

TOP-300

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLIV TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**TOSHKENT TO'QIMACHILIK VA YENGIL SANOAT INSTITUTI**

**“TASDIQLAYMAN”**

  
\_\_\_\_\_  
(OTM rektori)

“” 2025 yil



**ISH HAQI VA MOTIVATSIYA  
FANINING O'QUV DASTURI**

- Bilim sohalari:** 400 000 – Biznes, boshqaruv va huquq
- Ta'lim sohalari:** 410 000 – Biznes va boshqaruv
- Ta'lim yo'nalishlari:** 60411000 – Inson resurslarini boshqarish

Fan/modul kodi IHM1605		Semestr 6	ECTS-kreditlar 5	
Fan/modul turi majburiy		Ta'lim tili O'zbek/rus		Haftadagi dars soatlari 4; 4
1.	Fanning nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Mustaqil ta'lim (soat)	Jami yuklama (soat)
		Ish haqi va motivatsiya	60	90
2.	<p><b>I.Fanning mazmuni:</b></p> <p><b>Fanni o'qitishdan maqsad</b> – Ish haqi va motivatsiyaning nazariy va metodologik asoslarini o'rganish, mehnat bozorining nazariy yondashuvlar, zamonaviy tahlil vositalari va tadqiqot metodlarini chuqur o'rgatish; ish haqini himoya qilish to'g'risida amaliyotda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalaridan foydalana olish va tabliil qilish, mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasi yordamida ish haqini tabliil qila olish va mehnatga haq to'lashning shartlarini farqlay olishni o'rgatish;ish haqini natura shaklida to'lashni tartibga solish usullarini bilish va to'lash muddatlarini belgilashni ajrata olish hamda ish haqi, kompensatsiya va boshqa to'lovlarga tahlil qila olish; motivatsiyasida xodimlarni rag'batlantirish yo'nalishlarini farqlay olish, xodim faoliyatining motivatsion modelining asosiy vazifalarini tushintirish; xodimlar motivatsiyasida ish va uning tahlilini mustaqil amalga oshirish natijasida xodimning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlash va unga baho bera olishni o'rgatish; xodim personal iqtisodiyoti tizimidagi o'rnini aniqlash va tasniflash usullarini bilishi hamda korporativ madaniyatning o'z navbatida ish bilan band xodimni motivatsiyalashga ta'sirini tahlil qila olish bo'yicha ko'nikmalarini shakllantirish.</p> <p><b>Fanning vazifasi</b> - Iqtisodiy mukofotlar tizimini shakllantirish omillari, tashkilot strategiyasi, kadrlar strategiyasi va ish haqi to'lash strategiyasi, xodimlar daromadlarini shakllantirish shartlari, mehnatga natura shaklida haq to'lanishi xodimning yozma roziligiga asosan belgilanadigan holatlar, Ish haqini natura shaklida to'lashda quyiladigan taqiqlar, ish haqini qancha muddatda to'lash tartibi, ish haqi o'z vaqtida to'lash talablari, o'rtacha ish haqi hisoblashning yagona tartiboti "Mehnat" va "faoliyat" tushunchalarining o'zaro nisbati, inson ehtiyojlarining o'ziga xos xususiyatlari, shaxsning mehnat salohiyati va mehnat faolligining o'zaro bog'liqligi, insonning mehnat faoligi va xatti-harakati turlarining tasnifini ajratib ko'rsatish ularning har biri bo'yicha aniq tasavvurga ega bo'lish imkonini beradi.</p>			

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

### **II.I. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:**

#### **1-mavzu. "Ish haqi va motivatsiya" fanining mazmuni, predmeti va metodi**

Ish haqi va motivatsiya fanining mohiyati va uning shakllanishi. Ish haqi va motivatsiya fanining predmeti va mazmuni. Zamonaviy iqtisodiyot fanida "Ish haqi" tushunchasiga ilmiy qarashlar. Ish haqi to'lashga doir asosiy tushunchalar. Mehnatga haq to'lash shakllari. Ish haqining asosiy funksiyalari va tamoyillari. Mehnat haqi vazifalari va ularning o'ziga xos xususiyatlari.

#### **2-mavzu. Motivlashtirish tushunchasi, nazariyalari va modellari**

Motivlashning klassik nazariyalari. Motivlashtirish tushunchasi mazmuni va mohiyati. Motivlashtirish modellari va strategiyalari. Motivlashtirishning oqilona modeli. Rag'batlantirish va jazo strategiyasi. Ish orqali motivlashtirish.

**3-mavzu. Aholi daromadlari va ularning tarkibi. Aholining turmush darajasi va sifatleri.** Aholi daromadlari. "Turmush darajasi" tushunchasi va unga ta'sir etuvchi omillar. Aholi turmush darajasi komponentlari. Aholi turmush darajasining ichki tuzilishi. Aholi faravonligini tashkil qiluvchi komponentlar. Aholining turmush darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimi. Umumiy ko'rsatkichlar. Xususiy ko'rsatkichlar. Iqtisodiy ko'rsatkichlar. Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar. Iste'lol byudjeti va uning asosiy turlari.

**4-mavzu. Ish haqi va rag'batlantirish.** Mehnat bozori va ish haqi shakllanishi. Ish haqining turlari (asosiy, qo'shimcha, bonus). Nominal va real ish haqi. Minimal ish haqi siyosati. Bu yerda mehnat iqtisodiyoti nazariyalari ham kiradi (supply-demand, human capital theory). Ish haqi tizimlari (Compensation systems). Rag'batlantirish nazariyalari (Motivation theories). Abraham Maslow — ehtiyojlar piramidasi. Frederick Herzberg — ikki omilli nazariya. Victor Vroom — kutilma nazariyasi. Eng kam ish haqi miqdorini belgilash tartibi. Eng kam ish haqi miqdorini aniqlashning asosiy mezonlari.

**5-mavzu. Tarif tizimining mohiyati va elementlari.** Mehnatni normalash. Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi. Tarif setkasi. Mehnatga haq to'lashning yagona ta'rif setkasi Tarif stavkasi. Ish haqiga to'lanadigan qo'shimchalar. Ish haqini hisoblash va nafaqalarni belgilash tartibi

**6-mavzu. Rivojlangan mamlakatlar amaliyotida ish haqi tizimi tahlili va uni tatbiq etish usullari.** Germaniya sanoat korxonalarida ish haqini tashkil etish tamoyillari. Eng kam ish haqi miqdorini belgilashda mamlakatlarga xos xususiyat va o'zgarish yo'nalishlari. Fransiyada ish haqini tashkil etishdagi o'ziga xos tamoyillar. Tarif setkalari kategoriya va razryadlari. Eng kam ish haqini belgilar tartibotlari. Alohida shtatlar yoki

provinsiyalar bo'yicha tabaqalangan eng kam ish haqini miqdorini belgilash tizimi. Mehnatga oddiy haq to'lash tizimi. Mehnat haqi tizimi va uning o'ziga xos xususiyatlari.

**7-mavzu. Benefitlar va xizmatlar. Benefitlar tushunchasi.** Turlari va klassifikatsiya. Motivatsiya bilan bog'liqligi. Boshqarish mexanizmlari. Zamonaviy trendlar. Keys tahlil. Benefitlar turlari. Qonun bilan belgilangan (mandatory benefits). Ixtiyoriy (voluntary benefits). Employee Services (xodimlarga xizmatlar). Psixologik qo'llab-quvvatlash. Career counselling.

**8-mavzu. Ish haqi chegaralari va uning samaradorligi**

Ish haqi chegaralari va uning samaradorligini belgilovchi omillar. Daromadlar va mehnatga haq to'lash mablag'lari siyosatining amaliy tajribasi. Yevropa davlatlarida daromadlar siyosati borasida olib borilayotgan choratadbirlar. Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalarini soliqqa tortish xususiyatlari.

**9-mavzu. Mehnat unumdorligini oshirishni moddiy rag'batlantirish usullari**

Mehnat unumdorligini oshirish strategiyasi. Xodim mehnatining samaradorligi. Ishlab chiqarish xodimlarining mehnat unumdorligini rag'batlantirish. Mehnat samaradorligi va mehnatga haq to'lash tizimlarining o'zaro bog'liqligi. Mehnat samaradorligini oshirganlik uchun rag'batlantirish usullari. Mehnat samaradorligi uchun rag'batlantirish darajasi. Xodimlar mehnati natijalariga baho berish.

**10-mavzu. Ish haqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri**

Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri. Mehnatga baho berishdagi usullar va ularning o'ziga xos xususiyatlari. Xodimlar xizmatiga baho berish – rag'batlantirishning faol elementi sifatida. Mehnat va unga haq to'lash sohasida ausorsing texnologiyalari. Mehnat resurslari ausorsingi va ish haqi muammolari. Kadrlarni shtatdan chiqarish (kadrlar autstaffingi) va ular mehnatiga haq to'lash. Kadrlar vazifalari ausorsingi va mehnatiga haq to'lashning ayrim jihatlari.

**11-mavzu. Lavozimni baholash va maosh tuzilmasi.** Lavozimni baholashning mohiyati va maqsadi. Lavozimni baholash usullari. Grading tizimi. Maosh tuzilmasi (salary structure). Ichki va tashqi adolat. Rahbarlar mehnatiga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari. Rahbarlarni mukofotlash darajasi va tarkibini belgilashning ijtimoiy-iqtisodiy omillari. Rahbarlar daromadlarini nazorat qilish mexanizmi va uning o'рни. Rahbarlar imtiyozlari (privilegiyalari) paketida munosabatlarni to'xtatish to'g'risidagi shartnomalar.

**12-mavzu. Rivojlangan iqtisodiyotga ega mamlakatlarda rahbarlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish**

Rivojlangan iqtisodiyotga ega mamlakatlarda rahbarlar mehnat haqining tarkibiy qismlari. Amerikada boshqaruv elitasiga bo'lgan ishonchning inqirozga yuz tutishi. AQSH da rahbar kadrlar mehnatiga haq to'lash muammolarini hal etish yo'llari.

**13-mavzu. Ish haqini firma ichida tartibga solish**

Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ish haqini tashkil qilishdagi o'zgarishlar. Firma ichki strategiyasi va moddiy rag'batlantirishdagi o'ziga xoslik. Ish haqi siyosati va darajasini belgilovchi omillar. Ishchi va xizmatchilarga ish haqi belgilash usullari. Xodimlar xizmatiga baho berish natijalariga ko'ra stavkalami o'zgartirish tartibi.

**14-mavzu. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va uning ayrim mamlakatlardagi o'ziga xos xususiyatlari**

Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va ularning tarkibi. Yaponiyada ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning o'ziga xos xususiyatlari. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarning tabaqalashtirilgan tizimlari. Rivojlangan mamlakatlarda ish haqini taqsimlash munosabatlarini tashkil etishdagi yangi yo'nalishlar.

**15-mavzu. Ish natijasiga ko'ra mehnat haqi belgilash modellari**

Ishlab chiqarish natijalariga ko'ra mehnat haqi modelini ishlab chiqish tamoyili. Ishlab chiqarish natijalariga ko'ra to'lovlar modeliga uzoq davr mehnat faoliyatiko'rsatkichi uchun rag'batlantirish tartibi. Kompaniya faoliyat natijalariga ko'ra tashabbuskor guruhlar loyihalarini joriy etish tartibi. Korporativ rag'batlantirish jamg'armasi va uning tarkibi.

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

Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. "Ish haqi va motivatsiya" fanining mazmuni, predmeti va metodi
2. Motivlashtirish tushunchasi, nazariyalari va modellari
3. Aholining turmush darajasi va sifatleri
4. Ish haqi va rag'batlantirish
5. Tarif tizimining mohiyati va elementlari.
6. Rivojlangan mamlakatlar amaliyotida ish haqi tizimi tahlili va uni tatbiq etish usullari
7. **Benefitlar va xizmatlar.**
8. Ish haqi chegaralari va uning samaradorligi
9. Mehnat unumdorligini oshirishni moddiy rag'batlantirish usullari
10. Ish haqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri
11. Lavozimni baholash va maosh tuzilmasi
12. Rivojlangan iqtisodiyotga ega mamlakatlarda rahbarlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish
13. Ish haqini firma ichida tartibga solish

14. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va uning ayrim mamlakatlardagi o'ziga xos xususiyatlari

15. Ish natijasiga ko'ra mehnat haqi belgilash modellari

Amaliy mashg'ulotlar multimediyaga qurilmalari bilan jihozlangan auditoriyada bir akademik guruhga bir o'qituvchi tomonidan o'tkazilishi lozim. Mashg'ulotlar faol va interfaktiv usullar yordamida o'tilishi, mos ravishda munosib pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llanilishi maqsadga muvofiq.

#### **V. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar**

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:

16. Ish haqi tushunchasi va mohiyati

17. Ish haqini tashkil etuvchi omillar

18. Ish haqini hisoblash usullari usullari va tizimlari

19. Motivatsiyaning asosiy nazariyalari

20. Ichki va tashqi motivatsiya: farqlari va o'zaro ta'siri

21. Motivatsiyani shakllantirish va oshirish usullari

22. Motivatsiya va mehnat unumdorligimunosabati

23. Motivatsiyaning shaxsiy rivojlanishdagi roli

24. Ish haqining motivatsiyadagi roli va ahamiyati

25. Mehnat unumdorligining ish haqiga ta'siri

26. Raqamli va moslashuvchan ish haqi tizimi

27. Ish haqi orqali ishga sodiqlikni oshirish usullari

28. Ish haqini belgilashda mehnat unumdorligi va motivatsiya

29. Ish haqidan tashqari rag'batlantirish vositalari

30. Ish haqi va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik

31. Minimal ish haqi va uning motivatsiyaga ta'siri

32. Minimal ish haqi va uning ijtimoiy iqtisodiy ahamiyati

33. Ish haqi va soliq tizimi munosabatlari

34. Benefitar va xizmatlar.

35. Zamonaviy ish haqi tizimlarining rivojlanish tendensiyalari

36. Zamonaviy ish haqi tizimlarida motivatsiyaning yangi shakllari

37. Ish haqini rag'batlantirish tizimlari va ularning samaradorligi

38. Ish haqini oshirish va mukofotlash tizimi

39. Xodimlarni uzoq muddat rag'batlantirish mexanizmlari

40. Shaxsiy maqsadlarga erishishda motivatsiyaning o'rni

41. Korxonada kadrlar va mehnatga haq to'lashning mohiyati

42. Mehnat bozorida ish haqi darajasi va raqobat

43. Maslouning ehtiyojlar nazariyasi nuqtai nazaridan ish haqi

Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi.

3.	<p><b>VI. Ta'lim natijalari/Kasbiy kompetensiyalari</b>  <b>Talaba bilishi kerak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ish haqi tushunchasi va mohiyati, paxta tozalash, to'qimachilik va yengil sanoatlariga mehnatga haq to'lashning tarif tizimi, tarif setkasi, tarif stavkasi, minimal ish haqi, mehnatga haq to'lash turlari va shakllari, mehnat unumdorligi va uni oshirish yo'llari, motivlashtirishni shakllantirish, bonuslar, mukofotlar va ularning motivatsiyaga ta'siri, rahbarlar mehnatiga haq to'lash hamda rivojlangan iqtisodiyotga ega mamlakatlarda rahbarlar mehnatiga haq to'lash <i>haqida tasavvurga ega bo'lishi</i>;</li> <li>- paxta tozalash, to'qimachilik va yengil sanoat korxonalariga mehnatga haq to'lashning tarif tizimi, tarif setkasi, tarif stavkalaridan foydalangan holda ishbay ish haqi, vaqtbay ish haqini va ularga ustamalarni hisoblash, xodimlar mehnatini rag'batlantirish yo'llarini hamda motimatsiyani oshirishda ish haqi chegaralarini <i>bilishi va ulardan foydalana oliishi</i>;</li> <li>- paxta tozalash, to'qimachilik va yengil sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini hisoblash, xodimlar mehnatiga haq to'lash, to'qimachilik va yengil sanoat korxonalarida ish haqi chegaralari va ish qaiiga oid meyorlarni amaliyotga joriy etish <i>ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak</i>;</li> <li>- nazariy bilimlar, amaliy ko'nikmalar, chuqur bilimga va tasavvurga ega bo'lishini, ish haqi hisoblash usullari, ish haqi va motivatsiya o'rtasidagi tendensiyalar bo'yicha yuzaga kelgan muammolarni tahlil qilish, taqqoslash hamda samarali yechim topish <i>malakasiga ega bo'lishi kerak</i>.</li> </ul>
4.	<p><b>VII. Ta'lim texnologiyalari va metodlari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ma'ruzalar;</li> <li>• interfoal keys-stadilar;</li> <li>• kichik guruhlarda ishlash;</li> <li>• taqdimotlar qilish;</li> <li>• jamoa bo'lib ishlash;</li> <li>• vedio materiyallar tayyorlash;</li> <li>• individual ishlash.</li> </ul>
5.	<p><b>VIII. 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 mavzular haqida mustaqil mushohada yuritish va joriy, oraliq nazorat shakllarda berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat boyicha yozma ishni topshirish</p>
6.	<p><b>Asosiy adabiyotlar</b></p> <p>1. Contemporary human resource management : text and cases  Livre Redman, Tom, (1952-). Author   Wilkinson, Adrian, (1963-). Author   Dundon, Tony, (1962-). Author Edité par Pearson Education. Harlow - 2016 - 5th edition</p>

	<p>2. Xayitov I.A. Daromadlar siyosati va ish haqi. O'quv qo'llanma. G' T.: "Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi", 2021 y. 336 b.</p> <p>3. Генкин Б. М. Г27 Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — 448 с. ISBN 978-5-468-00061-8 (в пер.)</p> <p>4. R.S.Muratov, I.A. Djalilova, S.SH.Oripov. Korxonona iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Fan va texnologiya, 2014, 424 b.</p> <p>5. Ortiqov A. Sanoat iqtisodiyoti: darslik. - Toshkent: TDIU, 2014, 256 b</p> <p>6. Mark K. Pyles. Applied corporate finance. Springer science+business media, New York, 2014.</p> <p>7. Назарова Г.Г., Мухамеджанова Г.А. ва бош. Инсон ресурсларини менежменти. Ўқув қўлланма. – Тошкент: ТДИУ, 2010й. 198 б.</p> <p style="text-align: center;"><b>Qo'shimcha adabiyotlar</b></p> <p>1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida". www.lex.uz.</p> <p>2. Yusupov S.Sh., Isaev R.A., Yuldashev S.N., Davranov O.A. Iqtisodiyot va menejment. Darslik. –T.: TTesl, 2020. - 604 b.</p> <p>3. Утник Э.А. Бизнес план. Организация и планирование предпринимательской деятельности.–М.:Тандем ЭКМОС, 2007.-564 с.</p> <p>4. Qosimova D. Menegment nasariyasi: darslik. – T.: "Tafakkur-bo'ston", 2011.</p> <p style="text-align: center;"><b>Axborot manbaalari</b></p> <p>1. www.gov.uz- O'zbekiston Respublikasi hukumat portali.</p> <p>2. www.stat.uz-O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi rasmiy sayti.</p> <p>3. www.lex.uz- O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.</p> <p>4. www.uza.uz- O'zbekiston respublikasi Milliy Axborot Agentligi rasmiy sayti.</p>
7.	<p>Fanning o'quv dasturi Toshkent to'qimachilik va yengil sanoat instituti Kengashining 2025 yil "<u>29</u>" "<u>08</u>" dagi "<u>1</u>"-sonli bayonnomasi bilan maqullangan.</p>
8.	<p><b>Fan/modul uchun mas'ullar:</b>  T.Saidmuradova-TTYSI "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası katta o'qituvchi  M.N. Umarova-TTYSI "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası katta o'qituvchi</p>
9.	<p><b>Taqrizchilar:</b>  S.Sh. Yusupov – TDIU "Innovatsion menejment" kafedrası dotsenti, PhD.  R.A. Isayev. - TTYSI "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası professori, DSc</p>

**Mazkur o'quv dasturi dunyoning e'tirof etilgan xalqaro QS va THE reytinglarida nufuzli TOP-300 talikka kirgan quyidagi oliy ta'lim tashkilotlarining ta'lim dasturlari asosida ishlab chiqilgan.**

<b>№</b>	<b>OTMnomi</b>	<b>QS</b>	<b>THE</b>	<b>Havolalar</b>	<b>Sillabusdagi mavzu nomi</b>	<b>Chet el universiteti Sillabuslaridagi mavzular</b>
1	The University Manchester	35	-	<a href="https://www.manchester.ac.uk/">https://www.manchester.ac.uk/</a>	4-mavzu to'liq olingan	Salary and incentives
2	The University Manchester	35	-	<a href="https://www.manchester.ac.uk/">https://www.manchester.ac.uk/</a>	7- mavzu to'liq olingan	Benefits and Services
3	The University Manchester	35	-	<a href="https://www.manchester.ac.uk/">https://www.manchester.ac.uk/</a>	11-mavzu to'liq olingan	Job evaluation and salary structure