KASBIY KARYERA TUSHUNCHASI VA UNING O'RGANISH MUAMMOLARI

Abduraximova Sevara Abidovna
Toshkent Kimyo xalqaro universiteti magistranti

Annotatsiya: *Zamonaviy psixologiyada "kasbiy karyera" tushunchasining mohiyati, uning transformatsiyasi va ushbu jarayonni tadqiq qilishda yuzaga kelayotgan psixologik hamda ijtimoiy to'siqlar ko'rib chiqiladi.*

Kalit so'zlar: *professional kompetensiya, kasbiy inqiroz, karyera menejmenti,shaxsiy rivojlanish, adaptatsiya.*

Globallashuv va raqamli iqtisodiyot davrida karyera tushunchasi faqatgina lavozim pog'onalaridan ko'tarilish emas, balki shaxsning professional hayot davomidagi uzluksiz o'sish va moslashish jarayoni sifatida namoyon bo'lmoqda. Biroq, kasbiy traektoriyalarni rejalashtirishda ilmiy va amaliy yondashuvlar o'rtasidagi nomutanosiblik ushbu sohani o'rganishda qator muammolarni keltirib chiqarmoqda. Ilmiy tadqiqotlar va zamonaviy akmeologik (shaxsning cho'qqiga erishishi haqidagi fan) yondashuvlarga tayangan holda, kasbiy karyera tushunchasining ilmiy tahlilini quyidagi tizimli ko'rinishda taqdim etaman[1].

1. Karyeraning ilmiy tavsifi

Ilmiy adabiyotlarda (masalan, E. Sheyn, D. Super, A. Markova tadqiqotlarida) karyera shunchaki ish joyini almashtirish emas, balki shaxsning "professional hayot yo'li" sifatida talqin etiladi[2].

• *Obyektiv yondashuv:* Bu yerda karyera tashqi ijtimoiy muhit tomonidan baholanadi. Ilmiy ishlar buni "karyera traektoriyasi" deb ataydi. Bunda iyerarxik pog‘onalar, statusli lavozimlar va vertikal harakatlanish asosiy ko‘rsatkichdir.

• *Subyektiv yondashuv:* Bu shaxsning "ichki karyerasi". Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, inson tashqi tomondan yuqori lavozimda bo‘lsa-da, subyektiv ravishda o‘zini muvaffaqiyatsiz his qilishi mumkin[3]. Bu yerda asosiy mezon — professional identiklik (o‘zini kasb bilan bir butun deb bilish).

2*. **Karyerani o‘rganishdagi ilmiy muammolar***

Ilmiy ishlarda karyerani tadqiq qilishda quyidagi tizimli muammolar ajratib ko‘rsatiladi:

*Metodologik muammo:*Ko‘pgina klassik nazariyalar (masalan, Ginzberg nazariyasi) barqaror iqtisodiyot davri uchun ishlab chiqilgan. Hozirgi "chaqqon" (agile) mehnat bozorida karyera bir chiziqli emas, balki spiral simon yoki uzuq-uzuq (fragmented) xarakterga ega. Buni o‘lchashning yagona ilmiy metodikasi hali mukammal emas.

"Karyera inqirozlari" muammosi: Ilmiy ishlarda 30 yosh, 40 yosh va 50 yosh inqirozlari professional faoliyatga bevosita ta'sir ko‘rsatishi isbotlangan[5].

Karyera rivojlanishining ilmiy bosqichlari

Ilmiy manbalarda karyera odatda quyidagi davrlarga bo‘linadi:

1. Dastlabki davr (15–25 yosh): Kasbiy tanlov va tayyorgarlik.

2. Shakllanish davri (25–30 yosh): Kasbni o‘zlashtirish va o‘z o‘rnini topish.

3. Ilgarilash davri (30–45 yosh): Malaka oshishi va martaba pog‘onalaridan ko‘tarilish.

4. Barqarorlik davri (45–60 yosh): Erishilgan yutuqlarni saqlash va tajriba almashish.

5. Yakuniy davr (60 yoshdan keyin): Kasbiy faoliyatdan nafaqaga o‘tishga tayyorgarlik.

Xulosa qilib shuni aytishim mumkinki,karyerani o‘rganishda nafaqat uning iqtisodiy samaradorligiga, balki shaxsning akmeologik ko‘rsatkichlariga (eng yuqori professional cho‘qqisiga erishish imkoniyati) e’tibor qaratish lozim.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory and academic motivation in higher education. Educational Psychology Review, 2021.

2. Schunk D. H., Meece J. L. Student motivation and self-regulated learning in university settings. Journal of Educational Psychology, 2020.

3. Richardson M., Abraham C., Bond R. Psychological correlates of university students’ academic performance. Learning and Individual Differences, 2020.

4. Kim T., Park S. Y. Online learning environment and students’ academic motivation. Computers & Education, 2021

5. Bakadorova O., Raufelder D. The role of social support in students’ academic motivation. Educational Studies, 2020.