KADRLAR SALOHIYATINI YUKSALTIRISHDA PRAGMATIK KOMPETENSIYANING O‘RNI

Xurramova Feruza Murod qizi
Kasbiy ta’limni rivojlantirish instituti doktaranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada pragmatik kompetensiya tushunchasi va uning kadrlar salohiyatini yuksaltirishdagi o‘rni ilmiy-nazariy jihatdan tahlil etiladi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida kadrlar samaradorligini oshirishda til va nutq faoliyatining pragmatik jihatlari muhim ahamiyat kasb etadi. Maqolada pragmatik kompetensiyaning tarkibiy qismlari, uni rivojlantirish metodlari va ish jarayonidagi kommunikativ samaradorlikka ta’siri batafsil to‘xtalib o‘tiladi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadi, yuqori pragmatik kompetensiyaga ega bo‘lgan mutaxassislar tashkiliy jarayonlarda samaraliroq qatnashadi va rahbariyat bilan muloqotda ijobiy natijaga erishadi.

Kalit so‘zlar: pragmatik kompetensiya, kadrlar salohiyati, kommunikativ ko‘nikma, professional rivojlanish, nutq strategiyasi, ish samaradorligi, tashkiliy xulq-atvor.

KIRISH. Globallashuv jarayonlari va raqobat muhitining kuchayishi sharoitida har qanday tashkilot yoki korxonaning muvaffaqiyati, birinchi navbatda, uning kadrlar salohiyati bilan belgilanadi. Kadrlar salohiyati deganda xodimlarning bilim, ko‘nikma, malaka, tajriba va shaxsiy sifatlarining yig‘indisi tushuniladi. Ushbu tushuncha zamonaviy boshqaruv fanida markaziy o‘rinni egallaydi va uni rivojlantirish strategiyalari ko‘plab ilmiy tadqiqotlarning predmetiga aylangan.

Shu bilan birga, ilmiy adabiyotlarda kadrlar salohiyatini yuksaltirishda pragmatik kompetensiyaning o‘rni yetarlicha o‘rganilmagan. Pragmatik kompetensiya — bu shaxsning ijtimoiy kontekstga mos ravishda til va nutq vositalaridan maqsadli va samarali foydalana olish qobiliyatidir. Professional muhitda muloqot jarayonida nutqiy harakatlarni to‘g‘ri tanlash, tinglovchining niyatini anglab yetish va muloqot strategiyasini moslashuvchan ravishda o‘zgartirish qobiliyatlari bevosita mehnat unumdorligiga ta’sir ko‘rsatadi.

Mazkur tadqiqot pragmatik kompetensiya va kadrlar salohiyati o‘rtasidagi munosabatni tahlil qilishga, ushbu kompetensiyani ish joyida rivojlantirish imkoniyatlarini aniqlashga qaratilgan. Ilmiy ishning dolzarbligi shundan iboratki, bugungi kunda raqobatbardosh mutaxassis bo‘lish uchun faqat maxsus bilim va texnik ko‘nikmalarga ega bo‘lish yetarli emas — kommunikativ va pragmatik kompetensiyalar ham shunday muhim o‘rin tutadi.

2.Adabiyotlar tahlili va mavzuning nazariy asoslari: Pragmatik kompetensiya tushunchasi birinchi marta lingvistik tadqiqotlarda, xususan Dell Hymes (1972) tomonidan ishlab chiqilgan kommunikativ kompetensiya modelida o‘z aksini topdi. Hymes kommunikativ kompetensiyani grammatik bilimlardan ancha keng tushuncha sifatida ta’riflab, uning tarkibiga til vositalarining qo‘llanilish qoidalarini ham kiritdi. Keyinchalik Canale va Swain (1980) ushbu modelni rivojlantirib, uni grammatik, diskursiv, ijtimoiy-lingvistik va strategik komponentlarga ajratdilar.

Zamonaviy pragmatika fanida Leech (1983), Levinson (1983) va Mey (2001) kabi olimlar nutqning kontekstga bog‘liqligi va muloqotning maqsadga yo‘naltirilganligi masalalarini chuqur o‘rganganlar. Ularning tadqiqotlari shuni ko‘rsatadiki, til vositalarini o‘z o‘rnida qo‘llash qobiliyati — ya’ni pragmatik kompetensiya — ijtimoiy va professional munosabatlarda muvaffaqiyatni belgilovchi asosiy omillardan biridir.

Kadrlar boshqaruvi nuqtai nazaridan Lado (1957) va Bachman (1990) larning ishlari pragmatik bilimlarning kasbiy faoliyatga tatbiqini tahlil qilishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, Spencer va Spencer (1993) tomonidan ishlab chiqilgan kompetensiya modellari ish joyidagi pragmatik ko‘nikmalarning muhimligini empirik dalillar bilan asoslaydi. O‘zbek tilshunosligida esa Sh.Rahmatullayev, N.Mahmudov va B.Mengliyev kabi olimlarning nutq madaniyati va kommunikativ kompetensiyaga oid tadqiqotlari ushbu sohadagi milliy ilmiy bazani shakllantirgan.

Biroq yuqorida qayd etilgan tadqiqotlarning aksariyatida pragmatik kompetensiya asosan ta’lim kontekstida, xususan chet tillarini o‘rgatish metodikasida ko‘rib chiqilgan. Kadrlar salohiyatini yuksaltirish kontekstida pragmatik kompetensiyani kompleks tarzda o‘rganish hali etarlicha amalga oshirilmagan, bu esa ushbu tadqiqotning ilmiy yangiligini belgilab beradi.

3.Pragmatik kompetrensiyaning tarkibiy qismlari: Pragmatik kompetensiyaning tarkibiy tuzilishini to‘g‘ri tushunish uni kadrlar tayyorlash va rivojlantirish dasturlariga samarali integratsiya qilish imkonini beradi. Ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish asosida biz pragmatik kompetensiyaning quyidagi asosiy tarkibiy qismlarini ajratib ko‘rsatishimiz mumkin.

Birinchidan, illokyutiv kompetensiya — nutqiy harakatlarni (so‘rov, taklif, buyruq, so‘rash, kechirim so‘rash va h.k.) to‘g‘ri tanlash va ularni kontekstga mos ravishda amalga oshirish qobiliyatini o‘z ichiga oladi. Professional muhitda bu qobiliyat hamkasblar, mijozlar va rahbariyat bilan muloqotda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Masalan, talabni taklif shaklida bayon etish yoki tanqidni konstruktiv tarzda ifodalash — ana shular illokyutiv kompetensiyaning namoyon bo‘lishidir.

Ikkinchidan, diskursiv kompetensiya — suhbatni rejalashtirish, izchil va mantiqiy nutq yaratish, muloqotni boshqarish ko‘nikmalarini qamrab oladi. Ishda muzokara va muzokaralar olib borish, yig‘ilishlarda so‘z olish, hisobot taqdim etish kabi faoliyatlar diskursiv kompetensiyani to‘liq talab qiladi.

Uchinchidan, ijtimoiy-madaniy kompetensiya — turli ijtimoiy va madaniy kontekstlarda muloqotning odobi, me’yorlari va qoidalarini bilishni bildiradi. Ko‘p millatli va ko‘p madaniyatli muhitda ishlayotgan xodimlar uchun ushbu komponent ayniqsa muhimdir.

To‘rtinchidan, strategik kompetensiya — muloqotda yuzaga kelgan qiyinchiliklarni bartaraf etish, noto‘g‘ri tushunishning oldini olish va nutqiy samaradorlikni oshirish strategiyalarini qo‘llash qobiliyatidir. Bu komponent xodimlarning muammolarni hal qilish qobiliyati va moslashuvchanligini bevosita belgilaydi.

4. Tadqiqot metologiyasi: Mazkur tadqiqot quyidagi ilmiy metodlarning kombinatsiyasiga asoslanadi: adabiyotlarni sistematik tahlil qilish, komparativ tahlil, kuzatuv va ekspert bahosi. Tadqiqot jarayonida O‘zbekistonning turli soha korxonalarida faoliyat yurituvchi 120 nafar mutaxassis bilan suhbat o‘tkazildi va ularning pragmatik kompetensiyasi maxsus ishlab chiqilgan baholash mezonlari asosida o‘lchandi.

Pragmatik kompetensiyani baholash uchun quyidagi ko‘rsatkichlar majmuasi qo‘llanildi: nutqiy harakatlarni to‘g‘ri tanlash darajasi, kontekstga moslashuvchanlik, kommunikativ maqsadga erishish samaradorligi, muloqot hamkoriga ta’sir ko‘rsatish qobiliyati. Ushbu ko‘rsatkichlar bo‘yicha to‘plangan ma’lumotlar SPSS statistik tahlil dasturi yordamida qayta ishlandi.

Tadqiqotda ishtirok etgan mutaxassislar turli soha va lavozimlarni ifodalaydi: menejment (34%), marketing (21%), ta’lim (18%), huquqshunoslik (14%) va boshqa sohalar (13%). Ushbu xilma-xillik tadqiqot natijalarining universalligini ta’minlashga xizmat qiladi.

5.Tadqiqot natijalari va muhokama: O‘tkazilgan tadqiqot bir qator muhim natijalarni ko‘rsatdi. Birinchidan, yuqori pragmatik kompetensiyaga ega xodimlar o‘z lavozimida yanada tezroq o‘sadi: tadqiqotda qatnashgan xodimlar orasida yuqori pragmatik kompetensiyaga ega

bo‘lganlarning 78% so‘nggi uch yil ichida kamida bir martadan ko‘tarilib ishlaganligini ma’lum qildi. Bunda statistik bog‘liqlik ($r=0.67$, $p<0.01$) darajasida aniqlandiki, pragmatik kompetensiya va karyera rivoji o‘rtasida kuchli ijobiy korrelyatsiya mavjud.

Ikkinchidan, pragmatik kompetensiya yuqori bo‘lgan xodimlar muzokaralarda sezilarli darajada samaraliroq qatnashadi. Ular o‘z fikrlarini ishontiruvchi tarzda bayon eta olish, tinglovchining ehtiyojlari va manfaatlarini hisobga olish hamda muloqotning yo‘nalishini maqsadga muvofiq boshqarish qobiliyatlariga ega. Tadqiqot ma’lumotlari shuni ko‘rsatadiki, ushbu ko‘nikmalar shartnoma muzokaralarida 42% ga ko‘p muvaffaqiyatli natijaga olib keladi.

Uchinchidan, jamoaviy muhitda pragmatik kompetensiya ijobiy psixologik iqlim yaratishga yordam beradi. Nutqiy harakatlarni vaziyatga mos tanlash, hamkasblarning his-tuyg‘ularini to‘g‘ri anglash va muloqotda moslashuvchan bo‘lish — bular barcha jamoaviy samaradorlikni oshirishning muhim omillaridir. Shu munosabat bilan, tadqiqotda qatnashgan menejerlarning 83% pragmatik kompetensiyani xodim sifatini baholashda muhim mezon sifatida e’tirof etgan.

To‘rtinchidan, raqamli texnologiyalar rivojlanishi bilan yozma kommunikatsiyaning ahamiyati oshib borayotgan hozirgi sharoitda pragmatik kompetensiyaning yozma nutqqa oid jihatlari alohida muhim ahamiyat kasb etmoqda. Elektron pochta, korporativ messenjjerlardagi xabarlar, rasmiy hujjatlar — bularning barchasi pragmatik jihatdan to‘g‘ri shakllantirilishi lozim. Tadqiqot ishtirokchilarining 69% kasbiy hayotida yuzaga kelgan kommunikativ muammolarning asosiy sababi yozma muloqotdagi pragmatik xatolar ekanligi bilan kelishgan.

6. Pragmatik kompetensiyani rivojlantirish strategiyalari: Tadqiqot natijalari va adabiyotlar tahlili asosida biz kadrlar salohiyatini yuksaltirishda pragmatik kompetensiyani rivojlantirish uchun quyidagi strategiyalarni tavsiya etamiz.

Birinchi strategiya — kontekstga asoslangan o‘qitish (Context-based Training). An’anaviy treninglardan farqli ravishda, ushbu yondashuv xodimlarni real professional vaziyatlarda muloqotga tayyorlashni ko‘zda tutadi. Rolli o‘yinlar, simulyatsiya va real muloqot yozuvlarini tahlil qilish — bularning barchasi pragmatik ko‘nikmalarni amaliy jihatdan rivojlantirishga xizmat qiladi.

Ikkinchi strategiya — refleksiv amaliyot (Reflective Practice). Xodimlar o‘z muloqot tajribalarini muntazam ravishda tahlil qilishga o‘rganishlari lozim. Ushbu tahlil nima to‘g‘ri, nima noto‘g‘ri bajarilganligi va kelajakda qanday o‘zgarishlar kerakligini aniqlashga imkon beradi. Refleksiv jurnal yuritish, ustoz-shogird tizimi va guruhli muhokamalar bu strategiyani amalga oshirishning samarali usullaridir.

Uchinchi strategiya — tilshunoslik ta’limotlarini integratsiya qilish. HR mutaxassislari va trenerlar nutq aktlari nazariyasi, implicature (yashirin ma’no) va kontekst ta’siri haqidagi fundamental bilimlar bilan qurollangan bo‘lishlari lozim. Bu bilimlar professional rivojlanish dasturlariga maqsadli va ilmiy asosda integratsiya qilinishi zarur.

To‘rtinchi strategiya — raqamli kommunikatsiya ko‘nikmalarini rivojlantirish. Zamonaviy ish joyida raqamli muhitdagi muloqot tobora ko‘proq o‘rin egallamoqda. Shuning uchun elektron muloqotning pragmatik xususiyatlarini o‘rgatish alohida e’tiborga loyiqdir: ton, uslub, xabarning hajmi, javob berish vaqti va h.k.

XULOSA. Ushbu tadqiqot pragmatik kompetensiyaning kadrlar salohiyatini yuksaltirishdagi muhim o‘rnini empirik va nazariy jihatdan asosladi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, pragmatik kompetensiya nafaqat kommunikativ samaradorlikni oshiradi, balki xodimlarning karyera o‘sishiga, jamoaviy psixologik muhitga va tashkilotning umumiy raqobatbardoshligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Zamonaviy korxona va tashkilotlar uchun pragmatik kompetensiyani kadrlar baholash tizimiga kiritish, professional rivojlanish dasturlarini ushbu kompetensiyani rivojlantirish bilan boyitish va muloqot madaniyatini tashkiliy qadriyatlar tizimiga integratsiya qilish strategik zaruriyatga aylangan. Ushbu tadqiqot shu yo‘nalishda birinchi muhim qadamlardan birini qo‘yib, o‘zbek ilmiy hamjamiyati uchun yangi ilmiy muloqot maydoni ochadi.

Kelajakdagi tadqiqotlar pragmatik kompetensiyaning tarmoq va kasbga xos xususiyatlarini, uning raqamli muhitdagi namoyon bo‘lishini va milliy-madaniy kontekstdagi o‘ziga xosliklarini chuqurroq o‘rganishga yo‘naltirilishi maqsadga muvofiqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Bachman, L.F. (1990). Fundamental Considerations in Language Testing. Oxford: Oxford University Press.
2. Canale, M., & Swain, M. (1980). Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. Applied Linguistics, 1(1), 1–47.
3. Hymes, D. (1972). On communicative competence. In J.B. Pride & J. Holmes (Eds.), Sociolinguistics (pp. 269–293). Harmondsworth: Penguin.
4. Lado, R. (1957). Linguistics across Cultures. Ann Arbor: University of Michigan Press.
5. Leech, G. (1983). Principles of Pragmatics. London: Longman.
6. Levinson, S.C. (1983). Pragmatics. Cambridge: Cambridge University Press.
7. Mey, J.L. (2001). Pragmatics: An Introduction (2nd ed.). Oxford: Blackwell.
8. Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.
9. Mahmudov, N. (2010). Nutq madaniyati va uni rivojlantirish masalalari. Toshkent: Fan.
10. Mengliyev, B. (2015). O‘zbek tili kommunikativ grammatikasi. Toshkent: Akademiya.
11. Rahmatullayev, Sh. (2006). Hozirgi adabiy o‘zbek tili. Toshkent: Universitet.
12. Xolmatova, D. (2020). Professional kommunikatsiya va kadrlar rivojlanishi. O‘zbek tili va adabiyoti, 3, 45–58.

XOTIN-QIZLAR LIDERLIK KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING KADRLAR SIYOSATIDAGI ROLI

M.G‘.Abdusalomova
Guliston davlat pedagogika instituti tayanch doktaranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada xotin-qizlar liderlik kompetensiyalarini rivojlantirishning kadrlar siyosatidagi o‘rni va ahamiyati tahlil qilinadi. Zamonaviy boshqaruv sharoitida gender tengligini ta’minlash, ayollarning boshqaruv jarayonlaridagi ishtirokini kengaytirish va ularning kasbiy salohiyatini oshirish dolzarb masala sifatida ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, liderlik kompetensiyalarining tarkibiy qismlari hamda ularni rivojlantirish mexanizmlari yoritilib, milliy va xalqaro tajriba asosida xulosalar beriladi.

Kalit so‘zlar: xotin-qizlar, liderlik kompetensiyalari, kadrlar siyosati, gender tengligi, boshqaruv, inson kapitali, professional rivojlanish, innovatsion yondashuv, ijtimoiy faollik.

XXI asrda global taraqqiyotning asosiy drayverlaridan biri sifatida inson kapitalini rivojlantirish masalasi alohida ahamiyat kasb etmoqda. Bu jarayonda kadrlar siyosatini zamonaviy talablar asosida takomillashtirish, ayniqsa, unda gender muvozanatini ta’minlash ustuvor yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Xotin-qizlarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotdagi faolligini oshirish, ularning boshqaruv jarayonlarida keng ishtirokini ta’minlash nafaqat tenglik tamoyillariga asoslanadi, balki boshqaruv samaradorligini oshirishning muhim omili sifatida ham namoyon bo‘ladi [1].

Zamonaviy ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, liderlik qobiliyatini talab qiladigan lavozimlarida ayollar ulushi yuqori bo‘lgan tashkilotlarda qaror qabul qilish jarayonlari yanada muvozanatli, innovatsion va ijtimoiy mas’uliyatli xarakter kasb etadi. Shu bois, xotin-qizlarda liderlik kompetensiyalarini shakllantirish va rivojlantirish kadrlar siyosatining strategik vazifalaridan biri sifatida qaralmoqda. Liderlik kompetensiyalari tarkibiga strategik fikrlash, samarali kommunikatsiya, jamoani boshqarish, muammolarni hal etish va o‘zgarishlarga moslashish kabi ko‘nikmalar kiradi. Ushbu kompetensiyalarni rivojlantirish esa nafaqat individual muvaffaqiyatni, balki tashkilot va jamiyat taraqqiyotini ham ta’minlaydi.

O‘zbekiston Respublikasida so‘nggi yillarda xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, ularning kasbiy va liderlik salohiyatini oshirish borasida keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Davlat siyosatida ayollarni qo‘llab-quvvatlash, ularni rahbarlik lavozimlariga tayyorlash, ta’lim va malaka oshirish tizimini rivojlantirishga alohida e’tibor qaratilmoqda. Bu esa kadrlar siyosatida gender yondashuvining institutsional asoslarini mustahkamlashga xizmat qilmoqda [2].

Shu bilan birga, xotin-qizlar liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish jarayonida mavjud muammolar — stereotip qarashlar, imkoniyatlar tengligining yetarli darajada ta’minlanmaganligi, liderlik ko‘nikmalarini shakllantirishga qaratilgan tizimli dasturlarning cheklanganligi — ushbu yo‘nalishda ilmiy asoslangan yondashuvlarni ishlab chiqishni talab etadi [3]. Mazkur tezis aynan shu masalalarning nazariy va amaliy jihatlarini yoritishga qaratilgan bo‘lib, xotin-qizlar liderligini rivojlantirishning kadrlar siyosatidagi o‘rnini asoslashga xizmat qiladi.

Xotin-qizlar liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish bugungi kunda kadrlar siyosatining muhim yo‘nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda. Chunki har qanday tashkilot yoki jamiyatning rivoji bevosita inson resurslariga bog‘liq bo‘lib, bu jarayonda ayollarning faol ishtiroki katta ahamiyatga ega. Avvallari ko‘proq erkaklar ustun bo‘lgan boshqaruv tizimlarida hozir asta-sekin gender muvozanati shakllanib bormoqda.

Liderlik kompetensiyalari deganda faqat rahbar bo‘lish emas, balki odamlar bilan ishlay olish, to‘g‘ri qaror qabul qilish, mas’uliyatni o‘z zimmasiga olish, muammolarni hal qilish va jamoani bir maqsad sari yo‘naltira olish tushuniladi. Xotin-qizlarda bu ko‘nikmalarni rivojlantirish esa o‘z-o‘zidan bo‘lmaydi, albatta. Buning uchun ta’lim tizimi, malaka oshirish kurslari va turli treninglar muhim rol o‘ynaydi.

Hozirgi kunda O‘zbekistonda ham xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha bir qator ishlar amalga oshirilmoqda. Ayniqsa, ularni kasbga o‘qitish, tadbirkorlikka jalb qilish va rahbarlik lavozimlariga tayyorlashga alohida e’tibor qaratilmoqda. Bu esa kadrlar siyosatida ayollarning o‘rnini mustahkamlashga xizmat qilmoqda. Shu bilan birga, ayollarni liderlikka tayyorlashda mentoring, ya’ni tajribali mutaxassislar tomonidan yo‘l-yo‘riq ko‘rsatish amaliyoti ham samarali hisoblanadi.

Biroq bu sohada ayrim muammolar ham mavjud. Masalan, ba’zi joylarda hali ham ayollarning rahbar bo‘lishiga nisbatan stereotip qarashlar saqlanib qolgan. Bundan tashqari, barcha ayollar uchun teng imkoniyatlar har doim ham to‘liq ta’minlanmaydi. Shu sababli, kadrlar siyosatini yanada takomillashtirish, ayniqsa, xotin-qizlar uchun qulay sharoitlar yaratish muhim hisoblanadi.

Umuman olganda, xotin-qizlar liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish nafaqat ularning shaxsiy o‘sishi, balki butun jamiyat rivoji uchun ham foydali hisoblanadi. Chunki har tomonlama rivojlangan, faol va tashabbuskor ayollar jamiyatda ijobiy o‘zgarishlarga sabab bo‘ladi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib aytish mumkinki, xotin-qizlar liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish bugungi kunda juda muhim masalalardan biri hisoblanadi. Chunki zamonaviy jamiyatda nafaqat bilimli, balki tashabbuskor, mustaqil fikrlaydigan va jamoani boshqara oladigan kadrlar talab etilmoqda. Bu jarayonda ayollarning faolligi va ularning liderlik salohiyatini oshirish kadrlar siyosatining samaradorligini yanada kuchaytiradi.

Shu bilan birga, xotin-qizlar uchun teng imkoniyatlar yaratish, ularni qo‘llab-quvvatlash va liderlik ko‘nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan tizimli ishlarni davom ettirish zarur. Ayniqsa, ta’lim, malaka oshirish va amaliy tajriba orttirish imkoniyatlarini kengaytirish bu borada muhim ahamiyatga ega [4].

Xulosa qilib aytganda, xotin-qizlar liderligini rivojlantirish — bu faqat alohida bir soha masalasi emas, balki jamiyat taraqqiyoti bilan bevosita bog‘liq jarayondir. Shu sababli, bu yo‘nalishga e’tiborni yanada kuchaytirish kelajakda yanada samarali natijalarga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-87-son Farmoni “Oila va xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”. – Toshkent, 2022.

2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori “Xotin-qizlarning ijtimoiy faolligini oshirish va ularni qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari dasturi”. – Toshkent, 2021.

3. Kotter J.P. *Leading Change*. – Boston: Harvard Business School Press, 2012.

4. O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi. *Xotin-qizlar bandligini ta’minlash va ularning kasbiy rivojlanishi bo‘yicha tahliliy materiallar*. – Toshkent, 2023.