

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
ALISHER NAVOIY NOMIDAGI
TOSHKENT DAVLAT O'ZBEK TILI VA ADABIYOTI UNIVERSITETI



PSIXOLOGIYA VA SOTSIOLOGIYA KAFEDRASI

TASHKILOTLAR SOTSIOLOGIYASI
FANI O'QUV
DASTURI

Bilim sohasi: 300000 – Ijtimoiy fanlar, jumalistika va axborot
Ta'lim sohasi: 310000 – Ijtimoiy va xulq atvorga mansub fanlar
Ta'lim yo'nalishi: 60311000 – Sotsiologiya

Toshkent – 2025

farmoyish, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullari. Personalni boshqarishda hozirgi davr talablari.

12-mavzu. Kasbga yo'naltirish va mehnatga moslashuv jarayoni

Kasbga yo'naltirish. Kasbga yo'naltirish ishlarining asosiy shakllari: kasbga oid bilim berish, kasbga oid ma'lumot berish, kasbga oid ma'lumot berish, kasbga oid maslahat berish. Mehnatga moslashuv. Moslashuv yo'nalishlari: birlamchi va ikkilamchi moslashuv. Moslashuvning psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik, kasbiy (professional) va tashkiliy jihatlari. Muvaqqiyatli moslashuvning asosiy shartlari. Moslashuv jarayonini boshqarish.

Personalning mehnat faoliyatini baholash maqsadi. Mehnat faoliyatini baholash turlari. Personal mehnat faoliyatini baholash uchun o'tkaziladigan tadbirlar. Baholash ko'rsatkichlari. Mehnat faoliyatini baholash usullari. Mehnat faoliyatini baholash natijalaridan foydalanish.

13-mavzu. Personalidan foydalanish va ishdan ozod qilish jarayoni, tashkiliy maqsad
Personalidan foydalanishning mohiyati. Personalidan oqlona foydalanishning asosiy tamoyillari va yo'nalishlari. Ish o'rinlarini o'zgarishining asosiy sabablari. Kadrlar rotatsiyasi. Personalni ishdan ozod qilish jarayoni. Ishdan bo'shatishning turlari: xodim tashabbusi bilan, ma'muriyatning yoki ish beruvchining tashabbusi bilan, pensiyaga chiqish munosabati bilan. Personalni ishdan ozod qilish bo'yicha tadbirlar tizimi.

14-mavzu. Personalga ta'lim berish va rivojlantirish

Personalga ta'lim berish tizimini tashkil etish. Ta'lim berishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va unga ketadigan xarajatlarni taqsimlash. O'quv rejalarini va dasturlarini ishlab chiqish. Ta'lim berish usullari: ish joyida ta'lim berish, ish joyidan tashqarida ta'lim berish. Ta'lim berish usullarining afzalliklari va kamchiliklari. Ta'lim berish natijalarini baholash. Martaba tushunchasi. Martaba turlari: kasb martabasi va tashkilot ichidagi martaba. Tashkilot ichidagi martabaning asosiy yo'nalishlari. Menedjer martabasining bosqichlari. Xizmat martabasini boshqarish. Xizmat – kasb jihatdan ko'tarilish tizimi. Kadrlar zahirasi bilan ishlash.

15-mavzu. Personal mehnat faoliyatining motivatsiyasi

Motivatsiya jarayoni. Ichki va tashqi motivatsiya. Xodimlar mehnatini moddiy rag'batlantirish. Mehnatga haq to'lash va uning shakllari.

Rivojlangan davlatlarda qo'llaniladigan mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish usullari. Turli xodimlar toifasiga qo'llaniladigan imtiyoz turlari. Tashkiliy va ma'naviy rag'batlantirish usullari va ularning ahamiyati.

16-mavzu. Tashkiliy o'zgarishlar sotsiologiyasi

Tashkilotdagi o'zgarishlar jarayoni, o'zgarishlarga qarshilik va moslashuv. O'zgarishlarni boshqarish modellari, Lewin va Kotter yondashuvlari.

17-mavzu. Tashkilotda innovatsiyalarni joriy etish

Innovatsion tashabbuslarni ishlab chiqish va ularni amalga oshirish mexanizmlari. Innovatsion madaniyat va tashkiliy moslashuv.

18-mavzu. Ijtimoiy kapital va ishonch munosabatlari

Tashkilotda ijtimoiy kapital tushunchasi, o'zaro ishonch, ijtimoiy tarmoqlar va hamkorlik. Yuksak ishonchning samarali faoliyatga ta'siri.

19-mavzu. Tashkilotlarda etika va ijtimoiy javobgarlik

Etik normalar, korporativ axloq, ijtimoiy javobgarlik siyosatlarini va barqarorlik tamoyillari.

20-mavzu. Gender tengligi va xilma-xillikni boshqarish

Tashkilotlarda gender siyosati, ayollar yetakchiligi, xilma-xillik (diversity) muhitining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati.

21-mavzu. Tashkiliy qarorlar qabul qilish jarayoni

Ratsional va intuitiv qaror qabul qilish, guruhli qarorlar, axborot tahlili va qarorlar sifati.

22-mavzu. Korporativ madaniyat va uning turlari

Tashkilot madaniyatining turlari (Kameron va Kvinn modeli), uning shakllanishi, ta'siri va boshqarish usullari.

23-mavzu. Tashkilotda stress va emotsional zo'riqish

Ish joyidagi stress omillari, emotsional zo'riqish va yonib ketish sindromi. Psixologik sog'lom muhitni ta'minlash.

24-mavzu. Ijtimoiy tarmoq tahlili (Social Network Analysis)

Tashkilot ichidagi norasmiy aloqalar, ijtimoiy tarmoq ko'rsatkichlari va ularning boshqaruvdagi roli.

25-mavzu. Tashkilot va tashqi muhit: o'zaro ta'sir

Tashkilotning tashqi muhit bilan aloqalari, tashqi siyosiy, iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy ta'sirlar.

26-mavzu. Tashkilotlarda axborot texnologiyalari roli

Axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining (AKT) boshqaruv jarayonlaridagi roli, raqamli transformatsiya.

27-mavzu. Tashkiliy samaradorlik va unumdorlik mezonlari

Tashkilotlar samaradorligini o'lchovchi ko'rsatkichlar, KPI, monitoring va baholash usullari.

28-mavzu. Strategik boshqaruv va ijtimoiy rejalashtirish

Uzoq muddatli strategik rejalashtirish, missiya va vazifalarni belgilash, tashkiliy strategiyalar.

29-mavzu. Kichik guruhlar va jamoaviy ish tizimi

Kichik guruhlar psixologiyasi, jamoaviy qarorlar, rollar taqsimoti va samarali hamkorlik.

30-mavzu. Tashkilotlarda xizmatlar sifati va mijoz bilan munosabat

Xizmatlar sifati nazariyalari, mijozga yo'naltirilganlik, servis menejment va sotsiologik baholash.

III. Seminar mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Seminar mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. Tashkilotlar va uni o'rganishga doir turli qarashlar
2. Tashkilot haqidagi mumtoz va zamonaviy nazariyalarning rivojlanish bosqichlari
3. Ijtimoiy guruhlar va ijtimoiy institutlar sotsial tashkilotning asosi sifatida
4. Ijtimoiy guruhlar va ijtimoiy institutlar tashkilot sotsiologiyasining asosi sifatida
5. Tashkilotlarni boshqarish. Boshqaruv sxemasi va tashkiliy strukturalari ko'rsatmalari
6. Tashkilotlar strukturalari
7. Tashkilotlarda hokimiyat strukturalari va uning asosiy ko'rsatkichlari
8. Tashkilotlarda nazorat
9. Tashkilotlarda kommunikatsiya
10. Personalni boshqarish – ishlab chiqarishning yetakchi omilini boshqarish sifatida
11. Zamonaviy tashkilotlar
12. Kasbga yo'naltirish va mehnatga moslashuv jarayoni
13. Personalidan foydalanish va ishdan ozod qilish jarayoni, tashkiliy maqsad
14. Personalga ta'lim berish va rivojlantirish
15. Personal mehnat faoliyatining motivatsiyasi
16. Tashkiliy o'zgarishlar sotsiologiyasi
17. Tashkilotda innovatsiyalarni joriy etish
18. Ijtimoiy kapital va ishonch munosabatlari
19. Tashkilotlarda etika va ijtimoiy javobgarlik
20. Gender tengligi va xilma-xillikni boshqarish
21. Tashkiliy qarorlar qabul qilish jarayoni
22. Korporativ madaniyat va uning turlari
23. Tashkilotda stress va emotsional zo'riqish

24. Ijtimoiy tarmoq tahlili (Social Network Analysis)	
25. Tashkilot va tashqi muhit: o'zaro ta'sir	
26. Tashkilotlarda axborot texnologiyalari roli	
27. Tashkilot samaradorlik va unumdorlik mezonlari	
28. Strategik boshqaruv va ijtimoiy rejalashtirish	
29. Kichik guruhlar va jamoaviy ish tizimi	
30. Tashkilotlarda xizmatlar sifati va mijoz bilan munosabat	
Seminar mashg'ulotlar multimedia qurilmalari bilan jihozlangan auditoriyada bir akademik guruhga bir o'quvchi tomonidan o'tkazilishi lozim. Mashg'ulotlar faol va interaktiv usullar yordamida o'tilishi, mos ravishda munosib pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llanilishi maqsadga muvofiq.	
IV. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar	
Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:	
1. Tashkilot tushunchasi va sotsiologik yondashuvlar	
2. Formal va noformal tashkilotlar farqi	
3. Tashkilotning ijtimoiy funksiyalari	
4. Tashkilot madaniyati: turlari va shakllanishi	
5. Tashkilotdagi ijtimoiy rollar va mavqelar	
6. Tashkilotdagi ijtimoiy nazorat va nizolar	
7. Rasmiy va norasmiy rahbarlik turlari	
8. Boshqaruv kommunikatsiyasi sotsiologiyasi	
9. Tashkilotdagi ijtimoiy guruhlar: tahlil va strukturaviy yondashuv	
10. Tashkilotda motivatsiya va mehnatga munosabat	
11. Maxsus tashkilotlar (kasbiy, harbiy, diniy) sotsiologiyasi	
12. Tashkilotdagi ijtimoiy adolat va tenglik muammolari	
13. Tashkilot ishtirokchilari o'rtasidagi ijtimoiy o'zaro ta'sir	
14. Boshqaruv usullari va ularning ijtimoiy oqibatlari	
15. Tashkilotlarda innovatsion jarayonlar va ularning sotsiologik bahosi	
16. Gender va tashkilot: ijtimoiy imkoniyatlar tengligi masalalari	
17. Tashkilotda ijtimoiy barqarorlik va xavfsizlik omillari	
18. Tashkilotdagi korruptsiya: sabablari va oldini olish choralari	
19. Tashkilotlarni isloh qilishda sotsiologik monitoring roli	
20. O'zbekistondagi zamonaviy tashkilotlar: amaliy tadqiqot asosida tahlil	
21. Tashkilotdagi rasmiy hujjatlar va ularning ijtimoiy tahtili	
22. Ijtimoiy mas'uliyat va tashkilot: zamonaviy yondashuvlar	
23. Tashkilotlar va ijtimoiy innovatsiyalar	
24. Korporativ boshqaruv va ijtimoiy muhit	
25. Tashkilotlararo hamkorlik: ijtimoiy o'zgarishlar kontekstida	
26. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda sotsiologik omillar	
27. Tashkilotdagi ijtimoiy iqlim va uning barqarorligi	
28. Tashkilotning ochiqligi va shaffofligi: ijtimoiy baholash	
29. Tashkilot sotsiologiyasida zamonaviy metodlar	
30. Tashkilot sotsiologiyasi: xalqaro tajriba va O'zbekistondagi rivojlanish yo'nalishlari	
Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan topshiriqlar:	
1. Mustaqil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish;	
2. Seminar, amaliy va laboratoriya mashg'ulotlariga tayyorgarlik ko'rish va uy ishlarini bajarish;	
3. Berilgan mavzular bo'yicha o'qituvchi rahbarligida ilmiy-ijodiy ishlanmalar (tezis yoki maqolalar) tayyorlash va chop etish;	
4. Berilgan manbalar asosida tarjima ishlarini amalga oshirish;	

5. Berilgan mavzular bo'yicha kurs ishini bajarish tavsiya etiladi.	
V. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar)	
Fanni o'zlashtirish natijasida talaba:	
• sotsial tashkilotning obyekt va predmetni aniqlash, boshqaruv, xokimiyat masalasidagi nizolarni bartaraf etish, nazorat qilish, tashkilotlar boshqaruvdagi kommunikatsiyani baholash, personalni boshqarish, mehnatga moslashuv, tashkilotlar maqsadlarini aniqlash haqida tasavvurga ega bo'lishi;	
• sotsial tashkilotda byurokratiya nazariyasini qo'llash, sun'iy tashkilotlarning strukturasi aniqlash, tashkilot sotsiologiyasining tadqiqot metodlarini qo'llash, ijtimoiy institutlar vazifalarini bajarish, nizolar klassifikatsiyasini belgilash, normativ va faktik ijtimoiy strukturalarni ajrata olish, kuch ishlatish, kuch ishlatmasdan ta'sir qilish, byurokratiyaning salbiy va ijobiy tomonlarini ajrata olish, personalni boshqarish tamoyillarini qo'llashni bilishi va ularidan foydalanish;	
• personalni boshqarishning tashkiliy-farmoyishlarini ishlab chiqish, ish o'rnlarni o'zgarishining asosiy sabablarini aniqlash, mehnatga haq to'lash va uning shakllarini bilish, tezkor reja ishlab chiqish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlar va ularga qo'yiladigan talablarni qo'llash, personalga bo'lgan miqdoriy ehtiyojini hisoblash, mehnat faoliyatini baholash, personalni ishdan ozod qilish jarayonida ishtirok etish, personalga ta'lim berish tizimini tashkil etish, kadrlar zahirasi bilan ishlash, tashkiliy va ma'naviy rag'batlantirish usullarini qo'llash ko'nikmalariga ega bo'lishi lozim.	
VI. Ta'lim texnologiyalari va metodlari:	
• amaliy ishlarni bajarish va xulosalash;	
• interfaol keys-stadilar;	
• blis-so'rov;	
• guruhlarda ishlash;	
• taqdimotlarni qilish;	
• jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.	
VII. 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 joriy, oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha yozma ishini topshirish.	
O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 31-dekabrda 824-sonli qarori bilan tasdiqlangan "OTMlarda o'quv jarayoniga kredit-modul tizimini joriy etish tartibi to'g'risida Nizom"ning 15- va 30-bandlariga asosan Tashkilotlar sotsiologiyasi fanidan ikki (5-6) semestr uchun mo'ljallangan 300 soat o'quv yuklamasini o'zlashtirgan, fan dasturi (sillabus)da belgilangan baholash tartibiga ko'ra ijobiy baholalanib kashiy kompetensiyalarini yetarli darajada egallagan talabaga har bir semestr uchun 4-6 kreditdan beriladi, jami bo'lib 10 kredit bo'ladi.	
Talaba belgilangan ta'lim olish natijalariga erisha olmagan taqdirda kreditlar berilmaydi.	
Talabalarining bilimni baholash O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirining 2018-yil 9-avgustdagi 19-2018-son buyrug'i bilan tasdiqlangan "Oliy ta'lim muassasalarida talabalar bilimni nazorat qilish va baholash tizimi to'g'risida"gi Nizom talablari asosida belgilanadi.	
1. Nazoratlarni amalga oshirish tartibi.	
Oraliq nazorat: o'tilgan mavzular asosida og'zaki shaklda 2 marta o'tkaziladi.	
Yakuniy nazorat: semestr davomida o'tilgan mavzular bo'yicha yozma shaklda o'tkaziladi.	
Izoh: Oraliq nazorat turi har bir fan bo'yicha faning xususiyatidan kelib chiqqan holda 2 marta o'tkazilishi mumkin. Talabani oraliq nazorat turi bo'yicha baholashda,	

uning o'quv mashg'ulotlari davomida olgan baholari inobatga olinadi. Nazoratlarning o'tkazilishi muddatlari mayyan o'quv yilida tasdiqlangan o'quv jarayoni jadvali asosida tashkil etiladi.	Oraliq nazorat: o'tilgan mavzular asosida yozma va og'zaki shaklda o'tkaziladi. Har bir oraliq nazorat uchun 3 tadan savolga ega biletlar beriladi. ON mezon: 5-semestrda 1-oraliq nazorati 6 va 22-ma'ruza mashg'uloti tugagandan so'ng o'tkaziladi, 2-oraliq nazorati 12 va 30-ma'ruza mashg'uloti tugagandan so'ng o'tkaziladi. 1-oraliq nazoratida talabaga og'zaki savollar asosida (2 dan 5 gacha baho ko'rinishda) baholanadilar va 2-oraliq nazorati ham og'zaki savollar asosida (2 dan 5 gacha baho ko'rinishda) baholanadilar. Shundan: agarda talaba 3 ta savolga javob bersa 5 baho (bal konvertatsiyasida) konvertatsiyasida) ga ega bo'ladi, agar 2 ta savolga javob bersa 4 baho (bal konvertatsiyasida) ga ega bo'ladi, 1 ta savolga javob bergan talabaga 3 baho (bal konvertatsiyasida) ga ega bo'ladi. Agarda talaba 1 ta ham savolga javob berolmasa u qayta topshirishga qoldiriladi. Qayta oraliq nazorat 2 martagacha olinishi mumkin. Umumiy oraliq nazorat uchun balli konvertatsiyasida (har bir oraliq nazorat uchun 5 ballgacha) 10 ballgacha baholanadilar. Namuna: 1. Tashkilot tushunchasining sotsiologik ta'rifi va boshqa fanlardagi farqi. 2. Formal va noformal tashkilotlar o'rtasidagi asosiy farqlarni tushuntirish. 3. Tashkilotlar ijtimoiy tizim sifatida qanday baholanadi? Yakuniy nazorat: 5 va 6-semestrda yakuniy nazoratlar semestr davomida o'tilgan mavzular bo'yicha Yozma ish shaklida o'tkaziladi. Yakuniy nazorat uchun berilgan umumiy 100 ball hisoblanadi. YaN mezon: Yakuniy nazorat Yozma ish shaklida o'tkaziladi, talabaga 3 ta savoldan iborat bilet beriladi va har bir to'g'ri javobi uchun baholanadi (baho ballga konvertatsiya asosida). 3 ta savolga to'liq javob yozgan talaba 5 (baho ballga konvertatsiya asosida) bahoga ega bo'ladi, 2 ta savolga javob yozgan talaba 4 (baho ballga konvertatsiya asosida) bahoga ega bo'ladi, 1 ta savolga javob yozgan talaba 3 (baho ballga konvertatsiya asosida) bahoga ega bo'ladi. Agarda talaba berilgan savolnomadagi savollarga javob yozolmasa u fanga tegishli kreditga ega bo'la olmaydi. Yakuniy nazorat qayta olinmaydi. Namuna: Variant №1 1. Tashkilot sotsiologiyasining predmeti, vazifalari va metodlari. 2. Tashkilotlar sotsiologik tahlilining asosiy yondashuvlari. 3. Tashkilotdagi ijtimoiy harakatlar va ularning shakllanishi. Mustaqil ish topshiriqlari: mustaqil ish topshiriqlaridagi vazifalarni talabalar 5 va 6-semestrlarda talabalar mustaqil ishlarini taqdimot (slayd) shaklida himoya qiladi hamda maqolaga chop etish shaklida topshiradilar. Vazifalarni bajarilganiga qarab, talabaning nutq madaniyati kreativ fikrlashga va qo'yilgan topshiriqqa mustaqil yondoshuviga qarab baholanadi. Baholamish mezon oraliq nazorat bahosi ichiga kiritilgan holda baholanadi. 2. Talabalarining bilimlari (ON, YN hamda mustaqil ish uchun) baholashda quyidagi mezonlarni hisobga olinadi: Talaba "Tashkilotlar sotsiologiyasi" fanidan mustaqil ravishda xulosa va qaror qabul qiladigan, mavjud nazariyalar va amaliy jihatdan dasturlarni ishlay oladigan, sotsiologik tahlil masalalarda ijodiy fikrlay oladigan, mexnat jarayonlari haqida mustaqil mushohada yuritadigan, "Tashkilotlar sotsiologiyasi" fanidan olgan nazariy bilimlari amalda qo'llay oladigan, "Tashkilotlar sotsiologiyasi" fanining mazmun-mohiyatini tushunadigan, ijtimoiy-
---	--

iqtidosiy jarayonlarni tahliliy to'liq tushuntura biladigan, tashkilotlar sotsiologiyasining funksiyalarini va ilmiy kategoriyalarini ifodalay oladigan hamda berilgan mavzu doirasida savollarga to'liq javob beradigan va fan bo'yicha berilgan nazorat savollariga to'liq tasavvurga ega deb topilganda – 5 (a'lo) baho; Talaba tashkilotlar sotsiologiyasi fanidan mustaqil ravishda sotsiologik tahlil masalalarda ijodiy fikrlay oladigan, mexnat jarayonlari haqida mustaqil mushohada yuritadigan, tashkilotlar sotsiologiyasi fanidan olgan nazariy bilimlari amalda qo'llay oladigan, Tashkilotlar sotsiologiyasi fanining mazmun-mohiyatini tushunadigan, ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni tahliliy to'liq tushuntura biladigan, Tashkilotlar sotsiologiyasining funksiyalarini va ilmiy kategoriyalarini ifodalay oladigan hamda berilgan mavzu doirasida savollarga keraklikcha javob beradigan va fan bo'yicha berilgan nazorat savollariga javob berishiga ega deb topilganda – 4 (yaxshi) baho; Talaba tashkilotlar sotsiologiyasi haqida olgan bilimlari amalda qo'llay oladigan, tashkilotlar sotsiologiyasi fanining mohiyatini tushunadigan, fan kategoriyalari haqida qandaydir bilimga ega bo'lishi hamda tushuntura biladigan, tashkilotlar sotsiologiyasi funksiyalarini ifodalay oladigan va aytib beradigan hamda fan bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda – 3 (qoniqarli) baho; Talaba fan dasturini o'zlashtirmagan, fanining mohiyatini tushunmaydi hamda fan bo'yicha tasavvurga ega emas deb topilganda – 2 (qoniqarsiz) baho bilan baholanadi.	5. Asosiy adabiyotlar: 1. Akramov X.F. Tashkilotlar sotsiologiyasi. O'quv qo'llamma. (1-qism) – Toshkent: "VNESHINVESTPOM", 2023. – 160 bet. 2. Mualliflar jamoasi. Sotsiologiya. // Darslik. Toshkent: "VNESHINVESTPOM", 2023. – 496 b. Qo'shimcha adabiyotlar: 1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. [Matn] Rasmiy nashr. – Toshkent: "O'zbekiston" nashriyoti, 2023. – 80 b. 2. X. Nishonov, I. Xasanov – Tashkilotlar sotsiologiyasi asoslari, Toshkent: Iqtisodiyot, 2022. 3. T. Nazarov – Tashkilot va boshqaruv sotsiologiyasi, Toshkent: O'zbekiston, 2019. 4. B. Jo'rayev – Tashkilot sotsiologiyasi: Nazariy va amaliy yondashuvlar, Toshkent: Fan va texnologiya, 2021. 5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi – Tashkilotdagi mehnat munosabatlari tushunish uchun asosiy manba sifatida Axborot manbalari: 1. www.gov.uz 2. www.lex.uz 3. http://www.google.uz 4. http://www.ziyounet.uz 6. Fan dasturi Universitet Kengashining 2025-yil ___-avgustdagi ___-sonli bayonnomasi bilan ma' qullangan. 7. Fan/modul uchun mo'ul: X.F. Akramov  (imzo) Alisher Navoiy nomidagi TDO TAU «Psixologiya va sotsiologiya» kafedrasi sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dotsent 9. Taqrizchilar:  (imzo) Fayzieva F.
---	---

«Psixologiya va sotsiologiya» kafedrası, sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD),
v.b. dotsent
Zoitov E. *Zoitov* (imzo)
O'zMU "Sotsiologiya" kafedrası mudiri, sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD),
dotsent

Tashkilotlar sotsiologiyasi. University of Queensland. Tashkilotlar sotsiologiyasi
QS World University Rankings 2025: 40 (o'rinda). QS World University Rankings 2026: 42-
(dunyo bo'yicha o'rni). (QS World University Rankings by Subject):
<https://www.topuniversities.com/universities/university-queensland>

№	OTM nomi	QS	THE	Top-300 dasturi kiritilgan qo'shimchalar	ta'lim asosida	Mazkur dasturdagi mavzu nomi	Havolalar:
1	University of Queensland	40-o'rin	77- o'rin	Tashkilotlar sotsiologiyasi		1-mavzu. Tashkilotlar va uni o'rganishga doir turli qarashlar	https://www.topuniversities.com/universities/university-queensland