



UDK: 159.9(575.1)

*Nasiba XOLYIGITOVA,*  
*Toshkent Kimyo xalqaro universiteti dotsenti*  
*E-mail: n.kholyigitova@kiut.uz*

*Toshkent Islom akademiyasi professori, psixologiya fanlari doktori M.Akramov taqrizi asosida*

## YOSH KADRLAR KARYERASINI RIVOJLANTIRISHDA PSIXOLOGIK QO'LLAB-QUVVATLASH AMALIYOTI

Annotatsiya

Ushbu maqolada yosh kadrlarning kasbiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlashda psixologik yondashuvlarning ahamiyati va samarali amaliyotlari tahlil qilinadi. Maqolada karyera rivoji jarayonida yuzaga keladigan psixologik muammolar, ularni aniqlash usullari va yechimlarining samarali strategiyalari ko'rib chiqiladi. Shuningdek, psixologik qo'llab-quvvatlash vositalari orqali yosh mutaxassislarning ishga moslashuvi, motivatsiyasi va professional o'sishiga erishish mumkinligi amaliy misollar orqali namoyish etilgan. Maqola nafaqat nazariy asoslarni, balki amaliy tavsiyalarni ham o'z ichiga oladi va kadrlar bilan ishlash bo'yicha mutaxassislar va ilmiy tadqiqotchilar uchun foydali bo'lishi mumkin.

**Kalit so'zlar:** yosh kadrlar, karyera rivoji, psixologik qo'llab-quvvatlash, kasbiy o'sish, motivatsiya, professional adaptatsiya, amaliyot, psixologik strategiyalar

## МОЛОДЫЕ КАДРЫ: ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ В РАЗВИТИИ КАРЬЕРЫ

Аннотация

В данной статье анализируется значение и эффективность психологических подходов в поддержке профессионального развития молодых специалистов. Рассматриваются психологические проблемы, возникающие в процессе карьерного роста, методы их выявления и эффективные стратегии решения. Кроме того, на примерах показано, как психологическая поддержка способствует адаптации к работе, мотивации и профессиональному росту молодых специалистов. Статья включает как теоретические основы, так и практические рекомендации, и может быть полезна для специалистов по работе с кадрами и научных исследователей.

**Ключевые слова:** молодые кадры, развитие карьеры, психологическая поддержка, профессиональный рост, мотивация, адаптация, практика, психологические стратегии.

## YOUNG SPECIALISTS: PRACTICES OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN CAREER DEVELOPMENT

Annotation

This article examines the significance and effectiveness of psychological approaches in supporting the professional development of young specialists. It discusses psychological challenges that arise during career growth, methods for identifying them, and effective strategies for resolution. Furthermore, practical examples demonstrate how psychological support can enhance workplace adaptation, motivation, and professional growth of young specialists. The article includes both theoretical foundations and practical recommendations, making it valuable for HR professionals and academic researchers.

**Keywords:** young specialists, career development, psychological support, professional growth, motivation, adaptation, practice, psychological strategies.

**Kirish.** Bugungi globalashuv va raqamli transformatsiya davrida yosh mutaxassislarning kasbiy karyerasini shakllantirish hamda uni samarali rivojlantirish masalasi dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Mehnat bozoridagi raqobat, yangidan-yangi kasblarning paydo bo'lishi va mavjud sohalarda malakaga qo'yilayotgan yuqori talablar yosh kadrlarning psixologik, ijtimoiy va kasbiy tayyorgarligini mustahkamlashni taqozo etadi. Shu jarayonda psixologik qo'llab-quvvatlash tizimi nafaqat shaxsning kasbiy faoliyatda barqarorligini ta'minlaydi, balki ularning motivatsiyasini oshiradi, stress va kasbiy qiyinchiliklarni yengib o'tishga yordam beradi. Yosh mutaxassislarning karyerasini shakllantirishda innovatsion yondashuvlar, mentorlik dasturlari, treninglar va konsalting xizmatlarining ahamiyati ortib bormoqda. Ayniqsa, psixologik qo'llab-quvvatlashning samarali amaliyotlari kasbiy rivojlanish jarayonini ilmiy asoslash va uni shaxsiy hamda ijtimoiy ehtiyojlar bilan uyg'unlashtirish imkonini beradi. Mazkur maqolada yosh mutaxassislarning kasbiy shakllanishida psixologik qo'llab-

quvvatlashning nazariy asoslari va amaliy mexanizmlari yoritiladi, samarali tajribalar tahlil qilinadi hamda ularni ta'lim va ishlab chiqarish muhitida qo'llash yo'llari ko'rib chiqiladi.

### Tadqiqot metodologiyasi va adabiyotlar tahlili.

Kasbiy-mehnat hayoti davomida talabga ega bo'lish uchun subyekt o'z karyera yo'lini faol ta'sir obyektiga aylantirishi, ya'ni kasbiy karyerani boshqarishning o'zining samarali strategiyalarini ishlab chiqishi va undan foydalanishi kerak.

Karyerani boshqarish strategiyasi - bu mehnat bozori talablari bo'yicha qarorlar to'plamiga asoslangan va ish pozitsiyasini o'zgartirishga qaratilgan xodimning o'z kasbiy resurslaridan foydalanish strategiyasi. Strategiyalarning xilma-xilligi cheksizdir va kasbdagi hayot davomida o'z karyerasini boshqarish uchun ma'qul bo'lgan individual strategiyani tanlash mantig'iga bog'liq.

Misol uchun, Lee R.Duffus Shaxsiy strategik rejani (Personal Strategic Plan - PSP) marketing rejaning shaxsga yo'naltirilgan versiyasi sifatida ishlab chiqdi va taklif qildi. Bu tashkilotning inson resurslariga bo'lgan dinamik va strategik

ehtiyolarini qondirish kontekstida shaxsiy karyera kutishlariga erishish uchun vaqt va harakatlarni belgilaydigan yozma hujjatdir [1]. Lee R.Duffus ning fikricha, u taklif qilgan PSP tarqalgan rezyumedan foyda tomonga farqlanadi. U rezyumening zaif tomonlariga quyidagi xususiyatlarni kiritadi:

rezyumening formati va mazmuni shaxsni, uning faoliyati va karyerasini taqdim etish samaradorligini cheklaydi;  
rezyume ko'proq kelajakka emas, o'tmishga qaratilgan;  
rezyumeda tashkilotning strategik maqsadlari bilan bog'lanish mavjud emas;

rezyumeda odatda yutuqlar emas, asosan ishlar tavsifi keltirilgan;

rezyume xodimning bozor dinamikasiga sezgirligini aks ettirmaydi;

rezyume xaddan tashqari tuzilmashtirilgan, shu sabab farqlarni ko'rishga imkoni yo'q.

Muallifning xulosasiga ko'ra, rezyume, eng yaxshi holatda, rezyume o'rta darajadagi xodimlar uchun mos keladi, lekin rahbarlar uchun emas. O'z navbatida, Lee R.Duffus ning fikriga ko'ra, PSP, shubhasiz, afzalliklarga ega va shuning uchun mehnat bozorida yuqori turbulentlik sharoitida foydalidir, chunki u quyidagi tamoyillar va tushunchalarga asoslanadi:

strategik rejalashtirish, unda subyekt qo'yilgan maqsadlariga qanday erishishi aniq belgilangan;

strategik marketingli rejalashtirish, unda tashkilotning resurs imkoniyatlarini joriy va kelajakdagi bozor hamda raqobatdosh vaziyat bilan bog'lanadi hamda kelajakdagi natijalarga erishish uchun bozor imkoniyatlari tuzilmashtiriladi;

inson resurslarini strategik boshqarish, unda tashkilotda karyerani va kasbiy o'sishni rejalashtirish va rivojlantirish imkoniyatlarini ko'rsatiladi.

Tashkilotda PSP bo'sh ish joyga nomzodlarni solishtirishga yordam beradi, xodimning kompaniya uchun foydaliligini baholash uchun ishonchli marketing vositasi 1-jadval.

bo'lib, ish qidirishdan to karyera o'sishigacha bo'lgan butun davr mobaynida tobora odatiy hujjatga aylanib bormoqda.

Shaxsiy strategik rejani ishlab chiqishda xodim:

karyera kutuvlariga erishish uchun o'z harakatlarini vaqt bo'yicha rejalashtiradi;

o'zining eng batafsil kasbiy tarjimai holiga tayanadi;

tashkilotga kasbiy kelajak va hozirgi haqida ma'lumot berib, professionallikka kamroq, kelajakka esa - ko'proq e'tibor beradi;

rahbariyatga o'zining karyera o'sishi uchun foydali ma'lumotlarni taqdim etish uchun qulay formatdan foydalanadi.

PSP rezyume, shaxsiy va chuqur tahlilni, shuningdek, ularga asoslangan qisqa muddatli va uzoq muddatli maqsadlarga erishish strategiyalarini, ularga erishish bo'yicha harakat rejalarini, monitoring qilish va baholash jarayonini o'z ichiga oladi. Shaxsli tahlil qilish uzoq muddatli va qisqa muddatli maqsadlarni belgilashni, alohida yutuqlarni, ta'lim natijalarini sharhlashni, kuchli va zaif tomonlarini baholashni, olingan mukofotlarni tavsiflashni o'z ichiga oladi. Chuqur tahlil - bu tarmoq va tashkilotga ta'sir etuvchi muhit, bozor va raqobat omillarini, tashkiliy faoliyat natijalarini va ularda ishtirok etish darajasini, tashkilot va tarmoqqa xodimlarning strategik jalb etilishining sharhi.

PSP ham UCHR vositasi sifatida ham muvaffaqiyatli ishlatilishi mumkin [1].

Yana bir yondashuv F.S.Ismagilova tomonidan taklif etilgan (Ismagilova F.S., 2019). Yondashuv strategik menejment mantig'iga asoslangan, bunda qaysi omillar (ichki va tashqi) ta'sir obyekti sifatida qabul qilinishiga qarab, quyidagi 4 ta strategiyadan biri tanlanadi (1-jadvalga qarang). [2] F.S.Ismagilova undan kasbiy tajribani boshqarish strategiyalarini belgilashda foydalangan. Biroq, strategik rejalashtirish vositasi sifatida ishlab chiqilgan bo'lib, u karyera boshqaruvida ham qo'llanilishi mumkin.

#### Karyerani boshqarishning individual strategiyalari

Xodimning individual xususiyatlari	Tashqi muhit omillari: mehnat bozori va jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar	
	Muhit imkoniyatlari	Muhit tahdidlari
Uning zaif tomonlari	SiV strategiyasi: xodimning o'zini zaif tomonlarini yengish uchun muhit imkoniyatlaridan foydalanish. Kasbiy moslashish va kasbiy o'sish bosqichlariga to'g'ri keladi	SiU strategiyasi: muhitning kirib kelayotgan tahdidlaridan himoya qilinish uchun o'zining zaif tomonlaridan xalos bo'lish. Kasbda hayot funktsionlanishi bosqichiga to'g'ri keladi
Uning kuchli tomonlari	SiV strategiyasi: tashqi muhitda ochilib kelayotgan imkoniyatlaridan maksimal foydalanish uchun xodimning o'z kuchli tomonlarini qo'llash. Kasbiy mahorat va kasbiy o'zini namoyon etish bosqichlariga to'g'ri keladi	SiU strategiyasi: tashqi muhitning paydo bo'lishi mumkin tahdidlaridan himoya qilinish uchun xodimning o'z kuchli tomonlarini qo'llash. Kasbiy yetuklik bosqichi va kasbiy stagnatsiya bosqichiga to'g'ri keladi

Shunday qilib, kasbiy rivojlanish bosqichiga qarab, karyerani boshqarishning to'rtta asosiy strategiyasidan foydalanish mumkin. Quyida ularning qisqacha tavsifi keltirilgan:

Subyektning kuchli tomonlari va tashqi muhitda (tashqi mehnat bozori va tashkilot) yuzaga keladigan imkoniyatlardan foydalanishga qaratilgan strategiya. Bu yerda yangi kompetensiyalar va ko'nikmalarni rivojlantirishga ko'proq e'tibor qaratish lozim.

Mehnat bozorida to'rsiqlarni bartaraf etish maqsadida subyektning kuchli tomonlarini qo'llashga qaratilgan strategiya. Bu strategiyani tanlagan shaxslar o'z kasbiy

imkoniyatlarini mehnat bozorining yangi talablariga moslashtirish uchun ularni audit qilishlari kerak.

Subyektning zaif tomonlarini bartaraf etish uchun mehnat bozori va ta'lim tizimida paydo bo'ladigan imkoniyatlardan foydalanishga qaratilgan strategiya. Bu strategiyani ishlab chiqishning asosiy usuli qiyosiy tahlildir, ya'ni karyeraning keyingi bosqichiga o'tish uchun yetishmayotgan yangi kompetensiyalar va bilimlar bilan tajribani boyitishning eng yaxshi amaliyotlarini va eng samarali usullarini izlash va o'zlashtirishdir.

Subyektning zaif tomonlarini minimallashtirishga va bu orqali mehnat bozoriga tahdidlarni bartaraf etishga qaratilgan strategiya. Bunday holatlar uchun butun hayot

davomida o'qitish dasturi nafaqat xodimlarning o'zlari tomonidan, balki bandlik xizmatining mutaxassisleri va mutaxassisleri yoki ekspert ishlayotgan kompaniyaning kadrlar bo'limi mutaxassisleri tomonidan ishlab chiqilishi kerak.

Yu.K.Strelkov tajribaning bu bosqichi haqida shunday yozgan: [3] "Mehnat faoliyatini endi boshlayotgan shaxsning tajribasi va mutaxassisning staji qanday o'zaro bog'langan? Ishonch va xotirjamlik tajribali professionalning ish faoliyatini ajratib turadi. Tajriba jarayonning mayda detallarini payqash, dunyodagi, obyektidagi mayda, deyarli "sezilmas" o'zgarishlarga munosabat bildirish, atrofdagi dunyodagi harakatlar, amallar, jarayonlarni boshqarish (ogohlantirish, boshqarish) imkonini beradi. Bu hissiy va harakat sohasidagi eng yuqori mahorat darajasi. Tajriba to'plangan sari, yuqori darajadagi noaniqlik bilan tavsiflangan murakkab vazifani muvaffaqiyatli bajarish qobiliyatiga ishonch paydo bo'ladi va yana-da kuchayadi" [4].

**Tahlil va olingan natijalar.** Demak, karyerani boshqarishning strategik rejasini ishlab chiqish karyera maqsadini va unga erishish uchun qanday qadamlar qo'yish kerakligini tushunishni o'z ichiga olishi kerak. Quyidagi jadvalda SliV strategiyasini ishlab chiqish kontekstida karyeraning erta bosqichida kasbiy rivojlanishni boshqarish usullari, ya'ni xodimning kasbiy tajribasi yo'qligi sababli zaif tomonlarini bartaraf etish uchun tashqi muhit imkoniyatlaridan foydalanish strategiyasi keltirilgan.

Bu yerda tashqi muhit imkoniyatlariga, birinchi navbatda, mahsulot, uni ishlab chiqarish, yuqori sifatli ishlarni ta'minlash yo'llari, texnik yangiliklar haqida tashkilotda to'plangan zamonaviy bilimlarni o'zlashtirish imkoniyatini kiritish mumkin, lekin eng muhimi - kasbiy mahoratning asosini tashkil etuvchi va oldingi kasbiy tayyorgarlikda ilgari hech qanday tarzda taqdim etilmagan hamma narsa.

Yosh va kasbiy qarorlarni qabul qilishga ta'sir qiluvchi muayyan vaziyat omillari o'rtasidagi muhim munosabatlarni o'rganishda John F.Veiga karyeraning o'rta davrida bo'lgan menejerlar uchun o'zining karyera harakatchanligi bosqichlari matritsasini taklif qildi [5].

Tashkiliy rivojlanish strategiyalariga asoslangan tashkilot ichidagi harakatchanlik quyidagilarni o'z ichiga oladi: 1-bosqich. "Korporativ o'qitish", past harakatchanlik (29-37 yosh); 2-bosqich. "Korporativ yetuklik", yuqori harakatchanlik (38-55 yosh); 3-bosqich. "Tilla soat", yana past harakatchanlik (56-64 yosh). Geografik harakatchanlik (oila ehtiyojlari bilan belgilanadi) quyidagilarni o'z ichiga oladi: 1-bosqich. "Oila yaratish va uni ko'tarish", kam harakatchanlik (29-41 yosh); 2-bosqich. "Zanjirlardan ozod bo'lish", yuqori harakatchanlik (42-54 yosh); 3-bosqich. "Dam olish uchun joy", yana past harakatchanlik (55-64 yosh). Tashkilotlararo harakatchanlik (shaxsiy ehtiyojlar bilan belgilanadi) o'z rivojlanish

strategiyasiga asoslanadi va quyidagilarni o'z ichiga oladi: 1-bosqich. "O'z o'rmini izlash", yuqori harakatchanlik (29-32 yosh); 2-bosqich. "O'z o'rniga joylashish", past harakatchanlik (33-40 yosh); 3-bosqich. "Hayotni o'zgartirish", yuqori harakatchanlik (41-48 yosh); 4-bosqich. "Ish xavfsizligi", past harakatchanlik (49-64 yosh). [Veiga, 1973].

**Munozara.** Xodim o'zining muvaffaqiyatli kasbiy tajribasini to'plashga va uni olingan empirik natijalarning ishonchligini tekshiradigan asl umumiy maqolalar va amaliy tadqiqotlar shaklida rasmiylashtirishga allaqachon tayyor bo'lgan vaqt keladi. Bu xatarlarga va "savol belgilari" segmentini o'zlashtirgan ochiq bo'lgan xodim, shuning uchun venchur loyihalarni ishlab chiqishda va tashkilot rivojlanishining mumkin bo'lgan yo'nalishlarini prognoz qilishda aynan shu turdagi xodim ishtirok etishi mumkin.

Kasbiy o'zini namoyon etish - bu xodim (xoh mutaxassis, xoh har qanday darajadagi rahbar) o'z kasbiy faoliyatida shunday yuksaklikka erishadigan karyeraning davri bo'lib, savol tug'iladi: bunday odam rivojlanish va oldinga harakat qilish uchun nimani, qanday va qayerda o'rganishni davom ettiradi? Daisy Wademan quyidagi savollarga javob olish uchun oltita muvaffaqiyatli yirik kompaniyalarning mashhur menejerlaridan intervyu oldi: Siz olgan va ishingizda foydalanadigan eng yaxshi maslahatning mohiyati nima edi? Uni sizga kim berdi va qanday sharoitda? Ishingizda undan qanday foydalanasiz? U muvaffaqiyatli menejerlar qachon, qayerda va qanday qilib (biznes professorlaridan emas) hayotni o'zgartiruvchi maslahat olishlarini tushunmoqchi edi.

**Xulosa.** Ushbu maqolada yosh kadrlarning karyera rivojida psixologik qo'llab-quvvatlashning ahamiyati va samarali amaliyotlari keng tahlil qilindi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yosh mutaxassislar ishga moslashish, professional maqsadlarni belgilash va motivatsiyani saqlash jarayonida turli psixologik qiyinchiliklarga duch keladilar. Psixologik qo'llab-quvvatlashning turli strategiyalari, jumladan, maslahatlar, treninglar, mentorlik va psixologik diagnostika vositalari yosh kadrlarning kasbiy o'sishi va samarali ishlashiga sezilarli yordam beradi.

Shuningdek, maqolada psixologik qo'llab-quvvatlash orqali yosh mutaxassislarning ishga moslashuvi, stressni boshqarishi, ishdagi samaradorligi va shaxsiy rivojlanishi oshirilishi mumkinligi amaliy misollar bilan ko'rsatildi. Xulosa qilib aytganda, psixologik qo'llab-quvvatlash nafaqat nazariy jihatdan, balki amaliyotda ham yosh kadrlarning professional va kasbiy o'sishida muhim omil sifatida xizmat qiladi. Bu yondashuv kadrlar bilan ishlash bo'yicha mutaxassislar, rahbarlar va ilmiy tadqiqotchilar uchun samarali vosita bo'lib, yosh mutaxassislarni qo'llab-quvvatlash tizimlarini yaratishda asos bo'lishi mumkin.

#### ADABIYOTLAR

1. Duffus L. R., The Personal Strategic Plan: A Tool for Career Planning and Advancement//International Journal of Management, Vol 21, No2, June 2004, p.144-149.
2. Исмагилова Ф. С. Мы в тетрадах вручную чертили поля. Стратегии управления карьерой в «третьем» возрасте. Екатеринбург, 2019.
3. Стрелков Ю.К. (2008) Структуры профессионального опыта \ в сборнике Д.А.Ошанин и современная психология: к 100-летию со дня рождения Д.А. Ошанина / Под общ. ред. В.И. Панова и Н.Л. Мориной, место издания Обнинск; ИГ-СОЦИН Москва, с. 187-210
4. Стрелков, Ю.К. Временная форма профессионального опыта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2010. №2. С. 23-31
5. Viega, J. F. (1973). The mobile manager at mid-career. Harvard Busines Review, January-February, 114-120
6. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Издат.группа «Евразия», 2002. – 430 с.