

## ОСОБЕННОСТИ ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРЫ В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Sharipova Maxbuba Baxshiloyevna**

Buxoro davlat universiteti, Maktabgacha ta'lim kafdrasi o'qituvchisi,  
filologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori.

**Ro'ziboyeva Zulufar Norqul qizi**

Buxoro davlat universiteti, Maktabgacha ta'lim yo'nalishi talabasi.

**Yovqocheva Hilola O'tkirovna**

Buxoro davlat universiteti, Maktabgacha ta'lim yo'nalishi talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11393544>

*Аннотация.* В данной статье рассматривается развитие понятия этапов карьеры и этапов понимания и управления карьерой.

*Ключевые слова:* мастерство, высококвалификация, этапы карьеры, этапы концепции, развития и управления карьерой, человеком собственного жизненного, профессионального пути.

## FEATURES OF ACHIEVEMENT OF A CAREER IN PRESCHOOL EDUCATION SYSTEM

*Abstract.* This article examines the development of the concept of career stages and the stages of understanding and managing a career.

*Keywords:* skills, advanced skills, career stages, conceptual stages, career development and management, personal life and career path.

Понятие стадий карьеры является фундаментальным для понимания и управления развитием и карьерой. Важно, кроме того, принять во внимание жизненные этапы. Человек проходит по ступеням карьеры как и по ступеням жизни, но взаимодействие между этими ступенями понять не так просто.

Успешная карьера часто является результатом достижения определенных ступеней карьеры к определенному возрасту. Согласно исследованиям, люди, чье продвижение по службе шло не в ногу с их жизненными стадиями, имеют относительно низкую производительность в работе.

Осознание человеком собственного жизненного и профессионального пути, возможной его этапности и конфликтности является способом поддержания высокого уровня трудовой мотивации. На собственно деловую жизнь человека приходится пять этапов:

1. Период начальной карьеры (вхождение в организацию, нахождение своего места в ней) - 20-24 года.
2. Этап, характеризующийся стремлением личности заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации - около 30 лет.
3. Фаза достижения высокого профессионализма, расширения сферы приложения своих способностей, упрочения занимаемого в организации положения - примерно 35-45 лет.

4. Фаза переоценки своих достижений, значения проделанной работы, возможных сомнений в правильности жизненного выбора и т.п. - где-то между 50-60 годами.

5. Стадия мастерства, когда высококвалифицированный менеджер концентрирует внимание на развитии своих сотрудников, проявляет заботу о более молодых работниках, стремится к благополучию всей организации, демонстрируя искусство управления, - после 60 лет и примерно до выхода на пенсию.

Разумеется, данный порядок отображает некий усредненный путь работника и выполняет лишь функцию полезного ориентира в планировании карьеры и возможных кризисных этапов. И здесь особо необходимо отметить так называемый «кризис середины служебной карьеры». Он приходится на временной отрезок где-то между 35-40 (иногда чуть длиннее) годами.

В зарубежных исследованиях выявлено четыре типичных синдрома, которые неожиданно поражают управленцев, работающих в фирме, как правило, 10-15 лет на должностях среднего и низшего руководящего уровня:

- *синдром «перегорания работника»*, который обычно возникает у руководителей обслуживающих подразделений в результате переутомления и чрезмерных стрессовых нагрузок. Он выражается в нервозности, в частых эмоциональных срывах, приобретающих злобно-агрессивный характер, в циничном отношении к окружающим: к подчиненным, партнерам, заказчикам, поставщикам;

- *синдром «профессионального самоубийства»*, который неожиданно появляется у способных, энергичных руководителей. Успешно начав свою карьеру, они внезапно «заваливают» несколько важных заданий, чувствуя необъяснимое безразличие к своей дальнейшей судьбе и фирме, жалуются на вялость, частые недомогания;

- *синдром «приобретенной беспомощности»*, характеризующий ситуацию, когда руководитель постоянно преувеличивает объективные трудности, оправдывая свою инертность скоплением возникающих проблем. Он продолжает ссылаться на эти трудности даже в ситуации, которые объективно «работают» на их преодоление;

- *синдром «карьерного кризиса»*, который возникает как сомнение в правильности избранного пути. Руководитель переживает чувство разочарования, жизненного «сбоя», неудачи в своем развитии, «проигрыша» более активным и удачливым сверстникам, сумевшим продвинуться по служебной лестнице.

*Развитие персонала (РП)* - комплекс мер, включающих:

- профессиональное обучение выпускников школ;
- переподготовку и повышение квалификации кадров;
- планирование карьеры персонала организации.

*Цель развития персонала* - обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития.

Система РП включает в себя информацию:

- о личном составе (профессиональной пригодности и склонности работников);
- об организационных единицах (требования к рабочим местам и типичные ситуации на них в процессе работы);
- о рынках труда и образования.

Для определения потребностей профессионального развития каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами являются:

- динамика внешней среды (потребители, конкуренты, поставщики, государство);
- развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- изменение стратегии развития организации;
- создание новой организационной структуры;
- освоение новых видов деятельности.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. В ходе аттестации сотрудник обсуждает с руководителем перспективы своего профессионального развития. Результатом этого обсуждения становится план индивидуального развития, который передается в службу управления персоналом. Специалисты по профессиональному развитию оценивают план с точки зрения его реалистичности, выполнимости, соответствия потребностям организации и ее финансовым возможностям и вносят в него необходимые коррективы.

Образование, особенно профессиональное, становится определяющим элементом, формирующим качественные характеристики рабочей силы. Крупные организации наращивают инвестиции в подготовку кадров, поскольку внешний рынок и система подготовки все меньше удовлетворяют потребности высокотехнологичных производств. Этому также способствуют сокращающийся цикл производства и жизни товаров, их частое изменение, требующее новых квалификаций. Недаром многие организации считают увеличение вложений в развитие персонала главным фактором в конкурентной борьбе.

Если рассматривать профессиональное образование как систему, то в ней необходимо выделить два этапа. Первый - собственно профессиональная подготовка. Второй - последующие усилия, предпринимаемые для углубления, расширения и дополнения ранее приобретенной квалификации.

*Переподготовка* - обучение, связанное с необходимостью изменения специальности вследствие изменений в профессиональной структуре занятости, изменений в трудоспособности работника и др.

*Повышение квалификации* - обучение, обусловленное изменением характера и содержания труда специалистов на занимаемой должности, моральным старением знаний.

При этом в зависимости от преследуемых целей приобретенная ранее квалификация должна быть сохранена, приведена в соответствие с изменившейся обстановкой или использована для профессионального продвижения по службе. Данный подход к повышению квалификации непосредственно вытекает из концепции непрерывного образования, в основе которой лежит принцип организации ступенчатого производственного обучения персонала.

Под непрерывностью подготовки понимается не эпизодическое переобучение работников в связи с устареванием их квалификации, а планируемый на основе прогнозов

развития средств производства преемственный процесс систематического повышения квалификации и расширения ее объема по принципу перехода от менее к более сложным профессиям, от узкой специализации к многопрофильности. Такое планирование процесса развития потенциала рабочей силы в соответствии с развитием материально-технической базы сводит к минимуму потребность в срочных и подготовленных мероприятиях по переобучению работников новым профессиям.

Таким образом, в первую очередь необходимо изменить общий подход к организации процесса дополнительного обучения персонала, переведя его на строго системную и формализованную основу. Это определяет необходимость разработки и внедрения специальной операционной подсистемы, базовыми элементами которой выступают планирование процесса дополнительной подготовки, непосредственно его организация и контроль за фактическими результатами. При этом общими методическими требованиями, предъявляемыми к подсистеме, выступают:

- *определение дополнительного обучения в качестве необходимого элемента развития трудовых ресурсов* и распространение его на все категории сотрудников организации (за исключением младшего обслуживающего и части вспомогательного персонала);

- *индивидуальность подготовки*, выражающаяся в подборе для каждой конкретной категории персонала наиболее рациональных форм и методов обучения;

- *непрерывность подготовки*, определяющая её проведение на регулярной основе с периодичностью, зависящей от специализации и должностного статуса соответствующего сотрудника;

- *персонификация ответственности* службы персонала и руководителей линейных подразделений организации за реализацию установленных подсистемой задач в части сроков и общего числа обучаемых;

- *учёт реальных возможностей* организации, прежде всего производственных (объём текущей загрузки сотрудников) и финансовых (наличие средств для оплаты обучения), в части непосредственной реализации поставленных перед подсистемой задач или повышения квалификации.

Основной формой итогового контроля подготовки является плановая аттестация, при положительных результатах которой соответствующий сотрудник остаётся в штате, замещая новое для него рабочее место. Негативный же отзыв о результатах прохождения испытательного срока или подготовки на рабочем месте со стороны непосредственного руководителя предопределяет решение аттестационной комиссии о расторжении трудового контракта.

Словом, педагог выполняет важную и гордую и в то же время ответственную задачу – воспитать молодое поколение достойными детьми нашего народа.

Политическая зрелость педагога для качества образования детей, человека и общества.

Это помогает осознать собственную ответственность, решать учебно-воспитательные задачи, подходить творчески, постоянно активизировать свои навыки и

помогать коллегам расти на работе. Педагог должен быть социально активным, чтобы знать жизнь страны, в которой он живет, и понимать факторы природы и общества.

Педагог – это мнение и опыт ребенка, родителей и местных представителей.

он должен уважать и строить свою работу на основе равноправного партнерства.

## REFERENCES

1. Uraeva, D. S., Sharipova, M. B., Zaripova, R. I., & Nizomova, S. S. (2020). THE EXPRESSION OF THE NATIONAL TRADITIONS AND BELIEFS IN UZBEK PHRASEOLOGICAL UNITS. *Theoretical & Applied Science*, (6), 469-472.
2. Sharipova, M. B., & Nizomova, S. S. (2018). The artistic image of the image of " water" in the poem. *ученый XXI века*, 11, 75.
3. Рахимов, Ф. Б., & Шарипова, М. Б. (2020). Место инноваций в решении современных проблем непрерывного образования. *Academy*, (5 (56)), 38-40.
4. Шарипова, М. Б., & Садуллоева, М. Б. К. (2020). Профессия «учитель» и её роль в обществе. *Проблемы педагогики*, (1 (46)), 24-25.
5. Ахмедова, М. Ш., & Шарипова, М. Б. (2016). Воспитание ребенка на основе народных традиций. *Молодежь в науке и культуре XXI в.: материалы междунар. науч.*, 118.
6. Шарипова, М. Б., & Мустакимова, Г. А. (2019). Наследие мыслителей в эстетическом воспитании учащихся начальной школы. *Вестник магистратуры*, (10-5 (97)), 48-49.
7. Шарипова, М. Б., & Муродова, Ш. Ш. (2020). ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ОБРЯДОВ В ЭПОСЕ «АЛПОМИШ». *Научный журнал*, (9 (54)), 32-34.
8. Шарипова, М. Б. (2020). Саъдуллаева МБК РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ДЕТЕЙ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ. *Проблемы педагогики*, (6), 51.
9. Шарипова, М. Б., & Ашурова, Ф. А. (2020). Межличностные отношения в дошкольном возрасте. *Вестник магистратуры*, (1-5 (100)), 35-36.
10. Sharipova, M. (2020). " Alpomish" dostoni-o'zbek xalqi tarixi badiiy ifodasi. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz)*, 1(1).
11. Шарипова, М. Б., & Истамова, З. (2020). Особенности этического воспитания детей дошкольного возраста. *Вестник магистратуры*, (1-5), 39.
12. Sharipova, M. B., Marg'Uba Fazliddin Qizi Jomurodova, X. A. L. Q., & IFODASI, D. Scientific progress. 2021. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/xalqdostonlaridasovchilik-marosimi-badiiy-ifodasi-alpomish-dostoni-misolida> (дата обращения: 22.12.2021).
13. Sharipova, M. B. (2021). Gulasal Shavkat Qizi Farmonova NIKOHDAN SO'NG ADO ETILADIGAN URF-ODATLAR TASVIRI ("ALPOMISH" DOSTONI MISOLIDA). *Scientific progress*, 7.
14. Sharipova, M. B., Muslimova, L. M. Q., & XALQ, D. O. R. A. A. (2021). HAMDA DOLZARBLIGI ("ALPOMISH" DOSTONI MISOLIDA). *Scientific progress*, 2(7), 1130-1134.

15. Шарипова, М. Б., & Саъдуллаева, М. (2019). Модульное обучение в системе образования. *Вестник магистратуры.*–2019, 4-3.
16. Sharipova, M. (2022). ЭПОСА" АЛПОМИШ"-ИСТОЧНИК НАРОДНОГО ВОСПИТАНИЯ, ВЕДУЩИЙ ПОКОЛЕНИЕ К СОВЕРШЕНСТВУ. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz)*, 12(12).
17. Шарипова, М. Б., & Хусаинова, З. Х. (2021). ВОСПЕВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ДУХОВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В ГЕРОИЧЕСКОМ ЭПОСЕ. *Вестник науки и образования*, (16-2 (119)), 106-108.
18. Sharipova, M. (2021, September). YOSH AVLOD RUHIY VA MA'NAVIY DUNYOSINI BOYITISHDA QAHRAMONLIK EPOSINING O'RNI: DOI: 10.53885/edinres. 2021.17. 14.046 Sharipova Maxbuba Vaxshilloevna BuxDU, Maktabgacha ta'lim kafedrasida o'qituvchisi. In *Научно-практическая конференция* (pp. 116-117).
19. MA'NAVIY YARVA, O. R. D. DOI: 10.53885/edinres. 2021.17. 14.046 Sharipova Maxbuba Vaxshilloevna BuxDU. *Maktabgacha ta'lim*.
20. Шарипова, М. Б., & Саидова, Д. Х. К. (2020). Методы и средства использования национальных ценностей в духовно-нравственном воспитании детей в семье. *Проблемы педагогики*, (3 (48)), 31-32.
21. Sharipova, M. B., & Shokirova, N. Z. Q. (2021). ALPOMISH. *DOSTONI–BADIY BARKAMOL ASAR//Scientific progress*, (7).
22. Шарипова, М. Б. (2020). Ньматова ШН ФОРМИРОВАНИЕ ЭСТЕТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ВОСПИТАННИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ. *Вестник магистратуры*, (3-3), 102.
23. Vaxshilloevna, S. M. (2022). МАКТАБГАЧА YOSHIDAGI BOLALAR MA'NAVIY DUNYOSINI BOYITISHDA "ALPOMISH" DOSTONING O'RNI. *BOSHQARUV VA ETIKA QOIDALARI ONLAYN ILMiy JURNALI*, 2(2), 146-152.
24. MA'NAVIY, Y. A. R. V., & O'RNI, D. B. Q. E. DOI: 10.53885/edinres. 2021.17. 14.046 Sharipova Maxbuba Vaxshilloevna BuxDU. *Maktabgacha ta'lim*.
25. Vaxshilloevna, S. M. (2023). МАКТАБГАЧА YOSHIDAGI BOLALARNING NUTQ O 'STIRISHNING ILMiy-NAZARIY AHAMIYATI. *PEDAGOGS jurnali*, 1(1), 168-168.
26. Шарипова, М. Б., & Саъдуллаева, М. Б. К. (2020). РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ДЕТЕЙ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ. *Проблемы педагогики*, (6 (51)), 58-60.
27. Sharipova, M. (2020). O'quvchi yoshlar tarbiyasida o'lmas an'ana va marosimlarning ahamiyati. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz)*, 1(1).
28. Sharipova, M. B. (2023). A Comparison of The Imagery of Ceremonies and Customs In Versions of the Epic "Alpomish". *Central Asian Journal of Literature, Philosophy and Culture*, 4(9), 125-127.
29. Шарипова, М. Б. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ТРАДИЦИИ НА ПРИМЕРЕ ЭПОСА «АЛПОМИШ». *ББК 74.48 P 76*, 253.

30. Шарипова, М. Б., & Хусаинова, З. Х. ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ. *ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ Учредители: Олимп*, 106-108.