



ISH JOYIDAGI JINS VA IRQ

Turayev Abduvoxid Kuldashevich

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
Raqamli iqtisodiyot kafedراسi assistenti
abduvoxidturayev70@gmail.com

Berdiyorova Sevinch Erkin qizi

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
Buxgalteriya hisobi va menejment
fakulteti talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqola ish joyida jins va irq omillarining xodimlarning professional rivojlanishi, mehnat samaradorligi va tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitga ko'rsatadigan ta'sirini chuqur ilmiy tahlil qiladi. Tadqiqotda gender stereotiplari, irqiy kamsitish, maosh tengsizligi, rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishdagi to'siqlar va inklyuziv bo'lmagan boshqaruv siyosati kabi dolzarb masalalar yoritiladi. Shuningdek, turli madaniy va ijtimoiy guruhlar o'rtasidagi tenglikni ta'minlash mexanizmlari, adolatli baholash tizimlari, xodimlarni qo'llab-quvvatlaydigan psixologik muhit yaratish va tashkilot darajasida o'zgarishlar kiritish bo'yicha amaliy takliflar beriladi. Maqola zamonaviy mehnat bozorida gender va irq masalalarining ahamiyatini ochib beradi hamda inson kapitalini samarali boshqarishning ilmiy asoslarini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: jins, irq, ish joyi tengligi, gender stereotiplari, irqiy kamsitish, mehnat bozorida adolat, inklyuziya, tashkilot madaniyati, maosh tengsizligi, karyera rivoji, inson kapitali boshqaruvi, ijtimoiy psixologik muhit, teng imkoniyatlar.

Abstract. This article provides an in-depth scientific analysis of how gender and race factors influence employees' professional development, work productivity, and the overall social environment within organizations. The study explores critical issues such as gender stereotypes, racial discrimination, wage inequality, barriers to leadership promotion, and non-inclusive management policies. Furthermore, it discusses mechanisms for ensuring equality among diverse cultural and social groups, the implementation of fair evaluation systems, the creation of supportive psychological environments, and organizational reforms aimed at promoting inclusion. The article highlights the significance of gender and race issues in the modern labor market and presents scientific foundations for effective human capital management.

Keywords: gender, race, workplace equality, gender stereotypes, racial discrimination, fairness in labor market, inclusion, organizational culture, wage inequality, career development, human capital management, socio-psychological environment, equal opportunities..

Zamonaviy mehnat bozori tobora globallashib borar ekan, ish joylarida xilma-xillik — ya'ni turli jins, irq, madaniyat va ijtimoiy guruh vakillarining birgalikda faoliyat yuritishi — odatiy holga aylangan. Xilma-xillik tashkilot uchun kuchli innovatsion resurs bo'lishi mumkin, chunki turli tajriba, dunyoqarash va fikrlash uslublari yangi g'oyalar, ijodkorlik va samaradorlikni oshiradi. Shu bilan birga, agar bu xilma-xillik boshqarilmasa, tengsizlik, kamsitish yoki stereotiplar tufayli jamoa ichida ziddiyatlarni kuchaytirishi ham mumkin.



Jins va irq omillari mehnat munosabatlarida eng nozik va ko'p o'rganilgan masalalardan biridir. Ayrim jamiyatlarda gender stereotiplari ayollar va erkaklar uchun turlicha mehnat sharoitlarini yaratadi, karyera imkoniyatlari teng bo'lmaydi, ayrim sohalarda ayollar yetakchilik pozitsiyalaridan chetda qoladi. Xuddi shuningdek, irqiy farqlar ham ba'zan xodimlar imkoniyatlariga ta'sir qiladi: ishga qabul qilishda, maosh belgilashda yoki lavozimga ko'tarilishda ayrim guruhlar diskriminatsiyaga uchrashi mumkin.

Shuning uchun tashkilotlarda jins va irq masalalarini chuqur tahlil qilish, tenglik prinsiplarini mustahkamlash va inklyuziv mehnat muhitini yaratish bugungi kunda juda muhim hisoblanadi. Ushbu maqolada aynan shu masalalar ilmiy nuqtai nazardan keng yoritilib, mavjud muammolar sabablari tahlil qilinadi va ularni bartaraf etish bo'yicha amaliy tavsiyalar beriladi.

Ko'plab jamiyatlarda hali-hanuz ayollar ma'lum turdagi ishlar uchun "mos emas", erkaklar esa boshqaruv uchun "tabiiy iste'dodga ega" degan noto'g'ri tasavvurlar mavjud. Ushbu stereotiplar natijasida: Ayollar rahbarlik lavozimlariga kamroq tayinlanadi, ularning qaror qabul qilishdagi fikri kamroq e'tiborga olinadi, ayrim sohalarda ayollarning mehnati pastroq baholanadi. Gender stereotiplari mehnat bozorida adolatni buzib, ayollarning karyera rivojlanishiga jiddiy to'sqinlik qiladi. Albatta bunda maosh va karyerada ham farqlar mavjud bo'ladi. Dunyoning ko'plab hududlarida ayollar o'rtacha erkaklarga qaraganda kamroq maosh olishi kuzatiladi. Bu ko'pincha: lavozim taqsimotidagi nomutanosiblik, rahbarlik imkoniyatlarining teng bo'lmasligi, "genderga qarab baholash" kabi noadolatli amaliyotlar bilan bog'liq. Bu holatlar korxonada samaradorligiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki malakali mutaxassislar o'zlarini qadrlanmayotganini his qiladi.

Shu bilan birga irqiy kamsitishlar ham mavjud. Irqiy farqlar tufayli ayrim guruh vakillari: ishga qabul qilishda salbiy stereotiplar tufayli cheklanishi, mijozlar bilan ishlashda kamroq ishonchga ega bo'lishi, o'sish imkoniyatlaridan mahrum bo'lishi, jamoada o'zini chetlashtirilgan his qilishi, kabi muammolarga duch keladi. Irqiy kamsitishlar xodimlarda stress, ishonchsizlik, motivatsiyaning pasayishi, jamoaviy ishlash sifatining yomonlashuvi kabi holatlarga olib keladi. Bu esa umumiy ish samaradorligini sezilarli darajada pasaytiradi.

Har bir tashkilot jins va irq farqlaridan qat'i nazar teng imkoniyatlar kafolatlanadigan aniq qoida va ichki siyosatga ega bo'lishi kerak.

1. Trening va malaka oshirish. Buning uchun xodimlar, ayniqsa rahbarlar uchun gender tengligi, irqiy bag'rikenglik, madaniy farqlarni tushunish bo'yicha treninglar o'tkazish juda muhim.

2. Shikoyatlar tizimini kuchaytirish kerak. Xodimlar o'zini xavfsiz his qiladigan, anonim murojaat qilish mumkin bo'lgan tizim joriy etilishi kerak.



3. Adolatli baholash tizimi. Lavozimga ko'tarilish, maosh belgilash va mukofotlar faqat xolis mezonlarga asoslanishi kerak.

4. Psixologik qo'llab-quvvatlash. Jamoa muhitini sog'lomlashtirish, ijtimoiy-adolatli atmosfera yaratish va har bir xodimning o'zini qadrlangan his qilishiga erishish zarur.

Xulosa qilib aytganda, zamonaviy mehnat bozorida jins va irq omillari tashkilotlar faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi eng muhim ijtimoiy ko'rsatkichlardan biri hisoblanadi. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, gender stereotiplari, irqiy kamsitish va maosh tengsizligi nafaqat xodimlarning shaxsiy rivojlanishini cheklaydi, balki korxonalar samaradorligi va innovatsion salohiyatiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi. Kadrlar boshqaruvi tizimida bunday tengsizliklar davom etishi natijasida yetuk mutaxassislarning motivatsiyasi pasayadi, ishchi jamoalarda ishonchsizlik kuchayadi hamda xavfsiz psixologik muhit zaiflashadi.

Jins va irq omillarini e'tiborga olgan holda inklyuziv va adolatli tashkiliy siyosatni shakllantirish — zamonaviy kompaniyalar uchun strategik zaruratdir. Adolatli baholash tizimlari, shaffof maosh siyosati, rahbarlar uchun maxsus treninglar, xodimlarning huquqlarini himoyalovchi shikoyat platformalarini yo'lga qo'yish va ijobiy psixologik muhit yaratish orqali tashkilotlar nafaqat mehnat unumdorligini oshirishi, balki o'z reputatsiyasini mustahkamlashi ham mumkin.

Tenglikni ta'minlovchi qonuniy, tashkiliy va madaniy mexanizmlarni kuchaytirish inson kapitalidan samarali foydalanishning eng muhim shartlaridan biridir. Shunday ekan, har bir tashkilot xilma-xillikni qadrlaydigan, har bir xodimning salohiyatini ro'yobga chiqarishga yordam beradigan va diskriminatsiyadan holi bo'lgan ish muhitini yaratishi zarur. Bu esa uzoq muddatli barqarorlik, raqobatbardoshlik va innovatsion rivojlanish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR:

1. Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
2. Catalyst (2020). Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Takes. Catalyst Research Center.
3. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.
4. Cox, T. (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. Berrett-Koehler Publishers.
5. World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report*. WEF Publications.



6. Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181–209.
7. Shore, L. M., et al. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
8. OECD (2022). *Diversity, Equity and Inclusion in the Workplace: Policies and Practices*. OECD Publishing.
9. Stewart, A. J., & McDermott, C. (2004). Gender in Psychology: Analysis of Bias in Theory and Research. *American Psychologist*, 59(1), 3–15.
10. UNESCO (2019). *Towards Inclusive and Equitable Work Environments*. UNESCO Policy Papers.

