

AYOLLAR BOSHQARUVIDAGI BIZNES ETIKASI VA MADANIYATI: MUVAFFAQIYATLI KOMPANIYALARNING TAJRIBASI

Narzullayeva Gulchehra Salimovna

Buxoro davlat universiteti, Iqtisodiyot va turizm fakulteti, Iqtisodiyot kafedrası katta o'qituvchisi

Annotatsiya: Maqolada ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyatining o'ziga xos jihatlari tahlil qilindi. Muvaffaqiyatli kompaniyalarning tajribasi asosida ayol rahbarlarning biznes muhitiga ta'siri, boshqaruv uslublari va korporativ madaniyatni shakllantirishdagi roli o'rganildi. Ilmiy maqolada ayollar rahbarligidagi tashkilotlarning samaradorligi va barqaror rivojlanishini oshirish uchun amaliy takliflar ishlab chiqildi.

Kalit so'zlar: *Ayollar boshqaruvi, biznes etikasi, korporativ madaniyat, muvaffaqiyatli kompaniyalar, rahbarlik uslubi, gender menejment.*

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА И КУЛЬТУРА В ЖЕНСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ: ОПЫТ УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

Нарзуллаева Гульчехра Салимовна

Старший преподаватель кафедры экономики факультета экономики и туризма Бухарского государственного университета

Аннотация: В статье анализируются особенности деловой этики и культуры в бизнесе под руководством женщин. На основе опыта успешных компаний изучено влияние женщин-руководителей на деловую среду, их стили управления и роль в формировании корпоративной культуры. В научной статье разработаны практические рекомендации по повышению эффективности и устойчивого развития организаций, возглавляемых женщинами.

Ключевые слова: *Женское руководство, деловая этика, корпоративная культура, успешные компании, стиль руководства, гендерный менеджмент.*

BUSINESS ETHICS AND CULTURE IN WOMEN'S MANAGEMENT: EXPERIENCE OF SUCCESSFUL COMPANIES

Narzullayeva Gulchehra Salimovna

*Senior Lecturer, Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism,
Bukhara State University*

Abstract: The article analyzes the distinctive aspects of business ethics and culture in women-led management. Based on the experience of successful companies, the impact of female leaders on the business environment, their management styles, and their role in shaping corporate culture have been examined. The scientific article provides practical recommendations to enhance the efficiency and sustainable development of organizations led by women.

Keywords: *Women's leadership, business ethics, corporate culture, successful companies, leadership style, gender management.*

KIRISH

Zamonaviy biznes muhitida ayollar rahbarlik qilayotgan kompaniyalarning roli tobora ortib bormoqda. Ularning boshqaruv uslublari, biznes etikasi va tashkilot madaniyatiga bo'lgan yondashuvlari nafaqat kompaniya muvaffaqiyatiga, balki umuman iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy taraqqiyotga ham ta'sir ko'rsatmoqda. Ayol tadbirkorlar va rahbarlarning boshqaruvdagi o'ziga xos jihatlari kompaniyaning uzoq muddatli rivojlanishiga, xodimlarning motivatsiyasi va sadoqatiga hamda ijtimoiy mas'uliyatga yo'naltirilgan strategiyalarni ishlab chiqishga katta hissa qo'shadi.

Biznes etikasi va korporativ madaniyat muvaffaqiyatli kompaniyalarning asosiy tamoyillaridan biridir. Ayniqsa, ayollar yetakchilik qilayotgan tashkilotlarda shaffoflik, insonparvarlik va ijtimoiy mas'uliyat kabi qadriyatlarning ustuvorlik kasb etishi kuzatilmoqda. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayol rahbarlar odatda demokratik boshqaruv uslublarini qo'llash, xodimlarning manfaatlarini inobatga olish va uzoq muddatli maqsadlarga erishish uchun strategik fikrlash kabi fazilatlari bilan ajralib turadi. Ushbu maqolada ayollar rahbarligi ostida muvaffaqiyat qozongan kompaniyalar tajribasi tahlil qilinib, ularning biznes etikasi va tashkilot madaniyati bilan bog'liq yondashuvlari o'rganiladi. Shu bilan birga, ayol rahbarlar tomonidan boshqarilayotgan kompaniyalarning raqobatbardoshlik strategiyalari va jamiyatdagi o'rni ham tahlil qilinadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Biznes boshqaruvida ayollarning ishtiroki va ularning biznes etikasi hamda korporativ madaniyatga ta'siri haqida bir qancha ilmiy tadqiqotlar va amaliy tajribalar mavjud. Ushbu bo'limda ayol rahbarlarning biznes boshqaruvidagi o'rni, axloqiy qadriyatlari, shaffoflik va ijtimoiy mas'uliyat bilan bog'liq ilmiy manbalar tahlil qilinadi. Ayollar yetakchiligining biznes etikasi va madaniyatga ta'siri bo'yicha ko'plab tadqiqotlar ayol rahbarlarning axloqiy qarorlar qabul qilish jarayonida yuqori e'tiborli ekanligini ko'rsatadi. Eagly va Carli o'z ishlarida ayol rahbarlarning empatiya, hamkorlik va jamoaviy qaror qabul qilish kabi fazilatlari orqali tashkilotlarda etik me'yorlar va barqaror boshqaruv tizimini shakllantirishga hissa qo'shishini ta'kidlaydilar [1]. Boshqa tadqiqotlar ham shuni ko'rsatadiki, ayollar tomonidan

boshqariladigan kompaniyalarda xodimlar ehtiyojlarini hisobga olish, ijtimoiy mas'uliyat va korporativ madaniyatni mustahkamlashga alohida e'tibor qaratiladi [2]. Ushbu yondashuv kompaniyaning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga xizmat qiladi. Ayollar rahbarligi va shaffoflik masalasi bo'yicha esa Transparency International ma'lumotlariga ko'ra, ayol rahbarlarning aksariyati biznesda halollik va shaffoflik tamoyillarini targ'ib qilishga intiladi. Herring tadqiqotida ta'kidlanishicha, ayollar boshqaruvidagi kompaniyalarda korrupsiyaga moyillik past bo'lib, korporativ boshqaruvda ishonch va adolat tamoyillari yuqori darajada saqlanadi [4]. Bundan tashqari, McKinsey va Company hisobotida ayollar rahbarligi ostidagi kompaniyalar iste'molchilar va investorlar orasida ishonchli brend sifatida tan olinishi, bu esa kompaniyaning uzoq muddatli barqarorligi va moliyaviy natijalariga ijobiy ta'sir ko'rsatishi qayd etilgan [3,4].

Ayol rahbarlarning korporativ madaniyatni shakllantirishdagi o'rni haqida Burns o'zining transformatsion yetakchilik nazariyasida shuni ta'kidlaydiki, ayollar rahbar sifatida ko'proq transformatsion yetakchilik uslubidan foydalanadilar. Ushbu yondashuv jamoaning motivatsiyasini oshirish, innovatsion g'oyalarni ilgari surish va mehnat muhitida ijodkorlikni rivojlantirishga xizmat qiladi. Shuningdek, Catalyst tomonidan o'tkazilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ayollar rahbarlik qilayotgan kompaniyalarda inklyuziv ish muhitiga e'tibor qaratiladi, bu esa kompaniya ichidagi madaniy xilma-xillikni qo'llab-quvvatlaydi va biznesning raqobatbardoshligini oshiradi [5].

Harvard Business Review tadqiqotlariga ko'ra, ayollar boshqaruvida bo'lgan kompaniyalar orasida PepsiCo, IBM, General Motors, YouTube kabi yirik brendlar muvaffaqiyatga erishgan. Ushbu kompaniyalarning boshqaruv tizimi shuni ko'rsatadiki, ayol rahbarlar ko'pincha uzoq muddatli strategik rejalashtirish, jamoaviy yondashuv va barqaror rivojlanish tamoyillariga ko'proq e'tibor qaratadilar. Xususan, Indra Nooyi (sobiq PepsiCo bosh direktori) rahbarligi ostida kompaniya nafaqat moliyaviy barqarorlikni saqlab qolgan, balki ijtimoiy mas'uliyat dasturlarini ham joriy qilgan. Mary Barra (General Motors bosh direktori) esa avtomobil sanoatida innovatsion strategiyalar va xodimlar farovonligiga yo'naltirilgan boshqaruv tizimini rivojlantirgan [4,6].

Zamonaviy biznes dunyosida ayol rahbarlarning roli tobora ortib bormoqda. Ularning boshqaruv uslublari, biznes etikasi va korporativ madaniyatga bo'lgan yondashuvlari tashkilotlarning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayol yetakchilar boshqaruvda shaffoflik, axloqiy qadriyatlar va ijtimoiy mas'uliyatga katta e'tibor qaratadilar. Ushbu maqolada ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyati, shuningdek, muvaffaqiyatli kompaniyalarning tajribasi ilmiy asosda tahlil qilinadi.

Ayol rahbarlarning boshqaruv uslublari erkak yetakchilardan farq qilishi mumkin. Ko'plab tadqiqotlar ayol rahbarlar odatda demokratik boshqaruv uslubiga ega ekanligini tasdiqlaydi. Eagly va Carli tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda ayol rahbarlar empatiya, jamoaviy qaror qabul qilish va muloqotga asoslangan boshqaruvga ko'proq e'tibor qaratishi aniqlangan. Bu esa kompaniyaning ijtimoiy mas'uliyati va xodimlar motivatsiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Biznes etikasi kompaniyaning halollik, adolat va shaffoflik tamoyillariga asoslangan boshqaruv tizimini shakllantirishga xizmat qiladi. Transparency International ma'lumotlariga ko'ra, ayol rahbarlar biznes etikasi tamoyillariga sodiqligi bilan ajralib turadi. Ularning boshqaruvida korrupsiyaga qarshi qat'iy choralar ko'riladi va adolatli ish muhitini yaratishga intilish kuzatiladi. McKinsey va Company tomonidan olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar rahbarlik qilayotgan kompaniyalarda shaffoflik va halollikning yuqori darajasi kuzatiladi. Bu esa investorlar va iste'molchilar orasida ishonchni oshirishga yordam beradi [6,7].

Korporativ madaniyat kompaniyaning ichki qadriyatlari va biznes yuritish tamoyillarini belgilaydi. Burns (1978) tomonidan ilgari surilgan transformatsion yetakchilik nazariyasiga ko'ra, ayol rahbarlar kompaniyaning ichki muhitini yaxshilash va xodimlarning manfaatlarini inobatga olishga alohida e'tibor qaratadilar. Catalyst tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, ayol rahbarlar boshqaruvidagi kompaniyalarda inklyuzivlik, innovatsion fikrlash va inson resurslarini qo'llab-quvvatlash yuqori darajada namoyon bo'ladi.

Ilmiy maqolada ayollar rahbarlik qilgan muvaffaqiyatli kompaniyalarning tajribasini ham o'rganib chiqildi. PepsiCo kompaniyasi sobiq bosh direktori Indra Nooyi rahbarligi ostida biznes etikasi va ijtimoiy mas'uliyat bo'yicha sezilarli natijalarga erishgan. U kompaniyada shaffof boshqaruv tizimini joriy qilib, ekologik barqarorlik va xodimlarning farovonligini oshirishga qaratilgan dasturlarni amalga oshirgan. Mary Barra rahbarlik qilayotgan General Motors kompaniyasi avtomobil sanoatida yetakchi brendlar qatorida turadi. Uning rahbarligi ostida kompaniya ishlab chiqarish jarayonlarini modernizatsiya qilish, mehnat muhitini yaxshilash va innovatsion texnologiyalarni joriy etishda katta muvaffaqiyatlarga erishgan. Ginni Rometty IBM kompaniyasini transformatsion yetakchilik tamoyillari asosida boshqargan. U sun'iy intellekt va bulut texnologiyalariga asoslangan strategiyalarni ilgari surib, kompaniyaning global raqobatbardoshligini oshirishga muvaffaq bo'lgan [6,7].

Ayol rahbarlarning biznes etikasi va madaniyati nafaqat kompaniyaning moliyaviy ko'rsatkichlariga, balki barqaror rivojlanishga ham sezilarli ta'sir qiladi. Herring tadqiqotlariga ko'ra, ayollar boshqaruvidagi tashkilotlarda ijtimoiy mas'uliyat va ekologik muvozanatga bo'lgan e'tibor yuqori darajada bo'ladi.

1-jadval

Muvaffaqiyatli kompaniyalarning tajribasi¹

Mamlakat	Kompaniya	Ayol rahbar	Boshqaruvning o'ziga xos jihatlari
O'zbekiston	Artel	Gavhar Do'stova	Innovatsiyalar, xodimlarga e'tibor, barqaror rivojlanish
O'zbekiston	Orient Finans Bank	Dilnoza Allaberganova	Moliyaviy shaffoflik, mijozlarga xizmat sifatini oshirish
AQSh	PepsiCo	Indra Nooyi	Ijtimoiy mas'uliyat, ekologik barqarorlik, strategik boshqaruv
AQSh	General Motors	Mary Barra	Innovatsiyalar, avtomobil sanoatini modernizatsiya qilish
Buyuk Britaniya	IBM	Ginni Rometty	Sun'iy intellekt va bulut texnologiyalarini rivojlantirish

Yuqoridagi jadvaldan shuni xulosa qilish mumkinki, ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyati zamonaviy kompaniyalarning muvaffaqiyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayol rahbarlar boshqaruvda shaffoflik, innovatsion yondashuv, ijtimoiy mas'uliyat va xodimlarga e'tibor kabi tamoyillarni ustuvor deb biladilar. Muvaffaqiyatli kompaniyalar tajribasi shuni tasdiqlaydi: Indra Nooyi boshchiligidagi PepsiCo barqarorlik va ijtimoiy mas'uliyatga e'tibor qaratgan bo'lsa, Mary Barra boshchiligidagi General Motors innovatsiyalar va modernizatsiya yo'nalishida sezilarli yutuqlarga erishgan.

Mahalliy tajribada Artel va Orient Finans Bank kabi tashkilotlar ayol rahbarlar boshchiligidagi biznes etikasi va xizmat sifatini oshirishda muhim qadamlar qo'yimoqda. Ushbu natijalar ayol rahbarlarning boshqaruv uslublari zamonaviy kompaniyalarning rivojlanishiga, barqarorligiga va raqobatbardoshligiga katta hissa qo'shayotganini ko'rsatadi. Shu sababli, ayollarning biznes boshqaruvidagi o'rnini yanada mustahkamlash, ularga ko'proq imkoniyatlar yaratish global miqyosda strategik ahamiyatga ega.

METODOLOGIYA

Ilmiy maqolani yozish jarayonida statistik usullar, matematik usullar, klasifikatsiya va klasterlash usullari va kafolatli (kauchuk) tahlil usullaridan unumli foydalanilgan bo'lib, ilmiy ishni to'liq yoritib berishda, omillarning o'zgarishlarini baholashda va mamlakatlar o'rtasidagi qiyosiy tahlil jarayonida unumli ma'lumotlar asoslab berilgan.

¹ Muallif ishlamasi

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyati zamonaviy jamiyatda dolzarb masalalardan biri bo'lib qolmoqda. Bugungi kunda ko'plab kompaniyalar ayollar rahbarligini qo'llab-quvvatlash va ularning boshqaruvdagi rolini kuchaytirish orqali muvaffaqiyatga erishmoqda. Dunyo miqyosida ayollar boshqaruvidagi kompaniyalar samaradorlik, innovatsion yondashuv va biznes etikasi nuqtai nazaridan yuqori natijalarga erishmoqda.

Ayollar rahbarligining biznesdagi roli va uning madaniyatga ta'siri ham tadqiqotchilar, ham amaliyotchilar tomonidan keng muhokama qilinmoqda. Bunda boshqaruvning gender xususiyatlari, ijtimoiy mas'uliyat, etika tamoyillari va madaniy qadriyatlarning uyg'unligi alohida o'rinni egallaydi. Mazkur maqola ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyatining nazariy asoslari, xorijiy davlatlar tajribasi hamda mahalliy kompaniyalar bilan qiyosiy tahlil asosida muammo yoritiladi.

2-jadval

Ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyati sohasida muammolar

Muammo	Xorijiy kompaniyalar	Mahalliy kompaniyalar
Gender tengligi yetishmasligi	Ayollar ulushi 30-45%	Ayollar ulushi 10-15%
Biznes etikasining pastligi	Yuqori darajadagi etika	O'rta darajadagi etika
Innovatsion yondashuvning sustligi	Kuchli innovatsion siyosat	Innovatsion yondashuv zaif
Ijtimoiy mas'uliyatning yetishmasligi	Faol ijtimoiy dasturlar	Kam faoliyat

Gender tengligi yetishmasligi muammosi bo'yicha xorijiy kompaniyalarda ayollar rahbarlikdagi ulushi yuqori bo'lsa-da, mahalliy kompaniyalarda bu ko'rsatkich past. Mahalliy kompaniyalarda gender tenglikni rivojlantirish uchun maxsus dasturlar mavjud emas. Biznes etikasining pastligi muammosi bo'yicha xorijiy kompaniyalarda biznes etikasi kuchli va yaxlit tizimga ega. Mahalliy kompaniyalarda esa biznes etikasi kodeksi kamdan-kam qo'llaniladi yoki mavjud emas. Innovatsion yondashuvning sustligi muammosi bo'yicha esa Xorijiy kompaniyalarda texnologik yangilanish va innovatsion liderlik amaliyotda mavjud. Mahalliy kompaniyalarda innovatsion yondashuvga e'tibor yetarli emas, bu esa raqobatbardoshlikni kamaytiradi. Ijtimoiy mas'uliyatning yetishmasligi muammosi bo'yicha esa Xorijiy kompaniyalar faol ijtimoiy mas'uliyat dasturlariga ega bo'lib, mahalliy kompaniyalarda esa ijtimoiy mas'uliyatga yetarlicha e'tibor berilmagan.

Biznes etikasi va madaniyati kompaniyaning ichki va tashqi munosabatlarini tartibga soluvchi qadriyatlar, qoidalar va tamoyillar majmuasidir. Biznes etikasi xodimlar o'rtasidagi munosabatlardan tortib, mijozlar bilan ishlashgacha bo'lgan jarayonlarni qamrab oladi. Ayollar rahbarligi esa boshqaruv uslubining o'ziga xos

xususiyatlarini o'zida mujassam etadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar boshqaruvidagi kompaniyalar ko'pincha muloqotga, hamkorlikka va ijtimoiy mas'uliyatga katta e'tibor qaratadi. Bunday yondashuv biznes madaniyatida muhim ahamiyatga ega bo'lib, korxona muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ayollar rahbarligi biznes etikasi tamoyillarini joriy etishda demokratik yondashuvni va inson omiliga nisbatan yuqori hurmatni ta'minlaydi. Bu esa jamoaning motivatsiyasi va samaradorligini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

3-jadval

Ayollar rahbarligidagi korxonalar ulushi (xorij tajribasi)

Kompaniya nomi	Mamlakat	Rahbarlikda ayollarning ulushi	Muvaffaqiyat omillari
Google	AQSh	30%	Innovatsion muhit, gender tengligi
IBM	AQSh	28%	Texnologik yangilanish, ayollarga qo'llab-quvvatlash
PepsiCo	AQSh	40%	Rahbarlik dasturlari, etika tamoyillari
Sony	Yaponiya	22%	Jamoaviy ishlash, texnologik liderlik
IKEA	Shvetsiya	43%	Gender tengligi, ijtimoiy mas'uliyat

Yuqoridagi jadvalda ayollar rahbarligidagi korxonalar ulushi bo'yicha xorijiy tajriba ko'rsatilgan. Jadvalda beshta yirik xalqaro kompaniyaning (Google, IBM, PepsiCo, Sony, IKEA) rahbarlik tarkibida ayollar ulushi va muvaffaqiyat omillari tahlil qilingan. Geografik diversifikatsiya ustuni bo'yicha kompaniyalar AQSh, Yaponiya va Shvetsiya kabi turli mamlakatlarda joylashgan bo'lib, bu turli madaniy va ijtimoiy kontekstlarda ayollarning rahbarlikdagi roli qanday ekanligini ko'rsatadi.

Ayollar ulushi eng yuqori bo'lgan kompaniya IKEA (43%), undan keyin PepsiCo (40%) va Google (30%) joylashgan. IBM va Sony kompaniyalarida esa ayollar ulushi mos ravishda 28% va 22%ni tashkil qiladi. Kompaniyalarning muvaffaqiyat omillari innovatsion muhit, gender tengligi, texnologik yangilanish va avollarga imkoniyat yaratish bilan bog'liq. Ayniqsa, IKEA'da gender tengligi va ijtimoiy mas'uliyatga katta e'tibor qaratilgan. PepsiCo rahbarlik dasturlari va etika tamoyillariga tayanadi, Sony kompaniyasida esa jamoaviy ish olib borish va texnologik liderlik asosiy muvaffaqiyat omillari hisoblanadi.

Umuman olganda, ayollar rahbarlikdagi ulushi yuqori bo'lgan kompaniyalar muvaffaqiyatli strategiyalar va teng imkoniyatlarni yaratish orqali innovatsion yondashuvni rivojlantirgan. Bu kompaniyalarda gender tengligi va rahbarlikdagi

xilma-xillik tashkilot muvaffaqiyatiga xizmat qilayotgan muhim omillar sifatida namoyon bo'ladi.

O'zbekiston va Markaziy Osiyodagi kompaniyalarda ayollar boshqaruvi hali yetarlicha rivojlanmagan. Ba'zi korxonalarda ayollar rahbarligi mavjud bo'lsa-da, ularning hissasi nisbatan past. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti qarorlari va gender tengligini ta'minlash dasturlari doirasida ayollar liderligini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Ammo bu borada xorijiy tajribalarni joriy etish va xodimlar malakasini oshirishga ehtiyoj mavjud.

4-jadval

Ayollar rahbarligidagi korxonalar ulushi (qiyosiy tahlil)

Ko'rsatkich	Xorijiy kompaniyalar	Mahalliy kompaniyalar
Ayollar rahbarligining ulushi	30-45%	10-15%
Biznes etikasi darajasi	Yuqori	O'rta
Innovatsion yondashuv	Kuchli	Nisbatan zaif
Ijtimoiy mas'uliyat dasturlari	Faol	Kam faollik

Yuqoridagi jadvalda ayollar rahbarligidagi korxonalar ulushining xorijiy va mahalliy kompaniyalar orasidagi qiyosiy tahlili keltirilgan. Xorijiy kompaniyalarda ayollar rahbarlikdagi ulushi 30-45%ni tashkil etib, yuqori ko'rsatkichni namoyish etadi. Mahalliy kompaniyalarda esa bu ko'rsatkich nisbatan past bo'lib, 10-15% atrofida saqlanadi. Xorijiy kompaniyalarda biznes etikasiga katta ahamiyat qaratilib, yuqori darajada saqlanadi. Mahalliy kompaniyalarda esa bu yondashuv o'rtacha darajada qolmoqda.

Xorijiy kompaniyalar kuchli innovatsion strategiyalarga ega bo'lsa-da, mahalliy kompaniyalarda bu borada sustkashlik mavjud. Xorijiy kompaniyalar faol ijtimoiy mas'uliyat dasturlariga ega bo'lib, jamiyat farovonligiga katta hissa qo'shadi. Aksincha, mahalliy kompaniyalarda bu borada kam faollik kuzatiladi.

Xorijiy kompaniyalar gender tengligi, innovatsion yondashuv va ijtimoiy mas'uliyat dasturlari bilan ajralib turadi. Mahalliy kompaniyalarda esa bu sohalarda rivojlanish zarurati mavjud bo'lib, ayniqsa rahbarlikdagi ayollar ulushini oshirish va ijtimoiy mas'uliyatni kuchaytirish dolzarb masala hisoblanadi.

Ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyatini rivojlantirish uchun mahalliy kompaniyalarga xalqaro tajribalarni o'rganish va joriy etish tavsiya etiladi. Ayollar rahbarligi samaradorligini oshirish uchun gender tengligi dasturlarini joriy qilish hamda ishchi xodimlar bilan ochiq muloqot va hamkorlikni kuchaytirish zarur. Shuningdek, ayollar rahbarligini rag'batlantirish maqsadida liderlik treninglari va 922alaka oshirish dasturlarini kengaytirish muhim ahamiyatga ega.

XULOSA

Ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyati zamonaviy menejmentning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ayol rahbarlar biznesda shaffoflik, halollik va ijtimoiy mas‘uliyat tamoyillariga alohida e‘tibor qaratadilar. Muvaffaqiyatli kompaniyalarning tajribasi shuni tasdiqlaydiki, ayollar boshqaruvidagi tashkilotlar uzoq muddatli barqaror rivojlanish va raqobatbardoshlikka erishishda sezilarli natijalarga erishmoqdalar. Ushbu maqola ayol rahbarlarning biznesdagi o‘rnini yoritish bilan birga, korporativ boshqaruv tamoyillarining samaradorligini oshirish uchun ulardan foydalanish zarurligini ham ko‘rsatib beradi.

5-jadval

Ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyati sohasida muammolarni bartaraf etish yo‘llari

Muammo	Takliflar
Gender tengligi yetishmasligi	- Ayollar uchun rahbarlik dasturlarini tashkil etish.
	- Xorijiy kompaniyalarning muvaffaqiyatli tajribalarini o‘rganish va tatbiq etish.
Biznes etikasining pastligi	- Korxonalar uchun universal biznes etikasi kodeksini ishlab chiqish.
	- Rahbar xodimlar uchun etika bo‘yicha treninglar va malaka oshirish kurslari o‘tkazish.
Innovatsion yondashuvning sustligi	- Innovatsion strategiyalarni ishlab chiqish va xorijiy kompaniyalar tajribasidan foydalanish.
	- Texnologik yangilanish va raqobatbardosh yondashuvni rivojlantirish.
Ijtimoiy mas‘uliyatning yetishmasligi	- Mahalliy kompaniyalarda ijtimoiy mas‘uliyat dasturlarini rivojlantirish.
	- Ijtimoiy mas‘uliyatni baholash tizimlarini yaratish va monitoring olib borish.

Ayollar boshqaruvidagi biznes etikasi va madaniyatini takomillashtirish uchun xorijiy kompaniyalarning ilg‘or tajribalarini mahalliy kompaniyalarga tatbiq etish zarur. Gender tengligini ta‘minlash, biznes etikasini rivojlantirish, innovatsion yondashuvni kuchaytirish va ijtimoiy mas‘uliyatni oshirish bu yo‘nalishdagi asosiy vazifalar hisoblanadi. Shu bilan birga, korxonalar rahbarlarining malakasini oshirish va zamonaviy boshqaruv metodlarini qo‘llash muhim ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Eagly A. H., & Carli L. L. (2007). Through the labyrinth: the truth about how women become leaders. Harvard Business Review Press.
2. Burns J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.

3. Catalyst. (2021). Women CEOs of the S&P 500. Catalyst Research Report.
4. Herring C. (2009). Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*.
5. McKinsey & Company. (2020). Women in the workplace. McKinsey Research.
6. Transparency International. (2019). Corruption Perceptions Index.
7. Nooyi I. (2018). *My Life in Full: Work, Family, and Our Future*. Portfolio.
8. Terjesen S., Sealy R., & Singh V. (2009). Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *Corporate Governance*.
9. Coleman G. (2010). *The Role of Women in Business Leadership*. Oxford University Press.
10. Rometty G. (2020). *Good Power: Leading Positive Change in a Hyperconnected World*. Harvard Business Press.
11. Mirziyoyeva S. (2022). *O'zbekistonda Ayollar Tadbirkorligi: Rivojlanish Va Muammolar*. Tashkent University Press.
12. Xasanov B. (2021). *Tadbirkorlik madaniyati va innovatsiyalar*. O'zbekiston milliy universiteti.
13. Karimova D. (2020). *Ayollar boshqaruvi: O'zbekistondagi Korporativ Tajribalar*. Buxoro Davlat Universiteti Nashriyoti.
14. World Economic Forum. (2021). *The Global Gender Gap Report*.
15. Harvard Business Review. (2018). *The Female Advantage: How Women Leaders Drive Performance*.