O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

MUHAMMAD AL-XORAZMIY NOMIDAGI TOSHKENT AXBOROT TEXNOLOGIYALARI UNIVERSITETI

	TASDIQLAYMAN
Ro’yhatga olindi:	O‘quv ishlari bo’yicha prorektor
№ 105	________ Dj.Sultanov
2025-yil “29” 04	2025-yil “29” 04

TASHKILIY HULQ

FANINING O’QUV DASTURI

Bilim sohalari: 400 000–Biznes, boshqaruv va huquq

Ta’lim sohalari: 410 000–Biznes va boshqaruv

Ta’lim yo‘nalishlari: 60410800–Menejment

Toshkent – 2025

Fan/modul kodi ORGBEH6		O'quv yili 2025-2026	Semestr 4	ECTS - Kreditlar 5	
Fan/modul turi Majburiy		Ta'lim tili O'zbek		Haftadagi dars soatlari 4	
1.	Fan/modullar nomi (semestrlar)	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)		Mustaqil ta'lim (soat)	Jami yuklama (soat)
	Tashkiliy hulq	60		90	150

2\.

I. Fanning mazmuni

"Tashkiliy hulq" fanini o'rganishdan asosiy maqsad – tashkilotda shaxs va guruhning xulqini boshqarish usullarini egallashdan iborat. Darslik materiallari tashkilotlarda insonlarga rahbarlik qilish amaliy ko'nikmalarini ishlab chiqish uchun nazariy asos beradi.

Kursni o'rganish vazifalari bo'lajak bakalavrlarda tashkiliy xulqning hozirgi holati va uning rivojlanish tendensiyalari haqida tasavvur hosil qilish, markazida inson va uning ehtiyojlari turadigan tashkiliy tizimlarni yaratish usullarini o'rganish, xodimlar va guruhning tashkilotdagi xulqini ta'riflash usullarini o'rganish, tashkilot faoliyatining samaradorligini oshirish maqsadida individ va guruhning xulqini boshqarish ko'nikmalarini shakllantirish hamda ularni tashkil etish va chuqur o'rganishdan iborat.

II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)

II.I. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:

1-MAVZU. Tashkilotda izlanish (search) va o'rganish (learning) jarayonlari

Tashkilotlarda bilim yaratish va o'zlashtirish, eksploratsiya va ekspluatatsiya tushunchalari, o'rganishning individual va guruh darajalari, tashkilotlarda adaptiv va institutsional o'rganish

2-MAVZU. Tashkilotlarda tartibga solingan ish jarayonlar va koordinatsiya

Tartibga solingan ish jarayoni tushunchasi va ularning roli, tashkiliy tartibga solingan ish jarayonlarning shakllanishi, koordinatsiya turlari (formal, norasmiy), tartibga solingan ish jarayonlar orqali barqarorlik va moslashuv

3-MAVZU. Jamoalar, koordinatsiya va "spillover" effekti

Jamoaviy ish va o'zaro bog'liqlik, koordinatsiya mexanizmlari, spillover: guruhlararo ta'sir va oqibatlar, jamoalararo muvofiqlikni boshqarish

4-MAVZU. Tartibga solingan ish jarayonlarning buzilishi, muammolar va inqirozlar

Tashkilotlarda tartibga solingan ish jarayonlar (rutinalar), tartibga solingan ish jarayonlarning buzilishi va favqulodda holatlar, xatoliklar, inqirozlar va ularga javob, tashkilotlarda barqarorlik va moslashuv

5-MAVZU: Tashkiliy madaniyat va ijtimoiylashuv

Tashkiliy madaniyat tushunchasi, ijtimoiylashuv jarayonlari, madaniyat orqali qadriyat va me'yorlarni singdirish, yangi xodimlarni madaniyatga moslashtirish

6-MAVZU. Tashkiliy madaniyat va nazorat

Madaniyat orqali noformal nazorat, ijtimoiy normalar, qadriyatlar asosida boshqaruv, ijtimoiy bosim va xulqni shakllantirish

7-MAVZU. Tashkilotlarda martaba (career) va kasbiy ijtimoiy tizimlar

Martaba tushunchasi va bosqichlari, formal va norasmiy martaba yo'llari, martaba bilan bog'liq ijtimoiy rollar

8-MAVZU. Tashkilotlarda vakolat (authority) va status

Vakolat manbalari va turlari, status ijtimoiy tartibot sifatida, rasmiy va norasmiy vakolat, status ierarxiyasi va ijtimoiy tartib

9-MAVZU. Vakolat muammolari: kuch va qarshilik

Tashkilotda kuch (power) tushunchasi, norasmiy kuch manbalari, qarshilik va ziddiyatli munosabatlar, vakolat va kuchning suiiste'mol qilinishi

10-MAVZU. Tashkilotlarda askripsiya jarayonlari

Askripsiya nima? Yoshi, jinsi, irq, tabaqa — imkoniyatga ta'siri, Norasmiy differensial yondashuvlar, Askriptiv asosda shakllangan to'siqlar

11-MAVZU. Tashkiliy demografiya va ijtimoiy tabaqalanish

Tashkiliy demografiya tushunchasi, ijtimoiy tabaqalanish (stratifikatsiya) jarayonlari, demografik omillarning tashkilotga ta'siri, homofiliya, tarmoqlar va muvofiqlik

12-MAVZU. Meso daraja: Tashkilotlar va jamiyat o'rtasidagi o'zaro ta'sir

Meso darajadagi nazariy yondashuvlar, tashkilot va institutlar o'rtasidagi bog'liqlik, tashkilotlarning ijtimoiy rolini anglash, meso asosida makro ijtimoiy tizimlarni tushunish

13-MAVZU. Tashkilotlarda axloqiy me'yorlar va xatti-harakat

Etik xatti-harakatlar, axloqiy dilemmalar va qarorlar, axloqiy rahbarlik (ethical leadership), tashkilotda etika tizimlarini yaratish

14-MAVZU. Hissiy (emotsional) mehnat va hissiy me'yorlar

Emotsional mehnat tushunchasi, hissiy me'yorlar va ularning buzilishi, "Surface acting" va "deep acting" tushunchalari, hissiy mehnatning salomatlik va madaniyatga ta'siri

15-MAVZU. Tashkilotlarda norasmiy tuzilmalar va ijtimoiy tarmoqlar

Norasmiy ijtimoiy aloqalar, tarmoq tahlili (social network analysis), norasmiy liderlar va ularning roli, tarmoq pozitsiyasi va ta'sir doirasi

III. Amaliy mashg'ulotlari bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. Tashkilotda izlanish (search) va o'rganish (learning) jarayonlari
2. Tashkilotlarda tartibga solingan ish jarayonlar va koordinatsiya tushunchasi
3. Jamoalar, koordinatsiya va "spillover" effektini qo'llash
4. Tartibga solingan ish jarayonlarning buzilishi, muammolar va inqirozlar

	5. Tashkiliy madaniyat va ijtimoiylashuv tushunchalarini asoslash 6. Tashkiliy madaniyat va nazorat orqali xulqni shakllantirish 7. Tashkilotlarda martaba (career) va kasbiy ijtimoiy tizimlar 8. Tashkilotlarda vakolat (authority) va status manbalari va turlari 9. Vakolat muammolari: kuch va qarshilik tushunchalari 10. Tashkilotlarda askripsiya jarayonlarini aniqlash 11. Tashkiliy demografiya va ijtimoiy tabaqalanish omillari 12. Meso daraja: Tashkilotlar va jamiyat o'rtasidagi o'zaro ta'sir natijalari 13. Tashkilotlarda axloqiy me'yorlar va xatti-harakat tizimini yaratish 14. Hissiy (emotsional) mehnat va hissiy me'yorlarni aniqlash 15. Tashkilotlarda norasmiy tuzilmalar va ijtimoiy tarmoqlar tushunchasi **IV. Mustaqil ta'limning shakl va mazmuni** **Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular** **1.** Tashkiliy xulq fanining predmeti, maqsadi va vazifalari **2.** Shaxs va tashkilot: individual xatti-harakatlar tahlili **3.** Shaxsiyat turlari va ularning tashkilotdagi roli **4.** Motivatsiya nazariyalari va ularning amaliy qo'llanilishi **5.** Qaror qabul qilish jarayoni: individual va guruhiy yondashuvlar **6.** Tashkilot ichida muloqot va uning turlari **7.** Rasmiy va norasmiy guruhlar: ularning tashkilotdagi o'rni **8.** Liderlik nazariyalari: xususiyatlar, uslublar va zamonaviy yondashuvlar **9.** Tashkilotdagi ziddiyatlar: sabablari, turlari va boshqaruv usullari **10.** Tashkilot madaniyati: shakllanishi, turlari va ta'siri **11.** O'zgarishlarni boshqarish va tashkilotdagi innovatsion muhit **12.** Stress va emotsional holatlar: ularning xodim faoliyatiga ta'siri **13.** Ish bilan qoniqish va xodimlar motivatsiyasining o'zaro bog'liqligi **14.** Tashkilotlarda etik tamoyillar va ijtimoiy mas'uliyat **15.** Xodimlarni baholash va rag'batlantirish tizimlari **16.** Tashkiliy muhit va tashqi omillarning tashkilot xulqiga ta'siri **17.** Tashkilotlarda o'rganish va bilimlarni boshqarish **18.** Milliy madaniyat va tashkilot xulqi: Hofstede modeliga asoslangan tahlil **19.** Gender va xilma-xillik: jamoada ishlashda o'zaro munosabatlar **20.** Korporativ boshqaruv va liderlikda zamonaviy **tendensiyalar**
3.	**VI. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetentsiyalar)** **Fanni o'zlashtirish natijasida talaba:** Tashkiliy xulqning nazariy asoslarini tushunadi, uning predmeti, maqsadi va vazifalari bo'yicha ilmiy asoslangan tushunchaga ega bo'ladi. Shaxsning tashkilotdagi xatti-harakatlariga ta'sir qiluvchi omillarni tahlil qila

	oladi, shaxsiyat, motivatsiya va emotsional intellektni tushunadi. Jamoa va guruh dinamikasini tushunadi, guruhdagi rollar, yetakchilik va o'zaro ta'sir mexanizmlarini aniqlay oladi. Motivatsiya nazariyalari va ularning amaliy qo'llanilishini biladi, tashkilotda xodimlarni rag'batlantirish bo'yicha takliflar bera oladi. Tashkilotda samarali muloqot o'rnatish qoidalarini biladi, axborot oqimini boshqarish va shaffof kommunikatsiyani tashkil eta oladi. Liderlik uslublarini tahlil qiladi, turli sharoitlarda samarali liderlik strategiyasini tanlay oladi. Ziddiyatlarni aniqlash va ularni boshqarish usullarini biladi, nizolarni konstruktiv hal qilish bo'yicha takliflar ishlab chiqadi. Tashkilot madaniyatining tashkilot xulqiga ta'sirini baholaydi, uni shakllantirish va rivojlantirish usullarini tushunadi. Tashkilotdagi o'zgarishlarga moslashish va ularni boshqarish ko'nikmasiga ega bo'ladi, innovatsiyalarni joriy etishda faol ishtirok eta oladi. Etik me'yorlar, ijtimoiy mas'uliyat va gender tengligi masalalarini tushunadi, tashkilotlarda ijobiy ijtimoiy muhit yaratish g'oyasini qo'llab-quvvatlaydi. Ish bilan qoniqish, stress va emotsional muhitni tahlil qila oladi, xodimlar salomatligini saqlashga qaratilgan yondashuvlarni ilgari suradi. Tashkilotlarda bilim va tajriba almashinuvini tashkil etish qobiliyatiga ega bo'ladi, jamoada o'rganish madaniyatini rivojlantira oladi. Shaxslararo munosabatlarda samarali muloqot va hamkorlik ko'nikmasini rivojlantiradi, jamoa a'zosi sifatida muvaffaqiyatli faoliyat yurita oladi va xalqaro amaliyotni tahlil qilish bo'yicha malkaga *ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak*
4.	**VII. Ta'lim texnologiyalari va metodlari:** • ma'ruzalar; • interfaol keys-stadilar; • seminarlar (mantiqiy fiklash, tezkor savol-javoblar); • guruhlarda ishlash; • taqdimotlarni qilish; • individual loyihalar; • jamoa (guruh) bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.
5.	**VIII. Kreditlarni olish uchun talablar:** Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'la o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish va nazorat uchun berilgan vazifa va topshiriklarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha yozma ishni topshirish talab etiladi.
6.	**Asosiy adabiyotlar** 1. Организационное поведение : учеб. пособие для менеджера / А. С. Крюков. - Т. : ГФНТИ, 2000. - 79 с. - 15 экз.. - 860 р. - Текст : непосредственный. ГРНТИ 06.81 УДК 658.3(075)

	2. Organizational behavior / Don Hellriegel, John W.Slocum,Jr, Richard W.Woodman. - 6th ed. - St. Paul : West Publishing Company, 1992. - 779 p. : ill. - 1 экз.. Текст : непосредственный. ГРНТИ 06.81.65 УДК 658.3 3. Organizational Behavior University of Minnesota Libraries Publishing ISBN 13: 9781946135155 2017 **Qo'shimcha adabiyotlar** 1. Rashidov J., Toshboev A., Mirkarimov B. Tashkiliy xulq. T. TIMI 2008. 2. Tashkiliy xulq A.M.Maksumxanova, B.X.Shafkarov U.E.Xoliyorov Toshkent 2019 o'quv qo'llanma 3. www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. 4.www.tfi.uz – Toshkent moliya instituti rasmiy sayti 5.www.cbu.uz – O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki rasmiy sayti 6. www.ifrs.org (Moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari Kengashi rasmiy sayti) 7. Fan dasturi yaratish uchun foydalanilgan manbalar https://www.mcgill.ca/desautels/files/desautels/orgb-706-fall-2018.pdf QS-29 o'rinda McGill university
7.	Mazkur o'quv dasturi universitet Kengashining 2025-yil 29 - 04 dagi 8/9/750/751(1) -sonli bayonnomasi bilan tasdiqlangan.
8.	**Fan/modul uchun ma'sullar:** Ismoilova G.F. Muhammad al Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti "Menejment va marketing" kafedrasi mudiri, i.f.n., dotsent Tursunova M.T. Muhammad al Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti "Menejment va marketing" kafedrasi katta o'qituvchisi
9	**Taqrizchilar:** Shaislamova M.R. Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti "Menejment va Marketing" kafedrasi v.b.dotsenti, PhD M.F. Egamberdiyev Alfraganus University OTM Iqtisodiyot kafedrasi, PhD dotsent