

ВАЖНОСТЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ЭКОНОМИКЕ

Халилов Б.Б.¹, Курбанов Ф.Г.²

¹Халилов Бахром Баходирович – преподаватель;

²Курбанов Феруз Голибович – преподаватель,
кафедра туризма и гостиничного хозяйства,
Бухарский государственный университет,
г. Бухара, Республика Узбекистан

Аннотация: одним из наиболее логичных и важных аспектов процесса развития карьеры является профориентация. Она является ключевым компонентом или основой процесса развития сотрудников и может принести большие дивиденды как сотрудникам, так и организации. Это дает сотрудникам возможность распознавать, определять и пересматривать свои цели в ходе своей карьеры. И наоборот, это даст руководству возможность дальнейшей оценки потребностей сотрудников для достижения баланса с потребностями организации.

Ключевые слова: достижения баланса, оценки работы, потенциал, карьера, сотрудник, стремления, способности.

Карьерное консультирование развилось, потому что многие организации теперь осознают, что большинство сотрудников не могут начать управлять своим ростом и развитием, не имея сначала информации о том, как их собственные потребности соответствуют потребностям организации. Сотрудники, которые получают удовлетворение, зная, что ожидания могут быть удовлетворены внутри организации, скорее всего, станут высокопродуктивными сотрудниками. Кроме того, профориентацию не следует путать с целью и целью системы оценки работы. Целью профориентации является помощь сотрудникам в использовании их сильных сторон и потенциала и предотвращении несоответствия между индивидуальными стремлениями, способностями и организационными возможностями.

Это сокращает затраты на подготовку сотрудника к должности, для которой он не подходит, но в противном случае может согласиться с тем, чтобы соответствовать пожеланиям организации. Тем не менее, поскольку профориентация, вероятно, будет включать в себя вопросы, связанные с эффективностью работы, она может быть надлежащим образом включена в оценку эффективности работы сотрудника. Хотя представляется очевидным, что профориентация повысит эффективность организации и поможет сотрудникам в достижении их индивидуальных потребностей, не совсем ясно, кто должен консультировать. В подавляющем большинстве организаций обязанности по профориентации обычно возлагаются на персонал внутри организации, либо специализированным

консультативным персоналом или непосредственным руководителем сотрудника. Они часто осведомлены о способностях, опыте и навыках сотрудников. Кроме того, они хорошо понимают рабочую среду и деятельность по развитию в организации.

Они способны эффективно отслеживать прогресс сотрудников и содействовать, а также консультировать по вопросам карьерного роста. Тем не менее, многие сотрудники могут не захотеть открываться своим руководителям и могут быть обеспокоены последствиями своих консультаций. Сотруднику также может быть трудно принять всерьез совет, который приходит от непрофессионала. В целом, процесс профориентации может быть трудным, особенно если работник выражает нереальные карьерные устремления. Лицо, проводящее сеанс (-ы) профориентации, должно быть готово дать откровенную оценку карьерных возможностей работника.

Однако чрезвычайно важно, чтобы и лицо, проводящее сеанс, и сотрудник пришли к взаимопониманию относительно реалистических ожиданий, которые сотрудник должен иметь в отношении карьерных возможностей в организации.

Список литературы

1. *Дилмонов К.Б.* Важности интернета в сфере индустрии туризма // Современные тенденции и актуальные вопросы развития туризма и гостиничного бизнеса в России, 2017. С. 216-222.
2. *Olimovich D.I., Khabibovna K.M., Alimovich F.E.* Innovative ways of reducing tourism seasonality of tourist areas // Достижения науки и образования, 2020. № 1 (55).
3. *Нарзуллаева Г.С., Атамуратов А.Р.* Разработка маркетинговой стратегии транспортной компании на рынке международных перевозок грузов // International Scientific and Practical Conference World science. ROST, 2017. Т. 3. № 4. С. 61-63.
4. *Olimovich D.I., Khabibovna K.M., Samadovich R.S.* IMPROVING TOURIST SEASON IN BUKHARA REGION // Вестник науки и образования, 2020. № 1-2 (79).
5. *Давронов И.О.* Экономическое влияние инноваций в индустрии туризма // Наука, техника и образование, 2019. № 11 (64).
6. *Каюмович К.О., Аннамуродовна F.S.* The main convenience of internet marketing from traditional marketing // Academy, 2020. № 1 (52).
7. *Olimovich D.I.* Tourism potential of Uzbekistan // Lucrările Seminarului Geografic "Dimitrie Cantemir", 2015. Т. 40. С. 125-130.
8. *Hamraev H.* Transition economies need special policies-liberalization policies // Современное экологическое состояние природной среды и научно-

практические аспекты рационального природопользования, 2017. С. 1877-1881.