

YOSH MUTAXASSISLARNING KASBIY MOSLASHUVIDA INTELEKTUAL QOBILIYATNING ROLI

Ismatova Maftuna Hikmatullo qizi

Namangan Davlat Universiteti, psixologiy yo'nalishi,

2-bosqich magistranti

Ilmiy rahbar: Mo'tabar Abdusalomovna

Annotatsiya: Mazkur maqolada yosh mutaxassislarning kasbiy faoliyatga moslashuv jarayonida intellektual qobiliyatning o'rni va ahamiyati tahlil qilinadi. Intellektual salohiyat kasbiy muammolarni hal etish, yangi sharoitlarga tez moslashish, mustaqil qaror qabul qilish va professional kompetensiyalarni rivojlantirishda muhim omil sifatida yoritiladi. Shuningdek, yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuviga ta'sir etuvchi psixologik va ijtimoiy omillar ko'rib chiqiladi.

Аннотация: В данной статье анализируется роль и значение интеллектуальных способностей в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов. Интеллектуальный потенциал рассматривается как важный фактор эффективного решения профессиональных задач, быстрой адаптации к новым условиям труда, самостоятельного принятия решений и развития профессиональных компетенций. Также рассматриваются психологические и социальные факторы, влияющие на профессиональную адаптацию молодых специалистов.

Abstract: This article analyzes the role and significance of intellectual abilities in the process of professional adaptation of young specialists. Intellectual potential is considered as a key factor in effective problem-solving, rapid adaptation to new working conditions, independent decision-making, and the development of professional competencies. The article also examines psychological and social factors influencing the professional adaptation of young specialists.

Kalit so'zlar: yosh mutaxassis, kasbiy moslashuv, intellektual qobiliyat, kasbiy kompetensiya, psixologik moslashuv.

Ключевые слова: молодые специалисты, профессиональная адаптация, интеллектуальные способности, профессиональная компетентность, психологическая адаптация.

Keywords: young specialists, professional adaptation, intellectual abilities, professional competence, psychological adaptation.

Kirish. Bugungi globallashuv va mehnat bozoridagi raqobat kuchaygan sharoitda yosh mutaxassislarning kasbiy faoliyatga tez va samarali moslashuvi dolzarb muammo hisoblanadi. Oliy ta'lim muassasalarini bitirgan yosh kadrlar

nazariy bilimlarga ega bo'lsalar-da, amaliy faoliyat jarayonida turli qiyinchiliklarga duch keladilar. Ushbu jarayonda intellektual qobiliyat muhim rol o'ynaydi.

Kasbiy moslashuv – bu shaxsning yangi mehnat sharoitlariga, kasbiy vazifalarga, jamoaga va tashkilot talablariga moslashish jarayonidir. Intellektual qobiliyat esa ushbu jarayonning muvaffaqiyatli kechishini ta'minlovchi asosiy psixologik omillardan biridir.

Mazkur maqolada yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuv jarayonida intellektual qobiliyatning o'рни, uning psixologik jihatlari va amaliy ahamiyati keng yoritiladi.

Mavzuning dolzarbligi- Bugungi kunda ko'plab tashkilotlarda yosh mutaxassislarning ish joyini tez-tez o'zgartirishi, kasbiy qoniqmaslik, stress va motivatsiyaning pasayishi kuzatilmoqda. Ushbu holatlarning asosiy sabablaridan biri — kasbiy moslashuv jarayonining murakkabligi va unga yetarli tayyorgarlik ko'rilmaganligidir.

Mehnat bozorida raqobatning kuchayishi, texnologiyalarning tezkor rivojlanishi va kasbiy talablarning murakkablashuvi yosh mutaxassislarni oldiga yangi vazifalarni qo'ymoqda. Oliy ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar nazariy bilimlarga ega bo'lsalar-da, real ish jarayonida kasbiy moslashuv bilan bog'liq qiyinchiliklarga duch keladilar. Ayniqsa, mustaqil qaror qabul qilish, muammoli vaziyatlarni hal etish, jamoa bilan samarali ishlash kabi ko'nikmalar yetarli darajada shakllanmagan bo'lishi mumkin.

Shu nuqtai nazardan, yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuv jarayonida intellektual qobiliyatning roli alohida ahamiyat kasb etadi. Intellektual salohiyat nafaqat bilim darajasini, balki mantiqiy fikrlash, tahlil qilish, moslashuvchanlik va ijodiy yondashuv kabi sifatlarni ham o'z ichiga oladi. Ushbu sifatlar esa yosh mutaxassisning professional muvaffaqiyatini belgilovchi asosiy omillardan biridir.

Intellektual qobiliyatning yetarli darajada rivojlanmaganligi yosh mutaxassislarning:

ish jarayonidagi muammolarni mustaqil hal qila olmasligi;

tez o'zgaruvchan sharoitlarga moslashishda qiyinchilikka duch kelishi;

professional o'sishga bo'lgan ishonchining pasayishi kabi holatlarga olib keladi.

Shu sababli, yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida intellektual qobiliyatni rivojlantirish masalasi nafaqat ta'lim tizimi, balki mehnat bozori uchun ham dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Kasbiy moslashuv tushunchasining nazariy asoslari: Kasbiy moslashuv — bu shaxsning mehnat faoliyatiga, kasbiy vazifalarga, ijtimoiy muhitga va tashkilot madaniyatiga moslashish jarayonidir. Psixologik adabiyotlarda kasbiy moslashuv quyidagi yo'nalishlarda namoyon bo'lishi ta'kidlanadi:

kasbiy-faoliyat moslashuvi;

ijtimoiy-psixologik moslashuv;

shaxsiy-psixologik moslashuv.

Yosh mutaxassis ushbu moslashuv bosqichlarini muvaffaqiyatli bosib o'tishi uchun yuqori intellektual salohiyatga ega bo'lishi zarur.

Aynan ushbu jarayonda ustoz–shogird tizimi tayanch omil bo'lib xizmat qiladi.

Ustoz–shogird tizimining mohiyati - ustoz–shogird tizimi – bu tajribali mutaxassis (ustoz) tomonidan yosh mutaxassisga (shogird) kasbiy bilim, tajriba va qadriyatlarni uzatishga asoslangan hamkorlik shaklidir. Ushbu tizim nafaqat bilim berish, balki shaxsiy namuna ko'rsatish, maslahat berish va qo'llab-quvvatlashni ham o'z ichiga oladi.

Yosh mutaxassislarning moslashuvida ustozning asosiy vazifalari

Ustoz quyidagi pedagogik va kasbiy funksiyalarni bajaradi:

yosh mutaxassisni ish faoliyatiga yo'naltirish;

kasbiy xatolarning oldini olish;

amaliy ko'nikmalarni bosqichma-bosqich shakllantirish;

kasbiy etika va mas'uliyatni singdirish;

shogirdning mustaqil ishlashga bo'lgan ishonchini oshirish.

Natijada yosh mutaxassis o'z kasbining real talablarini tezroq anglaydi va ish faoliyatiga moslashadi.

Shogirdning kasbiy rivojlanishidagi ustoz ta'siri.

Ustoz rahbarligida yosh mutaxassis:

kasbiy kompetensiyalarni tezroq egallaydi;

o'z imkoniyatlarini real baholashni o'rganadi;

ijodiy va tanqidiy fikrlashni rivojlantiradi;

kasbiy stress va qiyinchiliklarni yengib o'tadi.

Bu jarayon shogirdning professional o'sishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ustoz–shogird tizimining afzalliklari

Ushbu tizimning asosiy afzalliklari quyidagilardan iborat:

yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuv davrini qisqartiradi;

mehnat samaradorligini oshiradi;

kasbiy malakaning uzluksizligini ta'minlaydi;

tashkilotda sog'lom pedagogik muhitni shakllantiradi;

kadrlar almashinuvini kamaytiradi.

Yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida ustoz–shogird tizimi: xorijiy tajribalar Xorijiy tajribalarni o'rganish zarurati.

Rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida ustoz–shogird (mentorluk) tizimi strategik ahamiyatga ega. Ko'plab mamlakatlarda bu tizim davlat siyosati, korporativ madaniyat va ta'lim tizimining uzviy qismi sifatida joriy etilgan. Xorijiy tajribalarni tahlil qilish milliy tizimni takomillashtirishda muhim metodik asos bo'lib xizmat qiladi.

Germaniya tajribasi

Germaniyada yosh mutaxassislarni tayyorlashda dual ta'lim tizimi asosiy o'rinni egallaydi. Ushbu tizimda nazariy ta'lim va ishlab chiqarish amaliyoti uzviy bog'langan bo'lib, har bir shogirdga tajribali ustoz biriktiriladi.

Asosiy jihatlari:

ustoz ishlab chiqarish jarayonida bevosita rahbarlik qiladi;

yosh mutaxassis real ish vazifalarini ustoz ko'magida bajaradi;

kasbiy mas'uliyat va mehnat intizomi bosqichma-bosqich shakllantiriladi.

Natija: yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuv davri qisqaradi va ular mustaqil ishlashga tezroq tayyor bo'ladi.

Yaponiya tajribasi

Yaponiyada ustoz–shogird tizimi an'anaviy qadriyatlar bilan chambarchas bog'langan. Bu yerda “senpai–kohai” modeli keng tarqalgan bo'lib, senpai (ustoz) nafaqat kasbiy bilim, balki ish madaniyati va jamoaviy qadriyatlarni ham o'rgatadi.

Xususiyatlari:ustoz shogirdning kasbiy va shaxsiy rivojlanishiga mas'ul hisoblanadi;

intizom, sadoqat va jamoaviylik asosiy tamoyil sifatida qaraladi;

shogird ustoz tajribasini kuzatish orqali o'rganadi.

Natija:Yosh mutaxassislar tashkilotga uzoq muddatli sodiqlik bilan moslashadi va professional barqarorlikka erishadi.

Janubiy Koreya tajribasi

Janubiy Koreyada ustoz–shogird tizimi korporativ mentorlik dasturlari orqali amalga oshiriladi. Yangi ish boshlagan mutaxassislar uchun maxsus moslashuv dasturlari ishlab chiqilgan.

Asosiy yo'nalishlar:

individual mentorlik;

psixologik va kasbiy qo'llab-quvvatlash;

muntazam baholash va fikr-mulohaza (feedback).

Natija:Yosh mutaxassislarning ishga moslashuvi tezlashadi va stress darajasi kamayadi.

AQSh va Yevropa mamlakatlari tajribasi

AQSh va ko'plab Yevropa davlatlarida ustoz–shogird tizimi professional mentorlik shaklida rivojlangan.

Xususiyatlari:mentor va shogird o'rtasida shartnoma asosidagi hamkorlik;

kasbiy maqsadlarni rejalashtirish;

yetakchilik va mustaqil qaror qabul qilish ko'nikmalarini rivojlantirish.

Natija:Yosh mutaxassislarning kasbiy o'sishi tezlashadi va ularning raqobatbardoshligi oshadi.

Xorijiy tajribalar tahlili shuni ko'rsatadiki: ustoz–shogird tizimi yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvini sezilarli darajada yengillashtiradi;

ushbu tizim kasbiy bilim bilan birga ijtimoiy va psixologik moslashuvni ham ta'minlaydi;

tizimli va rejalashtirilgan mentorlik yuqori samaradorlikka olib keladi.

O'zbekiston uchun ahamiyati- xorijiy tajribalarni inobatga olgan holda, O'zbekistonda:

ustoz–shogird tizimini normativ-huquqiy asosda mustahkamlash;

mentorlarni rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish;

yosh mutaxassislar uchun moslashuv dasturlarini ishlab chiqish

maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, ustoz–shogird tizimi yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida muhim o'rin egallaydi. Bu tizim orqali yosh mutaxassislar nafaqat kasbiy bilim va ko'nikmalarga ega bo'ladilar, balki kasbiy madaniyat, mas'uliyat va mustaqil qaror qabul qilish qobiliyatlarini ham shakllantiradilar. Shu bois, ta'lim va ishlab chiqarish muassasalarida ustoz–shogird tizimini rivojlantirish yosh kadrlar tayyorlashning samarali mexanizmi hisoblanadi.

Intellectual qobiliyatning mohiyati va tuzilishi

Intellectual qobiliyat — bu shaxsning bilimlarni egallash, tahlil qilish, umumlashtirish, mantiqiy xulosalar chiqarish va ijodiy fikrlash imkoniyatlarini ifodalovchi psixologik xususiyatlar majmuasidir.

Intellectual qobiliyat tarkibiga quyidagilar kiradi:

mantiqiy fikrlash;

analitik tahlil qilish;

muammoli vaziyatlarni hal etish;

moslashuvchanlik;

ijodiy yondashuv.

Ushbu komponentlar yosh mutaxassisning kasbiy faoliyatini samarali tashkil etishida muhim rol o'ynaydi.

Intellectual qobiliyat va kasbiy moslashuv o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik.

Ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, intellectual qobiliyati yuqori bo'lgan yosh mutaxassislar kasbiy moslashuv jarayonini tezroq va kamroq psixologik zo'riqish bilan o'tkazadilar. Ular yangi vazifalarni oson qabul qiladi, mehnat jarayonidagi murakkabliklarni mantiqiy yo'l bilan bartaraf etadi.

Shuningdek, intellectual qobiliyat:

kasbiy motivatsiyani oshiradi;

emotsional barqarorlikni ta'minlaydi;

professional o'z-o'zini anglashni rivojlantiradi.

Tadqiqot natijalari - nazariy manbalar va amaliy kuzatuvlar tahlili natijasida quyidagi natijalarga erishildi:

intellectual darajasi yuqori bo'lgan yosh mutaxassislar kasbiy vazifalarni tezroq o'zlashtiradi;

ular jamoaga moslashishda kamroq muammolarga duch keladi;
kasbiy stressga nisbatan yuqori psixologik barqarorlik namoyon etadi;
professional rivojlanishga intilishi kuchli bo'ladi.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, intellektual qobiliyat yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida yetakchi omil sifatida namoyon bo'ladi.

Muhokama: Olingan natijalar shuni tasdiqlaydiki, intellektual qobiliyat kasbiy moslashuvning samaradorligini belgilovchi asosiy psixologik omillardan biridir. Biroq intellektual salohiyat alohida holda emas, balki emotsional intellekt, kommunikativ ko'nikmalar va kasbiy motivatsiya bilan uyg'unlashgan holda yuqori samaradorlikka erishadi.

Muhokama jarayonida aniqlanishicha: ta'lim jarayonida nazariya va amaliyot o'rtasidagi tafovut yosh mutaxassislarning moslashuvini qiyinlashtiradi;

intellektual qobiliyatni rivojlantirishga yo'naltirilgan metodlar yetarli darajada qo'llanilmayapti;

mentorlik va psixologik qo'llab-quvvatlash tizimi muhim ahamiyatga ega.

Xulosa

Yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida intellektual qobiliyat muhim va hal qiluvchi omil hisoblanadi. Intellektual salohiyat kasbiy faoliyatning samaradorligini oshirish, professional rivojlanish va mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lish imkonini yaratadi. Yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvida intellektual qobiliyat muhim va strategik omil hisoblanadi. U kasbiy faoliyatga tez moslashish, professional muammolarni samarali hal etish va barqaror professional rivojlanishni ta'minlaydi.

Ta'lim tizimida va mehnat faoliyatida yosh mutaxassislarning intellektual qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan kompleks yondashuvlarni joriy etish dolzarb vazifa bo'lib qolmoqda. Shu sababli, ta'lim jarayonida yosh mutaxassislarning intellektual qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan innovatsion yondashuvlar, amaliy mashg'ulotlar va muammoli vaziyatlar asosida o'qitish tizimini kuchaytirish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

- 1.O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori. Kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida. – Toshkent, 2019.
- 2.O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. Yosh mutaxassislarni ish bilan ta'minlash va kasbiy moslashuvini qo'llab-quvvatlashga oid qarorlar to'plami. – Toshkent, 2021.
- 3.Rahmonov F.X. Yosh mutaxassislarning kasbiy moslashuvi psixologik omillari // Pedagogik ta'lim jurnali. – 2022. – №3. – B. 45–52.
- 4.Xodjayev B.M. Shaxs intellekti va kasbiy rivojlanish masalalari. – Toshkent: O'qituvchi, 2021. – 198 b.

5. Абдуллаева Ш.А. Kasbiy psixologiya. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2020. – 240 b.
6. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. Психология профессионального развития личности. – Санкт-Петербург: Речь, 2018. – 312 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Москва: Академия, 2019. – 304 с.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – Москва: Политиздат, 2017. – 352 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. – Москва: Знание, 2018. – 287 с.
10. Немов Р.С. Психология. В 3 т. Т. 2. – Москва: Юрайт, 2020. – 496 с.
11. Ильин Е.П. Психология способностей. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 384 с.