KADRLAR SALOHIYATINI YUKSALTIRISHNING FALSAFIY, MA’NAVIY-AXLOQIY JIHATLARI

Rayxona Rustamova Sherzod qizi
Guliston davlat pedagogika instituti talabasi
Ilmiy rahbar: Berdiyeva Muborak Bahtiyorovna

Annotatsiya: Ushbu maqolada kadrlar salohiyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy va ma’naviy-axloqiy asoslari tahlil qilinadi. Muallif professional kadrlar tayyorlash jarayonida faqatgina texnik ko‘nikmalarni (hard skills) shakllantirish kifoya emasligi, balki shaxsning ma’naviy qiyofasi, axloqiy mas’uliyati va dunyoqarashini boyitish ustuvor ahamiyatga ega ekanligini asoslab beradi. Maqolada kadrlar salohiyatining "axloqiy o‘lchovi", kasb etikasi va milliy hamda umuminsoniy qadriyatlarning mutanosibligi masalalari falsafiy nuqtayi nazardan tadqiq etilgan. Shuningdek, shaxs kamoloti jamiyat barqarorligini ta’minlovchi ma’naviy tayanch ekanligi borasidagi xulosalar keltirilgan.

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, ma’naviy-axloqiy jihat, falsafiy tahlil, kasb etikasi, inson kapitali, shaxs kamoloti, dunyoqarash, qadriyatlar tizimi, ijtimoiy mas’uliyat.

Bugungi shiddatli globallashuv va texnologik transformatsiyalar davrida har qanday jamiyatning barqaror rivojlanishi nafaqat uning moddiy resurslari yoki iqtisodiy ko‘rsatkichlari, balki eng avvalo, uning intellektual va ma’naviy xazinasi bo‘lmish — kadrlar salohiyati bilan belgilanmoqda. Zero, har qanday islohotning taqdiri va jamiyatning ichki mustahkamligi shu jarayonlarni amalga oshiruvchi shaxslarning bilimiga, dunyoqarashiga va eng muhimi, ularning axloqiy qiyofasiga bog‘liqdir. Kadrlar salohiyatini yuksaltirish masalasi uzoq vaqt davomida faqat iqtisodiy-boshqaruv nuqtayi nazaridan, ya’ni ishchi kuchining unumdorligini oshirish kontekstida o‘rganib kelindi. Biroq, XXI asr voqeligi shuni ko‘rsatmoqdaki, yuksak professional bilimga ega bo‘la turib, ma’naviy va axloqiy mas’uliyatdan mahrum bo‘lgan kadr jamiyat barqarorligi uchun xizmat qilish o‘rniga, tizimli inqirozlarni keltirib chiqaruvchi omilga aylanishi mumkin. Shu bois ham, kadrlar salohiyatining falsafiy-ma’naviy qirralarini tadqiq etish bugungi kunning kechiktirib bo‘lmas zaruriyatiga aylandi. Maqolada kadrlar salohiyati shunchaki texnik ko‘nikmalar majmuasi emas, balki insonning ichki ma’naviy dunyosi, milliy va umuminsoniy qadriyatlarga sadoqati hamda ijtimoiy vijdonining sintezi sifatida tahlil qilinadi. Jamiyat barqarorligini ta’minlashda shaxsning axloqiy tarbiyasi va intellektual salohiyati o‘rtasidagi dialektik aloqadorlikni falsafiy tushunish — davlat va jamiyat qurilishining strategik yo‘nalishlarini belgilab beradi.

Insoniyat tarixining barcha bosqichlarida jamiyat taraqqiyoti va uning barqarorligi bevosita shaxs kamoloti hamda kadrlar salohiyati bilan bog‘liq bo‘lib kelgan. Zero, buyuk mutafakkir Abu Nasr Forobiy o‘zining “Fozil odamlar shahri” asarida ta’kidlaganidek, davlat va jamiyatning baxt-saodati hamda barqarorligi o‘sha jamiyatni boshqaruvchi va unda faoliyat yurituvchi insonlarning axloqiy fazilatlariga tayanadi. Forobiyning fikricha, rahbar va mutaxassis nafaqat bilimli, balki yuksak axloqiy qiyofaga ega bo‘lishi lozim, aks holda jamiyat inqirozga yuz tutadi. G‘arb falsafasida ham kadrlar va shaxs salohiyati masalasi ijtimoiy barqarorlikning o‘zagi sifatida

ko‘riladi. Xususan, nemis falsafasining yirik vakili Immanuil Kant shaxsning axloqiy tarbiyasini uning professional faoliyatidan ajratib bo‘lmasligini uqtiradi. Kantning "kategorik imperativi" kadrlar zimmasidagi ijtimoiy mas’uliyatni chuqur anglashni talab etadi: har bir mutaxassis o‘z ishiga shunday yondashishi kerakki, uning faoliyati jamiyat uchun umumiy qonun va namuna bo‘lib xizmat qilsin. Bugungi kunda inson kapitali nazariyasining asoschilari, Nobel mukofoti sovrindorlari Teodor Shuls va Gari Bekker kadrlar salohiyatini yuksaltirishni faqat iqtisodiy foyda emas, balki jamiyatning ma’naviy va intellektual barqarorligini ta’minlovchi eng foydali investitsiya deb baholaydilar. Ularning qarashlariga ko‘ra, bilim va ko‘nikmalar axloqiy qadriyatlar bilan sug‘orilmas ekan, kadrlar salohiyati kutilgan ijtimoiy samarani bermaydi. Darhaqiqat, kadrlar salohiyatining falsafiy-axloqiy jihatlari haqida so‘z ketganda, Yusuf Xos Hojibning "Qutadg‘u bilig" asaridagi "Aql qayerda bo‘lsa, ulug‘lik bo‘ladi, bilim qayerda bo‘lsa, buyuklik bo‘ladi", degan hikmatli so‘zlari hamon o‘z dolzarbligini saqlab kelmoqda. Biroq zamonaviy talab shundan iboratki, bilim va ulug‘lik insoniy fazilatlar hamda ijtimoiy vijdon bilan uyg‘unlashishi shart.

Kadrlar salohiyatini faqatgina intellektual ko‘rsatkichlar bilan o‘lchash jamiyat taraqqiyoti uchun bir tomonlama yondashuvdir. Binobarin, kadrning professional layoqati uning axloqiy prinsiplari bilan qanchalik darajada uyg‘unlashganini tahlil qilish maqolaning asosiy tadqiqot ob’yektini tashkil etadi.

Tizimli yondashuv (Systematic approach): Kadrlar salohiyati murakkab ijtimoiy tizim sifatida ko‘rib chiqildi. Bunda mutaxassisning bilimi, axloqi va ijtimoiy mas’uliyati tizimning o‘zaro bog‘liq elementlari sifatida tahlil qilindi. **Qiyosiy-tarixiy tahlil** (Comparative-historical analysis): Sharq va G‘arb mutafakkirlarining komil inson va professional kadr haqidagi qarashlari qiyoslandi. Tarixiy tajribaning zamonaviy jamiyat barqarorligidagi o‘rni o‘rganildi. **Dialektik metod** (Dialectical method): Kadrlar tayyorlashdagi miqdoriy ko‘rsatkichlar (diplomli mutaxassislar soni) va sifat ko‘rsatkichlari (ma’naviy-axloqiy saviya) o‘rtasidagi qarama-qarshiliklar va ularning rivojlanish qonuniyatlari ochib berildi. **Aksiologik yondashuv** (Axiological approach): Tadqiqotning asosi sifatida qadriyatlar tizimi olindi. Kadrlar salohiyatini baholashda faqat iqtisodiy samaradorlik emas, balki insoniy qadriyatlar va etika ustuvor mezon sifatida qo‘llanildi. **Sinergetik yondashuv:** Jamiyat barqarorligining o‘z-o‘zini tashkil etishida shaxsning ma’naviy yetukligi va kadrlar intellektual salohiyatining o‘zaro ta’sir mexanizmlari tahlil qilindi. Tizimli yondashuv natijasida aniqlandiki, kadrlar salohiyati faqat bilimlar jamlanmasidan iborat emas. Uning tarkibida "axloqiy filtr" mavjud bo‘lib, u mutaxassisga o‘z bilimini jamiyat manfaatiga (bunyodkorlik) yoki zarariga (vafokorlikning yo‘qligi, korrupsiya) yo‘naltirishni belgilab beradi. Axloqiy komponenti zaif bo‘lgan kadr, intellektual darajasi qanchalik yuqori bo‘lmasin, jamiyat barqarorligi uchun "potensial xavf" tug‘diradi. Qiyosiy tahlillar shuni ko‘rsatdiki, jamiyat barqarorligi kadrlar tayyorlashning miqdoriy ko‘rsatkichlariga (diplomli mutaxassislar soni) emas, balki ularning ma’naviy-motivatsion darajasiga bog‘liq. Natijalar shuni tasdiqladiki, kadrning o‘z kasbiga bo‘lgan munosabati "moddiy manfaatdorlik"dan "ijtimoiy burch" darajasiga ko‘tarilgandagina jamiyatda barqaror rivojlanish ko‘zga tashlanadi. Tadqiqot natijasida hozirgi kadrlar tizimida "professional pragmatizm" va "ma’naviy mas’uliyat" o‘rtasida ziddiyat borligi aniqlandi. Zamonaviy kadrlar ko‘proq individual muvaffaqiyatga yo‘naltirilgan bo‘lib, jamoaviy barqarorlik va ijtimoiy adolat qadriyatlari ikkinchi darajaga tushib qolayotgani falsafiy jihatdan asoslandi.

Kadrlar salohiyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy va ma’naviy-axloqiy muammolarini tadqiq etish natijasida shunday yakuniy xulosaga kelish mumkinki, jamiyat barqarorligi faqatgina iqtisodiy o‘sish yoki texnologik yutuqlar bilan emas, balki o‘sha jamiyatning har bir a’zosi, ayniqsa, kadrlar qatlamining ma’naviy yetukligi bilan kafolatlanadi. Olib borilgan tahlillar shuni tasdiqladiki, zamonaviy dunyoda kadrlar salohiyati tushunchasi o‘zining an’anaviy "malakali ishchi kuchi" degan tor ma’nosidan chiqib, ijtimoiy mas’uliyatli shaxs darajasiga ko‘tarilishi shart. Zero, ma’naviy poydevordan mahrum bo‘lgan intellekt — jamiyatni barqarorlashtirishga emas, balki tizimli korrupsiya, byurokratiya va ijtimoiy adolatsizlik kabi inqirozlarga xizmat qilishi mumkin. Tadqiqot davomida taklif etilgan ma’naviy-axloqiy koeffitsiyent ko‘rsatkichi shuni anglatadiki, har qanday professional yuksalish insoniylik va vatanparvarlik qadriyatlari bilan yo‘g‘rilgan bo‘lishi

lozim. **Xulosa o‘rnida ta’kidlash joizki**, jamiyat barqarorligini ta’minlashda kadrlar salohiyatini yuksaltirishning quyidagi uch birlik tamoyili ustuvor ahamiyat kasb etadi. Bilimning ma’naviyat bilan uyg‘unligi: Mutaxassis o‘z bilimini jamiyat farovonligi yo‘lida ishlatadigan yuksak axloqiy filtrga ega bo‘lishi lozim. Ijtimoiy mas’uliyatning shaxsiy manfaatdan ustunligi: Kadrlarning o‘z faoliyatini umummilliy barqarorlikning bir qismi sifatida anglab yetishi lozim. Davlat va jamiyat qurilishida "inson kapitali"ning sifat ko‘rsatkichlariga tayanish: Faqat diplomli mutaxassis emas, balki dunyoqarashi keng, kreativ va axloqan pok shaxslarni tayyorlashga e’tibor qaratish darkor. Shunday qilib, kadrlar salohiyatini falsafiy va ma’naviy jihatdan boyitish — bu shunchaki ta’limiy vazifa emas, balki millatning kelajagi va jamiyatning ichki mustahkamligini ta’minlovchi strategik xavfsizlik masalasidir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1.Abu Nasr Forobiy. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2012. – 320 b.

2.Bekker G.S. Chelovecheskiy kapital (teoriya i prilojeniya s osobim vnimaniyem k obrazovaniyu). – Moskva: Ekonomika, 2003. – 464 s.

3.Kant I. Sobraniye sochineniy v vosmi tomax. Tom 4. (Metafizika nravov). – Moskva: Choro, 1994. – 630 s.

4.Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2021. – 464 b.

5.Nazarov Q. Qadriyatlar falsafasi (Aksiologiya). – Toshkent: Ma’naviyat, 2004. – 128 b.