

YOSH MUTAXASISLARNING TASHKILOTDAGI KASBIY MOSLASHUV JARAYONINING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Qaytarova Marg'uba Baxtiyor qizi
O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi
Din psixologiyasi magistranti

Annotatsiya: Yosh mutaxasislarni jamoaga moslashtirish, yangi ishni o'zlashtirish va yuqori ish natijalariga erishish muammolarini tahlil qilib, bir qator yechimlar taklif etish, shuningdek kasbiy faoliyat yo'nalishini tanlashga bo'lgan munosabatni to'g'irlash va shakllantirish.

Kalit so'zlar: moslashuv, stressli vaziyat, ijtimoiy-psixologik muhit, mutaxassis, professional tajriba, integratsiya, ijtimoiy-madaniy muhit.

KIRISH

O'zbekistonda yosh xodimlarning kasbga moslashish muammosiga bir necha yil oldin alohida e'tibor berila boshlandi. Ushbu muammo yetarlicha o'rganilmaganligi sababli maqolada yosh mutaxassislarning moslashuvining mohiyati ko'rib chiqiladi va bir nechta yechimlar taklif etiladi. Turli ta'lim muassasalarining bitiruvchilari birinchi marta ish boshlaganlarida darhol ko'p qiyinchiliklarga duch kelishlari mumkin. Ularning turmush tarzi o'z kasbiy faoliyatini boshlaganlaridan so'ng tubdan o'zgarishi mumkin, agar ilgari ularning mas'uliyati imtihonlarni muvaffaqiyatli topshirish bilan chegaralangan bo'lsa, keyinchalik ularga yuklanadigan mas'uliyat yanada ortadi. Misol uchun, bo'sh vaqtlari kamroq bo'ladi, ularning kundalik tartibi o'zgaradi va atrof-muhit o'zgaradi.

Ushbu o'zgarishlar yangi xodim uchun stressli holatlarni keltirib chiqarishi mumkin va ular ish joyida ko'plab muammolarga duch kelishi mumkin. Hozirgi zamonaviy dunyoda ish inson hayotining asosiy o'rnini egallaganligi sababli, u moddiy manfaatlar olib kelish bilan bir qatorda ma'naviy qoniqish ham hosil qilishi kerak. Ishda yuzaga keladigan vaziyat va insonning psixologik holati, uning shaxsiy o'sishi imkoniyati o'rtasida bevosita bog'liqlik mavjud. Yosh mutaxassis – ta'lim muassasasini tugatib, ta'lim olgan va tegishli muassasada o'qishni tugatgandan so'ng birinchi yil davomida ishga joylashuvchi xodim hisoblanadi. Ta'lim muassasasini tugatgandan so'ng, nazariy olgan bilimlarini amaliyotda qo'llash vazifalarni bosqichiga o'tadi. Ko'pincha yosh mutaxassis uchun bu jarayon qiyin kechadi, u o'z bilimi va kuchli tomonlariga bo'lgan ishonchini yo'qotadi va u ishonchli va samarali ishlashi mumkin bo'lgan boshqa ish topish kerak deb o'ylashi mumkin. Shu o'rinda moshlashuv jarayonida yuzaga keladigan bir qator muammalarni keltirib o'tdik.

Moslashuv jarayonida yuzaga keladigan muammolar:

- ish haqidagi umidlar haqiqatga to'g'ri kelmasligi
- xodim o'z imkoniyatlariga yuqori baho berishi
- xodim o'z vazifalarining jiddiyliги va murakkabligini kam baholashi
- jamoа bilan munosabatlardagi qiyinchiliklar
- amaliy ko'nikmalarning yo'qligi, mutaxassis haqida noaniq fikrlar

Bunday holatning oldini olish uchun yosh mutaxassisning yangi ish va jamoaga moslashishi uchun uni qo'llab quvvatlash kerak. Yosh mutaxassisning moslashuvi moslashuv mexanizmi, shuningdek, jamoaviy kasbiy aloqa normalarini faol o'zlashtirish, ishlab chiqarish bilimlari va tashkilot an'alariga rioya qilishdir. Bu mavzu dolzarbdir, chunki har bir mutaxassisning samaradorligi nafaqat professional darajada moslashish darajasiga, balki jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhitga ham bog'liqdir. Yosh mutaxassislar uchun ijtimoiy va psixologik moslashuv katta ahamiyatga ega. Ushbu moslashish yangi ijtimoiy doiraga, uning an'analari va o'rnatilgan me'yorlariga, shuningdek, yetakchilikning yangi shakliga ko'nikishni anglatadi. Yangi xodim ish joyida o'zini jamoaning muhim a'zosi sifatida his qilishi kerak, u hurmatga sazovor bo'lishi, qadrlanishi va fikri tinglanishiga erishishi kerak. Shu bilan bir qatorda, yosh mutaxassisning o'zi ham o'zini munosib tuta bilishi, jamoa va tashkilotning o'rnatilgan an'alarini hurmat qilishi kerak. Ishning birinchi yillari shaxsning rivojlanishiga bevosita ta'sir qiladi va kelgusida uning martabasining oshishini belgilaydi. Hozirgi kunda ko'pchilik talaba davrida ham ishlashni boshlaydilar, shuning uchun biz aytishimiz mumkinki, kasbiy moslashuv hatto bitiruvdan oldin ham boshlanishi mumkin.

Yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvining 4 bosqichi alohida ahamiyatga ega.¹

Birinchi bosqich universitet yoki kollejning yuqori yillarida sodir bo'ladi. Bu vaqtda yosh mutaxassisga bir vaqtning o'zida ikkita omil - ta'lim muassasasining ijtimoiy-madaniy muhiti va tashqi kasbiy muhit ta'sir qiladi. Bunday vaziyatda talabaning kelajakdagi kasbi haqida yetarlicha tasavvurga ega bo'lishi juda muhim, shuningdek uning ishga moslashuvi jarayoni kutiganidan oson kechadi va kelajakda mutaxassislik bo'yicha ishlashni davom ettirish istagiga salbiy ta'sir ko'rsatmaydi.. Talabada universitetda olgan bilimlari yoki jamoatchilik fikri ta'sirida shakllangan kelajakdagi faoliyatning tabiati haqidagi noto'g'ri tasavvur uni yuzaga kelishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklarga tayyorlaydi.. Aksariyat talabalar o'zlarining kelajakdagi kasblari haqida aniq tasavvurga ega emaslar, shuning uchun universitetda olgan mutaxassisligidan tashqari ishlaydigan bitiruvchilar soni juda ko'p. Bunday holatga

1. ¹ А. В. СМЕРНОВА, Р. М. КОЧЕТКОВА, Е. В. КОРОТИНА “АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ЕЁ ФОРМЫ И ВИДЫ. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ”, Вестник УЛГТУ 4/2017, 60-61 ст.

yo'l qo'ymaslik uchun talaba o'quv rejasida ko'zda tutilgan amaliy mashg'ulotlarga juda ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lishi, ish jarayonini chuqurroq o'rganishga harakat qilishi kerak.

Moslashuvning ikkinchi bosqichi yosh mutaxassis ishining birinchi yilida sodir bo'ladi. U korxonaning tashkiliy muhitiga qo'shiladi, amaliy bilim va ko'nikmalarga ega bo'ladi, tajriba orttiradi. Agar bu davr oxirida inson o'zini jamoaning bir qismi sifatida his qilsa va mehnat majburiyatlarini muvaffaqiyatli bajarsa, jamoaning boshqa a'zolari bilan ziddiyatga tushmasa va hamkasblarining ishonchidan bahramand bo'lsa, bu davr muvaffaqiyatli yakunlangan hisoblanadi.

Moslashuvning uchinchi bosqichi ishning ikkinchi yilida sodir bo'ladi. Yosh mutaxassis professional tajribaga ega bo'lib, jamoaga yanada integratsiyalashadi. Yosh mutaxassis tanlangan mutaxassislik bo'yicha yoki tanlangan ish joyida ishni davom ettirish to'g'risida yakuniy qaror qabul qiladi. Xodim kelgusida kasb faoliyatining rivojlanishi, ushbu jamoada professional zinapoyaga ko'tarilish yo'llari haqida tasavvur hosil qila boshlaydi. Ushbu bosqichda moslashish samaradorligining ko'rsatkichi yosh mutaxassisning tashabbuskorligi, umumiy ishga qo'shgan hissasi, yangi bilim va ko'nikmalarni egallashiga sabab bo'ladi.

To'rtinchi bosqich jarayonning uchinchi yilida sodir bo'ladi. Bu ish jarayoniga chuqur jalb qilish va jamoa bilan o'zaro munosabat bilan tavsiflanadi. Ushbu bosqichdagi samaradorlik ko'rsatkichi mutaxassisning jamoada professional tan olinishi, o'z vazifalarini murabbiy yoki rahbar nazoratisiz to'liq mustaqil bajarishi mumkin. Yosh mutaxassislarning yangi ish joyida duch keladigan muammolarga e'tiborimizni qaratsak.. Agar kasbiy moslashuv tajriba va vaqtni, shuningdek, insonning o'zini ishlashga intilishini talab qilsa, u holda jamoada psixologik moslashish uchun ichki psixologik iqlim juda muhimdir. Yosh xodimlar haqida ko'plab stereotiplar mavjud. Katta ish tajribasiga ega bo'lgan xodimlar, ayniqsa yoshi kattaroq bo'lganlar, ko'pincha yosh mutaxassisni teng huquqli xodim sifatida qabul qilmaydi. Ular ko'pincha yosh hamkasblaridan vazifalarni oddiy bajarishni, bo'ysunishni talab qiladilar, tashabbuskorlik va ijodkorlikning namoyon bo'lishini qabul qilmaydilar. Bunday vaziyatda kechagi talaba umidsizlikka tushmasligi va barcha qiyinchiliklarni faqat avlodlararo mojaroga bog'lashi kerak. Bunday holda, siz barcha professional vakolatlarni tez va muvaffaqiyatli o'zlashtirgan va kasbga chinakam qiziqish ko'rsatadigan vijdonli va mas'uliyatli xodim sifatida obro' qozonishingiz kerak. Bu holat sizning malakali hamkasblaringizni hayratda qoldirishi aniq. Aksincha siz darhol jamoaga qarshi chiqmasligingiz, hamkasblaringizni diqqat bilan tinglashingiz, yordam va maslahat so'rashdan uyalmasligingiz kerak, chunki siz ulardan faqat ko'p narsani o'rganishingiz mumkin.

Moslashish jarayonida malakali mutaxassisning ishtiroki juda muhim rol o'ynaydi va u shunday ko'rinishga ega ;

- ✓ xodimga tashkilotdagi yangi maqomini tushunishga yordam berish;
- ✓ jamoada qabul qilingan yangi xulq-atvor normalarini o'zlashtirish.
- ✓ tashkilotning korporativ madaniyati bilan tanishish;
- ✓ jamoada hurmatli munosabatlarni o'rnatishga yordam berish;
- ✓ xodimga o'z vazifalarini bajarish uchun zarur bo'lgan kasbiy ko'nikma va qobiliyatlarni rivojlantirishda yordam berish².

Shunday qilib, xulosa qilishimiz mumkin, xodimlarni moslashtirishning boshqaruv usullari orasida mentorlik usuli hozirgi kunda juda mashhur. Bu sizga yangi xodimlarni tayyorlash va umuman barcha xodimlarni moslashtirish bilan bog'liq muammolarni samarali va tezkor hal qilish imkonini beradi. Mentorlikning muhim afzalligi shundaki, u moslashishning tejamkor usuli, foydalanish qulayligi va darhol qo'llash imkoniyatini beradi. Shu bilan bir qatorda ish joylarida psixologik muhitning yaratilishi yosh mutaxassisning ish jarayoniga tez moslashuviga hamda mehnat faoliyatining samarali tashkil etilishiga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. А. В. СМЕРНОВА, Р. М. КОЧЕТКОВА, Е. В. КОРОТИНА “АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ЕЁ ФОРМЫ И ВИДЫ. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ”, Вестник УлГТУ 4/2017 ,60-61 ст.
2. Галиакберова Р.Ф. “ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ”, 19-29 ст.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. [Текст] / В.Р. Веснин. М.: КНОРУС, 2009. 677 ст.
4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. [Текст] / Т.П. Галкина. М.: Финансы и статистика, 2011. 356 ст.

2. ² Галиакберова Р.Ф. “ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ”, 19-29 ст.