

e-ISSN 3060-5059

DOI: 10.67227



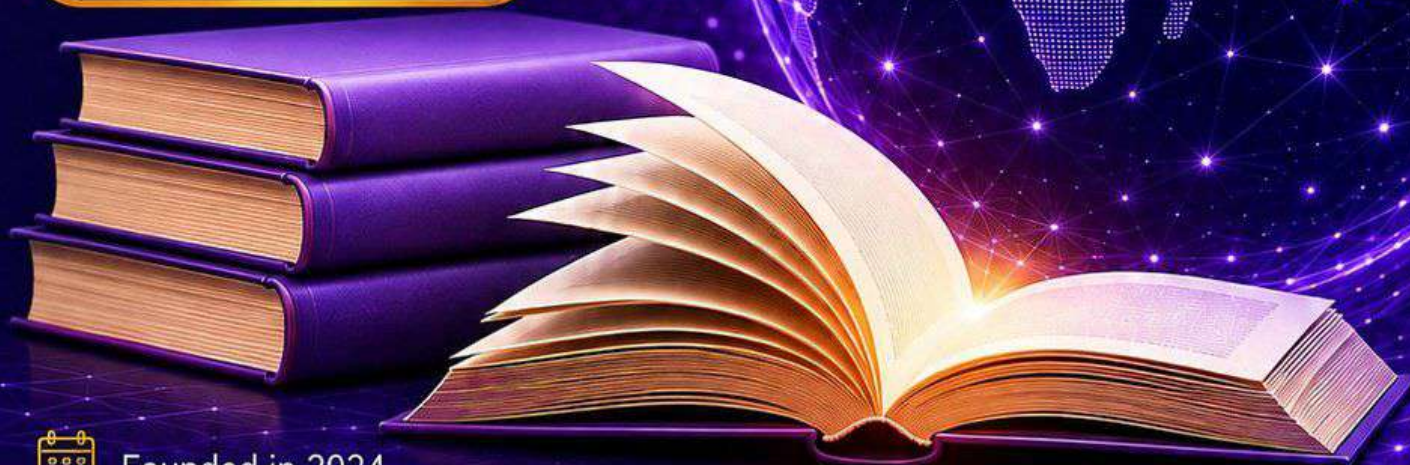
IJTIMOIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNAL

Scientific and Innovative Research in
Social and Humanitarian Studies

Vol. 3 • Issue 8

2026



Founded in 2024



publishscience.uz



publish_science_journal@mail.ru



PEER REVIEWED • OPEN ACCESS

OLIIY TA'LIM TIZIMIDA AYOLLAR YETAKCHILIGINI RIVOJLANTIRISHNING BOSHQARUV STRATEGIYASI VA INSTITUTSIONAL OMILLARI

Ergasheva Maxsuda Po'latovna

Jizzax davlat pedagogika universiteti, dotsent (PhD).

e-mail: maxsudaergasheva67@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-2965>

Annotatsiya.

Ushbu maqolada Yangi O'zbekiston sharoitida oliy ta'lim tizimida ayollar yetakchiligi rivojlantirishning boshqaruv strategiyasi va institutsional omillari tahlil qilinadi. PF-60-son Farmoni, "O'zbekiston – 2030" strategiyasi hamda gender tengligi bo'yicha normativ-huquqiy hujjatlar asosida ayollar yetakchiligi rivojlantirishning institutsional modeli ishlab chiqilgan va oliy ta'lim muassasalari uchun strategik tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: oliy ta'lim, ayollar yetakchiligi, boshqaruv strategiyasi, institutsional rivojlanish, gender tengligi, inson kapitali.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Эргашева Махсуда Пулатовна

Джизакский государственный педагогический университет, доцент (PhD).

Аннотация.

В данной статье анализируются управленческие стратегии и институциональные факторы развития женского лидерства в системе высшего образования в условиях Нового Узбекистана. На основе Указа Президента Республики Узбекистан № ПФ-60, Стратегии «Узбекистан – 2030», а также нормативно-правовых документов по обеспечению гендерного равенства разработана институциональная модель развития женского лидерства и предложены стратегические рекомендации для учреждений высшего образования.

Ключевые слова: высшее образование, женское лидерство, стратегия управления, институциональное развитие, гендерное равенство, человеческий капитал.

MANAGEMENT STRATEGIES AND INSTITUTIONAL FACTORS FOR DEVELOPING WOMEN'S LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION

Ergasheva Maxsuda Po'latovna

Jizzakh State Pedagogical University, Associate Professor (PhD).

Abstract.

This article analyzes the management strategies and institutional factors for developing women's leadership in the higher education system under the conditions of New Uzbekistan. Based on Presidential Decree No. PF-60, the **Uzbekistan-2030 Strategy**, and the regulatory and legal framework on gender equality, an institutional model for the development of women's leadership has been developed, and strategic recommendations for higher education institutions have been proposed.

Keywords: higher education, women's leadership, management strategy, institutional development, gender equality, human capital.

Kirish. Bilimlar iqtisodiyoti sharoitida oliy ta'lim tizimining samaradorligi ko'p jihatdan uning boshqaruv salohiyati, innovatsion imkoniyatlari va inson kapitalini rivojlantirish darajasi bilan belgilanadi. Zamonaviy universitet endilikda faqat ta'lim va ilm-fan markazi sifatida emas, balki yangi bilimlarni yaratish, innovatsiyalarni amaliyotga joriy etish, strategik qarorlar qabul qilish va ijtimoiy taraqqiyotga ta'sir ko'rsatish imkoniyatiga ega bo'lgan muhim institutsional tuzilma sifatida namoyon bo'lmoqda. Bunday sharoitda oliy ta'lim muassasalarini samarali boshqarish, rahbarlik kompetensiyalarini takomillashtirish hamda boshqaruv jarayonlariga zamonaviy yondashuvlarni tatbiq etish alohida ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtayi nazardan, oliy ta'lim tizimida ayollar yetakchiligi rivojlantirish, ularning boshqaruv va strategik qarorlar qabul qilish jarayonlaridagi ishtirokini kengaytirish davlat boshqaruvi va ta'lim menejmentining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda. Ayollarning rahbarlik salohiyatidan samarali foydalanish boshqaruvda fikrlar xilma-xilligini ta'minlash, institutsional barqarorlikni kuchaytirish hamda oliy ta'lim muassasalarining innovatsion rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirishga xizmat qiladi.

Yangi O'zbekistonda xotin-qizlarning jamiyat va davlat boshqaruvidagi ishtirokini kengaytirish siyosatining huquqiy poydevorini "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlarini to'g'risida"gi Qonun tashkil etadi [3]. PF-60-son Farmon bilan tasdiqlangan "Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi"da inson kapitalini rivojlantirish, gender tengligini ta'minlash hamda xotin-qizlarning boshqaruv salohiyatini oshirish davlat siyosatining ustuvor vazifasi sifatida belgilangan [1], bu yo'nalish Sh.M. Mirziyoyevning asarlarida nazariy asoslab berilgan [5].

“O‘zbekiston – 2030” strategiyasida oliy ta’lim raqobatbardoshligini oshirish va rahbar kadrlar tayyorlash alohida ustuvorlik sifatida qaraladi [2], bu vazifalarning huquqiy asosini “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun belgilaydi [4].

Ilmiy adabiyotlarda ayollar yetakchiligi asosan gender yoki sotsiologik yondashuvlar asosida tadqiq etilgan bo‘lib, uni oliy ta’lim boshqaruvi va strategik menejment nuqtayi nazaridan kompleks o‘rganish dolzarbligicha qolmoqda; bu zaruratni UNESCOning xalqaro hisoboti ham tasdiqlaydi [10]. Maqolaning maqsadi — oliy ta’lim tizimida ayollar yetakchiligini rivojlantirishning boshqaruv strategiyasi va institutsional omillarini ilmiy asoslash hamda zamonaviy boshqaruv modelini taklif etishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun tadqiqotda tizimli, institutsional, qiyosiy va strategik boshqaruv yondashuvlari, shuningdek, ilmiy adabiyotlar va normativ-huquqiy hujjatlarni kontent-tahlil qilish, komparativ tahlil va sintez metodlari qo‘llanildi. Metodologik asos sifatida P. Drukerning strategik menejment [6], H. Mintzbergning strategik boshqaruv [7], P. Bourdieuning ijtimoiy kapital [8] va J. Kotterning o‘zgarishlarni boshqarish [9] nazariyalaridan foydalanildi.

Yetakchilik zamonaviy boshqaruv nazariyasining asosiy kategoriyasi bo‘lib, tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda inson resurslarini safarbar etish qobiliyatini ifodalaydi; G. Yukl ta’kidlaganidek, u individual xususiyatlardan ko‘ra ko‘proq tashkiliy jarayon va vaziyatga bog‘liq boshqaruv amaliyoti sifatida namoyon bo‘ladi [13]. P. Druker fikriga ko‘ra, samarali boshqaruvning mezoni natijadorlik bo‘lib, zamonaviy universitetda bu innovatsion fikrlash va strategik rejalashtirish orqali ta’minlanadi [6]; shu jihatdan ayol rahbarlarning boshqaruv uslubi hamkorlik va inson kapitalini rivojlantirishga yo‘naltirilganligi bilan ajralib turadi. H. Mintzbergning konsepsiyasiga ko‘ra, rahbar strateg, tashkilotchi, motivator va kommunikator vazifalarini uyg‘un bajarishi lozim [7], bu yondashuv universitet boshqaruvidagi ayol rahbarlar uchun ham dolzarbdir. P. Bourdieuning ijtimoiy kapital nazariyasiga ko‘ra, samarali boshqaruv rasmiy vakolatlardangina emas, balki rahbarning ijtimoiy aloqalari, akademik hamkorligi va jamoadagi ishonch darajasidan ham iborat [8], shu bois institutsional muhitni gender nuqtayi nazaridan qayta ko‘rib chiqish muhim ahamiyat kasb etadi.

Strategik boshqaruv — tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishish uchun resurs va boshqaruv mexanizmlarini uyg‘unlashtirish jarayoni bo‘lib, J. Kotterning konsepsiyasiga ko‘ra izchil bosqichlar orqali amalga oshiriladi [10]. Muallif fikricha, oliy ta’lim muassasalarida ayollar yetakchiligini rivojlantirish strategiyasi beshta ustuvor yo‘nalishni qamrab olishi zarur: rahbarlik salohiyatini rivojlantirish bo‘yicha aniq maqsad va monitoring ko‘rsatkichlarini belgilovchi strategik rejalashtirish; ayol professor-o‘qituvchilar va yosh olimlar orasidan rahbar kadrlar zaxirasini shakllantiruvchi inson resurslarini boshqarish; mentorlik va liderlik maktablari orqali akademik liderlikni rivojlantirish; sun‘iy intellekt va elektron boshqaruv vositalari asosida raqamli boshqaruvni joriy etish; hamda samaradorlik indikatorlari asosidagi monitoring va baholash tizimi. Mazkur strategiya oliy ta’lim boshqaruvining barcha darajalarida ayollar ishtirokini kengaytirish orqali ta’lim sifati va boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Bu strategik yo‘nalishlarning amalga oshishi, o‘z navbatida, institutsional muhitning holatiga bog‘liq. Oliy ta’lim muassasalarida ayollar yetakchiligiga ta’sir etuvchi asosiy institutsional omillar quyidagilardan iborat: samarali normativ-huquqiy baza [3; 4]; oliy ta’lim muassasalari boshqaruvining ochiqligi va shaffofligi; rahbar kadrlarni tanlash va tayinlash tizimi; ilmiy-pedagogik faoliyatni rag‘batlantirish mexanizmlari; mentorlik va professional rivojlanish dasturlari; hamda genderni sezgir tashkiliy madaniyat. OECD tadqiqotlari ham shaffof kadrlar siyosati va institutsional qo‘llab-quvvatlashning ayollar rahbarligi rivojlanishiga hal qiluvchi ta’sirini tasdiqlaydi [11]. Ushbu omillarning o‘zaro uyg‘unligi PF-60-son Farmon [1] va “O‘zbekiston – 2030” strategiyasida [2] belgilangan — oliy ta’lim sifatini oshirish, xalqaro reytinglarda o‘rinni yaxshilash va xotin-qizlar faolligini kengaytirish kabi — vazifalarni ro‘yobga chiqarishga xizmat qiladi. Yosh olimlarni qo‘llab-quvvatlash, ilmiy grantlar va xalqaro stajirovkalar bo‘yicha ishlar olib borilayotgan bo‘lsa-da, ayrim muassasalarda ayollarning yuqori boshqaruv lavozimlaridagi ulushi past bo‘lib qolmoqda; bu holat Jahon bankining tadqiqotida qayd etilganidek, huquqiy tenglik bilan amaliy natija o‘rtasidagi tafovut ko‘plab mamlakatlar uchun xos ekanligini ko‘rsatadi [12].

Xalqaro tajriba ayollar yetakchiligining boshqaruv samaradorligi va innovatsion rivojlanishga ijobiy ta’sirini tasdiqlaydi: Buyuk Britaniyada ayol rahbarlar uchun maxsus liderlik akademiyalari, AQShda mentorlik va akademik karyera dasturlari faoliyat yuritadi; Kanada va Avstraliyada gender auditi va inklyuziv boshqaruv, Finlyandiyada esa rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda gender muvozanati mezon sifatida qo‘llaniladi — bu tajribalar OECD hisobotida keltirilgan qiyosiy ko‘rsatkichlar bilan ham tasdiqlanadi [11]. Ushbu tajribani milliy sharoitga moslashtirish — universitetlar huzurida “Ayollar liderligi markazlari”ni tashkil etish, rektor-prorektorlar zaxirasiga istiqbolli ayol kadrlarni kiritish, boshqaruv bo‘yicha sertifikatlash va xalqaro mentorlik dasturlarini kengaytirish orqali — maqsadga muvofiqdir.

Yuqoridagi nazariy asos, boshqaruv strategiyasi, institutsional omillar va xalqaro tajriba muallifga universitetlar uchun besh bosqichli strategik boshqaruv modelini taklif etish imkonini berdi (1-jadval).

1-jadval. Universitetlarda ayollar yetakchiligini rivojlantirishning strategik boshqaruv modeli

Bosqich	Asosiy mazmun	Kutilayotgan natija
1. Diagnostika	Ayollar yetakchiligi holatini tahlil qilish	Muammolarni aniqlash
2. Strategik rejalashtirish	Maqsad va indikatorlarni belgilash	Rivojlanish dasturi
3. Kompetensiyalarni rivojlantirish	Liderlik, menejment va kommunikatsiya bo‘yicha treninglar	Malakali rahbar kadrlar
4. Institutsional qo‘llab-quvvatlash	Mentorlik, grantlar va ilmiy loyihalar	Akademik faollikni oshirish
5. Monitoring va baholash	KPI va sifat indikatorlari asosida monitoring	Barqaror rivojlanish

Modelning afzalligi shundaki, u strategik boshqaruv, inson resurslarini rivojlantirish va institutsional qo'llab-quvvatlashni yagona tizimga birlashtiradi hamda Kotterning bosqichma-bosqich islohot mantig'iga mos izchillikni ta'minlaydi [9]. Model oliy ta'lim muassasalari rahbariyati uchun amaliy boshqaruv vositasi sifatida qo'llanishi mumkin.

Xulosa qilib aytganda, oliy ta'lim tizimida ayollar yetakchiligini rivojlantirish masalasi faqat boshqaruv samaradorligi yoki kadrlar siyosati doirasidagi vazifa sifatida emas, balki ijtimoiy adolat, teng imkoniyatlar, inson qadr-qimmatini va shaxs salohiyatini ro'yobga chiqarish bilan uzviy bog'liq bo'lgan kompleks ijtimoiy-falsafiy muammo sifatida qaralishi lozim. Mazkur jarayonning muvaffaqiyati alohida shaxslarning individual qobiliyati yoki tashabbusidan ko'ra ko'proq institutsional muhit, boshqaruv madaniyati, mavjud ijtimoiy stereotiplar hamda shaxs erkinligi va tashkiliy imkoniyatlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga bog'liqdir [7; 8].

Yangi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli institutsional islohotlar, gender tenglikni ta'minlashga qaratilgan davlat siyosati va ayollarning ijtimoiy-siyosiy faolligini qo'llab-quvvatlovchi huquqiy mexanizmlar ushbu yo'nalishning rivojlanishi uchun zarur normativ-huquqiy va institutsional zaminni shakllantirdi [1-4]. Biroq mavjud imkoniyatlarni amaliy natijaga aylantirish ayollarni rahbarlik lavozimlariga faqat miqdoriy jihatdan jalb etish bilan cheklanmasdan, ularning boshqaruv kompetensiyasini rivojlantirish, yetakchilik salohiyatini aniqlash, professional o'sishini qo'llab-quvvatlash va strategik qarorlar qabul qilish jarayonidagi real ishtirokini kengaytirishni talab etadi.

Shu nuqtayi nazardan, maqolada taklif etilgan besh bosqichli strategik boshqaruv modeli ayollar yetakchiligini tasodifiy yoki individual muvaffaqiyat sifatida emas, balki izchil rejalashtiriladigan, qo'llab-quvvatlanadigan va natijalari baholanadigan institutsional jarayon sifatida tashkil etishga qaratilgan. Modelning oliy ta'lim muassasalari boshqaruv amaliyotiga tatbiq etilishi istiqbolli ayol kadrlarni aniqlash, ularning boshqaruv salohiyatini bosqichma-bosqich rivojlantirish, mentorlik va professional qo'llab-quvvatlash tizimini shakllantirish hamda rahbarlik lavozimlariga tayyorlash mexanizmlarini takomillashtirish imkonini beradi.

Natijada ayollar yetakchiligini rivojlantirishga qaratilgan maqsadli strategik boshqaruv nafaqat gender tenglik tamoyillarini amalda ro'yobga chiqarishga, balki oliy ta'lim muassasalarida boshqaruv sifati, institutsional barqarorlik, innovatsion faollik va inson kapitalidan samarali foydalanish darajasini oshirishga ham xizmat qilishi mumkin. Shu sababli mazkur yo'nalishni oliy ta'lim menejmentining uzoq muddatli strategik ustuvorliklaridan biri sifatida shakllantirish maqsadga muvofiqdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining ***"2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"***gi PF-60-son Farmoni. — 2022-yil 28-yanvar.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risidagi PF-158-son Farmoni. — 2023-yil 11-sentabr.
3. O'zbekiston Respublikasining ***"Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"***gi O'RQ-562-son Qonuni. — 2019-yil 2-sentabr.
4. O'zbekiston Respublikasining ***"Ta'lim to'g'risida"***gi O'RQ-637-son Qonuni (yangi tahrir). — 2020-yil 23-sentabr.
5. Mirziyoyev Sh. M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. — Toshkent: O'zbekiston nashriyoti, 2021.
6. Drucker P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. — New York: Harper & Row, 1973.
7. Mintzberg H. Managing. — San Francisco: Berrett-Koehler, 2009.
8. Bourdieu P. The Forms of Capital. — New York: Greenwood Press, 1986.
9. Kotter J. P. Leading Change. — Boston: Harvard Business School Press, 1996.
10. UNESCO. Global Education Monitoring Report. — Paris: UNESCO, 2026.
11. OECD. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. — Paris: OECD Publishing, 2013.
12. World Bank. Women, Business and the Law. — Washington, DC: World Bank, 2026.
13. Yukl G. Leadership in Organizations. — 9th ed. — Harlow: Pearson, 2020.