

KARYERA BOSHQARUVI VA PROFESSIONAL RIVOJLANISHNI REJALASHTIRISH STRATEGIYALARI

Rustamova Gavhar

Buxoro davlat universiteti

“Marketing va menejment” kafedrası talabasi

Annotatsiya: *Ushbu tezisda shaxsning karyera boshqaruvi va kadrning professional rivojlanishini oldindan rejalashtirish strategiyalari haqida fikrlar tahlil qilinadi. Karyera boshqaruvi va professional rivojlanish rejalashtirish - bu har bir zamonaviy mutaxassisning muvaffaqiyatli faoliyati uchun muhim jarayon hisoblanadi. Ushbu mavzu doirasida shaxsning o'z qobiliyatlari, qiziqishlari va maqsadlarini chuqur tahlil qilish asosida uzoq muddatli professional yo'nalishni shakllantirish, shuningdek, bozor talablariga mos ravishda doimiy o'z-o'zini takomillashtirish strategiyalarini ishlab chiqish muhokama qilinadi.*

Kalit so'zlar: *Karyera boshqaruvi, professional kadrlar, strategiyalar, mutaxassislar, bozor talablari, shaxs qobiliyati, maqsadlar va qiziqishlar, rivojlanishni rejalashtirish, fikrlar tahlili, shaxs qobiliyatlari, professional yo'nalish.*

Karyerani rivojlantirish — bu insonning professional hayotida maqsadga erishish, yuksalish va o'z qobiliyatlarini maksimal darajada oshirish jarayonidir. Har bir kishi o'zining karyera yo'lini tanlashi va ushbu yo'lda muvaffaqiyatga erishish uchun turli imkoniyatlar yaratishga intiladi. Karyeraning shakllanishi va rivojlanishi nafaqat shaxsiy qobiliyatlar va tashkiliy ko'nikmalarga, balki iqtisodiy, ijtimoiy va texnologik omillarga ham bog'liq. Hozirgi kunda ish bozorida raqobatbardoshlikni saqlab qolish va muvaffaqiyatga erishish uchun shaxslar o'zlarining malakalarini rivojlantirish, yangi bilimlarni egallash va o'zlarini doimiy ravishda takomillashtirishga intilishlari kerak[1].

Karyera rivojlanishining poydevori sifatida ta'lim va kasbiy malaka hisoblanadi. Ta'lim jarayoni har qanday mutaxassisning bilim va ko'nikmalarini oshirishda asosiy rol o'ynaydi. Yangi sohalar bo'yicha o'qish, kurslar va treninglar orqali yangi ko'nikmalarni egallash karyerada muvaffaqiyatga erishish uchun muhimdir. So'nggi yillarda mehnat bozoridagi tub o'zgarishlar munosabati bilan insonning karyeraga erishish imkoniyatlari sezilarli darajada o'zgardi. Agar ilgari karyera shartlari ichki mehnat bozori tomonidan uzoq muddatli, kafolatlangan bandlik, ko'tarilishning muntazamligi va bashorat qilinishi, kasbga va tashkilotga sodiqlik nazarda tutilgan bo'lsa, endi bu jarayonlarni tashqi bozor belgilaydi. Qisqa muddatli shartnomalar tuzish, to'liq bo'lmagan ish kuni, faoliyatning bir nechta sohalarida va bir nechta tashkilotlarda ishga joylashish kabi faoliyat turlari shaxs karyerasini boshqarish imkoniyatlari ortib bormoqda[2].

Bozor sharoitida karyera samarali o'zini- o'zi anglashi, professional kasbiy harakatlar va funksiyalarni bajarishda professionallikni, o'z navbatida, zamonaviy

shaxsning kasbiy o'sishining tegishli psixologik va pedagogik jihatlarini chuqur o'rganishni talab qiladi[3].

«Karyera» tushunchasi nisbatan yaqinda qo'llanila boshlandi. Biroq, «mansab» tushunchasi va uning tarkibiy qismlarining ma'nosining yagona talqini hali ishlab chiqilmagan. «Karyera» atamasi ko'p ma'noga ega. "Karyera" tushunchasi turli xil ma'nolarga ega: tanlagan kasbida oldinga siljish, yuqori maqomga erishish, o'z qobiliyatini rivojlantirish, kasbiy tajriba orttirish va hokazo. Zamonaviy inson resurslarini boshqarish nazariyasida karyera deganda - ish bilan bog'liq tajribasi va mehnat faoliyati davomida insonning pozitsiyasi va xatti-harakatlaridagi individual ongli o'zgarishlar tushuniladi. "Karyera" so'zi fransuzcha "carrière" so'zidan kelib chiqqan bo'lib, u "yo'l", "yugurish", yoki "muvaffaqiyatli yo'l" degan ma'noni anglatadi. Karyera — bu insonning professional faoliyati va uning turli bosqichlarida erishgan muvaffaqiyatlari, tajribasi va o'zgarishlari yig'indisidir[4].

Karyera, asosan, quyidagi jihatlarini o'z ichiga oladi:

1. Ta'lim va malaka - ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida o'qish va o'z ko'nikmalarini yangilab borish karyera muvaffaqiyatini oshiradi. Shuningdek, karyeraning dastlabki bosqichlarida turli xil professional treninglar va sertifikatlar olishning ahamiyati katta.

2. Shaxsiy qobiliyatlar va motivatsiya - karyeraning rivojlanishida shaxsning o'zini anglash va o'z maqsadlariga erishishga bo'lgan ishonchi katta ahamiyatga ega. Shaxsiy qobiliyatlar, jumladan, yuqori ish qobiliyati, vaqtni boshqarish, samarali kommunikatsiya va muammolarni hal qilish ko'nikmalari karyera o'sishining asosiy omillaridir. Motivatsiya esa shaxsning maqsadlarga erishishga bo'lgan intilishidir. Yaxshi motivatsiya karyera yo'lidagi to'siqlarni yengish va muvaffaqiyatga erishish uchun zarur bo'lib, shaxsni doimiy ravishda yuksalishga undaydi.

3. Ish joyidagi imkoniyatlar va tarmoq - ish joyidagi imkoniyatlar va tarmoq karyera rivojlanishining boshqa muhim omilidir. Tarmoq yaratish — bu professional aloqalarni rivojlantirish va kengaytirish jarayonidir. Professional tarmoq yordamida odamlar yangi imkoniyatlar topishlari, maslahatlar olishlari va o'z sohalaridagi mutaxassislar bilan tanishishlari mumkin. Ish joyidagi imkoniyatlar, masalan, ta'til, yangi lavozimlar, jamoa loyihalari va ish joyi ichidagi ilgari surilgan dasturlar orqali karyera o'sishini qo'llab-quvvatlash mumkin.

4. Texnologik ko'nikmalar va raqamli rivojlanish - zamonaviy ish bozori raqamli ko'nikmalarni egallashni talab qiladi. Internet, raqamli texnologiyalar va yangi kommunikatsiya vositalari ish faoliyatini osonlashtiradi. Kompyuter texnologiyalarini, ma'lumot tahlilini, sun'iy intellektni va raqamli marketingni o'zlashtirish bugungi ish joylarida muvaffaqiyatli bo'lish uchun muhimdir. Shuningdek, texnologiyalarning rivojlanishi orqali masofaviy ish imkoniyatlari paydo bo'ldi, bu esa yangi yondashuvlarni va ish faoliyatini boshqarish usullarini yaratdi.

5. Shaxsiy brend yaratish - bu individualning o'zini professional sohada tanitish jarayonidir. Karyera rivojlanishida shaxsiy brend muhim rol o'ynaydi, chunki bugungi

kunda ish beruvchilar nafaqat malakali mutaxassislarga, balki o'zini yaxshi ko'rsata olishga qodir shaxslarga ham katta e'tibor qaratmoqdalar. Shaxsiy brend yaratish uchun ijtimoiy tarmoqlarni, bloglar va professional tarmoq platformalarini ishlatish mumkin. Bu o'z o'rnida nafaqat karyeraning rivojlanishiga, balki yangi ish imkoniyatlarini ochishga ham yordam beradi[5].

Karyera rivojlantirishning birinchi qadami maqsadlarni aniq belgilashdir. Maqsadlarni aniqlash, shuningdek, ularga erishish uchun zarur bo'lgan strategiyalarni ishlab chiqish shaxsiy rivojlanishning poydevorini tashkil qiladi. Shaxs o'z maqsadlariga qadam-baqadam erishish uchun reja tuzishi kerak. Bu reja o'ziga xos bo'lishi, o'zgaruvchan bozor sharoitlariga moslashishi va shaxsning qobiliyatlarini oshirishga qaratilgan bo'lishi lozim[6]. Karyerada muvaffaqiyatga erishish uchun o'z-o'zini tahlil qilish va rivojlantirish muhimdir. Shaxs o'z qobiliyatlarini va imkoniyatlarini muntazam ravishda baholashi va rivojlantirishga intilishi kerak. O'z-o'zini tahlil qilishda, shaxs o'zining kuchli tomonlarini va zaifliklarini aniqlab, ularga qarshi strategiyalar ishlab chiqishi mumkin. Rivojlanish jarayonida murabbiylar yoki mentorlardan yordam olish ham foydalidir, chunki ular tajriba va bilimlari orqali shaxsning professional o'sishini qo'llab-quvvatlashi mumkin. Karyera rivojlantirishda tarmoq yaratish va professional aloqalarni rivojlantirish katta ahamiyatga ega. Ish joyida yangi aloqalar o'rnatish, seminarlar va konferensiyalarda ishtirok etish, hamda boshqa sohalarda faoliyat yurituvchi mutaxassislar bilan bog'lanish shaxsiy rivojlanishga katta hissa qo'shadi. Tarmoq yaratish orqali nafaqat yangi imkoniyatlar, balki yangi bilimlar va tajriba ham olish mumkin[7].

Karyera - bu insonning professional faoliyati, ya'ni u o'z bilim va ko'nikmalarini qo'llab, kasbiy rivojlanish jarayonida erishgan muvaffaqiyatlari va yutuqlari yig'indisidir. Karyera o'z ichiga turli xil bosqichlarni, masalan, ta'lim, ish tajribasi, malaka oshirish va o'z-o'zini rivojlantirishni oladi. Karyerani rejalashtirish va rivojlantirish jarayoni bir nechta muhim jihatlarni o'z ichiga oladi:

1. Karyera rejalashtirish: - Ma'lumotingiz va qiziqishlaringizni aniqlash: O'z qobiliyatlaringiz, qiziqishlaringiz va maqsadlaringizni tushunish muhimdir. Bu sizga qaysi sohada karyera qilishni tanlashda yordam beradi. - Ma'lumot va malaka: Karyera yo'lingizda qanday ta'lim va malaka talab qilinishi mumkinligini o'rganish.

2. Tajriba to'plash: - Amaliyot: O'qish davomida yoki keyinchalik amaliyot o'tash, ish stajirovkalarini amalga oshirish orqali amaliy tajriba orttirish. - Ish tajribasi: Turli lavozimlarda ishlash orqali malaka va tajribani oshirish.

3. Tarmoq yaratish: - Professional aloqalar: Soha mutaxassislari bilan aloqalar o'rnatish, seminarlar va konferensiyalarda qatnashish orqali yangi imkoniyatlar yaratish. - Mentorlar: Karyera yo'lingizda sizga yordam bera oladigan tajribali mutaxassislar bilan aloqalar o'rnatish.

4. Malaka oshirish: - Davomiy ta'lim: O'z sohangizda yangi bilim va ko'nikmalarni olish uchun kurslar, treninglar va sertifikatlar orqali malaka oshirish. O'z - o'zini

rivojlantirish: O'zingizni doimiy ravishda yangilab turish va o'zingizni takomillashtirish[2].

5. Karyera o'zgarishlari: - Maqsadlar va yo'nalishlar: Karyerada qiyinchiliklarga duch kelganda, o'z maqsadlaringizni va yo'nalishingizni qayta ko'rib chiqish muhimdi[3].

7 .Yangi imkoniyatlarni qabul qilish: Agar biron-bir yangi imkoniyat paydo bo'lsa, uni ko'rib chiqish va o'z karyerangizni kengaytirish. Karyera - bu vaqt o'tishi bilan o'zgaradigan dinamik jarayon. Har bir inson o'z yo'lini tanlaydi va bu yo'lda doimiy o'rganish va rivojlanish muhimdir[8].

Inson o'zining kasbiy faoliyati muvaffaqiyatli bo'lishi va yuksak cho'qqilarga erishishi uchun to'g'ri va aniq karyera rejasini tuzishi kerak. Inson resurslarini boshqarishda muhim jarayonlardan biri karyerani rejalashtirish va rivojlantirish hisoblanadi. Bu jarayon xodimlarning qobiliyatlarini aniqlash, ularni tashkilot maqsadlari bilan muvofiqlashtirish va uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishish uchun strategik qadamlarni belgilashni o'z ichiga oladi. Ushbu maqolada karyerani to'g'ri rejalashtirish va tez rivojlantirish to'g'risida ma'lumotlar jadvallar bilan birga keltirilgan[9].

Xulosa

Karyera boshqaruvi va professional rivojlanishni rejalashtirish zamonaviy insonning hayotida strategik ahamiyat kasb etadi. Karyera - bu faqat lavozim ko'tarilish emas, balki shaxsning o'z kasbiy qobiliyatlarini chuqurlashtirishi, yangi bilim va ko'nikmalarni egallashi, hayotiy maqsadlarini aniq belgilashi va ularga izchil harakat qilishi jarayonidir. Shaxsning professional rivoji bevosita uning motivatsiyasi, mehnatga bo'lgan munosabati va o'z ustida ishlash madaniyatiga bog'liq. Karyera rivojlanishining nazariy asoslari, xususan Donald Super tomonidan taklif etilgan bosqichli yondashuv, insonning kasbiy hayoti tabiiy ravishda bosqichma-bosqich rivojlanishini ko'rsatadi. Bu bosqichlar - o'zini kashf etishdan tortib, tajriba orttirish, kasbiy pozitsiyani mustahkamlash va faoliyatni barqaror saqlashgacha bo'lgan jarayonlarni qamrab oladi. Ushbu model, o'z navbatida, har bir insonning karyerasini ongli tarzda boshqarish zarurligini ta'kidlaydi.

Shu boisdan, karyerani boshqarishda aniq maqsad qo'yish, o'z kompetensiyalarini baholash, malaka oshirish imkoniyatlaridan foydalanish, shuningdek, professional tarmoq yaratish kabi strategiyalar muhim o'rin tutadi. Bunday tizimli yondashuv nafaqat shaxsiy muvaffaqiyat, balki korxonalar uchun ham yuqori samaradorlik, malakali kadrlar va barqaror inson resurslari siyosatini ta'minlaydi. Umuman olganda, karyera boshqaruvi va professional rivojlanishni rejalashtirish — insonning hayotiy va kasbiy muvaffaqiyatining ajralmas qismi bo'lib, uzluksiz o'sish, moslashuvchanlik va o'zini rivojlantirishga tayyorlikni talab qiladi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. Oxford University Press.

2. Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The protean career: A review and implications for future research. *Journal of Vocational Behavior*.
3. Brown, D., & Brooks, L. (1990). *Career Choice and Development*. Jossey-Bass.
4. Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources*. McGraw-Hill.
5. Hamidovich, Z. H. (2024). PERSONNEL MANAGEMENT AS A WAY TO IMPROVE THE QUALITY OF SERVICE IN A HOTEL ENTERPRISE. *IMRAS*, 7(12), 204-208.
6. Shukurullayeva, H., & Ziyavitdinov, H. H. (2025). DIGITAL FINANCIAL TECHNOLOGIES AND SMALL BUSINESS. *AMERICAN JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY BULLETIN*, 3(5), 330-335.
7. Зиявитдинов, Х. (2021). Quality of services as a result of the sophistication of the catering team. Региональные проблемы экономических изменений и перспектива развития, 1(1), 6-12.
8. Ziyavitdinov, H. H., & Umidjon, N. (2025). IMPACT OF DIGITAL MARKETING (DM) ON UZBEKISTAN TOURISM MANAGEMENT SYSTEM AND USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) IN UZBEKISTAN TOURISM SECTORS. *AMERICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT*, 3(3), 72-80.
9. Salimova, M., & Ziyavitdinov, H. H. (2025). THE FREELANCE ERA: TRANSFORMING TRADITIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *FARS International Journal of Education, Social Science & Humanities.*, 13(7), 272-277.