TIBBIYOT SOHASI PROFESSOR-O‘QITUVCHILARI MEHNAT SAMARADORLIGINI BAHOLASHDA KO‘P MEZONLI KPI ARXITEKTURASINI SHAKLLANTIRISH

M23-24M guruh magistri

Humoyunbek Mamiraliyev Qahramonjon o‘g‘li

Farg‘ona davlat texnika universiteti

khumoyuncinephile@gmail.com

H.Q. Mamiraliyev. Tibbiyot sohasi professor-o‘qituvchilari mehnat samaradorligini baholashda ko‘p mezonli KPI arxitekturasini shakllantirish.

Мамиралиев Х.К. Формирование многокритериальной архитектуры KPI в оценке эффективности труда профессорско-преподавательского состава медицинской сферы.

H.Q. Mamiraliev. Forming a multi-criteria KPI architecture in evaluating the labor efficiency of teaching staff in the medical field.

Annotatsiya. *Ushbu maqolada tibbiyot oliy ta’lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy strategiyalari, xususan, professor-o‘qituvchilar mehnat samaradorligini baholashda ko‘p mezonli KPI (Key Performance Indicators) arxitekturasini shakllantirish masalalari tahlil qilinadi. Tadqiqotda Farg‘ona jamoat salomatligi tibbiyot instituti tajribasiga tayanib, o‘quv, ilmiy va klinik faoliyatni integratsiyalashgan holda baholashning matematik-metodologik modeli taklif etilgan. Meritokratiya va “Natijaga qarab haq to'lash” (Pay for Performance) tamoyillarining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligi yoritib berilgan.*

Tanyachli so‘zlar: *HRM, KPI arxitekturasi, tibbiyot ta’limi, meritokratiya, HRIS, raqamli transformatsiya, ilmiy salohiyat, klinik unumdorlik.*

Аннотация. *Аннотация. В данной статье анализируются современные стратегии управления человеческими ресурсами в высших медицинских учебных заведениях, в частности, вопросы формирования многокритериальной архитектуры KPI (Key Performance Indicators) для оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава. В исследовании, опираясь на опыт Ферганского медицинского института общественного здоровья, предложена математико-методологическая модель интегрированной оценки учебной, научной и клинической деятельности. Освещена социально-экономическая эффективность принципов меритократии и "оплаты за результат"(Pay for Performance).*

Ключевые слова: *HRM, архитектура KPI, медицинское образование, меритократия, HRIS, цифровая трансформация, научный потенциал, клиническая продуктивность.*

Annotation. *This article analyzes modern human resource management strategies in higher medical educational institutions, particularly the issues of forming a multi-criteria KPI (Key Performance Indicators) architecture for evaluating the labor efficiency of the teaching staff. Based on the experience of the Fergana Public Health Medical Institute, the study proposes a mathematical-methodological model for the integrated evaluation of educational, scientific, and clinical activities. The socio-economic effectiveness of the principles of meritocracy and "Pay for Performance" is highlighted.*

Key words: *HRM, KPI architecture, medical education, meritocracy, HRIS, digital transformation, scientific potential, clinical productivity.*

Kirish. Zamonaviy bilimlar iqtisodiyotiga o‘tish davrida oliy ta’lim muassasalarining (OTM) raqobatbardoshligi bevosita ulardagi inson kapitalining sifati bilan belgilanadi. Tibbiyot sohasi o‘zining ijtimoiy mas’uliyati va ierarxik murakkabligi bilan boshqa sohalardan ajralib turadi. Bu yerda faoliyat yuritayotgan professor-o‘qituvchilar bir vaqtning o‘zida pedagog, tadqiqotchi va amaliyotchi shifokor rollarini bajaradilar.

An’anaviy boshqaruv modellarida o‘qituvchilar mehnatini faqat o‘tilgan dars soatlari bilan o‘lchash kadrlar salohiyatini noto‘g‘ri baholashga va intellektual salohiyatning devalvatsiyasiga olib kelmoqda. Shu sababli, tibbiyot OTMlarida mehnat unumdorligini oshirish va iqtidorli kadrlarni ushlab qolish uchun ko‘p mezonli KPI arxitekturasini joriy etish ob’ektiv zaruriyatdir.

Tibbiyot ta’limida meritokratiya va motivatsiya nazariyalari

Meritokratiya – munosiblar yetakchiligi tamoyili akademik muhitda xodimlarning lavozim bo‘yicha ko‘tarilishi va rag‘batlantirilishi ularning yoshi emas, balki real natijalariga asoslanishini anglatadi.

KPI tizimini shakllantirishda quyidagi fundamental nazariyalar metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi:

- J.S. Adamsning “Adolat nazariyasi”: Xodim o‘z mehnati (input) va olgan rag‘bati (outcome) o‘rtasidagi nisbatni boshqalar bilan solishtiradi. Agar yuqori natija ko‘rsatgan xodim bilan sustkash xodim bir xil haq olsa, bu kuchli demotivatsiyaga sabab bo‘ladi.
- V. Vrumning “Kutilma nazariyasi”: Motivatsiya kutilma, vositachilik va valentlik ko‘paytmasidir. Xodim o‘z harakati adolatli baholanishiga va u uchun qadrli bo‘lgan rag‘batga olib kelishiga ishonishi shart.
- F. Gertsbergning “Ikki omilli nazariyasi” Ish haqi faqat “gigiyenik omil” bo‘lib, u norozilikni oldini oladi, ammo haqiqiy motivatsiyani e’tirof va kasbiy o‘sish kabi ichki omillar ta’minlaydi.

Ko‘p mezonli KPI arxitekturasining tarkibiy elementlari

Tibbiyot o‘qituvchisining faoliyati ko‘p qirrali bo‘lgani sababli, maqolada “Uch vektorli integratsiyalashgan KPI arxitekturasi” taklif etiladi. Ushbu modelni quyidagi matematik formula orqali ifodalash mumkin:

$$KPI_{total} = (\alpha \cdot P) + (\beta \cdot S) + (\gamma \cdot C)$$

Bunda:

- P (Pedagogik faoliyat): Ta’lim sifati, HEMIS tizimidagi faollik, ingliz tilida dars o‘tish va raqamli kontent yaratish.
- S (Scientific - Ilmiy faoliyat): Scopus/Web of Science bazalaridagi maqolalar, iqtiboslar (H-index), jalb qilingan grantlar va PhD/DSc himoyalari.
- C (Clinical - Klinik faoliyat): Murakkab jarrohlik amaliyotlari, yangi davolash protokollari va bemorlar qoniqishi.

α, β, γ koeffitsiyentlari muassasaning strategik maqsadidan kelib chiqib belgilanadi (masalan, ilmiy salohiyatni oshirish ustuvor bo‘lsa, β koeffitsiyenti yuqoriroq olinadi).

“Natijaga qarab haq to‘lash” (P4P) va moddiy rag‘batlantirish

KPI tizimi samarali ishlashi uchun u bevosita moliyaviy rag‘batlantirish bilan bog‘lanishi lozim. Farg‘ona jamoat salomatligi tibbiyot institutining 121,6 mlrd so‘mlik byudjetdan tashqari daromadlari ushbu tizim uchun mustahkam poydevordir.

Rag‘batlantirishni tabaqalashtirish (differensiatsiya) strategiyasi:

1. “A” toifa (Yetakchilar): Yuqori KPI balli egalariga maoshning 50-100% miqdorida ustama beriladi.
2. “B” toifa (Asosiy tayanch): 20-40% ustama.
3. “C” va “D” toifa (Qoloqlar): Ustama to‘lanmaydi va ular uchun individual rivojlanish rejasi tuziladi.

Ushbu jarayon inson omili aralashuvisiz, HRIS (Inson resurslari axborot tizimi) va HEMIS platformalari integratsiyasi orqali avtomatik amalga oshirilishi shaffoflikni ta’minlaydi.

Raqamli transformatsiya va HR-analitika

An’anaviy “Kadrlar bo‘limi”dan “Strategik HR-boshqarma” modeliga o‘tish raqamli texnologiyalarsiz imkonsiz. “Big Data” tahlili va “Predictive Analytics” (Bashorat qiluvchi tahlil) algoritmlari quyidagi imkoniyatlarni beradi:

- Kadrlar qo‘nimsizligini bashorat qilish: Xodimning ish yuklamasi va motivatsiyasi tahlili asosida uning ishdan ketish xavfini 6 oy oldin aniqlash.
- Intellectual Growth Trajectory: Yosh olimlarning qachon PhD himoya qilishini matematik hisoblash va ularga maqsadli yordam berish.
- Digital Onboarding: Xalqaro professor-o‘qituvchilar uchun ko‘p tilli raqamli muhit yaratish

Ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlik

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ko‘p mezonli KPI arxitekturasini joriy etish quyidagi ijtimoiy-iqtisodiy samaralarni beradi:

- Ekonomik samaradorlik (ROI): Ma’muriy-byurokratik xarajatlar 70-80% ga qisqaradi. Kadrlar qo‘nimsizligi kamayishi hisobiga yashirin moliyaviy yo‘qotishlar oldi olinadi.
- Ijtimoiy samaradorlik: “Raqamli adolat” o‘rnatiladi, xodimlarning rahbariyatga ishonchi ortadi.
- Xalqaro nufuz: Muassasaning QS, THE va UI GreenMetric kabi reytinglardagi o‘rni yaxshilanadi, chunki barcha KPI indikatorlari ushbu reyting mezonlari bilan sinxronlashtirilgan.

Xulosa

Tibbiyot oliy ta’lim muassasalarida professor-o‘qituvchilar mehnatini baholashning ko‘p mezonli KPI arxitekturasini shakllantirish shunchaki ma’muriy islohot emas, balki muassasa kelajagini belgilovchi strategik qadamdir. Meritokratiya tamoyillari asosida, raqamli HRIS platformasiga integratsiya qilingan ushbu tizim “byurokratik toliqish”ni (burnout) bartaraf etadi va xodimlarning bor kuchini ilm-fan hamda sifatli ta’limga yo‘naltirishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar:

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page. – 7-bet va 58-62-betlar.

2. Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. University of Chicago Press. – 15-18-betlar va 15-20-betlar.

3. Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions. Harvard Business School Press. – 24-28-betlar va 85-90-betlar.

4.Mintzberg, H. (1983). Structure in Fives: Designing Effective Organizations. Prentice-Hall. – 189-192-betlar va 189-195-betlar.

5. Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management. Harper & Row. – 118-120-betlar va 62-68-betlar.

6. Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era.

7. The International Journal of Human Resource Management, 20(3). – 505-514-betlar. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley. – 28-30-betlar.