Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







GLOBALLASHUV SHAROITIDA GENDER STEREOTIPLARINING AYOLLAR RAHBARLIK FAOLIYATIGA TA'SIRI

Xurmamatova Mubinabonu Maxsudbek qizi
Andijon Davlat Pedagogika Instituti
Pedagogika fakulteti
Boshlang'ich ta'lim 102-guruh talabasi
xurmamatovamubinabonu@gmail.com
+998770137959
https://doi.org/10.5281/zenodo.24278809

Annotatsiya. Mazkur maqolada globallashuv jarayonida gender stereotiplarining ayollar rahbarlik faoliyatiga ta'siri, ularning boshqaruv tizimidagi ishtirokiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy, iqtisodiy va institutsional omillar ilmiy jihatdan tahlil qilinadi. Shuningdek, zamonaviy mehnat bozorida ayollarning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishi, kasbiy salohiyatini namoyon etishi, qarorlar qabul qilish jarayonidagi ishtiroki hamda gender tengligini ta'minlash mexanizmlari yoritiladi. Xalqaro tashkilotlarning statistik ma'lumotlari asosida mavjud muammolar tahlil qilinib, ayollar rahbarligini rivojlantirishga qaratilgan ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqiladi.

Kalit so'zlar: globallashuv, gender stereotiplari, ayollar rahbarligi, gender tengligi, ijtimoiy munosabatlar, boshqaruv, mehnat bozori, kasbiy rivojlanish, diskriminatsiya, rahbarlik kompetensiyasi.

Аннотация: В данной статье научно анализируется влияние гендерных стереотипов на управленческую деятельность женщин в условиях глобализации, а также социальные, экономические и институциональные факторы, препятствующие их участию в системе управления. Кроме того, рассматриваются вопросы назначения женщин на руководящие должности в современном рынке труда, реализации их профессионального потенциала, участия в процессе принятия решений и механизмы обеспечения гендерного равенства. На основе статистических данных международных организаций анализируются существующие проблемы и разрабатываются научно-практические предложения, направленные на развитие женского лидерства.

Ключевые слова: глобализация, гендерные стереотипы, женское лидерство, гендерное равенство, социальные отношения, управление, рынок труда, профессиональное развитие, дискриминация, лидерские компетенции.

Annotation: This article scientifically analyzes the impact of gender stereotypes on women's leadership activities in the context of globalization, as well as the social, economic, and institutional factors that hinder their participation in management systems. It also examines women's appointment to leadership positions in the modern labor market, the realization of their professional potential, their participation in decision-making processes, and mechanisms for ensuring gender equality. Based on statistical data from international organizations, existing challenges are analyzed, and

Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







scientific and practical recommendations aimed at promoting women's leadership are developed.

Keywords: globalization, gender stereotypes, women's leadership, gender equality, social relations, management, labor market, professional development, discrimination, leadership competencies.

Kirish: XXI asrda globallashuv jarayonining jadallashuvi jamiyat hayotining barcha sohalarida, xususan, iqtisodiyot, siyosat, ta’lim va boshqaruv tizimida tub o‘zgarishlarni yuzaga keltirmoqda. Xalqaro hamkorlikning kengayishi, axborot texnologiyalarining rivojlanishi va mehnat bozorining yangilanishi ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlardagi ishtirokini oshirish uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Biroq mazkur imkoniyatlarga qaramay, ayrim jamiyatlarda ayollarning rahbarlik lavozimlariga erishishida tarixan shakllangan gender stereotiplari muhim to‘siq bo‘lib qolmoqda. Gender stereotiplari deganda ayollar va erkaklarning jamiyatdagi vazifalari, qobiliyatlari, xulq-atvori va ijtimoiy mavqei haqidagi oldindan shakllangan umumiy tasavvurlar tushuniladi. Masalan, rahbarlik, qat’iy qaror qabul qilish va strategik boshqaruv ko‘proq erkaklarga xos xususiyat sifatida baholanishi, ayollarning esa oilaviy vazifalar bilan bog‘lanishi ana shunday stereotiplarning namunasidir. Mazkur qarashlar ayollarning bilim darajasi yoki kasbiy salohiyatidan qat’i nazar, ularning rahbarlik faoliyatiga bo‘lgan munosabatni belgilab qo‘yishi mumkin. Shu sababli globallashuv sharoitida gender stereotiplarini o‘rganish nafaqat ijtimoiy tenglik, balki inson resurslaridan samarali foydalanish va boshqaruv sifatini oshirish nuqtayi nazaridan ham dolzarb hisoblanadi.

Globallashuv va gender stereotiplarining shakllanish xususiyatlari: Globallashuv turli mamlakatlar o‘rtasida iqtisodiy, siyosiy, madaniy va axborot almashinuvining kuchayishi bilan tavsiflanadi. Ushbu jarayon ayollarning ta’lim olishi, xalqaro loyihalarda qatnashishi, tadbirkorlik bilan shug‘ullanishi va rahbarlik lavozimlariga intilishiga keng imkoniyat yaratmoqda[1]. Shu bilan birga, globallashuv gender stereotiplarining yo‘qolishini avtomatik ravishda ta’minlamaydi. Chunki ijtimoiy qarashlar, oilaviy munosabatlar va an’anaviy mehnat taqsimoti jamiyatning tarixiy hamda madaniy xususiyatlari bilan chambarchas bog‘liq. Xalqaro mehnat tashkilotining 2015-yilda chop etilgan Women in Business and Management: Gaining Momentum hisobotida ayollarning biznes va boshqaruv sohasidagi ishtiroki ortib borayotganiga qaramay, yuqori boshqaruv lavozimlariga erishishda turli to‘siqlar saqlanib qolayotgani qayd etilgan[2]. Bu holat gender tengligini faqat qonunchilik orqali emas, balki jamiyatdagi ijtimoiy qarashlarni o‘zgartirish orqali ham ta’minlash zarurligini ko‘rsatadi. Gender stereotiplarining ayollar rahbarlik faoliyatiga ta’siri: Gender stereotiplari ayollarning rahbarlik faoliyatiga bir necha yo‘nalishda ta’sir ko‘rsatadi. Birinchidan, ishga qabul qilish va lavozimga tayinlash jarayonida namoyon bo‘ladi. Ayrim tashkilotlarda rahbarlik lavozimlariga nomzodlarni baholashda kasbiy bilim va tajribadan tashqari, jins bilan bog‘liq noto‘g‘ri tasavvurlar ham hisobga

[1] Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2021.

[2] International Labour Organization. *Women in Business and Management: Gaining Momentum*. – Geneva: ILO, 2015.

Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







olinishi mumkin. Natijada bir xil malakaga ega nomzodlarga nisbatan turlicha munosabat yuzaga keladi. Ikkinchidan, ayollarning professional imkoniyatlaridan foydalanish darajasiga ta'sir qiladi. Masalan, ayrim rahbarlik vazifalari ayollar uchun murakkab yoki oilaviy majburiyatlarga mos kelmaydigan faoliyat sifatida talqin qilinadi. Bu esa ularning muhim loyihalarda ishtirok etishi va boshqaruv tajribasini oshirishiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Uchinchidan, rahbar ayollarning faoliyatini baholashda ikki xil mezon qo'llanishi ehtimoli mavjud. Erkak rahbarning talabchanligi qat'iyatlilik sifatida baholansa, xuddi shunday xususiyat ayol rahbarda ba'zan salbiy munosabatni keltirib chiqaradi.Bunday yondashuv rahbarlik faoliyatida xolis baholash tamoyilining buzilishiga olib keladi. OECD tashkilotining 2025-yilda e'lon qilingan Gender Equality in a Changing World hisobotida ayollarning yuqori lavozimlarga ko'tarilishiga gender stereotiplari, onalik bilan bog'liq kasbiy cheklovlar, kamsitish va tashkilotlardagi tanlov mezonlarining yetarlicha shaffof emasligi ta'sir qilishi ko'rsatilgan .

Ayollar rahbarligiga oid xalqaro statistik ko'rsatkichlar: Gender tengligi masalasi bugungi kunda xalqaro miqyosda muhim rivojlanish ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Biroq statistik ma'lumotlar ayollarning rahbarlik lavozimlaridagi ishtiroki hali ham yetarli darajada emasligini ko'rsatadi. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra: Jahon miqyosida boshqaruv lavozimlarining taxminan 30 foizini ayollar egallaydi. Korporativ direktorlar kengashidagi o'rinlarning 27 foizi ayollar hissasiga to'g'ri keladi. Dunyo bo'yicha bosh ijrochi direktorlarning atigi 6 foizini ayollar tashkil etadi[3]. Ushbu ko'rsatkichlar ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki bilan yuqori darajadagi boshqaruvdagi vakilligi o'rtasida sezilarli tafovut mavjudligini ko'rsatadi. O'zbekiston misolida ham mazkur masalaning dolzarbligini kuzatish mumkin. Jahon bankining 2024-yilda e'lon qilingan Uzbekistan Country Gender Assessment Report hisobotida 2021-yilda ayollar va erkaklar mehnat bozoridagi ishtiroki o'rtasidagi tafovut 28 foiz punktini tashkil etgani qayd etilgan. Shuningdek, ayollarning ish haqi erkaklarnikiga nisbatan o'rtacha 34 foiz past bo'lgani ko'rsatilgan. Ayollarning boshqaruv jarayonlaridagi ishtiroki jamiyatning intellektual, iqtisodiy va ijtimoiy salohiyatidan to'liq foydalanish imkonini beradi. Rahbarlik tizimida turli tajriba va dunyoqarashga ega insonlarning ishtirok etishi qarorlar sifatini yaxshilashga xizmat qilishi mumkin.

Xulosa qilib aytkanda globallashuv sharoitida gender stereotiplari ayollarning rahbarlik faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim ijtimoiy va institutsional omillardan biri bo'lib qolmoqda. Xalqaro statistik ma'lumotlar ayollarning ta'lim olishi va mehnat bozoridagi ishtiroki kengayayotganiga qaramay, yuqori boshqaruv lavozimlarida ularning vakilligi yetarli emasligini ko'rsatadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2021.
2. International Labour Organization. Women in Business and Management: Gaining Momentum. – Geneva: ILO, 2015.

[3] O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-87-son «Oila va xotin-qizlarni tizimli qo'llab-quvvatlash borasidagi ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni.

Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-87-son «Oila va xotin-qizlarni tizimli qo‘llab-quvvatlash borasidagi ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi Farmoni.
4. Jabborova, S. (2026). Social-philosophical Basis of Women's Participation in Government. Universal International Scientific Journal, 3(2.1), 84-87.
5. Muxammadqobilovna, J. S., & Qizi, U. S. A. (2024). AXBOROTNI DAROMAD MANBAIGA AYLANTIRISH. Yangi O ‘zbekiston ustozlari, 2(31), 464-470.
6. International Labour Organization. Women in Business and Management: Gaining Momentum. – Geneva: ILO, 2015.
7. OECD. Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward. – Paris: OECD Publishing, 2025.
8. International Labour Organization. Women in Leadership Roles. – Geneva: ILO. – Rasmiy statistik ma’lumotlar.
9. World Bank. Uzbekistan Country Gender Assessment Report. – Washington, DC: World Bank, 2024.