

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

1-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-1

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-1



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№ SI-1 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-SI-1>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабилова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурадов Мансур Бобомурадович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)

Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Камалова Хатира Сабыровна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Фофуров Низомжон Октябрович
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Сабиров Алишер Сабирович
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам (США)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Муйдинова Моҳира Муқимжоновна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ходжаев Собир Джумаевич
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)
Пармонов Фарход Ярашевич
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Акрамов Хусан Фуркатович
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)
Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харасович
кандидат политических наук, и.о. доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. Сеитов Азамат РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ В УЗБЕКИСТАНЕ: ОТ ПРОШЛОГО К ПЕРСПЕКТИВНОМУ БУДУЩЕМУ.....	5
2. Sabirova Umida SOTSIOLOGIK MONITORING YARATISHNING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI.....	12
3. Алексеева Виктория КОНЦЕПЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В АНАЛИЗЕ ДИНАМИКИ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ.....	21
4. Kayumov Kaxramon KICHIK SHAHARLARNI ILMIY O'RGANISHNING SOTSIOLOGIK JIHLTLARI.....	30
5. Alikariyeva A'loxon TA'LIM SIFATI BOShQARUVIGA NAZARIY YONDASHUVLAR TAHLILI.....	36
6. Mannanova Nilufar DAVLAT XIZMATCHILARINI MERITOKRATIK YONDOSHUV ASOSIDA TANLASH – JAMIYATDA ADOLAT TAMOYILI QAROR TOPISHINING MUHIM MASALASI SIFATIDA.....	44
7. Mo'minov Zokirjon IJTIMOIY MOBILLIK OMILINI TADQIQ ETISHNING METODOLOGIK JIHLTLARI.....	51
8. Jiyanmuratova Gulnoz YOSHLARNING SIYOSIY INSTITUTLARGA NISBATAN ISHONCHI MUAMMOSI: NAZARIY ASOSLAR.....	58
9. Сеитов Мансур МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В ФОРМИРОВАНИИ ЖИЗНЕННЫХ ПОЗИЦИЙ МОЛОДЕЖИ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ.....	66
10. Узакова Зарина СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ: ОТ СОЦИАЛЬНОЙ К БИОПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ИНВАЛИДНОСТИ.....	74
11. Ziyayeva Xolida AGRESSIV XULQ-ATVORNI O'RGANISHGA QARATILGAN NAZARIYALAR TAHLILI.....	80
12. Imomova Nozimaxon MEHNAT MIGRATSIIYASINI VUJUDGA KELISHI VA TRANSFORMATSIYALASHUVINING IJTIMOIY OMILLARI.....	88
13. Shokirov Shaxrizod HUQUQBUZARLIK VA JINOYATCHILIKNI OLDINI OLIHDA JAMOATCHILIK BILAN HAMKORLIKDA ISHLASH.....	93

14. Ixtiyarov Farxod INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH – IJTIMOYIY BARQARORLIK VA TARAQQIYOT OMILI.....	102
15. Akramov Xasan YANGI O‘ZBEKISTONNING SPORT STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHDA NORMATIV-HUQUQIY BAZASINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	108
16. Kalanova Sabohat JAMIYATDA AVLODLAR ALMASHINUVI JARAYONLARI IJTIMOYIY HODISA SIFATIDA.....	117
17. Axrorov Zohidjon O‘ZBEKISTONDA IJTIMOYIY HODIM KASBINING JORIY ETILISHI, IJTIMOYIY SIYOSATNING AMALIY NATIJASI SIFATIDA.....	126
18. Xujanov Zafar KAMBAG‘ALLIK SABABLARI VA UNI QISQARTISHGA TA‘SIR ETUVCHI OMILLARI.....	132
19. Turanazarov Umid KASBIY KOMPETENTLIK MOHIYATI VA RIVOJLANTIRISHNING OMILLARI.....	138
20. Kaxarova Nilufar SHAXAR MEGOPOLISIDAGI AYOLLAR MEHNAT MIGRATSIYASINING MUAMMOLARI VA IMKONIYATLARI.....	145
21. Хакимова Анора ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	154
22. A‘zamxonov Saidabzalxon TALABALAR MUSTAQIL TA‘LIM OLIHINI OSHIRISHNING NAZARIY ASOSLARI.....	163
23. Ro‘zimatov Elbek VOLONTYORLIK HARAKATINING NAZARIY TAHLILI.....	170
24. Masharipov Baxtiyar SHAHAR INFRATUZILMASINING FUNKSIONAL XUSUSIYATLARI.....	177
25. Muzaffarov San‘atbek VOLONTYORLIK HARAKATI – EZGULIK VAKSINASI.....	185
26. Yo‘ldashev Shoxrux YOSHLAR BUGUNGI KUN RIVOJLANISHI SHAROITIDA MADANIY-HUQUQIY MUHITNING SUBYEKTI VA OBYEKTI SIFATIDA.....	190

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Хакимова Анора,


Национальный университет Узбекистана

базовый докторант (PhD)

кафедры “Социология”

e-mail: Нора_ann99@inbox.ru

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10800158>

АННОТАЦИЯ

В данной статье речь идет о том, что сегодня ситуация в жизненном самоопределении молодежи неоднозначна. С одной стороны, представители молодого поколения составляют значительную долю новых социальных слоев – предпринимателей, менеджеров, банковских служащих. Растет общественно-политическая активность молодежи. С другой стороны, молодежь оказалась одной из наиболее незащищенных социальных групп, ее материальное положение существенно ухудшилось, социальное развитие замедлилось, возникает глубокое противоречие, вызванное несоответствием новых социально-экономических требований и личностные качества молодого человека, традиционно сформированные социальными институтами мирового общества. Несмотря на некоторые положительные результаты, профориентационная ориентация в современных условиях все еще не достигает своей главной цели – формирования профессионального самосознания современной молодежи в целях оптимизации процесса профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным способностям каждого человека и личности. потребности общества в кадрах, его требования к современному специалисту.

Ключевые слова: молодежь, совет, самоопределение, представители, специалисты, трудоустройство, профессия, предпринимательство, самосознание, управление, кадры.

Xakimova Anora,

O‘zbekiston Milliy universiteti

“Sosiologiya” kafedrası

tayanch doktoranti (PhD)

e-mail: Нора_ann99@inbox.ru

TASHKILOTDA YOSH MUTAXASSISLAR BILAN ISHLASH XUSUSIYATLARI

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada bugungi kunda yoshlarning o‘z taqdirini o‘zi belgilashdagi vaziyat noaniq ekanligi haqida gap boradi. Bir tomondan, yosh avlod vakillari yangi ijtimoiy qatlamlarning – tadbirkorlar, menejerlar, bank xodimlarining katta qismini tashkil etadi. Yoshlarning ijtimoiy-siyosiy faolligi ortib bormoqda. Boshqa tomondan, yoshlar eng himoyasiz ijtimoiy guruhlardan biri bo‘lib,

ularning moliyaviy ahvoli sezilarli darajada yomonlashdi, ijtimoiy rivojlanish sekinlashdi, yangi ijtimoiy-iqtisodiy talablarning nomuvofiqligi va an'anaviy ravishda jahon jamiyatining ijtimoiy institutlari tomonidan shakllantirilgan yigitning shaxsiy fazilatlari tufayli keskin qarama-qarshilik paydo bo'ldi. Ba'zi ijobiy natijalarga qaramay, zamonaviy sharoitda kasbga yo'naltirish hali ham o'zining asosiy maqsadiga – har bir inson va shaxsning individual qobiliyatlariga mos keladigan o'z kasbini o'zi belgilashi jarayonini optimallashtirish uchun zamonaviy yoshlarning kasbiy o'zini o'zi anglashini shakllantirishga, jamiyatning kadrlarga bo'lgan ehtiyojlariga, uning zamonaviy mutaxassisga bo'lgan talablariga erisha olmayapdi.

Kalit so'zlar: yoshlar, kengash, o'z taqdirini o'zi belgilash, vakillar, mutaxassislar, bandlik, kasb, tadbirkorlik, o'z-o'zini anglash, menejment, kadrlar.

Xakimova Anora,
National University of Uzbekistan
basic doctoral student (PhD)
of the Department of Sociology
e-mail: Hopa_ann99@inbox.ru

FEATURES OF WORKING WITH YOUNG SPECIALISTS IN AN ORGANIZATION

ABSTRACT

This article talks about the fact that today the situation in the life self-determination of young people is ambiguous. On the one hand, representatives of the younger generation make up a significant proportion of the new social strata - entrepreneurs, managers, bank employees. The socio-political activity of young people is growing. On the other hand, young people turned out to be one of the most vulnerable social groups, their financial situation has deteriorated significantly, social development has slowed down, a deep contradiction arises caused by the discrepancy between new socio-economic requirements and the personal qualities of a young person, traditionally formed by the social institutions of world society. Despite some positive results, career guidance in modern conditions still does not achieve its main goal - the formation of the professional self-awareness of modern youth in order to optimize the process of professional self-determination, corresponding to the individual abilities of each person and personality. society's needs for personnel, its requirements for a modern specialist.

Key words: youth, council, self-determination, representatives, specialists, employment, profession, entrepreneurship, self-awareness, management, personnel.

ВВЕДЕНИЕ

Активизация человеческого фактора, развитие кадрового потенциала нашей республики, его рациональное использование – становится одной из задач стратегического значения в социально-экономической и политической жизни нашей независимой страны, идущей по пути развития. Эти условия требуют формирования новой модели управления потенциалом сотрудников предприятий и организаций. Среди первоочередных задач, вытекающих из этой цели, особого внимания заслуживают вопросы обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами, наполнения их зрелыми специалистами, способными эффективно работать в условиях современной демократии и рынка, формирования эффективной системы управления потенциалом.

Молодежная политика на промышленных предприятиях проводится в целях удержания молодежи, и в конечном итоге – в целях обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, улучшения преемственности поколений и достижения стратегических производственных целей [1].

Одним из направлений реализации молодежной политики является работа с молодыми специалистами. Молодые специалисты являются основным продуктом, поставляемым высшим образованием на рынок труда, и для них еще в процессе обучения должны быть

обеспечены возможности для эффективного использования своих профессиональных знаний на будущем месте работы [2].

МЕТОДОЛОГИЯ

Обобщенное определение понятия «молодежь» в конце 1960-х годов сформулировал В.Т. Лисовский: «Молодежь – это поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих (а в более зрелом возрасте уже усвоивших) общеобразовательные, профессиональные и культурные функции и подготавливаемых (подготовленных) обществом к усвоению и выполнению социальных ролей взрослого» [3, – С. 32]. Целостное видение молодежи требует выявления системного качества этой целостности, которое должно стать основой для развития определения «молодежь». Целостный подход был предложен И.М.Ильинским [4]. Он выделяет следующие существенные характеристики молодежи. Молодежь – это: часть общества, большая специфическая возрастная подгруппа; носитель огромного интеллектуального, творческого потенциала; явление конкретно-историческое, социальный аккумулятор общественных трансформаций; объект и субъект социализации; субъект самоидентификации, самосознания своих интересов; ресурс и потенциал будущего.

Основываясь на родовидовом подходе формулировки определений, сформулируем понятие «работа с молодыми специалистами», используя в качестве базового (родового) понятие «управление персоналом» [5, – С. 38].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Основными этапами работы с молодыми специалистами на предприятиях являются: сотрудничество с высшими учебными заведениями с целью выявления и отбора наиболее подготовленных выпускников для работы на предприятии; обеспечение деятельности советов молодых специалистов (далее - СМК) по направлениям (научно-техническое творчество, профессиональный и карьерный рост молодых специалистов, социально-бытовые условия молодых специалистов); проведение заводских совещаний и обучающих семинаров для предприятий СМК [6].

В течение первого года работы проводятся: беседы с молодым специалистом в период его трудоустройства на предприятии; трудоустройство молодого специалиста по специальности согласно его диплому; организация стажировки молодого специалиста и назначение руководителя стажировки; психологическое тестирование молодых специалистов на определение их деловых и личностных качеств; социологические опросы, выявляющие удовлетворенность молодых специалистов различными аспектами работы; оценка профессиональной подготовленности молодых специалистов; разработка и утверждение программы карьерного роста молодых специалистов по результатам стажировки; привлечение молодых специалистов к общественной работе [7].

На втором году работы рассматривается вопрос о включении в управленческий резерв молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих высокие результаты в производственной деятельности, деловые и личностные качества, выявленные по результатам тестирования; осуществляется подготовка молодых специалистов в группу управленческого резерва, отбор наиболее перспективных молодых специалистов в докторантуру; молодые специалисты также участвуют в научно-технических конференциях, семинарах, конкурсах научно-технического творчества [8].

На третьем году работы молодые специалисты обучаются на целевых курсах, происходит обмен опытом на других предприятиях, осуществляется участие в заводских конкурсах. Рассматривается вопрос о включении в резерв управленческих кадров [9] молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты в производственной деятельности, деловые и личностные качества, выявленные по результатам тестирования. Для определения эффективности работы с молодыми специалистами на предприятии, по нашему мнению, необходимо проводить мониторингов, позволяющих измерить объективные и субъективные показатели. Объективные показатели эффективности работы с молодежью: текучесть кадров среди молодых работников; повышение уровня квалификации молодых работников; карьерный рост молодых работников; творческая

активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности (их участие в конкурсах профессионального мастерства, в различных научно-технических и научно-практических конференциях и т.п.); творческая активность молодых работников в общественной деятельности (участие в различных спортивных, культурных и оздоровительных мероприятиях); нарушение трудовой дисциплины молодыми работниками.

Субъективные показатели эффективности работы с молодежью: удовлетворенность молодых работников работой, проводимой с молодежью; удовлетворенность молодых работников своей работой в целом [10]. Таким образом, специфика работы с молодыми специалистами на предприятии заключается именно в создании условий для развития их производственного и творческого потенциала. Повышение продуктивного и творческого потенциала молодых сотрудников предприятия в профессиональной сфере. Проблема развития производственного и творческого потенциала молодежи на промышленном предприятии в условиях усиления конкуренции сегодня особенно актуальна и требует дальнейшего изучения и детализации в плане изучения форм повышения его производительности.

Производственный и творческий потенциал неразрывно связан с трудовым потенциалом работника. Трудовой потенциал работника – это мера его имеющихся ресурсов и способностей, непрерывно формирующихся в процессе всей социализации, реализующихся в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность. Его структурные компоненты:

- психофизиологический потенциал (способности личности, состояние здоровья, работоспособность, выносливость и др.).
- производственная квалификация (совокупность специальных и общих знаний, навыков и умений, определяющих возможность выполнения работ определенной сложности).
- личностный (уровень гражданственности, социальной зрелости, ценностных ориентаций, потребностей и запросов в сфере труда) [11].

К формам реализации производственного и творческого потенциала молодых работников профессиональной сферы относятся профессиональный отбор и формирование кадрового резерва, развитие персонала, профессиональные и социальные формы компетентности как конечного результата развития работника [12]. В связи с этим важно учитывать и рационально использовать индивидуальные особенности и возможности каждого сотрудника, что возможно при правильно организованном профессиональном отборе.

Профессиональный отбор – это участие в подборе и подборе персонала с учетом требований конкретных профессий и должностей с целью лучшей профориентации работника. Основная задача – выявить и оценить уровень развития профессионально важных качеств и ценностных представлений личности, от которых зависит успешность выполнения производственных задач. Профессиональная пригодность зависит от мотивации, то есть желательности профессиональной деятельности, необходимости ею заниматься; от квалификации, то есть от уровня приобретенных знаний, умений, степени подготовленности к деятельности; от индивидуальных психофизиологических особенностей личности, от тех природных и приобретенных свойств, качеств, состояний, которые определяют успешность профессиональной деятельности [13].

Принципиально важным представляется формирование кадрового резерва. Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью осуществлять управленческую деятельность, соответствующих требованиям должности определенного ранга, прошедших отбор и систематическую целевую квалификационную подготовку. Работа с резервом взаимосвязана с планированием карьеры, программами обучения, мотивацией и ротацией кадров. При формировании кадрового резерва необходимо, исходя из опыта, исходить из следующих принципов: актуальность резерва – необходимость замещения должностей должна быть реальной; соответствие кандидата должности и виду резерва – требования к квалификации кандидата при работе на определенной должности; перспективы кандидата – ориентированность на профессиональный рост, требования к образованию,

возрастные ограничения, стаж работы в должности и карьерный динамизм в целом, состояние здоровья.

Выделяют следующие основные этапы процесса формирования кадрового резерва: составление прогноза ожидаемых изменений в составе управленческого персонала; предварительный набор кандидатов в резерв; сведения о деловых, профессиональных и личных качествах кандидатов; формирование кадрового резерва. Развитие – понятие, характеризующее качественные, направленные изменения. Под развитием личности молодого работника в аспекте темы можно понимать деятельность, осуществляемую организацией с целью содействия достижению профессионального успеха, а именно: в профессиональном развитии работника; его трудовой потенциал; в развитии карьеры, его профессиональном и квалификационном повышении.

Профессиональное развитие – это процесс изменения личности под влиянием социально-профессиональной ситуации, профессиональной деятельности и собственной деятельности, направленной на самореализацию в труде. На этапе профессионализации большое значение приобретают профессиональная компетентность и квалификация, поэтому возникает необходимость непрерывного профессионального образования [14].

Развитие – это система организационно-педагогических мероприятий, обеспечивающих формирование профессиональной направленности, знаний, умений, навыков и профессиональной готовности. Основной целью подготовки молодых рабочих является повышение профессионализма в процессе реализации следующих задач: мотивация саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры; повышение компетентности: социальной, экономической, юридической, специальной, экологической и др.; развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекция профессиональных форм поведения; развитие аутокомпетентности (личностной компетентности) и корректировка профессионально-психологического профиля специалиста; формирование социальной, профессиональной и личностной компетентности; обеспечение условий для саморазвития, самообразования и самореализации личности.

Профессиональный рост и повышение квалификации позволяют работнику удовлетворить свои потребности в материальном благополучии и самореализации. В свою очередь, развитие персонала позволяет организации успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности; быстро окупить инвестиции, направленные на развитие организации; сохранять и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной структуры, продвигать новые подходы и ориентиры.

На наш взгляд, именно в системе непрерывного образования повышается производственный и творческий потенциал молодых специалистов промышленного предприятия, а профессиональные и социальные формы компетентности являются конечным результатом развития сотрудников. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Представляется необходимым рассматривать конкуренцию как условие реализации производственного и творческого потенциала молодого специалиста на предприятии. Молодежная политика на промышленных предприятиях в настоящее время включает реализацию нескольких направлений работы с молодежью, поскольку смысл труда не может быть сведен к одному материальному интересу.

Сегодня сам труд утратил свою смыслообразующую функцию. Одним из способов решения этой проблемы может стать мотивация высокопроизводительной работы и стимулирование сотрудников. Особенно это касается вопроса реализации потенциала молодых рабочих и молодых специалистов, в частности, на предприятиях. Одним из условий реализации потенциала молодых специалистов является организация всех видов конкурсов, которые возрождаются на предприятиях [15]. Именно это способствует трудовой мотивации, поскольку участие в конкурсах дает возможность самореализации, самоутверждения и самовыражения молодых работников, что, несомненно, связано с реализацией их производственного и творческого потенциала.

Продуктивно-творческий потенциал представляет собой накопленные творческие силы личности и предполагает возможность их практической реализации. В структуре производственно-творческого потенциала работающей молодежи, помимо активности, предприимчивости, мобильности, креативности, присутствуют также такие человеческие качества и способности, как преданность предприятию, преданность предпринятию, самоопределение, инициативность, самостоятельность. -организация, самоуправление, нормотворчество [16].

Лояльность к предприятию – это способность человека соблюдать нормы предприятия, оставаться в рамках закона, в рамках доброжелательного отношения к предприятию, на котором он работает. Приверженность предприятию – преданность предпринятию, разделение его ценностей. Самоопределение – это способность человека сознательно определять и утверждать свою позицию, свою роль и место в жизни, в обществе и на предприятии, свои интересы.

Самоактивность – это способность проявлять личную инициативу в профессиональной деятельности (в пределах своей компетенции) и общественной жизни. Самоорганизация – это способность планировать свою жизнь, в том числе и в профессиональной сфере. Самоуправление – это способность принимать решения о своей жизни (в том числе в профессиональной сфере) и контролировать ее. Нормотворчество – это способность выработать собственные стандарты поведения, не противоречащие общепринятым, и ориентироваться на них в своем поведении [17].

Практическая реализация производственного и творческого потенциала молодых работников наиболее полно реализуется в ходе конкурса. Конкуренция является одним из важнейших факторов ускорения социально-экономического развития коллектива, личностного и профессионального развития персонала. Среди основных целей конкурса, наряду с производственными, следует выделить направленные на развитие личностного потенциала, а именно формирование профессиональных и личностных качеств членов коллектива; самореализация и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательную составляющую трудовой деятельности.

Для молодых работников, которые стремятся к профессиональному росту, но пока не имеют перспектив повышения своего статуса, проведение профессиональных конкурсов дает возможность реализовать свой потенциал. Основная цель таких конкурсов – дать сотрудникам возможность продемонстрировать свой интеллектуальный уровень, профессиональные навыки и способности, выразить себя деловыми предложениями и попасть в пул номинаций. Основными целями конкурса являются: улучшение технических, экономических и социальных показателей; улучшение качества продукции; внедрение и рациональное использование новой техники и технологий; более экономное использование материальных и трудовых ресурсов; формирование профессиональных и личностных качеств членов коллектива; самореализация и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательную составляющую трудовой деятельности.

Мотивационной природой конкуренции являются [18] стремление к достижению успеха, высокий уровень притязаний, мотивация самоутверждения, признания другими, ориентация личности на самореализацию, карьерный рост, профессиональный рост. Личностно-развивающая основа конкуренции на промышленном предприятии предполагает реализацию следующих возможностей молодых работников: повышение квалификации (теоретическая подготовка, развитие практических навыков, обмен опытом); профессиональный рост (присвоение звания, категории); реализация своего потенциала; самоутверждение (через повышение своего статуса – присвоение звания, информации в СМИ и т.п.); повышение мотивации посредством материального и морального поощрения; повышение престижа профессии (участие в конкурсах профессионального мастерства); развитие деловых и личностных качеств (повышение коммуникативной компетентности, навыков публичных выступлений, настойчивости и целеустремленности) [19].

Проведя углубленный анализ данных, представленных выше и изученных, выясняется, что потенциал работающих сотрудников зависит от многих факторов. Комплексная мотивация персонала – один из актуальных вопросов сегодняшнего дня. Причина кроется в материальных и духовных вопросах мотивации трудящихся. Таким образом, никогда не следует избегать материального и морального стимулирования работающих сотрудников. Большое значение в всестороннем подъеме предприятий и организаций имеет материальное и моральное стимулирование. В то время как моральное стимулирование, безусловно, исходит из человеческих качеств руководителя, материальное стимулирование определяется экономическими возможностями предприятий и организаций.

В наше быстротечное время дистанционное обучение стало одним из самых доступных и эффективных методов получения образования населением. Всего в мире электронно обучаются более 100 млн человек, и многие аналитики уверенно предсказывают дальнейший рост этого сектора рынка образовательных услуг. Видно, эти цифры продолжают увеличиваться, т.е. потребность в дистанционном обучении имеет тенденцию роста. Для Республики Узбекистан использование технологии дистанционного образования является необходимым фактором подготовки кадров мирового уровня. В этой связи отродно заметить, что в ряде указов и законов, принимаемых Правительством Республики Узбекистан, все большее внимание уделяется дистанционному образованию [20,21].

Четкая и продуманная система организации конкуренции на предприятии является залогом развития вышеперечисленных качеств молодых специалистов и реализации их потенциала. Именно поэтому предприятию необходимы конкурсы и соревнования различного типа, направленные на решение различных задач. Особое внимание следует уделять спортивно-оздоровительным соревнованиям, основными целями и задачами которых являются привлечение работников и членов их семей к регулярным занятиям физкультурой и спортом; профилактика вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни, реализация творческого потенциала через альтернативные формы досуга. Участие молодых специалистов в вышеуказанных мероприятиях будет способствовать формированию у них комплекса ценностей, направленных на укрепление престижа предприятия, решение проблем воспроизводства кадров и внедрение механизмов социальной защиты, а также развитие профессиональных и личностных качеств. качества и, в конечном итоге, реализацию своего творческого потенциала. Социально-психологическое обеспечение физкультурно-спортивной работы является необходимым условием реализации кадровых программ на промышленном предприятии, в том числе спортивных.

Необходимо контролировать эффективность и результативность спортивно-физкультурной деятельности на предприятии, показателями которой являются: затраты на проведение спортивно-физкультурной деятельности; количество спортивных и физкультурных мероприятий; количество участников спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; количество сотрудников компании, посетивших оздоровительные кружки в спортивных комплексах города; заболеваемость в случаях (и днях) на работников, регулярно занимающихся спортом и физической культурой; уровень информированности и удовлетворенности относительно организации и проведения спортивно-физкультурной работы.

Последние два показателя необходимо измерять с помощью социологического опроса. Задачами такого опроса являются: определение уровня информированности и удовлетворенности молодых специалистов завода организацией и проведением спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных и оздоровительных мероприятий; получение предложений по совершенствованию организации работы по изучаемым направлениям деятельности. По результатам опросов своевременно вносятся корректировки в программы спортивных мероприятий, решаются вопросы информирования и привлечения молодых работников в спортивную жизнь предприятия, что влияет на реализацию их творческого потенциала и адаптацию в коллективе. Таким образом, удовлетворенность спортивными и

физкультурными мероприятиями является залогом успеха привлечения молодых специалистов в жизнь предприятия и будет способствовать реализации их потенциала.

ВЫВОД

В нашей стране в последние годы одним из приоритетных направлений государственной политики становятся такие важные вопросы, как гармоничное воспитание подрастающего поколения, создание всех необходимых условий для их самостоятельного шага в жизнь, обеспечение их прав и интересов. В нашей стране с 2021 года введена новая система работы с молодежью «махаллабай». За прошедший короткий период с помощью этой системы были решены многие проблемы молодежи, для решения которых непосредственно в самой махалле была введена должность «молодежного лидера» в 9400 махаллах. Начиная с 2023 года, работа, проводимая в системе работы с молодежью, будет расширена, и будет налажена индивидуальная работа.

Таким образом, в условиях модернизации общества и растущих потребностей к человеческому капиталу работа с молодежью должна стать эффективным инструментом развития и преобразования организации. Это возможно при условии разработки и последовательной реализации системы работы с молодыми специалистами, ориентированной на прямое вовлечение молодых специалистов в решение как собственных проблем, так и общекорпоративных задач и основанной на приоритетных направлениях стратегии развития кадрового потенциала организации. Реализация системного подхода к работе с молодыми специалистами на практике позволяет решить задачи, которые на первый взгляд кажутся почти несовместимыми (например, сформировать молодого амбициозного высококомпетентного сотрудника и при этом сохранить его лояльность организации).

Можно сделать вывод, что деятельность молодежной организации на предприятии осуществляется на принципах взаимодействия администрации предприятия, профкома и молодежного актива филиалов и заключается в реализации проектов и программ, которые социально значимы для молодых специалистов. Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым работником по развитию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств. Это напрямую влияет на раскрытие потенциала молодых специалистов на предприятии.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. Попова Н.В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии. – Екатеринбург, 2018. – С.58-59.
2. Попова Н. В. Какой выпускник вуза востребован на современном промышленном предприятии? – Екатеринбург: Издательский Дом «Ажур», 2015. – С. 84.
3. Социология молодежи / Под ред. В.Т.Лисовского. СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2006. – 460 с.
4. Ильинский И.М. Молодежь планеты. – М.: Институт молодежи, 2009. – 324 с.
5. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодежи. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2016. – 430 с.
6. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы реализации молодежной политики на современном предприятии//Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 31. Философия. Социология. Культурология. – Вып. 19. – С.90.
7. Соколова М. И., Дементьева А. Г. Управление человеческими ресурсами. – М., 2013. – С.91.
8. Магура М. И., Курбатов М.Б. Организация обучения персонала компании. – М., 2011. – С.91.
9. Егоршин А. П., Резник С. Д. Основы управления персоналом. – М., ИНФРА–М, 2013. – С.91.
10. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Нижний Новгород Экзамен, 2011. – 511 с.
11. Бухалков М. И. Управление персоналом. – М., ЮНИТИ, 2006. – 411 с.

12. Беляцкий Н. П., Веклесько С. Е., Ройш П. Менеджмент персонала. – Минск, 2011. – 512 с.
13. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. – Москва, ЮНИТИ, 2014. – 352 с.
14. Богдан Н. Н. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза / Н.Н.Богдан, Е. А. Могилевкин // Управление персоналом. 2004. – № 13. – С. 96- 99.
15. Аврамова Е.М., Кулагина Е.В., Верпаховская Ю.Б. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции / Е.М.Аврамова, Е.В.Кулагина, Ю.Б.Верпаховская // Человек и труд, 2007. – № 9. – С.41 -47.
16. Гончаров С.З. Социальная компетентность личности: сущность, структура, критерии и значение / С.З.Гончаров // Образование и наука. – 2004. – № 2. – С. 3-19.
17. Веричева О.Н; Басов Н.Ф. Технологии социальной работы с молодежью: материалы межрегиональной заочной научно-практической конференции, 11–14 ноябрь. 2013. – 448 с.
18. Гончаров С.З. Социальная компетентность личности: сущность, структура, критерии и значение // Образование и наука. – 2004. — № 2. – С. 3-19.
19. Егоршин А. П., Резник С. Д. Основы управления персоналом. – М., ИНФРА–М, 2013. – 352 с.
20. Маннанова Н.Х. Формирование и развитие дистанционного образования как важный социальный процесс (сравнительный анализ). – Ташкент, 2017.
21. Сеитов А.П., Сабирова У.Ф. Management development in higher education in Uzbekistan // Asian Journal of Research (Japan) № 7-8, 2020. www.journalofresearch.asian P. 81-86.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

1-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-1

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-1

MAQOLADA KELTIRILGAN DALILLARNING TO'G'RIILIGI UCHUN MUALLIF MAS'ULDIR | АВТОР НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДОСТОВЕРНОСТЬ ФАКТОВ ИЗЛОЖЕННЫХ В СТАТЬЕ

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000