

XOTIN-QIZLARDA PROFESSIONAL-XIZMAT KARYERASINI RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK DETERMINANTLARI

G.D.Toxirova – *mustaqil izlanuvchi*

Andijon davlat pedagogika instituti

Tayanch soʻzlar: professional karyera, shaxs kasbiy karyera, kasbiy oʻzini oʻzi taʼminlash, nufuzli qaror,

Ключевые слова: профессиональная карьера, индивидуальная профессиональная карьера, профессиональная самодостаточность, авторитетное решение,

Key word: professional career, individual professional career, professional self-sufficiency, authoritative decision,

Kirish. Respublikamizda, soʻnggi yillarda sodir boʻlgan ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy oʻzgarishlar jamiyatning barcha sohalariga, ijtimoiy munosabatlar tizimiga taʼsir koʻrsatdi, turli ijtimoiy guruhlarining hayoti va kasbiy strategiyalarida oʻzgarishlarga olib keladi. Ijtimoiy tabaqalanish kuchaydi, yuqori malaka talab qiladigan yangi nufuzli kasblar paydo boʻldi, shaxsning oʻz taqdirini erkin belgilashi va oʻzini oʻzi anglashi uchun sharoit yaratilmoqda. Kasbiy karyera hozirgi vaqtda mehnat qilish huquqining davlat kafolatlariga emas, balki mehnat bozorida individual texnologiyalarga, ishchilarning kasbiy tayyorgarligi va raqobatbardoshligiga, ularning ijtimoiy va kasbiy rivojlanishning boshlanishiga bogʻliq. Bozor iqtisodiyotining rivojlanishi bilan ayollar kasbiy sohada ishga joylashish va oliy maʼlumot olishga eʼtibor qaratmoqda, bu koʻp jihatdan oilaning moddiy farovonligini oshirish zarurati, oʻzini oʻzi tasdiqlash, oʻzini oʻzi qadrlash zarurati bilan bogʻliq.

Jamiyatidagi bu jarayonlarning murakkabligi bir qator ijtimoiy omillar bilan bogʻliq. Ayollarning kasbiy karyeralarining oʻziga xosligi ijtimoiy va madaniy integratsiyaga va jamiyat barqarorligiga salbiy taʼsir koʻrsatadigan taʼlim, ishga joylashish va karyerada koʻtarilish imkoniyatlariga taʼsir koʻrsatadigan toʻsiqlarning mavjudligidadir. Gender omili ayollarning kasbiy martaba yoʻlida institutsional va ijtimoiy-madaniy toʻsiqlar mavjudligida, umuman ayollar mehnatiga erkaklarnikiga nisbatan pastroq jamoatchilik tomonidan baholanishida, mehnat bozorida gender assimetriasida va jins boʻyicha kasbiy segregatsiyada namoyon boʻladi: erkaklar asosan buni amalga oshiradilar. oʻzlari yuqori maqomga ega boʻlgan sohalarida (moliya, kredit, qurilish, davlat), ayollar eng kam daromadli sohalarida (taʼlim, madaniyat, sanʼat, sogʻliqni saqlash, ijtimoiy taʼminot, norasmiy sektor) band. Ayollarning oʻz muammolari ham mavjud (oilaviy masʼuliyat, birlamchi sotsializatsiyaning gender xususiyatlari, jamoada ajralib turish va oʻz kasbiyligini isbotlay olmaslik va istamaslik, xavfdan qoʻrqish, erkaklarnikiga nisbatan kuch va ambitsiyalarga kamroq intilish) mavjud.

Mavzuga oid adabiyotlar taxlili. XX asrning oxiri XXI asr boshiga kelib, karyera soʻzi ilmiy tadqiqotlarda (masalan, A.Derkach, Ye.Dyachkova, F.Lyutens, Ye.Oxotskiy va boshq.) anchayin keng maʼnoda qoʻllanila boshlandi. Xususan, karyera –

- kasbiy harakatlanish, kasbiy oʻsish, professionallikning bir darajasidan boshqasiga oʻtish;

- hayotning asosiy sohalarida (ish, oila, boʻsh vaqt) inson taraqqiyoti bosqichlarining dinamikasi va umumiy ketma-ketligi;

- ijtimoiy-iqtisodiy va maqom-rol pozitsiyalari;

- shaxsning ijtimoiy faolligi shakli;

- shaxs butun hayotining muvaffaqiyati;

- shaxsning oʻz ehtiyojlarini toʻlaqonli qondirishga imkon beradigan mavqega erishish istagi;

- shaxsning oʻz hayot tarzini rivojlantirishi va takomillashtirishida, ijtimoiy hayot oqimida barqarorlikni taʼminlashda faol harakatlanishi;

- hayotiy maqsadlar muvaffaqiyatining garovi;

- shaxsning muvaffaqiyat va magʻlubiyatlariga boʻlgan subyektiv mulohazasi;

- shaxsiy va kasbiy rivojlanishning oʻzaro aloqadorligi sifatida baholanmoqda [1]

20-asrning birinchi yarmida ayollarning mehnat bozoriga kirishi munosabati bilan. ishlab chiqarish sohasidagi ien-yadro muammolari ijtimoiy ahamiyatga ega boʻldi. 1950-yillarning boshidan beri. Gʻarb mualliflari (T.Parsons, G.Bekker, X.Xartman, S.Pulasek, P.Angliya, X.Zellner, R.Barron) ayollarning iqtisodiyotdagi ishtirokining turli jihatlarini va ayollar tengsizligining takror ishlab chiqarish sabablarini oʻrgandilar [1]. Kasbiy faoliyatning gender tadqiqotlarida quyidagi asosiy yoʻnalishlarni ajratib koʻrsatish mumkin.

Ayollarning ijtimoiy harakatchanligi va iqtisodiy xulq-atvoridagi oʻzgarishlar (G.G.Sillaste, J.I.A.Shatrova, J.I.B.Babayeva, L.D.Elson, A.A.Temkina, E.S.Balabanova); Tashkiliy tuzilmada ayollarning rivojlanishiga taʼsir qiluvchi gender stereotiplari (O.V.Mitina, V.F.Petrenko, A.A.Moekovskaya, K.V.Fofanova); Ayollarning kasbiy oʻsishida oilaning roli (O.A.Rakovskaya, N.V.Goncharova, G.V.Turetskaya, I.N.Tartakovskaya); Ijtimoiy fanlar nomzodi dissertatsiyasini tugatgan - Saratov, 2004, V.H.Yatsenko kareerlarini shakllantirish va boshqarish Ijtimoiy fanlar nomzodi dissertatsiyasi - Ufa, 2003 y.[2]

Y.Komarov tadqiqotlarida karyeraning 2 turga ajratib, «vaziyatli karyera» va «oʻz qoʻllari bilan yaratilgan karyera», deb nomlagan [3].

S.I.Sotnikov esa izlanishlarida karyerani shartli ravishda: «maqsadli karyera», «bir maromli karyera»,

«spiral karyera», «bir zumlik karyera», «barqaror karyera» va «soʻnnib boruvchi karyera» kabi 6 ta koʻrinishini asoslagan [7].

P.Shtomka karyeraga erishish jarayonini 2 xil holatda baholab, oʻsib borish xususiyatiga koʻra «progressiv karyera» va soʻnib borish jihatiga asoslanib «regressiv karyera» turlariga ajratgan [8].

Tadqiqot metodologiyasi. Gʻarbliklar hayotidagi anʼanaviy «karyera» tushunchasi sharqliklar nazdida «hayotda oʻz oʻrnini topish» iborasiga anchayin yaqin hisoblanadi. Kasb tanlash jarayoni esa kasbiy oʻzini oʻzi rivojlantirishdan farqli ravishda, faqatgina shaxsning istiqboliga qaratilgan qaror sifatida baholanishi mumkin.

V.A.Tolochek tahliliga koʻra, XIX asrda, karyera «yoʻl, yurish, hayot taqozosi, xizmat, muvaffaqiyat va uning hosilasi» yoki boʻlmasa «jamiyatdagi muvaffaqiyat, martaba va darajalarga tez erishish» deya taʼriflangan boʻlsa, XX asr boshlariga kelib, unga shaxsning tashqi muvaffaqiyati, foydasi, shon-sharafi, shon-shuhrati, shuningdek, shaxsiy farovonlikka erishish yoʻli va taraqqiyoti, istiqboli va taqdiri sifatida qarala boshlangan. XX asr oxirida, karyera «fenomen» sifatida gumanitar fanlarning turli darajadagi tadqiqotlari obyektiga aylandi. Nafaqat, uning mazmuni kengaytirilib, tipologiyalari tahlil qilindi, balki karyeraga erishish jarayonining bir qator haqiqiy va (yoki) yashirin determinantlari ham tadqiq qilindi [7].

Tahlil va natijalar. Umuman olganda yuqoridagi mulohazalarimiz asosida, kasb karyerasi deganda mutaxassisning bilim, koʻnikma, mahorat darajasining oʻsishi tushuniladi, deb xulosalash mumkin. Kasb karyerasi ixtisoslik (kasb faoliyati boshida tanlangan ixtisoslikni chuqurlashtirish) yoki keng ixtisoslashtirish (yangi va turdosh kasblarni egallash) yoʻnalishida ham boʻlar ekan. Shuningdek, karyerani tanlashga taʼsir koʻrsatadigan omillar ichida «professional karyera bosqichlari», «shaxs professional orientatsiyasi», «shaxsning koʻnikma va qobiliyatlari yoki kompetensiyalari» ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Kasb karyerasining bosqichlari umumiylik xususiyatiga koʻra (1.2-jadvalga qarang), «dastlabki → tiklanish → oʻsish → barqarorlik → yakunlash → nafaqadan soʻngi» karyera koʻrinishidagi 6 bosqichni tashkil etib, u 25 yoshgacha, 25 yoshdan 65 yoshgacha va 65 yoshdan keyingi yosh davrlariga xos maqsadga erishish ehtiyojlarini namoyon boʻlishida xususiylik jihatlarini ifodalaydi.

Demak, professional karyerani rejalashtirishda u yoki bu mutaxassis oʻz yoshini hisobga olish lozim. Chunki koʻp hollarda yosh mutaxassisning kasbiy va shaxsiy rivojlanishidagi oʻziga xos bosqichlarini belgilashda asosiy omil vazifasini bajaradi.

Shu oʻrinda karyerani rivojlanish bosqichlariga toʻxtaladigan boʻlsak, vertikal va (yoki) gorizontal

karyera yoʻnalishlarini bir-biridan farqlab tushuntirishga toʻgʻri keladi.

1. Vertikal karyeragi erishish yoki professional-xizmat martabasiga koʻtarilishda bosqichlar ketma-ketligini aniqlashning imkoniyati mavjud. Mutaxassislar, qoida tariqasida, vertikal karyeraga erishish yoʻlini quyidagi darajalarga ajratishgan va bu darajalar muayyan kasbiy sohaga qarab bir-biridan farqlanishi ham mumkin:

- boshlangʻich mutaxassis (1-yilgacha ish stajiga ega mutaxassis);

- tajribali mutaxassis (2-3-yillik ish stajiga ega mutaxassis);

- katta mutaxassis (3-yildan ortiq ish stajiga ega mutaxassis);

- menejer (5-yildan ortiq ish stajiga ega mutaxassis).

2. Gorizontal karyerani rejalashtirgan shaxsning martaba oʻsishida muayyan bir xodim bosib oʻtishi lozim boʻlgan bosqichlar ketma-ketligini aniqlab boʻlmaydi. Sababi, bosqichlar har doim individual xususiyatlarga va professional manfaatlarga bogʻliqdir.

Demak, har qanday koʻrinishdagi karyera rivojlanishida bir qancha omillar oʻz taʼsirini koʻrsatadi. Karyera muvaffaqiyatli boʻlishida, birinchidan, uni rejalashtirayotgan shaxs koʻp jihatdan u uchun harakat qilishni xohlashi ham zarur. Aks holda, harakat qilish istagi va (yoki) tayyorgarliksiz hech qanday martabaga erishib boʻlmaydi. Ikkinchidan, tashkilot ham u yoki bu xodimni professional oʻsishi uchun maʼlum shart-sharoitlarni tayyorlagan boʻlishi kerak. Ish beruvchi oʻz jamoasini davomli oʻqitish (malakasini oshirish) uchun maʼlum darajada mablagʻ sarflashi va hatto tashabbusini ragʻbatlantirishi lozim.

Karyeraning (A) «shakllanish» bosqichi, taxminan, 24 yoshdan 44 yoshgacha davom etib, uning oʻzi uchta kichik bosqichga boʻlinadi. (a) «Sinov» bosqichi – 25 yoshdan 30 yoshgacha davom etadi. Bu muddat ichida xodim oʻzi tanlagan ish unga toʻgʻri kelishi yoki kelmasligini hal qiladi. Agar toʻgʻri kelmasa ishini oʻzgartirish uchun harakat qiladi. (b) 30 yoshdan 40 yoshgacha boʻlgan davrda xodim «stabillashuv» bosqichidan oʻtadi. Bunda xodimning professional maqsadlari toʻliq shakllanib, ulardan asosiylari koʻtarilishi uchun kurash, faollik, ishni rivojlantirish uchun turli oʻquv dasturlari va boshqalar.

(v) Va, nihoyat 35-45 yoshlar mobaynida «karyera inqirozi» bosqichi boshlanishi mumkin. Bu davr mobaynida xodimlar oʻz muvaffaqiyati, siljishida birlamchi maqsadlarga qaraganda yuqori baho berib yuboradilar. Shuningdek bu davrda inson oʻz hayoti mehnat va karyeraning qanday oʻrin tutishini aniqlab olishi kerak.

(B) «Saqlanish» bosqichi – 45-65 yoshlar davomida roʻy beradi. Bu bosqichda xodim odatda oʻz

oʻrni topib, endi barcha harakatlari erishilgan yutuqlarini saqlab turishga ketadi.

(V) «Faollik pasayishi» bosqichi nafaqa davri yaqinlasha boshlanishi bilan yuzaga keladi. Bunda xodimlar javobgarlik, hokimiyat, quvvat va shijoatdagi cheklanganligi bilan murosa qilib, yangi amplua, yaʼni yoshlar uchun maslahatchi sifatida namoyon etishni boshlaydi.

Xulosa va takliflar. Bozor iqtisodiyotining rivojlanishi bilan ustuvor ijtimoiy-madaniy vazifalardan biri bu shaxsning kasbiy sohada samarali oʻzini oʻzi anglashi uchun shart-sharoitlarni taʼminlash, kamsitishning barcha turlarini, shu jumladan. qavat boʻyicha. Ayollarning kasbiy karyerani qurish muammosi murakkab va ijtimoiy, iqtisodiy va psixologik fanlar chorhasida joylashgan.

Kasbiy karyerani qurishning gender xususiyatlarini sotsiologik oʻrganish natijasida quyidagilar aniqlandi:

- gender omili erkaklar va ayollarning ijtimoiy funksiyalarini, ularning ish bilan taʼminlanish imkoniyatlarini (shu jumladan, kasbi boʻyicha) va karyerani koʻtarilishini, boʻsh vaqt resurslarini, siyosiy va jamoat hayotida ishtirok etishini, ishchilarning oʻzini oʻzi identifikatsiya qilishini oldindan belgilaydi;

- ushbu sotsiologik muammolar Gʻarb mualliflari tomonidan ishlab chiqilgan, shu bilan birga ilmiy bilimlarning ushbu sohasidagi mahalliy tadqiqotlar etarli emas;

- ayollarning kasbiy faoliyatining oʻziga xos xususiyatlari boʻyicha mavjud mahalliy tadqiqotlar samarali kasbiy faoliyatdagi toʻsiqlarni tahlil qilishga qaratilgan, ammo bu toʻsiqlarni bartaraf etish shartlari va strategiyalari ustida tadqiqotlar olib borilyapti;

- xotin-qizlarning kasbiy faoliyati va oilaviy ahvolini qoʻllab-quvvatlash boʻyicha samarali davlat siyosati asoslarini belgilovchi mintaqaviy tadqiqotlar kam.

Tadqiqotning belgilangan maqsad va vazifalari bajarildi: ayollarning kasbiy karyera strategiyasini shakllantirishga gender omilining taʼsiri aniqlandi; ayollarning yangi iqtisodiy sharoitlarga faol moslashishi va kasbiy karyerani amalga oshirish oʻrtasidagi bogʻliqlik aniqlandi; ayollarning kasbiy faoliyatiga gender omilining taʼsir doiralari aniqlangan; oʻzgaruvchan rus jamiyatida ayollarning ijtimoiy yoʻnalishlari va martaba strategiyalarida gender omilining rolidagi oʻzgarishlar tahlil qilinadi; ayollarning kasbiy martaba shakllanishining hududiy xususiyatlari belgilab berilgan.

Adabiyotlar

1. Айвазова С.Г. Женщина и общество: Тендерное измерение политического процесса в России. –Москва: 1997.
2. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины. // «Вопросы психологии», 1991. №5. – С. 15.
3. Бабаева Л.В., Нельсон Л.Д. Деловая активность женщин в новых экономических структурах. // «Социол. Исслед», 1992. - №5. – С. 107-111.
4. Комаров Е. Управление карьерой. // «Управление персоналом», 1999, №1. – С. 37-42.
5. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера. Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: «ИЦ РИОР», 2023.
6. Штомпка П. Социология социальных изменений. / Под ред. В.А.Ядова; Пер. с англ. А.С.Дмитриева. – Москва: «Аспект Пресс», 1996.
7. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – Санкт-Петербург: «Питер», 2005.

REZYUME. Maqolada Karyera muvaffaqiyatga erishish, martaba, lavozimga koʻtarilishdir. Boshqacha qilib aytganda, bu shaxsning kasbiy oʻsishi bilan bogʻliq boʻlgan mehnat faoliyatidagi muayyan xatti-harakati va pozitsiyasining natijasi ekanligi va uning tuzilishi yoritilgan. Individual karyera – xizmat pillapoyalarida koʻtarilishning ham ongli, ham oʻz-oʻzidan amalga oshiriladigan xatti-harakatlar uslubi va ish tajribasini individual ravishda rivojlantirish ketma-ketligidir. Shuningdek, u shaxsning kasbiy hayot yoʻli bosqichlari va tadbirkorlik faoliyatidagi individuallikni ham oʻzida mujassamlashtirgan.

РЕЗЮМЕ. В статье Карьера достижение успеха, карьера, продвижение по службе. Другими словами, это результат конкретного поведения и позиции человека в работе, связанной с профессиональным ростом, и объясняется его структура. Индивидуальная карьера – это последовательность индивидуального развития моделей поведения и опыта работы, как сознательного, так и самостоятельного, для повышения по служебной лестнице. Оно также воплощает этапы профессиональной жизни человека и индивидуальность в предпринимательской деятельности.

SUMMARY. The article, Career success, career, promotion. In other words, it is the result of a person's specific behavior and attitude in work related to professional growth, and explains its structure. An individual career is a sequence of individual development of behavior patterns and work experience, both conscious and independent, to move up the career ladder. It also embodies the stages of a person's professional life and individuality in entrepreneurial activity.