IJTIMOIY-MA’NAVIY JARAYONLAR VA KADRLAR SALOHIYATINING O‘ZARO DIALEKTIKASI

Masharipova Gularam Kamilovna
Alfraganus university professori, falsafa fanlari doktori

Annotatsiya. Mazkur maqolada ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyatining o‘zaro bog‘liqligi hamda ularning dialektik rivojlanish qonuniyatlari tahlil qilinadi. Jamiyat taraqqiyotida inson omili, ayniqsa, malakali kadrlarning roli, ularning ma’naviy-axloqiy fazilatlari bilan uyg‘un holda ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, ijtimoiy muhit va ma’naviy qadriyatlarning kadrlar salohiyatini shakllantirishdagi o‘rni ochib beriladi.

Kalit so‘zlar: ijtimoiy jarayon, ma’naviyat, kadrlar salohiyati, dialektika, inson kapitali, taraqqiyot.

Kirish. Hozirgi globallashuv sharoitida jamiyat rivoji ko‘p jihatdan inson omiliga, xususan, kadrlar salohiyatiga bog‘liqdir. Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar esa ushbu salohiyatning shakllanishi va rivojlanishida muhim omil hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan, ularning o‘zaro dialektik aloqadorligini o‘rganish dolzarb ilmiy muammo sifatida namoyon bo‘ladi. Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar jamiyatda yuz berayotgan ijtimoiy o‘zgarishlar bilan bir qatorda insonning ong, tafakkur, axloqiy qadriyatlari va dunyoqarashining rivojlanishini o‘z ichiga oladi [1]. Bu jarayonlar quyidagi yo‘nalishlarda namoyon bo‘ladi: ma’naviy qadriyatlarning shakllanishi, madaniy merosning uzluksizligi, ijtimoiy ong va tafakkurning rivoji. Mazkur jarayonlar jamiyatdagi barcha institutlar, jumladan, ta’lim tizimi, oila va ommaviy axborot vositalari orqali amalga oshadi.

Kadrlar salohiyati – bu jamiyatning intellektual, kasbiy va ma’naviy imkoniyatlarini o‘zida mujassam etgan inson resurslari majmuasidir. U quyidagi asosiy komponentlardan iborat: bilim va malaka darajasi, kasbiy kompetensiyalar, ma’naviy-axloqiy fazilatlar, ijodiy va innovatsion fikrlash qobiliyati. Kadrlar salohiyati mamlakatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishida hal qiluvchi omil hisoblanadi [2].

Dialektik yondashuvga ko‘ra, ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyati bir-birini o‘zaro taqozo etuvchi va rivojlantiruvchi tizimdir .

Birinchidan, ijtimoiy-ma’naviy muhit kadrlarning shakllanishiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Sog‘lom ma’naviy muhitda yetishib chiqqan kadrlar yuqori axloqiy mas’uliyatga ega bo‘ladi.

Ikkinchidan, yetuk kadrlar jamiyatda ijtimoiy-ma’naviy jarayonlarning rivojiga faol ta’sir qiladi. Ular yangi g‘oyalar, innovatsiyalar va madaniy qadriyatlarni ilgari suradi.

Uchinchidan, bu jarayonlar o‘rtasida uzluksiz o‘zaro ta’sir mavjud bo‘lib, u rivojlanishning spiral shaklida kechishini ta’minlaydi.

Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyati o‘zaro uzviy bog‘langan, bir-birini taqozo etuvchi hamda doimiy ravishda rivojlantiruvchi murakkab tizimni tashkil etadi [3]. Bu tizimni dialektik yondashuv asosida tahlil qilish ularning mohiyatini chuqur anglash imkonini beradi.

Jamiyatdagi ma’naviy muhit, qadriyatlar tizimi, axloqiy me’yorlar va ijtimoiy munosabatlar inson shaxsining shakllanishiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Sog‘lom ijtimoiy-ma’naviy muhit: shaxsda mas’uliyat, vatanparvarlik, halollik kabi fazilatlarni shakllantiradi, bilim olishga intilish va o‘z ustida ishlash motivatsiyasini kuchaytiradi, kasbiy rivojlanish uchun zarur ichki ehtiyojni yuzaga keltiradi. Natijada, bunday muhitda yetishgan kadrlar nafaqat malakali, balki yuksak ma’naviyatli ham bo‘ladi.

Kadrlar salohiyati – ijtimoiy-ma’naviy taraqqiyot harakatlantiruvchi kuchi. Yuqori salohiyatga ega kadrlar jamiyatda ijtimoiy-ma’naviy jarayonlarning faol subyekti sifatida namoyon bo‘ladi [4]. Ular: yangi g‘oyalar va innovatsiyalarni ilgari suradi, madaniy va ma’naviy qadriyatlarni rivojlantiradi va targ‘ib qiladi, jamiyatda ijobiy ijtimoiy muhitni shakllantirishga xizmat qiladi. Masalan, ilmli va ongli mutaxassislar ta’lim, ilm-fan, ommaviy axborot vositalari orqali jamiyat ongiga ta’sir ko‘rsatadi va ijtimoiy-ma’naviy yuksalishni ta’minlaydi.

Bu ikki omil o‘rtasidagi munosabat bir yo‘nalishli emas, balki o‘zaro va uzluksiz ta’sir shaklida kechadi: ijtimoiy muhit - kadrlarni shakllantiradi, kadrlar - ijtimoiy muhitni o‘zgartiradi va rivojlantiradi.

Bu jarayon dialektikaning asosiy qonunlariga mos ravishda: o‘zaro bog‘liqlik va ta’sir, qarama-qarshiliklar birligi va kurashi, miqdordan sifatga o‘tish kabi qonuniyatlar asosida rivojlanadi [5]. Masalan, ta’lim sifati oshgani sari (miqdoriy o‘zgarish), jamiyatda sifat jihatidan yangi – innovatsion fikrlovchi kadrlar paydo bo‘ladi.

Tizimning uzluksiz rivojlanish mexanizmi. Mazkur tizim quyidagi mexanizm asosida ishlaydi:

1. Jamiyatda ma’naviy qadriyatlar shakllanadi.
2. Shu qadriyatlar asosida kadrlar tarbiyalanadi.
3. Yetuk kadrlar jamiyatga yangi g‘oya va qadriyatlar olib kiradi.
4. Natijada ijtimoiy-ma’naviy muhit yanada boyiydi va takomillashadi. Bu jarayon spiral shaklida rivojlanib, har bir bosqichda yuqoriroq darajaga ko‘tariladi.

Bugungi globallashuv davrida bu tizimning ahamiyati yanada ortmoqda. Chunki: axborot oqimining kuchayishi ma’naviy muhitga ta’sir qilmoqda, raqobatbardosh iqtisodiyot yuqori malakali kadrlarni talab etmoqda, milliy qadriyatlarni saqlagan holda zamonaviy bilimlarni egallash zarurati ortmoqda. Shu sababli, ijtimoiy-ma’naviy siyosat va kadrlar tayyorlash strategiyasi o‘zaro uyg‘un holda olib borilishi lozim.

Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyati o‘zaro chambarchas bog‘langan yagona tizim bo‘lib, ularning uyg‘un rivoji jamiyat taraqqiyotining asosiy sharti hisoblanadi. Ushbu tizimni to‘g‘ri boshqarish orqali nafaqat malakali, balki yuksak ma’naviyatli avlodni shakllantirish mumkin.

Kadrlar salohiyati – bu jamiyat yoki tashkilotdagi inson resurslarining bilim darajasi, kasbiy mahorati, tajribasi, intellektual salohiyati va ma’naviy-axloqiy fazilatlari yig‘indisidir. U nafaqat iqtisodiy rivojlanish, balki ijtimoiy-ma’naviy taraqqiyotning ham asosiy omili hisoblanadi.

Zamonaviy yondashuvlarda kadrlar salohiyati “inson kapitali” tushunchasi bilan ham chambarchas bog‘liq bo‘lib, u davlatning raqobatbardoshligini belgilaydi.

Kadrlar salohiyatini oshirishning zarurati. Bugungi globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlar salohiyatini oshirish quyidagi omillar bilan izohlanadi:ilm-fan va texnologiyalarning tez rivojlanishi, mehnat bozorida raqobatning kuchayishi, innovatsion iqtisodiyotga o‘tish, ijtimoiy-ma’naviy muhitni mustahkamlash zarurati. Shu bois kadrlarni rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida qaraladi. Bu borada Shavkat Mirziyoyev tomonidan ilgari surilgan islohotlarda inson kapitalini rivojlantirish asosiy o‘ringa qo‘yilgan.

Ta’lim tizimini takomillashtirish: Uzluksiz ta’lim tizimini rivojlantirish (maktab – OTM – malaka oshirish), zamonaviy o‘quv dasturlarini joriy etish, xalqaro standartlarga mos kadrlar

tayyorlash. Bu jarayon O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan qabul qilingan “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” asosida amalga oshiriladi.

Kasbiy malaka va kompetensiyalarni rivojlantirish: amaliy ko‘nikmalarni shakllantirish, Soft skills (muloqot, liderlik, muammoli vaziyatlarni hal qilish)ni rivojlantirish, mutaxassislik bo‘yicha chuqurlashtirilgan bilimlar berish. Bu yo‘nalishda “learning by doing” tamoyili muhim ahamiyatga ega.

Innovatsion va raqamli kompetensiyalarni oshirish: axborot texnologiyalaridan samarali foydalanish, sun’iy intellekt, data tahlili kabi zamonaviy yo‘nalishlarni o‘zlashtirish, raqamli iqtisodiyot talablariga moslashish. Bu esa kadrlarning global mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshiradi.

Ma’naviy-axloqiy salohiyatni rivojlantirish: kadrlar faqat professional emas, balki yuksak ma’naviyat egasi bo‘lishi lozim. Bu borada Islom Karimov “Yuksak ma’naviyat – yengilmas kuch” asarida ma’naviyatni jamiyat taraqqiyotining poydevori sifatida ta’kidlaydi.

Asosiy yo‘nalishlar: vatanparvarlik tarbiyasi, halollik va mas’uliyatni oshirish, ijtimoiy faollikni kuchaytirish.

Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi: Moddiy rag‘batlar (ish haqi, bonuslar), ma’naviy rag‘batlar (e’tirof, martaba o‘sishi), ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish. Motivatsiya yuqori bo‘lgan kadrlar o‘z ustida ishlashga intiladi va samaradorligi ortadi.

Boshqaruv va liderlikni rivojlantirish: Zamonaviy menejment texnologiyalarini joriy etish, strategik fikrlashni shakllantirish, samarali qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish. Bu esa tashkilot va jamiyat rivojida muhim rol o‘ynaydi.

Kadrlar salohiyatining oshishi quyidagi natijalarga olib keladi: iqtisodiy o‘sish va innovatsion rivojlanish, ijtimoiy barqarorlik, ma’naviy muhitning mustahkamlanishi, yoshlarning bandligi va faolligining oshishi. Bu jarayon ijtimoiy-ma’naviy tizim bilan dialektik bog‘liq bo‘lib, biri ikkinchisini rivojlantiradi.

Muammolar va ularni hal etish yo‘llari. Muammolar: ta’lim sifati yetarli darajada emasligi, amaliyot bilan nazariyaning uzilishi, malakali mutaxassislar yetishmasligi, motivatsiya tizimining sustligi.

Yechimlar: ta’lim va ishlab chiqarish integratsiyasi, xalqaro tajribani joriy etish, uzluksiz malaka oshirish tizimini yaratish, yoshlarni qo‘llab-quvvatlash dasturlarini kengaytirish.

Kadrlar salohiyatini oshirish – bu ijtimoiy, iqtisodiy va ma’naviy omillar uyg‘unligida amalga oshadigan kompleks jarayon bo‘lib, u jamiyat taraqqiyotining hal qiluvchi kuchi hisoblanadi. Zamonaviy sharoitda raqobatbardosh davlat qurish uchun, eng avvalo, bilimli, malakali va yuksak ma’naviyatli kadrlarni shakllantirish zarur. Zamonaviy sharoitda muammo va yechimlar. Bugungi kunda quyidagi muammolar kuzatilmoqda: ma’naviy qadriyatlarning ayrim hollarda susayishi, yosh kadrlar tarbiyasida tizimli yondashuv yetishmasligi, global axborot oqimining salbiy ta’siri. Ularni bartaraf etish uchun: ta’lim tizimini takomillashtirish, milliy va umuminsoniy qadriyatlarni uyg‘unlashtirish, yoshlar ma’naviyatini yuksaltirishga qaratilgan dasturlarni kengaytirish zarur.

Xulosa. Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyati o‘rtasidagi dialektik bog‘liqlik jamiyat taraqqiyotining muhim omili hisoblanadi. Ushbu ikki omilning uyg‘un rivojlanishi mamlakatning barqaror taraqqiyotini ta’minlaydi. Shuning uchun ham zamonaviy siyosat va strategiyalarda inson kapitalini rivojlantirish hamda ma’naviy muhitni mustahkamlash ustuvor vazifa bo‘lib qolmoqda. Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyati o‘zaro uzviy, dialektik munosabatda bo‘lib, bir-birini kuchaytiruvchi va rivojlantiruvchi tizim sifatida namoyon bo‘ladi. Jamiyatning ma’naviy-axloqiy holati, ta’lim tizimi, mehnat samaradorligi va kadrlar tayyorlash jarayoni o‘zaro bog‘liq bo‘lib, ijtimoiy-ma’naviy jarayonlarning sifatli shakllanishi bevosita kadrlarning professional va axloqiy salohiyatiga bog‘liq.

Kadrlarning malakasi, kreativligi va ma’naviy yetukligi ijtimoiy-ma’naviy jarayonlarning sifatini belgilaydi. Shu bilan birga, jamiyatdagi ijtimoiy va ma’naviy muhit kadrlarning rivojlanishiga, motivatsiyasiga va ish samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Kadrlar salohiyatini oshirish, ularning ma’naviy va kasbiy jihatdan yetukligini ta’minlash jamiyatning uzoq muddatli rivojlanish strategiyasida muhim omil hisoblanadi. Shu bilan birga, ijtimoiy-ma’naviy

jarayonlarni boshqarish va rivojlantirish kadrlar tayyorlash va ularga sarmoya kiritish bilan uzviy bog‘liqdir. Ijtimoiy-ma’naviy jarayonlar va kadrlar salohiyati o‘zaro bir-birini shakllantiruvchi, rivojlantiruvchi va muvozanatni ta’minlovchi tizimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abdurahmonov Q.X. Inson kapitali va iqtisodiy rivojlanish. – Toshkent: Fan, 2020. – 320 b.
2. Sodiqov A.S. Ijtimoiy falsafa asoslari. – Toshkent: Sharq, 2019. – 280 b.
3. Erkayev A. Ma’naviyat falsafasi. - Toshkent: “Ma’naviyat”, 2010, 112–120-betlar.
4. Yo‘ldoshev B. Ijtimoiy falsafa. - Toshkent, 2015, 134–140-betlar.
5. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi – “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”. - Toshkent, 1997, 12–18-betlar.