

**BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/04.10.2024.P.72.06 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

QARSHI DAVLAT UNIVERSITETI

MAXATOVA NOZIMA ISMATILLO QIZI

**ZAMONAVIY RAHBAR BOSHQARUV FAOLIYATIDAGI GENDER
TAFOVUTLARNING IJTIMOY-ETNIK XUSUSIYATLARI**

19.00.05 – Ijtimoiy psixologiya. Etnopsixologiya.

**PSIXOLOGIYA FANLARI BO‘YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD)
DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI**

**Psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi**

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

**Contents of dissertation abstract of the Doctor of Philosophy (PhD)
on the psychological sciences**

Maxatova Nozima Ismatillo qizi

Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning
ijtimoiy-etnik xususiyatlari 3

Махатова Нозима Исмаилло кизи

Социально-этнические особенности гендерных различий в
управленческой деятельности современного руководителя 23

Maxatova Nozima Ismatillo kizi

Socio-ethnic features of gender differences in the management activities
of a modern manager 45

E'lon qilingan ishlar ro'uxati

Список опубликованных работ
List of published works 50

**BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/04.10.2024.P.72.06 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

QARSHI DAVLAT UNIVERSITETI

MAXATOVA NOZIMA ISMATILLO QIZI

**ZAMONAVIY RAHBAR BOSHQARUV FAOLIYATIDAGI GENDER
TAFOVUTLARNING IJTIMOIIY-ETNIK XUSUSIYATLARI**

19.00.05 – Ijtimoiy psixologiya. Etnopsixologiya.

**PSIXOLOGIYA FANLARI BO‘YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD)
DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI**

Buxoro – 2024

Psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2021.3PhD/P297 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Dissertatsiya Qarshi davlat universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezume)) ilmiy kengashning veb-sahifasida (www.buxdu.uz) va «ZiyoNet» Axborot ta'lim portalida (www.ziyounet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:	Jabborov Azim Meyliqulovich psixologiya fanlari doktori, professor
Rasmiy opponenlar	Ganjiyev Feruz Furqatovich psixologiya fanlari doktori (DSc), dotsent Hayitov Oybek Eshboyevich psixologiya fanlari doktori (DSc), professor
Yetakchi tashkilot:	Samarqand davlat universiteti

Dissertatsiya himoyasi Buxoro davlat universiteti huzuridagi DSc.03/04.10.2024.P.72.06 raqamli ilmiy kengashning 2024 yil «9-dekabr» kuni soat 15⁰⁰ dagi majlisida bo'lib o'tadi. (Manzil: 200118, Buxoro shahri, Muhammad Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.:+99865221-29-14; faks: +998365 221-57-27, e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz).

Dissertatsiya bilan Buxoro davlat universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (D12736 raqami bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 200118, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. (Tel.: +998365221-25-87).

Dissertatsiya avtoreferati 2024-yil «2» dekabr kuni tarqatildi.
(2024-yil «2» dekabr dagi 32 raqamli reyestr bayonnomasi.)


Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash raisi,
psixologiya fanlari doktori (DSc), professor

Sh.Sh. Rustamov
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash
kotibi, psixologiya fanlari bo'yicha falsafa
doktori (PhD), dotsent


M. Xuseynova
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash
qoshidagi ilmiy seminar raisi, falsafa fanlari
doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonda rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarining ijtimoiy-etnik xususiyatlari muammosi eng dolzarb muammolardan biri bo'lib qolmoqda. Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) 2022-yilgi statistik ma'lumotlariga ko'ra, dunyo bo'yicha xizmatlar ko'rsatish sohasida erkaklarning 42,6 % va jami ayollarning yarmidan ortig'i faoliyat ko'rsatib kelmoqda. Rossiyada 2021-yil holatiga ko'ra, xizmat ko'rsatish sohasi, uy-joy kommunal xo'jaligi, savdo va boshqa faoliyat sohalarida faoliyat ko'rsatayotgan rahbarlarning 70 % dan ortig'ini ayollar tashkil etmoqda¹. Zamonaviy menejmentda ro'y berayotgan o'zgarishlar tahlili shuni ko'rsatadiki, boshqaruv lavozimlarida erkaklarga qaraganda ayollar nisbati tez sur'atlarda oshib bormoqda. Bunday rahbarlar o'z xodimlarining ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy holatidan xabardorligi, o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olishiligi, ular bilan munosabatlarga kirishimliligi, muloqot va muomalada ochiqligi, xodimlarning rahbarga nisbatan ishonchini oshirish masalalari bo'yicha empirik tadqiqotlar olib borilmoqda.

Jahon ta'lim muassasalari va ilmiy tadqiqot markazlarida zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini tadqiq qilish bo'yicha zamonaviy innovatsion usullarni qo'llash yo'li bilan yangi ilmiy natijalarga erishishga doir tadqiqotlar olib borilmoqda. Birlashgan Millatlar Tashkilotining «Dunyoimizning o'zgarishi: 2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish uchun Kun tartibi» dasturi hamda «Barqaror rivojlanish maqsadlariga erishish uchun taraqqiyot siyosatiga doir tadbirlarni har tomonlama joriy qilish, jadallashtirish va qo'llab-quvvatlash» (MAPS²) yondashuviga asoslanib, boshqaruv tizimi uchun rahbar kadrlarni tanlash, tayyorlash, nomzodlarning bilim darajasi va malakasini oshirish bilan bog'liq shart-sharoitlarni yaratish hamda ularga ko'rsatiladigan xizmat usullarini takomillashtirish bo'yicha tadqiqotlar olib borilmoqda.

Respublikamizda so'nggi yillarda rahbar xodimlar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganish, rahbarlarning psixologik imkoniyatlari, yutuq va kamchiliklari haqida yetarli ma'lumotga ega bo'lishi, faoliyati davomida uchraydigan turli munosabatlarda yuzaga keladigan qiyinchiliklarni osonlik bilan yengishi, o'zining imkoniyatlaridan yanada unumli foydalana olishi, gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari to'g'risidagi tasavvurlarning shakllanishining o'ziga xos jihatlari tadqiq etilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev ta'kidlaganidek, O'zbekistonda yangi bir uyg'onish – Uchinchi Renessans davriga poydevor yaratilmoqda. Mazkur yangilanishlar davlat boshqaruvi tizimining samadorligini oshirishga qaratilgani bilan ham alohida ahamiyatga ega. «Yurtimizning ijtimoiy-siyosiy hayotida g'oyat muhim ahamiyatga ega bo'lgan ushbu siyosiy jarayonni milliy qonunchiligimiz

¹ <https://www.ilo.org/ru/regions-and-countries/europe-and-central-asia/gruppa-tekhnicheskoy-podderzhki-povoprosam-dostoynogo-truda-i-byuro-mot>

² <https://www.un.org/ru>

asosida tashkil qilish hayotiy tamoyilga aylanishi shart»¹. Zero, bu jarayonda eng avvalo ta'lim-tarbiya tizimi, uning mazmun-mohiyati, ta'lim jarayonlarini takomillashtirishga xizmat qiluvchi boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlariga doir tamoyillar muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki «...faqat ma'rifat insonni kamolga, jamiyatni taraqqiyotga yetaklaydi»².

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi «2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida»gi PF-60-son, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 11-iyuldagi «Oliy va o'rta maxsus ta'lim sohasida boshqaruvni isloh qilish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-5763-son, 2019-yil 8-oktyabrdagi «O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida»gi PF-5847-son Farmonlarida, 2018-yil 30-maydagi «Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlov asosida tanlab olishning zamonaviy tizimini yaratish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-3755-son, 2019-yil 11-iyuldagi «Oliy va o'rta maxsus ta'lim tizimiga boshqaruvning yangi tamoyillarini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-4391-son Qarorlarida, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 14-dekabrdagi «Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlash bo'yicha «Taraqqiyot» respublika tanlovi finali ishtirokchilari orasidan boshqaruv kadrlari zahirasini shakllantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida»gi 1018-son qarori hamda boshqaruv faoliyatiga tegishli boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishda mazkur dissertatsiya tadqiqoti ma'lum darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishi ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining «Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma'naviy-ma'rifiy rivojlantirishda innovatsion g'oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo'llari» ustuvor yo'nalishi doirasida bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. O'zbekiston psixolog olimlaridan F.A.Akramova, D.S.Abdullajonova, X.Alimov, Sh.R.Baratov, N.Boymurodov, M.G.Davletshin, O.E.Hayitov, L.U.Inagamova, A.M.Jabborov, V.M.Karimova, I.Maxmudov, D.G.Muxamedova, N.Ro'ziqulov, N.S.Safoyev, E.N.Sattorov, O.Shamiyeva, M.Yo'ldoshev, Sh.M.Ulug'ova, G'.B.Shoumarov, E.G'.G'oziyev va boshqalar zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyati, rahbarlik uslublari va funksiyalari, milliy madaniy muhitda rahbar va boshqaruv faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari, boshqaruvdagi gender tafovutlar borasida ilmiy tadqiqotlar olib borilgan.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlari olimlaridan L.S.Vigotskiy, I.P.Volkov, Y.P.Ilin, M.A.Kotik, D.A.Leontev, V.L.Marishuk, A.B.Petrovskiy, A.S.Puni, L.R.Pravdina, S.L.Rubinshteyn, P.A.Rudik, V.F.Sopov, A.M.Stolyarenko, N.B.Stambulova, V.N.Tomalinsev, Y.L.Xanin, R.M.Zagaynov

¹. Mirziyoyev Sh.M. «Niyati ulug' xalqning ishi ham ulug', hayoti yorug' va kelajagi farovon bo'ladi». T.: «O'zbekiston». 2019. 45 b.

² O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2018-yil 28-dekabr // <https://lex.uz>

va boshqalar zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlar bilan bog‘liq tadqiqotlar olib borilgan.

Xorijiy olimlardan A.Adler, E.Bern, E.Fromm, Z.Freyd, B.Fridan, A.Louen, J.Mitchell, K.Millet, D.Maers, F.Perlz, G.Sele, K.Rodgers, K.Xorni, R.Plutchik, G.Rubin, X.Xartman va boshqalar olib borilgan ilmiy izlanishlarida gender tafovutlarning psixologik xususiyatlari to‘g‘risida sharhlar berilgan.

Dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta‘lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog‘liqligi. Dissertatsiya tadqiqoti Qarshi davlat universiteti ilmiy-tadqiqot ishlari rejasining «Zamonaviy psixologiya sohalarida shaxs xulq-atvori, ijtimoiy munosabatlarining ilmiy, nazariy va amaliy tadqiqotlari» mavzusidagi loyihasi doirasida bajarilgan (2019-2023 yy.)

Tadqiqotning maqsadi zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganish bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

rahbar boshqaruv faoliyatining nazariy-metodologik va amaliy asoslarini o‘rganish asosida zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik modelini ishlab chiqish va takomillashtirish;

zamonaviy rahbar ayol va erkak boshqaruv faoliyatida o‘z vazifasiga kognitiv, ma‘naviy-psixologik hamda hissiy-emotsional mosligida ko‘rinadigan gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini tadqiq qilish;

boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlariga doir psixologik mexanizmlarni rivojlantirish orqali turli xil vaziyatlarda rahbar, jamoa va xodim o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarning zamonaviy usullarini dalillash;

zamonaviy boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik bog‘liqlik tendentsiyalari namoyon bo‘lish xususiyatlariga qarab rahbar va xodimlarning o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatining ustuvor strategiyalarini shakllantirishga doir amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti sifatida zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari tanlangan bo‘lib, tadqiqotga Qashqadaryo viloyati Kasbi, Qarshi va Muborak tumanlaridan 160 nafar (shundan 85 nafar erkak va 75 nafar ayol) hamda Buxoro viloyati Jondor, Buxoro va Kogon tumanlaridan 135 nafar (shundan 70 nafar erkak va 65 nafar ayol), jami 295 nafar (shundan 155 nafar erkaklar va 140 nafar ayollar) turli yoshdagi rahbar kadrlar jalb qilingan.

Tadqiqotning predmetini zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari tashkil etadi.

Tadqiqot usullari. Dissertatsiyada kuzatish, suhbat, anketa metodlardan, shuningdek, R.Yanov-Bulmanning «Tayanch e‘tiqodlar» metodikasi, R.Kettell tomonidan ishlab chiqilgan «Shaxslilik xususiyatlarini aniqlash» metodikasi, Gans Ayzenkning «Shaxs individual-tipologik xususiyatlarini aniqlash» testi, K.Tomasning «Ziddiyatli holatdan chiqishga bo‘lgan yetakchi motivatsiya ko‘rsatkichlarini aniqlash» testi hamda hammualliflikda ishlab chiqilgan «Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini

o'rganuvchi so'rovnomasi (A.M.Jabborov, N.I.Maxatova) va korrelyatsion tahlil, Studentning t-mezone usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

rahbar boshqaruv faoliyatining nazariy-metodologik va amaliy jihatlarini o'rganish asosida zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik modeli xodimlarning dastlabki va kasbiy tayyorgarligi jarayonida ijtimoiy va etnopsixologik bilimlardan foydalanish komponentlarini kiritish asosida takomillashtirilgan;

zamonaviy rahbar ayol va erkak boshqaruv faoliyatida o'z vazifasiga kognitiv, ma'naviy-psixologik va hissiy-emotsional mosligida ko'rinadigan gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini tadqiq qilish asosida differensial strategiyalar namoyon bo'lishi aniqlangan;

boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlariga doir psixologik mexanizmlarni rivojlantirish orqali turli xil vaziyatlarda o'zini va jamoa (xodim) faoliyatini to'g'ri nazorat qilish, yutuq va kamchiliklarni o'z vaqtida e'tiborga olish, nizoli holatlarda o'zini-o'zi va jamoani (xodimni) adekvat baholay olish imkoniyatlarini takomillashtirib borish zarurati dalillangan;

zamonaviy boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik bog'liqlik tendensiyalari namoyon bo'lish xususiyatlariga qarab rahbar va xodimlarning «jamoaga yo'naltirilganlik», «bir-biriga yo'naltirilganlik» va «ish faoliyatidagi tashkiliy o'zgarishlarga yo'naltirilganlik» ustuvor strategiyalarini shakllantirishga doir amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganish va undan oqilona foydalanish bo'yicha psixokorreksion-rivojlantiruvchi dastur tayyorlangan;

ta'lim tizimidagi turli jamoalarda yuzaga keladigan boshqaruv jarayonlarini psixologik o'rganish va tahlil qilish, shuningdek, ta'lim tizimida rahbar bo'lib ishlayotganlar faoliyatida ijtimoiy-etnik xususiyatlarga tayanishni o'rgatishga oid ma'lumotlar asosida qator ilmiy maqolalar tayyorlangan va chop etilgan;

zamonaviy boshqaruv psixologiyasiga doir tadqiqot natijalarini qo'llash asosida boshqaruv sohasida faoliyat yurituvchi kasb egalarining ijtimoiy-psixologik hamda kasbiy kompetentligini rivojlantirish orqali faoliyat samaradorligiga erishilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi tadqiqotda qatnashgan respondentlarning yetarlicha reprezentativligi; olingan empirik, miqdoriy ko'rsatkichlarning Studentning t-mezone va ma'lumotlarni qayta ishlash SPSS dasturi vositasida asoslanganligi; muammoning aniq qo'yilganligi; nazariy ma'lumotlarning mavjud ilmiy manbalardan olinganligi; keltirilgan tahlillarning suhbat, kuzatish, kontent-tahlil usullari yordamida amalga oshirilganligi; ilmiy fikr va xulosalarning amaliyotga joriy etilganligi, olingan natijalarning vakolatli tuzilmalar tomonidan tasdiqlanganligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati shundaki, zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganish asosida rahbar faoliyatiga

doir konstruktiv ijtimoiy-madaniy omillarning boshqaruv faoliyatiga yo'naltirilganligi, ilmiy-amaliy jihatdan yangi ma'lumotlar bilan boyitilganligi, olingan natijalar nazariy asoslarni takomillashtirishga, rahbarlarning boshqaruv uslublarini o'zlashtirishlarida va amaliyotda qo'llay olish ko'nikmasini shakllantirishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati olingan nazariy ma'lumotlar va tavsiyalar rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari samaradorligini oshirishda foydalanish mumkinligi, olingan natijalardan ilgari surilgan g'oyalar rahbar hamda xodimlar o'rtasidagi shaxslararo munosabatlarni shakllanishini tadqiq qiluvchi metodikalardan foydalanishda, jamoa bilan olib boriladigan psixoprofilaktik ishlar yo'nalishini aniqlashtirishda, shuningdek, «Rahbar psixologiyasi», «Psixologik xizmat» fanlaridan o'quv qo'llanma, darsliklar tayyorlashda, psixologik lug'atlarni takomillashtirishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini rivojlantirish bo'yicha erishilgan ilmiy tadqiqot natijalari asosida:

rahbar boshqaruv faoliyatining nazariy-metodologik va amaliy jihatlarini o'rganish asosida zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik modeli xodimlarning dastlabki va kasbiy tayyorgarligi jarayonida ijtimoiy va etnopsixologik bilimlardan foydalanish komponentlarini kiritish asosida takomillashtirilganligiga oid xulosa va tavsiyalar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 9-iyuldagi PM-166-son buyrug'i bilan «Ijtimoiy psixologiya» va «Marketing psixologiyasi» modullariga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 13-iyuldagi PM-166a-son ma'lumotnomasi). Natijada rahbar boshqaruv faoliyatining nazariy-metodologik va amaliy asoslarini o'rganish imkoniyati kengaytirilgan;

zamonaviy rahbar ayol va erkak boshqaruv faoliyatida o'z vazifasiga kognitiv, ma'naviy-psixologik va hissiy-emotsional mosligida ko'rinadigan gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini tadqiq qilish asosida differensial strategiyalar namoyon bo'lishi aniqlanganligi haqidagi ilmiy xulosalar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 9-iyuldagi PM-166-son buyrug'i bilan «Ijtimoiy psixologiya va «Marketing psixologiyasi» moduliga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 13-iyuldagi PM-166a-son ma'lumotnomasi). Natijada zamonaviy rahbar ayol va erkak boshqaruv faoliyatida o'z vazifasiga kognitiv, ma'naviy-psixologik va hissiy-emotsional mosligida ko'rinadigan gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini tadqiq qilish samaradorligi oshgan;

boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlariga doir psixologik mexanizmlarni rivojlantirish orqali turli xil vaziyatlarda o'zini va jamoa (xodim) faoliyatini to'g'ri nazorat qilish, yutuq va kamchiliklarni o'z vaqtida e'tiborga olish, nizoli holatlarda o'zini-o'zi va jamoani (xodimni) adekvat baholay olish imkoniyatlarini takomillashtirib borish zarurati dalillanganligiga oid

ma'lumotlar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 9-iyuldagi PM-166-son buyrug'i bilan «Ijtimoiy psixologiya va «Marketing psixologiyasi» moduliga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 13-iyuldagi PM-166a-son ma'lumotnomasi). Natijada boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlariga doir psixologik mexanizmlarni rivojlantirishga sharoit yaratilgan;

zamonaviy boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik bog'liqlik tendensiyalari namoyon bo'lish xususiyatlariga qarab rahbar va xodimlarning «jamoaga yo'naltirilganlik», «bir-biriga yo'naltirilganlik» va «ish faoliyatidagi tashkiliy o'zgarishlarga yo'naltirilganlik» ustuvor strategiyalarini shakllantirishga doir amaliy tavsiyalar Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 9-iyuldagi PM-166-son buyrug'i bilan «Ijtimoiy psixologiya va «Marketing psixologiyasi» moduliga kiritilgan (Toshkent davlat pedagogika universiteti huzuridagi Psixologiya o'quv-ilmiy markazining 2024-yil 13-iyuldagi PM-166a-son ma'lumotnomasi). Natijada zamonaviy boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik bog'liqlik tendensiyalari aniqlangan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Tadqiqot natijalari 7 ta xalqaro va 2 ta respublika ilmiy-amaliy konferensiyalarida muhokama etilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinishi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 19 ta ilmiy ish, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlarda 10 ta maqola, shundan 4 tasi respublika, 6 tasi xorijiy jurnallarda nashr etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya tarkibi kirish, uchta bob, xulosa va tavsiyalar, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati hamda ilovalardan iborat. Dissertatsiyaning hajmi 136 betni tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning «**Kirish**» qismida mavzuning dolzarbligi va zarurati asoslangan, muammoning o'rganilganlik darajasi yoritilgan, tadqiqotning maqsadi va vazifalari belgilangan, qo'llanilgan metodlar, tadqiqot obyekti hamda predmeti aniqlashtirilgan, ilmiy ishning O'zbekiston Respublikasida fan va texnologiyalar taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlariga mosligi ko'rsatilgan, tadqiqotda olingan natijalarning ilmiy yangiligi, ishonchliligi, nazariy va amaliy ahamiyati, ularning amaliyotda joriy etilishi, ilmiy nashrlarda e'lon qilinishi, dissertatsion ishning tuzilishi yuzasidan ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning «**Rahbar boshqaruv faoliyatining nazariy-metodologik asoslari**» deb nomlangan birinchi bobida rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlar muammosiga doir yondashuvlar, ijtimoiy-psixologik tavsifi, xorij va rus psixologiyasida rahbar boshqaruv faoliyatining tadqiq etilishi, mamlakatimiz psixologiyasida rahbar boshqaruv faoliyatining o'rganilganlik holati tahlil qilingan. Olib borilgan tadqiqotlarda zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender

tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganish har davrda dolzarb mavzu ekanligi asoslangan.

Xorij olimlaridan Z.Freyd, K.Yung, D.B.Uotson, B.F.Skinner, J. Mitchell, J.Plek, G.Rubin, B.Fridan, K.Millet, X.Xartman va boshqalar gender munosabatlarini o'rganishga katta hissa qo'shib, jinslar o'rtasidagi munosabatlarni hokimiyat va gender diskriminatsiyasi nuqtai nazaridan tahlil qilingan. Gender xususiyatlarini ko'rib chiqishda erkaklar va ayollarning o'ziga xosligi, uning tarkibiy qismlari o'rganiladi: vakolatlar, rollar, stereotiplar, gender tabaqalanishi, tabaqalanish va ierarxiya bilan bog'liq munosabatlar tizimli o'rganilgan.

MDH mamlakatlari olimlaridan T.V.Bendas, T.D. Burmenko, N.I.Danelova N.N. Danilenko, K.Levin, V.Naysler, I.P.Pavlov, T.A.Turenko, A.Chirikova va boshqalar tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda ayollar yetakchiligi fenomenining ahamiyati, gender boshqaruvining mazmuni, tamoyillarini ochib berilishi, yetakchilik funksiyalarini amalga oshirish samaradorligi ikkala jins vakillarining yetakchilik xatti-harakatlarini qiyosiy tahlil qilinishi, ayol hamda erkak yetakchiligining o'ziga xos psixologik xususiyatlari o'rganilgan.

Boshqaruv psixologiyasiga oid muammolarni o'rganish bo'yicha mamlakatimiz psixologiyasida ham bir qator yutuqlar qo'lga kiritilgan. Jumladan, psixolog olimlar M.Davletshin, E.G'oziyev, G'.Shoumarov, V.Karimova, A.M.Jabborov, Sh.Baratov, D.G.Muxamedova, E.N.Sattorov, I.Maxmudov, N.Boymurodov, F.Akramova, O.E.Hayitov, X.Alimov, O.Shamiyeva, M.Yo'ldoshev, Sh.Holiqova, N.Ro'ziqulov, Z.Abdurahmonova, L.U.Inagamova, Sh.M.Ulug'ova va boshqalar tomonidan olib borilgan ilmiy tadqiqot ishlari muhim ahamiyatga ega. Ular boshqaruv muammosiga ko'p qirrali yondashib, asosan rahbar shaxsi, uning boshqaruv mahorati, ish uslublari, boshqaruvning psixologik xususiyatlari, hozirgi zamon menejmentining siymosi va boshqa dolzarb muammolar bo'yicha ilmiy-tadqiqot ishlarini olib borilgan.

Dissertatsiyaning «**Rahbar boshqaruv faoliyatini tadqiq qilishning empirik natijalari**» deb nomlangan ikkinchi bobida rahbar ayol va erkak shaxsining ma'naviy-psixologik (shaxsiy, kognitiv emotsional-qadriyatli, xulqiy) ko'rsatkichlari psixodiagnostikasi, rahbar ayol hamda erkak boshqaruv faoliyatida individual xususiyatlarning psixologik mezonlari, boshqaruv faoliyatidagi muomala odobining ijtimoiy-madaniy xususiyatlari diagnostikasi asosli yoritilgan. Shuningdek, tadqiqot doirasida olingan natijalar empirik dalillarga tayanib yoritib berilgan.

Dastlab, «Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganuvchi so'rovnoma» orqali olingan natijalar tahliliga o'tamiz (1-jadval). «Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganuvchi so'rovnoma» orqali olingan natijalarninig dastlabki statistik tahlili shuni ko'rsatdiki, «madaniy moslashuvchanlik» ($t=-2,8$; $p<0,05$), «etnik ko'nikmalar» ($t=-2,6$; $p<0,05$) hamda «jamoaviy munosabatlar» ($t=-2,4$; $p<0,05$) omillarida ishonchli farqlar aniqlandi.

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganuvchi so‘rovnoma» orqali olingan natijalarning dastlabki statistik tahlili (n=295)

Shkalalar nomi	O‘rtacha (M)		Farqlar
	Erkaklar, n=155	Ayollar, n=140	t
Madaniy moslashuvchanlik	13,4	11,6	-2,8*
Etnik ko‘nikmalar	12,4	10,3	-2,6*
Jamoaviy munosabatlar	13,1	11,2	-2,4*

Metodikaning dastlabki, «madaniy moslashuvchanlik» omili bo‘yicha erkak rahbarlarda yuqori natijalar kuzatildi ($t=-2,8$; $p<0,05$). Mazkur natijalar tahliliga ko‘ra, erkak rahbarlarda turli madaniyatlar bilan ishlashda o‘zlarini qulay his qilishlari va turli xil qadriyatlarni qabul qilishga tayyor ekanliklari, yangi madaniy muhitlarga tez moslasha olishlari, o‘z boshqaruv uslublarini turli xil madaniy guruhlarga qo‘llash qila olishlari, jamoada o‘zaro tushunish va hamjihatlikni yaxshilashga intiluvchanlikning yuqori ekanligi, o‘zlarini turli madaniy jamoalarning bir qismi sifatida his qilishlari va shu bilan birga jamoaning umumiy maqsadlariga hissa qo‘shishga tayyor bo‘lishlari kuzatildi. Shuningdek, turli madaniy kelib chiqishga ega bo‘lgan jamoa a‘zolari bilan samarali muloqot o‘rnatish ularning rahbarlikda ko‘p madaniy nuqtai nazarlarni hisobga olishlarini ta‘minlaydi. Jumladan, ular ko‘pincha turli madaniy kelib chiqishga ega bo‘lgan shaxslar bilan ishlashni ijobiy qabul qilishlari, yangi madaniyatlarni o‘rganish ular uchun qiziqarli jarayon hisoblanadi. Bu ularning rahbarlikda ochiq va ko‘p madaniy yondashuvni qabul qilishlariga yordam beradi. Shu bilan birga, erkak rahbarlar madaniy xilma-xillikka ochiq bo‘lganligi sababli, ularning jamoada barcha a‘zolar bilan samarali ishlash salohiyati yuqori bo‘ladi.

Metodikaning navbatdagi «etnik ko‘nikmalar» omili bo‘yicha erkak rahbarlarda ijobiy natijalar qayd etildi ($t=-2,6$; $p<0,05$). Olingan natijalar tahlilidan kelib chiqib aytish mumkinki, erkak rahbarlarda turli etnik guruhlar bilan ishlashga tayyor ekanliklari, boshqaruvda turli etnik kelib chiqishga ega shaxslarning ehtiyojlarini tushunishga harakat qilishlari va o‘z boshqaruv uslublarini moslashtira olishlari, etnik farqlarni inobatga olishda muvaffaqiyatli ekanliklari, jamoada turli etnik guruhlar o‘rtasidagi ishonchni mustahkamlashga intilishlari, boshqaruvda etnik jihatdan farqli qarashlarni qo‘llab-quvvatlashlari, jamoadagi turli etnik guruhlarining maqsadlarini hisobga olishlari dalillandi. Bu etnik ko‘nikmalar jamoa a‘zolari o‘rtasida bir-birini yaxshiroq tushunishga, ishonchli munosabatlarni rivojlantirishga yordam beradi. Shuningdek, ular o‘z jamoalarida etnik xilma-xillikni hisobga olib, har xil etnik guruhlar o‘rtasidagi hamkorlikni qo‘llab-quvvatlashga intilishlari aniqlandi. Bu ularning etnik jihatdan turli guruhlarning talablariga moslashuvchanlik ko‘rsatishini ta‘minlaydi.

So'nggi «jamoaviy munosabatlar» omiliga ko'ra, erkak rahbarlarda yuqori natija aniqlandi ($t=-2,4$; $p<0,05$). Bu shundan dalolat beradiki, erkak rahbarlarda jamoadagi barcha a'zolar bilan yaxshi aloqalarni o'rgatishga intilishi, ular o'rtasida ochiq va ishonchli munosabatlarni rivojlantirishga katta e'tibor berishlari, jamoada o'zaro hurmat va hamjihatlikni oshirishga, jamoaviy qarorlarni qabul qilishda barcha a'zolarining fikrlarini inobatga olishga, ko'proq hamkorlik va o'zaro anglashuvni shakllantirishga harakat qilishlari dalillandi. Shuningdek, erkak rahbarlar jamoadagi turli madaniyat va etnik vakillar o'rtasida ishonchli munosabatlarni shakllantirishni muhim deb hisoblaydilar. Jamoada o'zaro tushunishni oshirish orqali erkak rahbarlar ko'proq samarali jamoaviy muhit yaratish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Tadqiqot ishida R.Kettell tomonidan ishlab chiqilgan «Shaxslilik xususiyatlarini aniqlash» metodika orqali olingan dastlabki natijalar tahlil qilinganligi e'tiborga loyiq (2-jadval). Natijalar tahlili bo'yicha rahbarlar orasidagi farqli holatlarni tahlil qilinganida odamovi va muloqotmandlik («A») va intellekt («V») omillari o'rtasida Buxoro viloyati va Qashqadaryo viloyati rahbarlari o'rtasida deyarli farqlar kuzatilmadi. Emotsional beqarorlik va emotsional barqarorlik («S») omili bo'yicha ham ishonchli farqlar kuzatilmagan. Bo'ysunuvchanlik-ustunlik («E») omili bo'yicha Buxoro viloyati va Qashqadaryo viloyati rahbarlari o'rtasida ($p\leq 0,05$) ishonchli farqlar mavjudligi kuzatildi. Buxoro viloyati rahbarlari orasida ayrim holatlarda tobelik kuzatilgan bo'lsa, Qashqadaryo viloyati rahbarlari orasida esa mustaqil bo'lish holatining yuqoriligini kuzatish mumkin.

Tadqiqot davomida o'zini tuta olish-ekspressivlik («F») omili bo'yicha natijalar tahlil qilinganda Buxoro viloyati va Qashqadaryo viloyati rahbarlari o'rtasida ishonchli farqlar mavjudligi kuzatilmagan. Hissiyotga beriluvchi xatti-harakatning yuqori normativligi («G») omili bo'yicha sinaluvchilar o'rtasida ishonchli farqlar mavjudligi kuzatildi. Bu omil hissiyotlarga beriluvchanlik ko'rsatkichini belgilovchi omillardan biridir. Buxoro viloyatidan tanlangan respondentlarda hissiyotlarga berilish yuqoriligini ($p\leq 0,05$), Qashqadaryo viloyatidan tanlangan respondentlarda esa bu holatda o'zini boshqarish holatining kuchliligi va shakllanganligini kuzatish mumkin. Buxoro viloyatidan tanlangan respondentlarda emotsional holatlarning ta'siriga tushish ehtimoli kuchli ekanligi, guruhiy me'yorlar va talablarga rioya qilishga moyillik yetarli darajada sezilarli emasligi tadqiqot davomida ma'lum bo'ldi. Qashqadaryo viloyatidan tanlangan respondentlarda esa jismoniy va ijtimoiy me'yorlarga amal qilish holatlari kuzatildi. Mazkur muassasa rahbarlari natijalari ularning maqsadga erishishda qat'iy harakat qilishlari, ularda faoliyatga yo'nalganlik, mas'uliyat va aniqlik mavjudligini ko'rsatdi, shuning uchun ular ehtimol milliy jamoaga tushishlariga sabab bo'lgan bo'lsa, ajab emas. O'zini baholash adekvatligi omilida ham ma'lum bir statistik farqlar kuzatildi. Bunda Buxoro viloyatidan tanlangan respondentlarga nisbatan Qashqadaryo viloyatida o'zini optimal baholashi hamda narsa va hodisalarni adekvat idrok qilish darajasi yuqori ekanligini ko'rish mumkin.

Rahbar shaxsida psixologik omillar namoyon etilishining o'rtacha - umumiy ko'rsatkichlari (n=295)

Metodikadagi omillar	Hudud	n ₁ ; n ₂	O'rtacha qiymat	Standart og'ish	t	Ishonch darajasi
Odamovi va muloqotmandlik («A»)	Qashqadaryo viloyati	160	6,93	2,799	0,47	0,63
	Buxoro viloyati	135	6,67	2,367		
Intellekt («B»)	Qashqadaryo viloyati	160	4,93	1,561	0,60	0,55
	Buxoro viloyati	135	4,72	1,809		
Emotsional beqarorlik-emotsional barqarorlik («S»)	Qashqadaryo viloyati	160	5,48	2,215	-0,48	0,14
	Buxoro viloyati	135	6,17	2,244		
Bo'ysunuvchanlik-ustunlik («E»)	Qashqadaryo viloyati	160	5,57	1,922	-2,46	0,05**
	Buxoro viloyati	135	6,74	2,534		
O'zini tuta olish-ekspressivlik («F»)	Qashqadaryo viloyati	160	6,77	2,133	0,58	0,56
	Buxoro viloyati	135	6,48	2,631		
Hissiyotga beriluvchi-xatti-harakatning yuqori normativligi («G»)	Qashqadaryo viloyati	160	5,45	2,953	-2,64	0,05**
	Buxoro viloyati	135	7,04	2,748		
Tobelik-kuchlilik («H»)	Qashqadaryo viloyati	160	5,84	2,156	1,59	0,17
	Buxoro viloyati	135	6,61	2,399		
Emotsional qo'pollik-sezgirlik («I»)	Qashqadaryo viloyati	160	8,11	1,687	-2,46	0,96
	Buxoro viloyati	135	7,07	2,294		
Ishonch-gumon («L»)	Qashqadaryo viloyati	160	7,48	2,328	-1,46	0,14
	Buxoro viloyati	135	6,78	2,159		
Amaliylik – ijodkorlik («M»)	Qashqadaryo viloyati	160	5,14	1,875	-1,88	0,63
	Buxoro viloyati	135	5,98	2,324		
Haqiqatgo'ylik-diplomatlik («N»)	Qashqadaryo viloyati	160	6,89	2,738	-1,27	0,20
	Buxoro viloyati	135	7,54	2,126		

Metodikadagi omillar	Hudud	n ₁ ; n ₂	O'rtacha qiymat	Standart og'ish	t	Ishonch darajasi
O'ziga ishonch («O»)	Qashqadaryo viloyati	160	8,95	1,725	-4,31	0,05**
	Buxoro viloyati	135	6,87	2,721		
Konservatizm-radikalizm («Q1»)	Qashqadaryo viloyati	160	8,30	1,440	-3,15	0,05**
	Buxoro viloyati	135	6,89	2,593		
Konformlik-nokonformlik («Q2»)	Qashqadaryo viloyati	160	5,61	2,365	-1,35	0,19
	Buxoro viloyati	135	6,28	2,316		
Yuqori darajadagi o'zini nazorat qilish («Q3»)	Qashqadaryo viloyati	160	6,24	1,744	-4,92	0,05**
	Buxoro viloyati	135	7,32	2,254		
Bo'shashganlik-qo'zg'atuvchanlik («Q4»)	Qashqadaryo viloyati	160	8,73	1,855	-1,00	0,13
	Buxoro viloyati	135	6,63	2,836		
O'zini baholash adekvatligi («MD»)	Qashqadaryo viloyati	160	4,95	2,254	-2,27	0,05**
	Buxoro viloyati	135	8,00	1,855		

Izoh: *p≤0,05; **p≤0,01; ***p≤0,001.

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganuvchi so'rovnoma» hamda G.Ayzenkning «Individual-tipologik xususiyatlarni aniqlash» testi o'rtasidagi bog'lanishlarga ko'ra, «madaniy moslashuvchanlik» omili «ekstraversiya» (r=-0,36; p≤0,05) omili bilan salbiy, «etnik ko'nikmalar» omili «introversiya» (r=0,32; p≤0,05) omili bilan ijobiy korrelyatsiyani qayd etdi.

3-jadval.

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganuvchi so'rovnoma» hamda G.Ayzenkning «Individual- tipologik xususiyatlarni aniqlash» testi o'rtasidagi korrelyatsion bog'lanishlar tahlili (n=295)

Omillar	Madaniy moslashuvchanlik	Etnik ko'nikmalar	Jamoaviy munosabatlar
Ekstraversiya	-0,36*	0,14	0,17
Introversiya	0,12	0,32*	0,18

Mazkur tahlil natijalariga ko'ra, «madaniy moslashuvchanlik» bilan «ekstraversiya» omillari o'rtasida salbiy bog'lanish aniqlandi (r=-0,36; p≤0,05).

Bu shuni anglatadiki, ekstravert rahbarlar turli madaniyatlarga moslashish qobiliyatida ba'zi, cheklovlarga ega bo'lishi mumkin ekanligidan dalolat beradi. Ekstravert shaxslar odatda ochiq, faol va ijtimoiy muloqotga moyil bo'lishsa-da, ular o'z doiralaridan tashqarida bo'lgan turli madaniy sharoitlarda ishlashda noqulaylik sezishlari aniqlandi. Shuningdek, ular jamoaviy muloqotni afzal ko'rishlari, ammo ularning turli xil madaniyatlarni qabul qilish va ularga moslashish imkoniyatlari pastroq bo'lishi dalillandi. Salbiy bog'lanish shuni ko'rsatadiki, ekstravertlar o'z yondashuvlarini o'zgartirishga unchalik qodir emas va turli madaniy o'zgarishlarga nisbatan biroz past darajada moslashuvchanlik ko'rsatishi aniqlandi. Jumladan, ekstravertlar jamoa ichidagi o'z madaniy qadriyatlarini va uslublarini saqlashga ko'proq moyil bo'ladi. Bu esa ularning madaniy xilma-xillik bilan samarali ishlashiga to'sqinlik qiladi. Shu bilan birga, madaniy moslashuvchanlikning past darajada ekanligi turli madaniy vakillar bilan ishlashda ekstrovert rahbarlar uchun qiyinchiliklar tug'diradi.

Olingan natijalarga ko'ra, «etnik ko'nikmalar» omili «introversiya» omili bilan ijobiy bog'lanishlar hosil qildi ($r=0,32$; $p \leq 0,05$). Bu shuni anglatadiki, introvert rahbarlar turli etnik guruhlar bilan ishlashda yuqori darajada moslashuvchanlik va moslashish qobiliyatiga ega bo'ladi. Introvertlar odatda kam muloqotchan ekanliklari moyil bo'lishlari va shaxsning ichki dunyosiga chuqur kirib borishlari bilan ajralib turadi, ularga boshqalar bilan ehtiyotkor va ehtiyojlariga moslashuvchan tarzda muomala qilish imkonini beradi. Etnik ko'nikmalar uchun introvertlar ko'proq mos keladi, chunki ular boshqalarning xatti-harakatlarini tahlil qilishga va ehtiyojlarini hisobga olishga e'tibor qaratadi. Bu rahbarlarning turli etnik kelib chiqishlarga ega jamoa a'zolari bilan ishlashda o'zaro hurmat va ishonchni oshirishlariga yordam beradi. Shuningdek, introvertlar ko'pincha xushmuomalalik va individual yondashuv ko'rsatib, turli xil etnik nuqtai nazarlarni qabul qilishlari va boshqalarga moslashish uchun ko'proq imkoniyat topadilar. Ushbu bog'lanish etnik ko'nikmalarning introvert rahbarlar tomonidan samarali shakllanishini ko'rsatadi, chunki ular boshqalarning etnik xususiyatlariga sezgir bo'lishga va turli millat vakillariga nisbatan aniq yondashuvlarni ishlab chiqishga intiladilar.

4-jadval.

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganuvchi so'rovnoma» hamda K. Tomasning «Ziddiyatli holatdan chiqishga bo'lgan yetakchi motivatsiya ko'rsatkichlarini aniqlash» testi o'rtasidagi korrelyatsion bog'lanishlar tahlili (n=295)

Omilar	Madaniy moslashuvchanlik	Etnik ko'nikmalar	Jamoaviy munosabatlar
Bahs-munozara	0,13	0,12	0,35*
Hamkorlik	0,34*	0,16	0,18
Kelishuv	0,18	0,38*	0,14
O'zini chetga olish	0,14	0,22	0,16

Moslashuv	0,12	0,32*	0,19
-----------	------	-------	------

Mazkur natijalar rahbarlik faoliyatida shaxsning tipologik xususiyatlari (ekstraversiya va introversiya) madaniy va etnik jihatdan moslashuvchanlik qobiliyatlariga qanday ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi. Bu shuni anglatadiki, introvert rahbarlar etnik ko'nikmalarni samarali rivojlantiradi, ekstravert rahbarlar esa o'zlarining madaniy moslashuvchanlik qobiliyatini rivojlantirishda qiyinchiliklarga duch keladi.

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o'rganuvchi so'rovnoma» hamda K.Tomasning «Ziddiyatli holatdan chiqishga bo'lgan yetakchi motivatsiya ko'rsatkichlari»ni aniqlash testi o'rtasidagi bog'lanishlarga ko'ra, «madaniy moslashuvchanlik» omili «hamkorlik» ($r=0,34$; $p\leq 0,05$) omili bilan ijobiy, «etnik ko'nikmalar» omili «kelishuv» ($r=0,38$; $p\leq 0,05$) hamda «moslashuv» ($r=0,32$; $p\leq 0,05$) omili bilan ijobiy, «jamoaviy munosabatlar» omili «bahs-munozara» ($r=0,35$; $p\leq 0,05$) omili bilan salbiy korrelyatsiyani qayd etdi. Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, «madaniy moslashuvchanlik» va «hamkorlik» omillar o'rtasida ijobiy bog'lanish qayd etildi ($r=0,34$; $p\leq 0,05$). Bu shuni anglatadiki, madaniy o'zgarishlarga oson moslashadigan rahbarlar hamkorlikka moyil bo'ladi va jamoada o'zaro tushunishni kuchaytirishga intiladi. Rahbarning madaniy moslashuvchanligi turli xil madaniyatlar va millatlar bilan ishlashda uning samaradorligini oshiradi, bu esa jamoada hamkorlikni mustahkamlash uchun muhim asos yaratadi. Shuningdek, rahbar boshqalar bilan birgalikda yaqin faoliyat olib borishi ularga zavq bag'ishlaydi va o'z boshqaruv uslublarini jamoaning turli ehtiyojlariga moslashtirishga harakat qilishadi. Bu o'zgaruvchan sharoitlarga moslashish qobiliyati rahbarlik faoliyatida yanada barqarorlikka olib keladi. Shuningdek, turli madaniyatlarni o'rganish va qabul qilish orqali rahbarlar hamkorlikka ochiqroq bo'ladi, jamoa ichida doimiy hamkorlik muhitini yaratadilar. Bu ijobiy bog'lanish rahbarning madaniy xilma-xillikni anglashi va turli madaniyat vakillari bilan birgalikda muvaffaqiyatli faoliyat olib borishlari uchun muhim sanaladi.

«Etnik ko'nikmalar» va «kelishuv» omili o'rtasidagi ijobiy bog'lanish ($r=0,38$; $p\leq 0,05$) rahbarlarning turli etnik kelib chiqishga ega bo'lgan shaxslar bilan ishlashda ularning kelishuvga moyilligini ko'rsatadi. Bu shuni anglatadiki, etnik xilma-xillikni hurmat qiluvchi va turli madaniyatlarning ehtiyojlarini tushuna oladigan rahbarlar jamoadagi turli guruh vakillari o'rtasida tinch va barqaror munosabatlarni shakllantirishga moyil bo'ladilar. Kelishuvchan rahbarlar etnik farqlarni boshqaruvda hisobga olishi, bu farqlarni hurmat qilishi va barcha jamoa a'zolarining fikrlarini inobatga olishi muhimdir. Rahbarning etnik jihatdan moslashuvchanligi jamoadagi turli etnik guruhlar o'rtasida o'zaro tushunishga yordam beradi va qarama-qarshiliklarni minimallashtiradi. Turli etnik guruhlar vakillari bilan ishlashda kelishuvni shakllantirish ularning turli ehtiyoj va qarashlarini qo'llab-quvvatlashni o'z ichiga oladi, bu esa rahbarning boshqaruvda kelishuvni ta'minlashda sezilarli darajada samaradorlikni ko'rsatishini ta'minlaydi.

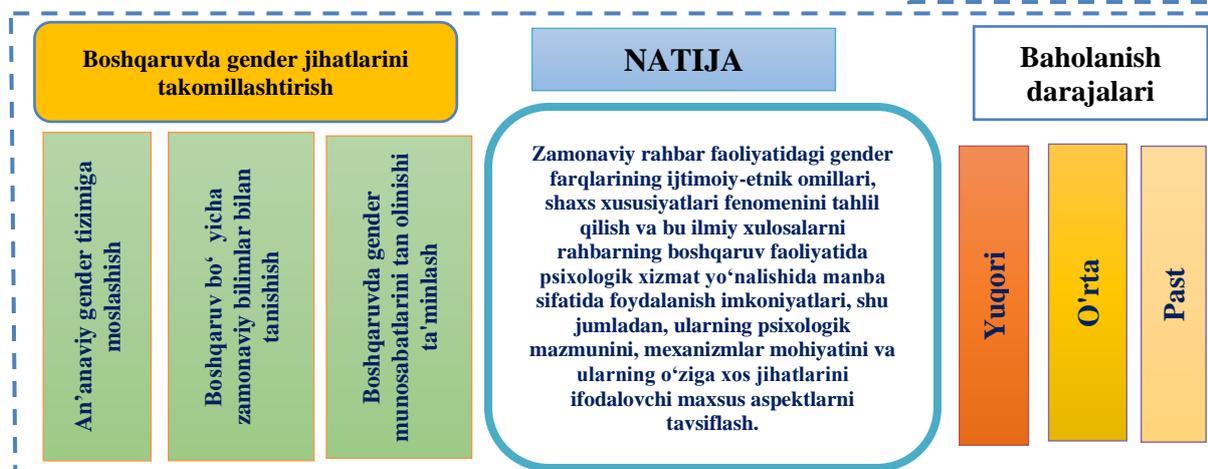
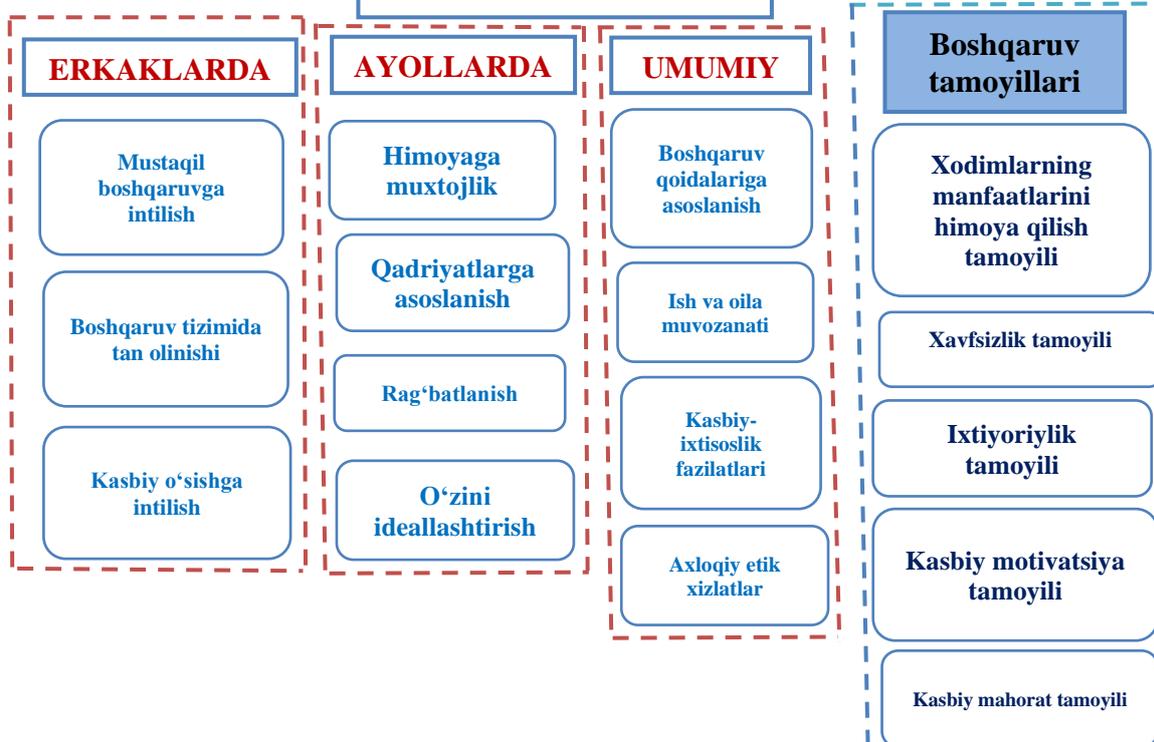
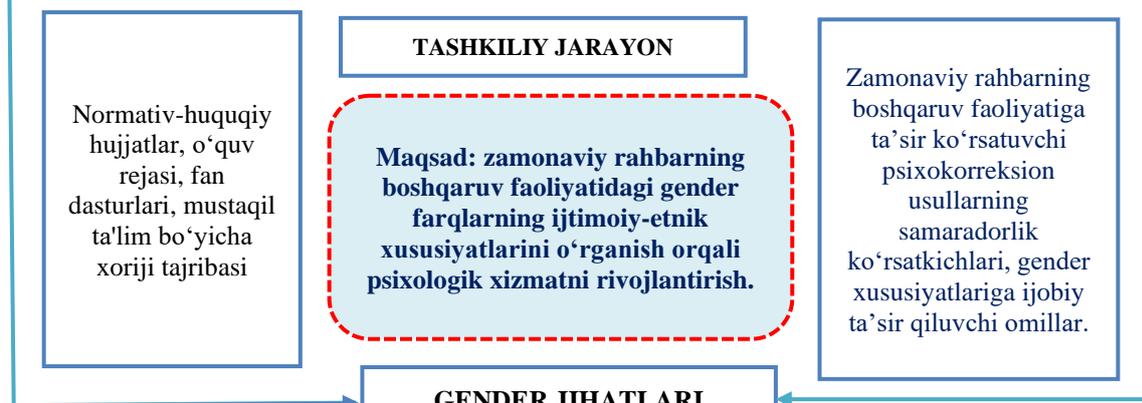
Shuningdek, bu natijalar rahbarning etnik xilma-xillikni qabul qilishi va jamoaning barcha a'zolar o'rtasida hamjihatlikni ta'minlash qobiliyatini oshirishga yordam beradi.

«Etnik ko'nikmalar» va «moslashuv» omili o'rtasidagi ijobiy bog'lanish ($r=0,32$; $p\leq 0,05$) etnik xilma-xillikka nisbatan sezgir rahbarlarning o'z boshqaruv uslublarini moslashuvchan tarzda o'zgartirish qobiliyatiga ega ekanini ko'rsatadi. Moslashuvchan rahbarlar turli etnik guruhlarining ehtiyoj va qadriyatlarini hisobga olib, o'z boshqaruv uslublarini o'zgartirishga tayyor bo'ladi. Bu ularning har bir jamoa a'zosi bilan yaxshi munosabatlar o'rnatish imkoniyatini oshiradi. Etnik ko'nikmalari yuqori bo'lgan rahbarlar jamoadagi turli etnik guruhlarining madaniy va ijtimoiy farqlariga nisbatan sezgir bo'ladi va ularning talablariga moslashish qobiliyatiga ega bo'ladi. Ushbu moslashuvchanlik ularning boshqaruvda aniq va individual yondashuvlarni ishlab chiqish imkoniyatini oshiradi. Bu rahbarlarning etnik jihatdan turli sharoitlarda samarali ishlashi, jamoada bir-birini o'zaro anglashi, hamjihatlikni ta'minlashga intilishini bildiradi. Moslashuvchan rahbarlar turli xil qarashlarni hisobga olgan holda o'z uslublarini o'zgartirishi va bu orqali boshqaruv jarayonini optimallashtirishi mumkin. Bu ijobiy bog'lanish rahbarning o'zgaruvchan sharoitlarga moslashish va turli etnik guruhlarining ehtiyojlarini qondirish uchun strategiyalarni ishlab chiqish salohiyatini ifodalaydi.

«Jamoaviy munosabatlar» va «bahs-munozara» o'rtasidagi ijobiy bog'lanish ($r=0,35$; $p\leq 0,05$) shuni anglatadiki, rahbarlar jamoadagi o'zaro munosabatlarni rivojlantirishga intilganlarida, bahs-munozaralardan qochishadi yoki ularni kamaytirishga harakat qilishadi. Bunday rahbarlar jamoada tinchlik va o'zaro anglashuvni ustuvor deb bilib, ko'proq ahillik va hamkorlikni ta'minlashni afzal ko'radi. Mazkur bog'lanish jamoada bahs-munozaralarning kam bo'lishi rahbarning jamoadagi hamjihatlikni mustahkamlash istagi bilan bog'liqligini bildiradi. Rahbar jamoadoshlar o'rtasidagi bahslarni minimallashtirish orqali o'zaro hurmat va hamjihatlikni saqlab qolishni maqsad qiladi. Ular o'z qarashlari va uslublarini jamoadagi barcha a'zolar uchun maqbul bo'lishi uchun ishlaydi, bu esa ijtimoiy ziddiyatlarni kamaytiradi. Jamoada kuchli munosabatlarni shakllantirish uchun rahbarlar konstruktiv va tinch yo'llar bilan masalalarni hal qilishga intilishadi, bahs-munozaralardan o'rinli qochishlari jamoa barqarorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi **«Rahbar boshqaruv faoliyatini takomillashtirishning amaliy imkoniyatlari»** deb nomlangan bo'lib, unda zamonaviy rahbar ayol va erkak boshqaruvining ijtimoiy-etnik xususiyatlari, jamoada mehnat intizomini mustahkamlashning huquqiy-psixologik asoslarini qo'llashdagi gender o'ziga xoslik, ma'muriy boshqaruv xodimlari mehnatini gender tenglik asosida ilmiy tashkil etishning ijtimoiy-etnik modeli tahlil qilingan. Boshqaruv jarayonida gender jihatlarni tahlil qilish maqsadida quyida keltirilgan modelda mavzu mohiyatini qisman ochib berishga harakat qilamiz (1-rasm).

ZAMONAVIY RAHBAR BOSHQARUV FAOLIYATIDAGI GENDER FARQLARINING IJTIMOYIY-ETNIK XUSUSIYATLARI MODELI



1-rasm. Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari modeli.

Yuqorida keltirilgan modelda zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlarini imkon qadar kengroq ochib berishga harakat qildik. Bunga ko‘ra, erkak rahbarlarda boshqaruv jarayonida kasbiy rivojlanishi uchun harakatchanlik, boshqaruv tizimida tan olinish, mustaqil boshqaruv mahoratiga ega bo‘lishi kabi sifatlar ayollarda mavjud. Ayol rahbarlarda esa erkaklardan farqli o‘laroq, rag‘batlanish, qadriyatlarga asoslanish, himoyaga muhtojlik, o‘zini ideallashtirish kabi sifatlar ustunroq ekanligi aniqlandi. Buning sababi sifatida har ikkala jins vakillarining alohida jihatlarini va oila hamda jamiyat hayotidagi bajaradigan vazifalarini ayta olamiz.

Korreksion dastur o‘tkazganidan so‘ng, erkak va ayol rahbarlarning xulq-atvorida o‘zgarishlar sodir bo‘lgan yoki bo‘lmaganligini tahlil qilgan. Birinchi navbatda, etnopsixologik jihatlarni o‘rganib, psixologik himoya mexanizmlari bo‘yicha natijalar tahlili kuzatilgan. Olingan ma‘lumotlarning tahlilida kuzatish mumkinki, korreksion dasturdan so‘ng ayol va erkak rahbarlarda bir qator o‘zgarishlar sodir bo‘lgan (5-jadval).

5-jadval.

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganuvchi so‘rovnoma»si orqali olingan natijalarining qiyosiy tahlili (n=295)

№	Komponentlari	Guruhlar	Treningdan oldingi	Treningdan keyingi	Farqlanish	
			M	M	t	p
1.	Madaniy moslashuvchanlik	Tajriba guruhi (n=135)	11,2	14,8	-2,6	0,05
		Nazorat guruhi (n=160)	11,6	12,2	-1,5	0,13
2.	Etnik ko‘nikmalar	Tajriba guruhi (n=135)	12,3	14,5	-2,8	0,05
		Nazorat guruhi (n=160)	12,9	13,3	-1,4	0,15
3.	Jamoaviy munosabatlar	Tajriba guruhi (n=135)	12,3	14,7	-2,3	0,05
		Nazorat guruhi (n=160)	12,7	13,2	-1,2	0,18

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganuvchi so‘rovnoma»si orqali olingan qiyosiy natijalar tahliliga ko‘ra, rivojlantiruvchi trening dasturimizdan keyin barcha omillarda ahamiyatli tafovutlar kuzatilgan bo‘lib, tajriba guruhimizda ijobiy natijalar qayd etildi. Jumladan, «madaniy moslashuvchanlik» ($t=-2,8$; $p<0,05$), «etnik ko‘nikmalar» ($t=-2,6$; $p<0,05$) hamda «jamoaviy munosabatlar» ($t=-2,4$; $p<0,05$) omillarida ishonchli farqlar kuzatildi.

Mazkur natijalar trening dasturi ishtirokchilarning madaniy va etnik jihatlariga nisbatan sezgiriligini oshirganini, turli madaniyat va etnik guruhlar bilan ishlashda moslashuvchanlik va kelishuvchanlik qobiliyatlarini rivojlantirganini ko'rsatdi. Shuningdek, jamoaviy munosabatlar omilida ham ijobiy o'zgarishlar kuzatilib, bu ishtirokchilarning jamoa ichida hamjihatlik va ijtimoiy aloqalarni mustahkamlashga moyilligini oshirdi. Umuman olganda, trening ishtirokchilarni turli madaniy va etnik kelib chiqishga ega jamoalar bilan ishlashga tayyorlaydi, ularga uchun ko'p madaniyatli jamoalarda samarali boshqaruv olib borishga yordam beradi. Trening dasturi nafaqat rahbarlik ko'nikmalarini, balki ijtimoiy va etnik psixologik xususiyatlar bilan ishlashga qaratilgan qobiliyatlarni ham rivojlantirishga xizmat qiladi. Treningdan so'ng rahbarda madaniy tafovutlarga moslashishini, turli etnik guruhlar bilan o'zaro hamkorlikni mustahkamlashi va jamoaviy hamkorlikni oshirishda ijobiy muvaffaqiyatga erishildi. Bunday dasturdan so'ng ishtirokchilarni rahbarlikka kengroq nuqtai nazar bilan qarashga undadi, ularni turli jamoa a'zolari bilan ishonchli va barqaror muhitda ishlashga ko'nikmasini shakllantiradi. Shunday qilib, trening dasturi rahbarlarga madaniy xilma-xillikni qabul qilish va barcha jamoa a'zolarining hissasini qadrlash orqali jamoaviy birdamlikni oshirish hamda faoliyat samaradorligini ta'minlash imkonini beradi.

Demak, yuqoridagilarga asoslanib aytish mumkinki, boshqaruv jarayonida gender jihatlarini inobatga olish, ulardagi shaxslararo munosabat motivatsiyasi, ziddiyatli holatlarni chuqur tahlil qilish va shu tahlillar asosida har bir shaxsga alohida individual psixologik yondashuvlar hamda usullarini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi.

XULOSA

«Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari» mavzusiga oid tadqiqot natijalari asosida quyidagi **xulosalar** qilindi:

1. Zamonaviy rahbarlarning boshqaruv faoliyatida gender tafovutlar mavjud bo'lib, ular rahbar shaxsida shakllangan ijtimoiy-etnik xususiyatlar determinantlari bilan uyg'un holda kechishi asoslandi. Rahbarning samarali ish faoliyati kasb sohasi va jamoa muhitini bilishi asosida jamoada barqaror, sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yaratishiga uzviy bog'liq ekanligi dalillandi.

2. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, erkak rahbarlar turli madaniy va etnik guruhlar bilan samarali ishlash qobiliyatiga ega bo'lib, boshqaruv faoliyatida moslashuvchanlik namoyon bo'ldi. Ularning yuqori darajadagi madaniy moslashuvchanliklari ularga yangi madaniy sharoitlarga tez moslashish, turli xil qadriyatlarni qabul qilish va boshqaruv uslublarini turli madaniy hamda etnik guruhlar ehtiyojlariga moslashtirish imkonini berishi aniqlandi.

3. Erkak rahbarlarda jamoada o'zaro hurmat va ishonchni rivojlantirishga ochiq, barqaror munosabatlar o'rnatishga alohida e'tibor berilishi kuzatildi. Ular jamoaviy qarorlarni qabul qilish jarayonida barcha a'zolarining fikrlarini inobatga olishi, o'zaro hamkorlik va o'zaro anglashuvni shakllantirishga intilish samarali

jamoaviy muhitni yaratishi, jamoaning umumiy maqsadlariga erishishi hamda jamoa ichidagi o‘zaro munosabatlarni yanada yaxshilashga yordam berishi dalillandi.

4. Jamoa a‘zolari bir-birini yaxshi bilishlari, kasbiy bilimi, tajribasi, malaka, mahorati, shaxs sifatlari, dunyoqarashlari, hayotiy prinsiplari, qadriyatlarini yaxshi tasavvur qilishlari, shuningdek, jamoani birlashtirib turgan faoliyat maqsadlari, uning yo‘nalishi va mazmunini anglashdagi g‘oyaviy birlik mehnat jamoasidagi hamkorlik hamda uyushqoqlikning eng muhim omillari ekanligi asoslandi.

5. «Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganuvchi so‘rovnoma» orqali olingan natijalarninig statistik tahlili shuni ko‘rsatdiki, «madaniy moslashuvchanlik», «etnik ko‘nikmalar» hamda «jamoaviy munosabatlar» omillarida ishonchli farqlar aniqlandi.

6. «Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-etnik xususiyatlarini o‘rganuvchi so‘rovnoma» hamda G.Ayzenkning «Individual-tipologik xususiyatlarni aniqlash» testi o‘rtasidagi bog‘lanishlarga ko‘ra, «madaniy moslashuvchanlik» omili «ekstraversiya» omili bilan salbiy, «etnik ko‘nikmalar» omili «introversiya» omili bilan ijobiy korrelyatsiyani qayd etdi.

7. Rahbarning boshqaruv faoliyatidagi bilimi, tajribasi, malakasi, mahorati, ijodkorlik va tashkilotchilik qobiliyati, individual psixologik xususiyatlari, rahbar shaxsiga xos sifat va fazilatlarining me‘yoriy rivojlanganligi, jamoada ish sifati, faoliyat samaradorligini oshirish, jamoadagi xodimlar ruhiyatida ijobiy o‘zgarishlar: o‘zaro ishonch, o‘zaro hamkorlik, tashabbuskorlik, ijodkorlik, ish joyi, faoliyatidan faxrlanish hissini shakllantirning muhim omili ekanligi aniqlandi.

8. Jamoani belgilangan maqsad sari yo‘naltirish, oqilona boshqarish uchun rahbarda shaxsni tushunishi, muomala qilish san‘ati, muomala odobi, tinglash hamda buyurish mahorati, o‘zini o‘zi anglash, o‘zini nazorat qilish, faoliyati natijalarini real baholash, oshkoralik, samimiylik, xushmuomalalik, to‘g‘riso‘zlik, javobgarlik, mas‘uliyat va boshqa insoniy fazilatlarining bo‘lishligi isbotlandi.

Tadqiqot natijalari asosida shakllantirilgan umumiy xulosalar quyidagi **amaliy tavsiyalarni** taklif etish imkonini berdi:

1. Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatida aynan rahbar va jamoa a‘zolariga ta‘sir etuvchi ichki, tashqi mojarolar, bezovtalik, noqulaylik, emotsional stressni bartaraf etish, tartibsiz xatti-harakatlarni oldini olish, qisqa vaqt ichida yangi ijtimoiy sharoitlarga moslashish imkonini beradigan himoya mexanizmlari hamda strategiyalarni e‘tiborga olish zarur.

2. Zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatidagi gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari, jamiyatda qabul qilingan talablar, qoidalar va me‘yorlarga rioya qilish, ijtimoiy-psixologik moslashuvni ta‘minlash faoliyat doirasidagi o‘zaro munosabatlarda qonun-qoidalar hamda ijtimoiy me‘yorlardan foydalanish ko‘nikmalarini shakllantirish maqsadga muvofiq.

3. Zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyatida jamoa bilan professional muloqot qilish qobiliyatini, shuningdek, rahbarga xos shaxsiy fazilatlar, kasbiy bilimlarni talab qilishi bois, rahbarni kasbiy tayyorlash, tanlash jarayonida undagi nafaqat professional bilim, ko‘nikma va qobiliyatlarni, balki rahbar shaxsi uchun zarur bo‘lgan sifat hamda fazilatlarini ham e‘tiborga olish zarur.

4. Zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyatidagi ijtimoiy-psixologik bilimlarini oshirish zarur bo'lib, ularda ijtimoiy intellektni kuchaytirish, muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasini to'g'ri yo'naltirish, o'z-o'zini va o'zgalarni hurmat qilish, maqsadga erishish uchun oqilona yo'l tutish, muloqotda o'zini o'zi boshqarish sifatlarini takomillashtirish asosida hissiy-emotsional barqarorlikni ta'minlash, xavotirlik darajasini kamaytirish, o'zini-o'zi boshqarish, nazorat qilish hamda faoliyati doirasidagi natijalarni to'g'ri baholash sifatlarini rivojlantirish maqsadga muvofiqdir.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ № DSc.03/04.10.2024.P.72.06 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ БУХАРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ**

КАРШИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАХАТОВА НОЗИМА ИСМАТИЛЛО КИЗИ

**СОЦИАЛЬНО-ЭТНИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНЫХ
РАЗЛИЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология.

**АВТОРЕФЕРАТ
ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PhD) ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ
НАУКАМ**

Бухара – 2024

Тема диссертации доктора философии (PhD) по психологическим наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за номером B2021.3PhD/P297.

Диссертация выполнена в Каршинском государственном университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) на веб-сайте Научного Совета (www.buxdu.uz) и на Информационно-образовательном портале «Ziyounet» (www.ziyounet.uz).

Научный руководитель:	Жабборов Алим Меликулович доктор психологических наук, профессор
Официальные оппоненты:	Ганжиев Феруз Фуркатович доктор психологических наук (DSc), доцент Хайитов Ойбек Эшбоевич доктор психологических наук (DSc), профессор
Ведущая организация:	Самаркандский государственный университет

Защита диссертации состоится «19» декабря 2024 года в 15⁰⁰ часов на заседании Научного совета DSc.03.04.10.2024.P.72.06 при Бухарском государственном университете (Адрес: 200118, город Бухара, улица Мухаммада Икбола, дом 11. Тел. (+998 65) 221-29-14; факс: (+998 65) 221-27-57; e-mail: buxdu.rektor@buxdu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Бухарского государственного университета (зарегистрирована за № 011778). (Адрес: 200118, город Бухара, улица Мухаммада Икбола, дом 11. Тел.: (+998 65) 221-29-14).

Автореферат диссертации разослан «2» декабря 2024 года

Протокол реестра рассылки № 32 от «2» декабря 2024 года).



А.М. Назаров
председатель Научного совета по присуждению
ученых степеней, доктор психологических наук
(DSc), профессор

И.Ш. Рустамов
учёный секретарь Научного совета по
присуждению ученых степеней, доктор
философии (PhD) по психологическим наукам,
доцент

А.А. Хусейнова
председатель научного семинара при Научном
совете по присуждению ученых степеней, доктор
философских наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире одной из самых актуальных проблем становится проблема социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности руководителя. По статистическим данным Международной организации труда (МОТ) за 2022 год в мире в сфере услуг осуществляют деятельность 42,6% мужчины и больше половины женщины. В России по состоянию на 2021 год из общей численности занятых в сфере оказания услуг, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и соответствующих сфер деятельности 70% составляют женщины ¹. Анализ изменений, происходящих в современном менеджменте, показывает, что соотношение мужчин и женщин на руководящих должностях изменяется быстрыми темпами. Проводятся эмпирические исследования по вопросам осведомлённости таких руководителей о социально-политическом, экономическом положении своих сотрудников, осознания ими состояния людей, вхождения в межличностные отношения, открытости общения и обращения, повышения доверия руководителя своим сотрудникам.

В образовательных учреждениях и научно-исследовательских центрах мира уделяется особое внимание достижениям новых социально-психологических результатов по исследованию социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя путём применения современных инновационных методов. Основываясь на программу Организации Объединённых Наций «Изменения нашего мира: Повестка дня для устойчивого развития в периоде до 2030 года» и подход «Всестороннее внедрение, ускорение и поддержка мер по политике развития для достижения целей устойчивого развития» (MAPS ²), проводятся исследования по подбору, подготовке кадров для системы управления, созданию условий, связанных с повышением уровня знаний и квалификации кандидатов, и совершенствованию методов оказания им психологических услуг.

За последние годы в нашей республике создаются возможности для обладания руководящими работниками определённого своего круга достаточной информацией о психологических возможностях, достижениях и недостатках по социально-этническим особенностям гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя; преодоления с лёгкостью трудностей, которые возникают в жизни в различных отношениях; более рационального использования своих психологических возможностей, формирования более глубоких представлений о социально-этнических особенностях гендерных различий. По утверждению Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева, в Узбекистане создаётся фундамент периоду нового возрождения – Третьего Ренессанса. Эти обновления имеют

¹ <https://www.ilo.org/ru/regions-and-countries/europe-and-central-asia/gruppa-tekhnicheskoy-podderzhki-povoprosam-dostoyrnogo-truda-i-byuro-mot>

² <https://www.un.org/ru>

большое значение своей направленностью на повышение эффективности системы государственного управления. «Организация этого очень важного в общественно-политической жизни нашей страны процесса на основе нашего национального законодательства должна превратиться в жизненный принцип»³. Ведь в этом процессе имеют важное значение, прежде всего, система образования и воспитания, её содержание и сущность, принципы социально-этнических особенностях гендерных различий в управленческой деятельности, которые служат совершенствованию системы образования. Потому что «...только духовность ведёт человека, общество к развитию»⁴.

Данное диссертационное исследование в определённой степени служит реализации задач, намеченных в Указах Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», от 11 июля 2019 года № УП-5763 «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования», от 8 октября 2019 года № УП-5847 «Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года», Постановлениях Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года № ПП-3775 «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров», от 11 июля 2019 года № ПП-4391 «О мерах по внедрению новых принципов управления в систему высшего и среднего специального образования», постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14 декабря 2018 года № 1018 «Об утверждении Положения о порядке формирования резерва управленческих кадров из числа финалистов Республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт», а также других нормативно-правовых документах по управленческой деятельности.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики «Формирование системы инновационных идей в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовно-просветительском развитии информационного общества и демократического государства, и пути их реализации».

Степень изученности проблемы. Такими учёными-психологами Узбекистана, как Ф.А.Акрамова, Д.С.Абдуллажонова, Х.Алимов, Ш.Р.Баратов, Н.Боумуродов, М.Г.Давлетшин, О.Э.Хайитов, Л.У.Инагамова, А.М.Жабборов, В.М.Каримова, И.Махмудов, Д.Г.Мухамедова, Н.Рузикулов, Н.С.Сафоев, Е.Н.Сатторов, О.Шамиева, М.Юлдошев, Ш.М.Улугова, Г.Б.Шоумаров, Э.Г.Гозиев и другие, проведены научные исследования по таким вопросам, как управленческая деятельность современного руководителя, методы и функции управления, специфические особенности

³ Мирзиёев Ш.М. У народа с великими намерениями также будет великая работа, Светлая жизнь и процветающее будущее. - Т.:»Узбекистан". 2019. - 45 с.

⁴ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 28 декабря 2018 года. - <https://president.uz/ru/2228>

руководителя и управленческой деятельности в среде национальной культуры, гендерные различия в управлении.

Таковыми учёными стран Содружества Независимых Государств, как Л.С.Выготский, И.Р.Волков, Я.Р.Ильин, М.А.Котик, Д.А.Леонтьев, В.Л.Маришук, А.Б.Петровский, А.С.Руни, Л.Р.Правдина, С.Л.Рубинштейн, Р.А.Рудик, В.Ф.Соров, А.М.Столяренко, Н.Б.Самбулова, В.Н.Томалинцев, Ю.Л.Ханин, Р.М.Загайнов и другие, проведены исследования, связанные с гендерными различиями в управленческой деятельности современного руководителя.

В научных изысканиях, проведёнными такими зарубежными учёными, как А.Adler, E.Bern, E.Fromm, Z.Freyd, B.Fridan, A.Louen, J.Mitchell, K.Millet, D.Maers, F.Perlz, G.Sele, K.Rodjers, K.Xorni, R.Plutchik, G.Rubin, X.Xartman и другие, приведён обзор социально-этнических особенностей гендерных различий.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в рамках проекта на тему «Научные, теоретические и практические исследования в сферах современной психологии поведения, социальных отношений личности» (2019-2023 гг.) плана научно-исследовательских работ Каршинского государственного университета.

Цель исследования состоит в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию психологической службы на основе изучения социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя.

Задачи исследования состоят в следующем:

разработка и совершенствование социально-этнической модели гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя на основе изучения теоретико-методологических и практических основ управленческой деятельности руководителя;

исследование социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современных руководителей-женщин и руководителей-мужчин, проявляющихся в когнитивном, духовно-психологическом и чувственно-эмоциональном соответствии своей задаче;

доказательство современных методов отношений между руководителем, коллективом и сотрудником в разных ситуациях путём развития психологических механизмов по социально-этническим особенностям гендерных различий в управленческой деятельности;

разработка практических рекомендаций по формированию приоритетных стратегий деятельности во взаимном сотрудничестве руководителей и сотрудников, исходя из особенностей проявления тенденций социально-этнической связи гендерных различий в современной управленческой деятельности.

В качестве объекта исследования выбраны социально-этнические особенности гендерных различий в управленческой деятельности

современного руководителя. К исследованию привлечены 160 человек руководящих кадров разного возраста из Касбийского, Каршинского и Мубарекского районов Кашкадарьинской области (из них 85 мужчин и 75 женщин), 135 человек руководящих кадров разного возраста из Жандарского, Бухарского и Каганского районов Бухарской области (из них 70 мужчин и 65 женщин).

Предмет исследования образуют социально-этнические особенности гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя.

Методы исследования. В диссертации использованы методы собеседования, наблюдения, анкетирования, а также методика Р.Янов-Бульмана «Базовые убеждения», разработанная Р.Кеттелем методика «Выявление личностных особенностей», тест Ганса Айзенка «Выявление индивидуально-типологических особенностей личности», тест К.Томаса «Выявление ведущих мотивационных показателей выхода из конфликтных ситуаций», а также разработанный в соавторстве (А.М.Жабборов, Н.И.Махатова) «Опросник по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» и методы корреляционного анализа, t-критерия Стьюдента.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

на основе изучения теоретико-методологических и практических аспектов деятельности современного руководителя усовершенствована социально-этническая модель гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя на основе введения в неё компонентов использования социальных и этнопсихологических знаний в начальной и профессиональной подготовке сотрудников;

на основе исследования социально-этнических особенностей гендерных различий, проявляющихся в когнитивном, духовно-психологическом и чувственно-эмоциональном соответствии своей задаче, выявлено проявление дифференциальных стратегий в управленческой деятельности современных руководителей-женщин и руководителей-мужчин;

доказана необходимость совершенствования правильного контроля своей деятельности и деятельности коллектива (сотрудника) в различного вида ситуациях, своевременного принятия во внимание достижений и недостатков, возможностей умения адекватной оценки себя и коллектива (сотрудника) в конфликтных ситуациях путём развития психологических механизмов по социально-этническим особенностям гендерных различий в управленческой деятельности;

исходя из особенностей проявления тенденций социально-этнической связи гендерных различий в управленческой деятельности, разработаны практические рекомендации для руководителей и сотрудников по формированию таких приоритетных стратегий, как «направленность на коллектив», «направленность друг на друга» и «направленность на организационные изменения в трудовой деятельности».

Практические результаты исследования состоят в следующем:

подготовлена психокоррекционно-развивающая программа по изучению и рациональному использованию социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя;

подготовлен и издан ряд научных статей на основе данных по психологическому изучению и анализу процессов управления, возникающих в разных коллективах системы образования, а также обучению руководителей, осуществляющих деятельность в системе образования, основываться на социально-этнические особенности;

на основе применения результатов исследования по психологии современного управления достигнуто совершенствование оказания оперативных и качественных психологических услуг путём развития социально-психологической и профессиональной компетентности специалистов, осуществляющих деятельность в сфере управления.

Достоверность результатов исследования выражается в достаточной репрезентативности респондентов, участвовавших в исследовании; обоснованности полученных эмпирических, количественных показателей с помощью t-критерия Стьюдента и программы SPSS по обработке данных; конкретной постановке проблемы; получении теоретических данных из существующих научных источников; выполнении приведённого анализа с помощью методов собеседования, наблюдения, контент-анализа; внедрении в практику научных мнений и выводов; подтверждении полученных результатов уполномоченными структурами.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования определяется тем, что на основе изучения социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя обогащена новыми научно-практическими данными направленность конструктивных социально-культурных факторов по деятельности руководителя на управленческую деятельность, а полученные результаты могут быть использованы в совершенствовании теоретических основ, а также формировании у руководителей навыка по усвоению и применению на практике методов управления.

Практическая значимость определяется тем, что полученные теоретические материалы и рекомендации могут быть использованы в повышении эффективности социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности руководителя; полученные результаты и выдвинутые идеи могут быть использованы в методиках по исследованию формирования межличностных отношений между руководителем и сотрудниками, при выявлении направления психологических и профилактических работ, проводимых с группами, а также в подготовке учебных пособий, учебников по предметам «Психология руководителя», «Психологическая служба», в совершенствовании психологических словарей.

Внедрение результатов исследования. На основе результатов научного исследования, достигнутых по развитию социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя:

выводы и рекомендации об усовершенствовании на основе изучения теоретико-методологических и практических аспектов деятельности современного руководителя социально-этнической модели гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя на основе введения в неё компонентов использования социальных и этнопсихологических знаний в начальной и профессиональной подготовке сотрудников приказом Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 9 июля 2024 года № ПМ-166 введены в модули «Социальная психология» и «Психология маркетинга» (справка Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 13 июля 2024 года № ПМ-166а). В результате повышены возможности изучения теоретико-методологических и практических основ управленческой деятельности руководителя;

научные выводы о выявлении проявления дифференциальных стратегий в управленческой деятельности современных руководителей-женщин и руководителей-мужчин на основе исследования социально-этнических особенностей гендерных различий, проявляющихся в когнитивном, духовно-психологическом и чувственно-эмоциональном соответствии своей задаче приказом Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 9 июля 2024 года № ПМ-166 введены в модули «Социальная психология» и «Психология маркетинга» (справка Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 13 июля 2024 года № ПМ-166а). В результате повышена эффективность исследования социально-этнических особенностей гендерных различий, проявляющихся в когнитивном, духовно-психологическом и чувственно-эмоциональном соответствии своей задаче;

данные о доказанности необходимости совершенствования правильного контроля своей деятельности и деятельности коллектива (сотрудника) в различного вида ситуациях, своевременного принятия во внимание достижений и недостатков, возможностей умения адекватной оценки себя и коллектива (сотрудника) в конфликтных ситуациях путём развития психологических механизмов по социально-этническим особенностям гендерных различий в управленческой деятельности, приказом Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 9 июля 2024 года № ПМ-166 введены в модули «Социальная психология» и «Психология маркетинга» (справка Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 13 июля 2024 года № ПМ-166а). В результате созданы условия для развития психологических механизмов по

социально-этническим особенностям гендерных различий в управленческой деятельности;

практические рекомендации для руководителей и сотрудников по формированию таких приоритетных стратегий, как «направленность на коллектив», «направленность друг на друга» и «направленность на организационные изменения в трудовой деятельности», исходя из особенностей проявления тенденций социально-этнической связи гендерных различий в управленческой деятельности, приказом Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 9 июля 2024 года № ПМ-166 введены в модули «Социальная психология» и «Психология маркетинга» (справка Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 13 июля 2024 года № ПМ-166а). В результате выявлены социально-этнические связи гендерных различий в деятельности современного руководителя.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждены на 7-х международных и 2-ти республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 19 научных работ, в том числе, 10 статьи в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов диссертаций, из них 4 статей - в республиканских, 6 статьи - в зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трёх глав, выводов и рекомендаций, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 136 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во «**Введении**» диссертации обоснованы актуальность и востребованность исследования, освещена степень изученности проблемы, определены цели и задачи исследования, уточнены применённые методы, объект и предмет исследования, показано соответствие научной работы приоритетным направлениям развития науки и технологий Республики Узбекистан, приведены сведения о научной новизне, достоверности, теоретической и практической значимости полученных в исследовании результатов, их внедрении в практику, опубликованности в научных изданиях, структуре диссертационной работы.

В первой главе диссертации под названием «**Теоретико-методологические основы управленческой деятельности руководителя**» выполнен анализ подходов по проблеме гендерных различий в управленческой деятельности руководителя и её социально-психологического описания, исследования управленческой деятельности руководителя в зарубежной и русской психологии, состояния изученности управленческой деятельности руководителя в психологии нашей страны. В

проведённых исследованиях обосновано, что изучение социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя во все периоды было актуальной темой.

Такие зарубежные учёные, как Z.Freyd, K.Yung, D.B.Uotson, B.F.Skinner, J.Mitchell, J.Plek, G.Rubin, B.Fridan, K.Millet, X.Xartman и другие, внесли большой вклад в изучение гендерных отношений, ими выполнен теоретический анализ отношений между полами с точки зрения властной и гендерной дискриминации. При рассмотрении гендерных особенностей изучены специфика мужчин и женщин, а также составные части этой специфики: отношения, связанные с полномочиями, ролями, стереотипами, гендерной дифференциацией, дифференциацией и иерархией.

В исследованиях, проведённых такими учёными стран СНГ, как Т.В.Бендас, Т.Д.Бурменко, Н.И.Данелова, Н.Н.Даниленко, К.Левин, В.Найсер, И.П.Павлов, Т.А.Туренко, А.Чиринкова и другие, изучены значимость феномена лидерства женщин, раскрытие содержание и принципы гендерного управления, сравнительный анализ лидерских действий представителей обоих полов в эффективности реализации функций лидерства, специфические лидерские особенности лидерства женщин и мужчин.

Психологами нашей страны также достигнут ряд результатов по изучению проблем психологии управления. В частности, имеют важное значение научные работы, проведённые такими учёными-психологами, как М.Давлетшин, Э.Гозиев, Г.Шоумаров, В.Каримова, А.М.Жабборов, Ш.Баратов, Д.Г.Мухамедова, Э.Н.Сагторов, И.Махмудов, Н.Боймуродов, Ф.Акрамова, О.Э.Хайитов, Х.Алимов, О.Шамиева, М.Юлдошев, Ш.Холикова, Н.Рузикулов, З.Абдурахмонова, Л.У.Инагамова, Ш.М.Улугова и другие. Ими, осуществляя многогранный подход к проблеме управления, проведены научно-исследовательские работы в основном по таким актуальным проблемам, как личность руководителя, его мастерство управления, методы работы, психологические особенности управления, сегодняшний облик современного менеджмента и другие.

Во второй главе диссертации под названием **«Эмпирические результаты исследования управленческой деятельности руководителя»** обоснованно освещены психодиагностика духовно-психологических показателей (личностные, когнитивные, эмоционально-ценностные и поведенческие) личности руководителя-женщины и руководителя-мужчины, психологические критерии индивидуальных особенностей деятельности руководителя-женщины и руководителя-мужчины, диагностика социально-культурных особенностей культуры обращения в деятельности руководителя-женщины и руководителя-мужчины. Также, опираясь на эмпирические факты, освещены результаты, полученные в рамках исследования.

Вначале перейдём к анализу результатов, полученных по «Опроснику по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя».

Таблица 1.

Начальный статистический анализ результатов, полученных по «Опроснику по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» (n = 295)

Названия шкал	Среднее (M)		Различия
	Мужчины, n=155	Женщины, n=140	t
Культурная адаптация	13,4	11,6	-2,8*
Этнические навыки	12,4	10,3	-2,6*
Коллективные отношения	13,1	11,2	-2,4*

Начальный статистический анализ результатов, полученных по «Опроснику по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» показал, что выявлены достоверные различия по факторам «культурная адаптация» ($t=-2,8$; $p<0,05$), «этнические навыки» ($t=-2,6$; $p<0,05$) и «коллективные отношения» ($t=-2,4$; $p<0,05$).

Наблюдались высокие результаты у руководителей-мужчин по первому фактору - «культурная адаптация» ($t=-2,8$; $p<0,05$). В соответствии с этими результатами у руководителей-мужчин наблюдались высокий уровень комфортного состояния при работе с различными культурами и готовности принимать различные ценности, способности быстро адаптироваться к новой культурной среде, умения применять свои методы управления к различным культурным группам, стремления к улучшению взаимопонимания и слаженности в коллективе, готовности чувствовать себя как одну часть различных культурных коллективов и вместе с тем вносить вклад в общие цели коллектива. Вместе с тем, установление эффективного общения с членами коллектива, имеющих разное культурное происхождение, обеспечивает учитывание ими при управлении мультикультурных точек зрения. В частности, они часто положительно принимают работу с людьми разного культурного происхождения, и это считается процессом, интересным для изучения новых культур. Это помогает им при управлении принимать открытый и мультикультурный подход. Вместе с тем, у руководителей-мужчин вследствие их открытости культурному разнообразию высокий уровень потенциала эффективной работы со всеми членами коллектива.

У руководителей-мужчин зафиксированы положительные результаты по очередному фактору методики – «этнические навыки» ($t=-2,6$; $p<0,05$). Исходя из анализа полученных результатов можно отметить, что у

руководителей-мужчин подтверждены их готовность к работе с различными этническими группами, попытки понимать при управлении потребности людей различного этнического происхождения и способность адаптировать свои методы управления, успешность в учитывании этнических различий, стремление к укреплению доверия в коллективе между членами различных этнических групп, поддержка при управлении различных этнических взглядов, учитывание целей различных этнических групп в коллективе. Эти этнические навыки помогают членам коллектива лучше понимать друг друга, развивать доверительные отношения. Вместе с тем, у них выявлено стремление осуществлять поддержку сотрудничества между разными этническими группами, учитывая этническое разнообразие в своих коллективах. Это обеспечивает их адаптацию требованиям разных этнических групп.

У руководителей-мужчин по последнему фактору – «коллективные отношения» – выявлен высокий результат ($t=-2,4$; $p<0,05$). Это свидетельствует о подтверждении того, что руководители-мужчины стремятся к развитию хороших связей со всеми членами коллектива, обращают большое внимание развитию открытых и доверительных отношений между ними, стараются повышать взаимное уважение и слаженность в коллективе, учитывать мнения всех членов коллектива при принятии коллективных решений, формировать большее сотрудничество и взаимопонимание. Вместе с тем, руководители-мужчины считают важным формирование в коллективе доверительных отношений между представителями разных культур и этноса. Путём повышения взаимопонимания в коллективе руководители-мужчины получают возможность для создания более эффективной коллективной среды.

Заслуживает внимания проведённый в исследовательской работе анализ начальных результатов с помощью методики Р.Кеттела «Выявление личностных особенностей».

По результатам анализа при анализе состояний различий у руководителей между факторами скрытность и общительность («А») и интеллект («В») почти не наблюдались различия между руководителями Бухарской области и Кашкадарьинской области. Также не наблюдались достоверные различия по фактору эмоциональная неустойчивость и эмоциональная стабильность («С»). По фактору подчинение-доминантность наблюдалось существование достоверных различий между руководителями Бухарской области и Кашкадарьинской области. Если у руководителей Бухарской области наблюдался немного высокий уровень состояния зависимости к чему-либо, то у руководителей Кашкадарьинской области можно наблюдать высокий уровень состояния быть самостоятельным.

В ходе исследования при анализе результатов по фактору владение собой – экспрессивность («Ф») наблюдалось существование достоверных различий между руководителями Бухарской области и Кашкадарьинской области.

Таблица 2.

**Средние общие показатели проявления
психологических факторов руководителя (n = 295)**

Факторы методик	Территория	n 1 n2	Среднее значение	Стандартное отклонение	t	Уровень доверия
Скрытность и общительность («А»)	Кашжадарьинская область	160	6,93	2,799	0,47	0,63
	Бухарская область	135	6,67	2,367		
Интеллект («В»)	Кашжадарьинская область	160	4,93	1,561	0,60	0,55
	Бухарская область	135	4,72	1,809		
Эмоциональная нестабильность – эмоциональная устойчивость («S»)	Кашжадарьинская область	160	5,48	2,215	-0,48	0,14
	Бухарская область	135	6,17	2,244		
Подчинение - доминантность («YE»)	Кашжадарьинская область	160	5,57	1,922	-2,46	0,05**
	Бухарская область	135	6,74	2,534		
Владение собой - экспрессивность («F»)	Кашжадарьинская область	160	6,77	2,133	0,58	0,56
	Бухарская область	135	6,48	2,631		
Поддаётся эмоциям – высокая нормативность действий («G»)	Кашжадарьинская область	160	5,45	2,953	-2,64	0,05**
	Бухарская область	135	7,04	2,748		
Привязанность - сила («H»)	Кашжадарьинская область	160	5,84	2,156	1,59	0,17
	Бухарская область	135	6,61	2,399		
Эмоциональная грубость - чувствительность («I»)	Кашжадарьинская область	160	8,11	1,687	-2,46	0,96
	Бухарская область	135	7,07	2,294		
Доверие - подозрение («L»)	Кашжадарьинская область	160	7,48	2,328	-1,46	0,14
	Бухарская область	135	6,78	2,159		
Практичность - творчество («M»)	Кашжадарьинская область	160	5,14	1,875	-1,88	0,63
	Бухарская область	135	5,98	2,324		
Правдивость - дипломатичность («N»)	Кашжадарьинская область	160	6,89	2,738	-1,27	0,20
	Бухарская область	135	7,54	2,126		
Вера в себя («O»)	Кашжадарьинская область	160	8,95	1,725	-4,31	0,05**
	Бухарская область	135	6,87	2,721		
Консерватизм - радикализм («Q1»)	Кашжадарьинская область	160	8,30	1,440	-3,15	0,05**
	Бухарская область	135	6,89	2,593		
Конформизм - неконформизм («Q2»)	Кашжадарьинская область	160	5,61	2,365	-1,35	0,19
	Бухарская область	135	6,28	2,316		
Высокий уровень самоконтроля («Q3»)	Кашжадарьинская область	160	6,24	1,744	-4,92	0,05**
	Бухарская область	135	7,32	2,254		
Безволие - возбудимость («Q4»)	Кашжадарьинская область	160	8,73	1,855	-1,00	0,13
	Бухарская область	135	6,63	2,836		
Адекватность самооценки («MD»)	Кашжадарьинская область	160	4,95	2,254	-2,27	0,05**
	Бухарская область	135	8,00	1,855		

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

У испытуемых наблюдалось существование достоверных различий по фактору высокая нормативность действий поддаваться эмоциям («Г»). Этот фактор является одним из факторов, определяющих показатель восприимчивости чувствам. У респондентов, отобранных из Бухарской области, можно наблюдать высокий уровень восприимчивости чувствам, а у респондентов, отобранных из Кашкадарьинской области силу и сформированность состояния управлять собой в таких ситуациях. В ходе

исследования стало известно, что у респондентов, отобранных из Бухарской области, высока вероятность оказаться под влиянием эмоциональных состояний, в достаточной степени не чувствуется склонность к соблюдению групповых норм и требований. А у респондентов, отобранных из Кашкадарьинской области, наблюдались состояния соблюдения физических и социальных норм. Результаты таких руководителей учреждений показали существование у них решительных действий по достижению цели, направленности на активность, ответственности и конкретности. Поэтому неудивительно, что возможно это является причиной их попадания в национальный коллектив. Наблюдались статистические различия также и по фактору адекватности самооценки. При этом у респондентов, отобранных из Бухарской области по сравнению с респондентами, отобранными из Кашкадарьинской области, можно видеть высокий уровень способности оптимальной самооценки и правильного осознания предметов и событий.

Таблица 3.

Анализ корреляционных связей между «Опросником по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» и тестом Г.Айзенка «Выявление индивидуально-типологических особенностей личности» (n = 295)

Факторы	Культурная адаптация	Этнические навыки	Коллективные отношения
Экстраверсия	-0,36*	0,14	0,17
Интроверсия	0,12	0,32*	0,18

В соответствии со связями между «Опросником по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» и тестом Г.Айзенка «Выявление индивидуально-типологических особенностей личности» зафиксирована отрицательная корреляционная связь фактора «культурная адаптация» с фактором «экстраверсия» ($r=-0,36$; $p\leq 0,05$) и положительная корреляционная связь с фактором «интроверсия» ($r=0,32$; $p\leq 0,05$).

В соответствии с результатами этого анализа выявлена отрицательная связь между факторами «культурная адаптация» и «экстраверсия» ($r=-0,36$; $p\leq 0,05$). Это свидетельствует о том, что руководители-экстраверты могут обладать некоторыми ограничениями в способности адаптации к различным культурам. Выявлено, что люди-экстраверты обычно открыты, склонны к активному и социальному общению, однако, они чувствуют дискомфорт в различных культурных условиях, находящихся за их рамками. Вместе с тем, подтверждено, что они предпочитают коллективное общение, но у них более низкие возможности принятия различных культур и адаптации к ним. Отрицательная связь показывает выявление того, что экстраверты не очень способны изменить свои подходы и показывают более низкую адаптацию к различным культурным изменениям. В частности, экстраверты более склонны к сохранению внутри коллектива своих культурных ценностей и

методов. А это препятствует их эффективной работе с разнообразием культур. Вместе с тем, низкий уровень культурной адаптации вызывает для руководителей-экстравертов трудности в работе с представителями разных культур.

В соответствии с результатами образовалась положительная связь фактора «этнические навыки» с фактором «интроверсия» ($r=0,32$; $p \leq 0,05$). Это показывает, что руководители-интроверты обладают высоким уровнем способности адаптироваться в работе с различными этническими группами. Интроверты обычно менее склонны к общению и выделяются глубоким проникновением в свой внутренний мир, что даёт им возможность осторожно обращаться с другими людьми, адаптируясь к их потребностям. Интроверты больше соответствуют этническим навыкам, потому что они обращают внимание на анализ действий и потребностей других людей. Это оказывает помощь в повышении взаимного уважения и доверия в работе с членами коллектива различного этнического происхождения. Вместе с тем, интроверты часто демонстрируют вежливость и индивидуальный подход, находят больше возможностей для принятия различных этнических точек зрения и адаптации к другим людям. Эта связь показывает эффективную сформированность у руководителей-интровертов этнических навыков, потому что чувствительны к этническим особенностям других людей и стремятся разработать конкретные подходы к представителям разных национальностей.

Эти результаты показывают, как влияют типологические особенности личности в деятельности руководителя на способности культурной и этнической адаптации. Это демонстрирует, что руководители-интроверты эффективно развивают этнические навыки, а руководители-экстраверты могут столкнуться с трудностями в развитии своей культурной адаптации.

Таблица 4.

**Анализ корреляционных связей между «Опросником по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» и тестом К.Томаса «Выявление ведущих мотивационных показателей выхода из конфликтных ситуаций»
(n = 295)**

Факторы	Культурная адаптация	Этнические навыки	Коллективные отношения
Спор - дискуссия	0,13	0,12	0,35*
Сотрудничество	0,34*	0,16	0,18
Компромисс	0,18	0,38*	0,14
Уклонение	0,14	0,22	0,16
Адаптация	0,12	0,32*	0,19

В соответствии со связями между «Опросником по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного

руководителя» и тестом К.Томаса «Выявление ведущих мотивационных показателей выхода из конфликтных ситуаций» зафиксированы положительные корреляционные связи фактора «культурная адаптация» с фактором «сотрудничество» ($r=0,34$; $p \leq 0,05$), положительные корреляционные связи фактора «этнические навыки» с факторами «компромисс» ($r=0,38$; $p \leq 0,05$) и «адаптация» ($r=0,32$; $p \leq 0,05$), отрицательные корреляционные связи фактора «коллективные отношения» с фактором «спор-дискуссия» ($r=0,35$; $p \leq 0,05$).

Результаты анализа показывают, что зафиксирована положительная связь между факторами «культурная адаптация» и «сотрудничество» ($r=0,34$; $p \leq 0,05$). Это показывает, что руководители, легко адаптирующиеся к культурным изменениям, склонны к сотрудничеству и стремятся к усилению взаимопонимания в коллективе. Культурная адаптация руководителя повышает его эффективность в работе с различными культурами и национальностями, что создаёт основу для укрепления сотрудничества в коллективе. Вместе с тем, они получают удовольствие от близкой работы с другими людьми и стараются адаптировать свои методы управления к различным потребностям коллектива. Это приводит к дальнейшей стабильности в руководящей деятельности способности адаптации к изменяющимся условиям. Также путём изменения и принятия различных культур сотрудничество становится более открытым и создаётся среда постоянного сотрудничества внутри коллектива. Эта положительная связь важна для хорошего понимания руководителем культурного разнообразия и его успешной работы с представителями разных культур.

Положительная связь между «этническими навыками» и «компромиссом» ($r=0,38$; $p \leq 0,05$) показывает склонность руководителей к компромиссу в работе с людьми разного этнического происхождения. Это означает, что руководители, уважающие этническое разнообразие и способные понимать потребности различных культур склонны к формированию в коллективе спокойных и стабильных отношений между представителями разных групп. Компромиссный руководитель стремится при управлении принимать во внимание этнические различия, уважать эти различия и учитывать мнения всех членов коллектива. Эта связь демонстрирует, что этническая адаптация руководителя помогает усилению взаимопонимания в коллективе между разными этническими группами и минимизирует противоречия. Формирование компромисса при работе с представителями различных этнических групп охватывает поддержку их различных потребностей и взглядов, что обеспечивает демонстрацию значительного уровня эффективности при обеспечении руководителем компромисса в управлении. Также эти результаты помогают повысить способность руководителя принимать этническое разнообразие и обеспечивать взаимопонимание среди всех членов коллектива.

Положительная связь между «этническими навыками» и «адаптацией» ($r=0,32$; $p \leq 0,05$) показывает, что руководители, чувствительные к этническому разнообразию, обладают способностью адаптированным образом изменять свои методы управления. Адаптируемые руководители готовы к изменению своих методов управления, учитывая потребности и ценности различных этнических групп. Это повышает их возможность установления хороших отношений с каждым членом коллектива. Руководители с высокими этническими навыками чувствительны к культурным и социальным различиям различных этнических групп в коллективе и обладают способностью адаптироваться к их требованиям. Такая адаптация создаёт возможность для разработки ими конкретных и индивидуальных подходов в управлении. Это выражает стремление руководителей к эффективной работе в различных условиях и обеспечению взаимопонимания в коллективе. Адаптируемый руководитель может, принимая во внимание различные взгляды, изменить свои методы и таким путём оптимизировать процесс управления. Эта положительная связь демонстрирует потенциал руководителя по разработке стратегий для адаптации к изменяющимся условиям и удовлетворения потребностей различных этнических групп.

Положительная связь между «коллективными отношениями» и «спором-дискуссией» ($r=0,35$; $p \leq 0,05$) показывает, что руководители, стремящиеся к развитию взаимоотношений в коллективе, избегают споров и дискуссий или пытаются уменьшить их. Такие руководители считают приоритетными спокойствие и взаимопонимание в коллективе, больше предпочитают обеспечить слаженность и сотрудничество. Эта связь выражает, что малое количество споров и дискуссий в коллективе связано с желанием руководителя укрепить взаимопонимание в коллективе. Руководитель ставит цель сохранить взаимоуважение и взаимопонимание путём минимизации споров между членами коллектива. Такой руководитель работает над тем, чтобы его взгляды и методы были приемлемы для всех членов коллектива. Для формирования сильных отношений в коллективе руководители стремятся решать вопросы конструктивными и мирными путями, а умелое избегание ими споров и дискуссий оказывает положительное влияние на стабильность коллектива.

В третьей главе диссертации под названием **«Практические возможности совершенствования управленческой деятельности руководителя»** выполнен анализ социально-этнических особенностей управления современных руководителей-женщин и руководителей-мужчин, гендерной специфики применения правово-психологических основ укрепления дисциплины труда в коллективе, социально-этническая модель научной организации труда сотрудников административного управления на основе гендерного равенства. С целью анализа гендерных аспектов процесса управления нами предпринята попытка частично раскрыть сущность темы в приведённой ниже модели (рисунок 1).

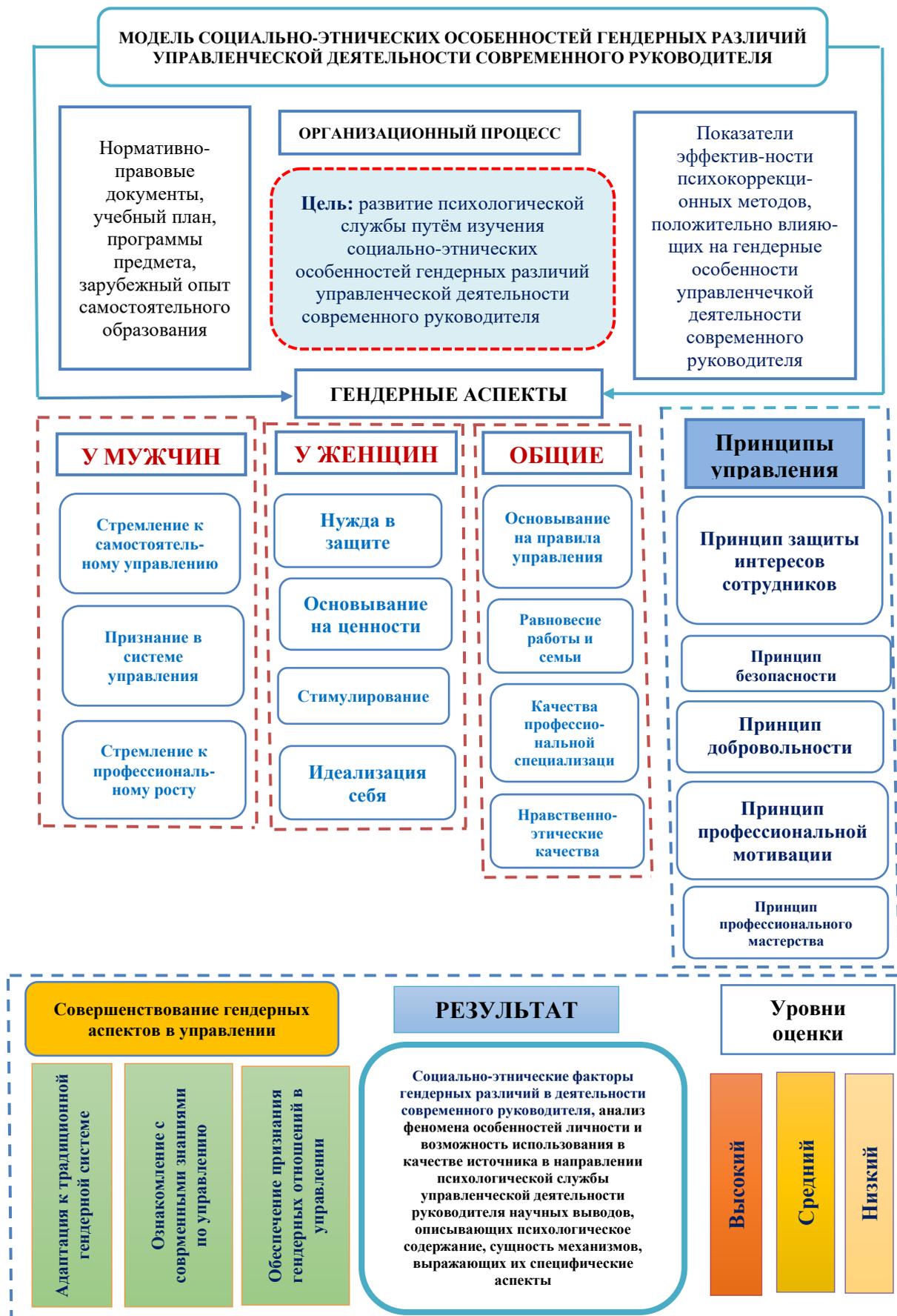


Рисунок 1. Социально-этнические особенности гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя.

Мы попытались в приведённой выше модели по возможности шире раскрыть социально-этнических особенности гендерных различий управленческой деятельности современного руководителя. В соответствии с этим у руководителей-мужчин по сравнению с руководителями-женщинами значительно более высок уровень таких качеств для профессионального роста в процессе управленческой деятельности, как энергичность, быть признанным в системе управления, стремление к самостоятельному управлению.

У руководителей-женщин в отличие от руководителей-мужчин видно превосходство таких качеств, как стимулирование, основанность на ценностях, потребность в защите, идеализация себя. Причиной этого можем назвать аспекты и задачи, выполняемые в семье и обществе отдельно представителями каждого их двух полов.

Выполнен анализ того, произошли или не произошли изменения в поведении руководителей-мужчин и руководителей-женщин после проведения коррекционной программы. В первую очередь, наблюдался анализ результатов по механизмам психологической защиты, изучив этнопсихологические аспекты. В анализе полученных данных можно наблюдать, что после коррекционной программы у руководителей-женщин и руководителей-мужчин произошёл целый ряд изменений.

Таблица 5.

Сравнительный анализ результатов, полученных с помощью «Опросника по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» (n = 295)

№	Компоненты	Группы	До тренинга	После тренинга	Различия	
			М	М	t	p
1	Культурная адаптация	Экспериментальная группа (n=135)	11,2	14,8	-2,6	0,05
		Контрольная группа (n=160)	11,6	12,2	-1,5	0,13
2	Этнические навыки	Экспериментальная группа (n=135)	12,3	14,5	-2,8	0,05
		Контрольная группа (n=160)	12,9	13,3	-1,4	0,15
3	Коллективные отношения	Экспериментальная группа (n=135)	12,3	14,7	-2,3	0,05
		Контрольная группа (n=160)	12,7	13,2	-1,2	0,18

В соответствии с анализом сравнительных результатов, полученных с помощью «Опросника по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя», наблюдая после нашей развивающей программы тренинга значимые изменения по всем факторам, отмечены положительные результаты в нашей экспериментальной группе. В частности, наблюдались достоверные различия по таким факторам, как «культурная адаптация» ($t=-2,8$; $p<0,05$), «этнические навыки» ($t=-2,6$; $p<0,05$) и «коллективные отношения» ($t=-2,4$; $p<0,05$).

Эти результаты показали, что у участников программы тренинга повысилась чувствительность к культурным и этническим аспектам, развились способности адаптации и компромисса в работе с культурными и этническими группами. Также наблюдались положительные изменения по фактору коллективных отношений, что повысило склонность участников к укреплению в коллективе взаимности и социальных связей. В общем, тренинг готовит участников к работе с коллективами, обладающих разными культурными и этническими происхождениями, помогает им осуществлять эффективное управление в мультикультурных коллективах. Программа тренинга показала, что с её помощью эффективно развиваются не только навыки управления, но способности, направленные на работу с социальными и этническими особенностями. После тренинга участники достигли больших успехов в адаптации к различным культурным различиям, укреплении взаимопонимания и коллективного сотрудничества с различными этническими группами. Эта программа побудила участников с более широкой точки зрения относиться к управлению, подготовила их к работе с членами разных коллективов в надёжной и спокойной среде. Таким образом, программа тренинга создала руководителям возможность повышения коллективного единства путём принятия культурного разнообразия и признания вклада всех членов коллектива.

Следовательно, основываясь на изложенное выше, можно сказать, что в принятии во внимание гендерных особенностей в процессе управления важное значение имеют глубокий анализ конфликтных ситуаций, возникающих на основе их мотивации межличностных отношений и на основе этого анализа выборе отдельных психологических подходов к каждому человеку.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе результатов исследования на тему «Социально-этнические особенности гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя» сформированы следующие **выводы**:

1. Обосновано существование гендерных различий в управленческой деятельности современных руководителей, которые протекают в сочетании с детерминантами социально-этнических особенностей, сформированных у личности руководителя. Доказано, что эффективная трудовая деятельность на основе хорошего знания профессиональной сферы и психологии

коллектива («знание психологии других людей – это единственный путь к установлению власти над ними») неразрывно связана с созданием в коллективе устойчивой здоровой психологической среды.

2. В соответствии с результатами исследования выявлено обладание руководителями-мужчинами способности эффективной работы с разными культурными и этническими группами, проявление адаптации в управленческой деятельности. Выявлено также, что их высокий уровень культурной адаптации создаёт им возможность быстро адаптироваться к новым культурным условиям, принимать различные виды ценностей и адаптировать методы управления к потребностям разных культурных и этнических групп.

3. У руководителей-мужчин наблюдалось особое внимание к развитию в коллективе взаимного уважения и доверия, установлению открытых и доверительных отношений. Подтверждено, что в процессе принятия коллективных решений стремление к принятию во внимание мнений всех членов, формированию большего сотрудничества и взаимопонимания оказывает помощь в создании эффективной коллективной среды, достижении общих целей коллектива и дальнейшем улучшении межличностных отношений внутри коллектива.

4. Обосновано, что самыми важными факторами сотрудничества и слаженности трудового коллектива являются хорошее знание членов трудового коллектива друг друга, их профессиональные знания, опыт, квалификация, мастерство, личностные качества, мировоззрение, жизненные принципы, хорошее представление своих ценностей, а также объединяющее коллектив идейное осознание целей деятельности, их направленности и содержания.

5. Статистический анализ начальных результатов, полученных с помощью «Опросника по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя», показал, что выявлены достоверные различия по факторам «культурная адаптация», «этнические навыки» и «коллективные отношения».

6. В соответствии с корреляционными связями между «Опросником по изучению социально-этнических особенностей управленческой деятельности современного руководителя» и тестом Г.Айзенка «Выявление индивидуально-типологических особенностей личности» отмечена отрицательная корреляционная связь фактора «культурная адаптация» с фактором «экстраверсия» и положительная корреляция связь с фактором «интроверсия».

7. Выявлено, что нормативная развитость у руководителя знаний в управленческой деятельности, опыта, квалификации, мастерства, творчества и организаторской способности, индивидуальных психологических особенностей, а также качеств, свойственных личности руководителя, является важным фактором повышения качества и эффективности работы в коллективе, положительных изменений душевного состояния сотрудников, то есть формирования взаимного доверия, взаимного сотрудничества,

инициативности, творчества, чувства гордости за своё рабочее место и деятельность.

8. Доказано, что для направления коллектива к намеченной цели и рационального управления руководитель должен обладать искусством понимания людей и обращения с ними, а также такими человеческими качествами, как культура обращения, мастерство слушания и отдавания приказов, самосознание, самоконтроль и реальная оценка результатов деятельности, открытость, искренность, вежливость, правдивость, ответственность и другие.

Общие выводы, сформированные на основе результатов исследования, позволили предложить следующие **практические рекомендации**:

1. В управленческой деятельности современного руководителя необходимо обратить внимание на обеспечение механизмов и стратегий защиты, позволяющих устранять внутренние и внешние конфликты, тревожность, дискомфорт, эмоциональный стресс, влияющие именно на руководителя и членов коллектива, предотвращать беспорядочные действия и адаптироваться в течение короткого времени к новым социально-психологическим условиям.

2. Целесообразно формирование социально-этнических особенностей гендерных различий в управленческой деятельности современного руководителя, навыков соблюдения принятых в обществе требований, правил и норм, использования законов, правил и социальных норм во взаимоотношениях в рамках деятельности по обеспечению социально-психологической адаптации.

3. Необходимо также обратить внимание на способность современного руководителя по профессиональному общению с коллективом в управленческой деятельности, а также в процессе профессиональной подготовки и отбора руководителей не только на его профессиональные знания, навыки и способности, но и на качества личности руководителя, так как требуются личностные качества и профессиональные знания, свойственные руководителю.

4. Необходимо повышать социально-психологические знания современного руководителя в управленческой деятельности, целесообразно развивать такие качества, как усиление социального интеллекта, правильное направление мотивации достижения успеха, уважение себя и других людей, выбор рационального пути к достижению цели, обеспечение чувственно-эмоциональной устойчивости на основе совершенствования качеств саморегуляции в общении, снижение уровня тревожности, саморегуляция, самоконтроль, правильная оценка результатов в рамках деятельности.

**ACADEMIC AWARD SCIENTIFIC COUNCIL DSc.03/04.10.2024.P.72.06
AT BUKHARA STATE UNIVERSITY**

KARSHI STATE UNIVERSITY

MAHATOVA NOZIMA ISMATILLO KIZI

**SOCIO-ETHNIC FEATURES OF GENDER DIFFERENCES IN THE
MANAGEMENT ACTIVITIES OF A MODERN MANAGER**

19.00.05 – Social psychology. Ethnopsychology.

**SUMMARY
OF PhD IN PSYCHOLOGY THESIS**

Bukhara – 2024

Subject of present PhD in psychology thesis is registered with the Higher Certification Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovations of the Republic of Uzbekistan with reference number B2021.3PhD/P297.

Thesis is prepared in Karshi State University.

Thesis summary in three languages (Uzbek, Russian, English (brief)) has been uploaded to website of Scientific Council (www.buxdu.uz) and «ZiyoNet» information-education portal (www.ziyo.net).

Research Advisor: Jabborov Azim Melikulovich
Doctor of Psychology, professor

Official opponents: Ganjiev Feruz Furkatovich
Doctor of Psychology, associate professor

Hayitov Oybek Eshboevich
Doctor of Psychology, professor

External reviewer: Samarkand State University

Thesis defense will be taking place on 19 december 2024 at 15:00 pm at Scientific Council meeting Ref: DSc.03/04.10.2024.P.72.06 at Bukhara State University (Address: 200118, Bukhara region, Bukhara city, Muhammad Ikbol street, 11. Tel: +998 65 221-29-14; fax: +998 65 221-27-57; e-mail: buxdu.rektor@buxdu.uz)

Thesis is available for review (reference number D11778) at information-resource center of Bukhara State University (Address: 200118, Bukhara region, Bukhara city, Muhammad Ikbol street, 11. Tel: +0365 221-29-14).

Thesis summary is issued on * 2 * december 2024.

(issue reference number 32 * 2 * december 2024)



A.M. Nazarov
Chairman of Academic Award Scientific Council
Doctor of Psychology, professor

Sh.Sh. Rustamov
Scientific Secretary of Academic Award Scientific Council
PhD in Psychology, associate professor

A.A. Huseynova
Chairman of Scientific seminar at Academic Award Scientific Council
Doctor of Philosophy science, professor

INTRODUCTION (Annotation to PhD thesis)

Research objective is to develop proposals and recommendations for improving the psychological service based on the study of socio-ethnic characteristics of gender differences in the management activities of a modern leader.

Research object. The socio-ethnic features of gender differences in the managerial activities of the modern leader were chosen as the object of research. The study involved 160 senior officers of different ages from the Kasbi, Karshi and Mubarek districts of the Kashkadarya region (of which 85 are men and 75 are women), 135 senior personnel of different ages from the Zhandar, Bukhara and Kagan districts of the Bukhara region (of which 70 are men and 65 are women).

Research subject is socio-ethnic features of gender differences in the management activities of the modern leader.

Scientific novelty of research is as follows:

Based on the study of theoretical, methodological and practical aspects of the activities of a modern leader, the socio-ethnic model of gender differences in the managerial activities of a modern leader has been improved by introducing components of the use of social and ethnopsychological knowledge in the initial and professional training of employees;

Based on a study of the socio-ethnic characteristics of gender differences, manifested in cognitive, spiritual-psychological and sensory-emotional correspondence to their task, the manifestation of differential strategies in the managerial activities of modern female managers and male managers was revealed;

It has been justified, that there is a need to improve the correct control of their activities and the activities of the team (employee) in various types of situations, timely taking into account the achievements and shortcomings, the ability to adequately assess themselves and the team (employee) in conflict situations by developing psychological mechanisms for socio-ethnic characteristics of gender differences in management activities;

Based on the peculiarities of the manifestation of trends in the socio-ethnic connection of gender differences in management activities, practical recommendations were developed for managers and employees on the formation of such priority strategies as "focus on team," "focus on each other" and "focus on organizational changes in work activities."

Implementation of research results: following results were achieved based on the results of scientific research achieved on the development of socio-ethnic characteristics of gender differences in the management activities of a modern leader:

Conclusions and recommendations on improvement based on the study of theoretical, methodological and practical aspects of the activities of the modern leader of the socio-ethnic model of gender differences in the managerial activities of the modern leader based on the introduction of components of the use of social and ethnopsychological knowledge in the initial and professional training of

employees by order of the Educational and Scientific Center of Psychology at Tashkent State Pedagogical University dated July 9, 2024 No. PM-166 were introduced into the modules "Social Psychology" and "Psychology of Marketing" (Certificate of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated July 13, 2024 No. PM-166a). As a result, the possibilities of studying the theoretical, methodological and practical foundations of the manager's management activities have been increased;

Scientific conclusions on the identification of the manifestation of differential strategies in the managerial activities of modern female leaders and male leaders based on the study of socio-ethnic characteristics of gender differences, manifested in cognitive, spiritual, psychological and sensual-emotional compliance with their task by order of the Educational and Scientific Center of Psychology at Tashkent State Pedagogical University dated July 9, 2024 No. PM-166 were introduced into the modules "Social Psychology" and "Psychology of Marketing" (Certificate of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated July 13, 2024 No. PM-166a). As a result, the effectiveness of the study of socio-ethnic characteristics of gender differences, manifested in cognitive, spiritual-psychological and sensory-emotional correspondence to their task, is increased;

The evidence of the need to improve proper control of their activities and the activities of the team (employee) in various types of situations, timely taking into account achievements and shortcomings, the ability to adequately assess oneself and the team (employee) in conflict situations by developing psychological mechanisms on socio-ethnic characteristics of gender differences in management activities, by order of the Educational and Scientific Center of Psychology at Tashkent State Pedagogical University dated July 9, 2024 No. PM-166 were introduced into the modules "Social Psychology" and "Psychology Marketing" (Certificate of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated July 13, 2024 No. PM-166a). As a result, conditions have been created for the development of psychological mechanisms for socio-ethnic characteristics of gender differences in management activities;

Practical recommendations for managers and employees to formulate such priority strategies, as "focus on the team," "focus on each other" and "focus on organizational changes in labor activity," based on the peculiarities of the manifestation of trends in the socio-ethnic connection of gender differences in management activities, by order of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated July 9, 2024 No. PM-166 were introduced into the modules "Social Psychology" and "Psychology of Marketing" (Certificate of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University dated July 13, 2024 No. PM-166a). As a result, socio-ethnic ties of gender differences in the activities of the modern leader were revealed.

Evaluation of study results. The results of this study were discussed at 7 international and 2 republican scientific and practical conferences.

Publishing of dissertation results. 19 academic papers were published on scientific results, including 10 articles published in science magazines recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan for publishing scientific research results, with 4 articles published in republican, and 6 articles published in international science magazines.

Structure and volume of thesis. The thesis consists of introduction, three chapters, summary and recommendations, reference list and annexes. Main content of the thesis consists of 136 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS:

I bo'lim (I часть; I Part)

1. Махатова Н.И. Терминологическая характеристика и основные составляющие части гендерной теории. //Вестник интегративной психологии. Ярославль, 2024, № 31, часть 2. – С. 253-256. ISBN: 978-5-9527-02-16-5.
2. Maxatova N.I. Zamonaviy menejmentda gender tafovutlarning ijtimoiy xususiyatlari. //O'zbekiston milliy universiteti xabarlari. – Toshkent. 2022. 1/8/1. ISSN 2181-7324. – B. 138-142. ISSN: 2181-7324.
3. Maxatova N.I. Zamonaviy boshqaruvda gender tafovutlarning psixologik xususiyatlari. //O'zbekiston milliy universiteti xabarlari. – Toshkent. 2021. 1/5/1. ISSN 2181-7324. – B. 138-141.
4. Махатова Н.И. Гендерные особенности управленческой деятельности в социокультурной сфере. //Публикации Международного Конгресса «Психология XXI столетия». Ярославль-Бухара, 2024. – С. 219-222.
5. Maxatova N.I. Zamonaviy boshqaruvda gender tafovutlarning ijtimoiy-etnik xususiyatlari. //«XXI-asr psixologiyasi: muammolar va istiqbollar» mavzusida xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. – Qarshi, 2022. – B. 150-152.
6. Maxatova N.I. O'zbekistonda gender tenglikni ta'minlashning huquqiy asoslari. //«Илм-фан ва инновация» respublika ilmiy-amaliy konfrensiya. – Qarshi, 2021. – B. 82-85.
7. Maxatova N.I. Rahbarning boshqaruv qobiliyatlari va uni baholashning psixologik jihatlari. //«O'zbekistonda ilmiy-amaliy tadqiqotlar» mavzusidagi respublika 21-ko'p tarmoqli ilmiy masofaviy onlayn konferensiya materiallari. 1-qism. – Toshkent, 2020. – B. 79-84.

II bo'lim (II часть; II part)

8. Maxatova N.I. Sosial aspects of gender differences in modern management. //BEST JOURNAL of innivatsion in Science, Research and development. – New York, United States, volume: 02. Issue: 09 2023. ISSN 2835-3579. – P. 395-401.
9. Maxatova N.I. Turizm sohasida raqobarbardosh kadrlarni tayyorlash tizimini takomillashtirish. // Scientific progress Gospodarka I Innowacje. – Poland, Volumu 24/2022. ISSN 2545-0573. – P. 438-442.
10. Maxatova N.I. Boshqaruvda gender tafovutlarning psixologik xususiyatlari. //Интернаука: электрон. научн. журн. РФ, 2021. № 30(206). ISSN 2687-0142. – С. 85-86.
11. Maxatova N.I. Ilmiy-madaniy sohadagi boshqaruv faoliyatining gender xususiyatlari. // QarDU xabarlari. – Qarshi, 2024 1 (1). – B. 188-191.

12. Maxatova N.I. Rahbarning boshqaruv qobiliyatlari va uni baholashning psixologik jihatlari. // MUALLIM | УЧИТЕЛЬ | TEACHER. – Toshkent. №SI-2/2020. ISSN 2181-0850. – B. 8-13.

13. Maxatova N.I. Ayollarning boshqaruvdagi roli va gender tafovutlarda ayol rahbarlarning ustun jihatlari. //Eurasian journal of academic research. Eurasian Journal of Academic Research. – Tashkent, 2021. №6. ISSN 2181-2020. – B. 90-94.

14. Махатова Н.И. Бошқарув услубида гендер тафовутлар. //Молодой ученый. Международный научный журнал. РФ, г. Казань, 2021. № 33 (375), часть II. ISSN 2072-0297. – С. 165-167.

15. Maxatova N.I. Axborotlashgan jamiyatda yoshlar psixologiyasiga ta'sir etuvchi omillar. //«Psixologiya fani va yoshlarning rivojlanishi» mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy onlayn konferensiya materiallari. – Toshkent. 2020. – B. 581-584.

16. Maxatova N.I. Zamonaviy menejmentda gender tafovutlarning ijtimoiy xususiyatlari. //«Barqaror taraqqiyot: ilm-fan va biznesda xotin-qizlar tashabbuslari» IV xalqaro konferensiya. – Toshkent. 2024. – B. 357-365.

17. Maxatova N.I. Ayollarning boshqaruvdagi roli va gender tafovutlarda ayol rahbarlarning ustun jihatlari. //«Barqaror taraqqiyotda ayollar: ta'lim-fan va sifatli ta'lim» mavzusida xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. – Toshkent. 2023. – B. 140-148.

18. Maxatova N.I. O'zbekistonda ayollarning jamiyat va davlat boshqaruvidagi rolini oshirish tahlili. //«Yosh ayol-qizlarni ilmiy-tadqiqot faoliyatiga jalb etish: ilg'or tajriba va istiqbollari» mavzusida xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. – Toshkent. 2022. – B. 66-72.

19. Maxatova N.I. Turizm sohasida kadrlarni tayyorlash tizimini takomillashtirish. //«Markaziy Osiyo mintaqasida turizmni rivojlantirish istiqbollari: muammo va yechimlar» mavzusida xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. – Qarshi. 2022. – B. 520-525.

Автореферат “Дурдона” нашриётида тахрирдан ўтказилди ҳамда ўзбек,
рус ва инглиз тилларидаги матнларнинг мослиги текширилди.



Босишга рухсат этилди: 30.11.2021 йил. Бичими 60x84 1/16, «Times
New Roman» гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табоғи 3,2 Адади: 100 нусха. Буюртма №771.

Гувоҳнома АИ №178. 08.12.2010.
“Садриддин Салим Бухорий” МЧЖ босмахонасида чоп этилди.
Бухоро шаҳри, М.Иқбол кўчаси, 11-уй. Тел.: 65 221-26-45