



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV 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 "18" 14

"TASDIQLAYMAN"

SamDU rektori:

R.I.Xalmuradov

2024 yil " " "



"XODIMLARNI BOSHQARISH"

FAN DASTURI

Bilim sohasi:

400000 – Biznes, boshqaruv va huquq

Ta'lim sohasi:

420000 – Huquq

Ta'lim yo'nalishi:

60420200 – Davlat va jamiyat boshqaruvi

Handwritten signature

Fan/modul kodi	O'quv yili	Semestr	ECTS – Kreditlar
XODB1606	2026-2027	VI	6
Fan/modul turi	Ta'lim tili	Haftadagi dars soatlari	
Majburiy	O'zbek	6	
Fan nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Mustaqil ta'lim (soat)	Umumiy (soat)
Xodimlarni boshqarish	88	92	180

Fanning maqsadi (FM)
I. FANNING MAZMUNI Fanni o'qitishdan maqsad – xodimlarni samarali boshqarish uchun talabalar boshqaruv jarayoni bilan bog'liq bo'lgan tashkilotlar oldida turgan asosiy tushunchalar, uslublar va muammolarni, tashkilotdagi xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishning strategik, boshqaruv va operatsion rollari to'g'risida nazariy bilimlar va kasbiy amaliyot sohasi sifatida xodimlarni boshqarish bilan bog'liq bir qator muammolarni o'rganishdan iboratdir. Fanning vazifasi – talabalarga korxona va tashkilotlarda xodimlarni boshqarish asoslari, xususan mehnatda munosabatlarni bo'yicha tushunchalar va jarayonlar, mehnat munosabatlarning dinamik konteksti, mehnat munosabatlarni boshqarish, mehnat munosabatlari strategiyasi, xodimlarni jalb qilish, xodimlarni boshqarishda vakillik, xodimlarni boshqarishda tenglik, xilma-xillik va inklyuziya, xodimlarni boshqarishda salomatlik va farovonlik, ish joyidagi nizolarni boshqarish, ish joyidagi intizom, xodimlarning shikoyatlarini boshqarish, xodimlarni ishdan bo'shatish jarayonini boshqarish, ish joyidagi vositachilik, xodimlar mehnat munosabatlarning istiqbolli kelajagini ta'minlash bilan 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)
“Xodimlarni boshqarish” fanining mazmuni, mohiyati, predmeti va asosiy vazifalari. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishning ahamiyati. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish fani, uning maqsad va vazifalari. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishning asosiy shartlari. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishning asosiy vazifalari. “Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish” fanining boshqa fanlar bilan aloqadorligi.
Inson resurslarini boshqarish funksiyasining rivojlanishi.

	Mehnat munosabatlari haqida tushuncha. Mehnat munosabatlaridagi ishtirokchilar va uning manfaatlari. Mehnat munosabatlarida asosiy tushunchalar va istiqbollari. Mehnat munosabatlari jarayonlari. Mehnatga oid munosabatlarning subyektlari. Xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi. Mehnat munosabatlarida nazorat tushunchasi. Mehnat munosabatlarida asosiy tushunchalar.
M3	Korxona va tashkilotlarni shakllantirishda inson omili. Mehnat munosabatlariga o'zgaruvchan siyosiy va iqtisodiy muhit ta'siri. Globallashuv va ish bilan bandlikning transformatsiyasi mehnat munosabatlariga ta'siri. Mehnat munosabatlarining ijtimoiy mazmuni. Yangi texnologiya va raqamlashtirish natijasida mehnat mazmuni va xarakterini o'zgartirishi. Milliy mehnat bozorining o'zgarishi mehnat munosabatlariga ta'siri. Mehnat munosabatlarining ijtimoiy mazmuni va tuzilishi. Mehnat munosabatlariga ta'sir etuvchi asosiy omillar, empirik vositalar va ularning tipologiyasi. Mehnatdan qoniqlashning ijtimoiy mohiyati, uning tuzilishi va empirik omillari. Korxona va tashkilotlarda xodimlarni boshqarish strategiyasi. Mehnat munosabatlarini boshqarish. Mehnat munosabatlarini boshqarishda menejer vazifalari. Kasaba uyushmalari va ularsiz ishlash. Ish beruvchilar uyushmalarining o'zgaruvchan roli. Mehnat munosabatlarini boshqarishda o'ziga xos boshqaruv uslublari. Mehnat munosabatlarini boshqarishda HRning ortib borayotgan ta'siri. Mehnat munosabatlarini boshqarish devolyusion to'siqlar. Korxona va tashkilotlarda xodimlar bilan ishlashni boshqarish. Mehnat munosabatlarida strategiyaning ahamiyati. Mehnat munosabatlariga xodimlarni jalb qilish. Mehnat munosabatlarida xodim ovozi va bahosi. Mehnat munosabatlarida xodimlar ovozining konseptual modeli. Korxona va tashkilotlarda xizmat martabasini boshqarish. Kasaba uyushmalarining kelib chiqishi va rivojlanishi. Kasaba uyushmalarining asosiy vazifalari. Kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlariga ta'siri. Kasaba uyushmalarining faolligi va pasayishini tushunish. Kasaba uyushmalarining javobi - omon qolish, yangilanish strategiyalari va jonlantirish. Xodimlar bilan munosabatlarida vakillikning boshqa zamonaviy turlari. Korxona va tashkilotlarda xodimlarning xizmat-kasb jihatidan ko'tarilishini boshqarish. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishda tenglik tamoyillari. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishda inklyuzivlik tamoyillari. Mehnat bozori, bandlik segregatsiyasi va tengsizlik. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishda HR, kasaba uyushmalari va tarmoq rahbarlarining roli.
M4	
M5	
M6	
M7	

M8	Korxona va tashkilotning ijtimoiy rivojlanishi-xodimlar boshqaruvi asosi. Mehnat munosabatlari boshqarishda ruhiy salomatlik va stress. Mehnat munosabatlari boshqarishda xodimlar farovonligi. Mehnat munosabatlari boshqarishda inklyuzivlik. Mehnat munosabatlari boshqarishda xodimlar sog'lig'i va farovonligi bilan bog'liq boshqa muammolar. Korxona va tashkilotlarda xodimlar xulq-atvorini boshqarish. Ish joyidagi nizolar va ularni kelib chiqish sabablari. Ish joyidagi nizolarni aniqlash va konsepsiyalash. Korxonalardagi ish joyidagi nizolarning asosiy shakllari. Nizolarni boshqarishning huquqiy mazmuni. Ish joylarida nizolarni boshqarish usullari va unsurlari. Ish joylarida nizolarni boshqarish usullari va ularni bartaraf qilish yo'llari. Korxonalardagi nizo jarayonidagi bosqichlar va oqibatlar. Korxonalardagi ish joyidagi nizolarning asosiy shakllari va turlari. Ish joyidagi nizolar va ularni kelib chiqish sabablari.
M9	
M10	Kadrlar tizimidagi yangiliklarni boshqarish. Ish joyidagi itizom va unga ehtiyoj. Intizomning xulq-atvorni yaxshilashdan farqli jihatlar. Amaldagi qonunchilikda mavjud intizomiy jazo choralar. Intizomiy masalalarni hal qilish.
M11	Xodimlar boshqaruvida mehnat munosabatlari etikasi. Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishda noto'g'ri munosabatlar. Noto'g'ri munosabat va shikoyatlarining kuchayishi haqidagi tasavvurlar. Xodimlar tomonidan shikoyatlarining tabiati va asosiy shakllari. Xodimlarning shikoyatlarini ko'rib chiqish tartibini boshqarish.
M12	Xodimlarni boshqarishda ixtiloflar va stresslarni yechish. Xodimning ortiqchaligini aniqlash. Ishdan bo'shatish va o'zgarishlarni boshqarish. Ishdan bo'shatish siyosati va tartiblari. Ishdan bo'shatish bo'yicha maslahatlashish. Ishdan majburiy va ixtiyoriy bo'shatish. Ishdan bo'shatish oqibatlar. Xodimning ortiqchaligini aniqlash.
M13	Korxona va tashkilotlarda xodimlar xavfsizligini boshqarish. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ularning turlari va tartibga solinish vositalari. Davlat, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida ijtimoiy sheriklik. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari davlat-xususiy sherikligining roli. Mehnat faoliyati sohasida xalqaro standartlar.
M14	Boshqaruvi xodimlari mehnatini tashkil etish. Ish joyidagi vositachilik haqida tushuncha. Ish joyidagi vositachilikka nazariy yondashuv. Ish joyidagi vositachilik uchun to'siqlar. Samarali vositachilik uchun zarur bo'lgan ko'nikma va bilimlar. Ish joyida vositachilikning yaxshi amaliyot modelini ishlab chiqish.
M15	Bozor munosabatlari tizimida mehnatni boshqarish Bandlik sohasidagi qutblanish va noaniqlik. To'rtinchi sanoat inqilobi -

	imkoniyatlar va tahdidlar. "Yaxshi ish" va mahsuldorlik boshqotirmasi. Xodimlar mehnat munosabatlari boshqarish qobiliyatini oshirishdagi oltin qoidalar. Mehnat munosabatlari jonlantirish.
III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar:	
Amaliy mashg'ulotlar (A) uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi.	
A1	"Xodimlarni boshqarish" fanining mazmuni, mohiyati, predmeti va asosiy vazifalari.
A2	Inson resurslarini boshqarish funksiyasining rivojlanishi.
A3	Korxona va tashkilotlarni shakllantirishda inson omili.
A4	Korxona va tashkilotlarda xodimlarni boshqarish strategiyasi.
A5	Korxona va tashkilotlarda xodimlar bilan ishlashni boshqarish.
A6	Korxona va tashkilotlarda xizmat martabasini boshqarish.
A7	Korxona va tashkilotlarda xodimlarning xizmat-kasb jihatidan ko'tarilishini boshqarish.
A8	Korxona va tashkilotning ijtimoiy rivojlanishi-xodimlar boshqaruvi asosi.
A9	Korxona va tashkilotlarda xodimlar xulq-atvorini boshqarish.
A10	Kadrlar tizimidagi yangiliklarni boshqarish.
A11	Xodimlar boshqaruvida mehnat munosabatlari etikasi.
A12	Xodimlarni boshqarishda ixtiloflar va stresslarni yechish.
A13	Korxona va tashkilotlarda xodimlar xavfsizligini boshqarish.
A14	Boshqaruvi xodimlari mehnatini tashkil etish.
A15	Bozor munosabatlari tizimida mehnatni boshqarish.

IV. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular
"Xodimlarni boshqarish" fani bo'yicha mustaqil ta'lim va ishlarning kalendar tematik rejasini

№	Mustaqil ta'lim mavzulari
1.	Xodimlarni boshqarishning zamonaviy tendentsiyari
2.	Xodimlarni boshqarishda asosiy muammolar va sinalgan yechimlar
3.	Xodimlarni boshqarish tizimlari va uning o'ziga xos xususiyatlari
4.	Xodimlarni boshqarish strategiyasi
5.	Xodimlar xulq-atvorini boshqarish
6.	Xodimlar boshqarishda mehnat munosabatlari etikasi
7.	Xodimlarni boshqarishda ish yuritish qoidalarini
8.	Xodimlar xavfsizligini boshqarish
9.	Mehnat shartnomasi va uning o'ziga xos xususiyatlari
10.	Jamoa kelishuvlari va uning o'ziga xos xususiyatlari

11.	Jamoa shartnomasi va uning o'ziga xos xususiyatlari
12.	Kasaba uyushmalarining mehnat munosabatlari tuzgan o'rni
13.	Korxonalarda mehnat initsiatsiyasini kuchaytirish yo'llari
14.	Mehnat munosabatlari nazorat mexanizmlari
15.	Xodimlar ortiqchiligi aniqlash yo'llari
16.	Ish joylaridagi nizolarni kelib chiqish sabablari va uni bartaraf etish yo'llari
17.	Davlatning mehnat munosabatlari asosiy vazifalari
18.	Boshqaruv xodimlari mehnatini tashkil etish.
19.	Yangi O'zbekistonda mehnat munosabatlari
20.	Mehnat kodeksini qabul qilish muammolari
21.	“Xodimlarni 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 talabalariga muvofiq talabalar, o'quvchilarda tadbirkorlikning mohiyati, ahamiyati va roli, belgilari va tamoyillari, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, moddiy, moliyaviy, insoniy, boshqarish, marketing, tahliiliy asoslari to'g'risida bilimlar tizimini shakllantirish; O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash siyosati, amaliyoti, muammolari va istiqbolari 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 xodimlarni boshqarishning zamonaviy konseptsionalidan foydalanish, mehnat sohasida ijtimoiy sherikchilik mexanizmlaridan samarali foydalanish, korxona, tashkilot va firmalarning tub maqsadiga erishishini ta'minlovchi xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishning nazariy va amaliy jihatlarini shakllantirish, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish, uning ko'lamini kengaytirish bilan bog'liq masalalarning echimini topishda xodimlar bilan munosabatlarning o'rni va ahamiyatining nazariy va amaliy jihatlarini o'rganish haqida <i>tasavvur</i> va <i>bilimga ega bo'lishi</i>; • makro va mikro darajada xodimlarni boshqarishga bo'lgan ehtiyojini aniqlash, korxonalarda inson resurslarini boshqarish strategiyasi va
----	---

	taktikasini ishlab chiqish va amalda qo'llash, korxonalarda xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish va nazorat qilish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash, xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishda innovatsiyalarni joriy etish, mehnat jamoalarini xodimlar bilan munosabatlarni boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish, xodimlar bilan munosabatlarni sifat jihatidan boshqarish <i>ko'nikmalariga ega bo'lishi</i>; • korxona va tashkilotlarda xodimlarni boshqarishda strategiya ishlab chiqish, xodimlarni ishga yollash, foydalanish va ishdan bo'shatishni shartnomaviy tartibga solishni bilishi va ulardan foydalana olish, korxonalarda kadrlarni ishga jalb etish va yollashdan tortib istiqbolli kadrlarni zahirasini shakllantirishga bo'lgan jarayonni boshqarish, xodimlar bilan munosabatlarni boshqarishning huquqiy asoslari va uni shartnomaviy tartibga solish, xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va lavozimlarga birlashtirish, inson resurslarini baholashning zamonaviy usullarini hamda xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish tamoyillarini amaliyotda qo'llash <i>malakasiga 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. Abdurahmonov Q.X, Xolmo'minov Sh.R, Hayitov A.B, Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. Darslik. Toshkent -2005. 210 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. Ijtimoiy mehnat munosabatlari. Darslik. “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”, 2019. – 524 b.

savdo vazirligining rasmiy veb-sayti	
8. www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy veb-sayti.	
9. http://solliq.uz/ – O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Solliq qo‘mitasining rasmiy veb-sayti	
10. http://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 “ <u>21</u> ” <u>08</u> dagi <u>1</u> -son bayonnomasi bilan ma’qullangan.	
8. Fan/modul uchun mas’ullar: S.Q.Qurbonov – Sharof Rashidov nomidagi SamDU “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasida o‘qituvchisi, i.f.f.d.	
9. Taqrizchilar: S.Alibekova – SamDU “Tarmoqlar iqtisodiyoti” kafedrasida dotsenti, i.f.n. Sultonov Sh. – SamISI “Tarmoqlar iqtisodiyoti” kafedrasida 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-proroktor: A. S. Soleyev

4. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Xayitov A.B. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”, 2021, 376 b.	
5. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. T.: TDIU, “Fan va texnologiya”, 2012.-388 bet.	
6. Abdurahmonov Q.X., Adilova G.A., Kurboniyozov I. R., Fayzieva M.K. Mehnatni tashkil etish va normalash. O‘quv qo‘llanma. T.: TDIU, “Iqtisodiyot”, 2011.-270 bet.	
7. Ulug‘murodova N.B. Mehnat iqtisodiyoti. O‘quv qo‘llanma. S.: SamDU, nashriyoti, 2021.-240 bet.	
8. Arabov N.U. va boshqalar. Mehnat bozori infratuzilmasi. Uslubiy qo‘llanma. – Samarqand. SamDU nashri, 2014.	
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. 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.	
6. Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick Wright. Fundamentals of Human Resource Management, 9th Edition. © 2022.	
7. Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, David A. Macpherson. Contemporary Labor Economics. McGraw-Hill Education. Copyright © 2017. 640 p.	
8. Nazarov A.SH. Mehnatni tashkil etish va normalash: (Darslik) – T.: TDIU, 2004 – 241 bet.	
9. 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 Hukumatining 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	

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasida dotsenti S.Q.Qurbonovning "Xodimlarni boshqarish" fanidan tayyorlangan fan dasturiga

TAQRIZ

Bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish, uning ko'lamini kengaytirish bilan bog'liq masalalarning nazariy va amaliy tomonlarini o'rganishda "Xodimlarni boshqarish" fani muhim ahamiyat kasb etadi.

Xodimlarni boshqarish 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 nazaridan inson taraqqiyoti konsepsiyasi, bo'lg'usi iqtisodchilar, tadqiqotchilar, jamoatchilik va biznes-ma'murlar guruhlarini o'rnatida uni qo'llash usuli va uslublarini o'rganish va targ'ib etish masalasi dolzarbdir.

Ana shu vazifadan kelib chiqqan holda, istiqbolida 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 "Xodimlarni boshqarish" fani orqali erishish mumkin.

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

Sharof Rashidov nomidagi
Samarqand davlat universiteti
"Tarmoqlar iqtisodiyoti" kafedrasida
i.f.n., dotsenti

S.L. Alibekova



Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti "Inson resurslarini boshqarish" kafedrasida dotsenti S.Q.Qurbonovning "Xodimlarni boshqarish" fanidan 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 "Xodimlarni 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 nazaridan inson taraqqiyoti konsepsiyasi, bo'lg'usi iqtisodchilar, tadqiqotchilar, jamoatchilik va biznes-ma'murlar guruhlarini o'rnatida uni qo'llash usuli va uslublarini o'rganish va targ'ib etish masalasi dolzarbdir.

Ana shu vazifadan kelib chiqqan holda, istiqbolida 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 "Xodimlarni boshqarish" fani orqali erishish mumkin.

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

Taqriza:

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
"Tarmoqlar iqtisodiyoti" kafedrasida mudiri,
i.f.n., dotsent

Sh. Sultonov

