

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

САМАРЎАНД ИЎТИСОДИЁТ ВА СЕРВИС ИНСТИТУТИ

Иктисодиёт ва менежмент факултети

«Менежмент» кафедраси

**«МЕНЕЖМЕНТ» ФАНИДАН
АМАЛИЙ МАШЎУЛОТЛАР ЎТИШ БЎЙИЧА**

УСЛУБИЙ КЎРСАТМА
(4 семестр)

Самарканд – 2007 йил

Тузувчилар: доцент И.А.Усманов ассистент Н.Махкамов

Тальризчилар: доцент в.б. Х.И.Турдибеков

СамДУ «Бухгалтерия хисоби ва менежмент» кафедраси
доценти Б.И. Усмонов

Услубий кўрсатма «Менежмент» кафедраси мажлимида муҳокама бўлиниган ва
ўйлов жараёнига тавсия этилган

Баённома № ____ « ____ » _____ 2006 йил

Услубий кўрсатма институтнинг ўйлов-услубий кенгашида муҳокама бўлиниган
ва тавсия этилган.

Баённома № ____ « ____ » _____ 2006 йил

МУНДАРИЖА:

1.	Менежментга феъл-атвор, ахлоқ коидалари асосида ёндошиш.	4
2.	Шахснинг ташкилотдаги урни	5
3.	Ташкилотда гуруҳлар фаолияти	6
		7
4.	Аҳолининг ижтимоий таркиби ва ҳаракатчанлигини таҳлил қилиш	8
5.	Шахсларнинг девиант ҳулки	10
6.	Инсон ва ташкилот муносабатларида роллар аспекти	11
7.	Эҳтиёжлар назариялари	12
8.	Меҳнат натижаларини баҳолаш ва мукофотлаш	13
9.	Ташкилий маданият	14
10.	Турли миллий маданиятларда инсон ҳулк-атвори хусусиятлари	15
11.	Инсон ҳатти-ҳаракатларини бошқаришнинг келажакдаги ҳолати	16

КИРИШ

Менежмент фани 5340200 «Менежмент» таълим йўналишининг ўлов режаси бўйича беш семестр давомида ўтилиши кўзда тутилган. Тўртинчи семестрда дастур бўйича шахс ва гуруҳларнинг ижтимоий ҳуль-атвори ва ташкилотдаги ҳаракатлари ўрганилади. Мазкур услубий кўурсатма «Менежмент» фанидан амалий машғулотлар утиш жараёнида лўлланиладиган педагогик усуллар ва шаклларни ўз ичига олади ва ўлитувчилар камда талабалар учун зарур йўналишларни кўрсатиб беради.

А Н Н О Т А Ц И Я

Мазкур услубий кўрсатма 5340200-«Менежмент»(хизмат курсатиш соҳаси) бакалавриат йуналиши талабалари учун мулжалланган бўлиб, 4-семестрда утиладиган мавзулар асосида тузилган. Услубий курсатмадаги машгулотлар таркиби «Менежмент» фани учун тузилган ишчи дастурга мос бўлиб, ҳар бир машгулотнинг мақсади, дарс режаси, топшириқлар ва назорат саволлари келтирилган. Машгулот мавзусидан келиб чиқиб дарсни олиб бориш бўйича тавсиялар берилган.

1-мавзу: МЕНЕЖМЕНТГА ФЕЪЛ-АТВОР, АХЛОЪ ЬОИДАЛАРИ АСОСИДА ЁНДАШИШ.

Амалий машгулот маъсади.

Талабалар билан бирга инсон ҳулки, феъл-атвори, ахлоки тушунчалари моҳияти ва ушбу омилларнинг менежмент назариясида алоҳида йуналиш сифатида намоён бўлиш сабабларини очиқ бериш.

Дарс режаси:

1. Инсон феъл-атвори, ҳулки, ахлоқ қоидалари тушунчалари.
2. Менежментга феъл-атвор, ахлоқ қоидалари асосида ёндошиш моҳияти.
3. Инсон феъл-атвори, ахлоқ қоидалари асосида ёндошишнинг менежмент назариясидаги тутган урни.
4. Менежментга феъл-атвор, ахлоқ қоидалари асосида ёндошиш масалалари, муаммолари ва шартлари.
5. Инсон ҳулки, феъл-атвори, ахлоқининг менежмент назариясида алоҳида йуналиш сифатида намоён бўлиш сабаблари.

Топшириқ.

- Менежментга феъл-атвор, ахлоқ қоидалари асосида ёндошиш моҳиятини очиқ беришга қаратилган баҳс-мунозаралар.

- Менежментга феъл-атвор, ахлоқ қоидалари асосида ёндошиш масалалари, муаммолари ва шартлари бўйича ҳар бир талабанинг фикрини аниқлашга қаратилган индивидуал тарзда ёзма жавоблар олиш.

- Инсон ҳулки, феъл-атвори, ахлоқининг менежмент назариясида алоҳида йуналиш сифатида намоён бўлиш сабабларини урганишга қаратилган ақлий ҳужум.

Назорат саволлари.

1. Феъл-атвор, ахлоқ қоидалари асосида ёндошиш тушунчаси ва менежмент назариясида тутган урни.
2. Феъл-атвор, ахлоқ қоидалари асосида ёндошиш муаммолари, тамойиллари ва чегаравий шартлари.
3. Ташкилий ҳулки-атвордаги тадқиқот қилиш усуллари.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имқониятлари. Т, «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менежмент фанидан практикum. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менежмент асослари-Т.Молия,2001 й.

5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.
6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менежмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзунинг ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алоҳида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва ўз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

2 -мавзу: ШАХСНИНГ ТАШКИЛОТДАГИ УРНИ.

Амалий машгулот мақсади.

Талабаларга шахс тугрисида тушунчалар бериш. Ҳар бир инсон ташкилотда ўз ўрни, мавқеига эга бўлиши учун шахс сифатида ўз-ўзини шакллантириши лозимлигини тушунтириш.

Дарс режаси:

1. Шахс тушунчаси ва унга қўйиладиган талаблар.
2. Шахснинг ташкилотга қириб келиши.
3. Инсон ҳулкининг ташкилотнинг умумий фаолиятидаги аҳамияти.
4. Ўз-ўзини шахс сифатида шакллантириш мезонлари.
5. Шахснинг ташкилотда тутган ўрни.
6. Ташкилотда ўз ўрни ва мавқеига эга бўлиш зарурати ва унга эришиш шартлари.

Топшириқ.

- Шахс сифатида ташкилотда алоҳида ўрин эгаллаш инсон учун қанчалик муҳим? Саволни батафсил ёритишга қаратилган дебат.
- Инсоннинг шахс сифатида шаклланиш босқичлари, унга қўйиладиган талаблар. Ақлий ҳужум.
- Ташкилотда шахснинг қабул қилиниши инсоннинг ўзига боғлиқлигини тавсифловчи омиллар. Бахс-мунозаралар

Назорат саволлари.

1. Инсоннинг атрофдагилар томонидан қабул қилиниши.
2. Феъл-атвор аҳолининг мезон асослари инсоннинг факат ўзига ҳос тавсилоти.
3. Инсон ҳулкини белгиловчи назариялар.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., «Ўқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т, «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менежмент фанидан практикum. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менежмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзунинг ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алоҳида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

3 -мавзу: ТАШКИЛОТДА ГУРУХЛАР ФАОЛИЯТИ.

Амалий машгулот мақсади.

Талабаларга ташкилотда шаклланиши мумкин бўлган турли гуруҳлар тугрисида тушунчалар бериш. Гуруҳларнинг мақсадларига қура ташкилотнинг умумий фаолиятига таъсири ва тартибга солишни ургатиш. Ташкилотдаги ноформал лидерлар ҳақида тушунчалар бериш.

Дарс режаси:

1. Гуруҳ тушунчаси.
2. Гуруҳлар турлари ва хусусиятлари
3. Гуруҳларнинг ташкилот фаолиятидаги аҳамияти.
4. Формал ва ноформал гуруҳлар ҳақида тушунча.
5. Гуруҳларни тартибга солиш аҳамияти.
6. Гуруҳларни тартибга солишда раҳбарнинг урни.
7. Раҳбарнинг гуруҳларни тартибга солишга қаратилган ҳаракатлари.

Топшириқ.

- Турли мақсадли гуруҳларнинг ташкилот фаолиятига таъсирини урганишга қаратилган интерфаол уйинлар ўтказиш.
- Ташкилотдаги ноформал лидерларни топиш шартлари. Ноформал лидерларни ақс эттирувчи омиллар. Ақлий ҳужум.
- Гуруҳларни тартибга солиш мақсадида раҳбар томонидан амалга ошириладиган ҳаракатлар. Баҳс-мунозаралар.

Назорат саволлари.

1. Гуруҳ ҳақида тушунча.
2. Кичик касбий гуруҳлар фаолиятининг хусусиятлари.
3. Гуруҳларни тартибга солиш бўйича раҳбар ҳаракатлари.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менеджмент. Т., «Ўқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Ўқитисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менеджмент фанидан практик. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менеджмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менеджмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алохида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

4 -мавзу: АХОЛИНИНГ ИЖТИМОЙ ТАРКИБИ ВА ХАРАКАТЧАНЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ.

Амалий машгулот мақсади.

Мамлакат аҳолисининг ижтимоий таркибини урганиш тартибини ургатиш. Аҳолининг ижтимоий катламларга бўлиниши ва ушбу ижтимоий катламларнинг хусусиятларини тушунтириш. Аҳолининг ижтимоий ҳаракатчанлигини аниқлаш ва таҳлил қилиш йулларини ургатиш.

Дарс режаси:

1. Аҳолининг ижтимоий таркиби тушунчаси ва унинг курсаткичлари..
2. Аҳолининг ижтимоий таркибини аниқлаш.
3. Мамлакат аҳолиси ижтимоий катламлари таркибини аниқлаш.
4. Аҳоли ижтимоий катламлари шаклланишининг мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожланишига курсатадиган таъсири.
5. Аҳоли ижтимоий катламлари хусусиятлари.
6. Аҳолининг ижтимоий ҳаракатчанлиги.
7. Аҳоли ижтимоий ҳаракатчанлигини таҳлил қилиш.

Топшириқ.

Гуруҳ мисолида мамлакат аҳолисининг ижтимоий таркибининг шаклланишини урганиш. Ижтимоий катламлар орасидаги боғлиқлик ва муносабатларни аниқлашга қаратилган интерфаол уйин. Ижтимоий ҳаракатчанлик курсаткичларини таҳлил қилишга қаратилган ақлий хужум.

Назорат саволлари.

1. Аҳолининг ижтимоий таркиби курсаткичлари.
2. Аҳоли катламларини таҳлил қилиш.
3. Ижтимоий ҳаракатчанлик курсаткичлари.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менеджмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менеджмент фанидан практикум. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менеджмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менеджмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алохида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

5-мавзу: ШАХСЛАРНИНГ ДЕВИАНТ ХУЛКИ.

Амалий машгулот мақсади.

Жамиятда шахсларнинг хулки ва унинг аҳамиятини урганиш. Шахсларнинг хулқини белгиловчи омилларни урганиш. Шахсларнинг девиант хулки тугрисида талабаларга тушунча бериш ва уни таҳлил қилиш.

Дарс режаси:

1. Шахсларнинг хулки.
2. Инсоннинг гуруҳлар ва жамиятдаги хулки.
3. Инсон хулқининг жамият ривожига аҳамияти.
4. Инсонлар хулқини белгиловчи омиллар.
5. Шахс девиант хулқининг моҳияти.
6. Раҳбарнинг ходимлар хулқини шакллантиришга қаратилган ҳаракатлари.

Топшириқ.

Шахслар хулқини тавсифловчи омилларни урганиш. Девиант хулқни белгиловчи хусусиятларни таҳлил қилишга қаратилган дебат. Шахснинг гуруҳлар ва жамиятдаги хулқини таҳлил қилиш мақсадида кичик гуруҳларда ишлаш. Инсон хулқининг мамлакат ва жамият ривожига аҳамиятини аниқлашга қаратилган ақлий ҳужум.

Назорат саволлари.

1. Шахслар фаолиятини урганиш.
2. Девиант хулқнинг моҳияти.
3. Шахсларнинг хулқини белгиловчи омиллар.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менеджмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менеджмент фанидан практикum. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менеджмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менеджмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алохида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

6-мавзу: ИНСОН ВА ТАШКИЛОТ МУНОСАБАТЛАРИДА РОЛЛАР АСПЕКТИ.

Амалий машгулот максади.

Инсоннинг ташкилотдаги урнини белгиловчи омилларни кичик гуруҳларда урганиш. Шахснинг ташкилотдаги статуси ва уни шакллантириш курсаткичлари тугрисидаги талабалар фикрини урганиш. Шахс статусининг ташкилот фаолиятидаги аҳамиятини ёритиб беришга қаратилган кичик гуруҳлар иши ва тақдими.

Дарс режаси:

1. Ташкилотда шахсларнинг урни.
2. Шахснинг ташкилотда уз урнини белгилаш учун бажариладиган ҳаракатлар.
3. Ташкилотда вазифаларни бажариш тартиб ва қоидалари.
4. Шахснинг ташкилотда статуси ва уни шакллантириш.
5. Ташкилот фаолиятида шахсларнинг роли.
6. Инсон ва ташкилот муносабатларини ташкилот фаолиятининг ривожланишига йуналтириш аҳамияти.

Топшириқ.

Инсоннинг ташкилотдаги аҳамиятини урганишга қаратилган интерфаол уйин (узлуксиз занжир, ёки матрица қуринишидаги мисолларда). Инсоннинг ташкилотдаги урнини белгилашдаги ҳаракатларини ёритиб берувчи аклий ҳужум. Инсон ва ташкилот муносабатларида роллар аспекти таҳлил қилишга қаратилган кичик гуруҳлар иши.

Назорат саволлари.

1. Ташкилотда вазифаларни бажариш қонуниятлари.
2. Шахснинг ташкилотдаги ҳулки.
3. Ташкилотда шахснинг статуси ва роли.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менеджмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менеджмент фанидан практикум. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менеджмент асослари-Т.Молия,2001 й.

5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.
6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менежмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алоҳида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

7-мавзу: ЭХТИЁЖЛАР НАЗАРИЯЛАРИ.

Амалий машгулот мақсади.

Талабаларга эҳтиёжлар назарияларини ургатиш орқали ташкилот раҳбари сифатида ходимларни мотивлаштиришда инсонлар эҳтиёжларидан келиб чиқишни ургатиш. Ташкилот ривожини учун мотивлаштиришнинг аҳамияти ва мотивлаштириш жараёнида эҳтиёжларнинг урнини ургатиш.

Дарс режаси:

1. Эҳтиёж тушунчаси.
2. Инсонлар эҳтиёжлари турлари.
3. Эҳтиёж ва талаб.
4. Ходимларни мотивлаштиришда эҳтиёжларнинг аҳамияти.
5. Эҳтиёжлар назариялари.
6. Ходимларни мотивлаштириш.

Топшириқ.

Ташкилотдаги ходимларнинг эҳтиёжларини урганишга қаратилган интерфаол уйинлар ўтказиш. Эҳтиёжлар назарияларининг ухшашликлари ва фарқларини таҳлил қилишга бағишланган кичик гуруҳларда ишлаш. Мотивлаштириш жараёнида эҳтиёжларнинг аҳамиятини урганишга қаратилган аклий ҳужум.

Назорат саволлари.

1. А.Маслоунинг эҳтиёжлар иерархияси назарияси.
2. Герцбергнинг икки омиллилик назарияси.
3. Альдерфнинг ERG назарияси.
4. Макклелланднинг қабул қилинган эҳтиёжлар назарияси.
5. Ихтилофларда тенглик назарияси.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менежмент фанидан практикum. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менежмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алоҳида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

8-мавзу: МЕХНАТ НАТИЖАЛАРИНИ БАҲОЛАШ ВА МУКОФОТЛАШ.

Амалий машгулот мақсади.

Ташкилотнинг жорий фаолиятини баҳолаш. Натижаларнинг мавжуд имкониятлар ва шароит билан уйғунлигини урганиш. Ташкилотнинг муайян натижаларга эришишида ходимларнинг урнини аниқлаш. Хар бир ходимнинг уз меҳнати, ташкилот учун қўшган ҳиссасига мос равишда рағбатлантириш тизимини жорий қилишни талабаларга ургатиш.

Дарс режаси:

1. Меҳнат натижаларини ақс эттирувчи омиллар.
2. Меҳнат натижаларини таҳлил қилиш ва ташкилотнинг имкониятлари билан солиштириш.
3. Натижаларга қўра ходимларни тақдирлаш тизимини жорий қилиш.
4. Мукофотлашнинг ташкилот фаолиятини ривожлантиришдаги аҳамияти.
5. Ходимларнинг меҳнатини баҳолашда индивидуал ёндошув.
6. Ходимларни иқтисодий рағбатлантириш тизими.

Топшириқ.

Ходимларнинг меҳнат фаолиятини аниқлаш ва баҳолашни ургатувчи ақлий ҳужум. Мукофотлаш тизимининг ташкилот фаолиятидаги аҳамиятини урганувчи дебат. Мукофотлашнинг энг самарали усулини белгилаш йўлларини урганувчи кичик гуруҳларда ишлаш.

Назорат саволлари.

1. Пул – ходимларни мукофотлашнинг асосий воситаси сифатида.
2. Фаолият натижаларига қўра аттестациядан утқизиш.
3. Иқтисодий рағбатлантириш тизими.
4. Мукофотлашнинг яхлит тизими.

Адабиётлар.

1. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менеджмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менеджмент фанидан практикum. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менеджмент асослари-Т.Молия,2001 й.

5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.
6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менежмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алоҳида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва ўз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

9-мавзу: ТАШКИЛИЙ МАДАНИЯТ.

Амалий машгулот максади.

Маданият тушунчаси, ташкилий маданиятнинг моҳиятини талабаларга ургатиш. Ташкилий маданиятнинг ташкилот умумий фаолиятидаги аҳамиятини ургатиш. Ташкилий маданиятнинг таркибий қисмлари, хоссалари. Ташкилий маданиятни шакллантириш тамойилларини талабаларга ургатиш.

Дарс режаси:

1. Инсон маданияти тушунчаси.
2. Ташкилий маданият моҳияти.
3. Ташкилий маданиятнинг ташкилот фаолиятидаги ўрни.
4. Ташкилий маданиятнинг таркибий қисмлари.
5. Ташкилий маданиятнинг хоссалари.
6. Ташкилий маданиятни шакллантириш хусусиятлари.
7. Ташкилий маданиятни шакллантиришда раҳбарнинг роли.

Топшириқ.

Маданият тушунчаси ва ташкилий маданиятнинг ташкилот фаолиятидаги аҳамиятини урганишга қаратилган ақлий ҳужум. Ташкилий маданиятни шакллантириш тамойилларини урганишга қаратилган дебат. Гуруҳ мисолида шаклланган ташкилий маданиятни урганиш, таҳлил қилиш ва максадга йўналтиришни ургатувчи интерфаол ўйин.

Назорат саволлари.

1. Ташкилий маданият тушунчаси моҳияти.
2. Ташкилий маданият таркибий қисмлари.
3. Ташкилий маданият хоссалари ва уларни яратиш тамойиллари.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., «Ўқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошқ. Менежер имкониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошқ. Менежмент фанидан практикум. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менежмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алохида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

10-мавзу: ТУРЛИ МИЛЛИЙ МАДАНИЯТЛАРДА ИНСОН ХУЛҚ-АТВОРИ ХУСУСИЯТЛАРИ.

Амалий машгулот мақсади.

Талабаларга турли миллат вакиллари иштирокидаги корхоналарни бошқариш принципларини ургатиш. Турли бошқа миллий маданиятларда инсон хулқини бошқаришни ургатиш. Уз миллий кадриятларини эъзозлаш билан бирга бошқа миллатлар маданиятларини ҳурмат қилиш, уларга кераклича муносабатда бўлишни ургатиш.

Дарс режаси:

1. Турли миллий маданиятларда инсон хулқини бошқариш.
2. Халқаро ишчи кучини бошқариш қоидалари.
3. Турли миллатлар уртасидаги алоқалар ва ҳамкорлик муносабатлари.
4. Миллий мослашув тушунчаси.
5. Миллий мослашув жараёнида вужудга қилиши мумкин бўлган муаммолар.
6. Миллий мослашув жараёнида муаммоларни ечиш йуллари.

Топшириқ.

Қуп миллатли хусусиятларга эга жараёнларнинг узига ҳосликларини очиқ беришга қаратилган ақлий ҳужум. Турли миллий маданиятларда инсон хулқини бошқаришни ургатувчи интерфаол уйинлар. Миллий мослашув жараёнида вужудга қеладиган муаммоларни ечишга қаратилган кичик гуруҳларда ишлаш.

Назорат саволлари.

1. Қуп миллатли хусусиятларга эга жараёнларни бошқариш.
2. Турли миллат вакиллари уртасидаги алоқа.
3. Миллий мослашув тусиқлари билан боглик муаммоларни ечиш йуллари.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менеджмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Қучқоров А., бошқ. Менежер имқониятлари. Т., «Иқтисодиёт», 2000

3. Муракаев И.У., бошк. Менежмент фанидан практикум. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менежмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.
6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менежмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алохида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

11-мавзу: ИНСОН ХАРАКАТЛАРИНИ БОШҚАРИШНИНГ КЕЛАЖАКДАГИ ХОЛАТИ.

Амалий машгулот мақсади.

Талабаларга инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг истикболдаги ривожланиш йуналишлари ҳақида маълумот бериш. Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг келажакдаги вазифаларини тушунтириб бериш.

Дарс режаси:

1. Инсон ҳулқ-атворининг ривожланиши тушунчаси моҳияти.
2. Инсон ҳулқ-атвори ривожланиш йуналишлари ва аҳамияти.
3. Инсонга таъсир этиш ва унинг турлари.
4. Бошқарув жараёнида инсонга таъсир чекланишлари.
5. Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг истикболдаги ҳолати.
6. Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг келажакдаги ҳолатини йуналтириб бориш.

Топшириқ.

Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг ривожланиш йуналишларини урганувчи кичик гуруҳларда ишлаш. Инсонга таъсир жараёнларини бошқаришни урганувчи дебат. Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг келажакдаги ҳолати бўйича аклий ҳужум.

Назорат саволлари.

1. Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг ривожланиш йуналишлари.
2. Инсонга таъсир бошқаришда қўйиладиган чекланишлар.
3. Инсон ҳулқ-атворини бошқаришнинг келажакдаги ҳолати.

Адабиётлар.

1. Шарифхужаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Т., «Уқитувчи» 2003
2. Кучкоров А., бошк. Менежер имкониятлари. Т, «Иқтисодиёт», 2000
3. Муракаев И.У., бошк. Менежмент фанидан практикум. Т., «Фан» 2002
4. Зайнутдинов Ш.Н. ва бошқалар. Менежмент асослари-Т.Молия,2001 й.
5. Гуломов С.С. Менежмент асослари-Самарканд, 2001 й.

6. Папкин А.И. Основы практического менеджмента. М., «ЮНИТИ-ДАНА» 2000
7. Косимов Г.М. Менеджмент – Т.:Узбекистон, 2002 й.
8. Боди М., Пейтон Д. Менеджмент-М.: ЮНИТИ-М, 2000 г.

Талабалар билимини баҳолаш.

Талабаларнинг амалий машгулотдаги фаоллиги, саволлар бериши, саволларга ёндошиши, мунозаралар ва бахслардаги иштироки, мавзуни ёритиб беришда маърузада берилган билимлар билан бирга алоҳида шугулланиб урганган билимлари тугрисидаги фикрлари, мавзуга илмий ёндошиши, турли олимларнинг мавзуга доир фикрларини таҳлил қилиши ва уз муносабатини билдириши, берилган топшириқларни бажаришларига қараб баҳоланади.

Самарљанд иљтисодиёт ва сервис институти босмахонаси Шохрух кўчаси 60.	Буюртма №__ Қажми 0, 8 б.т. Адади 30 нусха
--	--