

huquq va majburiyatlari to'g'risida mutlaq xavf yoki noaniqlik sharoitida shartnoma tuzishni anglatadi.

Islom Moliya Institutlari (IMI) natijalar yashirin bo'lgan har qanday savdo-sotiq bilan shug'ullanmasligi kerak, bu esa har qanday haqiqiy biznes bitimini bajarish uchun zarurdir. An'anaviy moliya institutlari va sug'urta kompaniyalarining fyuchers va opsiyon bozorlaridagi zamonaviy amaliyotlari Gharar, foiz, qimor va hokazo unsurlari tufayli shariatga mos kelmaydi. Joriy fond bozorlari oldi-sotdisi bu elementlardan tozalansa, shariatga muvofiq fond bozori deb ataladi.

Islom moliya institutlarining asosiy vazifalari esa quyidagilardan iboratdir:

- aksionerlik kapitaliga vositalarni sarmoyalashtirish;
- ishlab chiqarish korxonalari va loyihalariga qarzlar berish;
- a'zo davlatlarga iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi maqsadida boshqa shakllarda moliyaviy yordam berish;
- aniq maqsadlar uchun tuziladigan maxsus fondlarni boshqarish;
- Nomusulmon davlatlardagi musulmon jamoalariga yordam fondi;
- moliyalashtirish uslublari vositasida moliyaviy resurslar yo'naltirish va depozitlarini qabul qilish;
- musulmon davlatlarning rivojlanishi bo'yicha tashkilot a'zolarini o'qitish;
- foizsiz kreditlar berish.

Yuqorida sanab o'tilgan barcha amallarda Islom moliya institutlari (IMI) hech qanday foizli qarzlarisiz iste'molchilarga xizmat ko'rsatadi. Ushbu institutlarning birdan-bir maqsadi esa a'zo mamlakatlarning, shariatga asoslangan musulmon jamoalarining, iqtisodiy rivojlantirish va ijtimoiy taraqqiyotiga ta'sir o'tkazishdan iboratdir.

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash mumkinki, so'nggi o'n yillikda Islom moliyasi butun dunyoda, shu jumladan, musulmon bo'lmagan mamlakatlarda ham rivojlanishi moliyalashtirishning samarali vositasi ekanligini tasdiqladi.

XULQ ATVOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA KORPORATIV MADANIYATNING HOZIRGI VA OLDINGI TENDENSIYALARI

Omanova Nargiza Rustam qizi

International school of finance and technology

Fundamental iqtisodiy fanlar kafedrası o'qituvchisi

Korporativ madaniyat tashkilotning ichki muhitini shakllantiruvchi asosiy omillardan biri bo'lib, uning samaradorligi va barqarorligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Robert Quinn va Kim Kameron korporativ madaniyatlarni tasniflash uchun ishlatiladigan to'rtta quti madaniyati modelini yaratdilar. Uning vertikal o'qi tashkilotning barqarorlik yoki moslashuvchanlikka ko'proq e'tibor qaratishini, gorizontaal o'qi esa tashkilotning ichki boshqaruv va integratsiyasini

qanchalik darajada boshqara olishiga qarab klan, adxokratik, byurokratik va bozor tashkiliy madaniyatiga ajratilgan³²⁹.

E. Scheinning fikricha korporativ madaniyatni tashqi muhitga moslashish va ichki integratsiya muammolarini hal qilishni o'rganayotganda ma'lum bir guruh tomonidan o'z-o'zidan shakllangan, o'rganilgan yoki ishlab chiqilgan asosiy harakatlarning to'plami deb ta'riflanadi³³⁰.

Mahalliy tadqiqotchilarimizdan B.N. Urinov korporativ madaniyatga quyidagicha ta'rif berganlar: "Korporativ madaniyat korxona xodimlari va rahbariyatining o'zaro munosabati va ishlashini belgilaydigan e'tiqod va xatti-harakatlarni anglatadi. Bu xodimlarni yollash va ushlab turish, ishlash va mahsuldorlikka, biznes natijalariga hamda, kompaniyaning uzoq umr ko'rishiga ta'sir qilishi mumkin³³¹".

B. N. Urinov, M.M. Tashxo'jayev, M. G. Umarxo'jayeva, A.K. Shermuxamedov, M.SH. Kayumova esa korporativ madaniyatga "korporativ madaniyat-korxona tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan asosiy qadriyatlar va standartlar, e'tiqodlar, axloqiy me'yorlar, etiqodlar va umidlar to'plami bo'lib, ko'pchilik xodimlar tomonidan alohida qabul qilinadi, insonlarga o'z faoliyatining ko'rsatmalarini so'raydi va boshqaruv aloqasi, tarkibiy birliklar va individual xodimlarning harakatlarini birlashtirish, muvofiqlashtirish usulini belgilaydi" deb ta'rif berganlar³³².

Jahon va mahalliy olimlarning tadqiqotlaridan shuni tushunish mumkinki, ko'plab tadqiqotchilar o'z e'tiborlarini korporativ madaniyatning turlari, tamoyillari, uni korxona faoliyatiga moslashtirish, liderlarning samarali korporativ madaniyatning tashkil etilishidagi roliga bag'ishlaganlar. Bu tadqiqotlarda muallif personalning samarali korporativ madaniyatning o'rni doirasida, personalning shaxsiy hayot va ish muvozanat ko'rsatkichi aloqadorligining ahamiyati chuqur tahlil qilinmaganligini aniqlagan va E. Scheinning baxtli ishchilar samarali ishchilardir degan tamoyilini takomillashtirgan holda, o'zining mualliflik yondashuvini taklif qilgan: "Baxtli ishchilar nafaqat samarali, balki ular innovatsion, faol va belgilangan maqsadlardan ortig'iga intiladigan ishchilardir" Shu tamoyilga amal qilgan holda, personalning samaradorligini oshirib, muvaffaqiyatli korporativ madaniyat yaratish uchun taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Bu jadval orqali (1-jadval) biz korporativ madaniyat rivojlanish tendensiyalarining sezilarli ravishda o'zgarganini guvohi bo'lishimiz mumkin. Masalan, oxirgi 5 yil ichida davlatimiz tomonidan korxonalarda ESG ya'ni ijtimoiy va ekologik mas'uliyat qo'llash orqali, tabiatga yetkaziladigan zarar miqdorini kamaytirish va ijtimoiy barqarorlik yo'nalishi orqali jadal rivojlanish istiqbollari belgilab berilgan.

³²⁹ Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (2011)

³³⁰ Schein, Edgar H. 2010. Organizational Culture and Leadership. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass

³³¹ B.N.Urinov, U.F.Kenjayeve. Korporativ boshqaruv.: Darslik. –T.: OOO "Diadema nur servis",

³³² B.N.Urinov, M.M. Tashxo'jayev, M.G.Umarxo'jayeva, A.K. Shermuxamedov, M.SH. Kayumova. Korporativ madaniyat. Darslik. – T. : "Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi" 2021. -204 b

1-jadval.Korporativ madaniyatning oldingi va hozirgi tendensiyalari³³³

Tendensiya	Oldingi Tendensiyalar	Hozirgi Tendensiyalar
Ishlash muhitini yaratish	An'anaviy ofislar va rasmiy ish muhirlari	Moslashuvchan ish joylari (gibrid ish, masofaviy ish)
Rahbarlik yondashuvi	Avtoritar rahbarlik, yuqori darajada markazlashtirilgan boshqaruv	Transformatsion va ijtimoiy rahbarlik, xodimlarning fikrini hisobga olish
Xodimlarning ishtiroki	Yakka tartibda qaror qabul qilish, xodimlar uchun kam imkoniyat	Jamoaviy ishlash, xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etish
Xodimlarning motivatsiyasi	Material rag'batlar (maosh, bonuslar)	Xodimlar farovonligi, ish va shaxsiy hayot muvozanati, qaror qabul qilishda ishtirok
Texnologiyalarni qo'llash	Ishni boshqarish uchun an'anaviy metodlar va minimal texnologik yondashuv	Raqamli texnologiyalar (AI, big data, onlayn platformalar)
Madaniyat va qadriyatlar	Keng tarqalgan an'anaviy qadriyatlar (bitta to'g'ri yo'l)	Keng qamrovli, inkluziv va ijtimoiy jihatdan mas'uliyatli madaniyat
Tashqi aloqalar va obro'	Ofisda ishlovchi yirik kompaniyalarga ko'proq e'tibor	Brendni yaratishda ijtimoiy tarmoqlar va shaffoflikka asoslangan aloqalar
Xodimlar o'sishi va ta'limi	Ta'lim va rivojlanish uchun cheklangan imkoniyatlar	Doimiy o'rganish, onlayn kurslar, malaka oshirish imkoniyatlari
Ijtimoiy mas'uliyat va barqarorlik	Faqat iqtisodiy samaradorlikka e'tibor berish	Barqarorlik, ijtimoiy mas'uliyat va ekologik etika

Oldingi tendensiyalar motivatsiyasining asosiy dastaki sifatida moddiy rag'batlantirish muhim deb hisoblagan, ammo bugungi kunga kelib olimlar shuni aniqlashdiki, moddiy rag'batlantirish qisqa muddatli motivatsiya hisoblanib, atigi 8-9 oy, oxirgi 2 yil ichida esa 4-5 oy uchun ahamiyatli bo'lib qolgan. Shundan holatlardan keyin, korporativ madaniyatning nomoddiy motivatsiyaning asosiy omili sifatida e'tirof etilishi korxonalarda ko'plab o'zgarishlar sodir bo'lishiga

³³³ Muallif tomonidan adabiyotlardan foydalanib tayyorlangan.

sabab bo'lmoqda, jumladan, xodimlar farovonligi, ish va shaxsiy hayot muvozanati, qaror qabul qilishda ishtirok etish va boshqalar.

Tashkilotlarning samarali ishlashi ko'plab omillarga bog'liq bo'lib, ularning o'zaro uyg'unligi muhim ahamiyat kasb etadi. McKinsey 7S modeli aynan shu uyg'unlikni baholash va takomillashtirish uchun ishlab chiqilgan model bo'lib, tashkilot ichidagi strukturaviy va insoniy omillarni o'z ichiga oladi hamda ularning korporativ madaniyatga va personalni boshqarish tizimiga ta'sirini tushunishga yordam beradi³³⁴.

"O'zkimyosanoat" aksiyadorlik jamiyati O'zbekiston Respublikasining kimyo sanoati korxonalarini birlashtirgan yirik korporativ tuzilma hisoblanadi. Uning asosiy vazifasi kimyo zavodlarining sanoat, innovatsiya va marketing dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish orqali tarmoqning barqaror rivojlanishini ta'minlashdir³³⁵.

BASF kimyo sanoatidagi eng innovatsion va yetakchi kompaniyalardan biri bo'lib, uning tarixi ilmiy kashfiyotlar, texnologik inqiloblar va global miqyosdagi kengayish bilan bog'liq. Bugungi kunda kompaniya barqaror rivojlanish va ekologik toza kimyo sanoatini rivojlantirishga e'tibor qaratmoqda³³⁶.

2-jadval. McKinsey 7S modeli orqali "O'zkimyosanoat" AJ va "BASF Chemical company" solishtirma jadvali³³⁷.

McKinsey 7S	"O'zkimyosanoat" AJ	BASF
Structure	Davlat kompaniyasi	Global xususiy kompaniya
Strategy	Ichki bozorga yo'naltirilgan	Innovatsiya va global yetakchilik
Systems	Byurokratik, ERP rivojlanmoqda	To'liq avtomatlashtirilgan
Shared Values	Milliy sanoatni qo'llab-quvvatlash	Innovatsiya va ekologiya
Style	Markazlashgan boshqaruv	Moslashuvchan rahbarlik
Staff	Asosan O'zbekiston xodimlari	Global malakali mutaxassislar
Skills	Ishlab chiqarish tajribasi	Ilmiy-tadqiqot yetakchisi

2-jadvalga ko'ra, "O'zkimyosanoat" davlatning sanoat strategiyasiga moslashgan kompaniya. "BASF Chemical compay" global bozor uchun innovatsiyalar yaratadi. "O'zkimyosanoat" hali transformatsiya bosqichida, BASF esa jahon kimyo sanoatining yetakchisi.

Xulosa

Korporativ madaniyat nafaqat qadriyatlar va xatti-harakatlar to'plamidir; bu tashkilotning qon tomiri bo'lib, odamlarning o'zini tutishi, o'zaro munosabati

³³⁴ <https://tadbirkor.blog/stolga-musht-bilan-urish-endi-bunday-ish-bermaydi-mckinsey-boshqaruvchi-sherigi-bosh-direktor-rol-i-va-startaplardagi-xatolar-haqida>.

³³⁵ uzkimyosanoat.uz

³³⁶ <https://www.basf.com/global/en>

³³⁷ Internet ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo'shishiga ta'sir qiladi. Shaxsiy menejment nuqtai nazaridan korporativ madaniyat ishchi kuchini shakllantirishda, xodimlarni jalb qilishda va tashkilotning inson resurslari strategiyasini kengroq maqsadlariga moslashtirishda muhim rol o'ynaydi. Tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyati uchun eng muhim omillardan biri bu uning korporativ madaniyati va shaxsiy boshqaruv strategiyalari o'rtasidagi uyg'unlikdir. Tashkilot madaniyati qarorlar qabul qilish uchun yo'naltiruvchi asos bo'lib xizmat qiladi, yollash amaliyotidan boshlab samaradorlikni boshqarish va xodimlarni rivojlantirishgacha bo'lgan hamma narsani shakllantiradi. Hamkorlikka, jamoaga yo'naltirilgan madaniyatga ega kompaniyalar jamoaviy mehnatni qadrlaydigan nomzodlarni aniqlaydigan ishga qabul qilish amaliyotiga ustuvor ahamiyat beradi. Aksincha, individual yutuqlarni ta'kidlaydigan tashkilotlar yuqori raqobatbardosh va o'zini o'zi boshqaradigan shaxslarni yollashga e'tibor qaratishlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (2011)
2. Schein, Edgar H. 2010. Organizational Culture and Leadership. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass
3. B.N.Urinov, U.F.Kenjayeve. Korporativ boshqaruv.: Darslik. –T.: OOO “Diadema nur servis”,
4. B.N.Urinov, M.M. Tashxo'jayev, M.G.Umarxo'jayeva, A.K. Shermuxamedov, M.SH. Kayumova. Korporativ madaniyat. Darslik. – T.: “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi” 2021. -204 b.
5. 3rd Edition (2004): Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
6. <https://tadbirkor.blog/stolga-musht-bilan-urish-endi-bunday-ish-bermaydi-mckinsey-boshqaruvchi-sherigi-bosh-direktor-rol-i-va-startaplardagi-xatolar-haqida>.
7. uzkimyosanoat.uz
8. <https://www.basf.com/global/en>

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE GREEN ECONOMY IN UZBEKISTAN

Rakhmedova M.N.

*Associate Professor of the Department of
«Corporate Finance and Securities, » TSEU, PhD*

Annotation. This article examines the issues of developing a green economy in our country. To implement the objectives set out in the Development Strategy of New Uzbekistan for 2019–2030, enhance the effectiveness of measures to ensure green and inclusive economic growth, and expand the use of renewable energy sources and resource conservation across all sectors of the