

**PEDAGOGLARDA ISH FAOLIYATIDA MUVAFFAQIYATGA
ERISHISH KO'NIKMALARINI SHAKLLANTIRISHNING PSIXOLOGIK
USULLARI**

Abdullayeva Sintora Arabjonovna

Andijon viloyati Asaka tuman 16- maktab amaliyotchi psixologi

Annotatsiya: *Karyera atamasi ko'p ma'noga ega. Bu lotincha carrus - arava, arava va italyan carriera - yugurish, hayot yo'li, maydondan keladi. "Ishga qabul qilish" ning eng mashhur ta'rifi bir paytlar tanlangan faoliyat yo'nalishi bo'yicha oldinga siljiydi, masalan, yuqori maqom, obro', kuch, pulga ega bo'lish hisoblangan. "Karyera qilish", biz uchun, birinchi navbatda, jamiyatda obro'li mavqega va yuqori daromad darajasiga erishishni anglatadi. Biroq, faqat martaba ko'tarilish bilan bog'liq emas. Bu tushuncha boshqa hayotiy vaziyatlarda ham qo'llanilishi mumkin. Shuning uchun berish maqsadga muvofiqdir ta'rifdan keyin: martaba - bu shaxsning rasmiy yoki kasbiy o'sish bilan bog'liq bo'lgan mehnat sohasidagi ongli pozitsiyasi va xulq atvorining natijasidir.*

Kalit so'zlar: *Karyera, motivatsiya, maqsad, shaxsiy rivojlanish, muvaffaqiyat, kasbiy o'sish, qobiliyat, rejalashtirish, maqsad, ruhiyat, psixik jarayonlar*

KIRISH

Har bir inson ma'lum bir vaqtda o'z kelajagi, kelajakdagi kasbi haqida jiddiy o'ylay boshlaydi. Karyera nima ekanligini, qanday martaba turlari va modellari borligini, karerani qanday boshqarishni bilish, shuningdek ularning qobiliyatlari, zaif va kuchli tomonlar unga kasbiy o'sish va turmush darajasini yaxshilash uchun imkoniyat beradigan tashkilotda ish boshlash eng muhimi hisoblanadi. Bu jarayonda, ishdan qoniqishning yuqori darajasini olish, shaxsiy kasb istiqbollarini aniqroq aks ettirish, hayotning boshqa tomonlarini rejalashtirish, kelajakdagi kasbiy faoliyatga maqsadli tayyorgarlik ko'rish va mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshirish lozim. Ushbu maqolada, muvaffaqiyatli karyera qilishda insonning maqsadi

va motivatsiyasining ahamiyati haqida fikr va mulohazalar qilinadi.

Eng muhimi esa har bir inson o'z karyerasining muvaffaqatli bo'lishida ularning ichki motivatsiyasi va o'z oldiga qo'ygan maqsadidir. Karyera kontseptsiyasini faqat ish bilan bog'lash mumkin emas, karerani mashg'ulot, faoliyat turi sifatida gapirish mumkin. Masalan, menejerlik, sport karyerasi, harbiy martaba, badiiy martaba, uy bekalari, onalar, talabalar. Insonning ishdan tashqari hayoti biznesdagi martabaga katta ta'sir ko'rsatadi, bu uning bir qismi. Xodimning tashkilotdagi karyerasi xodimning o'z kasbiy salohiyatini ro'yobga chiqarish istagi va kompaniyaning ushbu xodimni rag'batlantirishga bo'lgan qiziqishidan iborat. Rahbarlari o'z xodimlarining biznes faoliyatini boshqarish muhimligini tushunadigan tashkilotlar o'zlarining farovonligi sari katta qadam tashlaydilar.

Muvaffaqatli karyera qilish maqsadi – siz ishlayotgan tashkilotingiz ichida mutaxassis yoki rahbarni "o'stirish" imkoniyatini beradi. Bir qarashda, bu ko'p vaqt va mablag 'talab qiladigan va yuqori malakali mutaxassisni ishga olish samaradorligidan ancha past bo'lib tuyulishi mumkin. Ammo batafsil tahlil bilan, bu xarajatlar to'liq oqlanganligi aniq bo'ladi. Bir tomondan, kasbiy o'sishning barcha bosqichlarini bitta tashkilotda o'tgan xodim uning xususiyatlarini, kuchli va zaif tomonlarini yaxshiroq biladi. Bu uning ishini yanada samaraliroq qiladi. Tashkilotga "ko'chadan" kelgan odamdan farqli o'laroq, uni o'zlashtirish uchun vaqt kerak emas korporativ madaniyat: u allaqachon uning bir qismi. Boshqa tomondan, bunday xodimning xatti -harakatini oldindan aytish osonroq. Ishchining biznes karerasini boshqarish - bu uch tomonning faol o'zaro ta'siri: ishchi, rahbariyat va xodimlarni boshqarish xizmati, desak xato bo'lmaydi.

Kasb-hunar ta'limi ustasining kasbi pedagoglik bo'lib, sub'ekti boshqa shaxs bo'lgan kasblar guruhiga kiradi. O'qituvchi turli mutaxassislar orasida nafaqat burch va mas'uliyat hissi, balki hal qilinishi kerak bo'lgan vazifalar sinfi bilan ham ajralib turadi. Shaxsni shakllantirish, shakllantirish va o'zgartirishni o'z faoliyatining maqsadi sifatida qabul qilgan holda, kasbiy ta'lim ustasi ham uning rivojlanish jarayonini boshqarishga chaqiriladi. Kasbiy ta'lim ustasining kasbiy-pedagogik faoliyatining o'ziga xos xususiyati shundaki, u go'yo qo'sh mehnat predmetiga ega.

Bir tomondan, uning asosiy mazmuni odamlar bilan munosabatlardan iborat bo'lsa, ikkinchi tomondan, kasbning bu turi har doim odamdan muayyan kasbiy sohada maxsus bilim, ko'nikma va malakalarga ega bo'lishni talab qiladi. Kasbiy ta'lim ustasi uchun bu ma'lum bir kasbiy (sanoat) faoliyat turidagi bilim va ko'nikmalardir. Bundan tashqari, kasb-hunar ta'limi ustasi o'quvchilarning faoliyatini, ularning yosh xususiyatlarini, o'zi boshqaradigan rivojlanish jarayonini yaxshi bilishi va tushunishi kerak. Binobarin, kasb-hunar ta'limi ustasi kasbi ikki tomonlama tayyorgarlikni talab qiladi: insonshunoslik va maxsus (sanoat). Shunday qilib, kasbiy ta'lim ustasi uchun muloqot qilish qobiliyati o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, u muayyan ijtimoiy-psixologik fazilatlarga ega bo'lishi kerak. Ushbu kasbning o'ziga xos xususiyati uning insonparvarlik, jamoaviy va ijodiy tabiatidir. Bo'lajak ishchilarni tayyorlash jarayonida kasbiy ta'lim ustasining faoliyati ham ko'p jihatdan potentsial ish beruvchilar va muayyan sohalarning talablarini hisobga olish zarurati bilan belgilanadi. Zamonaviy mehnat bozori juda dinamik bo'lib, ish beruvchi ma'lum bir ishlab chiqarishning rivojlanish darajasiga qarab, ishlab chiqarish munosabatlaridagi texnik va texnologik, ijtimoiy-iqtisodiy imkoniyatlar va istiqbollarni bilish bilan bog'liq bo'lgan talablarni qo'yadi. odamlar.

Binobarin, bu talablarni bajarish shartlaridan biri kasb-hunar ta'limi ustasi potentsial ish beruvchilarning so'rovlarini yaxshi bilishi, bu bilan bo'lajak ishchilarni tayyorlashning yuqori samaradorligini ta'minlashi zarur. Shunday qilib, kasbhunar ta'limi ustasi o'z tarbiyalanuvchilarini muayyan ijtimoiy va kasbiy vaziyat va jamiyat talablarini hisobga olgan holda, ma'lum bir vaqtning ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda tayyorlaydi. Shu bilan birga, u madaniyat dirijyori bo'lib, azaliy omilni o'z zimmasiga oladi, shaxsni uning umuminsoniy fazilatlari sintezi sifatida rivojlantirishni o'z oldiga maqsad qilib qo'ygan va shu bilan kelajak uchun mehnat qiladi. Har bir insonning o'z oldiga qo'ygan maqsadi bo'lishi lozim va bu maqsad sizni har doim va har qanday holatda ham sizni harakatga keltira oladi, shuningdek samarali bo'lishga undaydi. Ishga murojaat qilayotganda, odam o'z oldiga ma'lum maqsadlar qo'yadi, lekin tashkilot uni yollashda ham ma'lum maqsadlarga intiladi, shuning uchun ish beruvchi uning ishbilarmonlik fazilatlarini real baholay olishi

kerak. Inson o'zining ishbilarmonlik fazilatlarini tashkilot, uning ishi qo'yadigan talablar bilan bog'lay olishi kerak. Uning butun karerasidagi muvaffaqiyati bunga bog'liq. Ishga murojaat qilganda, odam mehnat bozorini bilishi kerak.

Mehnat bozorini bilmagan holda, u o'ziga yoqadigan birinchi ishga o'tishi mumkin. Ammo u kutganidek bo'lmasligi mumkin. Keyin yangi ish qidirish boshlanadi. Aytaylik, odam mehnat bozorini yaxshi biladi, o'z mehnatini ishlatishning istiqbolli yo'nalishlarini qidiradi va uning bilim va ko'nikmalariga ish topish qiyinligini biladi, chunki bu sohada ishlashga tayyor odamlar juda ko'p. natijada kuchli raqobat paydo bo'ladi. O'zini baholash va mehnat bozorini bilish imkoniyatiga ega bo'lgan holda, u o'zi yashashi va ishlashini xohlagan soha va mintaqani tanlashi mumkin.

Motivatsiya nega kerak? O'zingizning qobiliyatingiz va biznes xususiyatlaringizni to'g'ri baholash o'zingizni, kuchli, zaif va kamchiliklaringizni bilishni o'z ichiga oladi. Faqat shu sharoitda siz martaba maqsadlaringizni to'g'ri belgilashingiz mumkin. Karyera maqsadini faoliyat sohasi, aniq ish, lavozim, martaba zinapoyasidagi joy deb atash mumkin emas. U chuqurroq tarkibga ega. Karyera maqsadlari odamning aynan shu kasbga ega bo'lishni, lavozimlarning ierarxik zinapoyasida ma'lum bir qadamni egallashini xohlashining sabablarida namoyon bo'ladi. Karyera maqsadlari yoshga qarab o'zgaradi, biz ham o'zgaramiz, malakamiz o'sishi va boshqalar. Karyera maqsadlarini shakllantirish doimiy jarayondir.

Ish jarayonida mansabni boshqarishda har bir xodim quyidagi qoidalarni yodda tutishi kerak va ular muvaffaqiyatli karyera qilishda ahamiyatga egadi:

- Tashabbuskor va kreativ;
- Faol va tezkor;
- Ichki motivatsiya;
- Kuchli xohish va maqsadlar;
- Shaxsiy va kasbiy rivojlanish;
- Yangi ko'nikmalarga ega bo'lish;

- Bilish va qadrlash;
- O'zgarishlarni baholash va qabul qilish;
- O'z manfaatlaringiz va tashkilot manfaatlari o'rtasida kelishuv.

Lavozimdagi muvaffaqiyatli ish - bu martaba rejasini amalga oshirish vositasi; kasbiy va individual rivojlanish; ta'lim; menejer bilan samarali hamkorlik; tashkilotda mavqe va imidjni yaratish. Bugungi kunda mansabdagi muvaffaqiyat har xil faoliyat sohalari kesishmasida ishlash qobiliyatiga bog'liq deb ishoniladi. Afsuski, xodimlarning xohish -istaklari, agar ular puxta o'ylangan reja shaklida bo'lsa ham, muvaffaqiyatli martaba o'sishi uchun etarli emas. Ierarxik zinapoyadan yuqoriga ko'tarilish uchun sizga professional mahorat, bilim, tajriba, qat'iyat va omadning ma'lum bir elementi kerak. Bu komponentlarning barchasini birlashtirish uchun xodimga ko'pincha tashqi yordam kerak bo'ladi.

Karyera rivojlanishi - bu xodim va tashkilotning xodimning martaba rejasini va kasbiy o'sishini amalga oshirish bo'yicha harakatlarini anglatadi. Karyera rivojlanishini rejalashtirish va boshqarish xodimdan qo'shimcha harakatlarni talab qiladi (muntazam kasbiy faoliyat bilan taqqoslaganda). Ko'pgina G'arb tashkilotlari o'z xodimlarining martaba o'sishini boshqarish uchun rasmiy tizimlarni o'rnatishni boshladilar. Xodimga turli xil dasturlar taklif etiladi (o'qitish, maslahatlar). Ushbu dasturlarning umumiy maqsadi - xodimning ehtiyojlari va maqsadlarini tashkilotning hozirgi yoki kelajakdagi rivojlanish imkoniyatlari bilan birlashtirish.

Keyingi qadam - martaba oshirish rejasini ishlab chiqish. Xodim o'zining professional qiziqishlari va ularni amalga oshirish usullarini belgilashi kerak, ya'ni. u kelajakda egallashni xohlagan lavozim (lar). Shundan so'ng, u o'z imkoniyatlarini o'zi qiziqtirgan lavozimlarga qo'yiladigan talablar bilan taqqoslashi va bu martaba o'sish rejasi haqiqatga mos keladimi yoki yo'qligini aniqlashi kerak va agar shunday bo'lsa, bu rejani amalga oshirish uchun unga nima kerakligi haqida o'ylashi kerak. Bu bosqichda xodimga kadrlar bo'limi va o'z menejerining malakali yordami kerak, birinchi navbatda uning imkoniyatlari va kamchiliklarini, shuningdek rivojlanish usullarini aniqlash. Ko'pgina tashkilotlar o'z xodimlarining kuchli va zaif

tomonlarini aniqlash uchun maxsus test o'tkazadilar, ularning natijalari martaba rejalashtirishda katta yordam beradi. Menejerning karyera rejalashtirish jarayonidagi ishtiroki nafaqat xodimning martaba kutishlarining haqiqatiga muvofiqligini tekshirishni amalga oshirishga, balki menejerni boshidanoq ushbu xodimning martaba o'sishiga jalb qilishga va shu tariqa ishga qabul qilishga imkon beradi.

XULOSA

Har qanday tashkilotda tashkilot xodimlarining ham, xodimning ham martabasini rivojlantirishga o'zaro manfaatdorlik mavjud. Shuningdek, karyera rivojlanishining asosiy mexanizmi bu xodimning manfaatlarini (hayotni qo'llab-quvvatlash, ijtimoiy e'tirof etish, o'zini o'zi anglash ehtiyojlarini qondirish) va tashkilotchilikning (ofis vazifalarini samarali hal etish) kombinatsiyasidir. Karyerani amalga oshirish jarayonida barcha turdagi kasblarning o'zaro ta'sirini ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Bu o'zaro ta'sir quyidagi vazifalarni amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Bu jarayonda esa eng muhimi insonning o'ziga bo'lgan ishonchidir, shu jumladan, uning o'z iqtidorini rivojlantirishi va oldiga aniq maqsadlarni qo'yishi zarurdir. Maqsad bu jarayonda insonni harakatga keltiruvchi, motivatsiya esa uning har doim samarali bo'lishiga yordam beradi. Shu boisdan ham yuqoridagi fikrlarga ko'ra maqsad va motivatsiya muvaffaqiyatli karyeraning eng muhim qismidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Komarov E. Ishga qabul qilishni boshqarish. 1, 2 qism // Kadrlar boshqaruvi, No1, 1999 yil
2. Ulyanova A. Ya. Davlat va munitsipal boshqaruvning kadrlar salohiyati. Davlat va munitsipal boshqaruv tizimi: darslik / umumiy ostida. ed G.V. Atamanchuk. M., 2008. B. 377.
3. Savchenko E.S. Hamma uchun farovonlik-bugungi shior // Davlat va munitsipal boshqaruv: nazariya va amaliyot. 2011. 11 –B
4. Ziyo.net materiallari