

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SAMARQAND DAVLAT VETERINARIYA MEDITSINASI,
CHORVACHILIK VA BIOTEXNOLOGIYALAR UNIVERSITETI



TASHKILIY XULQ
FANINING O‘QUV DASTURI
(masofaviy ta’lim shakli)

Bilim sohasi:	400000	- Biznes, boshqaruv va huquq
Ta’lim sohasi:	410000	- Biznes va boshqaruv
Ta’lim yo‘nalishi:	60410800	- Menejment

Samarqand – 2026

26.06 Mazkur o'quv dasturi Iqtisodiyot fakulteti Kengashining 2026-yil 11-sonli yig'ilish bayoni bilan ma'qullangan.

Mazkur o'quv dasturi Samarqand davlat veterinariya meditsinasi, chorvachilik va biotexnologiyalar universitetining "Iqtisodiyot va menejment" kafedrasidan taqdim etilgan (kafedraning 2026-yil 26.06 11-sonli yig'ilish bayoni).

Tuzuvchilar:

M.I. Diyarova – i.f.f.d. (PhD), Samarqand davlat veterinariya meditsinasi, chorvachilik va biotexnologiyalar universitetining "Iqtisodiyot va menejment" kafedrasida katta o'qituvchisi

N.A. Rajabov – Samarqand davlat veterinariya meditsinasi, chorvachilik va biotexnologiyalar universitetining "Iqtisodiyot va menejment" kafedrasida mudiri.

Taqrizchilar:

N.A. Usmanova – i.f.f.d. (PhD), Samarqand iqtisodiyot va servis instituti, Menejment kafedrasida dotsent

A.I. Raxmanov – Sanoatqurilishbank ATB, "Kredit monitoring va nazorat departamenti" Inspeksion monitoring xizmati menejeri.

1.	Fan ma'lumotlari						
Fan/modul kodi ORGBEH1415		O'quv yili 2026-2027	Semestr 4			ECTS – Kreditlar 5	
Fan/modul turi Majburiy		Ta'lim tili O'zbek	O'quv rejadagi tartib raqami 60410800 – 1.17			Haftadagi dars soatlari 4	
Fanning nomi Tashkiliy xulq		Jami yuklama (soat)	Auditoriya mashg'ulotlari jami – 60 soat, shundan:			Mustaqil ta'lim (soat)	Kurs ishi
			Ma'ruza	Amaliy	Lab-ya		
		150	30	30	-	90	-

2. Fanning mazmuni
Fanning maqsadi – talabalarni tashkilotda xodimlar xulqi bilan bog'liq vaziyatlarni boshqarish bo'yicha ko'nikmalarni shakllantirishdan iborat. Fanning vazifalari – innovatsion iqtisodiyot sharoitida tashkiliy xulqni takomillashtirishning asosiy shart-sharoitlari hamda usullarini aniqlash; hozirgi sharoitda tashkilot maqsadlari va xodimlar xulq-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 xulq taraqqiyotiga ta'sini o'rganishdan iborat.

3. Fanni o'zlashtirish uchun zarur boshlang'ich bilimlar
1. INTMAN1315 Menejmentga kirish
2. AKKK1204 Akademik ko'nikmalar va kasbiy kompetentlik
3. IRB2305 Inson resurslarini boshqarish

4. Ta'lim natijalari (TN)
Kasbiy kompetensiyalar:
TN1 tashkilotda xodimlar xulqini belgilab beruvchi tamoyillar, qonun va qoidalarni;
TN2 shaxs va guruhlar faoliyatining xususiyatlarini;
TN3 har bir xodimga vaziyatga mos yondasha olishni;
TN4 har bir xodim va guruh bilan ishlash bo'yicha nazariy bilimlarni bilishi lozim.
Ko'nikmalar:

TN5	tashkilotda xodimlar xulqini belgilab beruvchi tamoyillar, qonunlardan kelib chiqqan holda, amaliyotda xodimlar hatti-harakati bilan bog'liq masalalarni to'g'ri tahlil etish;
TN6	xulosalar chiqarish va har bir vaziyatdan kelib chiqqan holda zarur yechimni tanlash, qo'llash ko'nikmalariga ega bo'lishi;
TN7	talab mustaqil ravishda xodimlar xulqini tartibga solish bo'yicha qaror qabul qilish, xulosa chiqarish ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak.

5.	Fan mazmuni va mashg'ulotlar shakli:	Soat
	Ma'ruza (M)	30
M1	Kirish. "Tashkiliy xulq" fanining mohiyati va uning evolyutsiyasi. Tashkiliy xulq tushunchasi va uning mohiyati. Tashkiliy xulqni vujudga kelishi va rivojlanishining asosiy bosqichlari. Tashkiliy xulq nazariyasi konsepsiyasi va uning evolyutsiyasi. Tashkiliy xulqni harakatga keltiruvchi asosiy kuchlar. Zamonaviy tashkiliy xulq tushunchasi. [1,2]	2
M2	Tashkiliy xulq fanining modellari va xususiyatlari. Tashkilotda vazifalarni bajarish qonuniyatlari. Shaxsiy xususiyatlar va harakteristikalar. Shaxsning xulq-atvorini belgilovchi asosiy nazariyalar. Tashkilot faoliyatida shaxs o'rni va uning xarakteristikalar. Temperamentga asoslangan, Pavlovning o'rganishga asoslangan, Lombrozoning jinoyatchi shaxs nazariyalari. [1,2]	2
M3	Tashkilotdagi muloqot odobi. Tashkilotlarda muloqot jarayoni. Kommunikatsiya tushunchasi. Muloqot turlari. Muloqot elementlari va jarayoni. Tashkilotdagi verbal va noverbal kommunikatsiyalar. Etiket muloqot vositalari va ularni amalga oshiruvchi kanal. [1,2,4]	2
M4	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 xossalari va ularni yaratish tamoyillari. Tashkiliy madaniyatni belgilovchi me'yorlar, qoida va an'analar. [1,2]	2
M5	Rahbar va uning boshqaruv uslublari. Rahbar va uning tashkilot boshqaruvidagi roli. Rahbar va uning turlari. Rahbar va uning boshqaruv uslublari. Rahbarlarning psixologik portretlari va ularning boshqaruvdagi ta'siri. Rahbar faoliyatiga ta'sir etuvchi omillar. Rahbarlarning boshqaruv stili va ularning xususiyatlari. Rahbarlarning jamoalarni boshqara olish qobiliyati. [1,2,3]	2
M6	Davlat va siyosat, uning tashkiliy xulqqa ta'siri. Ishlab chiqarish ravnaqining zamonaviy darajasi. Davlat va siyosat tushunchasi. Vakolat va majburiyat tushunchasi. Vakolatning klassifikatsiyasi. Vakolat berish	2

➤ fanni bilmasa.	
11.	Foydalanilgan adabiyotlar
Asosiy adabiyotlar	
1.	S. Sobirjonov: "Tashkiliy xulq" -O'quv qo'llanma. Toshkent "Iqtisod-Moliya" 2019. -324 bet.
2.	N.A. Usmanova. Tashkiliy xulq. Darslik. SamISI. "STEP-SEL" MCHJ nashriyoti, 2024 y. -388 bet.
3.	N.K. Yo'ldoshev, G.E. Zoxidov. Menejment. Darslik. -Toshkent: «O'zbekiston faylasuflar milliy jamiyati», 2018. -394 bet.
4.	A.A. Eraliyev, M.E. Jo'raxonov. Tashkiliy xulq. O'quv qo'llanma. Andijon mashinasozlik instituti. 2023 y. -196 b.
Qo'shimcha adabiyotlar	
5.	Л.И. Дорофеева «Организационное поведение» -2014. -394 стр.
6.	John W. Newstrom, K.n.V. Davis Organizational behavior. Human behavior in the workplace. 2000 y.
7.	N.A. Usmanova. Tashkiliy xulq [Matn]: o'quv qo'llanma / Samarqand iqtisodiyot va servis instituti – Samarqand.: "STEP-SEL" MCHJ. Nashriyoti, 2023 - 232 bet.
8.	M.A. Kuymuratova. "Tashkiliy xulq". O'quv qo'llanma. "Fan ziyosi" nashriyoti. Toshkent-2023., -222 bet.
9.	N. Kadirxodjayeva. «Tashkiliy xulq». Darslik. – T.: "DAVR MAXSIMUM MEDIA" МЧЖ, 2024. -289 b.
Axborot manbaalari	
10	www.lex.uz
11	https://arm.ssuv.uz/frontend/web/books/661d147abb241.pdf
12	https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379
13	https://www.tandfonline.com/toc/worg20/current
14	https://dan.uwo.ca/documents/course_information/2022-2023/2181A.pdf
15	https://www.hbs.edu/faculty/units/ob/Pages/curriculum.aspx
16	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/nlmcatalog/8807099?utm_source

➤ fandagi mavzularni bayon qilishda ilmiylik va mantiqiylik saqlanib, ilmiy xatolik va chalkashliklarga yo'l qo'ymasa; ➤ 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) 4 baho olish uchun talabani bilim darajasi quyidagilarga javob berishi lozim: ➤ fanning mohiyati va mazmunini tushungan, fandagi mavzularni bayon qilishda ilmiy va mantiqiy chalkashliklarga yo'l qo'ymasa; ➤ fanning mazmunini amaliy ahamiyatini tushingan 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) 3 baho olish uchun talabani 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'yilmasa; ➤ 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 talabani bilim darajasi qoniqarsiz 2 baho bilan baholanishi mumkin: ➤ fan bo'yicha mashg'ulotlarga tayorgarlik 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;	

	va boshqaruvda ishtirok etish. Imkoniyatlarni kengaytirish va boshqaruvda ishtirok etish asoslari. Vakolatlarni taqsimlash bilan bog'liq muammolar. [2,4]	
M7	Tashkilotda liderlik. Rahbarning boshqaruv sikli. Liderlik tushunchasi va xususiyatlari. Menejer va lider o'rtasidagi farq. Yo'l boshchilik va uni ta'riflash usullari. Yo'l boshchilikka bo'lgan asosiy yondashuvlar. Vaqt resurslarini boshqarish. Rahbarning yo'l boshchilik funksiyasi. Rahbarning boshqaruv sikli. Boshqarish konsepsiyasi haqida tushuncha. [2,3,4]	2
M8	Tashkiliy xulqning motivatsion asoslari. Motiv va motivatsiya tushunchalari va turlari. Motivlashtirish modellari. Xodimlarning ehtiyojlarini o'rganish asosida ularni faoliyatga undash imkoniyatlari. Inson ehtiyojlari va maqsadlarni belgilash. Motivlashtirishning asosiy nazariyalari. Maslou ehtiyojlar piramidasi. Kutish va tenglik nazariyasi. Gersbergning ikki omillilik nazariyalari. [2,3,4]	2
M9	Mehnat natijalarini baholash va mukofotlash. Pul - xodimlarni mukofotlashning asosiy vositasi sifatida. Xodimlarning faoliyatini baholash, korxona erishgan natijalaridagi hissiy asosida mukofotlash tizimini ishlab chiqish asoslari. Iqtisodiy rag'batlantirish tizimi. Ish haqi va ustamalar, boshqaruvda ishtirok etish va ijtimoiy quvvatlash. [2,3,4]	2
M10	Tashkilotda guruhlar xulqini shakllantirish. Guruh tushunchasi va turlari. Guruhlarni tashkiliy jihatlari. Tashkilotda formal guruhlar tuzish va ularning faoliyatini boshqarish sohasi. Guruhlarni tartibga solish bo'yicha rahbar harakatlari. Rasmiy va norasmiy guruhlar. Guruhning shakllanish bosqichlari. Guruh me'yorlari va qoidalari. [1,2,4]	2
M11	Tashkilotdagi innovatsion o'zgarishlar va yangiliklarni boshqarish. Tashkilotda 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 bo'lish sabablari. Innovatsion boshqaruv xususiyatlari. Yangiliklarni boshqarishda rahbarning asosiy harakatlari. [2,3,5]	2
M12	Tashkilotda nizolarni boshqarish. Nizo va uning turlari. Nizolarning kelib chiqish sabablari. Nizolarni hal qilish usullari. Nizolarning konstruktiv va destruktiv oqibatlari. Tashkilot munosabatlarida nizolarning vujudga kelish bosqichlari va ularni boshqarishning strategik va taktik usullari. [1,2,3,4]	2
M13	Stress va ruhiy konsultatsiya. Yollanma xodimlarda ruhiy zo'rliq hollari. Vazifa va topshiriqlarni bajarishda stress sabablari. Xodimlarga	2

	<i>ruhiy konsultatsiya berish va uning turlari. Xodim faoliyat davomida ro'y beradigan ruhiy zo'riqish va asabbuzarliklarning tabiatini o'rganish asosida stress oqibatlarini kamaytirish, ruhiy konsultatsiya berish. Rasmiy, norasmiy va hamkorlikka asoslangan konsultatsiyalarning mohiyati. [2,3,4]</i>	
M14	Ishbilarmonlik suhbatlari va ularni olib borish. Suhbatlar o'tkazish jarayoni. Xulq-atvorning asosiy ko'rinishlari. Ishga aloqador suhbatlar o'tkazish. Bayon nutqi va uslubi. Suhbatdoshga murojaat. Kuchlanishni echish usuli. Uyushma yoki "ilgak" usuli. Tasavvur qilish o'yinini rag'batlantirish usuli. To'g'ri kelish usuli. [2,3,5]	2
M15	Tashkilotda menejning xulqi. Menejerlar: tushuncha, vazifalari, xislati. Menejning yetakchilik xulqi. Menejning faoliyat uslubi va imidji. Menejning etiket qoidalari. Menejning ishdagi xulqi. Menejning rasmiy va norasmiy boshqaruvi. Menejer va mulkdorning xulqi. Menejer: oliy pog'ona menejerlari, top-menejment, middle-menejment, lower-menejment, innovation menejer, tashkilotchilik qobiliyatlari, professional kompetensiyalar, yetakchilikning an'anaviy konsepsiyalari, xarizmatik etakchilik konsepsiyasi, boshqaruv uslubi. [1,2,3,5]	2
	Amaliy mashg'ulot (A)	30
A1	Kirish. "Tashkiliy xulq" fanining mohiyati va uning evolyutsiyasi.	2
A2	Tashkiliy xulq fanining modellari va xususiyatlari.	2
A3	Tashkilotdagi muloqot odobi.	2
A4	Ijtimoiy tizim va tashkiliy madaniyat.	2
A5	Rahbar va uning boshqaruv uslublari.	2
A6	Davlat va siyosat, uning tashkiliy xulqqa ta'siri.	2
A7	Tashkilotda liderlik. Rahbarning boshqaruv sikli.	2
A8	Tashkiliy xulqning motivatsion asoslari.	2
A9	Mehnat natijalarini baholash va mukofotlash.	2
A10	Tashkilotda guruhlar xulqini shakllantirish.	2
A11	Tashkilotdagi innovatsion o'zgarishlar va yangiliklarni boshqarish.	2
A12	Tashkilotda nizolarni boshqarish.	2
A13	Stress va ruhiy konsultatsiya.	2
A14	Ishbilarmonlik suhbatlari va ularni olib borish.	2
A15	Tashkilotda menejning xulqi.	2
7.	Mustaqil ta'lim topshiriqlari*	90
1	Tashkiliy xulqdagi tadqiqot qilish usullari. Menejerlik kasbi va uning o'ziga xos xususiyatlari.	6

2	Global miqyosda menejerlik kasbiga munosabat. Menejning boshqaruv uslublari.	6
3	Turli davlatlarning ijtimoiy, hududiy, etnik, siyosiy va iqtisodiy xususiyatlarini hisobga olgan holda madaniy moslashish.	6
4	Tashkilot munosabatlarida nizolarning vujudga kelishi va ularni boshqarish usullari.	6
5	Vaqt resurslarini boshqarish. Rahbarning yetakchilik funksiyasi.	6
6	Menejment usullari va uslublarni ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri.	6
7	Tashkiliy muloqotlar, verbal va nonverbal kommunikatsiyalar.	6
8	Attestatsiya xodim faoliyatini baholashning asosiy vositasi sifatida.	6
9	Dunyo mamlakatlarida menejning sohalar bo'yicha toifalanishi.	6
10	Insonning tashkilotdagi xulqi nazariyasi.	6
11	Ijtimoiy madaniyat haqida tushuncha. Status va rol.	6
12	Insonning tashkilotdagi xulqi nazariyasi va konseptiyasi.	6
13	Rahbarlarning jamoalarni boshqara olish qobiliyati.	6
14	Inson bilan tashkilotning o'zaro munosabati.	6
15	Guruhning shakllanish bosqichlari. Guruh me'yorlari va qoidalari.	6

***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.

8.	Ta'lim texnologiyalar va metodlari
	➤ ma'ruzalar; ➤ amaliy ishlarni bajarish va xulosalash; ➤ interfaol keys-stadilar; ➤ blits-so'rov; ➤ guruhlarda ishlash; ➤ taqdimotlarni qilish; ➤ jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.
9.	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 ishni topshirish.
10.	Talabalar bilimini baholash mezonlari
	a) 5 baho olish uchun talabning bilim darajasi quyidagilarga javob berishi lozim: ➤ fanning mohiyati va mazmunini to'liq yoritib olish;