

## DAVLAT XIZMATI SOHASIDAGI GENDER TENGLIKNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

**Xakimova Muxabbat Fayziyevna**

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,  
Xotin-qizlar masalalari bo'yicha maslahat  
kengashi raisi, pedagogika fanlari doktori, professor  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.18708706>

### **Annotatsiya**

Ushbu maqolada ijtimoiy-iqtisodiy hayotimizning turli sohalarida ayol rahbarlarning boshqaruvchilik faoliyati, kommunikativ qobiliyati, xodimlarni ishga to'g'ri yo'naltira olishi, faoliyati motivlari, ishni samarali tashkil etishi kabi bir qator jihatlari shu sohada ish olib boradigan kishilarning ishga va hayotga motivatsiyalarini oshishiga olib keladigan jihatlari muhokama qilingan. Boshqaruvning gender tafovutlarini aniqlash orqali bu faoliyatni samarali tashkil etish yo'llari, ahamiyati ko'rsatib berilgan.

**Kalit so'zlar:** gender, tenglik, zamonaviy rahbar ayollar, ayollar va erkaklar, demokratik, huquq, ijtimoiy, siyosiy, huquq, qonun, hujjat, himoya, institutsional, mansabdor shaxslar, ayollar tadbirkorligi.

### **Аннотация**

В данной статье рассматриваются различные аспекты управленческой деятельности женщин-руководителей в различных сферах нашей социально-экономической жизни, включая их коммуникативные способности, умение правильно направлять сотрудников, мотивационные факторы деятельности, а также эффективность в организации работы. Подчеркивается, что эти качества способствуют повышению мотивации людей, работающих в данных сферах, к труду и жизни в целом. Путём выявления гендерных различий в управлении также показаны значение и пути более эффективной организации этой деятельности.

**Ключевые слова:** гендер, равенство, современные женщины-руководители, женщины и мужчины, демократия, право, социальная жизнь, политика, закон, документ, защита, институциональность, должностные лица, женское предпринимательство.

### **Annotation**

This article discusses various aspects of women leaders' managerial activities in different areas of our socio-economic life, including their communicative competence, ability to properly guide employees, motivational drivers, and effectiveness in organizing work. It highlights how these qualities contribute to enhancing the motivation of individuals working in these fields towards their jobs and lives. By identifying gender differences in management, the article also demonstrates the significance and ways of organizing such activities more effectively.

**Keywords:** gender, equality, modern women leaders, women and men, democratic law, social political rights, legislation, document, protection, institutions, officials, women's entrepreneurship.

Prezidentimiz boshchiligida yurtimizda ulug' niyatlar bilan poydevori qo'yilayotgan yangi Uyg'onish davrining yorqin sahifalarga boy buyuk tarixi yaratilmoqda. Yeng asosiysi, farzandlarimizning iste'dod va qobiliyati, yezgu intilishlarini to'liq ro'yobga chiqarish, ijtimoiy faolligini oshirish, hayotda munosib o'rin yegallashlari uchun barcha imkoniyatlarni yaratib

berish bundan buyon ham O'zbekistonda davlat va jamiyatning bosh maqsadi bo'lib qoladi. Zero, davlatimiz rahbari ta'kidlaganidek, "Xalqimizning ulug'vor qudrati jo'sh urgan hozirgi zamonda O'zbekistonda yangi bir uyg'onish - Uchinchi Renessans davriga poydevor yaratilmoqda, desak, ayni haqiqat bo'ladi. Chunki bugungi O'zbekiston - kechagi O'zbekiston yemas, bugungi xalqimiz ham, kechagi xalq yemas. Amaliy natija bilan mustahkamlangan, o'z mevasi, hosilini berayotgan islohot odamlarning qalbiga, yuragiga tez kirib boradi, va bunday islohotni, bunday shiddatli jarayonni hech kim, hech qanday kuch, to'xtata olmaydi.

Taraqqiyotga yerishish uchun raqamli bilimlar va zamonaviy axborot texnologiyalarini yegallashimiz zarur va shart. Bu bizga yuksalishning yeng qisqa yo'lidan borish imkoniyatini beradi. Biz mamlakatimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'tarish maqsadida buyuk ishlarni boshlaganmiz. Buning uchun barcha bo'g'indagi rahbarlar foizlar, raqamlar, qog'ozning ortidan quvmasdan, har bir fuqaro uchun, uning hayotiy manfaatlarini ta'minlash uchun ishlashi shart. Shu maqsadda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi "2030 yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida" qaror qabul qildi. Shu bilan birga, O'zbekiston Barqaror rivojlanishning Beshinchi maqsadini amalga oshirish doirasida "Gender tenglikni ta'minlash hamda barcha xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirish" ga oid to'qqizta vazifani ishlab chiqdi.

Beshinchi maqsadning vazifalariga (Gender tenglik) muvofiq, 2030 yilga kelib barcha xotin-qizlarga nisbatan kamsitishlarning har qanday shakliga barham berish, siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy hayotda qarorlar qabul qilishning barcha darajalarida ayollarning to'liq va samarali ishtirokini va yetakchilik qilish uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash zarur. Bundan tashqari, ushbu maqsad davlatning turli darajalarida Davlat dasturlarini qabul qilish jarayonida gender tenglik tamoyillarini joriy qilishni o'z ichiga oladi.

So'nggi yillarda gender tenglikni ta'minlash, ayollarning ijtimoiy va siyosiy hayotdagi rolini oshirish bo'yicha ishlar bir necha yo'nalishlarda olib borilmoqda:

- ayollar huquqlari to'g'risidagi qonun hujjatlarini takomillashtirish;
- ayollarni himoya qilishning institutsional asoslarini takomillashtirish;
- aholining gender tenglik va ayollar huquqlari to'g'risida xabardorligini oshirish;
- huquqni qo'llash amaliyotida ularga rioya etilishini ta'minlash uchun mas'ul mansabdor shaxslarni tegishli huquqiy me'yorlar asosida o'qitish.

O'zbekistonda bir qator qonun hujjatlari, jumladan, Prezidentning xotin-qizlar huquqlarini ta'minlash, xususan, gender tengligi va ayollarni zo'ravonlik va zulmdan himoya qilish, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish maqomini kuchaytirish to'g'risidagi farmon va qarorlari qabul qilingan.

Gender tengligiga erishish, xotin-qizlarning huquq, erkinlik va qonuniy manfaatlarini ta'minlash, ularning jamiyat va davlat hayotidagi rolini kuchaytirish yangi O'zbekiston davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sanaladi. Siyosiy-huquqiy qarorlarni ishlab chiqish va qabul qilishda ayollar va erkaklarning teng huquqli ishtiroki demokratik qadriyatlarini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Bugungi kunda O'zbekistondagi siyosiy partiyalarda xotin-qizlar ulushi 47 foizga, oliy ta'limda 40 foizga, tadbirkorlik faoliyatida esa 37 foizga yetdi. Rahbar lavozimlarda ishlayotgan ayollar ulushi – 33 foiz. Bugungi kunda 2 mingga yaqin davlat va jamoat tashkilotlariga ayollar rahbarlik qilmoqda.

Adliya organlari va muassasalarida 8 mingdan ortiq xodim faoliyat yuritayotgan bo'lsa, shundan 3 mingga yaqini, ya'ni 38 foizi xotin-qizlardan iborat. Sud tizimida ayni paytda 179 nafar ayol sudya faoliyat ko'rsatmoqda. Bu umumiy sudyalarning qariyb 14 foizini tashkil etadi. Ularning 25 nafari rahbarlik lavozimida faoliyat ko'rsatmoqda. 2018 yilda Ichki ishlar organlarida ayollar ko'rsatkichlari shaxsiy tarkibning 5 foizini tashkil etgan bo'lsa, 2022 yil yakuniga ko'ra ushbu ko'rsatkich ikki baravarga oshib, 10,2 foizni tashkil etmoqda. The (Times Higher Education) reytingiga kirgan top 200 ta universitetning qariyb to'rttdan bir qismida (48 tasida) ayollar rahbarlik qilmoqda. 5 yil oldin top universitetlarning atigi 34 tasida ayollar rektorlik qilgan.

Mamlakat iqtisodiy rivojlanishi va dunyo hamjamiyatida o'z munosib, obro'li o'rnini egallashda mehnat jamoalarida faoliyat olib boradigan rahbarning hissasi ulkandir. Rahbar shaxsi haqida gap ketganda aksariyat xolda erkak kishining qiyofasi gavdalanadi. Lekin ijtimoiy-iqtisodiy hayotimizning turli sohalarida ayol rahbarlar ham uchraydiki, ularning boshqaruvchilik faoliyati, kommunikativ qobiliyati, xodimlarni ishga to'g'ri yo'naltira olishi, faoliyati motivlari, ishni samarali tashkil etishi kabi bir qator jihatlari shu sohada ish olib boradigan kishilarning ishga va hayotga motivatsiyalarini oshishiga olib keladi. Shuning uchun boshqaruvning gender tafovutlarini aniqlash orqali bu faoliyatni samarali tashkil etish yo'llarini ko'rsatib berish muhim masala hisoblanadi. Shunday ekan, "Boshqaruv tizimining asosiy, hal qiluvchi joylarida zamonaviy fikr yuritadigan, o'z halqi, Vatani manfaatlariga g'oyat sadoqatli, yuqori malakali kadrlar tayyorlash lozim" ligiga qaratilgan mazkur tadqiqotimizda rahbarlik va boshqaruvchilikning gender xususiyatlariga e'tiborimizni qaratdik.

Jamiyatimizning bugungi taraqqiyoti qonuniyatlari, xukumatimiz, shaxsan Prezidentimizning ayollar va oila borasidagi g'amho'rliklari xotin-qizlar maqomining jamiyatda o'ta yuqori bo'lishini taqozo etmoqda. O'zbekistonning bozor iqtisodiyotiga o'tishi va demokratik tuzum sifatida shakllanishi bilan bog'liq murakkab o'tish davri sharoitlarida, davlatimiz va jamiyatimiz diqqat markazida, mamlakatning ijtimoiy-siyosiy hayotida ayollarning faol qatnashishiga erishish masalasi alohida ahamiyat kasb etmoqda.

Boshqaruvchilik faoliyati o'z mohiyatiga ko'ra, shaxsdan bir qator sifatlarni talab etadi. Bunday sifatlarning va talablarning majmuasi bilan bir qatorda, shaxs o'z ichki imkoniyati darajasini ham bilishi kerak. Biz boshqaruvchilikda gender xususiyatlarini aniqlash maqsadida psixologiyada keng qo'llaniladigan psixologik test vositasida respondentlarda rahbar bo'la olishga nisbatan moyillik xususiyatlarini tadqiq etdik. Buning uchun tadqiqot ob'ekti sifatida rahbarlik faoliyatini olib borayotgan shaxslarni, chunonchi turli yo'nalishdagi kasb-hunar kollejlari va akademik litsey, turli umumta'lim maktablari rahbarlarini oldik. Rahbarlarni ikki toifaga ajratdik: ayol va erkak rahbarlar. Biz ularda "Rahbarlik imkoniyatini aniqlash" testini o'tkazdik.

Biz boshqaruvda gender farqlari va xususiyatlarining namoyon bo'lishini aniqlash maqsadida rahbar-xodim munosabatlarining emotsional jihatlariga e'tiborni qaratdik. Buning uchun maxsus tuzilgan anketadan foydalandik. Anketa 9 ta savoldan iborat bo'lib, unda shaxslararo munosabatning qanday kechishi jihatlarini aniqlanadi. O'tkazilgan tadqiqot ishida bu anketa yordamida xodimlarning fikri o'rganildi va natijalar miqdor jihatida tuzildi.

### 1 - jadval

#### Rahbar - xodim munosabatlarining emotsional jihatlarini

	Savollar	Rahbar	Rahbar
--	----------	--------	--------

		<b>erkaklar</b>	<b>ayollar</b>
.	Xamkasblar bilan munosabatda o'z tuyg'usini namoyon qiladimi?	Yo'q 47,1	Ha 64,1
.	Bu rahbarni o'ziga ishongan deyish mumkinmi?	Ha 36,4	Ha 35,2
.	Nizolarda o'zini tuta oldimi?	Ha 47,3	Yo'q 35,1
.	Faoliyatda bu rahbarni chalg'itish mumkinmi?	Yo'q 55,7	Ha 34,7
.	U bosiq, o'zini tutib olgan kishimi?	Ha 45,5	Yo'q 28,5
.	Og'ir vaziyatda o'zini yo'qotib qo'yishi mumkinmi?	Yo'q 23,4	Ha 35,4
.	Tanqidlarga munosabat qanday?	Befarq 24,4	E'tiborli 34,4
.	O'z tashvish-muammolarini kasbdoshlari bilan o'rtoqlashadimi?	Yo'q 15,6	Ozgina 24,6
.	Qo'l ostidagilar bilan munosabatda o'z xislarini bildiradimi?	Yo'q 45,1	Ha 52,1

Bu jadvalda olingan natijalarni kuzatadigan bo'lsak, psixologiyadan ma'lum bo'lgan qonuniyatlarning boshqaruvchilik faoliyatida band bo'lgan erkak va ayol jinsi vakillariga tegishli kuzatilishini ko'ramiz. Garchi rahbarlik faoliyatida ijtimoiy rol, ijtimoiy norma va ijtimoiy sanksiyalar tizimi, bir xil talablar majmui bo'lsa ham, ular faoliyatida jinsga oid psixologik xususiyatlarni, jumladan, emotsional jihatlarning ayol rahbarlarda ko'proq ifodalanishi, aniqlik va konkretlik natijalarni erkak rahbarlarda ko'proq kuzatilishi, ayollarda verbal komponent ustunligi, erkaklarda esa kreativlik ustunligi, xissiy sovuqlik xususiyatlari ifodalanganligini ko'ramiz. Biz o'z tadqiqot sinovimiz davomida yuqorida qayd etganimizdek, turli yo'nalishdagi litsey, kollej, texnikum va umumta'lim maktablari rahbarlarini o'rganar ekanmiz, ularning xodimlari bilan bo'lgan o'zaro munosabatlarida ko'rinadigan xislatlarini ular rahbarlik qiladigan jamoa a'zolarining anonim fikrlarini o'rganish orqali tadqiq etdik. Shuning uchun bu metod erkin, standartlashtirilmagan tarzda o'tkazildi. Olingan natijalarning miqdoriy ko'rsatkichlari esa rahbarlik va boshqaruvchilik faoliyatida gender tafovutlari mavjudligini ko'rsatdi.

Xulosa o'rnida shuni aytish kerakki, bugungi kunda gender tenglikni ta'minlash masalasi davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Bu mamlakatimizning inson huquqlari sohasidagi ilg'or qadamlaridan biri sanaladi. "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi qonun buning yaqqol dalili bo'lib, kelgusida mamlakatimizning ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashga hissa qo'shadigan tarixiy hujjat bo'ldi. Keyingi yillarida mamlakatimizda amalga oshirilayotgan yangi mazmundagi islohotlarda xotin-qizlarning ijtimoiy mavqeini rivojlantirish mexanizmlariga, avvalo, xalqaro ahamiyatga ega bo'lgan normalarga ustuvor ahamiyat berilayotganligi alohida e'tiborni tortadi.

### References:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш чора тadbirlar тўғрисида”ги Фармони. Манба [xs.uz/index.php/uzhzhatlar/item/12984-1](https://xs.uz/index.php/uzhzhatlar/item/12984-1).
2. 2021 yil 5 martdagi “Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, ularning jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta’minlash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risi” PQ-5020-sonli qarori
3. “2030-yilgacha bo’lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to’g’risida” hujjat. 2023-yil 17-fevralda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-4607-sonli Farmoni
4. “Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси қонуни. Lex.uz.