

Samarqand iqtisodiyot va servis institute "Menejment" kafedrası
"Personalni boshqarish" fanidan 2025/2026-o'quv yili bahorgi semestrida
yakuniy imtihon (yozma)da tushadigan savollar ro'yxati

1. Personalni boshqarish fanining mohiyati va uning iqtisodiy tizimdagi o'rni
2. Personalni boshqarish fanining asosiy vazifalari va funksiyalari
3. Personalni boshqarish fanining ob'ekti, sub'ekti va ularning asosiy roli nimada?
4. Ishchi kuchi potentsiali tushunchasi va uning tarkibiy elementlari
5. Korxonada ishchi kuchi potentsialini oshirishning asosiy yo'nalishlari
6. Personalni boshqarishda intizomiylik tamoyili va uning asosiy mazmun
7. Korxonada intizomiylik tamoyilini ta'minlashning asosiy usullari va vositalari
8. Intizomiylik tamoyilining mehnat samaradorligiga ta'siri qanday namoyon bo'ladi?
9. Personalni boshqarish usullari tushunchasi
10. Personalni boshqarish usullarining asosiy turlari
11. Zamonaviy korxonalarda personalni boshqarish usullaridan samarali foydalanishning ahamiyati
12. Personalni boshqarishning bozor kontsepsiyasi va uning asosiy xususiyatlari
13. Bozor kontsepsiyasi sharoitida personalni boshqarishning maqsad va vazifalari
14. Personalni boshqarishda bozor talab va taklif omillari
15. Personalni boshqarishda tashqi muhit omillari
16. Tashqi muhit omillarining personal boshqaruviga ta'siri
17. Ichki muhit omillari qanday ahamiyatga ega?
18. Tashqi va ichki muhit omillarining o'zaro bog'liqligi
19. Personalni boshqarish tizimining asosiy elementlari va ularning asosiy funksiyalari
20. Personal mehnatini tashkil etishning mohiyati, maqsadi va asosiy vazifalari
21. Korxonada mehnatni samarali tashkil etishning asosiy yo'nalishlari va tamoyillari
22. Mehnatni tashkil etishda ish joylarini ratsional tashkil qilishning ahamiyati
23. Mehnatni tartibga solishning mexanizmlari tushunchasi va ularning asosiy turlari
24. Mehnatni tartibga solishda huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy mexanizmlarning o'zaro bog'liqligi
25. Zamonaviy korxonalarda mehnatni tartibga solish mexanizmlarining samaradorligini oshirish yo'llari
26. Rahbarning ish vaqti tushunchasi va uning tarkibiy qismlari
27. Rahbarning ish vaqtidan samarali foydalanish usullari
28. Rahbar ish vaqtini boshqarishda uchraydigan asosiy muammolar va ularni bartaraf etish yo'llari
29. Frederick Winslow Taylor nazariyasining mohiyati va uning mehnat unumdorligini oshirishdagi o'rni
30. F.W. Teylor tomonidan ilgari surilgan ilmiy boshqaruv tamoyillari
31. Teylor nazariyasida mehnatni standartlashtirish va normallashtirish jarayonlarining ahamiyati
32. Henry Ford qarashlarining asosiy mazmuni va uning mehnat unumdorligiga ta'siri
33. Genri Ford tomonidan joriy etilgan konveyer tizimi (massaviy ishlab chiqarish) ning afzalliklari va kamchiliklari.
34. Teylor va Ford yondashuvlarining o'xshash va farqli jihatlari
35. Mehnat unumdorligini oshirishga ta'sir etuvchi asosiy omillar
36. Korxonada mehnat unumdorligini oshirishda inson omili (motivatsiya, malaka, rag'batlantirish) ning roli
37. Zamonaviy sharoitda mehnat unumdorligini oshirish uchun innovatsion yondashuvlar va boshqaruv usullari qanday qo'llanilmoqda?
38. Tashkilotda ziddiyat (konflikt) tushunchasi va uning mohiyati
39. Tashkilotlarda ziddiyatlarning yuzaga kelish sabablari
40. Ziddiyatlarning asosiy turlari
41. Ziddiyatlarning tashkilot faoliyatiga ijobiy va salbiy ta'siri
42. Ziddiyatlarni boshqarish tushunchasi nimani anglatadi va uning asosiy maqsadi qanday?
43. Ziddiyatlarni hal etishning asosiy usullari
44. Rahbarning ziddiyatlarni boshqarishdagi roli va uning kompetensiyalari
45. Ziddiyatlarning oldini olish (profilaktika) choralari

46. Zamonaviy tashkilotlarda ziddiyatlarni samarali hal etish uchun qo'llaniladigan strategiyalar
47. Karyerani rejalashtirish tushunchasi va uning tashkilot hamda xodim uchun ahamiyati
48. Karyerani rejalashtirish jarayonining asosiy bosqichlari va ularning mazmunini
49. Karyera tushunchasining mohiyati va uning iqtisodiy hamda ijtimoiy mazmunini
50. Karyeraning asosiy tipli modellari
51. Zamonaviy sharoitda karyera rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillari
52. Personalni joylashtirish tushunchasi va uning asosiy maqsadi
53. Personalni joylashtirish uslublari
54. Personalni joylashtirish tamoyillari
55. Karyerani rejalashtirish va personalni joylashtirish o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik
56. Mehnatga haq to'lashning tashkiliy asoslari tushunchasi va uning asosiy maqsadi
57. Korxonada mehnatga haq to'lash tizimini shakllantirishning asosiy tamoyillari
58. Mehnatga haq to'lash shakllari va ularning iqtisodiy mazmunini
59. Mehnatga haq to'lash tizimida tarif tizimi va uning elementlari
60. Mehnatni me'yorlashtirish tushunchasi va uning ahamiyati
61. Mehnatni me'yorlashtirish usullari
62. Mehnat me'yorlarini belgilashda qo'llaniladigan asosiy ko'rsatkichlar
63. Mehnatga haq to'lash va mehnatni me'yorlashtirish o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik
64. Zamonaviy korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish va mehnatni me'yorlashtirishni samarali tashkil etish yo'llari
65. Personalni tanlash tushunchasi va uning tashkilot faoliyatidagi ahamiyati
66. Personalni tanlash jarayonining asosiy bosqichlari
67. Personalni tanlashda qo'llaniladigan asosiy mezonlari
68. Kadrlarni tanlashda ichki va tashqi manbalarning afzalliklari hamda kamchiliklari
69. Personalni tanlashda suhbat (intervyu) usulining ahamiyati va turlarini tushuntirish.
70. Psixologik testlar va baholash markazlari (assessment center)ning personal tanlashdagi roli
71. Personalni tanlash jarayonida xatoliklar va sub'ektivlikni kamaytirish yo'llari
72. Zamonaviy sharoitda personalni tanlashda raqamli texnologiyalar va onlayn platformalarning ahamiyati
73. Personalni tanlash va tashkilot samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlik
74. Industrial psixologiya tushunchasi va uning shakllanish
75. Industrial psixologiyaning asosiy yo'nalishlari
76. Zamonaviy personal boshqaruvida industrial psixologiyaning ahamiyati.
77. Yapon tajribasida inson salohiyatini amalga oshirishning mohiyati va asosiy tamoyillari
78. Yapon modelida "umrbod bandlik", jamoaviylik va doimiy takomillashtirish (Kaizen) tamoyillarining ahamiyati.
79. Yapon boshqaruv tajribasining personal motivatsiyasi va sodiqligiga ta'siri
80. Amerikacha yondashuvda mehnatga bo'lgan munosabatning asosiy xususiyatlari
81. AQSH modelida individualizm, natijaga yo'naltirilganlik va raqobat tamoyillari
82. Yapon va Amerikacha yondashuvlarning o'xshash va farqli jihatlari.
83. Personalni boshqarishda rahbar psixologiyasi tushunchasi va uning mohiyati.
84. Rahbarning psixologik xususiyatlari ning boshqaruv samaradorligiga ta'siri.
85. Rahbarning boshqaruv uslublari va ularning psixologik asoslari.
86. Rahbar va jamoa o'rtasidagi psixologik munosabatlarning shakllanish omillari
87. Rahbarning motivatsiya va rag'batlantirish jarayonlaridagi psixologik roli
88. Stress va ziddiyatlarni boshqarishda rahbar psixologiyasining ahamiyati.
89. Rahbarning qaror qabul qilish jarayonidagi psixologik omillar
90. Zamonaviy tashkilotlarda emotsional intellekt (EQ)ning rahbar faoliyatidagi o'rni qanday?
91. Rahbar psixologiyasini rivojlantirishning samarali usullari va trening yondashuvlari

Kafedra mudiri i.f.n., dosent

Tursunov F.U.

