

BOSHQARUVDA XOTIN-QIZLARNING O'RNI

Yusupov Maxamadamin

*Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti, "Marketing" kafedrası professori,
i.f.n.*

E-mail: yusupov@mail.ru

Annotasiya: Ushbu maqola menejmentdagi gender farqlarini, ayol etakchiligining xususiyatlari ko'rib chiqilgan, shuningdek, zamonaviy o'zbek jamiyatida ayollarning boshqaruvdagi rolini aniqlangan. Xotin-qizlar boshqaruvining afzalliklari va kamchiliklari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: menejment, o'zini o'zi anglash, lider, ayol, menejer, biznes, mustaqillik.

KIRISH

O'zbekistonda ayollarning professional rahbarligi an'anasi nisbatan yaqinda paydo bo'lishni boshlagan: Sovet davrida ayol xo'jayin tabiiy holat sifatida emas, balki istisno sifatida qabul qilingan. Ammo zamon o'zgargan sari, rahbarlik lavozimlarida ayollarga munosabat ham o'zgardi. O'tgan yigirmanchi asr ayollarning uy bekasi hayotidan erkin tadbirkorlik dunyosiga ommaviy ravishda kirib kelishi bilan boshlandi. Ayollar tadbirkorligi tadqiqotchilari bu hodisani "Global miqyosdagi sokin inqilob" deb atashgan. Bugungi kunda dunyoda professional jihatdan erkaklardan hech qanday kam bo'lmagan va endi "Nodir noyob turlar" ko'rgazmasi eksponatlariga o'xshamaydigan muvaffaqiyatli va mohir ayollar korxonalar direktorlari va xususiy biznes menejerlari etarli salmoqqa ega.

Zamonaviy jamiyatda ayollar muhim va hatto asosiy rol o'ynamaydigan sohani topish qiyin. Biz ayollarni prezident, bosh vazir, diplomat, yirik siyosiy partiya rahbari, tadbirkor, vazir sifatida ko'rishimiz mumkin. So'nggi paytlarda biznesga kirgan va u erda asosiy o'rinlarni egallashga muvaffaq bo'lgan "Zaif jins" vakillari soni sezilarli darajada ko'paymoqda.

Ayni paytda ayollar yirik va muvaffaqiyatli kompaniyalarni boshqarmoqda. Ular doimo o'zgarib turadigan iqtisodiy sharoitlarga yuqori darajada moslashish, mas'uliyat va qat'iyatni ko'rsata oladilar.

ADABIYOTLAR TAXLILI VA METODOLOGIYA

Rahbar ayollar bo'ysunuvchilarga o'z manfaatlarini guruh manfaatlarini aks ettirish va o'zlariga kengroq maqsadlar qo'yish uchun o'zgartirishga imkon

beradigan tarzda boshqaruvni ta'minlaydilar. Ayollarning hukmronligi ularning mavqei bilan emas, balki odamlar bilan muloqot qilish qobiliyati, jozibadorligi va qattiq mehnat qilish qobiliyati kabi shaxsiy fazilatlariga bog'liq. Ta'kidlanganidek, ayol boshqaruv uslubi muntazam sharoitlarda eng samarali bo'lib hisoblanadi.

Ayollar boshqaruvining o'ziga xos xususiyatlari quyidagilardan iborat:

-Ayollar bir nechta ijtimoiy rollarni birlashtirib, tezda biridan ikkinchisiga ya'ni ishbilarmon ayolga, menejerga, turmush o'rtog'iga, onasiga, qiziga o'tishlari mumkin.

-Menejer ayollar jamoadagi ma'naviy-psixologik muhitga alohida e'tibor qaratishga harakat qilishadi. Rahbar ayollar o'rgatishga, ko'rsatma berishga va tarbiyalashga moyildirlar.

-Bo'ysunuvchilarni jazolash zarur bo'lgan hollarda, ayol menejerlar kengroq echimlarni ko'rib chiqadilar, norozilikni og'zaki ifodalaydilar va birinchi marta kechirib, ogohlantiradilar. Ammo o'z maqsadlari va vazifalarini bajara olmaydigan bo'ysunuvchilarga nisbatan qattiq boshqaruv strategiyalarini amalga oshirishlari mumkin.

-Xavf sharoitida, rahbar ayollar qaror qabul qilishda ehtiyotkorroq bo'ladilar va asta-sekin o'zgarishlarga intiladilar, bu ularning harakatlarini noaniqlik sharoitida samaraliroq qiladi. Ularning qarorlari ko'proq muvozanatli va oqilona bo'ladi, garchi ular o'z qarorlarini qabul qilish uchun ko'proq vaqt kerak bo'lsa ham.

-Menejer ayollar o'z ishlarida ijodiy yondashuvdan foydalanadilar. Qaror qabul qilishda ular ko'pincha o'zlarining his-tuyg'ulariga, mantiqlariga va sezgilariga tayanadilar.

-Rahbar ayollar o'z jamoalarida jamoaviy qarorlar qabul qilishda qat'iy nazorat tarafdorlaridir. Qo'l ostidagilar bilan ular diplomatik, me'yorda qattiqqo'l va o'zini moslashuvchanlik bilan tutishadi.

-Ayol rahbarlarning o'ziga xos fazilati - bu emotsionallikdir. Ular hamma narsani, shu jumladan ishni ham "yurakka yaqin" qabul qilishadi va uzoq vaqt sabr qilishadi. Haddan tashqari emotsionallik ayol boshqaruv uslubining katta kamchiligidir, chunki u adolatsizlik, noaniqlik manbai bo'lishi va hatto mojarolarni keltirib chiqarishi mumkin.

Ayol menejerlar ayollarga xos xususiyatlar va fazilatlardan foydalangan holda erkaklar menejerlari bilan raqobatlasha oladilar, masalan ularga:

- Yuqori ta'lim salohiyati. Ta'lim darajasi bo'yicha ayollar oliy va o'rta maxsus kasb-hunar ta'limida yetakchi o'rinlarni egallashlari.

-Ayol menejerlarning bir vaqtning o'zida bir nechta narsa haqida o'ylash va kelajak uchun rejalar tuzish qobiliyati.

- "Ayollar sezgi", turli manbalar orqali ma'lumotni ikki marta tekshirish tendentsiyasi bilan birgalikda turli xil echimlar orasidan eng mosini tanlash imkoniyati.

- Ajoyib tashkilotchilik va qat'iyat. Ayol menejerlar ishdagi turli nuanslarni payqash va hisobga olishda qobiliyati.

- Ayollarning ta'lim jarayoniga moyilligi bir qarashda samarasiz bo'lishi mumkin bo'lgan ishchilarning salohiyatini ochishga yordam bera olishi.

- Bir ishni tugatish qobiliyati, matonat, mehnatsevarligi.

- Ayollik, ayyorlik, jozibalik - bu ayolning tabiiy xususiyatlari bo'lib, u murakkab masalalarni hal qilishda foydalanadi.

- Ayol menejerlar ko'proq qonunga bo'ysunishlaridir.

MUHOKAMA

Shunday qilib, ayollarning etakchilik uslubi turli xil fazilatlarning kombinatsiyasidir ya'ni muloyimlik va iroda, mehribonlik va qattiqqo'llik, xotirjamlik va talabchanlik, ayollik va samaradorlikdir.

Umuman olganda, ko'plab menejer ayollar o'zlarini kuchli, yorqin va moslashuvchan shaxs sifatida ko'rsatib, bozor iqtisodiyotining o'zgaruvchan sharoitida samarali boshqaruvga qodir ekanliklarini ko'rsatadilar.

Xozirgi kunga kelib, siyosiy faoliyat bilan shug'ullanadigan, o'z biznesini boshqaradigan yoki hatto butun mamlakatni boshqaradigan ayolni tobora ko'proq ko'rishingiz mumkin. Endilikda jozibador jins ayollari butun sayyorada tartibni tiklashga qaror qilishgan.

Sotsiologlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlardan kelib chiqib, yaqin orada ishbilarmon ayollarning o'zlari biznesdagi ayollar va erkaklar foizi teng bo'lishiga va hatto zaif jinslar foydasiga ustunlik bo'lishiga ishonishadi.

Ayollar deyarli har doim qarzlarini qaytaradilar va qonunga bo'ysunadilar. Shuning uchun kreditor kompaniyalar rahbar ayollar boshchiligidagi tashkilotlar bilan hamkorlik qilishdan mamnundirlar.

Kichik va o'rta biznesni rivojlantirish uchun davlat ayollarga e'tibor qaratishi kerak. Chunki ayol tadbirkorlik bilan shug'ullanar ekan, oilaning markazi sifatida har kimga o'z qobiliyati va mahoratiga qarab yaqinlarini jalb qilishga va ishlash imkoniyatini yaratishga harakat qiladi. Shubhasiz, bu holda rahbar tomonidan aldash xavfi kamroq va barcha ishchilar biznesning muvaffaqiyatli rivojlanishidan manfaatdor bo'ladi. Natijada, o'rta darajadagi biznes ishonchli pozitsiyani egallaydi va unda davlat mamlakatning iqtisodiy va ijtimoiy xavfsizligini his qila oladi.

NATIJALAR

Xotin-qizlar davlat boshqaruvida, yirik siyosiy qarorlar qabul qilishda, ijtimoiy faoliyatni rivojlantirishda va yirik biznes loyihalarini amalga oshirishda ishtirok etadilar. Xamda nima bo'lishidan qat'iy nazar, xotin-qizlar katta mas'uliyat, vijdon bilan amalga oshiradilar, shuning uchun munosib e'tirof va hurmatga sazovor bo'ladilar.

Xotin-qizlarni davlat rahbarlik lavozimlariga ko'tarish uchun davlat xizmatchilarining malakasini oshirish, ularni maqsadli tayyorlash zarur.

Shuningdek, xotin-qizlarning mamlakat iqtisodiy rivojlanishiga ta'siri kamligi sababli, ularning biznes va bank-moliya sohalarida vakilligi ham ahamiyatsizligicha qolmoqda. Amaliyot tajribalaridan kelib chiqib, biznes qanchalik kata darajada bo'lsa, jozibali jins vakillari shuncha kamroq bo'ladi. O'rta va kichik tashkilotlar egalari orasida ayollar taxminan taxminan 25-30% ni tashkil etadi.

XULOSA

Har qanday kompaniya muvaffaqiyatining asosi yuqori sifatli menejrlarni tashkil etadi. Ammo, ayol rahbarlar soni nisbatan kamroq mavjud bo'lib, tez-tez muhokama qilinadigan va dolzarb mavzulardan biri bu menejmentdagi gender farqlaridir.

Gender - bu jamiyat odamlardan biologik jinsiga qarab rioya qilishni talab qiladigan ijtimoiy va madaniy me'yorlar to'plamidir. Jamiyatda yashovchi erkaklar ham, ayollar ham jamiyat ularga yuklagan gender rollarini bajarishlari kerak. Shubhasiz, ularning rollari turli jamiyatlarda har xil bo'ladi. Shunday qilib, gender - bu jamiyatdagi mavqeini belgilovchi shaxsning ijtimoiy modelidir.

Yuqori malakali rahbar o'z xodimlarini yaxshi tinglaydi, qo'llab-quvvatlaydi va rag'batlantiradi. Ayollar esa boshqaruvga yangicha yondashuvni amalga oshirishda ulkan afzalliklarga ega bo'lgan odamlar guruhiga kiradilar. Kelgusi o'n yil davomida ayollar boshqaruv sohasida erkaklardan kam emasligini va o'z maqsadlariga erisha olishlarini isbotlash uchun etarli bo'ladi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Агафонова М.С., Травникова В.В. Занятость женщин инновационного типа: теория, методология исследования, управление [Текст] // Успехи современного естествознания. - 2012. No4. С. 139-140.

2. Агафонова М.С., Жданкина Ю.А. Современные проблемы развития среднего и малого бизнеса в России[Текст] //Международный студенческий научный вестник.-2014.No1. С. 13.

3. Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе // Социологическая исследования 2011. No3 С.76-77.

4.[Электронный ресурс]:-"ИНФОЧЕЛ"[сайт]. URL: http://www.infochel.ru/chelyabinsk_a690_zhenshhina__rukovoditel.html(дата обращения:15.10.2016).

"Innovations in Science and
Technologies"