O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI INSON RESURLARI VA MAHALLA TARAQQIYOTINI BOSHQARISH INSTITUTI

Ro‘yxatga olindi:
№ BD-60420200-XODB1606
2024 yil “10 16”

“TASDIQLAYMAN”
SamDU rektori:
_____ R.I.Xalmuradov
2024 yil “__”_____

“ISH HAQI VAMOTIVATSIYAFAN DASTURI

Bilim sohasi: 400000 – Biznes, boshqaruv va huquq

Ta’lim sohasi: 410000 – Biznes va boshqaruv

Ta’lim yo‘nalishi: 60411000 – Inson resurslarini boshqarish

Fan/modul kodi	O‘quv yili	Semestr	ECTS – Kreditlar
IHM1605	2026-2027	VI	5
Fan/modul turi	**Ta’lim tili**		**Haftadagi dars soatlari**
Majburiy	O‘zbek		6

1.	Fan nomi	Auditoriya mashg‘ulotlari (soat)	Mustaqil ta’lim (soat)	Umumiy (soat)
	Ish haqi va motivasiya	64	86	150

Fanning maqsadi (FM)	
FM1	**I. FANNING MAZMUNI** **Fanni o‘qitishdan maqsad – “ish haqi va motivatsiya” fani** talabalardan aholi ehtiyojlarining asosiy manbai bo’lgan ish haqi, uni tashkil etish, mehnatga haq to’lash shakllari va tizimlarini zamon talablari tarzda tushunishni, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari sifatida belgilash, mehnatga haq to’lash shakllari muayyan vaqt-mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog’liqligini aniqlash usullari sifatida mehnatga haq to’lash tizimi esa aslida ana shu bog’liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida ekanligining nazariy-amaliy tomonlarini o’rganish va tadqiq etish lozimligini taqoza etmoqda. **Fanning vazifasi** – talabalarga korxona va tashkilotlarda ish haqi miqdorini belgilash mezonlarini ishlab chiqish, iqtisodiyotni modernizatsiyalash va tarkibiy qayta qurish sharoitida korxonada xodimlar ish haqi xarajatlarini shakllantirish formalari, turlari va usullarini takomillashtirish hanuzgacha etarlicha o’rganilmagan. Bu esa ushbu muammoning ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb ekanligini asoslaydi. Aynan shu omil , o’z navbatida oliy ta’lim tizimi oldiga mazkur sohaga oid bilim, malaka va ko’nikmaga ega bo’lgan bakalavrlarni tayyorlash zaruriyatini keltirib chiqaradi. «Ish haqi va motivatsiya» fani ayni shu maqsad uchun xizmat kilib, uning vazifasi talabalarda ish haqi va motivatsiya bilan bog’liq bo’lgan nazariy - amaliy bilimlarni shakllantirishdan iboratdir.

Fan mazmuni	
II. Asosiy nazariy qism (ma’ruza mashg‘ulotlari) **II.I. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:**	
Mashg‘ulotlar shakli: ma’ruza (M)	
M1	**“Ish haqi va motivatsiya” fanining predmeti va mazmuni.** Motivatsiya tushunchasi. Motivatsiyaning boshlang’ich va klassik nazariyalari. Gotorn tadqiqotlari. Maslouning ehtiyojlar nazariyasi. Motivatorlar va gigiyenik faktorlar nazariyasi. Ish haqi tushunchasi. Ish haqi to’lashga doir asosiy tushunchalar.
M2	**Mehnat haqi funktsiyalari va ularning o’ziga hos xususiyatlari.** Ish haqini tabaqalash. Mehnatga haq to’lashning takror ishlab chiqarish funktsiyasi. Mehnatga haq to’lashning tartibga soluvchi funktsiyasi. Mehnat haqini rag’batlantiruvchi funktsiyasi.
M3	**“Ish haqi va motivatsiya" fanida motivlashtirish.** Motivlashtirish tushunchasi mazmuni va mohiyati. Motivlashtirish modellari va strategiyasi. Motivlashtirish nazariyalari.
M4	**Ish haqi shakli va tizimi.** Sanoati rivojlangan mamlakatlarda ishbay va vaqtbay ish haqi. Ish haqini hisoblash tamoyillari. Ish haqi bo’yicha shaffoflik, hisobga olish va nazorat qilish masalalari.
M5	**Ish haqi to’lashni tashkil etishda xalqaro mehnat tashkiloti konventsiyalari va tavsiyanomalari.** Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarni tartibga solishdagi ahamiyati. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko’rsatkichlar. Ish haqi ierarxiyasi: o’zgarishlar va tendentsiyalar.
M6	**Xodimlar mehnat motivatsiyasinig asoslari.** Mehnat motivatsiyasiga ta’sir etuvchi omillar. Xodimlar manfaatlari va ularning motivatsiyalashning asosiy omillari.
M7	**Motivatsiya borasidagi zamonaviy muammolar.** Tashkilotda madaniy shart-sharoitlarning o’zgarishi. Xodimlar faoliyat ko’lamining kengaytirilishi va ish joylarining mukammallashtirilishi.
M8	**Xodimlarni rag‘batlantirish va motivatsiyalash usullari.** Motiv tushunchasi. Motivlashtirish tushunchasi. Motivatsiya jarayonini asosiy bosqichlari. Ehtiyojlarni qondirishda rag’batlar.
M9	**Iqtisodiyotni rivojlanishida mehnat motivatsiyasining yapon tajribasi.** YAponiya korxonalari xodimlarining mehnatiga haq to’lashni tashkil etish tajribasi. Mehnatga haq to’lashning yapon modelli o’ziga xos xususiyatlari. Yapon korxonalarida ish haqini tashkil etishda mehnat motivatsiyasining samarali ta’siri.
M10	**Ish natijasiga ko’ra mehnat haqini belgilash modeli.** Ishlab chiqarish natijalariga ko’ra mehnat haqi modelini ishlab chiqish tamoyili. Ishlab chiqarish natijalariga ko’ra to’lovlar modelida uzoq davr mehnat faoliyati ko’rsatkichi uchun rag’batlantirish tartibi. Korporativ rag’batlantirish jamg’armasi va uning tarkibi
III. Amaliy mashg‘ulotlar bo‘yicha ko‘rsatma va tavsiyalar: **Amaliy mashg‘ulotlar (A) uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi.**	
A1	“Ish haqi va motivatsiya” fanining predmeti va mazmuni.

A2	Mehnat haqi funktsiyalari va ularning o'ziga hos xususiyatlari
A3	"Ish haqi va motivatsiya" fanida motivlashtirish.
A4	Ish haqi shakli va tizimi.
A5	Ish haqi to'lashni tashkil etishda xalqaro mehnat tashkiloti konventsiyalari va tavsiyanomalari.
A6	Ish haqi to'lashni tashkil etishda xalqaro mehnat tashkiloti konventsiyalari va tavsiyanomalari.
A7	Motivatsiya borasidagi zamonaviy muammolar.
A8	Xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari
A9	Iqtisodiyotni rivojlanishida mehnat motivatsiyasining yapon tajribasi
A10	Ish natijasiga ko'ra mehnat haqini belgilash modeli.

IV. **Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar**

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular

"Ish haqi va motivasiya" fani bo'yicha mustaqil ta'lim va ishlarning kalendar tematik rejasi

№	**Mustaqil ta'lim mavzulari**
1.	Motivatsiya tushunchasi. Motivatsiyaning boshlang'ich va klassik nazariyalari. Gotorn tadqiqotlari.
2.	Maslouning ehtiyojlar nazariyasi. Motivatorlar va gigiyenik faktorlar nazariyasi.
3.	Ish haqi tushunchasi. Ish haqi to'lashga doir asosiy tushunchalar.
4.	Mehnat haqi funktsiyalari va ularning o'ziga hos xususiyatlari.
5.	Motivlashtirish tushunchasi mazmuni va mohiyati.
6.	Motivlashtirish modellari va strategiyasi
7.	Ish haqi shakli va tizimi
8.	Sanoati rivojlangan mamlakatlarda ishbay va vaqtbay ish haqi.
9.	Ish haqi to'lashni tashkil etishda xalqaro mehnat tashkiloti konventsiyalari va tavsiyanomalari.
10.	Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarni tartibga solishdagi ahamiyati.
11.	Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko'rsatkichlar.
12.	Xodimlar mehnat motivatsiyasinig asoslari.
13.	Xodimlar manfaatlari va ularning motivatsiyalashning asosiy omillari.
14.	Motivatsiya borasidagi zamonaviy muammolar.
15.	Xodimlar faoliyat ko'lamining kengaytirilishi va ish joylarining mukammallashtirilishi.
16.	Xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari.
17.	Iqtisodiyotni rivojlanishida mehnat motivatsiyasining yapon tajribasi
18.	YAponiya korxonalari xodimlarining mehnatiga haq to'lashni tashkil etish tajribasi.
19.	YApon korxonalarida ish haqini tashkil etishda mehnat motivatsiyasining samarali ta'siri.
20.	Ish natijasiga ko'ra mehnat haqini belgilash modeli
21.	Ishlab chiqarish natijalariga ko'ra mehnat haqi modelini ishlab chiqish tamoyili.
22.	Ishlab chiqarish natijalariga ko'ra to'lovlar modelida uzoq davr mehnat faoliyati ko'rsatkichi uchun rag'batlantirish tartibi.
23.	Korporativ rag'batlantirish jamg'armasi va uning tarkibi.
24.	Ish haqi bo'yicha shaffoflik, hisobga olish va nazorat qilish masalalari.
25.	Ish haqi ierarxiyasi: o'zgarishlar va tendentsiyalar.

"Ish haqi va motivasiya" 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: • ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotda talabalarga iqtisodiy munosabatlar sharoitida, ya'ni ishlab chiqarish, taqsimlash, almashish va iste'mol sharoitida xodimlarning xatti-harakatlarini o'rgatish, rahbariyatning maqsadlarini o'rganish, uning harakatlarini asoslash, xodimlar mehnati bilan bog'liq ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq masalalarning echimini topishda ish haqi va motivatsiyasining mohiyati va ahamiyatining nazariy va amaliy jihatlarini o'rganish haqida ***tasavvur va bilimga ega bo'lishi;*** • makro va mikro darajada mehnat haqi funktsiyalari va ularning o'ziga hos xususiyatlari, motivlashtirish tushunchasi mazmuni va mohiyati, motivlashtirish modellari va strategiyasi, ish haqi shakli va tizimi, sanoati rivojlangan mamlakatlarda ishbay va vaqtbay ish haqi, ish haqi to'lashni

	tashkil etishda xalqaro mehnat tashkiloti konventsiyalari va tavsiyanomalari, xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat munosabatlarni tartibga solishdagi ahamiyati, xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatini belgilovchi asosiy ko'rsatkichlari haqida ***ko'nikmalariga ega bo'lishi;*** • korxona va tashkilotlarda ish haqi to'lash, xodimlar manfaatlari va ularning motivatsiyalashning asosiy omillari, mehnatni boshqarishda motivatsiyalash xodimlarni motivlarini faollashtirish jarayoni va ularni unumdor mehnatga undash uchun rag'batlarning yaratilishi jarayonini amaliyotda qo'llash ***malakasiga ega bo'lishi kerak.***
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. Abduraxmanova G.K. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. "Fan" nashriyoti. T.: 2023. – 396 b.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. – T.: "FAN", 2019. – 592 b.
3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Xayitov A.B. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: "Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi", 2021, 376 b.
4. Abdurahmonov Q.X Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. T.: TDIU, "Fan va texnologiya", 2012.-388 bet.
5. Ulug'murodova N.B. Mehnat iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. S.: SamDU, nashriyoti, 2021.-240 bet.

QO'SHIMCHA ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.:"Adolat", 2024. – 488 b.
2. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o'quv qo'llanma). – Toshkent: TDIU, 2004. - 144 b.
3. Tony Bennett, Richard Saundry and Virginia Fisher. Managing employment relations. 7th edition. Printed and bound by CPI Group (UK) Ltd, Croydon CR0 4YY, 2020. 473p.
4. Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick Wright. Fundamentals of Human Resource Management, 9th Edition. © 2022.
5. Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, David A. Macpherson. Contemporary Labor Economics. McGraw-Hill Education. Copyright © 2017. 640 p.

AXBOROT MANBALARI:

1. https://gov.uz – O'zbekiston Respublikasi Hukumati rasmiy portal
2. https://mehnat.uz/ – O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy veb-sayti
3. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy-veb-sayti.
4. 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" avgustdagi 1-son bayonnomasi bilan ma'qullangan.
8.	**Fan/modul uchun mas'ullar:** **A.A.Hamidova** – Sharof Rashidov nomidagi SamDU "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasi dotsenti, i.f.f.d.
9.	**Taqrizchilar:** S.Alibekova – SamDU "Tarmoqlar iqtisodiyoti" kafedrasi dotsenti, i.f.n. Sultonov Sh. – SamISI "Tarmoqlar iqtisodiyoti" kafedrasi mudiri, i.f.n., 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: **N.U.Arabov**

Institut direktori: **Sh.D.Djurakulov**

Sh. Rashidov nomidagi SamDU O'quv ishlari bo'yicha 1-prorektor: **A. S. Soleyev**

Samarqand davlat universiteti "Raqamli iqtisodiyot" fakul'teti "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasi assistenti S.Q.Qurbonovning "Personal motivatsiyasi" fanidan tayyorlagan fan dasturiga

TAQRIZ

Mamlakatimizda bozor munosabatlarining samarali joriy etilishi va innovatsion rivojlanish birinchi navbatda inson resurslaridan samarali foydalanishga bevosita bog'liq hisoblanadi. Mamlakat iqtisodiyotida qator ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etishda inson resurslaridan ma'lum bir maqsadga yo'naltirish orqali samarali foydalanishni talab qiladi. Shundan kelib chiqib, "Personal motivatsiyasi" fani bugungi kunda iqtisodiy, ijtimoiy fanlar va ta'limda eng dolzarb fanlardan biri hisoblanadi.

Darhaqiqat, "Personal motivatsiyasi" fani insonning hayotga bo'lgan munosabati uning ish bilan ta'minlanganligining barqarorlig, faoliyat olib borayotgan mehnatiga yo'naltirish va undan qoniqish darajasi kabi masalalar bo'yicha talabalarda korxona, tashkilot, muassasalarda personalni ma'lum maqsadga undash va qiziqishini oshirish borasidagi nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Bugungi kunda "Personal motivatsiyasi" fanida ham yangi konseptual va amaliy o'zgarishlarni aks ettirish va ishlab chiqish zaruriyatini keltirib chiqmoqda. Mazkur fanini o'rganishda, mehnat jarayonida xodimning ma'lum maqsadlarga erishish uchun yo'naltirish, qiziqish o'yg'otish, rag'batlantirish yoki boshqa xarakterdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarga katta e'tibor berilgan. Bunday yondashuv muhim ahamiyatga ega bo'lmagan masalalarni chiqarib tashlab, fanni yanada chuqur o'rganish va o'zlashtirish uchun mehnat munosabatlari sohasida talabalar o'rtasida bozor talablari nuqtai nazaridan kelib chiqib ularning dunyoqarashini kengaytirish, mehnat jarayonida ish beruvchi va yollanma ishchilar o'rtasidagi iqtisodiy hamda ijtimoiy manfaatlarni mujassam etuvchi omillarni har jihatdan chuqur ifodalash imkonini beradi.

Shularni inobatga olib, "Personal motivatsiyasi" fani yuzasidan tayyorlangan fan dasturi talabalarga yuqori darajada bilim olishiga ko'makchi bo'ladi deb hisoblayman.

Taqrizchi:
Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
"Bank ishi" kafedrasi mudiri,
i.f.n., dotsent **A.Bektemirov**

KADRLAR BO'LIMI

IMZO NI TASDIQLAYMAN
Sharof
KADRLAR BO'LIMI

Samarqand davlat universiteti "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasi dotsenti A.A.Hamidovaning "Ish haqi va motivatsiya" 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 "Ish haqi va motivatsiya" fani muhim ahamiyat kasb etadi.

Inson taraqqiyoti konsepsiyasi inson taraqqiyotini investisiyalashni 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'rnida foydalanishdir. Ushbu nuqtai nazardan inson taraqqiyoti konsepsiyasi, bo'lg'usi iqtisodchilar, tadqiqotchilar, jamoatchilik va biznes-ma'murlar guruhlari o'rtasida uni qo'llash usuli va uslublarini o'rganish va targ'ib etish masalasi dolzarbdir.

Ana shu vazifadan kelib chiqqan holda, istiqbolda 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 "Ish haqi va motivatsiya" fani orqali erishish mumkin.

Shularni inobatga olib, "Ish haqi va motivatsiya" fani yuzasidan tayyorlangan fan majmuasi talabalarga yuqori darajada bilim olishiga ko'makchi bo'ladi deb hisoblayman.

Sharof Rashidov nomidagi
Samarqand davlat universiteti
Inson resurslari va mahalla
taraqqiyotini boshqarish instituti
"Tarmoqlar iqtisodiyoti" kafedrasi
dotsenti, i.f.f.d. **S.B.Sharipov**

_____ning imzosini
tasdiqlayman
Sharof Rashidov nomidagi
SamDU xodimlar bo'limi boshliq

KODIMLAR BO'LIMI