



Training System for Women Candidates for Leadership Positions

Boboraxmatova Malika Ulug'bek qizi

PhD Researcher, Department of Social and Political Sciences, Tashkent Chemical-
Technological Institute

E-mail: malikaboborakhmatova@gmail.com

Abstract

This article analyzes the development of a training system for women candidates for leadership positions from the perspective of improving the effectiveness of public administration and ensuring gender equality. In modern public administration, the professional competence, strategic thinking, management skills, and leadership potential of managerial personnel are among the factors that directly influence the quality of management decisions. Therefore, preparing women for leadership positions and involving them in the management personnel reserve is an important area of gender equality policy. The article examines the professional, institutional, and competency-based aspects of preparing women for leadership positions, existing challenges, and factors influencing the development of women's leadership. The importance of mentoring, professional development, leadership programs, the formation of personnel reserves, and professional development mechanisms is also substantiated. The study concludes that improving the training system for women candidates for leadership positions will contribute to strengthening gender balance in public administration, effectively utilizing women's managerial potential, and enhancing the institutional effectiveness of governance.

Keywords

women, women's leadership, managerial personnel, public administration, leadership positions, gender equality, personnel reserve, professional development, mentoring, leadership competencies, public service, governance effectiveness.





Rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimi

Boboraxmatova Malika Ulug'bek qizi

TKTI Ijtimoiy-siyosiy fanlar kafedrası tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish masalalari davlat boshqaruvi samaradorligini oshirish va gender tenglikni ta'minlash nuqtayi nazaridan tahlil qilinadi. Zamonaviy davlat boshqaruvida rahbar kadrlarning professional kompetensiyasi, strategik fikrlashi, boshqaruv ko'nikmalari va liderlik salohiyati boshqaruv qarorlarining sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi omillardan hisoblanadi. Shu sababli xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi va ularning boshqaruv kadrlar zaxirasiga jalb etilishi gender tenglik siyosatining muhim yo'nalishi sifatida namoyon bo'ladi. Maqolada xotin-qizlarni rahbarlikka tayyorlashning kasbiy, institutsional va kompetensiyaviy jihatlari, mavjud muammolar hamda ayollar liderligini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillar ko'rib chiqiladi. Shuningdek, mentorlik, malaka oshirish, liderlik dasturlari, kadrlar zaxirasini shakllantirish va professional rivojlanish mexanizmlarining ahamiyati asoslab beriladi. Tadqiqot natijasida rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini takomillashtirish davlat boshqaruvida gender muvozanatini kuchaytirish, ayollarning boshqaruv salohiyatidan samarali foydalanish hamda boshqaruvning institutsional samaradorligini oshirishga xizmat qilishi asoslanadi.

Kalit so'zlar: xotin-qizlar, ayollar liderligi, rahbar kadrlar, davlat boshqaruvi, rahbarlik lavozimlari, gender tenglik, kadrlar zaxirasi, kasbiy rivojlanish, mentorlik, liderlik kompetensiyalari, davlat xizmati, boshqaruv samaradorligi.

Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish jarayonida professional, kompetent va zamonaviy boshqaruv ko'nikmalariga ega rahbar kadrlarni shakllantirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Davlat organlari faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan boshqaruv qarorlarini qabul qiluvchi rahbarlarning bilim va



"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

ko'nikmalari, strategik fikrlashi, tashabbuskorligi hamda o'zgaruvchan sharoitlarga moslasha olish qobiliyatiga bog'liq. Shu nuqtayi nazardan, rahbar kadrlarni oldindan aniqlash, saralash va tizimli ravishda tayyorlash davlat boshqaruvining institutsional barqarorligini ta'minlashning muhim sharti hisoblanadi.

Mazkur jarayonda xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki davlat boshqaruvida gender tenglikni ta'minlash faqat ayollarning mavjud lavozimlardagi sonini oshirish bilan cheklanmaydi. Ularning yuqori va rahbarlik lavozimlariga tayyorlanishi, boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishi hamda qarorlar qabul qilish jarayonlarida real ishtirok etishi gender tenglikning amaliy ifodasi hisoblanadi¹. Tadqiqotda rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini o'rganishda tizimli, institutsional, kompetensiyaviy va qiyosiy yondashuvlardan foydalanildi. Tizimli yondashuv asosida xotin-qizlarni rahbarlik faoliyatiga tayyorlash jarayoni ta'lim, kasbiy rivojlanish, kadrlar zaxirasi, mentorlik va amaliy boshqaruv tajribasi bilan o'zaro bog'liq tizim sifatida ko'rib chiqildi.

Institutsional yondashuv orqali davlat organlari va davlat xizmati tizimida xotin-qizlarning rahbarlik salohiyatini rivojlantirishga xizmat qiluvchi mexanizmlar tahlil qilindi. Kompetensiyaviy yondashuv esa rahbarlik lavozimlari uchun zarur bo'lgan strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, kommunikativ va tashkiliy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalarini o'rganishga imkon berdi. Tadqiqotda rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini o'rganishda tizimli, institutsional, kompetensiyaviy va qiyosiy yondashuvlardan foydalanildi. Tizimli yondashuv asosida xotin-qizlarni rahbarlik faoliyatiga tayyorlash jarayoni ta'lim, kasbiy rivojlanish, kadrlar zaxirasi, mentorlik va amaliy boshqaruv tajribasi bilan o'zaro bog'liq tizim sifatida ko'rib chiqildi.

¹ Sirojov, O., & Arabov, B. (2022). Uzbekistan-Afghanistan Cooperation: Need, Opportunity and Prospects. International Journal of Early Childhood Special Education, 14(5).





"KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Institutsional yondashuv orqali davlat organlari va davlat xizmati tizimida xotin-qizlarning rahbarlik salohiyatini rivojlantirishga xizmat qiluvchi mexanizmlar tahlil qilindi. Kompetensiyaviy yondashuv esa rahbarlik lavozimlari uchun zarur bo'lgan strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, kommunikativ va tashkiliy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalarini o'rganishga imkon berdi. Rahbarlik lavozimiga tayyorlash tizimining samaradorligi, avvalo, nomzodlarda zarur liderlik kompetensiyalarini shakllantirish bilan belgilanadi. Zamonaviy rahbar faqat ma'muriy vakolatlarga ega bo'lgan shaxs emas, balki jamoani umumiy maqsad sari yo'naltira oladigan, strategik fikrlaydigan, o'zgarishlarni boshqara oladigan va murakkab vaziyatlarda asoslangan qaror qabul qiladigan professional sifatida namoyon bo'ladi.

Shu sababli xotin-qizlarni rahbarlikka tayyorlash dasturlarida strategik fikrlash va uzoq muddatli rejalashtirish kompetensiyalarini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratish zarur. Rahbarlikka nomzod davlat xizmatchisi mavjud vaziyatni tahlil qilish, muammolarni aniqlash, ularning sabablarini baholash va istiqboldagi natijalarni prognoz qilish ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak².

Bundan tashqari, samarali kommunikatsiya va jamoani boshqarish ko'nikmalari ham muhim hisoblanadi. Rahbarning xodimlar bilan ochiq muloqot qilishi, ularning fikrlarini tinglashi, vazifalarni aniq taqsimlashi va jamoada hamkorlik muhitini shakllantirishi tashkilot faoliyatining natijadorligiga bevosita ta'sir qiladi³.

Qarorlar qabul qilish, nizolarni boshqarish, muzokara olib borish va innovatsion fikrlash ham rahbarlik kompetensiyalarining tarkibiy qismlaridir. Shu sababli xotin-qizlar uchun mo'ljallangan liderlik dasturlari nazariy ma'ruzalar bilan cheklanmasdan, amaliy vaziyatlar, keyslar, simulyatsiyalar va loyihaviy faoliyatga asoslanishi maqsadga

² Сирожов, О., & Юлдашев, Р. (2022). ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ ИСЛОҲОТИ НАТИЖАЛАРИ. Academic research in educational sciences, 3(TSTU Conference 1), 77-79.

³ Сирожов, О. (2015). Проблемы и решения человеческих ресурсов в Центральной Азии. Credo New, (2-2), 11-11.





“KELAJAK TEKNOLOGIYALARI VA SUN’IY INTELLEKT”
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

muvofig. Rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish uchun, avvalo, istiqbolli nomzodlarni aniqlashning aniq va shaffof mezonlarini shakllantirish zarur. Bunda xodimlarni tanlashda jins omilidan qat’i nazar, bilim, tajriba, kompetensiya, natijadorlik va liderlik salohiyati asosiy mezon sifatida belgilanishi lozim.

Ikkinchidan, davlat organlari tizimida xotin-qizlar uchun istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish maqsadga muvofiq. Bunday zaxira oddiy ro‘yxat emas, balki har bir nomzodning individual rivojlanish rejasini nazarda tutuvchi faol tizim sifatida tashkil etilishi kerak.

Uchinchidan, ayollar liderligini rivojlantirishga qaratilgan maxsus ta’lim dasturlarini yo‘lga qo‘yish lozim. Ushbu dasturlar boshqaruv nazariyasi bilan bir qatorda amaliy mashg‘ulotlar, keyslar, simulyatsiyalar va real boshqaruv loyihalarini o‘z ichiga olishi kerak. Rahbarlik lavozimlariga nomzod xotin-qizlarni tayyorlash tizimini rivojlantirish davlat boshqaruvida gender tenglikni ta’minlash va professional boshqaruv kadrlarini shakllantirishning muhim yo‘nalishlaridan biridir. Xotin-qizlarning davlat boshqaruvidagi vakilligini oshirishning o‘zi yetarli bo‘lmay, ularning yuqori boshqaruv lavozimlariga tayyorlanishi va real qarorlar qabul qilish jarayonlarida ishtirok etishi uchun zarur institutsional sharoitlarni yaratish talab etiladi⁴.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, bunday tizim nomzodlarni aniqlash, ularning kompetensiyalarini baholash, maxsus o‘quv dasturlarini tashkil etish, amaliy boshqaruv tajribasini shakllantirish, mentorlik va kadrlar zaxirasini rivojlantirish kabi o‘zaro bog‘liq mexanizmlarni qamrab olishi lozim.

⁴ Ойбек Сирожов (2022). МАРКАЗИЙ ОСИЁДАГИ ЧЕГАРА МУАММОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ ИМКОНИЯТЛАРИ. Oriental Journal of History, Politics and Law, 2 (2), 399-403. doi: 10.37547/supsci-ojhpl-02-02-50





"KELAJAK TEXNOLOGIYALARI VA SUN'IY INTELLEKT"
nomli respublika ilmiy-amaliy masofaviy konferensiyasi
VOLUME-1, ISSUE-5, 2026

Ayniqsa, rahbarlikka tayyorlash jarayonida strategik fikrlash, qaror qabul qilish, jamoani boshqarish, kommunikativ kompetensiya, muzokara olib borish, innovatsion fikrlash va o'zgarishlarni boshqarish kabi ko'nikmalarni rivojlantirish muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Ойбек Сирожов (2022). МАРКАЗИЙ ОСИЁДАГИ ЧЕГАРА МУАММОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ ИМКОНИЯТЛАРИ. Oriental Journal of History, Politics and Law, 2 (2), 399-403. doi: 10.37547/supsci-ojhpl-02-02-50
2. Сирожов, О., & Юлдашев, Р. (2022). ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ ИСЛОҲОТИ НАТИЖАЛАРИ. Academic research in educational sciences, 3(TSTU Conference 1), 77-79.
3. Sirojov, O., & Arabov, B. (2022). Uzbekistan-Afghanistan Cooperation: Need, Opportunity and Prospects. International Journal of Early Childhood Special Education, 14(5).
4. Сирожов, О. (2015). Проблемы и решения человеческих ресурсов в Центральной Азии. Credo New, (2-2), 11-11.

