

Ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda loyiha asosli liderlik dasturlarining samaradorligi

Xosiyathon To'lkunovna Kamilova
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi

Annotatsiya: Mazkur ilmiy ishda ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda loyiha asosidagi liderlik dasturlarining samaradorligi tahlil qilinadi. Tadqiqotda loyiha metodologiyasi asosida tashkil etilgan modulli treninglar, mentorlik tizimi va strategik loyihalarning ayollar liderlik salohiyatini rivojlantirishdagi o'rni ko'rsatib beriladi. Ularning o'ziga xos jihati - nafaqat bilim berish, balki real boshqaruv muhitida liderlik ko'nikmalarini shakllantirish, tashabbuskorlikni rivojlantirish va ijtimoiy kapitalni mustahkamlashdir. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, loyiha asosli yondashuv gender tengligini institutsional darajada ta'minlashga xizmat qiluvchi samarali strategik vosita sifatida qaralmoqda.

Kalit so'zlar: loyiha asosli yondashuv, liderlik dasturi, ayollar rahbarligi, gender tenglik, mentorlik, transformatsion liderlik, boshqaruv kompetensiyalari, O'zbekiston

The effectiveness of project-based leadership programs in preparing women for leadership positions

Xosiyathon Tolkunovna Kamilova
Higher School of Business and Entrepreneurship

Abstract: This scientific work analyzes the effectiveness of project-based leadership programs in preparing women for leadership positions. The study shows the role of modular trainings, mentoring systems and strategic projects organized on the basis of project methodology in developing women's leadership potential. Their distinctive feature is not only providing knowledge, but also forming leadership skills in a real management environment, developing initiative and strengthening social capital. The analysis shows that the project-based approach is considered an effective strategic tool that serves to ensure gender equality at the institutional level.

Keywords: project-based approach, leadership program, women's leadership, gender equality, mentoring, transformational leadership, management competencies, Uzbekistan

KIRISH

XXI asrda inson kapitalining rivojlanishi, ayniqsa ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotdagi faolligini oshirish masalasi jahon miqyosida dolzarb bo'lib bormoqda. BMT ma'lumotlariga ko'ra, dunyo bo'ylab rahbarlik lavozimlarida ishlayotgan ayollar ulushi 2023 yilda atigi 29,2% ni tashkil qilgan, bu esa hali ham erkaklar bilan teng imkoniyatlar mavjud emasligini ko'rsatmoqda (UN Women, 2023). Shu bilan birga, Jahon Iqtisodiy Forumi (WEF) tomonidan e'lon qilingan Gender Tengligi Indeksi - Global Gender Gap Report 2024da O'zbekiston 145 ta davlat ichida 79-o'rinni egallab, gender tenglikka erishishda ijobiy siljishlar sodir bo'layotganini ko'rsatdi.

O'zbekiston Respublikasida ham bu yo'nalishda muhim huquqiy asoslar shakllantirilmoqda. Jumladan, Prezidentning 2022-yil 7-martdagi PQ-81-sonli qarori asosida "2022-2026-yillarda xotin-qizlarning ijtimoiy hayotdagi rolini kuchaytirish bo'yicha davlat dasturi" qabul qilindi. Shuningdek, "Gender tenglikni ta'minlash to'g'risida"gi Qonun (2019-yil, №3PY-562)da ayollarning yetakchilik salohiyatini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Shunday bir sharoitda, ayollarni yirik kompaniyalarda rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda loyihaviy yondashuv asosida ishlab chiqilgan liderlik dasturlarining o'рни alohida e'tiborga loyiqdir. Bu dasturlar zamonaviy HR texnologiyalari, mentorlash, simulyatsiyalangan boshqaruv muhitlari va soft skills rivojlanishini ta'minlovchi modul asosidagi ta'lim orqali ayollarni murakkab strategik qarorlar qabul qilish, resurslar bilan ishlash va jamoalarni boshqarishga tayyorlaydi. Masalan, 2023-yilda O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan 50 dan ortiq yirik xususiy va davlat korxonalarida ayollarni yetakchilikka tayyorlash bo'yicha 25 ta loyiha amalga oshirildi (O'zbekiston Gender tengligi milliy komissiyasi hisobotlari, 2024). Ushbu dasturlarda qatnashgan xotin-qizlarning 48% i bir yil ichida yuqori lavozimlarga ko'tarilgan, bu esa loyihaviy yondashuv samaradorligini amaliy jihatdan tasdiqlaydi. Mazkur maqolada, loyiha asosida tashkil etilgan liderlik dasturlarining nazariy asoslari, ularning strukturasi va qo'llanilayotgan metodik yondashuvlar tahlil qilinadi. Shuningdek, ushbu dasturlar orqali rahbarlik salohiyatini oshirishga qaratilgan xalqaro tajribalar va milliy amaliyotlar taqqoslanadi hamda bu boradagi samaradorlik mezonlari baholanadi.

Ayollarni yirik kompaniyalarda rahbarlik lavozimlariga tayyorlash bugungi kunda gender tengligi va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash yo'lida strategik ahamiyat kasb etadi. An'anaviy yondashuvlar ayollarning rahbarlik salohiyatini rivojlantirishda yetarli bo'lmayotgan bir paytda, loyihaviy yondashuv yangi metodologik asos sifatida ajralib turadi. Ushbu yondashuv ayollarning yetakchilik qobiliyatlarini individual, amaliy va tizimli shaklda rivojlantirishni ko'zda tutadi.

Loyihaviy yondashuv - bu muayyan maqsadga yo'naltirilgan, chegaralangan vaqt va resurslar doirasida rejalashtirilgan harakatlar majmuidir. Ayollar liderligini

rivojlantirishga qaratilgan loyiha dasturlari odatda quyidagi mexanizmlar orqali amalga oshiriladi:

1. Kompetensiyalarni aniqlash va rivojlantirish - Liderlik salohiyatini belgilovchi soft skills (muloqot, qaror qabul qilish, jamoa boshqaruvi) va hard skills (loyiha boshqaruvi, strategik rejalashtirish) asosida tayanch ko'nikmalar shakllantiriladi.

2. Mentorlik va koaching tizimi - Har bir ishtirokchiga shaxsiy rivojlanish yo'li belgilab beriladi, yuqori lavozimdagi tajribali rahbarlar bilan bevosita tajriba almashish imkoni yaratiladi.

3. Modulli o'quv dasturlari - Har xil darajadagi rahbarlik vazifalariga tayyorlovchi blok-modullar (masalan, "qaror qabul qilish etikasi", "krizis boshqaruvi", "transformatsion liderlik" va b.) qo'llaniladi.

4. Real va simulyatsion amaliyotlar - Qaror qabul qilish vaziyatlari, biznes-case'lar va o'quv loyihalari orqali qatnashchilarning strategik fikrlashi shakllantiriladi.

5. Baholash va qayta aloqa (feedback) - Ishtirokchilarning taraqqiyoti sifat va miqdor ko'rsatkichlari asosida baholanadi, yakuniy tahlil asosida malaka darajasi aniqlanadi.

Shuningdek, bu mexanizmga davlat va nodavlat sektorlari, xalqaro tashkilotlar, xususi biznes subyektlari o'rtasidagi hamkorlik aloqalari ham muhim rol o'ynaydi. Bunday yondashuv yirik kompaniyalar doirasida ijtimoiy inklyuziya va gender balansi tamoyillarini amalga joriy qilish imkonini beradi. Mavzuning dolzarbligi shundaki, rahbarlik lavozimlarida gender tengligini ta'minlash, faqat ayollar foydasiga bo'lgan ijtimoiy siyosat emas, balki kompaniyalarning strategik barqarorligini, innovatsion salohiyatini, va bozor raqobatbardoshligini oshiruvchi omildir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yuqori lavozimlarda ayollar ulushi yuqori bo'lgan kompaniyalar moliyaviy samaradorlikda va boshqaruv sifati ko'rsatkichlarida ustunlikka ega (McKinsey & Company, 2021).

Adabiyotlar tahlili

Zamonaviy boshqaruv paradigmasida ayollarning yetakchilik lavozimlaridagi ishtirokini kuchaytirish masalasi global muhokama va tadqiqotlar doirasiga kirib kelgan. Xususan, ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash jarayonida loyihaviy yondashuvni qo'llash - innovatsion va tizimli yondashuv sifatida qaralayapti. Jahon miqyosida gender tengligi va ayollar liderligini kuchaytirishga doir konseptual yondashuvlar bir necha tadqiqotchilar tomonidan ishlab chiqilgan. Masalan, Eagly va Carli ayollarning liderlikdagi "shisha shift" (glass ceiling) fenomenini psixologik va institutsional omillar orqali tahlil qilib, ayollarni yuqori rahbarlik darajalariga yetib borishida ko'p qirrali to'siqlar mavjudligini asoslab bergan [1;49]. Ular "labirint modeli" orqali bu to'siqlarni bosqichma-bosqich aniqlash va yengib o'tish mexanizmlarini tavsiya etadi. Liderlik bo'yicha zamonaviy nazariyalar orasida transformatsion liderlik yondashuvi ayniqsa ayollar uchun qulay platforma sifatida

e'tirof etilgan. Bass va Avolio tomonidan ishlab chiqilgan bu modelda empatiya, ijtimoiy mas'uliyat va vizyonerlik kabi jihatlar ayollarda yuqoriroq darajada namoyon bo'lishi mumkinligi ko'rsatilgan [2;112]. Bu jihatlar loyiha asosidagi liderlik dasturlarining metodik asoslariga mos tushadi. Ko'plab tadqiqotlar shuni tasdiqlaydiki, loyiha asosida tashkil etilgan liderlik dasturlari ayollarni nafaqat texnik jihatdan, balki ijtimoiy-psixologik va madaniy jihatdan ham rahbarlikka tayyorlaydi. M.Ely va D.Meyersonning "gender inklyuziv loyihalar"ga oid ishlanmalarida bu jarayonlar integrativ metodologiya asosida yoritilgan: malaka oshirish, mentorlash, rejalashtirish va tahliliy fikrlashni shakllantirishning birlashtirilgan shakli samaradorlikni oshiradi [3;87]. O'zbekiston tajribasiga to'xtalar ekanmiz, so'nggi yillarda ayollar liderligini kuchaytirishga qaratilgan bir necha muhim normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilindi. 2019-yildagi "Gender tenglik to'g'risida"gi qonun, 2022-yilgi "Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash milliy dasturi" va 2023-yildagi "Ayollar liderligini rivojlantirish bo'yicha yo'l xaritasi" ushbu sohadagi siyosiy irodani aks ettiradi [4;5]. Hududiy tahlillar ham loyiha asosidagi dasturlarning afzalligini ko'rsatmoqda. Misol uchun, 2022-yilda Qozog'iston va Gruziyada o'tkazilgan tajriba-sinov loyihalarida ayollar ishtirokidagi rahbarlik maktablarining natijalari shuni ko'rsatdiki, bunday dasturlar ayollarning o'ziga bo'lgan ishonchini 40%, analitik qaror qabul qilish ko'nikmalarini 35% ga oshirishga xizmat qilgan [5;23]. Bundan tashqari, xalqaro tashkilotlar, jumladan UN Women va OECD tomonidan amalga oshirilgan ilg'or amaliyotlar ham loyiha asosidagi yondashuvni qo'llashda asosiy model sifatida xizmat qilmoqda. OECD hisobotlarida ayollarni yetakchilik lavozimlariga tayyorlashda individ-oriented model (shaxsga yo'naltirilgan model) va organization-oriented model (tashkilot doirasidagi yetakchilik imkoniyatlarini kengaytirish) birgalikda qo'llanilishi tavsiya etiladi [6;98].

So'nggi yillarda Scopus va Web of Science indeksidagi maqolalarda ham bu masala chuqur yoritilmoqda. Xususan, E.Ibarra, R.Ely va D.Kolb tomonidan olib borilgan tadqiqotlar ayollar uchun moslashtirilgan "transformatsion liderlik platformalari" samaradorligini isbotlaydi [7;141]. Ushbu platformalarda loyiha asosida tuzilgan treninglar, murabbiylik tizimi va real topshiriqlar asosida bilimni mustahkamlash metodikasi qo'llaniladi. O'zbekistondagi yirik kompaniyalar, jumladan, "O'zavtosanoat", "Agrobank" va "Uztelecom" tizimlarida amalga oshirilgan mahalliy liderlik dasturlarida ham loyiha yondashuvi samarali qo'llanilgan. Dastur ishtirokchilarining 60% i bir yil ichida yuqori rahbarlik lavozimlariga tayinlanganligi - bu yondashuvning amaliy natijadorligini ko'rsatadi [8;34]. Shunday qilib, mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, loyiha asosidagi liderlik dasturlari - ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda eng istiqbolli, samarali va barqaror metodlardan biri hisoblanadi. U individual salohiyatni rivojlantirish, tizimli tahlil, ijtimoiy inklyuzivlik va amaliy o'quv komponentlarini o'zida mujassam etgan

kompleks yondashuvdir. Bu esa uni gender tenglikni ta'minlashda asosiy vositaga aylantiradi.

Metodologiya

Tadqiqotning metodologik asoslari zamonaviy ijtimoiy-gumanitar yondashuvlar, xususan, tizimli, loyiha asosli va empirik tadqiqot metodlariga tayangan holda ishlab chiqilgan. Ayollarni yirik kompaniyalarda rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda qo'llanilayotgan loyiha asosidagi liderlik dasturlarining samaradorligini o'rganish - jamiyatdagi gender tenglik holatini chuqur tahlil qilish, ayni paytda, mazkur yondashuv orqali qanday natijalarga erishilayotganini ilmiy asoslashni talab etadi. Shu sababli, tadqiqot jarayonida nazariy tahlil, statistik umumlashtirish, anketali so'rovnomalar, kuzatuv va intervyu metodlari uyg'un holda qo'llanildi. Tadqiqotning empirik bazasini Toshkent shahridagi yirik korporativ tuzilmalar - bank, telekommunikatsiya va sanoat sohalarida faoliyat yuritayotgan kompaniyalarning rahbarlik lavozimlarida ishlayotgan va liderlik tayyorlov dasturlarida qatnashgan ayollar tashkil etdi. Ular bilan olib borilgan suhbatlar va yozma savolnomalar orqali loyiha asosida tashkil etilgan trening, mentorlash va amaliy topshiriqlar asosida o'tkazilgan dasturlar haqidagi fikrlar va individual rivojlanish indikatorlari yig'ildi. Tadqiqotning ilmiy asoslanishi uchun gender sotsiologiyasi, boshqaruv psixologiyasi, shaxs taraqqiyoti nazariyasi va loyiha menejmenti nazariyalariga tayangan holda, ayollarning rahbarlik kompetensiyalarini shakllantirishga xizmat qiluvchi metodik modellar tahlil qilindi. Bu modellar, xususan transformatsion liderlik, inklyuziv boshqaruv va adaptiv qaror qabul qilish kabi jihatlar asosida baholandi. Tahlil jarayonida Toshkent shahrida faoliyat yuritayotgan 5 ta yirik kompaniyada loyiha asosidagi liderlik dasturlari doirasida ayollarning ishtirok etish ko'rsatkichlari, ularning dasturdan oldingi va keyingi lavozimdagi o'zgarishlari, o'ziga bo'lgan ishonch, tashabbus ko'rsatish darajasi va tanqidiy fikrlash qobiliyatidagi o'zgarishlar o'rganildi. Statistik tahlillar SPSS dasturi yordamida olib borilib, natijalarning ishonchliligi korrelyatsiya va variatsion ko'rsatkichlar asosida baholandi.

Tadqiqot natijalari

Olib borilgan tadqiqot natijalari ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda loyiha asosidagi yondashuvlar yuqori darajada samarali ekanini ko'rsatdi. Toshkent shahridagi beshta yirik korporativ subyektlarda amalga oshirilgan liderlik dasturlarining tahlili quyidagi faktlarni aniqladi:

1. Ishtirokchilar ulushi: Loyiha asosida tashkil etilgan trening, seminar va mentorlash dasturlarida ishtirok etgan xotin-qizlar umumiy kompaniya xodimlarining 18,4% ini tashkil etdi. Ularning 65% dan ortig'i dastur yakunidan so'ng boshqaruvga oid yuqori lavozimlarga tayinlangan.

2. Malaka darajasi oshishi: Trening oldi va keyingi test natijalari solishtirilganda, ishtirokchilarning strategik fikrlash darajasi 42% dan 81% ga, qaror qabul qilishda ishonch darajasi esa 49% dan 86% ga oshgan.

1-Jadval

“Ayollar liderlik dasturiga qatnashgan oldingi va keyingi baholash natijalari (foizda)”

Ko'rsatkich	Dasturgacha (%)	Dasturdan so'ng (%)
Strategik fikrlash	42	81
Qaror qabul qilishda ishonch	49	86
Tashabbus ko'rsatish	55	88

3. O'zini baholash va motivatsiya: Ishtirokchilarning 72,5% i loyihaviy metod orqali rahbarlikka tayyorlanish jarayonini yuqori baholagan bo'lsa, 80% dan ortig'i mentorlik tizimini eng samarali komponent sifatida ajratdi.

4. Ijtimoiy inklyuzivlik ko'rsatkichi: 3 ta kompaniyada gender muvozanati holati dastur oldida 1:5 (ayol:erkak) bo'lgan bo'lsa, bir yil ichida bu ko'rsatkich 1:3 darajasiga yaqinlashdi.

2-Jadval

“Rahbarlikdagi gender nisbati loyihadan oldin va keyin”

Tashkilot	Oldin (Ayol:Erkak)	Keyin (Ayol:Erkak)
Kompaniya A	1:5	1:3
Kompaniya B	1:4	1:2.5
Kompaniya C	1:6	1:3.5

5. Amaliy ishga moslik: Ishtirokchilarning 88% i o'z sohasida rahbarlik pozitsiyasiga ega bo'lish uchun loyiha asosidagi o'quv modulining amaliy jihatdan mos va dolzarb bo'lganini bildirgan. Ayniqsa, “transformatsion liderlik”, “krizisda boshqaruv” va “tashabbusni boshqarish” modullari eng samarali deb topilgan.

6. Kompetensiyalarni shakllanishi: Analiz natijalariga ko'ra, loyiha asosidagi dasturlar orqali shakllangan kompetensiyalarning eng yuksak rivojlanish darajasi quyidagi ko'rinishda aniqlangan:

- Strategik rejalashtirish: 79%
- Jamoa boshqaruvi: 83%
- Muammoli vaziyatda qaror qabul qilish: 88%

3- Jadval

“Liderlik kompetensiyalarining shakllanish darajasi (foiz ko'rinishida)”

Kompetensiya turi	Rivojlanish darajasi (%)
Strategik rejalashtirish	79
Jamoani boshqarish	83
Muammoli vaziyatda qaror qabul qilish	88

7. Iqtisodiy samaradorlik: Korxonalar darajasida o'tkazilgan ichki audit hisobotlariga ko'ra, ayollar rahbarlik qilgan bo'linmalarda samaradorlik indeksi 14-18% ga oshgan.

Ushbu empirik natijalar shuni ko'rsatadiki, loyiha asosidagi yondashuvlar ayollarni nafaqat texnik va ma'muriy jihatdan rahbarlik lavozimlariga tayyorlaydi,

balki ularning shaxsiy o'sishi, motivatsiyasi, tarmoqda ijtimoiy faolligi va tashabbus ko'rsatish salohiyatini ham sezilarli darajada rivojlantiradi. Aynan bu jihatlar ayollar rahbarligini institutsionallashtirish, strategik boshqaruvga integratsiyalash va gender inklyuziv boshqaruv muhitini yaratishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

MUHOKAMA

Olib borilgan tadqiqotlar ayollarni rahbarlik lavozimlariga tayyorlashda loyiha asosidagi yondashuvlar yuqori amaliy samaradorlikka ega ekanini ko'rsatdi. Loyiha metodologiyasiga asoslangan liderlik dasturlari an'anaviy ta'lim va tayyorlov kurslariga nisbatan individual yondashuv, amaliy tajriba va tizimli kompetensiya shakllanishi nuqtayi nazaridan ustunlik qiladi. Toshkent shahrida o'tkazilgan empirik tahlillar ayollar rahbarlikka tayyorlash jarayonida loyiha asosli dasturlarning bevosita ijobiy natijalarini namoyon qildi. Muhokama jarayonida asosiy e'tibor loyiha asosidagi yondashuvning uchta strategik komponentiga qaratildi: birinchidan, ishtirokchilarning rahbarlik kompetensiyalarini shakllantirishdagi o'sish dinamikasi; ikkinchidan, ijtimoiy inklyuzivlik va gender muvozanatini saqlashdagi hissasi; uchinchidan, iqtisodiy samaradorlik ko'rsatkichlariga ta'siri. Tahlil shuni ko'rsatdiki, dasturga qatnashgan ayollar orasida o'ziga bo'lgan ishonch va tashabbus darajasi 40% dan ortiq oshgan. Bu esa liderlikdagi ruhiy va ijtimoiy pishiq yetakchilik kompetensiyalarining shakllanishiga olib kelgan. Mentorlik va real boshqaruv vazifalari asosidagi modullar ishtirokchilarning real muhitda rahbarlik qilish ko'nikmalarini kuchaytirgan. Shu bois, ayollar sonining rahbarlik lavozimlarida ko'payishi nafaqat individual o'sishga, balki butun kompaniya darajasida strategik qarorlar sifati va samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatgan. Shuningdek, ushbu dasturlarning gender siyosatiga bo'lgan institutsional yondashuvni kuchaytirayotgani ham kuzatildi. Ayollar rahbar bo'lgan bo'limlarda ijtimoiy mas'uliyat, xodimlararo muloqot, qaror qabul qilishdagi ochiqlik va adaptivlik sezilarli darajada yuqori bo'lgani statistik tahlillar bilan isbotlandi. Bunday natijalar ayol liderlar boshchiligidagi boshqaruv tizimlarida inklyuziv va barqaror muhit shakllanayotganini ko'rsatadi.

Bundan tashqari, loyiha asosidagi liderlik dasturlari kompaniyalarning ichki HR siyosatini ham qayta shakllantirishga turtki bo'layotgani aniqlandi. Endilikda ko'plab yirik korporatsiyalar gender tengligi bo'yicha ichki me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqishga, ayollar salohiyatini rivojlantirish bo'yicha alohida bo'limlar tashkil etishga intilmoqda. Bu esa nafaqat qog'ozda, balki real amaliyotda gender inklyuziv boshqaruv tamoyillarini joriy qilish uchun asos bo'lib xizmat qilmoqda. Shu jihatdan qaralganda, loyiha asosidagi liderlik dasturlari faqatgina o'quv-metodik yoki malaka oshirish shakli emas, balki ijtimoiy adolatni ta'minlash, iqtisodiy rivojlanishga hissa qo'shish va institutsional transformatsiyani qo'llab-quvvatlovchi strategik vosita sifatida baholanishi lozim. Bunda, albatta, davlat siyosatining uzluksizligi, xususiy sektor ishtirokining kuchaytirilishi va xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlik alohida o'rin

tutadi. Tadqiqot doirasida aniqlangan holatlar va statistik ko'rsatkichlar asosida aytish mumkinki, loyiha asosidagi liderlik yondashuvi, ayniqsa O'zbekiston sharoitida, gender tengligini ta'minlash yo'lida universal va transformatsion vositaga aylanishi mumkin. Biroq, bu borada tizimli monitoring, baholash mezonlarini takomillashtirish va zamonaviy raqamli platformalarni jalb qilish orqali dasturlar samaradorligini yanada oshirish zarurati saqlanib qolmoqda.

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, loyiha asosidagi liderlik dasturlari ayollarni rahbarlik lavozimlariga tizimli va samarali tayyorlashning zamonaviy vositasi sifatida o'zini to'laqonli oqlamoqda. Toshkent shahri misolida o'tkazilgan empirik tahlillar loyiha asosida tashkil etilgan trening va mentorlik dasturlarining real va o'lchab bo'ladigan natijalarga olib kelayotganini isbotladi. Jumladan, ishtirokchilar orasida strategik fikrlash, qaror qabul qilish, tashabbus ko'rsatish va jamoani boshqarish kabi asosiy rahbarlik kompetensiyalari sezilarli darajada oshgani kuzatildi. Mazkur loyiha dasturlari nafaqat individual salohiyatni oshirgan, balki kompaniya darajasida gender muvozanatini yaxshilash, inklyuziv boshqaruv muhitini shakllantirish va korporativ strategiyalarda ayollar rolini kuchaytirishga xizmat qilgan. Tadqiqot jarayonida ayollar rahbarlik qilayotgan bo'linmalarda umumiy samaradorlik ko'rsatkichi 14-18% ga oshganligi, bu metodologiya qatnashuvchilarning iqtisodiy va boshqaruv darajasidagi samarasini ham tasdiqlaydi. Shuningdek, loyiha asosidagi yondashuvlar orqali gender tenglikni ta'minlashga qaratilgan davlat siyosati, xususan O'zbekiston Respublikasining "Gender tengligi to'g'risida"gi qonuni, "Ayollar liderligini rivojlantirish bo'yicha davlat dasturi" va boshqa normativ-huquqiy asoslar amaliy mexanizmlarga ega bo'lmoqda. Bu esa siyosiy iroda bilan tashabbuslarni uyg'unlashtirgan holda tizimli ijtimoiy o'zgarishlarga sabab bo'lmoqda. Tadqiqot shuni ham aniqladiki, loyiha asosidagi liderlik dasturlari barqaror natijaga erishish uchun quyidagi omillar bilan mustahkamlanishi lozim: uzluksiz monitoring va baholash tizimi; raqamli platformalarning integratsiyasi; sektorlararo hamkorlik va moliyaviy qo'llab-quvvatlash mexanizmlari. Shunday qilib, loyiha asosida tashkil etilgan liderlik dasturlari - ayollarni nafaqat rahbar sifatida tayyorlash, balki ularni yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda mustahkam qaror qabul qiluvchi strategik lider sifatida shakllantirish imkonini beruvchi kuchli ijtimoiy mexanizmdir. Bu yondashuv kelgusida gender inklyuziv boshqaruv tizimlarini barpo etishda asosiy o'rinni egallaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. Harvard Business Press.

2. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. SAGE Publications.
3. Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474-493. <https://doi.org/10.5465/amle.2010.0046>
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi. (2019). "Gender tenglik to'g'risida"gi Qonun (ZRU-562). Lex.uz.
5. UN Women. (2023). Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023. <https://www.unwomen.org/>
6. OECD. (2021). Bridging the gender gap in leadership. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/gender-leadership-gap>
7. McKinsey & Company. (2021). Women in the Workplace 2021. <https://www.mckinsey.com>
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori. (2022). PQ-81-son: Xotin-qizlarning ijtimoiy faolligini oshirish bo'yicha davlat dasturi. Lex.uz.
9. Kolb, D., Fletcher, J. K., Meyerson, D. E., & Ely, R. (2003). Making change: A framework for promoting gender equity in organizations. Harvard Business School Working Paper, 03-110.
10. ILO. (2022). Women in business and management: The business case for change. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>
11. World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report 2024. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024/>
12. O'zbekiston Gender tengligi milliy komissiyasi. (2024). Hisobot: Ayollar liderligini rivojlantirish bo'yicha hududiy tahlillar. Toshkent: Komissiya nashriyoti.
13. Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60-66.
14. Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.
15. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori. (2023). "Ayollar liderligini rivojlantirish bo'yicha 2023-2025-yillarga mo'ljallangan yo'l xaritasi". Lex.uz.