

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ ПЕДАГОГ ВА РАҲБАР КАДРЛАРИНИ
ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИ
ТАШКИЛ ЭТИШ БОШ ИЛМИЙ - МЕТОДИК МАРКАЗИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА
УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ТАРМОҚ МАРКАЗИ**

“КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ”

йўналиши

“КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТ”

модули бўйича

Ў Қ У В – У С Л У Б И Й М А Ж М У А

Тошкент – 2018

Мазкур ўқув-услугий мажмя Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 201__йил _____-сонли буйруғи билан тасдиқланган ўқув режа ва дастур асосида тайёрланди.

Тузувчи: Карлибаева Р. – ТДИУ, “Корпоратив бошқарув” кафедраси доценти, иқтисодиёт фанлари номзоди

Тақризчилар: Ўрмонов Н. – ТДИУ, “Корпоратив бошқарув” кафедраси доценти, иқтисодиёт фанлари номзоди;

Нуриббетов Р.И. - ТАҚИ, проректор, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Ўқув-услугий мажмя Тошкент давлат иқтисодиёт университети Кенгашининг 201__ йил _____даги _____-сонли қарори билан тасдиққа тавсия қилинган.

МУНДАРИЖА

I. Ишчи дастур	4
II. Модулни ўқитишда фойдаланадиган интерфаол таълим методлари	11
III. Назарий машғулот материаллари	18
IV. Амалий машғулот материаллари.....	29
V. Масалалар банки.....	53
VI. Мустақил таълим мавзулари	54
VII. Глоссарий.....	57
VIII. Адабиётлар рўйхати	74

I. ИШЧИ ДАСТУР

Кириш

Давлат мустақиллигининг кўлга киритилиши Ўзбекистон учун ўзининг мустақил ички ва ташқи сиёсатини аниқлаш ва амалга ошириш, ижтимоий-иқтисодий ислохотлар ўтказишнинг ўзига хос йўллари танлаш, халқ турмуш фаровонлигини оширишнинг кенг йўллари очиб берди.

“Биз ўтган йил давомида кенг кўламли ишларни бошладик. Лекин миллий иқтисодиётимизни мустаҳкамлаш, юртимизни ривожланган давлатлар каторига олиб чиқиш учун олдимизда ҳали кўплаб вазифалар турибди” Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида келтирилган материаллар, қоидалар ва хулосаларни пухта ўзлаштиришлари, келгуси фаолиятида самарали фойдаланишлари ҳамда ижодий ёндошишларини таъминлаш фанни ўрганиш олдида турган асосий вазифалардан биридир¹.

Мазкур модул акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари мутахассисларга корпоратив маданият ҳақида замонавий ғоялар, диагностика ва тузатиш усуллари, ташкилотнинг обрўсини мустаҳкамлаш, унинг яхлитлиги ва самарадорлигини ошириш учун корпоратив маданиятдан фойдаланиш, тажрибаларни ўргатиш, корхонани бошқариш ва оқилона рақобат сиёсат олиб бориш масалаларини қамрайди.

Бу масалаларни ҳал этишда бевосита «Корпоратив маданият» ни чуқур ўрганишга боғлиқ. бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга ошириш тизимини, бошқарувни ахборот билан таъминлаш, молиявий ҳисоботлар тизимини юритиш ва уларни таҳлил этиш, хўжалик фаолияти билан боғлиқ таваккалчиликларни баҳолаш ва бошқариш йўллари ва механизмини – унсурларини чуқур билиши керак.

Бугунги кескин рақобат шароитида корхоналарда маҳсулотларнинг жаҳон ва минтақавий бозорларда харидоргир бўлиши ва мустаҳкам ўрин эгаллаши учун бу борадаги ишларни кўриб чиқиш, ҳамда бунда ташқи бозорда харидорбоп, юқори ликвидли маҳсулотлар ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун экспортга маҳсулот чиқарадиган корхоналарни рағбатлантиришни янада кучайтириш, уларга янги имтиёз ва преференциялар бериш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тайёрлаш каби масалаларни амалга оширишда “Корпоратив маданият” фанида ўрганиладиган мавзулар, назарий-амалий масалалар муҳим аҳамият касб этади.

Тингловчиларга мазкур фан хусусиятлари доирасида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг 2016 йилнинг асосий яқунлари ва 2017 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 13 январдаги бўлиб ўтган мажлисидаги

¹ <http://uza.uz/oz/documents/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-22-12-2017>

«Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак»²маърузаси ва «2017-2021 йилларда Ўзбекистонни янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси» номли фармонида келтирилган материаллар, қоидалар ва хулосаларни пухта ўзлаштиришлари, келгуси фаолиятида самарали фойдаланишлари ҳамда ижодий ёндошишларини таъминлаш фанни ўрганиш олдида турган асосий вазифалардан биридир.

Модулнинг мақсади ва вазифалари

“Корпоратив маданият” модулининг мақсади: талабаларга корхоналарни рақобатбардошлигини баҳолашда мустаҳкам назарий ва амалий билим бериш, тажрибаларни ўргатиш, корхоналарнинг фаолиятини оқилона бошқариш ва уни самарали олиб боришни ўрганишдан иборат.

“Корпоратив маданият” модулининг вазифалари:

талабаларга корхоналарни рақобатбардошлигини бошқарув назарияси ва амалиётини ўргатиш; корхона фаолиятини бошқарув муносабатларини ва ривожлантириш йўналишларини ишлаб чиқишни ўргатиш, тадбиркорлик фаолиятини таҳлил қилишнинг асосий услуби сифатида билимлар тизимини бериш, қарорлар қабул қилиш учун керакли маълумот тайёрлаш ва тақдим этиш ҳамда рақобатни баҳолаш усулларини ўргатишдан иборат.

Модул бўйича тингловчиларнинг билими, кўникма ва малакаларига қўйиладиган талаблар

Корпоратив маданият модулини ўзлаштириш жараёнида амалга ошириладиган масалалар доирасида:

Тингловчи:

- корпоратив маданият ҳолатини баҳолаш бўйича аналитик ва тадқиқот ишларини олиб бориш; ўрганилаётган технологиялар ёрдамида корпоратив маданиятни шакллантириш; Жамият билан муносабатларни оптималлаштириш учун корпоратив маданиятни ўзгартириш усулларида фойдаланиш; Ташкилот ичидаги адабиёт қийматлари; ташкилотнинг обрўсини мустаҳкамлаш учун корпоратив маданиятдан фойдаланиш; белгиланган мақсадларни ҳал қилиш учун жамоани шакллантиришни **билиши керак;**

²Ш.М. Мирзиёевнинг “Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак” Халқ сўзи. 2017 йил, 16-январ.

Тингловчи:

- корхона бизнес режасини ишлаб чиқиш учун корхона рақобатбардошлиги кўрсаткичлари ва уларга таъсир этадиган омиллар тўғрисидаги, аниқ ҳолат бўйича мисоллар ишлаш, турли хил инвестицион таклифларни баҳолай олиш, шунингдек корхона ресурсларини баҳолаш *юзасидан кўникмаларга эга бўлиши керак;*

Тингловчи:

- корпоратив маданиятнинг назарий асослари ва ривожланиш қонунлари ва фаолияти тўғрисидаги билимларни билиш; диагностика замонавий усуллари; корпоратив маданиятнинг асосий элементлари; унинг шаклланишида лидернинг роли; корпоратив маданият хусусиятларига таъсир қилувчи омиллар; кичик маданият тушунчалари ва турлари; корпоратив маданиятни шакллантириш бўйича йўналиш ва иш шакллари; корхонанинг ўз маблағларини шакллантириш сиёсатини шакллантириш, корхонанинг мақсадга мувофиқ баҳо сиёсатини ишлаб чиқиш. Харажатларни бошқаришнинг концепциялари, корхона ва тармоқнинг инвестицион жозибадорлигини баҳолаш мезонлари ва усулларида фойдаланиш *малакаларига эга бўлиши керак.*

Модулни ташкил этиш ва ўтказиш бўйича тавсиялар

“Корпоратив маданият” курси маъруза ва амалий машғулотлар шаклида олиб борилади.

Курсни ўқитиш жараёнида таълимнинг замонавий методлари, педагогик технологиялар ва ахборот-коммуникация технологиялари қўлланилиши назарда тутилган:

- маъруза дарсларида замонавий компьютер технологиялари ёрдамида презентацион ва электрон-дидактик технологиялардан;

- ўтказиладиган амалий машғулотларда техник воситалардан, экспресс-сўровлар, тест сўровлари, ақлий ҳужум, гуруҳли фикрлаш, кичик гуруҳлар билан ишлаш, коллоквиум ўтказиш, ва бошқа интерактив таълим усуллари қўллаш назарда тутилади.

Модулни ўқув режадаги бошқа модуллар билан боғлиқлиги ва узвийлиги

“Корпоратив маданият” фани мутахассислик фани ҳисобланиб, 3 семестрда ўқитилади.

Бу модулни амалда бажариш учун талабалар “Ижтимоий иқтисодий жараёнларни моделлаштириш ва прогнозлаш”, “Монополияга қарши бошқарувнинг институционал асослари”, “Монополияга қарши бошқарув назарияси”, “Корпоратив маданият” фанларидан етарлича маълумотга эга бўлишлари лозим.

“Корпоратив маданият” фани “Хорижий мамлакатларнинг монополияга

қарши сиёсати” ва бошқа фанларни ўрганишда асос бўлиб хизмат қилади.

Модулнинг олий таълимдаги ўрни

Модулни ўзлаштириш орқали тингловчилар давлатнинг корпоратив тузилмаларда рақобатбардошлигини баҳолаш мумкинларни аниқлаш, уларни таҳлил этиш ва баҳолашга доир касбий компетентликка эга бўладилар.

Модул бўйича соатлар тақсимооти:

№	Модул мавзулари	Тингловчининг ўқув юкламаси, соат					
		Ҳаммаси	Аудитория ўқув юкламаси			Кўчма	Мустақил таълим
			жами	жумладан			
				Назарий	Амалий машғулот		
1.	Замонавий корпоратив маданият тушунчаси, моҳияти ва таърифи	8	6	2	4		2
2.	Ташкилотнинг корпоратив маданиятини шакллантириш, сақлаш ва ривожлантириш	8	8	4	4		
3.	Персонал ва инсон ресурсларини бошқариш	12	12	4	6	2	
	Жами:	28	26	10	14	2	2

НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТ МАЗМУНИ

Фан бўйича маъруза мавзулари ва уларнинг мазмуни

1-модул. Замонавий корпоратив маданият тушунчаси, моҳияти ва таърифи

Интизомга кириш. Корпоратив маданиятни ўрганишнинг сабаблари. Корхона маданиятининг моҳияти, мазмуни ва унинг ташкилий маданиятидаги фарқлари. Корпоратив маданият функциялари. Корпоратив маданиятнинг даражалари. Корпоратив маданиятнинг хусусиятларига таъсир қилувчи омиллар. Корпоратив маданият типологияси асослари. Жамият маданиятининг типологияси, бозор ва атроф-муҳитга муносабатнинг тезлиги ва компания фаолияти учун хавф даражасига боғлиқ (Т.Е. Тил ва А.А. Кеннеди). Корпоратив маданиятни бошқаришнинг типологияси (С. Ҳандй). Рақобатчилар кадриятлари асосидаги корпоратив маданиятнинг типологияси (К. Камерон ва Р.Квин). Корпоратив маданиятнинг миллий йўналтирилган

ТИПОЛОГИЯСИ.

2-модул. Ташкилотнинг корпоратив маданиятини шакллантириш, сақлаш ва ривожлантириш

Корхона маданиятини шакллантиришда ташкилот асосчиларининг ўрни. Ташкилотнинг корпоратив маданиятини шакллантириш тамойиллари ва белгилари. Корпоратив маданиятни шакллантириш технологияси. Ташкилотда корпоратив маданиятни сақлаш усуллари. Корхонада корпоратив маданиятни ривожлантиришда ўзаро алоқа ва мослашиш.

Ташкилотнинг корпоратив маданиятини ўзгартириш зарурияти. Корпоратив маданиятни қайта ишлаш воситалари. Ташкилотнинг янги кадриятларини шакллантириш. Инновацион турдаги маданият ташкилотлари хусусиятлари.

3-модул. Персонал ва инсон ресурсларини бошқариш

Корпоратив маданиятда "таъсир", "самарадорлик" ва "иқтисодий самарадорлик" тушунчалари. Корпоратив маданиятнинг компания фаолиятига таъсирини тавсифловчи моделлар. Кучли корпоратив маданият ва унинг компаниянинг муваффақиятидаги ўрни. Самарали корпоратив маданият ва унинг бошқарув тизимини баҳолаш. Таваккалчиликнинг моҳияти ва хусусиятлари. Корхонада таваккалчилик элементлари ва уларнинг турлари. Таваккалчиликни келтириб чиқарувчи ички ва ташқи омиллар. Таваккалчиликни бошқариш тизими. Тахминий таваккалчиликни аниқлаш, хатарнинг олдини олиш ёки оқибатларини пасайтириш чораларини белгилаш. Таваккалчиликни баҳолаш мезонлари, усуллари ва уни пасайтириш йўллари. Таваккалчиликни суғурталаш, хеджирлаш ва бошқа усуллари. Молиявий таваккалчиликни бошқариш сиёсати. Корхона таваккалчилигига таъсир этувчи омиллар. Таваккалчиликни нейтраллаштириш механизми ва унинг самарадорлиги. Таваккалчилик суғуртаси тизими ва унинг турлари.

АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАЗМУНИ

1-амалий машғулот:

Замонавий корпоратив маданият тушунчаси, моҳияти ва таърифи

Корхона маданияти - иқтисодий макон учун нисбатан янги ҳодиса. Гарчи Ғарбда корпоратив маданият тушунчаси 25 йилдан ортиқ вақт олдин тузилган бўлса-да. Унинг пайдо бўлиши инсон капиталига нисбатан илмий ва амалий позицияларни қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқариш муносабатларининг асосий мавзуси сифатида ишчиларнинг роли ва уларни бошқариш тизими билан боғлиқ эди.

Ташкилотнинг ички дунёси сифатида корпоратив маданиятнинг мақсадлари ва вазифалари ходимларнинг мулкдорлик ҳисси ва унинг ҳамжиҳатлиги ва стратегияси билан ва натижада унинг фаолиятида муваффақиятга эришиш учун ғайрат қилишдир. Бошқача айтганда, корпоратив маданият ташкилотнинг бошқарув самарадорлигини ошириш ва товар ва хизматлар бозорида рақобатбардошлигини ошириш учун қулай шарт-шароитларни яратиш воситаси сифатида қаралди.

Корпоратив маданиятни ўрганиш зарурати қуйидаги асосий сабабларга асосланади:

1. маданият феномени реал ва унда бутун, ташкилотлар, гуруҳлар, ҳатто битта шахс сифатида жамият учун катта аҳамият касб этади. Ушбу аҳамиятга эга бўлган ҳар қандай ҳодиса ўрганилиши керак.

2. шахс ва бутун ташкилот, шунингдек, ташкилот одамларнинг муносабати ишлаб чиқариш фаолияти инобатга корпоратив маданиятини олмасдан тушуниб бўлмайди. Кўпгина тадқиқотлар бугунги кунда ҳар қандай компаниянинг ишлаши корпоратив маданиятнинг турига ёки кучига боғлиқлигини тасдиқлайди.

3. корпоратив маданият тушунчаси кўпинча ташкилий иқлим, мафкура, фалсафа, услуб тушунча ва одамлар бошқарув дастурлар ва билан адаштирмаслик ёки аралаш, шунинг устида. Биз жамияти, ташкилот ва шахслар манфаати учун бу тушунчани фойдаланиш бўлсангиз Д., уни каби бошқа бир қатор уни изоляция қилиш учун, зарур, аниқ таъриф бериш ва унинг назарий асосларини яратиш.

4. Маданий таъсир кучли, мыйян моделларга риоя қилади, шунингдек тақлид ва прогнозни талаб қилади.

2-амалий машғулот:

Ташкилотнинг корпоратив маданиятини шакллантириш, сақлаш ва ривожлантириш

Корхоналар фаолиятини режалаштириш мақсади ва олдига қўйиладиган асосий талаблар. Режалаштириш тизими, шакллари ва усуллари. Қисқа муддатли (жорий, оператив), ўрта муддатли ва узоқ муддатли (истикболи) режалар. Прогнозлаштириш ва уни тузиш усуллари. Ички хўжалик фаолиятини режалаштириш тизими. Йиллик режаларни мазмуни ва таркиби ташкил этиш шакллари такомиллаштириш. Режалаштириш тамойиллари. Корхона фаолиятини башоратлаш. Корхона стратегиясини шакллантириш босқичлари. Жорий режалар тизими. Бюджет турлари ва уларнинг хусусиятлари. Жорий бюджет ва капитал бюджетни шакллантириш.

Инвестициялар ва кредитлар жалб этишга йўналтирилган бизнес режалар мазмуни ва уларга қўйиладиган асосий талаблар. Бизнес-режа устида ишлаш, унинг таркиби ва бўлимларини шакллантириш. Инвестицион лойиҳаларни реализациясини бошқариш. Бизнес режа кўрсаткичлари таҳлили

3- амалий машғулот:

Персонал ва инсон ресурсларини бошқариш

Минг йиллар мобайнида бошқарув тамойиллари ва унинг айрим қонуниятлари энг қимматли мерос сифатида диний ташкилотлар аъзоларига, ҳукмрон сулолаларнинг тахтга ворис бўлиб қолган меросхўрларига ўтиб келган. энг қадимги жамиятлар бўлган Шумер, Миср, Бобил, Қадимги Юнонистон ва Қадимги Римда ҳам шундай бўлган.

Қадимги дунёда асосан диний таълим устувор мавқега эга бўлганлиги сабабли бошқарув фаолияти қонун-қоидаларини чуқурроқ билиб олишга бўлган имкониятлар чекланган. Диний таълимнинг бошқарув фаолияти билан боғлиқлиги бу фаолиятга алоҳида тус берган. Бошқарув сеҳрли, муқаддас ҳаракат, санъат, ҳақиқат сари илоҳий йўл шаклида тасаввур қилинади.

Инсон ресурсларини бошқариш тарихига Англияда асос солинган деган Персонални бошқариш назарияси ташкилотда, шунингдек, бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилининг роли тўғрисидаги билимлар тизимидан иборат. «Ташкилот» атамаси менежментда икки хил маънога эга. Биринчидан, «ташкилот» деган атама билан тизимнинг ўзи хўжалик юритувчи субъект сифатида (корхона, жамият, фирма, бирлашма, банк, компания ва бошқа юридик шахслар) ифодаланади. Иккинчидан, бу тушунча билан тизимнинг ўзини ташкил этиш жараёни, фаолиятнинг бир тури, шунингдек, унинг айрим элементларининг (транспорт, омбор, энергетика хўжаликларини ташкил этиш, меҳнатни ташкил этиш ва ҳ.к.) фаолият кўрсатиши ифодаланади. Бундай ҳолда «ташкилот» кўпинча кенг маънода ишлатилади.

ЎҚИТИШ ШАКЛЛАРИ

Мазкур модул бўйича қуйидаги ўқитиш шаклларидан фойдаланилади:

- маърузалар, амалий машғулотлар (маълумотлар ва технологияларни англаб олиш, ақлий қизиқишни ривожлантириш, назарий билимларни мустаҳкамлаш);

- давра суҳбатлари (кўрилаётган лойиҳа ечимлари бўйича таклиф бериш қобилиятини ошириш, эшитиш, идрок қилиш ва мантиқий хулосалар чиқариш);

- баҳс ва мунозаралар (лойиҳалар ечими бўйича далиллар ва асосли

аргументларни тақдим қилиш, эшитиш ва мяммолар ечимини топиш қобилиятини ривожлантириш).

БАҲОЛАШ МЕЗОНИ

№	Баҳолаш турлари	Энг юқорибалл 2,5	Изоҳ
1.	Таълим олувчилар модулли ўқув ахборотини ўзлаштиришлари учун ўқитишнинг мақсад ва натижаларини, модул мазмунини аниқ танланганлиги	1,0 балл	Модулли ўқув ахбороти ишланмаси – 1,0 балл.
2.	Модулли ўқув ахборот: график, расм кўринишда етарли миқдорда, сифатли маълумотдан иборат бўлиши		
3.	Вазият моделини яратилиши	1,5 балл	Кейс-стади технологиясини ишлаб чиқиши- 1,5 балл.
4.	Кейс матни баён этилиши		
5.	Кейснинг педагогик паспортининг тузилиши		

II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНДИГАН ИНТЕРФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ

1. Маъруза машғулотида қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

«ФСМУ» методи

Технологиянинг мақсади: Мазкур технология иштирокчилардаги умумий фикрлардан хусусий хулосалар чиқариш, таққослаш, қиёслаш орқали ахборотни ўзлаштириш, хулосалаш, шунингдек, мустақил ижодий фикрлаш кўникмаларини шакллантиришга хизмат қилади. Мазкур технологиядан маъруза машғулотларида, мустаҳкамлашда, ўтилган мавзунини сўрашда, уйга вазифа беришда ҳамда амалий машғулот натижаларини таҳлил этишда фойдаланиш тавсия этилади.

Технологияни амалга ошириш тартиби:

- қатнашчиларга мавзуга оид бўлган якуний хулоса ёки ғоя таклиф этилади;
- ҳар бир иштирокчига ФСМУ технологиясининг босқичлари ёзилган қоғозларни тарқатилади:

Ф	• фикрингизни баён этинг
С	• фикрингизни баёнига сабаб кўрсатинг
М	• кўрсатган сабабингизни исботлаб мисол келтиринг
У	• фикрингизни умумлаштиринг

- иштирокчиларнинг муносабатлари индивидуал ёки гуруҳий тартибда тақдимот қилинади.

ФСМУ таҳлиликатнашчиларда касбий-назарий билимларни амалий машқлар ва мавжуд тажрибалар асосида тезроқ ва муваффақиятли ўзлаштирилишига асос бўлади.

Намуна.

Фикр: “Корхона ишлаб чиқариш-хужалик фаолиятида ишлаб чиқариш фондлари ва ноишлаб чиқариш фондларидан фойдаланилади”.

Топшириқ: Мазкур фикрга нисбатан муносабатингизни ФСМУ орқали таҳлил қилинг.

“Ассесмент” методи

Методнинг мақсади: мазкур метод таълим олувчиларнинг билим даражасини баҳолаш, назорат қилиш, ўзлаштириш кўрсаткичи ва амалий кўникмаларини текширишга йўналтирилган. Мазкур техника орқали таълим олувчиларнинг билиш фаолияти турлий ўналишлар (тест, амалий кўникмалар, мяммоли вазиятлар машқи, қиёсий таҳлил, симптомларни аниқлаш) бўйича ташҳис қилинади ва баҳоланади.

Методни амалга ошириш тартиби:

“Ассесмент” лардан маъруза машғулотларида талабаларнинг ёки қатнашчиларнинг мавжуд билим даражасини ўрганишда, янги маълумотларни баён қилишда, семинар, амалий машғулотларда эса мавзу ёки маълумотларни ўзлаштириш даражасини баҳолаш, шунингдек, ўз-ўзини баҳолаш мақсадида индивидуал шаклда фойдаланиш тавсия этилади. Шунингдек, ўқитувчининг ижодий ёндашуви ҳамда ўқув мақсадларидан келиб чиқиб, ассесментга қўшимча топшириқларни киритиш мумкин.

Намуна. Ҳар бир катакдаги тўғри жавоб 5 балл ёки 1-5 балгача баҳоланиши мумкин.



Тест

- 1.Товарнинг бозорга кириб келиш даврида харидорлар кимлар бўлади?
- А. новаторлар
- В. консерваторлар
- С. Янгилик киритувчи



Қиёсий таҳлил

- Бозор конъюктурасини таҳлил қилинг?



Тушунча таҳлили

- МАТ қисқартмасини изоҳланг



Амалий кўникма

- Ахборот тўплаш учун саволнома тузинг?

“Инсерт” методи

Методнинг мақсади: Мазкур метод ўқувчиларда янги ахборотлар тизимини қабул қилиш ва билмларни ўзлаштирилишини енгиллаштириш мақсадида қўлланилади, шунингдек, бу метод ўқувчилар учун хотира машқи вазифасини ҳам ўтайди.

Методни амалга ошириш тартиби:

- ўқитувчи машғулотга қадар мавзунинг асосий тушунчалари мазмуни ёритилган инпут-матнни тарқатма ёки тақдимот кўринишида тайёрлайди;
- янги мавзу моҳиятини ёритувчи матн таълим олувчиларгатарқатилади ёки тақдимот кўринишида намоёишэтилади;
- таълим олувчилариндивидиял тарзда матн билан танишиб чиқиб, ўз шахсий қарашларини махсусбелгилар орқали ифодалайдилар. Матн билан ишлашда талабалар ёки қатнашчиларга қуйидаги махсус белгилардан фойдаланиш тавсия этилади:

Белгилар	1-матн	2-матн	3-матн
“V” – таниш маълумот.			
“?” – мазкур маълумотни тушунмадим, изоҳ керак.			
“+”бу маълумот мен учун янгилик.			
“– ” бу фикр ёки мазкур маълумотга қаршиман?			

Белгиланган вақт яқунлангач, таълим олувчилар учун нотаниш ва тушунарсиз бўлган маълумотлар ўқитувчи томонидан таҳлил қилиниб, изоҳланади, уларнинг моҳияти тўлиқ ёритилади. Саволларга жавоб берилади ва машғулот яқунланади.

2. Амалиёт машғулотидакуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

“SWOT-таҳлил” методи.

Методнинг мақсади: мавжуд назарий билимлар ва амалий тажрибаларни таҳлил қилиш, таққослаш орқали мяммони ҳал этиш йўлларни топишга, билимларни мустаҳкамлаш, такрорлаш, баҳолашга, мустақил, танқидий фикрлашни, ностандарт тафаккурни шакллантиришга хизмат қилади.

S – (strength)	• кучли томонлари
W – (weakness)	• заиф, кучсиз томонлари
O – (opportunity)	• имкониятлари
T – (threat)	• тўсиқлар

Намуна “АХМАД” оилавий корхонасининг SWOT таҳлилини ушбу жадвалга туширинг.

<i>Имкониятлари</i>	<i>Кучли томонлари</i>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Кичик бозор мавжудлиги; ❖ кучсиз рақобатчилар борлиги; ❖ истеъмолчилар ўртасида яхши обрўга эгаллиги; ❖ юқори малакали ишчилар гуруҳи борлиги; 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ савдода кўп йиллик тажрибасига эга; ❖ бозорда кучли ва етакчилик позициясига эга; ❖ Самарали реклама сиёсатини олиб боради ва миждозларни рағбатлантириш тажрибасига эга; ❖ замонавий техника ва технологияга эга; ❖ кучли халқаро алоқаларга эга ❖ бошқарув тизимини тўғри қарор қабул қилишда етакчилиги;
<i>Хавф хатарлар</i>	<i>Кучсиз томонлари</i>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ рақобатчиларнинг истеъмолчига нисбатан номунофиқ ишлари; ❖ олдиндан айтиб бўлмайдиган бизнес соҳасини пайдо бўлиши; ❖ «ноқонуний» дистрибьюторлик тизимининг бозорда мавжудлиги; 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ қатъий ўрнатилган баҳо сиёсати; ❖ дистрибьюторлик тизимининг марказлаштирилган бошқаруви; ❖ Кенг миқёсдаги реклама фаолиятини тадбиқ этилмаганлиги.

Хулосалаш» (Резюме, Веер) методи

Методнинг мақсади: Буметод мураккаб, кўптармоқли, мумкин қадар, мяммоли характеридаги мавзуларни ўрганишга қаратилган. Методнинг моҳияти шундан иборатки, бунда мавзунинг турли тармоқлари бўйича бир хил ахборот берилади ва айна пайтда, уларнинг ҳар бири алоҳида аспектларда муҳокама этилади. Масалан, мяммо ижобий ва салбий томонлари, афзаллик, фазилат ва камчиликлари, фойда ва зарарлари бўйича ўрганилади. Бу интерфаол метод танқидий, таҳлилий, аниқ мантиқий фикрлашни муваффақиятли ривожлантиришга ҳамда ўқувчиларнинг мустақил ғоялари, фикрларини ёзма ва оғзаки шаклда тизимли баён этиш, ҳимоя қилишга имконият яратади. “Хулосалаш” методидан маъруза машғулотларида индивидял ва жуфтликлардаги иш шаклида, амалий васеминар машғулотларида кичик гуруҳлардаги иш шаклида мавзу юзасидан билимларни мустаҳкамлаш, таҳлили қилиш ва таққослаш мақсадида фойдаланиш мумкин.

Методни амалга ошириш тартиби:



тренер-ўқитувчи иштирокчиларни 5-6 кишидан иборат кичик гуруҳларга ажратади;



тренинг мақсади, шартлари ва тартиби билан иштирокчиларни таништиргач, ҳар бир гуруҳга умумий муаммонитаҳлил қилиниши зарур бўлган қисмлари туширилган тарқатма материалларни



ҳар бир гуруҳ ўзига берилган муаммони атрофлича таҳлил қилиб, ўз мулоҳазаларини тавсия этилаётган схема бўйича тарқатмага ёзма баён қилади;



навбатдаги босқичда барча гуруҳлар ўз тақдимотларини ўтказадилар. Шундан сўнг, тренер томонидан таҳлиллар умумлаштирилади, зарурий ахборотлар билан тўлдирилади ва мавзу

Намуна:

Маркетинг концепциялари					
Сотиш		Товар		Маркетинг	
афзаллиги	камчилиги	афзаллиги	камчилиги	афзаллиги	камчилиги
Хулоса:					

“Кейс-стади” методи

«Кейс-стади» - инглизча сўз бўлиб, («case» – аниқ вазият, ҳодиса, «stadi» – ўрганмоқ, таҳлил қилмоқ) аниқ вазиятларни ўрганиш, таҳлил қилиш асосида ўқитишни амалга оширишга қаратилган метод ҳисобланади. Мазкур метод дастлаб 1921 йил Гарвард университетиде амалий вазиятлардан иқтисодий бошқарув фанларини ўрганишда фойдаланиш тартибида қўлланилган. Кейсдачиқ ахборотлардан ёки аниқ воқеа-ҳодисадан вазият сифатида таҳлил учун фойдаланиш мумкин. Кейс ҳаракатлари ўз ичига қуйидагиларни қамраб олади: Ким (Who), Қачон (When), Қаерда (Where), Нима учун (Why), Қандай/ Қанақа (How), Нима-натижа (What).

“Кейс методи” ни амалга ошириш босқичлари

Иш босқичлари	Фаолият шакли ва мазмуни
1-босқич: Кейс ва унинг ахборот таъминоти билан таништириш	якка тартибдаги аудио-визуал иш; кейс билан танишиш (матнли, аудио ёки медиа шаклда); ахборотни умумлаштириш; ахборот таҳлили; мяммоларни аниқлаш
2-босқич: Кейсни аниқлаштириш ва ўқув топшириғни белгилаш	индивидуал ва гуруҳда ишлаш; мяммоларни долзарблик иерархиясини аниқлаш; асосий мяммоли вазиятни белгилаш
3-босқич: Кейсдаги асосий мяммони таҳлил этиш орқали ўқув топшириғининг ечимини излаш, ҳал этиш йўллари ишлаб чиқиш	индивидуал ва гуруҳда ишлаш; муқобил ечим йўллари ишлаб чиқиш; ҳар бир ечимнинг имкониятлари ва тўсиқларни таҳлил қилиш; муқобил ечимларни танлаш
4-босқич: Кейс ечимини ечимини шакллантириш ва асослаш, тақдимот.	якка ва гуруҳда ишлаш; муқобил вариантларни амалда қўллаш имкониятларини асослаш; ижодий-лойиха тақдимотини тайёрлаш; якуний хулоса ва вазият ечимининг амалий аспектларини ёритиш

Кейс. Маҳсулот сифати назорати моделини ишлаб чиқиш. Харид номенклатурасини аниқлаш. Мижозларни излаб топиш ва савдо битимлари тузиш тамойилларини ишлаб чиқиш. Бозор сиғимини баҳолаш ва товар ишлаб чиқариш бўйича қарор қабул қилиш

Кейсни бажариш бошқчилари ва топшириқлар:

- Кейсдаги муаммони келтириб чиқарган асосий сабабларни белгиланг (индивидуал ва кичик гуруҳда).
- Маҳсулот сифати назорати моделини кетма-кетлигини белгиланг (жуфтликлардаги иш).

“Брифинг” методи

“Брифинг”- (инг. briefing-қиска) бирор-бир масала ёки саволнинг муҳокамасига бағишланган қиска пресс-конференция.

Ўтказиш бошқичлари:

1. Тақдимот қисми.
2. Муҳокама жараёни (савол-жавоблар асосида).

Брифинглардан тренинг яқунларини таҳлил қилишда фойдаланиш мумкин. Шунингдек, амалий ўйинларнинг бир шакли сифатида қатнашчилар билан бирга долзарб мавзу ёки мяммо муҳокамасига бағишланган брифинглар ташкил этиш мумкин бўлади. Талабалар ёки тингловчилар томонидан яратилган мобил иловаларнинг тақдимотини ўтказишда ҳам фойдаланиш мумкин.

“Портфолио” методи

“Портфолио” – (итал. portfolio-портфель, инг. хужжатлар учун папка) таълимий ва касбий фаолият натижаларини аутентик баҳолашга хизмат қилувчи замонавий таълим технологияларидан ҳисобланади. Портфолио мутахассиснинг сараланган ўқув-методик ишлари, касбий ютуқлари йиғиндиси сифатида акс этади. Жумладан, талаба ёки тингловчиларнинг модуль юзасидан ўзлаштириш натижасини электрон портфолиолар орқали текшириш мумкин бўлади. Олий таълим мяссасаларида портфолионинг куйидагитурлари мавжуд:

Фаолият тури	Иш шакли	
	Индивидуал	Гуруҳий
Таълимий фаолият	Талабалар портфолиоси, битирувчи, докторант, тингловчи портфолиоси ва бошқ.	Талабалар гуруҳи, тингловчилар гуруҳи портфолиоси ва бошқ.
Педагогик фаолият	Ўқитувчи портфолиоси, раҳбар ходим портфолиоси	Кафедра, факультет, марказ, ОТМ портфолиоси ва бошқ.

III. НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ

1-МОДУЛ. Замонавий корпоратив маданият тушунчаси, моҳияти ва таърифи

- 1. Интизомга кириш.**
 - 2. Корпоратив маданиятни ўрганишнинг сабаблари.**
 - 3. Корпоратив маданиятнинг мазмуни, мазмуни ва унинг ташкилий маданиятидаги фарқ.**
 - 4. Корпоратив маданият функциялари.**
 - 5. Корпоратив маданиятнинг даражаси.**
- Корпоратив маданиятнинг хусусиятларига таъсир қилувчи омиллар.**

1. Интизомга кириш

Корхона маданияти - иқтисодий макон учун нисбатан янги ҳодиса. Гарчи Ғарбда корпоратив маданият тушунчаси 25 йилдан ортиқ вақт олдин тузилган бўлса-да. Унинг пайдо бўлиши инсон капиталига нисбатан илмий ва амалий позицияларни қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқариш муносабатларининг асосий мавзуси сифатида ишчиларнинг роли ва уларни бошқариш тизими билан боғлиқ эди.

Ташкилотнинг ички дунёси сифатида корпоратив маданиятнинг мақсадлари ва вазифалари ходимларнинг мулкдорлик ҳисси ва унинг ҳамжиҳатлиги ва стратегияси билан ва натижада унинг фаолиятида муваффақиятга эришиш учун ғайрат қилишдир. Бошқача айтганда, корпоратив маданият ташкилотнинг бошқарув самарадорлигини ошириш ва товар ва хизматлар бозорида рақобатбардошлигини ошириш учун қулай шарт-шароитларни яратиш воситаси сифатида қаралди.

Иқтисодий назарияда, илмий воситалар ташкилотнинг ички муҳитини тасвирлашда "ташкилий маданият" ва "ташкилий хатти-ҳаракатлар" тушунчаларига таянган. ижтимоий ва иқтисодий жараённинг барча субъектлари манфаатларини бирлик ва ўзаро боғлиқлик ғоясига асосланган, чунки давлат ва қоникарли қаратилган давлат ижтимоий сиёсат ва жамиятнинг барча табақалари, ижтимоий ва иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш нуктаи назардан, бундай ёндашув адолатли ва асосли эди.

2. Корпоратив маданиятни ўрганишнинг сабаблари

бошқарув маданияти ўрта ташкилоти ходимлари самарадорлигини ва самарадорлигини аҳамияти иқтисодий ислохотлар натижасида Ўзбекистонда

пайдо таъсир тушуниш, аниқ намоён у бутунлай ишлаш натижасида аниқлаш эмас, балки қанчалик муҳим иқтисодий компонент, лекин бир ҳеч масалада деб.

Корпоратив маданиятни ўрганиш зарурати қуйидаги асосий сабабларга асосланади:

1. маданият феномени реал ва унда бутун, ташкилотлар, гуруҳлар, ҳатто битта шахс сифатида жамият учун катта аҳамият касб этади. Ушбу аҳамиятга эга бўлган ҳар қандай ҳодиса ўрганилиши керак.

2. шахс ва бутун ташкилот, шунингдек, ташкилот одамларнинг муносабати ишлаб чиқариш фаолияти инобатга корпоратив маданиятини олмасдан тушуниб бўлмайди. Кўпгина тадқиқотлар бугунги кунда ҳар қандай компаниянинг ишлаши корпоратив маданиятнинг турига ёки кучига боғлиқлигини тасдиқлайди.

3. корпоратив маданият тушунчаси кўпинча ташкилий иқлим, мафкура, фалсафа, услуб тушунча ва одамлар бошқарув дастурлар ва билан адаштирмаслик ёки аралаш, шунинг устида. Биз жамияти, ташкилот ва шахслар манфаати учун бу тушунчани фойдаланиш бўлсангиз Д., уни каби бошқа бир қатор уни изоляция қилиш учун, зарур, аниқ таъриф бериш ва унинг назарий асосларини яратиш.

4. Маданий таъсир кучли, мыйян моделларга риоя қилади, шунингдек тақлид ва прогнозни талаб қилади.

3. Корпоратив маданиятнинг моҳияти, мазмуни ва унинг ташкилий маданиятидан фарқ

Ҳар бир мамлакат ўз маданий хусусиятларига, анъаналари, хатти-ҳаракатлар нормаларига ва ижтимоий тақиқларга эга. Жамият одамларнинг дунёқарашини шакллантиради, улар ўзларининг муносабатини нафақат бошқаларга, балки ўзларига ҳам, шунингдек, тегишли товарларга нисбатан белгилайди. истеъмолчи имтиёзларини қабул қилиш ва баҳолаш учун асос яратади. Маданий даража, маданий қадриятлар ва хатти-ҳаракатлар меъёрлари маркетинг қарорларининг табиати, шу жумладан халқаро фаолиятда катта аҳамиятга эга.

Маданият - маълум бир мамлакат ёки гуруҳ мамлакатларида қабул қилинган ва ҳаётнинг асосий принциплари ва хулқ-атвор нормалари сифатида ассимиляция қилинган қимматбаҳо йўналишлар ва қизиқиш стереотиплари мажмуи. Бу асосий анъанавий маданият қадриятларига, жамиятда эътироф этиладиган универсал меъёрларга, қадриятлар ва урф-одатларга бўлган қатъий мажбуриятдир.

Баъзи тадқиқотчилар томонидан бизнес маданияти тушунчаси кўп жиҳатдан корпоратив маданият тушунчаси билан тушунилади. Шундай қилиб, корпоратив маданият - бу маънавий қадриятлар жамияти улар томонидан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш йўллари аниқланган. Агар биз миллий бизнес маданияти ҳақида гапирадиган бўлсак, биз бизнесда бизнес қилиш тартибини белгилайдиган ушбу миллий муҳитда қадрланадиган қадриятлар ҳақида гапирамиз.

2 Корхона маданиятини илмий интизом сифатида шакллантириш. 1980-йилларнинг бошида хорижда корпоратив маданиятга бўлган қизиқишнинг пайдо бўлиши сабаблари:

1. Ташкилотлар ташқи муҳитида ўзгаришлар юз берди:

- Атроф муҳит: атроф муҳит ифлосланиши.
- Илмий-техникавий муҳит: овқатланиш билан боғлиқ мяммолар, ишсизликнинг кўтарилиши ва ҳоказоларни бартараф этишда техник имкониятларнинг чегараланиши.
- Ижтимоий муҳит: мотивацион инқироз ва ҳаётнинг маъносини йўқотиш.

2. Ташқи муҳитдаги ушбу ўзгаришлар ички ташкилотдаги муҳитда тегишли ўзгаришларга олиб келди:

- Ходимни ташкилот билан идентификациялашнинг йўқлиги.
- Менеджер ва субординатор ўртасида мастуст синдроми.

Шу асосда бошқариш учун қуйидаги вазифалар белгиланди:

- 1) жамият олдидаги жавобгарлик, шу жумладан ахлоқий;
- 2) "Биз туйғулармиз" нинг шаклланиши;
- 3) сифатли психологик компонентларни бошқаришни ҳисобга олиш.

Ушбу вазифаларни ҳал этиш корпоратив маданият тушунчасини шакллантиришга ва ушбу ҳодисага бўлган қизиқишни ортишига олиб келди.

Ушбу соҳада келгусида олиб борилган изланишлар шуни кўрсатдики, барча муваффақиятли компанияларнинг сиёсати муваффақиятли гаров сифатида корпоратив маданият тушунчасини ўз ичига олади

Бундан ташқари, ташкилот маданияти ва даромад даражаси, улуш баҳоси, соф фойда каби кўрсаткичлар ўртасидаги муносабатларнинг миқдорий ампирик тасдиғи мавжуд.

Ўзбекистонда корпоратив маданиятга бўлган қизиқиш жуда кечроқ бўлди.

Ташкилот маданиятини ривожлантиришнинг тарихий жиҳатлари. Шартли равишда биз корпоратив маданият тушунчасини ривожлантиришнинг кейинги босқичларини ажратиб олишимиз мумкин.

1. 1970 йилгача вакиллар: М. Шариф, К. Левин, К.Аджирис, Д. Макгрегор. Хусусият: ташкилот маданиятининг концепцияси киритилмаган, лекин билвосита қайд этилган.

1970-1980 йиллар Вакиллар: П. Турнер, А. Петтигрю, С. Гертз. Хусусият: "маданият" тушунчаси билан боғлиқ ташкилоти таҳлилида антропология шартларини қандай қўллаш мумкинлиги кўрсатилди.

3. 80 дан бери. бошқалар вакиллари э. Шейн Т. битими А. Кеннеди, Л. Смирнич, Ж. Мартин, ажралиб: .. корпоратив маданият тушунчаси мустаҳкам ташкилий назарияси бўйича адабиётларда бир этакчи ўрнини бўлди.

"Маданият" атамаси лотинча "колерадан" келиб чиқади - эрни этиштириш. Демак, "ривожланиш" сўзи - қайта ишланади. одамлар ижодий фаолияти орқали иккинчиси ҳақиқатини таъкидлаб, - "маданият табиатни" Шу муносабат билан, маданияти аниқлаш энг тез-тез Иккилик ҳам ҳисобланади.

Бу эрда "корпоратив маданият" тушунчаси бўйича баъзи мяллифларнинг фикрлари мавжуд.

Корпоратив маданият:

"У муваффақият ва фаровонлик учун ички ва ташқи тўсиқларни бартараф қилиш ўрганади сифатида ташкилот, яратади, тез-тез биргаликда қизиқишларига стандартлар, артефактлар, кадриятлар, ғоялар ва тушунчалар мажмуи";

"Ижтимоий яратилган ҳақиқатлар бизни мяммолар эчимини эмпирик равишда қўлга киритди." Ушбу таъриф корпоратив маданиятнинг асоси ўзгарувчан ҳақиқат юзасидан ижтимоий ўзаро таъсирнинг натижаси сифатида билим олиш жараёнидир;

"Моддий ва маънавий кадриятлар тизими, хулқ, ўзаро ўзини намоён ижтимоий ва жисмоний муҳитда унинг шахсини ва ўзларини тасаввурларни ва бошқалар, ўзларини идрок ва атроф-муҳит акс корпорацияси, хос ўзаро белгилари";

"У муваффақият ва фаровонлик учун ички ва ташқи тўсиқларни бартараф қилиш ўрганади сифатида ташкилот, яратади, тез-тез биргаликда қизиқишларига стандартлар, артефактлар, кадриятлар, ғоялар ва тушунчалар мажмуи";

"Ижтимоий яратилган ҳақиқатлар бизни мяммолар эчимини эмпирик равишда қўлга киритди." Ушбу таъриф корпоратив маданиятнинг асосини

ташкил этади Ўзгарувчан ҳақиқатда ижтимоий ўзаро таъсирнинг натижаси сифатида билим олиш жараёни.

Тушунчалар ўртасидаги асосий фарқ. Корхона маданияти иш берувчининг иродаси ёки ташкилот бошқаруви орқали яратилади ва ташкилотнинг барча ходимлари учун мажбурий ва мажбурий бўлган қоидалар тўплами. Корхона маданияти - демократик ҳодиса. Чунки хатти-ҳаракатларнинг қоидалари ишчиларнинг ўзлари иштирокида ишлаб чиқилган ва улар онгли равишда аниқ характерга эга бўлмаса ҳам амалга оширилади.

Корхона маданияти қадриятлар, нормалар, асарлар тилида тасвирланиши мумкин. Унинг тавсифлари учун сифат тавсифи унинг мазмунини очиқ берадиган бу тавсифнинг параметрларини аниқ белгилаш керак. Ташкилий маданиятнинг корпоратив маданиятининг ўзига хос хусусиятлари қуйидагича: 1.1.



Шакл. 1.1. Ташкилий маданиятнинг ўзига хос хусусиятлари ва корпоратив маданият

Хусусан, унинг асосида корпоратив маданиятни кўриб чиқиш тавсия этилади.

Ф. Харрис ва Р. Моран ўнта хусусиятни ажратиб туради: қадриятлар ва меъёрлар: мыйян турдаги хатти-ҳаракатлар учун мезон, тахминлар ва умидлар; алоқа тизими ва алоқа тили: оғзаки, ёзма, оғзаки бўлмаган мулоқот; ташқи кўриниш, кийим ва ишда ўзини таништириш; иш ахлоқи ва туртки: ишларга бўлган муносабат, иш сифати ва ишини баҳолаш, мотивация, компания тарғиботи; ўзингизни англаш ва ташкилотдаги ўрни ҳақида; одамлар ўртасидаги муносабатлар: муносабатларни расмийлаштириш даражаси, низоларни ҳал этиш усуллари; жараён тараққиёт ва ишчи ўқув: фикрлаш ёки ёдлашга процедуралар, ажралмасликка ва сонсептялисм

ҳисобот Ишчилар ақл ёки кучга таяниб; нима ва одамлар, одатлар ва анъаналарни, бу соҳада эб қандай: овқатланиш ходимлари - (овқат хонасида) махсус жойда частотасини, муддати, ёки иш жойида, ва ҳоказо; вақт хабардорлик, муносабат ва унинг фойдаланиш: аниқлик даражаси, ёки полихроническое вақт фойдаланиш монохроническое, розилик вақтинчалик режаси; бир нарса учун муносабати ёки тасарруф ҳам имон: масалан, ҳамкасблари, мижозлар ва рақобатчилар учун компания ўз кучи билан муваффақият, муносабат раҳбарлик эътиқод.

Стивен П. Роббинс бошқа ўнта хусусиятни кўриб чиқишни таклиф қилади: шахсий ташаббус: шахснинг ташкилотда масъулият даражаси, эркинлиги ва мустақиллиги; хавф даражаси: хатарни қабул қилишга тайёр бўлиш; ҳаракатларнинг мувофиқлиги: ташкилот ва ташкилот ичида қандай мувофиқлаштирилган; ҳаракатлар йўналиши: қанча мақсад ва кутилган натижалар аниқланганлиги; бошқарувни қўллаб-қувватлаш: субординациялашган ходимларнинг бепул алоқаси, бошқарув хизматларидан кўмаклашиш ва ёрдам кўрсатиш даражаси; назорат: ходимларнинг хулқ-атворини назорат қилиш учун фойдаланиладиган қоидалар ва кўрсатмаларнинг мавжудлиги ва сони; Муҳокама: ходимларнинг ўз фикрларини очик-ойдин ифодалашга қанчалик имкони бор; Идентификация: ҳар бир ходимни ташкилот билан идентификация қилиш даражаси; Иш ҳақи тизими: ишлаш кўрсаткичларининг қанчалик кўплиги ҳисобга олиниши, рағбатлантириш тизими қандай ташкил этилганлиги; шовқин модели: ташкилотнинг расмий иерархияси ва бўйсунушида ифодаланган ўзаро таъсир даражаси.

4. Корпоратив маданият функциялари

Корпорация маданиятини шакллантириш жараёни тизимли ёндашишга асосланган бўлиши керак. Биринчидан, корпоратив маданиятни амалга оширадиган функцияларни белгилаш, кейинчалик зарур молиявий, моддий, ахборот ва бошқа ресурсларни белгилаш, кейин эса корпоратив маданият функцияларини амалга ошириш механизмини яратиш керак.

Келинг, корпоратив маданиятнинг асосий функцияларини кўриб чиқамиз.

Корпорация қийматларини шакллантириш, тўплаш, ўтказиш, сақлаш (ахлоқ меъёрлари, хатти-ҳаракатлар қоидалари, мыйян тарихий воқеалар, воқеалар, ҳамкорларга, мижозларга муносабатларига).

Корпоратив ахборот тизимини шакллантириш, яъни. Ҳар бир ходимнинг профессионаллигини ва таълим ошириш, ўз технологиялар, маҳсулотлар

ишлаб чиқиш, интеллектуал мулкни яратиш корпорацияси, ривожлантириш ва илмий-тадқиқот ўтказиш ва бошқалар объектлари

ички коммуникация тизимини шакллантириш (усуллари ва алоқа шакллари) корпорациялар ва алоқа, яъни қоидалари ўз ичига олган, бошқарув тизими, ходимлар учун ахлоқ қоидалари ривожланиши билан очиқ мулоқот эга, ва ҳоказо биноларни ва идоралар, ходимлари пайдо, рўйхатга олиш учун талаблар, бизнес ва ижтимоий этикет, ривожлантириш ва божхона, маросимлар, урф-одатлари корпорацияси барча турдаги қайд ходимларининг тайёрлаш; ва ҳоказо, унутилмас саналар, афсоналар, тарихий арбоблари, қахрамонлар, ва яратиш.

Бизнес ҳамкорлар, ижобий обрўга ва жозибадор корпоратив тасвир, корпоратив кимлиги ривожлантириш ва корпорация ижтимоий миссиясининг амалга ошириш шакллантириш билан, жамоатчилик билан мулоқот ичига олади, ташқи алоқа ва корпоратив алоқалар, тизимини шакллантириш.

Мақсад-созлама, яъни, мақсадлар корпорацияси ва унинг элементлари белгилаш.

маданият ходимларининг шакллантириш, меҳнат жараёнининг маданият (масалан, иш жойини ташкил этиш (поклик, озодалик, ранг схемаси) учун талаблар ишлаб чиқиш) ва бошқалар

Дам олиш вазифаси - ташкилотнинг маданий элементларини идрок жараёнида маънавий кучларининг қайта тиклаш унинг кадриятларини алмашиш, фақат юксак маънавий салоҳияти корпоративной маданият ва унда ходими жалб тақдирда мумкин.

Корпоратив маданиятни шакллантириш ва ривожлантириш менежменти бизни таълим, илмий фаолиятга йўналтирилган янги бизнес-жамиятни шакллантиришга имкон беради.

5. Корпоратив маданиятнинг даражаси

Корпоратив маданиятнинг ташқи даражаси (аниқ ифода этилган, кузатилган). Ушбу қонунлар, қонунларни ташкил этишда расман фаолият юритувчи, янги технологияларни қўллаш ва ишлаб чиқариш, жисмоний объектлар, маҳсулотлар ишлаб чиқарадиган асарлар, хулқ-атворлари, тил.

Корпоратив маданиятнинг ички даражаси (кўзга ташланадиган, кузатувдан махфий). Инсонларнинг ички дунёсини ўз ичига олади: уларнинг ғоялари, фикрлари, кадриятлари, эътиқоди, атрофида дунёни ҳис қилиш йўллари. Хулқ-атвор нормалари ва одамлар хатти-ҳаракатини тартибга солувчи яширин қоидалар ўзлаштирилган ички жараёнларни акс эттиради.

Бу икки босқични кузатиб бориш осон, лекин ажралиш деярли мумкин эмас, чунки улар ажралмас бирлашувнинг икки қисмини ифодалайди ва бир-бирини такрорлайди (1.3-расм).



Шакл. 1.3. Корпоратив маданиятнинг даражалари

Шаклга кўра корпоратив маданиятнинг даражалари:

Артефактлар. Жисмоний ва ижтимоий муҳитни ташкил этишда пайдо бўладиган, лекин кўпинча тушунарли бўлмаган даражада корпоратив маданиятнинг ташқи ифодасидир. Сунъий равишда ишлаб чиқарилган артефактлар, табиий бўлмаган маҳсулотлар, маданият маҳсулотлари, маданият, шунингдек технология, кўринадиган ва эшитиш қобилияти, кийим, ички макон, жаргон ва бошқалар.

Қадриятлар. Корпорация маданиятининг даражаси маълум даражада жисмоний ва ижтимоий муҳитда қабул қилинган қадриятлар, меъёрлардир. Мисол учун, янги шароитларда қарор қабул қилиш зарурати юзага келган гуруҳга таклифлар - синов.

Асосий эътиқодлар. Корпорация маданиятининг кўзга кўринмас, билинки даражасида бирлашиши: атрофдаги дунё билан алоқалар, вақтнинг ҳақиқатини англаш, макон, инсоний табиат, инсон фаолияти ва муносабатлари.

Дил ва Кеннедига кўра, корпоратив маданиятнинг даражалари: қадриятлар ташкилотнинг барча аъзолари ва унинг яхши томонлари томонидан тақсимланади; қахрамонлар - бу ташкилотнинг энг муҳим ташкилотий қадриятларини ифодаловчи намуна бўлган аъзолар; маросимлар ва маросимлар ташкилот учун муҳим воқеаларни белгилаш ва уларга янги аъзоларни қўшиш учун ўтказиладиган ташкилотдаги маросимнинг тўлиқ рамзийлиги; Алоқа тузилмаси - норасмий алоқа каналлари ташкилот аъзолари корпоратив қадриятлар, қахрамонлар, урф-одатлар ва маросимлар ҳақида маълумот олишади.

Трайс ва Бейеру томонидан корпоратив маданият даражаси

Урф-одатлар - қасддан ва тайёрланган, кўпинча театр томоша бўлган бундай номга тақдирлаш маросими бўлиб корпоратив маданият турли кўринишларига, жамланган "Йилнинг энг яхши Инвентор." Маросими - маросимлар бир қатор, бир воқеа билан бирлашган, янги маҳсулот "ишга" маросими бўлиб, уларнинг иш, энг йетакчилардан бири оғзидан компаниянинг келажаги ҳақида бир гранд ғаламис нутқида катта натижаларга эришган мукофотлаш ходимлари. Маросимлар - ташкилотнинг асосий кадриятларни биргаликда олиб, ҳаракат тизими буюрди. Мисол учун, бир одат ифода аниқлаш (ютуқларидан муносабати, байрам, яхши, жамоат тарғиб, умумий дам олиш ва бошқалар рўйхати, рўйхатдан ўтишингиз), кутиб ва ташкилот томонидан қўллаб-қувватланади қандай йўл кўрсатиш.

6. Корпоратив маданиятнинг хусусиятларига таъсир қилувчи омиллар

Ташкилотдаги бошқарув омилларидан бири бўлган корпоратив маданият, ўз навбатида, ташқи ва ички муҳитдан таъсир кўрсатади. Компанияни муваффақиятли бошқариш раҳбарларнинг таъсир омилларини, уларнинг кучини ва интенсивлигини аниқлаш, уларнинг нейтралзация қилиш ёки кучайтиришнинг мумкин бўлган оқибатларини ва имкониятларини олдиндан билиш қобилияти билан белгиланади.

Ташқи омиллар компаниянинг ташқи муҳитини ташкил қилади ва унга таъсир кўрсатиши мумкин. Бундай ҳолда, бундай компаниянинг мавжудлиги муҳит икки қисмга бўлинади. Ушбу қисмлар бошқача айтилади: тўғридан-тўғри таъсир муҳит ва билвосита таъсир муҳит ёки "яқин" муҳит ва "узоқ" муҳит.

Тўғридан-тўғри таъсир муҳитида компания тўғридан-тўғри таъсир қилади, одатда истеъмолчилар / истеъмолчилар, этказиб берувчилар, рақобатчилар, давлат бошқаруви ва шаҳар ҳокимиятларининг, касаба уюшмалари ва савдо уюшмаларининг талаблари деб аталади. Билвосита таъсир муҳит - бу компанияга таъсир қилиши мумкин бўлган барча омилларни ўз ичига олади, лекин бевосита эмас, билвосита. Билвосита таъсир муҳитининг асосий омиллари қуйидагилардан иборат: технология, иқтисодиётнинг ҳолати, ижтимоий-маданий ва сиёсий омиллар, шунингдек маҳаллий бошқарув органлари билан алоқалар.

Ташқи омиллар қуйидаги турларга бўлинади: технологик; сиёсий ва ҳуқуқий; халқаро; иқтисодий; географик; ижтимоий-маданий.

Ички омиллар - бу ташкилот ичида ишлайдиган ва онгли равишда кўзда тутилмаган омил ва бошқарув омиллари билан боғланмаган омиллар Ички омиллар; ташкилотнинг маданияти, ташкилий иқлими, табиат ва меҳнат

шароитлари, космикни ташкил қилиш, ходимларнинг компаниянинг деворларига киритган шахсий хусусиятлари, этикетнинг самарали стандартлари.

Ташқи муҳитни таҳлил қилишда мутахассислар қуйидаги асосий хусусиятларни белгилайдилар. 1. Факторларнинг ўзаро боғлиқлиги: бир факторнинг ўзгариши бошқа омилларга таъсир қиладиган куч.

2. мураккаблик: компанияга сезиларли таъсир кўрсатадиган омилларнинг сони ва хилма-хиллиги. Касаба уюшмалари, мураккаб ташкилот тузилишига эга бўлган кўплаб этказиб берувчилар таъсирини бошдан кечираётган компания қарорлар қабул қилишда камроқ параметрларга эга бўлган компаниялардан кўра мураккаброқ ҳолатда.

3. Ҳаракатланиш: Атроф муҳитдаги ўзгариш нисбати турли соҳаларда (озиқ-овқат саноати ўзгариши фармацевтика саноатига қараганда анча секинроқ) фарқ қилади, шунингдек, компаниянинг бўлимлари (дизайн бўлими молия бўлинмасидан кўра кўчма муҳитда бўлади).

Назорат ва муҳокама учун саволлар:

1. Корпоратив маданият ҳақида билиш учун қандай сабаблар бор?.
2. Корпоратив маданиятнинг замонавий таърифлари қандай?
3. Корхона маданиятининг корпоратив маданиятининг фарқланишларини белгиланг ?
4. Сиз билган корпоратив маданиятнинг асосий вазифалари нимадан иборат?
5. Корпоратив маданиятга қандай ташқи омиллар таъсир қилади?
6. Бевосита ва ташқи муҳит ташкилотнинг корпоратив маданиятига қандай таъсир қилади?
7. Корпоратив маданиятга таъсир қилувчи ташқи омилларнинг турлари қандай?
8. Корпоратив маданиятга таъсир қилувчи ички омилларни тавсифланг.

2-МОДУЛ. Ташкилотнинг корпоратив маданиятини шакллантириш, сақлаш ва ривожлантириш

- 1. Меҳнатни жараёнларини ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари**
- 2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни**
- 3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш**
- 4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати**
- 5. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши**
- 6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши**

1. Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари

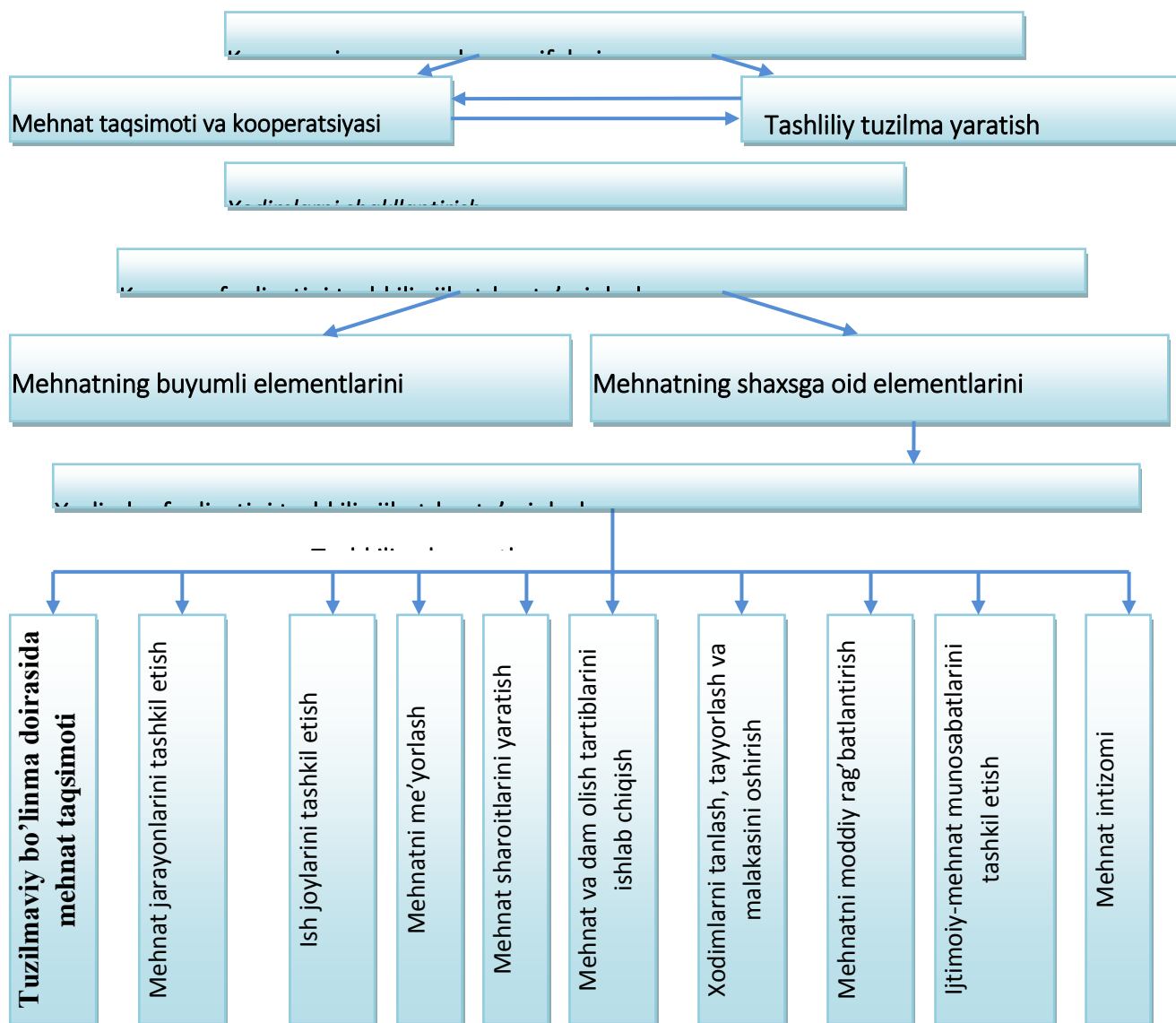
«Ташкил этиш» тушунчаси франсузча органисативон, лотинча организацион - «тартибга келтираман» сўзидан келиб чиққан. Мазкур тушунча яхлит бир бутунлик ичида ўзаро алоқаларнинг юзага келиши ҳамда такомиллашишига олиб келадиган жараён ёки ҳаракатлар жамламасини англатади. Ташкил этиш деганда биргаликда амалга оширувчимиян қоида ва тамойиллар асосида, бирор аниқ мақсад сари ҳаракат қилувчи кишиларнинг бирлашган фаолияти тушунилади. Шунга кўра, функционал нуқтаи назардан, ташкил этиш ички тартибларни ўрнатиш ва такомиллаштириш жараёни демакдир. Бинобарин, меҳнатни ташкил этиш атамаси кишилар фаолиятини тартибга солиш ва мияян тизимга келтиришни англатади. Бироқ, бундай таъриф ҳаддан ташқари умумий бўлганлиги учун уни мукамал деб бўлмайди.

«Меҳнатни ташкил қилиш» тушунчасининг пайдо бўлиш тарихига тўхталганда, албатта, ушбу масаланинг асосчиси сифатида Ф. Тейлорнинг (1856-1915) номи тилга олинади. Ф.Тейлор меҳнатни «илмий бошқариш» мяммосини амалий жиҳатдан асослаб берган бўлиб, у иқтисодиётда муҳим ўрин тутди. Аммо, Ф.Тейлор кўзда тутган фан соҳасини иқтисодиётда ҳаддан ташқари торайтириб қўйган. «Оқилоналаштириш» атамаси мазкур фанни тўғри номлаш мяммосини мураккаблаштирди, бу атама дастлаб Германияда қўлланилган бўлиб, кейинчалик у мияян даражада бошқа мамлакатларга ҳам ёйилди. Мазкур атама шу қадар ноаниқ ва умумий тусдаги мазмунга эгаки, уни ҳар қандай яхшиланишга нисбатан қўллаш мумкин. Шунини ҳам айтиш керакки, ривожланган хорижий мамлакатларда

hozirgi vaqtda «mehnatni ilmiy tashkil etish» ёки «mehnatni tashkil etish» atamallari deyarli qullanilmayapti.

Bu miammo juda kўpgina MDX mamllakatllari, jumladan, Ўzbekistonда ham mavjuddir. Undan turli darajalarda ўrin tutadigan xilma-xil xodissalarни nomlash uchun foydalaniлади. «Tashkil etish» atamasi айrim korxonа, massasa, firma va umuman jamiyatga nisbatan qullaniлади. Шу bilan birga, gap turli ob'ektlar: mehnat, ishlab chiqarish, boshqarish tўg'risida borishi mumkin.

Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishi, аynи kishilarnи mehnatga jalb etish, mehnatning ijtimoiy taqsimoti, ijtimoiy mahsulotни taqsimlash usuli va ishchi kuchini tiklash xususiyatlari kўrib chiqilаётganda «mehnatni ijtimoiy tashkil etish» tushunchasidan foydalaniлади.



6-расм. Корхона фаолияти тизимида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш³

Ҳозирги шароитда кишилар фаолиятининг меҳнатдаги буюмлашган элементлар билан ўзаро алоқасини ўрнатибгина қолмай, ўзаро ҳамкорликдаги фаолият қатнашчилари бўлган «инсон-техника» ўртасида меҳнат муносабатларини шакллантириш, жонли меҳнат самарадорлигини ошириш каби мяммоларни йечиш зарур бўлмоқда.

Меҳнат тақсимоти меҳнат фаолиятининг сифат жиҳатидан ҳар хил турларини алоҳидалаш ва улар ўртасида миқдорий нисбатлар ўрнатишдир. Меҳнат кооперацияси меҳнат тақсимоти жараёнининг ажралмас жиҳати бўлиб, у меҳнат фаолиятининг айрим турлари ўртасидаги ишлаб чиқариш жараёнининг ўзаро алоқалари сифатида намоён бўлади. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоти ва кооперацияси масалаларини ҳал этиш ҳамда ташкилий тузилмаларни ишлаб чиқиш ходимларни шакллантиришдан олдин амалга оширилиши даркор.

2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни

Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг мазмуни унинг таркибий элементлари ва йўналишлари билан белгиланади. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементларининг ҳар бири алоҳида аҳамиятга эга:

1. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоти амалга оширилиб, унинг кооперацияси пухта ўйлаб кўрилгандан кейин корхона ичида меҳнатни чуқур тақсимлаш ва кооперациялашни амалга ошириш – алоҳида бўлимлар, ходимлар ўртасида меҳнатни тақсимлаш, ходимларни жой-жойига қўйиш, улар фаолиятининг ўзаро боғланиши ва синхронизациясини таъминлаш имконини беради.

2. Меҳнат жараёнларини ташкил этиш. Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш меҳнат жараёнларини ташкил этиш, яънианиқ иш турини бажаришда қўлланиладиган усулларни белгилаб олишни назарда

³ Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

тутади. Меҳнат жараёнларини ўрганиб чиқиш ва уни амалга оширишга қанча иш вақти сарфланиши зарурлигини аниқлаш энг яхши иш усулларини танлаш, иш жойларини оқилона тақсимлаш имконини беради.

3. Меҳнатни меъёрлаш. Меҳнат меъёрини белгиламасдан туриб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаб бўлмайди. Меҳнатни меъёрлаш ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг турли вариантларини баҳолаш воситаси бўлиб хизмат қилади. Ҳар қандай ташкилий ўзгариш иш вақти сарфларига маълум даражада таъсир этиши туфайли меҳнатни меъёрлаш ушбу ўзгаришларни миқдоран баҳолаб, энг оқилона вариантни танлаш имконини беради.

4. Иш жойларини ташкил этиш. Меҳнат жараёни маълум вақт ва маконда амалга оширилади. Иш жойи меҳнатни маконий қўллаш объекти бўлади. Иш жойи ишлаб чиқариш жараёнининг бирламчи бўғини ва ташкилий-техникавий негизидир. Айнан унда ушбу жараён уч асосий элементининг бирлашиши рўй беради ва унинг бош мақсади – меҳнатбуюмининг моддий жиҳатдан ўзгартирилишига эришилади. Шу сабабли ишлаб чиқариш топшириқларини ўз вақтида ва сифатли бажариш учун ҳар бир иш жойи аниқ ишнинг табиатига кўра мայян тарзда ташкил қилинган бўлиши.

5. Меҳнат шароитлари. Меҳнат шароитларини яратиш ходимлар фаолиятини маънавий ва моддий жиҳатдан таъминлашнинг ажралмас қисми бўлади. Меҳнат шароитлари инсоннинг саломатлиги ва иш қобилиятига катта таъсир кўрсатадиган муҳим омилдир. Меҳнат шароитларини яхшилаш, ишнинг қизиқарлилигини ошириб, меҳнатга ижодий муносабатда бўлишига кўмаклашиб, катта ижтимоий вазифани ҳам бажаради.

6. Меҳнат ва дам олиш тартиблари. Бир қатор мяллифлар меҳнат ва дам олиш тартибларини такомиллаштириш масалаларини меҳнат шароитларини оқилонлаштиришнинг ягона мяммоси доирасида кўриб чиқадилар. Биз бундай ёндашувга эътироз қилмаймиз, лекин ушбу масалалар маълум хусусиятларга эга эканлиги ва нисбатан мустақиллиги туфайли уларни ходимларнинг фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг алоҳида элементи деб қараш мақсадга мувофиқдир.

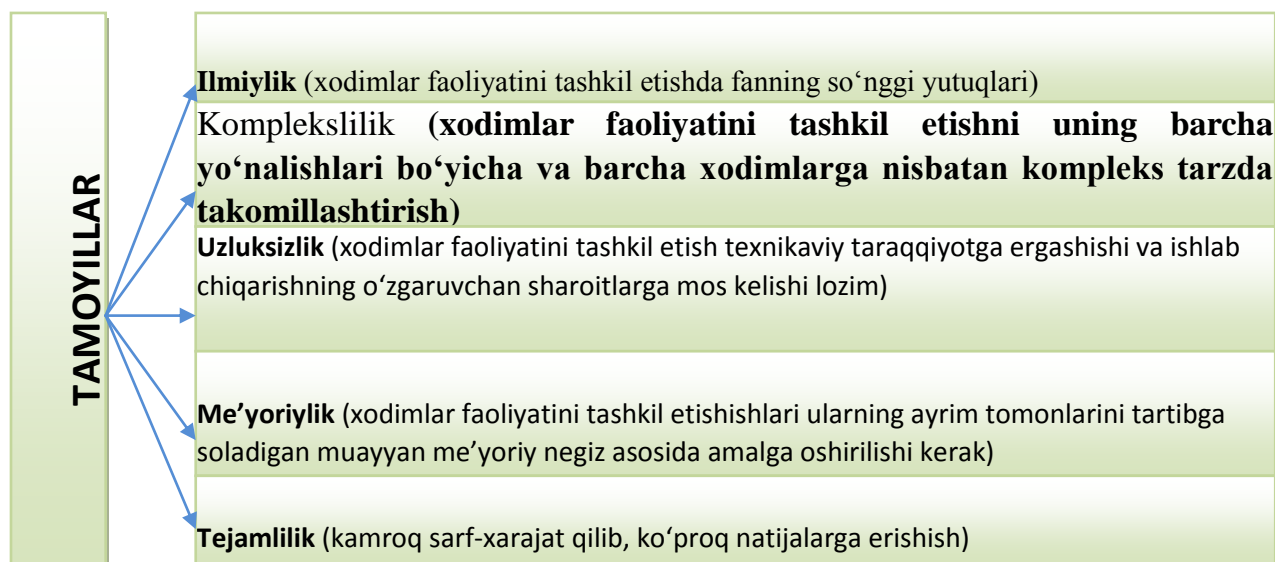
7. Ходимларни танлаш, тайёрлаш ва малакасини ошириш. Ташкилий вазифаларни ҳал қилишда ходимларни тайёрлаш ва уларнинг фаоллик даражасини ошириш катта аҳамиятга эга. Бозор муносабатларини ривожлантириш ходимларни тайёрлаш ва малакасини оширишга ёндашишни тубдан ўзгартиради. Янгишароитларда ходимлар билан ишлаш соҳасида вазиятга мослашувчанлик зарур, яъни касбий тузилма ишлаб чиқаришнинг

техникавий негизи ўзгариб боришига мувофиқ равишда ўзгарувчан бўлиши лозим.

8. Меҳнатни рағбатлантириш. Меҳнатни моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимини яратиш иш ҳақи, лавозим маоши турлари ва тизимларидан фойдаланиш, мукофотлаш тизимларини ишлаб чиқиш кабиларни назарда тутади. Меҳнатни рағбатлантиришни ташкил этиш меҳнат фаолиятида юксак кўрсаткичларга эришиш мақсадида иш вақтидан оқилона фойдаланиш, илғор иш усулларини ўзлаштириш, иш жойларини яхшироқ ташкил этиш, ишда зарурий аниқлик ва уюшқоқликни таъминлашга қаратилиши лозим.

9. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Ҳозирги вақтда «ижтимоий-меҳнат муносабатлари» атамаси илмий истеъмолга кириб қолди ва фаол равишда ишлатилмоқда. У номлаётган реалликларни таркибий элемент сифатида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашга киритиш ўринлидир.

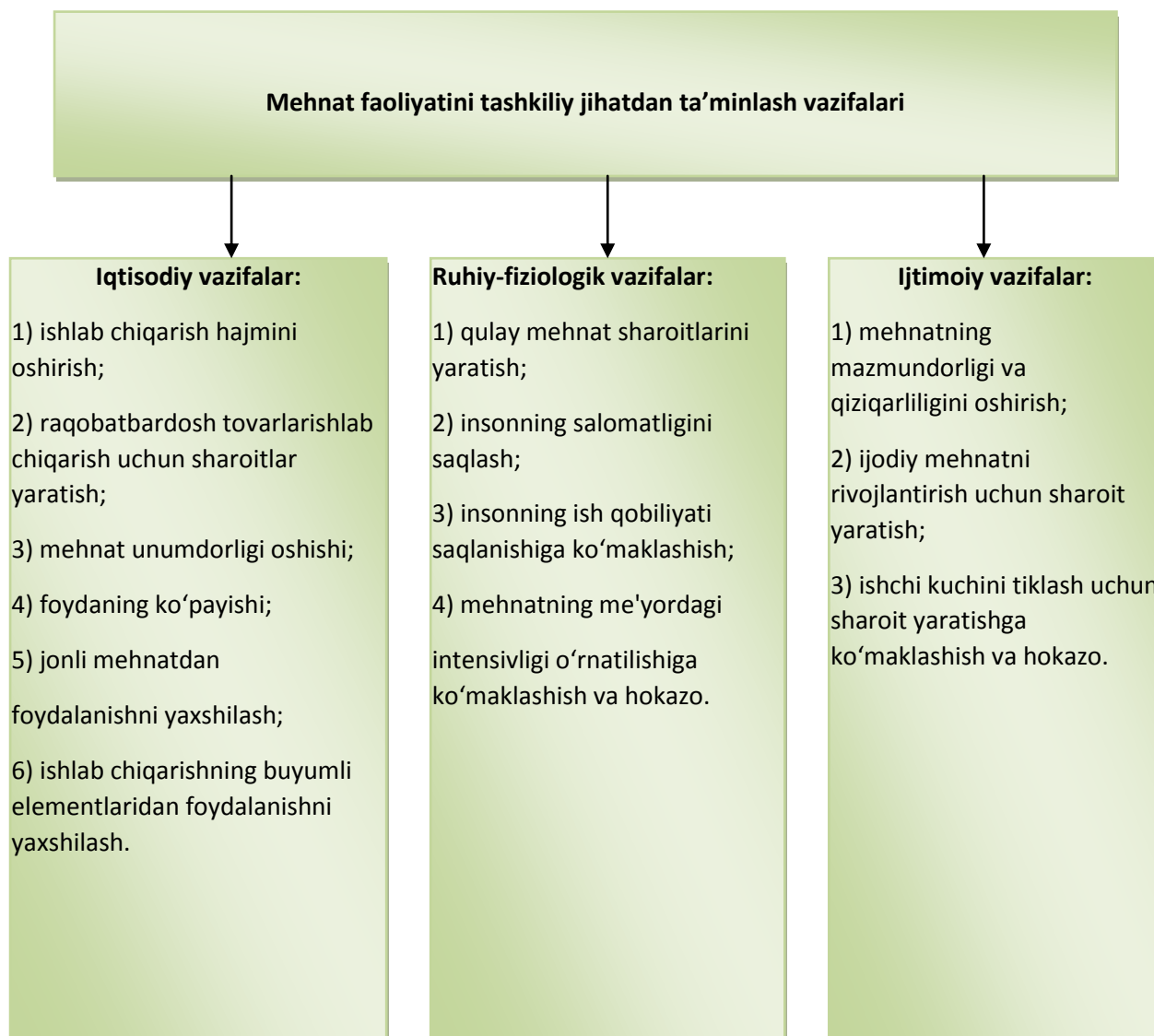
10. Меҳнат интизоми. Корхона ходимларининг умумий меҳнат натижалари ҳар бир ходимнинг шахсий меҳнат натижаларига боғлиқдир. Шу сабабли уларнинг биргаликда фаолият олиб боришлари учун мыйян тартибни сақлаб бориш, ишнинг бошланиши ва тугалланиши, танаффуслар ва ҳоказоларга риоя этиш лозим. Бундан ташқари эса меҳнат интизомини сақлаб боришнинг аниқ механизми ҳам зарур.



7-расм. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш тамойиллари⁴

⁴Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Oʻquv qoʻllanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ходим самарали фаолиятининг қатор умумий тамойилларига асосланади ва кўп жиҳатдан техника-технология ва меҳнат буюмларининг ривожланиш даражаси, шунингдек корхона миқёси, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, ташкилий тузилма ва ҳоказолар билан белгиланади.



8-расм. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш вазифалари⁵

Қуйидаги чизмада кўрсатилган тамойиллар ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш асосларига киради. Чунки, улар риоя этиш

⁵ Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

зарурати ташкилотчилик мақсад ва вазифаларидан келиб чиқадиган асосий талабларни ўз ичига олади.

Бозор иқтисодиётида ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг асосий мақсади ўзаро боғлиқ ижтимоий ва иқтисодий мақсадларга: рақобатбардош товар ва хизматлар ишлаб чиқариш ва сотишни ошириш, ишчи кучини тиклаш учун корxonанинг мавжуд имконият ва натижаларига фаол равишда таъсир этишдан иборат. Бунинг маъноси шуки, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш, бир томондан, олинadиган фойдани кўпайтиришга кўмаклашиши, иккинчи томондан эса, меҳнатга қобилиятли жамоа ярата олиш учун қатор масалаларни ҳал этишга ёрдамлашиши керак.

Гап меъёрадаги меҳнат интенсивлигини белгилаш, зарурий шароитларни яратиш ва шу кабилар тўғрисида бормоқда (8-расм).

Шундай қилиб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ходимларни самарали бошқариш борасида биринчи даражали вазифа бўлиб қолмоқда. Ҳозирги вақтда ушбу масалаларга жиддий эътибор берадиган, юқори сифатга эришиш ва меҳнат унумдорлигини ошириш усулларини яхши ўзлаштирган раҳбар ва мутахассис кадрларга талаб ортиб бормоқда.

3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари корxonаларнинг амалий фаолиятида майян ўрин эгаллайди. Чунки меҳнат фаолияти амалга ошадиган барча объектларда шахслар ва ижтимоий гуруҳларнинг ўзаро алоқалари иқтисодий, рухий ва ҳуқуқий жиҳатдан тавсифланади. Ижтимоий-меҳнат муносабатларида:

- шахс - ёлланма ходим;
- иш берувчи - корxона (фирма), тадбиркор;
- давлат - субъект ҳисобланади.

Ёлланма ходим ишберувчи (корxона раҳбари ёки хусусий шахс) билан (ёзма ёки оғзаки) меҳнат шартномаси тузган фуқародир. Бунда ходимнинг ёши, жинси, саломатлиги, маълумоти, малака даражаси, қайси касб ва тармоққа мансублиги муҳим аҳамиятга эга. Лекин, аввало, ёлланма ходим ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан қатнашишга тайёр ва қодир бўлиши керак. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юқори даражада ривожланганлиги, ёлланма ходимлар номидан иш олиб борадиган махсус институтлар—касабауюшмалари ҳамда ёлланма ходимларни бирлаштиришнинг бошқа ташкилий шакллари яратилганлиги билан тавсифланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъекти бўлган иш берувчи мустақилравишда бир нафар ёки кўплаб шахсларни ишга ёлловчи кишидир. Одатда, у ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қатнашчиси сифатида давлат қонун чиқарувчи, ҳуқуқларнинг ҳимоячиси, иш берувчи, ҳакам ва ҳоказолар ролини бажаради. Давлатнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги роли ўзгариб бориши мумкин ва бу ҳолат давлат ривожланишининг тарихий, сиёсий, тузилмавий ва иқтисодий шароитлари билан белгиланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг куйидаги уч даражаси фарқланади: шахсий даража, бунда ходим ва иш берувчи турлича бирикувларда ўзаро ҳаракат қиладилар; гуруҳли даража, бунда ёлланма ходимлар бирлашмалари ва иш берувчилар бирлашмалари ўзаро ҳаракат қилади; аралаш даража, бунда ходимлар ва давлат, шунингдек иш берувчилар ва давлат ўзаро ҳаракат қиладилар.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг куйидаги турлари ажратилади:

1. Ҳамжиҳатлик. Муносабатларнинг бу тури кишиларнинг шахсий масъулият ва тотувлик, яқдиллик, манфаатларнинг муштараклигига асосланган жавобгарлигини назарда туттади.

2. Патернализм. Бу қатъий тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари бўлиб, у давлат ва корхона даражасида шакллантирилади. Мўйян тарихий ва ижтимоий-маданий шароитларда патернализм самарали бўлади. Масалан, Япония корхоналарида умрбод ёлланиш тамойилига асосланган меҳнат муносабатлари тизими амал қилади. Мазкур муносабатларкамчиликларга ҳам эга бўлиб, унга меҳнат борасида ходимнинг ўзини тутишдаги суствлик, турмуш сифатига бўлган талаблари паст даражадалиги кабилар киради.

3. Субсидиарлик. Ушбу муносабатлар инсонда масъуллик ва ўзини намоён этишга интилишни сақлаб қолишга йўналтирилган ва у масъулиятни жамиятнинг зиммасига ўтказишнинг олдини олиш имконини беради. Субсидиарлик ҳар бир ходимнинг шахсий масъулликка ва ўз қадрини билиш туйғусига асосланиши керак.

4. Шериклик. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда ривожланган бўлиб, у икки шериклик ва уч шериклик ижтимоий шерикликнинг энг оммавийлашган шакллари тақозо этади.

5. Низо. Низо меҳнат муносабатларида зиддиятлар кескинлашувининг охирги даражадаги ҳолатидир. Низолар ижтимоий-меҳнат муносабатларига икки хил: ижобий ва салбий таъсир этади. Бир томондан, ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш зарурлиги тўғрисида ўзига хос даракчи

бўлиб хизмат қилади, иккинчи томондан эса, ушбу муносабатларни бузувчи омил сифатида хизмат қилиши ҳаммумкин. Шу сабабли, низо билан ижтимоий шериклик ва ҳамжиҳатлик тенгма-тенг амал қилиб бориши зарур.

6. Камситиш. Бу ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатиш, касб танлаш, хизмат мартабаларига кўтарилиш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва маълумот олишда ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ҳуқуқлари билан чеклашдир. Тенг муносабатлар ҳар қандай ривожланган жамиятнинг бош белгиси бўлганлиги сабабли, камситиш ижтимоий-меҳнат муносабатларида салбий ҳодиса сифатида доимий назоратда бўлиши керак.

Юқоридаги муносабатлар турлари ҳар доим ҳам соф кўринишда мавжуд бўлавермайди, улар асосан турли бирикувларда намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси ижтимоий эҳтиёжларни қондириш мақсадидаги фаолият айирбошлаш соҳасидир.

Ижтимоий-меҳнат соҳаситашунчасидан иқтисодиёт назариясида ҳам, амалиётда ҳам йетарли даражада кенг фойдаланилмоқда. Бу тушунча меҳнат ва ижтимоий муносабатлар бирлиги ва ўзаро боғлиқлигини анча асосли равишда акс эттиради.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси иш кучини такрор ишлаб чиқаришнинг барча босқичлари ва унинг ижтимоий бирга содир бўлишини ифодалайди. Ижтимоий меҳнат соҳаси таркибий қисмларининг навбатдаги қисмларга муносабатлар гуруҳлари ва иш кучини такрор ишлаб чиқариш, ходимнинг меҳнат воситалари ҳамда буюмлари билан ўзаро муносабатга киришуви учун шарт-шароитларни таъминлаш жараёнида вужудга келадиган таркибий қисмлар киради. Булар қуйидагилардир:

- аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими;
- ижтимоий шериклик тизими;
- ижтимоий суғурта тизими;
- пенсия тизими;
- меҳнатни муҳофаза қилиш тизими ва ҳоказолар.

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг ривожини, ўз навбатида, меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги билан боғлиқдир. Ижтимоий уюшган меҳнат меҳнатнинг ижтимоий тақсимооти ва меҳнатнинг ижтимоий кооперацияси қамраб оладиган меҳнатдир.

Ижтимоий уюшганликдаги асосий жиҳат меҳнатфаолиятининг маълум даражадаги уюшганлик, тузилма ва тизим доирасида ҳаракатлар бирлиги ва эркинлигини қўллаб-қувватлаш усулларига эга ижтимоий тизимга тааллуқлигидир. Меҳнатнинг ижтимоий тизимга тааллуқлиги, уни

умумлаштириш ёки социаллаштириш (лот. сосуолус - ижтимоий) – ижтимоийлаштириш деб аталади.

Айнан шу нарса меҳнатга ижтимоий шакл, яъни жамиятдаги ҳаётга мослашганлик хусусиятини беради. Меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги – униамалга оширишнинг ижтимоий шакли, бу жамият талаб қиладиган фаолиятга мосланувчанлик хусусиятидир.

Ижтимоий тузум жамият тузилмасида ифодаланган ижтимоий ҳолатдаги фарқлар, ижтимоий гуруҳлар, синфлар, жамоалар, ижтимоий қатламлар тушунчалари билан баён этилади. Буларнинг ортида фаолият ва жамият умумий меҳнатидаги фарқлар ётади.

Ижтимоий тузилма ва ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси гўёки тенг асосларда шаклланади: ҳар икки тузилма ҳам бир-бирига сабаб ва оқибат ҳисобланади. Улардан бирортаси иккинчисининг ҳосиласи эмас, аммо айтиб беришда, уларнинг бири иккинчисидан шаклланади.

Ижтимоий тузилманинг асосий омиллари ва белгиларини ажратиш, ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркибий элементларини ҳам фарқлаш мумкин. Ҳар икки тузилмани акс эттирадиган шундай ажратувчи чегаралардан айримларини келтирамиз:

1. Яратуви “соғлом” ижтимоий кучлар ва деструктив жамиятни бузувчи “носўғлом” ижтимоий кучлар. Ижтимоий меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга ижтимоий фойдали ва ижтимоий зарарли меҳнат тўғри келади.

2. Хўжаликда реал ҳокимият ва хусусий мулкка эга ижтимоий гуруҳлар ва бундай ҳокимиятга эга бўлмаган гуруҳлар. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга эксплоатацияни таъминловчи меҳнат ва эксплоатация қилинувчи меҳнат мувофиқ келади. Ўрта синф деб аталмиш ижтимоий ҳодиса ҳам шу бўлиниш доирасидир.

3. Ижтимоий гуруҳларнинг ижтимоий ҳолатидаги фарқлар ишлаб чиқаришнинг технологик ва ташкилий тартибидаги фарқларни ҳам акс эттиради. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бу фарқларга меҳнатнинг индустриал, постиндустриал, мануфактура, ҳунармандчилик, ўзини-ўзи иш билан банд этиш, мардикорлик, майда тадбиркорлик каби турлари тўғри келади.

4. Ижтимоий ривожланиш мулкдорларнинг мақсадлари, самарадорлик мезонлари ва манфаатларига ҳам боғлиқ.

5. Халқаро хўжалик алоқалари ва уларнинг глобаллашуви меҳнат бозорларининг янги чегараларини келтириб чиқаради ва турли мамлакатлар меҳнаткашлари мафаатларини тўкнаштиради. Барча мамлакатларда бу

ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси, ўз навбатида, ишчи кучимиграцияси маммоларини юзага келтириш шаклида акс этади.

4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати

Ижтимоий ҳолат – инсон ёки ижтимоий гуруҳнинг жамиятдаги ўзаро барқарор ижтимоий муносабатлари мажмуи бўлиб, унинг натижаси ва ифодаси яшаш ҳамда ривожланиш шарт-шароитлари ва воситаларини қайта шакллантириш ҳисобланади.

Бундай ёндашув ва тасаввурлар ижтимоий уюшган меҳнатга тегишли ва улар қуйидагилардан иборат:

1. Ижтимоий уюшган меҳнат соҳаси инсоннинг ўз жамиятидаги ижтимоий ҳолати учун қанчалик зарур ва асосий эканлигини аниқлаш.

2. Инсон меҳнат қилишига тўғри келадиган асосий ижтимоий шакллари аниқлаш лозим бўлади. Бунда айнан ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркиби таърифларини англаб олиш ёрдам беради.

3. Меҳнат фаолияти қандай кадриятларга йўлланганлиги ва қайси сабаблар ишчи учун ҳал қилувчи эканлигини аниқлаш керак. Жамиятда бу кадриятларга изчил амал қилиш ва бу сабабларга асосланиш учун зарур ва йетарли шарт-шароитлар бор-йўқлигини баҳолаш муҳимдир.

4. Кишининг меҳнат фаолияти соҳасида унинг нормал иш ҳолатини бузадиган хавфлар бўлса, бу хавфлар кишининг ўз хатти-ҳаракатлари ва яратадиган вазиятларига боғлиқ бўлиши мумкин. Улар кишига боғлиқ бўлмаган ижтимоий шарт-шароитлар, жараён ва ҳолатларга боғлиқ бўлиши ҳам мумкин. Уларни кишининг ижтимоий ишлаб чиқариш ва меҳнат фаолияти соҳасидаги ҳолати тавсифига тақсимлаш керак.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида инсон ҳолатининг ўзгариб боришига таъсир этувчи омиллар, бирор жараён таъсирида баъзи ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар таъсирида янгиланадиган ёки ўзгарадиган сабаб ва ҳолатларга омиллар дейилади.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида киши ҳолатини ўзгартирувчи омиллар кишилар тақдирлари ва улардаги ўзгаришлар тўғрисидаги масаладир. Чунки, тегишли сабаб ва вазиятлар таъсирининг аниқ натижалари айнан инсон тақдири, яъни унинг ҳаёт йўли бўлади.

Кишининг ҳаётий вазияти уни ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолатини ўзгартирувчи жиддий омилдир.

Ишлаб чиқаришнинг илмий-техник ва технологик тараққиёт омили. Бу ишлаб чиқаришда киши ҳолатини ўзгартиришнинг доимий таъсир қилувчи

сабабидир. Техника – технологияга боғлиқ тарзда меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш жараёни ҳам узлуксиз ўзгариб боради.

Ижтимоий фаолликнинг ижтимоий-гуруҳий ва синфий уюшганлик омили. Ижтимоий гуруҳлар хатти-ҳаракатидаги субъектив омилар билан ўз ҳуқуқ, эркинликлари, манфаатларини англаш, ижтимоий-гуруҳий манфаатларини шакллантириш, уларнинг қониқтирилишини талаб қилиш билан боғлиқдир.

Ижтимоий-гуруҳий уюшганликнинг энг кенг тарқалган шакли – меҳнат жамоалари ва касаба уюшмаларидир. Қонунчилик меҳнаткашларнинг уюшганлик ва ўз манфаатларини ҳимоя қилишнинг бу шаклларида фойдаланиш ҳуқуқларини мустаҳкамлайди. Бу муносабатда Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Фуқаролик кодекси, ушбу йўналишдаги қонун, фармон ва қарорлар асосий меъёрий-ҳуқуқий асос ҳисобланади. Конституцияга кўра, халқаро ҳуқуқнинг умуман олинган тамойил ва меъёрлари, Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари мазкур ҳуқуқий тизимнинг таркибий қисми ҳисобланади. Бу ижтимоий-меҳнат соҳасида БМТнинг инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948), Социал ривожлантириш тўғрисида Копенгаген декларацияси (1995) ва Ўзбекистон ратификация қилган Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенсияларидир.

5. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилонлаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши

Америка Қўшма Штатларида меҳнат фаолиятини ташкил этиш тизимлари XIX-XX асрларда пайдо бўлди. Уларнинг пайдо бўлишига ўша даврда мамлакат иқтисодиётида рўй бераётган туб жараёнлар: капиталнинг жамланиши ва марказлашиши, монополиянинг вужудга келиши, меҳнаткашларнинг сиёсий ва иқтисодий кураши кучайиши сабаб бўлган эди. Шу ўзгаришларнинг натижасида меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни такомиллаштириш зарур бўлиб қолган эди.

Америкалик муҳандис Ф. Тейлор (1856-1915) ўзи ишлаб чиққан усулларни ишлаб чиқариш шароитларида қўллаган, меҳнатни ташкил этиш масалалари тадқиқотчиси сифатида кенг танилган биринчи олим бўлган эди. Ф.Тейлор ўз тизимининг асосий қоиди ва тамойилларини «Фабрикани бошқариш» (1903) ва «Корхонани илмий бошқариш асослари» (1911) асарларида баён этиб, ишлаб чиқаришни бошқаришни илмий негизда ташкил этишнинг заруратини илк бор асослаб берди.

Тейлор бошқариш функцияларини табақалаштириш, яъни технологик ва меҳнат жараёнларини режалаштириш, лойиҳалаштириш ва ҳоказолар функцияларини ажратишни таклиф қилди. У вақт сарфларини бевосита ўлчашга асосланган меҳнатни меъёрлаш усулини ишлаб чиқди ва қўллади.

Ўша йилларнинг ўзида яна бир таниқли Америка тадқиқотчиси Ф. Гилбрет (1868-1924) ҳам меҳнат жараёнларини такомиллаштириш мяммоларини ишлаб чиқиш билан шуғулланган эди. У ўз тадқиқотларини ялпи, тўхтовсиз ишлаб чиқариш шароитларида олиб борган ва шу боис меҳнатдаги хатти-ҳаракатлар унинг ўрганиш предмети бўлди, уларни кузатиш учун у кинотасвирдан фойдаланди. Шу тариқа Гилбрет сиклографик тадқиқот усулини ишлаб чиқди. Ушбу усулдан фойдаланиш микроэлементли меъёрлаш тизимларини яратишни бошлаб берди. Гилбретнинг «Хатти-ҳаракатларни миллий бойлик кўпайиши нуктаи назаридан ўрганиш» китоби (1911) кенг миқёсда танилди. Бу тадқиқотчи, шунингдек ишчиларни касб малакаси жиҳатидан танлаш ва уларга илғор иш усулларини тезлаштирилган тарзда ўргатиш усулининг мяллифи ҳамдир.

Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштиришнинг яна бир йўналиши Г. Форднинг (1863-1947) номи билан аталган фордизм бўлган эди. Бу тизим АҚШда Биринчи жаҳон уруши йилларида юзага келган ва ташкилотчилик назариясининг изчил давом эттирилиши ва ривожлантирилиши бўлган эди. Г. Форд «Менинг ҳаётим – менинг ютуқларим» китобини ёзиб, унда ўз тизимининг асосий тамойилларини баён этган эди. Фордизмнинг моҳияти ишлаб чиқаришнинг узлуксизлик усуллари, бирхиллаштирилган машиналар ва асбоблар, андозали узелларни қўллаш, ишни мумкин қадар бир қолип ва мажбурий маромга солиш (конвейер), меҳнатни ҳаддан зиёд тақсимлаш, асосий ишларни ёрдамчи ишлардан ажратишдан иборат эди. Форд Тейлор томонидан таърифланган илмий бошқариш тамойилларини меҳнатни кўппоқ интенсивлаштиришдан иборат ўша мақсаднинг ўзини қўйган ҳолда механизациялаштирилган ва автоматлаштирилган ишлаб чиқариш шароитларига татбиқан ривожлантирди.

Ф. Тейлор замонасида эндигина тетапоя қилган меҳнат тўғрисидаги фан ҳозирги вақтга келиб, катта ўзгаришларни бошидан кечирди. Хориж мутахассислари ҳал этаётган масалалар доираси ниҳоятда кенг. Меҳнат шароитларини такомиллаштириш, ходимни касб малакасига кўра танлаб олиш усулларини мукамаллаштириш, эргономика масалалари, меҳнатни ташкил этишда психологик ва социологик усулларни қўллаш, илмий

бошқариш усуллари ишлаб чиқиш, меҳнатни инсонийлаштириш масалалари шулар жумласига киради.

Хорижий амалиётда эргономика фанига катта аҳамият берилмоқда. «Ергономика» атамаси грекча “ергон” – “иш”, “номос” – “қонун” маъносини англатади. Унинг моҳияти янги машина яратилаётганда гап шунчаки машинанинг ўзи ҳақида эмас, балки инсон - машина - ишлаб чиқариш муҳити тизимидан иборат. Бундай ёндашув техникавий фанларни инсон ва унинг фаолияти ўртасидаги мутаносиб алоқалар учун негиз бўлиб хизмат қилди. Шундай қилиб, уларнинг оралиғида янги комплекс фан – эргономика фани бунёдга келди. Турли мамлакатларда у турли ном олди, масалан, Америка Қўшма Штатларида «инсон инженерияси», Германия Федератив Республикасида «антропотехника» номи олдиди, Ҳамдўстлик мамлакатлари, хусусан, Ўзбекистонда ҳам «ергономика» инглизча атама қабул қилинди. эргономикага саноатдаги инсон фаолиятининг самарадорлиги учун жавоб берадиган мутахассисларни зарурий маълумотлар билан таъминлаши лозим бўлган оралиқ фан деб қаралади.

Бугунги кунда хориж мутахассислари янги психологик ва «Инсоний муносабатлар» назариясининг тарафдорлари ишчиларга инсоний муносабатда бўлиш ва шахсни ҳурмат қилишни тарғиб қиладилар. Уларнинг фикрича, бу ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш воситасидир.

XX асрнинг 70-йиллари охирида хорижлик назарийчилар «меҳнатни инсонийлаштириш» доктринасини илгари сурдилар. Унинг хусусиятлари шундан иборатки, таклиф қилинадиган янгиликлар анъанавий усулларнинг ривожлантирилиши эмас, аксинча, анъанавий усуллар, ўзига хос йўсинда тафтиш қилиниб, тубдан қайта кўриб чиқилган. Мазкур назариянинг тарафдорлари шуни қайд этадиларки, киритиладиган янгиликларнинг мақсади қулайроқ меҳнат шароитларини яратиш ва уни инсоний-

лаштиришдан иборат, бунда инсонийлаштириш ҳар томонламалилик ва тизимлилик табиатига эгадир.

Ҳозирги вақтда «меҳнат ҳаётининг сифати» назарияси кенг тарқалган. Мазкур атама ўтган асрнинг 20-йилларидан эътиборан қўлланилган, унга назарий ёндашишлар эса, асосан, 60-70-йилларда шаклланиган. Шахснинг ижодий табиатини тушунишга умуминсоний ёндашув, меҳнатни инсонийлаштириш, инсоннинг ақлий ва жисмоний ривожланиши, унинг ижтимоий жиҳатдан мамнунлиги мазкур назариянинг негизидир.

6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши

Ўтган асрнинг 20-йилларидан бошлаб меҳнатни ташкил этиш соҳасида катта илмий ва амалий ишлар авж олдирилди. Ўша даврда Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. эмерсон ва А. Фаёлкаби хориж олимларининг асарлари рус тилига таржима қилинди. Бу эса Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари олимлари ва амалиётчиларининг меҳнат ва бошқаришни ташкил этиш соҳасидаги хориж назарияси ва амалиёти билан танишишларига ёрдам берди. XX асрнинг 20-30-йилларда мамлакатдаги мяллифлар ва уларнинг асарлари – А.К. Гастев («Қандай ишлаш керак», «Меҳнат кўрсатмалари», «Меҳнатни меъёрлаш ва ташкил этиш»), О.А. Йерманский («Оқилоналаштириш назарияси ва амалиёти», «Меҳнатни илмий ташкил этиш ва Тейлор тизими», «Форд ҳақида афсона»), П.М. Керженсев («Ташкилотчилик тамойиллари», «Ўзингни ташкил қил», «Вақт учун кураш»), В.М. Иоффе («Техникавий меъёрлашда янги ғоялар», «Иш, унинг моҳияти ва элементлари»), П.А. Попов («Илмий тадқиқот ишларининг ташкил этилиши ва техникаси») ва бошқалар кенг танилди.

Йигирманчи йиллар меҳнатни ташкил этишнинг моҳияти, меъёрлаш усуллари, ходимларни тайёрлаш усуллари тўғрисида илмий мунозаралар олиб борилган давр бўлди. Айниқса, меҳнатни илмий ташкил этиш бўйича иккинчи конференция олдидан (1924) қизгин мунозаралар авж олди. Мунозара вақтида иккита платформа юзага келди. Биринчисининг тарафдорлари (А.К. Гастев бошчилигида) асосий тамойилларини эълон қилдилар: тадқиқотларда «тор негиз»га асосланиш – меҳнатни ташкил этиш масалаларини назарий ва услубий жиҳатдан чуқур ишлаб чиқиш ва шундан кейингина уларни жорий этиш. Иккинчи платформанинг тарафдорлари (П.М. Керженсев бошчилигидаги тарғиботчилар гуруҳи) бошқача ёндашишни: ишчиларга таяниб, меҳнатни илмий асосда ташкил этишни кенг жабҳа бўйича жорий этишни таклиф қилдилар.

Конференциянинг барча қатнашчилари меҳнатни илмий асосда ташкил этиш масалалари бўйича беҳуда мунозара қилишларга қарши чиқдилар. Ягона нуқтаи назар ишлаб чиқилди, у меҳнатни илмий ташкил этишга берилган таърифда ўз аксини топди. Меҳнатни илмий ташкил этишни мавжуд меҳнат ташкилотчилигига фан ва амалиёт эришган, меҳнатнинг умумий маҳсулдорлигини оширадиган такомиллашувларни киритиш жараёни, деб тушуниш таклиф этилган эди. Ушбу мажмя ғоят мазмундор ва

меҳнатни ташкил этишнинг моҳиятини акс эттирадиган таъриф ҳозирги вақтгача долзарблигича қолмоқда.

1921 йилдаёқ турли касблар доирасида омиллар (меҳнатдаги ижодий жиҳатлар, меҳнатнинг қизиқарлилиги, физиологик функцияларнинг табиати, масъуллик) бўйича меҳнатнинг таҳлилий баҳоланишини қўллаган ва ушбу омиллар аҳамиятлилигини баллар тизими ёрдамида аниқлаган рус академиги С.Г. Струмилин; 1927 йилда ялпи ва йирик серияли ишлаб чиқаришни илмий ташкил этиш йўллари ва усулларининг жамлаб умумлаштирилишини таклиф этган Н.Ф. Чарновский; 1928 йилда операцияларни тадқиқ қилиш усули ва микроэлементли меъёрлар тизимини ишлаб чиққан В.М. Иоффе; психофизиолог олимлар гуруҳи ва шулар орасида Н.А. Бернштейн, К.Х. Кекчейев, В.М. Бехтерев ва бошқалар 20-30-йилларнинг бошида меҳнатни ташкил этиш тўғрисидаги фанга муҳим ҳисса қўшдилар.

Хўжалик юритиш амалиётини қайта ислоҳ қилиш шароитида меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ишларини ҳам тубдан ўзгартириш лозим. Мамлакатда ходимлар меҳнатини ташкил этишни тадқиқ этиш соҳасида ва тегишли амалий фаолиятда айни шундай ҳолат рўй берди. Шунини айтиб ўтишимиз керакки, қисқа тарихий давр мобайнида бу биринчи марта рўй бериши эмас. Ўтган асрнинг 20-йилларида ўтказилган меҳнатни илмий ташкил этишга оид кенг миқёсли ишлардан кейин, вақти келиб, 30-йиллардан эътиборан бу соҳада тадқиқотлар борган сайин сусайиб, кейинчалик деярли тўхтаб ҳам қолди. Меҳнатни илмий ташкил этишга оид ишлар 60-йилларнинг бошидан яна олиб борилди ва қайта қуриш бошлангунга қадар давом этди. Кейинчалик кўплаб долзарб йўналишлар бўйича илмий ва амалий тадқиқотлар яна тўхтаб қолди. Меҳнат илмий тадқиқот институти, Меҳнатни ташкил этиш илмий маркази, Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш тармоқ марказлари ва бошқа ташкилотларнинг фаолият йўналиши ўзгартирилди.

Назорат ва муҳокама учун саволлар:

1. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш элементлари нималардан иборат?
2. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементлари нималардан иборат?
3. Меҳнатфаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши босқичларини келтиринг?
4. Америкалик муҳандис Ф.Тейлор (1856-1915) таълимоти нималардан иборат?

5. Ялпи ва йирик серияли ишлаб чиқаришни илмий ташкил этиш йўллари ким томонидан таклиф этилган?

6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши қандай кечган?

3- МОДУЛ. Персонал ва инсон ресурсларини бошқариш

1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли ва уни бошқариш

2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий мяммолари

3. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти

1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли ва уни бошқариш

Кишиларни бошқариш соҳасидаги мўйян вазифаларни бажариш билан шуғулланувчи хизматларнинг ривожланиш тарихи қадим замонларга бориб тақалиб, Юлий Сезар, Александр Македонский, Ўрта Осиёда Амир Темур ҳукмронлиги давридан бошлаб шакллана бошлаганлиги ҳақида тарихий маълумотлар мавжуд. Дастлабки пайтларда кишиларни бошқариш жуда оддий тамойиллар асосида бўлиб, у асосан, ҳарбий тавсифга эга эди. Ўша даврларда ҳарбий интизомни ўрнатиш мақсадида кишиларни бошқариш учун уларни жазо билан қўрқитиш, ҳар қандай буйруқ ва фармонларга сўзсиз итоат этиш каби усуллардан фойдаланилган. Амир Темур даврида марказлашган, интизомли давлатнинг барпо этилганлигига ҳам Соҳибқироннинг ўз қўл остидагиларни «Қўрқув билан умид ўртасида ушлаш» бўйича бошқаргани сабаб бўлган. Шу билан бир қаторда, Амир Темур ҳар қандай кучли давлатни барпо этишда ундаги интеллектял потенциалнинг ўрнига қаттиқ ишонган. Хусусан, у ўз «Тузуқларида» мамлакатнинг ривожланиши ўн икки ижтимоий тоифа кишиларга боғлиқлиги ва уларни имкони борича ҳурмат-еътибор билан тинглаш зарурлигини ва шу билан жамиятда ишбилармон тадбирлар кишиларга ҳам кенг шароитлар яратиб бериш зарурлигини кўрсатади. «Таҷрибамда кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва иншоот соҳиби, азми қатъий, тадбиркор ва хушёр бир киши, минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир», деб уқтиради.

Минг йиллар мобайнида бошқарув тамойиллари ва унинг айрим

қонуниятлари энг қимматли мерос сифатида диний ташкилотлар аъзоларига, ҳукмрон сулолаларнинг тахтга ворис бўлиб қолган меросхўрларига ўтиб келган. энг қадимги жамиятлар бўлган Шумер, Миср, Бобил, Қадимги Юнонистон ва Қадимги Римда ҳам шундай бўлган.

Қадимги дунёда асосан диний таълим устувор мавқега эга бўлганлиги сабабли бошқарув фаолияти қонун-қоидаларини чуқурроқ билиб олишга бўлган имкониятлар чекланган. Диний таълимнинг бошқарув фаолияти билан боғлиқлиги бу фаолиятга алоҳида тус берган. Бошқарув сеҳрли, муқаддас ҳаракат, санъат, ҳақиқат сари илоҳий йўл шаклида тасаввур қилинади.

Инсон ресурсларини бошқариш тарихига Англияда асос солинган деган Персонални бошқариш назарияси ташкилотда, шунингдек, бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилининг роли тўғрисидаги билимлар тизимидан иборат. «Ташкилот» атамаси менежментда икки хил маънога эга. Биринчидан, «ташкилот» деган атама билан тизимнинг ўзи хўжалик юритувчи субъект сифатида (корхона, жамият, фирма, бирлашма, банк, компания ва бошқа юридик шахслар) ифодаланади. Иккинчидан, бу тушунча билан тизимнинг ўзини ташкил этиш жараёни, фаолиятнинг бир тури, шунингдек, унинг айрим элементларининг (транспорт, оғбор, энергетика хўжаликларини ташкил этиш, меҳнатни ташкил этиш ва ҳ.к.) фаолият кўрсатиши ифодаланади. Бундай ҳолда «ташкилот» кўпинча кенг маънода ишлатилади.

Аслида персонални бошқариш фақат XIX асрнинг охирларида вужудга келган бўлиб, бу вақтда ишлаб чиқаришнинг фабрика тизими пайдо бўлди. Меҳнат бир хил, кам малака талаб қиладиган, анча оз ҳақ тўланадиган, хавфсизлик техникаси заиф бўлган мутлақо ўзига хос шарт-шароитлар яратилди. Иш билан бандларнинг ўз ҳуқуқлари учун кураш олиб бориши бошланди. Касаба уюшмалари юзага келди, меҳнат қонунлари, бахциз ҳоллардан суғурталаш ишлари йўлга қўйила бошланди. 20-йилларнинг бошларида кадрлар хизмати (бўлимлар, департаментлар) АҚШ ва Ғарбий Йевропанинг бир қатор мамлакатларида оммалашди. Бу хизматлар билан шуғулланувчи ходимлар маъмурият билан «кўк ёқаликлар» ўртасидаги муносабатларни йўлга қўя бошладилар, ишчиларнинг кайфиятини аниқлаб, талабларини раҳбариятга йетказиб турар, кўп йил ҳалол меҳнат қилганлиги ва фирмага садоқати учун мукофотлашар, ўша йилларда камроқ бўлса ҳам, биргаликда байрамлар ўтказишар, ходимлар айрим уй-жой маиший масалаларни ҳал этишар, касаба уюшмалари ташкил этилишини олдини олишар ёки уларни «хотиржам» қилиш билан шуғулланишар, кадрларга оид ҳужжатларни расмийлаштиришар эди.

Тейлорчилар андозасининг таянч тамойиллари қуйидагилар эди:

- меҳнат жараёнини (ишлаб чиқариш операцияларини) таркибий қисмлар ва элементларга бўлиб чиқиш ва бу билан меҳнат функцияларини соддалаштириш;

- хронометраж ёрдамида меҳнат жараёнларини бажаришга мўлжалланган зарур вақтни аниқлаш ва шу асосда бутун ишга ва уни ташкил этувчи айрим операцияларга доир топшириқларни (нормаларни) белгилаш;

- меҳнат усулларини ишлаб чиқиш ва энг унумли усулни танлаб олиб, уни технологик ҳужжатларда қайд этиш, барча ходимлар уларни бажариши шарт эканлигини таъкидлаш;

- белгиланган топшириқни бажариш ва уни амалга ошириб адо этиш учун мўлжалланган асословчи воситаларни татбиқ этиш.

«Биз жуда яхши ишлайдиган, кўп жисмоний кучга эга бўлган ва айни вақтда, яхши, чидамли икки ишчини танлаб олдик. Бу моделларга бутун ишлаб чиқариш даврида, экспериментлар мобайнида икки баравар кўп ҳақ тўладик», дейди Ф.Тейлор ва анча камтарлик билан «ишнинг айрим турларини бажариш жараёнида инсон ҳаддан ташқари чарчайди», дея эътироф қилади. Чунончи, 40 кг вазндаги гўлаларни ташишда банд бўлган 75 кишидан фақат 9 нафари қолган, бошқа 66 киши сабоқни бажара олмаган, бироқ биз ўзимизга керакли бўлган мос келувчи кишиларни завод ишчилари орасида ҳам, атрофдаги жойлардан ҳам қидириб топишда асло қийинчиликка дуч келмадик» .

Кўпинча маъмурий бошқарув мактаби меросини ўрганишда Анри Фаёлнинг бошқарув персонали маъмурий фаолиятига тааллуқли машҳур 14 тамойили эсга олинадики, улар қуйидагилардир:

- Меҳнат тақсимоти. Меҳнат тақсимотининг мақсади – бир хил куч-ғайрат сарфлаган ҳолда ишлаб чиқариш миқдори ва сифатини оширишдан иборат.

- Ҳокимият – жавобгарликдир. Ҳокимият – фармойиш бериш ҳуқуқи ва унга бўйсунушга мажбур этадиган кучдир. Ҳокимиятни жавобгарликсиз (яъни санкциясиз – мукофот ёки жазосиз), унинг амал қилишисиз тасаввур қилиб бўлмайди. Ҳокимият амал қилган ҳамма жойда жавобгарлик ҳам вужудга келади.

- Интизом – аслида бўйсунуш, ўзини тутишга интилиш, киши, корхона билан унинг хизматчилари ўртасидаги битимга мувофиқ тегишли равишда белгиланган ҳурмат қилишнинг ташқи белгилари.

- Бирон-бир ижтимоий тузилмадаги интизомнинг аҳволи унинг раҳбарлари қандай мавқега эга эканлигига жиддий равишда боғлиқдир.

- Буйруқ (фармойиш) бериш бирлиги. Хизматчига бирон-бир фаолият тўғрисида фақат бир бошлиқ буйруқ бериши мумкин. Ҳеч бир ҳолда ижтимоий организмнинг фармойиш беришдаги дялизмга мослашуви мавжуд бўлмайди.

- Раҳбарликнинг бирлиги. Бу тамойилни қуйидагича ифодалаш мумкин: битта раҳбар ва битта дастур айти бир хил мақсадни кўзда тутувчи операциялар йиғиндиси учун кифоя қилади.

- Хусусий манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсунуши. Бу тамойилга мувофиқ корхонада хизматчиларнинг манфаатлари корхона манфаатларидан юқори турмаслиги лозим. Бу йерда турли хилдаги икки манфаат бир-бирига юзма-юз туради, лекин улар бир хилда эътироф қилинишга сазовордир: уларни келиштиришга ҳаракат қилиш керак. Бу бошқарувнинг энг катта қийинчиликларидан биридир.

- Персоналнинг рағбатлантирилиши. Персоналнинг рағбатлантирилиши бажарилган ишга ҳақ тўланишидир. У адолатли бўлиши ва имкон қадар персонални, корхонани, ёлловчи ва ёлланувчини қаноатлантириши лозим.

- Марказлаштириш. Марказлаштириш ўз-ўзича яхши ёки ёмон бошқарув тизими ҳисобланмайди. У раҳбарларнинг интилиши вашароитга қараб қабул қилиниши ёки рад этилиши мумкин. У кўп ёки оз даражада ҳамisha мавжуд бўлади. Марказлаштириш ёки марказлаштирмаслик масаласи – ўлчов масаласидир. Аҳвол марказлаштириш даражасини аниқлашга келиб тақалади. Бунда корхона учун энг қулай марказлаштириш даражасини топиш керак.

- Ийерархия (босқич, поғона). Ийерархия – қуйи раҳбарлик лавозимларидан тортиб юқори раҳбарлик лавозимларигача бўлган раҳбарлар қатори.

- Тартиб. Моддий тартибдаги бир формула ҳаммага маълум: ҳар бир нарсанинг мыйян жойи бўлиши ва ҳар қандай нарса ўз жойида бўлиши керак. Ижтимоий тартибнинг шакли шундай: ҳар бир шахс учун мыйян жой бўлиши ва ҳар бир шахс ўз жойида бўлиши лозим.

- Адолат. Персоналнинг ўзига юкланган вазифаларни бажаришга тиришқоқлик ва садоқат билан киришмоғини рағбатлантириш учун унга хайрхоҳлик билан муносабатда бўлиш лозим. Бобомиз Соҳибқирон Амир Темур ҳам «Куч – адолатдадир», деган эди. Адолат – хайрхоҳликни одил судлов билан бирга қўшиш натижасидир.

- Персонал таркибининг доимий бўлиши. Персоналнинг қўнимсизлиги, айти пайтда, ишнинг яхши йўлга қўйилмаганлиги сабаби ва оқибатидир. Шунга қарамасдан, унинг таркибида алмаштиришлар бўлиб туриши

муқаррардир. Кишиларнинг ёши, касаллик, истеъфога чиқиш, вафот этиши ижтимоий тузилма таркибини ўзгартиришга сабаб бўлади. Айрим хизматчилар ўз функцияларини бажариш лаёқатини йўқотади, бошқалар эса ўз зиммасига анча масъулиятли вазифаларни олишга лаёқатиз бўлиб қолади. Шундай қилиб, бошқа тамойилларга ўхшаб персоналнинг кўнимсизлик тамойили ҳам ўз меъёрига эгадир.

- Ташаббускорлик. Биз ташаббускорлик деганда режани вужудга келтириш ва уни амалга ошириш имкониятини тушунамиз. Таклиф ва уни амалга ошириш эркинлиги ҳам ташаббускорлик категориясига тааллуқлидир.

- Персонални бирлаштириш. Персонални бўлиб юбормаслик керак. Бизга душман бўлган кучларни заифлаштириш учун уларни бўлиб юбориш оқилона ишдир, лекин корхонадаги ўз кучимизни бўлиб ташлашимиз катта хатодир.

Мазкур тамойилларга мувофиқ бошқарув фаолиятини амалга ошириш, А. Фаёлнинг фикрича, ўз тараққиёт мяммоларини самарали ҳал этишга қодир бўлган ижтимоий яхлит организмни ташкил этишни таъминлаши лозим. Шундай қилиб, Ф. Тейлорнинг ишларни аниқ нормаллашни тартибга солиш, ҳокимиятнинг ўзбошимчалигига қарши туриш мақсадида ижрочилар ўртасида ўзаро муносабатларни бошқариш зарурлиги тўғрисидаги ғоялари А. Фаёл томонидан давом эттирилди ва ривожлантирилди. А. Фаёл тамойиллари, аввало, демократик муносабатларни амалга ошириш учун янада қулайроқ шарт-шароитларга мўлжалланган. Самарали бошқарувнинг меҳнат тақсимооти, буйруқ бериш ва раҳбарлик қилиш бирлиги, интизом, ийерархия, марказлаштириш шарт-шароитларидан ташқари, бу йерда гап янада такомиллашган ижтимоий организмнинг тузилиши ҳақида бормоқдаки, у ҳокимият ва жавобгарликни бирга қўшиб олиб бориш, хусусий манфаатларни умумий ишга, адолатга бўйсундириш, ташаббусни ривожлантириш, шу жумладан, персонални қарорлар қабул қилишга жуда кенг суратда жалб қилиш, персонални бирлаштириш асосида (ташкilotда қарама-қарши туриш асосида эмас) ўз-ўзини ривожлантиришга қодир бўлишдан иборат.

2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий мяммолари

Индустриал психология концепсиясининг яратилиши ҳам меҳнатни ташкил этиш «Инсоний муносабатлар» концепсиясига тааллуқли ёндашувлар орасида «меҳнатнинг бойитилиши» усули анча амалий равишда тарқалди ва

оммалашди. Бу усул бажариладиган ишлаб чиқариш топшириқларининг сифатига юқори талаблар қўйилган шароитда чарчаш ва асаб-рухий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ишларда меҳнат самарадорлигини жиддий равишда ошириш имконини берди. «Меҳнатнинг йўқотилиши» усули бутунлай оригинал назарияга эга бўлиб, у «Фредерик Герсберг-нинг икки омилли назарияси» деб аталган эди. 50-йилларда америкалик психолог эътиборли эксперимент ўтказди, бундан мақсад қандай иш шароитлари, айниқса, яхши ёки бажарилаётган ишга нисбатан қандай муносабат, айниқса, ёмонлигини аниқлашдан иборат эди. Америкалик психолог эга бўлган ахборот меҳнатга бўлган муносабатга алоҳида ва жуда ўзига хос тарзда таъсир кўрсатадиган омилларнинг қуйидаги икки гуруҳи мавжудлиги тўғрисида хулоса чиқариш имконини берди:

1. Аввало, меҳнат шароитлари ва иш ўрнидаги ижтимоий муҳит билан боғлиқ бўлган қўллаб-қувватловчи ёки гигиеник омиллар.

2. Ҳақиқатда ходимнинг меҳнатга муносабатини белгилаб берувчи омиллар.

Шу билан бирга, агар омилларнинг биринчи гуруҳи (бошқарув услуби, шахслараро муносабатлар, иш ҳақи, иш билан бандлик кафолатлари, меҳнат шароитлари, касбий мақом) нормал талабларни қониқтирмаса, у ҳолда ишдан манфаатдорлик йўқлиги эффекти вужудга келади, бу ҳол инсон ресурсларининг меҳнат салоҳиятини фаоллаштиришни бошқарув тизими учун мумкин бўлмайдиган қилиб қўяди ёки ниҳоятда қийинлаштириб юборади. Бироқ, қўллаб-қувватловчи омиллар йетарли даражада намоён бўлишини бошқарув тизими билан таъминлаш меҳнатга ижодий муносабатнинг зарур, лекин йетарли бўлмаган шарти ҳисобланади.

Ижодий салоҳиятни фаоллаштириш учун қуйидаги асословчи омилларни ҳаракатга келтириш талаб қилинади:

- шахсий муваффақият;
- еътироф этиш;
- илгари суриш;
- меҳнатнинг бойитилиши («иш ўз йўли билан»);
- касбий жиҳатдан кўтарилиш имконияти;
- масъулият.

Асословчи омилларни фаоллаштириш персоналнинг компания ишларида энг кўп даражада иштирок этишини: ўз иш жойида мустақил ва масъулиятли қарорлар қабул қилишдан тортиб, то компаниянинг инновация дастурларида ҳамкорлик қилиш ва шерик сифатида иштирок этишини таъминлаш учун қодирдир.

Умуман, 70-йилларнинг бошларидан эътиборан бутундунёда бошқарувнинг японча модели тобора кўпроқ қизиқиш уйғота бошлади. Бу модел XX асрнинг 20-йилларида вужудга келган бўлиб, лекин гоёат чуқур илдизларга эгадир, улар япон маданиятининг қадимий даврларига бориб тақалади.

«Инсон салоҳияти»ни амалга оширишни таъминлайдиган япон тажрибасининг фарқ қилувчи хусусиятлари сифатида қуйидаги асосий белгиларни ҳисоблаш керак:

1. Иш билан бандлик кафолатларива ишонч вазиятини яратиш. Барқарор-

лик ишчи ва хизматчилар учун рағбатлантирувчи омил бўлиб, корпоратив муштараклик ҳис-туйғусини мустаҳкамлайди, оддий ходимларнинг раҳбарият билан муносабатларини яхшилади ва тажрибали ишчилардан ахборот олишда ёрдамлашади.

2. Раҳбариятнинг ишлаб чиқаришда доимий иштирок этиши. «Ҳар куни эрталаб заводни айланиб чиқаман, бундан мақсад ходимлар билан саломлашиш, иш ўринларида ҳеч қандай детал тартибсизҳолда ётмаганлиги ва эътиборсиз қолдирилмаганлигига ишонч ҳосил қилиш, йиғув конвейерида нималар бўлаётганини билишдир», дейди фирма директорларидан бири. Бундай тартиб япон компанияси раҳбари учун одатий бир ҳолдир.

3. Ошқоралик ва корпорациянинг қадриятлари. Бошқарувнинг барча даражалари ва ишчилар фирманинг сиёсати ҳамда фаолияти тўғрисидаги умумий ахборот базасидан фойдаланишади, бунинг натижасида умумий жавобгарликда қатнашиш вазияти ривожланади, бу эса ўзаро ёрдамни яхшилади ва унумдорликни оширади.

Учрашувларнинг муҳимлиги хизматчиларни улар ҳақида доимо ғамхўрлик қилинаётганлигидан хабардор қилишдир. Учрашувлар фирмага садоқат туйғусини уйғотмаслиги ҳам мумкин. Шундай бўлса ҳам булар ишчилар қўнимсизлигини чеклайди ва уларнинг руҳини мустаҳкамлайди.

Япон тизимининг ўзига хос хусусияти – машҳур «умрбод ёлланиш»дир. Бунда ходим ўқув юртини тамомлагандан кейин ташкилотга ишга киргач, уни бутун меҳнат ҳаёти мобайнида тарк этмайди. Инсон ресурсларини бошқаришнинг бутун тизими мазкур тамойилга бўйсундирилган. Масалан, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими шундай тузиладики, ходим оладиган даромаднинг анчагина қисми компаниядаги иш стажига боғлиқдир ва ҳар йили мейян миқдорда ортиб боради.

Япон корхонаси – фақат ходимлар биргаликда меҳнат қилиш учун бирлашадиган техник-иқтисодий тизим бўлиб қолмасдан, шу билан бирга,

ўзаро мажбуриятлар билан ягона «ишлаб чиқариш оиласи»га боғланган ҳамфикрларнинг ижтимоий ҳамжамияти. «Фирма оиласи» – япон менежментининг жуда кенг тарқалган шиорларидан бири бўлиб, у амалда қуйидагича рўёбга чиқарилади. Иш билан бандлар, яъни «болалар» ўз садоқатларини доимий равишда намоёиш қилишлари ва «ўзларини бутунлай жонажон оилага бағишлашлари» керак, астойдил меҳнат қилишлари ва ўз фирмалари фаровонлигини биринчи ўринга қўйишлари лозим. Бунинг учун «оталар» – маъмурларнинг ғамхўрликлари туфайли улар иш билан, яхши турмуш шароити ва доимий ортиб борувчи даромад билан таъмин этиладилар.

Базис ставкасининг таркиби қуйидагича аниқланади:

- 20%ли маълумот даражаси билан;
- 20%ли стаж билан;
- жавобгарликнинг 20 %ли ҳажми билан;
- мустақил қарорларнинг 10 %ли зарурлиги билан;
- 10%ли руҳий юк билан;
- 5%ли меҳнат шароитлари билан;
- 5 %ли меҳнат хавфсизлиги билан.

Юқорида санаб ўтилган назариянинг ривожланиши давлатнинг персонални бошқариш ишларига тобора кўпроқ жалб этилиши асосида ўтади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг яратилиши ёллаш, меҳнат жараёнини ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш, ижтимоий тўловлар, касбий тайёргарлик ва бошқа масалаларни йетарли даражада тартибга солиб туради ва ҳозирга қадар ҳам кун тартибидан тушмаган. Ана шу жараёнларни тартибга солувчи давлат ва хусусий ташкилотларнинг олий ўқув юртлари ва малака ошириш институтлари тизимидан тортиб вазирликлар ёки меҳнат ва ижтимоий муносабатлар департаментларига қадар бутун бир туркуми ташкил этилган.

У тизимли ёндашув нуқтаи назаридан ишлаб чиқаришда мыйян шароитларда самарали бўлган кичик гуруҳларнинг оммалашуви истиқболларига, унинг ижтимоий тузилишини мустаҳкамлаш воситаларига ва иш жараёнида персоналнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш имкониятларидан фойдаланиш асосида меҳнат унумдорлиги, яъни жипслик имкониятларини ошириш истиқболларига баҳс берди. Унинг раҳбарлик тўғрисидаги тасаввурлари бошқарувнинг бир қатор йетакчи замонавий усулларида ривожлантирилди ва тасдиқланди, ҳозир эса улар классик усуллар ҳисобланади.

3. Корхоналарда персонални шакллантириш ваташкил қилиш амалиёти

Корхона персонали корхонада банд бўлган ҳамма ходимларнинг шахсий таркибини ўз ичига олиб, унга ишчилар, раҳбарлар ва ёлланма ишчилар билан бир қаторда корхона эгалари ва мутахассислар ҳам киради. Ходимларнинг турли тоифалари бўйича солиштирма салмоғи корхона персоналининг касбий функционал ва социал таркибини намойиш этади. Корхоналарда персоналнинг касбий таркиби мутахассислар ва ишчиларнинг касбий гуруҳлари таркиби ҳамда солиштирма фарқи билан аниқланади.

Мутахассисларнинг касбий гуруҳларига: агрономлар, архивариуслар, архитекторлар, кутубхоначилар, шифокорлар, геологлар, кончилар, ҳужжатшунослар, журналистлар, зоотехниклар, муҳандислар, тижоратчилар, идора ходимлари, мелиораторлар, металлурглари, кичик тиббий ходимлар, ўқитувчилар, маданият ходимлари, техниклар, технологлар, товаршунослар, савдо агентлари, менежерлар, чизмачилар, иқтисодчилар, юристлар киради.

Ишчиларнинг касбий гуруҳига бир неча касб-ҳунар эгаси бўлган ишчилар (автоматчилар, аппаратчилар, созловчилар, операторлар, чилангарлар, станокчилар ва бошқалар), шунингдек, саноат, қурилиш, қишлоқ хўжалиги, транспорт ва алоқа тармоғлари бўйича йетакчи касб ишчилари киради.

Персоналнинг функционал таркиби корхонада мавжуд фаолият турлари (функциялар) бўйича ходимлар гуруҳини ажратиш йўли билан шаклланади. Маркетинг бўйича мутахассислар, тадқиқотчилар, ишлаб чиқарувчилар (лойиҳачилар), режаловчилар, диспетчерлар, асосий ишлаб чиқариш ходимлари, ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш бўйича ходимлар, ижтимоий соҳа ходимлари ва бошқалар киради.

Персоналнинг ижтимоий таркиби ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича ходимларни ажратиш йўли билан шаклланади. Бунга ёшлар (шу жумладан, ўқувчилар); аёллар (шу жумладан, ёлғиз оналар); нафақа ёшидаги шахслар: ногиронлар, собиқҳарбийлар ва бошқалар киради.

Персонал билан ишлашнинг муҳим қисми унинг талаб қилинаётган даражага (меёрга) адекватлилиги, яъни корхона эҳтиёжлари ва ҳар бир ходимнинг манфаатларига мос келиш даражасини таҳлил қилишдир. Бунинг учун ходимлар ва иш ўринлари (лавозимлари)нинг биргаликдаги аттестацияси ўтказилиши мақсадга мувофиқдир, натижада улар ёки бошқаларнинг (ходим ва иш ўринларнинг) ортиқчалиги ва танқислиги аниқланади. Бир вақтнинг ўзида ички меҳнат бозорининг ҳолати корхона персонали тоифалари ва ходимларнинг рўйхат бўйича таркибини талаб

қилинаётган иш ўринлари ва лавозимларга мос келиши назарда тутилиб, унинг профессионал, функционал ва ижтимоий таркибидан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилинади. Бунда корхонанинг таркибий ўзгаришлари (бўлинмаларни тузиш, қайта тузиш ва тугатиш) муносабати билан, маҳсулотнинг янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш, янги техника ва технологияни қўллаш, талаб қилинмайдиган маҳсулот ишлаб чиқаришини тўхтатиш, мулкчилик шаклини ва корхона билан бошқариш тизимини ўзгартириш натижасида йетишмаётган ходимлар билан тўлдириш ва озод бўлганларини иш билан таъминлаш учун минтақавий меҳнат бозорларига мурожаат қилиш имконияти аниқланади.

«Персонални бошқариш» (персонал билан бошқариш) тушунчаси маълум даражада шартли, чунки у кишиларга буйруқ бериш эмас, балки ҳар бир ходим ва корхонанинг балансланган эҳтиёжлари ва манфаатлари ҳажмида инсон ресурсларидан мақбул фойдаланишни таъминловчи шароитлар яратиш кўзда тутилади (тадбиркорнинг нуқтаи назаридан). Персонални (персонал билан) бошқаришнинг мақсадли вазифасини фақат шундай тушунилгандагина қабул қилинаётган қарорларнинг ижтимоий-руҳий ва иқтисодий асосланишига урғу бериб, у аналитик тавсифга (сифатга, хусусиятга) эга бўлади. Иш ва персонал билан ишлашга ихтисослашган менежер (бошқа ҳар қандай ихтисослардаги каби) учта фазилатларга эга бўлиши керак:

- биринчидан, топширилган иш ёки вазифаларни бажаришда кишиларнинг жамоа меҳнат фаолиятини ташкилотчиси бўлиши керак;

- иккинчидан, бир вақтнинг ўзида ҳам психолог, ҳам социолог бўлиши бўйича шериклар ва ходимлар билан ўзаро муносабатларида уларнинг ҳар бирининг индивидуал хусусиятлари ва имкониятларини тўлиқроқ ҳисобга олиш ва муваффақиятга эришиш учун қулай иқлим яратиши керак;

- учинчидан, жорий, шунингдек, узоқ муддатли характердаги қарорларни танлаш учун эришилган натижа ва харажатларни ҳисобга олувчи, таҳлил қилувчи ва истиқболини белгиловчи иқтисодчи бўлиши керак.

Назорат ва муҳокама учун саволлар:

1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли қандай?
2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқариш таснифини келтиринг.
3. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқариш назарий мяммолари қандай?
4. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкин қилиш амалиёти нималардан иборат?

IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ

ФАН БЎЙИЧА ТЕСТЛАР

1. Меҳнат фаолияти деганда нимани тушунаси?

- А) инсонни бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушинилади;
- Б) меҳнатни нормалаш, иш ҳақи, меҳнат ресурслари, меҳнат тақсимоти ва кооперацияси тушинилади;
- С) халқаро меҳнат тақсимоти, иқтисодиётда меҳнат муносабатлари, ижтимоий ҳамкорлик, аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш;
- Д) меҳнат ресурсларида самарали фойдаланиш, ишчиларни такрор ишлаб чиқариш тушинилади;

2. Меҳнат фаолияти деб нимага айтилади?

- А) инсонларнинг даромад олиш йўлида мақсадга мувофиқ фаолияти;
- Б) инсонларнинг давлат корхонасида олиб борадиган фаолияти;
- С) инсонларни хусусий корхоналар билан олиб борадиган фаолияти;
- Д) инсонларни “яширин” иқтисодиётда олиб борадиган фаолияти.

3. Меҳнат фаолиятининг мазмунига кўра турлари нималардан иборат?

- А) ишлаб чиқариш ҳаракати, мулкчилик шакллари, ижтимоий психологик, ижтимоий-ташкилий;
- Б) ишлаб чиқариш ҳаракати, касбий малака, ижтимоий - психологик, ижтимоий-ташкилий;
- С) фаолиятнинг даврийлиги, ишлаб чиқариш ҳаракати, руҳий кайфият;
- Д) касбий, психологик, ташкилий, иқтисодий;

4. Инсон капитали деганда нима тушунилади?

- А) реал секторга киритилган инвестициялар ҳисобидан яратилган иш жойларнинг жами сони;
- Б) иқтисодиётда чет эл капитали орқали янгидан яратилган янги иш жойларининг жами суммаси;
- С) саноат соҳасига жалб қилинган капитал маблағлар ҳисобига яратилган корхоналарнинг жисмоний қиймати;
- Д) инсон капитали – инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар, малакалар ва сабаблар заҳирасидан иборат бўлиб, у шахснинг жисмоний. Ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятларини акс эттиради;

5. Меҳнат тақсимоти нима?

- А) ҳар хил меҳнат турларининг бир биридан ажратилиши, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларининг хилма хил меҳнат билан банд бўлиши;
- Б) бажарилган ишларнинг оддий ва мураккаб меҳнатга тақсимланишига ажратилиши;
- С) бажарилаётган ишларнинг кўл меҳнатига, механизациялашган ва автоматлаштирилган меҳнатга тақсимланиш турларга ажратиш;
- Д) ишлаб чиқариш жараёнини таркибий қисмларга тақсимланишини аниқлаш.

6. Мотивнинг маъноси нимани билдиради ?

- А) инсон ресурсларидан фойдаланиш, унинг самарадорлик даражасини аниқлаш маъносини билдиради;
- Б) ишсизлик даражасига таъсир этувчи кучни билдиради;
- С) мотив (сабаб - франсузча мотив - ундаш маъносини билдиради) - шахсни, ижтимоий гуруҳни, мայян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишига ундашдир;
- Д) бошқариш тизимини такомиллаштириш бўйича таклифлар йиғиндисини билдиради.

7. Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари – бу...

- А) бухгалтерия ва молия бўлими ҳисоблаб чиққан ойлик маош;
- Б) кадрлар ва иш ҳақи бўлими томонидан ҳисобланган иш ҳақи миқдори;
- С) ишлаб чиқариш ва сотиш бўлимида таъсис этилган иш ҳақи турлари;
- Д) бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитлариг боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

8. Иш ҳақининг ставкаси нимани белгилаб беради?

- А) ягона меҳнат шароитида мақсадга йўналтирилган меҳнат мазмунидаги ишловчиларнинг маънавий рағбат қисмини билдиради;
- Б) яқка тартибдаги фаолият кўрсатадиган шахсларнинг ойлик маоши миқдорини билдиради;
- С) иш ҳақининг ставкаси шартномада белгилаб қўйилади ва мայян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва мայян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради;

Д) юридик статусга эга бўлмаган кишилар бирлашмаси;

9. Турмуш даражаси кўрсаткичларини икки турга ажратинг?

- А) оиланинг маънавий ва маърифий кўрсаткичлари;
- Б) туман аҳолисини барча пул ва натурал кўрсаткичлари;
- С) умумий ва хусусий турларга ажратилади;
- Д) бутун жахон миқёсида қашшоқлик ва камбағаллик.

10. Минимал истеъмол бюджети нима?

- А) Шахснинг ривожланиши учун зарур бўлган эҳтиёжлар истеъмолининг минимал даражасини таъминлайдиган товар ва хизматлар қиймати
- Б) Аҳоли турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткич
- С) Аҳолини турмуш даражасини баҳоловчи мезон
- Д) шахс ёки оқилона минимал ҳаётий эҳтиёжларни таъмлаш учун зарур бўлган даромаднинг таърифи

11. Меҳнат ресурсларига кимлар киради?

- А) Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ҳамда ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар;
- Б) 1864 ёшдаги эркаклар, 18-69 ёшдаги аёллар, меҳнатга қобилият ёшига йетмаган ва пенсия ёшидаги ишлаётган аҳоли йиғиндиси;
- С) меҳнатга қобилиятли 18 ёшдан ошган барчааҳоли (барча гуруҳ ногиронлари киради);
- Д) ёшидан, жинсидан қатъий назар меҳнатга қобилиятли барчааҳоли.

12. Инсонларнинг ҳудудий жиҳатдан сафарбарлиги – бу...

- А) миграция;
- Б) меҳмондорлик;
- С) юбориш;
- Д) кутиш;

13. Меҳнат бозорида рақобатдош асосий омиллар нималарга боғлиқ?

- А) ишчи кучини касб-малакасига боғлиқ;
- Б) ишчи кучининг мақомига боғлиқ;
- С) ишчи кучини моддий аҳволига боғлиқ;
- Д) ишчи кучини оилавий аҳволига боғлиқ.

14. Ишчи кучига бўлган талаб нималардан иборат?

- А) иш берувчиларнинг мўйян ишчи кучига бўлган эҳтиёжи;
- Б) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- С) ишчи кучи билан таъминланмаган бўш иш жойлари миқдори;
- Д) ишчи кучи билан таъминланган иш жойлари миқдори

15. Ишчи кучининг таклифи нималардан иборат?

- А) иш жойлари билан таъминланмаган ишчи кучи миқдори;
- Б) иш жойлари билан таъминланган ишчи кучи миқдори;
- С) маълум таркибга эга бўлган ишчи кучининг иш жойларига бўлган эҳтиёжи;
- Д) меҳнат биржаларига мурожаат қилган ишсизлар сони.

16. Меҳнат бозорининг асосий элементлари қайсилар?

- А) ишсизлик, ижтимоий ҳимоялаш;
- Б) ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф, унинг қиймати ва баҳоси, ишчи кучи ўртасидаги рақобат;
- С) ташқи меҳнат бозори билан ички меҳнат бозорининг ўзароалоқадорлиги;
- Д) иш ҳақи, меҳнат унумдорлиги, бошқариш тизими

17. Меҳнат бозорининг асосий мақсади нимадан иборат?

- А) ишчи кучининг талаб ва таклифини мувозанатлаш жараёни;
- Б) ишчи кучининг олди сотдисига боғлиқ ижтимоий иқтисодий муносабатлари;
- С) меҳнат биржалари мажмуи;
- Д) стихияли тарзда (мардикор бозорида ишчи кучини айирбошлаш.

18. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аниқ мақсадли вазифаси нимадан иборат?

- А) ишчи кучига бўлган талабни пасайтирувчи омиллар йиғиндисини ўз ичигаолади;
- Б) ишчи кучига бўлган эҳтиёжни кенгайтириш ва ишчи кучини самарали таклиф этишни қўллаб қувватлашга кўмаклашишдан иборат;
- С) ишчи кучига бўлган таклифни оширувчи омиллар йиғиндасини ўз ичигаолади;
- Д) ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф самарадорлиги кўрсаткичларидан мавжуд бўлади.

19. Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига нималар киради?

- А) ишчи кучининг рақобатга чидамли қисмидан иборат бўлак ва қисмлар йиғиндиси;
- Б) ёлланиб ишга кирувчиларнинг сифат жиҳатларини ўзидаакс эттирувчи элементлар йиғиндисидан иборат;
- С) ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат;
- Д) меҳнат бозори инфратузилмасини ташкил этувчи элементлар мажмуи.

20. Меҳнат бозори – бу, қандай тизим?

- А) меҳнатга қобилияциз аҳоли тоифаларини ижтимоий ҳимоястигаолиш тизими ва иш билан банд аҳоли ўртасидаги талаб ва таклифни мувозанатини таъминлаш тушунилади;
- Б) ишчи кучи бозорида иш жойлари ваўз меҳнатини таклиф қилувчилар ўртасидаги ўзароалоқадорликдаги тизим;
- С) меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобгаолувчи контрактлар асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалгаоширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспекти, ўсувчи ваочик ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир;
- Д) меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли тоифалари ўртасидаги меҳнатни олди-сотдисини амалгаоширадиган жой.

21. Меҳнат фаолиятининг мазмунига кўра турлари нималардан иборат?

- А) ишлаб чиқариш ҳаракати, мулкчилик шакллари, ижтимоий психологик, ижтимоий-ташкилий;
- Б) ишлаб чиқариш ҳаракати, касбий малака, ижтимоий - психологик, ижтимоий-ташкилий;
- С) фаолиятнинг даврийлиги, ишлаб чиқариш ҳаракати, руҳий кайфият;
- Д) касбий, психологик, ташкилий, иқтисодий;

22. Минимал истеъмол бюджети нима?

- А) Шахсинг ривожланиши учун зарур бўлган эҳтиёжлар истеъмолининг минимал даражасини таъминлайдиган товар ва хизматлар қиймати
- Б) Аҳоли турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткич
- С) Аҳолини турмуш даражасини баҳоловчи мезон
- Д) шахс ёки оқилона минимал ҳаётӣ эҳтиёжларни таъмлаш учун зарур бўлган даромаднинг таърифи

23. Жини индекси нимани ифодалайди?

- А) даромадларнинг фарқланишини
- Б) инсон тараққиётини
- С) турмуш сифатининг ўсишини
- Д) ўртача умр кўриш давомийлигини

24. Ҳар қандай ишлаб чиқаришнинг бош мақсади нима ҳисобланади?

- А) сотиш
- Б) истеъмол
- С) фойда
- Д) даромад олиш

25. Истеъмол бюджетининг қандай стандартлари мавжуд?

- А) миқдор ва сифат
- Б) энг кам, оқилона ва элитар
- С) нисбий ва мутлақ
- Д) таъминлаган ва таъминланмаган

26. Инсон тараққиётининг асосий кўрсаткичлари тўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) даромад, ижтимоий хизмат, жамғарма
- Б) реал даромад, иш билан бандлик, манзилли ижтимоий ҳимоя
- С) умр кўриш давомийлиги, саводхонлик даражаси ва ресурслардан фойдаланиш имконияти
- Д) таълим, соғлиқни сақлаш, спорт, маданият, санъат, ижтимоий таъминот

27. Фанга биринчи марта “иқтисодий одам” атамасини киритган олим номи тўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) Адам Смит
- Б) Алфред Маршалл

- С) Давид Рика́рдо
- Д) Жон Стюарт Милл

28. “Халқлар бойлигининг моҳияти ва сабаблари хусусидаги тадқиқотлар” асарининг мяллифи ким?

- А) Алфред Маршалл
- Б) Жон Стюарт Милл
- С) Адам Смит
- Д) Давид Рика́рдо

29. Инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини ва умуман жамият эҳтиёжларини қондиришни таъминловчи миллий даромаднинг бир қисми деб аталади.

- А) миллий даромад
- Б) истеъмол фонди
- С) жамғарма фонди
- Д) миллий бойлик

30. Ижтимоий соҳа тармоқлари тўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) саноат, фан, таълим, соғлиқни сақлаш, қурилиш
- Б) қурилиш, қишлоқ хўжалиги, санъат, молия, саноат, ўрмон хўжалиги
- С) транспорт, алоқа, таълим, туризм, санъат, маданият
- Д) таълим, соғлиқни сақлаш, фан, маданият, санъат, коммунал хўжалиги

31. Ижтимоий ривожланишга оид сиёсатнинг асосий йўналишлари нотўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) таълимдан тенг баҳраманд бўлишни таъминлаш
- Б) кам таъминланган оилаларнинг тиббий хизматдан ҳеч бир монеликсиз баҳраманд бўлишини таъминлаш
- С) энергия манбалари, санитария, тоза ичимлик сувидан тенг баҳраманд бўлишни таъминлаш
- Д) саноатни таркибий жиҳатдан қайта қуриш, хусусий сектор ва хусусий инвестицияларни ривожлантириш

32. Ўзбекистонда таълим тизимини ислоҳ қилиш жараёнларини нечта босқичга ажратиш мумкин?

- А) 3
- Б) 4

С) 5

Д) 6

33. Қайси таълимнинг мақсади болаларни мактабда ўқишга тайёрлаш, соғлом, ривожланган ва озод шахсни шакллантириш, унинг истеъдодини очиш, ўқишга, тизимли таълимга интилишни тарбиялашдан иборат?

А) умумий ўрта таълим

Б) мактабгача таълим

С) ўрта махсус, касб-хунар таълими

Д) олий таълим

34. Битирувчига мայян касбни ўргатиш ва умумтаълим фанлар бўйича билим бериш орқали уни меҳнат бозорида ишлашга тайёрлаш қайси таълим турининг мақсади ҳисобланади?

А) умумий ўрта таълим

Б) мактабгача таълим

С) ўрта махсус, касб-хунар таълими

Д) олий таълим

35. Меҳнат ҳаёти сифати концепсияси қайси ташкилот томонидан ижтимоий сиёсатнинг муҳим йўналиши сифатида тан олинган?

А) ЮНЕСКО

Б) БМТ

С) ХМТ

Д) ЮНИСЕФ

36. Ҳаёт давомийлиги, ўлим даражаси, касалликларнинг давом этиш даври ва ҳ.к. лар турмуш сифатининг қайси кўрсаткичида акс этади?

А) овқатланиш

Б) саломатлик

С) меҳнат шароити

Д) турар жой шароити

37. Инсон капиталини ривожлантириш, ЯИМни кўпайтириш ва барча турдаги моддий бойликлардан самарали фойдаланиш учун шароитлар яратиш турмуш сифатига таъсир этувчи қайси омил таркибига киради?

А) технологик

- Б) маънавий
- С) ижтимоий
- Д) иқтисодий

38. Мамлакатимизда олий ўқув юртлари фаолиятини баҳолашнинг рейтингини тузиш вазифаси қайси ташкилот зиммасига юклатилган?

- А) Олий аттестастия комиссияси
- Б) Давлат тест маркази
- С) Давлат статистика қўмитаси
- Д) Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги

39. Мамлакатимизда олий ўқув юртлари фаолиятини баҳолашнинг рейтинг тизимини жорий этишда қўзланган мақсад нотўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) олий ўқув юртлари ўртасида соғлом рақобат ва мусобақа муҳитини шакллантириш
- Б) эътибордан четда қолиб келаётган жиҳатлар ва резервларни баҳолаш
- С) юқори малакали кадрлар тайёрлаш ҳамда сифатини янада ошириш
- Д) ҳар бир олий ўқув юртининг мамлакатимиз олий ўқув юртлари орасида қандай ўринни эгаллаб тургани

40. Ижтимоий фаровонлик бўйича Ўзбекистон жаҳон ҳамжамиятида ўзгалар ҳавас қиладиган кўрсаткичлар тўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) асосий капиталга киритилган инвестициялар ҳажмининг юқорилиги, аграр секторнинг барча тармоқларида улкан натижалар қўлга киритилганлиги
- Б) ялпи ички маҳсулотнинг ўсиши, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожланиши, ижтимоий соҳага ажратилаётган маблағлар улушининг кўплиги
- С) оилаларнинг тинчлиги ва осойишталиги, ишсизлик даражасининг пастлиги, ижтимоий инфратузилмадан фойдаланиш даражаси
- Д) ишлаб чиқариш инфратузилмасидан фойдаланиш даражаси, реал даромадларнинг мунтазам ўсиш суръати, ишбилармонлик муҳити учун қулай инвестицион муҳитнинг мавжудлиги

41. Инсон капитали деганда нима тушунилади?

- А) реал секторга киритилган инвестициялар ҳисобидан яратилган иш жойларнинг жами сони

- Б) иқтисодиётда чет эл капитали орқали янгидан яратилган янги иш жойларининг жами суммаси
- С) саноат соҳасига жалб қилинган капитал маблағлар ҳисобига яратилган корхоналарнинг жисмоний қиймати
- Д) инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар ва малакалар захирасидан иборат бўлиб, шахснинг жисмоний, ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятлари

42. Ишлаб чиқариш жараёнига этук кадрларни тайёрлаш жараёни мамлакатимизда камида _____ йилни талаб этади.

- А) 9 ёки 12
- Б) 9
- С) 12
- Д) 6

43. _____ – бу, инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир.

- А) даромад
- Б) минимал иш ҳақи
- С) оила бюджети
- Д) истеъмол савати

44. _____ - тажрибанинг миқдор кўрсаткичи ҳисобланади.

- А) ахборот
- Б) маълумот
- С) иш стажи
- Д) ёш

45. Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг асосий таркибий қисмлари нималардан иборат?

- А) шахс, давлат ва жамият, узлуксиз таълим, ишлаб чиқариш
- Б) давлат ва жамият, шахс, узлуксиз таълим, фан
- С) шахс, давлат ва жамият, узлуксиз таълим, фан, ишлаб чиқариш
- Д) узлуксиз таълим, фан, ишлаб чиқариш, шахс

46. Ижтимоий сиёсатни ўтказишда давлатнинг бошқариш функцияси нотўғри келтирилган жавобни аниқланг.

- А) аҳолининг иқтисодий нофаоллигини қўллаб-қувватлаш
- Б) аҳолининг яшаш даражасини кескин тушиб кетишига йўл қўймаслик
- С) маҳаллий ўзини-ўзи бошқариш идоралари маҳаллалар орқали аҳолига аниқ ижтимоий ёрдам кўрсатиш
- Д) ижтимоий ислоҳотларнинг иқтисодий ва ҳуқуқий асосларини яратиш

47. БМТнинг Мингйиллик ривожланишининг биринчи мақсади қайси жавобда тўғри келтирилган.

- А) аҳоли ўртасида кам таъминланганлик ва тўйиб овқатланмасликни камайтириш
- Б) бошланғич ва ўрта таълим сифатини ошириш
- С) аёллар ва эркакларнинг тенглигини рағбатлантириш ҳамда хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш
- Д) болалар ўлимини камайтириш, оналар саломатлигини яхшилаш, турли юқумли касалликларга қарши кураш олиб бориш

48. БМТнинг Мингйиллик ривожланишининг иккинчи мақсади қайси жавобда тўғри келтирилган.

- А) аҳоли ўртасида кам таъминланганлик ва тўйиб овқатланмасликни камайтириш.
- Б) бошланғич ва ўрта таълим сифатини ошириш
- С) аёллар ва эркакларнинг тенглигини рағбатлантириш ҳамда хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш
- Д) болалар ўлимини камайтириш, оналар саломатлигини яхшилаш, турли юқумли касалликларга қарши кураш олиб бориш.

49. Қайси жавобда инсоннинг имкониятларини кенгайтириб, жамиятнинг интеллектял салоҳиятини шакллантирадиган кўрсаткич келтирилган?

- А) жисмоний ҳолат
- Б) тадбиркорлик қобилияти
- С) таълим ва маълумот даражаси
- Д) маънавий этуклик.

50. Ходимлар салоҳиятини аниқлаш методлари –

- А) анкета;
- Б) суҳбат;
- С) кузатиш;

Д) таҳлил килиш;

Фанга доир видео маърузалар, видео роликлар

1. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_240832/lang--en/index.htm - The Relevance of the ILO in the twenty-first century
2. <https://www.youtube.com/user/ILOTV> - ILO at Work
3. <https://www.youtube.com/watch?v=1CCo-EIMQCI> - ILO (International Labour Organization)
4. <https://www.youtube.com/watch?v=rHFtgqf6mEI> - International Labour Organization
5. <https://www.youtube.com/watch?v=MnUTlks31U4> - Introduction to International Labour Standards
6. <https://www.youtube.com/watch?v=iZhJLqsW1wA> - The role of trade unions in the standard setting process
7. <https://www.youtube.com/watch?v=AyjMVXcCHm4> - International Labour Standards: a benchmark for social justice
8. <https://www.youtube.com/watch?v=2bIRAaLetCE> - ILO at Work (Extended Version)
9. <https://www.youtube.com/watch?v=dw3X6nt02To> - Labour standards in action: migration under the lens
10. <https://www.youtube.com/watch?v=iu0IdK-ssLE> - International Labour Standards: social security and social dialogue
11. <https://www.youtube.com/watch?v=0yT2U9rdoIg> - International Labour Standards Academy (Turin, Italy / 22 - 26 May 2017)
12. <https://www.youtube.com/watch?v=oATacVqK-b8> - International Labour Organization
13. <https://www.youtube.com/watch?v=vV18vfd0sYw> - Five things to know about the ILO Committee on the Application of Standards
14. <https://www.youtube.com/watch?v=XSleIy3foQQ> - Domestic Workers International Labour Standard Adopted
15. <https://www.youtube.com/watch?v=x4szL28BWxg> - The future of work: ILO standards needed
16. <https://www.youtube.com/watch?v=7W1N2dNJe6Q> - Introduction to Dynamic Modeling
17. <https://www.youtube.com/watch?v=d4en6u8fxmI> - Mathematical Modeling 1
18. <https://www.youtube.com/watch?v=iFwNfM7-jMs> - Mathematical Modeling 2
19. <https://www.youtube.com/watch?v=TtjRSqOh32A> - Mathematical Modeling 3
20. <https://www.youtube.com/watch?v=ndYK66ZZbCU> - Mathematical Modeling

V. МАСАЛАЛАР БАНКИ

1–масала. 1 ой ичида қишлоқ хўжалик маҳсулотларини қайта ишловчи корхонага нок ва олма керак бўлади. Берилган давр ичида ҳар бир маҳсулот бўйича қуйидагиларни аниқланг:

- а) харид қилинаётган маҳсулотларнинг оптимал вазнини
- б) буюртмаларнинг оптимал сонини
- в) захираларни сақлашга бўлган оптимал ўзгарувчан ҳаражатларни
- г) ўзгарувчан бўйича оптимал вариант ва бутун партия ойнинг 1-чи кунда сотиб олинган вариант ўртасидаги фарқни.

Берилган:

-1 ой ичидаги эҳтиёж (т). Нок-9, Олма-82;

-маҳсулот партиясига буюртма нархи (сўм) Нок-190, Олма-110;

- 1 ой ичида бир бирлик товарни сақлаш ҳаражатлари (сўм) Нок-130, Олма-80.

Ечими:

а) Харид қилинаётган маҳсулотларнинг оптимал вазнини қуйидаги формула ёрдамида топамиз.

$$B_o = \frac{\sqrt{2 \cdot C_3 \cdot \Theta}}{X} \quad (8.7)$$

бу ерда: C_3 - товар партиясига буюртма қиймати (сўм).

Θ – ой давомида эҳтиёж (т)

X – бир бирлик товарни бир ой давомида сақлаш ҳаражатлари.

(1) формулага берилганларни қўйиб қуйидагига эга бўламиз

(Нок):

$$B_1 = \frac{\sqrt{2 \cdot 19 \cdot 9}}{13} = 5 \text{ тонна}$$

(Олма):

$$B_2 = \frac{\sqrt{2 \cdot 11 \cdot 82}}{8} = 15 \text{ тонна}$$

б) Бир ой давомида буюртмаларнинг оптимал сонини қуйидаги формуладан топишимиз мумкин:

$$C = \frac{\sqrt{\Theta \cdot X}}{2 \cdot K_3} \quad (8.8)$$

(Нок):

$$C_1 = \frac{\sqrt{9 \cdot 13}}{2 \cdot 19} = 2 \text{ буюртма}$$

(Олма):

$$C_2 = \frac{\sqrt{82 \cdot 8}}{2 \cdot 11} = 5 \text{ буюртма}$$

в) Бир ой давомида зазираларни сақлашга бўлган оптимал ўзгарувчан харажатларни қуйидаги формуладан топамиз:

$$X_0 = \sqrt{2 \cdot \mathcal{E} \cdot X \cdot K_3} \quad (8.9)$$

(Нок): $X_{01} = \sqrt{2 \cdot 9 \cdot 13 \cdot 19} = 66,68$ сўм

(Олма): $X_{02} = \sqrt{2 \cdot 82 \cdot 8 \cdot 11} = 120,13$ сўм

г) Ўзгарувчан харажатлар бўйича оптимал вариант ва харид ойнинг 1чи кунда бўлган вариант орасидаги фарқ қуйидаги ҳисобланади:

$$\Phi = \frac{X \cdot \mathcal{E}}{2 + K_3 - X_0} \quad (8.10)$$

(Нок): $\Phi_1 = \frac{13 \cdot 9}{2 + 19 - 66,68} = 10,82$ сўм

(Олма): $\Phi_2 = \frac{8 \cdot 82}{2 + 11 - 120,13} = 218,87$ сўм

Мустақил ечиш учун масалалар

VI. МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМ МАВЗУЛАРИ

Мустақил ишни ташкил этишнинг шакли ва мазмуни:

Мустақил иш – мавжуд матн ёки бир қанча матнларни изоҳловчи шаклларида бири саналади. Шу боисдан, конспектдан фарқли ўлароқ, мустақил иш янги, мяллийф матн саналади. Ушбу ҳолатда янгилик, янгича тақдим этиш, материалларни тартиблаштириш, ҳар хил нуқтаи назарларни ўзаро солиштиришда алоҳида мяллийфлик ёндашуви тушунилади.

Мустақил иш - ҳар хил нуқтаи назарларни ўзаро солиштириш ва таҳлил қилиш кўникмасига эга бўлишни талаб этадиган бир ёки бир қанча манбаларни ўзида мужассам этадиган ғояларни қисқача ёзма кўринишидаги тақдимотидир.

Мустақил ишнинг турлари ва тизими:

1. Ифодаланиш тўлиқлигича кўра:

а) информатив (рефератлар – конспектлар);

б) индикатив (рефератлар –резюме (қисқача мазмун)

2. Мустақил иш таркиби:

А) библиографик қайд этилиши:

- Ф.И.Ш.нинг номи;

- чоп этилган манзили;

- нашриёт, йил;

- саҳифалар сони.

Б) Мустақил иш матни:

- мавзу, мяммо, мустақил иш қилинадиган иш предмети, мақсади ва мазмуни;

- тадқиқот усуллари;

- аниқ натижалари;

- мяллийф хулосаси;

- иш натижаларини қўланиш соҳаси.

Ўқув фани бўйича мустақил иш тайёрлаш қуйидаги вазифаларни ҳал этишни назарда тутди:

• Ўқув предмети долзарб назарий масалалари бўйича билимларини чуқурлаштириш, талаба томонидан мавзуга ушбу олинган назарий билимларни ижодий кўникмасини ҳосил қилиш;

• Танланган касбий соҳада хориж тажрибаларини, мавжуд шароитларда уларни амалий жиҳатдан қўллаш имкониятлари ва мяммоларини ўзлаштириш;

• Танланган мавзу бўйича ҳар хил адабий манбаларни (монография, даврий нашрлардаги илмий мақолалар ва шу кабилар) ўрганиш қобилиятини такомиллаштириш ва улар натижалари асосида танқидий ёндашган тарзда мустақил, ҳамда билимдон ҳолда материални ифода этиш, ишончли хулоса ва таклифлар қилиш;

• Ёзма кўринишидаги ишларни тўғри расмийлаштириш кўникмаларни ривожлантиришдир.

Мустақил таълим мавзулари

“Корпоратив маданият” фанидан мустақил таълим сифатида ўрганиладиган қуйидаги мавзулар тавсия этилади:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузасида илгари сурилган иқтисодий масалалар.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг “Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишни таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги Фармони (ПФ-4848. 05.10.2016 й.) да тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлаш масалалари.

3. Президент Ш.Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузасида илгари сурилган иқтисодий масалалар.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида» ги Фармони (7 феврал 2017 й.) мақсади ва вазифалари.

5. 2015-2019 йиллар учун ишлаб чиқаришни таркибий ислоҳотлар билан таъминлаш, модернизация ва диверсификациялаш бўйича чора-тадбирлар дастури асосида реал сектор корхоналарида маҳсулот рақобатбардошлигини оширишнинг иқтисодий-математик таҳлили.

6. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва ривожланиши
7. Меҳнат иқтисодиётининг предмети ва услугиёти
8. Меҳнат жараёнлари ва уни ташкил этиш
9. Меҳнат бозори: талаб, таклиф ва мувозанат
10. Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали
11. Аҳолини иш билан бандлиги назариялари ва уларни амалда қўлланилиши
12. Аҳоли иш билан бандлигининг шаклланиши ва моҳияти
13. Ишчи кучи миграцияси ва унинг меҳнат бозорига таъсири
14. Ишсизлик: сабаблари, хусусиятлари ва камайтириш йўллари

15. Меҳнат унумдорлиги: тушунчаси, ўлчаш омиллари ва резервлари
16. Аҳолининг турмуш даражаси, даромадлари ва уни давлат томонидан тартибга солиш
17. Персонал ва инсон ресурсларини бошқариш
18. Иш ҳақини ташкил этиш ва уни ислоҳ қилиш
19. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ташкил этиш
20. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш
21. Меҳнат муносабатларини бошқариш

VII. ГЛОССАРИЙ

Бир-бирининг ўрнини босадиган товарлар — ўзининг белгиланган вазифаси, қўлланилиши, сифат ва техник хусусиятлари, нархи ҳамда бошқа параметрлари бўйича таққосланиши мумкин бўлган шундай товарларки, уларни олувчи истеъмол қилиш чоғида бир товарни бошқасига ҳақиқатан ҳам алмаштиради ёки алмаштиришга тайёр бўлади;

Инсофсиз рақобат — хўжалик юритувчи субъектнинг ёки шахслар гуруҳининг иқтисодий фаолиятни амалга оширишда афзалликларга эга бўлишга қаратилган, қонун ҳужжатларига, иш муомаласи одатларига зид бўлган ҳамда бошқа хўжалик юритувчи субъектларга (рақобатчиларга) зарар етказадиган ёки зарар етказиши мумкин бўлган ёхуд уларнинг ишчанлик обрўсига путур етказадиган ёки путур етказиши мумкин бўлган ҳаракатлари;

Иқтисодий концентрация — хўжалик юритувчи субъектнинг ёки шахслар гуруҳининг устунлигига олиб келадиган, товар ёки молия бозоридаги рақобатнинг ҳолатига таъсир кўрсатадиган битимлар тузиш ва (ёки) бошқа ҳаракатларни содир этиш;

Иқтисодий фаолиятни мувофиқлаштириш — хўжалик юритувчи субъектлар ҳаракатларини бундай хўжалик юритувчи субъектлардан бирортаси билан ҳам бир шахслар гуруҳига кирмайдиган юридик ёки жисмоний шахс билан келишиб олиш;

Камситувчи шартлар (шароитлар) — товар ёки молия бозорига кириш, товарни ишлаб чиқариш, истеъмол қилиш, олиш, реализация қилиш, ўзгача тарзда бошқа шахсга ўтказиш шартлари (шароитлари) бўлиб, улар бошқа тенг шартларда (шароитларда) битта ёки бир нечта хўжалик юритувчи субъектни ўзга хўжалик юритувчи субъект (рақобатчи) билан таққослаганда тенг бўлмаган ҳолатга солиб қўяди;

Келишиб олинган ҳаракатлар — товар ёки молия бозорида икки ёки ундан ортиқ хўжалик юритувчи субъектнинг бозорнинг мазкур иштирокчиларидан ҳар бирининг манфаатларини қаноатлантирадиган ва улардан ҳар бирига олдиндан маълум бўлган, рақобатни чеклашга олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган ҳаракатлари;

Молия бозори — банклар ҳамда бошқа кредит, суғурта ва ўзга молия ташкилотлари томонидан кўрсатиладиган молиявий хизматнинг, шунингдек қимматли қоғозлар бозори профессионал иштирокчилари хизматларининг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги ёки унинг бир қисмидаги муомала доираси бўлиб, у Ўзбекистон Республикасининг маъмурий-ҳудудий бўлинишига мос келмаслиги мумкин ва мазкур муомала доираси чегараларида бундай хизматни кўрсатиш имконияти мавжуд бўлади;

Нотўғри таққослаш — рақобатчилар ёки бошқа шахслар томонидан тарқатиладиган, товар ёки молия бозорида айрим хўжалик юритувчи субъектга афзалликлар яратадиган ёхуд хўжалик юритувчи субъектни

(рақобатчини) ёки рақобатчи ишлаб чиқарган товарни ёмонловчи ёлғон, ноаниқ ёки бузиб таққослаш;

Рақобат — хўжалик юритувчи субъектларнинг (рақобатчиларнинг) мусобақалашуви бўлиб, бунда уларнинг мустақил ҳаракатлари улардан ҳар бирининг товар ёки молия бозоридаги товар муомаласининг умумий шарт-шароитларига бир томонлама тартибда таъсир кўрсатиш имкониятини истисно этади ёки чеклайди;

Рақобатга қарши ҳаракатлар — рақобат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида хўжалик юритувчи субъектлар учун ман этилган ҳаракатлар, шунингдек давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ҳамда улар мансабдор шахсларининг рақобатни чеклашга қаратилган ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги);

Товар — фаолиятнинг олиш ва реализация қилиш учун мўлжалланган маҳсули, шу жумладан ишлар ва хизматлар;

Товар бозори — товарнинг (шу жумладан бир-бирининг ўрнини босадиган товарнинг) Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги ёки унинг бир қисмидаги муомала доираси бўлиб, у Ўзбекистон Республикасининг маъмурий-ҳудудий бўлинишига мос келмаслиги мумкин ва мазкур муомала доираси чегараларида товарни олиш ёки реализация қилиш имконияти мавжуд бўлади;

Хўжалик юритувчи субъект — товарларни ишлаб чиқариш, олиш ва реализация қилиш фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс, шу жумладан чет эллик юридик шахс, хўжалик бошқаруви органи, шунингдек яқка тартибдаги тадбиркор.

Иқтисодий ночор корхоналар – мայян миқдорда капитал йўқотиш, ишлаб чиқариш майдонларининг қисқариши, ишсизлар сонининг ортиши, рақобатбардош бўлмаган маҳсулот ишлаб чиқарадиган ва бунинг учун катта миқдорда материаллар, хом ашё, ёнилғи, меҳнат ресурслари сарфлайдиган қолоқ, самарасиз корхона.

Иқтисодий ўсиш – реал ялпи ички маҳсулот умумий ҳажмининг ёки аҳоли жон бошига тўғри келадиган реал ялпи ички маҳсулотнинг олдинги йилга нисбатан ўсиши.

Импорт – мамлакат ички бозорларида сотиш учун чет эл молларини, капиталини, технологиясини ва хизматларни олиб келиш. Импорт халқаро меҳнат тақсимоти натижасидир. У вақтни тежашга, иқтисодиёт, аҳоли эҳтиёжини қондириш вазифаларини муваффақият билан ҳал қилишга кўмаклашади.

Бандлик – меҳнатга лаёқатли аҳолининг ижтимоий фойдали меҳнат билан машғул бўлиши; фуқароларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган ва қонунга зид келмайдиган, меҳнат даромади берадиган фаолияти.

Банк активлари – банкларнинг асосий фаолиятини амалга оширишда фойдаланувчи турли моддий ва молиявий ресурслар мажмуи. Улар асосан

банк кредитлари, асосий воситалари, сотиб олган қимматли қоғозлари, инвестициялари, валюта кўринишида бўлади.

Банк депозитлари – жисмоний ва юридик шахсларнинг банк мяссасаларига маълум муддатга ва муддатсиз омонат шаклида қўйилган бўш пул маблағлари.

Банк капиталининг етарлилик даражаси – бу жами капиталнинг рискка тортилган активларга нисбати бўлиб, у халқаро Базель келишувига кўра камида 8% ни ташкил этиши керак.

Банк тизимининг ликвидлиги – банкнинг ўз мажбуриятларини вақтида ва сўзсиз бажара олиш имконияти.

Банклар ликвидлиги – банклар активларининг қисқа муддат ичида пулга айланиш қобилияти. Ликвидлик банк мажбуриятларини бажариш ва активлар ўсишини молиялаш билан биргаликда депозитлар ва қарз маблағлари даражасининг пасайишини самарали бошқаришни ҳам билдиради.

Банк-молия тизимининг барқарорлиги – банкларнинг ва бошқа молия мяссасаларининг ўз мажбуриятлари юзасидан талабларга тўла жавоб бера олиши. Бу ликвидлилик, капиталнинг етарлилиги, активлар сифати, рентабеллик кўрсаткичлари орқали аниқланади.

Банкрот – хўжалик суди томонидан эътироф этилган, қарздорнинг пул мажбуриятлари бўйича кредиторлар талабларини тўла хажмда қондиришга ёки мажбурий тўловлар бўйича ўз мажбуриятини бажаришга қодир эмаслиги.

Барқарорлик – нарса ва ҳодисаларнинг амал қилиши ва ривожланишдаги ўзига хос мыйянлик ҳолати.

Бизнес – фойда олишга қаратилган (эҳтиёж ва муҳтожликни қондириш натижасида) тадбиркорлик фаолиятини англатади.

Бозор конъюнктураси – мыйян вақт мобайнида товарлар бозорининг ҳолатини тавсифловчи вақтинчалик иқтисодий вазият бўлиб, қуйидаги белгилар орқали аниқланади: ички ва ташқи савдодаги ўзгаришлар; ишлаб чиқариш ва қурилиш динамикаси; товар захиралари ҳаракати; нархлар динамикаси ва бошқалар.

Бюджет дефицити – бюджет харажатларининг бюджет даромадларидан ошиб кетиши натижасида вужудга келган тақчиллик.

Виждон эркинлиги – фуқароларнинг ҳар қандай динга эътиқод қилиши ёки ҳеч қандай динга эътиқод қилмаслик ҳуқуқи ҳисобланади.

Глобал молиявий-иқтисодий бозор – жаҳон мамлакатлари ўртасидаги молиявий-иқтисодий алоқаларни ягона хўжалик тарзида амал қилишига асосланган муносабатлар.

Давлат бюджети – давлат даромадлари ва сарфларининг молиявий режаси.

Даромад солиғи – фуқароларни бир йил давомидаги ялпи даромадидан олинadиган мажбурий тўлов (солиқ).

Даромад солиғи ставкалари – аҳоли даромадларидан табақалаштирилган ҳолда олинadиган солиқларнинг фоизлардаги даражалари.

Дастур кадрлар тайёрлаш миллий моделини рўёбга чиқаришни, ҳар томонлама камол топган, жамиятда турмушга мослашган, таълим ва касб-ҳунар дастурларни онгли равишда танлаш ва кейинчалик пухта ўзлаштириш учун ижтимоий-сиёсий, ҳуқуқий, психологик-педагогик ва бошқа тарздаги шароитларни яратишни жамият, давлат ва оила олдида ўз жавобгарлигини ҳис этадиган фуқароларни тарбиялашни назарда тутди.

Демократик онг – кишиларнинг озодлик, эркинлик, ижтимоий адолат, фикрлар хилма-хиллиги, ошкоралик ва мулоҳазалар эркинлиги ҳақидаги ҳис-туйғулари, қарашлари, ғоялари, назарияларнинг мажмуидир. Демократик онг ҳам янги ҳодиса, аммо чуқур тарихий илдизларга эга. Халқнинг озодлик, эркинлик, адолат, ошкоралик, мулоҳазаларининг хилма-хиллиги ҳақидаги ўзига хос интилишлари, қарашлари удумлари асосида бундай онгнинг тарихий заминлари бор.

Дефляция – инфляция даврида муомаладаги қоғоз пулни камайтириш. Давлат томонидан муомаладаги пул миқдорини камайтиришга қаратилган молия ва пул - кредит тадбирларини қўллаш орқали амалга оширилади.

Диверсификация – (лотинчадан *diversus*- ҳар хил ва *facere*-қилмоқ, бажармоқ) – ишлаб чиқаришнинг самарадорлигини ошириш, маҳсулот ва хизматларни сотиш бозорларини кенгайтириш мақсадида тармоқ ва корхоналар фаолият соҳаларини кенгайтириш, маҳсулот ва хизматлар ассортиментларини кўпайтириш.

Диверсификация стратегияси – корхона фаолиятини мавжуд маҳсулотлар ва бозорлар турини кенгайтириш орқали ривожланиш стратегиясидир. Диверсификация стратегияси корхоналарнинг ишлаб чиқариш ва тижорат фаолиятини ривожлантиришнинг энг етакчи замонавий тенденциялардан бири ҳисобланиб, у орқали корхоналарни бозор шароитида вужудга келадиган турли қалтисликларга бўлган рақобатбардошлигини оширади. Диверсификация стратегияси – корхоналарда янги маҳсулотлар линияларини ишга тушириш, қўшма корхоналар тузиш, бошқа корхоналарни сотиб олиш ва бошқа турли услубларда амалга ошириши мумкин.

Дивиденд – акционерлик жамияти соф фойдасидан акция эгаларига тўланадиган қисми бўлиб, у акционерларга нақд пул ёки акциялар билан тўланади.

Жаҳон бозори конъюктураси - жаҳон товар бозорларидаги сотиш шарти, ушбу бозорлардаги талаб, таклиф, нархлар даражаси, уларнинг ўзгариш тенденциялари.

Жорий конъюнктура – мայян даврда товарларга бўлган талаб ва таклифнинг таркиби, динамикасини шакллантирувчи иқтисодий шароит ва омиллар мажмуи. Жорий конъюнктура айни даврдаги миллий ва жаҳон иқтисодиётининг у ёки бу омилларидан таркиб топган вақтинчалик вазиятни ифодалайди.

Ижтимоий адолат – жамият барқарор ва тўлақонли ривожланиши учун ўта зарур омилдир. У биринчидан, шахс, жамият, давлат

алоқадорлигида тенглик ва ўзаро ҳамкорликни тақозо этади. Иккинчидан, мазкур тамойил шахснинг ижтимоий, иқтисодий, сиёсий ва ҳуқуқий неъматлардан баҳраманд бўлишда тенг ҳуқуқли бўлишини таъминлашга қаратилган мезонлар ва кафолатларнинг мавжудлигини билдиради. Ижтимоий адолатни таъминлаш ҳар бир ҳуқуқий давлатнинг асосий вазифаларидан биридир.

Ижтимоий соҳа объектлари – аҳолининг муносиб турмуш шароити ва фаровонлигини таъминлашга хизмат қилувчи соҳа ва тармоқлар мажмуи. Булар қаторига уй-жой фондлари, соғлиқни сақлаш, маориф, спорт, маданият мясасалари ва бошқаларни киритиш мумкин.

Ижтимоий фикр – аҳолининг мայян гуруҳлари, қатлами, табақаларининг воқеликдаги турли ходиса ва ҳаракатларга нисбатан баҳоловчи муносабатидир. Бундай баҳо маъқуллаш, қоралаш ёки бетараф позицияда намоён бўлиши мумкин.

Ижтимоий ҳамкорлик – хилма-хил фикр ва қарашларга эга бўлган, турли миллат, ирқ ва динга мансуб шахс ва гуруҳларнинг умумий мақсад йўлидаги ҳамжиҳатлиги.

Иқтисодиётнинг рақобатбардошлиги – мамлакат иқтисодиётининг халқаро савдода иштирок этиш, жаҳон бозоридаги ўз ўрни ва мавқеини сақлаб қолиш ва кенгайтира олиш, жаҳон талабларига жавоб берадиган маҳсулотлар ишлаб чиқара олиш лаёқати бўлиб, қуйидагилар орқали белгиланади: мамлакатдаги ишлаб чиқаришнинг техник-иқтисодий даражаси, ишлаб чиқариш харажатлари миқдори, ишлаб чиқарилаётган товарлар сифати, инфратузилманинг ривожланганлик даражаси, мутлақ ва нисбий устунликларнинг мавжудлиги.

Иқтисодиётнинг реал сектори – иқтисодиётнинг бевосита моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш билан боғлиқ соҳаси бўлиб, у ўз ичига саноат, қишлоқ хўжалиги, қурилиш, транспорт, алоқа тармоқларини олади.

Инвентаризация – корхоналар, фирмалар, ташкилотларда нақд мулк ва товарларни рўйхатдан ўтказиш; натура ҳолидаги бойликларнинг мавжудлиги ёки ҳолатини, маблағларни мунтазам текшириб туриш, шунингдек, уларнинг моддий бойликларни ҳисобга олиш қайдномаларига мувофиқлигини аниқлаш мақсадларида даврий қайта ҳисобга олиш.

Инвестицион кредитлар – ишлаб чиқаришни кенгайтириш, техник ва технологик жиҳатдан янгилаш, модернизациялаш ва реконструкция қилиш, янги бино ва иншоотларни қуриш учун зарур бўлган воситалар ҳамда қимматли қоғозларни сотиб олиш мақсадида олинган узоқ муддатли кредитлар.

Инвестицион лойиҳа дастури - Ўзбекистон Республикасида қабул қилинган қонунчилик андозаларига мувофиқ ишлаб чиқилган зарурий ҳужжатларни ҳисобга олган ҳолда капитал қўйилмалар ҳажми ва амалга ошириш муддатининг мақсадга мувофиқлигини асословчи ва

инвестицияларни (бизнес-режа) амалга ошириш бўйича амалий фаолият дастури.

Инвестицион сиёсат – савдо менежменти умумий стратегиясининг бир қисми бўлиб, корхонани ривожлантириш учун активларни кенгайтиришнинг энг самарали йўлларини тиклашни назарда тутди.

Инвестицион солиқ кредити – солиқ мажбурияти бўйича тўлаш муддатини ўзгартириш имконияти берилади, агарда солиқ тўловчида белгиланган тартибдаги асос бўлса, у ҳолда солиқ тўловларини камайтирилган ҳолда маълум бир вақт ичида босқичма – босқич тўлаш мумкин бўлади.

Инвестицион ҳамкорлик - халқаро иқтисодий муносабатларнинг бир кўриниши бўлиб, ресурсларни рационал тақсимлаш, халқаро меҳнат тақсимотида иштирок этиш натижасидаги устунликларидан фойдаланиш орқали давлат томонидан иқтисодиётда нисбатан юқори натижаларга эришиш, технологик ишлаб чиқариш тузилмасини янгилаш кабиларни мақсад қилган.

Инвестиция – бу иқтисодий самара (фойда, даромад) олиш ёки ижобий ижтимоий натижага эришиш учун сарфланадиган пул маблағлари, банкларга қўйилган омонатлар, пайлар, қимматли қоғозлар (акция, облигациялар), технологиялар, машиналар асбоб-ускуналар, лицензиялар ва самара берадиган бошқа ҳар қандай бойликлардир.

Инвестиция дастури – ишлаб чиқаришни ривожлантириш мақсадида мамлакат ёки чет элларда иқтисодиётнинг турли тармоқларига узоқ муддатли капитал киритиш учун ишлаб чиқилган дастур.

Инвестиция комплекси - инвестиция фаолиятини таъминловчи ташкилотлар, корхоналар ва фирмалар мажмуи.

Инвестиция муҳити – инвестициялар жозибадорлиги ҳамда хавф-хатар даражасини белгилаб берувчи ижтимоий-иқтисодий, молиявий ва сиёсий омиллар мажмуи.

Инвестиция фаолияти - инвестиция мақсадларини амалга ошириш билан боғлиқ фаолият. Инвестиция комплекси ташкилотлари орқали амалга оширилади.

Инвестиция фаолияти иштирокчилари - буюртмачилар, пудратчилар, етказиб берувчилар, банклар, суғурта компаниялари, лойиҳаловчилар, воситачилар, илмий-маслаҳат фирмалари, ўз мамлакатидagi қонунчиликка кўра инвестициявий мулк эгалари (тасарруфчилари) ёки буюртмалардан фойдаланувчи сифатида қатнаша олувчи хорижий ташкилотларни киритиш мумкин.

Инвесторлар - хусусий ва қарзга олинган мулкий ва интеллектуал қийматларни сарфлаш ҳақида қарор қабул қилувчи инвестиция фаолияти субъектлари. Инвесторлар объектлар ва инвестиция натижаларига эгалик қилиш, фойдаланиш ва тасарруф қилиш ҳуқуқига эга бўлади. Инвесторлар кредиторлар ва харидорлар ролини бажаришлари, шунингдек, инвестиция

фаолиятининг бошқа иштирокчилари функцияларини бажаришлари мумкин. Одатда инвесторлар капитал қўйилмалар сарфланадиган соҳаларни аниқлайдилар, контракт ва шартномаларнинг шартларини ишлаб чиқадилар ва инвестиция актининг бошқа томонлари билан - контрактор, ҳукумат органлари, пировард маҳсулот ишлаб чиқарувчилар ва шу маҳсулотнинг истеъмолчилари билан ҳисоб-китобларни амалга оширадилар.

Инқирозга қарши мўлжалланган чоралар дастури – Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан 2009-2012 йилларга мўлжалланиб инқирозга қарши ишлаб чиқилган чоралар дастури бўлиб, мазкур дастурда талабни рағбатлантиришга йўналтирилган бир қатор молиявий имтиёзлар ва барқарор иқтисодий ўсиш суръатларини таъминловчи чора-табдирлар мажмуи ўз аксини топган.

Инновацион технологиялар – иқтисодиётга янгиликларни татбиқ этиш босқичларида қўлланилувчи усул ва воситалар мажмуи бўлиб, ўз ичига жорий этиш, тренинг, консалтинг, трансферт, аудит, инжиниринг каби турларини олади.

Инновация жараёни - янгилик ғоясини ривожлантиришдан унинг пировард истеъмолчи томонидан истеъмол қилинишигача бўлган мантиқий изчилликда ҳаракатланувчи жараён. Бу янгиликнинг илмий-техник, ишлаб чиқариш-иқтисодий ва ижтимоий-ташкилий салоҳиятини яратиш, ривожлантириш ва ундан фойдаланиш жараёнидир. Инновация жараёнининг қуйидаги босқичлари мавжуд - янгиликни яратиш, уни ўзлаштириш, тарқатиш ва такомиллаштириш.

Инсон ва фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари – инсонга бекамукўст яшаш имкониятларини берувчи иқтисодий, ижтимоий, маданий ва сиёсий соҳаларда ўзининг имконият ва талабларини амалга оширишни таъминловчи ҳуқуқий мақом. Инсон ва фуқароларнинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларига риоя этиш Ўзбекистон Республикаси Конституциявий тузумининг асосидир.

Инсон омили – амалга оширилаётган барча ислохотларнинг бош йўналиши ва самарадорлигининг пировард натижасини белгилаб берувчи асосий тамойил. Инсон омили таркибан икки муҳим жихатни ўз ичига олади. Биринчи жихат Ўзбекистонда жами ижтимоий тузилма, таълим ва соғлиқни сақлаш, нафақа билан таъминлаш тизимини, аҳолини экологик ва бошқа хавф-хатардан ҳимоя қилишдан иборат. Давлатнинг доимий эътиборини ўзида ифодалайди. Иккинчи жихат эса ялпи ижтимоий тараққиёт жараёнларида шахснинг ўз иштироки, бунёдкорлиги, яратиш завқи, саъй-ҳаракатлари ва шижоатини ифодаланишини назарда тутди.

Инсон ҳуқуқлари – кишиларнинг яшаш ва фаоллашиб бориши учун уларга берилган ҳуқуқлардир.

Институционал сиёсат - давлат томонидан мулкчилик, меҳнат, молиявий, ижтимоий ва бошқа соҳаларда янги иқтисодий институтларни

шакллантириш, эскиларини йўқотиш, мавжудларини трансформациялаш бўйича амалга оширадиган чора-тадбирлар, ҳатти-ҳаракатлар.

Интермодаль марказ – юк ташишлар бўйича халқаро коммуникация ва логистика маркази.

Интернет хизматлари - интернет тармоғи абонентларига амалий баённомалар томонидан тақдим этилувчи функционал имкониятлар мажмуи: электрон почта, файлларни қабул қилиш ва узатиш, веб-ҳужжатларни ўқиш, воқеий вақтдаги мулоқот (чат), терминал орқали эркин фойдаланиш, тармоқда ҳужжатларни сақлаш ва ишлаш ва ҳ.к.

Инфляция – пул муомаласи қонунларининг бузилиши натижасида миллий валютанинг қадрсизланиши, нархларнинг ўсиши.

Инфляция даражаси – маълум вақт ичида (ой, йил) нархлар даражасининг фоиздаги ўзгариши.

Инфратузилма – товар ишлаб чиқариш шартларини таъминловчи ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш тармоқлари комплекси: йўллар, алоқа, транспорт, маориф, соғлиқни сақлаш.

Ипотека – банкнинг гаров хат, кўчмас мулк гарови асосида мыйян муддатга ссуда бериши.

Ипотека кредити - жойларда тасдиқланган намунавий лойиҳалар бўйича яқка тартибдаги уй-жой қурилишига барпо этиладиган уй-жой гарови остида бериладиган узоқ муддатли кредит. Ипотека кредитлари тижорат банклари томонидан қайтаришлик, тўловлилик, таъминланганлик ва муддатлилик шартларида берилади.

Истеъмол – ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнининг охириги фазаси, ижтимоий маҳсулотдан аҳолини иқтисодий талабларини қондириш жараёни.

Истеъмол кредити – марказий банк томонидан барқарорлик даврида қўлланиладиган пул сиёсати дастаги. У банklar ва бошқа махсус кредит институтлари томонидан аҳолининг узоқ муддатли истеъмол товарларини сотиб олиш учун бериладиган кредит.

Истеъмол товарлари – инсон эҳтиёжини қондиришга мўлжалланган истеъмол буюмларининг товар шакли; пулга сотиб олиб, истеъмол этиладиган моддий маҳсулотлар ва ҳар хил хизматлар.

Иш билан банд бўлган жами аҳоли – ишчи кучи (иқтисодий фаол аҳоли)нинг ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган қисми.

Ишлаб чиқариш – маълум даврда алоҳида хўжалик юритувчи субъектлар тармоқлар ва иқтисодий секторлар томонидан ишлаб чиқарилган товар ва хизматлар қиймати.

Ишлаб чиқариш инфратузилмаси – ишлаб чиқаришнинг ривожланиши учун ташқи шарт-шароитларни таъминловчи тармоқлар мажмуи бўлиб, ўз ичига темир ва автомобиль йўллари, электр, газ ва сув таъминоти, алоқа коммуникациялари, омбор хўжалиги ва бошқаларни олади.

Ишлаб чиқаришни модернизациялаш – ишлаб чиқаришни замонавий технологиялар билан жиҳозлаш, уни маънавий жиҳатдан янгилаш, таркибий жиҳатдан техник ва технологик қайта тузиш каби чора-

тадбирларни ўз ичига олувчи жараён. Ишлаб чиқаришни модернизациялашнинг асосий йўналиш ва воситалари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади: корхоналардан эскирган асбоб-ускуналарни чиқариб; замонавий техника ва технологиялар билан алмаштириш; маҳаллий ресурслар асосида ишлаб чиқаришга инновацион технологияларни жорий этиш; ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ассортиментини кенгайтириш; ишлаб чиқариш харажатларини пасайтириш ва ресурсларни тежаш; сифатни бошқариш ва сертификатлаш тизимини жорий этиш; чиқитсиз ва экологик тоза технологияларни жорий этиш ва бошқалар.

Ишсизлик – иқтисодий жиҳатдан актив (фаол) аҳолининг бир қисми ўз кучини қўллай олмай «ортиқча» бўлиб, меҳнат захираси армияси бўлиб қолиш ҳодисаси.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастури – «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни 1997 йил 29 августда қабул қилинган. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури «Таълим тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни қоидаларига мувофиқ ҳолда тайёрланган бўлиб, миллий тажрибанинг таҳлили ва таълим тизимининг жаҳон миқёсидаги ютуқлари асосида тайёрланган ҳамда юксак умумий ва касб-хунар маданиятига, ижодий ва ижтимоий фаолликка, ижтимоий-сиёсий ҳаётда мустақил равишда мўлжални тўғри ола билиш маҳоратига эга бўлган, истиқбол вазифаларини илгари суриш ва ҳал этишга қодир кадрларнинг янги авлодини шакллантиришга йўналтирилган.

Капитал қурилиш - янги қурилиш, корхоналарни кенгайтириш, реконструкция қилиш, замонавийлаштириш ва техника билан қайта жиҳозлаш, асосий воситаларни мукамал таъмирлаш, шу жумладан лойиҳа-қидирув ишларини бажариш.

Капитал қўйилмалар - қувватларни такрор ишлаб чиқариш, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш объектларини қуришга қаратилган ресурслар ва жами ижтимоий меҳнатнинг қийматини акс эттирувчи иқтисодий категория. Давлат томонидан (давлат буюртмаси), турли мулкчилик шаклларидаги корхоналар, ташкилотлар, банклар ҳамда хусусий шахслар томонидан ажратиладиган пул маблағлари капитал қўйилмаларнинг манбалари бўлиши мумкин. Капитал қўйилмалар янги корхоналар қуришга ёки амалдаги корхоналарни қайта таъмирлашга йўналтирилиши мумкин.

Капитал таъмирлаш – асосий воситаларни йирик кўламда буткул деталлари, қисмларини алмаштириш билан боғлиқ қайта таъмирлаш тушунилади.

Капитал харажатлар - асосий капиталга киритиладиган маблағлар ва захираларнинг ўсиши.

Касаначилик – йирик саноат корхоналари билан тузилган шартнома асосида уй шароитида маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш.

«Катта йигирмалик» – 20 та йирик мамлакатлар гуруҳи бўлиб, унга жаҳондаги энг бой мамлакатлар ва йирик ривожланаётган давлатлар киради

ва улар хиссасига жаҳон ялпи ички маҳсулотининг 90 фоиз улуши тўғри келади.

Кичик бизнес субъектлари – корхона кўлами, ишлаб чиқариш ҳажми, ишловчилар сони, молиявий маблағлари миқдори ва бошқалар жиҳатидан имкониятлари чекланган ишлаб чиқарувчи субъектлар. Республикамизда саноат ишлаб чиқаришнинг айрим тармоқларида (масалан, енгил ва озиқ-овқат саноати, металлга ишлов бериш ва асбобсозлик саноати ва ҳ.к.) 100 кишигача, айримларида (масалан, машинасозлик, металлургия, ёқилғи-энергетика саноати ва бошқаларда) 50 кишигача, хизмат кўрсатиш соҳасида 25 кишигача ишловчи корхоналар кичик бизнес субъектлари ҳисобланади.

Конъюнктура – бу бозорда маълум бир вақтда юзага келган иқтисодий ҳолатдир (асосан талаб ҳамда таклиф нисбати ва у билан боғлиқ бўлган нархлар даражаси орқали юзага келади).

Кооперация алоқалари – турли соҳа ишлаб чиқариш тармоқларида маълум маҳсулотни тайёрлаш бўйича узоқ муддатли алоқаларни ўрнатиш.

Корхоналарга преференция бериш – миллий иқтисодиётда фаолият кўрсатувчи корхоналарни молиявий қўллаб-қувватлаш мақсадида улар томонидан ишлаб чиқаришга чет элдан олиб кириладиган хомашё ва материаллар, ярим тайёр маҳсулотлар, шунингдек асбоб-ускуналарни олиб киришда бож тўловлари ва бошқа жараёнлар бўйича енгилликлар (имтиёзлар) берилиши.

Корхоналарни техник қайта қуроллантириш – алоҳида ишлаб чиқариш турларини замонавий талабларга асосан янги техника ва технологияларни киритиш, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаштириш ва автоматлаштириш, эскирган қурилма ва ускуналарни янгилаш ва алмаштириш, ишлаб чиқариш тузилмаси ва ташкил этилишини яхшилаш йўли билан, корхонанинг техник даражасини ошириш бўйича чора-тадбирлар мажмуаси. У ишлаб чиқариш интенсивлигини кучайтириш, ишлаб чиқариш қувватларини ошириш ва ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар сифатини яхшилашга йўналтирилган бўлади.

Корхонанинг инновацион салоҳияти – корхонанинг янгиликларни жорий қилиш ёрдамида бозор шароитларида фаолиятнинг самарадорлигини ошириш мақсадида корхонанинг ўзига хос хусусиятлари билан белгиланадиган ривожланиш қобилияти. Корхонанинг инновацион салоҳиятининг ички инновация жараёнидаги барча босқичларнинг (ижтимоий меҳнат ва ресурсларнинг сарф меъёрлари асосида) бир маромда кечишига имкон беради.

Кредит – жисмоний ва юридик шахсларнинг вақтинчалик бўш маблағларларини мայян тамойиллар асосида қайтариш шарти билан фойдаланишга бериш жараёнида вужудга келган иқтисодий муносабатлар мажмуи.

Кутилаётган инфляция даражаси – мавжуд ижтимоий-иқтисодий ахборотлар, маълумотлар асосида алоҳида шахс ва корхоналар томонидан кутиладиган бўлғуси даврдаги инфляция даражаси.

Кучли давлат – омма фаолиятига асосланган кучли бошқарув тизимига, ривожланган иқтисодиёт, юксак маънавиятга эга бўлган давлат. Бундай давлат мустақкам иқтисодий, ҳуқуқий ва маънавий асосга эга бўлади. Унинг қудрати фуқаролар ҳамжиҳатлиги, жамиятдаги дўстлик ва бағрикенглик, ҳар бир фуқаронинг онглилик даражаси, давлат бошқарувидаги фаол иштирокига асосланади.

Қўшимча қиймат солиғи – билвосита солиқ ҳисобланиб, корхона, ташкилот ва бирлашмаларда янги яратилган қўшилган қийматнинг бир қисмини давлат бюджетига мажбуран олишдир. Ишлаб чиқарилган товарларни (ишлар, хизматларни), Ўзбекистон республикаси ҳудудидаги импорт қилинган товарларни (ишлар, хизматларни) ҳамда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида бажарилган (кўрсатилаган) ишларни (хизматларни) реализация қилиш жараёнидаги қўшилган қийматни бир қисмини бюджетга ажратувчилар қўшилган қиймат солиғи тўловчилари ҳисобланади.

Макроиқтисодий кўрсаткичлар – мамлакат яхлит иқтисодиёти даражасидаги ижтимоий-иқтисодий жараён ва ходисаларни ўлчаш ва баҳолаш имкониятини берувчи кўрсаткичлар. Масалан, ялпи ички маҳсулот, миллий даромад, иқтисодий ўсиш, ишсизлик, инфляция даражаси ва бошқалар.

Меҳнат бозори – меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи шартномалар асосида ишчи кучи харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, унга бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.

Меҳнат ҳақи – жорий даврда иш берувчи томонидан ёлланган ходимга бажарган ишлари учун берилган пул ёки натура усулидаги тўловлар бўлиб, улар ҳисобланган суммалар йиғиндисидан ташкил топади ва икки қисмга бўлинади: иш ҳақи ва ижтимоий суғуртага ажратмалар.

Модернизация – объектни такомиллаштириш, яхшилаш, янгилаш, уни янги талаб ва меъёрларга, техник шарт-шароитларга, сифат кўрсаткичларига мослаштириш.

Молия тизими – молиявий муносабатлар ва турли даражада уларга хизмат қилувчи молиявий мяссасалар мажмуаси.

Молия-банк тизими – тарихан шаклланган ва белгиланган қонун қоидалар асосида фаолияти юритувчи мамлакатдаги молия-кредит мяссасалари мажмуидир.

Молиявий «кўпиклар» – реал қийматга эга бўлмаган пул ва облигациялар ҳажмининг кўпайиши.

Молиявий институтлар – белгиланган қонун-қоидалар доирасида фаолият юритувчи мамлакатдаги молия-кредит ташкилотлари.

Молиявий манбалар – иқтисодийнинг турли даражасидаги чора-тадбирларни амалга ошириш учун тақозо этилувчи молиявий маблағларнинг келиб чиқиш манбалари. Масалан, молиявий манбалар аҳоли ва корхоналарнинг манбалари, давлат бюджети маблағлари, қарзга олинган маблағлар, хорижий инвесторларнинг маблағлари ва бошқа кўринишларда бўлиши мумкин.

Мустақиллик – (арабчадан - тобе эмаслик, ихтиёри ўзидалиқ, қарам эмаслик) – эркин ва озод равишда, бошқаларнинг раҳбарлигисиз иш юрита билиш. Мустақиллик барча жабҳаларда муносабатларни меъёр-мезонга солади, ҳар қандай камситиш, тобеликни инкор этади. Мустақиллик – ўзаро ҳурмат, бир-бирларини қадрлаш, миллий ва башарий қадриятларга таяниб иш кўриш, кенг дунёқараш ва эркин тафаккурга таяниб яшаш, фикрлаш, ўз ҳаётини ўзи ташкил этиш имконияти ва амалиётини билдиради.

«Навоий» эркин индустриал-иқтисодий зонаси – жаҳон стандартларига жавоб берадиган ва жаҳон бозорларида талаб қилинадиган маҳсулот ишлаб чиқаришни таъминлайдиган, замонавий юқори технологияли ишлаб чиқаришларни ташкил этиш учун хорижий инвестицияларни, биринчи галда тўғридан-тўғри инвестицияларни жалб этиш бўйича қулай шарт-шароитлар яратиш, шунингдек Навоий вилоятининг sanoat салоҳиятини, ишлаб чиқариш, транспорт-транзит ва ижтимоий инфратузилмасини ривожлантириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 3 декабрдаги «Навоий вилоятида эркин индустриал-иқтисодий зона ташкил этиш тўғрисида»ги қарори асосида ташкил этилган. «Навоий» эркин индустриал-иқтисодий зона ҳудудида хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятининг асосий йўналиши – замонавий хорижий юқори унумли асбоб-ускуналар ва техника, технологик линиялар ва модуллар, инновация технологияларини жорий этиш ҳисобига юқори технологияли, жаҳон бозорларида рақобатбардош маҳсулотларни кенг кўламда ишлаб чиқаришдан иборат.

Нарх – товар қийматининг пулдаги ифодаси.

Преференция – иқтисодий мақсадга мувофиқ ривожлантириш ва тартибга солишда айрим соҳа ва тармоқлар, корхона ва ишлаб чиқариш турларига нисбатан берилувчи имтиёз, афзаллик ва устуворликлар.

Протекционизм – давлатнинг хориж рақобатидан ички бозорни ҳимоя қилиш сиёсати, мамалакатга олиб келинаётган товарларга юқори божлар белгилайди, айрим товарларни олиб келиш чекланади ёки умуман тақиқланади.

Пудрат – шартнома ёки хўжалик юритишнинг бир тури. Бир томоннинг иккинчи томон талабига кўра белгиланган ишни бажариши тўғрисидаги шартнома.

Пул - кредит сиёсати – давлат томонидан иқтисодий ўсишни таъминлаш мақсадида пул муомаласини ташкил этиш ва барқарорлигини таъминлаш учун амалга ошириладиган барча чора-тадбирлар мажмуи.

Пул – ҳамма товар ва хизматлар айирбошладиган, умумий эквивалент сифатида фойдаланиладиган, бошқа барча товарлар қийматини ифодаладиган махсус товар.

Реконструкция (қайта тиклаш) – фаолият юритаётган корхонани маънавий ва жисмоний эскирган қурилма ва асбоб-ускуналарни ишлаб чиқаришни механизациялаштириш ва автоматлаштириш, технологик бўғинлар ва ёрдамчи хизматдаги номутаносибликларни йўқотиш йўли билан алмаштириш ёрдамида тўлиқ ёки қисман ўзгартириш. Қайта тиклашда эски цехлар ўрнига янги цехларни қуришга рухсат берилади.

Рентабеллик – корхона фаолиятининг фойдалиқ даражаси. Унинг уч хил кўрсаткичи мавжуд: корхона активлари рентабеллиги, хусусий капитал рентабеллиги ва сотилган маҳсулот рентабеллиги. Бу кўрсаткичларни балансдаги (соф) фойда кўрсаткичини корхона активларининг ўртача йиллик қиймати, муомалага чиқарилган акциялар миқдори, хусусий капитал миқдори ва сотилган маҳсулот таннаригига нисбати билан аниқланади.

Солиқ имтиёзи – солиқ тўловчиларнинг айрим тоифаларига қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда солиқ тўлашдан тўлиқ, қисман ва вақтинча озод қилиш шакли.

Солиқ кредити – бюджетга тўланиши лозим бўлган солиқ суммасини маълум муддатга кечиктириш, бўлиб-бўлиб тўлаш ёки солиқни қайтариш шакли.

Солиқ солишнинг соддалаштирилган тартиби – кичик бизнес субъектларини рағбатлантириш мақсадида қўлланиладиган солиққа тортиш тартиби.

Солиқ ставкаси – солиқларни ҳисоблашда солиқ базасининг ҳар бир бирлиги ҳисобига тўғри келадиган солиқ меъёри.

Солиқ юки – солиқ тўловчиларнинг мыйян даврда бюджетга тўланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларнинг йиғиндисидир. Мамлакат миқёсида мыйян даврдаги барча тўланган солиқлар ва йиғимларнинг ялпи ички маҳсулотдаги салмоғи ҳам солиқ юкини ифодалайди.

Солиқ юкини енгиллаштириш – солиқларнинг фоиз ставкалари камайтириш ва имтиёзлар яратиш.

Солиқлар – белгиланган ва мыйян миқдорларда ундириладиган, мунтазам, қайтариб берилмайдиган ва беғараз хусусиятга эга бўлган, бюджетга йўналтириладиган мажбурий пул тўловлари тушунилади.

Солиқларни унификация қилиш – солиқ механизмини соддалаштириш мақсадида иқтисодий моҳияти, солиққа тортиш объекти ўхшаш бўлган солиқ турларини бирхиллаштириш.

Талаб – харидор, истеъмолчиларни бозорда мыйян товарларни, неъматларни сотиб олиш истаги; бозорга олиб чиқилган ва пул имкониятлари билан таъминланган эҳтиёжлар.

Таннарх – маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш учун кетган барча харажатларнинг қиймати.

Таркибий ўзгаришлар – миллий иқтисодиётнинг самарали ва

барқарор таркибий тузилишини таъминлаш мақсадида унинг тармоқ ва соҳаларини изчил равишда ўзгартириб бориш. Таркибий ўзгаришлар ўз ичига янги тармоқларни барпо этиш, баъзиларини кенгайтириш, айрим самарасиз, истикболга эга бўлмаган тармоқларни қисқартириш каби чора-тадбирларни олади.

Ташқи қарз – мамлакат ҳукумати, молия-кредит ташкилотлари, йирик корхоналарининг бошқа мамлакатлар молия-кредит мясасаларидан қарзга олган молиявий маблағларининг жами ҳажми.

Ташқи нодавлат қарзлар – мамлакатдаги хусусий шахслар (молия мясасалари, корхоналар ва аҳоли) томонидан бошқа мамлакатлар молия-кредит мясасаларидан қарзга олган молиявий маблағларининг жами ҳажми.

Ташқи савдо – бир мамлакатнинг бошқа мамлакатлар билан савдоси.

Ташқи савдо сиёсати – бир мамлакатни бошқа мамлакатлар билан олиб бораётган савдоси (экспорти ва импорти) борасидаги сиёсати. Бунга тенг ҳуқуқлилиқ ва икки томонлама манфаат олиш кўзда тутилади. Экспорт ва импортнинг товар таркиби ва географик ҳажмига асосан олиб борилади.

Телекоммуникацион инфратузилма – компаниянинг телекоммуникацион инфратузилмаси – бу турли ахборотларни: автоматлашган бошқарув тизимлари маълумотлари, электрон хабарлар, интернет-графика, турли файллар ҳамда «овоз» ва видео кўринишидаги ахборотларни узатиш вазифасини ҳал қилувчи ўзаро алоқадор тизимчалар мажмусидир.

Телекоммуникация – симли, радио, оптик ёки бошқа электромагнит тизимлардан фойдаланиб сигнал, белги, матн, тасвир ва товушларни ёки бошқа кўринишдаги ахборотни узатиш, қабул қилиш ва унга ишлов бериш жараёни. Ахборот-коммуникация технологиялари асосида маълумотларни масофадан узатиш жараёни.

Тижорат банклари – саноат ва савдони қисқа муддатли кредитлар билан таъминлаш, шунингдек хусусий мижозларга турли турдаги банк хизматларини кўрсатишга ихтисослашган банклар.

Турмуш даражаси – аҳолининг зарурий, моддий ва номоддий неъматлар ҳамда хизматлар билан таъминланганлик ҳамда уларни истеъмол қилиш даражаси.

Тўғридан – тўғри инвестициялар – бевосита маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш жараёнини ташкил этиш ёки янада кенгайтириш мақсадида хорижий шериклар томонидан узоқ муддатли капитал қўйилмалар киритиш. Тўғридан-тўғри инвестициялар инвесторларга мазкур ишлаб чиқариш жараёнлари устидан назорат қилиш имконини беради.

Тўлов баланси – мայян муддат давомида мамлакатнинг чет элларга тўлаган ва худди шу давр мобайнида мамлакатга чет элдан тушган тўловлар суммалари нисбатини тавсифлайди. Тўлов туркумига ташқи қарз, унинг фоизи, четдан олинган товарлар ва хизматлар ҳақи, хорижий инвестициялар, хорижда дипломатик ишларни, иқтисодий алоқаларни юритиш харажатлари, фуқаролар ва қўшма корхоналарнинг чет элга пул ўтказмалари ва бошқалар қиради.

Узоқ муддатли депозитлар – жисмоний ва юридик шахсларнинг тижорат банкларига бир йилдан ортиқ муддатга қўйилган пул кўринишидаги жамғарма ва омонатлар.

Унификация – турли хилдаги маҳсулотлар, деталлар, узеллар ва бошқа қўлланиладиган материаллар ва технологик жараёнларни рационал жиҳатдан бир хиллигини таъминлаш.

Ўзбекистон Республикаси Тикланиш ва тараққиёт фонди – Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги молиявий мяссаса бўлиб, фаолиятининг асосий мақсади иқтисодиётнинг етакчи, энг аввало базавий тармоқларини модернизациялаш ва техникавий қайта қуроллантириш бўйича лойиҳаларнинг амалга оширилишини таъминлаш, шунингдек мамлакатни муттасил, барқарор ва мутаносиб равишда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга эришиш ҳамда самарали таркибий ва инвестициявий сиёсатни амалга оширишдан иборат. Бугунги кунда мазкур фонднинг жамғармаси 3,7 миллиард долларни ташкил этади.

Фермер хўжалиги – ижарага берилган ер участкаларидан фойдаланган ҳолда қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқариши билан шуғулланувчи мустақил хўжалик юритувчи субъект.

«Фитч Рейтингс», «Мудис», «Стандарт энд Пурс» халқаро рейтинг компанияси – фаолияти банклар, молиявий институтлар, инвестиция ва акционерлик компанияларининг кредит лаёқатини ўз вақтида ва аниқ баҳолашга йўналтирилган халқаро рейтинг агентликлари.

Фонд бозори – қимматли қоғозлар ва бошқа молиявий воситаларнинг олди-сотди жараёнлари амалга оширилувчи махсус ташкиллаштирилган бозор.

Халқаро валюта жамғармаси – халқаро савдо ва валюта ҳамкорлигини ривожлантиришга таъсир кўрсатиш мақсадида 1944 йилда ташкил этилган халқаро валюта-молия ташкилоти. Халқаро валюта жамғарамаси – аъзо давлатлар ўртасида валюта-кредит муносабатларини тартибга солиб туриш ва уларга тўлов балансининг камомади билан боғлиқ валютавий қийинчиликлар пайтида чет эл валютасида қисқа ва узоқ муддатли кредитлар бериш йўли билан молиявий ёрдам кўрсатиш учун мўлжалланган ҳукуматлараро ташкилот. ХВЖ ўз амалий фаолиятини 1947 йил 1 мартдан бошлаган.

Халқаро ташкилотлар – уларнинг ҳар бири халқаро сиёсатда ўзларининг фаолият мақсадлари йўналишларига қараб, ер юзи тараққиётида эгаллаб турган мавқеларига қараб, умуман халқаро сиёсий-амалий муносабатлар жараёнида ҳаракатларга киришадиган бошқа халқаро ташкилотлар тизимидаги мақомларига қараб аҳамият касб этадилар.

Халқаро транзит - хорижий юкларни жўнатиш ва қабул қилиб олиш пунктлари берилган мамлакат ҳудудидан ташқарида бўлиши шартда ташилишидир. Агар товарлар божхона омборига жойлаштирилмасдан ташилса бевосита халқаро транзит, божхона омборидан фойдаланилса – билвосита халқаро транзит ҳисобланади.

Хизмат кўрсатиш соҳаси – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг моддий-буюмлашган кўринишга эга бўлмаган истеъмол қийматларини яратишга йўналтирилган соҳалари. У ўз ичига моддий хизматлар кўрсатиш (транспорт, алоқа, савдо, маиший хизмат ва бошқалар) ҳамда номоддий хизматлар кўрсатиш (ҳуқуқий маслаҳатлар бериш, ўқитиш, малака ошириш ва бошқалар)ни олади.

Шахсий даромад – жисмоний шахсларнинг солиқ тўлагунга қадар даромади.

Шахсни мунтазам камол топтириш – фуқаролик жамияти асосларини барпо этишнинг муҳим шарти ва таркибий қисми. Шахсни ривожлантириш жараёнлари инсоннинг салоҳият ва мақсадларини рўёбга чиқариш борасида нафақат давлат, жамият таъсири, балки шахснинг ўз саъй-ҳаракатларини фаоллаштиришни ҳам тақозо этади.

Экспорт – товарлар, хизматлар, инвестиция, қимматли қоғозлар, технологиялар ва бошқаларни ташқи бозорга чиқариш.

Эмиссия – қоғоз пулларнинг ғазнахонага ёки бошқа давлат молия органлари томонидан муомалага чиқарилиши; барча шаклдаги пул белгиларини муомалага чиқариш.

Эркин индустриал - иқтисодий зона – мамлакат ҳудудининг хорижий мамлакатлар томонидан турли шакллардаги ҳамкорликдаги тадбиркорлик билан шуғулланишлари учун руҳсат этилган қисми. Мазкур зоналарда махсус имтиёзли шарт-шароитлар, жумладан, имтиёзли солиқлар, божхона тўловлари, ижара, виза олиш, валюта айирбошлаш, меҳнатга ёллашнинг қулай тартиблари белгиланган бўлади.

Ягона солиқ тўлови – кичик бизнес субъектларини қўллаб-қувватлаш мақсадида турли солиқ ва йиғимлар ўрнига соддалаштирилган тартибда тўланувчи солиқ тури.

Ялпи ички маҳсулот – мамлакатда бир йил давомида ишлаб чиқарилган жами пировард маҳсулот ва хизматларнинг бозор қиймати.

VIII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузасида илгари сурилган иқтисодий масалалар.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг “Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишни таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги Фармони (ПФ-4848. 05.10.2016 й.) да тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлаш масалалари

3. Президент Ш.Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузасида илгари сурилган иқтисодий масалалар

4. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил яқунлари ва 2017 йил истиқболларига бағишланган мажлисидаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг нутқи. // Халқ сўзи газетаси. 2017 йил 16 январь, №11.

5. Мирзиёев Ш.М. “Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш юрт тарққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови”. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимидаги маъруза.

6. Мирзиёев Ш.М. “Буюк келажагимизни мард ва олийжаноб халқимиз билан бирга қурамиз”. Мазкур китобдан Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2016 йил 1 ноябрдан 24 ноябрга қадар Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар сайловчилари вакиллари билан ўтказилган сайловолди учрашувларида сўзлаган нутқлари ўрин олган. Ш.Мирзиёев. Тошкент “Ўзбекистон”, 2017 – 488 б.

7. Ўзбекистон Республикасининг қонуни “Товар белгилари, хизмат кўрсатиш белгилари ва товар келиб чиққан жой номлари тўғрисида”, 2001 йил 30 август.

8. Ўзбекистон Республикасининг «Инвестиция фаолияти тўғрисида»ги Қонуни, 09.12.2014 й.;

9. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни “Оилавий тадбиркорлик тўғрисида”, 2012 йил 26 апрель;

II. Махсус адабиётлар

1. Mc Connell, Brue. Economics. 17th edition. Mcgraw-hill/Irwin, USA, 2014.
2. 25. N. Gregory Mankiw. Principles of Economics, 7th edition. Amazon, USA 2016.
3. Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus. Economics. 19th Edition. McGraw-Hill Companies. USA. 2015.
4. Andrea Günster and Mathijs A. van Dijk. The Impact of European Antitrust Policy: Evidence from the Stock Market. August 2012
5. Richard A. Posner. Natural Monopoly and Its Regulation
6. Charles A. Brill and Brian A. Carlson. U.S. and Japanese Antimonopoly Policy and the Extraterritorial Enforcement of Competition Laws. The International Lawyer, Vol. 33, No. 1 (SPRING 1999), pp. 75-118. Published by: American Bar
7. Корпоративная культура. Социологический аспект / под ред. Капитонова Э.А. — М. : Росиздат, 2004. — 384 с.
8. Корпоративная культура и управление изменениями: Harvard Business Review. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. — 192 с.
9. Корпоративная культура : [учеб. пособ.] / [Г.Л.Хаёт, А.Л.Еськов, Л.Г.Хаёт и др.]; под ред. Г.Л.Хаёта. — Киев. : Центр учебной литературы, 2003. — 403 с.
10. Коваленко Г.А. Повышение роли коллективного договора в усилении социальной защищенности работников крупного промышленного предприятия / Г.А. Коваленко // Корпоративна культура організацій ХХІ століття. Зб. наук. праць. Вип.

Интернет журналлар

1. www.economics.ru
2. www.ved.ru
3. www.ser.uz
4. www.uza.uz
5. www.ifmr.uz
6. www.Lex.uz
7. www.ziyonet.uz
11. Competition Policy International.
<https://www.competitionpolicyinternational.com>
12. International Journal of Business Competition and Growth.
<http://www.inderscience.com>
13. International Journal of Competitiveness. <http://www.inderscience.com>

14. International Journal of Economics and Financial Research.
<http://www.arpgweb.com>
15. Journal Globalization, Competitiveness and Governability.
<http://www.scimagojr.com>
16. Journal of Competitiveness Studies. <http://www.eberly.iup.edu>
17. Journal of Competitiveness. <http://www.cjournal.cz>
18. Journal of Engineering Management and Competitiveness.
<http://www.tfzr.uns.ac.rs>
19. Journal of Financial Economics. <http://www.journals.elsevier.com>
20. Journal of Financial Research. <http://onlinelibrary.wiley.com>
21. Journal of Industry, Competition and Trade. <http://www.springer.com>
22. The Journal of Financial Management, Markets and Institutions.
<http://www.jfmi.univpm.it>