

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM
VAZIRLIGI**

SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

“KELISHILGAN”
Oliy va o‘rta maxsus
ta’lim vazirligi:

_____” _____ 2021 yil

“TASDIQLAYMAN”

Samarqand davlat universiteti
rektori:
prof. R.I. Xalmuradov



_____ 2021 yil

**5A231601 – INSON RESURSLARINI BOSHQARISH
MAGISTRATURA MUTAXASSISLIGIGA
KIRISH SINOVLARI UCHUN
MAXSUS FANLARDAN**

DASTUR VA BAHOLASH MEZONI

Samarqand - 2021

Annotatsiya

Dastur 5A231601 – Inson resurslarini boshqarish magistratura mutaxassisligiga kiruvchilar uchun 5231600 – Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bakalavriat ta'lim yo'nalishining 2017 yiliga tasdiqlangan o'quv rejasidagi asosiy fanlar asosida tuzilgan.

Tuzuvchilar:

Sh.D.Djurakulov – SamDU Inson resurslarini boshqarish kafedrası mudiri, PhD.

B.B.Bozorov – SamDU Inson resurslarini boshqarish kafedrası dotsenti, i.f.n.

Dastur Inson resurslarini boshqarish fakultetining 2021 yil 28 iyundagi 10-sonli kengash yig'ilishida, Universitet kengashining 2021 yil 30 iyundagi 11-son yig'ilishida muhokama etilgan va tavsiya etilgan.

KIRISH

5231600 – Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi – fan, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohasidagi yo‘nalish bo‘lib, korxonalarda mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnatni normalash, ish joylarini rejalashtirish, loyihalash va tashkil etish, ish vaqti sarfini kuzatish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, kadrlar marketinga tadqiqotlarini o‘tkazish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat resurslari balansini tuzish, aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimini tashkillashtirish bilan bog‘liq kompleks masalalar majmuasini qamrab oladi.

Ta‘lim yo‘nalishi negizidagi mutaxassisliklarning vazifasi – talabalar bilimlarini chuqurlashtirish va mehnatni tashkil etish, mehnat bozorini rivojlantirish va tartibga solish hamda aholini ish bilan bandligini ta‘minlash, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnatni moddiy rag‘batlantirish va muhofaza qilish jarayonlari samarali tashkil etish masalalari bo‘yicha hamda ilg‘or pedagogik texnologiyalardan foydalangan holda bilimlarini oshirish va ko‘nikma hosil qilishdan iboratdir.

5231600 – Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bakalavriat ta‘lim yo‘nalishi negizidagi 5A231601 – Inson resurslarini boshqarish magistratura mutaxassisligiga kiruvchi talabalar uchun ta‘lim yo‘nalishi o‘quv rejasiga asosan 5 ta ixtisoslik fanlari bo‘yicha: "Mehnat iqtisodiyoti", "Kadrlar menejmenti", "Inson taraqqiyoti" va 2ta fandan Menejment, Mehnatni tashkel etish va normalash fanidan test savollari shakllantirilgan. Bu fanlar o‘z negizida qamrab olingan ma‘lumotlar quyida batafsil keltirilgan.

MEHNAT IQTISODIYOTI

fani bo‘yicha:

Mehnat iqtisodiyoti fanining mohiyati va uning tarkibiy yo‘nalishlari. «Mehnat iqtisodiyoti» fanini o‘rganish bosqichlari va modellari. Mehnatning funksiyalari va turlari. «Mehnat iqtisodiyoti» fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari.

Mehnat bozorining qisqacha tavsifi. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari. Mehnat bozorining turlari. Mehnat bozorini tartibga solish usullari. Mehnat bozorining modellari.

Mehnat resurslariga bo‘lgan talabning shakllanishi. Mehnat resurslarining taklifi: oddiy va kengaytirilgan modellar. Mehnat resurslari tushunchasi. Mehnat resurslarini shakllantirish. «Mehnat resurslari» va «inson resurslari»ning o‘zaro bog‘liqligi. Mehnat faoliyatida inson omili. Aholi va mehnat resurslarining tarkibi. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha tasniflash.

«Mehnat potentsiali» tushunchasi va uning nazariyasi. Mehnat potentsialini belgilovchi ko‘rsatkichlar tizimi. Mehnat potentsialining tasniflanishi. Inson kapitaliga qilinadigan investitsiyalar haqida umumiy tushunchalar. Inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi. «Inson kapitali» va «inson taraqqiyoti»ga nazariy qarashlar. Inson kapitaliga investitsiyalar.

Aholining ish bilan bandligi bo‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar. Neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha hozirgi zamon nazariyalari. Aholini ish bilan ta‘minlashning tasnifi. Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy siyosat elementi. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan nogironligi bo‘lgan fuqarolar ish bilan bandligining

kafolatlari. Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish vazifalari.

Mehnat resurslarining mobilligi va uning turlari. Mehnat resurslarining hududlararo mobilligi. Mehnat resurslarining tarmoqlararo mobilligi. Mehnat migratsiyasi: kelib chiqishi va oqibatlari. Xalqaro mehnat migratsiyasi. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi.

Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi va mehnat munosabatlarining yangi shakllari. Ish bilan beqaror bandlik va uning turlari. Ijaraga olingan mehnat (loan labor). Masofadan turib ishlash (teleish - «Telework»). Autstaffing («out staff» - «shtat tashqarisida»). Outsorsing («outsourcing» - «tashki manba va/yoki resursdan foydalanish»). Frilans («freelanc» - «erkin yollash»). Kovorking («co-working» - «hamkorlikdagi mehnat»). Kraudsorsing («crowdsourcing, crowd» - «keng doira» va «sourcing» - «resurslardan foydalanish»).

Davlatning ish bilan bandlik siyosati. Mehnat bozorining infratuzilmalari. Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalar sherikligining roli.

Ishsizlik tushunchasi va uning kelib chiqishi sabablari. Ishsizlikning turlari. Ishsizlik ko'rsatkichlari va uni aniqlash usullari. Ishsizlarni ijtimoiy himoyalash va ularni mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish.

O'zbekistonda aholi turmush darajasi va uning barqaror rivojlanishi. Ish haqining iqtisodiy mohiyati. Mehnatga haq to'lash darajasini o'rnatishning bozor mexanizmi. Mehnatga haq to'lashni tartibga solish. Mehnatga haq to'lash tizimlari.

Mehnat unumdorligi – samaradorlikning asosiy ko'rsatkichlari. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va vositalari. Moddiy-texnik omillar. Ijtimoiy-iqtisodiy omillar. Mehnat munosabatlarning mohiyati va ularning turlari. Ijtimoiy mehnat munosabatlari, ularning turlari va tartibga solinish vositalari. Davlat, ish beruvchilar va hodimlar o'rtasida ijtimoiy sheriklik. Ijtimoiy mehnat munosabatlarida davlat-xususiy sherikligining roli. Ijtimoiy mehnat nizolari va ularni hal qilish usullari. Mehnat faoliyati sohasida xalqaro standartlar.

KADRLAR MENEJMENTI

fani bo'yicha

“Kadrlar menejmenti” fanining maqsad, vazifa, dastur va tayanch masalalari. “Kadrlar menejmenti” yo'nalishining umumiy tavsifi. Kadrlar menejmenti: kadrlarni boshqarishdan to inson resurslarini boshqarishgacha. Inson resurslarini boshqarishdan kadrlar menejmentining farqlanishi. Kadrlarni boshqarish funksiyalari, subyektlari va usullari. Kadrlar menejmentining asosiy modellari. Kadrlar bo'yicha menejerning asosiy kasbiy vazifalari. Kadrlarni boshqarish tamoyillari. Firma menejerlarining iyerarxiyasi va tarkibi. Menejment tizimida kadrlarni boshqarishning tashkiliy masalalari. Tashkilotda kadrlarni boshqarish konsepsiyasi.

Kadrlar menejmenti zamonaviy xizmati – tashkilotda kadrlarlar bilan yetakchi uslubiy, informasion va muvofiqlashtiruvchi markazi. G'arbiy va mahalliy firmalar misolidagi PBXning vazifalari. Korporativ (tashkiliy) madaniyatni shakllantirish. Kompaniyaning missiyasi (vazifasi)ni ishlab chiqish. Missiya va kadrlarni boshqarish. Firmaning imiji va uning tarkibiy qismlari. Firmaning ichki boyliklarini shakllantirish. Korporativ madaniyatning xatti-harakat

jihatlarini rivojlantirish va mustahkamlash. Korporativ madaniyatning vazifalari. Xalqaro biznes-kommunikasiyalarda tashkiliy madaniyatning o'рни. Kadrlar masalasini hal etish: korporativ madaniyat tamoyillarini rivojlantirish va joriy etish tartibi.

Insonning tashkilotdagi roli haqida boshqaruv nazariyasi. Ishchi kuchi va u bilan bog'liq tushunchalar. Iqtisodiy hayot subyekti sifatida inson haqidagi tasavvurni rivojlantirish. Tashkilot vazifalarini bajarish uchun shaxsni ruhiy (psixologik) boshqarish jarayoni. Shaxsning asosiy xususiyatlari. Shaxsning asosiy omillar bo'yicha tavsifi. Shaxsga nisbatan turli nazariyalar va yondashuvlarning asosiy tushunchalari. Hozirgi zamon sharoitida shaxsning raqobat jihatdan ustunliklari tizimi. Shaxsning xatti-harakatiga ta'sir etuvchi asosiy omillar. Maqsadga erishishga undovchi omillarning rivojlanishini belgilab beruvchi shaxs xususiyatlari. Maqsadli qadriyatlar guruhi. Tashkilotdagi hodimlarning turli toifalarida mehnat qadriyatlari iyerarxiyasi. Tashkiliy xatti-harakatda shaxs ustanovkalarining ahamiyati.

Tashkilotning kadrlar siyosati konsepsiyasi. Kadrlar siyosati va tashkilotni boshqarish strategiyasi. Tashkilotni boshqarish strategiyasi va uning kadrlarlarini boshqarish strategiyasi. Kadrlarni strategik boshqarish. Kadrlarlar siyosatini amalga oshirish va kadrlarni boshqarish strategiyasi. Kadrlarlar masalasini amalga oshirish: kadrlarni boshqarish tizimini shakllantirish; kadrlarlar xizmati bo'yicha kadrlar mehnatini me'yorlashtirish va tahlil qilish; innovasion – kadrlarlar siyosatini shakllantirish; korxonaning kadrlarlar siyosati tahlili. Kadrlar siyosatini amalga oshirishda shaxs maqsadlarining xillari. Tashkilot va uning hodimlarining maqsadlarini tasniflash. Shaxsiy maqsadlar bilan tashkilot maqsadlari o'rtasidagi muvozanatni o'rnatish. Shaxslarning ijtimoiy tipologiyasi. Mehnat jamoasida ishlab chiqarishning roli. Tashkilot bilan hodimning o'zaro hamkorligi. Inson tomonidan tashkiliy muhitga ta'sir etuvchi omillar.

Tashkilot kadrlarini boshqarish tizimida kadrlarni rejalashtirishning mohiyati, maqsadi va vazifalari. Kadrlarni strategik rejalashtirish. Kadrlar bilan tezkor ishlash rejasi. Kadrlarga ehtiyojni rejalashtirish va bashoratlashtirish. Kadrlarni rejalashtirishning asosiy turlari: kadrlarga ehtiyojni rejalashtirish; kadrlardan foydalanishni rejalashtirish; kadrlarning o'qitilishini rejalashtirish; kadrlarni qisqartirish (ishdan bo'shatish)ni rejalashtirish. Kadrlarni rejalashtirishning vaqtinchalik doiralari. Kadrlar masalasini hal etish: kadrlarlar sohasida marketing tadqiqotlari.

Kadrlarni izlash va tanlash. Kompaniyalar yangi ishchilarni izlash va saralash tizimini tashkil etishda duch keladigan muammolar. Kadrlar bilan umumiy ishlash tizimida kadrlarni izlash va saralashning o'рни. Kadrlarni izlash va saralash tizimini qurishning asosiy tamoyillari. Kadrlarni izlash va saralashga kompleks yondashuv. Saralash jarayonini rejalashtirish. Ishning tahlili. Saralash mezonlari. Tashqi va ichki saralash. Saralash jarayonini tashkil etish. Saralash jarayonining bosqichlari. Nomzodlar to'g'risida ma'lumotlar yig'ish va tahlil qilish. Psixologik shartnoma. Kadrlarni izlash va saralashning umumiy sxemasi. Kadrlarni saralash usullari. Nomzodlarni ishga qabul qilish to'g'risidagi qaror. Ishga yollashning huquqiy jihatlari. Rahbarlarni tanlash. Kadrlarlarini izlash va saralash jarayonining

samaradorligi. Kadrlarlar masalasini hal etish.

Kasbiy yo'naltirish tushunchasi. Kasbga yo'naltirishning maqsad va vazifalari. Kasbga yo'naltirish ishlarining asosiy shakllari: ma'rifat; axborot; maslahat. Kasbga yo'naltirishning boshqaruv organlari. Ijtimoiylashtirish va moslashuv tushunchalari. Ijtimoiylashtirish va moslashish yo'nalishlari va turlari. Muvaffaqiyatli ijtimoiylashtirish va moslashish shartlari. Moslashish maqsadlari va uning zaruratini asoslab berish. Moslashish va kasbga yo'naltirish tushunchalarining aloqasi. Moslashish bosqichlari. Moslashishni samarali boshqarishni tashkil etish. Kasbga yo'naltirish va moslashishning xorijiy va O'zbekiston tajribasi. Kadrlarlar masalasini hal etish: Firmaning yangi hodimlarini moslashishi va yo'naltirish tematikasini ishlab chiqish. Firma hodimlarining kasbiy moslashish bosqichlari tahlili. Qabul qilingan mutaxassislarining ishga va firma jamoasiga moslashishi.

Motivasiyaning faoliyat ko'rsatish mexanizmi. Motivasiyalash usullari. Motivasiyalash tamoyillari. Motivasiyalashning tashkiliy mexanizmi. Motivasiyalash jarayoni. Hodimlarni boshqarishda motivasiyalash mexanizmidan amaliyotda foydalanish muammolari. Tashkilotlarda mehnat motivasiyasining zamonaviy tizimlari.

Kadrlarning mehnatga qiziqishini oshirish. Insonga oid tushunchalar tavsifi. Qiziqtirish (motivasiya) tushunchasi: mohiyati va mazmuni. Mohiyat bo'yicha qiziqtirish nazariyalar hamda unga muvofiq ehtiyojlarning o'zaro bog'liqligi. Qiziqish motiv (sabab)lari, darajalari. Qiziqtirish usublari va tashkiliy mexanizmi. Qiziqtirish turlari va ularning mazmuni. Kadrlarni moddiy va nomoddiy rag'batlantirish. Mehnatni rag'batlantirishning funksiyalari. Korxonalarda mehnatga qiziqtirish va mehnatni rag'batlantirish usullari. Korxonada kadrlarini rag'batlantirish shakllari. Korxonada kadrlarini moddiy jihatdan rag'batlantirish tizimi.

Attestasiya – korxonada va tashkilot strategiyasini amalga oshirish usuli. Yollanma ishchilarni attestasiyadan o'tkazish maqsadi. Attestasiyaning vazifalari: iqtisodiy, ijtimoiy va axloqiy-psixologik. Attestasiya tamoyillari. Kadrlarni baholashga yondashuv usuli. Attestasiyaning asosiy belgilari. Attestasiya ishtirokchilari. Hodimning ishbilarmonlik xislatlarini kompleks baholash. Attestasiya ko'rsatkichlari (mezonlari). Attestasiya turlari. Attestasiyani o'tkazish tartibi va proseduralari (tartiboti). Attestasiya komissiyasining tarkibi. Attestasiya o'tkazish tartibi. Attestasiyaning tarkibiy sxemasi. Komissiya taqdim etgan attestasiyadan o'tayotgan shaxs uchun hujjatlar. Majlis bayonnomasi. Attestasiyaning huquqiy oqibatlari. Attestasiyadan o'tayotganlarning prosessual himoyasi. Attestasiyani tashkil qilish va huquqiy tartibga solish tamoyillari. Kadrlarlar masalasini hal etish: Tashkilotda attestasiya o'tkazish texnologiyasini tahlil qilish. Kadrlarni attestasiya qilish to'g'risida Nizom ishlab chiqish. Firma tarkibiy bo'linmalari rahbarlariga attestasiya o'tkazish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish.

Kadrlarni kasbiy rivojlantirish muammosi. O'quv jarayonida menejerlar malakasiga talablarni amalga oshirish. Menejment pedagogikasining asosiy qoidalari. Kadrlarni kasbiy faoliyatga o'qitish, tarbiyalash, rivojlantirish va

psixologik tayyorlash. Kadrlarni zamonaviy o'qitishning ijtimoiy-psixologik asoslari. Kadrlarni o'qitishning keng tarqalgan usullaridan samarali foydalanish. Firma hodimlarini faol o'qitish usullari va ularning qisqacha tavsifi. Kadrlar tomonidan "muammoli" mashg'ulotlar o'tkazish usullari. Biznesda ishlash uchun jamoani shakllantirish texnologiyasi. Kadrlarlar masalasini hal etish: firmada samarali korporativ o'qitish tizimini yaratish; malakali rahbarlarni tayyorlash tamoyillari; ish joyida korporativ o'qitish tizimini yaratish; kadrlarning taraqqiy etishini boshqarish texnologiyasi; xorijiy kompaniyalar tajribasini o'rganish texnologiyasi.

Personal auditi tizimi. Personal auditining maqsad va vazifalari. Personal auditini o'tkazish strategiyasi. Personal auditining bosqichlari, ularning qisqacha tavsifi. Tashkilotning kadrlar salohiyatini optimallashtirishda personal auditining ahamiyati. Kadrlar masalasini hal etish: jamoa va boshqaruv tizimini o'zgartirish mexanizmi va vositalarini aniqlash. Korxonaning kadrlar bilan ta'minlanganlik darajasini aniqlash. Kadrlar samaradorligi ko'rsatkichlari. Kadrlarni tanlash va qabul qilish auditining maqsadi. Kadrlarni ishga yollash auditini o'tkazishda hisobga olinadigan ichki va tashqi omillar. Kadrlarni tanlash va qabul qilish vazifasini bajarilishini baholash ko'rsatkichlari. Mehnat sharoitiga ko'ra qulay zonaga tegishli bo'lgan ish joylari hajmi. Normal mehnat sharoitlarida ishlovchi ishchilar sonining oshishi. Kadrlar turg'unligi. Jamoadagi psixologik muhit holatiga ta'sir etuvchi omillar: tashkiliy omillar, ijtimoiy-iqtisodiy omillar, ijtimoiy-psixologik omillar.

Kadrlar qo'nimsizlik holatini baholash. Kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish va tatbiq etish. Ishlab chiqarishda kadrlar mobilligini boshqarish. Ishchilarni kasbiy o'stirish tizimi. Rahbar va mutaxassislarning kasbiy-malakaviy o'sishini boshqarish. Mehnat intizomini boshqarishni tashkil etish. Ish vaqtdan foydalanish hisobini yuritishni tashkil etish.

Kadrlar zaxirasi bilan ishlash tamoyillari va usullari. Mutaxassislar tanlovini tashkil etish. Karyerani rejalashtirish – kadrlar zaxirasi bilan ishlashning tarkibiy qismi sifatida.

Kadrlar xizmatida ish yuritishni tashkil etishga doir talablar. Kadrlar boshqaruvini hujjatlar bilan ta'minlash. Jamoa va mehnat shartnomalari. Boshqaruv qarorlari va ularni ta'sirchanligi. Kadrlar bo'yicha hisob va hisobotni tashkil etish. Kadrlar xizmati ishlarining samaradorligini baholash.

Sanoati rivojlangan mamlakatlarning amaliyotda kadrlarni boshqarish maqsadlarini amalga oshirish bo'yicha tajribalarining qiyosiy tahlili. Kadrlar masalasini hal etish: O'zbekistnning muayyan korxonalar va tashkilotlarida xorijiy mamlakatlarda tajribasidan foydalanish istiqbollari. Inqiroz davrida kompaniyaning kadrlar zaxirasini shakllantirish; tashkilotda hodimlar xizmatini bir tizimga yo'naltirish; kadrlar strategiyasini tashkilotning biznes-strategiyasiga bog'liqligi: kadrlar modellar bo'yicha boshqarish; turli yo'nalishdagi korxonalar va tashkilotlar kadrlarni boshqarish xususiyatlari.

INSON TARAQQIYOTI

fani bo'yicha:

“Inson taraqqiyoti” tushunchasi. Fanning predmeti va mohiyati, asosiy maqsad va vazifalari. Fanni o'rganishning asosiy usullari. Boshqa fanlar bilan o'zaro aloqadorligi. Inson taraqqiyotining asosiy tamoyillari: mahsuldorlik, tenglik, barqarorlik, imkoniyatlarni kengaytirish. Insonni ishlab chiqarish faoliyatining asosiy maqsadi sifatida rivojlanishi. Inson taraqqiyoti va iqtisodiy o'sishning o'zaro aloqasi. Inson taraqqiyoti konsepsiyasi manbai. Inson taraqqiyoti konsepsiyasining kelgusidagi rivojlanishi – barqaror rivojlanish konsepsiyasi va uning asosiy elementlari. Inson taraqqiyoti konsepsiyaning yuzaga kelishi. Insonning barqaror rivojlanishi. Inson taraqqiyoti, iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy va siyosiy turmushda inson imkoniyatlaridan maksimal foydalanish uchun teng imkoniyatlarni kengaytirish jarayoni sifatida.

Inson taraqqiyoti to'g'risidagi global ma'ruzalar. O'zbekistonda inson taraqqiyoti konsepsiyasini targ'ib etilishi. Iqtisodiy rivojlanishning asosiy nazariyalari.

Inson taraqqiyotining asosiy unsurlari. Inson taraqqiyoti konsepsiyaning yuzaga kelishi va shakllanishi. Inson taraqqiyoti jihatlarini. Insonning barqaror rivojlanishi. O'zbekistonda inson taraqqiyoti konsepsiyasini targ'ib etish.

Inson huquqlarining umumdeklaratsiyasi. Inson huquqlari bo'yicha huquqlar, xalqaro hujjatlar va standartlar. Inson huquqlarining universalligi va madaniy relyativizm muammolari. O'zbekistonda inson taraqqiyoti kontekstida inson huquqlariga rioya qilish masalalari.

Iqtisodiy rivojlanish nazariyasining paydo bo'lishi va rivojlanishi. Marjinalizm konsepsiyasida rivojlanish nazariyasining uslubiy asoslari. Iqtisodiy rivojlanishning neoklassik va neokeynsians nazariyalari. Institutsionalizm nazariyasida rivojlanish konsepsiyasi. Inson taraqqiyoti konsepsiyasining paydo bo'lishi.

Inson taraqqiyoti indeksi. Inson taraqqiyoti mezonlari va indikatorlari. Inson taraqqiyoti indeksida inson rivojlanishining jihatlarini aks ettirish. Inson taraqqiyoti indeksi – inson taraqqiyoti ko'rsatkichlarining jamlangan choralari sifatida. Inson taraqqiyotining uchta o'lchami: uzoq yashash, ziyolilik va moddiy farovonlik. Inson taraqqiyoti indeksi turmush sifatining ijtimoiy va iqtisodiy ko'rsatkichlarini baholash uchun tahliliy vosita sifatida ahamiyati. Real YaIMni aholi jon boshiga to'g'rilash. Haridorlik qobiliyati pariteti bo'yicha YaIMni hisoblash usuli. Inson taraqqiyoti indeksi hisoblash usuli.

Ta'lim olishning integral indeksini hisoblab chiqish orqali bilim olish imkoniyatini baholash. Hayotning kutilgan davomiyligi indeksi yordamida uzoq va sog'lom turmush imkoniyatlarini baholash.

Inson taraqqiyoti indeksining yutuqlari va kamchiliklari. Milliy va mintaqaviy jabhalarda inson taraqqiyotining integral indeksleri qo'llash xususiyatlari. Aholining nochorlik indeksleri. Gender tengsizlikni o'lchash. Inson taraqqiyoti indeksi miqdori bo'yicha mamlakatlarni tasniflash va tabaqalashtirish.

Inson huquqlarining umumdeklaratsiyasi. Insonning munosib mavjud bo'lishining asosiy elementlari va huquq va erkinliklar sifatida ularni

deklaratsiyaga birlashtirilishi. Inson huquqlari bo'yicha huquqlar, xalqaro hujjatlar va standartlar. Inson huquqlarining universalligi va madaniy relyativizm muammolari. O'zbekistonda inson taraqqiyoti kontekstida inson huquqlariga rioya qilish masalalari.

Inson taraqqiyotida BMT tizimining roli. BMT nizomi va inson huquqlarining umumdeklaratsiyasi – inson taraqqiyotining amaliy konsepsiyasi. YuNYeSKO, YuNIDO, YuNIFYeM, YuNKTAD, YuNISYeF, UNAIDS faoliyati va insonni munosib va barkamol rivojlanishi uchun imkoniyatlar yaratish. Inson taraqqiyoti masalalarini hal etishda mamlakatlarga amaliy yordam ko'rsatish. Mingyillik rivojlanish maqsadlari. Inson rivojlanishi sohasida taraqqiyot uchun MRM ahamiyati. MRM monitoringini amalga oshirish uchun tanlangan indikator va vazifalar majmui. Milliy MRM. Milliy MRM ga erishish ustuvorliklari, chaqiriqlari va imkoniyatlari.

Inson taraqqiyotida BMT tizimining roli. BMT nizomi va inson huquqlarining umumdeklaratsiyasi – inson taraqqiyotining amaliy konsepsiyasi. YuNYeSKO, YuNIDO, YuNIFYeM, YuNKTAD, YuNISYeF, UNAIDS faoliyati va insonni munosib va barkamol rivojlanishi uchun imkoniyatlar yaratish. Inson taraqqiyoti masalalarini hal etishda mamlakatlarga amaliy yordam ko'rsatish.

Iqtisodiy o'sishning asosiy nazariyalari. Iqtisodiy o'sish va uning o'lchanishi. Iqtisodiy o'sishning omillari va turlari. Iqtisodiy o'sishning neoklassik nazariyalari. Iqtisodiy o'sishning neoklassik nazariyasi. Iqtisodiy o'sishning empirik nazariyasi. Endogen o'sishning yangi nazariyasi. Inson taraqqiyoti maqsadlarida iqtisodiy o'sish. Iqtisodiy o'sishning sifat mezonlari. Iqtisodiy o'sish va inson taraqqiyoti o'rtasidagi o'zaro aloqa. Inson taraqqiyoti uchun sanoat o'sishining ahamiyati. O'zbekistonda sanoatni rivojlantirish xususiyatlari. Tarkibiy islohotlar dinamikasi. Barqaror rivojlanishning qishloq xo'jaligi bilan o'zaro aloqasi. O'zbekiston qishloq xo'jaligi va uning barqaror rivojlanishni ta'minlashdagi roli. Iqtisodiy o'sishda energetikaning roli. O'zbekistonning energetika resurslari. Barqaror rivojlantirish maqsadida energetika siyosatining asosiy vazifalari va yo'nalishlari.

Turmush darajasi tushunchasi va uning tarkibiy qismlari. Moddiy ne'matlar va xizmatlar soni bo'yicha turmush darajasi ko'rsatkichlari va indikatorlari tizimi: kamchilik, normal daraja, nochorlik, qashshoqlik. Tengsizlikni hisobga olgan holda to'g'rilangan inson taraqqiyoti indeksini hisoblash. Qashshoqlik koeffitsiyenti. Nochorlikning ko'p o'lchamli indeksini hisoblash. Aholining turmush darajasini baholashda uning pullik daromadlari. Daromad darajasining asosiy ijtimoiy-iqtisodiy indikatorlari. Aholining pullik daromadlari va xarajatlari tarkibi. Haridorlik qobiliyati paritet bo'yicha yalpi milliy daromad. Real daromad indeksi. O'zbekiston Respublikasi aholisi daromadlari darajasining asosiy indikatorlari. Iste'mol aholi farovonligining ijtimoiy-iqtisodiy omili sifatida. Ekvivalentlik ko'rsatkichlari. Daromadlarning xaridorlik qobiliyati, iste'mol narxlari indeksi va turmush qiymati. Inson taraqqiyoti kontekstida nochorlikni o'lchashga uslubiy yondashuvlar. Nochorlikni o'lchash. Nochorlik indikatorlari va ko'rsatkichlari. Inson taraqqiyotida qishloq-shahar farqlanishi. Qishloqda aholi farovonligini oshirish dasturi.

Tengsizlik tabiati. Iqtisodiy tengsizlik ko'rsatkichi va uni o'lchash usullari. Daromadlar differentsiatsiyasining detil koeffitsiyentlari. Jamg'armalar koeffitsiyenti. Jini koeffitsiyenti. Lorens egrisining ma'nosi. Tengsizlikning asosiy omillari.

Demografik rivojlanishning mohiyati. Demografik holatni baholash ko'rsatkichlari. Demografik holatning kompleks tahlili. Aholining demografik tarkibi: yosh, jins, ijtimoiy, hududiy.

Aholini qayta tiklash turlari. Tug'ilish va o'lim ko'rsatkichlari. Onalar va bolalar o'limi ko'rsatkichlari. Aholining tabiiy o'sishi. Oilani rivojlantirish va shakllantirish. Oilaning vazifalari, tarkibi va turlari. Zamonaviy oila transformatsiyasi. O'zbekistonda demografik rivojlanish tendensiyalari. Demografik siyosatning mohiyati va uni olib borish usullari. Tug'ilish va oila sohasida demografik siyosat. O'lim holatini qisqartirish va aholi salomatligini yaxshilash sohasidagi siyosat. O'zbekistonda demografik siyosatning istiqbolli yo'nalishlari.

Pensiya ta'minotining inson ta'minoti bilan bog'liqligi. Pensiya ta'minotining tamoyillari va mexanizmlari. Pensiya ta'minotining turlari va ularni hisoblash usullari. Pensiya jamg'armasining daromadlari va xarajatlarini modellashtirish. Nodavlat pensiya jamg'armalari. Imtiyozli pensiya tizimi. Jahon moliyaviy inqirozining pensiya tizimiga ta'siri. O'zbekiston Respublikasida pensiya ta'minoti xususiyatlari. Pensiya tizimini isloh qilish yo'llari. Aholining keksayishi sharoitida davlat pensiya ta'minoti. O'tish iqtisodiyoti mamlakatlarida inson taraqqiyotidagi muammolar va pensiya ta'minotidagi inqiroz. Kexsa aholining barqaror inson taraqqiyotiga o'tish yo'llari.

Salomatlik va inson taraqqiyoti oqibatlarini va shart-sharoitlari sifatida uzoq umr kechirish. Uzoq umr kechirishni o'lchash. "Salomatlik" tushunchasining ta'rifi. Salomatlik darajasini o'lchash usullari. O'lim to'g'risidagi ma'lumotlar asosida aholining salomatligini o'rganish. O'lim oldida ijtimoiy tengsizlik. Hozirgi O'zbekistonda salomatlik va inson taraqqiyoti. Salomatlik va o'lim to'g'risidagi ma'lumotlarning foydali manbalari. Yuqumli kasalliklarga qarshi kurash va profilaktika yordami. Aholi salomatligiga ovqatlanishning ta'siri. O'zbekistonning sog'liqni saqlash tizimi. Tibbiyot xizmatlari sifatini oshirish. O'zbekistonning millat salomatligiga ta'sir etuvchi demografik xususiyatlari. Aholi hayotining davomiyligi. Tug'ilganda hayotning kutilgan davomiyligi – aholi salomatligi holatini tavsiflovchi asosiy mezonlar. Hayot davomiyligi indeksi. O'zbekiston Respublikasida tug'ilish holatida hayotning kutilgan davomiyligi.

Ta'lim – inson taraqqiyotining asosi sifatida. Inson taraqqiyotiga ta'limning ta'siri. Hozirgi jamiyatda ta'limning roli va ahamiyati. Ta'lim modellari: Yevropa, Amerika va Osiyo. Ta'lim bo'yicha xalqaro konvensiya va deklaratsiyalar. Milliy ta'lim siyosatining huquqiy asoslari. O'zbekistonda ta'lim tizimining asosiy turlari. Ta'lim tuzilmalari va ta'lim modellari tasnifi. Ta'limning xalqaro standart tasnifi va jahon ta'lim modellari va bosqichli tuzilmalar tasnifi. Ta'limning o'rtacha davomiyligi. Ta'limning asosiy modellari. Ta'lim tizimi. Inson taraqqiyoti masalalari tarmog'ida ta'limning o'zbek milliy modelini shakllantirish. Ta'lim bosqichlari va ularning asosiy tavsiflari. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi va

O'zbekiston Respublikasi Milliy ta'lim modeli. O'zbekistonda ta'lim tizimini islohotlashtirish yo'nalishlari. Ta'lim sohasida inson taraqqiyoti konsepsiyasini amalga oshirish yo'llari va yo'nalishlari.

Gender va inson taraqqiyoti. Gender va ayollarning mavqei. BMTning ayollarga nisbatan taraqqiyot Dasturiga yondashuvlar evolyutsiyasi (paydo bo'lishi). Gender tengsizlik. Jamiyatda gender tadqiqotlari yuzaga kelishi.

Gender tengsizlikni o'lchash. Gender omilini hisobga olgan holda rivojlanish indeksi. Ayollarda o'rtacha yashash davomiyligi indeksi. Erkaklarning o'rtacha yashash davomiyligi indeksi. Ayollarning ta'lim olish indeksi. Erkaklarning ta'lim olish indeksi. Ayollar uchun daromad indeksi. Erkaklar uchun daromad indeksi.

Reproduktiv salomatlik. Reproductiv salomatlikni muhofaza qilish va uning demografik holatga ta'siri. Reproductiv salomatlik va oilani rejalashtirish. O'zbekistonda reproductiv salomatlikni muhofaza qilish.

Ta'limning gender jihatlarini. Ta'limda gender tengsizlik. Bozor munosabatlari va ularning mehnatda ayollarning bandligiga ta'siri. Gender va ayollar bandligi muammolari. Daromadlarning gender taqsimoti. Mehnatga haq to'lashda gender tengsizlik sabablari.

O'zbekistonda aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini rivojlantirishning bosqichma-bosqichligi. Milliy ijtimoiy himoya qilish dasturining xususiyatlari. Inson taraqqiyoti maqsadida ijtimoiy himoya qilish masalalari. Aholini manzilli qo'llab-quvvatlash tizimi. Ijtimoiy yordamni kuchaytirish bo'yicha ijtimoiy siyosat choralari.

Inson va barqaror rivojlanishning o'zaro aloqasi. Barqaror rivojlanish mezonlari. Barqaror rivojlanish modeliga o'tish dasturi tamoyili. Inson taraqqiyoti va ekologik omillar. Atrof-muhit kontekstida barqaror rivojlanish konsepsiyasi. Atrof-muhit va inson salomatligiga iqtisodiy rivojlanishning ta'siri. Atrof-muhitning o'zgarishi tendensiyalari. Ishlab chiqarish darajasi o'sishi va barqaror rivojlanishni buzuvchi omil sifatida iste'molning notekisligi.

Tabiiy resurslarni barqaror boshqarilishi. Inson faoliyati va uning sabablari bilan ifodalangan global xavflar.

Ekologik-iqtisodiy tizimlarni barqaror rivojlantirish. Nochorlik va qishloq joylarida oziq-ovqat xavfsizligi. Barqaror rivojlantirish maqsadida atrof-muhitni boshqarish tizimini takomillashtirish. Barqaror rivojlantirish masalalarini hal etishda ekologik-iqtisodiy mexanizmlar samaradorligini oshirish.

Barqaror rivojlantirish maqsadida hamkorlik. Sektorlar aro hamkorlik. Mintaqaviy hamkorlik. Barqaror rivojlantirish tamoyillari nuqtai nazaridan O'zbekistonning rivojlanishini baholash.

MENEJMENT

fani bo'yicha:

Menejmentning rivojlanish tarixi va hozirgi holati. Menejmentning tarixiy shart-sharoitlari. Hozirgi zamon o'zbek menejmentining xususiyatlari. Menejmentning paydo bo'lishi. Bozor sub'ektlarining katta miqdorini vujudga kelishi, hajmini o'sishi va bozor aloqalarini kuchayishi. Boshqaruvga kasbiy yondashuv zarurligini asoslab beruvchi raqobatni o'sishi va bozor iqtisodiyotining

barqarorligi. Yirik korporatsiyalarni paydo bo'lishi va shunga ko'ra faqat xodimlarni maxsus apparati bajarishi mumkin boshqaruv ishlarining hajmi va murakkabligini ortishi. Mulkni aktsiyadorlar o'rtasida jamlanishi, buning natijasida aktsiyadorlar sarmoyasini boshqarishning yangi vazifalari. Tadbirkorlarni sanoat inqilobi davrida yaratilgan texnikaning afzalliklaridan foydalanishga harakatlari. Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: visual ma'ruza, dialogik yondashuv, muammoli ta'lim, blis – so'rov, munozara, o'zini – o'zi nazorat. «Menejment», «Menejer» va «Biznesmen» tushunchalarining mohiyati. Fanning predmeti va metodi. Bozor iqtisodiyoti va menejment. Menejment asoslarini o'rganishning dolzarbligi. Menejmentning boshqa fan soxalari bilan aloqadorligi.

Menejmentning ilmiy maktablari. Ilmiy boshqaruv maktabi. Boshqaruvning klassik yoki ma'muriy maktabi. Boshqaruvdagi insoniy munosabatlar maktabi. Axloqiy fanlar yoki bixvioristik maktab. Boshqaruv fani maktabi yoki miqdoriy usul. Vaziyatli yondashuv. Tizimli yondashuv. Jarayonli yondashuv. Mamalakat boshqaruvining rivojlanishi. Menejmentning xorijiy modellari.

Menejmentning nazariy asoslari. Boshqaruv va menejment. Moliyaviy menejment. Innovatsion menejment. Savdo menejmenti. Boshqaruvning mohiyati va tizimi. Boshqaruv tizimining boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimchalari. To'g'ridan to'g'ri aloqa. Teskari aloqa. Menejment tizimining tuzilishi. Menejmentga nisbatan yondashuvlar. Menejmentning ilmiy yondashuvlari va tamoillari. Ma'muriy yondashuv. Qayta ishlab chiqaruvchi yondashuv. Dinamik yondashuv. Qayta ishlab chiqaruvchi yondashuv. Majmuaviy yondashuv. Integratsiyali yondashuv. Marketingli yondashuv. Me'yoriy yondashuv. Axloqiy yondashuv. Jarayonli yondashuv. Tizimli yondashuv. Vaziyatli yondashuv. Vazifaviy yondashuv. Menejment tamoillari. Mehnat taqsimoti tamoili. Vakolatlilik va javobgarlik tamoili. Intizomlilik tamoili. Yakka hukumronlik tamoili. Harakatlar birligi tamoili. Shaxsiy manfaatlarni bo'usundirilishi tamoili. Xodimlarni mukofotlash tamoili. Markazlashtirish tamoili. Adolat tamoili. Xodimlarni barqarorligi tamoili. Tashabbus tamoili. Korporativ ruh tamoili. Boshqaruv usullari. Boshqaruvning iqtisodiy usullari. Boshqaruvning ma'muriy usullari. Boshqaruvning ijtimoiy – psixologik usullari.

Boshqaruv usullari. Boshqaruv usullarining mazmuni. Boshqaruv ob'ektini o'rganish jarayonida qullaniladigan usullar. Iqtisodiy o'sishning har xil bosqichlarida mehnatni boshqarish turlari. F.Teylorning mehnatni boshqarish usullari. Mehnatni texnokratik boshqarish. Sanoatda bandlikni umumiy tamoillari va mehnat munosabatlarini o'rnatish. D.Makgregorning “X: va “Y” nazariyasi. Mehnatni innovatsion boshqarish. Mehnatni innovatsion boshqarishga o'tishning asosiy omillari va shartlari. Korporatsiyalarda “Sifat to'garaklari” ishchi guruhini tashkil etish.

Boshqaruv maqsadi va funktsiyalari. Boshqaruv maqsadi va unga quyiladigan talablar. Boshqarish jarayoni. Boshqaruv vazifalari. Rejalashtirish. Maqsadlar. Tashkil qilish. Motivatsiya. A.Maslou bo'yicha ehtiyojlar iyerarxiyasi. Muvofiqlashtirish. Boshqaruv maqsadi turlari. Joriy va istiqboldagi maqsadlar. Strategic maqsadlarni belgilash. Strategiya tushunchasi. Strategiyani tanlash. Tashkiliy o'zgarishlarni boshqarish.

Menejmentda motivlashtirish. Motivlashtirish tushunchasi. Ehtiyojlar va ularning turlari. Motivlashtirish vositasida boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari. Motivlashtirish nazriyalari. "Kutish" nazariyasi, "Adolatlilik" nazariyasi, "Ehtiyojlar ustunligi" nazariyasi.

Tashkilotlar tushunchasi va ularning tavsifi. Tashkilotni yashash davri. Tashkilotni ichki muhiti. Tashkilotni tashqi muhiti. Tashkilot ichki va tashqi muhitining omillari va o'zgaruvchanligi. Tashkilotlar faoliyatini turkumlashtirish. Asosiy tashkiliy-huquqiy shakllar. Ma'suliyati cheklangan jamiyat. Qo'shimcha ma'suliyatga ega jamiyat. Aktsiyadorlik (hissadorlik) jamiyati. Shu'ba va bog'liq jamiyatlar. Davlat unitary korxonalari. Notijorat tashkilotlar. Matlubot kooperativi. Kartel. Sindikat. Trest. Kontsern. Konsortsium. Sanaoat xoldinglari. Tadbirkorlik uyushmalari. Virtual korporatsiya. Tashkilotlarni rivojlanishidagi zamonaviy tendentsiyalar. Tarmoqli tashkilotlar. Tashkilotlarni yangi turlari. Tashkilotlarni strategik boshqarish. Strategik boshqaruv tuzilmasi. Strategik maqsadlarni belgilash. Strategiyani tanlash. Tashkiliy o'zgarishlarni baholash. Tashkiliy o'zgarishlarni amalgam oshirish modellari. Boshqaruvning samaradorligi.

Boshqarishning tashkiliy strukturalari. Boshqarish strukturasi mazmuni. Boshqarish organlari, boshqarish bo'g'inlari, boshqarish bosqichi. Boshqarish strukturasi belgilovchi omillar. Tashkiliy tuzilmalarning turlari. Tashkilotning tashkiliy tuzilmasi. Mehnatni gorizontal bo'linishi. Mehnatni vertikal taqsimlanishi. To'g'ri chiziqli tuzilma. Boshqaruvning vazifaviy tuzilishi. To'g'ri chiziqli vazifaviy tuzilma. Boshqaruvning to'g'ri chiziqli – shtabli tuzilmasi. Boshqaruvning matritsa tuzilmasi. Devizional tashkiliy tuzilma. Mahsulotli tashkiliy tuzilma. Mintaqaviy tashkiliy tuzilma. Iste'molchiga qaratilgan tashkiliy tuzilma. Boshqaruvning kombinatsiyalashtirilgan tuzilmasi.

Axborot va kommunikatsiya. Boshqaruvda axborotlar va kommunikatsiyalar. Tashkilot va tashqi muhit o'rtasidagi kommunikatsiyalar. Ishlab chiqarish va boshqaruv bosqichlari ichidagi kommunikatsiyalar. Shaxsaro kommunikatsiyalar. Rasmiy va norasmiy kommunikatsiyalar. Kommunikatsion jarayon. Kommunikatsion tarmoqlarning namunalari. Boshqaruv qarorlari.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish. Boshqaruv qarorlarining mohiyati va ularga quyiladigan talablar. Boshqaruv qarorlarining unsurlari. Strategik va taktik qarorlar. Sreotip va tashabbusli qarorlar. Qaror bajarilishimustidan nazorat qilish. Qarorni bajarilishini tashkil qilish. Qarorni bajarilishi ustidan nazorat qilish, faoliyat va qarorga tuzatishlar kiritish. Qarorni bajarilishi bo'yicha faoliyatni baholash.

Ishlab chiqarishni boshqarish. Ishlab chiqarishni boshqarishning mazmuni va mohiyati. Ishlab chiqarishni boshqarishning ikki tomoni: ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy-texnik tomonlarini o'zaro bog'liqligi. Ishlab chiqarishni boshqarishda "ob'ekt va sub'ekt" tushunchasi. Ishlab chiqarishni boshqarishda shaxsiy insoniy va moddiy ashyoviy omillar mohiyati. Ishlab chiqarilgan mahsulot sifatini boshqarish, mahsulot sifatiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar. Sifat menejmenti. Sifatni nazorat qilish bosqichlari.

Mehnat jamaolari xodimlarini boshqarish. Jamoa tushunchasi, turlar, shakllanish bosqichlari. Mehnat jamoasi. Ta'sir o'tkazish va hukumronlik. Majbur

qilishga asoslangan hukumronlik. Mukofotlashga asoslangan hukumronlik. Ekspertli hukumronlik. Namuna va xarizma hukumronligi. Qonuniy hukumronlik. Resurslarga egalik qilishga asoslangan hukumronlik. Axborotlarni olish va ulardan foydalanishga asoslangan hukumronlik. Nizolarni boshqarish. Nizolarning vazifalari. Shaxs ichidagi nizo. Shaxslararo nizo. Shaxs va guruh o'rtasidagi nizo. Guruhlararo nizo. Nizolarni boshqarishning tarkibiy usullari. Nizolarni hal qilishning shaxslararo usullari. Xodimlarni boshqarish. Xodimlarni tanlash. Xodimlarni tanlashning ichki va tashqi manbalarini solishtirish. Menejerning ishbilarmonlik sifatlarini baholash. Martabani boshqarish. Xodimlardan foydalanish.

Menejer faoliyatini tashkil qilish. Menejer tushunchasi: shaxsiy va ishga doir sifatleri, vazifalari. Korxonalar menejerlarining darajalari. Menejer va yetakchi. Yetakchining an'anaviy kontsepsiyasi. Menejerning yetakchidan farqi. Yetakchilik sifatleri nazariyasi. Yetakchilik xulqi kontsepsiyalari. Vaziyatli yetakchilik kontsepsiyasi. Tannenbaum – Shmidt yetakchilik xulqi kontinuumi (uzluksizligi). Vaziyatli yetakchilik modellari. (F.Fidler). Xersey va Blansharlarning vaziyatli yetakchilik modeli. Xauz va Mitchellarning "yo'l-maqсад" yetakchilik modeli. Vrum-Iettona-Yagolarning qarorlar qabul qilishning vaziyatli modeli. Yetakchilikning yangi kontsepsiyalari. Atributli yetakchilik kontsepsiyasi. Xarizmatik yetakchilik kontsepsiyasi. Tubdan o'zgaruvchi yetakchilik kontsepsiyasi. Menejerning uslubi. Rahbarlik uslublarining mazmuni. Rahbarlikning demokratik uslubi. Ishga doir etika va etiket. Menejerning imidji. Imidj tushunchasi. Ishbilarmonlik etikasi. Nutq madaniyati. Ishbilarmonlik etiketining milliy xususiyatlari.

Menejment madaniyati. Tashkiliy madaniyat va uning mohiyati. Menejment madaniyatining korxonalar samaradorligiga ta'siri. Menejment madaniyatining tanlangan strategiyaga mos kelishi. Tashkiliy madaniyatni boshqarish. Tashkiliy madaniyatni rivojlantirish yo'llari. Maqsadlarni qo'yish. Ishlash qobiliyatini o'rtacha statistik o'zgarishlari. Axborotlar bilan ishlash. Telefonda so'zlashish. Yozishmalarni ratsional olib borish. Menejer faoliyatini rejalashtirish va tashkil qilish qurollari.

MEHNATNI TASHKIL ETISH VA NORMALASH

fani bo'yicha:

"Mehnatni tashkil etish va normalash" fanining predmeti, mazmuni va vazifasi. Kursning obyekti va predmeti. Mehnatni tashkil etish va normalashning mazmuni va vazifalari. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni tashkil qilishni ahamiyati va obyektiv zarurligi. Mehnatni tashkil etish va normalash fanining predmeti, maqsadi va mazmuni. Mehnatni tashkil qilish muammolarining mohiyati va mazmuni. Mehnatni tashkil etish funksiyalari. Mehnatni normalash-mehnatni tashkil qilishning, unga haq to'lash va nihoyat korxonalar ichida tuziladigan rejalarning asosidir. Mehnatni normalashni kengaytirish va uni yanada takomillashtirish hozirgi zamon talabidir. Mehnatni tashkil qilish muammolari fanining texnologiya, sanoat iqtisodi, psixologiya va fiziologiya hamda mehnat iqtisodi fanlari bilan bog'liqligi. Fan va texnika taraqqiyotining mehnatni

normalashga va uni tashkil etishga, xamda bu soxada mavjud bo'lgan muammolarni ijobiy xal etishga ta'siri.

Mehnat taqsimoti va kooperasiyasi. Mehnat taqsimoti to'g'risida tushuncha. Iqtisodiyotning makro va mikro darajalarida mehnat taqsimotining asosiy turlari. O'rta va kichik korxonalaridagi mehnat taqsimotining asosiy formalari. Mehnat taqsimotining maqsadga muvofiq chegarasi va u buzilganda yuz beradigan oqibatlar. Mehnat taqsimotini takomillashtirishda rivojlangan xorijiy mamlakatlar tajribasi. Ko'p stanokda ishlash, uning uslublari (metodlari va kerakli shart-sharoitlari). Mehnat kooperasiyasining mohiyati va turlari. Mehnat kooperasiyasi shakllarining rivojlantirilishi va ularning mehnat taqsimoti bilan bog'liqligi hamda bu sohalarda uchraydigan muammolar.

Ish joylarini tashkil etish, ixtisoslashtirish va rejalashtirish. «Ish joyi» to'g'risida tushuncha va uning turlari. «Ish joyini tashkil etish» to'g'risida tushuncha va unga qo'yiladigan asosiy talablar. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish joylarini rejalashtirishga va loyihalashga qo'yiladigan talablar. Ish joyini uskunalash va jihozlashning mohiyati va ularga qo'yiladigan talablar. Ish joylarini tashkil etishda entropometrik ma'lumotlarni va ish joylariga bo'lgan estetik, milliy talablarni hisobga olish. Ish joyiga xizmat ko'rsatish sistemalari shakllari va turlari. Ish joyiga xizmat ko'rsatishni tashkil etishga qo'yiladigan asosiy talablar. Ish joyiga xizmat ko'rsatish tushunchasi va funksiyalari. Ish joylarini ixtisoslashtirish mohiyati. Yordamchi ishchilarning mehnatini tashkil etish. Ish joylarini tashkil etish va xizmat ko'rsatish namunaviy loyihalarini ishlab chiqarishga tadbiiq etish bosqichlari hamda bu bosqichlardagi uchraydigan muammolar.

Mehnatning usul va uslublarni takomillashtirish hamda ularni joriy qilishni tashkil etish. Mamlakatimizda demokratik ialohatlarni chuqurlashtirish sharoitida ilg'orlar tajribasini aniqlash, o'rganish, uni umumlashtirish va ishlab chiqarishga keng yoyish. Ilg'or tajriba turlarining turkumlanishi. Ilg'or mehnat usullari va metodlarini joriy qilish tartiblari va bosqichlari. Xronometraj - ilg'or tajribalarni aniqlash, umumlashtirish va amaliyotga tadbiiq etish usullaridan biri. Mehnatni normalashni tashkil etish va uni normalash uslublari.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishlab chiqarish madaniyati. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda mehnat sharoitlari va ishlab chiqarish madaniyatining ahamiyati. Mehnat sharoitlarini yaxshilash-mehnatkashlarning sosial himoyalashni ta'minlashning asosiy omillaridan biri sifatida. Kichik korxonalarida mehnat va dam olishni tashkil etishning tartiblari. Ishlab chiqarish estetikasi va uni takomillashtirish - mehnat sharoitini yaxshilash va yengillashtirish omilidir. Personalning mehnat sharoitlarini va ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) madaniyati sohasidagi o'ziga xos muammolar. Mehnat sharoitlari va ishlab chiqarish madaniyatining ahamiyati. Mehnat sharoitlarini yaxshilash – mehnatkashlarning ijtimoiy himoyalashni ta'minlashning asosiy omillardan biri sifatida. Sanoat korxonalarida mehnat va dam olishni tashkil etishning tartiblari.

Mehnat intizomi, uni mustahkamlash yo'llari. Mehnat intizomi to'g'risida tushuncha. Mehnat intizomining ishlab chiqarish intizomi bilan bog'liqligi. Ishlab chiqarish jamoasida mehnat va davlat intizomining mohiyati va ahamiyati. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida xodimlarning burchlari ish ish

beruvchilarning burchlari to'g'risida. Mehnat intizomining buzish turlari va sabablari hamda intizomni mustahkamlash yo'llari. Mehnat kodeksida keltirilgan intizomiy jazolar intizomiy jazolarni qo'llanish tartibi, intizomiy jazoning amal qilish muddati to'g'risida. Mehnatni tashkil etish va normalashtirish, jamoa a'zolarining ijodiy tashabbuskorligini rivojlantirish. Mehnat va jamoa intizomini mustahkamlashda mahallaning o'rni.

Ishlab chiqarish jarayoni va ishlab chiqarish operatsiyalari. Ishlab chiqarishni modernizatsiyalash. Ishlab chiqarish jarayoni to'g'risida tushuncha, uning turlari va ularni o'ziga xos xususiyatlari. Ishlab chiqarish jarayonini operatsiyalarga bo'lishning zarurligi. Operatsiya to'g'risida tushuncha, uning turlari va ularning o'zlariga xos xususiyatlari. Operatsiyalarni mehnatga nisbatan elementlarga bo'lish zarurligi. Uslub, usul, harakat. Operatsiyalarni mehnatga nisbatan mayda elementlarga bo'lishdan kutiladigan asosiy maqsadlar. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida Ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, tannarxni pasaytirish inqirozga qarshi chyaora-tadbirlardan biri sifatida. Tannarxni pasaytirishning asosiy yo'nalishlari. Korxonalarni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik qayta jihozlashni yanada jadallashtirish, zamonaviy, moslashuvchan texnologiyalarni keng joriy etish.

Ish vaqti sarfining turkumlanishi (klassifikatsiyasi). Ish vaqti to'g'risida tushuncha, ish vaqti va uning turkumlanishi (klassifikatsiyasi). Xodimning ish vaqti sarflari turlarining mazmunlari va o'zlariga xos hususiyatlari. Ish yoki xizmat ko'rsatish joylarida ish vaqti ko'p yo'nalishlarda sarf qilinishi. Foydali ish vaqti sarflarini mehnatning samaradorligiga turlicha ta'siri. Ishlab chiqarishda ish vaqti sarflarini kuzatuvchi tomonidan xodimning ish vaqtini hamda jixozlarning ishlab turishini o'rganish zarurligi va tartibi. Ish vaqti sarfini ham ishchiga nisbatan, ham jixozga nisbatan klassifikatsiyalarga bo'lib alohida qarab chiqishning iqtisodiy zarurligi va obyektivligi hamada ish vaqti sarfining turkumlanish.

Ish vaqti sarfini kuzatishga tayyorgarlik ko'rish va kerakli ob'ektlarni tanlash tartibi. Ish vaqti sarfini kuzatishni o'tkazish. Har bir kuzatuv uslubi uchun alohida tayyorgarlik ko'rish va ularning bir-biridan farqi, ularning bir-birlariga o'xshashlik tomonlari. Ish vaqti sarfini kuzatish maqsadlari va maqsadga qarab ob'ekt tanlash tartibi. Xronometrajni, fotoxronometrajni o'tkazishda, tanlangan ob'ekt-opreksiya elementlarga (usul, harakat. qimirlashlarga) bo'lish.

Ish vaqti sarfini kuzatishga uslublari. Ish vaqtini o'rganish vazifalari va ahamiyati. Ish vaqtining haqiqiy va normativ balanslarini tuzish tartibi. SHaxsiy fotografiya, guruhli va brigada fotografiyasi, o'z-o'zini ish vaqti sarfini o'lchash fotografiyasi va yuqorida ko'rsatilgan ish vaqti sarfini kuzatish turlarini o'tkazishning o'ziga xos xususiyatlari, tartiblari, bosqichlari hamda maqsadlari. Ish vaqti sarfini o'lchashning har bir turlarining afzalliklari va kamchiliklari. Mehnatni normalashda ish vaqti sarflarini o'lchashda qo'llaniladigan texnikaviy asbob va uskunalar.

Momentlik uslub to'g'risida tushuncha, uning o'ziga xos xususiyatlari. Ish vaqtini momentlik uslub orqali kuzatishga tayyorgarlik ko'rish va kuzatish uchun ob'ekt tanlash tartibi. Momentlik uslub orqali aniqlanadigan asosiy ko'rsatkichlar. Momentlik uslubining ijobiy va kamchiliklari hamda ularni yo'qotish yo'llari.

Xronometraj. Xronometraj to'g'risida tushuncha, uni o'tkazishdan erishiladigan maqsadlar. Xronometrajni o'tkazish bosqichlari, Xronometrajni bevosita o'tkazish tartibi. Xronometrajni o'tkazish natijasida olingan ma'lumotlarni tahlil qilish bosqichlari. Fotoxronometraj o'tkazish zarurligi, tartibi va olingan ma'lumotlarga ishlov berish tartibi.

Mehnatni normalashning ilmiy asoslari. Mehnat o'lchov va normalarning asoslash tamoyillari. Normativlar va normalar. Mehnat normalariga qo'yiladigan talablar: ob'ektivlik, aniqlik, dinamiklik, birlik, tengmaromlik. Normalar belgilashning tamoyillari. Mehnat normalari va ularning mehnat o'lchovini belgilashdagi rollari. Mehnat normalari tizimi. Ishlab chiqarishda mehnat normalarining asosiy vazifalari. Normativ xujjatlar, ularning ko'rinishi va tavsifi. Normativlarning mikroelementli tizimi va ularni qo'llash. Mehnat harakatlarini sur'ati va tezligi.

Mehnat normalarining turlari. Ishlab chiqarish normasi,qt normasi, xizmat ko'rsatish vafti normasi, davomiylik normasi. Xizmat ko'rsatish. Ishchilar soni, boshqaruv normalari va normalashtirilgan (norma bilan aniqlanadigan) vazifa. Mehnat normalari ularni joriy qilish sharoitlari. Vaqt normasi mehnat normalarining boshqa turlarini aniqlash uchun asosdir. Vaqt normasining, donaboy vaqt normasining, biri partiya mahsulotga sorf bo'lgan vaqtning va donag' kalkulatsiya vaqt normalarining tuzilishi. Mehnat normalarining qo'llanish sohasiga ko'ra turlarga bo'linishi. Mehnat normalarining katta-kichikligiga qarab xillarga bo'linishi. Mehnat normalarining qo'llanish muddatiga, turli xil mehnat normalarining takrorlanib turishi va tashkiliy va texnikaviy sharoitlarining darajasiga ko'ra xillarga bo'linishi. Ilmiy asoslangan va tajriba statistik normalar hamda ularning nisbatlari.

Mehnat normalarini belgilash uslublari va ularni tashkil etish. Mehnatni normalash uslublari, ularni ahamiyati hamda turlari. Mehnat normalarini belgilash uslublari klassifikatsiyalash. Normalar va normativlarni ilmiy asoslash usullari. Mehnatni normalashning analitik-hisoblash uslubi. Mehnatni tahliliy –tadqiqot uslubi. Mehnat normalashni jamlash uslubi, uning statistik, taqqoslash va tajriba turlari. Asosiy vaqtini normalash va yordamchi vaqtini normalash bosqichlari va tartiblari. Mehnat normalarining texnik tahlili vazifalari. Dam olish uchun vaqt normalarini asoslash. Stanokli ishlarni normalash uslubiyoti. Turli ishlarni normalash xususiyatlari. Mutaxassislar va rahbarlar mehnatini normalash. Mahsulot mehnat sig'imini belgilash usullari.

Korxonada mehnatni boshqarishni tashkil etish. Mehnatni boshqarish organlari funksiyalari va tuzilishi. Korxonada mehnat normalari sifati ko'rsatkichlari: iqtisodiy o'sish, to'liq bandlik, iqtisodiy samaradorlik, iqtisodiy erkinlik, daromadlarning odilonataqsimlanishi. Mehnatni tashkil etish va normalashning ilg'or usullari. Mehnatning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini baholash.

Mehnatga haq to'lash va rag'batlantirishni tashkil etish. Mehnatga haq to'lashni tashkil qilishning ilmiy asoslari. Xodimlar mehnatiga haq to'lashning shakllari va tizimlari. Xodimlar mehnatiga haq to'lash bo'yicha kafolatlar va kompensatsiyalar. Mahsuldor mehnatining motivatsiyasi va rag'batlantirish.

Asosiy va qo‘shimcha adabiyotlar

Asosiy adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot). Darslik. - T.: «FAN», 2019 yil. - 670 b.
2. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O‘quv qo‘llanma. - T.: TDIU, 2014. - 268 b.
3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.B. Personalni boshqarish. Darslik. - T.: “Iqtisodiyot”, 2011 - 580 b.
4. Абдурахманов К.Х. Экономика труда. Теория и практика: Учебник: в 2 ч./ - Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2019.
5. Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed. Copyright © 2012, 2009 by Pearson Education, Inc. All rights reserved, -650 p.
6. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2012. - 232 с.
7. Abdurakhmanov K.Kh. “Labour Economics. Theory and Practice”. «Scientific Publishing House IVG», London, United Kingdom, 2020. – 676 p.
8. 5. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов, — 3-е изд, йен., и дон, — М.: INFRA-M, 2010. — 424с.
9. 6. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. 7-е изд.-М.: КНОРУС, 2012.-320 с.

Qo‘shimcha adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi - T. “O‘zbekiston”, 2016 - 46 b.
2. Aholi bandligi to‘g‘risida O‘zbekiston Respublikasining Qonuni. // O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 2020 y.
3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – T.:“Adolat”, 2018. – 288 b.
4. Mirziyoyev Sh.M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. – T.: «O‘zbekiston», 2019. – 592 b.
5. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidir tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. – T.: “O‘zbekiston”, 2017 - 104 b.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 24 maydagi «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-5052-sonli Farmoni // <http://www.lex.uz>.
7. «O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2017 yil 24 maydagi PQ-3001-sonli Qarori // <http://www.lex.uz>.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 13 oktabrdagi “Aholini tadbirkorlikka jalb qilish tizimini takomillashtirish va tadbirkorlikni

rivojlantirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida’gi Qarori // O‘zA, 2020 yil 14 oktabr.

9. O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining «Hodimlar sonini tartibga solish va boshqaruv tarkibini ta‘minlash uchun xarajatlarni maqbullash bo‘yicha normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida»gi qarorga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risidagi 14-Q/Q-sonli Qarori. 2018 yil 27 aprel, 88-son

Internet saytlari:

1. www.mf.uz – O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi sayti.
2. www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi.
3. www.mehnat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi rasmiy sayti.
4. www.ifmr.uz – O‘zbekiston Respublikasi Prognozlashtirish va makroiqtisodiy tadqiqotlar instituti sayti.
5. www.mineconomu.uz – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi sayti.
6. www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi davlat statistika qo‘mitasi rasmiy sayti.

SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETINING MAGISTRATURA MUTAXASSISLIKLARIGA KIRISH SINOVLARI UCHUN MAXSUS FANLARDAN ABITURIYENTLARNING BILIMLARINI BAHOLASH MEZONI

Sinov topshirish shakli	TEST - kompyuterda
Test yechish uchun ajratilgan vaqt	120 daqiqa
Test savollari soni	50
Har bir to‘g‘ri javob uchun ball	2
Maksimal ball	100
O‘tish bali	55

