KADRLAR SALOHIYATINI YUKSALTIRISHNING IJTIMOIY-FALSAFIY MOHIYATI

Lapasov Dilshod Abdusaid o‘g‘li
Buxoro innovatsiyalar universiteti o‘qituvchisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada jamiyat barqarorligini ta’minlash jarayonida kadrlar salohiyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy jihatlari tahlil qilinadi. Muallif kadrlar salohiyati tushunchasining falsafiy mohiyati, uning jamiyat hayotidagi o‘rni va ahamiyatini ko‘rib chiqadi. Shuningdek, kadrlar salohiyatini yuksaltirishda duch kelinadigan ijtimoiy-falsafiy muammolar, jumladan, shaxs erkinligi va ijtimoiy tartib o‘rtasidagi munosabat, individual va jamoaviy manfaatlar uyg‘unlashuvi, kadrlar tanlash va baholashning axloqiy-axloqiy jihatlari yoritiladi. Maqolada zamonaviy sharoitda kadrlar salohiyatini rivojlantirishning ijtimoiy-falsafiy tamoyillari taklif etiladi.

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, jamiyat barqarorligi, ijtimoiy falsafa, shaxs salohiyati, ijtimoiy taraqqiyot, kadrlar boshqaruvi, axloqiy qadriyatlar.

Kirish. Zamonaviy davrda jamiyatning barqaror rivojlanishi tobora ko‘proq insoniy kapital sifatiga bog‘liq bo‘lib bormoqda. Kadrlar salohiyati jamiyat taraqqiyotining asosiy omiliga aylanib, davlat va jamiyat hayotining barcha sohalarida hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda. Ayni paytda, kadrlar salohiyatini yuksaltirish jarayoni murakkab ijtimoiy-falsafiy muammotlarni tug‘diradi, chunki bu jarayon nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy-ruhiy, axloqiy va falsafiy jihatlar bilan bog‘liq.

Jamiyat barqarorligi tushunchasi o‘z ichiga ijtimoiy-siyosiy barqarorlik, iqtisodiy o‘sish, madaniy rivojlanish va ekologik muvozanatni oladi. Bu barqarorlikning har bir komponenti malakali kadrlar, ularning ijodiy salohiyati va professional mahoratidan bevosita bog‘liq. Shuning uchun kadrlar salohiyatini yuksaltirish masalasi nafaqat amaliy, balki nazariy-falsafiy jihatdan ham chuqur tadqiq etishni talab qiladi.

Ijtimoiy falsafa nuqtai nazaridan kadrlar salohiyati shaxsning ijtimoiy tabiatining namoyon bo‘lishi, uning ijtimoiy munosabatlardagi o‘rni va rolini ifodalaydi. Kadrlar salohiyatini rivojlantirish jarayonida shaxs va jamiyat, erkinlik va zarurat, individual va umuminsoniy qadriyatlar o‘rtasidagi munosabatlarni to‘g‘ri tushunish va hal qilish muhim ahamiyat kasb etadi.

I. Kadrlar salohiyati tushunchasining falsafiy mohiyati

1.1. Kadrlar salohiyati va uning ijtimoiy tabiati

Kadrlar salohiyati tushunchasi o‘zining falsafiy ildizlarini inson tabiati haqidagi qadimiy fikrlardan oladi. Antik falsafada insonning qobiliyatlari va iste’dodlari haqidagi tasavvurlar (aristotelik "potensiya" va "akt" o‘rtasidagi munosabat) zamonaviy salohiyat tushunchasining asosini tashkil etadi. Kadrlar salohiyati shaxsning ma’lum bir faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlash uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma, malaka va shaxsiy sifatlar majmuasidir.

Ijtimoiy falsafa nuqtai nazaridan kadrlar salohiyati nafaqat individual, balki ijtimoiy hodisa hamdir. Shaxsning salohiyati uning ijtimoiy munosabatlardagi faoliyati natijasida shakllanadi va namoyon bo‘ladi. Marksistik falsafada insonning ijtimoiy tabiati ta’kidlanib, insoniy qobiliyatlarning ijtimoiy mehnat jarayonida shakllanishi ko‘rsatiladi. Shuning uchun kadrlar salohiyati ijtimoiy ishlab chiqarishning tarkibiy qismi sifatida qaraladi.

Zamonaviy ijtimoiy falsafada kadrlar salohiyati "insoniy kapital" tushunchasi bilan bog‘liq holda tahlil qilinadi. Iqtisodchi-falsafa G. Becker insoniy kapital nazariyasini ishlab chiqqan bo‘lib, ta’lim, sog‘liqni saqlash va professional tayyorgarlikka sarmoyalar kelajakda iqtisodiy foyda keltirishini asoslagan. Biroq bu yondashuv kadrlar salohiyatining ijtimoiy-axloqiy jihatlarini yetarliches hisobga olmaydi.

Kadrlar salohiyatining ijtimoiy tabiati shundan iboratki, u jamiyatning ma’lum ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarida shakllanadi va jamiyat ehtiyojlariga javob berishi kerak. Shaxsning

individual qobiliyatlari jamiyat tomonidan baholanadi, tanlanadi va rivojlantiriladi. Bu jarayonda shaxs erkinligi va ijtimoiy zarurat o‘rtasidagi munosabat muhim rol o‘ynaydi.

1.2. Salohiyat va shaxs erkinligi muammosi

Kadrlar salohiyatini yuksaltirishning eng muhim falsafiy muammolaridan biri shaxs erkinligi masalasidir. Shaxs o‘z salohiyatini qanday darajada erkin ravishda rivojlantirishi mumkin? Jamiyat yoki davlat shaxsning salohiyatini rivojlantirishga aralashish huquqiga egami? Bu savollar liberal va kolektivist yondashuvlar o‘rtasidagi uzoq davom etayotgan bahsni ifodalaydi.

Liberal yondashuv shaxs erkinligini, shu jumladan o‘z salohiyatini rivojlantirish erkinligini birinchi o‘rnga qo‘yadi. Jon Styuart Mill fikricha, shaxs o‘z qobiliyatlarini rivojlantirishda to‘la erkinlikka ega bo‘lishi kerak, davlatning aralashuvi faqat boshqalarning huquqlarini buzgan hollarda qonuniydir. Bu yondashuv kadrlar salohiyatini rivojlantirishda individual tanlov erkinligini ta’kidlaydi.

Kollektivist yondashuv esa shaxs salohiyatining jamiyat foydasiga yo‘naltilishi zarurligini ko‘rsatadi. Platonning "Davlat" asarida har bir shaxs o‘z tabiiy qobiliyatlariga mos vazifani bajarishi, jamiyat foydasiga ishlashi lozimligi ta’kidlanadi. Zamonaviy ijtimoiy falsafada bu g‘oya shaxs salohiyatining jamiyat ehtiyojlariga moslashtirilishi zarurligida namoyon bo‘ladi.

Amaliyota bu ikki yondashuv o‘rtasidagi muvozanatni talab qiladi. Shaxs o‘z salohiyatini erkin rivojlantirishi kerak, lekin bu salohiyat jamiyat foydasiga, ijtimoiy taraqqiyot maqsadlariga xizmat qilishi lozim. Bu muvozanatni topish kadrlar siyosatining asosiy falsafiy muammosidir.

II. Jamiyat barqarorligi va kadrlar salohiyati o‘rtasidagi munosabat

2.1. Jamiyat barqarorligining ijtimoiy-falsafiy mazmuni

Jamiyat barqarorligi tushunchasi zamonaviy ijtimoiy-falsafiy tadqiqotlarning muhim tushunchalaridan biri hisoblanadi. Bu tushuncha o‘zining nazariy manbalarini ijtimoiy tizimlar barqarorligi nazariyasidan oladi. T. Parsonsning struktural-funksional yondashuviga ko‘ra, jamiyat barqarorligi uning barcha tizimlarining uyg‘un ishlashiga bog‘liq.

Jamiyat barqarorligini ta’minlashda quyidagi omillar muhim rol o‘ynaydi:

- Ijtimoiy integratsiya (turli ijtimoiy guruhlar va tabaqalar o‘rtasidagi uyg‘unlik);
- Madaniy barqarorlik (qadriyatlar va normalar uzluksizligi);
- Iqtisodiy barqarorlik (iqtisodiy tizimning samarali ishlashi);
- Siyosiy barqarorlik (siyosiy institutlarning ishonchliligi va samaradorligi);
- Ekologik barqarorlik (tabiat bilan uyg‘un munosabatlar).

Kadrlar salohiyati bu barcha barqarorlik shakllarining asosiy sharti hisoblanadi. Malakali kadrlarsiz hech qanday ijtimoiy tizim uzoq vaqt barqaror ishlay olmaydi. Ayniqsa, zamonaviy bilimlar iqtisodiyotida insoniy kapital milliy boylikning asosiy qismiga aylanmoqda.

2.2. Kadrlar salohiyati jamiyat barqarorligining kafolati sifatida

Kadrlar salohiyati jamiyat barqarorligini ta’minlashning bir necha jihatlarini ifodalaydi:

Birinchidan, malakali kadrlar iqtisodiy barqarorlikning asosidir. Innovatsion iqtisodiyotda raqobatdoshlik salohiyatga asoslanadi. Davlat yoki korxona qanchalik malakali kadrlarga ega bo‘lsa, u iqtisodiy jihatdan shunchalik barqaror bo‘ladi.

Ikkinchidan, kadrlar salohiyati siyosiy barqarorlikning muhim omilidir. Siyosiy tizimning ishonchliligi uning kadrlar siyosatidan, davlat xizmatchilarining salohiyatidan bevosita bog‘liq. Korruptsiya, nepotizm va kadrlar tanlashdagi adolatsizlik siyosiy barqarorlikning asosiy xavflaridir.

Uchinchidan, kadrlar salohiyati ijtimoiy integratsiyaning kafolatidir. Ijtimoiy tenglik va adolat tamoyillarining amalga oshirilishi kadrlar tanlash va rivojlantirish jarayonlaridagi adolatlilikka bog‘liq. Kadrlar siyosatidagi adolatsizlik ijtimoiy nizolar va konfliktlarga olib keladi.

To‘rtinchidan, kadrlar salohiyati madaniy barqarorlikning sharti hisoblanadi. Ma’naviy qadriyatlar, axloqiy me’yorlar va milliy an’analar kadrlar orqali avlodlarga o‘tkaziladi va rivojlanadi.

III. Kadrlar salohiyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy muammolari

3.1. Individual va jamoaviy manfaatlar uyg‘unlashuvi muammosi

Kadrlar salohiyatini yuksaltirish jarayonida duch kelinadigan eng muhim falsafiy muammolardan biri individual va jamoaviy manfaatlar o‘rtasidagi munosabatdir. Shaxs o‘z

salohiyatini rivojlantirishda o‘z manfaatlarini ko‘zlaydi (yuqori maosh, karera o‘sishi, shaxsiy qoniqish), jamiyat esa kadrlar salohiyatidan o‘z muayyan ehtiyojlari uchun foydalanishni xohlaydi.

Bu muammoning falsafiy mohiyati utilitarizm va deontologik etika o‘rtasidagi ziddiyatda namoyon bo‘ladi. Utilitar yondashuvga ko‘ra, kadrlar salohiyati eng ko‘p foyda keltiradigan yo‘nalishda ishlatilishi kerak. Agar shaxsning salohiyati boshqa sohada jamiyatga ko‘proq foyda keltirsa, u o‘z xohishidan qat’iy nazar shu sohaga yo‘naltirilishi mumkin.

Deontologik yondashuv esa shaxsning o‘z tanlov huquqini, uning erkinligini hurmat qilishni talab qiladi. I. Kantning "odamni har doim maqsad sifatida, vositadan foydalanish mumkin emas" printsipiga ko‘ra, kadrlar salohiyatini rivojlantirishda shaxs o‘zi maqsad sifatida qabul qilinishi, uning qadr-qimmati hurmat qilinishi kerak.

Amaliyota bu ikki yondashuv o‘rtasidagi o‘rta yo‘lni talab qiladi. Kadrlar salohiyatini rivojlantirishda individual erkinlikni ta’minlash bilan birga, shaxsni jamiyat oldidagi ijtimoiy mas’uliyatini ham hisobga olish kerak. Bu "ijtimoiy shartnoma" g‘oyasining zamonaviy talqini bo‘lib, shaxs o‘z salohiyatini rivojlantirishda jamiyatning yordamidan foydalanadi, shuning uchun jamiyat oldidagi ma’lum majburiyatlarni ham o‘z zimmasiga oladi.

3.2. Kadrlar tanlash va baholashning axloqiy-axloqiy muammolari

Kadrlar salohiyatini yuksaltirish jarayonining muhim bosqichi kadrlar tanlash va baholashdir. Bu jarayon ko‘plab axloqiy-axloqiy muammolarni tug‘diradi:

Adolat muammosi. Kadrlar tanlashda adolatlilik tamoyili qanday ta’minlanishi kerak? Formal tenglik (barcha uchun bir xil talablar) yoki mazmunan tenglik (har birining imkoniyatlarini hisobga olish) qaysi biri adolatliroq? Jon Rolsning "adolat sifatida adolatlik" nazariyasiga ko‘ra, kadrlar tanlash jarayonida eng kam ta’minlangan guruhlar manfaatini hisobga olish kerak.

Meritokratiya muammosi. Qobiliyat va iste’dodga asoslangan tizim (meritokratiya) idealmi? M. Yung, M. Sandel kabi zamonaviy falsafachilar meritokratiyaning yangi elitizm shakliga aylanish xavfini ko‘rsatadilar. Agar jamiyat faqat "qobiliyatli" va "qobiliyatsiz" ga bo‘linsa, bu ijtimoiy kastalar sistemasiga olib kelishi mumkin.

Tanlov erkinligi va determinizm muammosi. Kadrlar salohiyati biologik, ijtimoiy yoki iqtisodiy omillardan qanchalik darajada belgilanadi? Agar shaxsning salohiyati uning ijtimoiy muhitidan (ta’lim, oila, iqtisodiy imkoniyatlar) belgilansa, u o‘z salohiyatini rivojlantirishda qanchalik erkin? Bu muammo "tabiat va tarbiya" (nature vs nurture) bahsining falsafiy davomi hisoblanadi.

Axloqiy qadriyatlar va professional kompetentsiya munosabati. Kadrlar tanlashda professional qobiliyatlarimi yoki axloqiy fazilatlarimi birinchi o‘rinda turadi? Yuqori malakali, biroq axloqiy jihatdan shubhali xodimmi yoki o‘rtacha malakali, biroq axloqiy jihatdan sof xodimmi tanlash kerak?

3.3. Ta’lim va salohiyat rivojlantirishning ijtimoiy funksiyasi

Ta’lim kadrlar salohiyatini yuksaltirishning asosiy vositasidir. Biroq ta’limning ijtimoiy funksiyasi haqidagi turli falsafiy yondashuvlar mavjud:

Konservativ yondashuv ta’limni ijtimoiy tartibni saqlash vositasi sifatida ko‘radi. Ta’lim jamiyatning an’anaviy qadriyatlarini, madaniyatini, ijtimoiy normalarini avlodlarga o‘tkazadi. Bu yondashuv kadrlar salohiyatini jamiyatning mavjud ehtiyojlariga moslashtirishni ta’kidlaydi.

Progressiv yondashuv ta’limni ijtimoiy o‘zgarishlar vositasi sifatida ko‘radi. J. Dyuy, P. Freire kabi pedagog-falsafachilar ta’limni zotparvarlikka, ijtimoiy adolatsizlikka qarshi kurash vositasi sifatida talqin etadilar. Bu yondashuvga ko‘ra, kadrlar salohiyati nafaqat mavjud ijtimoiy tartibga moslashish, balki uni takomillashtirish uchun rivojlantirilishi kerak.

Humanistik yondashuv ta’limning asosiy maqsadi shaxsning o‘z-o‘zini amalga oshirishini (self-actualization) ko‘radi. A. Maslou, K. Rodjers kabi psixolog-falsafachilar ta’limni shaxsning ichki potensialini ochish vositasi sifatida tavsiflaydilar. Bu yondashuv kadrlar salohiyatini shaxsning o‘z qiziqishlari va qobiliyatlariga mos ravishda rivojlantirishni ta’kidlaydi.

Zamonaviy ta’lim tizimi bu uch yondashuv o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlashi kerak. Kadrlar salohiyatini rivojlantirishda jamiyat ehtiyojlarini, shaxsning o‘z-o‘zini amalga oshirish istagini va ijtimoiy adolat tamoyillarini uyg‘unlashtirish lozim.

3.4. Globalizatsiya va milliy kadrlar salohiyati muammosi

Globalizatsiya davrida kadrlar salohiyati muammolari yangi o‘lchamlar kasb etmoqda:

"Miyalar oqimi" (brain drain) muammosi. Yuqori malakali kadrlar boy mamlakatlarga ko‘chib ketishadi, kambag‘al mamlakatlar esa salohiyatli kadrlar yetishmovchiligidan aziyat chekadi. Bu ijtimoiy adolat muammosidir: boy mamlakatlar boshqa mamlakatlarning insoniy kapitalidan foydalanadilar, lekin bunga to‘lov qilmaydilar.

Global va milliy qadriyatlar ziddiyati. Kadrlar salohiyatini rivojlantirishda global standartlarga (xalqaro sertifikatlar, xorijiy til bilishi, global biznes madaniyati) rioya etish bilan birga, milliy qadriyatlar, milliy ruhiyatni saqlash muammosi tug‘iladi. "Global kadrlar" va "milliy kadrlar" o‘rtasidagi farq qanday bo‘lishi kerak?

Texnologik o‘zgarishlar va salohiyatning eskirishi. Zamonaviy texnologiyalar tez o‘zgarib turadi, kadrlar salohiyati tezda eskiradi. Bu doimiy ta’lim (lifelong learning) zaruratini tug‘diradi. Biroq barcha fuqarolar uchun teng imkoniyatlar yaratish qiyin. Bu yangi ijtimoiy tengsizlik manbai bo‘lishi mumkin.

IV. Kadrlar salohiyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy tamoyillari

Yuqorida tahlil qilingan muammolarni yechish uchun quyidagi ijtimoiy-falsafiy tamoyillarni taklif etish mumkin:

4.1. Adolat tamoyili

Kadrlar salohiyatini rivojlantirishda adolat tamoyili birinchi o‘rinda turishi kerak. Bu shuni anglatadiki:

- Kadrlar tanlash va rivojlantirish jarayonlarida shaffoflik va obyektivlik ta’minlanadi;
- Har bir fuqaro o‘z salohiyatini rivojlantirish uchun teng imkoniyatlarga ega bo‘ladi;
- Ijtimoiy yordamga muhtoj guruhlar (nogironlar, kambag‘allar, etnik ozchiliklar) uchun alohida qo‘llab-quvvatlash dasturlari amalga oshiriladi;
- "Miyalar oqimi" muammosini hal qilish uchun boy mamlakatlar kambag‘al mamlakatlarga kompensatsiya to‘laydi yoki kadrlar almashinuv dasturlarini amalga oshiradi.

4.2. Gumanizm tamoyili

Kadrlar salohiyatini rivojlantirishda shaxsning qadr-qimmati, uning axloqiy-ruhiy boyligi birinchi o‘rinda turishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra:

- Kadrlar salohiyati nafaqat iqtisodiy foyda keltirish, balki shaxsning o‘z-o‘zini amalga oshirishiga xizmat qilishi kerak;
- Mehnat sharoitlari insoniy qadr-qimmatni hurmat qiladigan darajada bo‘lishi lozim;
- Kadrlar salohiyatini rivojlantirish jarayonida shaxsning axloqiy-ruhiy rivojlanishi ham hisobga olinadi.

4.3. Barqaror rivojlanish tamoyili

Kadrlar salohiyatini rivojlantirish uzoq muddatli istiqbolni ko‘zlab, keyingi avlodlar manfaatini ham hisobga olishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra:

- Kadrlar salohiyati nafaqat hozirgi, balki kelajakdagi jamiyat ehtiyojlarini qondirishga qodir bo‘lishi kerak;
- Ekologik bilim va ong kadrlar salohiyatining ajralmas qismi hisoblanadi;
- Iqtisodiy o‘sish ijtimoiy va ekologik barqarorlik bilan uyg‘unlashgan bo‘lishi lozim.

4.4. Madaniy munosabat tamoyili

Kadrlar salohiyatini rivojlantirish milliy madaniyat, an’analar va qadriyatlar bilan bog‘liq bo‘lishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra:

- Kadrlar salohiyati milliy ruhiyatni, tilni, an’analarni saqlash va rivojlantirishga xizmat qilishi kerak;
- Global standartlar milliy xususiyatlar bilan uyg‘unlashtiriladi;
- Madaniy xilma-xillik boylik sifatida qabul qilinadi va har bir madaniy kontekstga mos kadrlar salohiyati rivojlantiriladi.

V. O‘zbekistonda kadrlar salohiyatini yuksaltirishning ijtimoiy-falsafiy jihatlari

O‘zbekiston mustaqillikka erishganidan so‘ng kadrlar siyosatida tubdan o‘zgarishlar sodir bo‘ldi. Yangi davr talablari, bozor iqtisodiyotiga o‘tish, globalizatsiya jarayonlari kadrlar salohiyatini yangi mazmun bilan to‘ldirdi.

5.1. Milliy kadrlar siyosatining falsafiy asoslari

O‘zbekiston kadrlar siyosatining falsafiy asosini quyidagi tamoyillar tashkil etadi:

Davlatning ijtimoiy xarakteri. O‘zbekiston Konstitutsiyasida davlatning inson, uning huquq va erkinliklari oliy qadriyat ekanligi e’lon qilingan. Bu kadrlar siyosatida ham aks etadi: kadrlar salohiyati davlat va jamiyat foydasidan ko‘ra, shaxsning o‘z-o‘zini amalga oshirishiga xizmat qilishi kerak.

Milliy o‘zlikni saqlash va rivojlantirish. Mustaqil davlat sifatida O‘zbekiston o‘zining milliy kadrlar siyosatini shakllantirdi. Bu siyosat milliy tilni, madaniyatni, an’analarni saqlash va rivojlantirishga qaratilgan. Kadrlar salohiyati milliy qadriyatlar, tarixiy xotira bilan boyitilishi kerak.

Ijtimoiy adolat va tenglik. O‘zbekistonda barcha fuqarolar uchun teng imkoniyatlar yaratish maqsad qo‘yilgan. Hududiy, ijtimoiy, jinsiy tengsizliklarni bartaraf etish kadrlar siyosatining muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

5.2. Zamonaviy muammolar va ularning yechimi

O‘zbekistonda kadrlar salohiyatini yuksaltirishda quyidagi muammolar mavjud:

Ta’lim sifatining mos kelmasligi. Oliy o‘quv yurtlari bitiruvchilari bozor talablariga to‘liq javob bermaydi. Bu nazariy va amaliy ta’lim o‘rtasidagi uzilishdan, ta’lim dasturlarining eskirishidan dalolat beradi. Yechim sifatida oliy ta’lim va ishlab chiqarish o‘rtasidagi integratsiya kuchaytirilmoqda.

"Miyalar oqimi" xavfi. Yuqori malakali mutaxassislar xorijga ishlashga ketishmoqda. Bu muammoni hal qilish uchun yoshlarni mamlakatda qolishiga sharoit yaratish, ularning salohiyatini qo‘llab-quvvatlash dasturlari amalga oshirilmoqda.

Kadrlar tanlashdagi adolatsizlik. Ba’zi hollarda kadrlar tanlashda tanish-bilish, korruptsiya holatlari uchraydi. Bu jamiyat barqarorligiga jiddiy xavf tug‘diradi. Shaffof kadrlar tanlash tizimlarini joriy etish zarur.

Xulosa. Kadrlar salohiyatini yuksaltirish jamiyat barqarorligini ta’minlashning muhim sharti hisoblanadi. Biroq bu jarayon murakkab ijtimoiy-falsafiy muammolarni tug‘diradi: shaxs erkinligi va ijtimoiy zarurat, individual va jamoaviy manfaatlar, adolat va samaradorlik, global va milliy qadriyatlar o‘rtasidagi munosabatlarni to‘g‘ri yo‘naltirish talab etiladi.

Zamonaviy sharoitda kadrlar salohiyatini rivojlantirish quyidagi falsafiy tamoyillarga asoslanishi kerak: adolat, gumanizm, barqaror rivojlanish va madaniy munosabat. Bu tamoyillar kadrlar salohiyatini nafaqat iqtisodiy samaradorlik nuqtai nazaridan, balki inson qadr-qimmati, ijtimoiy adolat va milliy qadriyatlar nuqtai nazaridan ham baholash imkonini beradi.

O‘zbekistonda kadrlar siyosati milliy o‘zlikni saqlash, ijtimoiy adolatni ta’minlash va zamonaviy talablarga javob berish vazifalarini uyg‘unlashtirishi kerak. Faqat shundagina kadrlar salohiyati mamlakatning barqaror rivojlanishiga, fuqarolar farovonligining oshishiga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, 1994.
2. Rawls J. A Theory of Justice. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
3. Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999.
4. Фромм Э. Иметь или быть? М.: АСТ, 2011.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 23. М.: Политиздат, 1973.
6. Парсонс Т. Система современных обществ. М.: Аспект Пресс, 1998.
7. Ильин В.В. Философия образования: история и современность. М.: Высшая школа, 2001.
8. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // Высшее образование сегодня. 2006. № 2.

9. Нишонов Б.Т. Ижтимоий фалсафа. Тошкент: Ўқитувчи, 2018.
10. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Тошкент, 1992.
11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Кадрлар сиёсатини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Фармони. 2017 й. 10 январь.
12. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70, No. 5.
13. Sandel M.J. The Tyranny of Merit: What’s Become of the Common Good? Farrar, Straus and Giroux, 2020.
14. Freire P. Pedagogy of the Oppressed. New York: Continuum, 1970.