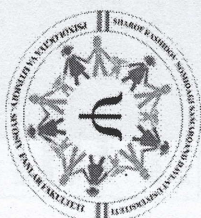


ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKASI
OLIV TA'LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT
UNIVERSITETI
PSIXOLOGIYA VA IJTIMOY - SIYOSIY
FANLAR FAKULTETI



Ro'yxatga olindi:
№ 5560310400
2024 yil 10 10



TASHKILOT SOTSIOLOGIYASI FANI BO'YICHA

FAN DASTURI

Bilim sohasi:	300000 – Ijtimoiy fanlar, jurnalistika va axborot;
Ta'lim sohasi:	310000 – Ijtimoiy va xulq-atvorga mansub fanlar;
Ta'lim yo'nalishi:	60310400 – Sotsiologiya;

Fan/modul kodi		O'quv yili	Semestr	ECTS – Kreditlar	
TAS 1604		2026-2027	6	4	
Fan/modul turi		Ta'lim tili- O'zbek		Haftadagi dars soatlari	
1.	Fan nomi	Auditoria	Mustaqil ta'lim (soat)	2 soat	
	Tashkilot sotsiologiyasi	54	66	120	

Faning maqsadi (FM)	
Fanni o'qitishdan maqsad va vazifalari - talabani ushbu fan bo'yicha olgan nazariy va amaliy bilimlarini kurs ishlari, bittuv malakaviy ishlarda ijtimoiy institutlar haqidagi ma'lumotlardan foydalana olish bo'yicha ko'nikmalar hosil qilishdir. Talabalarda tashkilot sotsiologiyasining asosiy tushuncha va konsepsiyalari, zamonaviy ijtimoiy-huquqiy hodisa va jarayonlarni ilmiy tahlil qilish usullari bilan tanishtirish, huquq sotsiologiyasining predmeti, tarixiy evolyusiyasi va mazmun-mohiyati haqidagi bilimlarni, zamonaviy jamiyat va davlat huquqiy sohasi taraqqiyotining sotsiologik tahlilni amalga oshira olish malakasini shakllantirishga qaratilgan.	

Fan mazmuni	
II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari) III. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:	
Mashg'ulotlar shakli: ma'ruza (M)	
M1	Tashkilot sotsiologiyasining predmeti, ob'ekti va vazifalari Tashkilot sotsiologiyasi sotsiologik nazariya sifatida. Tashkilot sotsiologiyasining o'zaro munosabatlari nazariyasi. A. Maslouning ierarxik nazariyasi. D. Magergorning boshqaruv stili nazariyasi. A. Priegojinning boshqaruv echimlari to'g'risidagi nazariyasi
M2	Tashkilotlar va uni o'rganishga doir turli qarashlar Tashkilot sotsiologiyasi bo'yicha nazariyalar tarixi. F. Teylorning ratsionalizatsiya nazariyasi. A. Fayolning boshqaruvga xos administrativ nazariyasi. M. Veber tashkilot nazariyasining klassik asoschisi sifatida. E. Meyoning insonlarning o'zaro munosabatlari nazariyasi. A. Maslouning ierarxik nazariyasi. D. Magergorning boshqaruv stili nazariyasi. A. Priegojinning boshqaruv echimlari to'g'risidagi nazariyasi
M3	Tashkilot sotsiologiyasi nazariyasining rivojlanish bosqichlari Tashkilotlar strukturaviy tuzilishining asosiy belgilari. Tashkilot sotsiologiyasi tuzilishini aniqlash: me'yoriy va daliliy ijtimoiy tuzilishlar. Tashkilot strukturasi ijtimoiy tuzilishi. Tashkilot maqsadlari, ularning ko'tirinishlari va vazifalari. Maqsadlar ko'tirinishlari: maqsadlar
M4	Tashkilotlarda nizol Tashkilotlarda nizol, maqsadlar tartiblashirilgan, maqsadlar vazifalashtirilgan, maqsadlar — yo'naltirilgan, maqsad — tizimlar. Tashkiliy texnologiyalar. Tashkilotlar a'zolari. Tashkilot madaniyati. Tashqi qatlam
M5	Ijtimoiy guruhlar va ijtimoiy institutlar tashkilot sotsiologiyasining asosi sifatida “Boshqaruv” tushunchasi. Ijtimoiy boshqaruv va uning asosiy belgilari.

	Boshqaruvning asosiy darajalari: yuqori qatlam, o'rtqa qatlam, past qatlam. Tashkilot strukturasi ijtimoiy asosiy ko'rinishlari: chiziqli, shabli boshqaruv, boshqaruvning moddiy strukturasi, strukturani tashkil qilish. Tashkilotlarda nazorat. Tashkilotlarda nazorat tushunchasining mohiyati. Nazorat tushunchasi. Nazorat ko'rinishlari: oddiy, strukturaviy, texnik, byurokratik. Guruhni normalarga ijtimoiylashuv usuli orqali nazorat. Ijtimoiylashuv jarayonini joriy qilish bosqichlari. Guruhni ta'sir orqali nazorat qilish. Majburlash orqali nazorat: kuch ishlatish, kuch ishlatmasdan ta'sir qilish. Kommunikatsiyaning tashkilotlardagi o'rni. Tashkilotni umumiy tashkilot qilish jarayonida kommunikatsiya aloqalarini tashkil qilish. Kommunikatsiya jarayonini tashkil qilishda tamoyil modeli G. Lassuelning modeli, K. Shennon va U. Uiverno, V. Shram modeli, tizimlar tahlili modeli. Kommunikatsiya kanallari: vertikal kanallar, gorizontal kanallar, rasmiy va norasmiy kanallar. Hokimiyat asosiy ta'sir etuvchi omil sifatida: kuch, ta'sir va avtoritet. Hokimiyat ta'siri usullarining o'zaro munosabatlari. Hokimiyat va ijtimoiy ierarxiya. Hokimiyat masalasidagi nizol. Yashirin hokimiyat Klassifikatsiyasi: an'anaviy, legal va xarizmatik. “Byurokratiya” tushunchasi. Byurokratiyaning ijtimoiy tabiati va vazifalari. Byurokratiyaning tarixiy ko'rinishlari. Byurokratiya haqida sotsiologlar. Byurokratiyaning salbiy va ijobiy xususiyatlari. Byurokratizm ijtimoiy muammo sifatida. Tashkilot sotsiologiyasida byurokratiya nazariyasining o'rni
M6	Tashkilotlarni boshqarish Personalni boshqarish. Personalni boshqarishning maqsadi. Personalni boshqarishning vazifasi. Xodimlarni rejalashtirish maqsadi va vazifalari. Personal bilan ishlarni boshqarish tizimida xodimlarni rejalashtirishning o'rni. Personal bilan ishlashning tezkor rejas. Personalni boshqarish tizimida kadrlarni jalb qilish va tanlashning o'rni. Ish o'rnlarni tavsiflash va tahlil qilish. Tahlil usullari. Kasbiy talablarni aniqlash va lavozim yo'riqnomasini ishlab chiqish. Personalni jalb qilishning ichki va tashqi manbaalari. Jalb qilish manbalarining afzalliklari va kamchiliklari. Nomzodlarni tanlash. Tanlash usullari: anketa ma'lumotlarini tahlil qilish, suhbatlashish, testdan o'tkazish
M7	Tashkilotlar strukturasi Kasbga yo'naltirish. Kasbga yo'naltirish ishlarining asosiy shakllari: kasbga oid bilim berish, kasbga oid malumot berish, kasbga oid maslahat berish. Mehnatga moslashuv. Moslashuv yo'naltirishlari: birlamchi va ikkilamchi moslashuv. Moslashuvning psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik, kasbiy (professional) va tashkiliy jihatlari. Muvaffaqiyatli moslashuvning asosiy shartlari. Moslashuv jarayonini boshqarish. Personalning mehnat faoliyatini baholash maqsadi. Mehnat faoliyatini baholash turlari. Personal mehnat faoliyatini baholash uchun o'tkaziladigan tadbirlar. Baholash ko'rsatkichlari. Mehnat faoliyatini baholash usullari. Mehnat faoliyatini baholash natijalaridan foydalanish
M8	Tashkilotlarda hokimiyat strukturasi va uning asosiy ko'rinishlari Personalni foydalanishning mohiyati. Personalni oqilona foydalanishning asosiy tamoyillari va yo'naltirishlari. Ish o'rnlarni o'zgarishining asosiy sabablari. Kadrlar rotatsiyasi. Personalni ishdan ozod qilish jarayoni. Ishdan bo'shatishning turlari: xodim tashabbusi bilan, mahmuriyatning yoki ish beruvchining tashabbusi bilan, pensiyaga chiqish munosabati bilan. Personalni ishdan ozod qilish bo'yicha tadbirlar tizimi

M9	Tashkilotlarda nazorat,tashkilotlarda kommunikatsiya Personaga talim berish tizimini tashkil etish. Talim berishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va unga ketadigan harajatlarni taqsimlash. O'quv rejalarni va dasturlarni ishlab chiqish. Talim berish usullari: ish joyida talim berish, ish joyidan tashqarida talim berish. Talim berish usullarining afzalliklari va kamchiliklari. Talim berish natijalarini baholash. Martaba tushunchasi. Martaba turlari: kasb martabasi va tashkilot ichidagi martaba. Tashkilot ichidagi martabaning asosiy yo'nalishlari. Menedjer martabasining bosqichlari. Xizmat martabasini boshqarish. Xizmat kasb jihatidan ko'tarilish tizimi. Kadrlar zahirasini bilan ishlash Byurokratiya boshqaruv tamoyili sifatida,zamonaviy tashkilotlar Motivatsiya jarayoni. Ichki va tashqi motivatsiya. Xodimlar mehnatini moddiy rag'batlantirish. Mehnatga haq to'lash va uning shakllari. Rivojlangan davlatlarda qo'llaniladigan mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish usullari. Turli xodimlar toifasiga qo'llaniladigan imtiyoz turlari. Tashkiliy va ma'naviy rag'batlantirish usullari va ularning ahamiyati Personalni boshqarish,ishlab chiqarishning yetakchi omilini boshqarish Personalga talim berish tizimini tashkil etish. Talim berishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va unga ketadigan harajatlarni taqsimlash. O'quv rejalarni va dasturlarni ishlab chiqish. Talim berish usullari: ish joyida talim berish, ish joyidan tashqarida talim berish. Talim berish usullarining afzalliklari va kamchiliklari. Talim berish natijalarini baholash. Martaba tushunchasi. Martaba turlari: kasb martabasi va tashkilot ichidagi martaba. Tashkilot ichidagi martabaning asosiy yo'nalishlari. Menedjer martabasining bosqichlari. Xizmat martabasini boshqarish. Xizmat kasb jihatidan Tashkilotlarni boshqarishda xorij tajribasi Personaldan foydalanishning mohiyati. Personaldan oqilona foydalanishning asosiy tamoyillari va yo'nalishlari. Ish o'rinlarini o'zgarishning asosiy sabablari. Kadrlar rotatsiyasi. Personalni ishdan ozod qilish jarayoni. Ishdan bo'shatsining turlari: xodim tashabbusi bilan, ma'muriyarning yoki ish beruvchining tashabbusi bilan, pensiyaga chiqish munosabati bilan. Personalni ishdan ozod qilish bo'yicha tadbirlar tizimi Tashkilotda shved modeli va uning ahamiyati “Boshqaruv” tushunchasi. Jitimoiy boshqaruv va uning asosiy belgilari. Boshqaruvning asosiy darajalari: yuqori qatlam, o'ra qatlam, past qatlam. Tashkilot strukturasi: asosiy ko'rinishlari: chiziqli, shtabi boshqaruv, boshqaruvning moddiy strukturasi, strukturani tashkil qilish.
M10	
M11	
M12	
M13	
III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar: seminar (S) Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi.	
S1	Tashkilot sotsiologiyasining predmeti, strukturasi va vazifalari.
S2	Tashkilotlar va uni o'rganishga doir turli qarashlari.
S3	Tashkilot sotsiologiyasi nazariyasining rivojlanish bosqichlari.
S4	Tashkilotlarda nizolar.
S5	Jitimoiy guruhlar va jitimoiy institutlar tashkilot sotsiologiyasining asosi sifatida.
S6	Tashkilotlarni boshqarish.
S7	Tashkilotlar strukturasi.
S8	Tashkilotlarda hokimiyat strukturasi va uning asosiy ko'rinishlari.
S9	Tashkilotlarda nazorat, Tashkilotlarda kommunikatsiya.
S10	Byurokratiya boshqaruv tamoyili sifatida, Zamonaviy tashkilotlar.
S11	Personalni boshqarish ishlab chiqarishning yetakchi omilini boshqarish.
S12	Tashkilot personalni boshqarish tizimida, Inson resurslarini rejalashtirish.
S13	Personalni jalb qilish va tanlab olish jarayoni, Kasbga yo'naltirish va mehnatga

	moslashuv jarayoni.
S14	Personalning mehnat faoliyatini baholash.

V. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar
Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular
“Jitimoiy statistika” fani bo'yicha ma'ruza mashg'ulotlari bo'yicha mustaqil ishlarning
kalendar tematik rejas

№	Mavzu nomi
1.	Tashkilot sotsiologiyasi sotsiologik nazariya sifatida.
2.	Tashkilot sotsiologiyasi bo'yicha nazariyalar tarixi.
3.	Tashkilot sotsiologiyasining obyekti va predmeti.
4.	G'arbiy Yevropa sotsial tafakkurida dinga bo'lgan turli munosabatlar
5.	Tashkilotlar strukturaviy tuzilishining asosiy belgilari.
6.	Jitimoiy guruhlar sotsiologiyasining asosiy tushunchasi sifatida. Jitimoiy guruh tushunchasi.
7.	“Boshqaruv” tushunchasi. Boshqaruvning asosiy darajalari: yuqori qatlam, o'ra qatlam, past qatlam.
8.	Personalni boshqarish.
9.	Personalni boshqarishning vazifasi.
10.	Personalni boshqarishning maqsadi.
11.	Jitimoiy boshqaruv va uning asosiy belgilari.
12.	Tashkilot sotsiologiyasi tuzilishini aniqlash: me'yoriy va daliliy jitimoiy tuzilishlar.
13.	F.Teylorning rasionalizatsiya nazariyasi.
14.	Personaldan oqilona foydalanishning asosiy tamoyillari va yo'nalishlari.
16.	Kasbga yo'naltirish.
17.	Kasbga yo'naltirish ishlarining asosiy shakllari: kasbga oid bilim berish, kasbga oid ma'lumot berish, kasbga oid maslahat berish.
18.	Personaldan foydalanishning mohiyati. Personaldan oqilona foydalanishning asosiy tamoyillari va yo'nalishlari.
19.	Personalga ta'lim berish tizimini tashkil etish. Ta'lim berishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va unga ketadigan harajatlarni taqsimlash.
20.	Motivatsiya jarayoni. Ichki va tashqi motivatsiya.
21.	Personaldan foydalanishning mohiyati.
22.	Personalga ta'lim berish tizimini tashkil etish.
23.	Ta'lim berishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va unga ketadigan harajatlarni taqsimlash.
24.	Muqaddas manbalar haqida ma'lumot
25.	Makts Veber tomonidan diniy jamiyat rivoji omili sifatida asoslanishi
26.	Mehnat shartnomasida personallar ishchilar huquqi
Tashkilot sotsiologiyasi fani bo'yicha mustaqil ta'lim mavzulari uning mazmunini yoritish maqsadida tanlangan shu haqida bilim ko'nikmasini shakllantirish nazarda tutilgan. Talabalarni Mustaqil ishlarni tashkil etish bo'yicha kafedra professor-o'qituvchilari tomonidan mustaqil ishini bajarish ko'rsatma va tavsiyalar ishlab chiqiladi. Unda talabalar asosiy ma'ruza mavzulari bo'yicha olgan bilim va ko'nikmalarni amaliy masalalar yechish orqali yanada boyitadilar. Shuningdek darslik va o'quv ko'llamalar asosida talabalar bilimlarini mustahkamlashga erishish ,targatma materiallardan foydalanish, ilmiy maqolalar va tezislarni chop etish orqali talabalar bilimlari oshirish, masalalar yechish, mavzular bo'yicha ko'rgazmali qurollar tayyorlash va boshqalar tavsiya etiladi.	
3.	V. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar) Fanni o'zlashtirish natijasida talaba:

**SOTSILOGIYA VA IJTIMOY ISH KAFEDRASIDA TAYYORLANGAN
"TASHKILOT SOTSILOGIYASI" FANI BO'YICHA TAYYORLANGAN
FAN DASTURIGA
TAQRIZ**

**SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI
SOTSILOGIYA VA IJTIMOY ISH KAFEDRASIDA "TASHKILOT
SOTSILOGIYASI" FANI BO'YICHA TAYYORLANGAN FAN SILLABUSIGA
TAQRIZ**

Zamonaviy tashkilotlar jamiyatda o'z nufuzi va o'miga ega bo'lib hisoblanadi. Tashkilot sotsiologiyasi fani bakalavr ta'lim yo'nalishi talabalari uchun muhim fanlardan biridir. Mazkur fan dasturi g'arbiy yevropa va Aqsh sotsiologlarining zamonaviy nazariy konsepsiyalarini XX ars tashkilot sotsiologiyasining boshqaruvi sohasidagi o'rnini, tanqidiy ijtimoiy ayroboshlash va rasional tanlov, bozor munosabatlari sharoitida tannaxning tashkilotlarga ta'siri fenomenologiya va etimologiya sotsiologik an'analari shuningdek XXI asr boshlaridagi sotsial konflikt, neofunksionizm, poststrukturalizm va postmodernizm, strukturalistik konstruktivizm, strukturalist nazarialari kabi sotsiologiyaning barcha yutuqlarini birlashtirishga urinish sifatida namoyon topgan. Tashkilot sotsiologiyasi ushbu sohada yetishib chiqayotgan mutaxassislarining bilim, malaka va ko'nikmalarini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi, chunki turli xil zamonaviy sotsiologik konsepsiyalarni chuqur o'rganmasdan, ularni tahlil qila olish ko'nikmalarini shakllantirmasdan turib yetku sotsiologik mutaxassis sifatida yetishib chiqish mumkin emas.

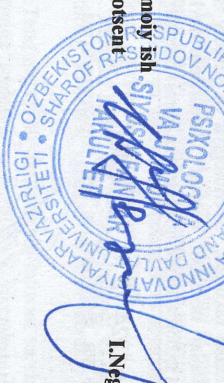
Ushbu fan dasturida tashkilotning tashkil qilinishi, gullab-yashnashi, inqirozi haqida mavzular xronologik tarzda va mantiqiy bog'liqlikda joylashtirilgan.

Dasturda mavzular bo'yicha foydalanishga tavsiya etiladigan adabiyotlar ham keng qamrovli bo'lib, ko'plab yangi xorijiy adabiyotlar bilan boyitilgan.

Xulosa qili aytganda, "Tashkilot sotsiologiyasi" fani bo'yicha tayyorlangan ushbu fan sillabus Oliy ta'lim tizimidagi o'qitilish jarayoni talablariga to'liq javob beradi va uni tasdiqlash mumkin, deb hisoblayman.

**Sotsiologiya va ijtimoiy ish
kafedrasi mudiri dotsent**

I.Negmatov



**SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI
"SOTSILOGIYA VA IJTIMOY ISH" KAFEDRASIDA
"TASHKILOT SOTSILOGIYASI" FANI BO'YICHA TAYYORLANGAN FAN
DASTURIGA
TAQRIZ**

Tashkilot tushunchasi turli fan va faoliyat sohalarida qo'llaniladi. Ijtimoiy guruhlar mavjudligining realitigi ijtimoiy tashkilotlar (ishlab chiqarish, diniy, miliy, ilmiy birlashmalar, siyosiy partiyalar va h.k shaklida) doirasida namoyon bo'ladi. Ijtimoiy tashkilot ijtimoiy guruhlarini jamoa (kollektiv) sifatida shakllantiradi. Guruhning har bir a'zosi ijtimoiy mehnat taqsimotidagi a'holini ifodalovchi o'z mavqeyiga ega bo'ladi.

Tashkilot ijtimoiy tizim rivojlanishining oliy darajasidir. Ijtimoiy ob-yektlarga nisbatan "tashkilot" yoki birlashma atamasi quyidagi ma'noda qo'llanadi: jamiyatda muayyan o'rin egallagan, ma'lum bir funktsiya bajarishga qaratilgan, institutsional xarakterdagi sun'iy birlashma tashkilot deyiladi. Bunga korxona, hokimiyat organi, ixtiyoriy uyushma, kabilar mi-sol bo'ladi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 56-moddasida shunday deyiladi: "O'zbekiston Respublikasida qonunda belgilangan tar-tibda ro'yxatdan o'tkazilgan kasaba uyushmalari, siyosiy partiyalar, olim-larning jamiyatlari, xotin-qizlar, faxriyilar va yoshlar tashkilotlari, ijodiy uyushmalar, ommaviy harakatlar va fuqarolarning boshqa uyushmalari jamoat birlashmalari sifatida e'tirof etiladi".

Tashkilot muayyan maqsadni amalga oshirish uchun tashkil etiladi, ular kishilar birlashmasi funktsiyasini amalga oshirish vositasidir.

Ijtimoiy tashkilotda rol va maqomlar iyerarxik ponaaga ko'ra taq-simlanadi, ya'ni tashkilot a'zolarining ijtimoiy vazifalari va egallagan o'rnini o'zaro bo'liq bo'lib, u murakkab tizimni ifodalaydi. Bunda individ kon-kret ijtimoiy tashkilotda qabul qilingan me'yorlar va odanning ijtimoiy maqomi belgilaydigan talab, manfaatlarni amalga oshiradi.

Dasturda mavzular bo'yicha foydalanishga tavsiya etiladigan adabiyotlar ham keng qamrovli bo'lib, ko'plab yangi xorijiy adabiyotlar bilan boyitilgan.

Xulosa qili aytganda, "Tashkilot sotsiologiyasi" fani bo'yicha tayyorlangan ushbu fan sillabus Oliy ta'lim tizimidagi o'qitilish jarayoni talablariga to'liq javob beradi va uni tasdiqlash mumkin, deb hisoblayman.

**Samargand davlat chet tillar instituti
"Gumanitar fanlar va axborot texnologiyalari"
kafedrasi dotsenti:**

**dots. Yu. O. Xolmurodov
TASDIQLAYMAN**

