



AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA KORPORATIV MADANIYATNI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI

PhD Akramova Nazokat Israilovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
ORCID: 0000-0002-6986-6748
nazokat8067@gmail.com

Annotatsiya. Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatni takomillashtirish yo'nalishlarini aniqlash uchun uning afzalliklari va muammolariga e'tibor qaratish lozim. Samarali korporativ madaniyat aksiyadorlik jamiyatlari faoliyati va uzoq muddatli istiqbollarga bevosita ta'sir qiladi. Bunday madaniyat aksiyadorlik jamiyatlari muvaffaqiyatining eng muhim omillaridan biri bo'lib, raqobatdosh ustunlikni saqlab turishda muhim hisoblanadi. Shuningdek, u korxonadagi shaxslarning axloqiy fazilatlariga, fidoyiligiga, mehnat unumdorligiga, jismoniy sog'lig'iga va jamoada ishlaydigan odamlarning hissiy farovonligiga ta'sir qiladi. Ushbu maqolada aksiyadorlik jamiyatlarida uchrayotgan korporativ madaniyat muammolari tahlil qilingan va ularga samarali yechimlar topish yo'llari belgilab berilgan. Hamda korporativ madaniyatning muhimligi va uning kompaniya faoliyatidagi o'rni, shuningdek, madaniyatning iqtisodiy ko'rsatkichlarga ta'siri ko'rib chiqilgan. Muammolar sifatida korporativ madaniyatning yetarli darajada shakllanmagani, xodimlar o'rtasidagi muloqotning zaifligi, etika va qadriyatlarga rioya qilinmasligi kabi jihatlar tahlil qilingan. Yechimlar sifatida esa korporativ madaniyatni shakllantirishda strategik yondashuvlar, muntazam ta'lim va tarbiya dasturlari, ochiq muloqot va ishonch muhitini yaratish, shuningdek, etika kodekslarini ishlab chiqish va joriy etish taklif qilingan. Tadqiqot aksiyadorlik jamiyatlari uchun korporativ madaniyatni yaxshilash va samarali boshqarish bo'yicha amaliy tavsiyalarni beradi.

Kalit so'zlar: korporativ madaniyat, korporativ boshqaruv, xodimning qoniqishi, kompaniya missiyasi, tashkiliy xulq, transformatsiya, kompaniya samaradorligi, aksiyadorlik kompaniyasi, raqobatbardoshlik, so'rovnomma, boshqaruv organlari, raqamlashtirish.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ KORPORATIVНОЙ КУЛЬТУРЫ В АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

PhD Акрамова Назока́т Исраиловна
Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация. Необходимо обратить внимание на преимущества и проблемы корпоративной культуры для определения направлений ее совершенствования в акционерных обществах. Эффективная корпоративная культура оказывает прямое влияние на деятельность и долгосрочные перспективы акционерных обществ. Такая культура является одним из ключевых факторов успеха акционерных обществ и имеет важное значение для поддержания конкурентного преимущества. Кроме того, она влияет на этические качества сотрудников, их преданность, производительность труда, физическое здоровье и эмоциональное благополучие людей, работающих в коллективе.

В данной статье анализируются проблемы корпоративной культуры в акционерных обществах и определяются пути их эффективного решения. Также рассмотрены важность корпоративной культуры и ее роль в деятельности компании, а также влияние культуры на экономические показатели. В качестве проблем были проанализированы недостаточное формирование корпоративной культуры, слабость коммуникации между сотрудниками, несоблюдение этики и ценностей. В качестве решений предложены стратегические подходы к формированию корпоративной культуры, регулярные образовательные и воспитательные программы, создание открытой коммуникации и атмосферы доверия, а также разработка и внедрение этических кодексов. Исследование предлагает практические рекомендации по улучшению и эффективному управлению корпоративной культурой в акционерных обществах."

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративное управление, удовлетворенность сотрудников, миссия компании, организационное поведение, трансформация, эффективность компании, акционерное общество, здоровая конкурентоспособность, анкета, органы управления, цифровизация.

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN JOINT-STOCK COMPANIES

PhD Nazokat Akramova

Tashkent State University of Economics

Abstract. To determine the directions for improving corporate culture in joint-stock companies, attention must be paid to its advantages and problems. An effective corporate culture directly influences the activities and long-term prospects of joint-stock companies. Such a culture is one of the most important factors for the success of joint-stock companies and is crucial in maintaining a competitive edge. Moreover, it affects the ethical virtues, dedication, work productivity, physical health, and emotional well-being of individuals in the organization. This article analyzes the problems of corporate culture in joint-stock companies and identifies ways to effectively address them. It also examines the importance of corporate culture and its role in the company's operations, as well as the impact of culture on economic indicators. Issues such as insufficient development of corporate culture, weak communication among employees, and non-compliance with ethics and values are analyzed. Solutions proposed include strategic approaches to developing corporate culture, regular educational and training programs, creating an open communication and trust environment, and developing and implementing ethical codes. The research provides practical recommendations for improving and effectively managing corporate culture in joint-stock companies.

Keywords: corporate culture, corporate governance, employee satisfaction, company mission, organizational behavior, transformation, company effectiveness, joint stock company, competitiveness, questionnaire, management organs, digitalization.

Kirish.

Hozirgi vaqtga kelib, jahon iqtisodiyoti tez sur'atlar bilan taraqqiy etib bormoqda. Bu jarayonda katta korxonalar, korporatsiyalar va firmalarning roli nihoyatda muhimdir. Jumladan, ularning idora etish jarayonini samarali va maqsadga muvofiq yo'lga qo'yish eng zarur vazifalardan biri hisoblanadi. Bu borada korporativ boshqaruv tizimini amalga oshirish va mulkni shaffoflashtirish eng ma'qul usuldir. Bugungi kunda korporativ boshqaruv tizimi korxonalarni boshqarishning zamonaviy falsafasi va samaradorligini ta'minlovchi asosiy texnologiyaga aylangan. Rivojlangan korporativ boshqaruv tizimi tufayli iqtisodiy qo'shilgan qiymat va sof foyda ko'rsatkichlarida sezilarli oshish, samaradorlikning yuksalishi va riskning kamayishi kuzatilmoqda, bu holat ko'plab tadqiqotlarda o'z isbotini topgan. Xususan, taniqli

ekspertlarning tadqiqotlari natijasida, samarali korporativ boshqaruvni qo'llagan kompaniyalarda iqtisodiy qo'shilgan qiymat miqdori korporativ boshqaruv standartlaridan foydalanmagan kompaniyalarga nisbatan yuqori ekani aniqlangan.

Bugungi iqtisodiy sharoitlarda, aksiyadorlik jamiyatlari murakkab iqtisodiy tizimning muhim bo'lagi sifatida o'zining muhim xususiyatlariga ega. Iqtisodiyotda aksiyadorlik jamiyati, bir qator jismoniy va yuridik shaxslarning kapitalini birlashtirish orqali tashkil etilgan tijorat sub'ekti sifatida belgilanadi. Bunday jamiyatlar material va boshqaruv jihatidan turli shaxslarni birlashtirib, korxonada faoliyatidan keladigan asosiy iqtisodiy va moliyaviy manfaatlarni olishadi. Aksiyadorlik jamiyatlari, biznes sub'ekt sifatida, tuzilmalarini strategik maqsadlar atrofida jamlash orqali o'z vazifalarini bajaradigan iqtisodiy elementlarga ega.

Korporativ madaniyatning an'anaviy qarashlariga ko'ra, bu iqtisodiy natijalarni yaxshilash va tashkilotning boshqaruv qadriyatlari bilan uyg'unlashtirishning muhim qismi hisoblanadi. Ko'p hollarda, korxonalar bu yo'nalishda rivojlanishga intiladi. Korporativ madaniyat boshqarish jarayonida, jamiyatning asosiy qadriyatlari bilan hamohanglashtiruvchi ideologik mexanizm sifatida faoliyat ko'rsatadi. Ammo, hozirgi vaziyatda, aksiyadorlar, menejerlar va ishchilar orasidagi qadriyatlar, bozor sharoitlariga mos keladigan menejment tizimi va korporativ madaniyatni boshqarish jarayonidagi integratsiya masalalari yetarlicha diqqat markazida emas.

Adabiyotlar sharhi.

Aksiyadorlik jamiyatlarda korporativ madaniyatning funksiyalarini o'rganish bilan bog'liq holda korporativ madaniyat tushunchasi talqinini o'rganamiz. Ilmiy adabiyotlarda korporativ madaniyatga turli xil ta'riflar berilgan bo'lib, ularni turli xil guruhlariga bo'lish mumkin: falsafiy va mafkuraviy, me'yoriy, funksional-tashkiliy ta'riflardan iborat.

Korporativ madaniyat ma'lum bir korxonaga xos bo'lgan, uning individualligini va ijtimoiy va moddiy muhitda o'zini va boshqalarni idrok etishini aks ettiruvchi, xulq-atvorida, o'zaro ta'sirida, idrokda namoyon bo'ladigan bir-biri bilan o'zaro ta'sir qiluvchi moddiy va ma'naviy qadriyatlar tizimi hisoblanadi (Spivak, 2001). Korporativ madaniyati korxonada madaniyatiga mos kelmasligi mumkin. Sababi korxonada olib boriladigan korporativ madaniyat tashkillashtirilgan madaniyat bilan farq qiladi ya'ni u korporativ madaniyatga nisbatan kengroq va chuqurroq tushuncha hisoblanib, bu tashkilotda "shakllantirilgan" siyosatdir (Yablonskene, 2010). 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'plamidir (Sheyn, 2011). Korporativ madaniyatni tashkilotdagi xatti-harakatlar turini shakllantiradigan umumiy qadriyatlar va me'yorlar tizimi sifatida tushuniladi (Jeffkins va Yadin, 2015). Korxonalarda korporativ madaniyatning to'rtta darajasi mavjud bo'lib ular quyidagilardan iborat: qadriyatlar - bu korxonada va uning yutuqlari haqida uning barcha a'zolari tomonidan baham ko'riladigan g'oyalar; qahramonlar - eng muhim tashkiliy qadriyatlarni o'zida mujassam etgan namuna bo'lgan korxonada a'zolari; marosimlar - korxonada uchun muhim voqealarni belgilash va ularga yangi a'zolarini tanishtirish maqsadida o'tkaziladigan ramziy ma'noga to'la marosimlar; munosabatlarni jipslashtirish - bu korxonada a'zolari korporativ qadriyatlar, qahramonlar, marosimlar haqida ma'lumot oladigan norasmiy aloqa kanallari bo'yicha ta'minlashdan iborat (Deal va Kennedy, 2020). Korporativ madaniyat - bu ijtimoiy progressiv rasmiy va norasmiy qoidalar va faoliyat me'yorlari, urf-odatlar va an'analar, guruh manfaatlari, ma'lum bir tashkiliy tuzilma xodimlarining xulq-atvor xususiyatlari, yetakchilik uslubi, ishchilarning mehnat sharoitlaridan qoniqish ko'rsatkichlari, o'zaro hamkorlik darajasidir (Smirnov, 2008).

Tadqiqot metodologiyasi.

Ushbu maqolada turli xil usullardan foydalanildi. Aksiyadorlik jamiyatlari faoliyati samaradorligini oshirishda korporativ madaniyatning rolini oshirish bo'yicha mavjud bo'lgan

ilmiy tadqiqotlarni o'rganish, statistik ma'lumotlarni o'rganish va iqtisodiy jihatdan taqqoslash va tahlil qilish, mantiqiy fikrlash, ilmiy abstraksiyalash, ma'lumotni guruhlash, analiz va sintez, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalanilgan.

Tahlili va natijalar muhokamasi.

Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatni takomillashtirish yo'nalishlarini aniqlash uchun uning afzalliklari va muammolariga e'tibor qaratish lozim. Samarali korporativ madaniyat aksiyadorlik jamiyatlari faoliyati va uzoq muddatli istiqbollariga bevosita ta'sir qiladi. Bu turdagi madaniyat aksiyadorlik jamiyatlarining muvaffaqiyatida kalit rol o'ynaydi va ularning raqobatdoshligini mustahkamlashda asosiy omil hisoblanadi. U korxonada ishlayotgan shaxslarning axloqiy qadriyatlarini, sodiqlik darajasi, mehnat samaradorligi, jismoniy holati va hissiy farovonlikka ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Yaxshi ishlab chiqilgan korporativ madaniyat, aksiyadorlik jamiyatining boshqaruv tizimining takomillashuvini rag'batlantiradi, ish muhitini yanada yoqimli qiladi va xodimlarni birlashtiradi. Natijada, bu aksiyadorlik jamiyatlarining boshqaruv tizimini rivojlantirishga va ularning obro'sini oshirishga yordam beradi. Izlanishlar davomida "Uzsalaman" AJ korporativ madaniyatning ierarxik tuzilishga ega ekanligi aniqlandi. Shuningdek, aksiyadorlik jamiyatda zamonaviy madaniyat turlarini shakllantirilishi, samarali korporativ madaniyat yondashuvi adolatli bo'lishi kerakligi aniqlandi.

"Uzsalaman" AJda korporativ madaniyatni samarali joriy etish maqsadida quyidagi tadbirlarni amalga oshirish foydali bo'ladi:

-aksiyadorlik jamiyatining iste'molchilar va hamkor korxonalar bilan ochiq aloqada bo'lishi va ularni jamiyat tomonidan taqdim etiladigan xizmatlar haqida tizimli ravishda xabardor qilish.

-xodimlarning axloqiy va madaniy me'yorlarini belgilovchi qator hujjatlar, qoidalarni joriy etish orqali korporativ madaniyatni qo'llab-quvvatlash va uni mustahkamlash.

-"Uzsalaman" AJning boshqaruv rahbari shaxsiy va professional jihatdan yuqori fazilatlarga ega bo'lishi, uning jamoa orasidagi obro'si korporativ madaniyatni yaxshilashga hissa qo'shadi.

-jamoaviy birdamlik, ijodkorlik muhiti va xodimlarning tashabbuskorligini qo'llab-quvvatlovchi demokratik boshqaruv uslublaridan foydalanishni kuchaytirish zarur.

-"Uzsalaman" AJ xodimlarini moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini aniq qoidalarga asoslangan holda normativ hujjatlarda belgilab qo'yish tavsiya etiladi.

"Uzsalaman" AJ korporativ madaniyatini yaxshilashda uchraydigan quyidagi qiyinchiliklar mavjud:

-xodimlarning korporativ madaniyatga bo'lgan shaxsiy munosabati etarli emas, bu esa ma'muriy hujjatlarni qayta ko'rib chiqish va takomillashtirish zaruratini keltirib chiqaradi.

-xodimlarning eski xulq-atvor tamoyillari va me'yorlari hanuz mavjudligi sababli, "Uzsalaman" AJda korporativ madaniyatning yangi tizimini joriy etish zarur.

-jamoaviy ish va mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga xodimlarning kam qiziqishi mavjud, bu esa yangi tashabbuslarni rivojlantirishda muammolarga sabab bo'lmoqda. Xodimlar shaxsiy javobgarlikni o'z zimmalariga olishda yoki ijodiy yondashuvlarda faol emaslar.

-ijtimoiy-psixologik muhitning noqulayligi tufayli jamoada tez-tez korporativ nizolar yuzaga kelmoqda.

-boshqaruvga va tashkilotga bo'lgan ishonchsizlik, xodimlarning korporativ madaniyatning yuqori darajasini saqlab qolish zarurligini tushunmasliklari muammosi mavjud.

-ishdan tashqari vaqtlarda jamoani birlashtiruvchi marosimlar va tadbirlar etishmasligi.

-xodimlarning boshqaruvning ta'siriga bo'lgan sezgirliги past va bunday ta'sirlarning samaradorligini kuzatish mumkin emas.

Bizning olib borgan tadqiqotimiz, OCAI metodologiyasidan foydalanib, "Uzsalaman" AJning korporativ madaniyati ierarxik xususiyatga ega ekanligini ko'rsatdi. Bu metodologiya

orqali, mavjud va maqsadga muvofiq korporativ madaniyat tizimlarini taqqoslash imkoniyati yaratildi. Quyidagi jadvalda "Uzsalaman" AJning korporativ madaniyati tahlil qilindi.

1-jadval

**"Uzsalaman" AJ ning korporativ madaniyatining OCAI metodologiyasi
asosidagi tahlili natijasi**

№	Korporativ madaniyat turlari	Baholash 100 ball	Izoh
1.	Adxokratik madaniyat	25	
2.	Klan madaniyati	30	
3.	Bozor madaniyati	20	
4.	Ierarxik madaniyati	25	

Manba: muallif ishlanmasi.

Natijada, "Uzsalaman" AJ korporativ madaniyatini bozor madaniyatiga mos ravishda o'zgartirish kerakligi aniqlandi. Joriy vaziyat va maqsadlarga mos keladigan o'zgarishlar asosida, "Uzsalaman" AJning korporativ madaniyatini rivojlantirishda duch keladigan asosiy muammolar quyidagicha belgilandi:

-aksiyadorlik jamiyatning umumiy rivojlanish istiqboli va hozirgi korporativ madaniyatni rivojlantirish bo'yicha aniq strategiyaning yo'qligi;

-aksiyadorlik jamiyatining uzoq, o'rta va qisqa muddatli rivojlanish rejalarining noto'g'ri ishlab chiqilganligi;

-aksiyadorlik jamiyatning korporativ boshqaruv tizimidagi barcha darajalarda yangiliklarni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirishning yo'qligi;

-mijozlar bilan aloqalarning ijobiy emasligi;

-xizmat ko'rsatishda samarali menejment tizimining yetarli darajada bo'lmaganligi.

"Uzsalaman" AJda korporativ madaniyatni takomillashtirish zarurati hisobga olinib, bizning tomonimizdan kompaniyaning korporativ madaniyatini yaxshilash uchun bir qator chora-tadbirlar ishlab chiqildi. Ushbu tadbirlar korxonaning iqtisodiy samaradorligini oshirishga ijobiy ta'sir ko'rsatishi kutilmoqda. Natijada, "Uzsalaman" AJda mavjud korporativ madaniyatni sinchkovlik bilan o'rganish orqali korporativ madaniyat modelini yangilash zaruratini angladik.

Aksiyadorlik jamiyatda bozor madaniyatini rivojlantirish uning iqtisodiy barqarorligini ta'minlaydi. Bunday vaziyatda aksiyadorlik jamiyatida iqtisodiy natijalarga erishish va mijozlar bilan uzoq muddatli ijobiy munosabatlarni o'rnatishdan manfaatdor bo'ladi. "Uzsalaman" AJda korporativ madaniyatning yangi tuzilmasini amalga oshirish orqali kompaniya xodimlari va iste'molchilari o'rtasida yaxshi obro' yaratish va xizmat ko'rsatish sifatini yuksaltirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bunday sharoitda, "Uzsalaman" AJ xodimlariga qo'yiladigan talablar oshishi kerak, shuningdek, rahbariyat xodimlarning malakasini oshirishga ko'proq e'tibor berishi lozim.

Bozor madaniyatining joriy etilishi "Uzsalaman" AJ xodimlaridan yuqori darajadagi javobgarlikni talab qiladi. Bu esa o'z navbatida:

Xizmat vazifalarini aniq va o'z vaqtida bajarish uchun zarur bo'lgan intellektual qobiliyatlarini rivojlantirishni o'z ichiga oladi;

Yuqori madaniyat darajasiga ega bo'lish, odob-axloq qoidalari, biznes muzokaralarini olib borish usullari va iste'molchilarga korxonaning qadriyatlarini tushuntirish ko'nikmalarini o'zlashtirishni talab qiladi;

Sifatli ma'lumotlarga ega bo'lish, mijozlar bilan samarali muzokaralar olib borish va bu orqali mijozlarning qoniqishini ta'minlashga qaratilgan yondashuvlarni amalga oshirish kerakligini anglatadi.- mehnat kelishuvlarga asoslangan yechimlarni qo'llagan holda axloq va bag'rikenglikni ta'minlash;

- rahbariyat, xodimlar bilan munosabatlarda halollik, odoblilik, xushmuomalalikni yo'lga qo'yish;

- qat'iy intizom, chunki korxonaning muvaffaqiyati xodimning yondashuviga ham bog'liq.

"Uzsalaman" AJ xodimlari shaxsiy qadriyatlarining rivojlangan tizimiga ega bo'lsa, shaxsiy maqsadlarni korxonaga maqsadlaridan ustun qo'ymasligi kerak.

"Uzsalaman" AJda bozor madaniyatining korporativ modelini ishlab chiqishning oxirgi qadami sifatida, muassasaning mafkurasi, qadriyatlari va ularning deklaratsiyasi kabi hujjatlarni loyihalash zarurati mavjud. Bunda korxonaga qadriyatlar ro'yxati bo'lishi ya'ni korxonaga tartib intizomi, kollegial ishlash va o'zaro yordam kabilardan iborat. "Uzsalaman" AJda korporativ madaniyatni takomillashtirishga yo'naltirilgan aniq chora-tadbirlarni, shu jumladan tashkiliy va ijtimoiy-psixologik tadbirlar rejasini ishlab chiqish zarurati bor. Bu tadbirlar xodimlarning psixologik holati va motivatsiyasiga ijobiy ta'sir qiladi, ularda jamoaviy birdamlikni shakllantirish, rahbariyatga bo'lgan ishonchni oshirish va ichki guruhlardagi ziddiyatlarni kamaytirishni o'z ichiga oladi.

"Uzsalaman" aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ madaniyatini yaxshilash bo'yicha rejalashtirilgan tadbirlar quyidagilardan iborat:

- "Uzsalaman" AJda korporativ madaniyatning bozor madaniyati modelini joriy etish, jamiyatning iqtisodiy samaradorligini yaxshilashga yordam beradi;

- "Uzsalaman" AJ xodimlarining mehnat qilish darajasini oshiradi, bu esa jamiyatdagi mavjud muammolarni samarali hal qilishga ko'maklashadi.

Bu chora-tadbirlar orqali quyidagi maqsadlarga erishish rejalashtirilgan:

- "Uzsalaman" AJ xodimlarini korporativ madaniyatni shakllantirish qoidalarga rioya qilish;

- "Uzsalaman" AJda axborot ta'minoti va kommunikatsiyasiga e'tibor qaratish;

- korxonaning yagona "imidji" tasavvurini yaratish va rivojlantirish;

- xodimlarni axloqiy rag'batlantirishning samarali tizimlarini ishlab chiqish va amalga oshirish.

2-jadval

Korporativ madaniyatning ajralmas qismi ijtimoiy paketning afzallik tomonlari

Korxonaga uchun afzal tomonlari	Ishchilar uchun afzal tomonlari
<ul style="list-style-type: none"> - xodimlarning aksiyadorlik jamiyatiga sodiqligini saqlaydi, mehnat samaradorligini oshirish yuqoriligini ta'minlaydi; - raqobat muhitida aksiyadorlik jamiyatlari imijini oshiradi; - korxonaga ishchilarining sodiqligi asosida korxonaga resurslaridan samarali foydalaniladi. 	<ul style="list-style-type: none"> - ijtimoiy himoyaning kuchliligi ishchilarning himoyalangan darajasini oshiradi; - ishdan bo'sh hohishini pasaytiradi; - mehnat qilish ehtiyojini kuchaytiradi; - ishchining qadr qimmatini oshiradi.

Manba: muallif ishlanmasi.

Jadval ma'lumotlaridan shuni anglash lozimki, "Uzsalaman" AJda samarali korporativ madaniyatni amalga oshirish uchun motivatsion ta'minotga ham alohida e'tibor qaratish lozim. Aksiyadorlik jamiyatlarining ijtimoiy rivojlanishi mansabdor shaxslar doirasini birlashtirgan tarkibiy bo'linmalar tomonidan boshqariladi, ularning vakolatiga ijtimoiy rivojlanishi va uning xodimlarining ijtimoiy xizmatlari, tegishli vakolatlari va ijtimoiy muammolarni hal qilish uchun ma'lum javobgarlik kiradi.

"Uzsalaman" aksiyadorlik jamiyatlari xodimlari malakasini oshirish uchun o'quv dasturlarini muntazam olib borish va xodimlarning malaka oshirishga ehtiyojlari ya'ni qiziqishlarini o'rganish lozim. Shunday qilib, "Uzsalaman" AJ boshqaruv xodimlarini o'qitish

bugungi kunda juda zarur, sababi mutaxassislar bilan muloqotda ularning o'zlarining bilimlari pastligi yaqqol ko'zga tashlanadi.

"Uzsalamani" aksiyadorlik jamiyatlari xodimlarining kasbiy faoliyati bilan ham muammolar mavjud. Ushbu muammolarni aniqlash uchun muntazam ravishda so'rov o'tkazish kerak.

Ish joyidan tashqaridagi barcha kasbiy rivojlanish tadbirlarini tashkil etishda quyidagilarni hisobga olish lozim:

- o'tgan 5 yil davomida "Uzsalamani" AJda ishlagan xodimlarning kasbiy malakasini oshirish va ularni zamonaviy boshqaruv uslublari bilan tanishtirish bo'yicha kurslar tashkil etish.

Ushbu tadbirlar bugunda dolzarb bo'lgan:

- xodimlarini boshqarish va ularning o'zaro munosabatlarini o'rganish;
- aksiyadorlik jamiyati faoliyatini rejalashtirish, to'g'ri boshqaruv qarorlarini qabul qilish va samaradorligini baholash usullarini joriy etish;
- axborot texnologiyalari, norasmiy xat yozishmalar tartibini o'rgatish;
- xodimlarni boshqarish va ularning o'zaro aloqalarini tahlil qilish;
- aholi va mijozlar bilan aloqalarni mustahkamlash;
- xodimlarning soha bo'yicha xorijiy tillarni bilish darajasini yuksaltirish.

Xodimlari tomonidan o'qitishning barcha shakllari tugallangandan so'ng, anketa so'rovi yordamida malaka oshirish tizimini doimiy kuzatib borish zarur. Uning uchun monitoring bo'limi sertifikatlash "Uzsalamani" AJ tartibidan o'tmagan, ya'ni malaka kursini tugatmagan xodimlarni qisqartirishni ta'minlashi kerak. Aksiyadorlik jamiyatlarida boshqaruv rahbarlarini almashtirib turish ham samarali tajriba hisoblanadi.

Motivatsion siyosatni amalga oshiradigan menejerlariga va bevosita qaror qabul qiladigan va motivatsion loyihalarni moliyalashtirishni ta'minlaydigan boshqaruv tizimiga beriladi. Ijtimoiy korporativ strategiyani mustaqil funksional strategiya sifatida ajratish bugungi kunda zarur hisoblanadi. Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatning ajralmas qismi bo'lgan ijtimoiy paketning asosiy afzalliklari xodimlarni ijtimoiy himoya bilan ta'minlash, aksiyadorlik jamiyaning nisbatan qo'shimcha raqobatdosh ustunligini ta'minlash, xodimlarning ishiga bo'lgan mamnuniyatini yuksaltirish, ular uchun qulay ish va hordiq chiqarish muhitini ta'minlash, shuningdek, korxonaning ijobiy obro'sini shakllantirishni o'z ichiga oladi.

3-jadval

"MaxamChirchiq" AJning korporativ madaniyat ko'rsatkichlari tarkibi

№	Korporativ madaniyat ko'rsatkichlari	Berilgan imtiyozlar	Rejalashtirilayotgan imtiyozlar
1.	Lavozimi ko'tarilishi	2 yilda	5 yilda
2.	Uy joy bilan ta'minlanishi	15%	24%
3.	Xavfsiz ish bilan ta'minlanganligi	12%	26%
4.	Oliy ma'lumotga korxonada mablag'lari hisobidan ega bo'lish imkoniyati	12%	7%
5.	Korxonada mablag'lari hisobidan farzandlarni bog'cha va boshqa muassasalarga joylashtirish	3%	5%
6.	Egiluvchan ish grafigi	2%	6%
7.	Har bir jamoa a'zosi uchun rahbariyatning e'tibori	56%	32%

Manba: muallif ishlanmasi.

3-jadvaldan ko'rinib turganidek, ushbu aksiyadorlik jamiyatda lavozimga ko'tarishda cheklovlar 5 yilgacha deb belgilangan. Bu odatda uzoq davr hisoblanadi. Korxonada uy joy bilan

ta'minlanish darajasi past, lekin korxonada imkoniyatidan kelib chiqib iloji boricha ushbu tadbirlarni amalga oshirishga harakat qilinmoqda. Xavfsiz ish bilan ta'minlanganligi, oliy ma'lumotga korxonada mablag'lari hisobidan ega bo'lish imkoniyati, korxonada mablag'lari hisobidan farzandlarni bog'cha va boshqa muassasalarga joylashtirish, egiluvchan ish grafigi, har bir jamoa a'zosiga rahbariyatning e'tiboridan ham chetda qolmagan, bu o'z navbatida aksiyadorlik jamiyatida raqobatbardosh korporativ madaniyatning to'g'ri yo'nalishda yo'lga qo'yilganidan dalolat beradi. Ushbu korxonada samarali korporativ madaniyat chora tadbirlari ijobiy yo'lga qo'yilganligi sababli ish haqi darajasi, korxonaning iqtisodiy samaradorligi ham bir qancha barobarga oshganidan dalolat beradi. Ya'ni shunday xulosa qilish mumkinki, ish haqidan keyingi ishchilarga ta'sir qiluvchi jihatalari korxonada yo'lga qo'yilgan korporativ madaniyat darajasi hisoblanar ekan.

Qolaversa aksiyadorlik jamiyatida oromgohlarga bepul yo'llanmalar, yo'l chiptalari bo'yicha imtiyozlari, uy jihozlari uchun subsidiyalar ham pul mablag'lari doimiy ravishda ajratilib kelmoqda. Ushbu korxonaning yana bir ijobiy siyosatidan biri xodimlarning ishda jalb qilishda ularning har ishlagan mehnat tajribasiga ham alohida e'tibor qaratilib ustama haq to'lash tizimi ishlab chiqilgan. Buni biz keyingi 3-jadvalda ko'rib o'tamiz.

4-jadval

"MaxamChirchiq" AJning xodimlar uchun ijtimoiy yordamlar tahlili (kishi)

Nº	Imtiyozlar turlari	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Oromgohlarga bepul yo'llanmalar	55	72	112	144	215
2.	Yo'l chiptalari bo'yicha imtiyozlari	61	65	83	157	254
3.	Oziq ovqatlar bo'yicha imtiyozlar	71	89	167	202	249
4.	O'y jihozlari uchun subsidiyalar	2	11	15	22	58

Manba: muallif ishlanmasi.

Quyidagi jadval ma'lumotlari korxonada korporativ tadbirlarni amalga oshirish uchun ajratilayotgan mablag'lar yildan yilga o'sib borayotganligidan dalolat beradi. Ijtimoiy imtiyozlar to'plamining mavjudligi yoki mavjud emasligi xodimlar uchun zarur ko'rsatkichlar bo'lib qolmoqda. O'zlarining bevosita ehtiyojlarini qondiradigan va shu bilan birga yashash joyini olishga imtiyozlarga ega bo'lgan xodimlar o'z korxonalaridan umidvor hisoblanadi. Ijtimoiy imtiyozlar, kafolatlar va ijtimoiy xususiyatlarning umumiyliigi korxonaning korporativ madaniyatini yuksalashtirishga xizmat qilmoqda.

5-jadval

Xodimlarni ijtimoiy ko'maklashish maqsadida ajratilgan mablag'lari (mln. so'm)

Nº	Ko'rsatkichlar	2018-y	2019-y	2020-y	2021-y	2022-y
1.	Ish tajribasiga nisbatan haq to'lash	387608	465777	645321	543790	702 102
2.	Mobil telefon uchun to'lovlar	197631	235541	186453	310654	407564
3.	Sport komplekslarida sport bilan shug'ullanish abonentlarini to'lash	98543	108763	121498	259752	254677
4.	1 oyda 1 marta konsert, teatrlarga tashrif buyurish	101275	103876	112975	238563	349856

Manba: muallif ishlanmasi.

Shunday qilib aksiyadorlik jamiyatlarining turli xil imtiyozlar va ijtimoiy nafaqalarni olish imkoniyati xodim uchun yetakchi rag'bat hisoblanadi. Ammo ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish

manbai tashkilotning foydasi bo'lib, uning egalarining iqtisodiy manfaatlariga salbiy ta'sir qiladi. Shu bilan birga, aksiyadorlar mahsulotlarning raqobatdosh ustunliklarini ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va korxonaning bozordagi mavqeini mustahkamlashning eng muhim manbai hisoblanadi.

Xulosa va takliflar.

Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatni baholash uchun ishlab chiqilgan uslubiyot va hissiy aqlni baholash jarayonida quyidagi xulosalarga kelingan:

- xodimlarning hissiy intellektini rivojlantirish darajasi asosiy muloqot ko'nikmalari, o'zini o'zi tashkil etish ko'nikmalari, samarali fikrlash ko'nikmalari va boshqaruv qobiliyatlarini tavsiflovchi ko'rsatkichlarning o'rtacha qiymati sifatida hisoblab chiqildi va 5 balldan to'liq 4 ballni tashkil etdi;

- respondentlarning fikriga ko'ra, eng rivojlanganlari boshqaruv qobiliyatlari (5 balldan 4,22 ball) va xodimlarning o'zini-o'zi tashkil etish ko'nikmasi (5 balldan 4,16 ball). Shu bilan birga, boshqaruv ko'nikmalari orasida respondentlar eng yuqori bahoni vazifa va majburiyatlarni topshirish (5 balldan 4,48 ball) hamda boshqaruvning to'g'riligi va o'zini-o'zi nazorat qilishiga (5 balldan 4,44 ball) berishdi. O'z-o'zini tashkil etish ko'nikmalarini baholashda respondentlar yuqori bahoni fikr-mulohazalarni bildirish ko'nikmasiga (5 balldan 4,43 ball), shuningdek, ishtiyoq va ijobiy munosabat bilan ishlash ko'nikmasiga (5 balldan 4,42 ball) berdilar.

- asosiy muloqot ko'nikmalari va samarali fikrlash ko'nikmalari, respondentlarning fikriga ko'ra, kam darajada rivojlangan (5 balldan 3,85 va 3,78 ball). Bunday baholashlar asosan loyihalashgan va ijodiy fikrlashning past ko'rsatkichlari, shuningdek, eng past ko'rsatkich notiqlik mahorati bilan bog'liq ko'rsatkichdir (5 balldan 2,73 ball). Bundan tashqari, asosiy muloqot ko'nikmalarini baholashda mijozga yo'naltirilishning o'rta darajasi faqat 3,51 ball (5 ballik tizimda) bo'ldi, bu aksiyadorlik jamiyati faoliyatining asosiy tamoyili bo'lgan "Har bir narsa mijoz uchun" qadriyatiga korporativ madaniyat jihatidan mos kelmasligini anglatmaydi.

Xulosa qilib aytganda, aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatni rivojlantirish har tomonlama samaradorlikni oshirish, ishchi-xodimlarning bir jamoaga birlashishi, shaffoflik va mustahkam ishonch muhitini yaratish kabi muhim omillarga xizmat qiladi. Shu bilan birga, korporativ madaniyatni yuksaltirish kompaniya rahbariyati, aksiyadorlar va xodimlar o'rtasida samarali kommunikatsiyani ta'minlash, mashg'ulotlar va o'quv dasturlari orqali malaka oshirish, ilg'or xorijiy tajribalarni joriy etish kabi amaliy chora-tadbirlar bilan mustahkamlab borishni talab qiladi. Natijada, korporativ madaniyatni rivojlantirish aksiyadorlik jamiyatlarining raqobatbardoshligi, bozordagi pozitsiyasi va uzoq muddatli muvaffaqiyatini kafolatlashda muhim o'rin tutadi.

Adabiyotlar/Literatura/Reference:

Akramova N.I. (2023) Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatni samarali boshqarishning maqsadi, vazifalari va tamoyillari. "Iqtisodiyot va ta'lim" ilmiy-elektron jurnali. 2023-yil 1-son. (08.00.00 № 11).

Akramova N.I. (2022) Aksiyadorlik jamiyatlari kuzatuv kengashi faoliyatida mustaqil direktorlar rolini oshirish masalalari. "Iqtisodiyot va ta'lim" ilmiy-elektron jurnali. 4/2022; 2022-08-31.

Akramova N.I. (2022) O'zbekistonda korporativ boshqaruv tizimini tatbiq etish va rivojlantirish. "Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar" ilmiy-elektron jurnali. 3 /2022 may, iyun (№ 0005 9).

Akramova N.I. (2023) Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatning shakllanish zarurligi. // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar (Economics and Innovative Technologies), <https://orcid.org/0000-0002-6986-6748> DOI: https://doi.org/10.55439/EIT/vol11_iss1/a20. (08.00.00 № 10)

Akramova N.I. (2023) Theoretical principles of formation of corporate culture of joint stock companies. Scientific discussion (Praha, Czech Republic) ISSN 3041-4245, 50-53 p, VOL 1, No 73, Index Copernicus (12).

Deal T. E. and Kennedy, A. A. (1982, 2000) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life, Harmondsworth, Penguin Books, reissue Perseus Books; P.17-40.

Sadikova M.A., Akramova N.I., va b. (2023) The transformation of organizational culture to corporate culture in joint stock companies. International Scientific Conference "Construction Mechanics, Hydraulics and Water Resources Engineering" (CONMECHYDRO - 2023) doi:10.1051/e3sconf/202340103055. E3S Web of Conferences.

Yablonskene A. (2006) Corporate culture of the modern university. University Management: Practice and Analysis. (2):7-25.

Рычкова А.А. (2015) Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. Казань, ISBN: 978-5-9906219-9-2, издательство: Array Литагент «Бук».305с.

Смирнов Э. А. (2008) Основы теории организации М.: ЮНИТИ, 211 с.

Спивак В.А. (2001) Корпоративная культура. - СПб.: Питер, - 345с.

Шейн Э. (2011) Корпоративная культура и лидерство. – СПб: Питер, 248 с.