



SHAXSDA KASBIY MOTIVATSIYA NAMOYON BO‘LISHI OMILLARI

Hakimova Zahro Dilshod qizi

Hikmatova Nodira Baxshilloevna

Termiz davlat pedagogika instituti talabalari

Annotatsiya: Maqolaning asosiy g‘oyasi shaxsda ,a‘lum bir kasb sohasida muvaffaqiyatga erishishda kasbiy motivatsiyani shakllantirishning dolzarb muammo ekanligiga qaratilgan. Kasbiy motivatsiyani shakllanishida motiv va yosh davrlarining ahamiyati ilmiy jihatdan asoslangan. Kasbiy motivatsiyani shakllanishida har bir shaxsning individual xususiyatlarini hisobga olish muhimligi xususida ham so‘z yuritiladi.

Kalit so‘zlar: motiv, motivatsiya, shaxs qadriyati, kasbiy, faoliyat, ijodkorlik, kognitiv, metod, texnologiya, vosita, yosh davrlari, gender.

Annotation: The main idea of the article is aimed at the fact that the formation of professional motivation in achieving success in a person, in an excellent field of work is an urgent problem. The importance of motivations and age periods in the formation of professional motivation is scientifically substantiated. It is also said about the importance of taking into account the individual characteristics of each individual in the formation of professional motivation.

Keywords: Motive, motivation, personality value, professional, activity, creativity, cognitive, method, technology, Medium, Age periods, gender.

Kirish. Mehnat faoliyatida motivlarning mustahkamlanishi va shaxsda martaba o‘rishini re‘jalashtirilgan tarzda amalga oshirish mehnat unumdorligi oshishiga zamin yaratadi. G‘arb psixologlaridan V.Vrum va E.Disi mehnat faoliyati motivatsiyasini tarkibiy qismlarini ajratadilar. Unga ko‘ra xodimlar qay darajada o‘z ishidan qoniqish hissini sezsa, shu darajada ular o‘z ishlarini bajarishga kuchliroq harakat qiladilar. Ish unumdorligini oshirish uchun faoliyat jarayonida rag‘batlantirib borish, turli madaniy tadbirlar tashkil etish orqali yanda qattiqroq va sidqidildan ishlashga undash mumkin. Bunday yondashuvda amalga oshiriladigan rag‘batlantirish ishchilar faoliyatining maxsuldorligiga bog‘liq bo‘ladi[8].

Ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun shaxsning motivatsion-ehtiyoj sohasi va martaba o‘rishini re‘jali tarzda amalga oshirishi muhim ahamiyat kasb etadi. Ko‘pgina tadqiqotlarda



aniqlanishicha, kasbiy yoʻlni ongli ravishda tanlash, ichki kasbiy motivatsiya va martaba rejasining mavjudligi mutaxassisning kasbiy faoliyatiga konstruktiv taʼsir koʻrsatadi. Shubhasiz, kasblarning samarali boʻlishi jinsiy tafovutlarning, yosh davrlarining ahamiyatiga yoʻnaltirilishi mumkin, ammo asos insonning motivatsiyasidir. Motivatsiya-bu shaxsning muhim sifati, kasbiy mahorat va muvaffaqiyat omili hisoblanadi.

Baʼzi maʼlumotlarga koʻra kasb motivining ahamiyati qiziqish boʻyicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S. Chuchunay tomonidan klassifikatsiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

- Dominant (kasbga qiziqishning ustun turishi);
- Vaziyat bilan bogʻliq (har doim insonni qiziqtirib kelgan shart sharoitlarni roʻyobga chiqarish).
- Komformist.
- Kasbiy motivatsiyalar (oʻziga yaqin ijtimoiy olamning yaʼni yaqinlarini, doʻst va tanishlarining maslahatlari bilan).

B.N. Dadanov kasbiy faoliyat motivlari istalgan faoliyatning sabablari sifatida quyidagi omillarni oʻzida aks ettiradi, deb koʻrsatadi:

1. Ayni faoliyat jarayonidan rohatlanish.
2. Faoliyatning toʻgʻri natijalari (yaratiladigan maxsulot oʻzlashtirilayotgan bilim va hokazo).
3. Faoliyatni ragʻbatlatirish (maosh, mansabni oshirish, soʻz vositasida va hokazo).
4. Bosh tortish hollarida yoki faoliyat yaxshi bajarilmaganda beriladigan jazodan oʻzini olib kochishga intilish.

Zamonaviy boshqaruv tizimi tobora koʻproq gender xususiyatlari va jinsiy farqlar tufayli kelib chiqadigan asosiy psixologik shakllanishlarni hisobga olishga yoʻnaltirilgan[7].

Nazariy manbalarni tahlil qilish shuni koʻrsatdiki erkaklar va ayollarning kasbiy xulq-atvorining oʻziga xos xususiyatlarini aniqlash vazifasi kasbiy rivojlanishning birinchi bosqichidan boshlab hal qilinishi kerak (S.V. Vaskovskaya, E. P. Yermolayeva, B. Livexud, yu. N.tele gina va boshqalar)[6].

Ayrim tadqiqotlar natijalari shuni isbotlaydiki, erkaklar va ayollarning kasbiy faoliyatidagi eng muhim farqlar ularning rahbarligi sharoitida mavjud. Ayollar martaba oʻsishi va oʻzini oʻzi anglashga eʼtibor qaratishlari, erkaklar esa mustaqillikka intilishlari bilan ajralib turishi aniqlandi[9].

Bundan tashqari kasbiy motivatsiyaning namoyon boʻlishida turli yosh davrlarining



ahamiyati yuqori hisoblanadi. Hayotning turli yosh davrlarida insonning rivojlanishi turlicha kechadi. Inson rivojlanishining bir necha muhim yosh davrlarini ajratish mumkin. Inson ish faoliyatining dastlabki 10 yili taxminan 20 yoshdan 30 yoshgacha bo'lgan davrga to'g'ri keladi. Yosh inson ushbu davrda o'zining kasbiy yo'lini ongli ravishda tanlashi lozim, buni faqat turli kasbiy faoliyat tajribasi mavjud bo'lgan taqdirda amalga oshirish mumkin. Demak, 20 yoshdan 30 yoshgacha bo'lgan yosh insonga imkon qadar ko'p sonli kasbiy vaziyatlarni bilish va turli qiyinchiliklarni yengish qobiliyatini rivojlantirish uchun sharoit yaratish kerak. Ya'ni, boshqacha aytganda, tashkilotda personal bo'yicha menejer 20 yoshdan 30 yoshgacha bo'lgan yosh insonlar uchun majburiy gorizontal rotatsiya tizimini yaratishi lozim. Insonning 30—40 yoshi — bir marta tanlangan yo'nalishdan borish davri. Hayotda bu davrda yutuqlar va natijalar uchun kurashishga tayyorlik namoyon bo'ladi. O'ttiz yoshning ikkinchi yarmida inson o'zining ishlash qobiliyatining eng yuqori cho'qqisida bo'ladi. Aynan bunday insonlarga ular tanlagan kasbiy faoliyat yo'nalishlaridagi eng murakkab va keng ko'lamli ishni topshirish zarur. Menejer uchun bu shuni anglatadiki, ushbu yosh toifasiga mansub personal, ayniqsa, ishning eng murakkab yo'nalishlarida tashkilotning real zaxirasi hisoblanadi. 40—50 yosh, ko'pincha, inson rivojlanishidagi "burilish" davri sanalanadi. O'tgan yillarning yutuqlari unchalik ahamiyat kasb etmay qoladi, ishda va hatto hayotda ham nimanidir o'zgartirish, "yangilash" istagi paydo bo'ladi. Bu "yangi" qadriyatlarni shakllantirish va hayotda "yangi" mazmun kasb etish davr[5].

Umumiy xulosa va yechimlar. Odanning faoliyat motivlarini o'rganish shaxsning ma'naviy-psixologik mohiyatini tushunishda muhim ahamiyatga ega. Kishilarning xulq-atvoriga qarab, uning xatti-harakatlarini tahlil qilib, ularning motivlarini aniqlashga intilish lozim. Shunda xatti-harakatlarni odam uchun tasodifiy yoki qonuniy ekanligini anglash mumkin bo'ladi. Bunday xatti-harakatlarni yana takrorlanishini oldindan ko'ra olish, shaxsiy holatlarning ayrimlarini yuzaga keltirmaslikning oldini olish, boshqalarning taraqqiy etishini qo'llab-quvvatlash mumkin. Ba'zilar mehnatga o'z ehtiyojlariga ko'ra sidqidildan munosabatda bo'lsalar, ba'zilar o'z burchlarini anlaganliklaridan, yana ba'zilar o'zlarining shaxsiy niyatlariga erishish uchun vaqtincha sun'iy munosabatda bo'ladilar. Kasbiy motivatsiya - odamni faol faoliyatga undovchi sabablar majmui bo'lib, xulq atvorni psixologik va fiziologik boshqarishning dinamik jarayoni hisoblanib unga tashabbus, yo'nalganlik, tashkilotchilik, qo'llab-quvvatlash kiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati



1. Tokareva Y., Gasparovich E., Tokarev A. Gender trajectories of professional and personal development as a condition of effective management // 3rd International Conference on Advances in Education and Social Sciences, 9–11 October 2017. — Istanbul, Turkey. P. 992–999.
2. Карьерный путь руководителя: гендерный аспект // Кросс-культурные и гендерные исследования. Социологические проблемы образования, семьи, молодежи / Политическая культура и политические процессы в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. В III-х частях. Ч. II — Екатеринбург, 2005. — С. 265–268
3. Профессиональные и карьерные ориентации женщин в условиях трансформации российского общества // Глобализация: реальность, противоречия, перспективы: V ежегодная науч.-практ. конф. 15 мая 2002 г. Т.: — Екатеринбург, 2007. — С. 140–143
4. Xayitov A.B., Adilova G.A., Arabov N.U. “Personal motivatsiyasi” O‘quv qo‘llanma Tashkent: Cho‘lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi— 2019. 71-bet
5. Saydulloyevich, O. Y., & Erkinova, S. O. (2024). ABU HOMID G‘AZZOLIY ASARLARIDA “YOLG ‘ON SO ‘ZLASH VA YOLG ‘ON QASAM ICHISH” YOMON ILLAT EKANLIGI HAQIDAGI QARASHLARI. *O‘ZBEKISTONDA FANLARARO INNOVATSIYALAR VA ILMIY TADQIQOTLAR JURNALI*, 3(35), 505-510.
6. Saydulloyevich, O. Y. (2024). TALABALARNI MANAVIY-AXLOQIY TARBIYALASHDA ABU HOMID G‘AZZOLIY ASARLARIDAN FOYDALANISHNING PEDAGOGIK ASOSLARI. *O‘ZBEKISTONDA FANLARARO INNOVATSIYALAR VA ILMIY TADQIQOTLAR JURNALI*, 3(35), 511-516.
7. Ismoilova Durдона G‘Ulom Qizi (2024). TALABALARNI MA‘NAVIY-AXLOQIY TARBIYASIDA ABU HOMID G‘AZZOLIY ASARLARINING TUTGAN O‘RNI. *Research Focus*, 3 (12), 109-114. doi: 10.5281/zenodo.14532269
8. Shavkatovna, X. M. (2025). Pedagogik nazorat va baholash. *ZAMONAVIY ILM-FAN VA INNOVATSIYALAR NAZARIYASI*, 2(6), 124-126.
9. Shavkatovna, X. M., & Akbarovna, N. D. (2024). GENDER YONDASHUV ASOSIDA TALABA-QIZLARDA TANQIDIY FIKRLASHNI RIVOJLANTIRISH TEXNOLOGIYASI. *O‘ZBEKISTONDA FANLARARO INNOVATSIYALAR VA ILMIY TADQIQOTLAR JURNALI*, 3(35), 494-498.