

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ГУЛИСТОН ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

“TASDIQLANDI”

О‘quv ishlari bo‘yicha prorektor

_____ **Н.Н. Qushiyev**

«___» _____ **2021 yil.**

№ _____

“Инсон ресурсларини бошқариш”

ИШЧИ ЎҚУВ ДАСТУРИ

Билим соҳаси: 200000- Ижтимоий фанлар, иқтисодиёт ва ҳуқуқ
Таълим соҳаси: 230000- Иқтисод
Таълим йўналиши 5230100- Иқтисодиёт (тармоқлар ва соҳалар бўйича)
5111000 –Касбий таълим. Иқтисодиёт.

Умумий ўқув соати 186 с

Шу жумладан:

Лекция - 48 (5-6 семестр)

Амалий машғулот - 48 (5-6 семестр)

Мустақил соат- 90 (5-6 семестр)

Гулистон-2021 й.

Фаннинг ишчи ўқув дастури Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 20 йил “__” __ даги “__”-сонли буйруғи билан (буйруқнинг ____-иловаси) тасдиқланган “Меҳнат иқтисодиёти” фани дастури асосида тайёрланган.

Фан дастури Гулистон давлат университети Кенгашининг 2021 йил “__” ____даги ____-сонли баёни билан тасдиқланган.

Тузувчи:

Мамажоновна С. ГулДУ “Иқтисодиёт” кафедраси катта ўқитувчи

Тақризчи:

Нурмухамидова М. ГулДУ “Иқтисодиёт” кафедраси катта ўқитувчиси

ГулДУ ижтимоий-иқтисодий
факультети декани:

2021 йил “__” “__” ____ 3. Зикрияев

ГулДУ “Иқтисодиёт”
кафедраси мудири:

2021 йил “__” “__” ____ А. Абдувохидов

ГулДУ Ўқув-услубий бўлим
бошлиғи :

2021 йил “__” “__” ____ И.Худойбердиев

Fanning qisqacha tavsifi			
OTMning nomi va joylashgan manzili:	Guliston davlat universiteti		Guliston shaxri, IV mavze
Kafedra:	Iqtisodiyot		“Ijtimoiy-iqtisodiy” fakultet
Ta’lim sohasi va yo’nalishi:	340100– biznes va boshqaruv	5230100- Iqtisodiyot	
Fanni (kursni) olib boradigan o’qituvchi to’g’risida ma’lumot:	Katta o’qituvchi Mamajonova Saida Vaxobjonovna	e-mail:	Mamajanovasaida76@gmail.com
Dars vaqti va joyi:	Bosh bino 336-auditoriya	Kursning davomiyligi:	03.09.2021-22.01.2022
Individual grafik asosida ishlash vaqti:	Chorshanba va payshanba kunlari 15.00 dan 17.00 gacha		

KIRISH

Ma’lumki, mamlakatimizda 2017-2021 yillarda O‘zbekistonni yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasiga muvofiq iqtisodiyotni yanada rivojlantirish va liberallashtirishga yo‘naltirilgan makroiqtisodiy barqarorlikni mustahkamlash va yuqori iqtisodiy o‘sish sur‘atlarini saqlab qolish, milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshirish, qishloq xo‘jaligini modernizatsiya qilish va jadal rivojlantirish, iqtisodiyotda davlat ishtirokini kamaytirish bo‘yicha institutsional va tarkibiy islohotlarni davom ettirish, xususiy mulk huquqini himoya qilish va uning ustuvor mavqeini yanada kuchaytirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik rivojini rag‘batlantirish, korxonalarning raqobatdoshligini kuchaytirish maqsadida biznes siyosatini yuritish orqali mamlakatimiz iqtisodiyotida tadbirkorlar sinfini yanada rivojlantirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan. Shuningdek, “Mehnat iqtisodiyoti” fani fundamental fanlardan biri bo‘lib, boshqa iqtisodiy fanlarni chuqur o‘rganishda asos bo‘lib xizmat qiladi.

1. Ўқув фанининг долзарблиги ва олий касбий таълимдаги ўрни

Ушбу фан ишлаб чиқаришда инсон омилидан самарали фойдаланиш муаммоларини ҳал этишга комплекс ёндошувни таъминловчи иқтисодийётнинг ҳамма соға ва тармоқларида инсон ресурсларини бошқаришнинг қулай механизмини яратиш алоҳида аҳамият касб этади. Шу муносабат билан инсон ресурслари билан ишлаш соҳасида билим ва кўникмага эга бўлган мутахассисларни тайёрлаш зарурати юзага келади. “Инсон ресурсларини

бошқариш” фанини ўрганиш ушбу билим ва кўникмаларини шакллантиришга кўмаклашади.

“Инсон ресурсларини бошқариш” фани умумкасбий фанлар ва ихтисослик блокига киритилган курс ҳисобланади. Мазкур фан бошқа мутахассислик фанларининг назарий ва услубий асосини ташкил этади.

Ўқув дастурининг мақсади ва вазифалари

Фанни ўқитишдан мақсад – талабаларда инсон ресурсларини бошқариш асосларини амалиётга қўллай оладиган даражадаги билим ва кўникмалар ҳосил қилишдан иборат. У талабаларда корхона, ташкилот ва фирмаларнинг туб мақсадига эришишини таъминловчи инсон ресурсларини бошқаришнинг назарий ва амалий жиҳатларини шакллантиришга йўналтирилган.

“Инсон ресурсларини бошқариш” фани талабаларни назарий билимлар, амалий кўникмалар, иқтисодий ходисалар ва жараёнларга услубий ёндошув ҳамда илмий дунёқарашини шакллантириш вазифаларини бажаради.

Фан бўйича талабаларнинг билим, кўникма ва малакаларига қуйидаги талаблар қўйилади. **Талаба:**

- Инсон ресурсларини бошқаришнинг ҳуқуқий асослари, Инсон ресурсларини бошқариш концепциясининг шаклланиши, ташкилотнинг инсон ресурсларига бўлган эҳтиёжини аниқлаш, ходимларни рағбатлантириш ва мотивациялаш усуллари, иш жойида ходимларни касбий мослаштиришнинг шаклланиш тизимлари, ташкилотда Инсон ресурсларини бошқаришни ташкилий бошқариш **ҳақида тасаввурга эга бўлиши;**

-ташкилотда Инсон ресурсларидан фойдаланишни режалаштириш, Инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни ҳисоблаш ва бошқаришни, Инсон ресурсларини сифат жиҳатидан бошқаришни, ходимларни ишга ёллаш, фойдаланиш ва ишдан бўшатишни шартномавий тартибга солишни **билиши ва улардан фойдалана олиши;**

-ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва лавозимларга бириктириш, Инсон ресурсларини бошқаришни замонавий концепцияларини асосий тамойиллари; меҳнат соҳасида ижтимоий шерикчилик механизмлари ҳақида **кўникмаларига эга бўлиши керак.**

1.2. Фаннинг вазифалари - “Инсон ресурсларини бошқариш” фанини ўрганишнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- меҳнат салоҳияти ва меҳнат ресурсларининг моҳияти, мазмуни ва шаклланиш жараёнини кўрсатиб беришдан;

- бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат унумдорлиги ва уни ошириш омиллари, резервлари ва асосий йўллари излаб топишдан;

- бозор механизми тизимида меҳнат бозорининг моҳияти, аҳамияти назарий асослари, классификацияси ва сегментациясини ифодалашдан;

- бозор шароитида аҳолини иш билан бандлиги муаммолари ва уларнинг ечимини топишдан;

- ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти, таркиби, тузилиши ва уларни аниқлашдан;

- ходимларни меҳнатини баҳолаш ва иш ҳақини ташкил этиш тизимини ўрганишдан;

- ижтимоий шерикчиликнинг моҳияти, аҳамияти, асосий мақсади, элементлари, тамойиллари ва ташкил этиш йўллари ўргатишдан;

- макро ва микроиқтисодий меҳнат потенциалидан фойдаланиш таҳлили, иш ҳақи шакллари ва уни тақсимлаш таҳлили ҳамда меҳнат унумдорлиги ва бошқа иқтисодий кўрсаткичлар таҳлилинини ўргатишдан;

- бозор муносабатлари шароитида аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишни ташкил этиш йўллари кўрсатиб беришдан иборат.

1.3. Фаннинг якунида талабалар – Инсон ресурсларини бошқариш фани бўйича талабалар билимига қўйиладиган асосий талаб ҳар бир мавзудаги муаммоларни ўзлаштириш ва улар бўйича мустақил фикр юритиш даражаси билан белгиланади. Бу дарслик ва ўқув қўлланмалар характеридаги адабиётларни ўзлаштириш билан бирга Президентимиз Ш. Мирзиёев асарларини, Республика Олий Мажлиси томонидан

иқтисодиётга тегишли бўлган қабул қилинган қонунларни ва бошқа меъёрий ҳужжатларни ўрганишни ҳам тақозо этади.

1.4. Фанни ўрганишда талабалар – Инсон ресурсларини бошқариш фанини ўрганишда Иқтисодий таълимотлар тарихи, Иқтисодиёт назарияси, Фалсафа, Микроиқтисодиёт ва бошқа иқтисодий фанлардан олган билимларга суянадилар.

Фанни ўзлаштирган талабанинг малакавий даражалари

Фанни ўзлаштирган талаба:

- Талабалар меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш, хусусан бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозоридаги ҳолатлар ва тараққиёти, унинг ўзига хос хусусиятларини билиши;
- меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, иш ўринларини ташкил этиш ва режалаштириш ҳақида тасаввурга эга бўлиши;
- Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш, меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ҳақида маълумотларни билиши ва улардан фойдалана олиши;
- Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти, турлари, уни тартибга солиш усуллари, ишсизлик тушунчаси, давлатнинг аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилиш борасидаги тадбирларни таҳлил қилиши;
- Меҳнат бозори ва унинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти, меҳнат бозори моделлари, яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепциясини ўрганиш ва таҳлил қилиш кўникмаларига эга бўлиши;
- Аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари, истеъмол бюджетларининг турлари, яшаш минимуми ва истеъмол савати моҳиятини билиши;
- Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи ва тариф тизимининг табақаланиш сабабларини билиши;
- Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат самарадорлиги тушунчаси, уларни аниқлаш усуллари ва шарт-шароитлари, меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳираларини моҳиятини билиши;
- Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими, ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми ва ижтимоий таъминот турлари каби масалаларини таҳлил этиши.

Фаннинг ўқув режасидаги фанлар билан боғлиқлиги

Инсон ресурсларини бошқариш фанини чуқур ўзлаштириш, назарий ва амалий масалалар ечимини тўлиқ ниҳоясига етказиш учун қатор фундаментал фанларга асосланади, чунончи: иқтисодиёт назарияси, Ўзбекистон миллий иқтисодиёти, корхона иқтисодиёти, макро ва микроиқтисодиёт фанларидан етарли билим ва кўникмаларга эга бўлиши керак.

Инсон ресурсларини бошқариш курсида фаннинг предметини ёритиш фаннинг, ўрганишнинг аҳамиятини очиқ бериш, меҳнат бозорининг шаклланишини тушунтириш ва ривожланиш концепциясини кўрсатиш;

Инсон ресурсларини бошқариш фанидан талабалар меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш, хусусан бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозоридаги ҳолатлар ва тараққиёти, унинг ўзига хос хусусиятларини билиши, меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, иш ўринларини ташкил этиш ва режалаштириш ҳақида тасаввурга эга бўлишини кўрсатиш.

Фанни ўқитишда педагогик ва ахборот технологияларидан фойдаланиш

Талабаларнинг Инсон ресурсларини бошқариш фанини ўзлаштиришлари учун ўқитишнинг илғор усулларидан фойдаланиш, янги инфор­мацион-педагогик технологияларни тадбиқ қилиш муҳим аҳамиятга эгадир. Фаннинг ўзлаштиришда дарслик, ўқув ва услубий қўлланмалар, маъруза матнлари, тарқатма материаллар, электрон материаллар, виртуал стентлар, жадваллардан фойдаланилади.

Дастурда берилган мавзулар, маъруза, семинар шаклда олиб борилади. Шунингдек, фаннинг долзарб масалалари, мустақил иш сифатида талабаларга ўзлаштириш учун берилади. Фан замонавий педагог технологиянинг “Бумеранг”, ФСМУ, Кластер, Инсерт, Ақлий ҳужум ва бошқа интерфаол усуллар ва тақдимотлардан фойдаланилади.

Фандан ўтиладиган мавзулар ва улар бўйича машғулот турларига ажратилган соатларнинг тақсимооти

Т/р	Фаннинг бўлими ва мавзуси, маъруза мазмуни	Соатлар			
		Ma'ruza	Amaliy Mashg'ulot	Kafedra filiyallarida o'tkaziladigan	Mustaqil ta'lim mashg'ulotlari
1.	Замонавий шароитларда инсон ресурсларини бошқаришнинг тутган ўрни ва стратегияси	2	2		4
2.	Ресурсларни режалаштириш ва меҳнат ресурслари бозори тенденциялари	4	4		6
3.	Бошқарув фаолияти элементлари ва улардан бошқарув жараёнида самарали фойдаланиш	4	4		10
4.	Ходимларни рағбатлантириш ва мотивациялаш усуллари	4	4		10
5.	Инсон ресурсларини бошқаришда бошқариш ва назорат	4	4		10
6.	Инсон ресурсларини бошқариш жараёнида иш фаолиятининг сифати ва миқдорини баҳолаш муаммолари	4	4		10
7.	Инсон ресурсларини бошқаришда инновация	4	4		10
8.	Инсон ресурсларини бошқаришда етакчилик	2	2		6
9.	Инсон ресурслари карьерасини режалаштириш ва ривожлантириш	4	4		6
10.	Инсон ресурсларини бошқаришда гуруҳлараро муносабатлар	4	4		4
11.	Инсон ресурсларини баҳолашнинг замонавий услублари	4	4		6
12.	Инсон ресурсларини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими	4	4		4
13.	Ривожланган мамлакатларда инсон ресурсларини бошқариш марказларининг ривожланиш тенденциялари	4	4		4
Жами		48	48		90

1. Ўқув материаллари мазмуни

1.1. Маъруза машғулотлари мазмуни

1-модуль. Инсон ресурсларини бошқаришнинг назарий асослари

1-мавзу. Замонавий шароитларда инсон ресурсларини бошқаришнинг тутган ўрни ва стратегияси

Замонавий шароитларда инсон ресурсларини бошқаришни ўрганишнинг зарурати. Инсон ресурсларини бошқариш назариясининг моҳияти ва уларнинг ривожлантирилиши. Инсон ресурсларини бошқариш фанининг предмети, мазмуни, ва моҳияти. Инсон ресурсларини бошқаришнинг ғарбий моделлари. Инсон ресурсларини бошқариш ва персонални бошқариш: ўхшашлиги ва фарқи. Инсон ресурсларини бошқаришга таъсир этувчи омиллар. Инсон ресурсларини бошқариш босқичлари. Инсон ресурсларини бошқариш стратегияси. Интеллектуал капитал: назария ва унинг амалий аҳамияти. Инсон ресурсларини бошқариш мезонлари.

2-мавзу. Ресурсларни режалаштириш ва меҳнат ресурслари бозори тенденциялари

Меҳнат ресурсларини режалаштириш. Мавжуд ходимларни баҳолаш. Истикболда ходимларга бўлган талабни ривожлантириш. Ходимларни режалаштириш дастурини ишлаб чиқиш. Ички омилларни баҳолаш. Персоналга эҳтиёжни режалаштириш. Кадрларни режалаштириш-ташкilotда режалаштиришнинг ташкилий қисмидир. Персонални режалаштиришнинг мақсадлари. Кадрларни режалаштириш учта кетма-кет босқичи. Меҳнат бозори. Ижтимоий бозор иқтисодиёти. Касаба уюшмаси. Меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси ва қоидалари. Меҳнат контракти. Жамоавий шартнома. Меҳнат

бозори структураси, моҳияти ва замонавий меҳнат бозорининг хусусиятлари. Ғарбий меҳнат бозорининг принципиал хусусиятлари. Меҳнат ресурсларига иш ҳақи ва имтиёзларни аниқлаш. Скэнлот тизими. Раккер тизими.

3-мавзу.Бошқарув фаолияти элементлари ва улардан бошқарув жараёнида самарали фойдаланиш

Бошқарув ва унинг услублари. Бошқариш жараёни ва стиллари. Бошқарувнинг авторитар, алоқадорлик услуби. Бошқарув тактикаси ва стратегияси. Унинг воситалари. Жисмоний воситалар. Қўл қисишув. Бошқалар билан мулоқотда ўзини қандай тутиш. Эмоционал (ментал) воситалар. Бошқарувнинг ижтимоий воситалари. Лексика.жаргон.цитата. аралаш воситалар. Ёзувлар. Якуний мулоҳазалар. Раҳбар бошқарув услублари.авторитар, демократик, либерал услублар. Раҳбарлик услубларининг турланиши.

4-мавзу.Ходимларни рағбатлантириш ва мотивациялаш усуллари.

Персоналнинг меҳнатга қизиқишини ошириш. Персонални меҳнатга қизиқтириш назариялари. Мотивация назариясининг классик кўриниши. Готорн тадқиқотлари. Маслоунинг эҳтиёжлар назарияси. Мотиваторлар ва гигиеник факторлар назарияси.меҳнатга қизиқтириш услублари.кутиш назарияси. Х ва У назарияси. 1990-йилларда ходимлар мотивацияси соҳасида мавдуж бўлган муаммолар. Ходимларни мотивлаштиришда ишчи кучи таркибидаги ўзгаришларни ҳисобга олиш. Персонални моддий ва маънавий рағбатлантириш. Персонал меҳнатига ҳақ тўлашнинг моҳияти. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг таркибий қисмлари. Ходимларни қайта тайёрлаш. Ишга йўналтирувчи услублар. Ишчилар фаолияти кўламининг кенгайтирилиши ва иш жойларининг мукаммаллаштирилиши. Иш вақтининг қисқариши ва иш жойларининг мукаммаллаштирилиши. Ишнинг қулай графиги. Телекоммуникация ва уй офислари. Иш вақтининг қисқариши ва вазифадаги ўриндошлик. Мотивация техникаси.

5-мавзу.Инсон ресурсларини бошқаришда бошқариш ва назорат

Командада ўзаро алоқа бошқарувчилик командада иерархик субординация тақсмотининг контрастлиги. Команда. Бошқарувчилик командаси. Бошқариш ва назорат тизими. Кадрларнинг мартаба бўйича кўтарилиши. Уни режалаштириш. Карьера босқичлари. Профессional ориентация ва турлари. Қобилият ва кўникмаларни аниқлаш. Карьера лангарлари. Карьерограмма. Қарор қабул қилиш ва муаммоларни ҳал қилиш усуллари, моделлари. Ходимларни рағбатлантириш системаси. Назоратни ташкил қилиш механизми. Раҳбар меҳнати, вазифалари уни ташкил этиш.

6-мавзу. Инсон ресурсларини бошқариш жараёнида иш фаолиятининг сифати ва миқдорини баҳолаш муаммолари

Сифатни назорат қилиш тизими. Сифатни бошқариш. Сифат назорати. Сифатни назорат қилишга персонални жалб қилиш. Шахсни товар билан боғлаш. Ходимларни юқори сифат учун мукофотлаш усули. Якка тартибдаги фаолиятга ҳақ тўлаш ва мукофотлаш ўртасидаги ўзаро боғланиш. Меҳнат учун мукофот. Иш ҳақи. Рағбатлантириш. Комиссион тўловлар. Тартибга солиш дастурлари. Фойда ва мақсадга эришишда қатнашиш. Малака тўлови. Имтиёзлар. Профессional билимлар ва малака. Иш ҳажми. Ишнинг сифати. Коммуникатив малакалар. Ишонччилик. Раҳбарлик қобилияти ва потенциал имкониятлар.

7-мавзу. Инсон ресурсларини бошқаришда инновация

Кадрлар тизими. Кадрлар ва кадрлар тизимининг ривожланиши. Кадрлар тизимининг прогресси, инқирози, стагнацияси, барқарорлашуви, ишлаши. Кадрлар тизимининг эволюцион ривожланиши. Кадрлар янгиликлари. Инновацион менежмент объектлари. Псевдоянгиликлар. Кадрлар инновацияларининг ташкилий шакллари. Инновацион кадрлар менежменти. Стратегик мақсад. Тактик мақсад.

8-мавзу. Инсон ресурсларини бошқаришда етакчилик

Инсон ресурсларини бошқаришда етакчилик назарияси асослари. Бошқарувда етакчиликнинг турлари. Инсон ресурсларини бошқаришда етакчилик концепциялари ва сифатлари. Етакчилик услублари ва уларнинг турлари. Етакчилик моделлари ва уларнинг

қўлланилиши. Танқид қилиш, танқидни қабул қилиш этикаси. Танқид қилишнинг асосий қоидалари. Нотиклик санъати ва унинг асосий қоидалари.

9-мавзу. Инсон ресурслари карьерасини режалаштириш ва ривожлантириш.

“Карьера” тушунчаси ва унинг босқичлари. Карьера турлари. Карьерани танлашда ҳисобга олинadиган омиллар. Персонални лавозимда ўстириш карьерограммаси. Персонал карьерасини ривожлантириш босқичлари. Персонал карьерасини ривожлантириш босқичларининг хорижий тажрибалари. Инсон ресурсларининг хизмат-касб жиҳатидан кўтарилишини бошқариш. кадрлар заҳираси. Раҳбар лавозимида заҳирани режалаштириш ва тайёрлаш.

10-мавзу. Инсон ресурсларини бошқаришда гуруҳлараро муносабатлар

Ижтимоий гуруҳлар ва уларнинг хусусиятлари. Ижтимоий гуруҳлар тушунчаси ва уларнинг тавсифи. Расмий ва норасмий гуруҳлар. Жамоа ва уни шаклланиш босқичлари. Менежерлик гуруҳини ташкил этиш тамойиллари. Меҳнат низолари турлари ва вазифалари. Низоларни келиб чиқиш сабаблари, оқибатлари. Ихтилофли вазиятлар. Музокаралар олиб бориш ва уларнинг босқичлари. Стресслар ва уларни келиб чиқишига таъсир этувчи омиллар.

11-мавзу. Инсон ресурсларини баҳолашнинг замонавий услублари

Инсон ресурслари фаолиятини баҳолашнинг аҳамияти. Инсон ресурслари фаолиятини баҳолашнинг моҳияти ва унинг замонавий услублари. Инсон ресурслари фаолиятини баҳолаш мезонлари. Омиллари. Инсон ресурслари фаолиятини замонавий баҳолаш тизими ва унинг босқичлари. Раҳбар ходимлар иш натижаларини баҳолаш мезонлари. Индивидуал баҳолаш мезонлари. Баҳолаш усулини танлаш. Персонални аттестациядан ўтказиш. Корхонада ички касб стандартлари. Мутахассис касб сифатларини баҳолаш. Аттестация натижаларини таҳлил қилиш. Инсон ресурслари фаолиятини баҳолашнинг хорижий тажрибалари ва улардан Ўзбекистон шароитида фойдаланиш имкониятлари.

12-мавзу. Инсон ресурсларини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими

Инсон ресурсларини ижтимоий муҳофаза қилишнинг моҳияти ва тамойиллари. Инсон ресурсларини муҳофаза қилиш тизимидаги институтлар ва уларнинг фаолияти. Корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими. Ижтимоий нафақалар, уларнинг турлари ва тайинлаш тартиби. Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ҳимоя билан таъминлашнинг иқтисодий-ҳуқуқий ва ташкилий механизми. Ўзбекистонда пенсия тизими ва унинг амал қилиши.

13-мавзу. Ривожланган мамлакатларда инсон ресурсларини бошқариш марказларининг ривожланиш тенденциялари

АҚШ ва Японияда ходимларни бошқаришнинг асосий тамойиллари. АҚШ корпорациясида кадрлар хизмати фаолиятини ташкил этиш. Япония кадрлар тайёрлаш тизимининг хусусиятлари. Таълим муассасалари тизими ва фирма ичида ўқитиш тизими. Малака ошириш тизимининг таркибий тузилиши. Инсон ресурсларини бошқаришнинг Ғарбий моделлари. Инсон ресурсларини бошқаришнинг Японча усули. сифат тўғрақлари. Қарор турлари. Японияда ходимлар меҳнатини бошқариш ва рағбатлантириш тизимининг ўзига хос хусусиятлари.

IV. Амалий машғулотлар бўйича кўрсатма ва тавсиялар

Амалий машғулотлар учун қуйидаги мавзулар тавсия этилади:

1. Замонавий шароитларда инсон ресурсларини бошқаришнинг тутган ўрни ва стратегияси
2. Ресурсларни режалаштириш ва меҳнат ресурслари бозори тенденциялари
3. Бошқарув фаолияти элементлари ва улардан бошқарув жараёнида самарали фойдаланиш
4. Ходимларни рағбатлантириш ва мотивациялаш усуллари
5. Инсон ресурсларини бошқаришда бошқариш ва назорат
6. Инсон ресурсларини бошқариш жараёнида иш фаолиятининг сифати ва миқдорини баҳолаш муаммолари

7. Инсон ресурсларини бошқаришда инновация
8. Инсон ресурсларини бошқаришда етакчилик
9. Инсон ресурслари карьерасини режалаштириш ва ривожлантириш
10. Инсон ресурсларини бошқаришда гуруҳлараро муносабатлар
11. Инсон ресурсларини баҳолашнинг замонавий услублари
12. Инсон ресурсларини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими
13. Ривожланган мамлакатларда инсон ресурсларини бошқариш марказларининг ривожланиш тенденциялари

Мустақил таълимни ташкил этишнинг шакли ва мазмуни

Талаба мустақил ишни тайёрлашда фаннинг хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда қуйидаги шакллардан фойдаланиш тавсия этилади:

- дарслик ва ўқув қўлланмалари бўйича фан боблари ва мавзуларни ўрганиш;
- тарқатма материаллари бўйича маърузалар қисмини ўзлаштириш;
- махсус адабиётлар бўйича фанлар бўлимлари бўйича ёки мавзулари устида ишлаш;
- талабаларнинг ўқув-илмий-тадқиқот ишларини бажариш билан боғлиқ бўлган фанлар бўлимлари ва мавзуларини чуқур ўрганиш;
- фаол ва муаммоли ўқитиш услубларидан фойдаланидиган ўқув машғулоти.

Мустақил таълим ва мустақил ишлар

Мустақил таълим учун тавсия этиладиган мавзулар:

1. Замонавий шароитларда инсон ресурсларини бошқаришнинг тутган ўрни ва стратегияси
2. Ресурсларни режалаштириш ва меҳнат ресурслари бозори тенденциялари
3. Бошқарув фаолияти элементлари ва улардан бошқарув жараёнида самарали фойдаланиш
4. Ходимларни рағбатлантириш ва мотивациялаш усуллари
5. Инсон ресурсларини бошқаришда бошқариш ва назорат
6. Инсон ресурсларини бошқариш жараёнида иш фаолиятининг сифати ва миқдорини баҳолаш муаммолари
7. Инсон ресурсларини бошқаришда инновация
8. Инсон ресурсларини бошқаришда етакчилик
9. Инсон ресурслари карьерасини режалаштириш ва ривожлантириш
10. Инсон ресурсларини бошқаришда гуруҳлараро муносабатлар
11. Инсон ресурсларини баҳолашнинг замонавий услублари
12. Инсон ресурсларини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими
13. Ривожланган мамлакатларда инсон ресурсларини бошқариш марказларининг ривожланиш тенденциялари

Мустақил ўзлаштириладиган мавзулар бўйича талабалар томонидан рефератлар тайёрлаш ва уни тақдимот қилиш тавсия этилади.

Асоий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. "Меҳнат иқтисодиёти" назария ва амалиёт. Дарслик- ЎзРФА "Фан" нашриёти, 2019-590б.
2. Инсон таракқиёти. Дарслик.и.ф.д., проф.Қ.Х. Абдурахмонов таҳрири остида.-Т.: Фан ва технология, 2014.-476б.
3. Хайитов А.Б. инсон ресурсларини бошқариш.дарслик. Т.: "Иқтисодиёт", 2019-410б.
4. Саннокова Т.Д. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие(эл. Рес.) Томск:ТУСУР,2018-156 б.

Қўшимча адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси-Т.: Ўзбекистон, 2019-46 б.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 25 февралдаги “Ўзбекистон республикасининг халқаро рейтинглар ва индекслардаги ўрнини яхшилаш чора-тадбирларитўғрисида”ги қарори.
3. 2020 йил “Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили” Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси. Куч адолатда. Ўзбекистон Республикаси Олий судининг ҳуқуқий газетаси. 2020 йил 25 январь №3-4 (777).
4. Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг “Ходимлар сонини тартибга солиш ва бошқарув таркибини таъминлаш учун харажатларни мақбуллаш бўйича норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисидаги 14-Қ/К – сонли Қарори 2018 йил 27 апрель, 88-сон.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора тадбирларитўғрисида”ги ПҚ-2960-сонли Қарори. 2017 йил 6 май.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5052-сонли Қарори. 2017 йил 24 май.
7. Максимцева И.А. Управление человеческими ресурсами.-М.:Юрайт, 2016.-526б
8. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами.-М.:ИНФРА, 2014
9. социология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата.- М.:Юрайт, 2017
10. Организация и нормирование труда. Уч. пос. // А.И. Рофе.- ЮНОРУС, 2017
11. Экономика труда: учебник/Н.В. Федорова, О.Ю. Мингченкова.-М.:КНОРУС, 2017.
12. Управление персоналом. Уч. пос. Под. Общ. ред. Т.И. Михайлиной.-2018.
13. Абдурахмонов К, Холмўминов Ш. Персонални бошқариш., -Т.: 2019 йил

