

**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 – 2019

Модулнинг ўқув-услубий мажмуаси Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими ўқув-методик бирлашмалари фаолиятини Мувофиқлаштирувчи кенгашнинг 2019 йил 18 октябрдаги 5-сонли баённомаси билан маъқулланган ўқув дастури ва ўқув режасига мувофиқ ишлаб чиқилган.

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

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

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

Ўқув -услубий мажмуа Тошкент давлат иқтисодиёт университети Кенгашининг 2019 йил 30 августдаги 1-сонли қарори билан нашрга тавсия қилинган.

МУНДАРИЖА

I. ИШЧИ ДАСТУР	4
II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНАДИГАН ИНТЕРФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ.....	4
III. МАЪРУЗА МАТНЛАРИ	17
IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ, ТОПШИРИҚЛАР ВА УЛАРНИ БАЖАРИШ БЎЙИЧА ТАВСИЯЛАР.....	28
V. БИТИРУВ ИШЛАРИ УЧУН МАВЗУЛАР	40
VI. КЕЙСЛАР БАНКИ.....	42
VII. ГЛОССАРИЙ.....	44
VIII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ	60

I. ИШЧИ ДАСТУР

Кириш

Мазкур ишчи дастур Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ўқув-методик бирлашмалари фаолиятини Мувофиқлаштирувчи кенгашнинг 2019 йил 18 октябрдаги 5-сонли баённомаси билан маъқулланган ўқув дастури ва ўқув режасига мувофиқ шакллантирилган.

Дастур Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 12 июндаги “Олий таълим муассасаларининг раҳбар ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-4732-сонли, 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармонлари, 2019 йил 27 августдаги “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг узлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПФ-5789-сонли Фармонлари, шунингдек 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–2909-сонли Қарорида белгиланган устувор вазифалар мазмунидан келиб чиққан ҳолда тузилган бўлиб, у олий таълим муассасалари педагог кадрларининг инновацион компетентлигини ривожлантириш, соҳага оид илғор хорижий тажрибалар, янги билим ва малакаларни ўзлаштириш ҳамда амалиётга жорий этиш кўникмаларини такомиллаштиришни мақсад қилади.

Дастур доирасида берилаётган мавзулар таълим соҳаси бўйича педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш мазмуни, сифати ва уларнинг тайёргарлигига қўйиладиган умумий малака талаблари ва ўқув режалари асосида шакллантирилган бўлиб, унинг мазмуни Ўзбекистоннинг миллий тикланишдан миллий юксалиш босқичида олий таълим вазифалари, таълим-тарбия жараёнларини ташкил этишнинг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, илғор таълим технологиялари ва педагогик маҳорат, таълим жараёнларида ахборот-коммуникация технологияларини қўллаш, амалий хорижий тил, тизимли таҳлил ва қарор қабул қилиш асослари, махсус фанлар негизида илмий ва амалий тадқиқотлар, ўқув жараёнини ташкил этишнинг замонавий услублари бўйича сўнгги ютуқлар, педагогнинг креатив компетентлигини ривожлантириш, глобал Интернет тармоғи, мультимедиа тизимларидан фойдаланиш ва масофавий ўқитишнинг замонавий шакллари қўллаш бўйича тегишли билим, кўникма, малака ва компетенцияларни ривожлантиришга йўналтирилган.

Қайта тайёрлаш ва малака ошириш йўналишининг ўзига хос хусусиятлари ҳамда долзарб масалаларидан келиб чиққан ҳолда дастурда

тингловчиларнинг махсус фанлар доирасидаги билим, кўникма, малака ҳамда компетенцияларига қўйиладиган талаблар ўзгартирилиши мумкин.

Модулнинг мақсади ва вазифалари

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

“Корпоратив маданият” модулининг вазифалари: тингловчиларга корхоналарни рақобатбардошлигини бошқарув назарияси ва амалиётини ўргатиш; корхона фаолиятини бошқарув мунособатларини 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 боришни;

- ўрганилаётган технологиялар ёрдамида корпоратив маданиятни шакллантиришни;

- жамият билан муносабатларни оптималлаштириш учун корпоратив маданиятни ўзгартириш усулларидан фойдаланишни;

- ташкилот ичидаги адабиёт қиймати ва ташкилотнинг обрўсини мустахкамлаш учун корпоратив маданиятдан фойдаланишни;

- белгиланган мақсадларни ҳал қилиш учун жамоани шакллантиришни *билиши керак;*

Тингловчи:

- корхона бизнес режасини ишлаб чиқиш учун корхона рақобатбардошлиги кўрсаткичлари ва уларга таъсир этадиган омиллар;

- аниқ ҳолат бўйича мисоллар ишлаш;

- турли хил инвестицион таклифларни баҳолай олиш;

- корхона ресурсларини баҳолаш *юзасидан кўникмаларга эга бўлиши керак.*

Тингловчи:

- корпоратив маданиятнинг назарий асослари ва ривожланиш қонунлари ва фаолияти тўғрисидаги билимларни билиш;

- диагностиканинг замонавий усуллари;
- корпоратив маданиятнинг асосий элементлари ва 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;
- ҳарajatларни бошқаришнинг концепциялари, корхона ва тармоқнинг инвестицион жозибadorлигини баҳолаш мезонлари ва усулларидан фойдаланиш каби *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.

Модулнинг ўқув режадаги бошқа модуллар билан боғлиқлиги ва узвийлиги

Ўқув модул мазмуни ўқув режадаги “Замонавий корпоратив бошқарув” ҳамда “Корпоратив тузилмаларда рақобатбардошликни баҳолаш” мутахассислик ўқув модуллари билан узвий боғланган ҳолда педагогларнинг умумий тайёргарлик даражасини оширишга хизмат қилади.

Модулнинг олий таълимдаги ўрни

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

Модул бўйича соатлар тақсимоти:

№	Модул мавзулари	Тингловчининг ўқув юкلامаси, соат					
		Ҳаммаси	Аудитория ўқув юкلامаси			Кўчма машғулот	Мустақил таълим
			жами	жумладан			
				Назарий машғулот	Амалий машғулот		
1.	Замонавий корпоратив маданият тушунчаси, моҳияти ва таърифи	2	2	-	2	-	-
2.	Ташкилотнинг корпоратив маданиятини шакллантириш, сақлаш ва ривожлантириш	4	4	2	2	-	-
3.	Барқарор иқтисодий самарадорликни оширишда корпоратив маданиятнинг таъсири	6	6	-	4	2	-
Жами:		12	12	2	8	2	-

НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТ МАЗМУНИ

1-мавзу. 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 қадриятларини шакллантириш. Инновацион турдаги маданият ташкилотлари хусусиятлари.

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 инobatга 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, муайян 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 тақомиллаштириш. 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:

Барқарор иқтисодий самарадорликни оширишда корпоратив маданиятнинг таъсири

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 ёл 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 шаклларидадан 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 муаммолар ечимини топиш қобилиятини ривожлантириш).

II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНАДИГАН 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, мустақамлашда, ўтилган мавзунини сўрашда, уйга вазифа беришда ҳамда амалий машғулот натижаларини таҳлил этишда фойдаланиш тавсия этилади.

Технологиянинг амалга ошириш тартиби:

- қатнашчиларга мавзуга оид бўлган якуний хулоса ёки ғоя таклиф этилади;
- ҳар бир иштирокчига ФСМУ технологиясининг босқичлари ёзилган қоғозларни тарқатилади;
- иштирокчиларнинг муносабатлари индивидуал ёки гуруҳий тартибда тақдимот қилинади.

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

ФСМУ таҳлилик қатнашчиларда 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 турли йўналишлар (тест, амалий кўникмалар, мяммоли вазиятлар машқи, қиёсий таҳлил, симптомларни аниқлаш) бўйича ташҳис қилинади ва баҳоланади.

Методни амалга ошириш тартиби:

“Ассесмент” лардан маъруза машғулотида 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 қимлар 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 олувчиларга тарқатилади ёки тақдимот кўринишида намойиш этилади;

➤ таълим олувчилариндидивиял тарзда матн билан танишиб чиқиб, ўз шахсий қарашларини махсус белгилар 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 якунлангач, таълим олувчилар учун нотаниш ва тушунарсиз бўлган маълумотлар ўқитувчи томонидан таҳлил қилиниб, изоҳланади, уларнинг моҳияти тўлиқ ёритилади. Саволларга жавоб берилади ва машғулот якунланади.

2. Амалиёт машғулотидики қуйидаги 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 тахлилини 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 мижозларни 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; ❖ Назоратчи ташкилотларнинг ноқонуний аралашуви. 	<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, ходиса, «stadi» – ўрганмоқ, таҳлил қилмоқ) аниқ вазиятларни ўрганиш, таҳлил қилиш асосида ўқитишни амалга оширишга қаратилган метод ҳисобланади. Мазкур метод дастлаб 1921 йил Гарвард университетида амалий вазиятлардан иқтисодий бошқарув фанларини ўрганишда фойдаланиш тартибида қўлланилган. Кейсдаочик ахборотлардан ёки аниқ воқеа-ходисадан вазият сифатида таҳлил учун фойдаланиш мумкин. Кейс ҳаракатлари ўз ичига қуйидагиларни камраб олади: Ким (Who), Қачон (When), Қерда (Where), Нима учун (Why), Қандай/ Қанақа (How), Нима-натижа (What).

“Кейс методи” ниамалга 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 ўқувтопшириғни белгилаш	индивидиял ва гуруҳда ишлаш; мяммоларни долзарблик иерархиясини аниқлаш; асосий мяммоли вазиятни белгилаш
3-босқич: Кейсдаги асосий мяммони таҳлил этиш орқали ўқув топшириғинингечимини излаш, ҳал этиш йўлларини ишлаб чиқиш	индивидиял ва гуруҳда ишлаш; муқобил ечим йўлларини ишлаб чиқиш; ҳар бир ечимнинг имкониятлари ва тўсиқларни таҳлил қилиш; муқобил ечимларни танлаш
4-босқич: Кейс ечиминиечимини шакллантириш ва асослаш, тақдимот.	якка ва гуруҳда ишлаш; муқобил вариантларни амалда қўллаш имкониятларини асослаш; ижодий-лойиҳа 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 босқичлари 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 босқичлари:

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 долзарбмавзу 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, ингл.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 муассасаларида портфолионинг қуйидагитурлари 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. МАЪРУЗА МАТНЛАРИ

1-мавзу. Замоनावий 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 қониқарли 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 фарк

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.

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.
- Менежер 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.

2. 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 етакчи ўрнини бўлди.

"Маданият" атамаси лотинча "колерадан" келиб чиқади - ерни етиштириш. Демак, "ривожланиш" сўзи - қайта ишланади. Одамлар ижодий фаолияти орқали иккинчиси ҳақиқатини таъкидлаб, - "маданият табиати" ҳисобланади.

Бу ерда "корпоратив маданият" тушунчаси бўйича баъзи муаллифларнинг 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 муаммолар ечимини 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 этиш, ижтимоий ва жисмоний муҳитда унинг шахсини ва ўзларини тасаввурларини, ўзларини идрок ва атроф-муҳитда 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 муаммолар ечимини 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 куйидагича:



1.1. расм. 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 бинолар ва идоралар, ходимлари пайдо, рўйхатга олиш учун талаблар, бизнес ва ижтимоий этикет, ривожлантириш ва божхона, маросимлар, урф-одатлари корпорацияси барча турдаги қайд ходимларининг тайёрлаш, унутилмас саналар, афсоналар, тарихий арбоблари, қаҳрамонлар 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, этиқоди, 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 (1.2-расм).



1.2. расм. 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: кадриятлар ташкилотнинг барча аъзолари ва унинг яхши томонлари томонидан тақсимланади; қахрамонлар - бу ташкилотнинг энг муҳим ташкилотий кадриятларини 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 кадриятлар, 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 истемолчилар / истемолчилар, 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 (озик-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.

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 захирасидан 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 қўл 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 - французча мотив - ундаш маъносини билдиради) - шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян 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 муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян 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) 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 оқилонга минимал ҳаётий эҳтиёжларни таъминлаш 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 етмаган ва пенсия ёшидаги ишлаётган аҳоли йиғиндиси;
- С) меҳнатга қобилиятли 18 ёшдан ошган барчааҳоли (барча гуруҳ ногиронлари киради);
- Д) ёшидан, жинсидан қатъий назар меҳнатга қобилиятли барча аҳоли.

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 муайян 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 ўзаро алоқадорлиги;
- 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 ичига олади;
- 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 ичига олади;
- 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 ўзида акс 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 қобилиятсиз аҳоли тоифаларини ижтимоий ҳимоя остига олиш тизими ва иш билан банд аҳоли ўртасидаги талаб ва таклифни мувозанатини таъминлаш тушунилади;
- Б) ишчи кучи бозорида иш жойлари ва ўз меҳнатини таклиф қилувчилар ўртасидаги ўзаро алоқадорликдаги тизим;
- С) меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи контрактлар асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир;
- Д) меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли тоифалари ўртасидаги меҳнатни олди-сотдисини амалга оширадиган 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) 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 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 Рикардо
- Д) Жон Стюарт Милл

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

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

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 ногўғри 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 муайян 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 аттестация 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 кўзланган мақсад ногўғри 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 ногўфри 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 ислохотларнинг 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 интеллектуал салоҳиятини шакллантирадиган кўрсаткич келтирилган?

А) жисмоний ҳолат

Б) тадбиркорлик қобилияти

С) таълим ва маълумот даражаси

Д) маънавий етуклик.

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-E1MQCI> - ILO (International Labour Organization)
4. <https://www.youtube.com/watch?v=rHFtgqf6mEI> - International Labour Organization
5. <https://www.youtube.com/watch?v=MnUTiks31U4> - 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. БИТИРУВ ИШЛАРИ УЧУН МАВЗУЛАР

“Корпоратив маданият” фанидан битирув ишлари учун куйидаги 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 ислохотлар 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 услубиёти

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

VI. КЕЙСЛАР 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 харажатларни
- г) ўзгарувчан бўйича оптимал вариант ва бутун партия ойнанинг 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 харажатлари (сўм) Нок-130, Олма-80.

Ечим:

- 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 харажатлари.

(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

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 кўяди;

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 мясасаларига 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 мясасаларининг 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 мяссасалари 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 узок 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-ташқилий 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 айирбошланадиган, умумий эквивалент сифатида фойдаланиладиган, бошқа барча товарлар қийматини ифодалайдиган 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 таннархига 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, истиқболга 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 – муайян 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 муассаса 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 камомати 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

I. Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар.

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги 2018 йил 21 сентябрдаги ПФ-5544-сонли Фармони.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг узлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги 2019 йил 27 августдаги ПФ-5789-сонли Фармони.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий таълим муассасаларида таълим сифатини ошириш ва уларнинг мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислоҳотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 2018 йил 5 июндаги ПҚ-3775-сонли қарори.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. Т.: “Халқ сўзи” 28.12.2018.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҲАРАКАТЛАР СТРАТЕГИЯСИ” Фармони.

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий таълимдан кейинги таълим тизимини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 2017 йил 16 февралдаги № 4958-сонли Фармони.

7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2017 йил 20 апрелдаги № 2909 -сонли Қарори.

8. Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг “Олий таълим вазирлигининг «Янги ўқув услубий мажмуаларни тайёрлаш бўйича услубий кўрсатмани тавсия этиш тўғрисида»ги 2017 йил 1 мартдаги №107-сонли буйруғи.

9. Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг “Олий таълим вазирлигининг «Олий таълим муассасалари кафедралари Кенгашларини ташкил этиш тўғрисида»ги 2017 йил 13 мартдаги №138-сонли буйруғи.

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ташқи савдо соҳасида бошқарув тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони. - // Халқ сўзи, 2017 йил 15 апрель, № 75 (6769).

11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш ва рақобатни ривожлантириш Давлат кўмитасини ташкил этиш тўғрисида”ги Фармони. - // Халқ сўзи, 2017 йил 19 апрель, № 77 (6771).

12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вакили

институтини таъсис этиш тўғрисида”ги Фармони. - // Халқ сўзи, 2017 йил 5 май, № 90 (6784).

13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги "Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарори. - // Халқ сўзи, 2017 йил, 21 апрель, № 79 (6773).

14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 2 майдаги "Ўзбекистон стандартлаштириш, метрология ва сертификатлаштириш агентлиги фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарори. - // Халқ сўзи, 2017 йил, 2 май, №86 (6780).

15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Маҳаллий экспорт қилувчи ташкилотларни янада қўллаб – қувватлаш ва ташқи иқтисодий фаолиятни такомиллаштириш чора – тадбирлари тўғрисида”ги қарори Халқ сўзи, 2017 йил 22 июнь, №123.

16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 октябрдаги ПФ-5564-сонли “Товар бозорларида савдони янада эркинлаштириш ва рақобатни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони. -// Халқ сўзи, 2018 йил 31 октябрь, № 225 (7183).

17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида” ги ПФ-5264-сон Фармони. 2017 йил 29 ноябрь.- lex.uz.

18. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 мартдаги “Иқтисодиёт тармоқлари ва соҳаларига инновацияларни жорий этиш механизмларини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3698-сонли қарори. – Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.13.2018 й.

19. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 21 ноябрдаги ПҚ-4022-сонли “Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. – Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 22.11.2018 й.

20. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги “2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури” ПФ-5635-сон [Фармони](#). 17.01.2019 й.

21. Мирзиёев Ш.М. Халққа хизмат қилиш, одамларнинг манфаатларини таъминлаш-раҳбарлар фаолиятининг асосий мезонидир. - // Халқ сўзи, 2017 йил 13 апрель, №73 (6767).

22. Мирзиёев Ш.М. Асосий мақсадимиз – мамлакатимизни янада тараққий эттириш ва халқимиз фаровонлигини юксалтиришдир. - // Халқ сўзи, 2017 йил 28 апрель, №84 (6778).

II. Махсус адабиётлар

23. Mc Connell, Brue. Economics. 17th edition. Mcgraw-hill/Irwin, USA, 2014.
24. N. Gregory Mankiw. Principles of Economics, 7th edition. Amazon, USA 2016.
25. Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus. Economics. 19th Edition. McGraw-Hill Companies. USA. 2015.
26. Andrea Günster and Mathijs A. van Dijk. The Impact of European Antitrust Policy: Evidence from the Stock Market. August 2012
27. Richard A. Posner. Natural Monopoly and Its Regulation
28. 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
29. Корпоративная культура. Социологический аспект / под ред. Капитонова Э.А. — М. : Росиздат, 2004. — 384 с.
30. Корпоративная культура и управление изменениями: Harvard Business Review. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. — 192 с.
31. Корпоративная культура : [учеб. пособ.] / [Г.Л.Хаеа, А.Л.Еськов, Л.Г.Хаеа и др.]; под ред. Г.Л.Хаеа. — Киев. : Центр учебной литературы, 2003. — 403 с.
32. 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.

III. Интернет ресурслари

1. www.gov.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат ҳокимияти портали.
2. www.press-service.uz – Ўзбекистон Республикаси Президентининг Матбуот хизмати расмий сайти.
3. www.ziyonet.uz
4. www.edu.uz
5. www.tdiu.uz
6. www.lex.uz
7. www.stat.uz
8. www.mf.uz
9. www.soliq.uz
10. www.infocom.uz - Infocom.uz электрон журнали.
11. <http://learnenglishkids.britishcouncil.org/en/>
12. <http://learnenglishteens.britishcouncil.org/>

II.