**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI**

**OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**QARSHI MUHANDISLIK-IQTISODIYOT INSTITUTI**

**“TASDIQLAYMAN”**

QarMII rektori O.SH.Bazarov

2024 yil “27” 06

**Ro‘yxatga olindi №** 05/06/044

2024 yil “27” iyun

# INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI

**fani**

**O‘QUV DASTURI**

**kunduzgi bo‘lim**

**Bilim sohasi:** 200000–Ijtimoiy soha, iqtisod va huquq.

**Ta’lim sohasi:** 230000 – Iqtisod

**Ta’lim yo‘nalishi:** 60310100 –Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar)

**Qarshi – 2024**

| Fan/modul kodi ECORES6 | O‘quv yili 2024-2025 | Semestr 8 | ECTS - Kreditlar 6 |
|---|---|---|---|
| Fan/modul turi *tanlov* | Ta’lim tili O‘zbek/rus | | Haftadagi dars soatlari 5 |

| | Fanning nomi | Auditoriya mashg’ulotlari (soat) | Mustaqil ta’lim (soat) | Jami yuklama (soat) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Inson resurslari iqtisodiyoti | 74 | 106 | 180 |

2.

**I. Fanning mazmuni**

O’zbekiston Respublikasi milliy iqtisodiyotining bozor munosabatlari asosida rivojlanishi ijtimoiy mehnat munosabatlari sohasida ham tub o’zgarishlarni amalga oshirishni talab etadi. Shu ўpinda mamlakatimizda aholi daromadlari, turmush darajasi hamda farovonligini o’sishini taminlashga qaratilgan faol siyosat amalga oshirilmoqda. Bunday yondashuv talabalarda iqtisodiy fanlarni yanada chuqur o’rganishi uchun mehnat munosabatlarining barcha sohalari boyicha dunyoqarashni shakllantirish orqali yetuk iqtisodchi kadrlar bo’lib yetishishiga xizmat qiladi.

Mamlakatimizda iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan insonning har tomonlama kamol topishi uchun barcha shart-sharoitlar yaratilganligi muhim ahamiyatga ega. Shu o’rinda, aholi ehtiyojlarini qondirish, aholi daromadlari va farovonligini oshirishning asosiy manbai, ish bilan taminlash bilan bog’liq muammolarni hal etish eng muhim ustuvor vazifalardan biridir.

Talablarga mazkur fan doirasida mamlakatimizda ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimidagi Qonunlar O’zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmon va Qarorlari, sohaga oid meyoriy materiallardan amalda foydalana olish ko’nikmalari singdiriladi. Darhaqiqat, bunday ko’nikmalar “INson resurslari iqtisodiyoti” fanida mehnatning iqtisodiy va ijtimoiy tomonlari, yani, mehnat bozori, aholini ish bilan taminlash, aholi daromadlari va turmush darajasini, aholi farovonligini oshirish kabi alohida mavzular orqali ochib beriladi.

Fanni o’qitishdan maqsad – talabalarda mamlakatni yangilash va iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mamlakatning mehnat resurslariga talabni ta’minlash va takror ishlab chiqarish, ularning umumiy va kasbiy mehnat layoqatini rivojlantirish, zarur personal tarkibini shakllantirish bilan tashkilot (korxona) faoliyatini kompleksli maqsadli yo‘naltirilganligini ta’minlashni, shuningdek, personalning samarali faoliyat yuritishi uchun qulay ijtimoiy-psixologik sharoitlar yaratilishi bilan bog‘liq masalalar boyicha ilmiy-nazariy bilimlar berish hamda ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqishdan iborat.

Fanning vazifasi -inson resurslari ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning rivojlantirish asosi ekanligi, yangi texnologiya va innovatsion rivojlanish davrida inson resurslarini boshqarish, korxona va tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish tizimi, korxona va tashkilotlarda inson resurslari bilan ishlashning psixologik jihatlari, korxona va tashkilotlarda kadrlar siyosati, inson resurslarini boshqarish strategiyasida kadrlar siyosati va personal bilan



ishlash marketingi, korxona va tashkilotlarni inson resurslari bilan ta’minlashda kadrlarni rejalashtirish, korxona va tashkilotlarda yangi raqamlashgan texnologiya doirasida inson resurslarini rivojlantirish, korxona va tashkilotlarning inson resurslarini baholash, iste’dod tanlash va ular bilan ishlash, inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar, inson resurslarini boshqarishning elektron tizimlari, inson resurslarini boshqarish elektron tizimlari va boshqa mavzular bbilim va ko‘nikmalarini shakllantirishdan iborat.

**II. ASOSIY NAZARIY QISM (MA’RUZA MASHG’ULOTLARI)**

**II.I. IQTISODIY XAVFSIZLIK FANI BOYICHA MAVZULAR VA UNING TARKIBI:**

**1-mavzu: INSON RESURSLARI IJTIMOIY-IQTISODIY TARAQQIYOTNING RIVOJLANTIRISH ASOSI**

Innovatsion rivolanish davrida inson resurslarining o‘rni. Inson resurslari xaqidagi asosiy tushunchalarning yaratilishi. Axborotlashgan raqamli texnologiya jarayonida inson resurslariga yangi talablar.

**2-mavzu: YANGI TEXNOLOGIYA VA INNOVATSION RIVOJLANISH DAVRIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**

Yangi texnologik jarayonga o‘tish davrida mehnat va mehnat munasobatlarining o‘zgarishi. Zamonaviy texnologiyaning ishchi kuchiga va ishlab chiqarishga bo‘lgan talablari. Iqtisodiyotni raqamlashtirish sharoitlarida inson resurslarining son va sifat ko‘rsatkichlaridagi o‘zgarishlar jihatidan tavsifi.

**3-mavzu: KORXONA VA TASHKILOTLARDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMI**

Tashkilotlarda inson resurslari va personalni boshqarish tizimi haqida umumiy tushunchalar. Inson resurslarini tizimini boshqarish: mohiyati, metodologiyasi, asosiy elementlari va ularning o‘zaro aloqalari. Inson resurslarini boshqarish funksiyalari va usullari.

**4-mavzu: KORXONA VA TASHKILOTLARDA INSON RESURSLARI BILAN ISHLASHNING PSIXOLOGIK JIHATLARI**

Inson resurslarini boshqarishda xulq-atvor omillarini hisobga olish. Boshqaruv qarorlari qabul qilish va turli toifadagi xodimlar professional faoliyatining psixologik tahlili. Xulq-atvor iqtisodiyoti sharoitida psixolog faoliyat.

**5-mavzu: KORXONA VA TASHKILOTLARDA KADRLAR SIYOSATI**

Kadrlar siyosati tushunchasi, maqsadlari va vazifalari. Kadrlar siyosati turlari va ularning inson resurslarini boshqarish va tashkilotni rivojlantirish strategiyasi bilan aloqasi. Korxona va tashkilotlarda kadrlar siyosatini ishlab chiqish bosqichlari va elementlari.

**6-mavzu: INSON RESURSLARINI BOSHQARISH STRATEGIYASIDA KADRLAR SIYOSATI VA PERSONAL BILAN ISHLASH MARKETINGI**

Inson resurslarini boshqarish strategiyasi, ishlab chiqish tamoyillari va tanlov muammolari. Kadrlar siyosati tushunchasi va uning turlari. Korxona va tashkilotlaring boshkarish faoliyatida inson resurslarini boshqarish strategiyasi. Personal bilan ishlashda marketing strategiyalari.

**7-mavzu: KORXONA VA TASHKILOTLARNI INSON RESURSLARI BILAN TA'MINLASHDA KADRLARNI REJALASHTIRISH**

Korxona va tashkilotlarda kadrlarni rejalashtirishning faoliyati. Inson resurslarini boshqarish faolyati bo'yicha ishlarni strategik rejalashtirish. Korxona va tashkilotlarda personalning rivojlantirishni rejalashtirish.

**8-mavzu: KORXONA VA TASHKILOTLARDA YANGI RAQAMLASHGAN TEXNOLOGIYA DOIRASIDA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISH**

Personalni o'qitish va rivojlantirish. Elektron, raqamli texnologik ta'limning (e-learning) rivojlanishi. Asosiy xodimlarni yosh kadrlar xisobidan tanlab olish va tashkilotning kadrlar o'zagini shakllantirish. Oliy ta'lim tizimi bilan xamkorlikda personalning karyera yo'nalishini shakllantirish.

**9-mavzu: KORXONA VA TASHKILOTLARNING INSON RESURSLARINI BAHOLASH**

Inson resurslarini baholash tizimi: mohiyati, turlari va asosiy usullari. Milliy malaka tizimi doirasida kasbiy standartlarga muvofiqlikka malakani mustaqil baholash. Tashkilotning inson resurslarini kasbiy standartlarga muvofiqlikka sertifikatlash metodikasi va uni yangilash.

**10-mavzu: ISTE'DOD TANLASH VA ULAR BILAN ISHLASH**

Iste'dodlar bilan ishlash: inson resurslarini boshqarishda zamonaviy trend .Iste'dodlarni boshqarish. Iste'dodlar bilan ishlashda qo'llanadigan yangi texnologiyalar.

**11-mavzu: INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA INNOVATSIOYALAR**

Tashkilotning innovatsion muhiti va uning inson resurslarini boshqarishga ta'siri. Inson resurslarini boshqarishda innovatsion usullar va texnologiyalar.

**12-mavzu: INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING ELEKTRON TIZIMLARI**

Ijtimoiy tarmoqlar tashkilotning inson resurslarini shakllantirishga ta'sir etish vositasi sifatida. Inson resurslarini jalb qilishni rag'batlantirishda geymifikatsiya va fasilitatsiY.

**13-mavzu: INSON RESURSLARINI BOSHQARISH ELEKTRON TIZIMLARI**



Inson resurslarini boshqarish tizimiga avtomatlashtirilgan va axborot hamrohligi. Virtual muhit va kraudsorsing – inson resurslarini boshqarishda yangi trendlar. Tashkilotning inson resurslarini elektron boshqarish tizimini faollashtirishda korporativ portallar va mobil ilovalarning roli.

## III. AMALIY MASHG'ULOTLARI BUYICHA KO'RSATMA VA TAVSIYALAR

**AMALIY MASHG'ULOTLAR UCHUN QUYIDAGI MAVZULAR TAVSIYA ETILADI:**

1-mavzu: Inson resurslari ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning rivojlantirish asosi.
2- mavzu: Yangi texnologiya va innovatsion rivojlanish davrida inson resurslarini boshqarish.
3-mavzu: Korxona va tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish tizimi.
4-mavzu: Korxona va tashkilotlarda inson resurslari bilan ishlashning psixologik jihatlari.
5-mavzu: Korxona va tashkilotlarda kadrlar siyosati.
6-mavzu: Inson resurslarini boshqarish strategiyasida kadrlar siyosati va personal bilan ishlash marketingi.
7-mavzu: Korxona va tashkilotlarni inson resurslari bilan ta'minlashda kadrlarni rejalashtirish.
8-mavzu: Korxona va tashkilotlarda yangi raqamlashgan texnologiya doirasida inson resurslarini rivojlantirish.
9-mavzu: Korxona va tashkilotlarning inson resurslarini baholash.
10-mavzu: Iste'dod tanlash va ular bilan ishlash.
11-mavzu: Inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar.
12-mavzu: Inson resurslarini boshqarishning elektron tizimlari.
13-mavzu: Inson resurslarini boshqarish elektron tizimlari.

## IV. MUSTAQIL TA'LIM VA MUSTAQIL ISHLAR

**MUSTAQIL TA'LIM UCHUN TAVSIYA ETILADIGAN MAVZULAR**

1. Yangi O'zbekistonning 2022-2027 yillarga mo'ljallangan Taraqqiyot strategiyasida O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning yettita ustuvor yo'nalishi bo'yicha Taraqqiyot strategiyasidagi iqtisodiyotni yanada rivojlantirish va liberallashtirishga yo'naltirilgan ustuvor vazifalar mazmuni va mohiyati.
2. Innovatsion rivojlanish davrida inson resurslarining o'rni.
3. Inson resurslari xaqidagi asosiy tushunchalarning yaratilishi.
4. Axborotlashgan raqamli texnologiya jarayonida inson resurslariga yangi talablar.
5. Yangi texnologik jarayonga o'tish davrida mehnat va mehnat munasobatlarining o'zgarishi.
6. Zamonaviy texnologiyaning ishchi kuchiga va ishlab chiqarishga bo'lgan talablari.
7. Iqtisodiyotni raqamlashtirish sharoitlarida inson resurslarining son va sifat ko'rsatkichlaridagi o'zgarishlar jihatidan tavsifi.
8. Tashkilotlarda inson resurslari va personalni boshqarish tizimi haqida umumiy tushunchalar.

| | |
|---|---|
| | 9. Inson resurslarini tizimini boshqarish: mohiyati, metodologiyasi, asosiy elementlari va ularning o‘zaro aloqalari.<br>10. Inson resurslarini boshqarish funksiyalari va usullari.<br>11. Inson resurslarini boshqarishda xulq-atvor omillarini hisobga olish.<br>12. Boshqaruv qarorlari qabul qilish va turli toifadagi xodimlar professional faoliyatining psixologik tahlili.<br>13. Xulq-atvor iqtisodiyoti sharoitida psixolog faoliyat.<br>14. Kadrlar siyosati tushunchasi, maqsadlari va vazifalari.<br>15. Kadrlar siyosati turlari va ularning inson resurslarini boshqarish va tashkilotni rivojlantirish strategiyasi bilan aloqasi.<br>16. Korxona va tashkilotlarda kadrlar siyosatini ishlab chiqish bosqichlari va elementlari.<br>17. Inson resurslarin boshqarish strategiyasi, ishlab chiqish tamoyillari va tanlov muammolari .<br>18. Kadrlar siyosati tushunchasi va uning turlari.<br>19. Korxona va tashkilotlaring boshkarish faoliyatida inson resurslarini boshqarish strategiyasi.<br>20. Personal bilan ishlashda marketing strategiyalari.<br>21. Korxona va tashkilotlarda kadrlarni rejalashtirishning faoliyati.<br>22. Inson resurslarini boshqarish faolyati bo‘yicha ishlarni strategik rejalashtirish.<br>23. Korxona va tashkilotlarda personalning rivojlantirishni rejalashtirish.<br>24. Personalni o‘qitish va rivojlantirish.<br>25. Elektron raqamli texnologik ta’limning (e-learning) rivojlanishi.<br>26. Asosiy xodimlarni yosh kadrlar xisobidan tanlab olish va tashkilotning kadrlar o‘zagini shakllantirish.<br>27. Oliy ta’lim tizimi bilan xamkorlikda personalning karera yo‘nalishini shakllantirish.<br>28. Inson resurslarini baholash tizimi: mohiyati, turlari va asosiy usullari.<br>29. Milliy malaka tizimi doirasida kasbiy standartlarga muvofiqlikka malakani mustaqil baholash.<br>30. Tashkilotning inson resurslarini kasbiy standartlarga muvofiqlikka sertifikatlash metodikasi va uni yangilash.<br>31. Iste’dodlar bilan ishlash: inson resurslarini boshqarishda zamonaviy trend.<br>32. Iste’dodlarni boshqarish.<br>33. Iste’dodlar bilan ishlashda qo‘llanadigan yangi texnologiyalar.<br>34. Tashkilotning innovatsion muhiti va uning inson resurslarini boshqarishga ta’siri.<br>35. Inson resurslarini boshqarishda innovatsion usullar va texnologiyalar.<br>36. Ijtimoiy tarmoqlar tashkilotning inson resurslarini shakllantirishga ta’sir etish vositasi sifatida.<br>37. Inson resurslarini jalb qilishni rag‘batlantirishda geymifikatsiya va fasilitatsiY. |



| | |
|---|---|
| | 38. Inson resurslarini boshqarish tizimiga avtomatlashtirilgan va axborot hamrohligi.<br>39. Virtual muhit va kraudsorsing – inson resurslarini boshqarishda yangi trendlar.<br>40. Tashkilotning inson resurslarini elektron boshqarish tizimini faollashtirishda korporativ portallar va mobil ilovalarning roli.<br>Mustaqil o‘zlashtiriladigan mavzular bo‘yicha talabalar tomonidan loyiha ishi, esse, tezis yoki ilmiy maqola yozish, referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi. |
| 3. | **V. FAN O‘QITILISHINING NATIJALARI (SHAKLLANADIGAN KOMPETENSIYALAR)**<br>**FANNI O‘ZLASHTIRISH NATIJASIDA TALABA:**<br>“Inson resurslari iqtisodiyoti” fanini o’zlashtirish jarayonida amalga oshiriladigan masalalar doirasida bakalavr:<br>- mehnat jarayonlarini tashkil etishni; davlatning ish bilan bandligi siyosati; aholini ish bilan bandligining nazariy asoslarini; mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi qonuniyatlarini; aholini ish bilan bandligini tartibga solish usullarini; mehnat bozorini tahlil qilish va istiqbollashtirish uslubiyatini; mehnat unumdorligini o’lchash usullarini; aholini turmush darajasi, daromadlari va uni davlat tomonidan tartibga solish yo’llarini; iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnatga haq to’lash tizimlarini tashkil etishni ***bilishi;***<br>- talaba mehnat bozordagi talab va taklifi to’g’risidagi statistik ma’lumotlar asosida bozorni tahlil qilish va xulosalar chiqarish; statistik ma’lumotlar asosida aholini ish bilan bandligi holatini tahlil va istiqbollashtirish; ishchiga talab va taklifni aniqlashni; ishchi kuchi qiymatini va bahosini topish; mehnat bozoridagi holatni tahlil qilish; ishchi kuchiga talab va taklifni istiqbollashtirish; mehnat bozorini sotsiologik tadqiq etish asosida xulosalar chiqarish; mehnat unumdorligini darajasini aniqlash; mehnatga haq to’lash tizimi holatini tahlil qilish; aholining turmush darajasini va yashash sharoitlarini holatini tahlil qilish boyicha ***ko’nikmalarga ega bo’lishi kerak;*** |
| 4. | **VI. TA’LIM TEXNOLOGIYALARI VA METODLARI:**<br>➢ ma’ruzalar;<br>➢ amaliy ishlarni bajarish va xulosalash;<br>➢ interfaol keys-stadilar;<br>➢ blis-so‘rov;<br>➢ guruhlarda ishlash;<br>➢ taqdimotlarni qilish;<br>➢ jamoa bo‘lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar. |
| 5. | **VII. KREDITLARNI OLISH UCHUN TALABLAR:**<br>Fanga oid nazariy-amaliy va ilmiy-uslubiy tushunchalarni to‘la o‘zlashtirish, tahlil qilish, xulosa chiqarish va olingan natijalarini to‘g‘ri aks ettira olish, o‘rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish, joriy, oraliq va yakuniy nazorat uchun berilgan vazifa va topshiriqlarni belgilangan muddat va tartibda bajarishi hamda topshirishi kerak. |