

# FUNDAMENTAL TADQIQOTLAR JURNALI

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

**ALIKARIYEV Nuriddin Safarkariyevich**

*O'zbekiston Milliy universiteti*

*Sotsiologiya kafedrası professori*

*iqtisod fanlari doktori*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15491919>

## OLIV TA'LIM MUASSASALARI PROFESSOR-O'QITUVCHILARI O'Z MEHNATDAN QONIQLASHINING SOTSIOLOGIK TAHLILI

### ANNOTATSIYA

Mehnat natijadorligi mehnat samaradorligi va unumdorligi bilan chambarchas bog'liq – iqtisodiy rivojlanishning asosiy konstantasidir. Raqamlashtirishning zamonaviy sharoitida professor-o'qituvchilarning mehnati yanada jadal va qizg'inlashgani ko'rsatilgan. Oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari faoliyatining xususiyatlari va uning raqamli iqtisodiyotdagi natijadorligi va samaradorligini baholash ko'rib chiqilgan.

Natijalarni baholash va professor-o'qituvchilarning mehnat samaradorligini rag'batlantirish uslub va usullari tasniflangan. Maqolada muallif mehnat samaradorligini boshqarish dolzarb zamonaviy muammo ekanligini isbotlagan.

**Kalit so'zlar:** xodimlarni boshqarish, intellektual mehnat, samaradorlik, natijadorlik, samaradorlikni boshqarish, professor-o'qituvchilar tarkibi, oliy ta'lim muassasalari.

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

### АННОТАЦИЯ

Результативность труда тесно связана с эффективностью и производительностью труда. Показано, что в современных условиях цифровизации активизировался труд профессоров и преподавателей. Рассмотрены особенности деятельности профессорско-преподавательского состава высших образовательных учреждений, их результативность и эффективность в цифровой экономике.

Классифицированы методы и методы оценки результатов и стимулирования эффективности труда профессоров и преподавателей. В статье автор доказал, что управление эффективностью труда является актуальной современной проблемой.

**Ключевые слова:** управление персоналом, интеллектуальный труд, эффективность, результативность, управление эффективностью, профессорско-преподавательский состав, высшие учебные заведения.

## ANALYSIS OF LABOR EFFECTIVENESS OF PROFESSORIAL AND TEACHING STAFF OF UNIVERSITIES

### ANNOTATION

Labor productivity is closely related to labor efficiency and productivity. It is shown that in the modern conditions of digitalization, the work of professors and teachers has intensified. The features of the activities of the teaching staff of higher educational institutions, their effectiveness and efficiency in the digital economy are considered.

The methods and techniques for assessing the results and stimulating the effectiveness of professors and teachers are classified. In the article, the author proved that labor efficiency management is a pressing modern problem.

**Key words:** personnel management, intellectual work, efficiency, effectiveness, performance management, teaching staff, higher education institutions.

### KIRISH

Mehnat unumdorligi va uning samaradorligi yalpi mahsulot – milliy daromadni ham asosiy o‘zagidan biridir. Mehnat unumdorligining hajmi ishlab chiqarish va noishlab chiqarishdagi xodimlarning salohiyatiga, ijodiy potensialiga, ijtimoiy munosabatiga, tashkilotdagi adolat tarozining to‘g‘ri ishlashiga, sotsial adolatga, rahbar va xodimlarning ma‘naviy qiyofasiga, huquqiy asoslarning mustahkamligiga, texnika va energiya bilan qurollanganlik darajasiga, mamlakatdagi ilm-fan taraqqiyoti va eng asosiysi xodimlarning ertangi kunga bo‘lgan munosabatlarga va ishonchlariga ko‘proq bog‘liqdir.

Samaradorlikni boshqarish dolzarb zamonaviy muammodir, chunki 21-asrda kuchaygan raqobat va tez o‘zgaruvchan muhit eski ish faoliyatini baholash tizimlari tezda eskirib, xodimlarning umumiy motivatsiyasi va faolligini pasaytiradi [1].

Bundan tashqari, mehnat natijadorligi mehnat samaradorligi va unumdorligi bilan chambarchas bog‘liq – iqtisodiy rivojlanishning asosiy konstantasidir. Biroq, mehnat unumdorligining o‘shirishini boshqarish qiyin vazifadir, chunki birinchidan, o‘shirish omillari juda ko‘p (ijtimoiy, madaniy, iqtisodiy, psixologik, iqlimiy, mintaqaviy va boshqalar); ikkinchidan, ular bir vaqtning o‘zida va assimetrik harakat qiladilar, uchinchidan, ularning harakati sohalar va faoliyat sohalarini bo‘yicha sezilarli darajada farq qiladi, bu ayniqsa, intellektual ish sohasi uchun muhimdir [2].

### METODOLOGIYA

Mehnat samaradorligi, asosan, ikkita ko‘rsatkich, ya‘ni miqdor va sifat bilan o‘lchanadi. Mehnat unumdorligi va samaradorligini oshirib borishda mehnat harajatlarini minimal holatiga erishish katta ahamiyat kasb etadi. Mehnat samaradorligi, asosan, vaqt birligidagi ish hajmi, xodimlar soni va mehnat sifati orqali aniqlanadi. Intellektual inson resurslarini boshqarish bo‘yicha adabiy manbalarni o‘rganish quyidagi asosiy xulosalar chiqarishga imkon beradi:

1) global aspektida, ayniqsa, mintaqalar va mamlakatlarning innovatsion rivojlanishi jarayonida inson mehnatining intellektual tarkibiy qismining ustuvor rolini ko‘rsatadigan keng ma‘lumotlar bazasi to‘plangan [3];

2) so‘nggi 10-15 yil ichida intellektual mehnatning axborot texnologiyalari, konsalting, tibbiyot, ilmiy-tadqiqot, xizmatlar, ta‘lim va boshqalar kabi sohalarida mehnat samaradorligini miqdoriy va sifat jihatidan baholash imkonini beruvchi ma‘lumotlar paydo bo‘ldi [4];

3) intellektual mehnat – bu yetarli boshqaruv tizimini talab qiladigan intellektual resurslarni shakllantirish jarayonidir [5];

4) intellektual mehnat samaradorligini boshqarish – bu butun tashkilot samaradorligini oshirishga olib keladigan xodimlarning samaradorligini oshirish va qo‘llab-quvvatlash strategiyasini amalga oshirishdir [6].

Masalan, O‘zbekiston Respublikasida mehnat unumdorligini oshirish modeli o‘ziga xos va mosligi bilan ajralib turadi. Bunday tizim har bir korxonada, har bir tarmoq va har bir hudud uchun umumiy ko‘rinishi modellari bir bo‘lsada, unga mos keladigan axborotlar turlicha bo‘lishi mumkin. Mehnat unumdorligining bunday tizimi va modelini butun dunyoda barcha mamlakatlar uchun yaratilsa, va amalda qo‘llansa, juda katta o‘lchamga ega bo‘lgan moddiy boylikka ega bo‘lish mumkin. Bu boylik esa insoniyatni o‘limdan va ochlik azobidan asrimizning oxirigacha qutqarishi mumkin.

### ASOSIY QISM

Intellectual faoliyatning ayrim turlari samaradorligini boshqarish juda munozarali bo‘lib, bu universitetlarning professor-o‘qituvchilari kabi xodimlar guruhiga to‘liq tegishli.

Birinchidan, agar biz ish haqi mehnatga turtki beruvchi rag‘bat, deb hisoblasak, unda oliy ta‘lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari mamlakatning intellektual kapitali va yalpi ichki mahsulotini shakllantiradigan inson manbai sifatida munosib ish haqi darajasiga ega bo‘lishi kerakligini kutish mantiqan to‘g‘ri keladi [7]. Shu bilan birga, ma‘lumki, bir qator mamlakatlarda professor-o‘qituvchilarning mehnatiga haq to‘lash fan va ta‘limning innovatsion rivojlanish va iqtisodiy o‘shidagi zamonaviy roliga mos kelmaydi.

Ikkinchidan, adabiyotlarda yetarlicha yoritilmagan bir qator masalalar mavjud bo‘lib, ular orasida professor-o‘qituvchilarning samaradorligi/natijadorligini ham miqdoriy, ham sifat jihatidan baholash hamda ushbu ko‘rsatkichlarni boshqarish modellarini atash mumkin.

Yuqoridagilar bilan bog‘liq holda, ushbu tadqiqotimizdan maqsad oliy ta‘lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari mehnat samaradorligini boshqarish vositalarini tahlil qilish edi. Tadqiqot axborotni tahlil qilishning umumiy nazariy usullarini, shu jumladan, inson resurslarini boshqarish sohasidagi mahalliy va xorijiy mualliflarning empirik tadqiqotlari natijalarini umumlashtirishga asoslangan. Diqqat markazida oliy ta‘lim sohasida intellektual mehnat samaradorligi va natijadorligini baholashning miqdoriy va sifat usullari, shuningdek, ushbu ko‘rsatkichlarni boshqarish usullari bo‘ldi.

Zamonaviy iqtisodiyotda oliy ta‘lim alohida rol o‘ynaydi, bu bir qator o‘ziga xos omillar bilan bog‘liq bo‘lib, ular orasida biz eng muhimi sifatida quyidagi uchta uchrasini ajratib ko‘rsatamiz:

Birinchidan, biz bir necha bor ta‘kidlaganimizdek, XXI asrda oliy ta‘lim jahon xizmatlar bozoridagi eng yirik sohaga aylandi. Shunday qilib, agar 2008 yilda oliy ta‘lim xizmatlarining jahon bozori hajmi qariyb 100 milliard dollarni tashkil etgan bo‘lsa, keyinchalik 2030 yilga kelib ta‘lim xizmatlarining jahon bozori hajmi 600-800 milliard dollarni tashkil qiladi [8]. Oliy ta‘lim xizmatlarining jahon bozorining yetakchilari rivojlangan mamlakatlar (birinchi navbatda AQSH) bo‘lib, bu xizmatlar eksport sanoati sifatida rivojlanmoqda [9].

Ikkinchidan, globallashtirish va madaniyatlararo integratsiya oliy ta‘lim imkoniyatlarining sezilarli darajada kengayishiga olib keldi. Darhaqiqat, THE, QS va boshqalar reytingidagi pozitsiyalar uchun nafaqat taniqli universitetlar raqobati va shunga mos ravishda barcha pozitsiyalarni dunyo darajasiga “ko‘tarib olish” sodir bo‘ldi. Natijada, oliy o‘quv yurtlari professor-o‘qituvchilari va talabalar tomonidan ingliz tilini xalqaro aloqa vositasi sifatida o‘rganish faollashdi [10], shuningdek, “chegarasiz ta‘lim” (“borderless education”) tushunchasi paydo bo‘ldi, bunda talabalar va professor-o‘qituvchilar mobillik dasturlari bo‘yicha mamlakatlar va mintaqalar o‘rtasida erkin harakatlanishlari va har qanday xorijiy universitetda o‘qishi/amaliyot o‘tashlari mumkin. Ushbu hodisalar, o‘z navbatida, global mehnat bozoriga ta‘sir ko‘rsatdi, umuman intellektual intensiv sektorda va xususan ta‘lim xizmatlari bozorida raqobatni kuchaytirdi [11].

Uchinchidan, raqamlashtirish butun oliy ta‘lim tizimiga tubdan ta‘sir ko‘rsatdi. Darhaqiqat, raqamlashtirish yoki raqamli texnologiyalarning inson hayotining barcha sohalariga joriy etilishi raqamli ta‘lim texnologiyalarining paydo bo‘lishiga olib keldi, bunga 20-21-asrlar oxirida universitetlardagi darslar masofadan turib yordam berdi. Massiv ochiq onlayn kurslar (MOOCs) masofaviy ta‘limda alohida o‘rin tutadi. MOOCs bugungi kunda butun dunyo bo‘ylab talabalar tomonidan qo‘llaniladigan muvaffaqiyatli pedagogik texnologiya bo‘lib, shu bilan madaniyatlararo muloqot jarayonini osonlashtiradi va yaxshilaydi.

Ko'pgina MOOClar ingliz tilida, so'nggi yillarda esa rus tilida taklif etilmoqda, bu, shubhasiz, nafaqat o'quv kurslari mazmuni haqida umumiy xabardorlikni yaxshilaydi, balki tilni uning tashuvchilari nuqtai nazaridan tushunishni ham ta'minlaydi [12].

To'rtinchidan, global Covid-19 pandemiyasining oliy ta'lim rivojiga ta'sirini qayd etish zarur. Pandemiya hali tugamagan va global xulosalar chiqarishga hali erta bo'lsa-da, to'plangan tajriba tufayli insoniyat raqamli texnologiyalar va texnologiyalarni umuman, xususan, ta'lim sohasida takomillashtirishda davom etishi allaqachon ayon bo'ldi.

Shunday qilib, xulosa qilishimiz mumkinki, zamonaviy oliy ta'lim tizimi juda dinamik tadqiqot obyekti bo'lib, u rivojlanib, global iqtisodiyotning rivojlanishida muhim rol o'ynaydi, mehnatning intellektual tarkibiy qismining o'sishiga (raqamlashtirish shundan dalolat beradi) va tuzilishga (zamonaviy oliy ta'lim xizmatlari bozori notijorat va tijorat sektoridagi davlat va xususiy kompaniyalarning keng doirasi bilan ifodalanadi) va bandlik shakllariga (oflayn, onlayn va aralash formatlar) ta'sir qiladi.

OTM o'qituvchisining ishi doimo o'zaro bog'liq va o'zaro bog'liq vazifalar majmuasini bajarishga qaratilgan murakkab faoliyat bo'lib kelgan. Biroq, zamonaviy oliy ta'lim o'qituvchisining faoliyati hatto o'tgan asrdagidan tubdan farq qiladi, u nafaqat "oqillik, yaxshilik, abadiylik va ma'rifatlilik" urug'ini sepgan, balki endi u ta'lim xizmatlarini ko'rsatmoqda. Zamonaviy OTM o'qituvchisi, birinchi navbatda, asosiy ta'lim, pedagogik/ta'lim va tadqiqot funktsiyalarini amalga oshirishi kerak, buning uchun unga ish haqi (tarif stavkasi) olish kafolatlanadi.

Ikkinchidan, bugungi kunda OTM o'qituvchisi ham zarur kompetentsiyalarga ega bo'lishi kerak, buning natijasida professor-o'qituvchilar o'quv yili davomida har bir OTMda ishlab chiqilgan ball-reyting tizimi natijalariga ko'ra qo'shimcha rag'batlantiruvchi to'lovlar oladi. Shunday qilib, ushbu sharoitda professor-o'qituvchilarning kompetentsiyalari samarali va samarasiz xodimlarni ajratib ko'rsatish va shunga mos ravishda ushbu samaradorlikni boshqarishga imkon beradigan mehnat samaradorligi/natijadorligining ma'lum bir standartiga yoki o'lchoviga aylandi.

Mavjud vaziyat natijalarni baholash va professor-o'qituvchilarning mehnat samaradorligini rag'batlantirishning ko'plab usullari va usullarini keltirib chiqardi, ular asosan ish haqi tartibini tartibga solish va OTM xodimlari faoliyatini rag'batlantirish muammolarini hal qilish uchun ishlab chiqilgan. Bunday metodikalar professor-o'qituvchilar mehnatining asosiy funktsiyalarini hisobga oladigan ko'rsatkichlar va bunday faoliyatning yaqin natijalarini qayd etadigan ko'rsatkichlar to'plamiga asoslanadi.

Professor-o'qituvchilarning mehnat samaradorligini oshirish uchun reytinglar haqiqatan ham "ishlashi" uchun ular quyidagi asosiy mezonlarga javob berishi kerak:

- professor-o'qituvchilarning kompetentsiyalari va funktsionalligiga asoslangan haqiqiylik;
- professor-o'qituvchilarning funktsional imkoniyatlarini aniq taqsimlash;
- tahlil mezonlarining xolisligi;
- reyting natijasini professor-o'qituvchilarning o'zlari nazorat qilish imkoniyati;
- professor-o'qituvchilar uchun reyting tizimining mavjudligi va yakuniy natijalarga ta'sir qilish imkoniyati.

OTM professor-o'qituvchilari mehnat samaradorligini boshqarish vositalari bo'yicha tadqiqot o'tkazilgan. Miqdoriy va sifatli tahlil vositalariga asoslangan professor-o'qituvchilari mehnati natijalarini baholash va samaradorligini rag'batlantirishning ko'plab uslub va usullari mavjudligi ko'rsatilgan (1-jadval). Ko'pincha oliy ta'lim muassasalarida ball-reyting tizimlari qo'llaniladi, ammo ular ham nomukammaldir, chunki ular quyidagi omillarni yetarlicha hisobga olmaydilar:

1) mehnat intensivligi; 2) professor-o'qituvchilar maqomi; 3) mehnat natijalariga rag'batlantirish miqdorining mutanosibligi; 4) ilmiy maktablar va ilmiy jamoalarni shakllantirish. Kadrlar samaradorligini boshqarish to'g'ridan-to'g'ri butun tashkilotning boshqaruv texnologiyasiga bog'liq, biz keyingi tadqiqotlar uchun oliy ta'lim muassasalarini umumiy boshqarish strategiyasining samaradorligi va xodimlarni boshqarish strategiyasining samaradorligi tahlilini taqqoslashni tavsiya etish zarur, deb hisoblaymiz.

**Professor-o‘qituvchilarning mehnat natijalarini baholash va mehnat samaradorligini rag‘batlantirish uslub va usullarining tasnifi [13]**

**1-jadval**

<b>Reytinglarga asoslangan professor-o‘qituvchilar mehnat natijalarini baholash va mehnat samaradorligini rag‘batlantirish uslub va usullari:</b>			
<b>Miqdoriy reytinglar (raqamlarda ifodalangan)</b>		<b>Sifatiy reytinglar (tavsiflovchi xususiyatlar bilan ifodalangan)</b>	
<b>Asosiy usul</b>	<b>Xususiyatlari</b>	<b>Asosiy usul</b>	<b>Xususiyatlari</b>
Ko‘rsatkichlar	Funksional ko‘rsatkichlar tanlab olinadi va ular asosida professor-o‘qituvchilar eng yaxshidan yomonga qarab tartiblanadi.	Reyting matrisi	Turli lavozim lavozimlari uchun ideal xodim modelini tavsiflovchi matritsa tuziladi. Keyin har bir xodim matritsa bilan taqqoslanadi va reyting tuziladi
Natija	Reyting reja/standart va faktni taqqoslash usuli bo'yicha amalga oshiriladi	Ixtiyoriy xususiyatlar	Ushbu usul faqat katta yutuqlar va jiddiy kaamchiliklarni hisobga olishga asoslangan. Natijada, reytinglash quyidagi bo'yicha amalga oshiriladi: eng yaxshisidan eng yomonigacha
KPI	Har bir xodimning natijalarini tashkilotning moliyaviy ko‘rsatkichlariga bog‘lash amalga oshiriladi	“360 daraja” uslubi	Ushbu uslub xodimni uning butun muhiti: talabalar, hamkasblar, barcha darajadagi rahbarlar tomonidan baholashga asoslanadi. Natijada, reytinglash quyidagi bo'yicha amalga oshiriladi: eng yaxshisidan eng yomonigacha
Ballar	Professor-o‘qituvchilar har bir reyting uchun ma’lum miqdordagi ball oladi (bajarilgan vazifa). Reyting o‘rtacha arifmetik yoki o‘rtacha geometrik og‘irlik yordamida olingan ballar yig‘indisiga qarab integral ko‘rsatkich sifatida hisoblanadi		

Ko‘pgina tadqiqotchilar ball-reyting tizimlari professor-o‘qituvchilarni samarali ishlashga undashini juda optimistik tarzda umumlashtirishlariga qaramay, reytinglar va ballar har doim ham oliy ta’lim muassasalari professor-o‘qituvchilarini to‘g‘ri rag‘batlantirmasligi haqida dalillar mavjud.

Shunday qilib, N.N.Abakumova [14] “mehnat natijalari va ish haqi” o‘rtasidagi bog‘liqlik har doim ham bir nechta sabablarga ko‘ra samarali ishlamasligini ta’kidlaydi:

1) rag'batlantirishning miqdori ko'pincha ushbu rag'batni olish uchun sarflangan mehnatdan kamroq bo'ladi;

2) mavjud ball-reyting tizimlari ilmiy maktablar va yaxlit pedagogik jamoalarni shakllantirishni rag'batlantirishga qaratilgan emas va professor-o'qituvchilar faoliyatining yakuniy natijasi nafaqat bitta o'qituvchining, balki butun jamoaning, kafedra/institut/universitet muhiti bilan belgilanadi;

3) yuqori malakali ishchilar sifatida professor-o'qituvchilarni (ayniqsa professorlarni!) ma'naviy va mavqeyini qo'llab-quvvatlash uchun imtiyozlar, qoida tariqasida, mavjud ball-reyting tizimlarida yetarli darajada aks ettirilmagan.

### **XULOSA**

Masalaning yechimini qisqacha bayon qilib aytadigan bo'lsak, quyidagi chora va takliflarni berish mumkin.

Birinchidan, inson hayoti uchun muhim bo'lgan ijtimoiy mexanizmlar, texnologiyalar va modellarni ishlab chiqish lozim bo'ladi.

Ikkinchidan, mehnat unumdorligiga ta'sir qiluvchi iqtisodiy, tashkiliy, ekologik, texnik va boshqa omillarni dispersion va korrelyatsion tahlillar orqali aniqlash. Ularning ta'sirini mehnat unumdorligiga ta'sir darajasini matematik modellarda ifoda etish. Mehnat unumdorligini har jihatdan unga ta'sir etuvchi faktorlarni aniqlash va ularning har birini ta'sir etish darajasini miqdoriy jihatdan o'lchash va oxir oqibatda matematik modelini yaratishda extimollar nazariyasi hamda, matematik statistik usullarning barchasidan unumli foydalangan holda, mehnat unumdorligini matematik statistik modelini yaratish mumkin.

Bunda avvalo, eng oddiy usullardan boshlab to o'ta murrakkab usullargacha qo'llash taqozo etiladi. Undan tashqari, oliy matematikaning nazariy va amaliy usullaridan ham keng foydalangan holda mehnat unumdorligini optimal hisob-kitobini olishga loyiq bo'lgan matematik modellarni yaratish ham mumkin. Aytish lozimki, bu modelni yaratishda innovatsion usullardan ham keng foydalanish tavsiya etiladi.

Mehnat unumdorligini optimallashtirishda eng asosiy ishlardan biri bu sotsial va iqtisodiy statistik axborotlar bazasini yaratishdan iboratdir. Iqtisodiy bazani yaratishda rasmiy, statistik axborotlardan keng foydalanish mumkin, sotsial axborotlarni shakllantirish esa bir necha murakkablikni tashkil etadi.

Buning uchun, joylarda sotsial sharoitlarni hisobga olgan holda kompleks, sotsiologik tadqiqotlar o'tkaziladi va ularning sotsiologik tahlili amalga oshiriladi. Albatta, bu yerda statistikaning qonunlari, masalan, tanlov asosida yig'ilgan statistik axborotlar, statistikaning reprezentativlik qonuniga amal qilingan holda bajarilishi shart. Kompleks yondashuv natijasida olingan matematik model yordamida olib borilgan hisob-kitoblar ma'lum bir obyektga va ma'lum bir davrga xos bo'lishi lozim. Davr o'tishi bilan obyektiv omillarni hisobga olgan holda, sotsial va statistik axborotlar ba'zasini yangilab turish va hisobotlarni qayta olib borish lozim, deb qaraladi.

Uchinchidan, barcha davlatlar va jamiyatlarda insonlarga xos bo'lgan ma'naviy qiyofani shakllantira olish.

To'rtinchidan, barcha davlatlar, millatlar va dinlar o'rtasida yuqori darajadagi munosabatlarni ta'minlash.

Beshinchidan, har bir guruh, korxonalar, tarmoq, hududlarda o'ziga xos va mos mehnat unumdorligining kompleks, innovatsion, matematik modelini yaratish va joriy etish lozim [15,16].

Ma'lumki, inson mehnat unumdorligini doimiy o'sib borishini ta'minlash bu hayotning qonunidir. Shu qonunni bajarish uchun barcha millat va elatlar butun kuchlarni bir joyga jamlab, yakdillik bilan birgalikda ish olib borishi lozim. O'zbekistonda kambag'allikka va qashshoqlikka qarshi kuchli kurash boshlandi va bunda olib borilayotgan sotsial va iqtisodiy siyosatning to'g'ri va ilmiy asoslanligiga hech shubha yo'qdir.

Agar biz mehnat unumdorligini va unga barqaror erishib turishni istasak, unga ijobiy va salbiy ta'sir qiluvchi barcha omillarni har tomonlama chuqur o'rganib, kerakli chora-tadbirlar majmuasini yaratishimiz kerak. Boshqachasiga aytganda, mehnat jarayonlarini kompleks usullarni qo'llagan holda optimal darajada boshqarish lozimdir.

Unga asosiy jihatlar, ya'ni insonga sanitariya-gigiena sharoitini yaratish, mehnatga ta'sir etuvchi xavfsizlikni ta'minlash, mehnatning mazmundorligini ta'minlash, mehnat taqsimotiga rioya qilish, mehnat davomida insondagi aqliy-jismoniy kuchni rivojlantirish imkoniyatlarini yaratish, mehnat tashkilotida muhim bo'lgan meyordagi sotsial munosabatlarni shakllantira bilish, boshqaruv madaniyatini shakllantirish, xodimlarni motivatsiyalovchi turli iqtisodiy, ijtimoiy rag'batlar turkumini yaratish, eng asosiysi – xodimlarning o'z mehnatidan qoniqish darajasini hosil qilishga erishishdir.

Mehnat unumdorligini doimo oshib borishini ta'minlovchi yagona mexanizmlari va texnologiyasini yaratish lozim. Buni yaratish uchun kompleks usullar, texnologiyalar va jihozlarni qo'llashni taqozo etadi.

Bular jumlasiga sotsiologik tadqiqot usullari, mexanizmlari va sotsial texnologiya jarayonlari hamda majmuaviy matematik-statistik usullarni qo'llash kiradi. Natijada, mehnat unumdorligining yagona ilmiy-amaliy universal boshqaruv tizimi yuzaga keladikim, bu orqali mehnat unumdorligini ilmga asoslangan va doimo o'sib borishini ta'minlash mumkin bo'ladi. Bunday model va tizimni har bir mamlakat hududining o'ziga mos sharoitlariga, resurslariga, texnika va texnologiyalariga asoslangan holda yaratiladi.

Tadqiqot asosida shunday xulosa qilishimiz mumkinki, oliy ta'lim sohasidagi professor-o'qituvchilar faoliyatini baholash uchun o'qituvchilar mehnatining sifatiga ta'sir etuvchi barcha ko'rsatkichlarni hisobga olish zarur, bu ham ijtimoiy-iqtisodiy va fiziologik xususiyatlar. Oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari samarali kasbiy faoliyat ko'rsatishi uchun fan ko'nikmalari, tajriba va shaxsiy fazilatlariga ega bo'lishi kerakligi sababli, o'qituvchilarning ish sifatini baholashda kompetensiyaga asoslangan yondashuvdan foydalanish zarur. O'qituvchilarning vakolatlaridan tashqari, ularning faoliyatini baholashda oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilarining samarali faoliyatini baholash mezonlarini hisobga olish zarur bo'lib, ularda o'qituvchilarning o'quv, o'quv, uslubiy va ilmiy faoliyati ko'rsatkichlari kiradi.

## REFERENCES. IQTIBOSLAR. CHOSKI.

1. Белкин В.Н. Теория человеческого капитала предприятия. / Коллективная монография. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2020. – 429 с.
2. Воронцовская Л.Г. Сравнительный анализ финансирования науки и оплаты труда научных работников в России, Беларуси и других странах // Вестник Прикамского социального института. – 2019. – № 1 (79).
3. Дейнвепорт Т. Управление работниками интеллектуального труда. URL: [https://www.cfin.ru/management/people/culture/intellectual\\_work.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/culture/intellectual_work.shtml).
4. Как не наделать глупостей в управлении производительностью? Эксперт. 30.05.2019. URL: <https://www.pravda.ru/news/economics/1302241-kolosova>.
5. Астратова Г.В., Бедрина Е.Б., Ларионова В.А., Пошехонова Г.В., Руткаускас Т.К., Сеницын Е.В., Синякова М.Г., Толмачев А.В. Высшее образование и рынок труда в цифровой экономике: развитие математических методов и средств исследования сложных экономических систем. / Научная монография. – Екатеринбург: УрФУ, 2021. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 342 с.
6. Депутатова Л.Н. Система мотивации интеллектуального труда работников (на примере промышленных предприятий Пермского края). / дисс. ... канд. экон. наук. – Пермь, 2014. – 183 с.
7. Камалтдинова Р.М. Роль интеллектуальной составляющей человеческого капитала в процессе перехода экономики России на инновационный путь развития // Вопросы экономики и права. – 2010. – №12. – С.309–311.
8. Айдрис И.А., Филиппов В.М. Мировой рынок образовательных услуг. – М.: РУДН, 2008. – 194 с.
9. Edited by Adam R. Nelson & Nicholas M. Strohl (University of Wisconsin-Madison). 2014. Universities 2030: Learning from the Past to Anticipate the Future. [Электронный ресурс]. URL: <https://globalhighered.wordpress.com/2014/04/27/universities-2030-learning-from-the-past-to-anticipate-the-future>.
10. Галичин В.А. Международный рынок образовательных услуг: основные характеристики и тенденции развития/Научные доклады: образование. – М., 2018. – 60 с.
11. Астратова Г.В. Ключевые тенденции развития современного рынка онлайн услуг высшего образования. – М., 2020. – С.37.
12. Бормосова Н.Е. Мобильность студентов и преподавателей высших учебных заведений. – М., 2021. – С.30.
13. Астратова Г.В., Бедрина Е.Б., Ларионова В.А., Пошехонова Г.В., Руткаускас Т.К., Сеницын Е.В., Синякова М.Г., Толмачев А.В. Высшее образование и рынок труда в цифровой экономике: развитие математических методов и средств исследования сложных экономических систем. / Научная монография. – Екатеринбург: УрФУ, 2021. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 342 с.
14. Абакумова Н.Н. Влияние новой системы оплаты труда на результативность труда научно-педагогических работников // Управленец. – 2011. – №1. – С.52-60.
15. Alikariev N.S., Alikarieva A.N. Oliy ta’lim sifati menejmenti tizimini rivojlantirish konsepsiyasi//“Sotsiologiya fanlari” (www.tadqiqot.uz(soci) elektron jurnali. №1. – Toshkent, 2020. – B. 7-18. DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9297-2020-1>
16. Alikariyev N., Alikariyeva A. Complex factors of increasing the efficiency of human labor//Neuro Quantology. November 2022. Volume 20. Issue 18. Page 102-107. doi:10.14704/nq.2022.20.18. NQ880012. www.neuroquantology.com. eISSN-1303-5150.