНИЕ СВОБОДНЫХ

ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ
//Актуальные научные исследования в современном мире. – 2019. – №. 2-6. – С.
53-57.

6. Обидова Ф. Я. и др. РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН //Актуальные научные исследования в
современном мире. – 2017. – Т. 13. – №. 11-13. – С. 87-90.

7. Rasulova, Sharifa Gaybullaevna, and Feruza Yahyaevna Obidova. "ISSUES OF
SMALL BUSINESS DEVELOPMENT." Theoretical & Applied Science 9 (2019):
426-429.

8. Obidova, F., and Z. Umarova. "FOREIGN EXPERIENCE OF SMALL
BUSINESS DEVELOPMENT." Экономика и социум 5-1 (2021): 376-379.