



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV TA'LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT



UNIVERSITETI
INSON RESURLARI VA MAHALLA
TARAQQIYOTINI BOSHQARISH
INSTITUTI

Ro'yxatga olindi:

№ BD-60411000-KBKR1505

2024-yil "10" 14

"TASDIQLAYMAN"

SamDU rektori:

R.I.Xalmuradov

2024-yil " " "



"KARYERANI BOSHQARISH VA KASBIY RIVOJLANISH" FAN DASTURI

Bilim sohasi:

400000 – Biznes, boshqaruv va huquq

Ta'lim sohasi:

410000 – – Biznes va boshqaruv

Ta'lim yo'nalishi:

60411000 – Inson resurslarini boshqarish

Fan/modul kodi	O'quv yili	Semestr	ECTS – Kreditlar
KBKR1505	2026-2027	V	5
Fan/modul turi	Ta'lim tili	Haftadagi dars soatlari	
Majburiy	O'zbek	4	
1.	Fan nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Umumiy (soat)
	Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish	66	150

Fanning maqsadi (FM)	
I. FANNING MAZMUNI	
FM1	Fanni o'qitishdan maqsad – talabalar olgan bilimlarni bevosita amaliyotda, mahalliy sharoitni hisobga olgan holda karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish sohasida rivojlangan davlatlar, xususan AQSh, Yaponiya va G'arbiy Yevropa mamlakatlarining ilg'or tajribalarini ilmiy tahlil eta olgan holda ulardan ratsional foydalana olishdan iborat. Fanning vazifasi – talabalarga karyerani rejalashtirish va boshqarish, ularning bosqichlari, shakllari va yo'nalishlari, tashkilotlarda shaxsning karyeraviy potentsiali va imkoniyatlari, karyerani rivojlantirishni gender (jinsiy) jihatlari, karyeraviy o'sishni belgilovchi omillar, karyera, ish-xizmat karyerasi, ularning turlari va ko'rinishlari xaqida tasavvurga ega bo'lishini o'rgatishdan iborat.

Fan mazmuni	
II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)	
II.1. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:	
	Mashg'ulotlar shakli: ma'ruza (M)
“Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish” fanining predmeti va mazmuni	
M1	Innovatsion iqtisodiyotda karyerani boshqarish masalalariga yangi talablar. Karyerani boshqarish nazariyasining mohiyati va ularning rivojlantirilishi. Karyerani boshqarishning g'arbiy modellari. Karyerani boshqarishga ta'sir etuvchi omillar. Boshqaruvni tashkil etishning asosiy omillari. Karyerani boshqarishdagi yetitta asosiy yo'nalishlar. Karyerani boshqarish xususiyatlari. Karyerani boshqarish bosqichlari.
M2	Karyeraning vazifalari va bosqichlari Karyeraning vazifalari va bosqichlari. Karyeraning bosqichlarini shakllantirish va rivojlantirish. Karyerani boshqarishda kadrlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish. Karyeraning vazifalari va bosqichlarining ichki va

	tashqi manbalari. Karyerani baholash markazlari faoliyati. Karyerani tashkil qilishda jamoani kasbga yo'naltirish va moslashtirish. Karyerani tashkil qilish kadrlarni o'qitish masalalari. Karyerani boshqarish nazariyasining mohiyati va ularning rivojlantirish bosqichlari.
M3	Shaxsning karyera potentsiali va ish karyerasiga yangi munosabat. Menjement umumiy sistemasida shaxsning karyera potentsiali va ish karyerasiga yangi munosabati. Shaxsning karyera potentsiali va ish karyerasining ahamiyati. Karyeraga jalb etishning manbalari va metodlari. Ishga da'vogarlardan zarur bo'lgan axborotlarni yig'ib olish, tanlashda karyeraning ahamiyati. Shaxsning karyera potentsiali va ish karyerasiga yangi munosabatning asosiy yo'nalishlari. Professional vazifalar tahlili. karyera jarayoni bosqichlari.
	Tashkilotda karyerani boshqarish tizimi. Tashkilotda karyerani boshqarish tizimi. Boshqaruv. Personalga ehtiyojni xisoblash. Personalga joriy ehtiyoj. Mutaxassislariga uzoq muddatli ehtiyoj. Nomzodlarni jalb qilish manbaalari. Ichki manbaalar. Personalii yollash usul va vositalari. Tashqi manbaalar. Xarajatlar va baxolash. Baxolash bosqichlari va muammolari. Mehnatning ixtiyoriyligi. Ish bilan bandlik shakllari va ularning tasnifi. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari. Ish bilan bandlik darajasi va uni aniqlash tartibi. Oqilona ish bilan bandlik. Samarali ish bilan bandlik. Mahsulдор ish bilan bandlik. Eng maqbul ish bilan bandlik. Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari.
M4	Karyerani rejalashtirish. Karyerani rejalashtirishda psixologik faktorlar. Rejalashtirish. Rejalashtirish bo'yicha tadbirlar. Dastlabki mo'ljal va kasbni tanlash. Istiqbolni baholash va o'sishni loyihalash. O'sishni amalga oshirish. Ish joyini aniqlash. Qo'shimcha tayyorgarlik. Mehnat karyerasi modellari. Rejalashtirish bo'yicha tadbirlar. Dastlabki mo'ljal va kasbni tanlash. Istiqbolni baholash va o'sishni loyihalash. O'sishni amalga oshirish.
M5	Karyerani rejalashtirish texnologiyalari. Texnologiya tushunchasi. Karerogramma. Armstrong karyera xaritasi. Karyera tahlili. Shaxsiy karyerani rejalashtirish. V.Sanders karyerani rejalashtirish texnologiyasi. S.D.Reznik va N.Karr Ruffino karyerani rejalashtirish texnologiyasi. Karyera siyosati ijrosidagi muammolar. Korxona tarkibiy bo'limlarining nizomlarini ishlab chiqish tartibi. Korxona hoimdlari mehnatini baholash tartibi. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosatining umumiy tuzilmasi. Ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish yo'nalishlari. Ishsizlikning jamiyat hayotiga ta'siri. Aholini ishsizlikdan himoya qilish bo'yicha davlat siyosati va uning asosiy yo'nalishlari.
M6	Karyera rivojlanishining gender - jinsga xostomonlari.
M7	

	Karyera rivojlanishining gender - jinsga xos tomonlari. Gender. Gender notenglik va diskriminatsiya. Gender chegarasi. Gender chegarani o'zgartirish. Ayollar karyerasi muvaffaqiyati. Erkaklar karyerasining o'ziga xosligi. Karyera boshqaruvida gender yondashuv. Kadrlar xizmati boshqaruvida talablar.
M8	Karyera rivojlanishining gender - jinsga xostomonlari. Karyera rivojlanishining gender - jinsga xos tomonlari. Gender. Gender notenglik va diskriminatsiya. Gender chegarasi. Gender chegarani o'zgartirish. Ayollar karyerasi muvaffaqiyati. Erkaklar karyerasining o'ziga xosligi. Karyera boshqaruvida gender yondashuv. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash. Mehnat resurslarining miqdorini. Iqtisodiy faol aholi soni. Ish bilan bandlar soni. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonini aniqlash. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish. Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansining ma'lumotlaridan foydalanish. Yosh mutaxassis karyerasida oliy o'quv yurtlarining roli. Yosh mutaxassis karyerasida oliy o'quv yurtlarining roli. Ta'lim. Oliy ta'lim. Mutaxassislik. Mutaxassislikka yo'naltirish. Amaliyot. Ilmiy tadqiqot ishlari. O'zaro hamkorlik. Monitoring. Loyihali faoliyat. Karyerani boshqarish borasida yangilik kiritishning mohiyati va tasniflanishi. Karyerani boshqarish tizimini rivojlantirish. Karyerani boshqarish tizimini taraqqiy etishi. Karyerani boshqarish tizimini barqarorlashtirish. Karyerani boshqarish tizimining amalga oshirilishi. Karyerani boshqarish sohasidagi innovatsiyalarning tashkiliy shakllanishi. Individual inson kapitalining umumiy oborotlari integratsiyasi. Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar. Foydalanilgan inson kapitalini hisoblash usuli. Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar samarasini baholashda foydalaniladigan usullar. Kelajakda olinishi mumkin bo'lgan miqdorning hozirgi qiymatini diskontlash formulasi orqali hisoblash. Inson kapitalidan foydalanish samadorligi. Individual karyerani qurish: dastlabki bosqichlar. Individual karyerani qurish: dastlabki bosqichlar. Individual karyerani rejalashtirish. Psixologik omillar. Karyera muhiti. Mutaxassislik. Oldindagi faoliyat sohasini tanlash. Ishga joylashishning samarali texnologiyalari. Iqtisodiy mexanizm tushunchasi. Mehnat resurslari hududiy safarbarligining mohiyati. Mehnat resurslarining mexanik harakati. Hududlar bo'yicha mehnat resurslarining taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi. Mehnat resurslarining migratsion harakati. Mehnat resurslarining migratsion harakatiga ta'sir etuvchi omillar. Mehnat resurslarining hududiy safarbarligini tartibga solish yo'llari.
M9	
M10	

III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar:	
Amaliy mashg'ulotlar (A) uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi.	
A1	“Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish” fanining predmeti va mazmuni
A2	Karyeraning vazifalari va bosqichlari
A3	Shaxsning karyera potentsiali va ish karyerasiga yangi munosabat
A4	Tashkilotda karyerani boshqarish tizimi
A5	Karyerani rejalashtirish. Karyerani rejalashtirishda psixologik faktorlar
A6	Karyerani rejalashtirish texnologiyalari
A7	Tashkilotda personal karyerasining rivojlanishi
A8	Karyera rivojlanishining gender - jinsga xos tomonlari
A9	Kasbiy rivojlanishning dastlabki bosqichlarida karyera inqirozi
A10	Yosh mutaxassis karyerasida oliy o'quv yurtlarining roli
A11	Individual karyerani qurish: dastlabki bosqichlar
A12	Personal va inson resurslarini boshqarish
A13	Ish haqini tashkil etish va uni isloh qilish
A14	Mehnatga haq to'lash tizimlarini tashkil etish
A15	Aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolari
A16	Bozor munosabatlari tizimida mehnatni boshqarish

IV. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular

“Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish” fani bo'yicha mustaqil ta'lim va ishlarning kalendar tematik rejasi

Nö	Mustaqil ta'lim mavzulari
1.	Karyeraning vazifalari va bosqichlari
2.	Shaxsning karyera potentsiali va ish karyerasiga yangi munosabat
3.	Tashkilotda karyerani boshqarish tizimi
4.	Karyerani rejalashtirish. Karyerani rejalashtirishda psixologik faktorlar
5.	Karyerani rejalashtirish texnologiyalari
6.	Tashkilotda personal karyerasining rivojlanishi
7.	Karyera rivojlanishining gender - jinsga xos tomonlari
8.	Korxonaning ish haqi tizimi: tahlil qilish, rejalashtirish va prognozlashtirish
9.	Aholi farovonligini oshirishda aholining turmush darajasi va daromadlar, hamda ularni davlat tomonidan tartibga solish muammolari.
10.	Mehnatga bo'lgan munosabat va mehnat natijalaridan qoniqish muammolari
11.	Islohotlarni chuqurlashtirish sharoitida aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolari
12.	Halqaro mehnat tashkiloti. Ijtimoiy mehnat muosabatlari tartibga solish
13.	Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimini rivojlantirish.

14.	Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muxofaza qilish mexanizmi
15.	Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda xodimlar mexnatdan foydalanish xolatini taxlili
16.	Xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish
17.	Korxonada qo'llanilayotgan mukofotlash tizimining tahlili va uni takomillashtirish
18.	Iqtisodiy o'sishni ta'minlashda yoshlarni ish bilan ta'minlashning iqtisodiy mexanizmi
19.	Xorijda ish xaqini tashkil etish
20.	Xalqaro mehnat tashkilotining faoliyatini tashkil etilishi
	“Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish” fani bo'yicha mustaqil ta'lim mavzulari uning mazmunini yoritish maqsadida tanlangan va talabada shu haqida bilim ko'nikmasini shakllantirish nazarda tutilgan. Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan loyiha ishi, esse, tezis yoki ilmiy maqola yozish, referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi. Mazkur vazifalarni yaxshiroq tasavvur qilish va amalga oshirishda ushbu fan ham ma'lum hissa qo'shadi, deb o'ylaymiz. Shundan kelib chiqqan holda fan vazifasi aniqlangan: oliy ta'lim standartlari va o'quv dasturlari talablariga muvofiq talabalar, o'quvchilarda tadbirkorlikning mohiyati, ahamiyati va roli, belgilari va tamoyillari, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, moddiy, moliyaviy, insoniy, boshqarish, marketing, tahliliy asoslari to'g'risida bilimlar tizimini shakllantirish; O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash siyosati, amaliyoti, muammolari va istiqbollari to'g'risida tasavvur hosil qilish; tadbirkorlik faoliyatini tashkil etish va amalga oshirish ko'nikmalarini shakllantirishdir. Shu mazmunda MT da nazarda tutilgan mavzular haqida talabalar ish olib borishadi. Barcha keltirilgan mavzularni har biri to'g'risida talabalar qay tarzda o'zlashtirish, bilim ko'nikmasiga ega bo'lish mexanizmi fanning sillabusida ochib beriladi.

3. V. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar)

Fanni o'zlashtirish natijasida talaba:

karyerani rejalashtirish va boshqarish, ularning bosqichlari, shakllari va yo'nalishlari, tashkilotlarda shaxsning karyeraviy potentsiali va imkoniyatlari, karyerani rivojlantirishni gender (jinsiy) jihatlari, karyeraviy o'sishni belgilovchi omillar; karyera, ish-xizmat karyerasi, ularning turlari va ko'rinishlari xaqida tasavvurga ega bo'lish

personal karyerasini rejalashtirish; karyerani rejalashtirishda psixologik faktorlarni hisobga olish; tashkilot karyera muhitini rivojlantirish; personalning kasbiy rivojlanish shakli va usullarini; tashkilot karyera siyosatini shakllantirishning asosiy prinsiplari va omillarini; personalga

	bo'lgan extiyojni baholashni; personalni attestatsiyaga tayyorlash va undan o'tkazish bosqichlarini; kadrlar zaxirasi bilan ishlash tizimini bilishi va ulardan foydalana olishi karyerani uning turli bosqichlarda boshqarish individual tarzda karyerani rivojlantirish va shaxsiy karyeraviy rivojlanish rejasini tuzish; shaxsiy vaqtini rejalashtirish texnikasiga ega bo'lish; karyerani rejalashtirishda qo'llaniladigan texnologiyalardan foydalanish ko'nikmalarga ega bo'lishi; tashkilotlarda yuqori malakali va bilimli kadrlarni yaratishning moliyaviy, tashkiliy va boshqa manbalarini aniqlash, tashkilot personalini saralashni o'tkazish, bunda qo'llaniladigan yangi ijtimoiy texnologiyalar ishlab chiqish malakalariga ega bo'lishi kerak
4.	VI. Ta'lim texnologiyalari va metodlari: • ma'ruzalar; • interfaol keys-stadilar; • aqliy hujum metodi; • insert texnikasi; • muammoli masala va vaziyatlar metodi; • klaster; • konseptual jadval; • venn diagrammasi; • baliq skeleti chizmasi; • nilufar guli chizmasi.
5.	VII. Kreditni olish uchun talablar: Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'liq o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish va joriy nazorat shakllari, hamda mustaqil ta'limda berilgan vazifa topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat ishini topshirish

6. ASOSIY ADABIYOTLAR:

1. Abduraxmanova G.K. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. “Fan” nashriyoti. T.: 2023. – 396 b.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. – T.: “FAN”, 2019. – 592 b.
3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Xayitov A.B. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”, 2021, 376 b.
5. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. T.: TDIU, “Fan va texnologiya”, 2012.-388 bet.

QO'SHIMCHA ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi – T.: “O'zbekiston” NMIU, 2024.	
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.:“Adolat”, 2024. – 488 b.	
3. O'zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to'g'risida”gi Qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2020-y.	
4. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o'quv qo'llanma). – Toshkent: TDIU, 2004. - 144 b.	
5. Tony Bennett, Richard Saundry and Virginia Fisher. Managing employment relations. 7th edition. Printed and bound by CPI Group (UK) Ltd, Croydon CR0 4YY, 2020. 473p.	
6. Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick Wright. Fundamentals of Human Resource Management, 9th Edition. © 2022.	
7. Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, David A. Macpherson. Contemporary Labor Economics. McGraw-Hill Education. Copyright © 2017. 640 p.	
8. Nazarov A.SH. Mehnatni tashkil etish va normalash: (Darslik) – T.: TDIU, 2004 – 241 bet.	
9. Xolmo'minov Sh.R., Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti, O'quv qo'llanma.-T.: 2013.-228 b.	
AXBOROT MANBALARI:	
1. https://president.uz/uz – O'zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti	
2. https://senat.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining rasmiy veb-sayti	
3. https://parliament.gov.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining rasmiy veb-sayti	
4. https://gov.uz – O'zbekiston Respublikasi Hukumatining rasmiy portal	
5. https://www.imv.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligining rasmiy veb-sayti	
6. https://mehnat.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy veb-sayti	
7. https://gov.uz/en/miit – O'zbekiston Respublikasi Investitsiyalar, sanoat va savdo vazirligining rasmiy veb-sayti	
8. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy veb-sayti.	
9. https://soliq.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Soliq qo'mitasining rasmiy veb-sayti	
10. https://www.lex.uz/uz/ – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining qonunchilik hujjatlari elektron bazasi.	
7. Fan dasturi Sh.Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti Kengashining 2024-yil “24” <u>ok</u> dagi <u>1</u> -son bayonnomasi bilan ma'qullangan.	

8.	Fan/modul uchun mas'ullar: S.Q.Qurbonov – Sharof Rashidov nomidagi SamDU “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasi o'qituvchisi, i.f.f.d.
9.	Taqrizchilar: O.Ernazarov – SamDU “Raqamli iqtisodiyot” kafedrasi dotsenti, i.f.n. Sultonov Sh. – SamISI “Tarmoqlar iqtisodiyoti” kafedrasi mudiri, i.f.n., dotsent.

Universitetning 2024-yil 16-avgustdagi 301-ij buyrug'i asosida
Fan dasturlari va mustaqil ta'lim topshiriqlarini ishlab chiqishga ma'sul ishchi guruhi:

Rais – Arabov N.U.

N.U.Arabov

Sh.D.Djurakulov

Kafedra mudiri:

Sh. Rashidov nomidagi

SamDU O'quv ishlari bo'yicha

1-prorektor:

A. S. Soleyev

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasida dotsenti S.Q.Qurbonovning "Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish" dan tayyorlangan fan dasturiga

TAQRIZ

Kasbiy ta'lim xodimii turli ishlab chiqarish vazifalarini bajarishga tayyorlaydi. Bu an'anaga muvofiq xizmat vazifasi tushunchasi bilan bog'likdir. Inson o'z mehnat faoliyati davomida ko'p hollarda bitta emas, balki bir nechta xizmat vazifalarini egallaydi. Ana shu xizmat vazifalarida ko'tarilish umum e'tirof bo'yicha karyera deb ataladi. Lavozimga ham amaliy, ham axloqiy, ham shaxsiy sifatleri to'kis insonni tayinlashga hamma vaqt katta e'tibor berib kelingan. Masalan, "Qobusnoma" da "Agar birovga amal bersang munosib odamga bergil" deb uqitiriladi.

Karyera masalasi barcha iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy shart-sharoitlarda, barcha mulkchilik shakllarida va korxona yoki tashkilot rivojlanishining barcha darajalarida dolzarb xisoblanadi. Karyeradagi muvaffaqiyatdan ishqining mehnat faoliyati natijalari, korxonaning ishlab chiqarish ko'rsatkichlari, soha yoki tarmoqning rivojlanishi, hamda mintaqa umuman mamlakat ravnaqi va barqarorligi bevosita bog'likdir.

Karyerani boshqarish mehnat faoliyatining motivlaridan biri bo'lib, hozirgi zamon odami uchun u personal rivojlanishini ta'minlab berishi orqali shaxsiy yuksalish va o'z o'zini rivojlantirishning yo'llaridan biri xisoblanadi. Shuning uchun ham o'zida karyerani rejalashtirish va rivojlantirishni jamlagan karyerani boshqarish jarayoni ayni vaqtda personalni boshqarishning muhim funksiyalaridan biri sifatida e'tirof etiladi.

Bugungi kunda respublikamizda o'tkazilgan va olib borilayotgan keng ko'lami islohotlar barcha soha va tarmoq, korxona va tashkilotlar maqomlarini sezilarli darajada o'zgartirib, yangi sifat darajasiga olib keldi. Barcha jabhalarda bozor iqtisodiyotiga mos munosabatlar o'rnatilib, barqaror rivojlanish yo'lidan borilmoqda.

Taqrizechi:

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
"Tarmoqlar iqtisodiyoti" kafedrasida mudiri,

i.f.n., dotsent

Sh. Sultonov



Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasida dotsenti S.Q.Qurbonovning "Karyerani boshqarish va kasbiy rivojlanish" dan tayyorlangan fan dasturiga

TAQRIZ

Zamonaviy menejmentda karyera ikki nuqtayi nazaridan baholalanadi. Birinchidan, karyera — inson hayoti davomida egallaydigan xizmat vazifalari, lavozimlari jamlanmasidir. Buni maqsadli karyera, deb ham atashadi. Ikkinchidan esa, karyera — inson hayoti davomida ro'y beradigan qadriyatlar va qiziqishlar o'zgarishidir. Buni subyektiv karyera, deb atashadi. Ana shu ikki nuqtayi nazar inson iloji boricha eng katta yutuqqa erishish va o'z faoliyatidan qoniqish hosil qilishi uchun muayyan darajada o'z taqdirini nazorat qilish, o'z imkoniyatlarini boshqarish salohiyatiga ega ekanligini e'tirof etadi. Karyera, yana bu atamaning asl tushunchasiga muvofiq olg'a qarab muvaffaqiyatli siljish deyilganda faqat xizmat vazifasi (lavozim)da o'sish emas, balki kasbiy o'sishni ham anglatadi. Menejmentda amaliy karyera tushunchasi qo'llaniladi. Amaliy karyera — xodim faoliyatning biror sohasida yuqoriga ko'tarilishi, ko'nikmalari, qobiliyati, malakasi hamda faoliyati bilan bog'liq holda rag'batlantirish miqdorining o'zgarishi, hayotda tanlangan yo'li bo'yicha olg'a qarab harakati, mashhur bo'lishi, shuhrat qozonishidir. Amaliy karyera xodimning o'z mehnat faoliyati kelajagi to'g'risida subyektiv fikr yuritish, o'zini namoyon qilish istagidan shakllana boshlaydi.

Bu xodimning ichki nuqtayi nazari, korxona yoki tashkilotda o'z o'rini, maqomini subyektiv tasavvur etishidir. Ba'zi birovlar uchun mehnat faoliyatidagi muvaffaqiyat (karyera) xizmat vazifalari (lavozimlar) pog'onalaridan yuqoriga ko'tarilishdir. Boshqalar uchun esa muvaffaqiyat — egallab turgan xizmat vazifasi (lavozim)da ijod bilan shug'ullanish, kasb mahoratini oshirishdir. Shu sababli amaliy karyera turlari ko'p. Lavozimda o'sish uchun ayrim xodimlar uzoq muddatli reja tuzishlari mumkin.

Taqrizechi:

Sh. Rashidov nomidagi
Samarqand davlat universiteti
"Raqqamli iqtisodiyot" kafedrasida
dotsenti, PhD.

O.E.Emazarov