

RAHBAR AYOLLAR KASBIY FAOLIYATINING IJTIMOIIY VA PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2026-20-118-121>

Xudoyqulova Gulshoda Baxronovna

Aniq va ijtimoiy fanlar universiteti professori

ANNOTATSIYA

Maqolada ayollarning kasbiy faoliyati psixologiyasiga oid fikrlar, shaxsga o'z qobiliyatlarini, shaxsiy va ishbilarmonlik fazilatlarini ochib berish va namoyish etish imkonini beradigan sohalaridan biri bu kasbiy faoliyat ekanligi alohida o'rin tutadi hamda xotin-qizlar karyerasining jihatlarini o'rganish, kasb egallashga intilayotgan ayol yo'lida duch kelishi mumkin bo'lgan to'siqlarni tadqiq etish masalalari yoritilgan.

Kalit so'zlar: karyera, yo'naltirilganlik, jamoaviy ta'sir, shaxslararo muloqot, ishbilarmonlik, tashkiliy ko'nikmalar, psixologik ta'sir, shaxs mustaqilligi, tashabbuskorligi.

Zamonaviy sharoitda inson salohiyatini rivojlantirish va undan foydalanish muammosi sifat jihatidan yangi shaklda paydo bo'ladi, jamiyatda sodir bo'layotgan o'zgarishlar tufayli shaxsning mustaqilligi va tashabbuskorligiga yuqori talablar qo'yiladi. Muvaffaqiyatli kasbiy faoliyat insonga o'zining o'ziga xosligini, boshqa odamlar, umuman jamiyat uchun ahamiyatini tan olishga va ma'lum bir ko'rinishida namoyon bo'lishga imkon beradi. Shunday qilib, rahbarlik mavqei inson uchun yuksak ma'suliyat bo'lib, u yoki bu darajada uning kasbiy faoliyatining tarkibiy qismidir. Bu erkaklar va ayollar uchun bir xil darajada amal qiladi.

Jamoatchilik ongida rahbarlikka ko'tarilish, korxona va tashkilotlarni boshqarish ko'p jihatdan erkak vakillar bilan bog'liq. Shu bilan birga, ayollar emansipatsiyasining kuchayishi ko'plab ayollarning mustaqil va o'zini o'zi ta'minlash, kasbiy faoliyatda o'z qobiliyatlarini namoyish etish, rahbarlik qilish imkoniyatiga ega bo'lishni xohlashlariga olib keladi. Shunga qaramay, rahbarlik sohasidagi aksariyat tadqiqotlar erkaklar yoki juda kam hollarda aralash namunalar bo'yicha olib borilgan va hozir ham olib borilmoqda.

Aytish joizki, xorijda ayollarning kasbiy faoliyati psixologiyasiga oid tadqiqotlar qariyb o'ttiz yillik tarixga ega. Bu vaqt ichida ayollarning karyerasi rivojlanishi modellari yaratildi, ayollarning ishdan qoniqish aspektlari o'rganildi, ish joyini tanlash muammosi ko'rib chiqildi, ayollar mavqeining rivojlanishiga sotsializatsiya jarayonining ta'siri o'rganildi va ayollarning muvaffaqiyatli rahbarlik yo'lidagi to'siqlar tahlil qilindi, rahbarlikka erishayotgan ayollarning psixologik xususiyatlari o'rganildi, shu jumladan, an'anaviy "ayol" yoki "erkak" sohalarida va ayollarning yetakchilik uslublari. Xorijiy tadqiqotlarda "mehnat-oila" o'rtasidagi ziddiyatlar ko'rinishiga e'tibor qaratilgan hamda ayollar kasbining turli jihatlarini o'rganilganini ko'rish qiyin emas. Mamlakatimizda gender tadqiqotlariga qiziqish ortib borayotganiga qaramay, rahbarlikning turli jihatlarini o'rganish hanuzgacha asosan erkaklar namunalarida olib borilmoqda.

Ayol rahbarlarni tayyorlash ayollarning kasbiy faoliyati psixologiyasini, kasbga yo'naltirilgan ayollarning ustun xarakter xususiyatlarini, ayollarning yetakchilik xususiyatlari va ayolning muvaffaqiyatli martabasiga yordam beradigan yoki aksincha, to'sqinlik qiluvchi omillarni bilishni talab qiladi.

Muvaffaqiyatli karyerada shaxsning tashkiliy va kommunikativ quyi tuzilmasi bilan bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan fazilatlar ham katta ahamiyatga ega: guruh me'yorlariga yo'naltirilganlik, jamoaviy o'zaro ta'sir, shaxslararo muloqotning dinamikligi, ishbilarmonlik va tashkiliy ko'nikmalarga ega bo'lish, turli xil psixologik ta'sirlarni amalga oshirish qobiliyati.

Psixologik tadqiqotlar ma'lumotlarini umumlashtirgan holda, biz butun dunyo bo'ylab kasbiy muvaffaqiyatni belgilaydigan professionallikning invariantlari sifatida qabul qilinadigan fazilatlarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

- Tizimli va analitik fikrlash, vaziyatning rivojlanishini bashorat qilish, qarorlar natijasini oldindan ko'ra bilish, keng miqyosda va ayni paytda real fikrlash qobiliyati.

- Muloqot ko'nikmalari, samarali shaxslararo o'zaro ta'sir ko'nikmalari, tushuncha, psixologik ta'sir ko'rsatish va boshqa odamlarga ta'sir qilish qobiliyati.

- O'z-o'zini tartibga solishning yuqori darajasi: o'z holatini boshqarish qobiliyati, rivojlangan o'z-o'zini nazorat qilish, stressga chidamlilik.

- Biznesga yo'naltirilganlik: faollik, tashkilotchilik, qat'iyat va qat'iyatlilik, qaror qabul qilishga e'tibor qaratish, nostandart muammolar va vazifalarni hal qilish qobiliyati, kasbiy kompetentsiyani doimiy ravishda oshirish istagi.

- Aniq “Men-kontsepsiya”, o'z qobiliyat va imkoniyatlarini real idrok etish, o'zini yuqori (adekvat) baholash.

O'z qobiliyatlarini namoyon etgan va o'z potentsialini ro'yobga chiqarishni istagan ayol qiyin qarorga duch keladi: uni boshqa odamlarning jamiyatdagi o'rnini haqidagi an'anaviy qarashlari bilan muqarrar ravishda qarama-qarshilikka olib keladigan va ehtimol, o'zini shaxs sifatidagi g'oyasi bilan ziddiyatga olib keladigan karyera boshlash kerakmi? Shuningdek, u erkaklar odatda kutadigan mukofotlarni izlash yoki izlash to'g'risida qaror qabul qilishi kerak: pul, obro'-e'tibor, kuch, ishdan qoniqish. Ayolning qarori qanday bo'lishidan qat'i nazar, bu ayolning shaxsiy va oilaviy hayoti va uning karyerasi o'rtasida murosaga kelishi mumkin. Ayolning qarori qanday bo'lishidan qat'iy nazar, jamiyat unga erkaklar bilan rasmiy tenglikni va'da qiladi. Rahbarlikka ko'tarilish yo'lidagi huquqiy to'siqlar ayollar va erkaklarning ishga qabul qilish va martaba ko'tarilishida teng huquqliligini kafolatlovchi huquqiy me'yorlar va asosan yosh, baquvvat erkaklar rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishi, ayollarga esa “hurmatli” yoshga yetgandan keyingina tashkilotda ko'tarilish imkoniyati beriladigan amaldagi amaliyot o'rtasidagi tafovutni aks ettiradi. Mamlakatimizda huquqiy to'siqlar ayniqsa dolzarb bo'lib bormoqda, chunki ishlab chiqarishning qisqarishi tufayli ayollar nufuzli lavozimlardan (erkaklar egallagan) majburan chetlashtirilmoqda va ishga qabul qilishda ayollarni kamsitish tendentsiyasi yuzaga keldi.

Ayollarning rahbarlikka erishishidagi yana bir to'siq bu psixologik to'siqdir. Bir tomondan, bu ayol menejer bilan ishlashni istamaydigan erkaklarning "korporativ" kayfiyatida namoyon bo'ladi. Boshqa tomondan, bu ayollarning oila va ishni uyg'unlashtirish qobiliyatiga shubhalari, o'z imkoniyatlarini yetarlicha baholamaslik, martaba ko'tarilish mexanizmlari to'g'risida ma'lumot yo'qligi, an'anaviy ayol roli xulq-atvori bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy ma'qullashga e'tibor berish, muvaffaqiyatdan qo'rqish tufayli uning nomaqbul ijtimoiy oqibatlarining vujudga kelishi.

Atrofdagi mikromuhit "noan'anaviy" turmush tarzini, biznes yo'nalishini shakllantirishga yordam berdi deb taxmin qilish mumkin: yirik shaharlarda, shuningdek, ishchilar posyolkalarida hayot juda dinamik, bu ishlab chiqarishni rivojlantirishning tabiati va sur'ati, rivojlangan yoki rivojlanayotgan infratuzilma, aholi sonining o'sishi, shu jumladan migratsiya natijasida. Bunday muhitda hayot ko'proq erkinlik va noan'anaviylik bilan ajralib turadi, ko'plab ayollar biznes hayotida faol ishtirok etadilar, kasbiy faoliyatni amalga oshirishning turli yo'llarini tanlaydilar, iqtisodiy rivojlanish holati ta'lim darajasi va yo'nalishiga ma'lum talablarni qo'yadi (qoida tariqasida, yirik shaharlarda ish bilan ta'minlash mumkin bo'lgan sohalar doirasi eng kengdir), odamlarning kasbiy muhitga bo'lgan munosabatini, ishbilarmonlik muhitiga munosabatni shakllantiradi. Asosan kichik shaharchalarda, tumanlarda rivojlanish unchalik tez sur'atda davom etmaydi, mehnat bozorida talab qilinadigan kasblar doirasi ko'pincha cheklangan, bu ayniqsa ayollar bandligi uchun to'g'ri keladi, bu esa ayollarning ushbu sohada faol bo'lish istagini shakllantirishga yordam bermaydi.

Shuningdek, oila muhiti turmushga chiqqan ayolning rahbarlikka erishishida erining ba'zi oilaviy majburiyatlarni o'z zimmasiga olishga intilishi va ayolining kasbiy muvaffaqiyatiga bag'rikenglik munosabati ma'lum darajada ta'sir qiladi. Maishiy omil jiddiy to'siq bo'lib qoladi, chunki, ishda va uyda ikki baravar ish yuki ayolga menejer ishini to'liq bajarishga imkon bermaydi.

ADABIYOTLAR:

1. Karimova V.M., Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun // Prof. V.M. Karimovanning umumiy tahriri ostida. – T., 2008.
2. Karimova V.M., Hayitov O.E., Umarova N.SH. Boshqaruv sohasidagi professional kompetensiya asoslari: Monografiya. / Prof. V.M. Karimova tahriri ostida. – T.: “Fan va texnologiya”, 2008.
3. Maxmudov I.I. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / Mas'ul muharrir: A.Xolbekov. – T., 2006.
3. Narzulla Boymurodov. Rahbar psixologiyasi: Oliy ta'lim, xalq ta'limi, sog'liqni saqlash, o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi boshqarmalarining ma'muriy xodimlari uchun qo'llanma. – T., 2007.
4. Психология менеджмента / Под ред. проф. Г.С.Никифорова. – 3-е изд. – Харьков, 2007.

5. Худайкулова Г.Б. Проблема соотношения личностной и социальной идентичности. Вестник интегративной психологии. Выпуск 16. 2018. -286-291
6. Khudoykulova G.B. Psychological mechanisms of the formation of interpersonal activity motivation for interactive activities in small groups. Psixologiya № 1.2019. Buxoro. 32-35