

MENEJMENTNING GENDER JIHATLARI

Tohirova G.D.

Umumiy psixologiya kafedra o'qituvchisi

Aliyeva.S.

Pedagogika va psxologiya yo`nalishi 4-bosqich talabalari

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11276037>

Annotatsiya. Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan sharoitda zamonaviy ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini oshirishning yangi usullarini izlash vazifasi alohida ahamiyat kasb etadi. Ushbu maqolada zamonaviy menejmentda erkak va ayol rahbarlar ortasidagi gender tafovutlarning xususiyatlari va boshqaruv uslubining ta'siri boyicha farqlari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: Zamonaviy menejment, boshqaruv, gender, gender tenglik, zamonaviy rahbar.

Kirish. Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan sharoitda zamonaviy ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini oshirishning yangi usullarini izlash vazifasi alohida ahamiyat kasb etadi. Zamonaviy menejment - davlat, tijorat va notijorat faoliyat sohalarini o'z ichiga olgan ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarni rivojlantirish, yaratish, maksimal darajada foydalanish va nazorat qilish demakdir. Bu ta'rif doirasida asosiy jarayonlar mavjud: modellashtirish, tashkil etish (harakat sifatida) va boshqaruv. Zamonaviy menejmentda ro'y berayotgan o'zgarishlar tahlili shuni ko'rsatadiki, rahbarlik lavozimlarida erkaklar va ayollar sonining nisbati tez o'zgarib bormoqda. Tadbirkorlik bilan shug'ullanayotgan ayollar soni ortib bormoqda. Ayol va erkak xatti-harakatlari modellarining biznesda faol integratsiyalashuvi boshqaruv faoliyatida shaxs xulq-atvorining gender xususiyatlarini o'rganish uchun zarur shartsharoitlarni yaratadi. Asosiy qism. Boshqaruv uslubi muammosi bo'yicha erkaklar yoki aralash guruhlarda olib borilgan muhim tadqiqotlar natijasida avtoritar, demokratik va liberal uslublar borligi aniqlandi. Gendershunoslikning asosiy o'rganish predmeti ayollar va ularning siyosiy jarayondagi mavqeidir. Rus mualliflarining feminizm nazariyasiga, gender tadqiqotlariga va ayollarning siyosatdagi ishtirokiga bag'ishlangan asarlari orasida quyidagi ishlarni ajratib ko'rsatish mumkin: S.G. Ayvazova, O.A. Voronina, T.V. Bendas, N.Y. Lapina, A.E. Chirikova va boshqalar. Siyosatchi ayollarning shaxsiy o'ziga xosliklari, shuningdek, ayollar yetakchiligining o'ziga xos xususiyatlari mavzusi bo'yicha ishlar orasida N.Y. Lapina va A.E. Chirikovalarning tadqiqotini ajratib ko'rsatish mumkin. A.E. Chirikovanning so'zlariga ko'ra ayollarning ishbilarmonlik faolligi va bundan tashqari, yetakchilik va tadbirkorlik haqidagi g'oyalar "ijtimoiy va madaniy inertsia ta'siri ostida" saqlanib qolmoqda hamda boshqaruv va rahbarlik erkaklarning vakolati hisoblanadi degan yondashuv ayollarning o'zini o'zi anglash imkoniyatlarini sezilarli darajada cheklaydi va inqirozli ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashishni qiyinlashtiradi, bundan tashqari, u haqiqiy ijtimoiy o'zgarishlarga mos kelmaydi. Zarubin V.G. va Kiseleva L.S. "Biznesda yetakchilikning gender jihatlari: Jahon tajribasi va Rossiya" qo'shma ilmiy ishida "olimlarning ayollarning yuqori boshqaruv lavozimlarini egallash qobiliyatiga nisbatan ehtiyotkorona baholari shundan iboratki, bir tomondan ayollarning o'zlari bu lavozimlarga erishishga intilmaydilar va boshqa tomondan, afsuski, erkaklik fazilatlarini ortiqcha baholagan holda boshqa ayollarning qadr-qimmatini kamsitishga moyildirlar".

Mamlakatimizda boshqaruv va gender psixologiyasini rivojlantirishga hissa qo'shayotgan E.G. G'oziyev, V.M. Karimova, D. Qosimova, I.I. Maxmudov, O.E. Hayitov va boshqa olimlar o'zlaning ilmiy tadqiqot ishlari, darslik, o'quv qo'llanma va monografiyalarida boshqaruv uslublari, boshqaruvda rahbar jinsi psixologiyasining o'ziga xos xususiyatlari boyicha ilmiy izlanishlar olib bormoqdalar. Ayol yoki erkak rahbarga xos bo'lgan boshqaruv uslubining o'ziga xos xususiyatlarini ta'kidlashga qaratilgan ikkita asosiy yondashuvlardan birida ayollarga xos bo'lgan maxsus boshqaruv uslublarining mavjudligi ilgari surilsa, ikkinchisida bunday xususiyatlarni inkor etadilar. J. Rouzer boshqaruvda ayol uslubi muammosini muhokama qilar ekan, uzoq vaqt davomida biznesdagi muvaffaqiyat kaliti asosan erkakka xos bo'lgan bir qator xususiyatlar (masalan, qat'iylik, qattiqqo'llik, xudbinlik) bo'lganligini ta'kidlaydi. Biroq, ma'lum bo'lishicha, ayollar bir qator "ayollik" xususiyatlar yetakchiga mos kelmaydi degan mashhur e'tiqodga qaramay muvaffaqiyat qozonishadi. J. Rouzer ayollik uslubining bir qator xususiyatlarini aniqlab berdi, ularni o'zi "transformativ" deb ataydi. Bu xususiyatlarni quyidagilar o'z ichiga oladi: bo'ysunuvchilar bilan faol munosabatda bo'lish, xodimlarda o'zini o'zi hurmat qilish, stressli vaziyatlarda xodimlarni qo'llab-quvvatlash. Amerikalik olimlar Jon Williams va Debra Bestlarning 14 xil millat vakillari o'rtasida o'tkazgan so'rovlari ma'lumotlariga ko'ra, Sharqiy Osiyo va Markaziy Osiyo (Nigeriya, Pokiston va b.q.) millatlari vakillaridan farqli konservativ Yevropa vakillari o'z madaniy hududlarida inson bajaradigan rollarning ko'pligidan kelib chiqib, ayollarning ham bemalol ijtimoiy foydali mehnatda band bo'lishlari va bunga oilaviy mas'uliyatlar xalaqit bermasligi kerakligini e'tirof etadilar. Ayollar uchun kasbiy moslashuv jarayonida ijtimoiy-psixologik jihat birinchi o'ringa chiqadi, erkaklar uchun esa bu kasbiy faoliyatdir. Yerkaklar va ayollar bir xil kasbiy faoliyat bilan shug'ullansalar ham unga boshqacha munosabatda bo'ladi. Karierani rejalashtirishda ayollar ko'pincha rivojlanish istiqbollariiga emas, balki joriy holatga e'tibor berishadi. Menejment fan sifatida 100 yildan ortiq vaqtdan beri mavjud bo'lganiga qaramay, faqat oxirgi 50 yil ichida menejment inson omiliga ko'proq e'tibor bera boshladi, yetakchilik, hokimiyat, norasmiy tashkilotlar, odamlarning tashkiliy xulq-atvori elementlarini va tegishli ravishda boshqaruv jarayonining ular bilan bog'liq tomonlarini hisobga olish. Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik sohasining muhim elementlaridan biri xodimlarning tashkiliy xulq-atvorini shakllantiruvchi omillardir. Tashkiliy xulq - bu tashkilotda, har qanday ijtimoiy tizimda mavjud bo'lgan barcha holatlarga munosabatini aks ettiruvchi shaxsning harakatlari va harakatlarining majmui. Har qanday xodimning xulq-atvorini belgilovchi omillar quyidagilardir: shaxsning shaxsiy xususiyatlari; motivatsiya; ijtimoiy-psixologik muhit; tashkilotning faoliyati va rivojlanishini tavsiflovchi voqealar majmui; axborot hajmi, qiymati va tuzilishi. Bu omillarning barchasi o'zaro bog'liqlikda harakat qiladi, bu ma'lum bir xodimning tashkiliy xatti-harakatlarining o'zgaruvchanligini belgilaydi. Shu bilan birga, ko'pchilik menejerlar nuqtai nazaridan, tashkilot xodimlarini rag'batlantirish va rag'batlantirishning samarali tizimlarini yaratish muammosi eng muhim omil hisoblanadi. Har qanday tashkilotning samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadigan zamonaviy menejmentning ijtimoiy-psixologik jihatlarida asosiy e'tibor yetakchilik va yetakchilikning mohiyati, bu tushunchalarning o'xshash va farqli tomonlariga qaratiladi. Tashkilotlarda har xil turdagi menejerlar va rahbarlar mavjud. Ularning har biri hokimiyatning ma'lum shakllaridan foydalangan holda kundalik faoliyatida juda ko'p turli xil rollarni bajaradi: rasmiy (qonuniy, mukofotlash, majburlash) va shaxsiy (ekspert, referent).

Xulosalar. Hozirgi davrga xos bo'lgan ayol boshqaruv uslubining faol integratsiyasi gender tadqiqotlarining dolzarbligini tasdiqlaydi. Gender muammolariga bag'ishlab o'tkazilgan ko'plab tadqiqotlardan shu narsa ma'lum bo'ldiki, oila va jamiyatdagi gender rollarining taqsimoti xalqning madaniyati, ma'naviyati va turmush tarzidan kelib chiqarkan. Gender tenglik jamiyat rivojida muhim bo'lgan ijtimoiy munosabatlarda dolzarb ahamiyatga ega ekanligi bugungi kunda yanada yaqqol namoyon bo'lmoqda. Bugun oilada, jamiyatda, ayniqsa, xotin-qizlarning ijtimoiy hayotdagi faolligini oshirishga alohida e'tibor qaratilayotgani natijasida ijtimoiy munosabatlarda ham, qonunchilikda ham katta o'zgarishlar amalga oshirilmoqda. Boshqaruv faoliyatida shaxs xulq-atvorining gender o'ziga xos xususiyatlari gender strategiyalari - boshqaruvchining jinsi bilan belgilanadigan maqsadlarga erishishning afzal qilingan vositalari va usullari shaklida namoyon bo'ladi. Gender strategiyasining erkak rahbar yo'nalishi birinchi navbatda tashkilotning tashqi muhitiga yo'naltirilgan, ya'ni kompaniyaning tashqi aloqalariga doimiy, o'zgaruvchan sharoitlarda o'zaro ta'sirga beqaror munosabatda namoyon bo'lsa, ayol rahbar yo'nalishi - birinchi navbatda tashkilotning ichki muhitiga yo'naltirilgan, ya'ni barqaror psixologik mikromuhitni saqlab, kompaniya ichidagi shaxslararo munosabatlarga e'tibor qaratadi. Boshqaruv rolini amalga oshirishdagi gender farqlari erkaklarning etakchilik va tashkilot oldiga maqsadlarni belgilash bilan bog'liq sohalarda, ayollar - kadrlar sohasida motivatsiya, samarali muloqot va qaror qabul qilish orqali yuqori samaradorlikni ta'minlashiga olib keladi.

References:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrda "Oila va xotin-qizlar qo'mitasining faoliyatini takomillashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-208-sonli Farmoni// <https://lex.uz>
2. Айвазова С.Г. Гендерные особенности политического поведения россиян в контексте избирательного цикла парламентских и президентских выборов 2011-2012 гг.// Женщина в российском обществе. – Иваново: ИвГУ, 2012. – №3. – С.3-11.
3. Воронина О.А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия//Женщины в российском обществе. – 2013. – № 3 (68). – С. 12- 20.
4. Воронова, А.В. Гендерная психология, некоторые проблемы и перспективы // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 1. – С. 139–147.
5. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с. 6. Чирикова А.Е., Лапина Н.Ю. Женщина на высших этажах власти: российские практики и французский опыт. – М.: Ин-т социологии РАН, 2009. – 72 с.