

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.03/30.12.2019.P.01.07 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУЛЛАЖАНОВА ДИЛНОЗАХОН СУЛТАНБЕКОВНА

**БОШҚАРУВДА АЁЛЛАР ФАОЛЛИГИНИНГ ИЖТИМОЙ-
ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ
(Тошкент шаҳар туман кенгашлари мисолида)**

**19.00.05 – Ижтимоий психология; этнопсихология
(психология фанлари)**

**ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ
(PhD)ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

**Психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации
доктора философии (PhD) по психологическим наукам**

**Contents of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD) on
Psychological sciences**

Абдуллажанова Дилнозахон Султанбековна Бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятлари (Тошкент шаҳар туман кенгашлари мисолида).....	3
Абдуллажанова Дилнозахон Султанбековна Социально-психологические особенности активности женщин в управление (на примере районных кенгашей города Ташкента).....	27
Abdullajanova Dilnozakhon Sultanbekovna Socio-psychological features of women's activity in management (on the example of the district kengashs of the Tashkent city).....	51
Эълон қилинган ишлар рўйхати Список опубликованных работ List of publishet works.....	55

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.03/30.12.2019.P.01.07 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУЛЛАЖАНОВА ДИЛНОЗАХОН СУЛТАНБЕКОВНА

**БОШҚАРУВДА АЁЛЛАР ФАОЛЛИГИНИНГ ИЖТИМОЙ-
ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ
(Тошкент шаҳар туман кенгашлари мисолида)**

**19.00.05 – Ижтимоий психология; этнопсихология
(психология фанлари)**

**ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ
(PhD)ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.3.PhD/P199 рақами билан рўйхатга олинган.

Диссертация Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида www.ndpi.uz ва «ZiyoNet» Ахборот таълим порталида (www.ziynet.uz) манзилларига жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Мухамедова Дилбар Гафурджановна,
психология фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Лутфуллаева Нигора Халимбаевна,
психология фанлари номзоди, доцент

Самаров Рустам Садриддинович,
фалсафа фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

Қарши давлат университети

Диссертация ҳимояси Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги DSc.03/30.12.2019. P.01.07 рақамли Илмий кенгашнинг 2020 йил «___» _____ соат _____ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, 4 уй. ЎзМУ, Ижтимоий фанлар факультети биноси, 5-қават, 511-хона. Тел.: (+99871) 246-52-74/факс: (+99871) 246-53-21, (+99871) 246-02-04, e-mail: nauka@nuu.uz).

Диссертация билан Ўзбекистон Миллий университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (___ рақам билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, 4-уй. ЎзМУ Бош ўқув биноси, “В” қисм, 2-қават, 217-хона. Тел.: (+99871) 246-67-71.

Диссертация автореферати 20 ___ йил «___» _____ куни тарқатилди.
(20 ___ йил «___» _____ даги _____ рақамли реестр баённомаси).

А.И.Расулов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси ўринбосари психол.ф.д., доцент

И.И.Рахимова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш котиби, психол.ф.ф.д., доцент

Н.С. Сафаев

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, психол.ф.д, профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда жамият тараққиётига эришишнинг барча босқичларида шахс ижтимоий-психологик хусусиятларини намоён бўлишига кўплаб сабабчи омиллар мавжуд бўлиб, бу хатти-ҳаракат, хулқ-атвор, мотивация, қобилият, ижтимоий, сиёсий мотив ва бошқаларда яққол намоён бўлади. Шунингдек, бошқарувда аёллар фаоллигини шаклланиши, ривожланишининг ҳам муҳим босқичлари, омиллари ҳамда сифатлари мавжуд ва бу бевосита билим, иқтидор ҳамда малакани намоён этишни тақозо этади. Бинобарин, Европа мамлакатлари, шунингдек, Америка Қўшма Штатлари, Канада ва Япония каби давлатлар учун келтирилган IPU (Inter-Parliamentary Union) маълумотлари шуни кўрсатадики, кўп мамлакатлар депутатлар умумий сонининг учдан бир ёки undan ортиқ даражасида парламентларда аёллар вакилликка эришишга муваффақ бўлди. Сўнги йилларда парламентларга эга мамлакатларнинг қонун чиқарувчи органларида хотин-қизлар улуши 4 баробарга ошди¹. Шу нуқтаи назардан ҳам бугунги кунда аёлларда фаолликни ижтимоий-психологик хусусиятларини бир бутун, яхлит ҳолда намоён этишлари учун мақсад, интилиш билан бирга жамиятда имконият, шароитнинг вужудга келиши ҳамда тенглик тамойилининг амалга ошиши муҳим аҳамият касб этади.

Дунё миқёсида аёллар ижтимоий-психологик хусусиятларини бошқарув компетенциясини моделлаштиришга йўналтириш, комплекс бошқарувда фойдаланиш, хусусан, халқ хўжалиги соҳаларида яъни, иқтисодий, сиёсий, ҳуқуқий, ижтимоий объектлар бошқаруви, тадбиркорликнинг турли йўналишлари, формал ва ноформал лидерликнинг турли бўғинларида фаолликни ошириш механизмларини яратиш ҳамда такомиллаштириш муаммолари доирасида изланишлар олиб борилмоқда. Шу нуқтаи назардан ҳам бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш доирасидаги ижтимоий-психологик тадқиқотлар муҳим илмий-амалий аҳамият касб этади.

Янги Ўзбекистоннинг айна ислохотлар даврида бошқарув лавозимларига аёлларни танлаш, тайинлаш, сайлаш ва сайланишининг қонуний асослари мустаҳкамланди. Бошқарувнинг турли бўғинларида аёлларга нафақат ижтимоий муаммоларни ўрганиш субъекти сифатида қараш билан чегараланиш, балки улардаги халқ хўжалигининг кўплаб соҳаларига оид масалалар ечимини топиш иқтидори ва салоҳиятини юзага чиқариш учун кенг имконият ва тенг шароитларни мавжудлиги муҳим жиҳат ҳисобланади. Зеро, “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси”да ҳам кадрларни танлашнинг самарали шакллари ва услубларини жорий қилиш..., замонавий талабларга жавоб берувчи “шахсни аниқлаштириш” тизимини

¹ <https://vgmu.hse.ru/data/2010/12/31/1208181468/143-164-Belyaeva.pdf> Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 1.

жорий этиш устувор масалалардан бири сифатида белгиланганлиг² бошқарув соҳасида аёллар фаоллигини ижтимоий-психологик хусусиятларини тадқиқ этишга, улардаги кўникма ва малакаларни шакллантиришга долзарб муаммо сифатида қаралишини кўрсатади.

Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 2 сентябрдаги ЎРҚ-562-сон “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантиришнинг Ҳаракатлар стратегияси тўғрисидаги”ги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 7 июндаги 472-сон “Психология соҳасида кадрларни тайёрлаш тизимини янада такомиллаштириш ва жамиятда ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш чоратадбирлари тўғрисида”ги Қарори ҳамда ушбу фаолиятга тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур тадқиқот иши маълум даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологияларини ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Диссертация иши республикада фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш” устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммони ўрганилганлик даражаси. Бошқарувнинг шаклланиши ҳамда ривожланишини тадқиқ этиш масалалари ўзбек давлатчилигининг илк давридан бошлаб, Шарқ ва Ғарб халқлари тарихида муҳим тадқиқот объекти сифатида ўрганилган. Жумладан, Абу Наср Фаробий, Абу Райҳон Беруний, Юсуф Хос Хожиб, Амир Темур, Захириддин Муҳаммад Бобур, Алишер Навоий асарларида “ходим”, “хукмдор”, “амир”, “бек”, “ноиб”, “раҳбар”, “ҳоким” каби тушунчалар билан бошқарув кадрларига оид дастлабки қарашлар юзага келган.

Хусусан, соҳибқирон Амир Темур ўзининг “Темур тузуклари”да давлат бошқаруви ва хизматини ташкил этишда раҳбар ва амалдорларнинг руҳий сифатларини эътироф этиб, улар қаттиққўл, тадбиркор, ниҳоятда адолатли, лекин раҳимдил, инсонпарвар, ҳалол ва пок бўлишини кўрсатиб ўтган. Шунингдек, саркардаларни саралаш ва лавозимларга қўйишда уларнинг насл-насабига, ақл-фаросатига, халқпарварлигига, тинчликсеварлик, сабр-тоқатлилик, адолатпарварлик, кўтаринки руҳий ҳолатига, зийраклигига, малакаси ва одамлар билан мурося қилиш фазилатларига алоҳида эътибор берган³.

Шунингдек, тадқиқотчи А.В.Сороко изланишларида кўплаб МДХ давлатлари, хусусан Россия давлат бошқарувида ҳам давлат фуқаролик

²Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сон Фармони. – Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2017 йил, 6-сон. Б.53.

³Равшанов Л. Замонавий ҳарбий хизматчи имижининг психологик жиҳатлари, псих. фанлари бўйича фалсафа доктори(PhD) дисс.автореферати. Тошкент., 2019.- 6 б.

хизмати самарали тадбиқ этилганлиги, ривожланган мамлакатлар (Буюк Британия, Германия, Франция, АҚШ, Япония) қонунчилигида “кадрлар заҳираси” бўйича институт белгиланмаган бўлсада, бошқарув кадрлари заҳирасини тайёрлаш ва шакллантириш бўйича бошқарувнинг технологик модели яъни, ташкилий-бошқарув, ижтимоий-бошқарув тизими мавжуд⁴лигининг самарадорлиги ўрганилган.

Мамлакатимиз психологлари Э.Ғозиев, Н.С.Сафаев, В.М.Каримова, Д.Г.Мухамедова, М.Нурматова, Н.В.Гришаева⁵, Ш.М.Улуғова⁶, М.У.Ирисова⁷, Н.Х.Раҳимова⁸, Н.М.Муравьева⁹, И.Г.Гафарова¹⁰, К.Т.Базарова¹¹, Р.Н.Аннаева¹², Ш.Шойимова¹³, Ў.Б.Шакарров¹⁴ томонидан муаммо шахс фаоллиги, бошқарувнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари нуқтаи назаридан тадқиқ этилган;

Шунингдек, аёлларни ижтимоий фаоллиги Я.А. Абдуллаева¹⁵, Д.А. Ийманова¹⁶, Каллибекова¹⁷, Д.Н. Ражабова¹⁸, Н.А. Айриева¹⁹, О. Охунжонов²⁰, Н.Д. Жўраева²¹, Д.О. Ортиқова²²; аёлларни сиёсий фаоллиги, кадрлар сиёсати масалалари О.Т.Джавланов²³, Ж.Қ.Юсубов²⁴,

⁴Сороко А.В. «Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров». Авто.реф.дисс.. на учен.степ.док.экон.наук. Москва. 2011.

⁵Гришаева Н. “Социально-психологические факторы развития ответственности кадров управления”. Дис...канд.псих.наук.-М., 2010.-С 20,

⁶Ш.М.Улуғова “Бозор иқтисодиёти шароитига хотин-қизлар ижтимоий-психологик мослашувининг ўзига хослиги” 2012 й.

⁷М.У.Ирисова «Занятость женщин Узбекистана в условиях перехода к рыночным отношениям» 1995 г.

⁸Раҳимова Н. «Повышение экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана». автореф.дисс...док.экон.наук.-Ташкент, 2008

⁹Н. Муравьева «Социально-философский анализ повышение социального статуса женщин». 2004 г.

¹⁰И.Г.Гафарова «Гендерные различия в представлениях о социальном статусе женщин в современном обществе», 2012 г.

¹¹К.Т.Базарова «Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя. На материалах транснациональной корпорации». 2010 г.

¹²Р.Н.Аннаева “Аёллар тадбиркорлигининг генезиси, назарияси ва амалиёти. Ўзбекистон мисолида”, 2018 й.

¹³Ш.Шойимова “Тадбиркор ўзбек аёллари шахсининг ижтимоий-психологик хусусиятлари”. 2009 й.

¹⁴Ў.Б.Шакарров “Раҳбар ахлоқи ва адолатли бошқарувни ташкил этиш муаммолари”. 2018 й.

¹⁵Я.А.Абдуллаева “XIX асрнинг охири ва XX асрда Қорақалпоғистонда хотин-қизлар масаласи. Ижтимоий-сиёсий аспект”. 2005 й.

¹⁶Д.А.Ийманова “Ўзбекистонда совет тузумининг кадрлар сиёсати ва унинг оқибатлари.(1945-1991йй)”. 2011 й.

¹⁷Каллибекова «Место и роль женщин в современном развитии Каракалпакстана(1991-2004 гг)». 2006 г.

¹⁸Д.Н.Ражабова “Туркистон жадидларининг қарашларида ёшлар ва хотин-қизлар масаласи (XIX аср охири-XX бошлари)”. 2005 й.

¹⁹Н.А.Айриева «Заглавие деятельность компартии Туркестана по подготовке партийных-советских кадров(1918-1924гг.)». 2005 й.

²⁰О.Охунжонов «Из истории формирования кадров узбекской советской интеллигенции(1925-1937гг.)». 2005 й.

²¹Н.Д.Жўраева “Ўзбекистонда ижтимоий-иқтисодий ва маданий ҳаётида хотин-қизларнинг ўрни. XX аср 20-30 йиллар”. 2005 й.

²²Д.О.Ортиқова “Исломининг хотин-қизларга муносабатидаги реал ва мавҳум ахлоқий қадриятлар”. 1993 й.

²³О.Т.Джавланов «Кадровая политика в СССР во второй половине 80-х – начале 90-х годов». 1992 г.

²⁴Ж.Қ.Юсубов “Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши”. 2018 й.

М.Қ.Ғаффарова ²⁵ ; аёллар фаоллигини ҳуқуқий аспектлари, гендер масалалари С.А.Ходжаева ²⁶ , Г.А.Маткаримова ²⁷ , Г.Б.Ўразалиева ²⁸ , Р.Н.Хикматуллаева ²⁹ , Ш.Г.Джаббарова ³⁰ ; аёллар ижтимоий фаоллигини ҳудудлар бўйича қиёслама таҳлиллари М.В.Сухомлинова³¹, Г.У.Исмаилова³², Н.М.Муравьева ³³ ; Иқтисодчилар М.Маленкова ³⁴ , Б.М.Бурханов ³⁵ , Н.Х.Рахимова ³⁶ , О.И.Титова ³⁷ каби тарихчи, сиёсатшунос, социолог, ҳуқуқшунос олимлар томонидан илмий тадқиқот объекти сифатида ўрганилган.

Узоқ ва яқин хорижий мамлакатлар олимлари М.Армстронг, А.П.Алехин, Г.В.Атаманчук, И.Л.Бачило, А.В.Оболонский, А.Ф.Ноздрачев, А.А.Столярова, Ю.А.Тихомиров, Б.В.Россинский, Н.Г.Салищева, Р.Р.Аболс, В.А.Антропова, Т.Ю.Базарова, Г.П.Гагаринский, А.П.Егоршина, Б.Л.Еремина, М.Д.Пизи, Э.Майклз, Ш.Берн, И.Нонак, Х.К.Рамперсад, А.У.Шерманлар томонидан бошқарув кадрлар заҳирасини шакллантириш, бошқарувни профессионал жиҳатдан ривожлантириш, инсон омилини баҳолаш, бошқарув компетенциясини моделлаштириш, давлат хизмати, бошқарувда карьера, профессионал-хизмат вазифаларида ўсиш, жамоани бошқариш, баҳолаш тактикаси ва стратегиясининг ижтимоий, сиёсий иқтисодий аҳамияти доирасида тадқиқотлар амалга оширилган.

Тадқиқотлар натижалари таҳлили шуни кўрсатадики, бошқарувда аёллар фаоллиги ва унинг ижтимоий-психологик хусусиятлари илмий-амалий асосларини тадқиқ этишда, ижтимоий ҳаётда гендер тенглик, бошқарувда аёллар лидерлиги ва фаоллигини ошириш, раҳбарлик лавозимларига аёл кадрлар номзодини тавсия этишнинг ҳуқуқий механизмлари кам ўрганилган.

Тадқиқотнинг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режаси билан боғлиқлиги.

²⁵М.Қ.Ғаффарова “Ўзбекистон ижтимоий-сиёсий ҳаётида хотин-қизлар мавқеи”. 2018 й.

²⁶С.А.Ходжаева «Прововая культура и проблемы развития социально-правовой активности женщин Республики Узбекистан». 2004 г.

²⁷Г.А.Маткаримова“Халқаро ва миллий ҳуқуқда аёлларнинг гендер ва репродуктив ҳуқуқлари”. 2004 й.

²⁸Г.Б.Ўразалиева “Гендер муносабатларининг аёллар ҳуқуқий маданиятини такомиллаштиришга таъсири. Социологик таҳлил”. 2006 й.

²⁹Р.Н.Хикматуллаева «Гендерные особенности в представлениях о семейно-брачных отношениях как фактор, определяющий жизнедеятельность семьи». 2009 г.

³⁰Ш.Г.Джаббарова «Гендерные особенности формирования занятости в Республики Узбекистан»). 2012 г.

³¹М.В.Сухомлинова «Социальная активность женщин как фактор устойчивого развития общества (на материалах конкретных социологических исследований в Узбекистане)», 2009 г.

³²Г.У.Исмаилова «Вклад женщин Узбекистана в индустриальное развитие республики на этапе развитого социализма”.

³³Н.М.Муравьева «Социально-философский анализ повышение социального статуса женщин». 2004 г.

³⁴М.Маленкова «Управление трудовым коллективом в условиях перехода к социально-ориентированному рынку (на примере промышленных предприятий Узбекистана”. 1994 г.

³⁵Б.М.Бурханов “Обеспечение народного хозяйства Узбекистана кадрами руководящих работников: опыт и уроки”. 1994 г.

³⁶Н.Х.Рахимова “Формирование и использование трудового потенциала женщин Узбекистана в условиях перехода к рыночным отношениям. На примере Республики Узбекистан”. 1994 г.

³⁷О.И.Титова “Гендерные различия в отношениях российских предпринимателей к конкуренции и партнерству”. 2007 г.

Диссертация Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университетининг илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ (ПЗ-20170913120) “Олий таълим тизимида рақобатбардош кадрларни тайёрлашнинг ижтимоий-психологик механизмлари” мавзусидаги лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади аёлларни бошқарув лавозимларига танлаш ва тайинлашда кадрлар заҳирасини шакллантиришнинг амалий аҳамиятини илмий асослаш, хизматда фойдаланиш самарадорлигини ошириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари бошқарувда аёллар фаоллигини кадрлар заҳирасини шакллантириш институтини қўллаш амалиётининг асосий омили сифатида тадқиқ этиш;

бошқарувда аёллар фаоллигига кучли таъсир этадиган ижтимоий-психологик хусусиятларни аниқлаш, таҳлил этиш ва аҳамиятини ёритиш;

муаммони “аёл кадрлар заҳираси”, “фаолликнинг хусусиятлари”, “фаолликнинг омиллари” билан ўзаро боғлиқлигини илмий жиҳатдан асослаш;

бошқарувда аёллар фаоллигига ижтимоий стереотипларнинг таъсирини ижтимоий-психологик жиҳатдан илмий ёритиб бериш;

бошқарувда аёллар фаоллигини ижтимоий-психологик хусусиятларини олинган эмпирик таҳлиллар негизида “психологик тавсифнома” ва “психологик портрет”ини яратишнинг илмий асосини ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Тошкент шаҳар ва туман кенгашларига сайланган амалдаги депутат аёллар, мамлакатимизда мавжуд сиёсий партияларнинг Тошкент шаҳар туман кенгашлари “Аёллар қаноти”нинг 35-45 ёш оралиғидаги фаоллари жами 301 нафар респондент жалб этилган.

Тадқиқотнинг предметини бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини аниқлаш, таҳлиллаш ва ёритиб беришни ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Т.Элерснинг “Муваффақиятга эришиш мотивациясини ташхис қилиш”, “Мағлубиятдан қочиш мотивациясини аниқлаш”, Шубертнинг “Таваккалчиликка тайёрлик даражаси ташхиси”, КОС-2 “Коммуникатив ва ташкилотчилик лаёқатларини аниқлаш”, Э.Ғозиевнинг “Ташкилотчилик қобилияти психодиагностикаси”, В.Бойконинг “Эмпатик қобилиятлар даражасини диагностика қилиш”, Э.Ғозиев, Р.Тошимовларнинг “Менежер касбий мойиллигини баҳолаш”, Ф.Акрамова, Н.Лутфуллаева “Мулоқотга киришувчанликни аниқлаш”, “Ўзгаларни тинглай оласизми?”, “Раҳбар фаолияти диагностикаси” (каскад усулида раҳбарнинг ўз-ўзини баҳолаш диагностикаси харитаси) методикаларидан фойдаланилган. Методикалар корреляцияси Н–мезони, r–корреляция коэффициенти, методикалар коррекцияси $W(z)$ –мезони, маълумотларни математик-статистик қайта ишлашда SPSS программаси имкониятларидан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

аёллар фаоллигида мотивацион йўналганлик (атроф-муҳитдаги вазиятга муносабат билдириш) хусусан, мағлубиятдан қочиш (қўркув)да ҳамда муваффақиятга эришишга нисбатан (тажрибаси, ёши, ижтимоий аҳволи билан боғлиқлиги) мақсадни аниқлашда, ўз-ўзини англашида, баҳолашида кўпроқ намоён бўлиши аниқланган;

раҳбарликка хоҳиш кучи юқори бўлган аёлларда вазиятга тактик ёндашув (шахслараро муносабат ва жамоани бошқаришда психоэмоционал турғунлик, масъулиятлилик, ташкилотчилик, коммуникативлик, аҳамиятлилик) мотивацион йўналганликнинг асосий хусусияти эканлиги исботланган;

вазиятни олдиндан тасаввур қилиш, ўзига хос интуиция (ички ва ташқи таъсирларни ҳиссий баҳолаш)нинг юқори бўлиши бошқарувдаги аёлларда муҳим қарорлар қабул қилишда таваккалчиликка тайёрлик даражасини ошириши аниқланган;

бошқарувда аёллар фаоллигида муваффақиятга эришиш мотивацияси ва мутахассисликлар ўртасидаги боғлиқликда мотивациянинг ўта юқори ва ўта паст даражаси (ҳаётий орттирилган тажриба билан боғлиқ), мағлубиятдан қочиш мотивациясининг фаолликка таъсири (ёш билан боғлиқ), аёллардаги раҳбарлик типларини таваккалчиликка тайёрликка таъсири ҳамда маълумотлилик даражаси (тугалланмаган олий) билан ўзаро боғлиқлиги илк бор аниқланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

аёллардаги раҳбарлик типларини индивидуал-психологик хусусиятлари (ташкилотчилик, коммуникативлик, тинглай билиш, эмпатик ва касбий мойилликлар) ўртасидаги ўзаро боғлиқлиги аниқланган;

бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятлари (раҳбарлик типлари бўйича мотивация, қобилият турлари, аёллар ижтимоий аҳволи, мутахассислиги, маълумотлилик даражаси) билан боғлиқлиги ва фарқи аниқланган;

аёл кадрлар захирасини шакллантириш институтини амалиётда фаол қўллашнинг услубий асоси яратилган, фаолликни аниқлаш методикалари тизимлилиги шакллантирилган;

тадқиқот натижалари асосида бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини намоён этишни ривожлантириш, инновацион бошқарув фаолияти ва коммуникатив қобилиятларни аёлларда ривожлантириш бўйича “Кадрлар захирасини шакллантириш институтини амалиётда фаол қўллашда аёлларни инновацион бошқарув фаолиятига тайёрлаш” махсус тренинг дастури ишлаб чиқилган;

бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятлари аниқланган, коррекция қилинган ва ишончлилик даражаси аниқланган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги олинган эмпирик-экспериментал маълумотларнинг миқдорий кўрсаткичларини қайта ишлаш, интерпретация қилишнинг частотали таҳлили, корреляцион, омилли методлар қўлланилиб, маълумотлар статистик қайта ишлаш SPSS 14.0 (Ижтимоий фанлар учун статистик пакет 14.0) дастурлари ёрдамида амалга оширилган.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти ўрганилаётган ҳодиса ҳақида илмий тасаввурни ҳосил қилувчи ва аниқлаштирувчи, психодиагностикага илмий ёндашиш имконини берувчи, аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятлари, касбий тайёргарлик, касбий фаолиятини ривожлантириш, инновацион бошқарув фаолияти ва коммуникатив қобилиятларни аёлларда такомиллаштириш, аёл кадрлар заҳирасини шакллантиришда, аёллар фаоллигининг структур-функционал тавсифлари ишлаб чиқилганлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини, касбий тайёргарлик, касбий фаолиятини ривожлантириш, инновацион бошқарув фаолияти ва коммуникатив қобилиятларни шакллантириш ҳамда такомиллаштириш учун тайёрланган самарали тренинг дастурини қўллаш имконияти билан белгиланади, бундан ташқари, диссертация иши натижаларидан кадрларни ўқитиш учун маъруза ва амалий машғулотларни тайёрлаш жараёнида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўрганиш бўйича олиб борилган илмий тадқиқот натижалари асосида:

аёллардаги мотивацион йўналганлик, хусусан мағлубиятдан қочиш (кўрқув) ҳамда муваффақиятга эришишга нисбатан мотивация ижтимоий ҳаётда орттирилган тажрибага, ёши, ижтимоий аҳволи билан боғлиқ бўлиб, мақсадни аниқлашда, шахс ўзини-ўзи англашида юқори бўлиши ва асосан вазиятга тактик ёндошувда кучли намоён бўлишини аниқлаш механизми Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги 5-сон буйруғига асосан бўлғуси амалиётчи психологларни тайёрлашда “Ижтимоий психология” модулига киритилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги П-М-5б-сон маълумотномаси). Натижада, педагогик фаолиятдаги фаолликни ошириш, кадрлар хусусиятларини касбий аҳамиятли таянч компетенцияларни шакллантириш, касбий тайёргарликнинг сифат даражасини оширишга хизмат қилган;

раҳбарликка хоҳиш кучи юқори бўлган аёлларда вазиятга тактик ёндашув (шахслараро муносабат ва жамоани бошқаришда психоэмоционал турғунлик, масъулиятлилиқ, ташкилотчилиқ, коммуникативлик, аҳамиятлилик), шунингдек, ижтимоий-психологик (“мотивацион”,

“коммуникатив” ва “эмпатик”) хусусиятларнинг ўзаро боғланганлиги ҳамда уларни бошқарувдаги аёллар фаоллигига ижобий таъсирини эмпирик маълумотлар асосида аниқлаш усуллари бўйича таклиф ва тавсиялар Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги 5-сон буйруғига асосан бўлғуси амалиётчи психологларни тайёрлашда “Бошқарув ва маркетинг психологияси” модулига киритилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги П-М-5б-сон маълумотномаси). Натижада, ҳар томонлама етуқ, баркамол авлодни рақобатбардош кадрларни тайёрлашда илмий-методик таъминотнинг бойитилишига эришилган;

вазиятни олдиндан тасаввур қилиш, ўзига хос интуиция (ички ва ташқи таъсирларни ҳиссий баҳолаш)нинг юқори бўлиши бошқарувдаги аёлларда муҳим қарорлар қабул қилишда таваккалчиликка тайёрлик даражасини ошириш Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги 5-сон буйруғига асосан бўлғуси амалиётчи психологларни тайёрлашда “Шахслараро муносабатлар психологияси” модулига татбиқ этилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги П-М-5б-сон маълумотномаси). Натижада, бу таклифлар кадрлар захирасини шакллантиришда бошқарувга хос қобилиятлар ҳақида билим ва малакаларни ошишига хизмат қилган;

бошқарувда аёллар фаоллигида муваффақиятга эришиш мотивацияси ва мутахассисликлар ўртасидаги боғлиқликда мотивациянинг ўта юқори ва ўта паст даражаси (ҳаётий орттирилган тажриба билан боғлиқлиги), мағлубиятдан қочиш мотивациясининг фаолликка таъсири (ёш билан боғлиқлиги), аёллардаги раҳбарлик типларининг таваккалчиликка тайёрликка таъсири ҳамда маълумотлилик даражаси (тугалланмаган олий) билан ўзаро боғлиқлиги Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги 5-сон буйруғига асосан бўлғуси амалиётчи психологларни тайёрлашда “Касб психологияси” модулига татбиқ этилган (Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 13 мартдаги П-М-5б-сон маълумотномаси). Натижада, бошқарувда аёллар фаоллигини ривожлантириш бўйича профилактика ишлари кучайтирилган.

Тадқиқот натижалари апробацияси. Тадқиқот натижалари 3 та жумладан, 2 та хорижий, 1 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 6 та илмий иш чоп этилган. Олий аттестация комиссиясининг (PhD) диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 3 та мақола жумладан, 1 та халқаро ОАК журналида, 2 та республика, шунингдек, 3 та Scopus маълумотлар базасига киритилган халқаро илмий журналда.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, уч боб (9 параграф), хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Ишнинг умумий ҳажми 128 саҳифадан иборат.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертацион ишнинг долзарблиги асосланган, илмий тадқиқот ишлари режа мавзулари билан боғлиқлиги кўрсатиб берилган, унинг ўрганилиш даражаси таҳлили келтирилган, диссертацион тадқиқотнинг мақсади, вазифалари, объект ва предмети келтирилган, қўлланилган методлар, илмий янгилиги, олинган натижаларнинг назарий ва амалий аҳамияти ёритилган, шунингдек, диссертациянинг тузилиши ва ҳажми тўғрисида маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **“Бошқарувда аёллар фаоллигини ижтимоий-психологик хусусиятлари муаммоси тадқиқот предмети сифатида”** деб номланган биринчи бобида ижтимоий психологияда фаоллик ва бошқарувда аёллар фаоллигининг моҳияти ва асосий тушунчалари, фаолликни аёл кадрлар заҳирасини шакллантиришнинг омили сифатидаги моҳияти ва аҳамияти, ижтимоий стереотип турлари ва уларни бошқарувда аёллар фаоллигининг асосий муаммоси сифатида ўрганилаётган ижтимоий-психологик хусусиятларга таъсирининг сабаблари ёритилган.

Ўрганилаётган масала бўйича илмий адабиётлар таҳлилининг кўрсатишича, шахс фаоллиги тушунчаси юзасидан қатор тушунчалар мавжуд бўлиб, айнан бошқарувда аёллар фаоллиги жуда долзарб ва нисбатан янги ҳисобланади, турлича талқин қилинади, шунингдек, кўп қирралидир. Ўрганилаётган ҳодисанинг моҳиятини ҳисобга олиб, инсон ўзини жамиятнинг бир бўлаги сифатида намоён этишида, мавқейга, мақсадга эришишида, шахс хатти-ҳаракати, фаолияти, шахслараро муносабати, ўзини-ўзи англаши, назорат қилиши, баҳолаши, бошқариши, ички ва ташқи мотивлар, эҳтиёжлар билан бирга унинг фаоллиги муҳим ўрин тутишини англатади.

Шахс имкониятларини англаш, асосан ҳиссий-баҳолаш тизими орқали белгиланади ва бу шахсда таваккалчиликдан қочиш ёки потенциал тайёрликни, фаолликни ўлчови ҳамда ҳажмини бошқаради. Зеро, глобализация, информацион жараён тезлик билан ривожланаётган ҳозирги давр таваккалчиликнинг ижтимоий роли ошиб бораётганлигини кўрсатади.

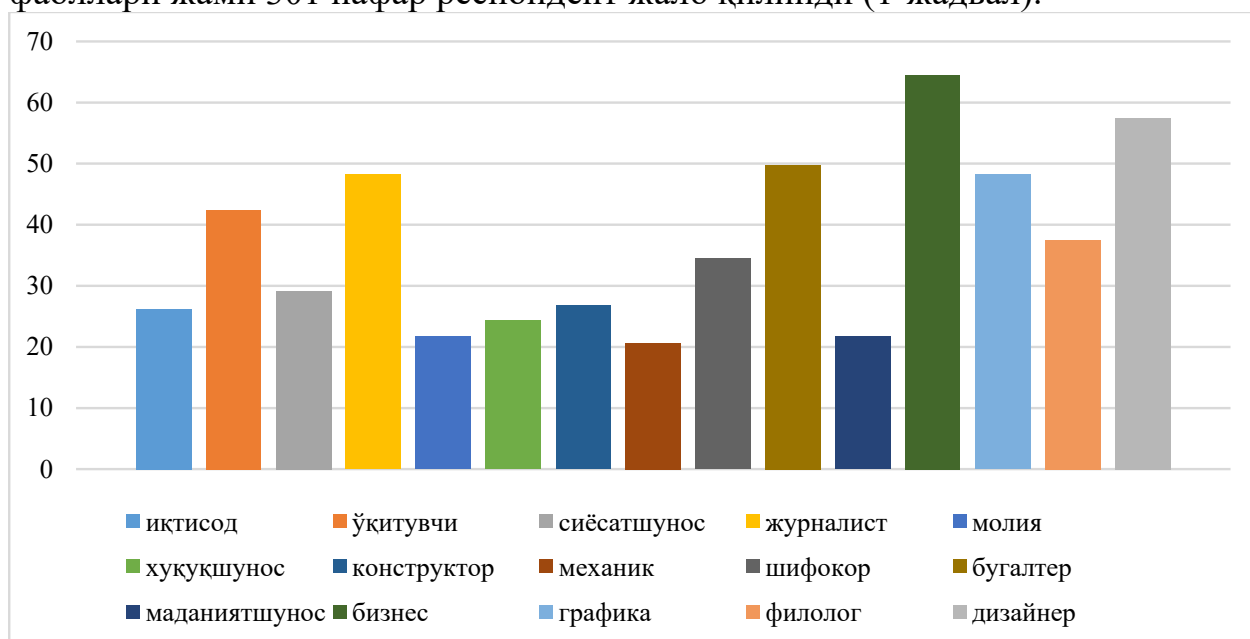
Ижтимоий ҳаётда ёлғон тушунчаларга асосланган ижтимоий стереотиплар, у инсон хатти-ҳаракатларини маълум бир моделга тушириб қўйиши мумкинлиги, омадсизлик, жамиятда турли тушунмовчиликлар, жанжаллар, урушлар, ижтимоий ҳаётда эса, шахслар ўртасида кўркув, нафрат ва ноқулайликларни келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкинлиги, стереотиплар инсон ҳаётини нафақат издан чиқариши, балки кишиларда бошқаларнинг ирқи, миллати, ташқи кўринишига, ҳаёт тарзига нисбатан нафратни кучайишига олиб келиши ва унинг айниқса аёлларни ижтимоий-психологик хусусиятларига таъсири, ижтимоий стереотиплар, гендернинг

ижтимоий-психологик хусусиятлари, сунъий барьер (тўсиқ) билан боғлиқ омиллари, салбий ёки ёлғон стереотипларни ҳаёт давомида тажриба, кўникма, малака орттирилиши, билим ва кўникмалар орқали стереотипларни тўғридан-тўғри фаолиятга таъсирини кучсизлантириш, коррекция орқали тадқиқот муаммоси очиб берилди.

Диссертациянинг “Бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятлари корреляцияси” деб номланган иккинчи бобида бошқарувда аёллар фаоллигининг психо-эмоционал хусусиятлари ва қобилиятлари, аёл кадрлар захирасини шакллантиришда муваффақиятга нисбатан мотивациянинг роли ва уни мутахассисликлар орасидаги фарқи; Т.Элерснинг “Муваффақиятга эришиш мотивациясини ташхис қилиш”, “Мағлубиятдан қочиш мотивациясини аниқлаш”, Шубертнинг “Таваккалчиликка тайёрлик даражаси ташхиси” методикалари орқали иродавий мотивацион хислатлар ва раҳбарлик фаолиятлари орасидаги боғлиқликлар Ф.Акрамова, Н.Лутфуллаеванинг “Каскад усулида раҳбарнинг ўзини-ўзи баҳолаш диагностикаси харитаси” бўйича раҳбарлик типлари; каскад усули бўйича раҳбар фаолияти ва маълумот даражаси ўртасидаги фарқлар, “Ўзгаларни тинглай оласизми?” методикаси бўйича ўзгаларни тинглай билиш ва мутахассисликлар орасидаги фарқлар, Э.Ғозиевнинг “Ташкилотчилик қобилиятлари психодиагностикаси” бўйича ташкилотчилик қобилияти ва мутахассисликлар орасидаги фарқлар; ташкилотчилик қобилияти ва оилавий аҳволи орасидаги фарқлар; Мулоқотга киришувчанлик, тинглай билиш қобилиятлари ва раҳбарлик фаолияти ўртасидаги боғлиқликлар; Ташкилотчилик ва “Коммуникатив ва ташкилотчилик лаёқатларини аниқлаш” (КОС-2) методикаси бўйича коммуникатив қобилиятлар ва раҳбарлик типлари орасидаги боғлиқликлар; В.Бойконинг “Эмпатик қобилиятлар даражасини диагностика қилиш” методикаси, Э.Ғозиев, Р.Тошимовнинг “Менежер касбий мойиллигини баҳолаш” тести бўйича ташкилотчилик, эмпатик, менежер касбий фаолияти ва раҳбарлик типлари ўртасидаги боғлиқликлар (корреляция) аниқланган.

Олиб борилган тадқиқотнинг кўрсатишича, бошқарувда аёллар фаоллигида муваффақиятга эришиш мотивацияси ва мутахассисликлар ўртасидаги боғлиқликда мотивацияни ўта юқори ва ўта паст даражаси ҳамда мағлубиятдан қочиш мотивациясининг фаолликка салбий ва ижобий таъсир этиши, аёллардаги раҳбарлик типларини таваккалчиликка тайёрликка таъсири ва маълумот даражаси билан боғлиқлигининг омиллари, бошқарувда аёлларни ижтимоий аҳволининг фаолиятдаги фаолликка таъсирининг энг юқори ва энг паст даражалари аниқланди ҳамда бошқарувда аёллар фаоллигини намоён бўлишида ташкилотчилик, коммуникатив қобилиятлар, ўзгаларни тинглай билиш ва эмпатиянинг ижобий ҳамда салбий жиҳатларини бошқариш механизмини ишлаб чиқиш, тизимли сифатларни изчил кўриб шакллантириш ва ривожлантиришнинг асосий имкониятини аниқлашни назарда тутди. Бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини аниқлаш ва тизимлаштиришда Тошкент шаҳар ва туман

кенгашларига сайланган депутат аёллар, республикада мавжуд бешта сиёсий партиянинг Тошкент шаҳаридаги туман кенгашлари “Аёллар қаноти” фаоллари жами 301 нафар респондент жалб қилинди (1-жадвал).



1-расм. Муваффақиятга нисбатан мотивацияси бўйича мутахассисликлар бўйича фарқлар

Т.Элерснинг “Муваффақиятга эришиш мотивациясини ташхис қилиш” методикаси бўйича ишончли тафовутлар мавжудлиги кузатилди ($N=24,105; p<0,05$). (1-жадвал).

Натижада, муваффақиятга эришиш мотивацияси “бизнес бошқарув” (64,50), “дизайнер конструктор” (57,50), “бухгалтерия ҳисоби” (49,75) мутахассисликларида юқори бўлиши, “инженер-механик” (20,67) мутахассислигида муваффақиятга нисбатан мотивация пастроқ эканлиги аниқланди. (1-расм)

Т.Элерснинг “Муваффақиятга эришиш мотивациясини ташхис қилиш”, “Мағлубиятдан қочиш мотивациясини аниқлаш”, Шубертнинг “Таваккалчиликка тайёрлик даражаси ташхиси” методикалари орқали олинган натижалар Ф.Акрамова, Н.Лутфуллаеванинг “Каскад усулида раҳбарнинг ўзини-ўзи баҳолаш диагностикаси харитаси” бўйича раҳбарлик типлари аниқланди. Натижада, ($r=0,275; p<0,05$) корреляция коэффиценти ишончлилик даражасида. (1-жадвал).

Аёлларда “раҳбарликка хоҳиш кучи” юқори бўлса, уларда “таваккалчиликка тайёрлик даражаси” ҳам юқори бўлиши аниқланди. Натижада, “инноватор раҳбар” ($r=0,325; p<0,01$); “дипломат раҳбар” ($r=0,301; p<0,05$); “таъминловчи раҳбар” ($r=0,249; p<0,05$); “ташкilotчи раҳбар” ($r=0,255; p<0,05$); “ходимлар билан ишловчи раҳбар” ($r=0,252; p<0,05$); “назорат ўлчовида ишловчи раҳбар” ($r=0,245; p<0,05$); “назоратчи раҳбар” ($r=0,232; p<0,05$) кўрсаткичларининг корреляция коэффиценти ишончлилик даражасида эканлигини кўрсатди.

**Иродавий мотивацион хислатлар ва раҳбарлик фаолиятлари орасидаги
боғлиқликлар (n=301)**

Раҳбарлик типи	муваффақиятга эришиш мотивацияси	мағлубиятдан қочиш мотивацияси	таваккалчилик ва тайёрлик даражаси
“Раҳбарликка хоҳиш кучи”	0,083	-0,011	0,275(*)
“Ўз-ўзига ишонч”	-0,005	0,205	0,199
“Фикрловчи раҳбар”	-0,19	0,048	0,069
“Идорада ишловчи раҳбар”	-0,187	0,181	0,034
“Назоратчи раҳбар”	-0,04	0,232(*)	0,046
“Жамоатчи раҳбар”	-0,073	0,224	-0,026
“Ходимлар билан ишловчи раҳбар”	-0,15	0,252(*)	-0,039
“Таъминловчи раҳбар”	-0,163	0,249(*)	-0,034
“Ташкилотчи раҳбар”	-0,166	0,255(*)	-0,031
“Инноватор раҳбар”	-0,149	0,325(**)	-0,005
“Назорат ўлчовида ишловчи раҳбар”	-0,11	0,245(*)	0,004
“Дипломат раҳбар”	-0,169	0,301(*)	0,035

($r=0,275$; $p<0,05$); ($r=0,325$; $p<0,01$)

Раҳбарлик типлари ва маълумот даражаси ўртасидаги фарқ респондентларни тўрт гуруҳга ажратиб ўрганилди:

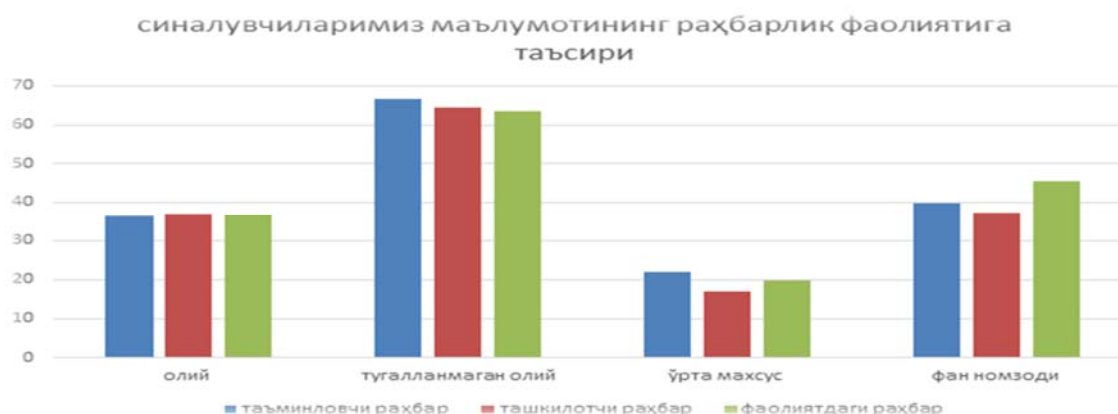
- 1) олий маълумот;
- 2) тугалланмаган олий маълумот;
- 3) ўрта махсус маълумот;
- 4) илмий даражага эга.

Натижада, “таъминловчи раҳбар” ($N=9,267$; $p<0,05$); “ташкилотчи раҳбар” ($N=10,843$; $p<0,05$); “дипломат раҳбар” ($N=9,284$; $p<0,05$) ишончлилик даражасида эканлиги аниқланди.

“Раҳбар фаолияти психодиагностикаси” методикаси бўйича захирадаги аёллар раҳбарлиги ҳам учта типга ажратилди:

- 1) таъминловчи раҳбар;
- 2) ташкилотчи раҳбар;
- 3) дипломат раҳбар.

Учта тип бўйича “тугалланмаган олий маълумот”га эга аёлларда “таъминловчи раҳбар”(66,50); “ташкилотчи раҳбар” (64,50); “дипломат раҳбар” (63,50) фаолиятини юқори даражада бажара олиши аниқланди. (2-расм).



2-расм. Каскад усули бўйича раҳбар фаолияти ва маълумот даражаси ўртасидаги фарқлар

Мутахассисликлар бўйича фарқ ($N=23,964; p<0,05$) ишончлилик даражасида эканлиги аниқланди. (6-жадвал)

Натижада, “ўзгаларни тинглай олиш” “монополист” (61,50), “психолог” (55,50), “фалсафа” (58,50), “журналист” (53,13) мутахассислигидаги аёлларда юқори, паст кўрсаткич эса “шифокор”(8,00) мутахассислигига хос эканлиги аниқланди.(3-расм).



3-расм. “Ўзгаларни тинглай оласизми?” методикаси бўйича мутахассисликлар орасидаги фарқлар

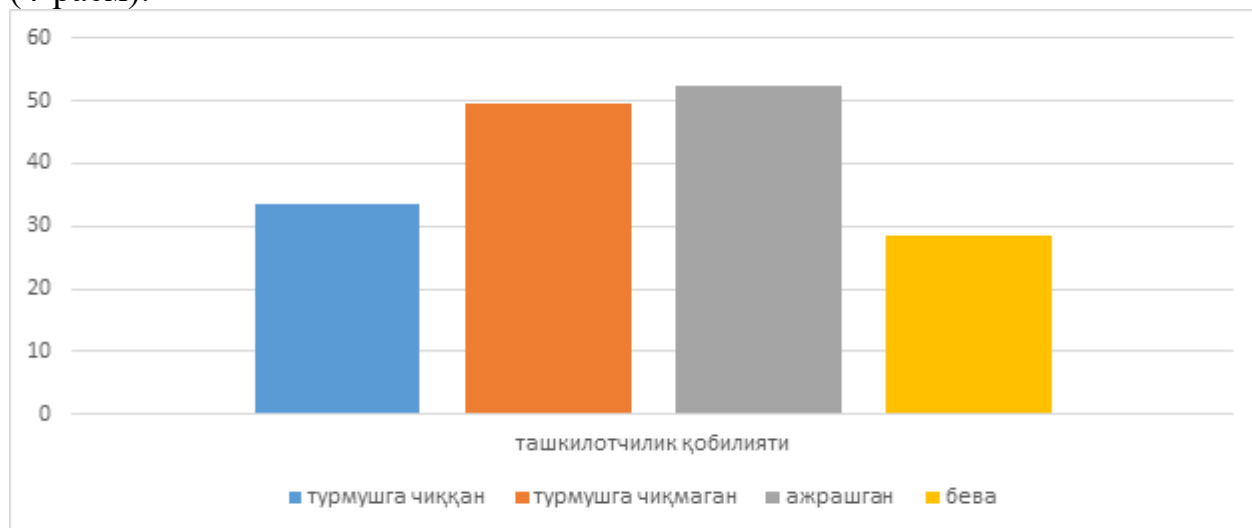
Э.Ғозиевнинг “Ташкилотчилик қобилияти психодиагностикаси” тести бўйича ($N=26,997; p<0,05$) ишончлилик даражасида эканлиги аниқланди. Натижада, “ташкилотчилик” қобилияти “психолог” (70,00), “монополист” (57,00), “фалсафа” (50,75), “инглиз тили ўқитувчиси” (55,25), “журналист” (50,50) мутахассислигига эга аёлларда юқори, “шифокор” (6,00), “эколог” (18,00), “иқтисодчи” (19,07), “инженер-конструктор” (20,00)да паст бўлиши аниқланди.

Аёлларни оилавий аҳволи тўртта гуруҳга ажратиб ўрганилди:

1. турмушга чиққан;

2. турмушга чиқмаган;
3. ажрашган;
4. бева.

Натижа, ($N=8,727; p<0,05$) ишончлийлик даражасида бўлиб, ташкилотчилик қобилияти “ажрашган” (52,25), “турмушга чиқмаган” (49,38) аёлларда юқори, “бева” (28,50) аёлларда паст бўлишини намоён этди. (4-расм).



4-расм. Ташкilotчилик қобилияти ва оилавий аҳволи бўйича фарқлар

2-жадвал

Ташкilotчилик ва коммуникатив қобилиятлар ва раҳбарлик типлари орасидаги боғлиқликлар ($n=301$)

Раҳбарлик типи	Ташкilotчилик	Коммуникатив
“Раҳбарликка хоҳиш кучи”	0,287(*)	0,145
“Ўз-ўзига ишонч”	0,096	0,052
“Фикрловчи раҳбар”	-0,017	-0,042
“Идорада ишловчи раҳбар”	-0,089	-0,074
“Назоратчи раҳбар”	0,043	-0,076
“Жамоатчи раҳбар”	0,078	-0,008
“Ходимлар билан ишловчи раҳбар”	0,099	-0,051
“Таъминловчи раҳбар”	0,047	-0,066
“Ташкilotчи раҳбар”	0,101	0,022
“Инноватор раҳбар”	0,081	-0,001
“Назорат ўлчовида ишловчи раҳбар”	0,13	0,059
“Дипломат раҳбар”	0,02	-0,043

($r=0,287; p<0,05$)

Ўтказилган методика бўйича олинган натижаларда, иштирокчиларимиздаги “раҳбарликка хоҳиш кучи” кўрсаткичи бўйича “ташкilotчилик” қобилияти ($r=0,287; p<0,05$) корреляция коэффициенти ишончлийлик даражасида.

Сабаб, “раҳбарликка хоҳиш кучи” юқори бўлган аёлларда “ташкilotчилик” қобилияти ҳам юқори бўлишидир. Бу улардаги бошқарувга нисбатан интилишнинг юқорилиги билан боғлиқ бўлади. Бу

типдаги аёллар ташкилотчилик қобилиятлари билан билим ва салоҳиятларини намоён этишга интиладилар.

“Раҳбарликка хоҳиш кучи” (0,287(*)) юқори бўлган аёлларда “ташкилотчилик” қобилияти ҳам юқори бўлиши ($r=0,287;p<0,05$) ишонч даражасида эканлиги аниқланди; “раҳбарликка хоҳиш кучи” типи бўйича “менежер касбий мойиллиги”(0,257(*))нинг ўзаро боғлиқлиги ($r=0,257;p<0,05$) аниқланди ва “менежер касбий мойиллиги”ни баҳолашда бошқалар устидан раҳбарлик қилиши, ташаббускорлик, ташкилотчилик билан бирга, раҳбарликка интилиш ва таваккалчилик даражаси ҳам юқори бўлишини кўрсатди.

Диссертациянинг “Бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятларини коррекцияси” деб номланган учинчи боби бошқарувда аёллар фаоллигини ошириш, ривожлантириш, коррекциягача ва коррекциядан кейинги ҳолати аниқланган, шунингдек, унинг самарадорлигини текширишга бағишланган. Олиб борилган тадқиқотнинг кўрсатишича, мазкур диссертацион иш доирасида “Кадрлар заҳирасини шакллантириш институтини амалиётда фаол қўллашда аёлларни инновацион бошқарув фаолиятига тайёрлаш” бўйича тренинг дастур натижасида бошқарувда аёллар фаоллигининг намоён бўлиши 99,9% ишонч даражасида ошганлиги, мағлубиятдан қочиш мотивацияси ижтимоий ҳаётда орттирилган тажрибага боғлиқ бўлиши, муваффақиятга нисбатан мотивация мақсадга аниқ йўналишда, ўзини англашда юқори бўлиши, шунингдек, вазиятга тактик ёндашиш аёллардаги мотивацион йўналганликнинг асосий хусусияти эканлиги, бошқарувда аёллар фаоллигида таваккалчиликка тайёрликни намоён бўлишининг омиллари, яъни, қарор қабул қилишдаги ўта эътиборлилик, вазиятни олдиндан тасаввур қилиш, низоларни тактик усуллар билан ҳал этиш, ўзига хос интуиция, аёллар фаоллигига ташкилотчилик ва коммуникатив қобилиятларнинг таъсир даражаси ва уларни ижтимоий муҳитга мослашиши амалий жиҳатдан исботланади. Аёллар фаоллигининг кучли намоён бўлиши “ташкilotчи раҳбар”, “инноватор раҳбар”, “фаолиятдаги раҳбар” типига хослиги, бошқарувда аёллар фаоллигига эмпатиянинг таъсирини ижобий жиҳатлари, хусусан, жамоа муносабатининг баланси сифатида, ходим танлаш, тартиб-интизом, талабчанлик, фаолиятни йўналтириш, режалаштириш, ташкилотлараро музокаралар, шахслараро муносабатлардаги ҳиссий кечинмалардан инсон омилини устун туришини назарда тутади.

Бошқарувда аёллар фаоллигини шаклланиши ва ривожланиши жараёнида методологик ёндашувларни аниқлаш амалиётда кенг қўлланувчи усул ва техникалар, янги, махсус яратилган элементларни ўз ичига олган махсус тренинг дастурини яратиш имконини берди. Тренинг дастури кичик гуруҳларга мўлжалланган бўлиб, умумий 36 соатга мўлжалланган 12 кун давомида 3 соатдан (1,5 соат маъруза, 1,5 соат тренингга ажратилди) ўтказиладиган машғулотлар шаклида тайёрланди.

Қўйилган мақсадга эришиш, ишлаб чиқилган вазифаларни амалга ошириш учун тренинг дастурининг ҳар бир машғулоти кириш, асосий ва хулоса қисмларига, бутун амалга ошириладиган жараён эса назарий, эмпирик ва амалий компонентларни ўз ичига олади.

Ушбу диссертацион ишнинг мақсад ва вазифаларига мувофиқ, бошқарувда аёллар фаоллигини ошириш, аёл кадрлар захирасини шакллантириш, коммуникативликни ривожлантиришга қаратилган тренинг дастурининг самарадорлигини ўрганишга бағишланган эмпирик тадқиқот ташкиллаштирилди ва ўтказилди. Аёллар фаоллигининг муҳим ижтимоий-психологик хусусиятларини намоён этишларини ривожлантириш мақсадида ташкил этилган семинар-тренингга коррекциягача олинган натижаларда ўртачадан паст кўрсаткичларни намоён этган синалувчилар жалб этилди. Танланган гуруҳ 40 ёшдан 45 ёшгача бўлган жами 30 нафар аёллардан иборат бўлиб, иштирокчилар иккита (ҳар бирида 15 кишидан) кичик гуруҳга ажратилиб, гуруҳларда “Кадрлар захирасини шакллантириш институтини амалиётда фаол қўллашда аёлларни инновацион бошқарув фаолиятига тайёрлаш” бўйича 36 соатлик, жами 12 та семинар-тренинг ўтказилди ва семинар-тренинг якунида махсус танланган 10 та методика синалувчиларда такроран ўтказилди. Семинар-тренинг якунидаги натижаларга кўра, синалувчиларнинг кўрсаткичлари учта шкала бўйича 99,9% ишонч даражасида ошди (3-жадвал).

3-жадвал

Бошқарувда аёллар фаоллигининг мотивацион хусусиятлари (n=30)

	N	Коррекциядан олдин	Коррекциядан кейин	W(z) Вилкоксон мезони	p ишонч даражаси
Муваффақиятга эришиш мотивациясини ташхис қилиш (Т.Элерс)	30	12,22	18,22	4,18	0,000
Мағлубиятдан қочиш мотивациясини аниқлаш (Т.Элерс)	30	10,69	14,02	3,14	0,000
Таваккалчилик катта ёрлик даражасини аниқлаш (Шуберт)	30	-18,47	15,12	6,24	0,000

(W(z)=4,18; p<0,001); (W(z)=3,14; p<0,001); (W(z)=6,24; p<0,001);



1-расм. Бошқарувда аёллар фаоллигининг мотивацион хусусиятлари

Коррекциядан кейинги ҳолатда мулоқотга киришувчанлик ($W(z)=1,12;p<0,05$) ва ўзгаларни тинглай олиш ($W(z)=1,18;p<0,05$), ташкилотчилик қобилияти ($W(z)=4,14;p<0,001$) 99,9% ишонч даражасида ошганлигини кўрсатди. (2-жадвал).

2-жадвал

Фаолликда қобилиятларни ўзаро ривожланганлик даражаси (n=30)

	N	Коррекциядан олдин	Коррекциядан кейин	W(z) Вилкоксо н мезони	р ишонч даражаси
Мулоқотга киришувчанликни аниқлаш	30	12,31	14,14	1,12	0,098
Ўзгаларни тинглай оласизми?	30	28,50	30,18	1,18	0,078
ташкilotчилик	30	5,63	12,54	4,14	0,000
коммуникативлик	30	3,00	6,15	3,28	0,000

($W(z)=4,14;p<0,001$);($W(z)=3,28;p<0,001$)

Ташкilotчилик ва коммуникатив қобилиятларни тадқиқотнинг коррекциядан олдинги ва коррекциядан кейинги ўсиш динамикаси.



2-расм. Фаолликда қобилиятларни ўзаро ривожланганлик даражаси

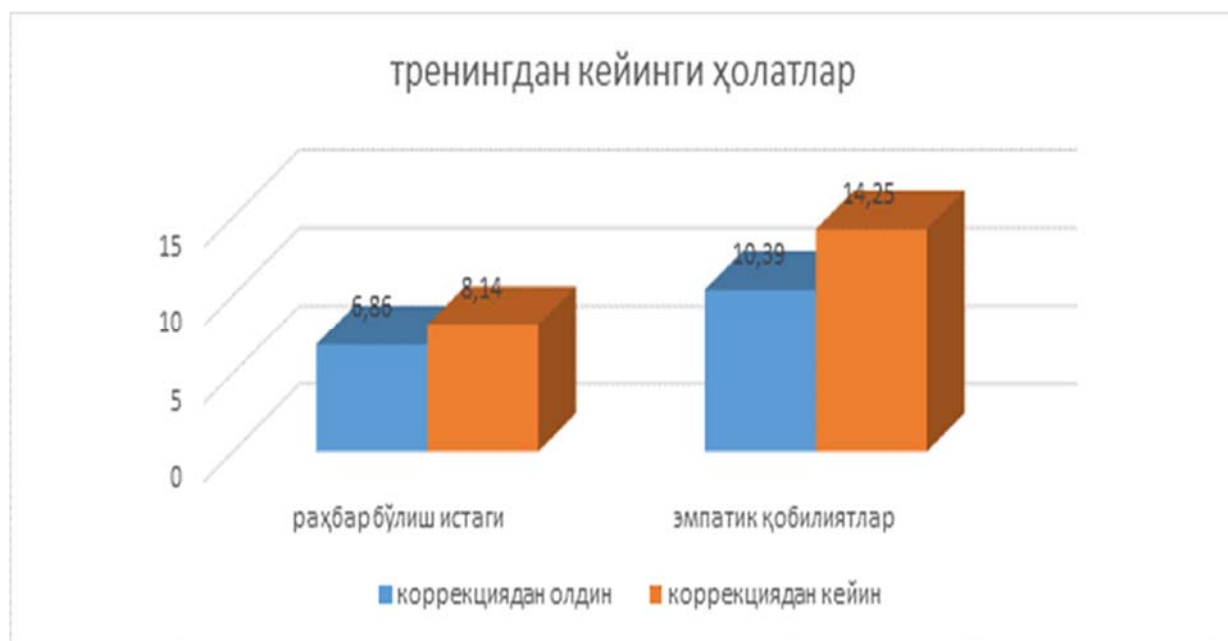
Бошқарувда аёллар фаоллигида эмпатик қобилиятларнинг намоён бўлиши коррекциядан кейин ($W(z)=2,28;p<0,05$), “раҳбар бўлиш истаги” ($W(z)=2,29;p<0,05$) 99,9% ишонч даражасида ошганлигини кўрсатди. (3-жадвал).

3-жадвал

Фаолликда қобилиятлар ва раҳбар бўлиш истагининг ўзаро ривожланганлик даражаси (n=30)

	N	Коррекцияда н олдин	Коррекциядан кейин	W(z)	P
Ташкилотчилик қобилияти психодиагностикаси (Э.Ғозиев)	30	11,0694	12,14	1,24	0,075
Эмпатик қобилиятлар даражасини диагностика қилиш (В.Бойко)	30	10,39	14,25	2,28	0,049
Менежер касбий мойиллигини баҳолаш (Э.Ғозиев, Р.Тошимов)	30	40,91	42,15	1,29	0,072
Раҳбар бўлиш истаги	30	6,86	8,14	2,29	0,048

($W(z)=2,28;p<0,05$);($W(z)=2,29;p<0,05$);



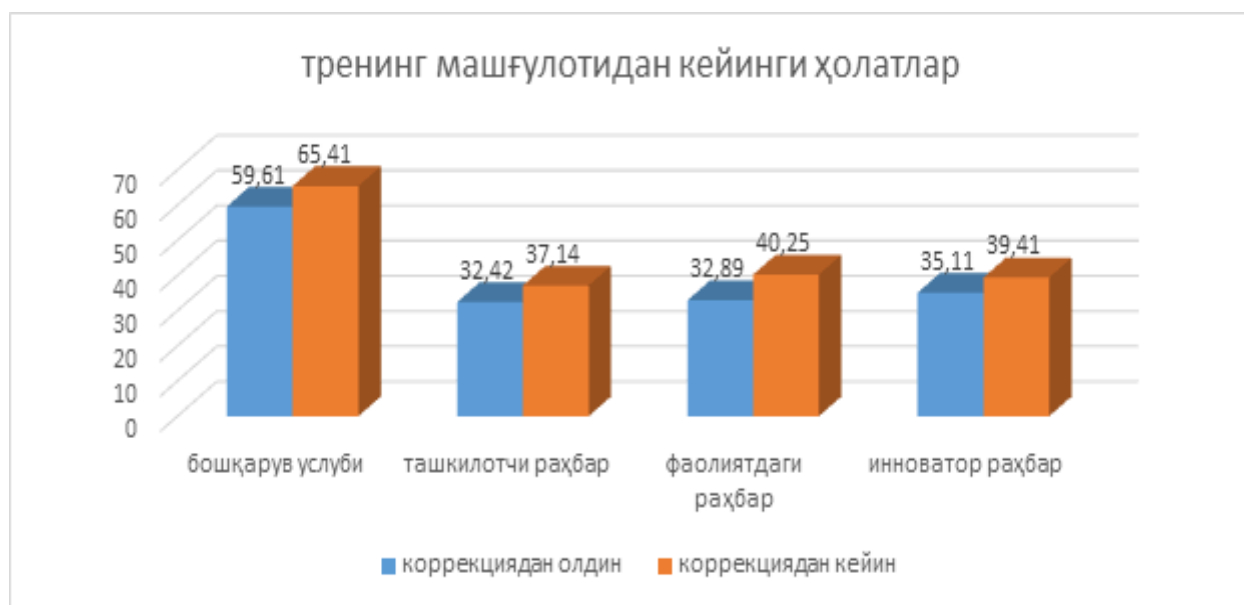
3-расм. Фаолликда қобилиятлар ва раҳбар бўлиш истагининг ўзаро ривожланганлик даражаси

“Бошқарув услуги” коррекциядан кейин ($W(z)=3,24;p<0,001$), “ташкilotчи раҳбар” коррекциядан кейин ($W(z)=2,11;p<0,05$), “фаолиятдаги раҳбар” типи бўйича натижалар ($W(z)=2,21;p<0,05$) 99,9% ишонч даражасида ошганлигини кўрсатди (4-жадвал)

**Аёллар фаоллигининг раҳбарлик типлари бўйича намоён бўлиш диаграммаси
(n=30)**

	N	Коррекциядан олдин	Коррекциядан кейин	W(z)	P
Бошқарув услуби	30	59,61	65,41	3,24	0,000
Фикрловчи раҳбар.Жами	30	36,6389	37,14	1,12	0,080
Идорада ишловчи раҳбар.Жами	30	34,27	36,24	1,18	0,079
Назоратчи раҳбар. Жами	30	38,11	37,14	1,45	0,069
Ходимларни танлаш. Жами	30	37,67	39,54	1,12	0,082
Ходимлар билан ишловчи раҳбар. Жами	30	35,33	36,28	0,78	0,112
Таъминловчи раҳбар. Жами	30	34,44	36,45	0,98	0,102
Ташкилотчи раҳбар. Жами	30	32,42	37,21	2,11	0,049
Фаолиятдаги раҳбар. Жами	30	32,89	40,25	2,21	0,041
Назорат ўлчовида ишловчи раҳбар. Жами	30	39,17	39,19	0,01	0,341
Инноватор раҳбар. Жами	30	35,11	39,41	2,12	0,049

(W(z)=3,24;p<0,001);(W(z)=2,11;p<0,05)



4-расм. Аёллар фаоллигининг раҳбарлик типлари бўйича намоён бўлиш диаграммаси

Ташкилотдаги “инновацион раҳбарлик” бизнингча, нафақат замонавий ахборот-технологияларни қўллаш балки, ҳар бир фаолиятни амалга оширишда, муносабатга киришишда, мулоқот ўрнатишда, ходимни ишга қабул қилишда, йўналтиришда, тартиб-интизомни жорий этишда,

йиғилишларни бошқаришда, келишувларни амалга оширишда янги муҳитни яратишдир.

Тадқиқотимиз синалувчиларининг раҳбарлик типлари бўйича коррекциядан олдинги ва кейинги натижаларини диаграммада кўриш мумкин. (4-расмга қаранг)

ХУЛОСА

Олиб борилган диссертацион тадқиқот қуйидаги асосий хулосаларни чиқариш имконини беради:

1. Бошқарувда аёллар фаоллигининг ижтимоий-психологик хусусиятлари фаоллик нуқтаи назаридан айнан, аёл кадрлар захирасини шакллантириш омили билан боғлаб илмий янгилик сифатида ўрганилмаган.

2. Тадқиқотларда фаоллик фаолият, мотив ва эҳтиёжларни қондириш учун амалга ошириладиган хатти-ҳаракат сифатида ўрганилган. Бизнингча, бошқарувда аёллар фаоллигини фақат мотив ва эҳтиёж ҳаракатга келтирмайди. Балки, аёллар фаоллиги психик жараёнларни, эмоцияни, шахснинг ички муҳитини ҳаракатланишини йўналтиради ва бу фаолиятнинг муваффақият “двигатели” ҳисобланади.

3. Ижтимоий стереотиплар салбий омил сифатида гендер нуқтаи назаридан ўрганилган ва бу карьерада кўтарилишда сунъий тўсиқларни келтириб чиқариши мумкинлиги билан изоҳланади. Стереотиплар, айнан аёллар фаоллигининг қайси жиҳатига юқори таъсир кўрсатиши соҳада таҳлил этилмаган.

4. Ижтимоий-психологияда бошқарувда аёл кадрлар захирасини шакллантириш институтини фаол қўллаш принципи, бошқарувда ресурс (кадр) салоҳиятидан фойдаланишнинг методологик тизими яратилмаган.

5. Тадқиқотларда кадрлар захирасида психологик тавсифнома ва психологик портретни яратиш бўйича аниқ механизм мавжуд эмас.

6. Муваффақиятга эришиш мотивацияси ва мутахассисликлар ўртасидаги боғлиқликда мотивация ўта юқори ёки ўта паст даражада бўлиши мумкин. Мағлубиятдан қочиш мотивацияси эса, фаолликка салбий ҳамда ижобий таъсири кўрсатиши мумкин.

7. Бошқарувда аёллар фаоллигида коммуникативлик муҳим аҳамиятга эга бўлишига қарамасдан, тадқиқотимизда раҳбарлик типлари бўйича ўта паст натижани кўрсатди. Бу жамоада мулоқот шакллариининг самарали йўлга қўйилмаганлиги, ташаббус ва эркин фикр ҳар доим ҳам қўллаб-қувватланмаслигидан бўлиши мумкин. Аёллар фаоллиги “ташқилотчи раҳбар” ($W(z)=2,11;p<0,05$), “инноватор раҳбар” ($W(z)=2,11;p<0,05$), “фаолиятдаги раҳбар” ($W(z)=2,21;p<0,05$) типда кучли ва самарали ривожланиши мумкин бўлади.

8. Аёллардаги мотивацион йўналганлик, хусусан, мағлубиятдан қочиш ҳамда муваффақиятга эришиш мотивацияси ижтимоий ҳаётда орттирилган тажрибага боғлиқ бўлиб, мақсадни аниқлашда, шахс ўзини-ўзи англашида

юқори бўлиши ва асосан вазиятга тактик ёндошувда кучли намоён бўлишини кўрсатди.

9. Бошқарувда аёллар фаоллигида таваккалчиликка тайёрлик қарор қабул қилишда, вазиятни олдиндан тасаввур этишда, низоларни тактик усуллар билан ҳал қилишда, ўзига хос интуицияда кучли намоён бўлишини кўрсатди.

10. Аёллар фаоллигида ташкилотчилик ва коммуникатив қобилиятлар ижтимоий муҳитга мослашишнинг асосий воситаси бўлиб, фаолиятдаги фаолликка кучли таъсир кўрсатишини намоён этди.

11. Бошқарувда эмпатияга салбий жиҳат деб, қаралиши, лекин бу аёлларга хос хусусият ҳисобланиб, эмпатия фаолиятга ижобий таъсир қилиши ҳам мумкинлиги, бошқарувда аёллар фаоллигида инсон омили устунлик қилганда, жамоадаги муносабат вақтида, айнан эмпатия баланс вазифасини бажарганда кузатилиши мумкинлиги, эмпатия ходим танлашда, тартиб-интизомда, талабчанликда, фаолиятни йўналтиришда, режалаштиришда, низоли вазиятларни ҳал этишда, ходимларни рағбатлантиришда, ташкилотлараро музокара ва шахслараро муносабатда, ташкилотда ҳурмат қозонишда аёлларни эмоционал, ҳиссий кечинмаларини тартибга солиш орқали ижобий хусусият бўлиши ҳам мумкинлиги аниқланди. Эмпатик қобилиятлар аёллар фаолиятида қарор қабул қилишда, ходимларни рағбатлантиришда, жамоада раҳбар ва ходим ўртасидаги ўзаро ҳурматни шаклланишида, ходимларни ички кечинмаларини тушуниш орқали мулоқотга киришишда фаол намоён бўлишини кўрсатди.

ТАВСИЯЛАР

1. Бошқарувда аёллар фаолликни намоён этишлари учун аввало шароит яратилиши ва бу асосан заҳирага киритиш, имкон бериш, қўллаб-қувватлаш, тажриба, малака, кўникмаларни шакллантиришда кўринади.

2. Кадрлар заҳирасида шахс муайян вақтда аниқ бир лавозимга тайёрланади. Унда махсус кўникма шакллантирилади ва албатта бошқарувга тайинлов амалга оширилади. Кадрлар заҳирасидан фойдаланиш қонуниятига кўра заҳирага киритилган кадр аниқ лавозимга тайёрланаётганлигини ҳар томонлама ҳис қилганда, топшириқларни сидқидилдан бажарганда, соҳага оид ҳужжатларни ўрганишга масъулият билан ёндошганда, ўз фикрини ҳимоя қила олганда амалга ошади.

3. Аёл кадрлар заҳирасини шакллантириш институтини амалиётда фаол қўллаш ва муваффақиятга эришишда имманент белгиларга эътибор бериш ва интуицияни ҳисобга олиш зарур. Аёллар фаоллигида айниқса, бошқарувда стрессга чидамлилиқ ва эмоционал турғунлик ижобий хусусият, деб тан олинishi керак.

4. Фаолиятни тўғри йўналтириш, режалаштириш, натижа кутишнинг ишончилигини оширишда раҳбар номзод танлашда кадрлар заҳирасига киритилган аёлларнинг ижтимоий-психологик, ҳиссий-эмоционал

хусусиятлари ҳамда қобилиятлари тўғрисида аниқ маълумотга эга бўлиши шарт.

5. Иқтисодий соҳада – таваккалчилик қобилияти юқори бўлган аёллар салоҳиятидан фойдаланиш ижобий самара беради. Бунда таваккалчилик билан бирга аёллардаги тартибли-ташкилотчилик хусусияти муҳим ҳисобланади. Бу асосан қарор қабул қилишда, шахслараро, ташкилотлараро муносабатлардаги қатъиятда кўринади ва ташкилот имижига, иқтисодий салоҳиятига ижобий таъсир кўрсатади.

6. Ижтимоий соҳада – кадр танлашда, хусусан аёллардаги коммуникатив ва эмпатик қобилиятларнинг ривожланганлигига алоҳида эътибор қаратиш самарали усул ҳисобланиб, бунда жамоатчилик билан ишлашда, бевосита аҳолининг ўрта, ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлами билан мулоқотга киришиш, тинглаш, муносабат ўрнатишда коммуникативлик ва эмпатиянинг даражасини инобатга олиш зарур бўлади. Бу қобилиятлар бандлик масалалари, меҳнат ташкилотлари, соғлиқни сақлаш, камбағалликни қисқартириш муаммоларини ҳал этишда яхши самара беради. Ана шу нақтаи назардан аёллардаги эмпатия салбий жиҳат эмас, балки ижтимоий муаммоларни ҳал этишнинг самарали воситаси бўлиб хизмат қилади.

7. Ходимни кадрлар заҳирасига киритишнинг самараси ундаги тезкорлик, чидамлилик, масъулиятлиликни ривожлантириш, синаш, ўзидаги раҳбарликка хоҳиш кучини юқори ёки пастлигини англаш ва бу борада қарор қабул қилишида кўринади. Бошқарувда раҳбарлик лаёқати йўқ ходимни лавозимга “мажбуран” тайинлаш, нафақат ташкилот балки, кадрда раҳбарликдан кўрқиш ҳиссини пайдо қилади ва бу ўз навбатида кадрлар ўртасида рақобатни пасайишига, бошқарувда ўзига нисбатан ишончсизлик, стресс, зўриқиш, пушаймонликни юзага келтиради.

8. Фаолияти бевосита халқаро муносабатлар, халқаро имиж билан боғлиқ бўлган соҳаларда “инноватор раҳбар” ва “фаолиятдаги раҳбар” типига хос аёллар фаоллиги яхши самара беради. Бу кадрнинг изланувчанлигида, мотивацион ёндошувида, имманент хусусиятларидан самарали фойдаланишида яққол намоён бўлади.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.03/30.12.2019.P.01.07 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ НАЦИОНАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
УЗБЕКИСТАНА**

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА

АБДУЛЛАЖАНОВА ДИЛНОЗАХОН СУЛТАНБЕКОВНА

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
АКТИВНОСТИ ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНИЕ
(на примере районных кенгашей города Ташкента)**

**19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология
(психологические науки)**

**АВТОРЕФЕРАТ
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА
ФИЛОСОФИИ (PhD) ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Ташкент – 2020

Тема докторской диссертации (PhD) по психологическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан под номером B2020.3.PhD/P199.

Докторская диссертация выполнена в Национальном университете Узбекистана имени Мирзо Улугбека.

Автореферат диссертации на трёх языках (узбекский, русский и английский) размещён на веб-странице совета (www.ndpi.uz) и информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net).

Научный руководитель: **Мухамедова Дилбар Гафурджановна**
доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Лутфуллаева Нигора Халимбаевна**
Кандидат психологических наук, доцент

Самаров Рустам Садриддинович
доктор философских наук, профессор

Ведущая организация: **Каршинский государственный университет**

Защита диссертации состоится в зале заседаний Научного совета DSc.03/30.12.2019. P.01.07 по присуждению ученой степени при Национальном университете Узбекистана «___» _____ 2020 г. в ___ часов (по адресу: 100174, г. Ташкент, ул. Университетская, 4. Национальный университет Узбекистана, Факультет социальных наук, 5 этаж, аудитория 511. Тел. : (+99871) 246-52-74 / факс: (+99871) 246-53-21, (+99871) 246-02-04, электронная почта: наука@nuu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального университета Узбекистана (зарегистрированной под №___). Адрес: 100174, г. Ташкент, ул. Университетская, 4. Главный учебный корпус НУУ, часть «В», 2 этаж, ауд. 217. Тел. : (+99871) 246-67-71.

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2020 г.
(Протокол реестра № ___ от «___» _____ 2020 г.)

А.И.Расулов

Заместитель председателя научного совета по присуждению ученых степеней, Доктор психологических наук, доцент.

И.И.Рахимова

Ученый секретарь научного совета по присуждению ученых степеней, Доктор психологических наук, доцент

Н.С. Сафаев

Председатель научного семинара при научном совете по присуждению ученых степеней, Доктор психологических наук, профессор.

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность исследовательской темы. В мире существует множество факторов, способствующих проявлению социально-психологических характеристик личности на различных этапах развития общества, что проявляется в поведении, взглядах, мотивации, способностях, социальных, политических мотивах и других. Также существуют важные этапы, факторы и качества в формировании и развития женской активности в управлении, что требует прямой демонстрации знаний, таланта и навыков. Следовательно, данные МПС (Межпарламентский союз) по европейским странам, а также по таким странам, как США, Канада и Япония, показывают, что многие страны добились представительства женщин в парламентах на уровне одной трети или более от общего числа депутатов. За последние годы доля женщин в законодательных органах стран с парламентами увеличилась в четыре раза.¹ С этой точки зрения для женщин сегодня важно иметь цель, стремление, возможности, условия в обществе и реализацию принципа равенства, чтобы выразить социально-психологические характеристики активности в целом.

В мире проводятся исследования, посвященные проблемам направленных на моделирование социально-психологических характеристик управленческой компетенций женщин, использование интегрированного управления, в частности, создание и совершенствование механизмов повышения активности в экономической, политической, правовой и социальных объектов, а также различные сферы предпринимательства, формальное и неформальное лидерство. В связи с этим социально-психологические исследования в области формирования и развития социально-психологических особенностей активности женщин в сфере управления имеют большое научное и практическое значение.

В ходе тех же реформ в новом Узбекистане была укреплена правовая основа для отбора, назначения, избрания женщин на руководящие должности. Важно не только рассматривать женщин на разных уровнях государственного управления как субъектов изучения социальных проблем, но также иметь широкий спектр возможностей и равные возможности для реализации своих способностей и потенциала для решения проблем во многих областях экономики.

Однако «Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017-2021 годы» определяет внедрение эффективных форм и методов подбора персонала ..., внедрение современной системы «идентификации» как единое целое важных приоритетов². Это показывает, что изучение социально-психологических характеристик

¹ <https://vgmu.hse.ru/data/2010/12/31/1208181468/143-164-Belyaeva.pdf> Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 1.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сон Фармони. – Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2017 йил, 6-сон. Б.53.

женской активности в сфере управления, формирование у них навыков и компетенций рассматривается как актуальная проблема.

Данное диссертационное исследование будет в некоторой степени способствовать выполнению задач, поставленных в Законе Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» ЗРУ–562 от 2 сентября 2019 г., Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» УП-4947 от 7 февраля 2017 г., в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы подготовки специалистов в области психологии и профилактики правонарушений в обществе» N 472 от 7 июня 2019 года и другие нормативные акты, связанные с данной деятельностью.

Соответствие темы исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий. Диссертационная работа выполнялась в соответствии с приоритетным направлением I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики» развития науки и технологий в стране.

Степень разработанности проблемы. С ранних периодов узбекской государственности, исследование становления и развития государственного управления изучается как важный объект изучения в истории народов Востока и Запада. В частности, в трудах Абу Насра Фароби, Абу Райхана Беруни, Юсуфа Хоса Ходжиба, Амира Темура, Захириддина Мухаммада Бабура, Алишера Навои первые взгляды на управленческий персонал сформировались с такими понятиями, как «сотрудник», «правитель», «амир», «бек», «ноиб», «лидер» и «губернатор».

Особенно, в своем произведении «Темур Тузлуклари» («Законы Тимура»), Амир Темур признал духовные качества руководителей и чиновников в организации государственного управления и службы, показывая, что они должны быть строгими, инициативными, предельно справедливыми, но сострадательными, гуманными, честными и чистыми. При выборе и назначении командиров он также уделял особое внимание родословной, уму, патриотизму, их миролюбию, терпению, справедливости, высокому моральному духу, проницательности, навыкам и умению идти на компромисс с людьми.³

Более того, исследователь А.В. Сороко отметил, что во многих странах СНГ, особенно в России, государственная служба эффективно реализуется в сфере государственного управления, хотя в законодательстве развитых стран (Великобритании, Германии, Франции, США, Японии) институт «человеческих ресурсов» не прописан законом но исследована технологическая модель управления по обучению и формированию человеческих ресурсов в сфере управления, в частности, изучена

³ Равшанов Л. Замонавий ҳарбий хизматчи имижининг психологик жиҳатлари, псих. фанлари бўйича фалсафа доктори(PhD) дисс.автореферати. Тошкент., 2019.- 6 б.

эффективность существующей организационно-управленческой, социально-управленческой систем.⁴

Множество психологов нашей страны, в том числе Э.Гозиев, Н.С.Сафаев, В.М.Каримова, Д.Г.Мухамедова, М.Нурматова, Н.В.Гришаева⁵, Ш.М.Улугова⁶, М.У.Ирисова⁷, Н.Х.Рахимова⁸, Н.М.Муравьева⁹, И.Г.Гафарова¹⁰, К.Т.Базарова¹¹, Р.Н.Аннаева¹², Ш.Шойимова¹³, О.Б.Шакаров¹⁴ исследовали проблему с точки зрения личностной активности, социально-психологических аспектов управления.

Более того, женская социальная активность отражена в работе Я.А. Абдуллаева¹⁵, Д.А. Ийманова¹⁶, Каллибекова¹⁷, Д.Н. Ражабова¹⁸, Н.А. Айриева¹⁹, О. Охунжонов²⁰, Н.Д. Джураева²¹ и Д.О. Ортикова²²; вопросы политической активности женщин и кадровой политики изучались в трудах О.Т.Джавланов²³, Ж.К.Юсубов²⁴, М.К.Гаффарова²⁵; правовые аспекты женской активности и гендерные вопросы обсуждались в трудах

⁴Сороко А.В. «Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров». Авто.реф.дисс.. на учен.степ.док.экон.наук. Москва. 2011.

⁵Гришаева Н. «Социально-психологические факторы развития ответственности кадров управления». Дис...канд.псих.наук.-М., 2010,-С 20,

⁶ Ш.М.Улугова «Бозор иқтисодиёти шароитига хотин-қизлар ижтимоий-психологик мослашувининг ўзига хослиги» 2012 й.

⁷ М.У.Ирисова «Занятость женщин Узбекистана в условиях перехода к рыночным отношениям» 1995 г.

⁸ Рахимова Н. «Повышение экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана». автореф.дисс... док.экон.наук.-Ташкент, 2008

⁹ Н. Муравьева «Социально-философский анализ повышение социального статуса женщин». 2004 г.

¹⁰ И.Г.Гафарова «Гендерные различия в представлениях о социальном статусе женщин в современном обществе», 2012 г.

¹¹ К.Т.Базарова «Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя. На материалах транснациональной кооперации». 2010 г.

¹² Р.Н.Аннаева «Аёллар тадбиркорлигининг генезиси, назарияси ва амалиёти. Ўзбекистон мисолида», 2018 й.

¹³ Ш.Шойимова «Тадбиркор ўзбек аёллари шахсининг ижтимоий-психологик хусусиятлари». 2009 й.

¹⁴ Ў.Б.Шакаров «Раҳбар ахлоқи ва адолатли бошқарувни ташкил этиш муаммолари». 2018 й.

¹⁵ Я.А.Абдуллаева «XIX асрнинг охири ва XX асрда Қорақалпоғистонда хотин-қизлар масаласи. Ижтимоий-сиёсий аспект». 2005 й.

¹⁶ Д.А.Ийманова «Ўзбекистонда совет тузумининг кадрлар сиёсати ва унинг оқибатлари.(1945-1991йй)». 2011 й.

¹⁷ Каллибекова «Место и роль женщин в современном развитии Каракалпакстана(1991-2004 гг)». 2006 г.

¹⁸ Д.Н.Ражабова «Туркистон жадидларининг қарашларида ёшлар ва хотин-қизлар масаласи(XIX аср охири-XX бошлари)». 2005 й.

¹⁹ Н.А.Айриева «Заглавие деятельность компартии Туркестана по подготовке партийных-советских кадров(1918-1924гг.)».». 2005 й.

²⁰ О.Охунжонов «Из истории формирования кадров узбекской советской интеллигенции(1925-1937гг.)».». 2005 й.

²¹ Н.Д.Жўраева «Ўзбекистонда ижтимоий-иқтисодий ва маданий ҳаётида хотин-қизларнинг ўрни. XX аср 20-30 йиллар». 2005 й.

²² Д.О.Ортикова «Исломининг хотин-қизларга муносабатидаги реал ва мавҳум ахлоқий қадриятлар». 1993 й.

²³ О.Т.Джавланов «Кадровая политика в СССР во второй половине 80-х – начале 90-х годов». 1992 г.

²⁴ Ж.К.Юсубов «Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши». 2018 й.

²⁵ М.К.Гаффарова «Ўзбекистон ижтимоий-сиёсий ҳаётида хотин-қизлар мавқеи». 2018 й.

С.А.Ходжаева²⁶, Г.А.Маткаримова²⁷, Г.Б.Уразалиева²⁸, Р.Н.Хикматуллаева²⁹, Ш.Г.Джаббарова³⁰; сравнительный анализ социальной активности женщин по регионам изучается как объект научных исследований экономистов, историков, политологов, социологов и юристов, таких как М.В.Сухомлинова³¹, Г.У.Исмаилова³², Н.М.Муравьева³³; М.Маленкова³⁴, Б.М.Бурханов³⁵, Н.Х.Рахимова³⁶, О.И.Титова³⁷ и другие.

Исследования проводились в области социальной, политической и экономической значимости формирования управленческого персонала, повышения квалификации руководителей, оценки человеческого фактора, моделирования управленческих компетенций, государственной службы, карьеры в менеджменте, роста профессиональных служебных позиций, управления командой, оценки, тактики и стратегии ученых ближнего и дальнего зарубежья, таких как М.Армстронг, А.П.Алехин, Г.В.Атаманчук, И.Л.Бачило, А.В.Оболонский, А.Ф.Ноздрачев, А.А.Столярова, Ю.А.Тихомиров, Б.В.Россинский, Н.Г.Салищева, Р.Р.Аболс, В.А.Антропова, Т.Ю.Базарова, Г.П.Гагаринский, А.П.Егоршина, Б.Л.Еремина, М.Д.Пизи, Э.Майклз, Ш.Берн, И.Нонак, Х.К.Рамперсад, А.У.Шерман и другие.

Анализ результатов исследования показывают, что изучение научно-практических основ участия женщин в управлении и его социально-психологических особенностей, гендерного равенства в общественной жизни, повышения лидерства и активности женщин в управлении, правовых механизмов выдвижения женщин-кандидатов в руководящие должности мало изучены.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательской деятельности вуза, в котором выполняется диссертация. Диссертация выполнена в соответствии с планом научно-исследовательской работы Национального университета Узбекистана имени Мирзо Улугбека в рамках

²⁶С.А.Ходжаева «Прововая культура и проблемы развития социально-правовой активности женщин Республики Узбекистан». 2004 г.

²⁷ Г.А.Маткаримова “Халқаро ва миллий ҳуқуқда аёлларнинг гендер ва репродуктив ҳуқуқлари”. 2004 й.

²⁸ Г.Б.Ўразалиева “Гендер муносабатларининг аёллар ҳуқуқий маданиятини такомиллаштиришга таъсири. Социологик таҳлил”. 2006 й.

²⁹Р.Н.Хикматуллаева «Гендерные особенности в представлениях о семейно-брачных отношениях как фактор, определяющий жизнедеятельность семьи». 2009 г.

³⁰ Ш.Г.Джаббарова «Гендерные особенности формирования занятости в Республики Узбекистан»). 2012 г.

³¹ М.В.Сухомлинова «Социальная активность женщин как фактор устойчивого развития общества(на материалах конкретных социологических исследований в Узбекистане)», 2009 г.

³² Г.У.Исмаилова «Вклад женщин Узбекистана в индустриальное развитие республики на этапе развитого социализма”.

³³ Н.М.Муравьева «Социально-философский анализ повышение социального статуса женщин». 2004 г.

³⁴ М.Маленкова «Управление трудовым коллективом в условиях перехода к социально-ориентированному рынку(на примере промышленных предприятий Узбекистана”. 1994 г.

³⁵ Б.М.Бурханов “Обеспечение народного хозяйства Узбекистана кадрами руководящих работников: опыт и уроки”. 1994 г.

³⁶ Н.Х.Рахимова “Формирование и использование трудового потенциала женщин Узбекистана в условиях перехода к рыночным отношениям. На примере Республики Узбекистан”. 1994 г.

³⁷ О.И.Титова “Гендерные различия в отношениях российских предпринимателей к конкуренции и партнерству”. 2007 г.

проекта по данной теме (ПЗ-20170913120) «Социально-психологические механизмы подготовки конкурентоспособных кадров в системе высшего образования».

Целью исследования является научно обосновать практическую значимость формирования кадровых резервов при отборе и назначении женщин на управленческие должности, разработать предложения и рекомендации по повышению эффективности их использования на службе.

Задачи исследования:

изучить женскую активность в управление как ключевой фактор в практике применения института формирования кадровых резервов;

выявить, проанализировать социально-психологические характеристики, которые оказывают влияние на участие женщин в управлении;

научно обосновать взаимосвязи проблемы с «кадровым резервом женщин», «характеристиками активности», «факторами активности»;

научно обосновать социально-психологическое влияние социальных стереотипов на управленческую деятельность женщин;

разработать научную основу для создания «психологических характеристик» и «психологического портрета» на основе эмпирического анализа социально-психологических характеристик деятельности женщин в сфере управления.

Объектом исследования являются 301 респондент, в том числе действующие женщины-депутаты городского и районного кенгаша, активисты «Женского крыла» действующих политических партий районных кенгашей г.Ташкента в возрасте от 35 до 45 лет.

Предметом исследования является выявление, анализ и освещение социально-психологических особенностей женской активности в сфере управления.

Методы исследования. Были использованы следующие методы Т.Элерса «Диагностика мотивации достижения успеха», «Диагностика мотивации избегания неудач», Шуберта «Диагностика готовности к риску», КОС-2 «Определение коммуникативных и организаторских способностей», Е.Газиева «Психодиагностика организаторских способностей», В.Бойко «Диагностика уровня эмпатических способностей», Е.Газиева, Р.Ташимова «Оценка склонностей профессионального менеджера», Ф.Акрамова, Н.Лутфуллаева «Определение коммуникативных навыков», «Можете ли вы слушать других?», «Диагностика управленческой деятельности» (каскадный метод самооценки лидера). При корреляции методов использованы Н-критерий, коэффициент r-корреляции, метод коррекции W(z) -критерия, возможности программы SPSS по математической и статистической обработке данных.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

мотивационная направленность в женской активности (реагировать на ситуацию в окружающей среде), в частности, оказалась высокой в

самосознании и самооценке, в избегании неудач (в страхе) и в постановке целей для достижения успеха (стаж, возраст, социальный статус);

у женщин с высоким стремлением к управлению тактический подход (психоэмоциональный застой в межличностных отношениях и управлении командой, ответственность, организованность, общение, важность) к ситуации оказался ключевым признаком мотивационной ориентации;

установлено, что предвидение ситуации, высокая интуиция (эмоциональная оценка внутренних и внешних воздействий) повышают уровень рискованной готовности женщин в управлении к принятию важных решений;

впервые были выявлены взаимосвязь между мотивацией к успеху в женской активности в управлении и очень высоким и очень низким уровнем (связанный с жизненным опытом) мотивации во взаимоотношениях между специальностями, влиянием мотивации неудач на активность (в зависимости от возраста), влиянием типов руководителя на готовность женщин к риску и уровнем осведомленности (незаконченное высшее образование).

Практические результаты исследования состоят из:

выявлена взаимосвязь между индивидуально-психологическими характеристиками (организованность, коммуникативность, слушание, эмпатические и профессиональные наклонности) и типов руководителя у женщин;

определены взаимосвязь и различия социально-психологических характеристик активности женщин в управлении (мотивация по типам лидерства, социальному статусу женщины, специализации, уровню образования);

создана методологическая основа для активного применения института формирования резерва женщин для управленческого взаимодействия, сформирована систематизация методов определения уровня активности;

по результатам исследования была разработана специальная обучающая программа «Подготовка женщин к инновационной управленческой деятельности при активном применении института формирования кадрового резерва на практике» для развития проявления социально-психологических характеристик активности женщин в управление, инновационная управленческая деятельность и коммуникативные навыки;

выявлены, скорректированы социально-психологические особенности активности женщин в управлении, определен уровень достоверности.

Достоверность результатов исследования. Использовались обработка количественных показателей полученных эмпирически-экспериментальных данных, частотный анализ интерпретации, корреляция, факторные методы, статистическая обработка данных проводилась с использованием программ SPSS 14.0 (Statistical Package for Social Sciences 14.0).

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования определяется развитием социально-психологических особенностей женской активности, структурно-

функциональных характеристик женской активности в сфере профессионального обучения, которые формируют и уточняют научную картину изучаемого явления, используя научный подход психодиагностики, повышения квалификации, инновационной управленческой деятельности и совершенствования коммуникативных навыков у женщин, формирования женского трудового коллектива.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью применения эффективной программы обучения, направленной на формирование и улучшение социально-психологических характеристик активности женщин, профессиональной подготовки, повышения квалификации, инновационной управленческой деятельности и коммуникативных навыков, кроме того, результаты диссертации могут быть использованы при подготовке лекций и практических занятий для обучения персонала.

Внедрение результатов исследований. По результатам научных исследований социально-психологических характеристик активность женщин в сфере управления:

результаты научного обоснования мотивационной ориентация в женской активности (реагировать на ситуацию в окружающей среде), в частности, оказалась высокой в самосознании и самооценке, в избегании неудач (в страхе) и в постановке целей для достижения успеха (стаж, возраст, социальный статус) включены в модуль «Социальная психология» в подготовку будущих практикующих психологов в соответствии с приказом Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета от 13 марта 2020 года № 5. (Справка Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета № П-М-56 от 13 марта 2020 года). Как следствие, это послужило повышению активности в педагогической деятельности, формированию профессионально важных базовых компетенций, повышению качества профессиональной подготовки;

полученные следующие результаты, женщины с высоким стремлением к управлению, тактический подход (психоэмоциональный застой в межличностных отношениях и управлении командой, ответственность, организованность, общение, важность) к ситуации оказался ключевым признаком мотивационной ориентации которые включены в модуль «Психология менеджмента и маркетинга» при подготовке будущих практикующих психологов в соответствии с приказом Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета от 13 марта 2020 года № 5. (Справка Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета № П-М-56 от 13 марта 2020 года). В результате достигнуто обогащение научно-методического обеспечения подготовки конкурентоспособных кадров всесторонне зрелого, гармонично развитого поколения;

результат о предвидении ситуации, высокая интуиция (эмоциональная

оценка внутренних и внешних воздействий) повышают уровень рискованной готовности женщин в управлении к принятию важных решений включены в модуль «Психология межличностных отношений» при подготовке будущих практикующих психологов в соответствии с приказом Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета от 13 марта 2020 года №5. (Справка Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета П-М-56 от 13 марта 2020 года). В результате это послужило повышению уровня знаний и навыков в области управленческих навыков при формировании человеческих ресурсов;

результат по взаимосвязи между мотивацией к успеху в активности женщин в управлении и очень высоким и очень низким уровнем (связанный с жизненным опытом) мотивации во взаимоотношениях между специальностями, влиянием мотивации неудач на активность (в зависимости от возраста), влиянием типов лидерства на готовность женщин к риску и уровнем осведомленности (незаконченное высшее образование) включены в модуль «Профессиональная психология» при подготовке будущих практикующих психологов в соответствии с приказом Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета от 13 марта 2020 года № 5. (Справка Учебно-научного центра психологии Ташкентского государственного педагогического университета № П-М-56 от 13 марта 2020 года). В результате была усилена профилактическая работа по развитию активности женщин в управлении.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на 3 научно-практических конференциях, в том числе на 2 зарубежных и 1 национальной.

Публикация результатов исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 6 научных работ, в том числе 1 в международном, 2 в республиканском журнале рекомендованных для публикации основных научных результатов (PhD) диссертаций Высшей Аттестационной Комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан, 3 в международном научном журнале, включенном в базу данных Scopus.

Структура и объем диссертации. Содержание диссертации состоит из введения, трех глав (9 параграф), заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы 128 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована значимость диссертации, показана актуальность научно-исследовательской работы тематике плана, приведен анализ уровня ее изучения, цель, задачи, предмет и используемые методы диссертации. Приведены научная новизна, теоретическая и практическая значимость результатов, а также информация о структуре и объеме диссертации.

В первой главе диссертации «Проблема социально-психологической характеристик активность женщин в управление как предмет исследования» раскрываются сущность и основные концепции активности женщин в социальной психологии и управление, важность и значение активности как фактор формирования кадрового ресурса женщин, типы социальных стереотипов, и причины их влияния на исследуемые социально-психологические характеристики рассматриваются как важнейшая проблема активность женщин в управлении.

Анализ научной литературы по данной теме показывает, что существует ряд представлений о концепции личностной активности, а именно, активность женщин в управлении очень актуальна и относительно новая, трактуется по-разному, а также многогранна. Принимая во внимание природу изучаемого явления, индивидуальное поведение, активность, межличностные отношения, самосознание, контроль, оценка, управление, внутренние и внешние мотивы, потребности и его активность играет важную роль в проявлении человека как части общества, в достижении положения и цели.

Восприятие человеком способностей в значительной степени определяется системой эмоциональной оценки, которая регулирует избегание риска или потенциальную готовность, измерение активности и объем у человека. Действительно, нынешняя эпоха глобализации, быстро развивающегося информационного процесса, показывает, что социальная роль риска возрастает.

Далее было подчеркнуто, что социальные стереотипы, основанные на ложных представлениях в социальной жизни, могут снизить человеческое поведение до определенной модели; неудача может привести к различным недопониманиям, ссорам, войнам, страху, ненависти и дискомфорту среди людей в обществе; среди людей стереотипы не только разрушают человеческую жизнь, и уменьшения его воздействия на социально-психологические характеристики женщин, были разъяснены проблемы социальных стереотипов, социально-психологические характеристики пола, факторы, связанные с искусственными барьерами, негативными или ложными стереотипами через жизненный опыт, навыки, квалификацию, знания и навыки.

Вторая глава диссертации, озаглавленная «Взаимосвязь социально-психологических характеристик женской активности в управлении», посвящена психоэмоциональным характеристикам и возможностям женской активности в управлении, роли мотивации к успеху в формировании женского кадровый резерв и разница между его специализацией методами Т.Элерса «Диагностика мотивации достижения успеха», «Диагностика мотивации избегания неудач», Шуберта «Диагностика готовности к риску», выяснена взаимосвязь между произвольными мотивационными чертами и управленческой деятельностью; приведены различия между управленческой деятельностью и уровнем знаний на основе методами Ф. Акрамовой, Н. Лутфуллаевой «Диагностическая карта самооценки руководителя в

каскадном методе»; различия между слушанием других и специализациями представлены на основе методики «Можете ли вы слушать других?»; различия между организаторскими способностями и специализациями, различия между организационными способностями и семейным положением, взаимосвязь между коммуникативными навыками, умением слушать и управленческой деятельностью уточняются на основе методики Э. Газиева «Психодиагностика организаторских способностей»; взаимосвязь коммуникативных навыков и типов руководителя обеспечивается на основе методики «Определение коммуникативных и организаторских способностей» (КОС-2); выявлены взаимосвязи между организационной, эмпатической, управленческой профессиональной деятельностью и типами руководителя на основе методики В.Бойко «Диагностика уровня эмпатических способностей», теста Е.Газиева, Р.Ташимова «Оценка склонностей профессионального менеджера».

Проведенное исследование обеспечивает мотивацию для достижения успеха в женской активности в сфере управления, а также очень высокий и очень низкий уровень мотивации во взаимосвязи между специализациями. Более того, были отмечены отрицательные и положительные эффекты мотивации избегать поражения на активность, влияние типов руководителя на готовность к риску, а также идентифицированы факторы, связанные с уровнем образования, наивысший и самый низкий уровни влияния социального статуса женщин на управленческую деятельность. В проявлении женской активности в управлении, развитие организационных, коммуникативных навыков, умения слушать других и управление положительными и отрицательными аспектами эмпатии, определение ключевых возможностей для постепенного формирования и развития систематических качеств играют важную роль.

Объектом исследования являлись 301 респондент, в том числе действующие женщины-депутаты городского и районного кенгаша, активисты «Женского крыла» действующих политических партий районных кенгашей г.Ташкента в возрасте от 35 до 45 лет.(Таблица 1).

Таблица 1

Связь между руководительской деятельностью и волевыми мотивационными чертами (n=301)

Типы руководителя	Мотивация достижения успеха	Мотивация избегания неудач	Уровень готовности к риску
“Сила желание к руководительскую деятельность»”	0,083	-0,011	0,275(*)
“Самоуверенность”	-0,005	0,205	0,199
“Руководитель мыслящий”	-0,19	0,048	0,069
“Руководитель работающий в офисе”	-0,187	0,181	0,034

“Руководитель наблюдатель”	-0,04	0,232(*)	0,046
“Руководитель общественный”	-0,073	0,224	-0,026
“Руководитель работающий с персоналом”	-0,15	0,252(*)	-0,039
“Руководитель обеспечивающий”	-0,163	0,249(*)	-0,034
“Руководитель организатор”	-0,166	0,255(*)	-0,031
“Руководитель инноватор”	-0,149	0,325(**)	-0,005
“Руководитель работающий в контрольном измерении”	-0,11	0,245(*)	0,004
“Руководитель дипломат”	-0,169	0,301(*)	0,035

($r=0,275$; $p<0,05$); ($r=0,325$; $p<0,01$)

Отмечены достоверные различия в методике Т.Элерса «Диагностика мотивации достижения успеха» ($N=24,105$; $p<0,05$). (Таблица 1)

В результате выяснилось, что мотивация к успеху высока по специальностям «бизнес-менеджмент» (64,50), «дизайнер-конструктор» (57,50), «бухгалтерский учет» (49,75) и низкая мотивация к успеху по специальности «инженер-механик» (20,67). (Рис. 1)

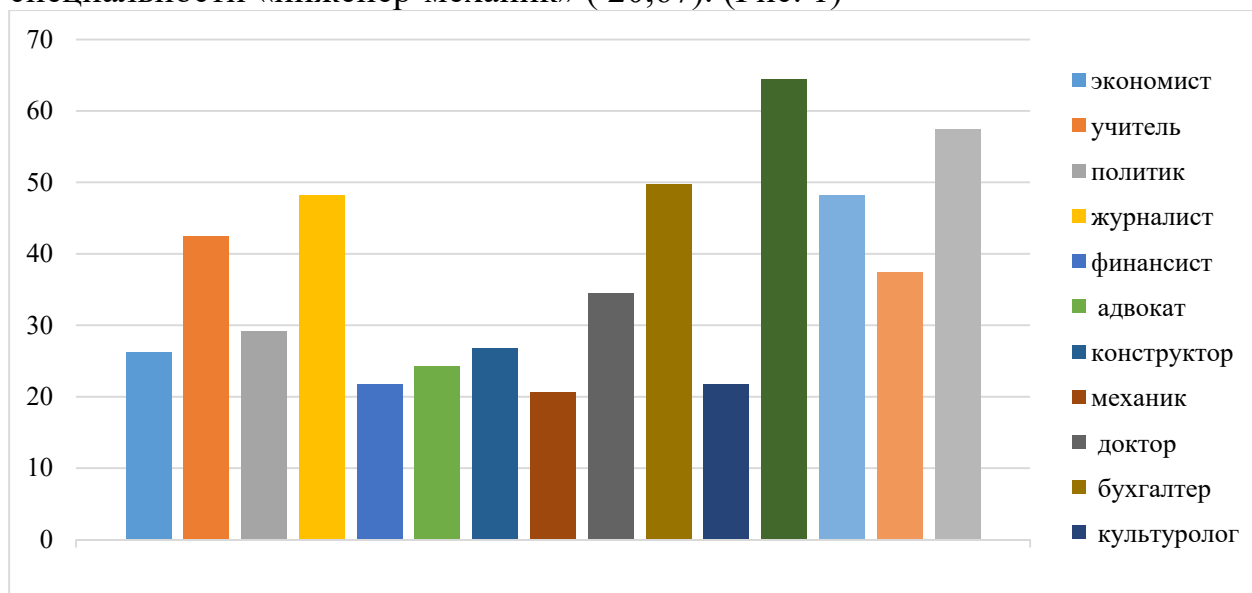


Рис. 1. Различия между специализации по мотивации к успеху

По результатам, полученным методами «Диагностика мотивации достижения успеха», «Диагностика мотивации избегания неудач», «Диагностика готовности к риску», типы руководителя были выделены в «Диагностическая карта самооценки руководителя в каскадном методе». В результате коэффициент корреляции ($r=0,275$; $p<0,05$) находится на уровне достоверности. (Таблица 1).

Было обнаружено, что если женщины имеют высокий уровень «сила желание к руководительскую деятельность», они также имеют высокий уровень «готовности к риску». В результате коэффициент корреляции показателей оказался на уровне надежности по типам «инноватор-руководитель» ($r=0,325;p<0,01$); «руководитель дипломат» ($r=0,301;p<0,05$); «руководитель обеспечивающий» ($r=0,249;p<0,05$); «руководитель организатор» ($r=0,255;p<0,05$); «руководитель, который работает с сотрудниками» ($r=0,252;p<0,05$); «руководитель, работающий в контрольном измерении» ($r=0,245;p<0,05$); «руководитель наблюдатель» ($r=0,232;p<0,05$).

Разница между типами руководителя и уровнем образования изучалась путем разделения респондентов на четыре группы в зависимости от наличия:

- 1) высшее образование;
- 2) незаконченное высшее образование;
- 3) среднее специальное образование;
- 4) ученая степень.

В результате были найдены уровни доверия «поставщик-руководитель» ($H=9,267;p<0,05$); «руководитель организатор» ($H=10,843;p<0,05$); и «руководитель дипломат» ($H=9,284;p<0,05$).

По методике «Психодиагностика руководительской деятельности» управление женщин в резерве делится на три типа:

- 1) Руководитель обеспечивающий;
- 2) Руководитель организатор;
- 3) Руководитель дипломат.

Было установлено, что женщины с «незаконченным высшим образованием» трех типов могут выполнять функции «руководитель обеспечивающий» (66,50); «руководитель организатор» (64,50); «руководитель дипломат» (63,50) на высоком уровне. (Рис. 2)

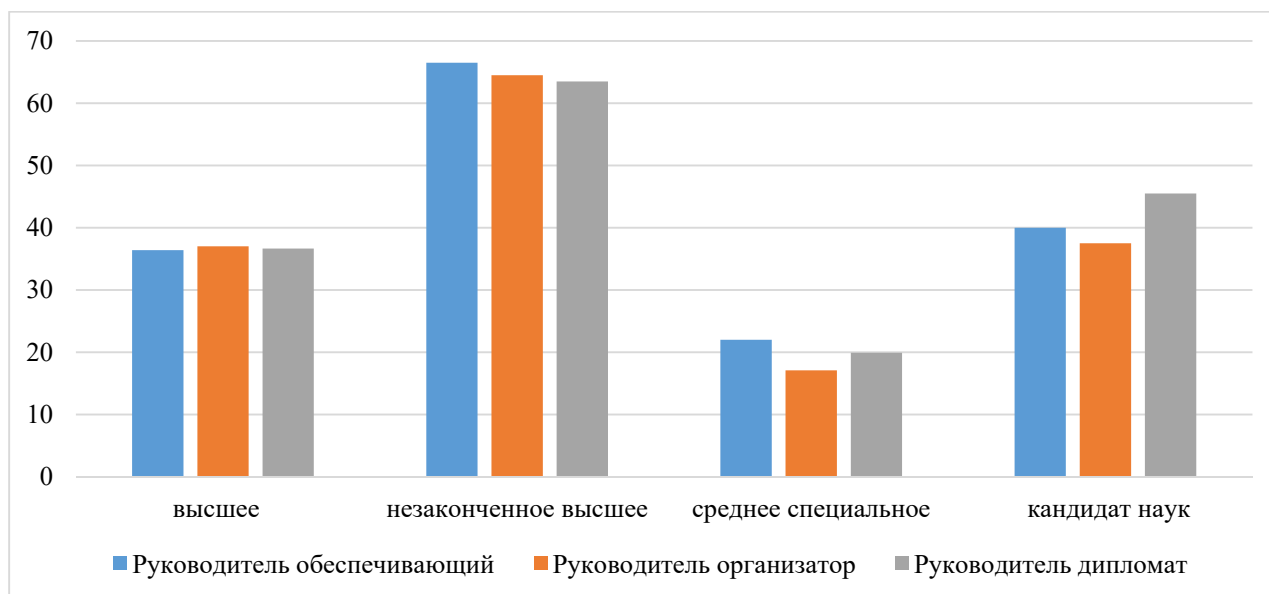


Рис. 2. Различия между управленческой деятельностью и уровнем знаний в каскадном методе

Разница по специальностям оказалась на уровне достоверности ($N=23,964; p<0,05$). (Таблица 6)

В результате оказалось что высокие особенности «слушать других» у специалистов «монополист» (61,50) “психолог” (55,50), “философ” (58,50) и “журналист” (53,13). Но этот показатель у “врачей” очень низкий (8,00). (Рис.3)

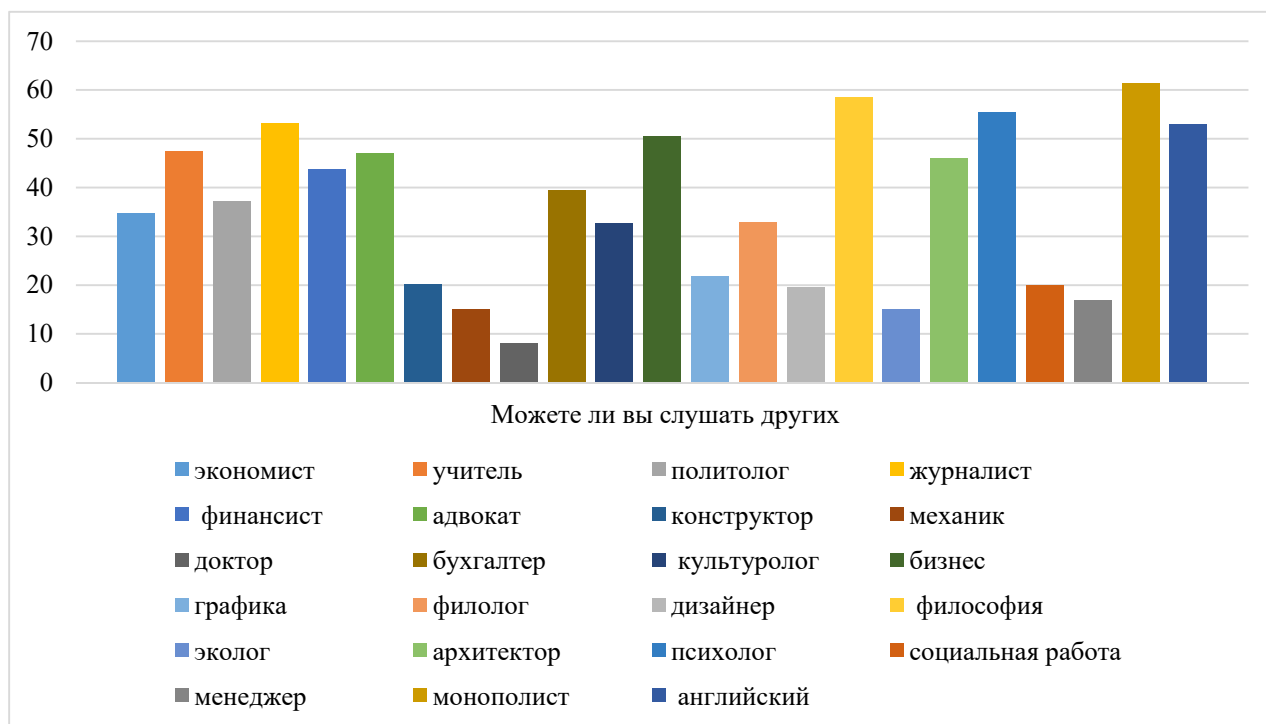


Рис.3. Различия между специальностями по методике «Можете ли вы слушать других?»

По тесту Э. Гоэиева «Психодиагностика организаторских способностей» ($N=26, 997; r<0,05$) установлено на уровне достоверности.

В результате выяснилось, что способность к «организованности» выше у женщин со степенью «психолог» (70,00), “монополист” (57,00), “философ” (50,75), “учитель английского языка” (55,25), “журналист” (50,50). Но этот показатель оказался низким у “врачей” (6,00), “экологов” (18,00), “экономистов” (19,07), “инженеров-конструкторов” (20,00).

Семейное положение женщин изучали на четыре группы:

5. замужем;
6. не замужем;
7. разведены;
8. вдова.

Результат был на уровне достоверности ($N=8,727; p<0,05$), организационные способности были выше у «разведенных» (52,25) и «незамужних» (49,38) женщин, и ниже у «овдовевших» (28,50). (Рис.4)

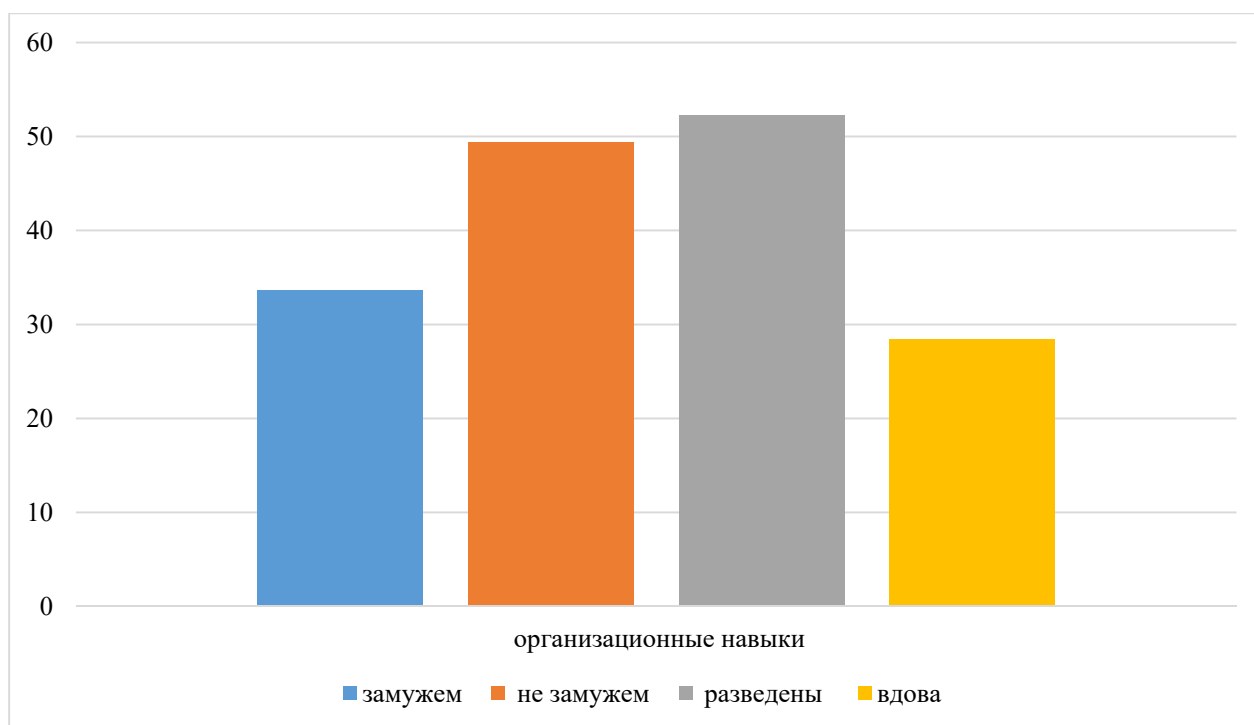


Рис. 4. Различия в организационных способностях и семейном положении

Таблица 2.

Взаимосвязь организационных и коммуникативных навыков и типы руководителя (n=301)

Типы руководителя	Организованность	Коммуникативность
“Сила желание к руководительскую деятельность»”	0,287(*)	0,145
“Самоуверенность”	0,096	0,052
“Руководитель мыслящий”	-0,017	-0,042
“Руководитель работающий в офисе”	-0,089	-0,074
“Руководитель наблюдатель”	0,043	-0,076
“Руководитель общественный”	0,078	-0,008
“Руководитель работающий с персоналом”	0,099	-0,051
“Руководитель обеспечивающий”	0,047	-0,066
“Руководитель организатор”	0,101	0,022
“Руководитель инноватор”	0,081	-0,001
“Руководитель работающий в контрольном измерении”	0,13	0,059
“Руководитель дипломат”	0,02	-0,043

($r=0,287; p<0,05$)

По результатам методики, «организационной способности» по показателю «сила желание к руководительскую деятельность» у наших респондентов находится коэффициент корреляции ($r=0,287; p<0,05$) на уровне достоверности.

Причина в том, что женщины с высоким уровнем «сила желание к руководительскую деятельность» также обладают высоким уровнем

«организаторских» навыков. Это связано с их высоким стремлением к управлению. Эти типы женщин стремятся продемонстрировать свои знания и потенциал своими организаторскими способностями.

Было обнаружено, что женщины с высоким уровнем «сила желание к руководительскую деятельность» (0,287(*)), также имели высокий уровень «организаторских» способностей ($r=0,287;p<0,05$) на уровне достоверности; выявлена взаимосвязь ($r=0,257;p<0,05$) «управленческих профессиональных склонностей менеджера» (0,257(*)) по типу «сила желание к руководительскую деятельность», при оценке «профессиональной направленности менеджера» было показано умение управлять людьми, инициативность, организованность, стремление к лидерству и высокий уровень риска.

Третья глава диссертации, озаглавленная **«Коррекция социально-психологических характеристик женской активности в менеджменте»**, определяет статус возрастающей, развивающейся, до и после коррекции женской активности в управлении, а также исследует ее эффективность. Согласно исследованию, в результате проведения обучающей программы на тему «Подготовка женщин к инновационной управленческой деятельности при активном применении института формирования кадрового резерва на практике», в рамках данной диссертации научно доказано, что женский активность увеличился на 99,9% степени надёжности, мотивация избежать поражения зависит от опыта в общественной жизни, мотивация к успеху высока в направлении цели, самосознание, а также тот факт, что тактический подход к ситуации является ключевой чертой мотивационной ориентации у женщин, факторы готовности к риску в женской активности в управлении, т.е. чрезвычайное внимание при принятии решений, предвидение, тактическое разрешение конфликтов, специфическая интуиция, организационная коммуникативные навыки, степень воздействия и их адаптация к социальной среде. Сильные проявление активность женщин характерны для типов «руководитель организатор», «руководитель инноватор», «руководитель в действии», положительное влияние эмпатии на женский активность в управлении, в частности, в виде баланса командных установок, отбора сотрудников, дисциплина, напористость, направление, планирование, межорганизационные переговоры, подразумевает, что человеческий фактор превалирует над эмоциональными переживаниями в межличностных отношениях.

Выявление методических подходов к формированию и развитию активность женщин в управление позволило создать специальную программу тренинга, включающую новые, специально разработанные элементы, методы и приемы, широко используемые на практике. Программа тренинга была разработана для небольших групп и состояла из 3 часов (1,5 часа лекций, 1,5 часа тренинг) в течение 12 дней, всего 36 часов.

Для достижения поставленной цели каждое занятие учебной программы включает вводную, основную и заключительную части, а весь процесс включает теоретическую, эмпирическую и практическую составляющие.

В соответствии с целями и задачами данной диссертации было организовано и проведено эмпирическое исследование для изучения эффективности программы обучения, направленной на повышение участия женщин в управлении, формирование кадрового резерва женщин и развитие коммуникации. В семинаре-тренинге, организованном с целью развития важных социально-психологических характеристик женской активности, приняли участие участницы, показавшие результаты ниже среднего по результатам, полученным до коррекции. В выбранную группу вошли 30 женщин в возрасте от 40 до 45 лет. Участницы были разделены на две небольшие группы (по 15 человек в каждой) и в общей сложности было проведено 12 семинаров-тренингов по 36 часов, а в конце семинара-тренинга были повторены 10 специально подобранных методик по теме «Подготовка женщин к инновационной управленческой деятельности в активном применении в практике института формирования кадрового резерва». По результатам семинара-тренинга результативность тестируемых увеличилась на 99,9% по трем шкалам (Таблица 3).

Таблица 3

Мотивационные особенности активность женщин в управление (n=30)

Методики	N	До коррекции	После коррекции	W(z) Измерение Уилкоксона	p уровень достоверности
Диагностика мотивации достижения успеха (Т.Элерс)	30	12,22	18,22	4,18	0,000
Диагностика мотивации избегания неудач (Т.Элерс)	30	10,69	14,02	3,14	0,000
Диагностика готовности к риску (Шуберт)	30	-18,47	15,12	6,24	0,000

(W(z)=4,18;p<0,001); (W(z)=3,14;p<0,001); (W(z)=6,24;p<0,001);

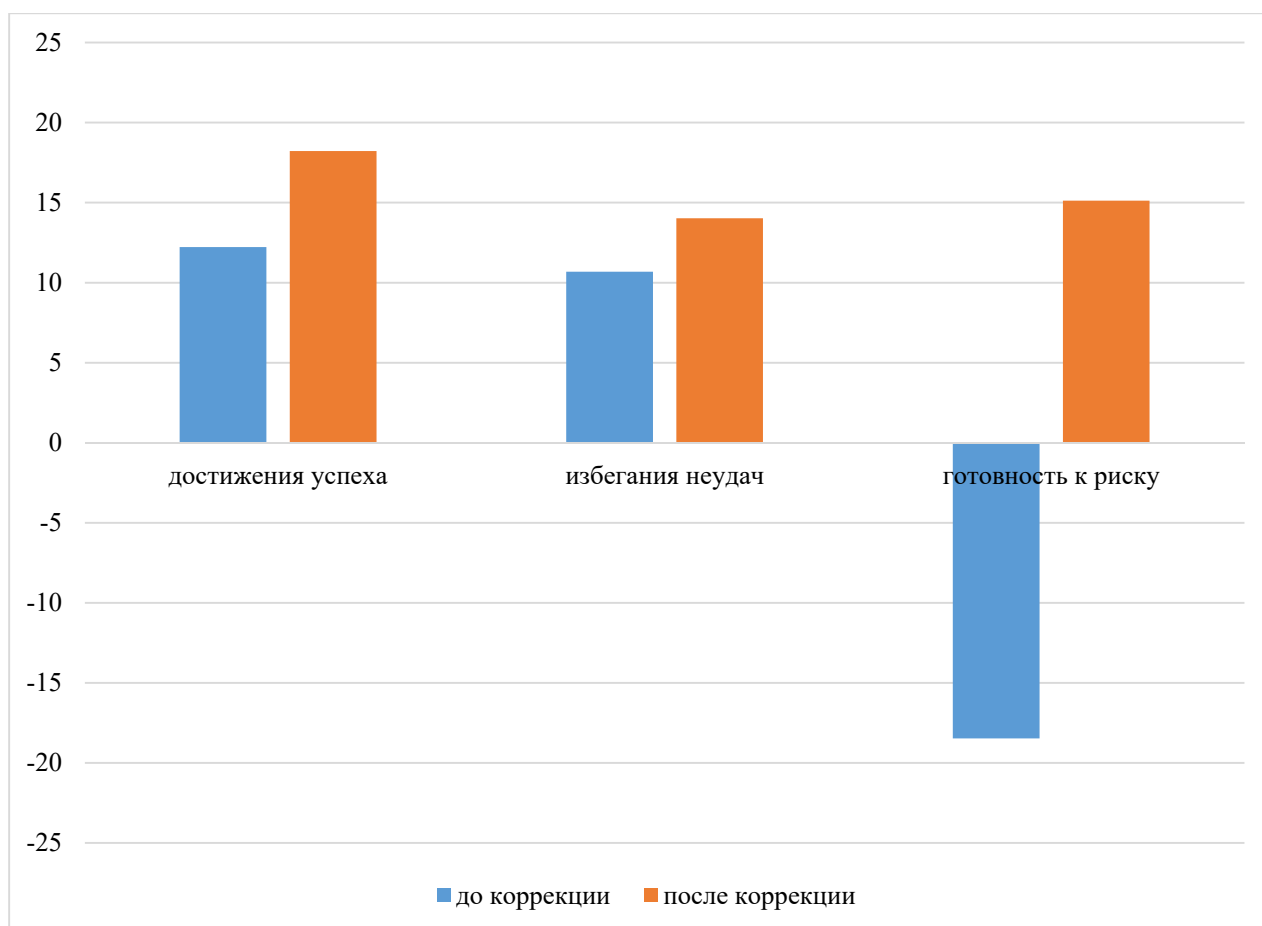


Рис. 1. Мотивационные особенности активность женщин в управление

Коммуникативные навыки после коррекции ($W(z)=1,12;p<0,05$) и умение слушать других ($W(z)=1,18;p<0,05$), организационные навыки ($W(z)=4,14;p<0,001$) показала возрастание в степени достоверности 99,9%. (Таблица 2)

Таблица 2

Уровень взаимного развития навыков активности (n=30)

	N	До коррекции	После коррекции	W(z) Измерение Уилкоксона	p уровень достоверности
Определение коммуникабельности	30	12,31	14,14	1,12	0,098
Можете ли вы слушать других?	30	28,50	30,18	1,18	0,078
Организованность	30	5,63	12,54	4,14	0,000
Коммуникативность	30	3,00	6,15	3,28	0,000

($W(z)=4,14;p<0,001$); ($W(z)=3,28;p<0,001$)

Исследование динамики развития организационно-коммуникативных навыков до и после коррекции.

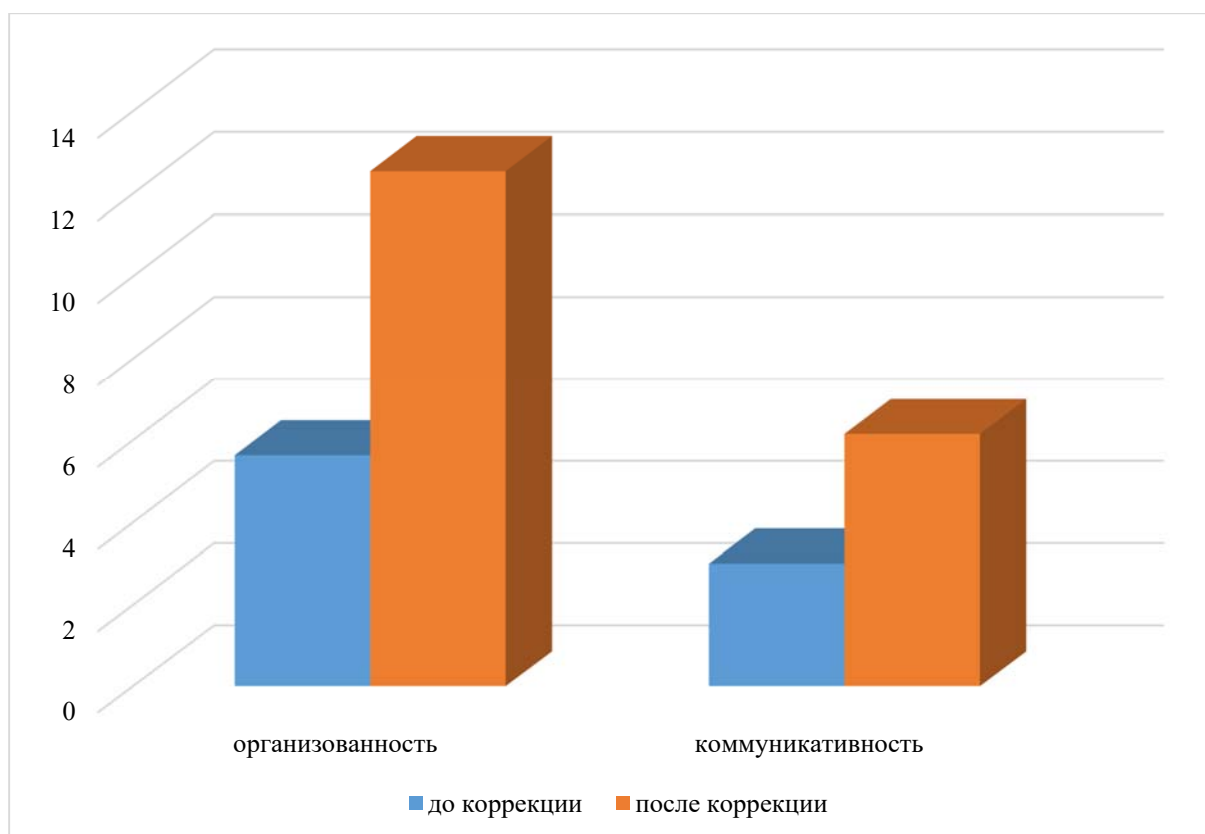


Рис. 2. Уровень взаимного развития навыков активности

Демонстрация эмпатических способностей в деятельности женщин в упаравление после коррекции ($W(z)=2,28;p<0,05$), «сила желание к руководительскую деятельность» ($W(z)=2,29;p<0,05$) показала возростание в степени достоверности 99,9%. (Таблица 3).

Таблица 3

Уровень взаимного развития способности в активности и желание быть руководителем (n=30)

	N	До коррекции	После коррекции	W(z)	p
Психодиагностика организаторских способностей (Газиев Э.)	30	11,0694	12,14	1,24	0,075
Диагностика уровня эмпатических способностей (В.Бойко)	30	10,39	14,25	2,28	0,049
Оценка профессиональных способностей менеджера (Газиев Э., Ташимов Р.)	30	40,91	42,15	1,29	0,072
Желание быть руководителем	30	6,86	8,14	2,29	0,048

($W(z)=2,28;p<0,05$); ($W(z)=2,29; p<0,05$);

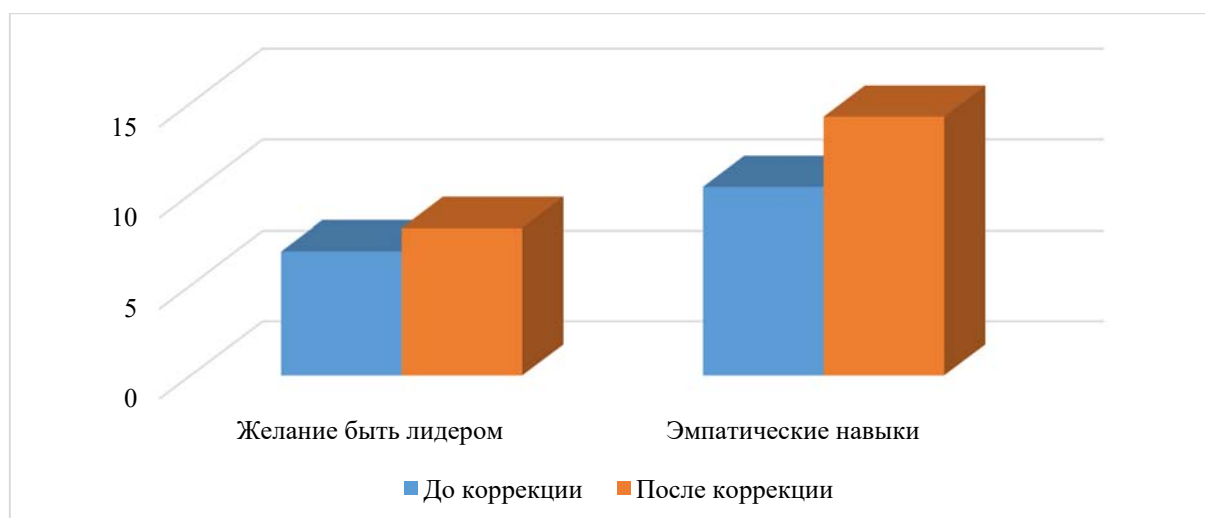


Рис. 3. Уровень взаимного развития способности в активности и желание быть руководителем

«Стиль управления» после коррекции ($W(z)=3,24;p<0,001$), «руководитель организатор» после коррекции ($W(z)=2,11;p<0,05$), по результатам типа «руководитель в действии» ($W(z)=2,21;p<0,05$) показала возростание в степени достоверности 99,9% (Таблица 4).

Таблица 4

Схема проявления активность женщин по типам руководителя (n=30)

	N	До коррекции	После коррекции	W(z)	p
Стиль управления	30	59,61	65,41	3,24	0,000
Руководитель мыслящий итог	30	36,6389	37,14	1,12	0,080
Руководитель работающий в офисе. итог	30	34,27	36,24	1,18	0,079
Руководитель контролирующий (супервайзер)	30	38,11	37,14	1,45	0,069
Подбор персонала. итог	30	37,67	39,54	1,12	0,082
Руководитель работающий с персоналом итог	30	35,33	36,28	0,78	0,112
Руководитель обеспечивающий итог	30	34,44	36,45	0,98	0,102
Руководитель организатор итог	30	32,42	37,21	2,11	0,049
Руководитель в действии. итог	30	32,89	40,25	2,21	0,041
Руководитель работающий в контрольном измерении. итог	30	39,17	39,19	0,01	0,341
Руководитель инноватор итог	30	35,11	39,41	2,12	0,049

($W(z)=3,24;p<0,001$); ($W(z)=2,11;p<0,05$)

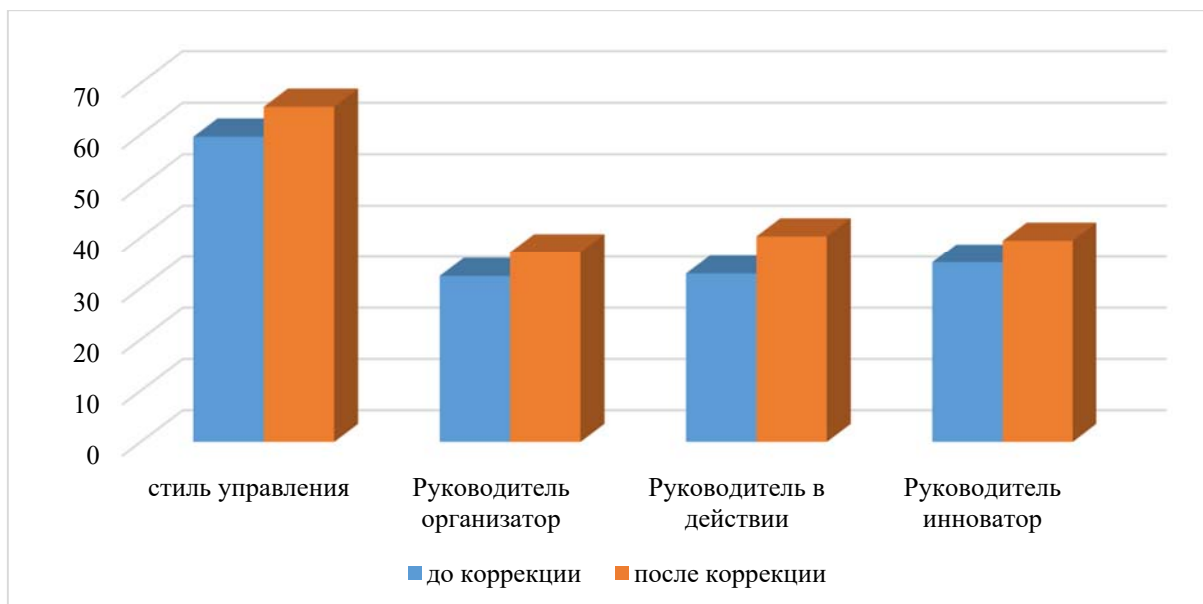


Рис. 4. Схема проявления активность женщин по типам руководителя

На наш взгляд, «руководитель инноватор» в организации – это не только использование современных информационных технологий, но и создание новой среды в реализации каждого вида деятельности, коммуникация, набор, направление, дисциплина, выполнение договоренностей.

Результаты до и после коррекции наших респондентов по типам руководства можно увидеть на диаграмме. (Рис. 4)

ВЫВОДЫ

Диссертация позволяет сделать следующие основные выводы:

1. Социально-психологические особенности активность женщин в управление не исследованы как научная новинка с точки зрения активности, увязав ее с фактором формирования кадрового резерва женщин.

2. В исследованиях деятельность изучалась как деятельность, выполняемая для удовлетворения действий, мотивов и потребностей. На наш взгляд, активность женщин в сфере управления определяется не только мотивацией и потребностями. Возможно, активность женщин направляет мыслительные процессы, эмоции, движение внутренней среды человека, и эта деятельность является «двигателем» успеха.

3. Социальные стереотипы изучались с гендерной точки зрения как негативный фактор, и это можно объяснить тем, что они могут создавать искусственные препятствия для карьерного роста. Какой именно аспект стереотипов оказывает наибольшее влияние на активности женщин на местах не анализировался.

4. Принцип активного использования института формирования кадрового резерва женщин в управлении в социальной психологии, методическая система использования кадрового потенциала в управлении не создана.

5. В исследованиях отсутствует четкий механизм создания психологического описания и психологического портрета кадрового резерва.

6. Мотивация во взаимосвязи между мотивацией к успеху и специализацией может быть очень высокой или очень низкой. С другой стороны, мотивация избежать поражения может иметь как отрицательное, так и положительное влияние на активность.

7. Несмотря на важность коммуникативности для участия женщин в управлении, наше исследование показало очень низкий результат с точки зрения типов руководства. Это может быть связано с тем, что формы общения в сообществе не установлены эффективно, а инициативность и свободное мышление не всегда поддерживаются. Активность женщин по типам «организатор-руководитель» ($W(z)=2,11;p<0,05$), «инноватор-руководитель» ($W(z)=2,11;p<0,05$), «руководитель в действии» ($W(z)=2,21;p<0,05$) будет развиваться сильно и эффективно.

8. Мотивационная ориентация у женщин, в частности, избегание неудач и мотивация к успеху, зависит от опыта, полученного в общественной жизни, было показано, что в постановке целей человек обладает высоким уровнем самосознания и в основном силен в тактическом подходе к ситуации.

9. Готовность к риску в активности женщин в управлении может быть сильным проявлением принятия решений, дальновидности, тактического разрешения конфликтов, интуиции.

10. Организационные и коммуникативные навыки в активности женщин являются основным средством адаптации к социальной среде и оказывают сильное влияние на активность.

11. В управление сочувствие рассматривается как отрицательный аспект, но для женщин характерно то, что сочувствие также может положительно влиять на производительность. Когда в управленческой деятельности женщин преобладает человеческий фактор, это можно наблюдать во время взаимоотношений в коллективе, а именно, когда эмпатия выполняет функцию баланса. Сочувствие, также может быть положительной чертой при отборе сотрудников, дисциплине, напористости, ориентации на действия, планировании, разрешении конфликтов, мотивации сотрудников, межорганизационных переговорах и межличностных отношениях, а также уважении к организации путем регулирования эмоционального опыта женщин. Фактический, эмпатические навыки проявляются в принятии женщинами решений в деятельности, мотивации сотрудников, формировании взаимного уважения между руководителем и сотрудником в команде и активном общении через понимание внутреннего опыта сотрудников.

РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Прежде всего, необходимо создать условия для активности женщин в управлении. В основном это проявляется в формировании резервов, возможностей, поддержки, опыта, навыков, умений.

2. В кадровом резерве человек готовится к определенной должности в определенное время. Он развивает особые навыки и конечно же, встречу с

руководством. «Легитимность» использования человеческих ресурсов реализуется тогда, когда персонал, зачисленный в резерв, чувствует, что готовится к определенной должности, старательно выполняет задачи, ответственно подходит к изучению документов на местах и способен защищать их взгляды.

3. При активном применении и успешности института формирования кадрового резерва женщин на практике необходимо обращать внимание на имманентные черты и учитывать интуицию. Стрессоустойчивость и эмоциональная стабильность следует признать положительными чертами активности женщин, особенно в сфере управления.

4. Чтобы правильно направлять, планировать и повышать достоверность ожиданий, руководитель должен иметь четкую информацию о социально-психологических, эмоциональных характеристиках и способностях женщин, включенных в кадровый резерв при отборе кандидатов.

5. Положительный эффект дает использование потенциала женщин с высоким уровнем риска в экономической сфере. Наряду с риском важны и организационные особенности женщин. Это в основном отражается в решимости в принятии решений, в межличностных, межорганизационных отношениях и положительно влияет на имидж организации, ее экономический потенциал.

6. При подборе кадров в социальной сфере – это эффективный способ уделить особое внимание развитию коммуникативных и эмпатических навыков, особенно у женщин, необходимо учитывать уровень коммуникативности и эмпатии в связях с общественностью, прямое общение со средними, уязвимыми слоями населения. Эти навыки в основном эффективны для сокращения занятости, труда, здоровья, бедности. В этом смысле эмпатия у женщин не является негативным аспектом, а служит эффективным средством решения социальных проблем.

7. Эффективность включения сотрудника в кадровый резерв отражается в развитии гибкости, устойчивости, ответственности, тестирования, понимания высокого или низкого уровня стремления к управлению и принятию решений в этом отношении. «Принудительное» назначение некомпетентного сотрудника в руководство вызывает чувство страха не только в организации, но и у руководства, что, в свою очередь, приводит к снижению конкуренции среди персонала, неуверенности, стрессу, напряженности, угрызениям совести в руководстве.

8. В сферах, где их деятельность напрямую связана с международными отношениями, международным имиджем, активность женщин по типам «инноватор руководитель» и «руководитель в действии» дает хорошие результаты. Это проявляется в любознательности персонала, мотивационном подходе, эффективном использовании имманентных качеств.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING SCIENTIFIC DEGREES
DSc.03/30.12.2019.P.01.07 AT NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN**

NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN

ABDULLAJANOVA DILNOZAKHON SULTANBEKOVNA

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF WOMEN'S
ACTIVITY IN MANAGEMENT
(on the example of the district kengashs of the Tashkent city)**

**19.00.05 – Social psychology. Etnopsychology.
(psychological sciences)**

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD)
ON PSYCHOLOGICAL SCIENCES**

TASHKENT – 2020

The theme of doctor of psychological sciences dissertation (DSc) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under B2020.3.PhD/P199.

The doctoral dissertation was carried out at the National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek.

The abstract of the dissertation is posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website of the Scientific Council at ik-falsafa@nuu.uz and on the website of «ZiyoNet» information educational portal at www.ziyo.net.uz.

Scientific supervisor:	Mukhamedova Dilbar Gafurdjanovna, doctor of psychological sciences, professor
Official opponents:	Lutfullayeva Nigora Khalimbayevna, candidate of psychological sciences, docent
	Samarov Rustam Sadriddinovich, doctor of philosophical sciences, professor
Leading organization:	Karshi State University

The defense of the dissertation will be held on « ____ » _____ 2020, at « ____ » at the meeting of Scientific Council № DSc.03/30.12.2019.P.01.07 at the National university of Uzbekistan (Address:100174, Tashkent city, University street, 4. National University of Uzbekistan, Building of faculty of the Social sciences, 5th floor, room 511 Tel.: (+99871) 246-52-74/ fax: (+99871) 246-53-21, (+99871) 246-02-04, e-mail: nauka@nuu.uz.)

The dissertation is available from the Informational Resource Centre of the National University of Uzbekistan (the dissertation registration number ____). (Address: 100174, Tashkent city, University street, 4. NUUZ, Administrative Building, Block B, 2nd floor, room 217. Tel.: (+99871) 246-67-71).

Dissertation abstract has been distributed on « ____ » _____ 2020
(Registry record № ____ as of « ____ » _____ 2020)

A.I.Rasulov

Vice-chairman of the Scientific Council awarding scientific degrees, doctor of psychological sciences, docent

I.I.Rakhimova

Scientific secretary of the scientific Council awarding scientific degrees, candidate of psychological sciences, docent

N.S.Safayev

Chairman of the Scientific seminar under the Scientific Council awarding scientific degrees, doctor of psychological sciences, professor

INTRODUCTION

(abstract of dissertation of the doctor of philosophy(PhD))

The purpose of the study is to scientifically substantiate the practical significance of the formation of human resources in the selection and appointment of women to leadership positions, to develop proposals and recommendations to improve the efficiency of their use in the service.

The object of the research is 301 respondents, including women-deputies elected to the Tashkent city and district councils, activists of the “Women's Wing” of the Tashkent city district councils of political parties of the country aged 35 to 45 years.

The scientific novelty of the research is as follows:

motivational orientation in women's activism (to respond to the situation in the environment), in particular, turned out to be high in self-awareness and self-esteem, in avoiding failures (in fear) and in setting goals for achieving success (seniority, age, social status);

among women with a high desire for leadership, a tactical approach (psycho-emotional stagnation in interpersonal relationships and team management, responsibility, organization, communication, importance) to the situation turned out to be a key sign of motivational orientation;

it was determined that anticipating the situation, high intuition (emotional assessment of internal and external influences) increase the level of risk readiness of women in management to make important decisions;

the relationship between motivation for success in female activism in management and a very high and very low level (associated with life experience) of motivation in relationships between specialties, the influence of failure motivation on activism (depending on age), the influence of types of leadership on women's readiness, risk and study level (unfinished higher) were revealed for the first time.

Implementation of the research results into practice. Based on the results of scientific research on the socio-psychological characteristics of the activities of women in the field of management:

Results on that motivational orientation in women's activism (to respond to the situation in the environment), in particular, turned out to be high in self-awareness and self-esteem, in avoiding failures (in fear) and in setting goals for achieving success (seniority, age, social status) are included in the module "Social Psychology" in the training of future practicing psychologists in accordance with the order of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University dated March 13, 2020 No. 5. (Reference of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University № P-M-5b dated March 13, 2020). As a result, this served to increase the activity in pedagogical activity, the formation of professionally important basic competencies, and the improvement of the quality of professional training;

Obtained results on that among women with a high desire for leadership, a tactical approach (psycho-emotional stagnation in interpersonal relationships and team management, responsibility, organization, communication, importance) to the situation turned out to be a key sign of motivational orientation are included in the module "Psychology of Management and Marketing" in the preparation of future practicing psychologists in accordance with the order of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University dated March 13, 2020 No. 5. (Reference of the Educational and Scientific Center of Psychology of Tashkent State Pedagogical University № P-M-5b dated March 13, 2020). As a result, the enrichment of scientific and methodological support for the training of competitive personnel for a comprehensively mature, harmoniously developed generation has been achieved;

Results on anticipating the situation, high intuition (emotional assessment of internal and external influences) increase the level of risk readiness of women in management to make important decisions are included in the module "Psychology of interpersonal relations" in the preparation of future practicing psychologists in accordance with the order of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University dated March 13, 2020 No. 5. (Reference of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University № P-M-5b dated March 13, 2020). As a result, this served to increase the level of knowledge and skills in the field of management skills in the formation of human resources.

Results on the relationship between motivation for success in female activism in management and a very high and very low level (associated with life experience) of motivation in relationships between specialties, the influence of failure motivation on activism (depending on age), the influence of types of leadership on women's readiness, risk and study level (unfinished higher) were included in the module "Professional Psychology" in the preparation of future practicing psychologists in accordance with the order of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University dated March 13, 2020 No. 5. (Reference of the Educational and Scientific Center of Psychology of the Tashkent State Pedagogical University № P-M-5b dated March 13, 2020). As a result, preventive work was intensified to develop women's activism in management.

The structure and scope of the dissertation. The content of the dissertation consists of an introduction, three chapters (paragraph 9), a conclusion, a list of references and appendixes. Total volume of work is 128 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Абдуллажанова Д.С. “Бошқарув кадрларини танлаш ва тайинлашнинг ижтимоий-психологик муаммолари. “Психология”. Бухоро. Илмий журнал. №2. 2020 йил. 135-139-бет. (19.00.00. № 11).

2. Абдуллажанова Д.С. “Хотин-қизларнинг интеллектуал салоҳиятини юксалтириш ва ундан фойдаланиш масалалари”, ЎзМУ хабарлари илмий журнал. 1/5-сон. 2018 йил. 132-135-бет. (19.00.00; № 10)

3. Абдуллажанова Д.С. «Социально-психологические особенности женщин-предпринимателей», Вестник интегративной психологии.// Научный журнал. “Вестник интегративной психологии”. – Ярославль, 2019. - №19. Журнал для психологов основан в 2002 г. - С.12-16. (19.00.00. № 2).

4. Абдуллажанова Д.С. Хотин-қизлар ижтимоий фаоллиги – давр талаби.// “Инновациялар ва таълимдаги ислохотлар контекстида замонавий психология: муаммолар, қонуниятлар ва истиқболлар” мавзусидаги Республика илмий-амалий конференция материаллари, ЎзМУ, 6 март. 2019 йил. 495-496 бет.

5. Абдуллажанова Д.С. Ёшлар ҳуқуқий саводхонлигини оширишнинг маънавий хавфсизликни таъминлашдаги аҳамияти.// “Ҳаракатлар стратегияси ва маънавий хавфсизлик муаммолари” мавзусидаги Республика илмий-амалий анжуман материаллари тўплами. 1-китоб. ЎДЖТУ, Тошкент, 29 декабрь. 2018 йил. 31-34 бет.

6. Абдуллажанова Д.С. Хотин-қизларни жамиятда тутган ўрни ва ролини оширишнинг ижтимоий-психологик омиллари.// “Тенденции и перспективы развития наук и образования в условиях глобализации» Международный онлайн-конференция. №44. Украина, Переяслав-Хмельницкий, 28 февраль. 2019 год. 280-282 с.

7. Abdullajanova D.S. Socio-psychological features of women’s activity in Management.// Monografija Pokonferencyjna “Science, Research, Development” #17. Belgrade (The Serbia). 30.05.2019-31.05.2019., p. 276-277.

8. Abdullajanova D.S. The problem of activity as a socio-psychological factor in the formation of women’s personnel resources.// Journal of Critical Reviews. Vol 7, Issue 5, 2020. ISSN 2394-5125. DOI:<http://dx.doi.org/10.31.838/jcr.07.05.87>. p. 422-424.

II бўлим (II часть; II part)

9. Mukhamedova D., Abdullajanova D. The Main Directions of Accounting Socio-psychological Characteristics of the Manager of Education in the Process of Optimizing Management Activities in Uzbekistan. // Journal of Advanced

Research in Dynamical & Control Systems (JARDCS). Vol. 11, 10-Special Issue, 2019, ISSN 1943-023X, DOI:10.5373/JARDCS/V11SP10/20192900.X

10. Абдуллажанова Д.С. Аёл маънавияти юксаклигининг ёш оилани мустаҳкамлашдаги ўрни.// “Тарихнависликнинг долзарб масалалари” Вазирлик миқёсидаги илмий-амалий анжуман материаллари, ЎДЖТУ, Тошкент, 5 ноябрь. 2018 йил. 166-169 бет.

11. Абдуллажанова Д.С. Хотин-қизлар ҳуқуқий маданиятини юксалтиришнинг муҳим омили.//”Аҳоли орасида ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданиятни юксалтириш омиллари” мавзусидаги Республика илмий амалий-амалий конференция материаллар тўплами. I том. Навоий. 2016 йил. 113-118 бет.

12. Абдуллажанова Д.С. Соғлом бола тарбиясида аёл маънавияти юксаклигининг ўрни.// “Ўзбекистон интеллектуал салоҳиятини юксалтиришда хотин-қизларнинг ўрни” мавзусидаги Республика илмий-амалий анжуман материаллари. Тошкент. 2016 йил. 15 апрель. Ўзбекистон Хотин-қизлар “Олима” уюшмаси. 244-246 бет.

13. Mukhamedova D., Abdullajanova D. “The actuality of the gender aspect of the manager's constructive interaction in the conflicting situation.// Journal of Critical Reviews. Vol 7, Issue 12, 2020. ISSN 2394-5125. DOI:<http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.12.43>. p. 228-231.

Автореферат «ЎзМУ Хабарлари» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Бичими: 84x60 ¹/₁₆. «Times New Roman» гарнитураси.
Рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табоғи: 3. Адади 100. Буюртма № 180.

Гувоҳнома № 10-3719
“Тошкент кимё технология институти” босмаҳонасида чоп этилган.
Босмаҳона манзили: 100011, Тошкент ш., Навоий кўчаси, 32-уй.