



Go'zal TOXIROVA,
Andijon davlat universiteti o'qituvchisi
E-mayl: go'zaloytoxirova96@list.ru

Andijon davlat pedagogika instituti prof. M.Xalimova

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF WOMEN'S PROFESSIONAL CAREERS

Annotation

In this article, Career is achieving 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.

Key words: Professional career, individual professional career, professional self-sufficiency, authoritative decision.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРЫ У ЖЕНЩИН

Аннотация

В данной статье Карьера – это 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.

Ключевые слова: Профессиональная карьера, индивидуальная профессиональная карьера, профессиональная карьера, профессиональная самостоятельность, авторитетное решение.

XOTIN-QIZLARDA PROFESSIONAL-XIZMAT KARYERASINI SHAKLLANTIRISH VA RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOY-PSIXOLOGIK ASOSLARI

Аннотация

Ushbu maqolada, Karyera – bu muvaffaqiyatga erishish, martaba, lavozimga ko'tarilishdir. Boshqacha qilib aytganda, bu shaxsning kasbiy o'sishi bilan bog'liq bo'lgan mehnat faoliyatidagi muayyan xatti-harakati va pozitsiyasining natijasi ekanligi va uning tuzilishi yoritilgan. Individual karyera – xizmat pillapoyalarida ko'tarilishning ham o'ngli, ham o'z-o'zidan amalga oshiriladigan xatti-harakatlar uslubi va ish tajribasini individual ravishda rivojlantirish ketma-ketligidir. Shuningdek, u shaxsning kasbiy hayot yo'li bosqichlari va tadbirkorlik faoliyatidagi individuallikni ham o'zida mujassamlashtirgan.

Kalit so'zlar: Professional karyera, shaxs kasbiy karyera, kasbiy o'zini o'zi ta'minlash, nufuzili qaror.

Kirish. Respublikamizda, so'nggi yillarda sodir bo'lgan ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy o'zgarishlar jamiyatning barcha sohalariga, ijtimoiy munosabatlar tizimiga ta'sir ko'rsatdi, turli ijtimoiy guruhlarining hayoti va kasbiy strategiyalarida o'zgarishlarga olib keladi. Ijtimoiy tabaqalanish kuchaydi, yuqori malaka talab qiladigan yangi nufuzli kasblar paydo bo'ldi, shaxsning o'z taqdirini erkin belgilashi va o'zini o'zi 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 bog'liq. Bozor iqtisodiyotining rivojlanishi bilan ayollar kasbiy sohada ishga joylashish va oliy ma'lumot olishga e'tibor qaratmoqda, bu ko'p jihatdan oilaning moddiy farovonligini oshirish zarurati, o'zini o'zi tasdiqlash, o'zini o'zi qadrlash zarurati bilan bog'liq.

Jamiyatdagi bu jarayonlarning murakkabligi bir qator ijtimoiy omillar bilan bog'liq. Ayollarning kasbiy karyeralarining o'ziga xosligi ijtimoiy va madaniy integratsiyaga va jamiyat barqarorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan ta'lim, ishga joylashish va karyerada ko'tarilish imkoniyatlariga ta'sir ko'rsatadigan to'siqlarning mavjudligidir. Gender omili ayollarning kasbiy martaba yo'lida institutsional va ijtimoiy-madaniy to'siqlar mavjudligida, umuman ayollar mehnatiga erkaklarnikiga nisbatan pastroq jamoatchilik tomonidan baholanishida, mehnat bozorida gender assimetriyasida va jins bo'yicha kasbiy segregatsiyada namoyon bo'ladi: erkaklar asosan buni amalga oshiradilar. O'zlari yuqori maqomga ega bo'lgan sohalarda (moliya, kredit, qurilish, davlat), ayollar eng kam daromadli sohalarda (ta'lim, madaniyat, san'at, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ta'minot, norasmiy sektor) band.

Ayollarning o'z muammolari ham mavjud (oilaviy mas'uliyat, birlamchi sotsializatsiyaning gender xususiyatlari, jamoada ajralib turish va o'z kasbiyligini isbotlay olmaslik va istamaslik, xavfdan qo'rqish, erkaklarnikiga nisbatan kuch va ambitsiyalarga kamroq intilish) mavjud.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. XX asrning oxiri XXI asr boshiga kelib, karyera so'zi ilmiy tadqiqotlarda (masalan, A.Derkach, Ye.Dyachkova, F.Lyutens, Ye.Oxotskiy va boshq.) anchayin keng ma'noda qo'llanila boshlandi. Xususan, karyera –

- kasbiy harakatlanish, kasbiy o'sish, professionallikning bir darajasidan boshqasiga o'tish;
- hayotning asosiy sohalarida (ish, oila, bo'sh vaqt) inson taraqqiyoti bosqichlarining dinamikasi va umumiy ketma-ketligi;
- ijtimoiy-iqtisodiy va maqom-rol pozitsiyalari;
- shaxsning ijtimoiy faolligi shakli;
- shaxs butun hayotining muvaffaqiyati;
- shaxsning o'z ehtiyojlarini to'laqonli qondirishga imkon beradigan mavqega erishish istagi;
- shaxsning o'z hayot tarzini rivojlantirishi va takomillashtirishida, ijtimoiy hayot oqimida barqarorlikni ta'minlashda faol harakatlanishi;
- hayotiy maqsadlar muvaffaqiyatining garovi;
- shaxsning muvaffaqiyat va mag'lubiyatlariga bo'lgan subyektiv mulohazasi;
- shaxsiy va kasbiy rivojlanishning o'zaro aloqadorligi sifatida baholanmoqda[1]

20-asrning birinchi yarmida ayollarning mehnat bozoriga kirishi munosabati bilan. ishlab chiqarish sohasidagi ien-yadro muammolari ijtimoiy ahamiyatga ega bo'ldi. 1950-yillarning boshidan beri. G'arb 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 o'rgandilar.[1] Kasbiy faoliyatning gender tadqiqotlarida quyidagi asosiy yo'nalishlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

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

Ye. Komarov tadqiqotlarida karyeraning 2 turga ajratib, «vaziyatli karyera» va «o'z qo'llari 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 «so'nib boruvchi karyera» kabi 6 ta ko'rinishini asoslagan[7].

P. Shtomka karyeraga erishish jarayonini 2 xil holatda baholab, o'sib borish xususiyatiga ko'ra «progressiv karyera» va so'nib borish jihatiga asoslanib «regressiv karyera» turlariga ajratgan[8].

Tadqiqot metodologiyasi. G'arbliklar hayotidagi Kasb karyerasi bosqichlari

№	Karyera bosqichlari	Yosh,-yil	Maqsadga erishish ehtiyojlari
1.	Dastlabki	25 gacha	Ta'lim, turli ishlarda sinab ko'rish
2.	Tiklanish	30 gacha	Ishni o'zlashtirish, ko'nikmalarni rivojlantirish, malakali mutaxassis yoki rahbarning shakllanishi
3.	O'sish	45 gacha	Xizmat pillapoyalardan ko'tarilish, yangi ko'nikmalar va tajribaga ega bo'lish, malakaning o'sishi
4.	Barqarorlik	60 gacha	Mutaxassis yoki rahbar malakasining cho'qqisi. O'z malakasini oshirish. Yoshlarga murabbiylik qilish
5.	Yakunlash	60 dan keyin	Nafaqaga chiqishga, o'ziga voris tayyorlashga, nafaqada faoliyatning yangi turi bilan shug'ullanishga tayyorgarlik
6.	Pensiyadan so'ng	65 dan keyin	Faoliyatning yangi turi bilan shug'ullanish

Kasb karyerasining bosqichlari umumiylik xususiyatiga ko'ra (1.2-jadvalga qarang), «dastlabki → tiklanish → o'sish → barqarorlik → yakunlash → nafaqadan so'ngi» karyera ko'rinishidagi 6 bosqichni tashkil etib, u 25 yoshgacha, 25 yoshdan 65 yoshgacha va 65 yoshdan keyingi yosh davrlariga xos maqsadga erishish ehtiyojlarini namoyon bo'lishida xususiylik jihatlarini ifodalaydi.

Demak, professional karyerani rejalashtirishda u yoki bu mutaxassis o'z yoshini hisobga olish lozim. Chunki ko'p hollarda yosh mutaxassisning kasbiy va shaxsiy rivojlanishidagi o'ziga xos bosqichlarini belgilashda asosiy omil vazifasini bajaradi.

Shu o'rinda karyerani rivojlanish bosqichlariga to'xtaladigan bo'lsak, vertikal va (yoki) gorizontol karyera yo'nalishlarini bir-biridan farqlab tushuntirishga to'g'ri keladi.

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

- boshlang'ich mutaxassis (1-yilgacha ish stajiga ega mutaxassis);

an'anaviy «karyera» tushunchasi sharqliklar nazdida «hayotda o'z o'rnini topish» iborasiga anchayin yaqin hisoblanadi. Kasb tanlash jarayoni esa kasbiy o'zini o'zi rivojlantirishdan farqli ravishda, faqatgina shaxsning istiqboliga qaratilgan qaror sifatida baholanishi mumkin.

V.A. Tolochek tahliliga ko'ra, XIX asrda, karyera «yo'l, yurish, hayot taqazosi, xizmat, muvaffaqiyat va uning hosilasi» yoki bo'lmasa «jamiyatdagi muvaffaqiyat, martaba va darajalarga tez erishish» deya ta'riflangan bo'lsa, XX asr boshlariga kelib, unga shaxsning tashqi muvaffaqiyati, foydasi, shon-sharafi, shon-shuhrati, shuningdek, shaxsiy farovonlikka erishish yo'li 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].

Taxlil va natijalar. Umuman olganda yuqoridagi mulohazalarimiz asosida, kasb karyerasi deganda mutaxassisning bilim, ko'nikma, mahorat darajasining o'sishi tushuniladi, deb xulosalash mumkin. Kasb karyerasi ixtisoslik (kasb faoliyati boshida tanlangan ixtisoslikni chuqurlashtirish) yoki keng ixtisoslashtirish (yangi va turdosh kasblarni egallash) yo'nalishida ham bo'lar ekan. Shuningdek, karyerani tanlashga ta'sir ko'rsatadigan omillar ichida «professional karyera bosqichlari», «shaxs professional orientatsiyasi», «shaxsning ko'nikma va qobiliyatlari yoki kompetensiyalari» ham muhim ahamiyat kasb etadi. Quyida ana omillarni tizimli ravishda tahlil etamiz.

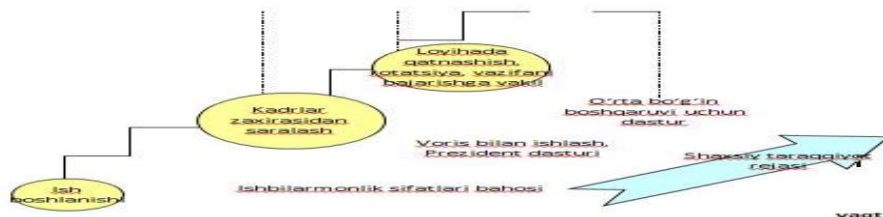
- tajribali mutaxassis (2-3-yillik ish stajiga ega mutaxassis);

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

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

2. Gorizontol karyerani rejalashtirgan shaxsning martaba o'sishida muayyan bir xodim bosib o'tishi lozim bo'lgan bosqichlar ketma-ketligini aniqlab bo'lmaydi. Sababi, bosqichlar har doim individual xususiyatlarga va professional manfaatlariga bog'liqdir.

Umuman olganda har qanday ko'rinishdagi karyera rivojlanishida bir qancha omillar o'z ta'sirini ko'rsatadi. Karyera muvaffaqiyatli bo'lishida, birinchidan, uni rejalashtirayotgan shaxs ko'p jihatdan u uchun harakat qilishni xohlashi ham zarur. Aks holda, harakat qilish istagi va (yoki) tayyorgarliksiz hech qanday martabaga erishib bo'lmaydi. Ikkinchidan, tashkilot ham u yoki bu xodimni professional o'sishi uchun ma'lum shart-sharoitlarni tayyorlagan bo'lishi kerak. Xususan, ish beruvchi o'z jamoasini davomli o'qitish (malakasini oshirish) uchun ma'lum darajada mablag' sarflashi va hatto tashabbusini rag'batlantirishi lozim.



Rahbar karyerasining an'anaviy tasavvurlari chizmasi (F.S. Ismagilova bo'yicha)

Karyeraning (A) «shakllanish» bosqichi, taxminan, 24 yoshdan 44 yoshgacha davom etib, uning o'zi uchta kichik bosqichga bo'linadi. (a) «Sinov» bosqichi – 25 yoshdan 30 yoshgacha davom etadi. Bu muddat ichida xodim o'zi tanlagan

ish unga to'g'ri kelishi yoki kelmasligini hal qiladi. Agar to'g'ri kelmasa ishini o'zgartirish uchun harakat qiladi. (b) 30 yoshdan 40 yoshgacha bo'lgan davrda xodim «stabilshuv» bosqichidan o'tadi. Bunda xodimning professional maqsadlari to'liq

shakllanib, ulardan asosiylari ko'tarilishi uchun kurash, faollik, ishni rivojlantirish uchun turli o'quv dasturlari va boshqalar. (v) Va, nihoyat 35-45 yoshlar mobaynida «karyera inqirozi» bosqichi boshlanishi mumkin. Bu davr mobaynida xodimlar o'z muvaffaqiyati, siljishida birlamchi maqsadlarga qaraganda yuqori baho berib yuboradilar. Shuningdek bu davrda inson o'z hayoti mehnat va karyeraning qanday o'rin tutishini aniqlab olishi kerak.

(B) «Saqlanish» bosqichi – 45-65 yoshlar davomida ro'yi beradi. Bu bosqichda xodim odatda o'z o'rnini 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 murosqa qilib, yangi amplyua, ya'ni yoshlar uchun maslahatchi sifatida namoyon etishni boshlaydi.

Xulosa va takliflar. Bozor iqtisodiyotining rivojlanishi bilan ustuvor ijtimoiy-madaniy vazifalardan biri bu shaxsning kasbiy sohada samarali o'zini o'zi anglashi uchun shart-sharoitlarni ta'minlash, kamsitishning barcha turlarini, shu jumladan. qavat bo'yicha. Ayollarning kasbiy karyerani qurish muammosi murakkab va ijtimoiy, iqtisodiy va psixologik fanlar chorrahasida joylashgan.

Kasbiy karyerani qurishning gender xususiyatlarini sotsiologik o'rganish natijasida quyidagilar aniqlandi:

- gender omili erkaklar va ayollarning ijtimoiy

funksiyalarini, ularning ish bilan ta'minlanish imkoniyatlarini (shu jumladan, kasbi bo'yicha) va karyerani ko'tarilishini, bo'sh vaqt resurslarini, siyosiy va jamoat hayotida ishtirok etishini, ishchilarning o'zini o'zi identifikatsiya qilishini oldindan belgilaydi;

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

- ayollarning kasbiy faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari bo'yicha mavjud mahalliy tadqiqotlar samarali kasbiy faoliyatdagi to'siqlarni tahlil qilishga qaratilgan, ammo bu to'siqlarni bartaraf etish shartlari va strategiyalari ustida tadqiqotlar olib borilyapti;

- xotin-qizlarning kasbiy faoliyati va oilaviy ahvolini qo'llab-quvvatlash bo'yicha samarali davlat siyosati asoslarini belgilovchi mintaqaviy tadqiqotlar kam.

Tadqiqotning belgilangan maqsad va vazifalari bajarildi: ayollarning kasbiy karyera strategiyasini shakllantirishga gender omilining ta'siri aniqlandi; ayollarning yangi iqtisodiy sharoitlarga faol moslashishi va kasbiy karyerani amalga oshirish o'rtasidagi bog'liqlik aniqlandi; ayollarning kasbiy faoliyatiga gender omilining ta'sir doiralari aniqlangan; o'zgaruvchan rus jamiyatida ayollarning ijtimoiy yo'nalishlari va martaba strategiyalarida gender omilining rolidagi o'zgarishlar tahlil qilinadi; ayollarning kasbiy martaba shakllanishining hududiy xususiyatlari belgilab berilgan.

ADABIYOTLAR

1. Айвазова, С.Г. Женщина и общество: Тендерное измерение политического процесса в России /С.Г. Айвазова. М., 1997. - 200 с.
2. Алешина, Ю.Е. Ролевой конфликт работающей женщины /Ю.Е. Алешина, Е.В. Лекторская //Вопросы психологии. 1991. - №5. -С. 15-
3. Бабаева, Л.В. Деловая активность женщин в новых экономических структурах /Л.В. Бабаева, Л.Д. Нельсон //Социол. исслед. 1992. - №5. - С. 107-111.
4. Комаров Е. (1999). Управление карьерой. Управление персоналом, 1, 37–42.
5. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИЦ РИОР, 2023. – 328 с.
6. Штомпка П. Социология социальных изменений / Под ред. В.А. Ядова; Пер. с англ. А.С. Дмитриева. – Москва: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
7. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. –479 с.