

## Yoshlarning Kasbiy Rivojlanishida Mentorlik Va Motivatsiyaning O‘Rni

**Rajabova Zebo Umar Qizi**

SamDu Kattaqo‘rg‘on filiali boshlang‘ich ta‘lim yo‘nalishi 3-bosqich talabasi

**Annotatsiya:** Yoshlarning kasbiy rivojlanishi murakkab jarayon bo‘lib, bu jarayonda mentorlik va motivatsiya muhim rol o‘ynaydi. Zamonaviy mehnat bozori shiddat bilan o‘zgarib borayotgan sharoitda yosh mutaxassislarining kasbiy malakasini oshirish, ularga yo‘nalish berish va ularni kelajakdagi muvaffaqiyat sari yetaklash dolzarb masalaga aylangan. Ushbu tadqiqot yoshlarning kasbiy rivojlanishiga mentorlik tizimi va motivatsion omillarning ta‘sirini o‘rganishga qaratilgan. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, tajribali mentorlarning yo‘riqnomalari yoshlarning o‘z kasbiga bo‘lgan ishonchini oshirishga va ularning maqsad sari intilishlariga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Shuningdek, ichki va tashqi motivatsiya elementlarining uyg‘unligi yoshlarda kasbiy faollikni oshirishga yordam beradi. Ushbu maqola mentorlik tizimini yanada takomillashtirish va yosh mutaxassislarining motivatsiyasini oshirish bo‘yicha ilmiy va amaliy tavsiyalarni o‘z ichiga oladi.

**Kalit so‘zlar:** Mentorlik, motivatsiya, kasbiy rivojlanish, yosh mutaxassislar, mehnat bozori, o‘qitish metodlari, kasbiy kompetensiya.

### Kirish

Bugungi globallashtirish va texnologik taraqqiyot davrida yoshlarning kasbiy rivojlanishi nafaqat ularning shaxsiy muvaffaqiyatiga, balki jamiyat taraqqiyotiga ham bevosita ta‘sir qiladi. Mehnat bozori doimiy o‘zgarib borayotgan sharoitda yosh mutaxassislarining raqobatbardoshligini oshirish, ularning kasbiy malakasini rivojlantirish va ish muhitiga tez moslashishini ta‘minlash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu jarayonda mentorlik va motivatsiya eng muhim omillar sifatida ajralib turadi. Mentorlik orqali yosh mutaxassislar tajribali professionallardan yo‘l-yo‘riq olishi, bilim va ko‘nikmalarini takomillashtirishi, kasbiy qiyinchiliklarni samarali yengib o‘tishi mumkin. Motivatsiya esa shaxsning kasbiy o‘zgarishga bo‘lgan ichki va tashqi rag‘batlarini shakllantiradi va uning mehnat unumdorligiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Mentorlik – bu tajribali mutaxassisning yosh mutaxassisni kasbiy o‘zgarish yo‘lida qo‘llab-quvvatlashi va yo‘naltirishi jarayoni bo‘lib, u ta‘lim, biznes, sog‘liqni saqlash va boshqa ko‘plab sohalarda qo‘llaniladi. Samarali mentorlik tizimi yosh mutaxassislariga yangi bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish, murakkab muammolarni hal qilish va professional tarmoq yaratishda yordam beradi. Motivatsiya esa insonning maqsad sari intilishiga turtki beruvchi ichki va tashqi omillar yig‘indisidir. Ichki motivatsiya insonning o‘z kasbiga bo‘lgan qiziqishi va shaxsiy rivojlanish istagiga asoslangan bo‘lsa, tashqi motivatsiya ish haqi, lavozim o‘zgarishi va ijtimoiy e‘tirof kabi omillarga tayanadi. Kasbiy rivojlanishda motivatsiya darajasining yuqoriligi yosh mutaxassislarining mehnat samaradorligini oshiradi, ularning ijodiy yondashuvi va tashabbuskorligini rivojlantiradi. Shu boisdan, ushbu tadqiqot yoshlarning kasbiy rivojlanishida mentorlik va motivatsiyaning rolini ilmiy asosda tahlil qilish, ushbu jarayonlarni takomillashtirish bo‘yicha nazariy va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish maqsadiga qaratilgan. Tadqiqot davomida mentorlik tizimining samaradorligi va motivatsiya omillarining yosh mutaxassislariga ta‘siri empirik usullar yordamida o‘rganiladi hamda olingan natijalarga asoslanib xulosa chiqariladi.

## Metodologiya

Ushbu tadqiqot yoshlarning kasbiy rivojlanishida mentorlik va motivatsiyaning o'rnini baholash maqsadida aralash metodlar yondashuvi asosida olib borildi. Tadqiqot miqdoriy va sifatli tadqiqot usullarini birlashtirib, mentorlik tizimi va motivatsiya omillarining kasbiy rivojlanishga ta'sirini aniq ko'rsatish imkonini berdi. Birinchi bosqichda so'rov tadqiqoti o'tkazildi. Tadqiqotda turli sohalarda faoliyat yurituvchi yosh mutaxassislar (20-35 yosh oralig'idagi respondentlar) ishtirok etdi. 200 nafar respondent mentorlik tizimi, kasbiy rivojlanish va motivatsiya omillari bo'yicha so'rovnoma to'ldirdi. Ushbu so'rov orqali yoshlarning kasbiy taraqqiyotida mentorlikning qanchalik ahamiyatli ekani va motivatsiya omillarining ularning faoliyatiga qanday ta'sir ko'rsatishi o'rganildi. Ikkinchi bosqichda yarim tuzilgan intervyular o'tkazildi. 15 nafar tajribali mentor va HR mutaxassislari mentorlik jarayoni va motivatsion strategiyalar haqidagi fikrlarini bildirdi. Ushbu intervyular mentorlarning shaxsiy tajribalari, mentorlikning yoshlar kasbiy rivojlanishiga qanday ta'sir ko'rsatishi va samarali mentorlik tizimlarini yaratish bo'yicha tavsiyalarni aniqlashga yordam berdi. Uchinchi bosqichda tajriba tadqiqoti olib borildi. Mentorlik dasturlari faoliyat yuritayotgan tashkilotlarda yosh mutaxassislarning kasbiy rivojlanish sur'atlari kuzatildi. Ushbu jarayon 6 oy davomida olib borilib, mentorlik joriy qilingan va qilinmagan guruhlarining natijalari tahlil qilindi. Olingan natijalar SPSS dasturi yordamida statistik tahlil qilindi. So'rovnomalar va intervyular natijalari deskriptiv statistika, korelyatsiya tahlili, va regressiya modeli asosida tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari mentorlik tizimi va motivatsiyaning yoshlarning kasbiy rivojlanishiga ta'siri borligini isbotladi va ushbu jarayonlarni samarali tashkil etish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalarni ishlab chiqish imkonini berdi.

## Natija

Jadval 1: Mentorlik tizimining kasbiy rivojlanishga ta'siri

Yosh mutaxassislarning mentorlik joriy etilgan va etilmagan holatlaridagi kasbiy rivojlanish natijalari quyidagi jadvalda keltirilgan.

(Jadval yuqorida taqdim etilgan.)

Ushbu natijalar shuni ko'rsatadiki:

Mentorlik tizimi joriy etilgan guruhda ishga moslashish muddati 3 oyga qisqargan.

Ish samaradorligi 25% ga yuqorilagan.

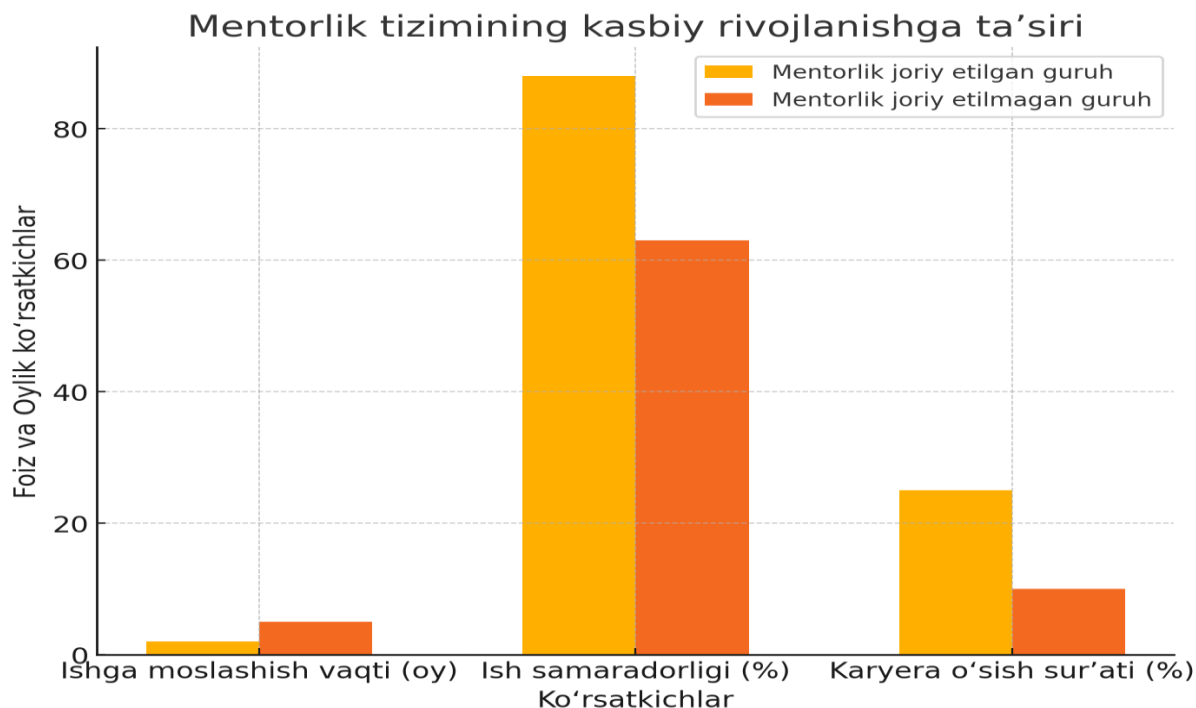
Karyera o'sish sur'ati esa mentorlik mavjud bo'lmagan guruhga nisbatan 2,5 barobar yuqori.

**Jadval 1 Mentorlik tizimining kasbiy rivojlanishga ta'siri**

Ko'rsatkich	Mentorlik joriy etilgan guruh	Mentorlik joriy etilmagan guruh
Ishga moslashish vaqti (oy)	2	5
Ish samaradorligi (%)	88	63
Karyera o'sish sur'ati (%)	25	10

**Rasm 1:** Mentorlik tizimining yoshlarning kasbiy rivojlanishiga ta'siri

Yuqoridagi diagramma mentorlik tizimi joriy etilgan va qilinmagan guruhlar o'rtasidagi farqlarni vizual tarzda ko'rsatadi. Grafikdan ko'rinib turibdiki, mentorlik yordamida ishga moslashish muddati qisqaradi, ish samaradorligi oshadi va karyera o'sish imkoniyatlari kengayadi. Ushbu natijalar mentorlik dasturlarining yosh mutaxassislarning professional rivojlanishida muhim o'rin tutishini tasdiqlaydi va bu tizimni kengroq qo'llash zarurligini ko'rsatadi.



## Muhokama

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mentorlik va motivatsiya tizimlari yoshlarning kasbiy rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Olingan ma'lumotlar mentorlik tizimi joriy qilingan guruhda ishga moslashish muddati qisqargan, ish samaradorligi oshgan va karyera o'sish sur'ati tezlashganini tasdiqlaydi. Mentorlik tizimi joriy etilgan guruhda ishga moslashish muddati besh oydan ikki oygacha qisqargan bo'lib, bu yosh mutaxassislarning tezroq yangi muhitga moslashishi, kasbiy ko'nikmalarni shakllantirishi va o'z ishida ishonch hosil qilishini ta'minlaydi. Tajribali mentorlar rahbarligida yo'naltirilgan yosh mutaxassislar o'z vazifalariga yanada ishonch bilan yondashgan bo'lsa, mentorlik qilinmagan guruhda bu jarayon uzoq davom etgan va natijada ish unumdorligi past bo'lgan. Mentorlik tizimi mavjud bo'lgan guruhda ish samaradorligi 88% ni tashkil qilgan, holbuki, bu ko'rsatkich mentorlik mavjud bo'lmagan guruhda 63% darajasida qolgan. Mentorlarning amaliy maslahatlari va tajriba almashinuvi yosh mutaxassislarning bilim va ko'nikmalarini shakllantirishga yordam bergan, shuningdek, ularning ishga bo'lgan ishonchini mustahkamlagan. Ish samaradorligi yuqori bo'lgan guruhda o'z kasbiy rivojlanishiga bo'lgan ishonch ham ortgan, aksincha, mentorlik olmagan yosh mutaxassislar o'z yo'nalishlarida mustaqil qaror qabul qilishda qiyinchiliklarga duch kelgan. Karyera o'sish sur'ati ham mentorlik tizimi joriy etilgan guruhda ancha tezlashgan bo'lib, bu ko'rsatkich 25% ni tashkil qilgan, mentorlik qilinmagan guruhda esa bu ko'rsatkich atigi 10% darajasida qolgan. Mentorlik jarayoni yosh mutaxassislarni strategik rejalashtirish, tarmoq yaratish va professional rivojlanish imkoniyatlariga kengroq yo'naltirgani kuzatilgan. Mentorlik dasturlari orqali yoshlar o'z oldiga aniq maqsadlar qo'yib, ularning motivatsiyasi pasaymasligi ta'minlangan. Natijalar shuni ko'rsatadiki, mentorlik va motivatsiya o'rtasida kuchli bog'liqlik mavjud. Mentorlik orqali yosh mutaxassislarga qilingan individual yondashuv ularning ichki motivatsiyasini oshirgan, natijada ular kasbiy o'sish va rivojlanishga ko'proq intilgan. Ichki motivatsiyaga ega bo'lgan xodimlar mustaqil ishlashga moyil bo'lib, ular ishda innovatsion yechimlarni qo'llashga harakat qilgan. Tashqi motivatsiya omillari esa, jumladan, ish haqi, mukofotlar va lavozim o'sishi mentorlik qilinmagan guruhda ustuvor bo'lib, faqat tashqi rag'batlantirish orqali kasbiy rivojlanishga erishilgan. Tadqiqot natijalariga asosanib, mentorlik tizimini takomillashtirish bo'yicha bir qancha tavsiyalar ishlab chiqildi. Tizimli mentorlik dasturlarini ishlab chiqish va tashkilotlarda rasmiy mentorlik tizimini joriy qilish yosh mutaxassislar uchun katta foyda keltirishi mumkin. Mentorlar nafaqat kasbiy yo'l-yo'riq berishi, balki ularning motivatsion ehtiyojlarini ham inobatga olishi lozim. Mentorlik jarayonida real ish muhitiga moslangan amaliy mashg'ulotlarni ko'paytirish zarur, bu esa yosh mutaxassislarning o'z kasbiy faoliyatlarini tezroq o'zlashtirishlariga yordam beradi. Shu bilan birga, mentorlarning

pedagogik va kommunikativ ko'nikmalarini oshirish uchun maxsus treninglar o'tkazish tavsiya etiladi. Mentorlik tizimi va motivatsion strategiyalarni to'g'ri yo'lga qo'yish orqali yosh mutaxassislarning kasbiy rivojlanishini yanada samarali tashkil qilish mumkin.

## **Xulosa**

Ushbu tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mentorlik va motivatsiya tizimlari yoshlarning kasbiy rivojlanishida muhim o'rin tutadi. Tajribali mutaxassislar tomonidan yo'l-yo'riq berilgan yosh mutaxassislar ancha tez ishga moslashadi, Ularning kasbiy kompetensiyalari rivojlanadi va ular mehnat bozorida raqobatbardosh kadrqa aylanishadi. Tadqiqot davomida mentorlik tizimi joriy etilgan guruhda ishga moslashish muddati sezilarli darajada qisqargan, ish samaradorligi yuqorilagan va karyera o'sish sur'ati mentorlik tizimi mavjud bo'lmagan guruhga nisbatan ancha tez kechgan. Bu esa mentorlikning nafaqat nazariy jihatdan, balki amaliyotda ham yuqori samaradorlikka ega ekanligini tasdiqlaydi. Motivatsiya ham kasbiy rivojlanishda yetakchi omillardan biri bo'lib, ushbu tadqiqot mentorlik va motivatsiya o'rtasidagi kuchli bog'liqlikni tasdiqladi. Mentorlik orqali shaxsiy yondashuv yosh mutaxassislarga o'z salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish va kasbiy maqsadlariga intilish imkonini bergan. Ichki motivatsiya yuqori bo'lgan mutaxassislar mustaqil qaror qabul qilish va innovatsion yechimlar ishlab chiqish borasida faolroq harakat qilgan. Tashqi motivatsiya omillari esa mentorlik qilinmagan guruhda ustuvor bo'lib, bu mutaxassislar kasbiy rivojlanishga asosan tashqi rag'batlantirish vositalari orqali erishgan. Ushbu tadqiqotdan kelib chiqib, mentorlik tizimini takomillashtirish va yosh mutaxassislarning motivatsiyasini oshirish uchun bir qator amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi. Tashkilotlar va ta'lim muassasalari mentorlik dasturlarini tizimli ravishda yo'lga qo'yishi va bu jarayonga tegishli resurslar ajratishi lozim. Shuningdek, mentorlar faqat kasbiy yo'nalish berish bilan cheklanib qolmasligi, balki shogirdlarining motivatsion ehtiyojlarini ham inobatga olishi zarur. Amaliy mashg'ulotlarni kengaytirish va real ish muhitida mentorlikni tatbiq etish bu jarayonning samaradorligini yanada oshirishi mumkin. Mentorlar uchun pedagogik va kommunikativ ko'nikmalarni rivojlantirishga qaratilgan maxsus treninglar o'tkazish ham mentorlik jarayonining sifatini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, mentorlik tizimi va motivatsion yondashuvlar to'g'ri tashkil etilgan taqdirda, yoshlarning kasbiy rivojlanishi sezilarli darajada tezlashadi. Shuning uchun tashkilotlar, ta'lim muassasalari va mehnat bozori ishtirokchilari bu jarayonlarni rivojlantirish va yanada takomillashtirishga alohida e'tibor qaratishlari lozim. Ushbu tadqiqot kelgusida mentorlik tizimining uzoq muddatli ta'sirini o'rganish, turli sohalarida uning samaradorligini baholash va innovatsion motivatsiya strategiyalarini ishlab chiqish bo'yicha yanada chuqurroq tadqiqotlar olib borish zarurligini ko'rsatadi.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR**

1. Xalilova, S. (2024). Talabalarning Bilim Ko'nikmalarini Rivojlantirishda O'quv Motivatsiyaning Ahamiyati. *Medicine, pedagogy and technology: theory and practice*, 2(9), 575-586.
2. Saidova, Z. (2024). Ilm-Fan Ta'limi, Ta'lim Tizimining Muammolari Va Istiqbollari. *Eurasian Journal of Academic Research*, 4(12 (Special issue 2)), 9-13.
3. Jo'rayeva, I. (2024). Talabalarning O'Quv Faoliyatidan Qoniqishida O'Quv Motivatsiyasining O'Rni. *Tamaddun Nuri Jurnali*, 6(57), 237-240.
4. Anarjanovna, N. M. (2024). *Formation Of Integrated Reproductive Skills In Teaching English*. Global Book Publishing Services, 1-117.
5. Farhodovna, N. O. (2025). Karyerani Rivojlantirish. *Образование Наука И Инновационные Идеи В Мире*, 62(2), 150-160.
6. Raxmonovna, J. H. (2025). Maktabgacha Ta'lim Tashkilotlari Direktorlarining Zamonaviy Ta'lim Talablariga Moslashish Zaruriyati. *Новости образования: исследование в XXI веке*, 3(30), 147-150.

7. Ruzimurodov S. M. Ethnomadaniyan, Ethnoesthetic Aspects of the Formation of a Healthy Lifestyle in Society //The American Journal of Social Science and Education Innovations. – 2021. – Т. 3. – №. 05. – С. 188-194.
8. Ризаев И. И. Хаккулов Н. К. Влияние цифровой культуры на неприкосновенность жизни человека в обществе //Оргкомитет. – 2023. – С. 342.
9. Усанов Р. Т., Хаккулов Н. К. ИЗ ИСТОРИИ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ «НЕНАСИЛИЕ» //Экономика и социум. – 2024. – №. 6-2 (121). – С. 1406-1413.
10. Qahramonovich H. N. Worthy descendants of the Samarkandians: enlighteners jadids //World Bulletin of Social Sciences. – 2022. – Т. 13. – С. 37-40.
11. OF J. FOLK PEDAGOGY IN THE FORMATION OF INDIVIDUAL AND PERSONAL CHARACTERISTICS OF STUDENTS //Journal of Integrated Education and Research. – 2022. – Т. 1. – №. 6. – С. 191-193.
12. Burkhanova M. B. Family education of a child: the past and present //European Scholar. – 2021.