

## ИЛМИЙ СОҲА ХОДИМЛАРИ МЕҲНАТИ НАТИЖАЛАРИНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

*G'oyibnazarov Rahmatilla –*

*O'zbekiston xalqaro islomshunoslik  
akademiyasi dotsenti, Pedagogika  
fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)  
[rahmatullagaipnazarov@gmail.com](mailto:rahmatullagaipnazarov@gmail.com)*

*Тел.: +998 88 750 87 50*

**Аннотация.** Ушбу мақолада олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлашнинг амалдаги тизими самарадорлигининг далзарб муаммолари тадқиқ этилган ҳамда уларнинг меҳнат фаоллигини рағбатлантирувчи ва пировард натижада илмий-педагогик фаолияти натижавийлигини оширувчи тизимни яратиш бўйича илмий тавсиялар ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** олий таълим, меҳнатни мотивлаштириш, иш ҳақи, иш ҳақи тизими, рағбатлантириш, базавий лавозим маоши, аҳоли жон бошига тўғри келадиган ЯИМ, миллий даромад, меҳнат миқдори ва сифати, ижодий меҳнат, инновацион иқтисодиёт.

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены актуальные проблемы эффективности действующей системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава высших образовательных учреждений и разработаны научные рекомендации по созданию системы, стимулирующей их трудовую деятельность и в конечном итоге повышающей результативность их научно- педагогической деятельности.

**Ключевые слова:** высшее образование, мотивация труда, заработная плата, система заработной платы, стимулирование, базовый должностной оклад, ВВП на душу населения, национальный доход, количество и качество труда, творческий труд, инновационная экономика.

**Abstract.** This article discusses the problems of the effectiveness of the current system of remuneration of the teaching staff of higher educational institutions and develops scientific recommendations for determining the amount of wages that stimulate their work and ultimately increase the effectiveness of their scientific and pedagogical activities.

**Keywords:** higher education, labor motivation, wages, wage system, incentives, basic salary, GDP per capita, national income, quantity and quality of work, creative work, innovative economy.

**КИРИШ** Бугунги кунда инновацион иқтисодиётни шакллантириш келажакда истиқболли тараққиётнинг устувор йўналиши сифатида қаралаётган Ўзбекистонда фан ва таълим соҳасида банд бўлган ишчи-ҳодимларнинг иш ҳақини жамият нуқтаи назаридан оқилона миқдорини белгилаш муаммоси муҳим аҳамият касб этади. Сабаби рақобатбардош инновацион иқтисодиётнинг янги сифатига ўтиш биринчи галда ушбу соҳа ходимларининг меҳнатига ва уларнинг инновацион тараққиётга эришиш нуқтаи назаридан юқори меҳнат натижаларини кўрсатишга бўлган қизиқишлари даражасига боғлиқ. Юқори малакали мутахассислар, олимлар, илмий тадқиқотчилар учун мотивлаштиришнинг самарали тизимини қўлламай, уларни юқори унумли ва сифатли меҳнатга рағбатлантирмай туриб, мамлакатда иқтисодиётни инновацион асосда ривожлантириш муаммосини ечиб бўлмайди. Бу ривожланган мамлакатлар амалиётида ишончли синовлардан аллақачон ўтган, исбот талаб этмайдиган аксиомадир.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда таълим соҳаси ишчи-ҳодимлари ва илмий тадқиқотчилар иш ҳақи тизимини такомиллаштириш масаласи ҳукуматнинг диққат марказида турибди ва бу борада диққатга сазовор бир қатор тадбирлар амалга оширилди. Жумладан профессор-ўқитувчилар ва педагогларнинг иш ҳақини ошириш ва меҳнат натижаларини рағбатлантиришга оид кетма-кет чоратадбирлар амалга оширилди. Масалан, 2020 йилдан бошлаб илмий тадқиқот ишларида юқори натижаларга эришган фан докторлари (Doctor of Science) ойлик

маошига 60 фоизгача устама ўрнатиш, фан номзоди ёки фалсафа доктори (PhD) (ёки хорижий мамлакатларда уларга тенглаштирилган даражалар) илмий даражасига эга шахслар учун лавозим маошининг 30 фоизгача устама ўрнатиш тизими жорий этилди, илм- фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисидаги низом тасдиқланди [1].

Статистик рақамларга таянган ҳолда ишонч билан айтиш мумкинки, мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли иқтисодий ислохотлар доирасида профессор-ўқитувчиларнинг ва илмий ходимларнинг иш ҳақи маошлари, агар уни мустақилликнинг олдинги даврларига таққослайдиган бўлсак, кейинги йилларда сезиларли даражада ўсди. Лекин Ўзбекистон илмий соҳа ходимларининг ўртача иш ҳақи даромадларини ижтимоий-иқтисодий тараққиётда пешқадамлик қилаётган ва инновацион фаолият устун ривожланган хориж давлатларининг илмий ходимлари иш ҳақи даромадлари билан таққосласак, аҳвол мақтанарли даражада яхши эмаслигига амин бўламиз. Шу сабабли, илмий соҳасида банд бўлган ходимлар меҳнатлари натижаларини рағбатлантириш тизимини ҳар бир олимнинг меҳнат салоҳиятини тўла ишга солиш тамойилига мослаштириш ва олий таълим муассасалари ишчи-ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш муаммоси долзарб бўлиб қолмоқда.

Мақоланинг мақсади олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнатига ҳақ тўлашнинг амалдаги тизими самарадорлигини тадқиқ этишдан иборат бўлиб, унинг вазифаси олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчиларининг меҳнат фаоллигини рағбатлантирувчи ва пировард натижада илмий-педагогик фаолияти натижавийлигини оширувчи тизимни яратиш бўйича илмий тавсиялар ишлаб чиқишдир.

МАНЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ Замонавий адабиётларда олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари таркибининг касбий фаолиятини

мотивациялаш ва рағбатлантиришга бағишланган турлича нуқтаи назарларга асосланувчи бир қатор тадқиқотлар мавжуд, улар орасида Ивлев А.В., Шмидт Ю.Д., Купера А.В., Куприянова Л.М., Рахманбаева Р.А., Айнабек К.С. ва бошқаларнинг ишлари эътиборга молик. Жумладан, А.В. Ивлев олий таълим муассасалари ходимларини мотивлаштириш ва рағбатлантириш тизимининг механизмлари ва воситаларини яхлит компонент сифатида қарашни таклиф этган [2]. Ю.Д. Шмидт ва А.В. Купера ишларида олий таълим муассасаси ходимлари учун бюджетдан ташқари рағбатлантирувчи қўшимча тўлов миқдорларини ҳисоблаш усули контракт асосида ўқиётган талабалар сонини, юклама миқдорини ва ҳар бир ходимнинг муассаса фаолияти натижаларига қўшган ҳиссасини ҳисобга олган ҳолда белгилаш таклиф этилади [3].

Л.М. Куприянова ўз ишларида олий таълим муассасалари ходимлари меҳнати- ни рағбатлантиришни самарали контрактлар тизимини шакллантиришдан бошлаш лозим, деб ҳисоблайди ва бунда халқаро тажрибадан фойдаланишни таклиф этади [4].

Л.М. Рахманбаева инновацион иқтисодиётни шакллантириш шароитида олий таълим муассасаларининг интеллектуал салоҳиятини бошқариш бўйича таклифлар ишлаб чиққан [5]. Олий таълим муассасалари профессор-ўқитувчилари меҳнатини рағбатлантириш масалалари профессор К.С. Айнабек ишларида ҳам ўз аксини топган [6].

Аммо юқорида келтирилган илмий ишларда олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари меҳнатининг соҳага хос специфик хусусиятларини ўзида акс эттирувчи рағбатлантириш тизимини шакллантириш муаммолари алоҳида тадқиқ этилмаган. Ушбу тадқиқотларда олий ўқув юртлари ишчи-ходимлари меҳнатининг жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиёти нуқтаи назаридан муҳим бўлган пировард натижаларини рағбатлантириш тизимини шакллантириш муаммолари ҳал этилмаган.

**ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ** Тадқиқотимиз мавзуси олий таълим муассасалари ишчи-ходимлари даромадларини ошириш масалаларига

бағишланганлиги сабабли, аввало, мавзу доирасидаги мамлакат Президентининг қарор ва фармонлари, ҳукумат қарорлари билан белгиланган вазифалар ҳамда мавзу доирасида тадқиқот олиб борган иқтисодчи олимларнинг илмий ишлари ўрганилиб, мавзуни ўрганилганлик даражаси тадқиқ этилган. Тадқиқот методологияси сифатида статистик тадқиқот, адабиётлар қиёсий таҳлили ва фаразани асослаш усулларидан фойдаланилган.

**ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР** Ҳозирги кунда инновацион иқтисодиётни шакллантириш мамлакат ижтимоий- иқтисодий тараққиёти юқори суръатларини таъминлашнинг ва унинг тобора глобаллашиб бораётган жаҳон ҳўжалигидаги мавқеини мустаҳкамлашнинг бошмезонига айланди. Инновацион иқтисодиётни шакллантиришни олимлар, профессор- ўқитувчилар, бошқа барча тоифадаги илмий тадқиқотчиларнинг фаол ва юқори натижали меҳнатисиз амалга оширишнинг имкони мавжуд эмас. Ушбу ҳаётий ҳақиқатни ўз вақтида англаб етган ва муносиб тарзда баҳолаган Ғарб давлатлари илмий-тадқиқот билан шуғулланувчи аҳоли қатламлари меҳнатини мотивлаштириш масалаларига жиддий эътибор қаратдилар. Моддий рағбатлантиришнинг турли хил мотивацион механизмларини яратиш ва амалиётда ундан ўринли фойдаланиш орқали улар илмий-тадқиқот фаолияти билан шуғулланаётганларнинг сифатли, самарали меҳнат қилишга рағбатлантирдилар. Натижада илмий-ижодий салоҳиятнинг иқтисодий ўсишга кучли таъсир кўрсатиш тизимини шакллантирдилар.

Узоқни ўйлаб, катта ақл билан бошланган иш ўзининг амалий самараларини берди: бугунги кунда Ғарб мамлакатлари ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг жуда катта натижаларига эришдилар. Инновацион жараёнларни интенсив ривожлантириш ҳисобидан улар олаётган ижтимоий-иқтисодий самаранинг кўлами жуда кенг.

Халқаро меҳнат ташкилотининг тавсиясига кўра, ишчи ходимларга соатига 3 АҚШ долларида кам иш ҳақи тўлаш таъқиқланган [13]. Ўзбекистон республикаси Президентининг Фармонида биноан 2020 йил 30 январидан

бошлаб фан доктори, профессорга 7185585 сўм миқдорида иш ҳақи белгиланди. Агар шу ойлик иш ҳақини профессорнинг бир ойлик юкламасига бўлсак, унинг бир соатлик иш ҳақи 4,5 АҚШ долларини ташкил этади. АҚШ профессорининг бир соатлик иш ҳақи эса 52 АҚШ долларини (у 154 соатлик юкламани бажариб, 8000 доллар ойлик олган тақдирда) ташкил этади. Айни пайтда бизнинг профессор-ўқитувчиларимиз бажарадиган юклама хорижий давлатларникидан 3-5 баробар кўп (800-1000 соат). Ҳисоб-китоблар шуни кўрсатдики, профессорнинг базавий маошини таклиф этаётган усул асосида белгилангандан кейин, унинг бир соатлик иш ҳақи 12 доллардан ошиши мумкин.

**ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР** Хулоса қилиб айтганда, олий ўқув юрти профессор-ўқитувчиларига нисбатан амалда қўлланилаётган моддий рағбатлантириш тизими бугунги куннинг талабларига жавоб бермайди. Чунки Ўзбекистонда ўқитишнинг кўп босқичли шакли – бакалавриат, магистратура, PhD жорий қилинди, ҳозирги кунда ўқитишнинг кредит технологиясини жорий қилиш чоралари кўрилмоқда. Лекин уларнинг ойлик иш ҳақи миқдори ўтган аср даражасида қолиб кетмоқда, яъни олий ўқув юрти профессор-ўқитувчиларига белгиланган ойлик иш ҳақи ҳали жуда паст ва бугунги кун талабларига жавоб бермайди.

Ҳозирги кунда давлат профессор-ўқитувчиларнинг меҳнатини самарали рағбатлантириш мақсадида уларга иш ҳақини таклиф этилаётган миқдорларда тўлаш имконига эга. Бугунги кунда республикамізда мавжуд фан докторларининг сони 1181 кишини, фан номзодлари сони 6181 кишини, фалсафа докторлари эса-1081 кишини

ташкил этишидан келиб чиқадиган бўлсак, таклиф этилган усулни жорий қилиш натижасида уларнинг 2020 йилда жами иш ҳақи фонди 121,9 млрд. сўмни ташкил этади. Бу эса эски усулда шакллантирилган йиллик иш ҳақи фондига (2020 йилда 52,2 млрд. сўм) нисбатан 69,8 млрд. сўмга, ёки 2,3 баробарга кўп. Лекин ушбу тадбирдан олинishi мумкин бўлган иқтисодий самаранинг миқдори беҳисоб. Ўзбекистон миллий иқтисодиётнинг инновацион

тараққиётида муҳим аҳамиятга эга бўлган ва озчиликни ташкил этадиган олимлар ва профессор-ўқитувчилар учун муносиб меҳнат шароитларини таъминлаб беришга қодир.

Фойдаланилган адабиётлар:

- 1.Вазирлар Маҳкамасининг “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги қарори. 2019 йил 25 декабр. <https://kun.uz/news/2019/12/25>.
- 2.Ивлев А.В. Разработка систем оплаты труда работников вуза в современных экономических условиях. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Екатеринбург: 2011.
- 3.Шмидт Ю.Д., Купера А.В. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза. Журнал “Университетское управление: практика и анализ”, 2006, №6.
- 4.Куприянова Л.М. Система формирования эффективного контракта зарубежных стран. журнал “Современный юрист”, 2015, №4.
- 5.Рахманбаева Р.А. Управление интеллектуальным потенциалом вузов в условиях интеграции образования и производства. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. –Ташкент: 2012.
- 6.Айнабек К.С. Инновационный потенциал вузовской системы и пути совершенствования научно-образовательной деятельности. Ж.Экономика образования, №2,2012. -Б.14.
- 7.Перепечко Л.Н., Кравченко Н.А. Аналитический обзор экономических исследований в области интеллектуальной собственности. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.
- 8.Мирзиёев Ш.М. “Олий таълим соҳасини янада ривожлантириш, кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш, илм-фан ва ишлаб чиқариш интеграциясини кенгайтириш масалалари” га бағишланган йиғилишдаги нутқи. 2018 йил 24 октябрь.

- 9.Щетинин В.П., Хроменков Н.А, Рябушкин Б.С. Экономика образования. — М.: Рос. Агентство, 1998. - Б. 88-89.
- 10.Чем привлекательна Америка для ученых. [Интернет-ресурс]  
<https://almavest.ru/ru/node/1106>.
- 11.Зарплаты российских учёных. [Интернет-ресурс]  
<https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-uchenyx.html>.
- 12.Ўзбекистонда илм-фан ва инновацион фаолият. Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси тўплами. – Т.: 2020. -130 б.