

ОСОБЕННОСТИ ДОСТИЖЕНИЯ КАРЬЕРЫ В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Sharipova Maxbuba Baxshilloeyvna

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, жалуется 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 kafedrası 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., & Хусайнова, З. Х. ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ. *ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ Учредители: Олимп*, 106-108.