

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

БУХОРО ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

**“XXI АСР ПСИХОЛОГИЯСИ”
МАВЗУСИДАГИ ХАЛҚАРО ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
АНЖУМАНИ
МАҚОЛАЛАР ТЎПЛАМИ**

**СБОРНИК СТАТЕЙ
МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ
"ПСИХОЛОГИЯ XXI ВЕКА"**

**DIGEST OF ARTICLES
INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL
CONFERENCE
"PSYCHOLOGY OF THE XXI CENTURY"**

**9 сентябрь 2021 й.
(онлайн конференция)**

БУХОРО - 2021 йил

УДК 159.9

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 2 март-даги 78-фармойиши ижросини таъминлаш мақсадида Бухоро давлат университетида 2021 йилнинг 9-10 сентябрь кунлари “XXI аср психологияси” мавзусида илмий-амалий анжуман психология кафедраси томонидан масофавий шаклда ташкил этилди.

Тақризчилар:

Шоумаров Ғ.Б. – психология фанлари доктори, профессор
Умаров Б.М. – психология фанлари доктори, профессор
Максименко С.В. – академик, психология фанлари доктори, профессор

Масъул мухаррирлар:

Баратов Ш. Р. - психология фанлари доктори, профессор
Усманова М. Н. - психология фанлари номзоди, доцент

Таҳрир хайъати:

Баратов Ш.Р. - психология фанлари доктори, профессор
Козлов В.В. – психология фанлари доктори, профессор, Россия
Чудакова В.П. – психол. фанл. бўйича фалсафа доктори (PhD), Украина
Усманова М.Н. - психология фанлари номзоди, доцент
Собирова Д.А. - психология фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент
Олимов Л.Я. - Психология кафедраси доценти
Останов Ш.Ш. - психология кафедраси катта ўқиувчиси.

Техник мухаррирлар: М.Н. Усманова, Останов Ш.Ш.

Дизайн ва макет – Останов Ш.Ш..

XXI аср психологияси: Халқаро илмий-амалий конференция материаллари. – Бухоро, 2021. – б.

Website: <http://psixologiyabuxdu.uz/>
Telegram: <https://t.me/joinchat/bCaWVmGmChBkMzAy>



©БухДУ, 2021
©Педагогика факультети
“Психология” кафедраси

ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ СЕГОДНЯ

Сатвалдиев Азизжон Ахмаджонович
Андижанский институт машиностроения
(г.Андижан, Узбекистан)

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы гендерного равенства, гендерных отношений, которые проявляются в непосредственной профессиональной деятельности между мужчинами и женщинами, в которой гендер направляется представителем, вопрос о том, должна ли продуктивность коктейлей быть высокой, актуальность современных практик, активность женщин в управленческом процессе, интерпретация статуса антизависимых сторон, мнение о том, что они должны быть активными.

Ключевые слова: профессионал, пол, сегрегация, конвергенция, межличностные отношения, способности, управленческий потенциал, предприниматель, социальные статусы, впечатление, похвала.

Annotation: In this article, the question of gender equality, gender relations, which manifests itself in direct professional activity between men and women, in which gender is directed by a representative, the question of whether the productivity of cocktails should be high, the relevance of current practices, the activity of women in the management process, the interpretation of the status of anti-dependence parties, the opinion

Keywords: professional, gender, segregation, convergence, interpersonal relationship, ability, management potential, entrepreneur, social statuses, impression, praise.

Известно, что политика, проводимая сегодня Президентом нашей страны, способствует развитию гендерных отношений между гражданами, что, в свою очередь, параллельно развитию гендерной психологии.

Ученых всегда интересовало, как мужчины и женщины ведут себя в процессе профессиональной деятельности, их статус и конкретная психология, вытекающая из их пола в этих процессах. Потому что с точки зрения интересов производства вопрос о том, какой пол приведет к повышению производительности труда, очень актуален как для науки, так и для практики. Следует отметить, что в наш век быстрого производства женщины входят в процесс управления, а также работают во всех сферах производства наравне с мужчинами.

Гендерные отношения, которые напрямую отражаются в профессиональной деятельности между мужчинами и женщинами, также можно объяснить тем, что, по мнению ученых, на самом деле существуют две противоположные ситуации. Это, в некотором смысле, процессы сегрегации и конвергенции, которые происходят открыто или тайно. В случаях, когда предусматриваются межличностные отношения, сегрегация в основном проявляется в форме социальных институтов и стереотипов, в которых один человек воспринимает другого человека или группу в отношениях, воображает себя в контексте других и, таким образом, проводит различие. То есть, если этот феномен задуман в области гендерных отношений, он является результатом восприятия представителя обоих полов как представителя противоположного пола или представителя противоположного пола с точки зрения их половых характеристик в ситуации, когда мужчины и женщины работают вместе тайно или открыто, всегда необходимо почувствовать и использовать существование некоторой разницы. Это состояние более выражено, особенно у мужчин. Например, во время простого перерыва в рабочем коллективе мужчина, пьющий чай или заваривающий кофе и подающий его партнеру, может показаться срывом как для него самого, так и для его коллег. Это также проявление сегрегации в обычной повседневной жизни.

Конвергенция, в отличие от сегрегации, - это такое состояние в системе межличностных отношений, при котором в результате интенсивности или отсутствия общения одна из мыслей, идей, целей и профессий становится одним и тем же. Тот факт, что сейчас стали понятны сегрегация и конвергенция, можно объяснить тем фактом, что в течение многих лет мужчины были изолированы в сферах ответственности как представители рабочего пола, их профессиональные навыки высоко ценятся, и сформировалось общественное мнение о том, что квалифицированные специалисты могут исходить только от мужчин. Примерно к средневековой ситуации изменилась, когда женщины начали заниматься общественно полезным трудом. С этого периода мужчины стали

рассматривать женщин как своих соперников. Французский исследователь Э. Суллери (1973) ясно обосновал эту ситуацию. Вначале ни в одной стране женщинам не предоставлялась престижная, высокооплачиваемая работа, которую они постепенно переняли как мужскую, то есть те виды труда, которые мужчины постепенно выполняли с женским терпением. В ходе исследования были подтверждены три научные гипотезы, связанные с подходом женщин к управленческой деятельности и их способностью выражать себя в качестве сотрудников бизнеса. Дж. Согласно первой гипотезе, выдвинутой Маршаллом, женщины были «инопланетянами», как если бы они пришли извне в этот рабочий мир, который был уникальным для мужчин с других планет. Однако эта гипотеза не получила подтверждения в последующих исследованиях и наблюдениях. То есть в последние годы стало ясно, что есть основа для успешной карьеры женщин на руководящих должностях, причем в некоторых случаях женщина-лидер ведет себя более эффективно, чем мужчина. Некоторые исследования показали, что мужчины более успешны на руководящих должностях (то есть там, где приобретаются технические навыки и способности), в то время как женщины более успешны на руководящих должностях среднего звена. Потому что именно здесь требуется больше человеческого взаимодействия. Другая популярная гипотеза связана с теорией «невидимого зеркального потолка», согласно которой, если у женщины-лидера есть невидимый потолок, крыша, которая мешает ей подняться на вершину своей карьеры лидера, это настоящий барьер для та женщина (Пауэлл, Баттерфилд, 1994). Для мужчин такого барьера практически нет. С этим «потолком» трудно бороться, потому что он невидимый. Третья гипотеза Steines (1997) назвал это «звездной болезнью - звездной болезнью». По ее словам, в то время как женщины-менеджеры очень поддерживают лидерский статус женщин, они препятствуют росту и престижу женщин того же пола на должностях. Такое жесткое и жесткое отношение в последние годы получило название «реверсивного гендерного стереотипа», и хотя на первый взгляд это может показаться нелогичным, именно женщины, а не мужчины, выступают против профессионального роста женщин. Фактически, в контексте реальных производственных отношений, когда токены дефицитны, легче воспринимать их существование, и в этом случае активируются все существующие стереотипы о них, а если качество выделяется, есть случаи более высокой оценки. этого качества. В мужском коллективе женщины и женщины в руководящих органах играют ту же роль, что и жетоны. Существует еще одна бизнес-стратегия и тактика для женщин, которые стали вовлечены в процессы лидерства и управления, в которых токены пытаются исправить ситуации, в которых они менее комфортны, посредством «впечатляющего управления». Это способность, с помощью которой женщина пытается произвести на себя хорошее впечатление словами, фразами, действиями и отношением, и тем самым может влиять на других, особенно на мужчин (Riordan et al., 1994).

Одним из наиболее очевидных проявлений такого управления является интеграция (Wayne et al., 1994). Эта концепция или фраза была первоначально разработана Э. Представленные Джонсом его теоретические аспекты Лайден и Т. Он был основан Митчеллами. Суть в том, что человек способен представить себя приятным, ласковым, угодить другим, передать свои мысли и желания и через него получить любовь и симпатию своего партнера. Точно так же в науке человека, который положительно относится к себе в коллегах или партнерах по общению, называют интегратором, а объект интеграции - мишенью (мишен). На практике и руководитель группы, и его последователи иногда могут выступать в роли интегратора.

Джонс и Т. В результате эмпирического исследования «горняки» выделили четыре типа неблагодарности:

самопрезентация (самопрезентация): информатор убеждает информанта, что он / она признает наличие положительных качеств в убедителе (например, что у менеджера больше опыта в своей области, что его / ее знания в этой сфере лучше других) ясно говорит);

1) расширение прав и возможностей других: посредством похвалы и лести другие сотрудники преувеличивают положительные качества своего лидера, хвалят его, признают, насколько интересно и эффективно работать с ним, в ответ на что он также выражает слова похвалы и благодарности;

2) Согласованность мнений: принятие мнений партнера, подтверждение того, что мнения согласуются, путем присоединения к ним. Например, обсуждается совпадение представлений о деятельности, непосредственно связанной или не связанной с работой, интересами, воспитанием детей;

3) Разделение подчиненных: руководитель различает своих сотрудников таким образом, что они открыто говорят руководителю о своей лояльности и уважении и всегда хвалят его.

Таким образом, исследования показали, что лидеры организации на практике используют

разные способы интеграции. То есть, когда менеджеры выбирают своих заместителей или чтобы доказать, что кто-то достоин руководства, во взаимоотношениях менеджер-сотрудник используются различные формы интеграции, и, таким образом, цель достигается.

Эти методы используются не только мужчинами, но и представителями обоих полов в реальной трудовой деятельности. По мнению специалистов, этот метод особенно важен для женщин, которые могут уравнивать свои возможности с мужчинами. Действительно, стратегии гендерного управления и интеграции - это поведенческие стратегии, направленные на привлечение, убеждение и повышение самооценки окружающих, на самом деле они проистекают из неуверенности мужчин и общества в целом в отношении женщин и их лидерского потенциала. Другие случаи были выявлены в ходе конкретных эмпирических исследований. Обобщая их все, ученые признали особенности, присущие гендерным отношениям и ограничивающие возможности женщин в производственных процессах и процессах управления. Эти:

- 1) принятие женщин чужими;
- 2) препятствие для карьеры по гендерным признакам;
- 3) склонность успешных в карьере женщин препятствовать росту женщин;
- 4) стратегия, направленная на доказательство наличия у женщин знаний и навыков, а также потребности в организации, чтобы защитить себя от увольнения;
- 5) заставлять мужчин-лидеров использовать нетрадиционные методы управления людьми, вплоть до самодискриминации, чтобы мужчины работали без сопротивления;
- 6) отсутствие возможности чему-то научиться у женщин, которые достигли более высокого статуса у женщин, чем у мужчин, то есть женщины не могут использовать эту возможность, зная, что отношения учитель-ученик более успешны у близких, похожих людей (Powell, 1990).);
- 7) тот факт, что женщина, достигшая статуса лидера, не поддерживается в первую очередь своими родственниками и друзьями (Ragins et al., 1989);
- 8) восприятие женщины, занимающей руководящую позицию, как конкурента менеджерами-мужчинами (Heilman et al., 1989);
- 9) подчиненность, более позитивное восприятие мужчины-лидера рядовыми сотрудниками (Eahly et al., 1995);
- 10) недоверчивое отношение руководителей-мужчин к руководителям-женщинам (Eahly et al., 1995) или тот факт, что они предпочитают использовать женщин, хотя оба типа отношения на практике могут привести к обострению отношений между сотрудниками разного пола;
- 11) пытается исключить женщину-менеджера из необходимого источника информации и тем самым снизить эффективность ее работы (Bartol, Martin, 1986);
- 12) попытки психологического исключения женщин-менеджеров, которые начали добиваться значительных успехов в работе (Bartol, Martin, 1986);
- 13) наличие ересей против женского лидерства во всем мире и попытки помешать их успеху, т.е. такая информация явно добывается на Тайване (Horgn, Chen, 2000), Японии (Sakata, Yamaura, 2000; Uryu, 2000);
- 14) тот факт, что женщины признаны принадлежащими к более низкому классу, чем мужчины, то есть они не верят, что могут достичь более высоких должностей самостоятельно. Например, даже в скандинавских странах, хотя женщины и добились больших успехов в этом отношении, на самом деле, они все еще имеют внутри себя определенную ересь в отношении роста женщин (Hansson, Homhuist, 2000);
- 15) наличие гендерных конфликтов в организациях, т.е. там, где часто присутствует женщина-лидер, наблюдаются случаи открытого противодействия требованиям подчиненного-мужчины, игнорирования прав женщин на управление (Fairhurst, 1993);
- 16) возможность ухода мужчин в отставку и поиск хорошо оплачиваемой работы в другом месте, превращение их в женщину-лидера;
- 17) тот факт, что женщина с семьей и детьми вынуждена соглашаться на работу в компании, расположенной недалеко от ее дома, даже если она платит низкую заработную плату, также мешает ее карьере;
- 18) нежелание общаться с крупной и симпатичной коллегой-женщиной в неформальной обстановке вне работы (например, в отпуске, на разных вечеринках);
- 19) что некоторых мужчин в сообществах, где работает большинство женщин (например, в учебных заведениях, библиотеках), также следует игнорировать, потому что их немного, и если в такой организации есть лидер-мужчина, они должны быть рядом с ним и рядом с ним. его;
- 20) исключение мужчин работницами при неформальном общении (например, во время

обеда, во время «сплетен» с женщиной);

21) сохранились случаи изнасилования красивых женщин мужчинами;

22) попытки исключить женщин из управленческой деятельности в большей степени характерны для мужчин, при этом женщины фактически выступают за работу с мужчинами (Massoby, 1999);

23) наличие практики предложения мужского управления и женщинам, поскольку предпочтение отдается мужскому стилю управления (Игли, Джонсон, 1990);

Однако, несмотря на наличие вышеупомянутых сложных гендерных отношений и обстоятельств, женщины уверенно вошли в сферу управления. Также появляются новые аспекты, признанные хорошими в области гендерного менеджмента, которые служат для повышения эффективности производства. Например, если первый лидер и его заместители бисексуалы, они часто очень хорошо понимают друг друга и хорошо работают вместе (Lorenzen, 1996). Многие компании и организации заинтересованы в преобладании гуманистических принципов в производственных отношениях в контексте напряженности в человеческих отношениях, и в этом отношении женщины-лидеры уверены, что могут подойти к вопросу с женской искренностью и теплотой (Eahly et al., 1995). Вот почему многие компании завоевывают репутацию «лучшей компании для женщин», потому что они сознательно инвестируют в обучение женщин-менеджеров и обучают их программам лидерства.

- Проблема равноправия девочек в обществе также широко пропагандируется. Эти идеи стали проникать не только в ведущие страны мира или в промышленно развитые и промышленно развитые страны, но и в страны, где культурное развитие отстает, только что выбравшие путь развития.

Б. По словам Бонта (Bonta, 1997), в таких странах появляются новые взгляды на участие членов общества, в том числе женщин, в трудовой деятельности и на руководящих должностях. В отличие от общества, где всегда была сильная конкуренция, в развивающихся странах, где строится новая жизнь, групповые достижения ценятся больше, чем индивидуальные достижения. Иметь лидера в такой ситуации естественно, но в основном он играет роль примера для окружающих, авторитетного человека, который следует за ним, вмешивается в конфликтные ситуации и призывает людей к порядку. Потому что на самом деле в ситуации, когда преобладает командная работа, лидеру не предоставляются четкие полномочия и привилегии, только предоставленная ему неформальная позиция отражается в его безоговорочном уважении и учете мнения других.

Таким образом, во взрослой жизни, то есть в обществе людей, вовлеченных в управление, происходит процесс сближения трансгендеров, а также скрытая или открытая сегрегация, что в конечном итоге приводит к конфронтации трансгендеров, вызывая ситуацию конфронтации с одним. Подобные психологические проблемы уникальны для каждого общества и государства, и их изучение и эффективное использование лидерского потенциала женщин очень актуально для нашего времени. Потому что, если взять пример Узбекистана, прежде всего, более половины населения составляют женщины; во-вторых, именно области, в которых необходимо четко продемонстрировать лидерские качества женщин, - здравоохранение, образование, культура, наука, социальные проекты, общественная работа - сыграли важную роль в построении стабильности нашего общества и свободного гражданского общества сегодня.

Использованная литература

1. Закон Республики Узбекистан «О гражданстве Республики Узбекистан» от 2 июля 1992 г. № 632-ХII;
2. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 2 сентября 2019 года № 562;
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Базарова, Б. Еремина.- М.: UNITI, 2002;
4. Белинская Е.П., Тиксомандрицкая О.Ю. Социальная психология личности.- М.: Аспект Пресс, 2001;
5. Боймуродов Н. Психология лидерства: Справочник для руководителей высшего образования, государственного образования, здравоохранения, среднего специального, профессионального образования. - Т.: «Янги аср авлоди», 2005. - 152 с.;

“XXI АСР ПСИХОЛОГИЯСИ” халқаро илмий-амалий анжуман

109	КИЛИЧЕВ А.А., МИРЗАЕВА Ш.С. Теоретические основы формирование образа семьи у современной молодежи
112	ҚОДИРОВА Д. Ёшларни оилавий ҳаётга тайёрлашнинг психологик омиллари
116	ҚОСИМОВА С.Б. Экстремал вазиятларда шахснинг стрессли ҳолати ва хулқ- атвор реакциялари
119	ҚОСИМОВ У.А. Мактабгача ёш даври болаларда фикрлаш қобилиятини ривожлантиришнинг самарали йўллари
121	КУЛИЕВ Ё.К. Социально-психологические особенности юношеского возраста
125	ЛАРИОНОВА Л.И., АЗАРОВА Л.Н. К проблеме использования арт-технологий в формировании личности студентов
128	МАКСИМЕНКО С.Д. Актуальные вопросы использования генетико-креативного метода психологического изучения личности
133	МАҚСАДОВА М.С., ОЧИЛОВА З.З. Бошланғич синф ўқитувчисининг ўзига хос психологик хусусиятлари
136	МУХАМЕДОВА Д.Г., САЛАХУТДИНОВА М.И. Проблемы психологии потребителя образовательных услуг
139	МУХАМЕДОВА Д.Г., БОЙМИРЗАЕВА Д.Д. Психокоррекционная работа по снижению фрустрации у студентов
141	МУХАМЕДОВА Ш.М. Психосоциальная диагностика детско юношеских спортивных команд
143	МУХТОРОВ Э.М. Врачлар касбий маҳорати тузилмасини ўрганишнинг услубий масалалари
146	NAZAROVA M.M. Yoshlarning ijtimoiy-psixologik muammolarining oldini olish va ularni bartaraf etish
150	НАБИЕВА М. Роль семьи в общественном воспитании
152	НАЗАРОВ А.М. НУСРАТОВА М.Б. Спортчиларда психологик муҳофазани ривожлантиришнинг ўзига хос усуллари
154	НУРГАЛИЕВА У.С., НУРГАЛИЕВА А.М. К вопросу о цифровом психологе в образовании
158	НУРИДДИНОВА Х. Влияние сми на психику учеников начальных школьников
160	НУРМАТОВА М. Никоҳ олди омилларининг психологик хусусиятлари ва уларни никоҳ мустаҳкамлигига таъсири
163	ОГНЕВА И.В. Проблема трансформации личности
165	ОЛИМОВ Ш.Ш., ЖУМАЕВА М.А. Талабаларни креатив ёндашувлар асосида инновацион фаолиятга тайёрлаш хусусиятлари
170	ОЛИМОВ Л.Я., МАХМУДОВА З.М. Ўсмирларда психологик ҳимоя механизмларининг намоён бўлишининг ўзига хослиги
175	ОСТАНОВ Ш.Ш. Использование техник арт-терапии
178	ОСТОНОВ Ж.Ш. Ўсмирларда копинг хулқ-атворнинг асосий стратегиялари
180	ПЕРМИНОВА Л.А. Психологизация развития будущего педагога в процессе профессионального образования
183	ПОКЛАД И.Н. Психолого-педагогическое сопровождение развития творческой личности
186	ПОКЛАД И.Н. Психолого-педагогическое сопровождение развития творческой личности
190	RAHMONOVA D. Boshqa ta'limda innovatsiya klaster - fanlararo integratsiya va uzluksizlikning kafolati
192	RAJABOV A. Musiqiy tasavvur
196	РАХИМОВА А.К. Социофобия: причины, симптомы, способы лечения
198	РАХИМОВА Н.К. Сущность понятия социальной зрелости, ее компоненты и механизмы развития
201	РАХИМОВА И.И., САФАРОВА Э.М. Исследование молодежной активности в отношении изменения климата
203	РУЗИЕВА Д.Н. Изучение феномена лидера в студенческой среде
206	РУЗИЕВ У.М. Ижтимоий фобия ва уни намоён этилишининг ўзига хос хусусиятлари
209	РУСТАМОВ Ш.Ш., САЙФУЛЛАЕВ А.А. Амалиётчи психолог касбий компетентлик омилларини ўрганишнинг методологик асослари
211	SAYFULLAEV A.A. Boshlang'ich sinf o'quvchilarinining o'zlashtirishning ko'rsatkichlarini aniqlashning pedagogik psixologik usullari
213	САДЫКОВА Э.И. Формирование уверенности у студентов
215	САТВАЛДИЕВ А.А. Женское лидерства в предпринимательстве сегодня
219	СИРОЖИДДИНОВА Ф.Х. Влияние психологии труда на производительность труда