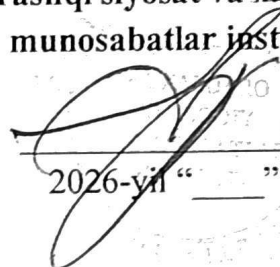


O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT SHARQSHUNOSLIK UNIVERSITETI

“TASDIQLAYMAN”

Tashqi siyosat va xalqaro iqtisodiy
munosabatlar instituti direktori


G.T. Arifjanov
2026-yil “ ” _____

BARQAROR HRM
FANINING O‘QUV DASTURI
(magistratura ta’lim shakli 2-kurs)

Bilim sohasi:	400000	–	Biznes boshqaruv va huquq
Ta’lim sohasi:	410000	–	Biznes va boshqaruv
Mutaxassislik:	70410108	–	Mintaqaviy iqtisodiyot

Toshkent – 2026

Mazkur o'quv dasturi Tashqi siyosat va xalqaro iqtisodiy munosabatlar instituti Kengashining 2026-yil 06"06"06 dagi 4 sonli yig'ilish bayoni bilan ma'qullangan.

Mazkur o'quv dasturi Toshkent davlat sharqshunoslik universitetining "Iqtisodiyot va menejment" kafedrasi tomonidan taqdim etilgan (kafedraning 2026-yil 06"06"06 dagi 4-sonli yig'ilish bayoni)

Tuzuvchilar:

Kadirova Z.A. – Toshkent davlat sharqshunoslik universitetining "Iqtisodiyot va menejment" kafedrasi mudiri DSc, dotsent

Taqrizchi:

Nazarova F.H.– Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti "Menejment va marketing" kafedrasi professori, i.f.d.

"Iqtisodiyot va menejment" kafedrasi mudiri:
2026-yil "___" _____ Z.A.Kadirova
(imzo)

TDSHU ARM direktori:
2026-yil "___" _____ M.M.Yuldasheva
(imzo)

Fanga mas'ul o'qituvchi
2026-yil "___" _____ Z.A.Kadirova
(imzo)

1.	Fan ma'lumotlari					
Fan/modul kodi BHRM2204	O'quv yili 2026-2027	Semestr 3			ECTS-kreditlar 4	
Fan/modul turi Tanlov	Ta'lim tili O'zbek	O'quv rejadagi tartib raqami 70410108-2			Haftadagi dars soatlari 4	
Fanning nomi Barqaror HRM	Jami yuklama (soat)	Auditoriya mashg'ulotlari Jami-48 soat, shundan			Mustaqil ta'lim (soat)	Kurs ishi
		Ma'ruza	Amaliy	Lab- ya		
	120	24	24	-	72	

2.	Fanning mazmuni
Fanning maqsadi – magistr'larga tashkilotlarda inson xulq-atvori, shaxs va guruhlar faoliyati, motivatsiya, liderlik, tashkiliy madaniyat, nizolar va kommunikatsiya jarayonlarining nazariy hamda amaliy asoslari, ularning tashkilot samaradorligiga ta'siri to'g'risida bilim berish. Fanning vazifasi – tashkilotlarda individual va guruh xulq-atvorining nazariy asoslarini o'rganish, motivatsiya va liderlik konsepsiyalarini tahlil qilish, jamoalarni samarali boshqarish ko'nikmalarini shakllantirish, tashkiliy madaniyat va kommunikatsiya jarayonlarini tushunish, nizolar va stresslarni boshqarish usullarini o'zlashtirish, zamonaviy tashkilotlarda xilma-xillik va inklyuziya masalalarini hamda inson resurslarini boshqarishning xulq-atvor jihatlarini tahlil qilish.	

3.	Fanni o'zlashtirish uchun zarur boshlang'ich bilimlar
1.	(IT1204) Axborot texnologiyalarini sohada qollash
2.	(STAT1604) Statistika
3.	(IQN1306) Iqtisodiyot nazariyasi

Xorij tajribasiga muvofiqligi:	
Mazkur fan dastur O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, innovatsiyalar vazirligining 2024-yil 29-mart "Oliy ta'limning me'yoriy-uslubiy hujjatlarini ishlab chiqish jarayonini takomillashtirish to'g'risida"gi 87-sonli buyrug'iga muvofiq xalqaro tan olingan reytinglarda birinchi 300 talik ro'yxatga kiruvchi Ogayo universiteti (The Ohio State University (QS World University Rankings by Subject 2025 = 208 o'rin) xorijiy tajribasini inobatga olgan holda takomillashtirildi. https://files.fisher.osu.edu/public/sullivan_mhr_3200_spring_2018.pdf	

4.	Ta'lim natijalari (TN)
	<i>Kasbiy kompetensiyalar:</i>
TN1	inson resurslarini boshqarishda tashkiliy xulq yondashuvlarini qo'llash;
TN2	jamoalarni samarali boshqarish;
TN3	tashkilotlarda sog'lom psixologik muhit yaratish;
TN4	xodimlar samaradorligini oshirish bo'yicha qarorlar ishlab chiqish;
TN5	madaniyatlararo muloqotni tashkil etish;
	<i>Ko'nikmalar:</i>
TN5	tashkilotlarda inson xulq-atvori bilan bog'liq muammolarni aniqlash, tahlil qilish va ularni bartaraf etish bo'yicha asoslangan tavsiyalar ishlab chiqarish;
TN6	xodimlarni motivatsiyalash, samarali kommunikatsiyani yo'lga qo'yish hamda jamoaviy ish faoliyatini tashkil etish ko'nikmalariga ega bo'lish;
TN7	nizolarni boshqarish, liderlik yondashuvlarini qo'llash va zamonaviy tashkilotlarda ma'naviy-axloqiy qadriyatlarga asoslangan ish muhitini shakllantirish bo'yicha amaliy qarorlar qabul qila oladi.

5.	Fan mazmuni va mashg'ulotlar shakli	Soat
	Ma'ruza (M)	24
M1	Barqaror HRM faniga kirish. Inson resurslarini boshqarish tizimining korxona strategiyasidagi o'rni, predmeti, maqsadi, tamoyillari va asosiy vazifalari. Zamonaviy inson resurslarini boshqarish konsepsiyalari hamda ularning tashkilot faoliyatidagi ahamiyati. [1,2,3]	2
M2	Xodimlarni jalb qilish va tanlash. Xodimlarni jalb qilish, tanlash va yollash jarayonlari, rekruting manbalari, nomzodlarni baholash usullari hamda intervyu texnologiyalari. [1,2,3]	2
M3	Ish haqi va kompensatsiyalarni boshqarish. Mehnatga haq to'lash tizimlari, kompensatsiya va imtiyozlar paketi, bonus va mukofotlash tizimlarini shakllantirish tamoyillari. [1,2,3]	2
M4	Xodimlarni moslashtirish va adaptatsiya. Yangi xodimlarni ish muhitiga moslashtirish, onboarding dasturlarini tashkil etish, mentorlik va adaptatsiya jarayonlarining samaradorligini ta'minlash. [1,2,3]	2

M5	Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirishning maqsadlari, treninglar tashkil etish, kompetensiyalarni rivojlantirish va uzluksiz ta'lim tizimi. [1,2,3]	2
M6	Xodimlar faoliyatini baholash. Xodimlar faoliyatini baholashning zamonaviy usullari, KPI va OKR tizimlari, attestatsiya hamda samaradorlik monitoringini amalga oshirish. [1,2,3]	2
M7	Korporativ madaniyat va xodimlar sodiqligi. Korporativ madaniyatning mazmuni va tarkibiy elementlari, tashkilot qadriyatlari, xodimlar sodiqligini shakllantirish va ish beruvchi brendini rivojlantirish. [1,2]	2
M8	Jamoalarni boshqarish va liderlik. Jamoalarni shakllantirish va rivojlantirish bosqichlari, samarali jamoa faoliyati, liderlik nazariyalari va rahbarlik uslublarining xodimlar faoliyatiga ta'siri. [1,2,3]	2
M9	Mehnat munosabatlari va mehnat qonunchiligi. Mehnat munosabatlari tartibga solish, mehnat shartnomalari, ish beruvchi va xodimlarning huquq hamda majburiyatlari, mehnat qonunchiligi asoslari. [1,2,3]	2
M10	Stress va nizolarni boshqarish. Stressning mohiyati va manbalari, tashkilotdagi nizolarning sabablari va turlari, stress hamda nizolarni boshqarish strategiyalari. [1,2,3]	2
M11	Raqamli HR va HR-analitika. Raqamli HR texnologiyalari, HR axborot tizimlari, HR-analitika, sun'iy intellekt va raqamli transformatsiyaning inson resurslarini boshqarishdagi o'rni. [1,2,3]	2
M12	Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy tendensiyalari. Masofaviy va gibrid ish shakllari, employee experience, employee wellbeing, global mehnat bozori va inson resurslarini boshqarishning zamonaviy rivojlanish tendensiyalari. [1,2,3]	2
	Amaliy mashg'ulot (A)	24
A1	Tashkilot muvaffaqiyatida inson resurslarining strategik ahamiyati.	2
A2	Rekrutning va nomzodlarni saralash jarayonlarini tashkil etish.	2
A3	Xodimlarni rag'batlantirish va kompensatsiya tizimlarini takomillashtirish.	2
A4	Yangi xodimlarni ish faoliyatiga moslashtirish mexanizmlari.	2
A5	KPI va OKR asosida xodimlar faoliyatini baholash.	2

A6	Iste'dodli xodimlarni aniqlash va karyerani boshqarish.	2
A7	Korporativ qadriyatlar va xodimlar sodiqligini shakllantirish.	2
A8	Samarali jamoa yaratish va liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish.	2
A9	Mehnat munosabatlarida huquqiy masalalar va amaliy yechimlar.	2
A10	Tashkilotlarda stress va nizolarni bartaraf etish usullari.	2
A11	HR-analitika va raqamli texnologiyalarni amaliy qo'llash.	2
A12	Inson resurslarini boshqarishda zamonaviy global tendensiyalar tahlili.	2

6.	Mustaqil ta'lim topshiriqlari	72
1.	LinkedIn, HeadHunter, Telegram, korporativ saytlar va tavsiyalar orqali yollash usullarini taqqoslash.	8
2.	Tanlangan kasb (HR menejer, marketolog, logist, buxgalter va boshqalar) uchun lavozim profili yaratish.	8
3.	Xodimlarni moslashtirish (adaptatsiya) dasturini ishlab chiqish	8
4.	Motivatsiya nazariyalarining amaliy qo'llanilishini o'rganish	8
5.	Korxonada moddiy va nomoddiy rag'batlantirish tizimini loyihalash	8
6.	KPI tizimini ishlab chiqish	8
7.	Raqamli transformatsiya sharoitida HR texnologiyalarini o'rganish	8
8.	Ishga qabul qilish bo'yicha strukturaviy intervyu savollarini ishlab chiqish	8
9.	Inson resurslarini boshqarish tizimining korxona strategiyasidagi o'rnini tahlil qilish	8

**Izoh: Fan (modul) yuzasidan talabalar bajaradigan mustaqil ish topshiriqlari variativ tavsifga ega bo'lishi lozim. Mustaqil ish topshiriqlarining 1/3 qismi kichik guruhlarda hamkorlikda ishlash (kooperativlik)ga mo'ljallangan bo'lishi kerak*

7.	Ta'lim texnologiyalari va metodlari
➤ ma'ruzalar; ➤ amaliy topshiriqlarni bajarish va xulosalash; ➤ interfaol keys-studylar; ➤ blits-so'rov; ➤ guruhlarda ishlash; ➤ taqdimotlar qilish; ➤ jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.	

8.	Talabalar tomonidan 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 topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha yozma ishlarni yozish	

9.	Talabani bilimini baholash mezonlari
a) 90-100 ball (5 baho) olish uchun talabaning bilim darajasi quyidagilarga javob berishi lozim: ➤ fanning mohiyati va mazmunini to'liq yoritib olsa; ➤ fandagi mavzularni bayon qilishda ilmiylik va mantiqiylik saqlanib, ilmiy xatolik va chalkashliklarga yo'l qo'ymas; ➤ fan bo'yicha mavzu materiallarining nazariy yoki amaliy ahamiyati haqida aniq tasavvurga ega bo'lsa; ➤ fan doirasida mustaqil erkin fikrlash qobiliyatini namoyon eta olsa; ➤ berilgan savollarga aniq va lo'nda javob bera olsa; ➤ konspektga puxta tayyorlangan bo'lsa; ➤ mustaqil topshiriqlarni to'liq va aniq bajargan bo'lsa; ➤ barcha amaliy ko'nikma va malakalarni o'zlashtirgan bo'lsa; ➤ nazariy bilimlarni turli vaziyatda qo'llay olish; ➤ tizimli yondashish, uzviylikka amal qilish.	
b) 70-89 ball (4 baho) olish uchun talabaning bilim darajasi quyidagilarga javob berishi lozim: ➤ fanning mohiyati va mazmunini tushungan, fandagi mavzularni bayon qilishda ilmiy va mantiqiy chalkashliklarga yo'l qo'ymas; ➤ fanning mazmunini amaliy ahamiyatini tushungan bo'lsa; ➤ fan bo'yicha berilgan vazifa va topshiriqlarni o'quv dasturi doirasida bajarsa; ➤ fan bo'yicha berilgan savollarga to'g'ri javob bera olsa; ➤ fan bo'yicha konspektini puxta shakllantirgan bo'lsa; ➤ fan bo'yicha mustaqil topshiriqlarni to'liq bajargan bo'lsa; ➤ barcha amaliy ko'nikma va malakalarni o'zlashtirishga harakat qilgan bo'lsa.	
d) 60-69 ball (3 baho) olish uchun talabaning bilim darajasi quyidagilarga javob berishi lozim: ➤ fan haqida umumiy tushunchaga ega bo'lsa; ➤ fandagi mavzularni tor doirada yoritib, bayon qilishda ayrim chalkashliklarga yo'l qo'ysa; ➤ fan bo'yicha mustaqil topshiriqlarni to'liq bajargan bo'lsa;	

➤ bayon qilish ravon bo'lmasa; ➤ fan bo'yicha savollarga mujmal va chalkash javoblar olinsa; ➤ fan bo'yicha matn puxta shakllantirilmagan bo'lsa.
e) quyidagi hollarda talabaniq bilim darajasi qoniqarsiz 0-59 ball (2 baho) bilan baholanishi mumkin: ➤ fan bo'yicha mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rilmagan bo'lsa; ➤ fan bo'yicha mashg'ulotlarga doir hech qanday tasavvurga ega bo'lmasa; ➤ fan bo'yicha mustaqil topshiriqlarni to'liq bajarmagan bo'lsa; ➤ fan bo'yicha matnlarni boshqalardan ko'chirib olganligi sezilib tursa; ➤ fan bo'yicha matnda jiddiy xato va chalkashliklarga yo'l qo'yilgan bo'lsa; ➤ fanga doir berilgan savollarga javob olinmasa; ➤ fanni bilmasa.

10. Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati	
Asosiy adabiyotlar	
1.	Dessler, G. Human Resource Management / G. Dessler. – 17th ed. – New York: Pearson, 2024. – 688 p
2.	Noe, R. A. Fundamentals of Human Resource Management / R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, P. M. Wright. – 10th ed. – New York: McGraw-Hill Education, 2024. – 592 p.
3.	Armstrong, M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice / M. Armstrong, S. Taylor. – 16th ed. – London: Kogan Page, 2023. – 856 p
Qo'shimcha adabiyotlar	
4.	Klikauer, T. (2014). Managing People in Organizations. Red Globe Press.
5.	Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D. (2017). International Human Resource Management (7th ed.). Cengage Learning.
6.	Crawshaw, J. R., Budhwar, P., & Davis, A. (2017). Human Resource Management: Strategic and International Perspectives (2nd ed.). SAGE Publications.
7.	Thomas, D. C., & Lazarova, M. B. (2014). Essentials of International Human Resource Management: Managing People Globally. SAGE Publications.
Scopus maqolalar	
8.	Hu, Q., Yuan, C., & Li, X. The impact of environmental strategy on environmental performance: mediating role of green human resource

	management and moderating role of green consciousness of top managers. The International Journal of Human Resource Management,2024. 1–25. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2024.2382480
9.	Jooss, S., & Krebs, B. P. 2024. Employee reactions to perceived ‘non-talent’ designation: a social comparison perspective. The International Journal of Human Resource Management, 1–25. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2024.2385400
Axborot manbalari	
1.	www.siop.org
2.	www.aom.org
3.	www.shrm.org
4.	www.hbr.org
5.	www.lex.uz