

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
ZAHIRIDDIN MUHAMMAD BOBUR NOMIDAGI
ANDIJON DAVLAT UNIVERSITETI**



MENEJMENT KAFEDRASI



“INSON RESURSLARINI BOSHQARISH”

FAN SILLABUSI

(IRB1305)

Bilim sohasi: 400000 – Biznes, boshqaruv va huquq
Talim sohasi: 410000 – Biznes va boshqaruv
Ta’lim yo’nalishi: 60411400 – Inson resurslarini boshqarish

© Ushbu hujjat Zahiriddin Muhammad Bobur nomidagi Andijon davlat universiteti mulki hisoblanadi va uni oluvchilar uchun maxfiy bo‘lib, to‘liq yoki qisman nusxa ko‘chirishi, tarqatilishi va ko‘paytirilmasligi yoki uchinchi shaxslarga berilmasligi kerak. Ushbu materialni ko‘paytirish, tarqatish, nushalash, oshkor qilish, o‘zgartirish, tarqatish yoki nashr etishning har qanday shakli qat’oyan ma’n etiladi.

Kun	
Avgust 2025	Ushbu sillabusi Zahiriddin Muhammad Bobur nomidagi Andijon davlat universiteti Kengashining 2025-yil “_____”avgustdagi № 1-sonli yig‘ilish bayoni bilan ma’qullangan.
	Tuzuvchi Rustamova Sayyora Xatamovna, iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), v.b.dotsent +998912870005
	Taqrizchilar G.A.Zufarova – Andijon davlat texnika instituti “Iqtisodiyot” kafedrası dotsenti, iqtisodiyot fanlari nomzodi M.G‘Abdullayev - Andijon davlat universiteti “Iqtisod va moliya” kafedrası dotsenti, iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

Mundarija

IRB1305: INSON RESURSLARINI BOSHQARISH	4
1. Fan tavsifi.....	4
2. Fanning dastlabki rekvizitlari.....	4
3. Fanning maqsadi	4
4. Ta'lim berish natijalari	4
5. Ta'lim berish usullari	5
6. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar	5
7. Adabiyotlar	5
8. Soatlar/Kreditlar	6
9. Fanning tarkibiy tuzilishi	6
10. Talabalar bilimini baholash	8
11. Akademik talablar	8

INSON RESURLARINI BOSHQARISH: (IRB1305)

1. Fan tavsifi

Fanni o'qitishdan maqsad – talabalarda inson resurslarini boshqarish asoslarini amaliyotga qo'llay oladigan darajadagi bilim va ko'nikmalar hosil qilishdan iborat. U talabalarda korxona, tashkilot va firmalarning tub maqsadiga erishishini ta'minlovchi inson resurslarini boshqarishning nazariy va amaliy jihatlarini shakllantirishga yo'naltirilgan. "Inson resurslarini boshqarish" fani talabalarni nazariy bilimlar, amaliy ko'nikmalalar, iqtisodiy hodisa va jarayonlarga uslubiy yondashuv hamda ilmiy dunyoqarashini shakllantirish vazifalarini bajaradi.

2.Fanning dastlabki rekvizitlari

Ushbu fan uchun oldindan bilim (prerekvizitlar) talab etilmaydi.

3.Fanning maqsadi

Nima uchun ba'zi tashkilotlar muvaffaqiyat qozonishadi, boshqalari esa yiqilib tushadi? Biznes talabalari sifatida shu ko'rsatkichlarga hissa qo'shadigan asosiy omillarni tushunish juda muhimdir. Tashkiliy muvaffaqiyat va menejerlarning o'z tashkilotlariga yordam berishdagi roli muvaffaqiyatli. Ushbu masalalarni talabalar qanchalik yaxshi tushunsa, shunchalik kelajakdagi martabalari samarali bo'ladi.

4.Ta'lim berish natijalari

Ushbu fanni muvaffaqiyatli tugatib, talabalar quyidagi ko'nikmalarga ega bo'ladi:

- inson resurslarini boshqarishning huquqiy asoslari;
- inson resurslarini boshqarish konsepsiyasining shakllanishi va rivojlanishi;tashkilotning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojini aniqlash;
- xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari; ish joyida xodimlarni kasbiy moslashtirishning shakllanish tizimlari;
- tashkilotda inson resurslaridan foydalanishni tashkiliy boshqarish haqida *tasavvurga ega bo'lishi*;
- tashkilotda inson resurslaridan foydalanishni rejalashtirishni;
- inson resurslaridan samarali foydalanishni hisoblash va boshqarishni;
- inson resurslarini sifat jihatidan boshqarishni;
- xodimlarni ishga yollash, foydalanish va ishdan bo'shatishni shartnomaviy tartibga solishni bilishi va ulardan foydalana olishi;
- – xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va lavozimlarga biriktirish;inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalarining asosiy tamoyillari; mehnat sohasida ijtimoiy sherikchilik mexanizmlarihaqida *ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak*.

5. Ta'lim berish usullari

- real vaziyatga asoslangan amaliy ishlarni bajarish;
- esse, tezis va maqolalar yozish;

- vaziyatli topshiriqlarni (keys-stadi) yechish;
- jarayonli-yo‘naltirilgan ta’lim;
- muhokamalarda ishtirok etish;
- kichik guruhlarda ishlashni tashkil etish;
- loyiha ishini bajarish;
- mustaqil ishlarni bajarish;
- taqdimot tayyorlash;
- turli darajadagi testlarni yechish;
- so‘rov o‘tkazish;
- muammoni hal qilish.

6. Mustaqil ta’lim va mustaqil ishlar

1. Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tutgan o‘rni va strategiyasi
2. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozorini rivojlantirish tendensiyalari
3. Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish.
4. Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish
5. Xodimlarni rag‘batlantirish va motivatsiyalash usullari
6. Inson resurslarini boshqarish va nazorat
7. Inson resurslarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash muammolari
8. Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o‘rni
9. Inson resurlari boshqarishda innovatsiya
10. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik
11. Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar
12. Inson resurslarini baholashning zamonaviy uslublari
13. Inson resurslarini boshqarish usullari
14. Rivojlangan mamalakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari
15. Inson resurslarini rivojlanishining strategik jihatlari
16. Personalni motivatsiya qilish mexanizmini ishlab chiqish
17. Boshqaruv tashkiliy tuzilmasi va qaror qabul qilish tizimlarini tadqiq qilish va loyihalashtirish
18. Inson resurslarini strategic rejalashtirish va boshqarish
19. Tadbirkorlik ishlab chiqarish jarayonining tashkiliy omili
20. Personal boshqaruviga tizimli yondashuv
21. Tadbirkorlik faoliyatini optimallashtirish uchun ko‘nikmalarni shakllantirish
22. Tashkiliy-boshqaruv texnologiyalarini rivojlantirish
23. Mehnat taqsimoti va kompetensiyalarini ajratish
24. Menejment samaradorligi
25. Mehnat jarayoni va menejment globalizatsiyasi
26. Boshqaruv qarorlarini bajarishni asoslash, qabul qilish va tashkil etishning tahlili
27. Menejmentda tashkiliy madaniyat va uning rivojlanishi
28. Mahsuldorlikni boshqarish

7. ADABIYOTLAR

Asosiy adabiyotlar:

1. G.Abdurahmonova. Inson resurslarini boshqarish. Darslik Toshkent “Fan” nashriyoti 2023yil
2. Human Resources Management - 3rd Edition Copyright © 2023 by Debra Patterson is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License, except where otherwise noted.
3. Talya Bauer. Berlin Erdogan. David Cauchlin.Donald Truxillo. Fundamentals of Human Resources Management people, data, and analytics Copyright © 2021 by SAGE Publications, Inc.
4. A.B.Xaitov. Inson resurslarini boshqarish. Darslik Toshkent-2019

Qo‘shimcha adabiyotlar:

1. M.M.Azlarova. Inson resurslarini boshqarish. O‘quv qo‘llanma Toshkent-2019
2. DeCenzo, David A, Robbins, Stephen P. Fundamentals of Human Resource Management—10th ed. Copyright © 2010, 2007, 2005, 2002 John Wiley & Sons, Inc. USA
3. Prof. P. A. Noronha Human Resource Management Copyright © 2019 Symbiosis Open Education Society

Axborot manbalari:

1. www.gov.uz - O‘zbekiston Respublikasi hukuma tportali.
2. www.lex.uz - O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi.
3. www.trading economics.com – ekonomicheskije pokazateli.
4. [Management and Organizations - Sample Syllabus](#)

8. Soatlar/Kreditlar

3 semestr kredit modul miqdori – 5 ECTS

Ta’lim turi	Ma’ruza	Amaliy mashg’ulot	Laboratoriya	Mustaqil ta’lim	Jami
Kunduzgi	30	30	0	90	150
Yillik, jami	30	30	0	90	150

9. Fanning tarkibiy tuzilishi

Kunduzgi:

T/r	Mavzular	Soatlar
-----	----------	---------

		Ma'ruza, amaliy va seminar mashg'ulotlar rejasi	Ma'ruza	Amaliy	Mustaqil ta'lim
1	Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni va strategiyasi	1. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson resurslarini boshqarish ahamiyatining o'sishi 2. Inson resurslarini boshqarish xususiyatlari 3. Inson resurslarini boshqarish bosqichlari 4. "Personal" ("inson resurslari") tushunchasining mazmuni 5. Inson resurslarini boshqarishning yuqortita asosiy ko'rinishlari	2	2	6
2	Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozorini rivojlantirish tendensiyalari	1. Mehnat resurslarini rejalashtirish 2. Mehnat resurslari bozori nazariyasi va tendensiyalari 3. Mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi va qoidalari 4. Mehnat bozori strukturasi, mohiyati va zamonaviy mehnat bozorining xususiyatlari 5. Mehnat resurslariga ish haqi va imtiyozlarni aniqlash 6. Zamonaviy mehnat bozori xususiyatlari	2	2	6
3	Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish.	1. Mehnat jamoalarini boshqarish tushunchasi Xodimlarni boshqarish tizimi 2. Xodimlarni boshqarish tamoyillari 3. Xodimlarni rejalashtirish 4. Mehnat bozorida bog'liqlik jihatlar va Ichki omillarni baholash tahlili 5. Xodimlarni boshqarish samaradorligi	2	2	6
4	Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish	1. Boshqaruv va uning uslublari 2. Boshqaruv taktikasi va strategiyasi va uning vositalari 3. Rahbar boshqaruv uslublari 4. Rahbarlik uslublarning turlanishi 5. Tanqidga qo'yiladigan asosiy talablar 6. Zamonaviy rahbar sifatleri	2	2	6
5	Xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari	1. Motivatsiya tushunchasi 2. Motivatsiyaning boshlang'ich va klassik nazariyalari. Gotorn tadqiqotlari 3. Maslouning ehtiyojlar nazariyasi. Motivatorlar va gigiyenik faktorlar nazariyasi	2	2	6

		<p>4. Motivatsiya borasidagi zamonaviy muammolar</p> <p>5. Tashkilotda madaniy shart-sharoitlarning o'zgarishi</p> <p>6. Xodimlar faoliyat ko'lamining kengaytirilishi va ish joylarining mukammallashtirilishi</p>			
6	Inson resurslarini boshqarish va nazorat	<p>1. Birgalikda boshqarish haqida tushuncha va ishlab chiqarish sharoitida uning ahamiyati</p> <p>2. Boshqarish va nazorat tizimi</p> <p>3. Kadrlarning martaba bo'yicha ko'tarilishi va uni rejalashtirish Qaror qabul qilish jarayoni va muammolarni hal qilish usullari</p> <p>Nazoratni tashkil qilish mexanizmi</p> <p>4. Rahbar mehnati, vazifalari va uni tashkil etish</p>	2	2	6
7	Inson resurslarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash muammolari	<p>1. Sifatni nazorat qilish tizimi. Sifatni boshqarish</p> <p>2. Sifatni nazorat qilishga personalni jalb qilish. Sifatni har tomonlama boshqarish konsepsiyasi</p> <p>3. Sifatni boshqarish konsepsiyasining asosiy elementlari</p> <p>4. Yakka tartibdagi faoliyatga haq to'lash va mukofatlash o'rtasidagi o'zaro bog'lanish.</p> <p>5. Foyda va maqsadga erishishda qatnashish. Foydalarda qatnashish</p> <p>6. Xodim faoliyatini baholash</p>	2	2	6
8	Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni	<p>1. Jamiyatning ijtimoiy strukturasi va inson resurslarini boshqarish</p> <p>2. Inson resurslarini boshqarish va ijtimoiy munosabatlar 1</p> <p>3. Inson resurslarini boshqarish va istiqboldagi muammolar</p> <p>4. Tashkilot madaniyati boshqaruv faoliyatining obykti sifatida</p> <p>5. Tashkilot madaniyatiga ta'sir etuvchi omillar</p>	2	2	6
9	Inson resurlari boshqarishda innovatsiya	<p>1. Kadrlar tizimida innovatsiya</p> <p>2. Qarorlar qabul qilish, strategiya, taktika, personalni rivojlantirish va yangilash usullarini ishlab chiqish imkoniyatlari</p> <p>Kadrlar yangilashlarining mohiyati va tasniflanishi</p> <p>3. Innovatsion menejment obyektlari</p> <p>4. Kadrlar innovatsiyalarining tashkiliy shakllari</p>	2	2	6

		5. Personalni boshqarish yo'nalishlari va sohalari bo'yicha IKM funksiyalari			
10	Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik	1. Yetakchilik nazariyasi asoslari 2. Yetakchilik uslublari 3. Zamonaviy rahbar sifatleri	2	2	6
11	Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar	1. Ijtimoiy guruhlar va ularning xususiyatlari 2. Jamoani tashkil etish 3. Mehnat nizolari va ularni boshqarish	2	2	6
12	Inson resurslarini baholashning zamonaviy uslublari	1. Inson resurslari faoliyatini baholashning mohiyati va uning zamonaviy uslublari 2. Inson resurslarini attestatsiyadan o'tkazish 3. Mutaxassislarni baholash mezonlari	2	2	6
13	INSON RESURSLARINI BOSHQARISH USULLARI	1. Boshqarish usullari to'g'risida tushuncha. 2. Boshqarishning tashkiliy-ma'muriy usullari 3. Boshqarishning iqtisodiy usullari 4. Boshqarishning ijtimoiy-ruhiy usullari.	2	2	6
14	Rivojlangan mamalatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari	1. AQSH va Yaponiyada xodimlarni boshqarishning asosiy tamoyillari 2. Yirik korporatsiya misolida kadrlar xizmati faoliyatini tashkil etish 3. Yaponiyada inson resurslarini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari	2	2	6
15	Inson resurslarini rivojlanishining strategik jihatlari	1. Ishchi kuchi sifatini oshirish. 2. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi — uzluksiz ta'limning "O'zbek modeli" 3. Inson resurslarining uzluksiz ta'limini tashkil etish 4. Masofadan turib o'qitish 5. Inson resurslarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish	2	2	6
Jami soat			30	30	90

10. Talabalar bilimini baholash

Maksimal va saralash ballari	Ma'ruza mashg'ulotlarida 30 ball		Amaliy, seminar, laboratoriya mashg'ulotlarida 30 ball		jami	Yakuniy nazorat	Jami
	Oraliq nazoat uchun	Mustaqi l ta'lim	Joriy nazorat uchun	Mustaqil ta'lim			
Maksimal bal 100%	15	15	15	15	60	40	100
Saralash bali 60%	Saralsh bali 36 ball						

Nazoratni o'tkazish muddati va shakli	Fanning 70 foiz o'zlashtirilganda (yozma, amaliy ish, og'zaki)	Amaliy, seminar, laboratoriyamashg'u lotlar davomida	Fakultet dekani tomonidan tasdiqlangan grafik asosida, YN jarayoni test shaklida HEMIS platformasi orqali amalga oshiriladi (ayrim fan xususiyatlari dan kelib chiqib YN turi boshqa shakllarda ham o'tkazilishi mumkin)
--	--	--	--

Talabaning semestr davomida fan bo'yicha to'plagan umumiy bali har bir nazorat turidan belgilangan qoidalarga muvofiq quyidagi formula orqali hisoblanadi:

$$YaB = JN + ON + YaN$$

Bu yerda:

JN — joriy nazorat; ON — oraliq nazorat; YaN — yakuniy nazorat.

Eslatma: dars mashg'ultotlaridagi ishtiroki, joriy nazorat va oraliq nazoratlar uchun ajratilgan jami ballar (60 ball) ning kamida 60 foizi (36 ball)ni to'play olmagan talabaning yakuniy nazoratga kirishiga ruxsat berilmaydi.

11. Akademik talablar

O'qituvchi va talaba o'trasidagi o'zaro munosabat samimiy va beg'araz bo'lishi lozim, talaba mustaqil bajargan topshiriqlarni belgilangan tartibda elektron pochta yoki o'quv platforma orqali yuboradi va javobni ham shu tartibda oladi. Belgilangan muddatda bajarilmagan topshiriqlar qayta qabul qilinmaydi. O'qituvchi talaba tomonidan bajarilgan topshiriqlarni antiplagiat dasturida tekshiradi, originallik darajasi 70 foizdan past bo'lgan ishlar baholash uchun qabul qilinmaydi. Talabaning bajargan topshirig'i 2 martagacha antiplagiat dasturida tekshirilishiga imkoniyat beriladi, natija talab darajasida bo'lmasa, ish qabul qilinmaydi.

O'quv-uslubiy boshqarma boshlig'i:

Fakultet dekani:

Kafedra mudiri:

Tuzuvchi:

F. Odilov

S. Ismailov

U. Maraimova

S. Rustamova