ABDURAHMON SAYYOH TOSHKANDIY IJTIMOIY-AXLOQIY KONSEPSIYASINING ZAMONAVIY KADRLAR MA’NAVIYATINI SHAKLLANTIRISHDAGI STRATEGIK AHAMIYATI

A.A.Asatulloyev
Guliston davlat pedagogika instituti
professori v.b., falsafa fanlari doktori (DSc)

Annotatsiya: Ushbu maqolada XX asr boshlari Turkiston ma’rifatparvarlik harakatining yirik namoyandasi Abdurahmon Sayyoh Toshkandiyning ijtimoiy-axloqiy qarashlari tizimli tahlil qilingan. Muallifning “Me’yor ul-axloq” asaridagi g‘oyalar, xususan, shaxsning jamiyatdagi o‘rni, rahbar va xodim munosabatlari, kasbiy etika va milliy o‘zlikni anglash masalalari bugungi kunning dolzarb muammosi – kadrlar salohiyatini yuksaltirish prizmasi orqali yoritilgan. Tadqiqotda Toshkandiyning ma’naviy merosi jamiyat barqarorligini ta’minlashning muhim ijtimoiy-falsafiy omili sifatida asoslab berilgan.

Kalit so‘zlar: Abdurahmon Sayyoh Toshkandiy, “Me’yor ul-axloq”, “Al-isloh”, kadrlar salohiyati, ijtimoiy barqarorlik, ma’naviy yuksaltirish, jadidchilik, boshqaruv etikasi, milliy tarbiya, intellektual salohiyat, komil inson, kasbiy mas’uliyat.

Insoniyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida har qanday davlatning qudrati uning ijtimoiy-siyosiy barqarorligi bilan o‘lchanadi. Bu barqarorlikning asosiy ustuni esa – yuksak salohiyatli kadrlar korpusidir. Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasida kadrlar ma’naviyatini yuksaltirish, ularda vatanparvarlik va mas’uliyat tuyg‘usini shakllantirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan. Ushbu jarayonda milliy falsafiy merosimizni, xususan, XX asr boshlarida yashab ijod qilgan Abdurahmon Sayyoh Toshkandiyning ijtimoiy-axloqiy qarashlarini tadqiq etish muhim ahamiyat kasb etadi. Toshkandiy o‘zining “Me’yor ul-axloq” asari va “Al-isloh” jurnalidagi faoliyati orqali jamiyatni boshqarish va kadrlarning axloqiy qiyofasini shakllantirish bo‘yicha fundamental g‘oyalarni ilgari surgan.

Abdurahmon Sayyoh Toshkandiy (1881-1918) Turkiston ijtimoiy tafakkuri tarixida o‘chmas iz qoldirgan mutafakkirdir. Uning ma’rifatparvarlik faoliyati shunchaki bilim tarqatish emas, balki jamiyatni ichkaridan isloh qilishga qaratilgan edi. Toshkandiy Hindiston, Misr, Turkiya va Eron kabi mamlakatlarga sayohat qilib, u yerdagi ta’lim va boshqaruv tizimlarini o‘rgangan. Uning xulosasiga ko‘ra, Sharq xalqlarining inqirozi – kadrlarning ilmsizligi va amaldorlarning axloqiy buzilishidir. Shuning uchun ham u “Al-isloh” jurnali orqali nafaqat diniy, balki dunyoviy bilimlarni ham targ‘ib qildi, jamiyat barqarorligi uchun “ma’rifatli xodim” va “adolatli rahbar” konsepsiyasini shakllantirdi.

Toshkandiyning “Me’yor ul-axloq” asari shaxs kamoloti va jamiyat tartibining nizomnomasi sifatida namoyon bo‘ladi. Maqola doirasida ushbu asarning kadrlar salohiyatiga daxldor jihatlarini quyidagicha tahlil qilish mumkin:

1. **Kasbiy komillik va bilim:** Toshkandiy kadrning o‘z sohasini mukammal bilmasligini jamiyatga xiyonat deb baholaydi. Uning fikricha, har bir soha vakili o‘z kasbining sirlarini chuqur egallashi, tinimsiz o‘z ustida ishlashi lozim. Bu bugungi kun tili bilan aytganda “uzluksiz ta’lim” tamoyilining ilk ko‘rinishlaridan biridir.

2. **Boshqaruv madaniyati va rahbar mas’uliyati:** Toshkandiy rahbar kadrlarni jamiyatning “ko‘zi va qalb”iga o‘xshatadi. U rahbarlarning xodimlar bilan muloqotida to‘rt narsani: muloyimlik, adolat, va’daga vafo va shaffoflikni talab qiladi. Uning fikricha, agar rahbar o‘z xodimlariga shafqatli bo‘lsa, xodimlar davlat ishiga sadoqatli bo‘ladi.

3. **Ijtimoiy intizom va vaqtni qadrlash:** Ma’rifatparvar olim “vaqt - o‘tuvchi bulut” ekanligini ta’kidlab, har bir kadr ish vaqtidan samarali foydalanishi kerakligini uqtiradi. Bu jamiyat barqarorligi uchun muhim bo‘lgan mehnat unumdorligi va samaradorligini oshirishning asosi hisoblanadi.

Toshkandiy o‘z asarida kadrlarda bo‘lishi shart bo‘lgan o‘nlab fazilatlarni tahlil qiladi. Biz ulardan eng asosiylarini zamonaviy kadrlar salohiyati bilan bog‘laymiz:

- **Diyonat va halollik:** Korrupsiyaga qarshi kurash sharoitida Toshkandiyning “halol luqma” va “xiyonatdan tiyilish” haqidagi o‘gitlari kadrlar uchun eng katta ma’naviy immunitetdir.
- **Qanoat va iffat:** Shaxsiy manfaatlarni davlat manfaatidan ustun qo‘ymaslik, nafsga asir bo‘lmaslik fazilatlari kadrlarning barqaror faoliyat yuritishini ta’minlaydi.
- **Tolerantlik va muloqot odobi:** Toshkandiy “odamiylik - odob bilan” degan g‘oyani ilgari surib, kadrlarni har qanday vaziyatda ham bosiqlik va o‘zaro hurmatni saqlashga chaqiradi. Bu ko‘p millatli va murakkab ijtimoiy tuzilmaga ega jamiyatlarda ichki barqarorlikni saqlashning garovidir.

Bugungi kunda kadrlar salohiyatini oshirishda bir qator muammolar mavjud bo‘lib, ularning yechimini Toshkandiy g‘oyalaridan topish mumkin:

1. **Nazariya va amaliyotning uzilib qolishi:** Toshkandiy ilmning amaliy natija berishi kerakligini ta’kidlagan. Bugun ham kadrlar tayyorlashda faqat quruq bilimlarni emas, balki amaliy ko‘nikmalarni shakllantirish dolzarb bo‘lib qolmoqda.

2. **Milliy va umuminsoniy qadriyatlar mutanosibligi:** G‘arb texnologiyalarini o‘zlashtirish jarayonida milliy o‘zlikni yo‘qotib qo‘ymaslik muammosi bor. Toshkandiy sayyoh sifatida G‘arb

va Sharq yutuqlarini ko‘rgan va “milliy axloq asosi ustida dunyoviy taraqqiyot” g‘oyasini ilgari surgan. Bu zamonaviy kadrlarda milliy g‘ururni shakllantirishda muhimdir.

3. **Ma’naviy yetuklikning orqada qolishi:** Kadrning intellekti o‘sgani bilan axloqi o‘smasa, jamiyatda kutilgan natijaga erishib bo‘lmaydi. Toshkandiyning “komil shaxs” konsepsiyasi intellekt va axloqning uyg‘unligiga asoslanadi.

O‘zbekiston Respublikasining taraqqiyot strategiyasida belgilangan “Inson qadri” tushunchasi Toshkandiy qarashlaridagi “hurmat va odob” tamoyillari bilan hamohangdir. Kadrlar tayyorlash tizimiga Toshkandiy asarlaridagi metodikani tatbiq etish, talaba-yoshlarda rahbarlik va boshqaruv madaniyatini shakllantirish uchun maxsus “Etika va estetika” kurslarini kuchaytirish lozim. Shuningdek, davlat xizmatchilari uchun ishlab chiqilayotgan “Odob-axloq qoidalari”da Toshkandiyning “Me’yor ul-axloq” asaridagi konstruktiv g‘oyalardan foydalanish maqsadga muvofiqdir.

Xulosa qilib aytganda, Abdurahmon Sayyoh Toshkandiyning ijtimoiy-axloqiy konsepsiyasi jamiyat barqarorligini ta’minlaydigan “ma’naviy filtr” vazifasini o‘taydi. Kadrlar salohiyatini yuksaltirish shunchaki raqamli ko‘rsatkichlar yoki diplomlar bilan emas, balki har bir mutaxassisning qalbida millatga sadoqat, vijdonan mehnat qilish va kasbiy etika tamoyillarining ildiz otishi bilan bog‘liqdir. Toshkandiy merosi bizga shuni o‘rgatadiki, davlatning kuch-qudrati uning ijtimoiy qatlamlari, ayniqsa kadrlari orasidagi ahillik, adolat va yuksak ma’rifatdadir. Ushbu merosni o‘rganish va amaliyotga joriy etish ijtimoiy-siyosiy sohada olib borilayotgan islohotlarning barqarorligini ta’minlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Asatulloyev A.A. Abdurahmon Sayyoh Toshkandiyning ijtimoiy – axloqiy konsepsiyasi. Falsafa fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati. – Toshkent, 2023. – 52 b.
2. Toshkandiy Sayyoh Abdurahmon. Me’yor ul-axloq. – Toshkent: G‘ulom Hasan Orufjonov matbaasi, 1912.
3. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2022.
4. Shodmonova S. Turkiston tarixi – matbuot ko‘zgusida (1870-1917 yillar). – Toshkent: Yangi nashr, 2011.
5. Abdurahmonov A. Jadidlar ma’rifatparvarlik harakati. – Toshkent: Ma’naviyat, 2015.
6. Qosimov B. Milliy uyg‘onish: jasorat, ma’rifat, fidoyilik. – Toshkent: Ma’naviyat, 2002.