YANGI O‘ZBEKISTON TARAQQIYOTIDA SALOHIYATLI KADRLARNI TAYYORLASH MUAMMOLARI

Ravshanbek Mahmudov
Guliston davlat universiteti professori

ANNOTATSIYA: Maqolada Yangi O‘zbekistonni barpo etishda yetuk, zamon talabiga javob beradigan barkamol kadrlarni o‘rni masalasi yoritilgan. Kadrlarni salohiyatli, ishbilarmon, aql-farosatli, bilimli bo‘lishining ma’naviy-axloqiy ahamiyati ko‘rsatib berilgan. Yetuk kadrlarni tayyorlash muammolari haqida dolzarb masalalar ko‘tarilgan.

KALIT SO‘ZLAR: Yangi O‘zbekiston, inson, yetuk, barkamol, salohiyat, ishbilarmonlik, bilim, badiiy asar, yozma va og‘zaki savodxonlik, rahbarlik salohiyati.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 24-apreldagi “2026-yil 1-chorak yakunlariga bag‘ishlangan videokonferensiyasi”da “Har bir inson dunyoqarashini o‘zgartirishi kerak”, degan ulug‘ g‘oyani ilgari surdilar. Mamlakatni mustaqilikka erishganiga 35 yil to‘lmoqda. Bu yillar qisqa, oz muddat emas. Bu davrda, ayniqsa, so‘nggi 10

yillikda misli ko‘rilmagan ishlar amalga oshirildi. Yuzlab yangi tushunchalar, iboralar iste’molga kirib keldi. “Yangi O‘zbekiston”, “yangi uyg‘onish davri”, “Harakatlar strategiyasi”, “Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi”, “Ma’naviy-ma’rifiy ishlar konsepsiyasi”, “Ta’lim-tarbiya konsepsiyasi”, “O‘zbekiston 2030” kabi tushunchalar me’yoriy hujjatlarda Yangi O‘zbekistonni barpo etish poydevori yaratildi.

Har bir davrda taraqqiyotni kadrlar hal qiladi. Shu jihatdan olganda bugungi “Jamiyat barqarorligini ta’minlashda kadrlar salohiyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy muammolari” mavzusidagi ilmiy-amaliy anjumanini ahamiyati nihoyatda katta. Ayniqsa, “Kadrlar salohiyatini yuksaltirishning falsafiy, ma’naviy, axloqiy jihatlari” bugungi kun uchun alohida dolzarb.

O‘zbek tilining izohli lug‘atida kadr so‘zining to‘rtta ma’nosi borligi ko‘rsatib o‘rilgan: “biror korxona, muassasa yoki kasaba uyushma tashkilotining tajribakor xizmatchi, ishchi va xodimlari” ma’nosini bildiradi, “kadr yetkazib bermoq”, “kadr tayyorlamoq”, “hamma narsani kadrlar hal qiladi”, “ilmim bor kadrman deb bizniyam nazarga ilmaydi” (P.Tursun, “O‘qituvchi” romani). Kadrlar bo‘limi korxona yoki muassasaning ishga qabul qilish, ishdan bo‘shatish, ishchilarni boshqaruvchi bo‘limi (1.358) Bugun kompyuter, axborot texnologiyalar, sun’iy intellekt rivojlangan davr. Hayot shiddatli o‘tmoqda. Bir sutka 24 soat bo‘lgan bo‘lsa, mutaxassislarning aytishicha, bugun bir sutka 20-22 soatni tashkil etmoqda. Aprel oyida may oyi ob-havosi kezmoqda. Bu kabi yuzlab hodisalar davr, zamon, inson aql-u zakovati, texnika o‘ta tez rivojlanayotganini ko‘rsatadi. Biz bilamizki, Birinchi uyg‘onish davri ma’rifiy uyg‘onish davrini yuzaga keltirdi. Ilm-ma’rifatli bo‘lish orzusi barcha tabaqalardagi insonlarni asosiy orzusiga aylandi. Natijada 2000 nafarga yaqin ulamoqlar, olimlar yetishib chiqdi. Ikkinchi Uyg‘onish davri esa yetishib chiqqan siymolarni uyg‘otdi. Ular odil podsho, adolatli rahbar, adolatli jamiyat, komil inson g‘oyalarini ilgari surdilar. Manbalardan ma’lumki, har ikkala renessans davrlari olimlari asarlarida birinchi galda insonparvarlik, adolatparvarlik, mehnatsevarlik, burchga sadoqat, tevarak-atrofdagi insonlarga yaxshilik qilish, ezgulik ulashish kabi o‘lmas, eskirmas g‘oyalar asosiy o‘rinni egalladi. Imom Ismoil Buxoriyning “Barcha amallar niyatga qarab bo‘ladi” (2.34) degan falsafiy g‘oyasi shiorga aylanib ketgan.

Bugun O‘zbekiston yetakchisi Yangi O‘zbekiston Uchinchi renessans sari degan shiorni ilgari surmoqda. Bu ulug‘ g‘oyani amalga oshirish uchun Islom Svilizatsiya markazi, Imom Buxoriy majmuasi, Burxoniddin Marg‘inoniy majmuasi, Prezident maktablari, ijod maktablari, fanlarni chuqur o‘rgatuvchi maxsus maktablar, nafis san’at maktablari, nodavlat maktablari tashkil etildi. O‘quvchilarimizni maktabdan yetuklik guvohnomasini qo‘liga olmasdanoq jahonning nufuzli oliy o‘quv yurtlari talabalariga aylanishmoqda. Bu kabilar olamshumul islohotlar natijasidir. Bu kabi ortga qaytmas islohotlar amalga oshirilayotgan bo‘lsa-da ayrim, hamma havas qiladigan lavozimlardagi kadrlar vazifasiga lavozimiga noloyiq, sharmandali ishlarni amalga oshirmoqdalar. Bugun ijtimoiy tarmoqlarni ko‘rsangiz, bank xodimi 40 million dollar bilan, soliq xodimi tillo taqinchoqlar bilan, yana bir rahbar 186 mlrd, hokim yordamchilari esa noqonuniy yer maydonlarini sotganligi kabi bir-biridan vahimali, jirkanch voqea-hodisalarni o‘qib hayratlanasiz. Afsuski, bu insonlarni barchasi turli lavozimlardagi rahbarlardir. Oliy ma’lumotli, katta hayot tajribasiga ega bo‘lgan oilali, farzandli, qudali insonlardir. Xo‘sh, savol tug‘iladi. Bu kabilar qanday qilib, yuqori lavozimga kelib qolishgan? Kimlar bu lavozimlarga tavsiya qilgan? Bir paytlar “Mushtum” jurnalida biror shaxs haqida tanqidiy maqola yoki felyeton bosilib chiqsa, o‘sha shaxs ishdan olinar, qamalar edi. Bugungi globallashuv davrida axborot kommunikatsiyalar rivojlangan kunlarda davlat, xalq mulkini talon-taroj qilgan, xalq nafratiga sazovor bo‘lgan shaxslar qilgan jinoyatlaridan keyin ozgina muddatdan so‘ng yana turli yuqori lavozimlarni egallayotganliklarini sababi nimada? O‘sha turli toifadagi rahbarlarni bilim darajasi, dunyoqarashi qay ahvoldaligini kim nazorat qiladi? Bu kabi salbiy oqibatlarni oldini olish uchun faylasuflar, siyosatshunoslar, jurnalistlar, ijodkorlar ko‘proq bong urishi zarur, deb o‘ylayman. Kadrlar salohiyatini yuksaltirish uchun maxsus “RAHBAR O‘QUV MARKAZLARI” tashkil etilishi zarur. Bizningcha, bugungi zamon talablariga javob beradigan turli toifadagi pora, o‘g‘rilik, talon-tarojlik, firibgarlik, qarindosh urug‘chilik bilan yomon otliq bo‘layotgan “rahbarlar” Kaykovusning “Qobusnoma”, Abu Nasr Forobiyning “Fozil odamlar shahri”, Alisher Navoiyning “Mahbub ul qulub”, Koshifiyning “Axloqi Muxsiniy”, Falsafa

fanlari doktori, professor Viktor Almasovning “Odam…”, Anastasiya Zaloganing “O‘zingni qadrla”, Hulkar To‘ymanovaning “O‘zbekona xislat”, Erding Gulloning “Daholar qanday ulg‘ayadi” kabi kitoblarini o‘qimaganlar. Afsuski, bu kitoblarni rahbarlarni ko‘pchiligi o‘qiganligiga shubham bor. Agar bu kitoblarni o‘qiganlarida jinoyat qilmagan bo‘lardilar, uyatni, andishani, halol bilan haromni farqini bilgan bo‘lardilar. Bizningcha, bugungi rahbarlarga milliy g‘oya mazmun-mohiyatini, milliy urf-odatlarni, avvalo, yaxshilab o‘qitish, o‘rgatish kerak, rahbarlikka tayyorlash kerak. Ko‘zi to‘qlikka o‘rgatilishi zarur. Bo‘lajak rahbarlarni yozma savodxonligini o‘stirish shart. Notiqlik san’ati va nutq madaniyatini, kasbiy ma’naviyatini shakllantirish zarur.

Xulosa qilib aytganda, rahbarlik oson emas. Rahbarlikka tanish bilish, manfaatlar to‘qnashuvi bilan ega bo‘lishga yo‘l qo‘yilmasligi kerak.

TAKLIFLAR:

1. Bo‘lajak rahbar, albatta, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining kitoblarini, nutqlarini, milliy qomusimizni o‘qigan bo‘lishlari shart.

2. Bo‘lajak rahbar mumtoz o‘zbek adabiyoti vakillari asarlarini, odob-axloqqa oid o‘nta kitoblarni majburiy o‘qigan, konpekt qilgan bo‘lishi lozim. “Alpomish” dostoni, “Boburnoma”, “O‘tkan kunlar”, “Alisher Navoiy”, “Dunyoning ishlari”, “Asrga tatigulik kun”, “Otamdan qolgan dalalar”, “So‘z latofati”, “Boboso‘z” kabi kitoblarni o‘qimaganlarni rahbarlikka tavsiya etmaslik zarur.

3. Rahbarlikka tayinlanishidan oldin diktant, bayon, insho yozdirish va ijobiy baho olganlarga lavozim berish kerak.

4. Har bir rahbar ma’naviyatshunoslik, kasbiy ma’naviyat fanlarini o‘qigan, o‘zlashtirgan bo‘lishlari lozim.

5. Bo‘lajak rahbarlarda insoniylikni ellikta ijobiy jihatlari bo‘lishi shart.

Xulosa shuki, har bir inson milliy urf-odatlarni, milliy qadriyatlarni bilishlari va ularni o‘ta hurmat qilishlari lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Sh.Mirziyoyev. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. T., O‘zbekiston. 2021
2. O‘zbek tilining izohli lug‘ati. Moskva, 1981.
3. V.Alimasov. Odam… T., O‘zbekiston. 2019
4. Erdinch Gullo. Daholar qanday ulg‘ayadi. T., Yangi asr avlodi. 2024
5. R.Mahmudov. Notiqlik san’ati va nutq madaniyati. T., Mumtoz so‘z. 2021
6. R.Mahmudov. Kasbiy ma’naviyat. T., Innovatsiya-Ziyo. 2023
7. R.Mahmudov. Sh.Kenjayev. Etika. T., Innovatsiya-Ziyo. 2026
8. R.Mahmudov. Sh.Yo‘ldoshev. Ma’naviyatshunoslik. T., Innovatsiya-Ziyo. 2026