

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI  
SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI



2024 yil " 20 "   
Ro'yxatga olindi:   
2024 yil " 20 "   
Samarqand Iqtisodiyot va servis instituti rektori   
M.E. Po'latov

TASHKILIY HULQ

FANINING O'QUV DASTURI

Bilim sohasi: 400 000 – Biznes, boshqaruv va huquq  
Ta'lim sohalari: 410 000 – Biznes va boshqaruv  
Ta'lim yo'nalishlari: 60411200 – Menajment (tarmoqlar va sohalar bo'yicha)

Samarqand – 2024

	<p><b>Asosiy va qo'shimcha o'quv adabiyotlar hamda axborot manbaalari</b> <b>Asosiy adabiyotlar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. John W. Newstrom, K.n.V. Davis Organizational behavior. Human behavior in the workplace. 2000.</li><li>2. Usmanova N.A., Tashkiliy hulg o'quv qo'llanma. SamISI., 2023 yil.</li><li>3. Usmanova N.A., Tashkiliy hulg fanidan masalalar to'plami. SamISI., 2023 yil.</li><li>4. Yo'ldoshev N.K., Boltaboyev M.R., Toshxodjayev M.M.Tashkiliy hulg. Darslik.-T: TDIU, 2017.</li><li>5. Yulchiyev R. Tashkiliy tarbiya: qo'llanma. -T:Tafakkur bo'stoni, 2012.</li><li>6. Nazarov M. Boshqaruv hulqi. O'quv qo'llanma.-T: TDIU, 2010.</li></ol>
	<p><b>Qo'shimcha adabiyotlar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>7. N.Q.Yo'ldoshev,R.M. Abdullayeva Tashkiliy xulq. O'quv qo'llanma. -T.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi», 2021 –332b.</li><li>8. David Boddy. Management An Introduction. Sixth Edition. 2014 y. 670 p</li><li>9. Yo'ldoshev N.Q., Nabokov V.I. Menajment nazariyasi. Darslik. - T.:TDIU, 2013,- 433 b.</li></ol> <p><b>Internet manbalari:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>10. www.lex.uz.</li><li>11. www.ziyounet.uz.</li></ol>
8.	Fan dasturi Samarqand iqtisodiyot va servis instituti O'quv uslubiy kengashining 2024-yil avgustdagi 1-sonli yig'ilish bayoni bilan tasdiqlangan. (№ <u>FD-08+16/1</u> ) Fan/ modul uchun mas'ul:
9.	Siddikov Askar Axrorovich – SamISI, "Menajment" kafedrası dotsent vazifasini bajaruvchisi, PhD.
10.	<p><b>Taqrizchilar:</b></p> <p><b>Turdibekov X.I.</b> – TDIU, Samarqand filiali prorektori, i.f.n., dotsent.</p> <p><b>Eshpulatov Sh.A.</b> – MCHJ "Creative tour" direktori.</p>



Fan/modul kodi MANAGE06	O'quv yili 2024-2025	Semestr 3	Kreditlar 6
Fan/modul turi Majburiy	Ta'lim tili O'zbek		Haftadagi dars soatlari 6
1.	Fanning nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Jami yuklama (soat)
	Tashkiliy hulk	72	180
	I. Fanning mazmuni		
	<p>«Tashkiliy hulk» fani bakalavriatning kunduzgi 60411200- Menegment (tarmoqlar va sohalar bo'yicha) ta'lim yo'nalishlari talabalari uchun mo'ljallangan. Bu fan bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilotlarda mehnat jarayonida xodimlar o'rtasida vujudga keladigan hulk-atvor xususiyatlarini o'rganishga qaratilgan bo'lib, zamonaviy menejer turli ishlab chiqarish sharoitida har bir xodim, guruh bilan ishlash bo'yicha nafaqat keng nazariy bilimlarni bilish, balki amaliyotda uni tadbiiq etish, turli vaziyatlarda samarali yechimga kelishni o'rgatadi. Dastur mazmuni tashkilotda xodimlarning xatti-harakatlari bilan bog'liq bilimlarni qamrab oladigan keng doiradagi muammolarni o'z ichiga olgan. «Tashkiliy hulk» fani «Menegmentga kirish», «Taym menegmenti», kabi fanlar, shuningdek, «Strategik menegment», «Iqtisodiyot nazariyasi», «Sifat menegmenti», «Operatsion menegment» fanlari bilan o'zaro uzviy bog'liqdir.</p> <p>«Tashkiliy hulk» fani talabalarda tashkiliy hulk va uni tashkil qilish, amalga oshrish, ilmiy tadqiqot usullari hamda ulardan foydalanish bo'yicha bilim va ko'nikmalarni shakllantiradi. Barcha amaliy iqtisodiy fanlar uchun umumiy bo'lgan bilim hosil qiladi. Shunga ko'ra, fanning ishlab chiqarishni tashkil qilish va boshqarishdagi o'zini muhim hisoblanadi.</p> <p><b>Fanning maqsadi</b>- talabalarni tashkilotda xodimlar hulk bilan bog'liq vaziyatlarni boshqarish bo'yicha ko'nikmalarni shakllantirishdan iborat. Bozor iqtisodiyoti sharoitida «Tashkiliy hulk»ni takomillashtirishning asosiy shart-sharoitlari hamda usullarini aniqlash; hozirgi sharoitda tashkilot maqsadlari va xodimlar xulk-atvoridagi o'zaro aloqadorlikni o'rganish; boshqarish pog'onalari ish faoliyatida rasmiy va norasmiy guruhlar, shaxslararo munosabatlarni samarali tashkil etish; boshqarishni amalga oshirishda rahbar va xodim o'rtasidagi muloqot jarayonini takomillashtirish; Stress va nizolarni boshqarishda zamonaviy usullarni qo'llash; zamonaviy boshqarishning tashkiliy hulk taraqqiyotiga ta'sirini o'rganish.</p>		
	2.		

46. Tashkilot munosabatlarda to'qnashuvlarning vujudga kelish bosqichlari va ularni boshqarishning strategik va taktik usullari.	47. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modellashtirish. Rahbarning ishtiyoqlari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish.	48. Tashkiliy hulkda moslashuvchan ish grafiklari.	49. Turli davlatlarning ijtimoiy, xududiy, etnik, siyosiy va iqtisodiy hususiyatlarini hisobga olgan holda madaniy moslashish.	50. Turli millat vakillari o'rtasidagi aloqa.	51. Milliy moslashuv to'siqlari bilan bog'liq muammolarni yechish yo'llari.	52. Milliy stereotiplar bilan bog'liq muammolar.	53. Tashkiliy hulk fanining taraqqiy etish hususiyatlari.	54. Tashkiliy hulk fanining istiqboldagi rivojlanish yo'nalishlari va vazifalari.	Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan loyiha ishi, esse, tezis yoki ilmiy maqola yozish, referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi.
<p><b>V. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar)</b></p> <p><b>Talaba bilishi kerak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tashkiliy hulk muammolari, tamoyillari va chegaraviy shartlari, tashkiliy hulk tushunchasi mohiyati va alohida fan sifatida namoyon bo'lish sabablari, tashkiliy hulkni harakatga keltiruvchi asosiy kuchlar, tashkiliy hulkdagi tadqiqot qilish usullari, xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hissasi asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari haqida <b>tasavvurga ega bo'lishi</b>;</li> <li>- tashkilotda xodimlar hulkini belgilab beruvchi tamoyillar, qonun va qoidalarni <b>bilishi</b>;</li> <li>- talaba xodimlar hulkini belgilab beruvchi tamoyillar va qonunlardan kelib chiqqan holda, amaliyotda xodimlar hatti-harakati bilan bog'liq masalalarni to'g'ri tahlil etish, xulosalar chiqarish va har bir vaziyatdan kelib chiqqan holda zarur yechimni tanlash, qo'llash ko'nikmalariga ega bo'lishi;</li> <li>- talaba mustaqil ravishda xodimlar hulkini tartibga solish bo'yicha qaror qabul qilish, xulosa chiqarish; tashkiliy hulk fani bo'yicha talabalar avvalambor shaxs va guruhlar faoliyatining xususiyatlarini bilishlari, har bir xodimga vaziyatga mos yondasha olish <b>malakalariga ega bo'lishi</b>.</li> </ul> <p><b>VI. Ta'lim texnologiyalari va metodlari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ma'ruzalar;</li> <li>• interfaol keys-stadilar;</li> <li>• esse, tezis va maqolalar yozish;</li> <li>• seminar va treninglar (mantiqiy fikrlash, tezkor savol-javoblar);</li> <li>• loyiha ishi bajarish;</li> <li>• guruhlarda ishlash;</li> <li>• taqdimotlar qilish;</li> <li>• individual loyihalar va loyihalar tahlili;</li> <li>• turli darajadagi testlarni yechish;</li> <li>• jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.</li> </ul>									
<p><b>VII. Kreditlarni olish uchun talablar:</b></p> <p>Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'la o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish va joriy, oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha test yoki yozma ishini topshirish.</p>									



3. Shaxsning hulo-atvorini belgilovchi asosiy nazariyalar.
4. Tashkilot faoliyatida shaxs o'ri va uning harakteristikalar.
5. Temperamentga asoslangan hamda Pavlovning qarashlarini o'rganishga asoslangan Lombrozoning jinoyatchi shaxs nazariyalari.
6. Kommunikatsiya bilan vujudga keladigan muammolar.
7. Kommunikatsiya tarmoqlari. Etiket muloqot vositalari va ularni amalga oshiruvchi kanal.
8. Ijtimoiy madaniyat haqida tushuncha. Status. Rol.
9. Tashkiliy madaniyatning shakllanishi va kuchli madaniyatga erishish yullari. Tashkiliy madaniyat hossalari va ularni yaratish tamoyillari.
10. Tashkiliy madaniyatni belgilovchi me'yorlar, qoida va an'anal.
11. Tashkiliy madaniyatning shakllanishida tashkilot bilan bog'liq afsonalar va qahramonlarning o'rni.
12. Rahbarlarning psixologik portretlari va ularning boshqaruvdagi ta'siri.
13. Rahbarlarning jamoalarni boshqara olish qobiliyati.
14. Vakolat berish va boshqaruvda ishtirok etish.
15. Imkoniyatlarni kengaytirish va boshqaruvda ishtirok etish asoslari.
16. Yo'lboshchilikka bo'lgan asosiy yondashuvlar.
17. Vaqt resurslarini boshqarish. Rahbarning yulboshchilik funksiyasi.
18. Tashkilot xodimlarining munosabatlari. Xodimlarning munosabatlarning tabiati. Ishdan qoniqish darajasini o'rganish.
19. Tadqiqotni loyihalash va o'tkazish. Xodimlarning munosabatini o'zgartirish.
20. O'zaro munosabatlarda yuzaga keladigan muammolar tashkilotlar va jismoniy shaxslar o'rtasida.
21. Tashkilotning qonuniy ta'sir doiralari.
22. Maxfiylik huquqi. Intizomiy jazo choralari.
23. Mehnat hayoti sifati. Tashkilot oldidagi shaxsiy javobgarlik.
24. Hokimiyat va tashkiliy siyosat muammolari. Hamkorlik va vazifalar balansi va psixologik shartlar.
25. Tashkilotlardagi ijtimoiy muhiti tahlil qilish tamoyillari va uni shakllantirish.
26. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modellashtirish.
27. Rahbarning ishtiroqlari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish.
28. Xodimlarning ehtiyojlarini o'rganish asosida ularni faoliyatga undash imkoniyatlari.
29. Inson ehtiyojlari va maqsadlarni belgilash. Motivlashtirish asosiy nazariyalari.
30. Pulning tashkilotdagi ijtimoiy va iqtisodiy mohiyati.
31. Xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hissasi asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari.
32. Faoliyat natijalariga ko'ra attestatsiyadan o'tkazish.
33. Attestatsiya xodim faoliyatini baholashning asosiy vositasi sifatida.
34. Tashkilotda formal guruhlar tuzish va ularning faoliyatini boshqarish soxasi. 35. Guruhlarni tartibga solish buyicha rahbar harakatlari.
36. Guruhning shakllanish bosqichlari. Guruh me'yorlari va qoidalar.
37. Jamoa yaratishning tashkilotdagi xususiyatlari. Jamoalarning shakllanish bosqichlari.
38. Jamoalarni takomillashtirish va faoliyatini yanada yaxshilash.
39. Tashkilotda o'zgarishlar zarurati va ularni amalga oshirish tartibi.
40. O'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish sabablari va ularni bartaraf qilish.
41. Xodimlarning o'zgarishlarga turlicha munosabatda bulish sabablari.
42. Innovatsion boshqaruv xususiyatlari.
43. Yollanna xodimlarda ruhiy zo'riqish hollari. Vazifa va topshiriqlarni bajarishda stress sabablari.
44. Xodimlarga ruhiy konsultatsiya berish va uning turlari.
45. To'qnashuv turlari va ularning kelib chiqish sabablari. To'qnashuvlarni hal qilish usullari.

- II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)
- 1-MODUL: TASHKILIY HULQ NAZARIYASI
- 1-mavzu. Tashkiliy huloq fanining mohiyati

Tashkiliy huloq tushunchasi va menajment nazariyasidagi o'ri. Tashkiliy huloq muammolari, tamoyillari va chegaraviy shartlari. Tashkiliy huloq tushunchasi mohiyati va alohida fan sifatida namoyon bo'lish sabablari. Tashkiliy huloqni harakaga keltiruvchi asosiy kuchlar. Tashkiliy huloqdagi tadqiqot qilish usullari.

- 2-mavzu. Tashkiliy huloq fanining modellari

Tashkilotda vazifalarni bajarish qonuniyatlari. Shaxsiy hususiyatlar va harakteristikalar. Shaxsning huloq-atvorini belgilovchi asosiy nazariyalar. Tashkilot faoliyatida shaxs o'ri va uning harakteristikalar. Temperamentga asoslangan, Pavlovning o'rganishga asoslangan, Lombrozoning jinoyatchi shaxs nazariyalari.

- 3-mavzu. Tashkilotda muloqot jarayoni

Tashkilotlarda muloqot jarayoni. Kommunikatsiya tushunchasi. Muloqot turlari. Muloqot elementlari, jarayoni. Kommunikatsiya bilan vujudga keladigan muammolar. Kommunikatsiya tarmoqlari. Etiket muloqot vositalari va ularni amalga oshiruvchi kanal.

- 4-mavzu. Ijtimoiy tizim va tashkiliy madaniyat

Ijtimoiy madaniyat haqida tushuncha. Status. Rol. Tashkiliy madaniyat tarkibiy qismlari. Tashkiliy madaniyatning shakllanishi va kuchli madaniyatga erishish yo'llari. Tashkiliy madaniyat hossalari va ularni yaratish tamoyillari. Tashkiliy madaniyatni belgilovchi me'yorlar, qoida va an'anal. Tashkiliy madaniyatning shakllanishida tashkilot bilan bog'liq afsonalar va qahramonlarning o'ri.

- 2-MODUL: RAHBAR VA UNI BOSHQARUVDAGI O'RI
- 5-Mavzu: Rahbar va uning boshqaruv uslublari

Rahbar va uning tashkilot boshqaruvdagi roli. Rahbar va uning turlari. Rahbar va uni boshqaruv uslublari. Rahbarlarning psixologik portretlari va ularning boshqaruvdagi ta'siri. Rahbar faoliyatiga ta'sir qiluvchi omillar. Rahbarlarning boshqaruv stili va ularning xususiyatlari. Rahbarlarning jamoalarni boshqara olish qobiliyati.

- 6-Mavzu: Hokimiyat va rahbarlarning boshqaruvdagi ishtiroki

Hokimiyat tushunchasi va uning xususiyatlari. Vakolat tushunchasi. Vakolatning klassifikatsiyasi. Vakolat berish va boshqaruvda ishtirok etish. Imkoniyatlarni kengaytirish va boshqaruvda ishtirok etish asoslari. Boshqaruvda ishtirok etish mexanizmi. Boshqaruv ishtiroki dasturlari. Menajmentda ishtirok etish bo'yicha ba'zi fikrlar. Vakolatlarni taqsimlash bilan bog'liq muammolar.

- 7-Mavzu: Tashkilotda yulboshchilik. Rahbarning boshqaruv sikli

Liderlik tushunchasi va xususiyatlari. Menajer va lider o'rtasidagi farq. Yo'lboshchilik va uni tarfilash usullari. Yo'lboshchilikka bo'lgan asosiy yondashuvlar. Vaqt resurslarini boshqarish. Rahbarning yulboshchilik funksiyasi. Rahbarning boshqarish sikli. Boshqarish konsepsiyasi xaqida tushuncha.

- 3-MODUL: SHAXS VA TASHKILOT
- 8-Mavzu: Tashkilotda xodimlarning munosabatlari

Xodim tushunchasi va uning tashkilotdagi roli. Xodim va tashkilot munosabatidagi ta'sir etuvchi omillar. Tashkilot xodimlarining munosabati. Xodimlarning munosabatlarning tabiati. Ishdan qoniqish darajasini o'rganish. Tadqiqotni loyihalash va o'tkazish. Xodimlarning munosabatini o'zgartirish.

- 9-Mavzu: Shaxs va tashkilot o'rtasidagi munosabatda paydo bo'ladigan muammolar

Shaxs tushunchasi. Shaxsning tashkilot bilan munosabati tushunchasi. Munosabatlarda paydo bo'ladigan ziddiyatlar. O'zaro munosabatlarda yuzaga keladigan muammolar tashkilotlar va jismoniy shaxslar o'rtasida. Tashkilotning qonuniy ta'sir doiralari. Maxfiylik huquqi. Intizomiy jazo choralari. Mehnat hayoti sifati. Tashkilot oldidagi shaxsiy javobgarlik.

- 10-Mavzu: Shaxslararo munosabatlar huloqi



Shaxslararo xulq-atvor. Ishonchli xatti-harakatlar. Tranzaksiya tahlili. Hokimiyat va tashkiliy siyosat muammolari. Hamkorlik va vazifalar balans va psixologik shartlar. Tashkilotlardagi ijtimoiy muhitni tahlil qilish tamoyillari va uni shakllantirish. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini modellashtirish. Rahbarning ishtiroqlari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish.

#### 4-MODUL: MOTIVATSIIYA VA RAG'BATLANTIRISHLAR. XODIMLARNI FAOLIJATGA UNDASH.

11-Mavzu: Motivatsiya nazariyalari  
Motivatsiya tushunchalari va turlari. Motivlashtirish modellari. Xodimlarning ehtiyojlarini o'rganish asosida ularni faoliyatga undash imkoniyatlari. Inson ehtiyojlari va maqsadlarni belgilash. Motivlashtirishning asosiy nazariyalari. Maslouning ehtiyojlar piramidasi. Kutish va tenglik nazariyalari. Gersbergning ikki omillilik nazariyalari.

12-Mavzu: Mehnat natijalarini baholash va mukofotlash  
Pul - xodimlarni mukofotlashning asosiy vositasi sifatida. Pulning tashkilotdagi ijtimoiy va iqtisodiy mohiyati. Xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hisssasi asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari. Faoliyat natijalariga ko'ra attestatsiyadan o'tkazish. Iqtisodiy rag'batlantirish tizimi. Ish haqi va ustamalar, boshqaruvda ishtirok etish, ijtimoiy quvvatlash. Attestatsiya xodim faoliyatini baholashning asosiy vositasi sifatida.

#### 5-MODUL: GURUH HULQI

13-mavzu: Tashkilotda guruhlar hulgini shakllantirish  
Guruh hulgini tushunchasi va turlari. Guruhlarni tashkiliy jihatlar. Kichik kasbiy guruhlar faoliyatining xususiyatlari. Tashkilotda formal guruhlar tuzish va ularning faoliyatini boshqarish soxasi. Guruhlarni tarbiyaga solish buyicha rahbar harakatlari. Rasmiy va norasmiy guruhlar. Guruhning shakllanish bosqichlari. Guruh me'yorlari va qoidalari.

14-mavzu: Jamoalar va ularni yaratilishi  
Jamoaa tushunchasi. Jamoaa bo'lib ishlashning xususiyatlari. Jamoada ishlash. Jamoani to'g'ri tashkil qilish. Jamoaa faoliyatining tashkiliy bog'liqligi. Jamoalar turlari. Jamoaa yaratishning tashkilotdagi xususiyatlari. Jamoalarning shakllanish bosqichlari. Jamoalarni takomilllashtirish va faoliyatini yanada yaxshilash.

#### 6-MODUL: TASHKILOTDAGI O'ZGARISHLAR VA ULARNING OQIBATLARINI BOSHQARISH

15-mavzu: Tashkilotdagi o'zgarishlar. Yangiliklarni boshqarish  
Tashkilotdagi o'zgarishlar va ularning turlari. Tashkilotda o'zgarishlar zarurati va ularni amalga oshirish tartibi. O'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish sabablari va ularni bartaraf qilish. Xodimlarning o'zgarishlarga turlicha munosabatda bulish sabablari. Innovatsion boshqaruv xususiyatlari. Yangiliklarni boshqarishda rahbarning asosiy harakatlari.

16-mavzu: Stress va ruhiy konsultatsiya  
Yollanna xodimlarda ruhiy zo'riqish hollari. Vazifa va topshiriqlarni bajarishda stress sabablari. Xodimlarga ruhiy konsultatsiya berish va uning turlari. Xodim faoliyati davomida ro'y beradigan ruhiy zo'riqish va asbuzarliklarning tabiatini o'rganish asosida stress oqibatlarini kamaytirish, ruhiy konsultatsiya berish. Rasmiy, norasmiy va hamkorlikka asoslangan konsultatsiyalarning mohiyati.

17-mavzu: To'qnashuv va muzokaralar  
To'qnashuv turlari va ularning kelib chiqish sabablari. To'qnashuvlarni hal qilish usullari. Nizolarning konstruktiv va destruktiv oqibatlari. Samarali muzokaralar olib borish tartibi. Tashkilot munosabatlarda to'qnashuvlarning vujudga kelish bosqichlari va ularni boshqarishning strategik va taktik usullari.

18-mavzu: Tashkilotlarni taxill kilish va tuzish  
Hamkorlik va vazifalar balans va psixologik shartlar. Tashkilotlardagi ijtimoiy muhitni tahlil qilish tamoyillari va uni shakllantirish. Rahbarning boshqarish konsepsiyasini

modellashtirish. Rahbarning ishtiroqlari va tashkilotda ijtimoiy boshqarish. Vakolatlarni taqsimlash bilan bog'liq muammolar.

#### 7-MODUL: TASHKILIY HULQNING YANGI JIHATLARI

19-mavzu: Turli milliy madaniyatlarda tashkiliy hulg xususiyatlari  
Ko'pmillatli xususiyatlarga ega jarayonlarni boshqarish. Turli davlatlarning ijtimoiy, xududiy, etnik, siyosiy va iqtisodiy xususiyatlarini hisobga olgan holda madaniy moslashish. Xalqaro ishchi kuchini boshqarish. Turli millat vakillari o'rtasidagi aloqa. Milliy moslashuv to'siqlari bilan bog'liq muammolarni yechish yo'llari. Milliy stereotiplar bilan bog'liq muammolar.

20-mavzu. Tashkiliy hulgning kelajakdagi holati  
Tashkiliy hulg fanining taraqqiy etish xususiyatlari. Tashkiliy hulg fanining ishtiqoldagi rivojlanish yo'nalishlari va vazifalari. Tashkiliy hulgda moslashuvchan ish grafiklari. Yuqori tartibdagi ehtiyojlar ahamiyatining oshib borishi. Tashkiliy hulg faniga qo'yiladigan cheklanishlar. Tashkiliy hulg fanining kelajakdagi holati.

#### III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

- 1-MODUL: Tashkiliy hulg nazariyasi
- 1-mavzu. Tashkiliy hulg fanining mohiyati.
- 2-mavzu. Tashkiliy hulg fanining modellari.
- 3-mavzu. Tashkilotda mulqot jarayoni.
- 4-mavzu. Ijtimoiy tizim va tashkiliy madaniyat.
- 2-MODUL: Rahbar va uni boshqaruvdagi o'rni
- 5-Mavzu: Rahbar va uni boshqaruv uslublari.
- 6-Mavzu: Hokimiyat va rahbarlarning boshqaruvdagi ishtiroki.
- 7-Mavzu: Tashkilotda yulboshchilik. Rahbarning boshqaruv sikli.
- 3-MODUL: Shaxs va tashkilot
- 8-Mavzu: Tashkilotda xodimlarning munosabatlari.
- 9-Mavzu: Shaxs va tashkilot o'rtasidagi munosabatda paydo bo'ladigan muammolar.
- 10-Mavzu: Shaxslararo munosabatlar hulg.
- 4-MODUL: Motivatsiya va rag'batlantirishlar. xodimlarni faoliyatga undash.
- 11-Mavzu: Motivatsiya nazariyalari.
- 12-Mavzu: Mehnat natijalarini baholash va mukofotlash.
- 5-MODUL: Guruh hulg
- 13-mavzu: Tashkilotda guruhlar hulgini shakllantirish.
- 14-mavzu: Jamoalar va ularni yaratilishi.
- 6-MODUL: Tashkilotdagi o'zgarishlar va ularning oqibatlarini boshqarish
- 15-mavzu: Tashkilotdagi o'zgarishlar. Yangiliklarni boshqarish.
- 16-mavzu: Stress va ruhiy konsultatsiya.
- 17-mavzu: To'qnashuv va muzokaralar.
- 18-mavzu: Tashkilotlarni taxill kilish va tuzish.
- 7-MODUL: Tashkiliy hulgning yangi jihatlar
- 19-mavzu: Turli milliy madaniyatlarda tashkiliy hulg xususiyatlari.
- 20-mavzu. Tashkiliy hulgning kelajakdagi holati.

Amaliy mashg'ulotlar multimedia quirimlari bilan jihozlangan auditoriyada bir akademik guruhga bir professor-o'qituvchi tomonidan o'tkaziladi. Mashg'ulotlarda faol va interaktiv usullar yordamida, mavzularga mos pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llaniladi. Amaliy mashg'ulot uchun "Tashkiliy hulg" fanidan masalalar to'plami mavjud.

#### IV. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:

1. Tashkiliy hulgqadi tadqiqot qilish usullari.

2. Tashkilotda vazifalarni bajarish qonuniyatlari.