

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
CHIRCHIQ DAVLAT PEDAGOGIKA UNIVERSITETI**



**TASHKILIIY HULQ
O‘QUV DASTURI**

Bilim sohasi:

100000 – Ta‘lim

Ta‘lim sohasi:

110000 – Ta‘lim

Ta‘lim yo‘nalishi:

60411200-Menejment

Chirchiq – 2023

Fan/modul kodi ORGBEH6		O'quv yili 2024-2025	Semestr 3	ECTS - Kreditlar 6	
Fan/modul turi Majburiy		Ta'lim tili O'zbek		Haftadagi dars soatlari 6	
1.	Fanning nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)		Mustaqil ta'lim (soat)	Jami yuklama (soat)
	Tashkiliy hulq	60		120	180
2.	I. Fanning mazmuni. Fanni o'qitishdan maqsad - "Tashkiliy hulq" fanini o'qitishda ushbu dastur "Tashkiliy hulq" fanining mazmun-mohiyatini, predmeti, ob'ekti va metodi, menejmentning rivojlanish tarixi va hozirgi holati, menejmentning nazariy asoslari, menejment texnologiyasi, tashkilotlar va ularni boshqarish, zamonaviy menejer, boshqaruv mehnatini tashkil qilish, mehnat jamoalari xodimlarini samarali boshqarish, korxona qudratini boshqarish kabi masalalarni qamraganligi bilan dolzarb ahamiyatga ega Fanning vazifasi - boshqaruv tizimida boshqarishning usul va uslublarini o'rganish va takomillashtirish, menejmentning rivojlanish tarixi va hozirgi holati, menejment texnologiyalarini qo'llash, tashkilotlar va ularni boshqarishni, zamonaviy menejerga qo'yiladigan talablar, mehnat jamoalarini samarali boshqarish, boshqaruv mehnatini tashkil qilish yuzasidan tasavvur va bilim shakllantirilishi, ko'nikmalar orttirilishini ta'minlashdan iborat. II. Nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari) II.I. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi: 1-mavzu. "Tashkiliy hulq" fanining predmeti, ob'yekti, metodi. Tashkiliy hulq tushunchasi va uning mohiyati. Tashkiliy hulqni vujudga kelishi va rivojlanishining asosiy bosqichlari. Tashkiliy hulq nazariyasi konsepsiyasi va uning evolyutsiyasi. Zamonaviy Tashkiliy hulq tushunchasi. Zamonaviy Tashkiliy hulq - bu bozorga yo'naltirilgan ishlab chiqarish va tovar sotish boshqaruvi tizimidir. 2-mavzu. Inson va tashkilot Tashkilotning qadriyatlar tizimi, konformizm, mimikriya, moslashtiruvchi individualism, rag'batlantiruvchi omillar, axloqiy reaksiyasi, ijobiy to'lov, salbiy to'lov, kooperatsiyalashuv, tashkiliy omillar, lavozim yo'riqnomasi, mehnat shartnomasi (kontrakti). Taktik rejalashtirish va nazorat. Inson harakatlarining oqibatlari. Rivojlangan davlatlar iqtisodiyotida inson va tashkilotning samarali munosabati amaliyoti tajribasi. 3-mavzu. Tashkiliy hulqning milliy xususiyatlari. Turli mamlakatlar tashkilotlarida tashkiliy axloqning xususiyatlari. Zamonaviy tashkilotlarda madaniyatlararo o'zaro ta'sir. Mehnat jamoalari. Milliy				

va mintaqaviy madaniyat, monofaol madaniyat, reaktiv madaniyat, polifaol madaniyat. Tashkiliy axloq, umuminsoniy manfaat. Arab (urug'chilik) modeli, islomiy firma, korporatsiya, mehnat motivlari, yapon modeli, amerika modeli, mehnat unumdorligi, migrant, noverbal tizim.

4-mavzu. Tashkiliy va innovatsion o'zgartirishlar sharoitida tashkiliy xulq.

Tashkiliy va innovatsion o'zgartirishlar tushunchasi. Tashkilotdagi o'zgartirishlarni boshqarish. O'zgartirishlarga qarshiliklar va ularni bartaraf etish. Tashkiliy o'zgartirishlar, innovatsiya, innovatsiya faoliyati, o'zgartirishlarning uch odimli modeli, rejalashtiriladigan o'zgartirishlar modeli, iqtisodiy sabablar, tashkiliy tuzilma, tashkiliy madaniyat, tashkilotlararo kelishuvlar, innovatorlar, yangilik tarafdorlari.

5-mavzu. Tashkilotdagi muloqot odobi.

Tashkiliy muloqotlar. Tashkilotdagi noverbal kommunikatsiyalar. Kengash –muloqotlarning bir turi. Ish yuzasidan muloqot va muzokaralar. Telefon kommunikatsiyalari. Aloqa vositalaridagi to'siqlar. Tashkiliy muloqotlar, kommunikatsiya, ekspressiv, vertikal aloqalar, kommunikatsiyaviy jarayon, noverbal axborot, ish yuzasidan muloqot, muzokaralar, muzokaralar samaradorligining mezonlari, konstruktiv usullar, delegatsiya, kommunikativ tarmoqlar, semantik to'siqlar, perseptiv -interpretatsion(idrok etish-talqin etishdagi) to'siqlar, "yalpikanal" tarmog'i.

6-mavzu. Tashkiliy xulqning motivatsion asoslari.

Motivatsiya tushunchasi, turlari va jarayoni. Motivatsiya nazariyalari. Mehnat faoliyatini rag'batlantirish. Iqtisodiy motivlash usullari, ijtimoiy motivatsiya usullari, ruhiy motivatsiya usullari, lavozim motivatsiyasi usullari, ehtiyoj, motiv, rag'batlantirish, ehtiyoj pog'onalari nazariyasi, maslou konsepsiyasi, partisipativ boshqarish konsepsiyasi, asosiy ish haqi, qo'shimcha ish haqi, kompensatsiya to'lovlari, nomoddiy stimullash, ijtimoiy xizmatlar paketi.

7-mavzu. Tashkilotda menejerning xulqi.

Menejerlar: tushuncha, vazifalari, xislati. Menejerning yetakchilik xulqi. Menejerning faoliyat uslubi va imiji. Menejerlarning etiket qoidalari. Menejerning ishdagi xulqi. Menejerning rasmiy va norasmiy boshqaruvi. Menejer va mulkdorning xulqi. Menejer: oliy pog'ona, menejerlari, o'rta pog'ona, menejerlari, quyi pog'ona menejerlari, top-menejment, middle management, lower management, innovatsion menejer, tashkilotchilik qobiliyatlari, professional kompetensiyalar, menejer professiogrammasi, etakchilikning an'anaviy konsepsiyalari, tannenbaum-shmidtning etakchilik xulqi kontinuumi, atribut etakchilik konsepsiyasi, xarizmatik etakchilik konsepsiyasi, boshqaruv uslubi.

8-mavzu. Menejer faoliyatini tashkil qilish.

Boshqaruvchilik mehnatini tashkil qilish va uning sharoitlari.

Rahbarning o'zini o'zi boshqarishi. Rahbar faoliyatini tashkil etishdagi vositalar va asbobanjomlar. boshqaruvchilik mehnati, jamoaviy ishlab chiqarish, mehnat vositalari, ma'muriy-boshqaruvchi xodimlar, evristik mehnat, ma'muriy mehnat, operatorlik mehnati, mehnat unumdorligi, bir lahzalik kuzatuv usuli, ish vaqtini rejalashtirish, pareto tamoyili, avs-tahlili, vaqt kundaliklari, taym menejer, lotus organizer tizimi .

9-mavzu. Tashkiliy axloq sifatidagi guruh.

Mehnat jamoasi (guruhi) tushunchasi, ko'rinishlari . Komanda va uning rivojlanish bosqichlari. Zamonaviy korxonadagi tashkiliy madaniyat. Jamoadagi ijtimoiy – ruhiy muhit. Tashkilotdagi norasmiy jamoalar. Mehnat jamoalarini shakllantirish. Jamoa tashkiliy xulqining diagnostikasi(tashxisi). Tashkilot xodimlarining boshqaruvdagi ishtiroki.

10-mavzu. Tashkilotdagi nizolar va stress(ruhiy zo'riqish)lar.

Tashkilotdagi ichki nizolar: tushunchasi, ko'rinishlari va kelib chiqish sabablari. Tashkilotda nizolarning boshqarilishi. Stresslar va ularning boshqarilishi. Nizo, stress(ruhiy zo'riqish), shaxslararo nizo, boshqaruv vaziyati, kartografiya usuli, o'zini chetga olish usuli, silliqlash usuli, fiziologiyaga oid stress, psixika, psixologlar temperament, flegmatik, sangvinik, xolerik, melanxolik, stressning.

11-mavzu. Tashkilotda nizolarning boshqarilishi

Nizo sabablarini aniqlash va tahlil qilishning bir necha usullari mavjud. Ularning asosiylaridan biri - kartografiya usuli. Uning mohiyati: nizo tarkibini chizma shaklida tasvirlash; nizo ishtirokchilari axloqining izchil tahlili; ishtirokchilarning asosiy muammolari, ehtiyojlari, xavotirlarini shakllantirish; nizoga olib kelgan sabablarni yo_qotish usullarini tavsiflashdan iborat

12-mavzu. Mehnat jamoasi (guruhi) tushunchasi, korinishlari.

Ishlab chiqarish ravnaqining zamonaviy darajasi jamoaviy mehnatga bo'lgan zaruriyat bilan bog'liq, bu, o'z navbatida mehnat jamoasining bo'lishini taqozo etadi. Tashkilot samarali faoliyat yuritishi uchun mehnat jamoalari ishlashi qonuniyatlarini bilish va ulardan foydalanish kerak.

13-mavzu. Komanda va uning rivojlanish bosqichlari.

Komanda - mehnat jamoasi(guruhi)ning eng mukammal shakli. Bugungi kunda jipslashgan komanda barcha pog'ona menejerlariga xos muvaffaqiyatli boshqaruv kafolatidir.

14-mavzu. Zamonaviy korxonadagi tashkiliy madaniyat.

Tashkiliy madaniyat – tashkilot a'zolari tomonidan qabul qilinadigan va tashkilot qayd etgan qadriyatlarda o'z ifodasini topgan, odamlarga ularning axloq, xatti-harakatlari nimalardan iborat bo'lishi belgilab berilgan eng muhim yo'nalishlar to'plami sanaladi.

15-mavzu. Tashkilot xodimlarining boshqaruvdagi ishtiroki.

Xodimlarning boshqaruvda ishtirok etish kabi mutlaqo tabiiy istagini shu bilan asoslash mumkinki, bajaradigan ishlari va hal qiladigan masalalari doirasidan chetga chiqsa ham, ularning ko'pchiligi tashkilot (bo'linma)ni u yoki bu shaklda boshqarish, tashkilotda sodir bo'layotgan jarayonlarda ishtirok etishni xohlaydilar. Gap shundaki, tashkilotda inson o'zini faqat ijro etuvchi sifatida namoyon etmaydi. U, shuningdek, ishining uyutirilishi va qanday sharoitda kechishi, tashkilot faoliyatiga ko'rsatayotgan ta'sirining qandayligi bilan qiziqadi.

III. Seminar mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Seminar mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. "Tashkiliy xulq" fanining predmeti, ob'yekti, metodi.
2. Inson va tashkilot.
3. Tashkiliy xulqning milliy xususiyatlari.
4. Tashkiliy va innovatsion o'zgartirishlar sharoitida tashkiliy xulq.
5. Tashkilotdagi muloqot odobi.
6. Tashkilotda menejerning xulqi.
7. Menejer faoliyatini tashkil qilish.
8. Tashkiliy xulqning motivatsion asoslari.
9. Tashkiliy axloq sifatidagi guruh.
10. Tashkilotdagi nizolar va stress(ruhiy zo'riqish)lar.
11. Tashkilotda nizolarning boshqarilishi
12. Mehnat jamoasi (guruhi) tushunchasi, korinishlari.
13. Komanda va uning rivojlanish bosqichlari.
14. Zamonaviy korxonadagi tashkiliy madaniyat.
15. Tashkilot xodimlarining boshqaruvdagi ishtiroki.

Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'limni baholash – bu talabalarning jamoaviy tartibda va yakka tartibda berilgan loyihalarni bajarishlari orqali amalga oshiriladi. Bunda har bir talabaga bitta jamoaviy loyiha va ikkita yakka tartibda bajariladigan loyiha beriladi. Talaba berilgan loyihaning maqsad va vazifalarini, mohiyatini tushungan holda qo'yilgan masalani o'rganib, izlanishlar olib boradi. Olingan natijalarni tahlil qilib, hulosalari bilan taqdimotlar tayyorlab himoya qiladi. Ishchi fan dasturida loyihalarning soni, mavzusi, mazmuni bajarish usullari va topshirish muddatlari to'liq ochib beriladi.

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:

1. "Tashkiliy xulq" fanining mazmun-mohiyati, maqsadi va vazifalari
2. Menejerlik kasbi va uning o'ziga xos xususiyatlari
3. Global miqyosda menejerlik kasbiga munosabat. Menejerning turlari
4. Menejerning kasbiy uslublari

5. Menejer–motivator
6. Menejering marketing bozoridagi faoliyati
7. Menejer–kommunikator. Boshqaruv jarayonida marketing kommunikatsiyalari
8. Xizmatlar sohasi menejeri
9. Menejer–novator. Innovatsiyalar bozorida menejering o‘rni
10. Dunyo mamlakatlarida menejering sohalar bo‘yicha toifalanishi
11. Insonning tashkilotdagi xulqi nazariyasi va konsepsiyasi.
12. «Tashkiliy xulq» tushunchasi.
13. Insonning tashkilotga kirishi.
14. Insonga tashkilotda o‘zini tutishni o‘rgatish.
15. Inson bilan tashkilotning o‘zaro munosabati.
16. Turli mamlakatlar tashkilotlarida tashkiliy axloqning xususiyatlari.
17. Zamonaviy tashkilotlarda madaniyatlararo o‘zaro ta‘sir.
18. Tashkiliy va innovatsion o‘zgartirishlar tushunchasi.
19. Tashkilotdagi o‘zgartirishlarni boshqarish.
20. O‘zgartirishlarga qarshiliklar va ularni bartaraf etish.
21. Tashkiliy muloqotlar.
22. Tashkilotdagi noverbal kommunikatsiyalar.
23. Kengash – muloqotlarning bir turi.
24. Ish yuzasidan muloqot va muzokaralar.
25. Telefon kommunikatsiyalari.
26. Aloqa vositalaridagi to‘siqlar.
27. Motivatsiya tushunchasi, turlari va jarayoni.
28. Motivatsiya nazariyalari.
29. Mehnat faoliyatini rag‘batlantirish.
30. Menejering etakchilik xulqi.
31. Menejering faoliyat uslubi va imiji.
32. Menejrlarning etiket qoidalari.
33. Menejering ishdagi xulqi.
34. Menejering rasmiy va norasmiy boshqaruvi.
35. Menejer va mulkdorning xulqi
36. Boshqaruvchilik mehnatini tashkil qilish va uning sharoitlari.
37. Rahbarning o‘zini o‘zi boshqarishi.
38. Rahbar faoliyatini tashkil etishdagi vositalar va asbob-anjomlar
39. Mehnat jamoasi (guruhi) tushunchasi, ko‘rinishlari.
40. Komanda va uning rivojlanish bosqichlari.
41. Zamonaviy korxonadagi tashkiliy madaniyat .
42. Jamoadagi ijtimoiy – ruhiy muhit.
43. Tashkilotdagi norasmiy jamoalar.
44. Mehnat jamoalarini shakllantirish.
45. Jamoa tashkiliy xulqining diagnostikasi (tashxisi).
46. Tashkilot xodimlarining boshqaruvdagi ishtiroki.
47. Tashkilotdagi ichki nizolar: tushunchasi, ko‘rinishlari va kelib chiqish sabablari .

	48. Tashkilotda nizolarning boshqarilishi. 49. Stresslar va ularning boshqarilishi. 50.. Bozor munosabatlariga o'tishning bosh tamoyili. 51. Boshqaruv maqsadi va uning turlari. 52. Boshqarish maqsadi qanday talablarga javob beradi. 53. Joriy va istiqboldagi maqsadlar bilan uzluksiz va fursatli maqsadlar 54. Muammolar va innovatsion maqsadlar. 55. Yakka maqsadlar va ularga qo'yiladigan talablar. 56. Maqsadlar shajarasi yoki maqsadlar ierarxiyasi. 57. Menejment qonun-qoidalari va tamoyillari. 58. Amir Temur davlatni boshqarishda qanday tamoyillarni asos qilib olgan. 59. Menejmentning rivojlanish tarixi va hozirgi holati haqida tushuntirish. 60. Menejmentning xorij modellari (Amerika, Yapon, nemis modellari)
3.	VII. Ta'lim natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar) Fanni o'zlashtirish natijasida talaba: Ushbu fan talabalarda iqtisodiyot tarmoq va sohalarida boshqaruv faoliyatining o'rni haqida ijtimoiy-iqtisodiy qarashlarni qamrab oladi. O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotini modernizatsiya qilish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar mamlakatimizning barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashda ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Talabalarga ushbu fanni chuqur o'rgatishda "Tashkiliy xulq" fanida o'rganiladigan mavzular va nazariy-amaliy masalalar muhim ahamiyat kasb etadi. Tashkiliy xulq fani menejment kompleksini yaratish va boshqarish, boshqarishni rejalashtirish, boshqarish samaradorligining ilmiy-nazariy, uslubiy va amaliy tomonlarini o'rgatadi. "Tashkiliy xulq" fani korxonalar boshqaruvining amaliyotda vujudga keladigan muammolarini tahlil qilishda va ularning yechimini topishda, shuningdek, sababiy bog'liqlikda xulosalar yasashda muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu fan fundamental fanlardan hisoblanib, boshqa iqtisodiy fanlarni chuqur o'rganishda asos bo'lib xizmat qiladi. tasavvurga ega bo'lishi; (bilim) - tashkiliy xulq; - tashkiliy xulqning nazariy asoslari; - tashkiliy va innovatsion o'zgartirishlar; - tashkilotdagi muloqot odobi to'g'risida tasavvurga ega bo'lishi; - tashkiliy xulqning motivatsion asoslari; - tashkilotda menejning xulqi; - tashkiliy axloq sifatidagi guruh haqida bilishi va ulardan foydalana olishi; - tashkiliy xulqning milliy xususiyatlari; - tashkiliy va innovatsion o'zgartirishlar sharoitida tashkiliy xulq; - menejer faoliyatini tashkil qilish; - tashkiliy axloq sifatidagi guruh; - tashkilotdagi nizolar va stresslar haqidagi malakaga ega bo'lishi lozim; - tashkilotda menejning xulqi; - menejer faoliyatini tashkil qilish; - shaxsiy motivatsiyasi;

	- faoliyatni me'yorlashtirish; - tashkilotdagi nizolar va stress (ruhiy zo'riqish) larni tahliliy baholash bo'yicha ko'nikmalarga ega bo'lishi kerak. (ko'nikma). Tashkiliy xulq fani menejment kompleksini yaratish va boshqarish, boshqarishni rejalashtirish, boshqarish samaradorligining ilmiy-nazariy, uslubiy va amaliy tomonlarini o'rgatadi. "Tashkiliy xulq" fani korxonalar boshqaruvining amaliyotda vujudga keladigan muammolarini tahlil qilishda va ularning yechimini topishda, shuningdek, sababiy bog'liqlikda xulosalar yasash haqida malakalarga ega bo'lishi kerak.
4.	VIII. Ta'lim texnologiyalari va metodlari: • ma'ruzalar; • interfaol keys-stadilar; • seminarlar (mantiqiy fikrlash, tezkor savol-javoblar); • guruhlarda ishlash; • taqdimotlarni qilish; • individual loyihalar; • jamoa bo'lib ishlash va hioya qilish uchun loyihalar
5.	IX. Kreditlarni olish uchun talablar: Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'la o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar va tushunchalar haqida mustaqil mushohada yuritish, joriy va oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha variantlar asosida yozma topshiriqlarni bajarishi zarur.
6.	X. Asosiy adabiyotlar: 1. S.Sobirjonov: "Tashkiliy xulq"- O'quv qo'llanma. Toshkent "Iqtisod-Moliya" 2019. 2. N.Yo'ldoshev, M.boltaboyev, M.Tashxodjayev: "Tashkiliy xulq"- Darslik. Toshkent "Iqtisod" 2019. 3. Gerchikova I.N. Menedjment: Darslik. – M.: YUNITI-DANA, 2010. 4. Xalqaro menejment. O'quv qo'llanma. Yo'ldoshev N va boshqalar. – T.: "Iqtisod-Moliya", 2015 y. XI. Qo'shimcha adabiyotlar 1. O'zbekiston Respublikasining 2015-2018 yillarda A.Ulmasov A. Voxobov Innovatsion iqtisodiyot asoslari. Toshkent Iqtisod-moliya ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining asosiy ko'rsatkichlari. WWW/ stat.uz. 2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 5 maydagi "Faol tadbirkorlik va innovatsion faoliyatni rivojlantirish uchun shart-sharoitlarni yaratish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-3697- son 3. O'zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi "O'zbekiston" 2008 y. 4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yilning 7 iyundagi "Har bir oila — tadbirkor" dasturini amalga oshirish to'g'risidagi Qarori// "Xalq so'zi",

	2018 yil 8 iyun 5. Malikov TS., Haydarov N.H. Byudjet daromadlari va xarajatlari. / O'quv qo'llanma. - T.: «Iqtisod-moliya», 2007 Axborot manbalari 1. www.cspu.uz 2. www.pedagog.uz 3. www.edu.uz 4. www.ziyo.edu.uz 5. www.gov.uz 6. www.ziynet.uz 7. www.istedod.uz
7.	Chirchiq davlat pedagogika universiteti tomonidan ishlab chiqilgan va universitet Kengashining 2023 yil " <u>29</u> " <u>08</u> dagi qarori bilan tasdiqlangan
8.	Fan/modul uchun ma'sul: Y.R.Tursunbayeva CHDPU, "Maktab menejmenti" kafedrası o'qituvchisi.
9.	Taqrizchilar: J.E.Usarov - Chirchiq davlat pedagogika universiteti "Pedagogika" fakulteti dekani, pedagogika fanlari doktori, professor A.N.Maxmudov - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti "Moliyaviy tahdit va audit" kafedrası iqtisod fanlar nomzodi, dotsenti