



Kattaqoʻrgʻon davlat pedagogika instituti Aniq va tabiiy fanlar fakulteti
4-bosqich Biznesni boshqarish yoʻnalishi talabalariga 8-semestr uchun
« Inson resurslarini boshqarish»fanidan yakuniy nazorat savollari
Imtihon shakli: yozma

Mavzu	1-QISM “OSON SAVOLLAR”	2-QISM “ODDIY SAVOLLAR”	3–QISM “MURAKKAB SAVOLLAR”	4 -QISM “MURAKKAB SAVOLLAR 2”	5-QISM “QIYIN SAVOLLAR”
1-mavzu. Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tutgan oʻrni va strategiyasi	Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson resurslarini boshqarish ahamiyatining oʻsishi.	Inson resurslarini boshqarish qanday xususiyatlari mavjud?	Inson resurslarini boshqarish bosqichlari haqida maʼlumot bering.	Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson resurslarini boshqarish ahamiyatining oʻsish sabalarini asoslang.	Inson resurslarini boshqarish bosqichlari ketma-ketligini koʻrsatingi
1-mavzu. Zamonaviy sharoitlarda inson resurslarini boshqarishning tutgan oʻrni va strategiyasi	Inson resurslarini boshqarishdagi faoliyat turlar	Yapon menejerlari boshqaruv siyosatning yoʻnalishlari	Rahbar kadrlarni tayyorlash, xizmat koʻrsatishlarini boshqarish	Inson resurslari oqimi	Mukofotlash tizimi haqida maʼlumot bering.
2 mavzu. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozorini rivojlantirish tendensiyalari	Strategik integratsiya	Personalni boshqarish usullari: “Yaponlashtirish”	Ish joyini tashkil qilish tizimi	«Kadrlar tayyorlash boʻyicha milliy dasturi»	Kadrlar marketingi
2 mavzu. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozorini rivojlantirish tendensiyalari	Mehnat psixofizologiyasi	Ergonomika nima?	Mehnat estetikasi haqida maʼlumot bering	Ijtimoiy–psihologik diagnostika	Mehnat jarayonidagi motivlar
2 mavzu. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozorini rivojlantirish tendensiyalari	Kadrlarni rejalashtirish inson omiliga boʻlgan ehtiyojini oldindan aniqlash jarayoni	Mehnat bozoridagi holat koʻp jihatdan nimalarga bogʻliq?	Mehnat bozoridagi jihatlar	Mehnat bozorida ichki omillarni baholash tartibi	Kadrlarni rejalashtirish
2 mavzu. Resurslarni rejalashtirish va mehnat resurslari bozorini rivojlantirish tendensiyalari	Kadrlarni rejalashtirishning maqsadlari	Kadrlarni rejalashtirish bosqichi	Mehnat resurslari bozori nazariyasi va tendensiyalari	Mehnat bozorini rivojlantirishning asosiy bosqichlari	Mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi va qoidalari
3 – mavzu. Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish	Jamoaviy shartnoma nima?	Mehnat bozorida qanday imkoniyatlar amalga oshiriladi?	Mehnat resurslariga ish haqi va imtiyozlarni aniqlash	«Mehnat haqi» terminini izohlang.	Skenlot tizimi va Rakker tizimi haqida maʼlumot bering.
3 – mavzu. Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish	Zamonaviy mehnat bozori xususiyatlari	Qayta malakalash, kasbiy darajani oshirish, shtatni qisqartirish muammolari	Mehnat resurslarini rejalashtirish sabalarini asoslang	Mehnat bozori strukturasi	Yaponiyada moddiy ragʻbatlantirish tizimi
3 – mavzu. Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish	Mehnat jamoalarini boshqarish tushunchasini izohlang.	Xodimlarni boshqarish tizimi haqida maʼlumot bering	Xodimlarni boshqarish tamoyillari.	Xodimlarni rejalashtirish nima?	Mehnat bozoridagi bogʻliqlik jihatlar va Ichki omillarni baholash tahlili haqida maʼlumot bering.
3 – mavzu. Mehnat jamoalarini rejalashtirish va boshqarish	Xodimlarni boshqarish samaradorligi.	Tizim osti tizimlari va boshqarish obyektlari tarkibini tushuntiring	“Xodim” iborasi haqida maʼlumot bering.	Xodimlarni tanlashning samaradorlikka aloqasi haqida maʼlumot bering.	Ichki omillarni baholash uchun qanday maʼlumotlar tahlilini bajarmoq zarur?
4-mavzu. Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish	Boshqaruv va uning uslublari haqida maʼlumot bering	Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish deganda nimani tushunasiz?	Boshqaruv taktikasi va strategiyasi va uning vositalari.	Korxonani boshqarish aspekti	Boshqaruv stili (uslub) deganda nimani tushunasiz?
4-mavzu. Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish	Boshqaruvning avtoritar uslubi	Boshqaruvning aloqadorlik uslubi	Boshqaruv mexanizmi kategoriyalari	Emotsional (mental) vositalar	Boshqaruvning ijtimoiy vositalari
4-mavzu. Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish	Rahbarlikning demokratik uslubi	Avtoritar rahbar	Rahbarlik uslublarining turlanishi	Tanqidga qoʻyiladigan asosiy talablar	Gʻarazli maqsadlarni koʻzlovchi tanqid
4-mavzu. Boshqaruv faoliyati elementlari va ulardan boshqaruv jarayonida samarali foydalanish	Zamonaviy rahbar qanday bilim va malakaga ega boʻlishi lozim	Rahbar tashqi koʻrinishi	Rahbar ijtimoiy hislatlari	Instrumental aspekt nima?	Funksional aspekt nima?
5– mavzu. Xodimlarni ragʻbatlantirish va motivatsiyalash usullari	Xodimlarni ragʻbatlantirish deganda nimani tushunasiz(avans, yordam pullari, mukofot puli, unvon)	Motivatsiya jarayonining asosiy bosqichlari	Ehtiyojlar va ragʻbatlar taʼrifi	Motivatsiyaning boshlangʻich va klassik nazariyalari. Gotorn tadqiqotlari	Motivatsiyaning klassik nazariyalar
5– mavzu. Xodimlarni ragʻbatlantirish va motivatsiyalash usullari	Ehtiyojlar va ularning turlari (<i>birlamchi va ikkilamchi ehtiyojlar, sotsiol ehtiyojlar, eʼtiqodga boʻlgan ehtiyojlar</i>)	Alderferming mavjudlik, aloqa va oʻsish nazariyasi	Demotivlashtirish tushunchasini izohlang.	Motivatsiya tushunchasi	Kutish nazariyasi
5– mavzu. Xodimlarni ragʻbatlantirish va motivatsiyalash usullari	Maslouning ehtiyojlar nazariyasi	Motivatorlar va gigiyenik omillar nazariyasi. Gigiyenik omillar	Makklelandning oʻzlashtirilgan ehtiyojlar nazariyasi	Motivatsiyaning boshlangʻich nazariyalari. “X”, “Y” va “Z” nazariyasi.	Motivatsiyaning boshlangʻich va klassik nazariyalari.
6 – mavzu. Inson resurslarini bshqarishda boshqarosh va nazorat	Ishchi kuchi tarkibidagi oʻzgarishlar	Ishchi kuchi keksayishi	Ishchi kuchi tarkibida ayollar.	Madaniy tafovutlar	Iqtisodiyotdagi oʻzgarishlar Motivatsiyaga taʼsiri

7 – mavzu. Inson resurslarini bshqarishda boshqarosh va nazorat	Xatti-harakatni modifikatsiyalashtirish nima?	Ishga yo'naltiruvchi uslublar.	Yangi-Orleandagi universitet o'qituvchisi, boshqarish bo'yicha mutaxassis Maykl Lebyof, rag'batlantirish uchun "boshqarishning dunyodagi eng asosiy tamoyili"	Ish vaqtining qisqarishi va vazifadagi o'rindoshlik	Tashkillashtirishga yo'naltirilgan usullar.
8 – mavzu. Inson resurslarini bshqarishda boshqarosh va nazorat	Vazifa miqdorining bo'linishi (o'rindoshlik)	Ishchilarning xizmat doirasini kengaytirishning asosiy uslubi	Telekommunikatsiya nima?	Maqsadning qo'yilishi haqida ma'lumot bering.	Xodim va rahbar munosabatlari
7 – mavzu. Inson resusrlarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash muommalari	Komanda tunshunchasi va ta'rifi	Yuqori samaradorli komandalarning xususiyatlari	Boshqarish jarayoni bosqichlari	Liderning operativ vazifalari	Kadrlarning martaba bo'yicha ko'tarilishi va uni Rejalashtirish
7 – mavzu. Inson resusrlarini boshqarish jarayonida ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash muommalari	Dj. Golland oltita asosiy individual orientatsiyasi	Kareroqramma nima?	Boshqarish jarayoni bosqichlari	Karyera bosqichlari	Karyera langarlari nima?
8– mavzu Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni	Boshqaruv jarayonlarida muammolarni yechish modellari.	Qaror turlar haqida ma'lumot bering.	Qaror qabul qilish jarayoni.	Xodimlarni rag'batlantirish sistemasi.	Nazoratni tashkil qilish mexanizmi
8– mavzu Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni	«Yopiq eshigi» siyosat olib boruvchi rahbarlar	Firma uchun rahbarning mehnat unumdorligi	«Eshigi ochiq» siyosat	Rahbar uchrashuvlari shakllari va masofalari	Texnologiyani samarali boshqarish
8– mavzu Jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni	Rahbar mehnati, vazifalari va uni tashkil etish.	Rahbarning shaxsiy vazifalari sifatida nimalarni aytish mumkin?	Tanqidiy fikrlash nima?	Tayyorgarlik va qaror qabul qilish jarayonini qanday bosqichga ajratish mumkin?	Lider va boshqaruvchilarning qaror qabul qilish jarayoni
9-mavzu. Inson resurslarini boshqarishda innovatsiya	Sifatni nazorat qilish tizimi.	Sifatni boshqarish haqida ma'lumot bering.	Sifatni nazorat qilishga personalni jalb qilish.	Sifatni har tomonlama boshqarish konsepsiyasi.	Sifatni boshqarish konsepsiyasining asosiy elementlari.
9-mavzu. Inson resurslarini boshqarishda innovatsiya	Sifatlsiz tovar ishlab chiqarmaslik sabablar	Foyda va maqsadga erishishda qatnashish.	Foydalarda qatnashish haqida ma'lumot bering.	Sifatni nazorat qilishda mahsulotni loyihalashdagi asosiy omillar	Xodimlarni yuqori sifat uchun mukofotlash usuli.
10-mavzu. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik	Yakka tartibdagi faoliyatga haq to'lash va mukofatlash o'rtasidagi o'zaro bog'lanish	Mehnat uchun mukofot	Tartibga solish dasturlari	Foyda va maqsadga erishishda qatnashish	Ishlab chiqarish to'lovi
10-mavzu. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik	Personalni baholash uslublari	Professional bilimlar va malakani baholash mezonlari	Rahbarlik qobiliyati va potensial imkoniyatlar	Ishchining faoliyatini baholash.	Ishchining oyligi yoki ish haqini qachon oshirish kerak?
10-mavzu. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik	Jamiyatning ijtimoiy strukturasi va inson resurslarini boshqarish	Inson resurslarini boshqarish va ijtimoiy munosabatlar	Inson resurslarini boshqarish va istiqboldagi muammolar.	Tashkilot madaniyati boshqaruv faoliyatining obykti sifatida	Tashkilot madaniyatiga ta'sir etuvchi omillar
10-mavzu. Inson resurslarini boshqarishda yetakchilik	Nizolarni hal etish algoritmi qanday bosqichlarni bajarishni talab qiladi ?	Nizolarni hal etish uchun rahbar qanday qoidalarga rioya qilishi kerak ?	Tashkilot madaniyatini yuksaltirish vositalari nimalarga bog'liq?	“Byurokratiya konsepsiyasi” haqida ma'lumot bering.	Menejrlarni o'qitish afzalliklari
11 – mavzu. Inson resurslari karyerasini rejalashtirish va rivojlantirish	Resurslar muammolari	Menejrlarni o'qitish	Inson resurslarini boshqarishda atrof muhit muhofazasi	Inson resurslarini boshqarish xalqaro hamjamiyat	Ijtimoiy holatni boshqaruvga ta'siri
11 – mavzu. Inson resurslari karyerasini rejalashtirish va rivojlantirish	Tashkilot madaniyati	G'arb olimlari ko'rsatgan tashkilot madaniyatining Kategoriyalari qanday?	Tashkilot madaniyatiga ta'sir etuvchi omillar	Tashkilot madaniyatini shakllantirishdagi omillar tizimi	Norasmiy tashkiliy tuzilmaning ijobiy va salbiy jihatlari
12-mavzu. Inson resurlarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar	Kadrlar tizimida innovatika	Qarorlar qabul qilish, strategiya, taktika, personalni rivojlantirish va yangilash usullarini ishlab chiqish imkoniyatlari	Kadrlar yangilashlarining mohiyati va tasniflanishi	Innovatsion menejment obyektlari	Kadrlar innovatsiyalarining tashkiliy shakllari
12-mavzu. Inson resurlarini boshqarishda guruhlararo munosabatlar	To'g'ri qaror qabul qilish, kerakli strategiya, taktika, personalni rivojlantirish va yangilash usullarini ishlab chiqish imkoniyatlari	Kadrlar tizimi inqirozi	Kadrlar tizimining barqarorlashuvi	Kadrlar va KT evoloyutsion rivojlanishi	Kadrlar yangiliklarini qanday sifatleri bo'yicha tasniflash mumkin?
13 – mavzu. Inson resurslari faoliyatini baholashning zamonaviy uslublari	Boshqaruv obykti sifatida kadrlar yangiliklarini amalga oshirish bo'yicha IKM funktsiyalari	Innovatsion strukturalar kadrlari mehnati, personalning innovatsion sifatlarini attestatsiya qilish va baholash	Personalning uzluksiz ta'limini tashkil etish (kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash, malakasini oshirish)	Yangi ishlab chiqarishlar uchun kamyob, elita va novatorlik kasblari bo'yicha kadrlarni qidirish va tanlash	KT istiqbollari, kontsepsiyalari, innovatsion kadr siyosati, rejalar, dastur va loyihalarini ishlab chiqish
14-mavzu. Inson resurslarini boshqarish usullari	Yetakchilik nazariyasi asoslari haqida ma'lumot bering.	Boshqaruv jarayoni qanday amalga oshiriladi?(<i>boshqaruv nazariyasi, tashkilot nizomlari</i>)	Yetakchilik uslublari.	Boshqaruv amaliyotida mehnat natijalariga asosan xodim mehnat faoliyatini kuchaytirish uchun qanday motivatsiya uslublari qo'llaniladi?	Zamonaviy rahbar sifatleri.

14-mavzu. Inson resurslarini boshqarish usullari	Korxona samaradorligiga ta’sir etuvchi omillarni tahlil qilib bering(<i>raqobatchi kompaniyala, moddiy yordam, adolatli rag’bat,ogohlantirishlar</i>)	Samarasiz yetakchilik nima?	Rag’batlantirish va jazolashga asoslangan uslub	“X” nazariyasi. Haqida ma’lumot bering.	Rahbar va lider farqlari
15 – mavzu. Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish	Ishlab chiqarish va insonlar munosabatiga asoslangan uslub (Bleyk va Mouton boshqaruv) turi	Xodimlar mehnat faoliyatini muvofiqlashtirish va ularga e’tiborli bo’lishga asoslangan yetakchilik.	Rag’batlantirish va jazolashga asoslangan uslub	Yuksak sifat uchun rag’batlantirish	“Likert tizimi”
16– mavzu. Inson resurslarini ijtimoiy muhofaza qilish	Rahbar qanday bo’lishi kerak?	Abu Nasr Forobiyning “Fozil odamlar shahri” asarida rahbar o’zida mujassamlashtirishi zarur bo’lgan xislat-fazilatlar haqidagi fikr mulohazalaringizni izohlang.	Tashkiliy-rasmiy uslublar	Ijtimoiy-psixologik uslublar	Rahbarning jamoaga ta’sir o’tkazishining turli vositalari
17 - mavzu. Rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarini rivojlantirish tendensiyalari	Karyera tushunchasi va bosqichlari	Korxona ichidagi karyera	Amaliy karyera haqida ma’lumot bering.	Kasb karyerasi atamasini tavsiflang.	Karyerani tanlashda hisobga olingan omillar.
17 - mavzu. Rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarini rivojlantirish tendensiyalari	Ixtisoslashtirilgan karyera	Kadrlar zaxirasi bilan ishlash	Kadrlar zaxirasi bilan ish olib borishni tashkil etish	Zaxiraga bo’lgan ehtiyojni tahlil etish.	Zaxirani shakllantirish va zaxira tarkibiga kiritilgan xodimlar ro’yxatini tuzish.
17 - mavzu. Rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish markazlarini rivojlantirish tendensiyalari	Personal karyerasini rejalashtirish va rivojlantirish	Vertikal karyera va gorizontal karyera haqida ma’lumot bering.	Yashirin karyera	Karyera dinamikasini tushuntiring.	Personalni lavozimida o’stirish karerogrammasi
18-mavzu. Inson resurslarini rivojlantirishning strategik jihatlari	Ijtimoiy guruhlar va ularning xususiyatlari haqida ma’lumot bering.	Jamoani tashkil etish	Mehnat nizolari va ularni boshqarish.	Intizom nima?	Ixtiloflarning ijobiy va salbiy xususiyatlari
18-mavzu. Inson resurslarini rivojlantirishning strategik jihatlari	Jamoani tashkil etishning o’ziga xos xususiyatlari haqida ma’lumot bering.	Mehnat nizolari qanday hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko’rib chiqiladi ?	Ixtilof (konflikt) atamasi va uning to’liq ta’rifi haqida ma’lumot bering.	Yangi jamoaning shakllanish jarayoni izchil qanday bosqichdan iborat bo’ladi.?	O’tkazilgan tadqiqotlar kishilarning norasmiy guruhlarga birlashishlarining qanday eng muhim belgilarini ko’rsatadi?
18-mavzu. Inson resurslarini rivojlantirishning strategik jihatlari	Inson resurslari faoliyatini baholashning mohiyati va uning zamonaviy uslublari.	Inson resurslarinini attestatsiyadan o’tkazish	Mutaxassislarni baholash mezonlari.	Inson resurslarini faoliyatini maqsadlarga erishish bo’yicha ham baholash	Rahbarlik lavozimiga nomzodni amaliyotda qanday sinash mumkin?
18-mavzu. Inson resurslarini rivojlantirishning strategik jihatlari	Inson resurslarini faoliyatini baholash qaysi yo’nalishlar bo’yicha olib boriladi?	Mutaxassislarni baholash mezonlarining ketma-ketligini ko’rsating	Baholashning sun’iy miqdoriy usullari	Mutaxassis kompleks bahosi qanday aniqlanadi?	Mutaxassisning ixtisosligi bo’yicha malakasi qaysi omillar bo’yicha baholanadi?