



UDK:159.9:331.101.262

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

Toshkent Islom akademiyasi professori, DSc M.Akromov taqrizi asosida

YOSH MUTAXASSISLARNING KARYERASINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHINI PSIXOLOGIK QO'LLAB-QUVVATLASHNING SAMARALI YO'LLARI

Annotatsiya

Mazkur maqolada yosh mutaxassislarining kasbiy faoliyatida muvaffaqiyatga erishishida psixologik qo'llab-quvvatlashning ahamiyati tahlil qilingan. Karyera shakllanishining turli bosqichlarida yuzaga keladigan psixologik muammolar, ularni hal etishda samarali yondashuvlar va amaliyotlar ko'rib chiqilgan. Shuningdek, mutaxassisning shaxsiy salohiyatini aniqlash, motivatsiyani oshirish, stressni bartaraf etish va ishga adaptatsiya jarayonlarida psixologik maslahatlar va treninglardan foydalanish imkoniyatlari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: Yosh mutaxassis, kasbiy karyera, psixologik qo'llab-quvvatlash, motivatsiya, adaptatsiya, maslahat, rivojlanish.

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПУТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация

В данной статье проанализировано значение психологической поддержки молодых специалистов в достижении успеха в профессиональной деятельности. Рассмотрены психологические проблемы, возникающие на разных этапах становления карьеры, эффективные подходы и практики к их решению. Также проанализированы возможности использования психологического консультирования и тренингов в процессах выявления личностного потенциала специалиста, повышения мотивации, снятия стресса и адаптации к работе.

Ключевые слова: Молодой специалист, профессиональная карьера, психологическая поддержка, мотивация, адаптация, консультирование, развитие.

EFFECTIVE WAYS TO PSYCHOLOGICALLY SUPPORT THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE CAREER OF YOUNG SPECIALISTS

Annotation

This article analyzes the importance of psychological support in the success of young professionals in their professional activities. Psychological problems that arise at different stages of career formation, effective approaches and practices in their solution are considered. The possibilities of determining the personal potential of a specialist, increasing motivation, relieving stress and using psychological counseling and training in the processes of adaptation to work have also been analyzed.

Key words: Young specialist, professional career, psychological support, motivation, adaptation, advice, development.

Kirish. Bugungi global raqobat sharoitida yosh mutaxassislarining mehnat bozorida o'z o'rnini topishi va muvaffaqiyatli karyera qilishida psixologik omillar muhim o'rin tutadi. Karyera shakllanishining dastlabki bosqichida yoshlar ko'plab qiyinchiliklarga duch keladi. Ularni yengib o'tishda, professional maqsadlarini aniqlashda va shaxsiy rivojlanishini ta'minlashda psixologik qo'llab-quvvatlash muhim vosita hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Yosh mutaxassisning karyerasi — bu faqat ish topish emas, balki shaxs sifatida o'zini namoyon qilish, o'z qobiliyatlarini rivojlantirish, ijtimoiy va shaxsiy o'zgarishlarga moslashish jarayonidir. Psixologiyada bu jarayon turli nazariyalar va olimlar qarashlari orqali tahlil qilingan.

Donald Super nazariyasi (Donald Super): Superning "Kasbiy rivojlanish nazariyasi"da insonning butun umri davomida karyerasini shakllantirishi ta'kidlanadi. U karyerani besh bosqichga bo'ladi:

o'sish (Growth),
izlanish (Exploration),

qaror qilish (Establishment),
mustahkamlanish (Maintenance),
pasayish (Decline).

Qo'llash: Yosh mutaxassislar "izlanish" va "qaror qilish" bosqichida bo'lib, ularga psixologik qo'llab-quvvatlash, o'z qobiliyatini to'g'ri baholash va maqsad qo'yish ko'nikmasini shakllantirish zarur.

Edgar Sheyn (Edgar Schein) — Karyera oriyentatsiyalari nazariyasi: Sheynning fikricha, har bir shaxsda "kasbiy yakka shaxsiy qadriyatlar" (career anchors) mavjud bo'lib, ular shaxsning karyera tanloviga va rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi (masalan, avtonomiya, faoliyat barqarorligi, rahbarlik istagi, va boshqalar). Qo'llash: Psixolog yosh mutaxassisning "karyera yakorlarini" aniqlab, unga mos yo'nalish bo'yicha maslahat bera oladi.

L.S.Vigotskiyning salohiyat rivoji nazariyasi: Vigotskiy "yaqin rivojlanish zonasi"ni ta'riflab, shaxsning rivojlanishi atrof muhit va qo'llab-quvvatlovchi (murabbiy, maslahatchi, ustoz) orqali amalga oshirishini ta'kidlaydi.

Qo'llash: Yosh mutaxassislarga professional tarbiyachi, kouch va psixolog maslahatchilari tomonidan yo'l-yo'riq berish katta ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

A.Maslou (Abraham Maslow) – Nihoyaviy ehtiyojlar nazariyasi Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasida “o'zini ro'yobga chiqarish” (self-actualization) eng yuqori pog'onada turadi. Bu jarayon kasbiy rivoj orqali amalga oshadi. Qo'llash: Psixologik qo'llab-quvvatlash yosh mutaxassisning ichki ehtiyojlari, qiziqishlari va maqsadlarini anglashini ta'minlab, unda ishga bo'lgan ishtiyoqni kuchaytiradi.

Karl Rodgers (Carl Rogers) – Gumanistik yo'nalish. Rodgers har bir insonda “o'zini rivojlantirish tendensiyasi” borligini aytgan va samarali maslahatni “empatiya”, “qabul qilish” va “ixlos” asosida berishni taklif qilgan. Qo'llash: Yosh mutaxassislarni qo'llab-quvvatlash jarayonida psixolog ularni tinglaydi, qabul qiladi va ichidagi imkoniyatlarni ochishga yordam beradi.

O'zbek psixolog olimlari qarashlari:

M.G.Davletshin-Uning ta'kidlashicha, kasbiy rivojlanish jarayonida shaxsning faolligi, ichki motivatsiyasi va ixtiyoriylik salohiyati ustuvor ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, u shaxsning irodaviy fazilatlarini muvaffaqiyatli karyeraga olib borishini qayd etadi.

A.A. Amanov-Uning ta'kidlashicha, yoshlarning kasb tanlash jarayonida psixologik maslahat va differensial diagnostika orqali yordam berish ularning noto'g'ri tanlovlarning oldini oladi.

Z.M. Mo'minova-U o'z tadqiqotlarida yosh mutaxassislarning shaxsiy qobiliyatlarini aniqlash va ularni rivojlantirish bo'yicha maxsus test va trening dasturlarini ishlab chiqishni muhim deb hisoblaydi.

Tadqiqot metodologiyasi. Ushbu tadqiqotda yosh mutaxassislarning karyerasini shakllantirish va rivojlantirish jarayonida psixologik qo'llab-quvvatlashning samarali yo'llarini aniqlash, tahlil qilish va takomillashtirish maqsad qilindi. Shu maqsadda quyidagi ilmiy metodlar va yondashuvlardan foydalanildi:

Ilmiy tadqiqotning usullari

Tadqiqotda quyidagi metodlardan foydalanildi:

Teoretik tahlil – muammoning nazariy jihatlarini o'rganish, mutaxassislar fikrlarini solishtirish, xorijiy va mahalliy adabiyotlarni tahlil qilish orqali asosiy tushunchalar, mexanizmlar va yondashuvlar aniqlandi.

Ta'rifiy (deskriptiv) tahlil – yosh mutaxassislarning karyerasini shakllantirishda mavjud amaliyotni tavsiflash va undagi psixologik qo'llab-quvvatlash usullarini baholashga yo'naltirildi.

Savolnoma va intervyu – yosh mutaxassislarni, psixologlar va kadrlar bo'limi xodimlari bilan so'rovnoma va suhbatlar o'tkazilib, ularning amaldagi muammo va ehtiyojlari aniqlandi.

Kontent tahlil – mavjud davlat dasturlari, ta'lim va mehnatga oid me'yoriy-huquqiy hujjatlar tahlil qilindi.

Taqqoslash usuli – turli muassasalarda qo'llanilayotgan psixologik qo'llab-quvvatlash modellari solishtiriladi.

Tahlil va natijalar. Kasbiy ish hayoti davomida talabni saqlab qolish uchun subyekt o'z martaba yo'lini o'zining faol ta'siri obyektiga aylantirishi, ya'ni o'zining samarali kasbiy martaba boshqaruv strategiyasini ishlab chiqishi va undan foydalanishi kerak.

Karerani boshqarish strategiyalari-bu mehnat bozori talablariga oid va ish o'rnini o'zgartirishga qaratilgan qarorlar to'plamiga asoslangan xodimning kasbiy resurslaridan foydalanish strategiyalari. Strategiyalarning

xilma-xilligi cheksizdir va kasbda butun hayotingiz davomida martabangizni boshqarish uchun mos individual strategiyani tanlash mantig'iga bog'liq.

Shunday qilib, kasbiy rivojlanish bosqichiga qarab, 4 ta asosiy martaba boshqaruv strategiyasidan foydalanish mumkin. Quyida ularning qisqacha tavsifi keltirilgan:

1) subyektning kuchli tomonlarini va tashqi muhitning paydo bo'lgan imkoniyatlarini (tashqi mehnat bozori va tashkilot) qo'llashga qaratilgan strategiya. Bu yerda yangi kompetensiya va ko'nikmalarni rivojlantirishga ko'proq e'tibor qaratish lozim.

2) mehnat bozoridagi to'siqlarni yengib o'tish uchun subyektning kuchli tomonlarini qo'llashga qaratilgan strategiya. Ushbu strategiyani tanlaganlar mehnat bozorining yangi talablariga moslashtirish uchun o'zlarining kasbiy imkoniyatlarini tekshirishlari kerak..

3) subyektning zaif tomonlarini bartaraf yetish uchun mehnat bozori va ta'lim tizimining paydo bo'layotgan imkoniyatlaridan foydalanishga qaratilgan strategiya. Ushbu strategiyani ishlab chiqishning asosiy usuli qiyosiy tahlil, ya'ni keyingi martaba bosqichiga o'tish uchun yetarli bo'lmagan yangi kompetensiyalar va bilimlar bilan o'z tajribasini boyitishning yeng yaxshi amaliyotlarini va yeng samarali usullarini izlash va o'zlashtirish..

4) subyektning zaif tomonlarini minimallashtirishga va shu bilan mehnat bozoriga tahdidlarni yengishga qaratilgan strategiya. Bunday holatlar uchun xodimlarning o'zlari yemas, balki bandlik xizmati mutaxassislari va mutaxassislari yoki mutaxassis ishlaydigan kompaniyaning kadrlar bo'limi mutaxassislari tomonidan umrbod ta'lim dasturi ishlab chiqilishi kerak.

Kasbiy karyera shakllanishi, odatda, to'rt asosiy bosqichni o'z ichiga oladi:

Kasb tanlash va tayyorgarlik

Ishga joylashish va adaptatsiya

Maqsadga intilish va o'sish

Barqarorlik va mustahkamlanish

Har bir bosqichda shaxs psixologik qiyinchiliklar, noaniqlik, o'z-o'zini namoyon qilishda muammolarga duch keladi. Shu sababli, ushbu jarayonni samarali boshqarishda psixologik ko'mak muhim ahamiyatga ega.

Psixologik qo'llab-quvvatlashning samarali usullari

Yosh mutaxassislarning karyera rivojiga yordam beruvchi samarali psixologik yo'llar quyidagilardan iborat:

Individual psixologik maslahatlar: shaxsiy muammolarni aniqlash va hal etishga qaratilgan individual yondashuv.

Motivatsion treninglar: ishga bo'lgan qiziqishni oshirish, maqsad qo'yish va unga erishishga undash.

Stress menejmenti mashg'ulotlari: mutaxassisning ichki barqarorligini saqlashga yordam beradi.

Psixodiagnostika vositalari: yosh mutaxassisning shaxsiy va kasbiy salohiyatini baholash.

Malaka oshirish kurslariga yo'naltirish: bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish orqali o'zini namoyon qilishga ko'maklashadi.

Ta'lim muassasalari va ish joylarida psixologik xizmatning o'rni

Ta'lim muassasalarida kasbiy yo'naltirish markazlari, ish joylarida esa HR (inson resurslari) bo'limlari qoshida faoliyat yuritadigan psixologik xizmatlar orqali yosh mutaxassislarga amaliy yordam ko'rsatish mumkin. Bunday markazlarda faoliyat yurituvchi mutaxassislarni shaxsiy rivojlanish rejalarini

tuzishda maslahat berish, emotsional yordam ko'rsatish orqali samarali natijalarga erishish mumkin.

Xulosa. Yosh mutaxassislarning kasbiy rivojlanishi juda ko'p omillarga bog'liq bo'lib, ular orasida psixologik qo'llab-quvvatlash eng muhimlaridan biri hisoblanadi. Psixologik xizmatlar orqali yosh kadrlar o'zlarining imkoniyatlarini to'liq namoyon qiladilar, stressli vaziyatlarda barqaror qolishni o'rganadilar va muvaffaqiyatli karyeraga ega bo'ladilar. Shu boisdan ta'lim muassasalari va ishlab chiqarish tashkilotlarida bunday xizmatlarni rivojlantirish dolzarb vazifa hisoblanadi. Psixologik nuqtayi nazardan yondoshganda, yosh mutaxassislarning karyerasi faqat mehnat jarayoni emas, balki shaxsiy rivojlanish, hayotiy qadriyatlar va psixologik barqarorlikni qamrab olgan uzluksiz protsess

hisoblanadi. Bunda psixologlarning qo'llab-quvvatlovchi faoliyati – maslahat, motivatsiya, trening va diagnostika orqali shaxsning o'ziga bo'lgan ishonchini mustahkamlash, ichki resurslarini ochish va aniq maqsad qo'yishini ta'minlash asosiy omil bo'ladi.

Tavsiyalar.

1. Oliy ta'lim muassasalari qoshida kasbiy yo'naltirish va psixologik maslahat markazlarini kuchaytirish.
2. Ish beruvchilar uchun yosh mutaxassislarni adaptatsiya qilish bo'yicha psixologik dasturlar joriy etish.
3. Motivatsion va kasbiy rivojga qaratilgan treninglarni muntazam o'tkazish.
4. O'quv rejalarida 'Karyera psixologiyasi' fanini joriy etish.

ADABIYOTLAR

1. Супер Д. Теория профессионального развития. – М.: Психология, 1996.
2. Шейн Э. Карьерные якоря. – СПб.: Речь, 2003.
3. Роджерс К. Психология и становление личности. – М.: Прогресс, 1994.
4. Выготский Л.С. Психология развития. – М.: Эксмо, 2007.
5. Давлетшин М.Г'. Психология профессионального самоопределения молодежи. – Тошкент, 2018.
6. Аманов А.А. Ёшларни касбга йўналтиришда психологик tavsiyalar. – Т.: "Фан", 2020.
7. Мўминова З.М. Ёш мутахассисларни ривожлантиришда диагностика усуллари. – Самарқанд, 2021.