HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

AYOLLAR LIDERLIGINING IJTIMOIY KAPITAL VA INSON KAPITALI RIVOJIDAGI AHAMIYATI

Jabborova Sayyoraxon Muxammadkobilovna
Qo‘qon universiteti Andijon filiali
Tarix va ijtimoiy fanlar kafedrasi o‘qituvchisi
E-mail: sayyoraxonjabborova754@gmail.com
Tel.: +998-93-413-34-02
doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.23432228

Annotatsiya. Mazkur maqolada ayollar liderligining ijtimoiy kapital va inson kapitalini rivojlantirishdagi o‘rni ijtimoiy-falsafiy nuqtayi nazardan tahlil qilinadi. Ayollar liderligining mazmun-mohiyati, uning jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlar, o‘zaro ishonch, hamkorlik, ijtimoiy tarmoqlar va inson salohiyatini ro‘yobga chiqarish jarayonlariga ta’siri yoritiladi. Shuningdek, ayollarning rahbarlik faoliyati orqali bilim, kasbiy kompetensiya, ijtimoiy mas’uliyat, innovatsion fikrlash va tashabbuskorlikni rivojlantirish imkoniyatlari ochib beriladi. Maqolada ijtimoiy kapital va inson kapitalining o‘zaro dialektik aloqadorligi, gender tengligining jamiyat taraqqiyotidagi ahamiyati hamda Yangi O‘zbekiston sharoitida ayollar liderligini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy omillari asoslab beriladi. Ayollar liderligini qo‘llab-quvvatlash inson salohiyatidan samarali foydalanish, ijtimoiy ishonchni mustahkamlash va barqaror taraqqiyotga erishishning muhim sharti sifatida talqin etiladi.
Kalit so‘zlar: ayollar liderligi, ijtimoiy kapital, inson kapitali, ijtimoiy ishonch, gender tengligi, rahbar ayol, ijtimoiy munosabatlar, inson salohiyati, ijtimoiy mas’uliyat, innovatsion rivojlanish, Yangi O‘zbekiston.

Аннотация. В статье с социально-философской точки зрения анализируется роль женского лидерства в развитии социального и человеческого капитала. Раскрываются сущность женского лидерства, его влияние на общественные отношения, взаимное доверие, сотрудничество, социальные сети и реализацию человеческого потенциала. Особое внимание уделяется возможностям развития профессиональных компетенций, социальной ответственности, инновационного мышления и инициативности посредством участия женщин в управленческой деятельности. Обосновывается взаимосвязь социального и человеческого капитала, значение гендерного равенства для общественного развития и социально-философские факторы совершенствования женского лидерства в условиях Нового Узбекистана.
Ключевые слова: женское лидерство, социальный капитал, человеческий капитал, социальное доверие, гендерное равенство, женщина-руководитель, общественные отношения, человеческий потенциал, социальная ответственность, инновационное развитие, Новый Узбекистан.

Abstract. This article examines the role of women’s leadership in the development of social and human capital from a socio-philosophical perspective. It explores the essence of women’s leadership and its influence on social relations, mutual trust, cooperation, social networks, and the realization of human potential. Particular attention is paid to the development of professional competencies, social

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

responsibility, innovative thinking, and initiative through women's participation in leadership and management. The article substantiates the interrelationship between social and human capital, the importance of gender equality for social progress, and the socio-philosophical factors contributing to the development of women's leadership in the context of New Uzbekistan.

Keywords: women's leadership, social capital, human capital, social trust, gender equality, women leaders, social relations, human potential, social responsibility, innovative development, New Uzbekistan.

Zamonaviy jamiyat taraqqiyoti inson salohiyatidan samarali foydalanish, ijtimoiy munosabatlarni takomillashtirish, bilim va innovatsiyalarga asoslangan boshqaruv tizimini shakllantirish bilan chambarchas bog‘liq. Globallashuv, raqamli transformatsiya, iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarning yangilanishi sharoitida jamiyatning barqaror rivojlanishini ta’minlashda inson kapitali hamda ijtimoiy kapitalning ahamiyati tobora ortib bormoqda. Mazkur jarayonlarda ayollarning ijtimoiy-siyosiy faolligi, boshqaruvdagi ishtiroki va liderlik salohiyatini ro‘yobga chiqarish muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi. Ayollar liderligi faqatgina muayyan lavozimni egallash yoki boshqaruv vakolatlariga ega bo‘lish bilan cheklanmaydi. U jamiyatda tashabbus ko‘rsatish, jamoani umumiy maqsadlar sari yo‘naltirish, ijtimoiy muammolarni hal etish, insonlar o‘rtasidagi hamkorlikni mustahkamlash va ijtimoiy o‘zgarishlarga ta’sir ko‘rsatish qobiliyatlarini ham qamrab oladi. Shu jihatdan, ayollar liderligini ijtimoiy-falsafiy tahlil qilishda uning shaxs, jamiyat va ijtimoiy institutlar o‘rtasidagi munosabatlarni o‘zgartirish imkoniyatlariga alohida e’tibor qaratish lozim. Ijtimoiy kapital va inson kapitali tushunchalari ushbu jarayonlarni o‘rganish uchun muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi. Inson kapitali shaxsning bilimlari, malakalari, salomatligi, kasbiy tajribasi va mehnat faoliyatida qo‘llashi mumkin bo‘lgan qobiliyatlarini ifodalasa, ijtimoiy kapital o‘zaro ishonch, hamkorlik, ijtimoiy aloqalar va umumiy me’yorlar orqali yuzaga keladigan imkoniyatlarni anglatadi. Ushbu ikki kapital turi bir-birini to‘ldiradi: inson salohiyati ijtimoiy munosabatlar orqali rivojlanadi, ijtimoiy munosabatlarning sifati esa bilimli, mas’uliyatli va faol insonlarning ishtiroki bilan mustahkamlanadi.

Yangi O‘zbekiston sharoitida xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, ularning ta’lim olishi, kasbiy rivojlanishi hamda davlat va jamiyat boshqaruvida ishtirok etishi uchun imkoniyatlarni kengaytirish masalalari alohida ahamiyat kasb etmoqda. Mazkur sharoitda ayollar liderligini rivojlantirish nafaqat gender tengligini ta’minlash, balki jamiyatning intellektual, ma’naviy va ijtimoiy salohiyatini oshirish omili sifatida ham namoyon bo‘ladi. Maqolaning maqsadi ayollar liderligining ijtimoiy kapital va inson kapitalini rivojlantirishdagi ahamiyatini ijtimoiy-falsafiy jihatdan tahlil qilish, ularning o‘zaro aloqadorligini ochib berish hamda Yangi O‘zbekiston sharoitida ayollar liderligini qo‘llab-quvvatlashning muhim yo‘nalishlarini asoslashdan iborat. Liderlik ijtimoiy hayotning muhim hodisalaridan biri bo‘lib, shaxsning boshqa insonlarga ta’sir ko‘rsatishi, umumiy maqsadlarni belgilashi va jamoaviy faoliyatni muvofiqlashtirish qobiliyatini ifodalaydi. Liderlikning mohiyati faqat rasmiy vakolat yoki ma’muriy maqom bilan belgilanmaydi. Uning samaradorligi bilim, tajriba, shaxsiy namuna, muloqot madaniyati, mas’uliyat va jamoa ishonchini qozonish kabi omillarga ham bog‘liq. Ayollar liderligi esa ayollarning siyosiy, iqtisodiy, ta’limiy, ilmiy, madaniy va boshqa ijtimoiy sohalarda tashabbus ko‘rsatishi, qarorlar qabul qilish jarayonida ishtirok etishi hamda ijtimoiy o‘zgarishlarga ta’sir ko‘rsatishini anglatadi. Uning o‘ziga xosligi ayollarning jamiyatdagi ijtimoiy

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

mavqei, tarixiy tajribasi, mavjud imkoniyatlari va gender munosabatlari bilan o‘zaro aloqadorlikda namoyon bo‘ladi.

Ijtimoiy-falsafiy nuqtayi nazardan, ayollar liderligi shaxs erkinligi va ijtimoiy mas’uliyat, tenglik va imkoniyatlar, individual salohiyat va jamoaviy manfaatlar o‘rtasidagi munosabatlarni o‘rganish imkonini beradi. Chunki rahbar ayol faoliyati bir tomondan uning shaxsiy bilimlari, dunyoqarashi va kasbiy kompetensiyalariga, ikkinchi tomondan esa jamiyatdagi ijtimoiy me’yorlar, institutsional sharoitlar va jamoatchilik munosabatlariga bog‘liq.

Ayollar liderligining rivojlanishiga ta’sir ko‘rsatuvchi muhim omillardan biri gender stereotiplaridir. Ayol va erkaklarning ijtimoiy vazifalari haqidagi an’anaviy tasavvurlar ayrim hollarda ayollarning rahbarlik salohiyatini to‘liq namoyon etishiga to‘sqinlik qilishi mumkin. Bunday sharoitda ayollarning bilim va qobiliyatlarini xolis baholash, kasbiy rivojlanish uchun teng imkoniyatlar yaratish hamda rahbarlik lavozimlariga tayinlashda adolatli mezonlarga amal qilish muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga, ayollar liderligini faqat ayollarga xos deb qaraladigan psixologik xususiyatlar bilan izohlash ilmiy jihatdan yetarli emas. Samarali liderlik ko‘plab omillar, jumladan, kasbiy tayyorgarlik, tajriba, tashkiliy madaniyat, boshqaruv uslubi va institutsional sharoitlar ta’sirida shakllanadi. Shu sababli ayollar liderligini o‘rganishda individual xususiyatlar bilan bir qatorda ijtimoiy tuzilma va imkoniyatlar tizimini ham tahlil qilish zarur. Ayollar liderligining ijtimoiy ahamiyati, avvalo, jamiyatda inson salohiyatidan foydalanish doirasini kengaytirishida namoyon bo‘ladi. Ayollarning ta’lim, ilm-fan, iqtisodiyot va davlat boshqaruvidagi ishtiroki ortishi turli tajriba va qarashlarning qarorlar qabul qilish jarayoniga kirib kelishiga yordam beradi. Natijada muammolarni har tomonlama baholash, turli ijtimoiy guruhlarning ehtiyojlarini hisobga olish va jamoaviy manfaatlarni muvofiqlashtirish imkoniyatlari kengayadi.

Ijtimoiy kapital zamonaviy ijtimoiy fanlarda jamiyatning hamkorlik qilish, umumiy muammolarni birgalikda hal etish va o‘zaro ishonch asosida faoliyat yuritish imkoniyatlarini ifodalovchi tushuncha sifatida qaraladi. Ushbu tushunchaning nazariy rivojlanishida Per Burdye, Jeyms Koulman va Robert Putnam kabi olimlarning ishlari muhim o‘rin tutadi. Per Burdye ijtimoiy kapitalni shaxs yoki guruhning barqaror aloqalar tarmog‘iga a’zoligi bilan bog‘liq real va potensial resurslar majmui sifatida izohlaydi. Jeyms Koulman ijtimoiy kapitalning insonlar o‘rtasidagi munosabatlar tarkibida mavjud bo‘lib, muayyan maqsadlarga erishishni osonlashtiradigan funksional jihatlarini ta’kidlaydi. Robert Putnam esa ijtimoiy kapitalni o‘zaro ishonch, ijtimoiy tarmoqlar va hamkorlikni yengillashtiruvchi me’yorlar bilan bog‘laydi. Mazkur yondashuvlar asosida ayollar liderligining ijtimoiy kapitalga ta’sirini bir necha yo‘nalishda tahlil qilish mumkin. Birinchidan, rahbar ayol jamoada o‘zaro ishonchni mustahkamlash, ochiq muloqotni rivojlantirish va xodimlarning tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash orqali hamkorlik munosabatlarini yaxshilashi mumkin. Ishonchga asoslangan muhitda insonlar o‘z fikrlarini erkin ifodalaydi, mas’uliyatni bo‘lishadi va umumiy maqsadlarga erishish uchun faolroq harakat qiladi. Ikkinchidan, ayollar liderligi ijtimoiy aloqalar tarmog‘ining kengayishiga ko‘maklashishi mumkin. Rahbar ayollarning professional uyushmalar, ilmiy hamjamiyatlar, jamoat tashkilotlari va mahalliy tashabbuslarda ishtirok etishi turli guruhlar o‘rtasida tajriba almashish imkoniyatlarini oshiradi. Bunday aloqalar yangi bilimlarni o‘zlashtirish, kasbiy hamkorlikni rivojlantirish va ijtimoiy muammolarni birgalikda hal etish uchun zarur resurslarni shakllantiradi. Uchinchidan, ayollar liderligi ijtimoiy birdamlikni mustahkamlashga xizmat qilishi mumkin. Ayniqsa, ta’lim, sog‘liqni saqlash, mahalla va jamoatchilik boshqaruvi kabi sohalarda faoliyat yurituvchi rahbarlarning tashabbuslari turli ijtimoiy guruhlar ehtiyojlarini muvofiqlashtirishga

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

yordam beradi. Bunda ijtimoiy kapitalning rivojlanishi faqat aloqalar sonining ortishi bilan emas, balki munosabatlarning sifati, o‘zaro hurmat, ishonch va hamkorlikning barqarorligi bilan belgilanadi.

Ijtimoiy kapitalni tahlil qilishda uning ikki muhim ko‘rinishini farqlash mumkin. Birinchisi, yaqin ijtimoiy guruhlar ichidagi aloqalarni mustahkamlovchi birlashtiruvchi kapitaldir. Ikkinchisi esa turli ijtimoiy guruhlar, kasbiy jamoalar va tashkilotlar o‘rtasidagi aloqalarni shakllantiruvchi bog‘lovchi kapitaldir. Ayollar liderligi har ikkala yo‘nalishda ham ahamiyat kasb etishi mumkin: bir tomondan, jamoa ichidagi hamjihatlikni kuchaytiradi, ikkinchi tomondan, turli guruhlar o‘rtasidagi hamkorlik uchun yangi imkoniyatlar yaratadi.

Biroq ijtimoiy kapitalni faqat ijobiy hodisa sifatida talqin etish ham to‘g‘ri emas. Ayrim yopiq ijtimoiy tarmoqlar boshqalarning imkoniyatlarini cheklashi, qarindoshlik yoki norasmiy aloqalarga asoslangan imtiyozlarni kuchaytirishi mumkin. Shu sababli ayollar liderligi rivojlangan ijtimoiy kapitalni adolat, ochiqlik, teng imkoniyatlar va jamoatchilik oldidagi mas’uliyat tamoyillari bilan uyg‘unlashtirish muhimdir.

Inson kapitali tushunchasi insonning bilimlari, malakalari, kasbiy tajribasi, salomatligi va mehnat unumdorligini oshiruvchi boshqa xususiyatlarini qamrab oladi. Gari Bekkerning inson kapitali nazariyasida ta’lim va kasbiy tayyorgarlik insonning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytiruvchi muhim investitsiyalar sifatida talqin qilinadi. Zamonaviy yondashuvlarda esa inson kapitali iqtisodiy samaradorlik bilan bir qatorda shaxsiy rivojlanish va jamiyat farovonligining muhim sharti sifatida ham o‘rganiladi.

Ayollar liderligi inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishiga, avvalo, ta’lim olish va bilimlarni amaliyotga tatbiq etish imkoniyatlarini kengaytirish orqali ta’sir ko‘rsatadi. Ta’lim muassasalari, ilmiy tashkilotlar, korxonalar va davlat boshqaruvi tizimida faoliyat yurituvchi rahbar ayollar xodimlarning malakasini oshirish, yosh mutaxassislarni qo‘llab-quvvatlash va kasbiy rivojlanish uchun sharoit yaratish tashabbuslarini ilgari surishlari mumkin. Inson kapitalining rivojlanishida ustoz-shogird munosabatlari, mentorlik va kasbiy tajriba almashish alohida ahamiyatga ega. Tajribali rahbar ayollarning yosh mutaxassislar bilan bilim va tajriba almashishi ularda mustaqil fikrlash, mas’uliyatli qaror qabul qilish, kasbiy maqsadlarni belgilash va boshqaruv ko‘nikmalarini rivojlantirishga ko‘maklashadi. Bunday faoliyat alohida shaxsning rivojlanishi bilan cheklanmay, kelajakdagi rahbarlar salohiyatini shakllantirishga ham xizmat qiladi.

Ayollar liderligi inson kapitalining yana bir muhim tarkibiy qismi bo‘lgan intellektual va innovatsion salohiyatni rivojlantirishda ahamiyatlidir. Zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbarning vazifasi faqat mavjud faoliyatni nazorat qilishdan iborat emas. U yangi g‘oyalarni rag‘batlantirishi, muammolarga ijodiy yondashishi, bilimlarni boshqaruv jarayoniga tatbiq etishi va jamoada uzluksiz o‘rganish muhitini shakllantirishi zarur. Shuningdek, inson kapitalining rivojlanishi mehnat faoliyati bilan bir qatorda salomatlik, xavfsiz mehnat sharoitlari va ijtimoiy farovonlikka ham bog‘liq. Ayollar liderligi mehnat va oilaviy majburiyatlarni muvofiqlashtirish, xodimlarning kasbiy o‘sishini qo‘llab-quvvatlash hamda ish joyida kamsitishning oldini olishga qaratilgan tashabbuslarni ilgari surishi mumkin. Bunday yondashuv inson resurslaridan uzoq muddatli va samarali foydalanish uchun zarur sharoitlarni yaratadi. Shu bilan birga, inson kapitalini rivojlantirish mas’uliyatini faqat ayollar rahbarlari zimmasiga yuklash mumkin emas. Ta’lim sifati, kasbiy tayyorgarlik, mehnat bozori, sog‘liqni saqlash tizimi va ijtimoiy himoya institutlari ham bu jarayonda muhim o‘rin tutadi. Demak, ayollar liderligi inson kapitalini rivojlantiruvchi omillardan biri bo‘lsa-da, uning samaradorligi umumiy institutsional muhit va jamiyatdagi imkoniyatlar tizimi bilan chambarchas bog‘liq.

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

Ijtimoiy kapital va inson kapitali o‘zaro bog‘liq, ammo mazmunan farqlanuvchi hodisalardir. Inson kapitali shaxsning bilim, ko‘nikma va qobiliyatlarini ifodalasa, ijtimoiy kapital ushbu salohiyatdan foydalanish va uni rivojlantirishga imkon beruvchi munosabatlar hamda tarmoqlarni qamrab oladi. Shaxs yuqori kasbiy bilimga ega bo‘lishi mumkin, biroq hamkorlik va ishonch yetarli bo‘lmagan muhitda o‘z salohiyatini to‘liq namoyon eta olmasligi ehtimoli mavjud. Aksincha, mustahkam ijtimoiy aloqalar ham tegishli bilim, malaka va mas’uliyat bo‘lmasa, kutilgan natijani bermasligi mumkin. Ushbu ikki kapital turi o‘rtasidagi aloqadorlikni ayollar liderligi misolida yaqqol ko‘rish mumkin. Rahbar ayol jamoada bilim almashish va hamkorlik muhitini shakllantirganida ijtimoiy kapital rivojlanadi. Natijada xodimlar yangi bilimlarni o‘zlashtirish, tajriba almashish va kasbiy kompetensiyalarini takomillashtirish uchun ko‘proq imkoniyatga ega bo‘ladi. Bu esa inson kapitalining rivojlanishiga olib keladi.

O‘z navbatida, bilimli va malakali xodimlar jamoada muammolarni samarali hal etish, o‘zaro ishonchni mustahkamlash va umumiy natijalarga erishish imkoniyatlarini kengaytiradi. Shu tariqa inson kapitalining rivojlanishi ijtimoiy kapitalni ham boyitadi. Mazkur jarayon uzluksiz va o‘zaro ta’sirga asoslangan xususiyatga ega. Ijtimoiy-falsafiy jihatdan bu munosabat shaxs va jamiyat, individual imkoniyatlar va jamoaviy resurslar o‘rtasidagi dialektik aloqadorlikni ifodalaydi. Ayollar liderligi ana shu aloqadorlikni amaliy faoliyatda namoyon etuvchi ijtimoiy mexanizmlardan biri sifatida qaralishi mumkin. Bunda rahbarning samaradorligi faqat uning shaxsiy yutuqlari bilan emas, balki u boshqarayotgan jamoada bilim, ishonch, hamkorlik va mas’uliyatning qay darajada rivojlanayotgani bilan ham belgilanadi. Mazkur yondashuv ayollar liderligini shaxsiy muvaffaqiyat doirasidan chiqarib, uning jamoa va jamiyat rivojiga ta’sirini o‘rganishga imkon beradi. Shuningdek, ayollar rahbarligini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni baholashda lavozimga tayinlangan ayollar soni bilan cheklanmasdan, ularning qarorlar qabul qilishdagi real ishtiroki, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, jamoada ishonchning mustahkamlanishi va inson salohiyatidan foydalanish samaradorligini ham hisobga olish zarurligini ko‘rsatadi.

Yangi O‘zbekiston sharoitida ayollar liderligini rivojlantirish jamiyatni modernizatsiya qilish, inson huquqlarini ta’minlash va ijtimoiy salohiyatni oshirish bilan bog‘liq muhim vazifalardan biridir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida fuqarolarning qonun oldida tengligi va xotin-qizlar hamda erkaklarning teng huquqliligi belgilangan. “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonun ham mazkur yo‘nalishdagi huquqiy asoslarning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi.

Huquqiy kafolatlarning mavjudligi ayollar liderligini rivojlantirish uchun zarur shart bo‘lsa-da, ularni amaliyotga tatbiq etish ham muhimdir. Buning uchun ta’lim, kasbiy tayyorgarlik, rahbarlik ko‘nikmalarini rivojlantirish, kadrlarni tanlash va lavozimga tayinlash jarayonlarida adolatli mezonlarga rioya etish talab qilinadi. Ayollarning rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi uzluksiz ta’lim, malaka oshirish, mentorlik va amaliy boshqaruv tajribasi bilan qo‘llab-quvvatlanishi lozim.

Birinchi ustuvor yo‘nalish — ayollarning intellektual va kasbiy salohiyatini rivojlantirishdir. Zamonaviy boshqaruv bilim, tahliliy fikrlash, raqamli savodxonlik, kommunikativ kompetensiya va strategik qaror qabul qilish ko‘nikmalarini talab qiladi. Shu sababli rahbarlikka intilayotgan ayollar uchun sifatli ta’lim, malaka oshirish dasturlari va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish inson kapitalini mustahkamlashning muhim sharti hisoblanadi.

Ikkinchi yo‘nalish — ijtimoiy ishonch va hamkorlik muhitini shakllantirishdir. Rahbar ayollarning jamoa bilan ochiq muloqot olib borishi, xodimlar fikrini hisobga olishi va qarorlar qabul

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

qilish jarayonida shaffoflikni ta’minlashi ijtimoiy kapitalning rivojlanishiga xizmat qilishi mumkin. Bunday boshqaruv usuli jamoaviy mas’uliyatni kuchaytirish, nizolarni konstruktiv hal etish va umumiy maqsadlar sari harakatlanish uchun qulay sharoit yaratadi.

Uchinchi yo‘nalish — gender stereotiplarini kamaytirish va teng imkoniyatlarni ta’minlashdir. Ayollarning rahbarlik salohiyatini baholashda jinsga oid taxminlar emas, balki bilim, tajriba, kompetensiya va faoliyat natijalariga asoslanish zarur. Oilaviy majburiyatlarning mavjudligi ham ayollarning kasbiy rivojlanishiga avtomatik ravishda to‘sqinlik qiluvchi omil sifatida talqin etilmasligi kerak. Mehnat va oilaviy hayot muvozanatini qo‘llab-quvvatlovchi sharoitlar ayollar bilan bir qatorda erkaklarning ham ijtimoiy va kasbiy imkoniyatlarini kengaytiradi.

To‘rtinchi yo‘nalish — ayollar o‘rtasida professional tarmoqlar va mentorlik tizimlarini rivojlantirishdir. Tajribali rahbarlarning yosh mutaxassislarni qo‘llab-quvvatlashi, kasbiy tajriba almashish va hamkorlik loyihalarida ishtirok etish imkoniyatlari ijtimoiy kapitalning kengayishiga yordam beradi. Bunday tarmoqlar bilim va tajribani uzatish, yangi tashabbuslarni rivojlantirish va rahbarlikka tayyorlanayotgan mutaxassislarning o‘ziga bo‘lgan ishonchini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Beshinchi yo‘nalish — ayollar liderligini raqamli transformatsiya sharoitlariga moslashtirishdir. Raqamli texnologiyalar, elektron boshqaruv vositalari va masofaviy hamkorlik shakllari rahbarlik faoliyatining yangi imkoniyatlarini yaratmoqda. Raqamli savodxonlikni oshirish ayollarning axborot resurslaridan foydalanishi, professional aloqalarini kengaytirishi va innovatsion loyihalarda ishtirok etishi uchun muhim ahamiyatga ega.

Oltinchi yo‘nalish — ayollar liderligi samaradorligini baholashning ilmiy mezonlarini ishlab chiqishdir. Bunda rahbar ayollarning kasbiy rivojlanishi, jamoada o‘zaro ishonch darajasi, xodimlarning ta’lim va malaka oshirish imkoniyatlari, qarorlar qabul qilishdagi ishtiroki hamda ijtimoiy tashabbuslarning natijadorligi kabi ko‘rsatkichlardan foydalanish mumkin. Mazkur ko‘rsatkichlar ayollar liderligining ijtimoiy kapital va inson kapitaliga ta’sirini tizimli ravishda o‘rganish imkonini beradi.

Shunday qilib, Yangi O‘zbekiston sharoitida ayollar liderligini rivojlantirish faqat ayollarning rahbarlik lavozimlaridagi ulushini oshirish bilan cheklanmasligi kerak. Uning mazmuni ayollarning salohiyatini ro‘yobga chiqarish, ijtimoiy munosabatlarda tenglikni mustahkamlash, inson kapitaliga investitsiyalarni kengaytirish va ijtimoiy ishonchga asoslangan boshqaruv madaniyatini shakllantirishni ham qamrab oladi.

Ayollar liderligining ijtimoiy kapital va inson kapitali rivojidagi ahamiyatini o‘rganish uning zamonaviy jamiyat taraqqiyotidagi ko‘p qirrali o‘rnini ochib berishga imkon yaratadi. Ijtimoiy-falsafiy tahlil shuni ko‘rsatadiki, ayollar liderligi individual kasbiy muvaffaqiyat bilan cheklanmay, ijtimoiy munosabatlarning sifati, jamoaviy hamkorlik va inson salohiyatidan foydalanish samaradorligi bilan ham bog‘liq. Birinchidan, ayollar liderligi jamoada o‘zaro ishonch, hamkorlik, ochiq muloqot va ijtimoiy mas’uliyatni rivojlantirishga xizmat qilishi mumkin. Ushbu omillar ijtimoiy kapitalning muhim tarkibiy qismlari bo‘lib, jamiyat va tashkilotlarda umumiy maqsadlarga erishish imkoniyatlarini kengaytiradi. Ikkinchidan, rahbar ayollarning ta’lim, mentorlik, kasbiy rivojlanish va innovatsion faoliyatni qo‘llab-quvvatlashi inson kapitalining takomillashishiga yordam beradi. Bilim, malaka, tajriba va ijodiy salohiyatning rivojlanishi nafaqat alohida shaxsning, balki butun jamoaning faoliyat samaradorligini oshirishi mumkin. Uchinchidan, ijtimoiy kapital va inson kapitali o‘zaro uzviy aloqador bo‘lib, birining rivojlanishi ikkinchisini ham rag‘batlantiradi. Ijtimoiy ishonch va

HSR (LONDON),
HOUGHTON STREET REVIEW JOURNAL
ISSN: 2058-5519|Impact factor-15.9
http://houghtonstreetreview.com/index.php/hsr

hamkorlik bilim almashish uchun qulay muhit yaratadi, bilimli va malakali insonlar esa ijtimoiy aloqalarning samaradorligini oshiradi. Ayollar liderligi mazkur o‘zaro ta’sirni kuchaytiruvchi muhim omillardan biri sifatida namoyon bo‘ladi. To‘rtinchidan, ayollar liderligining rivojlanishi gender tengligi, adolatli imkoniyatlar, sifatli ta’lim, kasbiy tayyorgarlik va qo‘llab-quvvatlovchi institutsional muhit bilan chambarchas bog‘liq. Shu sababli ayollar rahbarligini rivojlantirishda individual salohiyatni oshirish bilan bir qatorda, mavjud to‘siqlarni kamaytirish va boshqaruv jarayonlarida teng ishtirokni ta’minlashga ham e’tibor qaratish zarur. Beshinchidan, Yangi O‘zbekiston sharoitida ayollar liderligini rivojlantirishning ustuvor vazifalari sifatida rahbarlik kompetensiyalarini takomillashtirish, mentorlik va professional tarmoqlarni kengaytirish, raqamli savodxonlikni oshirish, gender stereotiplarini kamaytirish hamda ijtimoiy natijadorlikni baholash mezonlarini ishlab chiqishni ko‘rsatish mumkin. Umuman olganda, ayollar liderligini ijtimoiy kapital va inson kapitali rivoji bilan uzviy bog‘liq hodisa sifatida o‘rganish uning jamiyat taraqqiyotidagi strategik ahamiyatini ochib beradi. Ayollarning bilim va qobiliyatlarini to‘liq ro‘yobga chiqarish, ularning boshqaruvdagi ishtirokini qo‘llab-quvvatlash va ijtimoiy ishonchga asoslangan munosabatlarni rivojlantirish inson salohiyatidan samarali foydalanish hamda barqaror ijtimoiy taraqqiyot uchun muhim shartlardan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Yangi tahrir. — Toshkent, 2023.
2. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. — Toshkent: O‘zbekiston, 2021.
3. Karimov I.A. Yuksak ma’naviyat — yengilmas kuch. — Toshkent: Ma’naviyat, 2008.
4. Karimov I.A. O‘zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida. — Toshkent: O‘zbekiston, 2011.
5. Jabborova, S. (2026). Social-philosophical Basis of Women's Participation in Government. Universal International Scientific Journal, 3(2.1), 84-87.
6. Muhammadqobilovna, J. S. (2024). Uchinchi Renessans davrida barkamol inson tarbiyasiga oid manaviy-marifiy qarashlar. Journal of Innovation in Education and Social Research, 2(4), 22-24.
7. G‘ulomov S.S. va boshqalar. Inson kapitali va iqtisodiy taraqqiyot masalalariga oid ilmiy tadqiqotlar.
8. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi 2020-yil 23-sentabrdagi O‘RQ-637-son Qonuni.