

AYOL RAHBAR KADRLARNING AXLOQIY VA ESTETIK MADANIYATINI RIVOJLANTIRISHNING FALSAFIY JIHATLARI

ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЭТИКО-ЭСТЕТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ЖЕНЩИН ЛИДЕРОВ

PHILOSOPHICAL ASPEKTS OF THE DEVELOPMENT OF THE ETHICAL AND AESTHETIC CULTURE OF WOMEN LEADERS

Arzimatova Inoyatxon Madimarovna¹

Arzimatova Inoyatxon Madimarovna

– Farg'ona davlat universiteti dotsenti

Аннотация

Мақоллада янги О'zbekiston taraqqiyoti davrida davlat boshqaruvi siyosati, ayol rahbar kadrlar masalasining davlat boshqaruv siyosati darajasiga ko'tarilib, ularni boshqaruv lavozimlariga tayinlash, saylash va saylanish huquqlari qonun bilan mustahkamlanganligi, boshqaruvda ayollar faolligining namoyon bo'lishida, ularni jamiyatning faol a'zosi sifatida harakat qilishlarida, karera masalalarida, boshqaruvda, umuman jamoada mehnat qilishlarida tenglik tamoyillariga nisbatan turli sun'iy to'siqlarning vujudga kelishi, ya'ni ijtimoiy stereotiplar bilan uzviy bog'liqlik masalasi ilgari surila boshlangani haqida so'z boradi.

Аннотация

В статье речь идёт о политике государственного управления в период развития нового Узбекистана, поднятия на уровень политики государственного управления вопроса о женщинах-руководителях, их права назначать, избирать и быть избранными на административные должности, проявление активности женщин в управлении, их деятельность в качестве активных членов общества, вопросы карьеры, а также говорится о различных искусственных барьерах на пути к принципам равноправия в управлении, работе в коллективе в целом, то есть выдвинут вопрос о неразрывной связи с социальными стереотипами.

Abstract

The article deals with the policy of public administration during the development of new Uzbekistan, raising the issue of women leaders to the level of public administration policy, their rights to appoint, elect and be elected to administrative positions, the manifestation of women's activity in governance, their activities as active members of society, career issues, as well as various artificial barriers to the principles of equality in management, work in a team as a whole, that is, the question of the inextricable connection with social stereotypes is raised.

Kalit so'zlar: davlat boshqaruvi siyosati, ayol rahbar kadrlar, tayinlash, saylash va saylanish, yangi islohotlar, ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot, obyektlar ehtiyojlari, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy va madaniy huquqlari, xotin-qizlarning davlat boshqaruvdagi o'rni, ijtimoiy stereotip, siyosiy, madaniy, huquqiy qarashlar, xulq-atvor.

Ключевые слова: политика государственного управления, женщины-лидеры, назначение, выборы и избрание, новые реформы, общественно-историческое развитие, предметные потребности, социально-политические, экономические и культурные права женщин, роль женщин в государственном управлении, социальный стереотип, политические, культурные, правовые взгляды, поведение.

Key words: public administration policy, women leaders, appointment, elections and election, new reforms, socio-historical development, substantive needs, socio-political, economic and cultural rights of women, the role of women in public administration, social stereotype, political, cultural, legal views, behavior.

KIRISH

Bugungi islohotlar sharoitida belgilangan vazifalar zanjirida milliy davlat hokimiyatini jahonda e'tirof etilgan demokratik qadriyatlar asosida shakllantirish birinchi navbatdagi vazifa qilib belgilanmoqda. Zero, "bu borada xususiy tashabbuslarni yanada kengaytirish, ularga yangi istiqbollarni ochish maqsadida endi "qo'l boshqaruvi"dan – aniq natijaga ishlaydigan tizimli boshqaruvga o'tish vaqti keldi" [1]. Shunday ekan, boshqaruv islohotlari jarayonida rahbar kadrlarning shaxsiyatini shakllantirishga qaratilgan yondashuvlar muhim ahamiyat kasb etadi.

Davlat hokimiyatida demokratik boshqaruvning samarali ishlashiga erishishda boshqaruv madaniyatini rivojlantirib borish amaliy ahamiyatga egadir. Chunki u amal qilmagan tizimda o'zaro ishonchsizlik, mas'uliyatni o'z zimmasiga olmaslik, sansalorlik, beparvolik kabi salbiy munosabatlar yuzaga kelib, davlat hokimiyati boshqaruvining parokandalikka uchrashiga sabab bo'ladi. Shuning uchun ham davlat hokimiyati tizimida kadrlar tayyorlash va joy-joyiga qo'yishda ularning boshqaruvdagi qobiliyati bilan birga ma'naviyatini, zimmasiga yuklatilgan vazifalar ijrosi uchun mas'uliyatini qay darajada anglab yetganligiga ham e'tibor berib kelinmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev ta'kidlaganidek, "Yangi O'zbekistonga xalqimizning orzu-intilishlarini teran anglaydigan, unga sadoqat bilan xizmat qilishni muqaddas burch, deb biladigan, bilimdon va qat'iyatli rahbarlar zarur. Davlat xizmatiga yuksak intellektual salohiyat va yangicha tafakkurga ega, mustaqil fikrlovchi, vatanparvar va xalqiga sodiq, zamonaviy bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirgan, yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilishga qaratilgan kadrlar siyosatini davom ettiramiz [2, B. 91-92]".

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Ayol rahbar kadrlarning axloqiy va estetik madaniyatini rivojlantirishning falsafiy jihatlarini yoritishda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasi [1, 4], O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev [2, 3, 5, 14], Ploss G. [6], Aristofan [7], Ensiklopediya aforizmov [8], Safaeva [9,10], O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis Senatining 20-yalpi majlisidagi nutqi [11, 12], Inomova S.T. [13], Markova Ye. [15], Shelokova Ye.G. [16] asarlaridan unumli foydalanildi.

Muammoni o'rganishda umumiy o'zaro aloqadorlik, tarixiylik, tizimlilik tamoyillari, gipotetik deduktiv, mavhumlikdan aniqlikka yuksalish, qiyosiy tahlil, umumlashtirish usullari qo'llanilgan.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

O'zbekiston taraqqiyotining hozirgi yangi bosqichida yurtimizda amalga oshirilayotgan islohotlar samaradorligi davlat boshqaruvi sohasidagi faoliyatni tubdan takomillashtirish bilan uzviy bog'liq ekanligi kelib chiqmoqda. Shu bois so'nggi yillardagi tub islohotlar negizida davlat boshqaruvi, boshqaruv organlari va rahbar kadrlar faoliyatini takomillashtirish, yangicha yondashuvlarni olib kirish va xalq manfaatlarini ustuvorligiga qaratilgan boshqaruv tuzilmasini yaratishga doir ko'plab huquqiy asoslar, bir qancha ilmiy tadqiqot ishlari olib borilmoqda. Zero, «hayotning o'zi bizdan professional, tezkor va samarali davlat xizmati tizimini shakllantirish, yangicha fikrlaydigan, tashabbuskor, el-yurtga sadoqatli kadrlarga keng yo'l ochib berishni talab etmoqda» [3, B. 88]. Shunday ekan, "davlat vakillari o'zining halol mehnati, oddiyligi, xalqsevarligi, samimiyligi va fidoyiligi bilan odamlarimiz mehrini qozonishi kerak" [4] ligi ham tadqiqotlarning dolzarbligini asoslaydi.

Bugun ayollar masalasi davlat siyosati darajasiga ko'tarilib, O'zbekiston yangi islohotlar davrida ularni boshqaruv lavozimlariga tayinlash, saylash va saylanish huquqlari qonun bilan mustahkamlanganligi va ularni nafaqat ijtimoiy masalalarni o'rganish obyekti, balki xalq xo'jaligining barcha sohalarida o'z iqtidorini namoyon etish qobiliyatiga egaligi e'tirof etilayotganligi muhim hisoblanadi. Zero, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev ta'kidlaganidek, "Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi o'rini tobora kuchaytirish bo'yicha chora-tadbirlarni belgiladik. Mamlakatimizda boshqaruv tizimida ayollarning ulushini 33 foizga yetkazdik. Yurtimizda 1,5 mingga yaqin xotin-qiz mutaxassislar turli darajadagi rahbarlik lavozimlariga tayinlandi" [5, B. 48-49].

Ijtimoiy-tarixiy taraqqiyotning kelgusi bosqichlarida ijtimoiy hayotning subyekti sifatida ayolga bo'lgan munosabatlarda o'zgarishlar, hatto ayol va erkakni bir-biriga antagonist sifatida qarshi qo'yuvchi ta'limotlar paydo bo'ladi. Ayolning ijtimoiy-siyosiy borliqni yaratuvchi, boshqaruvchi qobiliyatga, kuchga ega ekanini shubha ostiga oluvchi qarashlar hanuzgacha mavjud, shu bois "ayollar masalasi" taraqqiyparvar, demokratik kuchlar diqqatini tortmoqda.

Xotin-qizlarning ijtimoiy subyektligini rad etuvchi, ularning inson ekanini mensimaydigan qarashlarni biz insoniyat tafakkuriga ulkan hissa qo'shgan mutafakkirlar, ijodkorlar, faylasuflar ijodida ham uchratamiz. Homer "Ayoldan ham halokatli narsa yo'q" desa, yetti donishmandning biri, falsafa fanining asoschisi hisoblanadigan Fales o'zining ayol bo'lib tug'ilmaganiga hamdu sanolar aytadi. Suqrot, "erkak qahridan ko'ra, ayol mehridan qo'rqish kerak" [6, C. 308], deydi. Aristofan esa boshqarish ishlarini o'z qo'llariga olmoqchi bo'lgan ayollarni mazaxona iboralar bilan tasvirlaydi [7, C. 345, 347]. Bunday fikrlarni Budda, Konfutsiy, Platon, Aristotel, Shopengauer, Nisshe asarlarida ham uchratishimiz mumkin. Eng hayratlanarlisi shundaki, erkakning siyosiy borliqdagi o'rni, mavqeyi ortishiga muvofiq holda – teskari tarzda ayolning ijtimoiy hayotdagi roliga salbiy munosabat kengayib bordi. Erkak mulkiy munosabatlarning asosiy subyekti sifatida ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot sahnasiga chiqqach, ayolning huquq va erkinliklarini cheklash odatiy holga aylandi. Solonning "ayol boshqarish haqida hech nimani fikrlamaydi, uning uchun u ayol, xizmatkor va yordamchi rolini o'ynashi zarur" [8, C. 19-20], degan tartibi keyingi asrlarda keng tarqala bordi. Faqat XIX asrga kelib ayollarning insoniy huquqlarini tiklash, ularni turli zo'ravonliklardan, kamsitishlar va g'ayriinsoniy odatlardan xalos qilish uchun uyushgan ommaviy harakat boshlandi, xalqaro miqyosda zaruriy normalarni qabul qilishga kirishildi [9, B. 27]. Bu borada J.A.Kondorse ("Ayollarni fuqarolik huquqiga kiritish haqida" asari), Olimpiya de Guj va Luiza Lakolib ("Ayollar huquqi" asari, kodeksi), T.G.fon Gippel ("Ayollarning fuqarolik ahvolini yaxshilash haqida" asari) ning ijtimoiy-siyosiy chiqishlarini eslash mumkin. Keyinchalik Shimoliy Amerika, Yangi Zelandiya, Avstraliya, Finlyandiya, Norvegiya, Shvesiya, Angliya, Germaniya,

Avstriyada olib borilgan feministik harakatlar XX asrda ayollarning to'la siyosiy huquqqa ega bo'lishini ta'minladi [10, B. 33-34].

Xotin-qizlarning davlat boshqaruvi tizimida subyekt sifatida faoliyat yuritishi ijtimoiy-siyosiy institutlar oldidagi funksiyalar bilan chambarchas bog'liqdir. Ayollar davlat boshqaruvi tizimida qatnashar ekan, eng avvalo ushbu boshqaruv tizimining funksional xususiyatlaridan, ularni bajarish texnologiyasidan yaxshi xabardor bo'lishlari shart.

Demokratik davlatning bosh prinsipi insonga xizmat qilish ekan, u shubhasiz, barcha obyektlar ehtiyojlari va talablarini hisobga olishga majbur. Demak, xotin-qizlar obyekt sifatida ham, inson sifatida ham boshqaruv oldiga o'z talab va ehtiyojlarini qo'yadi, ularning qondirilishini istaydi. Bu esa ularning obyekt sifatida davlat boshqaruvi tizimiga ma'lum bir vazifalar qo'yishiga zamin yaratadi, ya'ni ular o'z funksiyalarini boshqaruv tizimiga olib kiradi. Bizning fikrimizcha, mazkur vazifalar ayollarning quyidagi ijtimoiy va demografik holatini ifoda etuvchi, ulardan kelib chiquvchi funksiyalardan iboratdir.

1. Xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy va madaniy huquqlarini ta'minlash.
2. Oilada gender tenglikni qaror toptirish, diskriminatsiyaga qarshi kurash.
3. Davlat va jamiyat ishlarini boshqarishga ayollarni kengroq jalb etish.
4. Boshqaruv tizimini takomillashtirishga ko'maklashish.
5. Fuqarolik institutlarining rivojlanishiga erishish.
6. Ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar uyushtirish orqali yosh avlodni tarbiyalashga o'z hissasini qo'shish.

Ko'rinib turibdiki, ushbu funksiyalar bilan xotin-qizlar davlat boshqaruvi tizimiga ijtimoiy vazifalarni to'la bajarish borasida yordam beradi, hatto uning ayrim funksiyalarini o'z zimmasiga oladi.

Davlat boshqaruvi tizimining majburiy funksiyalari bilan xotin-qizlarning ixtiyoriy funksiyalari substansional ahamiyatiga, kelib chiqishi va ijtimoiy-siyosiy borliqqa ta'sir etishiga ko'ra bir-biriga dialektik bog'liqdir. Agar xotin-qizlar davlat boshqaruvi tizimining funksiyalarini mas'ul xodim, rahbar, tashkilot a'zosi sifatida o'z ustiga olishga majbur bo'lsa (u holda xotin-qizlar davlat boshqaruvi tizimining majburiy funksiyalarini bajarishga mas'uldirlar), jamoatchi, faol sifatida esa o'zlari ham ixtiyoriy funksiyalarini boshqaruv tizimi faoliyatiga olib kiradilar. Majburiy funksiyalar ko'proq mas'ul xodim – ayollarga, ixtiyoriy funksiyalar esa jamoatchi, faol ayollarga taalluqlidir. Biroq majburiy funksiyalar ochiq ko'rinishda bo'lmasa-da, jamoatchi ayollar faoliyatiga, faoliyatning mazmuni va tashkil etilishiga ta'sir qilmay qolmaydi. Jamoatchi ayollarning ijtimoiy-siyosiy borliqqa ta'siri majburiy funksiyalarni to'g'ri anglagani, ularni bajarishga qo'shgan hissasi bilan belgilanadi. Shuning uchun jamoatchi xotin-qizlarning ixtiyoriy funksiyalari ular ijtimoiy-siyosiy faolligining ifodasi sifatida butun boshqaruv tizimiga, uning samarali ishlashiga ta'sir ko'rsatadi. Ixtiyoriy funksiyalarini, jamoatchilik faoliyatini davlat boshqaruvi tizimining majburiy funksiyalari bilan uyg'unlashtira olgan ayolgina ijtimoiy-siyosiy borliqni yaratuvchi, kerak bo'lsa, uni o'zgartiruvchi, yangilovchi yoki rivojlantiruvchi subyektga aylanadi. Demak, subyekt shunchaki faoliyat olib boruvchi emas, balki ijtimoiy-siyosiy borliqqa, davlat boshqaruvi tizimiga faol ta'sir etuvchi shaxsdir.

Xotin-qizlarning davlat boshqaruvi tizimi, ijtimoiy-siyosiy borliqning faol subyekti ekani kratologik mohiyatga (davlat ahamiyatiga) egadir. Yangi davlat boshqaruvi tizimi shakllanayotganida, fuqarolarning ijtimoiy-siyosiy faolligi, demokratik qadriyatlarning qaror topishidagi o'rni beqiyos ahamiyatga ega.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis Senatining 20-yalpi majlisidagi nutqida BMT Bosh kotibi Antoniu Guterrishning fikrlaridan iqtibos keltiradigan bo'lsak, "qayerdagi, siyosiy va ijtimoiy hayotda xotin-qizlar faol ishtirok etayotgan bo'lsa, o'sha joyda iqtisodiyot o'smoqda, barqarorlik mustahkamlanmoqda va fuqarolarning farovonligi yuksalmoqda" [11] deya e'tirof etgan.

O'zbekistonda xotin-qizlar huquq va manfaatlarini himoya qilish, ayollarning mamlakat ijtimoiy-siyosiy hayotida to'laqonli ishtirok etishiga erishish, gender tengligini ta'minlash, reproduktiv salomatlikni asrash borasida olib borilayotgan davlat siyosati jahon hamjamiyati, xususan, Birlashgan Millatlar Tashkiloti, Xalqaro Mehnat Tashkiloti, YuNISEF, Jahon Sog'liqni Saqlash Tashkiloti kabi nufuzli xalqaro ixtisoslashgan muassasalar tomonidan yuqori baho berilmoqda. ... bunday ijobiy o'zgarishlarga, avvalambor, yurtimizda xotin-qizlarning jamiyat hayotida munosib o'rin egallashi, ularning ijtimoiy nufuzini yanada yuksaltirishga qaratilgan salmoqli ishlarimizni mustahkam poydevor bo'layotganligi [12] alohida ta'kidlangan.

Ayollar jamiyatni boshqarish ishlaridan chetlatiladigan qarashlardan ozod qiluvchi, oiladagi onalik, rafiqalik mas'uliyatidan voz kechmagan holda jamiyatda erkaklar bilan teng mehnat qilish, mehnatga yarasha haq olish, sog'liqni saqlash, ta'lim olish, saylash va saylanish kabi huquqlari asosan XX asrdan e'tiboran kuchliroq namoyon bo'la boshladi.

Ayniqsa, 2018 yilda hukumatimiz tomonidan ayollar faolligini oshirish, iste'dodlarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan 1 ta Farmon, 3 ta Qaror, shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 6 ta qarori, 1 ta farmoyishi va 12 ta chora-tadbirlar dasturi qabul qilindi.

Ayollarning faolligi olimi S.T.Inomova fikricha, umummilliy siyosatning ma'nosi – xotin-qizlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab-quvvatlashga qaratilgan davlat siyosatini umumjamiyat ishiga aylantirish demakdir [13, B. 8].

2019 yil 25 iyunda tasdiqlangan O'zbekiston Respublikasining Saylov Kodeksining 70-moddasi ga muvofiq, ayollarning soni siyosiy partiyadan ko'rsatilgan deputatlikka nomzodlar umumiy sonining kamida o'ttiz foizini tashkil etishi kerakligi mamlakatimiz yangi taraqqiyot bosqichida mamlakatda boshqaruv kadrlariga bo'lgan talabning sezilarli darajada ortganligi, yangi mustaqil davlat uchun kadrlar tayyorlash, malakasini oshirish va qayta tayyorlash mexanizmlarini amalga oshirish, avvalo, boshqaruv va hokimlik tuzilmalaridagi mavjud kadrlar malakasini oshirish zarur vazifa etib belgilanganligi bilan ta'riflanadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev aytganidek, "Ayni vaqtda ijtimoiy faol ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlab borish, ularni o'qitish, malakasini oshirish tizimi yaratilmoqda. Bularning barchasi davlatimizda xotin-qizlar harakati katta salohiyat va istiqbolga ega ekanini ko'rsatadi" [14, B. 108-109].

Shu nuqtai nazardan kadrlar masalasi hokimlik tizimidagi ma'lum bir bo'limga bo'ysundirilganligi, tashkiliy masala sifatida ularning asosiy vazifasi etib belgilanganligi, boshqaruv tizimi uchun kadr tanlash masalasida tenglik tamoyili (mezonlar ayolga ham, erkakka ham bir xil qo'llanilishi, gender tengsizligi) ishlamayotganligi ijtimoiy-psixologik muammo sifatida o'rganiladi.

Birinchidan, kadrlar muammosida erkaklarga va ayollarga qo'yiladigan talablar, xususan iqtisodiy ahvol, ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar uning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini hisobga olish;

Ikkinchidan, idora va tashkilotlarda kadrlar qo'nimsizligi, kadrlar tanlash va tayinlashda raqobatni oshirish;

Uchinchidan, idora va tashkilotlar o'rtasida kadr almashinuvi, "rotatsiya" masalalarida raqobat pasayishining ijtimoiy-psixologik omillarini o'rganish, yuqoridagi qonun hujjatlari va sohaga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya ishi muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotchilar L.V.Babayeva va A.Ye.Chirikovalar fikricha, ayollar ishtirokidagi faoliyat asosan yuqori mas'uliyatlilik, yangilikka intiluvchanlik, insonparvarlik nuqtai nazaridagi boshqaruv bilan xarakterlanadi. "Yumshoq" boshqaruv tizimi mijoz va jamoaga nisbatan yaqqol ko'zga tashlanadi [15, B. 2]. M.A.Alekseeva esa ayollar qarorlar qabul qilishlarida ularni hissiyotlar boshqaradi deb hisoblaydi.

Ijtimoiy-psixologiyada shaxs faolligini namoyon etish va faoliyat samaradorligini oshirish masalasini o'rganishda "muvaqqafiyatga erishishga nisbatan" hamda "mag'lubiyatdan qochishga nisbatan" ikki xil motivatsiya o'ziga xos o'rin tutadi. Shu jihatdan motivatsiyaning rolini nazariy va eksperimental tadqiq etilishi yuzasidan turli qarashlar ilgari suriladi. Jumladan, I.I.Seregina aytishicha, ayollarning boshqaruvdagi faolligining karyerada "to'xtab qolishi"ga sabab, ularni aniq harakat qilmasligi, rahmdilligi, ishonuvchanligi, barchaga yaxshilik qilishga intilishidadir. G.V.Tureskaya muvaqqafiyatga erishishga nisbatan motivatsiya ko'p hollarda ishbilarmon va boshqaruvdagi ayollarga xos ekanligini e'tirof etadi.

Tadqiqotchi R.Kozmeskiy esa, ayollar faolligidagi muvaqqafiyatda ko'p mehnat qilish va tashabbuskorlikdan tashqari "yashab qolish" instinkti kuchli bo'lishi kerakligini ta'kidlaydi. J.Atkinson (J.W.Atkinson) esa, erkaklarga nisbatan ayollardagi motivatsion muhit o'ziga xos xususiyatlarga ega [16, C. 9] ligini ilgari suradi.

Jamiyatning barcha sohalaridagi rivojlanish, faol kadrlarga bog'liq bo'lib hisoblanadi. Zero, jamoa, tashkilotni har bir a'zosi u yoki bu darajadagi kadr hisoblanadi. Demak, kadrlar faoliyatini baholash, ularni boshqaruv uchun tayyorlashga tanlashni amalga oshirishda shaxsning ijtimoiy-psixologik xususiyatlariga ahamiyat qaratish zarur.

Kadrlarni tanlash masalasida tenglik tamoyillari amalga oshirilishi uchun bu jarayonda ayollargagina xos bo'lgan ijtimoiy-psixologik va psixo-emotsional xususiyatlarga alohida e'tibor qaratib, kadrlar zaxirasini shakllantirish maqsadga muvofiqdir.

XULOSA

Xulosa qilish mumkinki, birinchidan, boshqaruvda ayollar faollikni namoyon etishlari uchun avvalo sharoit yaratish kerak. Bu zaxiraga kiritish, imkon berish, qo'llab-quvvatlash, tajriba, malaka, ko'nikma shakllantirishda ko'rinadi.

Ikkinchidan, kadrlar zaxirasida shaxs muayyan vaqtda aniq bir lavozimga tayyorlanadi. Unda maxsus ko'nikma shakllantiriladi va albatta boshqaruvga tayinlov amalga oshiriladi. Kadrlar zaxirasidan foydalanish "qonuniyati" — zaxiraga kiritilgan kadr aniq lavozimga tayyorlanayotganligini har tomonlama

his qilganda, topshiriqlarni sidqidildan bajarganda, sohaga oid hujjatlarni o'rganishga mas'uliyat bilan yondoshganda, o'z fikrini himoya qila olganda amalga oshadi.

Uchinchidan, ayol kadrlar zaxirasini shakllantirish institutini amaliyotda faol qo'llash va muvaffaqiyatga erishishda immanent belgilarga e'tibor berish va intuitsiyani hisobga olish kerak. Ayollar faolligida ayniqsa, boshqaruvda stressga chidamlilik va emotsional turg'unlik ijobiy xususiyat deb tan olinishi kerak.

To'rtinchidan, rahbar nomzod tanlashda kadrlar zaxirasiga kiritilgan ayollarning ijtimoiy-psixologik, hissiy-emotsional xususiyatlari hamda qobiliyatlari yuzasidan aniq ma'lumotga ega bo'lishi shart. Bu faoliyatni to'g'ri yo'naltirish, rejalashtirish, natija kutishning ishonchligini oshiradi.

Beshinchidan, iqtisodiy sohada tavakkalchilik qobiliyati yuqori bo'lgan ayollar salohiyatidan foydalanish ijobiy samara beradi. Bunda tavakkalchilik bilan birga ayollardagi tartibli-tashkilotchilik xususiyati ham katta ahamiyatga ega bo'ladi. Faoliyatdagi tartib-intizom asosan, qaror qabul qilish vaqtida, shaxslararo, tashkilotlararo munosabatlardagi qat'iyatda ko'rinadi va bu tashkilot imijiga, iqtisodiy salohiyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Oltinchidan, ijtimoiy sohada kadr tanlashda, xususan ayollardagi kommunikativ va empatik qobiliyatlarning rivojlanganligiga alohida e'tibor qaratish samarali usul hisoblanadi. Jamoatchilik bilan ishlashda, bevosita aholining o'rta, ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlami bilan muloqotga kirishish, tinglash, munosabat o'rnatishda kommunikativ va empatiyaning darajasini inobatga olish zarur. Bu qobiliyatlari bandlik, mehnat, sog'liqni saqlash, kambag'allikni qisqartirishda yaxshi samara beradi. Ana shu nuqtai nazardan ayollardagi empatiya salbiy jihat emas, balki ijtimoiy muammolarni hal etishning samarali vositasi bo'lib xizmat qiladi.

Yettinchidan, faoliyati xalqaro munosabatlar, xalqaro imijga bevosita bog'liq bo'lgan sohalarda "innovator rahbar" va "faoliyatdagi rahbar" tipiga mos ayollarning faolligi yaxshi samara beradi. Bu kadrning izlanuvchanligida, motivatsion yondashuvda, immanent xususiyatlardan samarali foydalanishda yaqqol namoyon bo'ladi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasi // <https://president.uz/uz/lists/view/5774> (Address of the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev to the Oliy Majlis and the people of Uzbekistan).
2. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston Taraqqiyot strategiyasi. Toshkent.: "O'ZBEKISTON", 2022. – B. 91-92. (New Development Strategy of Uzbekistan).
3. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent.: O'zbekiston. 2021. – B. 88. (New Uzbekistan Strategy).
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasi // <https://president.uz/uz/lists/view/5774> (Address of the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev to the Oliy Majlis and the people of Uzbekistan).
5. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston Taraqqiyot strategiyasi. Toshkent.: "O'ZBEKISTON", 2022. – B. 48-49. (New Development Strategy of Uzbekistan).
6. Плосс Г. Женщина в естествоведении и народоведении//Антропологические исследования. Сыктывкар – Киров. "Вятка", 1995. – С. 308. (Woman in natural science and ethnology//Anthropological research).
7. Аристофан. Комедии в 2-х т. Т. 2. – М.: Искусство, 1983. – С. 345,347. (Comedy in 2 volumes).
8. Энциклопедия афоризмов. Классическая философская мысль. – Минск. Совр. лит-ор. 1999. – С.19-20. (Encyclopedia of aphorisms. Classical philosophical thought).
9. Safaeva S. Ayollar masalasi: umumijtimoiy va milliy jihatlar. – Toshkent: O'zbekiston, 2003. – B.27. (Women's Question: General and National Aspects).
10. Safaeva S. Ayollar masalasi: umumijtimoiy va milliy jihatlar. – Toshkent: O'zbekiston, 2003. – B.33-34. (Women's Question: General and National Aspects).
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis Senatining 20-yalpi majlisidagi nutqi. 2019 yil 22 iyun. Toshkent. (Speech of the President of the Republic of Uzbekistan Sh. Mirziyoyev at the 20th plenary session of the Senate of the Oliy Majlis).
12. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis Senatining 20-yalpi majlisidagi nutqi. 2019 yil 22 iyun. Toshkent. (Speech of the President of the Republic of Uzbekistan Sh. Mirziyoyev at the 20th plenary session of the Senate of the Oliy Majlis).
13. Inomova S.T. E'zozli ayol iqboli. T.: O'qituvchi. 2005. 8 b. (A respectable woman's fortune).
14. Mirziyoyev Sh. Niyati ulug' xalqning ishi ham ulug', hayoti yorug' va kelajagi farovon bo'ladi. Toshkent.: "O'zbekiston", 2019. 108-109 B. (The work of a people with a great intention will be great, their life will be bright and their future will be prosperous).
15. Маркова Е. Социально-психологический портрет женщины предпринимателя. Статья. – С. 2. <https://superinf.ru>. (Socio-psychological portrait of a woman entrepreneur).
16. Щелокова Е.Г. автореф. диссертации на тему «Ценности-смысловое содержание карьерной направленности». ФГБОУВПО Южно-Уральский государственный университет (НИУ). Челябинск. 2012. – С. 9. (abstract dissertation on the topic "Values - the semantic content of a career orientation").