

2 kytoc

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIVY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

TERMIZ DAVLAT UNIVERSITETI



INSON RESURSLARINI
BOSHQARISH

FANINING O'QUV DASTURI

Bilim sohasi:
Ta'lim sohasi:
Ta'lim yo'nalishi:

Biznes, Boshqaruv va huquq 400000
Biznes va boshqaruv 410000
Inson resurslarini boshqarish 60411400

Termiz-2023

Fan/modul kodi LABCO6	O'quv yili 2023-2024	Semestr 4	Kreditlar 5
Fan/ modul turi majburiy	Ta'lim tili o'zbek	Haftadagi dars soatlari 5	
Fanning nomi	Auditoriya mashg'ulotlari	Mustaqil ta'lim (soat)	Jami yuklama
1	Inson resurslarini boshqarish	72	150
2	I.O'quv fanining dolzarbligi va oliy kasbiy ta'limdagi o'rni Ushbu fan ishlab chiqarishda inson omilidan samarali foydalanish muammolarini hal etishga kompleks yondashuvni ta'minlovchi iqtisodiyotning hamma soha va tarmoqlarida inson resurslarini boshqarishning qulay mexanizmini yaratish alohida ahamiyat kasb etadi. Shu munosabat bilan inson resurslari bilan ishlash sohasida bilim va ko'nikma yig'indisiga ega bo'lgan mutaxassislarni tayyorlash zarurati yuzaga keladi. "Inson resurslarini boshqarish" fanini o'rganish ushbu bilim va ko'nikmalarni shakllantirishga ko'maklashadi. "Inson resurslarini boshqarish" fani umumkasbiy fanlar va ixtisoslik blokiga kiritilgan kurs hisoblanib, 2-kursning 4 semestrida o'qitiladi. Mazkur fan boshqa mutaxassislik fanlarining nazariy va uslubiy asosini tashkil qiladi. O'quv fanining maqsadi va vazifalari 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 erishishni 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. Fan bo'yicha talabalarning bilim, ko'nikma va malakalariga qo'yidagi talablar qo'yiladi. Talaba: – 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 birlashtirish; inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalarining asosiy tamoyillari; mehnat sohasida ijtimoiy sherikchilik mexanizmlari haqidako 'nikmalariga ega bo'lishi kerak.	II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari) 1-Modul. Inson resurslarini boshqarishning asoslari 1-mavzu. Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tuzilishi va strategiyasi Inson resurslarini boshqarishni o'rganishning zarurati. Inson resurslarini boshqarish nazariyasining mohiyati va ularning rivojlanishi. "Inson resurslarini boshqarish" fanining predmeti, mazmuni va mohiyati. Inson resurslarini boshqarishning g'arbiy modellari. Inson resurslarini boshqarish va personalni boshqarish: o'xshashligi va farqi. Inson resurslarini boshqarishga ta'sir etuvchi omillar. Inson resurslarini boshqarish xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarish bosqichlari. Inson resurslarini boshqarish strategiyasi. Intellektual kapital: nazariya va uning amaliy ahamiyati. Inson resurslarini boshqarish mezonlari 2- mavzu. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozori tendensiyalari Mehnat resurslarini rejalashtirish. Mayjud xodimlarni baholash. Iqtisodiyotda xodimlarga bo'lgan talabni rivojlanirish. Xodimlarni rejalashtirish dasturini ishlab chiqish. Ichki omillarni baholash. Personalga ehtiyojni rejalashtirish. Kadrlarni rejalashtirish - tashkilotda rejalashtirishning tashkiliy qismidir. Personalni rejalashtirishning maqsadlari. Kadrlarni rejalashtirish uchta ketma-ket bosqichi. Axborot bosqichi. Kadrlar bo'yicha loyihalar ishlab chiqish bosqichi. Mehnat bozori. Ijtimoiy bozor iqtisodiyoti. Kasaba uyushmasi. Mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi va qoidalar. Mehnat bozorini rivojlanirishning asosiy bosqichlari. Mehnat kontrakti. Jamoaviy shartnoma. Mehnat bozori strukturalari, mohiyati va zamonaviy mehnat bozorining xususiyatlari. Zamonaviy mehnat bozori xususiyatlari. G'arbiy mehnat bozorining prinsipial xususiyatlari. Mehnat resurslariga ish haqi va imtiyozlarni aniqlash. Skenlot tizimi. Rakker tizimi 3- mavzu. Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish Mehnat jamoalarini boshqarish tushunchasi. Xodimlarni boshqarish tizimi. Xodimlarni boshqarish tamoyillari. Xodimlarni rejalashtirish. Xodimlarni boshqarish samaradorligi. Inson resurslarini boshqarish. Xodimlarni boshqarish. Funktsional boshqaruv. Tashkiliy boshqaruv. Mehnat resurslarini boshqarish. Xodimlarni boshqarish samaradorligi. Xodimlarni tanlash. Maxsus usullar. Talab va taklif. Ichki omillarni baholash. Mehnat bozoridagi holat. Mayjud xodimlarni baholash. Iqtisodiyotda xodimlarga bo'lgan talabni rejalashtirish. Xodimlarni rivojlanirish dasturini ishlab chiqish.
--	--

4- mavzu. Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish

Boshqaruv va uning uslublari. Boshqarish jarayoni va stillari. Boshqaruvning avtoritar uslubi. Boshqaruvning aloqadorlik uslubi. Boshqaruv taktikasi va strategiyasi, uning vositalari. Jismoniy vositalar. Qo'l qisshuv. Boshqalar muloqotda o'zini qanday tutishini kuzatib. Emotsional (mental) vositalar. Boshqaruvning ijtimoiy vositalari. Leksika Jargon. Mashhur ismni aytish. sitatalar, manbalar. Aralash vositalar. Yozuvlar. Yakuniy mulohazalar. Rahbar boshqaruv uslublari. Avtoritar rahbar. Demokratik uslubi. Liberal uslub. Rahbarlik uslublarning turlanishi.

5- mavzu. Xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari

Personalning mehnatga qiziqishini oshirish. Personalni mehnatga qiziqtirish nazariyalari. Motivatsiya (maqsadlar) nazariyasining klassik ko'rinishi. Gotorn tadqiqotlari. Maslouning ehtiyojlar nazariyasi. Motivatorlar va gigienik faktorlar nazariyasi. Mehnatga qiziqtirish uslublari Kutish nazariyasi. X va U nazariyasi. Motivatsiya va rahbarlik stili haqida. 90 - yillarda xodimlar motivatsiyasi sohasida mavjud bo'lgan muammolar. Xodimlarni motivatsiyasida ishchi kuchi tarkibidagi o'zgarishlarni hisobga olish. Personalni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish. Personal mehnatiga haq to'lashning mohiyati. Mehnatga haq to'lash tizimining tarkibiy qismlari. Xodimlarni qayta tayyorlash. Ishga yo'naltiruvchi usullar. Ishchilar faoliyati ko'lamining kengaytirilishi va ish joylarining mukammallashtirilishi. Ishning qulay grafigi. Telekommunikatsiya va uy ofislari. Ish vaqtining qisqarishi va vazifadagi o'rindoshlik. Tashkillashtirishga yo'naltirilgan usullar. Motivatsiya texnikasi.

6- mavzu. Inson resurslarini boshqarishda boshqarish va nazorat

Komandada o'zaro aloqa Boshqaruvchilik komandada ierarxik subordinatsiya taqsimotining kontrastligi. Komanda. Boshqaruvchilik komandasi. Boshqarish va nazorat tizimi. kadrlarning martaba bo'yicha ko'tarilishi va uni rejalashtirish. Karera bosqichlari. Shakllanish bosqichi. Saqlanish bosqichi. Faollik pasayish bosqichi. Professional orientatsiya. Realistik orientatsiya. Tadqiqiy orientatsiya. Artistik orientatsiya. Ijtimoiy orientatsiya. Tashabbuskor orientatsiya. Konvenston orientatsiya. Qobiliyat va ko'nikmalarni aniqlash. Karera langarlari. Karerogramma. Qaror qabul qilish jarayoni va muammolarni hal qilish usullari. Boshqaruv jarayonlarida muammolarni yechish modellari. Qaror turlari. Qaror qabul qilish jarayoni. Xodimlarni rag'batlantirish sistemasi. Nazoratni tashkil qilish mexanizmi. Rahbar mehnati, vazifalari va uni tashkil etish.

7- mavzu. Inson resurslarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining

sifati va miqdorini baholash muammolari

Sifatni nazorat qilish tizimi. Sifatni boshqarish. Sifat nazorati. Sifatni nazorat qilishga personalni jalb qilish. Sifatni har tomonlama boshqarish konsepsiyasi. Nazorat guruhlari. Shaxsni tovar bilan bog'lash. Xodimlarni yuqori sifat uchun mukofotlash usuli. Yakka tartibdagi faoliyatga haq to'lash va mukofotlash o'rtasidagi o'zaro bog'lanish. Mehnat uchun mukofot. Ish haqi va oylik. Mukofotlash. Rag'batlantirish. Mukofotlar va komission to'lovlar. Komission to'lovlar. Mukofot. Tartibga solish dasturlari. Foyda va maqsadga erishishda qatnashish. Foydalarda qatnashish. Maqsadlarga erishishda qatnashish. Ishlab chiqarish to'lovi. Malaka to'lovi. Imtiyozlar. Firma boshqaruvchilarining imtiyozlari. Ishchining faoliyatini baholash. Personalni baholash uslublari. Professional bilimlar va malaka. Ish hajmi. Ishning sifati. Kommunikativ malakalar. Ishonchlilik. Rahbarlik qobiliyati va potensial imkoniyatlar.

8- mavzu. Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni

Jamiyatning ijtimoiy tarkibi. Ijtimoiy munosabatlar. Jamiyat. Ta'minotchilar. Xaridorlar. Kasaba uyushmalari. Resurslar muammolari. Insonlar. Texnologiya. A'trof-muhit. Ijtimoiy holat. Haqaro hamjamiyat. Tashkilot madaniyati boshqaruv faoliyatining ob'ekti sifatida. Tashkilot madaniyati. Tashkilot madaniyatiga ta'sir etuvchi omillar. Qadriyatlar. Munosabatlar. Tashkilot madaniyatini shakllantirishdagi omillar tizimi. Tashkilotda ichki munosabatlar va tashkilot madaniyatini shakllantirishdagi bog'liqlik. Norasmiy tashkiliy tuzilmaning ijobiy va salbiy jihatlari. Tashkilotdagi ichki munosabatlar tizimi. Tashkilot madaniyati Tashkilot madaniyatini yuksaltirish vositalari. Shaxslararo munosabatlar. Nizo. Nizo sharoiti. Nizo asosi. Nizoning oldini olish. Nizoni hal etish.

9- mavzu. Inson resurslari boshqarishda innovatsiya

Kadrlar tizimi. Kadrlar va kadrlar tizimining rivojlanishi. Kadrlar tizimining progressi. Kadrlar tizimining regressi. Kadrlar tizimi inqirozi. Kadrlar tizimi stagnatsiyasi. Kadrlar tizimining barqarorlashuvi. Kadrlar tizimining ishlashi. Kadrlar tizimining evoloyusion rivojlanishi. Kadrlar yangiliklari. Innovatsion menejment ob'ektlari. Psevdo yangiliklar. Kadrlar innovatsiyalarining tashkiliy shakllari. Innovatsion kadrlar menejmenti. Strategik maqsad. Taktik maqsad

10- mavzu. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik

Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik nazariyasi asoslari. Boshqaruvda yetakchilikning turlari. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik konsepsiyalari. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik sifatlari. Yetakchilik uslublari va ularning turlari. Xodimlar mehnat faoliyatini muvofiqlashtirish. Yetakchilik modellari: mohiyati va mazmuni.

Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik modellari va ularning qo'llanilishi. Yetakchilik uslublari va ularning turlari. Yetakchilik uslublarining qo'llanilishi. Tanqid qilish va tandiqni qabul qilish etikasi. Tanqid qilishning asosiy qoidolari. Notiqlik san'ati va uning asosiy qoidalari.

11- mavzu. Inson resurslari karerasini rejalashtirish va rivojlantirish

“Karera” tushunchasi va uning bosqichlari. Karera turlari. Karerani tanlashda hisobga olinadigan omillar. Personalni lavozimda o'stirish karerogrammasi. Inson resurslari karerasi bosqichlari. Personal karerasini rivojlantirish tamoyillari. Personal karerasini rivojlantirish bosqichlari. Personal karerasini rivojlantirishning xorijiy tajribalari. Inson resurslari karerasini boshqarish. Inson resurslarining xizmat-kasb jihatdan ko'tarilishini boshqarish. Kadrlar zahirasi tushunchasi va uning mohiyati. Inson resurslari karerasini rejalashtirish. Personalni boshqarish hamda kadrlar zahirasi bilan ishlash yo'nalishlarining o'zaro bog'liqligi. Xodimlarni zahiraga kiritishning turlari. Rahbarlik lavozimiga zahirani rejalashtirish va tayyorlash.

12 mavzu. Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar

Ijtimoiy guruhlar va ularning xususiyatlari. Ijtimoiy guruhlar tushunchasi va ularning tasnifi. Rasmiy va norasmiy guruhlar. Jamoani tashkil etish. Jamoaning shakllanish bosqichlari. Menejerlik guruhini tashkil etish tamoyillari. Mehnat nizolari: turlari va vazifalari. Nizolarning kelib chiqish sabablari. Mehnat nizolarining oqibatlari. Ixtilofli vaziyatlar. Ixtiloflarning o'ziga xos belgilari. Ixtiloflarning hal etish yo'llari. Muzokaralar olib borish va ularning bosqichlari. Stressli vaziyatlar va uni kelib chiqishiga ta'sir etuvchi omillar.

13- mavzu. Inson resurslarini baholashning zamonaviy uslublari

Inson resurslari faoliyatini baholashning ahamiyati. Inson resurslari faoliyatini baholashning mohiyati va uning zamonaviy uslublari. Inson resurslari faoliyatini baholash mezonlari. Inson resurslarining amaliy va shaxsiy sifatlarini baholash omillari. Mehnat faoliyatini zamonaviy baholash tizimi va uning bosqichlari. Rahbar xodimlar ish natijalarini baholash mezonlari. Rahbar xodimlar va mutaxassislar ish natijalarini baholash. Xodimlar ish natijalarini baholash tartibi va mezonlari Individual baholash usullari. Guruhlari baholash usullari. Mutaxassislar ish natijalarini baholash mezonlari. Baholash usulini tanlash. Personalni attestatsiyadan o'tkazish. Personalni attestatsiya qilish bosqichlari. Korxonada ichki kasb standartlari. Mutaxassis kasb sifatlarini baholash. Attestatsiya natijalarini tahlil qilish. Inson resurslari faoliyatini baholashning xorijiy tajribalari va ulardan O'zbekiston sharoitida foydalanish imkoniyatlari.

14- mavzu. Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari. Inson resurslarini muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati. Korxona va tashkilotlarda inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi. Mehnatni muhofaza qilish sohasida himoya bilan ta'minlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi.

15- mavzu. Rivojlangan mamalakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari

AQSh va Yaponiyada xodimlarni boshqarishning asosiy tamoyillari. AQSh korporatsiyasida kadrlar xizmati faoliyatini tashkil etish. Yaponiya kadrlar tayyorlash tizimining xususiyatlari. Ta'lim muassasalari tizimi va firma ichida o'qitish tizimi. Malaka oshirish tizimining tarkibiy tuzilishi. Inson resurslarini boshqarishning G'arbiy modellari (AQSh). Inson resurslarini boshqarishning Yaponcha usuli. Sifat to'garaklari. Boshqarishning ijtimoiy-texnik o'lbamlari. Inson omili - hozirgi zamon boshqaruvning asosiy elementlari. Qaror turlari va ularni qabul qilish jarayoni. Ishchi faoliyatini baholash. Xodim faoliyatini rag'batlantirish. Maqsadlarga erishishda qatnashish. Yaponiyada xodimlar faoliyatini boshqarish va rag'batlantirish tizimining o'ziga xos xususiyatlari.

IV. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar.

Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1-Modul. Inson resurslarini boshqarishning asoslari

1. Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tuzilgan o'rni va strategiyasi

2. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozori 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 boshqarishda boshqarish va nazorat

7. Inson resurslarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdori baholash muammolari

8. Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tuzilgan o'rni

9. Inson resurslari boshqarishda innovatsiya

10. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik

11. Inson resurslari karerasini rejalashtirish va rivojlantirish

12. Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar

13. Inson resurslarini baholashning zamonaviy uslublari

14. Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

15. Rivojlangan mamalakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari

Amaliy mashg'ulotlar multimedia qurilmalari bilan jihozlangan auditoriyada bir akadem. guruhga bir o'qituvchi tomonidan o'tkazilishi lozim. Mashg'ulotlar faol va interaktiv usullar e'ldamida o'tilishi, mos ravishda munosib pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llanilishi maqsadga muvofiq.	V. Kurs ishi (loyihasi)ni tashkil etish bo'yicha uslubiy ko'rsatmalar Fan bo'yicha kurs ishi (loyihasi) o'quv rejasida rejalashtirilgan. VI. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular: 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 resurslarini boshqarishda yetakchilik 10. Inson resurslari boshqarishda innovatsiya 11. Inson resurslarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar 12. Mehnat ko'rsatkichlarini boshqarish 13. Inson resurslarini baholashning zamonaviy usullari 14. Kadrlarni strategik boshqarishda ijtimoiy muhofaza tizimi 15. Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi 16. Inson resurslarini rivojlantirishning strategik jihatlari 17. Rivojlangan mamalakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarining rivojlanish tendensiyalari 18. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson resurslari va ishga yollash tizimi 19. Inson resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati 20. Inson resurslarini boshqarish va ishlab chiqarishning o'zaro aloqadorligi 21. Xususiy korxonada personal mehnatini tashkil etish 22. Mehnat jamoasi shartnomalari va kelishuvlari 23. Inson resurslarini boshqarish boshqarish xizmatida ish yuritish 24. Inson resurslarini boshqarishda axborot texnologiyalari 25. Inson resurslarini boshqarishni rejalashtirishning maqsad va vazifalari 26. Yangi xodimlarni xizmat vazifasiga moslashtirish
---	--

27. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida personalni tanlash va ishga yollash tizi 28. Personalni tanlash va ishga joylashtirish tizimi 29. Korxona va tashkilotlarda personalni boshqarish strategiyasi 30. Korxona va tashkilotlarda personal bilan ishlashni boshqarish 31. Korxona va tashkilotlarda xizmat martabasini boshqarish 32. Korxona va tashkilotning ijtimoiy rivojlanishi – boshqaruvning asosi sifatida 33. Aksiyadorlik jamiyatlarida personal mehnatini tashkil etish xususiyatlari 34. Mas'uliyati cheklangan jamiyatlarda personal mehnatini tashkil etish xususiyatlari 35. Personal faoliyatini baholashning zamonaviy usullari 36. Boshqaruv personal mehnatini tashkil etishning xususiyatlari 37. Personalni tanlash va ishga joylashtirish tizimi 38. Korxona va tashkilotlarda personalni boshqarish strategiyasi 39. Korxona va tashkilotlarda personal bilan ishlashni boshqarish Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi. Izoh- Mustaqil ta'lim va mustaqil ish mavzulari hamda ularning bajarilish shakllari, tegishli maksimal ball va topshirish muddatlari modul – kredit bo'yicha taqsimot jadvalida berilgan.	3 V. Ta'lim natijalari (Kasbiy kompetensiyalari) Learning Outcomes (Professional Competences) Inson resurslarini boshqarish fanini o'zlashtirish uchun o'qitishning ilg'or va zamonaviy usullaridan foydalangan holda, yangi informatsion – pedagogik texnologiyalarni tadbiiq etib, talabalarda bilim, ko'nikma va malakalar shakllanadi. Shuningdek, atroflicha bilim olish maqsadida, talabalarga musqatil ish va mustaqil ta'lim beriladi. Bu fanning yutuqlarni ilmiy tadqiqot ishlari, inson resurslarini boshqarish va iqtisodiyot tarmoqlarining boshqa sohalariga tadbiiq etish maqsadga muvofiqdir. VI. Ta'lim texnologiyalari va metodlari (Educational technologies and): methods: ma'ruzalar; kompyuter texnologiyasi asosida slaydlar namoyishi. amaliy mashg'ulotlar; laboratoriya usulida olib boriladi plastik usullar; albom-chizma interfaol keys-stadilar; guruhlarda ishlash; klaster taqdimotlarni qilish; individual loyihalar; jamoat va kichik guruh bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar. 4 VII. Kreditlarni olish uchun talablar
--	---

(Requirements for obtaining loans): Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'la o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish va joriy, oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha test yoki yozma ishni topshirish.	Asosiy adabiyotlar 1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Nazariya va amaliyot. Darslik. - O'zR FA "FAN" nashriyoti, 2019-590 b. 2. Insontaraqiyyoti. Darslik. I.f.d., prof. Q.X. Abdurahmonov tahriri ostida. - T.: Fanvateknologiya, 2014. - 476 s. 3. Xayitov A.B. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. T.: "IQTISODIYOT", 2019. -410 b 4. Sannikova, T. D. Upravlenie chelovecheskimi resursami: Uchebnoe posobie [Elektronnyy resurs] / T. D. Sannikova. — Toms: TUSUR, 2018. — 156 s. — Rejim dostupa: https://edu.tusur.ru/publications/8883 Qo'shimcha adabiyotlar 1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi - T.: O'zbekiston, 2019. - 46 b. 2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 25 fevraldagi "O'zbekiston Respublikasining xalqaro reytinglar va indekslardagi o'zini yaxshilash chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori // www.lex.uz 3. 2020 yil - «Ilm, ma'rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili» 4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2020 yil 24 yanvardagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi // Kuch-adolatda. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining huquqiy gazetasi. 2020 yil 25 yanvar. № 3-4 (777) 4. O'zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining «Xodimlar 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-K/K-sonli Qarori 2018 yil 27 aprel, 88-son 5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy jiro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi PQ-2960-sonli Qarori. 2017 yil 6 may. www.lex.uz 6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida" gi PF-5052-sonli Qarori, 2017 yil 24 may. www.lex.uz
---	---

7. Maksimseva I.A. Upravlenie chelovecheskimi resursami. — M.: Yurayt, 2016. — 526 s. 8. Kartashova L.V. Upravlenie chelovecheskimi resursami. — M.: INFRA-M, 2014. 9. Sotsiologiya truda: uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata (pod obsh.red R.V.Karapetyana. -M.: izdatelstvo Yurayt, 2017.- str 325 10. Organiceitsiya i normirovanie truda : uchebnoe posobie (A.I.Rofe. - 2-ye izd, ster.-M.:KNORUS, 2017.- str 224 11. Ekonomika truda : uchebnik / N.V.Fedorova, O.Yu.Mingchenkova.-M.: KNORUS, 2017.-str 232 12. Upravlenie persanalom: Uchebnoe posobie Pod obsh.red T.I.Mixaylinoy.- 3-ye izd.-M.:Izdatelsko-torgovaya korporatsiya "Dashkov I K", 2018 . str 280 Internet saytlari 1. www.gov.uz — O'zbekiston Respublikasi xukumat portali. 2. www.lex.uz—O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. 3. www.erreport.ru - Obzornaya informatsiya po mirovoy ekonomike 4. www.stplan.ru - ekonomika i upravlenie www.catback.ru - nauchnye stati i uchebnye materialy po ekonomike	6 Termiz davlat universiteti tomonidan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan. 7 O'quv dasturi Termiz davlat universiteti Kengashning 202__ yil " __ " __ dagi __ -sonli bayonnomasi bilan ma'qullangan. Termiz dlat universiteti rektorining 202__ yil " __ " __ dagi __ -sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan. Fan/modul uchun ma'sullar: S.Toshaliyeva-TerDU "Biznes boshqaruv va statistika" kafedrası mudiri, PhD. T.Mamatqulov-TerDU "Biznes boshqaruv va statistika" kafedrası o'qituvchisi
9 Taqrizchilar: Termiz iqtisodiyot va servis Universiteti, Xalqaro hamkorlik bo'yicha prorektor, i.f.d.(DCs) dots.Sh.N. Otamurodov Termiz davlat universiteti Iqtisodiyot va turizm fakulteti "Turizm va mehmonxona xo'jaligi" kafedrası mudiri, i.f.d. dots. O'.D. Radjabov	