

OLIV TA'LIM PROFESSOR O'QITUVCHILARINING ILMIV SALOHIVATNI OSHIRISHDA MOTIVASIIV USULLARI TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Mahsutaliyev Abdusalom Hasanovich –

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti dotsenti , i.f.n.

Annotatsiya

Ushbu tadqiqot ishida oliy ta'lim professor o'qituvchilarining ilmiy salohiyatini oshirishda mavjud motivatsiya usullarini jaxon va mahalliy tajribalardan kelib chiqib bugungi holatini tahlil qilish orqali nazariy ma'lumotlarni amalda qo'llash va shu orqali kelajakda motivatsion usullarni takomillashtirish bo'yicha hulosalar va takliflar ishlab chiqilgan. Ushbu tadqiqot ishida qo'plab xorijiy va mahalliy tadqiqotchilar tomonidan tahlil etilgan motivatsion usullarning ijtimoiy-psixologik, moddiy va ma'naviy turlarini mohiyati va ta'sir kuchlaridan hamda mahalliy mentalitetdan kelib chiqqan holda tizimli qo'llash orqali oliy ta'limda salohiyatni oshirishda motivatsiya tizimiga qo'llash hulosalari bilan o'rtoqlashilgan.

Abstract

In this project work, by analyzing the current state of motivational methods based on global and local experiences in increasing the scientific potential of higher education professors, conclusions and proposals for the improvement of motivational methods in the future have been developed. In this research work, the conclusions of applying the motivational system in higher education capacity building through the systematic application of socio-psychological, material and spiritual types of motivational methods analyzed by many foreign and local researchers based on their essence and influence and local mentality have been shared.

Kalit so'zlar: менежмент, boshqaruv, boshqaruv psixologiyasi, oylik maosh, motivatsiya, salohiyat, liderlik, xodimlarni rag'batlantirish,

Respublikada hozirgi vaqtda ta'lim sohasi professor-o'qituvchilari va ilmiy tadqiqotchilar ilmiy salohiyatini oshirish tizimini takomillashtirish masalasi rahbariyatning diqqat markazida turibdi va bu borada diqqatga sazovor bir qator tadbirlar amalga oshirildi. Jumladan professor-o'qituvchilarning oylik maoshlarini oshirish va mehnat natijalarini rag'batlantirishga oid bir qator chora-tadbirlar amalga oshirildi. Masalan, 2020 yildan boshlab ilmiy tadqiqot ishlarida yuqori natijalarga yerishgan fan doktorlari (Doctor of Science) oylik maoshiga 60 % gacha ustama o'rnatish, fan nomzodi yoki falsafa doktori (PhD) (yoki xorijiy davlatlarda ularga tenglashtirilgan darajalar) ilmiy darajasiga yega shaxslar uchun lavozim maoshining 30 % igacha ustama o'rnatish tizimi joriy yetildi, ilm- fan va oliy ta'lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan band ilmiy darajali xodimlarga qo'shimcha ish haq to'lash tartibi to'g'risidagi nizom tasdiqlandi [1].

Raqamlarga suyangan holda aytish mumkinki, Respublikada amalga oshirilayotgan keng ko'lamli oliy ta'limdagi islohotlar doirasida profesor-o'qituvchilarning va ilmiy darajali xodimlarning oylik maoshlari, agar uni oldingi davrlariga solishtiradigan bo'lsak, keyingi yillarda yaxshigina darajada o'sdi. Lekin O'zbekiston ilmiy soha mutaxassislarining o'rtacha oylik maoshlari daromadlarini ijtimoiy-ilmiy salohiyatda liderlik qilayotgan va innovatsion faoliyati yuqori rivojlangan xorijiy mamlakatlarining ilmiy darajali xodimlari oylik maoshlari daromadlari bilan solishtirsak, ahvol unchalik darajada yaxshi yemasligini ko'ramiz.

Shu sababdan, ilmiy sohasida band bo'lgan professor-o'qituvchilar mehnatlari natijalarini motivatsiyalash tizimini har bir ilmiy darajali hodimning ilmiy salohiyatini to'la ishga solish printsipligiga moslashtirish va oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari faoliyatida samarali motivatsiyalash tizimini takomillashtirish muammosi dolzarb bo'lib qolmoqda.

Zamonaviy adabiyotlarda oliy o'quv yurtlari professor-o'qituvchilari tarkibining kasbiy faoliyatini motivatsiyalash va rag'batlantirishga bag'ishlangan turlicha jixatlarga asoslanuvchi bir qator tadqiqotlar mavjud, ular orasida Ivlev A.V., Kupera A.V, Raxmanbaeva R.A., Aynabek K.S. va boshqalarning ishlari diqqatga sazovor. Jumladan, A.V. Ivlev oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilarini motivatsiyalash va motivatsiyalash tizimining mexanizmlari va vositalarini yaxlit tizim sifatida qarashni taklif yetgan [2]. YU.D. SHmidt va A.V. Kupera ishlarida oliy ta'lim muassasasi professor-o'qituvchilari uchun nobyudjet rag'batlantiruvchi qo'shimcha ish haqlarini hisoblash usuli kontrakt asosida o'qiyotgan talabalar sonini, yuklama miqdorini va har bir xodimning OTM faoliyati natijalariga qo'shgan hissasini hisobga olgan holda belgilash taklif yetilgan [3].

L.M.Kupriyanova o'z ishlarida oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari faoliyatini rag'batlantirishni samarali kontraktlar tizimini shakllantirishdan boshlash lozim, deb hisoblaydi va bunda horijiy tajribadan foydalanishni taklif yetgan [4].

L.M.Raxmanbaeva zamonaviy ilmiy va ta'lim jamiyatni shakllantirish sharoitida oliy ta'lim muassasalarining intellektual salohiyatini boshqarish bo'yicha takliflar ishlab chiqqan [5]. Oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari ilmiy faoliyatini rag'batlantirish masalalari professor K.S.Aynabek ishlarida ham o'z aksini topgan [6].

Ammo yuqorida keltirilgan ilmiy ishlarda oliy o'quv yurtlari professor-o'qituvchilari ilmiy faoliyatining sohaga xos spetsifik xususiyatlarini o'zida aks yettiruvchi motivatsiyalash tizimini shakllantirish muammolari alohida tadqiq yetilmagan. Ushbu tadqiqotlarda oliy o'quv yurtlari professor-o'qituvchilari faoliyatining jamiyat ijtimoiy-ilmiy salohiyati jixatidan muhim bo'lgan pirovard natijalarini motivatsiyalash tizimini shakllantirish muammolari hal yetilmagan.

Hozirgi kunda zamonaviy ilmiy va ta'lim jamiyatni shakllantirish mamlakat ijtimoiy- ilmiy salohiyati yuqori sur'atlarini ta'minlashning va uning tobora

globalashib borayotgan hamjamiyatidagi mavqeini mustahkamlashning bosh mezoniga aylandi. Zamonaviy ilmiy va ta'lim jamiyatni shakllantirishni salohiyatli olimlar, professor-o'qituvchilar, boshqa barcha toifadagi ilmiy tadqiqotchilarning aktiv va yuqori natijali faoliyatisiz amalga oshirishning imkoni mavjud yemas. Ushbu zaruriy haqiqatni o'z vaqtida anglagan va munosib tarzda baholagan G'arb va Yevropa davlatlari pedagogik va ilmiy-tadqiqot bilan band aholi qatlamlari faoliyatini motivatsiyalash masalalariga jiddiy etibor qaratdilar. Moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning turli xil motivatsion mexanizmlarini yaratish va amaliyotda undan samarali foydalanish orqali ular ilmiy-tadqiqot faoliyati bilan shug'ullanayotganlarning sifatli, samarali mehnat qilishga rag'batlantirdilar. Natijada ilmiy-ijodiy salohiyatning o'sishga kuchli ta'sir ko'rsatish tizimini shakllantirdilar.

Chuqur tahlil qilingan, aql bilan boshlangan islohot o'zining amaliy samaralarini berdi: bugungi kunda G'arb va Yevropa davlatlari ijtimoiy-ilmiy salohiyatning juda katta natijalariga yerishdilar. Ilmiy-pedagogik jarayonlarni intensiv rivojlantirish hisobidan ular ko'rayotgan ijtimoiy-iqtisodiy samaraning ko'lami juda keng. Masalan, Qo'shma Shtatlar ilmiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi bo'yicha dunyoda birinchi hisoblanadi. Qo'shma Shtatlar aholisi yer kurrasi aholisining atigi 5% ini tashkil yetgan ayni bir paytda, jahon yalpi ichki mahsulotning 20-25% i uning ulushiga to'g'ri keladi. 40% Nobel mukofoti sovrindolari Qo'shma Shtatlarda istiqomat qiladi. Ma'lumotlarga ko'ra, ushbu mamlakatda Oliy ta'lim tizimini ilmiy-iqtisodiy rivojlantirish hisobidan bir yilda 27,1 mln. yangi ish o'rinlari yaratilgan (jami ish o'rinlaridagi ulushi 18,8%), inovatsion tarmoqlar mamlakat yalpi ichki mahsulotga 5,06 trln. AQSH dollari miqdorida qo'shimcha daromad keltirgan (jami yalpi ichki mahsulotning 34,8%). AQSHda XX asr davomida aholining umr ko'rish uzunligi deyarli ikki martaga uzaygan, aholi daromadlari va turmush farovonligi tez sur'atlar bilan o'sgan [7]. Ilmiy-iqtisodiy yuksalishning bunday darajalariga yerishishda salohiyatli olimlarning, ilmiy tadqiqotchilarning mashaqqatli va samarali faoliyati yotganligi o'z-o'zidan ravshan.

Hozirgi zamon oliy ta'lim tizimini faol isloh qilish, o'qituvchiga mutaxassis sifatidagi yangi talablar qo'yish bilan tavsiflanadi. SHuni hisobga olish kerakki, o'qituvchilarning mehnat hissasi samaradorligi nafaqat malakaga, balki ularning ishini rag'batlantirishga ham bog'liq. Turli xil nazariy va amaliy tadqiqotlarga qaramay, universitet xodimlarini rag'batlantirish muammosi to'g'ri o'rganilmagan.

Bugungi kunda oliy ta'lim muassasalarida o'qituvchisining ishi juda murakkab. U o'zida o'quv, ilmiy, uslubiy, tarbiyaviy va tashkiliy funktsiyalarni birlashtiradi. Oliy ta'lim muassasalari o'qituvchilari ishining tabiati va mazmuniga o'qitishning hozirgi motivlari va rag'batlariga zid bo'lgan o'zgarishlar jiddiy ta'sir ko'rsatadi. SHu bois pedagogik kadrlar faoliyatini tashkil yetish va boshqarish jarayonini oliy o'quv yurtlari uchun yangi iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish zarurati paydo bo'ladi.

Pedagogik xodimlarni rag'batlantirish muammosi turli jihatlarida yoritilgan:

- o'qituvchilarning mehnat xulq-atvorini rag'batlantirish muammosiga nisbatan;
- boshqaruv psixologiyasi muammosiga, boshqaruv faoliyati asoslari va o'zgarishlar sharoitida o'qituvchilarning xatti-harakatlarini baholash jixatidan;
- o'zgarishlarga qarshilikni engish muammosiga nisbatan;
- o'qituvchining innovatsion faoliyatini tekshirish jixatidan.

Hozirgi vaqtda oliy ta'lim muassasalari xodimlarini samarali motivatsiyalash tizimini izlash va qurishda rag'batlantirish va motivlarning o'zaro bog'liqligi uslubiyoti va usullari ishlab chiqilgan. Bu, xususan, pedagogik mehnatning mohiyati va mazmunini, uning vazifalarini, maqbul to'lov tizimlarini qurishni, o'qituvchilarning mehnat faoliyati motivlarini aniqlashni o'rganishdagi mavjud kamchiliklarni bartaraf yetadi, bu yesa, shubhasiz, inson kapitalini shakllantirish natijalariga ta'sir qiladi.

Motivatsiya iqtisodiy, ijtimoiy va axloqiy funktsiyalardan foydalaniladi.

Bularga:

1. Iqtisodiy funktsiya mehnat motivatsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yordam berishi, ya'ni mehnat samaradorligi va mahsulot sifatini oshirishda ifodalanadi;

2. Axloqiy funktsiya faoliyatga rag'batlantirish jamiyatda faol hayotiy pozitsiya, axloqiy muhitni shakllantirishi bilan belgilanadi. SHu bilan birga, an'ana va tarixiy tajribani hisobga olgan holda to'g'ri va asosli motivatsiyalash tizimini ta'minlash muhim ahamiyatga yega bo'ladi;

3. Ijtimoiy funktsiyadan, yoki jamiyatning ijtimoiy strukturasi daromadning turli darajasi orqali shakllantirishdan foydalaniladi, bu ko'p jihatdan rag'batlantirishning turli odamlarga ta'siriga bog'liq bo'ladi. Bundan tashqari, yehtiyojlarning shakllanishi va natijada shaxsning rivojlanishi jamiyatda mehnatni shakllantirish va rag'batlantirish bilan belgilanadi.

Ushbu omillarga asoslanib, biz har bir insonning individual xususiyatlariga bog'liq bo'lgan ma'lum bir motivatsiya mavjud degan xulosaga kelinadi. Xodimlarni rag'batlantirish omillarini bilish va o'rganish rahbar uchun muhim ahamiyatga yega, chunki bu xodim va tashkilot manfaatlarini solishtirish, shuningdek, samarali motivatsiya tizimini ishlab chiqish uchun asoslanadi. Bugungi kunda xodimlarning Mehnat motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi omillar bir-nechta bo'lib o'lar 2.1-jadvalda keltiriladi.

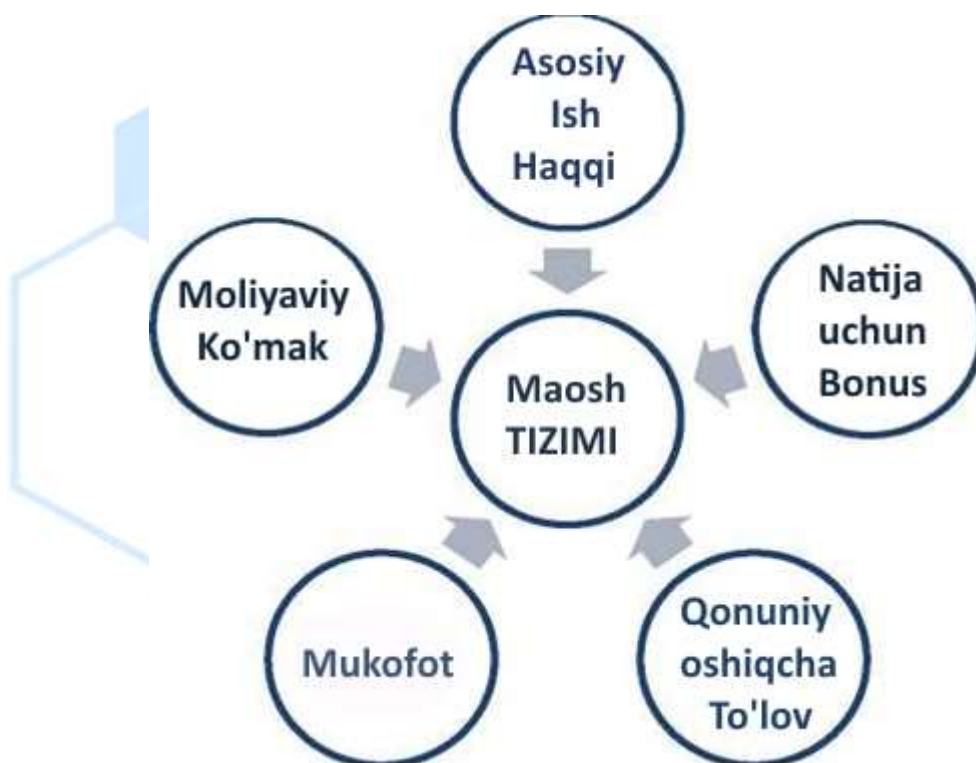
Jadval 2.1. Mehnat motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi omillar.

Individual xususiyatlari	Ishning tabiati	Vaziyat tavsifi
--------------------------	-----------------	-----------------

<ul style="list-style-type: none">- Jins va yosh- Ta'lim va malaka- Tashkilotdagi ish tajribasi- Mehnat qadriyatlari- yetakchi yehtiyojlar	<ul style="list-style-type: none">- ishning murakkabligi va mas'uliyati;-xodimning mustaqillik darajasi;-xodimning javobgarlik darajasi;- fikr-mulohazalarining mavjudligi;- Muntazam ish darajasi	<ul style="list-style-type: none">1. Tashkiliy kontekst<ul style="list-style-type: none">-motivatsiya tizimi;-axborot tizimi;-tashkiliy madaniyat;-boshqaruv usullari;-ish sharoitlari.2. Ish muhiti<ul style="list-style-type: none">- hamkasblar;-bo'ysunuvchilar;- katta menejerlar.
--	--	--

Oliy ta'lim muassasalarining an'anaviy oyluk maoshlari tizimi tariflar shkalasiga asoslanadi va quyidagilardan iborat (2.4-rasm):

rasmiy oyluk maoshlari,
qo'shimcha haqlar,
mukofotlar,
rag'batlantirish to'lovlari va
moddiy yordam.



2.4-rasm. Oliy ta'lim muassasalarida o'qituvchining oylik maoshlari tizimi
Tarif shkalasi bo'yicha oylik maoshlarining yaxshigina kamchiligi uning past
tabaqalanishi bo'lib, bu xodimning mehnat motivatsiyasini buzadi. Tizimda muayyan
o'qituvchining faoliyatga munosabati, ishining samaradorligi va sifati hisobga
olinmaydi.

Universitet xodimlarini motivatsiyalash tizimini o'rganish asoson uch
bosqichdan urganilmoqda. Ular 2.5-rasmda ko'rsatilgan.

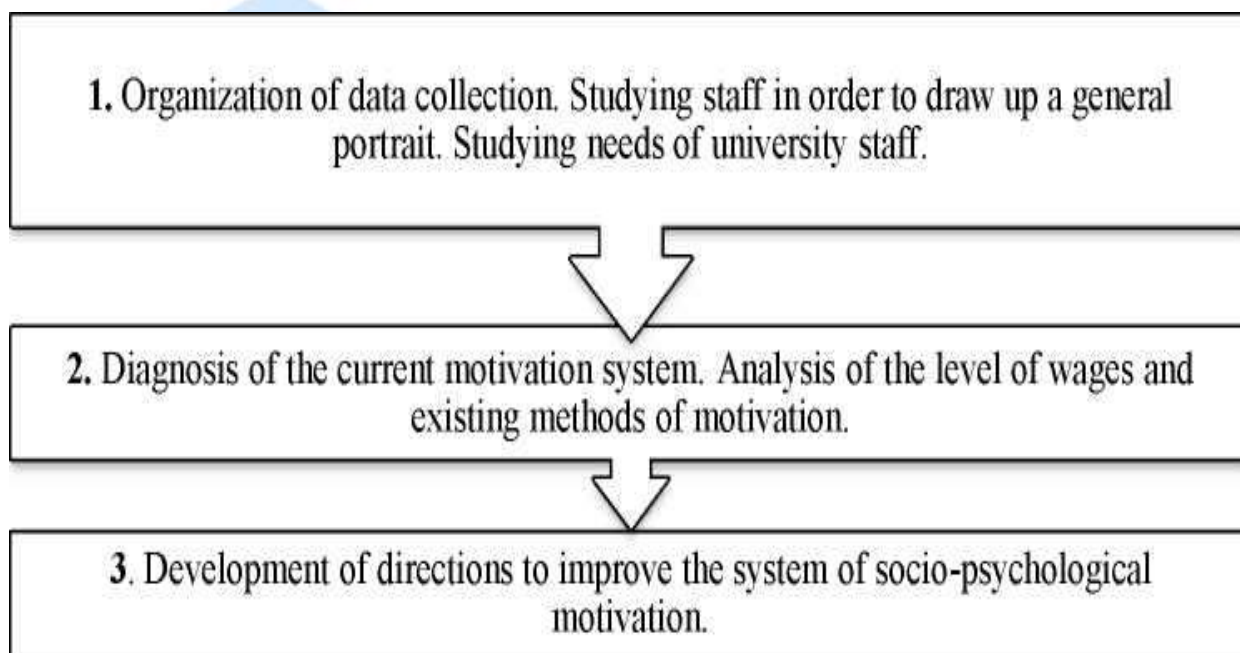
Asosiy ish turlari:

- mavjud to'lov tizimini tahlil qilish;
- OTMlarda motivatsiya tizimini tahlil qilish .

1. Ma'lumotlar to'plamini shakllantirish. Umumiy holatni aks yettirish uchun
PO' tarkibini o'rganish. OTM hodimlarining yehtiyojlarini o'rganish.

2. Motivatsion tizimning bugungi holatiga baho berish, Oylik oylik
maoshlarining darajalari va motivatsiya usullari mavjudligining tahlili.

3. Ijtimoiy-psixologik rag'batlantirish uchun yo'nalishlarni ishlab-chiqish



2.5-rasm. OTM xodimlarini motivatsiyalash tizimini o'rganish bosqichlari

Shunday qilib, bugungi kundagi tadqiqotlarning maqsadi OTM

o'qituvchilarining ijtimoiy-psixologik motivatsiyasini samaradorligini oshirishga asoslashdir. Pedagog xodimlarni rag'batlantirishning to'g'ri tuzilgan tizimi, turli xil rag'batlantirish usullaridan foydalanish professional kadrlar shakllanishiga to'liq yordam beradi va natijada ta'lim tashkiloti samaradorligini oshiradi, ta'lim sohasida yuqori raqobatbardoshlikka yerishadi.

OTM xodimlarini rag'batlantirishning psixologik usulining joriy qilinishi bo'yicha xodimlarni rag'batlantirish usullarini samarali boshqarish uchun ularni tekshirish va baholash kerak bo'ladi. SHu bilan birga bu ishlar motivatsiya usullarini o'lchashning murakkab uslubiy ishi hisoblanadi.

Ko'pchilik holatda quyidagi psixologik usullardan foydalaniladi:

1) O'qituvchi faoliyatini tanlash motivlari (muallif ye. P. Ilyin) [15]. Uslub o'qituvchi tomonidan uning pedagogik faoliyatining motivatsion tuzilishini sifatli tahlil qilish, o'qituvchilik kasbini tanlashning eng muhim sabablarini aniqlash uchun ishlatiladi.

2) N.V.Jurin va ye.P.Ilyinlar uslubiyoti [16]. Texnika o'qituvchilarning o'z kasbidan qoniqish darajasini va ularning kasbiy faoliyatining turli jihatlarini belgilaydi.

3) V.V.Boykning "Emosional charchash darajasi diagnostikasi" anketasi [17]. Texnika tanlangan travmatik ta'sirlarga javoban hissiyotlarni to'liq yoki qisman istisno qilish shaklida psixologik himoya mexanizmini tashxislash imkonini beradi.

Mualliflar o'z tadqiqot [18] ishda psixologik rag'batlantirish va motivatsiyalash masalasi ko'rip chiqilgan va unda tadqiqot ob'ekti sifatida Vyatka davlat universitetining universitet xodimlari (250 o'qituvchi) hisoblangan.

Professor-o'qituvchilar tarkibining asosiy qismini (62%) ilmiy tadqiqotda qatnashgan va fan nomzodi va dotsent, 23% ilmiy darajasiga yega bo'lmagan professor-o'qituvchilar, 7% professor-o'qituvchilardan iborat bo'lgan. SHunga ko'ra, professor-o'qituvchilar tarkibi oliy ma'lumotga yega va muntazam ravishda uzluksiz ta'lim kurslaridan o'tgan.

Xodimlar asosini 40-50 yoshli o'qituvchilar (114 kishi), eng kichik guruhini 25 yoshgacha bo'lgan professor-o'qituvchilar (5 kishi) yoki umumiy sonining 2% tashkil yetgan. 50 yoshdan oshgan o'qituvchilar guruhi unchalik katta yemas (19 kishi), umumiy sonining 7%.

Tadqiqot davomida olingan ma'lumotlar respondentlarning sub'ektiv fikri hisobga olingan. Anketalar yelektron pochta orqali universitet xodimlariga yuborilgan, shuning uchun tadqiqot mavzuli xususiyatga yega va juda cheklangan tanlovga yega bo'lgan.

Qo'yidagi natijalar olingan.

Har qanday tadqiqotni (innovatsiyani) amalga oshirish unga bevosita ta'sir ko'rsatadigan muhitda amalga oshiriladi. Tadqiqotning maqsadlariga erishishga yordam beradigan yoki unga xalaqit beradigan tashqi va ichki omillar majmuasini o'z

ichiga olgan tadqiqot deb ataladi.

SWOT tahlili 2.2-jadvalda keltirilgan.

2.2 -jadval . SWOT-tahlili.

	Imkoniyatlar: Xodimlar daromadini oshirish; xodimlarning jamoaviy ruhi; xodimlarning moddiy bo'lmagan motivatsiyasini yaxshilash imkoniyati	Tahdidlar: Kadrlar almashinuvi; xodimlarning hissiy charchashi; o'qituvchilarning boshqaruv amaliyotidan noroziligi
Afzalliklari: Universitetning yaxshi obro'si; YUqori malakali xodimlar.	Yuqori malakali xodimlarni saqlab qolish va ilmiy va iqtisodiy faoliyat samaradorligini oshirish uchun professor- o'qituvchilarni motivatsiyalash tizimini ishlab chiqish.	Hokimiyat bilan ijtimoiy sheriklik masalalarini muhokama qilish uchun platforma
Kamchiliklari: Zaif motivatsiya tizimi	Xodimlarning yehtiyojlari va kayfiyatini tizimli monitoring qilish va diagnostika qilish	Strukturaviy bo'linmalarning o'zaro aloqalarini monitoring qilish.

Tadqiqot shuni ko'rsatkanki, mavjud motivatsiya tizimi o'qituvchilar tomonidan samarasiz deb baholangan, chunki faqat moddiy rag'batlantirish usullari (samarali shartnomani amalga oshirish) qo'llaniladi. O'qituvchilarning 80% dan ortig'i zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida samarali shartnomani bajarish qiyin deb hisoblagan. Universitetning ham, o'qituvchining ham faoliyati tijorat xarakteriga yega, bu o'quv jarayoniga yemas, balki qo'shimcha daromadga asoslangan.

Har bir universitet o'qituvchisi o'zining aniq faoliyati natijasi umumiy maqsadlarga yerishishga olib kelishini ko'rishi muhimdir. U bir vaqtning o'zida uchta jihatni qondiradi:

- ijtimoiy (inson o'zini bir guruh odamlarning a'zosi sifatida tan olishi muhim),
- sizga talab qilinganligini bilish ("kim bo'lmasa, men" printsipli amal qiladi),
- kelajakka ishonch ("natija-mukofot" munosabatlarini aniq tushunish).

Yana bir mustaqil va juda kuchli motivator - bu tashabbusni ozod qilish va faoliyatning umumiy natijasi uchun mas'uliyatni oshirish. Boshqacha qilib aytganda, xodimlarning sog'lom tashabbusi ham moddiy, ham nomoddiy jihatdan rag'batlantirilishi kerak. SHu bilan birga, xodimlar o'zlarining mas'uliyatini unutmastliklari kerak.

Moddiy haq rag'batlantirishning asosiy usullaridan biri bo'lib qolmoqda va bugungi kunda u har qanday xodimning mehnat faoliyatida muhim rol o'ynaydi. O'quv jarayoniga interaktiv ta'lim texnologiyalari va innovatsion ishlanmalardan (yangi o'quv dasturlari, kurslar va fanlarni, yangi o'qitish usullarini joriy yetish) foydalanganlik uchun universitet xodimlariga qo'shimcha haq to'lash amaliyoti mavjud.

Bundan kelib chiqib 2.3-jadvalda pedagogik faoliyatning turli elementlari keltiriladi.

2.3- jadval . Pedagogik faoliyatning turli elementlarini hisobga olgan holda o'qituvchilarni motivatsiyalash tizimi

Xodimlar motivlarining xususiyatlari	Xodimlarni rag'batlantirish usullari
O'qituvchilarning moddiy,	Universitet o'qituvchilari uchun ijtimoiy

ma'naviy va ijtimoiy yehtiyojlarini qondirish	kafolatlarni ta'minlash (tizimli uzluksiz ta'lim, tibbiy xizmat, ovqatlanish, uy-joy)
O'qituvchilarning kasbiy mahorat darajasini oshirish	Tayanch doktorantura uchun kadrlar tayyorlash, moliyalashtirishni taqsimlashning raqobat mexanizmi, o'qituvchilarning ilmiy salohiyatini rasmiy ko'rsatkichlar bo'yicha baholash
O'qituvchining ish joyini moddiy-texnik va axborot bilan ta'minlash	Har bir professor-o'qituvchilar tarkibini internet tarmog'i bilan ta'minlash, o'quv xonalarining moddiy-texnik bazasini yangilash
Pedagogik texnologiyalarni takomillashtirish	Ta'lim jarayonida interfaol ta'lim texnologiyalaridan foydalanganlik uchun mukofotlar
Universitetda o'quv jarayonini boshqarishda o'qituvchilarning ishtiroki zarurligini qondirish	O'qituvchilarni universitetning maqsad va vazifalari, universitetdagi o'zgarishlar va ishlarning holati haqida xabardor qilish. O'qituvchilarga (belgilangan me'yorlar doirasida) pedagogik faoliyatning har xil turlarini rejalashtirishda, ularning o'quv kurslarining mazmunini va ilmiy tadqiqot mavzusini belgilashda ko'proq yerkinlik berish.
Universitetdagi o'qituvchi faoliyati jarayonidan universitet ma'muriyatining boshqaruv sifatidan qoniqish	Demokratik boshqaruv uslubi, professor-o'qituvchilar tarkibini aniq belgilangan mezonlar bo'yicha tizimli va rasmiylashtirilgan baholashni amalga oshirish. O'qituvchilarning yehtiyojlari va kasbiy qobiliyatlarini inobatga olgan holda malaka oshirish va xodimlarning harakatchanligini ta'minlash bo'yicha tadbirlarni

	rejalashtirish va tanlash, rahbariyat talablarini hisobga olgan holda ish joyini tashkil yetish.
--	--

Bugungi kunda pedagogik faoliyatning turli elementlarini hisobga oladigan professor-o'qituvchilarni motivatsiyalash tizimi 2.4-jadvalda keltirilgan.

Jadval 2.4. Pedagogikaning turli elementlarini hisobga oladigan professor-o'qituvchilarni motivatsiyalash tizimi faoliyati

Xodimlar motivlarining xususiyatlari	Xodimlarni rag'batlantirish usullari
moddiy, ma'naviy va ijtimoiy yehtiyojlarini qondirish	Universitet o'qituvchilariga ijtimoiy kafolatlar berish (tizimli uzluksiz ta'lim, tibbiy xizmat, ovqatlanish, turar joy)
O'qituvchilarning kasbiy mahorat darajasini oshirish	Tayanch doktorantura uchun kadrlar tayyorlash, moliyalashtirishni taqsimlashning raqobat mexanizmi, o'qituvchilarning ilmiy salohiyatini rasmiy ko'rsatkichlar bo'yicha baholash
O'qituvchining ish joyini moddiy-texnik va axborot bilan ta'minlash	Har bir professor-o'qituvchilar tarkibini internet tarmog'i bilan ta'minlash, o'quv xonalarining moddiy-texnik bazasini yangilash
Pedagogik texnologiyalarni takomillashtirish	Ta'lim jarayonida interfaol ta'lim texnologiyalaridan foydalanganlik uchun mukofotlar

<p>Universitetda o'quv jarayonini boshqarishda o'qituvchilarning ishtiroki zarurligini qondirish</p>	<p>O'qituvchilarni universitetning maqsad va vazifalari, universitetdagi o'zgarishlar va ishlarning holati haqida xabardor qilish. O'qituvchilarga (belgilangan me'yorlar doirasida) pedagogik faoliyatning har xil turlarini rejalashtirishda, ularning o'quv kurslarining mazmunini va ilmiy tadqiqot mavzusini belgilashda ko'proq yerkinlik berish.</p>
<p>Universitetdagi o'qituvchi faoliyati jarayonidan universitet ma'muriyatining boshqaruv sifatidan qoniqish</p>	<p>Demokratik boshqaruv uslubi, professor-o'qituvchilar tarkibini aniq belgilangan mezonlar bo'yicha tizimli va rasmiylashtirilgan baholashni amalga oshirish. O'qituvchilarning yehtiyoblari va kasbiy qobiliyatlarini inobatga olgan holda malaka oshirish va xodimlarning harakatchanligini ta'minlash bo'yicha tadbirlarni rejalashtirish va tanlash, rahbariyat talablarini hisobga olgan holda ish joyini tashkil yetish.</p>

Yuqoridagilardan kelib chiqib quyidagi hulosa va takliflarni bildirishimiz mumkin.

Ijtimoiy-psixologik motivatsiya xodimlarga ish joyida yegalik va mehr hissini yaratishga imkon beradi.

Universitetda xodimlarni rag'batlantirishning effektiv tizimi muhim va qiyin masaladir. Zamonaviy menejment xodimga ta'sir qilish uchun boy vositalar to'plamiga yega. Motivatsiya insonning ish joyidagi xatti-harakatlariga yondashuvdagi eng muhim tushunchadir. Motivatsiya mexanizmini bilish amalda zarur. Bu ishni taqsimlash va rejalashtirishga yordam beradi.

Ijtimoiy-psixologik motivatsiyaning yaxlit tizimi pedagogik xodimlarning moddiy mukofotlar, mehnat sharoitlari va o'zini namoyon qilish sharoitlaridan qoniqishini oshirishda namoyon bo'ladi. SHuningdek, taklif yetilayotgan tizim mehnat samaradorligi va faoliyatga haq to'lash o'rtasidagi bog'liqlikni, o'qituvchilarda xodimlarning universitet faoliyatiga daxldorlik tuyg'ularini shakllantirishni, xodim bilan ularning xohish va yehtiyojlaridan kelib chiqqan holda qayta aloqa mexanizmini ta'minlashni ta'minlaydi. Amaliy tajriba shuni ko'rsatadiki, inson kapitaliga sarmoya kiritish mehnat samaradorligini oshirishga olib keladi.

- OTM lar uchun ilmiy tadqiqot ishlarini motivatsiyalash va rahbatlantirishda bitta platformada ishlovchi axborot tizimi yaratilishi kerak. Sababi o'qituvchilar bir-hil ijtimoiy va psixologik xususiyatga yega bo'lmaydi. YOshi, ilmiy darajasi va unvoni, jinsi jihatidan ayriladi va ular oilaviy tomonidan har-hil tabaqalashgan bo'ladi. SHuning uchun axborot tizimidagi platformada o'ziga tegishli materiallarini kiritish, rahbariyat ta'monidan kerakli vaqtda tizimli tahlil qilishga yordam beriladi.

- «Jamoatchilik nazorati» vazifalariga OTM o'qituvchilarni va jamoatini ijtimoiy-psixologik motivatsiyalashni nazorat qilishni qo'shsa maqsadga muvofiq bo'lar yedi.

- Iste'molchilar tomonidan o'quv jarayonida ijtimoiy-psixologik rag'batlantirish sifatini baholashga taklif va fikrlarini hisobga olish maqsadga muvofiq bo'lar yedi.

Adabiyotlar:

1. Ivlev A.V. Razrabotka sistemii oplatii truda rabotnikov vuza v sovremenniix yekonomicheskix usloviyax. Avtoreferat dissertatsii na soiskaniye uchenoy stepeni kandidata yekonomicheskix nauk. - Yekateringburg: 2011.
2. Shmidt YU.D., Kupera A.V. Stimulirovaniye truda professorsko-prepodavatelskogo i uchebno-vspomogatelnogo personala vuza. Jurnal "Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz", 2006, №6.

3. Kupriyanova L.M. Sistema formirovaniya yeffektivnogo kontrakta zarubejniix stran. jurnal "Sovremenniy yurist", 2015, №4.
4. Raxmanbaeva R.A. Upravleniye intellektualnm potentsialom vuzov v usloviyax integratsii obrazovaniya i proizvodstva. Avtoreferat dissertatsii na soiskaniye uchenoy stepeni doktora yekonomicheskix nauk. -Tashkent: 2012.
5. Aynabek K.S. Innovatsionny potentsial vuzovskoy sistem i puti sovershenstvovaniya nauchno-obrazovatelnoy deyatelnosti. J.Ekonomika obrazovaniya, №2,2012. -B.14.
6. Perepechko L.N., Kravchenko N.A. Analiticheskiy obzor yekonomicheskix issledovaniy v oblasti intellektualnoy sobstvennosti. // Sovremenniiye problemii nauki i obrazovaniya. - 2015. - № 1-1.
7. Mirziyoev SH.M. "Oliy ta'lim sohasini yanada rivojlantirish, kadrlar tayyorlash sifatini oshirish, ilm-fan va ishlab chiqarish integratsiyasini kengaytirish masalalari" ga bag'ishlangan yig'ilishdagi nutqi. 2018 yil 24 oktyabr.
8. Shetinin V.P., Xromenkov N.A, Ryabushkin B.S. yekonomika obrazovaniya. — M.: Ros. Agentstvo, 1998. - B. 88-89.
9. Chem privlekatelna Amerika dlya ucheniix. [Manbaa] <https://almavest.ru/ru/node/1106>.
10. Zarplatii rossiyskix uchyoniix. [Manbaa] <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-uchenyx.html>.
11. Skolko stoit professor. [Manbaa] <https://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor/>
12. Wasserman T, Wasserman L (2020). "Motivation: State, Trait, or Both". Motivation, yeffort, and the Neural Network Model. pp. 93–101. doi:10.1007/978-3-030-58724-6_8. ISBN 978-3-030-58724-6. S2CID 229258237.

13. Demirkaya, Yüksel (2016). Novoye gosudarstvennoye upravleniye v Turtsii: reforma mestnogo samoupravleniya. Okson: Ratledj. ISBN 978-1-317-27954-9.
14. E. Dashkova, Xodimlarning motivatsiyasini boshqarishda innovatsion yondashuvlar (M., LAP Lambert Academic Publishing, 2017)
15. V Bataev, AA Gorovoy, A.B. Mottaeva, 32-Xalqaro Biznes axborotini boshqarish assotsiatsiyasi konferentsiyasi materiallari, IBIMA 2018 - Vision 2020 (2018)
16. Ishga qabul qilish san'ati. Bir soat ichida odamni qanday to'g'ri baholash mumkin (M., Hosil, 2018)
17. A. Sizov, Buyuk YO'l boshchining cho'ntak yo'riqnomasi yoki xodimlarni rag'batlantirish uchun 55 g'oyalar (Moskva, O'rta maktab, 2018 yil)
18. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son —2022 — 2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiёт strategiyasi to'g'risidagi Farmoni, 06/22/60/0082.

Consumer behavior: building marketing strategy / Del I. Hawkins, David L. Mothersbaugh. - 11th yed. USA.: McGraw-Hill/Irwin, New York, 2010

