



АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТНИНГ ШАКЛЛАНИШ ЗАРУРЛИГИ

Акрамова Назокат Исраиловна

Тошкент давлат иқтисодиёт университети “Менежмент ва маркетинг” кафедраси катта ўқитувчиси. Тошкент, Ўзбекистон.

n.akramova@tsue.uz

<https://orcid.org/0000-0002-6986-6748>

DOI: https://doi.org/10.55439/EIT/vol11_iss1/a20

Аннотация

Глобаллашув шароитида акциядорлик жамиятларининг соғлом рақобатда ютиб чиқиши учун самарали корпоратив бошқарув элементларини татбиқ этиши компанияларнинг рентабеллигини оширишган хизмат қилади. Компаниялар ўзларининг фаолият тури, хусусиятига қараб индивидуал корпоратив маданиятни татбиқ этади. Ушбу мақолада акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятнинг функционал жиҳатларининг концептуал мазмунини тизимлаштириш ва акциядорлик жамиятларидаги ижтимоий муаммолар ва низоларнинг олдини олиш ва ресурс имкониятлари ўрганилади. Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятни аниқлашга турли хил омилларнинг таъсирини кўриб ўтилади. Миллий корпоратив бошқарув тизимини иқтисодиётни диверсификациялаш шароитида корпоратив кодексга мос равишда янада такомиллаштириш ҳамда акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятни шакллантириш бўйича таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Калит сўзлар: корпоратив маданият, корпоратив бошқарув, ходимнинг қониқиши, компания миссияси, ташкилий хулқ, трансформация, компания самарадорлиги, акциядорлик компанияси, рақобатбардошлик, сўровнома, бошқарув органлари рақамлаштириш.

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

Акрамова Назокат Исраиловна

Старший преподаватель кафедры Менеджмент и маркетинг Ташкентского государственного экономического университета.

Аннотация

В условиях глобализации внедрение эффективных элементов корпоративного управления для победы акционерных компаний в здоровой конкуренции является услугой, которая повысила прибыльность компаний. Компании навязывают индивидуальную корпоративную культуру в зависимости от их вида деятельности, характера. В данной статье рассматривается систематизация концептуального содержания функциональных аспектов корпоративной культуры в акционерных обществах, а также профилактика и ресурсные возможности социальных проблем и конфликтов в акционерных обществах. Рассмотрено влияние различных факторов на определение корпоративной культуры в акционерных обществах. Она заключается в разработке предложений и рекомендаций по дальнейшему

совершенствованию национальной системы корпоративного управления в соответствии с корпоративным кодексом в контексте диверсификации экономики и формирования корпоративной культуры 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.

THE NEED TO FORM A CORPORATE CULTURE IN JOINT-STOCK COMPANIES

Akramova Nazokat Israilovna

Senior Lecturer of Management and Marketing Department Tashkent State University of Economics.

Abstract

In the context of globalization, the introduction of effective elements of corporate governance for the victory of joint-stock companies in healthy competition is a service that has increased the profitability of companies. Companies impose an individual corporate culture depending on their type of activity and nature. This article discusses the systematization of the conceptual content of functional aspects of corporate culture in joint-stock companies, as well as prevention and resource opportunities of social problems and conflicts in joint-stock companies. The influence of various factors on the definition of corporate culture in joint-stock companies is considered. It consists in developing proposals and recommendations for further improvement of the national corporate governance system in accordance with the Corporate Code in the context of economic diversification and the formation of 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.

Кириш

Замонавий шароитда акциядорлик жамиятлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлган иқтисодий тизимнинг бир бўлагини ташкил этади. Иқтисодий маънода акциядорлик жамияти тушунчаси капитални бирлаштириш йўли билан бир нечта жисмоний ёки юридик шахслар томонидан ташкил этилган хўжалик юритувчи субъекти ҳисобланади. Акциядорлик жамияти - бу кўплаб юридик ва жисмоний шахсларни моддий ва бошқарув нуқтаи назаридан бирлаштиради, пировардида корхонанинг фаолиятдан асосий иқтисодий ва молиявий фойда олади. Акциядорлик жамиятлари бизнес субъекти сифатида ўз тузилмасининг ўз вазифалари жиҳатидан фарқ қилувчи иқтисодий элементларини ягона стратегик муҳим мақсад атрофида боғловчи ижтимоий-иқтисодий тизимни ифодалайди.

Бугунги кунга келиб дунё иқтисодиёти шиддат билан ривожланиб бормоқда. Бунда йирик корхоналар, корпорациялар ва компанияларнинг ўрни беқиёсдир. Айниқса уларнинг бошқарув фаолиятини тўғри ва самарали ташкил этиш долзарб масалалардан бири бўлиб қолмоқда. Унинг энг мақбул йўли корпоратив бошқарувни жорий этиш мулкий шаффофликни таъминлаш ҳисобланади. Корпоратив бошқарув ҳозирги кунга келиб корхоналарни бошқаришнинг нафақат замонавий фалсафасига, балки самарадорликни таъминлайдиган муҳим технологиясига айланиб улгурди. Такмиллашган корпоратив бошқарув натижасида иқтисодий қўшилган қиймат ва соф фойданинг сезиларли даражада кўпайиши, самарадорликнинг ортиши ва рискнинг

камайиши юз бериши турли тадқиқотларда ўз аксини топган. Хусусан, бир қатор етакчи экспертлар томонидан ўтказилган тадқиқот натижалари кўрсатишича, самарали корпоратив бошқарув йўлга қўйилган компанияларда иқтисодий қўшилган қиймат корпоратив бошқарувнинг стандартлари амал қилмайдиган компанияларга нисбатан 8,5 фоизга юқори бўлган.

Жаҳон миқёсида шу каби фаолият кўрсатувчи корхоналар корпорациялар деб аталиб миллий ҳудудлар доирасидан ташқарига чиқиб, иқтисодий фаолиятини халқаро, глобал миқёсга кенгайтириши мумкин бўлиб, уларнинг фаолиятидаги ижтимоий-маданий қарама-қаршиликлар муаммоси тобора муҳим аҳамият касб этиб бормоқда. Яъни келажакда акциядорлик жамиятлари фаолиятининг кенгайиши трансмиллий ва трансмиллий корпорациялар даражасига қараб кенгайиши табиий. Мураккаб корпоратив стратегиялар ва улар билан боғлиқ тармоқлар орқали трансмиллий корпорациялар халқаро ишлаб чиқаришда иштирок этади, бу корхона ичидаги мураккаб меҳнат тақсимоти билан тавсифланади, унинг ҳар бир тармоғи ўз корпоратив вазифасини белгилайди. Натижада улар трансмиллий корпорациялар бошқаруви остидаги жаҳон хусусий секторининг ишлаб чиқариш активларининг тахминан учдан бир қисмини ўз ичига олган интеграциялашган халқаро ишлаб чиқариш тизимини яратади. Яъни бугунги кунда Ўзбекистонда ўнлаб ва юз минглаб ходимлар ишлайдиган акциядорлик жамиятлари мулк шаклидаги компаниялар ва бирлашмаларнинг ялпи ички маҳсулотига мос келадиган даромадлари билан замонавий иқтисодий ва ижтимоий ҳаётда ҳал қилувчи рол ўйнайди.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Акциядорлик жамиятларда корпоратив маданиятнинг функцияларини ўрганиш билан боғлиқ ҳолда корпоратив маданият тушунчаси талқинини ўрганамиз. Илмий адабиётларда корпоратив маданиятга турли хил таърифлар берилган бўлиб, уларни турли хил гуруҳларга бўлиш мумкин: фалсафий ва мафкуравий, меъёрий, функционал-ташкилий таърифлардан иборат.

Россиялик олим В. А. Спивакнинг фикрича [4] корпоратив маданият маълум бир корхонага хос бўлган, унинг индивидуаллигини ва ижтимоий ва моддий муҳитда ўзини ва бошқаларни идрок этишини акс эттирувчи, хулқ-атворида, ўзаро таъсирида, идрокда намоён бўладиган бир-бири билан ўзаро таъсир қилувчи моддий ва маънавий қадриятлар тизими ҳисобланади.

Хорижлик олимлар Майрон В. Лустиг ва Джолин Коэстернинг [5] фикрларича, корхона ходимларининг яхши, ёмон, керакли ва мақбул эканлиги ҳақидаги тасаввурлари сифатида белгилайдилар. Корпоратив қадриятлар корхонада асосий бўғин ҳисобланиб, улар корхонада олиб борилаётган маданиятни унда фаолият кўрсатувчи ҳар бир ходимнинг хулқ-атвори боғлиқлигини ифодалайди.

Яна бир россиялик олим В.В. Томиловнинг [6] фикрича, корпоратив маданият корхонанинг ички ҳаётини белгиловчи тафаккур мажмуи сифатида ифодаланиб, фикрлаш, ҳаракат қилиш ва бўлиш усули орқали аниқланади. Шунингдек, ушбу олимнинг фикрига кўра, корпоратив маданиятни корхонанинг ташкилий тузилмаси, бошқарув тизими, кадрлар сиёсатидаги асосий қадриятларнинг ифодаси корхона иқтисодий натижаларига ижобий таъсир кўрсатиши мумкин.

Г.Л.Хаёт, О.Л. Еськовлар [7] ўзларининг “Корпоратив маданият” номли асарида қайд этилишича, корпоратив маданият корхона ходимларни бошқариш учун кучли восита ҳисобланиб корхонанинг товар ва хизматлар бозорида узоқ муддатли

муваффақиятини таъминлайди. Унинг ривожланиши фаолиятнинг барча соҳаларини инсонпарварлаштиришга, юксак миллий ғояни шакллантиришга хизмат қилади.

Хорижий олим Э. Шейннинг [8] фикрича корпоратив маданиятни ташқи муҳитга мослашиш ва ички интеграция муаммоларини ҳал қилишни ўрганаётганда маълум бир гуруҳ томонидан ўз-ўзидан шаклланган, ўрганилган ёки ишлаб чиқилган асосий ҳаракатларнинг тўплами деб таърифлайди. Т.Е.Deal ва А.А.Kennedy [9] фикрларига кўра корхоналарда корпоратив маданиятнинг тўртта даражаси мавжуд бўлиб улар қуйидагилардан иборат: кадриятлар - бу корхона ва унинг ютуқлари ҳақида унинг барча аъзолари томонидан баҳам кўриладиган ғоялар; қаҳрамонлар - энг муҳим ташкилий кадриятларни ўзида мужассам этган намуна бўлган корхона аъзолари; маросимлар - корхона учун муҳим воқеаларни белгилаш ва уларга янги аъзоларни таништириш мақсадида ўтказиладиган рамзий маънога тўла маросимлар; муносабатларни жипслаштириш - бу корхона аъзолари корпоратив кадриятлар, қаҳрамонлар, маросимлар ҳақида маълумот оладиган норасмий алоқа каналлари бўйича таъминлашдан иборат. Э. А. Смирнов [10] ўз илмий ишларида "корпоратив маданият – бу ижтимоий прогрессив расмий ва норасмий қоидалар ва фаолият меъёрлари, урф-одатлар ва анъаналар, гуруҳ манфаатлари, маълум бир ташкилий тузилма ходимларининг хулқ-атвор хусусиятлари, етакчилик услуги, ишчиларнинг меҳнат шароитларидан қониқиш кўрсаткичлари, ўзаро ҳамкорлик даражасидир.

Тадқиқот методологияси

Ушбу илмий иш бўйича изланишлар олиб бориш жараёнида турли усуллардан фойдаланилган. Маълумот йиғиш, саралашда айириш усулларида фойдаланилган. Тадқиқот натижасида олинган натижалар индукция усули орқали якуний хулоса сифатида чиқарилди. Молиявий ва молиявий бўлмаган маълумотларни таққослаш ва тадқиқот натижаларини олиш учун статистика кенг қўлланилди. Шу билан бирга, илмий тадқиқотлар олиб боришда таҳлил қилиш усули орқали корпоратив бошқарув ва ташкилий хатти-ҳаракатлар ўртасидаги муносабатлар ўрганилди. Муҳокамани умумлаштиришни ҳисоблаш учун синтез усули ишлатилган.

Таҳлили ва натижалар

Корпоратив маданиятнинг самарадорлиги турли мезонлардан фойдаланган ҳолда кўриб чиқиш мумкин, масалан:

- а) акциядорлик жамиятнинг маданияти ва тузилишининг стратегик мақсадларга, фаолият характерида, унинг ривожланиш босқичига мувофиқлиги;
- б) корпоратив маданиятнинг акциядорлик жамиятлари фаолиятининг йўналтирилганлигига ва муносабатларнинг барқарорлигига боғлиқлиги;
- в) акциядорлик жамиятнинг муваффақиятга йўналтирилганлиги ва таваккал қилиш қобилиятининг маданият турига ҳал қилувчи таъсир кўрсатади.

Юқорида кўриб ўтилган акциядорлик жамиятларидаги корпоратив маданият таърифлари корхонанинг барча жиҳатларни тўлиқ қамраб олишга асосланади. Корпоратив маданиятнинг функционал жиҳатларининг концептуал мазмунини тизимлаштириш ва акциядорлик жамиятларидаги ижтимоий муаммолар ва низоларнинг олдини олиш ва ресурс имкониятларини чуқурроқ ўрганиш ҳисобланади. Ўрганилган барча типологиялар иқтисодиёт ва бизнеснинг ғарбий модели форматида ўрганилади ва муҳокама қилинади ва муаллифлар томонидан аниқланган маданият турлари бизнесни юритиш ва маълум корхоналарни бошқаришнинг ўзига хос хусусиятларига асосланади.

Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятни аниқлашга турли хил омилларнинг таъсирини кўриб ўтамиз:

- 1) акциядорлик жамиятларида фаолият кўрсатадиган ходимларнинг билим даражаси уларнинг интеллектуал маданияти;
- 2) касбий маданият - касбий кўникма ва малакалар йиғиндиси ёки корxonанинг капитали ҳажми даражаси;
- 3) акциядорлик жамиятларидаги шахслараро ўзаро муносабатлари ва қадриятлари яъни корxonанинг ахлоқий ва ҳуқуқий маданияти;
- 4) корпоратив белгилар - ўзига хос шифрланган маъноларга эга бўлган корхона белгилари.

Корпоратив маданият амалга ошириш тартибини кўриб чиқишда ҳар қандай корпорациялар фаолиятида урта асосий жиҳатнинг мавжудлигига эътибор бериш муҳимдир: ишлаб чиқариш, бизнес, ижтимоий муносабатлар. Ишлаб чиқариш маданияти маҳсулот ва хизматлар ишлаб чиқариш жараёнини, ишбилармонлик маданияти - корхона фаолиятидан даромад олиш ва тақсимлаш жараёнини, ижтимоий маданият эса корxonанинг барча аъзолари ва унинг акциядорлари ўртасидаги ижтимоий ўзаро муносабатлар жараёнини тартибга солади.

Шу билан бирга, акциядорлик жамиятлари фаолияти учун ташқи муҳитнинг ижтимоий-маданий омилларини ҳам ҳисобга олиш керак. Корпоратив маданият корxonаларнинг бош компаниялари миллий маданиятларидан келиб чиқади ва фаолият юритадиган муҳитга қараб бир-биридан тубдан фарқ қилиши мумкин. Ҳар қандай корпоратив маданият миллий маданият негизидан вужудга келади. Шу сабабли, замонавий акциядорлик жамиятлари ўзига хос корпоратив маданиятлари, балки умумий миллий ва маданий хусусиятлари билан ҳам фарқланади. Шу нуқтаи назарга кўра, тадбиркорлик корxonаси ижтимоий-маданий инфратузилма - ишбилармонлик маданияти, ишлаб чиқариш маданияти ва ижтимоий маданият мажмуи бўлиб, корпоратив маданият эса акциядорлик жамиятининг ижтимоий-маданий томонларини ўзида мужассам этади (1-расм).



1-расм. Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданият турлари¹

Бугунги кунда аксарият акциядорлик жамиятларида иқтисодий ўсишга йўналтирилган корпоратив маданиятни оширишга тайёр эмас. Бунда сифатли кундалик иш учун ишончли пойдевор яратиш, рақобатдош устунликларни мустаҳкамлаш ва барқарор пул оқимини таъминлаш вазифаси устувор аҳамият касб этади. Корпоратив маданиятни ўзгартириш, барқарор ўсишни таъминлаш вазифаси турли йўналишлар ўртасидаги мувозанатни ўрнатиш ва сақлашдан иборат. Мувозанат дегани ўсишнинг инновацион усулларини тўғри жараёнда ишга туширишга тайёр бўлишни англатади. Айниқса, бизнес йўналишлари, инвестициялар миқдори ва бошқарув қарорларини тақсимлаш каби масалаларда мослашувчан ёндашув зарур бўлади.

Одатда акциядорлик жамиятлари билан боғлиқ бўлган бизнес йўналишларини кўриб чиқилиб, уларнинг бугунги кундаги долзарб йўналишлари аниқланади, чунки улар қисқа муддатда бизнес ривожланишини таъминлашни режалаштиради ва даромад ёки пул оқимларининг асосий қисми шакллантириш ва кейин ўсиш учун ресурсларни тўғри тақсимлашни таъминлайди. Бу эса ўз навбатида корхонанинг жорий фаолият йўналишларидаги мавқеини мустаҳкамлайди. Бу маҳсулот турини кенгайтириш, бизнесни рақобатчилардан ҳимоя қилишнинг бошқа янги йўлини топиш имконини беради. Акциядорлик жамиятлари бизнес йўналишлари кўп вақт ва ресурсларни талаб қилганлиги сабабли, акциядорлик жамиятининг асосий вазифаси фойда яратишнинг янги манбаларини шакллантиришдан иборат бўлади. Айрим ҳолларда акциядорлик жамиятларида амалга оширилаётган қўшилиш ва сотиб олишлар бизнесни бирлаштириш ва диверсификация қилишга қаратилган бўлади. Улар шу орқали асосий бозорларда юқори поғоналарни эгаллаш учун ҳал қилувчи қадамларни амалга оширади ва тегишли соҳалардаги корхоналарни сотиб олиш ёки тўғридан-тўғри корхоналарни бирлаштириш энг истиқболли соҳаларда содир бўлади ва улар йириклашгандан сўнг яқин хорижий бозорларда янги даромад манбалари олиш имкониятлари ҳам пайдо бўлади.

Акциядорлик жамиятлари акциядорлари, корпоратив маданият нуқтаи назаридан, бизнесни ҳимоя қилишга қўшган ҳиссасини ҳал қилиш уларнинг бойлигини ва корхона қийматини максимал даражада оширишдан иборат. Шунга кўра, ҳар қандай бизнеснинг қонуний мақсади ўз акциядорлари учун даромад олишдан иборатдир. Шунинг учун корпоратив маданиятни бошқариш ва қўллашнинг асосий мақсади корпоратив маданиятни амалга ошириш ва ривожлантириш натижасида яратиладиган қийматни максимал даражада оширишдан иборат.

Нима учун кучли ва самарали корпоратив маданият акциядорлик жамиятлари акциядорлари ва мулкдорлари учун муҳим? Сабаби бугунги кунда ишбилармонлик муҳити жуда тез ўзгариб бораётганлиги, ҳатто оддий ижрочилар ҳам доимий равишда қарор қабул қилишлари кераклиги, шунинг учун улар вазият билан танишиш, қарор қабул қилиш ва уларни ижрочиларга етказиши учун доимий корхонада амалга оширилаётган ишлардан хабардор бўлишлари мақсадга мувофиқдир. Корпоратив режалар, жараёнлар ва талаблар шиддат билан ўзгармоқда. Шу учун, акциядорлик жамиятларида бошқарувнинг барча даражаларида қарор қабул қилишнинг ягона қатъий ва ўзгармас қўллаб-қувватлаши айнан корпоратив маданиятдир, яъни у кенг

тарқалган ва барқарор қадриятлар ва мақсадлар, тамойиллар ва хулқ-атвор қоидалари тизим ҳисобланади. Буни қўйидаги расмда кўришимиз мумкин.

Тез ўзгарувчан муҳитга мос келадиган кучли ва барқарор, аммо мослашувчан корпоратив маданиятнинг мавжудлиги бизнеснинг келгусида муваффақият қозониши учун энг муҳим омиллардан бири бўлиб ҳисобланади. Шунинг учун корпоратив маданиятни шакллантириш ва мустаҳкамлаш акциядорлик жамиятларининг стратегик ва оператив бошқаришнинг ажралмас қисмига айланиши ва доимий равишда корхона топ-менежерлари назарида бўлиши лозим.



2-расм. Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятнинг шаклланиши²

Корпоратив маданият соҳасида самарали бошқарув қарорларини қабул қилиш учун ҳар қандай акциядорлик жамиятлари раҳбарияти бозор тамойилларидан тўғри фойдаланиши керак. Корпоратив маданиятни шакллантириш тамойилларига қўйидагилар киради:

- 1) корпоратив жавобгарлик;
- 2) корпоратив интизом;
- 3) ҳаракатлар бирлиги;
- 4) корпоратив манфаатларнинг шахсий манфаатлардан устунлиги;
- 5) адолатли ҳақ тўлаш;
- 6) кадрлар барқарорлиги;
- 7) мижозга йўналтирилганлик;
- 8) аниқлик;
- 9) қулайлик;
- 10) универсаллик.

Корпоратив маданиятнинг мазмуни унинг қўйидаги функцияларида намоён бўлади;

рақобатчиларни таҳлил қилиш;

қадриятларнинг ягона тизимини шакллантириш;

ҳар бир ходим компания обрўсини ва акциядорлик жамиятлари ходимларининг ҳаракатларида маданиятни ривожлантириш;

жамоатчилик билан алоқалар бўйича инқирозга қарши чоралар дастурини тасдиқлаш;

ходимларни юқори самарадорлигини ошириш;
ходимларнинг акциядорлик жамиятга содиқлигини шакллантириш;
корхонада ижтимоий таъминот тизимини мустақкамлаш;
касбий ва ахлоқий меъёрларни жорий этиш;
кадрлар захирасини танлаш тизимини аниқлаш;
бошқарув ходимларида билимни ошириш тизимини шакллантириш, қайта тайёрлаш ва қўшимча касбий таълимни қўллаб-қувватлаш;
ходимларни рағбатлантириш;
ички коммуникациялар тизимини шакллантириш.

Акциядорлик жамиятларида корпоратив маданиятни шакллантириш корхонани ривожлантиришни жиҳатларида намоён бўлади, бу тармоқнинг ўзига хос хусусиятларига, маҳсулот таклифи, унинг хусусияти, инновациялар даражасига ва корхонанинг ижтимоий ва корпоратив масъулиятига, мотивацион механизмга боғлиқ бўлади.

Корпоратив маданият орқали акциядорлик жамиятлари инвестицион жозибадорликни ошириш ва ташқи ҳамкорлар билан ушбу жараёнини такомиллаштиришга, мижозларга эътибор даражасини ошириш мумкин.

Корпоратив маданият акциядорлик жамиятнинг ҳаёт циклининг босқичларига мувофиқ ривожланади ва вақт ўтиши билан корпоратив одатлар, қоидалар, акциядорлик жамиятлари талаблари, қадриятлари ва ахлоқий меъёрлари юзага келади. Корпоратив маданиятни қуйидаги элементлар акциядорлар, инвесторлар ва мулкдорларнинг функционал боғлиқлиги бўлган тизим сифатида кўрсатиш мумкин;

1. Тартибга солиш;
2. Кадрлар саводхонлигини ошириш;
3. Бошқарув меъёрлари.
4. Алоқа воситалари.

Шундай қилиб, корпоратив маданиятни бошқариш тизимини қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$KM_{bt} = f(AJ_{x\mu}, AJ_{xt}, AJ_{bt}, AJ_{kt})$,

Бу ерда:

KM_{bt} - корпоратив маданиятни бошқариш тизими;

- $AJ_{x\mu}$ – акциядорлик жамиятнинг товарлари (хизматлари) истеъмол қийматини шакллантириш учун рағбатлантириш тизимини яратишга таъсир қилувчи жамоадаги хатти-ҳаракатларни тартибга солиш ва тартибга солиш меъёрлар ва қоидалари. Бу ерда акциядор ва ходимларнинг жамиятда ишлаш қобилияти ижтимоий ўрганилган хулқ-атвор намуналари тизими доирасида, олинган билимларни, ўз-ўзини билиш тасвирларини ҳисобга олган ҳолда белгиланади;

- AJ_{xt} – акциядорлик жамиятларининг товарлари (хизматлари) истеъмол қийматини сақлашга таъсир қилувчи ходимлар билан ишлаш технологиялари. Янги ишлаб чиқариш, маркетинг инфратузилмасига сармоя киритиш мумкин, аммо ходимларга инвестиция қуймасдан, рақобатбардош маҳсулотларни яратишга ва акциядорлик жамиятини бошқаришда мижозларга йўналтирилганлик тамойилини амалга оширишга ишониш мумкин эмас. Бу ерда асосий вазифалар - ходимларни қидириш, ишга олиш, ўқитиш лозим бўлади. Ушбу босқичда анъаналарни сақлаш, ахлоқий меъёрлар ва корпоратив талабларни қабул қилиш бўйича қарорлар қабул

қилинади. Менежерлар захирасини яратиш, маданий ташаббусни фаоллаштиришда фаолиятнинг рақобатбардошлиги учун мотивация катта аҳамиятга эга;

- АЖБт — акциядорлик жамиятлари товарлари (хизматлари) истеъмол қийматини сақлашга таъсир этувчи корпоратив бошқарув технологиялари. Бошқарув технологияларини танлашда бозорни ривожлантириш салоҳиятидан келиб чиқади.

- АЖКт - товар (хизмат)нинг истеъмол қийматининг ошишига таъсир этувчи коммуникация сиёсати технологиялари. Бу ерда оммавий ахборот воситалари фаолияти масалаларига эътибор қаратилади ва мақсадли сегментга кириш режаси жамоатчилик билан алоқалар воситалари, брендларни бошқариш, савдони рағбатлантириш, маркетинг, реклама, оқилона стратегия ва бошқалардан комплекс равишда фойдаланиш орқали ишлаб чиқилади. Ўзбекистонда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари томонидан алоқа воситаларидан фойдаланиш бошқарув қарорлари алоҳида аҳамиятга эга. Улар орқали корпоратив идентификация яратилади, мижозларга хизмат кўрсатиш сифати яхшиланади ва акциядорлик жамиятларига содиқликни ривожлантириш дастурлари яъни корпоратив кодекслар жорий этилган. Ушбу жараёнларда мижозлар билан муносабатларни бошқаришнинг инновацион шакллари ва усулларидан фойдаланган ҳолда корпоратив маданиятни оширишга доир дастурлар ишлаб чиқилмоқда ва амалга оширилмоқда.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса қилиб қуйидаги фикрларни чиқариш мумкин. Корпоратив ташкилот маданияти унинг элементларидан иборат бўлиб, улар бир-бирига тўғри ўрнатилган бўлиши керак. Ҳар бир компания учун корпоратив маданият индивидуаллаштирилган элементлари тўплами бўлиши керак. Корпоратив маданият ташкилот фаолиятига катта таъсир кўрсатади. Корпоратив маданиятни мақсадли шакллантириш самарали бўлиши мумкин. Корпоратив маданиятни амалга ошириш учун инсон ресурсларидан фойдаланиш ташкилот стратегиялари, ташкилотни бошқариш даражасини ошириш, бирдамликни ошириш ходимлар гуруҳлари, ходимларни компания мақсадларига эришишга йўналтирадиган стратегик рағбатлантирувчи омил сифатида фойдаланилади.

Корпоратив маданиятнинг ҳар бир элементлари бошқалар билан боғлиқ эмас, ҳар бир компания учун корпоратив маданият элементлари тўплами индивидуал бўлиши керак. Корпоратив маданиятни шакллантириш ва ривожлантириш ўз олдига мақсад қўйган барча ташкилотлар учун зарур жараён дир. Бугунги тез ўзгарувчан бозор шароитида мамлакатимизда ўз фаолиятини амалга ошираётган акциядорлик жамиятлари акциядорлари ва ходимларининг иштироки ижтимоий аҳамиятга эга лойиҳаларни амалга оширишда комбинацияланган корпоратив маданиятни қўллашни бошланди. Ижтимоий тармоқлар энг яхши бизнес тажрибаларини, корпоратив ижтимоий масъулият намуналарини, турли хил хорижий компанияларда жорий этилган корпоратив маданият концепцияларини оммалаштириш йўлга қўйилмоқда.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Н.И.Акрамова. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини татбиқ этиш ва ривожлантириш. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий-электрон журнали. 3 /2022 may, iyun (№ 0005 9).

2. Н.И.Акрамова. Директорлар кенгаши фаолияти самарадорлигини оширишда аёлларнинг роли: халқаро тажриба ва замонавий тенденциялар. “Логистика ва иқтисодиёт” илмий-электрон журналі 4/2022 ISSN 2181-2128 . 8-15 б.

3. Н.И.Акрамова. Акциядорлик жамиятлари кузатув кенгаши фаолиятимда мустақил директорлар ролини ошириш масалалари. “Иқтисодиёт ва таълим” илмий-электрон журналі. 4/2022; 2022-08-31.

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

5. Lustig Myron W., Koester Jolene. Intercultural competence: interpersonal communication across cultures. - 5th ed. - New York: Pearson, 2006. - 27p.

6. Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб.: Изд-во «Питер», 2017. 368 с.

7. Хаёт Г.Л., Еськов О.Л. Корпоративная культура [Текст]: Учебное пособие / Киев, 2003. – 403 с.

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

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

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