



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY TA'LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT
UNIVERSITETI



INSON RESURLARI VA MAHALLA
TARAQQIYOTINI BOSHQARISH
INSTITUTI



Ro'yxatga olindi:
№ BD-60411000-IRB1305
2024-yil "10" 14

"TASDIQLAYMAN"
SamDU rektori:
R.I.Xalmuradov
2024-yil " " "

"INSON RESURLARINI BOSHQARISH" FAN DASTURI

Bilim sohasi: 400000 – Biznes, boshqaruv va huquq
Ta'lim sohasi: 410000 – Biznes va boshqaruv
Ta'lim yo'nalishi: 60411000 – Inson resurslarini boshqarish

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti Inson resurslarini boshqarish kafedrasi dotsenti N.B. Ulug'muradovning "Inson resurslarini boshqarish" dan tayyorlangan fan dasturiga

TAQRIZ

Bizga ma'lumki, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish, uning ko'lamini kengaytirish bilan bog'liq masalalarning nazariy va amaliy tomonlarini o'rganishda "Inson resurslarini boshqarish" fani muhim ahamiyat kasb etadi.

Inson taraqqiyoti konsepsiyasi inson taraqqiyotini investitsiyalashni ikki tomonlama jarayon sifatida ko'rib chiqadi. Bir tomondan, bu inson imkoniyatlarini salomatlikni mustahkamlash, bilim olish, kasbiy ko'nikmalarni takomillashtirish orqali kengaytirish. Boshqa tomondan bu ishlab chiqarish maqsadlari, madaniy, siyosiy faoliyati uchun kishilarning o'zlashtirgan bilimlaridan o'rinda foydalanishdir. Ushbu nuqtai nazardan inson taraqqiyoti konsepsiyasi, bo'lg'usi iqtisodchilar, tadqiqotchilar, jamoatchilik va biznes-ma'murlar guruhlarini o'rtasida uni qo'llash usuli va uslublarini o'rganish va targ'ib etish masalasi dolzarbdir.

Ana shu vazifadan kelib chiqqan holda, 2023-2024-yillarda izchil yuqori o'sish sur'atlarini, makroiqtisodiy barqarorlikni saqlash va iqtisodiyotimiz raqobatdoshligini oshirish eng muhim ustuvor yo'nalishimizga aylanishi lozim.

Shunday ekan, jamiyatning barcha iqtisodiy va ijtimoiy muammolariga mehnat tushunchasi nuqtai nazaridan yondashib, bu muammolarni hal etishga "Inson resurslarini boshqarish" fani orqali erishish mumkin.

Shularni inobatga olib, "Inson resurslarini boshqarish" fani yuzasidan tayyorlangan fan majmuasi talabalarga yuqori darajada bilim olishiga ko'makchi bo'ladi deb hisoblayman.

Taqriri:

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

"Management" kafedrasi i.f.n. Sh.M.Islamov



Fan/modul kodi	O'quv yili	Semestr	ECTS – Kreditlar
IRB1305	2025-2026	3	5
Fan/modul turi	Ta'lim tili		
Majburiy	O'zbek		
Fan nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Mustaqil ta'lim (soat)	Umumiy (soat)
1. Inson resurslarini boshqarish	66	84	150

Fanning maqsadi (FM)
I. FANNING MAZMUNI Fanni o'qitishdan maqsad → talabalarga inson resurslarini boshqarish asoslarini amaliyotga qo'llay oladigan darajadagi bilim va ko'nikmalar hosil qilishdan iborat. U talabalarda korxona, tashkilot va firmalarning tub maqsadiga erishishini ta'minlovchi inson resurslarini boshqarishning nazariy va amaliy jihatlarini shakllantirishga yo'naltirilgan. Fanning vazifasi – talabalarga inson resurslarini boshqarish asoslarini, korxonalarda xodimlarni boshqarish strategiyasi va taktikasining mohiyati, mazmuni va xususiyatlarini o'rgatish, yuqori malakali kadrlarni shakllantirish va xodimlarni boshqarishning mezonlari, o'lchovlari va ko'rsatkichlari bo'yicha nazariy bilimlarga ega bo'lish, xodimlarni professional tanlash, o'qitish, malakasini oshirish va lavozimlarga birlashtirish va ko'tarish masalalarini o'rgatish, xodimlarni ishga qabul qilish va undan bo'shatish hamda xodimlarni boshqarishning huquqiy-me'riy asoslari bo'yicha nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarga ega bo'lish, inson resurslarini boshqarish bo'yicha ish yuritish asoslari va zaruriy hujjatlarni to'g'ri va tez rasmiylashtirish, xodimlarni boshqarish samaradorligini aniqlash va uni oshirish yo'llarini belgilash bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqishga o'rgatishdan iborat.

Fan mazmuni
II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari) II.1. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi: Mashg'ulotlar shakli: ma'ruza (M) Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni va strategiyasi. Inson resurslarini boshqarishga ta'sir etuvchi omillar. «Mehnat salohiyati» tushunchasi. Inson resurslarini boshqarish xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarish bosqichlari. Inson resurslarini boshqarish strategiyasi. Intelleyuap kapital: nazariya va uning amaliy axamiyati.

	Inson resurslarini boshqarish mezonlari «Inson omili» tushunchasi. «Inson kapitali» tushunchasi. «Inson resurslari» tushunchasi. Inson omili. Inson resurslari to'g'risida tushuncha. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari. Inson resurslarining o'ziga xos xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanishi. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozori tendensiyalari Mehnat resurslarini rejalashtirish. Mavjud xodimlarni baholash. Istiqbolida xodimlarga bo'lgan talabni rivojlantirish. Xodimlarni rejalashtirish dasturini ishlab chiqish. Ichki omillarni baholash. Personalga ehtiyojni rejalashtirish. Kadrlarni rejalashtirish- tashkilotda rejalashtirishning tashkiliy qismidir. Personalni rejalashtirishning maqsadlari. Kadrlarni rejalashtirish uchta ketma-ket bosqich. Axborot bosqichi. Kadrlar bo'yicha loyihalar ishlab chiqish bosqich. Mehnat bozori. Ijtimoiy bozor iqtisodiyoti. Kasaba uyushmasi. Mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi va qoidallari. Mehnat bozorini rivojlantirishning asosiy bosqichlari. Mehnat kontrakti. Jamoaviy shartnoma. Mehnat bozori strukturasi, mohiyati va zamonaviy mehnat bozorining xususiyatlari. Zamonaviy mehnat bozori xususiyatlari. G'arbiy mehnat bozorining prinsipial xususiyatlari. Mehnat resurslariga ish haqi va imtiyozlarni aniqlash.
M2	Kadrlarni to'plash va tanlash usullari. Ishga joylashtirish va bandlik. Ishga joylashtirishning huquqiy asoslari. Ish izlash texnologiyasi. Axborot bilan ishlash sohasidagi vakolatlar. Ishga joylashtirish maqsadida bandlikka ko'maklashish muassasalariga murojaat qiluvchilar bilan muloqot qilish etikasi. Mehnat bozori, ish bilan bandlik, ishsizlik, mehnat bozori infratuzilmasi, ishga joylashtirish texnologiyasi, davlat ish bilan bandlik xizmati, kadrlar agentliklari, rekrut agentliklari, kasbga yo'naltirish, kasbga tayyorlash, raqobat, ish bilan bandlik siyosati, yosh mutaxassislar, o'quv yurti, ish izlash texnologiyasi, usullari, Internet, intervyu, intervyur, nomzodlarni tanlash, intellektual salohiyat, og'zaki va yozma muloqot vositalari, o'z-o'zini namoyish qilish texnologiyasi, samarali namoyish o'tkazish qoidallari, nomzod uslubi.
M3	Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish. Boshqaruv va uning uslublari. Boshqarish jarayoni va stillari. Boshqaruvning avtoritar uslubi. Boshqaruvning aloqadorlik uslubi. Boshqaruv taktikasi va strategiyasi, uning vositalari. Jismoniy vositalar. Boshqaruv muloqatda o'zini qanday tutishni kuzatish. Emotsional (mental) vositalar. Boshqaruvning ijtimoiy vositalari, Leksika Jargon. Mashhur ismni aytish. Sitatlar, manbalar. Aralash vositalar. Yozuvlar YAKuniy mulohazalar. Rahbar boshqaruv uslublari. Avtoritar rahbar. Demokratik uslubi. Liberal uslub. Rahbarlik uslublarning turlanishi.
M4	Xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari.
M5	

	Personalning mehnatga qiziqishini oshirish. Personalni mehnatga qiziqtirish nazariyalari. Motivatsiya(maqсадlar) nazariyasining klassik ko'rinishi. Gotom tadqiqotlari. Maslouning ehtiyojlar nazariyasi, motivatorlar va gigienik faktorlar nazariyasi. Mehnatga qiziqtirish uslublari Kutish nazariyasi. X va U nazariyasi. Motivatsiya va rahbarlik stili haqida 90-yillarda xodimlar motivatsiyasi sohasida mavjud bo'lgan muammolar. Xodimlarni motivlashdagi ishchi kuchi tarkibidagi o'zgarishlarni hisobga olish. Personalni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish. Personal mehnatga haq to'lashning mohiyati. Mehnatga haq to'lash tizimining tarkibiy qismlari. Xodimlarni qayta tayyorlash. Ishga yo'naltiruvchi uslublar. Ishchilar faoliyati ko'lamining kengaytirilishi va ish joylarining muammallashtirishi. Ishning qulay grafigi. Telekommunikatsiya va uy ofislari. Ish vaqtining qisqarishi va vazifadagi o'rindoshlik. Tashkillashtirishga yo'naltirilgan uslublari. Motivatsiya texnikasi. Inson resurslarini boshqarishda boshqarish va nazorat. Komandada o'zaro aloqa Boshqaruvchilik komandada ierarxik subordinatsiya taqsimotining kontrastligi. Komanda. Boshqaruvchilik komandasi. Boshqaruv va nazorat tizimi, kadrlarning martaba bo'yicha ko'tarilishi va uni rejalashtirish. Karera bosqichlari. SHakllanish bosqich. Saqlash boskichi. Faollik pasayish bosqichi. Professional orientatsiya. Realistik orientatsiya. Tadqiqiy orientatsiya. Artistik orientatsiya. Ijtimoiy orientatsiya. Tashabbuskor orientatsiya. Qobiliyat va ko'nikmalari aniqlash. Karera langarlari. Qaror qabul qilish jarayoni va muammolarni hal qilish usullari. Boshqaruv jarayonlarida muammolarni echish modellari. Qaror turlari. Qaror qabul qilish jarayoni. Xodimlarni rag'batlantirish sistemasi. Nazoratni tashkil qilish mexanizmi. Rahbar mehnati, vazifalari va uni tashkil etish. Inson resurslarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash muammolari Sifatni nazorat qilish tizimi. Sifatni boshqarish. Sifat nazorati. Sifatni nazorat qilishga personalni jalb qilish. Sifatni har tomonlama boshqarish konsepsiyasi. Nazorat guruhlar. SHaxsni tovar bilan bog'lash. Xodimlarni yuqori sifat uchun mukofotlash usuli. YAKka tartibdagi faoliyatga haq to'lash va mukofotlash o'rtasidagi o'zaro bog'lanish. Mehnat uchun mukofot. Ish haqi va oylik. Mukofotlash. Rag'batlantirish. Mukofotlar va komission to'lovlar. Komission to'lovlar. Mukofot. Tartibga solish dasturlari. Foyda va maqsadga erishishda qatnashish. Foydalarda qatnashish. Maqsadlarga erishishda qatnashish. Ishlab chiqarish to'lovi. Malaka to'lovi. Imtiyozlar. Firma boshqaruvchilarining imtiyozlari. Ishchining faoliyatini baholash. Personalni baholash uslublari. Professional bilimlar va malaka. Ish hajmi. Ishning sifati. Kommunikativ malakalar. Ishonchilik. Rahbarlik qobiliyati va potentsial imkoniyatlar.	
M6		
M7		

M8	Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni Jamiyatning ijtimoiy tarkibi. Ijtimoiy munosabatlar. Jamiyat. Ta'minotchilar. Xaridolari. Kasaba uyushmalar. Resurklar muommolari. Insonlar. Texnologiya. Atrof-muhit. Ijtimoiy holat. Halqaro hamjamiyat. Tashkilot madaniyati boshqaruv faoliyatining ob'ekti sifatida. Tashkilot madaniyati. Tashkilot madaniyatiga ta'sir etuvchi omillar. Qadriyatlar. Munosabatlar. Tashkilot madaniyatini shakllantirishdagi omillar tizimi. Tashkilotda ichki munosabatlar va tashkilot madaniyatini shakllantirishdagi bog'liqlik. Norasmiy tashkiliy tuzilmaning ijobiy va salbiy jihatlari. Tashkilotdagi ichki munosabatlar tizimi. Tashkilot madaniyati. Tashkilot madaniyatini yuksaltirish vositalari. SHaxslararo munosabatlar. Nizo. Nizo sharoiti. Nizo asosi. Nizoning oldini olish. Inson resurslari boshqarishda innovatsiya. Kadrlar tizimi. Kadrlar va kadrlar tizimining rivojlanishi. Kadrlar tizimining regressi. Kadrlar tizimi inqirozi. Kadrlar tizimi stagnatsiyasi. Kadrlar tizimining barqarorlashuvi. Kadrlar tizimining ishlashi. Kadrlar tizimining evoloyusion rivojlanishi. Kadrlar yangiliklar. Innovatsion menejment ob'ektlari. Kadrlar innovatsiyalarining tashkiliy shakllari. Innovatsion kadrlar menejmenti. Strategik maqsad. Taktik maqsad. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik. Inson resurslarini boshqarishda etakchilik nazariyasi asoslari. Boshqaruvda etakchilikning turlari. Inson resurslarini boshqarishda etakchilik konsepsiyalari. Inson resurslarini boshqarishda etakchilik sifati. Etakchilik uslublari va ularning turlari. Xodimlar mehnat faoliyatini muvofiqlashtirish. Etakchilik modellari: mohiyati va mazmuni. Inson resurslarini boshqarishda etakchilik modellari va ularning qo'llanilishi. Etakchilik uslublari va ularni turlari. Etakchilik uslublarining qo'llanilishi. Tanqid qilish va tandiqni qabul qilish etikasi. Tanqid qilishning asosiy qoidalari. Notiqlik san'ati va uning asosiy qoidalari. Inson resurslari kar'erasini rejalashtirish va rivojlantirish "Karera" tushunchasi va uning bosqichlari. Karera turlari. Karerani tanlashda hisobga olinadigan omillar. Personalni lavozimda o'stirish karerogrammasi. Inson resurslari karerasi bosqichlari. Personal karerasini rivojlantirish tamoyillari. Personal karerasini o'tvojlantirish bosqichlari. Personal karerasini rivojlantirishning xorijiy tajribalari. Inson resurslari karerasini boshqarish. Inson resurslarining xizmat-kash jihatdan ko'tarilishini boshqarish. Kadrlar zahirasi tushunchasi va uning mohiyati. Inson resurslari karerasini rejalashtirish. Personalni boshqarish hamda kadrlar zahirasi bilan ishlash yo'nalishlarining o'zaro bog'liqligi. Xodimlarni zahiraga kiritishning turlari. YArabharlik lavozimiga rejalashtirish va tayyorlash. Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar.	
M9		
M10		
M11		
M12		

A2	Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozori tendensiyalari.
A3	Kadrlarni to'plash va tanlash usullari.
A4	Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish.
A5	Xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari.
A6	Inson resurslarini boshqarishda boshqarish va nazorat.
A7	Inson resurslarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash muammolari
A8	Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni
A9	Inson resurslari boshqarishda innovatsiya
A10	Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik
A11	Inson resurslari kar'erasini rejalashtirish va rivojlantirish
A12	Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar
A13	Mehnat ko'rsatkichlarini boshqarish
A14	Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi
A15	Rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari

IV. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular
“Inson resurslarini boshqarish” fani bo'yicha mustaqil ta'lim va ishlarining kalendar tematik rejasini

Mustaqil ta'lim mavzulari	
№	
1.	Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson resurslari va ishga yollash tizimi.
2.	Inson resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
3.	Inson resurslarini boshqarish va ishlab chiqarishning o'zaro aloqadorligi
4.	Xususiy korxonada personal mehnatini tashkil etish
5.	Mehnat jamoasi shartnomalari va kelishuvlari
6.	Personalni boshqarish xizmatida ish yuritish
7.	Personalni boshqarishda axborot texnologiyalari
8.	Personalni rivojlantirishning maqsad va vazifalari
9.	Yangi xodimlarni xizmat vazifasiga moslashtirish
10.	Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida personalni tanlash va ishga yollash tizimi
11.	O'zbekistonda personalni boshqarishning xorijiy tajribalaridan foydalanish imkoniyatlari
12.	Masuliyati cheklangan jamiyatlarda xizmat martabasini boshqarish
13.	Personal boshqarish zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanish

M13	Ijtimoiy guruhlar va ularning xususiyatlari. Ijtimoiy guruhlar tushunchasi va ularning tasnifi. Rasmiy va norasmiy guruhlar. Jamoani tashkil etish Jamoaning shakllanish bosqichlari. Menejerlik guruhini tashkil etish amoyillari. Mehnat nizolari: turlari va vazifalari. Nizolarning kelib chiqish sabablari. Mehnat nizomlarining oqibatlari. Ixtilofli vaziyatlar. Ixtiloflarning o'ziga xos belgilari. Ixtiloflarning hal etish yo'llari. Muzokaralar olib borish va ularning bosqichlari. Stresslik vaziyatlar va uni kelib chiqishiga ta'sir etuvchi omillar.
	Mehnat ko'rsatkichlarini boshqarish. Mehnat ko'rsatkichlarini boshqarish asoslari. Inson resurslarini strategik boshqarish. Tashkilotda inson resurslari sifatini oshirish. "Ishchi kuchi sifati" tushunchasining mohiyati. Ishchi kuchi sifati tarkibining o'zaro bog'liqligi. Mehnat ko'rsatkichlarini boshqarish jarayoni. Ishchi kuchi sifatiga ta'sir etuvchi omillar. Inson resurslarining kasb malakasini oshish bosqichlari. Ishlab chiqarish funksiyasi va uning xususiyatlari. Tashkilot xodimlarini an'anaviy va usluksiz o'qitish. Personalning kasbiy rivojlanishiga bo'lgan ehtiyoji. Kadrlar tayyorlash milliy dasturining maqsadi va uni amalga oshirishning bosqichlari.
M14	Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi. Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari. Inson resurslarini muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati. Korxona va tashkilotlarda Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi. Mehnat muhofaza qilish sohasida himoya bilan ta'minlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi.
M15	Rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari AQSH va Yaponiya xodimlarni boshqarishning asosiy tamoyillari. AQSH korporatsiyasida kadrlar xizmati faoliyatini tashkil etish. Yaponiya kadrlar tayyorlash tizimining xususiyatlari. Ta'lim muassasalari tizimi va firma ichida o'qitish tizimi. Malaka oshirish tizimining tarkibiy tuzilishi. Inson resurslarini boshqarishning G'arbiy modellari (AQSH). Inson resurslarini boshqarishning Yaponcha usuli. Sifat to'garaklari. Boshqarishning ijtimoiy-texnik o'lchamlari. Inson omili-hozirgi zamon boshqaruvning asosiy elementlari. Qaror turlari va ularni qabul qilish jarayoni. Ishchi faoliyatini baholash. Xodim faoliyatini rag'batlantirish. Maqsadlarga erishishda qatnashish. Yaponiyada xodimlar faoliyatini boshqarish va rag'batlantirish tizimining o'ziga xos xususiyatlari.
III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar: Amaliy mashg'ulotlar (A) uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi.	
A1	Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni va strategiyasi

14.	Personal faoliyatini baholashning zamonaviy uslublari
15.	Boshqaruv personali mehnatini tashkil etishning xususiyatlari
16.	Personalni tanlash va ishga joylashtirish tizimi
	“Inson resurslarini boshqarish” fani bo'yicha mustaqil ta'lim mavzulari uning mazmunini yoritish maqsadida tanlangan va talabada shu haqida bilim ko'nikmasini shakllantirish nazarda tutilgan. Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan loyiha ishi, esse, tezis yoki ilmiy maqola yozish, referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi. Mazkur vazifalarni yaxshiroq tasavvur qilish va amalga oshirishda ushbu fan ham ma'lum hissa qo'shadi, deb o'ylaymiz. Shundan kelib chiqqan holda fan vazifasi aniqlangan: oliy ta'lim standartlari va o'quv dasturlari talablariga muvofiq talabalar, o'quvchilarda tadbirkorlikning mohiyati, ahamiyati va roli, belgilari va tamoyillari, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, moddiy, moliyaviy, insoniy, boshqarish, marketing, tahliliy asoslari to'g'risida bilimlar tizimini shakllantirish, O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash siyosati, amaliyoti, muammolari va istiqbollari to'g'risida tasavvur hosil qilish; tadbirkorlik faoliyatini tashkil etish va amalga oshirish ko'nikmalarini shakllantirishdir. Shu mazmunda MT da nazarda tutilgan mavzular haqida talabalar ish olib borishadi. Barcha keltirilgan mavzularni har biri to'g'risida talabalar qay tarzda o'zlashtirish, bilim ko'nikmasiga ega bo'lish mexanizmi fanning sillabusida ochib beriladi.
3.	V. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar) Fanni o'zlashtirish natijasida talaba: • Iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy xayotning har bir sohasidagi o'zgarishlar, jumladan, jahonda sodir bo'layotgan moliyaviy-iqtisodiy inqiroz, mamlakatimizda va chet mamlakatlarda tahsil olayotgan va malakalarini oshirib qaytayotgan bilimli, malakali milliy kadrlarga talabni, e'tiborni yanada oshirish tushunchalari haqida <i>tasavvurga ega bo'lishi</i>; • Iqtisodiyot yo'nalishi bo'yicha magistr o'zining fundamental, umumkasbiy va maxsus tayyorgarligiga muvofiq quyidagi: korxona va tashkilotlar, korporasiya, assosasiya, konsern, kompaniya va tadbirkorlikning turli sohalarida xodimlar bilan ishlash, mehnatni tashkil etish va boshqarish; bandlik dasturlarini ishlab chiqish va tahlil qilishni <i>bilishi va ulardan foydalana olishi</i>; • talabalarga iqtisodiy hodisa va jarayonlarni tahlil qilish usullarini qo'llash, iqtisodiy muammolar bo'yicha echimlar qabul qilish <i>ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak.</i>
4.	VI. Ta'lim texnologiyalari va metodlari: • ma'ruzalar; • interfaol keys-stadilar;

	• aqliy hujum metodi; • insert texnikasi; • muammoli masala va vaziyatlar metodi; • klaster; • konseptual jadval; • venn diagrammasi; • baliq skeleti chizmasi; • nilufar guli chizmasi.
5.	VII. Kreditni olish uchun talablar: Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'liq o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish va joriy nazorat shakllari, hamda mustaqil ta'limda berilgan vazifa topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat ishini topshirish
	6. ASOSIY ADABIYOTLAR: 1. A.B. Xayitov. “Inson resurslarini boshqarish”. Darslik. – T.: Fan, 2019 y. –409 bet. 2. Azlarova M.M. Inson resurslarini boshqarish: o.,quv qo.,llanma. – O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. – T.: IQTISODIYOT, 2019. – 207 bet. 3. Abduraxmonova G.Q. “Inson resurslarini boshqarish”. Darslik – T.: Fan, 2021 y. –692 bet. 4. Ulug'murodova N.B. Mehnat iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. S.: SamDU, nashriyoti, 2021.-240 bet. QO'SHIMCHA ADABIYOTLAR: 1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi – T.: “O'zbekiston” NMIU, 2024. 2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.:“Adolat”, 2024. – 488 b. 3. O'zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to'g'risida”gi Qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2020-y. 4. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o'quv qo'llanma). – Toshkent: TDIU, 2004. - 144 b. 5. Nazarov A.SH. Mehnatni tashkil etish va normalash: (Darslik) – T.: TDIU, 2004 – 241 bet. 6. Xolmo'minov Sh.R., Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti, O'quv qo'llanma.-T.: 2013.-228 b. AXBOROT MANBALARI: 1. https://president.uz/uz – O'zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti 2. https://senat.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining rasmiy veb-sayti

3.	https://parliament.gov.uz/ – O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining rasmiy veb-sayti
4.	https://gov.uz – O‘zbekiston Respublikasi Hukumati rasmiy portal
5.	https://www.imv.uz/ – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligining rasmiy veb-sayti
6.	https://mehnat.uz/ – O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy veb-sayti
7.	https://gov.uz/en/miit – O‘zbekiston Respublikasi Investitsiyalar, sanoat va savdo vazirligining rasmiy veb-sayti
8.	www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy veb-sayti
9.	https://solig.uz/ – O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Soliq qo‘mitasining rasmiy veb-sayti
10.	https://www.lex.uz/uz/ – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining qonunchilik hujjatlari elektron bazasi.
7.	Fan dasturi Sh.Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti Kengashining 2024 yil 24” 02” dagi 1_-son bayonnomasi bilan ma’qullangan.
8.	Fan/modul uchun mas’ullar: N.B.Ulug‘muradova – Sharof Rashidov nomidagi SamDU “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasi dotsenti, PhD
9.	Taqrizchilar: B.Boboqulov – SamDU “Tarmoqlar iqtisodiyoti” kafedrasi dotsenti, i.f.n. Sh.M.Islomov – SamISI, “Menejment” kafedrasi iqtisod fanlari nomzodi, dotsent

Universitetning 2024-yil 16-avgustdagi 301-ij buyrug‘i asosida
Fan dasturlari va mustaqil ta’lim topshiriqlarini ishlab chiqishga ma’sul ishchi guruhi:

Rais – Arabov N.U.

Kafedra mudiri:

Institut direktori:

Sh. Rashidov nomidagi
SamDU O‘quv ishlari bo‘yicha
1-prorrektor:

N.U.Arabov

Sh.D.Djurakulov

A. S. Soleyev

Samarqand davlat universiteti Inson resurslarini boshqarish kafedrasi dotsenti N.B.Ulug‘muradovlarning “Inson resurslarini boshqarish” dan tayyorlangan fan dasturiga TAQRIZ

Ushbu dasturda “Inson resurslarini boshqarish” fani o‘rganish uchun magistrnlarni nazariy bilimlar, amaliy ko‘nikmalalar, iqtisodiy hodisa va jarayonlarga uslubiy yondashuv hamda ilmiy dunyoqarashini shakllantirish vazifalarini bajaradi.

Ushbu fani o‘rganish davomida qo‘yidagi magistrlar qo‘yilgan, yani iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy xayotning har bir sohasidagi o‘zgarishlar, jumladan, jahonda sodir bo‘layotgan moliyaviy-iqtisodiy inqiroz, mamlakatimizda va chet mamlakatlarda tahsil olayotgan va malakalarini oshirib qaytayotgan bilimli, malakali milliy kadrlarga talabni, e’tiborni yanada oshirish tushunchalari haqida tasavvurga ega bo‘lishi.

– Iqtisodiyot yo‘nalishi bo‘yicha magistr o‘zining fundamental, umumkasbiy va maxsus tayyorgarligiga muvofiq quyidagi: korxona va tashkilotlar, korporasiya, assosasiya, konsern, kompaniya va tadbirkorlikning turli sohalarida xodimlar bilan ishlash, mehnatni tashkil etish va boshqarish; bandlik dasturlarini ishlab chiqish va tahlil qilishni bilishi va ulardan foydalana olishi.

– magistr iqtisodiy hodisa va jarayonlarni tahlil qilish usullarini qo‘llash, iqtisodiy muammolar bo‘yicha echimlar qabul qilish ko‘nikmalariga ega bo‘lishi kerak.

Ushbu dasturda fan uchun kerakli bo‘lgan dolzar mavzular o‘z aksini topgan.

Samarqand davlat universiteti
“Tarmoqlar iqtisodiyoti” kafedrasi
dotsenti i.f.n.,

B.M.Boboqulov

