SCIENCE HUB REVIEW
2026
Volume 1
Issue 5
www.sciencehubreview.uz
ILMIY ELEKTRON JURNAL

O‘ZBEKISTONDA XOTIN-QIZLAR LIDERLIGINING INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH VA IJTIMOIY TARAQQIYOTDAGI AHAMIYATI

Nurmuxammedova Nilufar

Qo‘qon davlat universiteti magistranti

ORCID: 0009-0007-4261-2952

nurmuxammedova03@gmail.com

Annotatsiya

Mazkur maqolada 1991–2025-yillarda O‘zbekistonda xotin-qizlar liderligining shakllanishi va rivojlanish jarayonlari tarixiy-tizimli jihatdan tadqiq etilgan. Tadqiqotda xotin-qizlar liderligi nafaqat gender tengligi yoki siyosiy vakillik masalasi, balki jamiyatning intellektual, kasbiy va boshqaruv salohiyatini yuksaltiruvchi inson kapitalining muhim tarkibiy qismi sifatida talqin qilinadi. Mustaqillik yillaridagi tarixiy jarayonlar uch asosiy davrga (1991–2000, 2001–2016, 2017–2025-yillar) bo‘lib tahlil qilingan hamda 2026-yilgi yangilangan statistik ma’lumotlar asosida 2030-yilgacha bo‘lgan istiqbolli ko‘rsatkichlar baholangan.

Kalit so‘zlar

xotin-qizlar liderligi, inson kapitali, ijtimoiy taraqqiyot, davlat boshqaruvi, gender tenglik strategiyasi, kadrlar zaxirasi.

Аннотация

В данной статье с историко-системной точки зрения исследуются процессы становления и развития женского лидерства в Узбекистане в 1991–2025 годах. Женское лидерство интерпретируется не только как вопрос гендерного равенства или политического представительства, но и как важнейший компонент человеческого капитала, повышающий интеллектуальный, профессиональный и управленческий потенциал общества. Исторические процессы периода независимости проанализированы в разрезе трех этапов (1991–2000, 2001–2016, 2017–2025 гг.), а на основе обновленных статистических данных 2026 года оценены целевые показатели до 2030 года.

Ключевые слова

женское лидерство, человеческий капитал, социальное развитие, государственное управление, стратегия гендерного равенства, кадровый резерв.

Abstract

This article examines the historical and systemic processes of the formation and development of women's leadership in Uzbekistan from 1991 to 2025. Women's leadership is interpreted not merely as an issue of gender equality or political representation, but as a vital component of human capital that enhances the intellectual, professional, and managerial potential of society. The historical dynamics of the independence period are analyzed across three distinct stages (1991–2000, 2001–2016, 2017–2025), and target indicators up to 2030 are evaluated based on updated 2026 statistical data.

Keywords

women's leadership, human capital, social development, public administration, gender equality strategy, talent pool.

Kirish

Zamonaviy ijtimoiy-gumanitar fanlarda davlat va jamiyat taraqqiyotining asosiy harakatlantiruvchi kuchi sifatida moddiy resurslardan ko‘ra inson kapitalining sifati va intellektual salohiyati birinchi o‘ringa chiqmoqda. Jamiyat aholisining qariyb yarmini tashkil etuvchi xotin-qizlarning ta’lim darajasi, kasbiy malakasi, iqtisodiy faolligi va boshqaruv jarayonlaridagi ishtiroki mamlakatning barqaror rivojlanish sur’atlarini belgilab beruvchi strategik omil hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan, O‘zbekistonning 1991–2025-yillardagi tarixiy taraqqiyoti davomida xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy mavqei va liderlik salohiyatining evolyutsiyasini o‘rganish dolzarb ilmiy ahamiyat kasb etadi.

Xotin-qizlar liderligi va inson kapitalining tarixiy-nazariy asoslari

XX asrning ikkinchi yarmida iqtisodiyot va sotsiologiya fanlarida shakllangan “inson kapitali” nazariyasi (T. Shuls, G. Bekker) insonning bilimi, ko‘nikmalari, sog‘lig‘i va ijodiy qobiliyatlarini iqtisodiy hamda ijtimoiy qiymat yaratuvchi asosiy kapital sifatida asoslab berdi. Zamonaviy talqinda inson kapitali nafaqat ishlab chiqarish unumdorligini oshiruvchi mehnat resursi, balki innovatsion g‘oyalarni ilgari surish, strategik qarorlar qabul qilish va ijtimoiy institutlarni boshqarish qobiliyatini ham qamrab oladi [3].

Xotin-qizlar liderligini inson kapitali bilan bog‘lashda quyidagi konseptual zanjir alohida ahamiyatga ega:

Ta’lim → Malaka → Tajriba → Liderlik salohiyati →

Qaror qabul qilish → Ijtimoiy-iqtisodiy natija

Ushbu model shuni ko‘rsatadiki, xotin-qizlarga berilgan sifatli ta’lim va kasbiy tayyorgarlik faqat ularning mehnat bozoridagi bandligini ta’minlash bilan cheklanib

qolmasligi kerak. Ta’lim va tajriba orqali to‘plangan intellektual resurs boshqaruv va qaror qabul qilish pog‘onasiga ko‘tarilgandagina u to‘laqonli ijtimoiy va iqtisodiy natija beruvchi kapitalga aylanadi. Xotin-qizlarning liderlik salohiyati o‘nta tayanch resurs — ta’lim va bilim, kasbiy malaka, tarixiy-ijtimoiy tajriba, kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish kompetensiyasi, tashabbuskorlik, innovatsion fikrlash, iqtisodiy mustaqillik, ijtimoiy mas’uliyat hamda jamoa bilan ishlash ko‘nikmasi uyg‘unligida namoyon bo‘ladi [5].

“Liderlik” tushunchasining o‘zi ham tarixiy evolyutsiyani bosib o‘tdi. Dastlabki davrlarda liderlik ko‘proq harbiy-siyosiy hokimiyat va xarizmatik boshqaruv bilan bog‘langan bo‘lsa, zamonaviy davrda u jamoani umumiy maqsad sari safarbar etish, ijtimoiy muammolarga innovatsion yechim topish va mas’uliyatni zimmasiga olish qobiliyati sifatida tushuniladi.

O‘zbekiston xalqlari tarixida xotin-qizlarning jamiyat hayotidagi faol ishtiroki chuqur ildizlarga ega [2]. Tarixiy manbalarni tahlil qilishda o‘tmishdagi ayollar faoliyatini bugungi zamonaviy gender yoki menejment nazariyalariga sun’iy ravishda aynan tenglashtirmasdan, ularning faoliyatida liderlikka xos bo‘lgan muhim unsurlar — strategik qaror qabul qilish, ma’rifat tarqatish, ijtimoiy mas’uliyat va jamoatchilik fikriga ta’sir o‘tkazish ko‘rinishlarini ilmiy baholash maqsadga muvofiqdir. Xususan:

– qadimgi davrda To‘marisning davlat mustaqilligi va xalq taqdiri yo‘lida qabul qilgan harbiy-siyosiy qarorlari;

– Temuriylar va keyingi xonliklar davrida Saroymulkxonim, Gavharshodbegim, Gulbadanbegim kabi malikalarning davlat boshqaruvi, diplomatiya va bunyodkorlik ishlaridagi o‘rni;

– XIX asr Qo‘qon adabiy muhitida Nodirabegim, Uvaysiy va Anbar Otinning nafaqat ijodkor, balki madaniyat, ta’lim va ijtimoiy adolat g‘oyalarini targ‘ib etgan yetakchi shaxslar sifatidagi faoliyati;

– XX asr boshlaridagi jadidchilik harakati davrida ma’rifatparvar ayollarning xotin-qizlar savodxonligini oshirish, yangi usul maktablarini ochish va matbuot orqali jamiyatni uyg‘otish yo‘lidagi tashabbuslari buning yorqin dalilidir.

1991-yilda O‘zbekiston davlat mustaqilligini qo‘lga kiritgach, xotin-qizlarning jamiyatdagi mavqei va liderlik salohiyatini rivojlantirish murakkab ijtimoiy-iqtisodiy transformatsiya sharoitida kechdi. Ushbu tarixiy jarayonni uchta asosiy bosqichga ajratib tahlil qilish mumkin [1].

1-bosqich. 1991–2000-yillar: mustaqillik va yangi ijtimoiy maqomning shakllanishi. Ushbu davrning tarixiy o‘ziga xosligi shundaki, mamlakat sovet davridagi ma’muriy-buyruqbozlikka asoslangan ijtimoiy mobilizatsiya va majburiy bandlik modelidan mustaqil davlatning o‘z ijtimoiy siyosati va bozor munosabatlariga o‘tish jarayonini boshdan kechirdi. O‘tish davrining iqtisodiy qiyinchiliklari sharoitida davlat siyosatida birinchi navbatda xotin-qizlarning konstitutsiyaviy huquqlarini mustahkamlash, onalik va bolalikni muhofaza qilish hamda ijtimoiy himoya tizimini shakllantirish ustuvor bo‘ldi.

1992-yilda qabul qilingan O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida xotin-qizlar va erkaklarning teng huquqliligi kafolatlandi. 1995-yilda O‘zbekiston BMTning “Xotin-qizlarni kamsitishning barcha shakllariga barham berish to‘g‘risida”gi Konvensiyasiga (CEDAW) qo‘shildi hamda Xotin-qizlar qo‘mitasi faoliyati yangi mazmunda qayta tashkil etildi. 1999-yil “Ayollar yili” deb e’lon qilinib, xotin-qizlarning oila, davlat va jamiyat qurilishidagi rolini oshirishga qaratilgan davlat dasturi amalga oshirildi. Biroq ushbu bosqichda xotin-qizlar masalasi asosan ijtimoiy himoya va oila institutini mustahkamlash nuqtai nazaridan ko‘rilib, ularni yuqori boshqaruv bo‘g‘inlariga tizimli tayyorlash mexanizmlari hali to‘liq shakllanmagan edi.

2-bosqich. 2001–2016-yillar: ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, vakillik va institutsional rivojlanish. Ikkinchi bosqichda xotin-qizlar masalasiga faqat ijtimoiy yordam obyekti sifatida emas, balki ijtimoiy-siyosiy jarayonlarning faol ishtirokchisi sifatida qarash kengaydi. Institutsional asoslarni mustahkamlash maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2004-yil 25-maydagi PF-3434-son Farmoni qabul qilinib, Xotin-qizlar qo‘mitasi faoliyatini qo‘llab-quvvatlash va jamiyatda xotin-qizlarning rolini oshirishning tashkiliy-huquqiy mexanizmlari kuchaytirildi.

Bu davrda muhim siyosiy yangilik — saylov qonunchiligiga siyosiy partiyalar tomonidan deputatlikka nomzodlar ko‘rsatishda ayollar uchun kamida 30 foizlik kvota

joriy etilishi bo‘ldi. Bu chora Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va mahalliy Kengashlarda ayol deputatlar ulushining sezilarli darajada oshishiga olib keldi. Shuningdek, xotin-qizlarning ta’lim olishi, kichik biznes va oilaviy tadbirkorlikka jalb etilishi bo‘yicha dasturlar amalga oshirildi. Shunga qaramay, bu davrda ijro hokimiyati tizimida (vazirliklar, hokimliklar, yirik xo‘jalik boshqaruvi organlari) rahbar ayollarning ulushi pastligicha qoldi.

3-bosqich. 2017–2025-yillar: gender siyosati, liderlik va institutsional islohotlarning yangi bosqichi. 2017-yildan boshlab O‘zbekistonda xotin-qizlar masalasi davlat siyosatining strategik va institutsional darajasiga ko‘tarildi. Mazkur bosqichda xotin-qizlar liderligini rivojlantirishning yaxlit huquqiy-institutsional bazasi yaratildi:

– Huquqiy poydevor: 2019-yil 2-sentabrda qabul qilingan “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-562-son Qonun [6] ilk bor gender tenglikni ta’minlashning huquqiy kafolatlari, davlat xizmatida teng imkoniyatlar va gender-huquqiy ekspertiza institutini belgilab berdi.

– Institutsional tizim: Oliy Majlis Senatida Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo‘mitasi tashkil etildi, Gender tenglikni ta’minlash masalalari bo‘yicha komissiya tuzildi hamda Oila va xotin-qizlar qo‘mitasi tizimi mahalla darajasigacha tushirildi.

– Strategik rejalashtirish: Oliy Majlis Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son qarori bilan “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi” tasdiqlandi [7]. Keyinchalik “O‘zbekiston – 2030” strategiyasida [8] xotin-qizlarning boshqaruv lavozimlaridagi ulushini oshirish, ularning oliy ta’lim bilan qamrovini kengaytirish (jumladan, magistraturada o‘qiyotgan barcha xotin-qizlarning kontrakt to‘lovlarini davlat byudjeti hisobidan qoplash amaliyoti) va ayollar tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlash aniq maqsadli ko‘rsatkichlar sifatida mustahkamlandi.

1-jadval. O‘zbekistonda xotin-qizlar liderligi rivojlanishining tarixiy davriylashtirilishi

Davr	Asosiy tarixiy xususiyat	Huquqiy-institutsional natija	Liderlik modelining mohiyati
1991–2000-yillar	Sovet modelidan mustaqil ijtimoiy siyosatga o‘tish	Konstitutsiya, CEDAW konvensiyasi (1995), “Ayollar	Ijtimoiy himoya va huquqiy maqomni kafolatlash

Davr	Asosiy tarixiy xususiyat	Huquqiy-institutsional natija	Liderlik modelining mohiyati
		yili” dasturi (1999)	
2001–2016-yillar	Vakillik va ijtimoiy-tashkiliy faollikni kengaytirish	PF-3434-son Farmon (2004), saylovlarda 30% lik gender kvotasi	Parlament vakilligi va jamoat tashkilotlari faolligi
2017–2025-yillar	Tizimli gender islohotlari va kadrlar siyosati	O‘RQ-562-son Qonun (2019), Gender strategiyasi (2021), “O‘zbekiston – 2030”	Inson kapitalini yuksaltirish va real boshqaruvga jalb etish

Mustaqillik yillarida, ayniqsa 2017–2025-yillarda amalga oshirilgan islohotlar natijasida xotin-qizlarning davlat boshqaruvi, siyosiy partiyalar, iqtisodiyot va fan-ta’lim sohalaridagi ishtirokida sezilarli sifat o‘zgarishlari yuz berdi. Biroq jarayonning real holati va rivojlanish dinamikasini xolis baholash uchun rasmiy statistik ko‘rsatkichlarni chuqur tahlil qilish lozim.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati Kengashining 2026-yil 26-maydagi KQ-346/1-V-son qarori bilan tasdiqlangan yangilangan maqsadli ko‘rsatkichlar hamda Gender-2030 rasmiy statistik platformasi ma’lumotlari 2025-yil yakunlari va 2026-yil boshidagi holat hamda 2030-yilga mo‘ljallangan marralarni aniq ko‘rsatib beradi [9, 10]:

2-jadval. O‘zbekistonda xotin-qizlarning siyosiy va boshqaruv sohalaridagi ishtiroki ko‘rsatkichlari hamda 2030-yilga mo‘ljallangan maqsadlar

Ko‘rsatkich nomi	2026-yil holati	2030-yil maqsadi
Siyosiy partiyalarda xotin-qizlar ulushi	48,7%	50,0%
Siyosiy partiyalar rahbarlik lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushi	34,9%	42,5%
Vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlardagi xotin-qizlar soni	2 nafar	6 nafar
Hokim lavozimlaridagi xotin-qizlar soni	6 nafar	8 nafar
Boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushi	30,2%	35,0%
Milliy kadrlar zaxirasidagi xotin-qizlar ulushi	27,0%	Maqsadli hujjat asosida oshirish

Ushbu statistik ma’lumotlarning qiyosiy tahlili muhim ilmiy xulosa chiqarish imkonini beradi. Xususan, 2026-yil boshida siyosiy partiyalar a’zolari orasida xotin-qizlar ulushi **48,7 foizni** tashkil etgan bo‘lib, bu ko‘rsatkich jamiyatdagi demografik muvozanatga deyarli tengdir. Biroq xuddi shu partiyalarning rahbarlik lavozimlarida xotin-qizlar ulushi **34,9 foizni** tashkil etgan [10]. O‘rtadagi **13,8 foizlik farq** shundan dalolat beradiki, xotin-qizlarning ommaviy siyosiy faollikka jalb etilishi (miqdoriy vakillik) yuqori darajaga yetgan bo‘lsa-da, partiya ichidagi strategik qarorlar qabul qilinadigan yuqori boshqaruv pog‘onasiga ko‘tarilish jarayoni hali to‘liq tenglashmagan.

Xuddi shunday holat ijro hokimiyati tizimida ham kuzatiladi: umumiy boshqaruv lavozimlarida xotin-qizlar ulushi **30,2 foizga** yetgan bo‘lsa-da, vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlarda 2 nafar, tuman va shahar hokimlari lavozimida esa 6 nafar ayol faoliyat yuritmoqda [9, 10]. 2030-yilga borib vazirlar sonini 6 nafarga, hokimlar sonini 8 nafarga va umumiy boshqaruvdagi ulushni 35 foizga yetkazish vazifasi Milliy kadrlar zaxirasidagi ayollar ulushini (hozirgi 27 foizdan) keskin oshirishni va ularni tizimli tayyorlashni talab etadi.

Xotin-qizlar liderligining ijtimoiy taraqqiyotga ta’siri uch asosiy yo‘nalishda yaqqol namoyon bo‘lmoqda:

1. Ta’lim va intellektual salohiyat: Oliy ta’lim muassasalarida tahsil olayotgan talabalar orasida qizlar ulushining 50 foizdan oshishi kelajakdagi yuqori malakali kadrlar va boshqaruvchilarning inson kapitalini shakllantirmoqda [3].

2. Iqtisodiy faollik va tadbirkorlik: Ayollar tadbirkorligining rivojlanishi nafaqat oilalar farovonligini oshirmoqda, balki hududlarda yangi ish o‘rinlari yaratish, xizmat ko‘rsatish va ijtimoiy tadbirkorlik madaniyatini yuksaltirishga xizmat qilmoqda.

3. Mahalla va fuqarolik jamiyati: Mahallalarda xotin-qizlar faollari institutining joriy etilishi joylardagi ijtimoiy muammolarni erta aniqlash, yoshlar tarbiyasi va oilaviy barqarorlikni ta’minlashda quyi bo‘g‘in liderligining amaliy maktabiga aylandi.

Xotin-qizlar liderligining inson kapitaliga to‘laqonli aylanishiga to‘sqinlik qilayotgan bir qator tizimli muammolar mavjud bo‘lib, ularni ilmiy tahlil qilish islohotlar samaradorligini oshirish uchun zarurdir:

1. Vakillik va real boshqaruv o‘rtasidagi tafovut (“shisha shift” va “shisha devor” hodisasi). Xotin-qizlarning davlat xizmati va ijtimoiy tuzilmalarda salmoqli ulushga ega bo‘lishi ularning byudjet taqsimoti, sanoat, energetika, moliya kabi strategik tarmoqlarda qaror qabul qilishda teng ta’sirga ega ekanini avtomatik ravishda anglatmaydi. Ko‘p hollarda ayol rahbarlar an’anaviy ravishda ijtimoiy soha (ta’lim, sog‘liqni saqlash, madaniyat) bilan cheklanib qolmoqda [5].

2. Liderlikka tayyorlash tizimining uzluksiz emasligi. Rahbarlik salohiyatini shakllantirish ko‘pincha qisqa muddatli o‘quv kurslari yoki seminarlar bilan cheklanmoqda. Holbuki, zamonaviy boshqaruv kompetensiyasi nazariy bilim, mentorlik, amaliy stajirovka va bosqichma-bosqich lavozim o‘sishini birlashtiruvchi uzluksiz siklni talab etadi.

3. Hududlararo imkoniyatlar tafovuti. Toshkent shahri va yirik sanoat markazlaridagi sifatli ta’lim, professional tarmoqlar (networking) va raqamli infratuzilma imkoniyatlari bilan chekka qishloq tumanlaridagi sharoit o‘rtasidagi farq hududiy xotin-qizlarning liderlik salohiyatini ro‘yobga chiqarishga salbiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

4. Ijtimoiy-psixologik stereotiplar. Jamiyat ongida rahbarlik lavozimlarini ko‘proq erkaklarga xos faoliyat sifatida ko‘rish, ayol rahbarlarga nisbatan yuqori talabchanlik yoki o‘z kuchiga ishonchsizlik kabi ijtimoiy-psixologik omillar xotin-qizlarning yuqori lavozimlarga intilishini cheklaydi [4, 5].

5. Ish va oilaviy mas’uliyat muvozanati (ikki karra yuklama). Xotin-qizlarning kasbiy o‘sishi va rahbarlik faoliyati bilan uy xo‘jaligi hamda bola tarbiyasi bo‘yicha an’anaviy majburiyatlar o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlovchi moslashuvchan mehnat shakllari va ijtimoiy infratuzilma yetarli darajada rivojlanmagan.

Yuqoridagi muammolarni bartaraf etish va 2030-yilgacha belgilangan maqsadli ko‘rsatkichlarga erishish uchun quyidagi **mualliflik ilmiy-amaliy takliflari** ilgari suriladi:

1. “Lider ayollar zaxirasi” tizimini kompetensiyaviy baholash asosida takomillashtirish. Davlat fuqarolik xizmati, iqtisodiyot tarmoqlari va fan-ta’lim sohalarida faoliyat yuritayotgan iqtidorli xotin-qizlarni nafaqat kvota tamoyili, balki ochiq kompetensiyaviy baholash (strategik fikrlash, inqirozli vaziyatlarda qaror qabul

qilish, raqamli boshqaruv) asosida Milliy kadrlar zaxirasiga kiritish va ularni iqtisodiy-moliyaviy boshqaruv bo‘g‘inlariga ham maqsadli tayyorlash.

2. Institutsional mentorlik va tajriba uzatish modelini joriy etish. Vazirliklar, hokimliklar va yirik korxonalarda tajribali rahbar ayollar hamda yosh mutaxassis xotin-qizlarni birlashtiruvchi rasmiy “ustoz-shogird” (mentorlik) dasturlarini yo‘lga qo‘yish. Bu mexanizm norasmiy boshqaruv tajribasi, muzokaralar olib borish va jamoani boshqarish ko‘nikmalarining avloddan-avlodga uzatilishini ta’minlaydi.

3. “Hududiy liderlik maktablari” tarmog‘ini rivojlantirish. Chekka tuman va mahallalardagi faol xotin-qizlar uchun loyiha boshqaruvi, ijtimoiy tadbirkorlik, budjet savodxonligi va raqamli texnologiyalardan foydalanish bo‘yicha modulli o‘quv-amaliy maktablarni tashkil etish orqali markaz va hududlar o‘rtasidagi intellektual tafovutni qisqartirish.

4. Liderlik samaradorligini miqdoriy ko‘rsatkichlardan sifat va natija mezonlariga o‘tkazish. Rahbarlik lavozimlariga tayinlangan xotin-qizlar faoliyatini faqat lavozim ulushi bilan emas, balki ularning tashabbusi bilan amalga oshirilgan ijtimoiy-iqtisodiy loyihalar, jamoa mehnat unumdorligi va hudud rivojiga qo‘shgan aniq hissasi (KPI) asosida baholash tizimini joriy etish.

5. Tarixiy liderlik merosini zamonaviy ta’lim dasturlari bilan integratsiya qilish. Davlat boshqaruvi akademiyasi va oliy ta’lim muassasalarining liderlik bo‘yicha o‘quv kurslariga O‘zbekiston tarixida davlat arbobi, ma’rifatparvar va olima sifatida iz qoldirgan ayollarning boshqaruv va ma’rifatparvarlik tajribasini zamonaviy menejment tahlili asosida kiritish. Bu xotin-qizlar liderligini milliy qadriyatlar va tarixiy uzviylik bilan mustahkamlaydi.

Xulosa

O‘zbekistonda 1991–2025-yillar davomida xotin-qizlar liderligining shakllanishi va rivojlanishi murakkab, ammo izchil tarixiy evolyutsiyani bosib o‘tdi. Mustaqillikning dastlabki o‘n yilligida (1991–2000) xotin-qizlarning huquqiy maqomi va ijtimoiy himoyasi kafolatlangan bo‘lsa, 2001–2016-yillarda parlament vakilligi va jamoat faolligining tashkiliy asoslari yaratildi. 2017–2025-yillarda esa xotin-qizlar masalasi

davlat boshqaruvi va kadrlar siyosatining strategik yo‘nalishiga aylanib, mustahkam qonunchilik va institutsional tizim shakllantirildi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, xotin-qizlar liderligini rivojlantirishga inson kapitaliga kiritiladigan strategik investitsiya sifatida qarash lozim. Ta’lim va kasbiy malaka orqali shakllangan salohiyat boshqaruv va qaror qabul qilish bosqichiga o‘tgandagina jamiyatning intellektual va iqtisodiy taraqqiyotiga to‘laqonli xizmat qiladi. 2026-yilgi statistik ko‘rsatkichlar va 2030-yilgacha belgilangan maqsadlar tahlili vakillikdan real boshqaruvga o‘tish, hududiy nomutanosiblikni kamaytirish va uzluksiz mentorlik tizimini joriy etish orqali O‘zbekistonda xotin-qizlar liderligini yangi sifat bosqichiga olib chiqish mumkinligini tasdiqlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Baltabayeva M. O‘zbekiston xotin-qizlarining davlat va jamiyat boshqaruvidagi ishtiroki. – Toshkent: Ijod Nashr, 2026. – 192 b.

2. Xonturaev B.A. Oilada gender tengligi tarixiy manbalarda. – Toshkent: “Mahalla va oila” nashriyoti, 2024. – 116 b.

3. Egamberdieva N.M., Xonturaev B.A., Abdiraimova Sh. Ta’lim tizimida gender tengligini ta’minlash masalalari. – Toshkent: “Mahalla va oila” nashriyoti, 2024. – 116 b.

4. Musurmanova O. Zamonaviy oilada gender tengligi masalalari. – Toshkent: “Mahalla va oila” nashriyoti, 2024.

5. Boshqaruvda gender tengligining shakllanishida ijtimoiy-psixologik omillar: ilmiy risola. – Toshkent: “Mahalla va oila”, 2024. – 64 b.

6. O‘zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni. 2019-yil 2-sentabr, O‘RQ-562-son. – URL: https://lex.uz/docs/4494849 (murojaat sanasi: 28.11.2026).

7. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida”gi Qarori. 2021-yil 28-may, SQ-297-IV-son. – URL: https://lex.uz/docs/5466673 (murojaat sanasi: 28.11.2026).

8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni. 2023-yil 11-sentabr, PF-158-son. – URL: https://lex.uz/docs/6600413 (murojaat sanasi: 28.11.2026).

9. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati Kengashining “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasining maqsadli ko‘rsatkichlarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi Qarori. 2026-yil 26-may, KQ-346/1-V-son. – Lex.uz (murojaat sanasi: 28.11.2026).

10. Gender tenglikka erishish strategiyasi ko‘rsatkichlari. Gender-2030 rasmiy statistik platformasi. – URL: https://gender.stat.uz/uz/gender-2030 (murojaat sanasi: 28.11.2026).