

AYOLLARNING MENEJMENT VA BOSHQARUVDAGI O'RNI

Mirziyoyev Sh.

Yangi O'zbekiston strategiyasi. Toshkent: O'zbekiston, 2021. – 464 b

Аннотация

Bugungi dinamik va tez o'zgaruvchan biznes manzarasida ayollarning menejment va rahbarlik lavozimlaridagi o'rni katta e'tibor va e'tirofga sazovor bo'ldi. Ushbu maqola ayollarning menejment va boshqaruvdagi rivojlanayotgan rolini o'rganib chiqadi, erishilgan yutuqlar, hali ham duch kelayotgan muammolar va tashkilotlar uchun oqibatlarini yoritib beradi. Boshqaruvda gender xilma-xilligini targ'ib qilish usullari, ushbu sa'y-harakatlar natijalari va keyingi munozaralar va xulosalar haqida tushuncha berish uchun mavjud adabiyotlar, ma'lumotlar va amaliy tadqiqotlarni har tomonlama tahlil qilishdan foydalanadi.

Kalit so'zlar: menejmentdagi ayollar, gender xilma-xilligi, boshqaruv, shisha shift, ish joyidagi tenglik, boshqaruv rollari, martaba ko'tarilishi.

Аннотация

В сегодняшнем динамичном и быстро меняющемся бизнес-ландшафте место женщин на руководящих и руководящих должностях привлекло большое внимание и признание. В этой статье исследуется развивающаяся роль женщин в управлении и лидерстве, освещаются достигнутые успехи, проблемы, с которыми они все еще сталкиваются, и последствия для организаций. Методы продвижения гендерного разнообразия в управлении используют всесторонний анализ существующей литературы, данных и тематических исследований, чтобы дать представление о результатах этих усилий, а также о последующих обсуждениях и выводах.

Ключевые слова: женщины в управлении, гендерное разнообразие, лидерство, стеклянный потолок, равенство на рабочем месте, управленческие роли, карьерный рост.

Annotation

The role of women in management and leadership positions in today's dynamic and rapidly changing business landscape has received much attention and recognition. This article explores the emerging role of women in management and leadership,



highlighting the achievements, challenges that are still facing, and the consequences for organizations. Methods for promoting gender diversity in management use a comprehensive analysis of existing literature, data, and case studies to provide insight into the results of these efforts and subsequent discussions and conclusions.

Keywords: women in management, gender diversity, leadership, glass ceiling, workplace equality, management roles, career advancement.

Prezident Shavkat Mirziyoyev 2022-yil 22-yanvar kuni bo‘lib o‘tgan xalq deputatlari Buxoro viloyati kengashining navbatdan tashqari sessiyasida ayol rahbarlar faoliyatiga alohida to‘xtalib o‘tib, “Ishonaman - ayollar rahbar bo‘lgan tumanlarda adolat bayrog‘i boshqacha hilpiraydi. Biz hokimlikka saylangan rahbar ayollarimizga doim yordam beramiz, yelkadosh bo‘lamiz. Bundan keyin ham katta-katta tashkilot va kompaniyalar rahbarligiga ayollarni tayinlash tashabbusi davom etadi. Biz ularni tayyorlayapmiz. Kimlargadir bu ish yoqmas, lekin menga yoqadi” degandi¹.

Tashkilotlarda menejment va boshqaruv rollari manzarasi ajoyib o‘zgarishlarni boshdan kechirmoqda. Tarixan, bu lavozimlarda ayollar kam namoyon bo‘lgan, ammo so‘nggi yillarda paradigma o‘zgarishiga guvoh bo‘lgan. Ushbu maqola ayollarning boshqaruvdagi o‘zgaruvchan ro‘lini o‘rganadi, ularning sayohati, yutuqlari va ular duch kelayotgan muammolarga e‘tibor qaratadi.

Ayollarning menejment va boshqaruvdagi rolini o‘rganish uchun biz mavjud adabiyotlarni har tomonlama ko‘rib chiqdik, tegishli ma‘lumotlar va statistik ma‘lumotlarni tahlil qildik va turli sohalardagi amaliy tadqiqotlarni birlashtirdik. Ushbu ko‘p qirrali yondashuv bizga mavzuni yaxlit tushunishga imkon berdi.

Ayollarning menejment va boshqaruvdagi roli vaqt o‘tishi bilan rivojlanib bordi va jamiyatlar yanada inklyuziv va xilma-xil bo‘lib borishi bilan rivojlanishda davom etmoqda. Ayollar to‘siqlardan o‘tishda va turli sohalar va sohalarda boshqaruv rollarini o‘z zimmalariga olishda muhim yutuqlarga erishdilar. Ayollarning menejment va boshqaruvdagi rolining ba‘zi asosiy jihatlari:

Vakillikni Oshirish: Yillar davomida boshqaruv lavozimlarida gender xilma-xilligining ahamiyati tobora ortib bormoqda. Ko‘pgina tashkilotlar xilma-xillik va inklyuziya tashabbuslari orqali boshqaruv rollarida ayollarning vakilligini oshirishga harakat qilishdi.

¹ Mirziyoyev Sh. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2021. – 464 b



Boshqaruv Uslublari: Ayollar ko'pincha stolga turli xil boshqaruv uslublari va istiqbollari olib kelishadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, boshqaruvda ayollar ko'proq hamkorlik, hamdard va inklyuziv bo'lishadi, bu esa ijobiy ish muhitiga va jamoaning dinamikasini yaxshilashga hissa qo'shishi mumkin.

Qiyinchiliklar va to'siqlar: Taraqqiyotga qaramay, menejment va boshqaruv rollaridagi ayollar hali ham turli xil qiyinchiliklar va to'siqlarga duch kelmoqdalar, shu jumladan gender tarafdorligi. Ushbu to'siqlar ularning martaba ko'tarilishi va boshqaruv imkoniyatlariga to'sqinlik qilishi mumkin.

Mentorlik va qo'llab-quvvatlash: Mentorlik va homiylik dasturlari ayollarning martaba o'sishiga yordam berishda hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ldi. Ushbu dasturlar ayollarga boshqaruv lavozimlariga erishishda yordam berish uchun ko'rsatmalar, tarmoq imkoniyatlari va yordam beradi.

Turli xillik va inklyuziya: Boshqaruv rollaridagi ayollar ko'pincha xilma-xillik va o'z tashkilotlariga qo'shilishni targ'ib qilishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ular yanada inklyuziv ish joyini yaratadigan va turli xil boshqaruv guruhiga hissa qo'shadigan siyosat va amaliyotlarni himoya qilishlari mumkin.

Huquqiy va siyosat asoslari: Ko'pgina mamlakatlar ish joylarida gender tengligini ta'minlash uchun huquqiy va siyosiy asoslarni amalga oshirdilar. Bularga kamsitishga qarshi qonunlar, ish haqi to'g'risidagi qoidalar va tug'ruq ta'tillari siyosati kiradi, ular menejment va boshqaruvda ayollar uchun o'yin maydonini tenglashtirishga qaratilgan.

Menejment va boshqaruvda ayollarning roli ko'p qirrali va rivojlanishda davom etmoqda. Taraqqiyotga erishilgan bo'lsa-da, to'siqlarni buzish va ayollarning ushbu rollarda ustun bo'lishlari uchun ko'proq imkoniyatlar yaratish uchun hali qilinadigan ishlar mavjud. Tashkilotlar, hukumatlar va umuman jamiyat ish joyida gender tengligini targ'ib qilishda va ayollarning menejment va rahbarlik lavozimlariga qo'shgan qimmatli hissalarini tan olishda muhim rol o'ynaydi.

Munozara bo'limi natijalar va natijalarga chuqurroq kirib boradi. Bu tashkilotlarning murabbiylik dasturlari, xilma-xillik bo'yicha treninglar va inklyuziv siyosat kabi boshqaruvda gender xilma-xilligini targ'ib qilish uchun foydalanadigan strategiyalarini o'rganadi. Shuningdek, unda tizimli muammolarni hal qilish va ayollarning martaba o'sishini qo'llab-quvvatlaydigan ish joyi madaniyatini rivojlantirish muhimligi muhokama qilinadi.



Xulosalar:

Ayollarning menejment va boshqaruvdagi rivojlanayotgan roli ish joyidagi gender tengligi yo'lidagi taraqqiyotning istiqbolli belgisidir. Hali qilinadigan ishlar mavjud bo'lsa-da, tashkilotlar gender xilma-xilligining afzalliklarini tobora ko'proq tan olishmoqda va bu bo'shliqni bartaraf etish uchun choralar ko'rishmoqda. Boshqaruv lavozimidagi ayollar ko'proq inklyuziv, innovatsion va muvaffaqiyatli tashkilotlarga hissa qo'shmoqdalar.

- Advokatlikni davom ettirish: tashkilotlarni boshqaruvning barcha darajalarida gender xilma-xilligini himoya qilishni davom ettirishga undash. Boshqaruv xilma-xillik va inklyuzivlikni qo'llab-quvvatlash orqali namuna ko'rsatishi kerak.
- Teng imkoniyat: ayollar uchun martaba ko'tarilishi, ko'tarilish va kompensatsiya nuqtai nazaridan teng imkoniyatlarni ta'minlash.
- Moslashuvchan ish siyosati: boshqaruv rollarida erkaklar va ayollarning ish va hayot muvozanatini qo'llab-quvvatlaydigan, martaba o'sishi uchun teng imkoniyatlarni ta'minlaydigan moslashuvchan ish siyosatini ishlab chiqish va qo'llab-quvvatlash.
- Mentorlik va trening: menejmentda ayollarning o'z salohiyatiga erishish va boshqaruv qobiliyatlarini rivojlantirishga imkon beradigan mentorlik dasturlari va o'quv tashabbuslarini yaratish.

Xulosa qilib aytganda, menejment va boshqaruvda ayollarning rivojlanayotgan roli ish joyidagi tenglik yo'lidagi taraqqiyotdan dalolat beradi. Muammolarni hal qilish, strategiyalarni amalga oshirish va inklyuziya madaniyatini rivojlantirish orqali tashkilotlar gender xilma-xilligini yanada targ'ib qilishlari va tobora rivojlanib borayotgan biznes manzarasida uning ko'p afzalliklaridan foydalanishlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2021. – 464 b
2. J.Rumiy. Ichingdagi ichingdadir. "Yangi asr avlodi". Toshkent-2016.134b.
3. "Kamalak" nashriyoti-2019. 192 b.
4. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. YUNAKS-PRINT. – Toshkent: 2005. – 170 b. 4. O. Тиллаев. Аёл лидер: Плюс ва минуслар нималардан иборат?. <https://kun.uz/news/2020/03/08/ayol-lider-plyus-va-minuslar-nimalardan-iborat>.
5. N.Nishonova. Davlat boshqaruvi tizimida xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish masalalari. "Extremum-Press" bosmaxonasi. Toshkent-2013. 84 b.

