



**ISSUES OF FORMATION OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS
IN THE FIGHT AGAINST INFORMATION-IDEOLOGICAL THREATS**

Cholponova Khadichha Toshbayevna
TDDrU

Annatocia

In the article, the social and professional environment of the "mentor-apprentice" system in the adaptation of young specialists to the profession, objectivity, honesty, fairness, confidentiality and reliability, orientation of young specialists to self-development and scientific activity, development of professional thinking and readiness for innovative change; characteristics of young professionals such as individual creative formation are revealed.

Keywords: young specialist, professional adaptation, social adaptation, communicative adaptation

**АХБОРОТ-МАФКУРАВИЙ ТАҲДИДЛАРГА ҚАРШИ КУРАШИШДА ЁШ
МУТАХАССИСЛАРНИНГ КАСБИЙ МОСЛАШУВИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ
МАСАЛАЛАРИ**

Чўлпонова Хадича Тошбаевна
ТДТрУ

Аннатоция

Мақолада ёш мутахассисларнинг касбга мослашувидаги **ижтимоий ва касбий муҳит**, "устоз-шогирд" тизимининг объективлик, ростгўйлик, адолатлилик, конфиденциаллик ва ишончлилик, ёш мутахассисларни ўз-ўзини ривожлантириш ва илмий фаолиятга йўналтириш, касбий тафаккури ва инновацион ўзгаришга тайёргарлигини ривожлантириш; ёш мутахассисларни индивидуал ижодий шаклланиш каби хусусиятлари очиқ берилган.

Калит сўзлар: ёш мутахассис, касбий мослашув, ижтимоий мослашув, коммуникатив-мослашув

Бутунги кунда ёш мутахассисларнинг ўзлигини тўлақонли ва ижтимоий жиҳатдан намоён этиш учун шарт-шароит яратиш Ўзбекистонда кадрлар тайёрлаш тизимидаги долзарб муаммолардан биридир. Мамлакатимизнинг эртанги куни, фаровонлиги фарзандларимиз қандай ин сон бўлиб камолга етиши билан боғлиқ. Бизнинг асосий вазифамиз – ёшларнинг ўз салоҳиятини намоён қилиши учун зарур шароитлар яратиш, зўравонлик ғояси "вируси" тарқалишининг олдини олишдир. Бунинг учун ёш авлодни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, унинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш борасидаги кўп томонлама ҳамкорликни ривожлантириш лозим, деб ҳисоблаймиз. Уларнинг ҳаёт шароитлари ва ўзларининг касбий фаолиятларига қай даражада мослаша олишлари давлат таълимининг келажагини белгилаб беради[1].

"Рухлантириш- бу устозликнинг ҳақиқий калитидир. Ўқитувчи билим ва маълумотларни беради, ҳақиқий устоз эса Сизни кутганингиздан, нимага қодирлигингиздан ортиқроқ ишонч ва



илҳомлатирувчи куч билан тўлдиради. Устозликни объективлик, ростгўйлик, адолатлилик, конфиденциаллик ва ишончлилик каби хусусиятлари асосий ўрин эгаллайдиган муҳим муносабатларнинг шакли сифатида тушуниш мумкин”-дейди К.Д.Ушинский.

Мутахассиснинг ишга мослашуви жараён сифатида ва натижа сифатида кўриб чиқилади. А. Я. Кибанов бўйича “Мослашув – бу мутахассиснинг янги касбий, ижтимоий ва ташкилий-иқтисодий меҳнат шароитларида доимий ишлаб чиқаришга асосланган, ходим ва ташкилотнинг ўзаро бир-бирига мослашувидир”.

Мослашувнинг аҳамияти Г.Айзенк ишларида фаолиятнинг сўнгги натижаси сифатида кенг қамровли ёритилган. Г. Айзенк: «Мослашув – бу бир томондан индивиднинг эҳтиёжлари, иккинчи томондан ижтимоий муҳит талабларининг тўлиқ қондирилишидир. Бу ҳолат индивид ва ижтимоий муҳит ўртасидаги биргалик ривожланишидир. [5].

Ижтимоий-касбий фаолият – ҳозирги замон мутахассиси фаолиятининг ажралмас қисмидир. Мутахассиснинг муваффақиятли касбий карьераси нафақат унинг айни пайтда эгаллаб турган мавқеидан қониқиш ҳосил қилиши эмас, балки ҳар томонлама ривожланишига ҳам боғлиқ бўлади.

Шахснинг касбий камол топишида мутахассиснинг ижтимоий ва касбий муҳитда ўз ўрнини эгаллашга хизмат қиладиган синов муддати деб ҳисобланадиган давр сезиларли даражада ўз аҳамиятига эга бўлади ҳамда аксарият ҳолларда касбий фаолиятининг муваффақияти ва самарадорлигини аниқлашга хизмат қиладиган касбий карьераси учун пойдевор ҳисобланадию Мутахассиснинг касбий мослашуви – бу шахснинг янги меҳнат шароитларига фаол мослашуви, кўп қиррали фаолият тизимига кириб бориш, касбий, маъмурий жамоа билан мулоқот ва ўзаро муносабатларни жадаллик билан ўрнатишидир. Касбий мослашув касбий билимларни эгаллаш, кўникма ва малакаларни шакллантириш билан бирга шахснинг муҳим касбий сифатларини мавжудлигига ҳам боғлиқ бўлади. Мутахассиснинг ҳам шахсий, ҳам касбий режада етилганлиги унинг ишга мустақил тарзда киришганлигида намоён бўлади. Ёш мутахассис ўзининг касбий фаолиятига киришганида ўзини “йўқотиб қўйиши” тайин, чунки ОТМда эгаллаган билимлари етарли бўлса-да, аммо амалиётда кунда келиб чиқадиган муаммо ва топшириқларни ҳал қилишда унинг тажрибаси етишмайди. Иш жараёнидаги зарур хатти-ҳаракатларни кетма-кетлигини ўрнатиш, ҳужжатларни расмийлаштириш, ҳисобот тайёрлаш каби ишлар унинг фаолиятини қийинлаштиради[2].

Ёш мутахассиснинг иш жараёнида дуч келадиган энг асосий муаммоларидан бири – коммуникатив-мослашувидир. Бу ёш мутахассиснинг унга нотаниш бўлган ишчи-ходимлар жамоасига киришидир. Унинг мулоқотмандлиги илк кунларда муҳандислик ишининг умумий муваффақиятлари билан бирга, ўз-ўзини баҳолаш ва муваффақиятга иштилиш даражаси қандай эканлигига ҳам боғлиқдир.

Муҳандис меҳнатининг муҳим хусусиятлари ва ҳар бир муҳандиснинг касбий имкониятлари, касбий билим ва кўникмалар ўртасидаги боғлиқликнинг йўқлиги мослашув жараёнидаги турли хил қийинчиликларни келтириб чиқаради. Ўзини танлаган касби бўйича ишламаётган ёш



мутахассисларнинг сони оз эмас, шунинг учун ҳар бир ёш мутахассисга доимий тарзда услубий ёрдам зарурдир. Ишни энди бошлаган ёш мутахассисларни ишдаги имкониятларни тенг тақсимлаш касбий мослашув жараёнининг самарадорлигини оширишдаги ютуқлардан биридир. Ёш мутахассислар ишнинг биринчи куниданоқ ҳамма муносабатларда ўзларини қулай ва ишончли ҳис қилишлари учун, ўз касбий фаолиятида иккиланишлар юзага келмаслиги учун уларнинг мослашувини оқилона ташкил этиш мақсадга мувофиқдир[3].

Ёш мутахассислар билан услубий ишлашнинг **мақсади**- мутахассиснинг касбга мослашувчанлиги ва компетентлигини шакллантиришдан иборат. Ёш мутахассисларнинг касбий мослашуви учун жамоада шарт-шароитларни яратиш; ёш мутахассисларнинг касбий амалиётидаги қийинчиликларни аниқлаш ва уларни кейинги иш жараёнида бартараф этиш чора-тадбирларини белгилаш; ёш мутахассисларни ташкилотнинг ҳамма соҳаларига доимий тарзда жалб этишни таъминлаш; ёш мутахассисларни ўз-ўзини ривожлантириш ва илмий фаолиятга йўналтириш, касбий тафаккури ва инновацион ўзгаришга тайёргарлигини ривожлантириш; ёш мутахассисларни индивидуал ижодий шаклланишига қўмаклашиш мақсадга мувофиқдир.

Ёш мутахассисларнинг касбга мослашиши кетма-кетликка асосланган босқичларни босиб ўтишни тақозо этади. Ёш мутахассис бир босқичдан кейинги босқичга ўтаётганда турли хил ўзаро боғлиқликдаги топшириқларни ҳал қилиш билан натижага эришади. Мослашув топшириқларини ҳал этиш мутахассиснинг деярли барча компонентларини (ҳиссий ҳолати, когнитив ва ҳулқ-атвор динамикасини) ўзгартиришига олиб келади.

Ёш мутахассисларнинг яхлит ижтимоий мослашув жараёнида бир-бирига чамбарчас боғлиқ бешта:

1. Ўзгаришга нисбатан биринчи реакция(туртки).
2. Ориентировка.
3. Ўзини позициясини аниқлаш.
4. Ўзгаришга йўналтирилган хатти-ҳаракатлар.
5. Сермаҳсул муносабатлар босқичини ажратиб кўрсатамиз[4].

Шундай қилиб, ёш мутахассиснинг меҳнатга мослашувини- ташкилотнинг ривожланиши ва тараққиётининг асосий ва дастлабки омили сифатида кўриб чиқилади. Албатта ташкилотдаги ёш мутахассиснинг меҳнатга мослашуви келажакда ходимнинг керакли йўналишда ўз имкониятларидан фойдаланган ҳолда самарали фаолият кўрсатиши тизимини қандай йўлга қўйилганлигига боғлиқ бўлади, деб хулоса қилсак бўлади.

Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг БМТни 72-сессиясидаги сўзлаган нутқи // <http://uza.uz/politics>. 20-09-2017.
2. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. - 1989. - № 1. - 92-100с.



Academica Globe: Inderscience Research

ISSN: 2776-1010

Volume 3, Issue 10, Oct., 2022

3. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. - Новосибирск: Наука, 2006. - 202 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – М. : Высшее образование, 2007. – 508 с.