

Navoiy davlat universiteti – Inson resurslarini boshqarish

Dastur davomiyligi: 2 yil

Talim shakli: Kunduzgi

Dastur kodi:70411001

Umumiy ish hajmi:120 ECTS krediti

Semestr uchun ECTS kreditlari:30

Umumiy ma'lumot

Magistratura dasturi **Inson resurslarini boshqarish** (Dastur kodi: 70411001) Navoiy davlat universitetida ikki yillik, kunduzgi akademik dastur bo'lib, umumiy ish hajmi 120 ECTS kreditdan (semestrda 30 ECTS) iborat. Dastur yuqori malakali HR direktorlari, iste'dodlarni boshqarish strateglari, tashkiliy rivojlanish bo'yicha maslahatchilar va strategik ishchi kuchini rejalashtirish, iste'dodlarni jalb qilish, ish faoliyatini boshqarish, korporativ madaniyat, mehnat qonunchiligi va HR tahlili bo'yicha ilg'or bilimlarga ega bo'lgan HR tadqiqotchilarini tayyorlash uchun mo'ljallangan.

O'quv dasturi ilg'or boshqaruv nazariyasi, strategik HR qarorlarini qabul qilish, empirik tashkiliy tadqiqotlar va amaliy HR texnologiyalari tizimlarini birlashtiradi. Talabalar yollash va tanlash metodologiyalari, ish haqi va imtiyozlarni loyihalash, xodimlar bilan munosabatlar, yetakchilikni rivojlantirish, tashkiliy psixologiya va raqamli HR transformatsiyalari bo'yicha tajriba orttirishadi. Dastur mehnat munosabatlarini modernizatsiya qilish, xodimlarning ishtirokini oshirish, xilma-xillikni boshqarish va O'zbekistonda inson kapitali strategiyalarini korporativ va milliy iqtisodiy maqsadlar bilan uyg'unlashtirishga katta e'tibor qaratadi.

Ushbu dastur bitiruvchilari HR menejerlari, iste'dodlarni jalb qilish bo'yicha direktorlar, o'rganish va rivojlantirish (L&D) mutaxassislari, tashkiliy rivojlanish bo'yicha maslahatchilar, ish haqi va imtiyozlar bo'yicha tahlilchilar, boshqaruv institutlarida tadqiqot xodimlari va oliy ta'lim muassasalarida akademik xodimlar sifatida karyera qilish, shuningdek, doktorantura (PhD) darajasida o'qishni davom ettirish uchun to'liq jihozlangan.

Baholash

Inson resurslarini boshqarish magistratura dasturida uzluksiz o'rganish, strategik qarorlar qabul qilish qobiliyati, axloqiy yetakchilik va akademik qat'iylikni ta'minlash uchun keng qamrovli va ko'p komponentli baholash tizimi qo'llaniladi.

1. Kursga asoslangan baholash

- **Taqdimotlar va seminarlar**– talabalarning professional sharoitlarda strategik HR modellari, iste'dodlarni boshqarish holatlari, ish joyidagi madaniyat doiralari va mehnat munosabatlari siyosatini tahlil qilish, taqdim etish va himoya qilish qobiliyatini baholash.

- **Mini-testlar, viktorinalar va og'zaki imtihonlar**– asosiy nazariy tushunchalar, HR tahlil vositalari, mehnat qonunchiligi standartlari va tashkiliy xulq-atvor modellarini tushunishni monitoring qilish.
 - **Oraliq va yakuniy imtihonlar**– yozma imtihonlar va amaliy strategiya topshiriqlari orqali nazariy chuqurlikni, strategik muammolarni hal qilish ko'nikmalarini va korporativ HR bo'yicha amaliy tadqiqotlar tahlillarini baholash.
 - **Portfolio topshiriqlari**– ishni baholash sxemalarini, KPI/OKR ishlash tizimlarini, HR tahlili boshqaruv panellarini, o'quv modullarini va ilg'or ko'nikmalarni rivojlantirishni namoyish etuvchi ilmiy ishlar loyihalarini tuzish.
 - **Mustaqil topshiriqlar**– mustaqil tashkiliy tadqiqotlarni, ish joyidagi madaniyat auditlarini, ish haqi tuzilmasini loyihalashni va strategik ishchi kuchi simulyatsiyalarini rag'batlantirish.
2. **Tadqiqotga asoslangan baholash**
- **Ilmiy tadqiqot ishlari (ITI)**– tadqiqot loyihalari takliflari, tashkiliy empirik tadqiqotlar, bajarilgan ishlar to'g'risidagi hisobotlar va bo'lim oldida HR tadqiqot natijalarini himoya qilish orqali baholandi.
 - **Ilmiy va pedagogik ish (IPI)**– o'qitish amaliyoti, boshqaruv bo'yicha amaliy tadqiqotlarni tayyorlash, seminar qo'llanmalari va akademik hisobotlar orqali baholanadi.
 - **Magistrlik dissertatsiyasi (MD/M)**– umumiy ilmiy aniqlik, empirik asoslilik, korporativ boshqaruvga amaliy aloqadorlik, dissertatsiya yozish sifati va Davlat attestatsiya komissiyasi oldida ommaviy himoya asosida baholanadi.
3. **Amaliyotga asoslangan baholash**
- **HR va menejment amaliyoti**– korporativ HR bo'limlari, yollash agentliklari, davlat mehnat agentliklari va konsalting firmalaridagi ish faoliyati orqali baholanadi va keng qamrovli amaliyot hisobotlari bilan birga taqdim etiladi.
 - **Bitiruvdan oldingi amaliyot**– tashkiliy tadqiqot ma'lumotlarini integratsiyalash, strategik HR siyosatini ishlab chiqish va yakuniy tezisni tayyorlash bo'yicha baholandi.
4. **Ishga integratsiyalashgan o'rganish**
- **HR tahlili va strategik rejalashtirish loyihalari**– analitik aniqlik, HR dasturiy vositalaridan innovatsion foydalanish, axloqiy jihatlar va tashkilotning o'sish maqsadlari bilan amaliy muvofiqlik bo'yicha baholandi.

Akademik talablar

Qabul talablari–Inson resurslarini boshqarish bo'yicha magistratura dasturiga (Kod: 70411001) hujjat topshirayotgan abituriyentlar quyidagi mezonlarga javob berishlari shart:

- **Ta'lim tarixi**– Tan olingan oliy ta'lim muassasasining menejment, biznes boshqaruvi, inson resurslarini boshqarish, iqtisodiyot, psixologiya, sotsiologiya yoki tegishli ijtimoiy/xulq-atvor fanlari sohalarida bakalavr darajasi (yoki unga tenglashtirilgan malaka).
- **Akademik mukammallik**– Faxriy diplomga ega bo'lgan abituriyentlar (*imtiyozli diplom*) O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiya vazirligining amaldagi qoidalariga muvofiq imtiyozli qabul qilish huquqiga ega.
- **Til bilishi**– Ingliz, rus yoki boshqa tan olingan xorijiy tillarni kamida B2 darajasida (CEFR, IELTS, TOEFL va boshqalar) bilishingizni tasdiqlovchi amaldagi milliy yoki xalqaro sertifikat.

Bitiruv talablari

Inson resurslarini boshqarish bo'yicha magistrlik darajasini olish uchun talabalar quyidagilarga ega bo'lishlari shart:

- O'quv dasturida ko'rsatilgan barcha majburiy va tanlov modullarini bajaring, jami **120 ECTS krediti** (Semestrda 30 ECTS).
- Navoiy davlat universiteti qoidalariga muvofiq standart akademik natijalarni saqlab qolish (barcha fanlardan o'tish ballari).
- Barcha amaliy mashg'ulotlarni (HR amaliyoti, tadqiqot amaliyoti va bitiruvdan oldingi amaliyot) rahbarning ijobiy baholari bilan muvaffaqiyatli yakunlang.
- Barcha tadqiqot talablarini bajarish (ilmiy tadqiqot ishlari va ilmiy-pedagogik ishlar).
- Tayyorlang, topshiring va muvaffaqiyatli himoya qiling **Magistrlik dissertatsiyasi** Davlat attestatsiya komissiyasi oldida mustaqil empirik tadqiqotlar va strategik inson kapitali tahlilini namoyish etish.
- Barcha kerakli davlat attestatsiya jarayonlaridan o'ting.

Taklif etilayotgan kurslar

1-yil

Majburiy:

- Strategik inson resurslarini boshqarish va iste'dodlar strategiyasi
- Yangi O'zbekistonni rivojlantirish strategiyasi doirasida ta'lim tizimidagi islohotlar
- HR tahlili, ko'rsatkichlar va ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish
- Mehnat qonunchiligi, tartibga solish standartlari va xodimlar bilan munosabatlar
- Menejment va xulq-atvor fanlari bo'yicha tadqiqot metodologiyasi

Tanlov:

- Tashkiliy xulq-atvor va korporativ madaniyat
- Iste'dodlarni jalb qilish, headhunting va ish beruvchi brendingi
- Kompensatsiya, imtiyozlar va umumiy mukofotlarni boshqarish
- O'rganish, yetakchilikni rivojlantirish va bilimlarni boshqarish
- Raqamli HR transformatsiyasi va HRIS (HR axborot tizimlari)

2-yil

Majburiy:

- Ishlash boshqaruvi, KPI va OKR tizimlari
- Strategik ishchi kuchini rejalashtirish va o'zgarishlarni boshqarish
- Ish joyidagi sog'liq, xavfsizlik va xodimlarning farovonligi dasturlari

Tanlov:

- Madaniyatlararo va global HR boshqaruvi
- Mojarolarni boshqarish, muzokaralar olib borish va vositachilik
- Professional axloq va rahbarlik etikasi
- Tashkiliy psixologiya va xodimlarni jalb qilish
- HR bo'yicha konsalting va tashkiliy audit
- Xilma-xillik, tenglik va inklyuziv ish joyi strategiyalari
- HR va loyihalarni boshqarishda chaqqonlik

Karyera imkoniyatlari

Inson resurslarini boshqarish bo'yicha magistratura dasturini bitirganlar kuchli analitik, boshqaruv va shaxslararo yetakchilik ko'nikmalariga ega bo'ladilar, bu ularga turli korporativ, davlat, konsalting va ta'lim tashkilotlarida martaba yo'llarini tanlash imkonini beradi:

- **Bosh kadrlar bo'yicha direktor (CHRO) / HR direktori**xususiy korporatsiyalarda, kon-metallurgiya kombinatlarida (masalan, NGMK, AGMK), qo'shma korxonalarda va xalqaro kompaniyalarda.
- **Iste'dodlarni jalb qilish bo'yicha direktor / Headhunter**rahbarlarni qidirish agentliklarida, yollash firmalarida va ko'p millatli korporatsiyalarda.
- **HR menejeri / HR biznes hamkori (HRBP)**davlat sektori tashkilotlarida, tijorat banklarida, sanoat korxonalarida va texnologik kompaniyalarda.
- **O'qitish va rivojlantirish (L&D) bo'yicha mutaxassis / Korporativ trener**korporativ akademiyalarda, o'quv markazlarida va konsalting agentliklarida.
- **HR tahlili bo'yicha mutaxassis / Ish haqi va imtiyozlar (C&B) menejeri**miqdoriy rag'batlantirish tizimlarini, ish faoliyatini baholash va ishchi kuchi ko'rsatkichlarini loyihalash.
- **Mutaxassis / xodim**O'zbekiston Qashshoqlikka qarshi kurash va bandlik vazirligida, davlat mehnat inspeksiyasi idoralarida va davlat boshqaruvi organlarida.
- **HR bo'yicha maslahatchi / Tashkiliy rivojlanish bo'yicha maslahatchi**xalqaro boshqaruv konsalting firmalarida (Katta to'rtlik, boshqaruv konsalting firmalari).
- **HR boshqaruvi o'qituvchisi / o'qituvchisi**oliy ta'lim muassasalarida, biznes maktablarida, kasb-hunar kollejlarda va akademik litseylarda.

O'qish to'lovlari

- **Mahalliy talabalar uchun:**Taxminan yillik o'qish narxi – 9 700 000 so'm.
- **Xalqaro talabalar uchun:**Taxminiy yillik o'qish narxi – 774.28 AQSh dollari.

(Izoh: O'qish to'lovlari universitet siyosati va xorijiy valyuta kurslariga muvofiq o'zgartirilishi mumkin.)

O'quv natijalari

Inson resurslarini boshqarish bo'yicha magistrlik darajasi

Dasturni muvaffaqiyatli tugatgandan so'ng, bitiruvchilar quyidagilarga ega bo'ladilar:

1. Bilim

- **1.1.**Strategik inson resurslarini boshqarish nazariyalari, iste'dod kapitali modellari va tashkiliy xulq-atvor konsepsiyalari bo'yicha ilg'or bilimlarni namoyish eting.
- **1.2.**Zamonaviy inson kapitalini boshqarishda qo'llaniladigan miqdoriy HR tahlili, ko'rsatkichlari, ma'lumotlarni modellashtirish vositalari va HR axborot tizimlarini (HRIS) tushunish.
- **1.3.**Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi huquqiy asoslar, milliy mehnat kodekslari, xalqaro mehnat standartlari (XMT) va axloqiy tamoyillarni tushuntiring.
- **1.4.**Ish haqi va imtiyozlar tuzilmalari, ishni baholash texnikasi, KPI/OKR tizimlari va ish faoliyatini baholash metodologiyalari haqida keng qamrovli bilimlarni namoyish eting.
- **1.5.**Raqamli transformatsiya, tashkiliy madaniyat, madaniyatlararo yetakchilik va o'zgarishlarni boshqarishning ishchi kuchi unumdorligiga ta'sirini tan oling.

2. Ko'nikmalar

- **2.1.** Tashkilotning biznes maqsadlari va bozor tendentsiyalariga mos ravishda uzoq muddatli inson resurslari strategiyalarini ishlab chiqish, amalga oshirish va baholash.
- **2.2.** Analitik vositalardan foydalangan holda ishchi kuchi ma'lumotlarini tahlil qilish, xodimlar almashinuvi xavfini baholash, ish haqini taqqoslash va tashkiliy madaniyat auditlarini o'tkazish.
- **2.3.** Zamonaviy iste'dodlarni jalb qilish, ishga qabul qilish, ish faoliyatini boshqarish, yetakchilikni rivojlantirish va vorislikni rejalashtirish dasturlarini loyihalash va amalga oshirish.
- **2.4.** Ish joyidagi nizolarni hal qilish, mehnat nizolarini hal qilish, xodimlarni saqlab qolishni yaxshilash va xodimlar bilan ijobiy munosabatlarni o'rnatish bo'yicha strategiyalarni ishlab chiqing.
- **2.5.** Strategik HR siyosati, lavozim tavsiflari, tashkiliy jadvallar, o'quv modullari, korporativ qoidalar va nashr etiladigan ilmiy ishlarni tayyorlang.
- **2.6.** Inson kapitali rejalari, HR ko'rsatkichlari va tashkiliy qayta qurish takliflarini ijroiya kengashlari, korporativ rahbariyat va akademik auditoriyaga milliy va xorijiy tillarda samarali taqdim etish.

3. Kompetensiyalar

- **3.1. HR va tadqiqot kompetensiyasi**– Ishchi kuchini boshqarish muammolarini hal qilish uchun mustaqil, ilmiy asoslangan va empirik asoslangan tashkiliy tadqiqotlar o'tkazish.
- **3.2. Strategik yetakchilik kompetensiyasi**– Turli bozor sektorlarida korporativ HR bo'limlari, iste'dodlarni rivojlantirish tashabbuslari va tashkiliy o'zgarishlar loyihalariga rahbarlik qilish.
- **3.3. Uslubiy va ta'lim kompetensiyasi**– Oliy ta'lim muassasalarida zamonaviy amaliy tadqiqotlar usullari va interaktiv simulyatsiyalardan foydalangan holda menejment va kadrlar bo'yicha fanlarni o'qitish.
- **3.4. O'zgarishlarni boshqarish bo'yicha kompetensiya**– Tashkilotlar va ko'p tarmoqli jamoalarni tarkibiy o'zgarishlar, raqamli HRni joriy etish va korporativ madaniyatni uyg'unlashtirish orqali yo'naltirish.
- **3.5. Axloqiy va insonparvarlik kompetensiyasi**– Barcha ishga qabul qilish qarorlarida professional etika, adolat, maxfiylik, xilma-xillik, tenglik va insoniy qadr-qimmatning yuqori standartlariga rioya qilish.
- **3.6. Hayot davomida o'rganish kompetensiyasi**– Global HR tendentsiyalarining o'zgarib borayotganiga doimiy ravishda moslashish, raqamli boshqaruv vositalarini o'zlashtirish va xalqaro inson resurslari forumlari va professional rivojlanish dasturlarida ishtirok etish.