

ШАХСНИНГ КАСБИЙ КАРЬЕРАСИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ФАКТОРЛАР МУАММО ВА ЕЧИМЛАР

Н.Х.Холйигитова – психология фанлари бўйича фалсафа доктори, доцент
Тошкент Кимё халқаро университети

Таянч сўзлар: касбий карера, шахс ривожланиши, касб танлаш, меҳнат бозори, мотивация, таълим таъсири, касбий йўналтириш.

Ключевые слова: профессиональная карьера, развитие личности, выбор профессии, рынок труда, мотивация, образовательный эффект, профессиональная ориентация.

Key words: Professional career, Personality Development, Career Choice, labor market, motivation, educational impact, professional orientation.

Кириш. Бугунги кунда жамиятдаги туб ўзгаришлар ва рақобат муҳити инсондан фақат мутахассисликни эмас, балки касбий ривожланиш ва карьера қуриш қобилиятини ҳам талаб қилмоқда. Шахснинг касбий ривожланиши ва карьера траекторияси унинг билими, салоҳияти, шахсий хусусиятлари ва муҳит омиллари билан боғлиқ бўлиб, бу соҳадаги муаммоларни чуқур ўрганиш зарур.

Асосий қисм: Касбий ривожланиш – бу шахснинг касб соҳасидаги ўсиши, салоҳиятини рўёбга чиқариши ва ўз устида мунтазам ишлаши жараёнидир. Карьера эса – шахснинг касбий ҳаётида босқичма-босқич илгариллаши, лавозим, билим, малака ва нуфуз жиҳатидан юксалишидир. Касбий ривожланиш ва карьера бир-бирига боғлиқ бўлса-да, айрим ҳолларда улар ўзаро зиддиятга тушиши мумкин. Масалан, шахс ўз малакасини оширса ҳам, ташкилий тўсиқлар туфайли юқори лавозимга кўтарилолмаслиги мумкин.

Юқоридаги фикрлардан келиб чиқиб шахс карьерасидаги асосий муаммолар [5].

биричидан касб танлашда онгли қарор қабул қилмаслик яъни, кўп ҳолларда ўқувчилар ёки талабалар ўз қобилият ва қизиқишларига мос келмайдиган касбни танлашади. Бу эса келгусида ишга бўлган қизиқишнинг йўқолиши ва мотивациянинг пасайишига олиб келади.

иккинчидан муҳит ва жамият таъсири - Ота-оналар, жамият, оммавий ахборот воситалари ёшлар танловига таъсир қилиб, реал қобилиятларига мос келмайдиган соҳаларга буриб юборади. Бу эса касбий ривожланишнинг сунъий чекланишига сабаб бўлади.

учинчидан иш муҳитидаги чекловлар- айрим ташкилотларда шахснинг юксалишига имконият яратилмаган, ёки адолатли меҳнат баҳолаш тизими мавжуд эмас. Бу ҳолатда инсон ўз салоҳиятини рўёбга чиқара олмайди.

тўртинчидан карьера режалаштиришнинг йўқлиги- ёшлар орасида карьера режаси, узоқ муддатли мақсад ва ёндашув мавжуд эмас. Бу эса стихиявий ва ноаниқ касбий йўналишга олиб келади.

Касбий ривожланиш ва карьера тушунчасининг олий таълим муассасаларидаги муаммолар қуйидагилар намоён бўлганлигини кўриниб қолмоқда.

1. Касбий йўналтириш тизимининг етарли эмаслиги

Кўплаб олий таълим муассасаларида талабаларни касбий ривожлантириш ва карьерага тайёрлаш тизими формал тусга эга. Аниқ мақсадга йўналтирилган карьера марказлари, менторлик дастурлари ёки касбий тестлар амалиёти ҳали тўлиқ йўлга қўйилмаган. Бу эса талабаларнинг ўқишни тамомлаганидан сўнг меҳнат бозорида ўз ўрнини топишни қийинлаштиради.

2. Назария ва амалиёт ўртасидаги узилиш

Талабалар кўп ҳолларда назарий билим олади, аммо амалиётда уни татбиқ этиш учун шароит етарли эмас.

Аксарият ОТМларда талабаларни ҳақиқий иш жараёни билан таништирадиган ишлаб чиқариш амалиёти, стажировка дастурлари суғуш ишламоқда ёки қоғозда қолмоқда. Бу эса касбий тажриба етишмаслигига олиб келади.

3. Карьера режалаштириш маданиятининг шаклланмаганлиги

Ёшлар орасида карьера режалаштириш, ўзини англаш, мақсад қўйиш ва унга эришиш каби қўникмалар етарлича шаклланмаган. Бунинг сабаби – таълим жараёнида шахсий ривожланишга йўналтирилган фан ва курсларнинг мавжуд эмаслиги ёки камлигидир.

4. Маънавий ва мотивацион муҳитнинг сустлиги

Айрим таълим муассасаларида талабаларда касбий ўсишга, янгилликка интилувчанликка ва шахсий ривожланишга рағбат уйғотадиган муҳит етарли эмас. Ўқитувчиларнинг ўзида ҳам баъзан замонавий педагогик ёндашувлар ва mentorship (устозлик) маданияти паст даражада бўлади.

5. Меҳнат бозори билан боғланишнинг заифлиги

Олий таълим муассасалари ва меҳнат бозори ўртасида ҳамкорлик ва узвий алоқа заиф. Талабалар олаётган мутахассисликлар ҳар доим ҳам бозор эҳтиёжларига мос келмайди. Бундан ташқари, ташкилот ва корхоналар билан ҳамкорлик шартномалари керакли даражада фаол эмас.

Илмий ёндашувлар ва ечимлар: Психология ва педагогика соҳасида бир қатор назариялар касбий ривожланишни қуйидагича тушунтиради:

Бу ўринда профессионалнинг ҳаёт йўлини даврийлаштиришни таклиф қилган биринчи рус психологларидан бири бу Е.А.Климов [3]. Унинг даврийлиги инсон ва касб ўртасидаги муносабатларнинг бутун ҳаёти давомида ўзгаришига асосланади. Ушбу даврийлаштириш қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

1) таълим ва касб-хунар муассасасида касб танлаш ва касбни эгаллаш даври;

2) мослашиш-ёш ишчининг касбга кириши ва унга қўникиши;

3) интервалли босқич-бу касбий тажрибани эгаллаш;

4) маҳорат-меҳнат фаолиятини малакали бажариш даври;

5) ҳокимият босқичи юқори малакали мутахассиснинг ютуғидир;

6) мураббийлик-бу касбий тажрибани ўтказиш.

Д.С.Супер назарияси [4] – шахснинг касбий ривожланиши ҳаёт давомида турлича намоён бўлади, ҳар бир босқичда шахснинг ўзига хос мақсадлари мавжуд. Карьера йўл харитаси: ҳар бир шахс ўз имкониятлари, қизиқишлари ва бозор эҳтиёжларига мос равишда режа тузиши зарур.

Касбий ривожланиш даврийлашувида, шунингдек ёшга боғлиқ ривожланиш даврийлашувида барқарор

ривожланиш даври норматив инқироз деб аталадиган ўтиш даври билан алмаштирилади. Норматив инқирозлар-бу касбий ривожланишнинг бир босқичидан иккинчисига ўтиш. Танқидий вазият-бу имконсиз ҳолат (яшаш, ўзини англаш, еҳтиёжларни кондириш). Танқидий вазият психологияда қуйидаги тушунчалар орқали тавсифланади:

- 1) стресс; 2) умидсизлик; 3) можаро; 4) инқироз.

Касбий ривожланиш инқирозлари касбий онгинг семантик тузилмаларини қайта қуриш, янги мақсадларга йўналтириш ва ижтимоий-касбий позицияни тузатиш билан бирга шахснинг касбий ривожланиш суръати ва векторининг ўзгариши билан ифодаланади (А.К.Маркова). Касбий ривожланиш инқирозини янги босқич, касбий фаолиятнинг кейинги босқичига ўтиш деб ҳисоблаш мумкин. Бу янги мақсадларга йўналтиришга, ижтимоий-касбий позицияни тузатишга ва қайта қўриб чиқишга олиб келади, фаолиятни амалга ошириш усуллари ўзгартиришга тайёрлайди, бошқа одамлар билан муносабатларнинг ўзгаришига олиб келади [2].

Психологлар касбий ривожланишнинг меъёрий инқирозларининг сабаблари бўлган қуйидаги омилларга ишора қиладилар:

- 1) уларнинг мавқеи ва мақомидан норозилик;
- 2) белгиланган мақсадларнинг етарли даражада бажарилмаслиги;
- 3) жамиятда ва ишда қутилган мавқега тўлиқ ериша олмаслик;
- 4) офисда адолацизлик;
- 5) кам иш ҳақи;
- 6) ижтимоий-иқтисодий шароитлардан ва ижтимоий ўзгаришлардан норозилик;
- 7) иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиш;
- 8) компаниянинг тугатилиши ёки ходимнинг қўчирилиши туфайли иш жойларини ўзгартириш зарурати;
- 9) соғлиғининг ёмонлашишига ва меҳнат қобилиятининг пасайишига олиб келган ёшга боғлиқ ва психофизиологик ўзгаришлар;
- 10) профессионал ёки ҳиссий чарчаш;
- 11) ишга ҳаддан ташқари иштиёқ, иш билан овора бўлиш;

Қўриб турганингиздек, инқирознинг сабаблари турлича. Бу сабабларни қуйидаги гуруҳга бўлиш мумкин:

- 1) ижтимоий-иқтисодий вазиятдан келиб чиқадиган мақсад;
- 2) янги эҳтиёжларнинг пайдо бўлиши ва киймат тизимининг ўзгариши натижасида юзага келадиган ёшга боғлиқ ўзига хос ўзгаришлар билан боғлиқ;
- 3) касбий фаолиятнинг ўзига хос хусусиятлари, касбий деформациялар ва вайронагарчиликлар билан боғлиқ.

Аксарият муаллифлар ёшга боғлиқ ривожланиш даврилигида қайд этилган инқироз лаҳзалари маълум даражада касбий ривожланиш инқирозларига тўғри келишига рози. Бу ҳақиқат, айниқса, катталар ҳаётининг меъёрий инқирозларини таҳлил қилишда аниқ кўринади.

Масалан, эрта балоғат ёшига тўғри келадиган балоғат ёшидаги биринчи меъёрий инқироз мустақил вояга етиш ва оиладан мустақилликка ўтиш вазифаси билан чамбарчас боғлиқдир.

Шунингдек, мустақил касбий фаолиятнинг бошланиши шу даврга тўғри келади, яъни аслида биз “касбий туғилиш инқирози” деб аталадиган ҳолатни кузатишимиз мумкин. Шундай қилиб, умуман олганда, касбий ривожланиш инқирозларининг ўтиши шахсий мартаба ривожланишининг бутун касбий циклига сезиларли таъсир кўрсатади.

Карерани даврийлаштириш шуни кўрсатадики, мартаба жараёни замонавий мутахассиснинг мартаба ривожланишини режалаштиришда эътиборга олиниши керак бўлган ички мантикка эга. Карьеранинг турли босқичларида турли мартаба мақсадлари ҳал қилинади ва турли муаммолар пайдо бўлади. Шу сабабли, турли мартаба босқичларида бўлган ходимлар билан ишлаш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши керак. Умуман олганда, айтиш мумкинки, мутахассис тартибга солувчи инқирозларни бошдан кечириш еҳтимolini ҳисобга олган ҳолда ўзини карерасининг кейинги босқичларига тайёрлаши тавсия этилади [1].

Юқоридаги фикрлар доирасида Республикаимизнинг етакчи олий таълим муассасаларидан ҳисобланган Тошкент кимё халқаро университети ва Тошкент иқтисодиёт университетида таҳсил олаётган 180 нафар бакалавр йўналишидаги талабалар ўртасида касбий ривожланиш ва карьерага оид муаммоларни аниқлаш мақсадида социологик сўровнома ўтказилди.

Сўровномада олтига тўғридан-тўғри ва яқинлашувчан саволлардан иборат бўлиб, асосий эътибор талабаларнинг касбий режалаштириш, таълимнинг амалиёт билан боғлиқлиги, меҳнат бозори тўғрисидаги хабардорлиги, ҳамда уларни қўллаб-қувватловчи механизмларга қаратилди.

Сўровнома натижалари таҳлили қуйидаги йўналишларда жамланди:

1. *Талабаларнинг касбий мақсадлари аниқлиги:* Сўралганларнинг 62% ўз касбий мақсадларини аниқ белгиланганини билдирган. 25% маълум бир йўналишни танлаган, аммо ҳали якуний қарорга келмаган. 13% эса келажакда қайси касбда фаолият юритишини билмаслигини қайд этган.

2. *Олий таълимнинг касбий ривожланишга таъсири:* 48% талаба олий таълимнинг уларни касбий фаолиятга тайёрлашда етарли даражада самарали эмаслигини билдирган. 38% таълим жараёнида олинаётган назарий билимлар меҳнат бозори талабларига мос эмаслигини таъкидлаган.

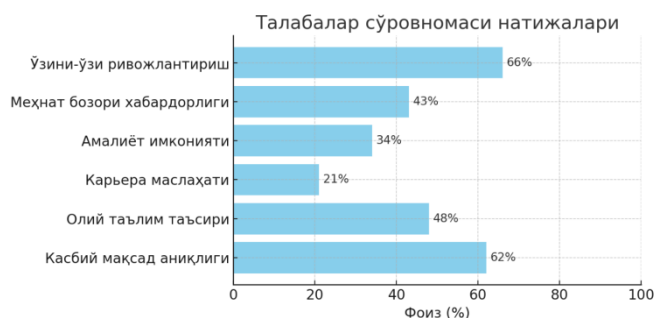
3. *Карьера бўйича маслаҳат хизматлари мавжудлиги:* Фақат 21% талабалар ўз ўқув юртларида мутахассислар томонидан йўналтирувчи маслаҳатлар олиш имкони борлигини билдирган. Қолганлари бундай тизим йўқ ёки самарасиз деб баҳолаган.

4. *Амалиёт ва иш тажрибаси имкониятлари:* 34% талаба таълим давомида амалиёт ўташ имкониятига эга эканлигини айтган. 51% талаба амалиёт жараёни расмийлаштирилган ила ўтиб, ҳақиқий кўникма шакллантирмайди, деб ҳисоблаган.

5. *Меҳнат бозори ҳақидаги хабардорлик:* Сўровда қатнашганларнинг 43% меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ҳақида етарли маълумотга эга эмаслигини қайд этган.

6. *Ўзини-ўзи ривожлантириш мотивацияси:* 66% талаба мустақил равишда қўшимча курслар ва тренингларда қатнашишга ҳаракат қиладиганини билдирган.

Талабалар сўровномаси натижалари қуйидаги диаграммада талабалар ўртасида ўтказилган сўровнома натижалари кўрсатилган:



Олиб борилган сўров натижалари талабаларнинг касбий ривожланиш ва келажакдаги карьерасини режалаштиришга оид қатор муаммолар мавжудлигини кўрсатди. Хусусан, таълим ва амалиёт ўртасидаги узвий боғланиш етишмаслиги, йўналтирувчи мутахассислар фаолиятининг самарасизлиги, ҳамда меҳнат бозори тўғрисидаги маълумотлар тақчиллиги талабаларни ишончсизликка олиб келмоқда. Бу эса олий таълим муассасаларида касбий йўналтириш ва маслаҳат хизматларини такомиллаштириш, талабаларнинг амалиёт кўникмаларини шакллантириш механизмларини кучайтириш зарурлигини кўрсатади.

Ечим таклифлари:

Мақтаб ва олий таълим тизимида касбий йўналтириш марказларини ривожлантириш;

Талабаларга карьера коучинг ва менторлик дастурларини жорий қилиш;

Касбий ўсиш учун ташкилотларда малака ошириш ва ротация тизимларини яратиш;

Карьер марказларини ҳар бир ОТМда самарали фаолият кўрсатадиган шаклда ташкил этиш;

Талабалар учун кадрлар бўлими, HR мутахассислари ва муваффақиятли мутахассислар билан учрашувлар ташкил этиш;

Адабиётлар

1. Костенко Е.П. Управление персоналом: продвинутый курс. Учебник для вузов. / Е.П.Костенко, Л.С.Скачкова. – Санкт-Петербург: «Питер», 2023.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. – Москва: «Знание», 1996.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб пособие для студ. Высш учеб.заведения. – Москва: «Академия», 2010.
4. Super D.E. Career patterns as a basis for vocational counseling. // Journal of Counseling Psychology, 1. 1954. – P. 12-20.
5. UNESCO Report: Youth Career Guidance in Central Asia, 2021.

РЕЗЮМЕ. Мақолада шахсининг касбий карьерасига таъсир этувчи асосий ижтимоий-психологик, иқтисодий ва таълимий омиллар таҳлил қилинган. Карьера ривожланиши жараёнида шахсий қобилиятлар, оила муҳити, таълим сифати, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф, психологик қўллаб-қувватлаш омиллари муҳим аҳамият касб этиши асослаб берилган.

РЕЗЮМЕ. В статье анализируются основные социально-психологические, экономические и образовательные факторы, влияющие на профессиональную карьеру человека. Обосновано, что в процессе развития карьеры приобретают значение личностные способности, семейное окружение, качество образования, спрос и предложение на рынке труда, факторы психологической поддержки

SUMMARY. The article analyzes the main socio-psychological, economic and educational factors affecting the professional career of an individual. In the process of career development is based the importance of personal abilities, family environment, quality of Education, supply and demand in the labor market, psychological support factors.

Касбий амалиётни кучайтириш, ишлаб чиқариш билан ҳамкорликни ривожлантириш;

Талабалар учун касбий диагностика (тестлар, сўровномалар)ни жорий этиш;

Олий таълимда "Касб психологияси", "Карьерани бошқариш" каби фанларни қўшиш.

ОТМ ва соҳавий корхоналар ўртасида интеграциялашган амалиёт дастурларини жорий этиш;

Амалиётни симуляция қилиш учун таълим-лаборатория марказлари ташкил этиш;

Талабаларга мўлжалланган карьера режалаштириш тренинглари ва мастер-классларни ташкил қилиш;

Ижтимоий тармоқларда ва университет платформа-сида мотивацион вебинарлар, муваффақиятли бити-рувчилар билан учрашувлар ўтказиш;

“1 талабага – 1 ментор” дастурини тажриба сифати-да жорий этиш.

Корхоналар билан ҳамкорликда ****биргаликда таълим дастурлари (dual education)****ни жорий этиш;

Талабаларни иш берувчилар билан боғловчи банд-лик платформаларини ишга тушириш;

Ҳар йили меҳнат бозори таҳлили асосида таълим дастурларини янгиллаб бориш.

Soft skills (иш юритиш кўникмалари) ривож-лантириш орқали факультатив фан сифатида “Soft Skills Development” Онлайн платформалар (Coursera, EdX, Udemy) орқали soft skills курсларини ташкил этиш бўйича сертификат дастурларини тавсия этиш [5].

Талабаларни дебат, муаммо ечиш танловлари, стартап лойиҳаларда иштирок этишга жалб қилиш;

Хулоса. Шахсининг касбий ривожланиши ва карьераси нафақат шахсий муваффақият, балки жамият таракқиёти учун ҳам асосий омил ҳисобланади. Бу жараёнда таълим, оила, жамият ва иш муҳитининг ҳамкорлиги муҳим роль ўйнайди. Режали, онгли ва тизимли ёндашув орқали шахс ўз карьерасини тўғри йўналтириши мумкин.