

**KADRLAR SALOHİYATIDAN SAMARALI FOYDALANISHDA KORPORATIV
MADANIYATNING AHAMIYATI**

Dadaboyeva Marg‘uba Mamasoliyevna

*Ilmiy rahbar: Andijon davlat texnika instituti
“Iqtisodiyot” kafedrası dotsenti, i.f.f.d. (PhD),*

Vosifxonov Boburjon Zoxidjon o‘g‘li

*Andijon davlat texnika instituti
“Iqtisodiyot” yo‘nalishi 4-kurs talabasi*

Korxonalarda shakllangan korporativ qadriyatlar, xodimlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar tizimi hamda boshqaruv madaniyati inson resurslaridan foydalanish samaradorligini belgilovchi eng muhim omillardan hisoblanadi. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalarining raqobatbardoshligi nafaqat texnologik imkoniyatlar yoki moliyaviy resurslarga, balki eng avvalo inson kapitalini boshqarish sifatiga bog‘liq bo‘lib bormoqda. Shu nuqtai nazardan korporativ madaniyat tashkilot ichidagi ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantiruvchi, xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabatini belgilovchi va umumiy samaradorlikka bevosita ta’sir ko‘rsatuvchi tizim sifatida qaraladi [1].

Korporativ qadriyatlar korxona faoliyatining asosiy yo‘nalishlarini, xodimlarning xulq-atvor me‘yorlarini hamda tashkilotning uzoq muddatli maqsadlarini belgilab beradi [2]. Bunday qadriyatlar odatda halollik, mas’uliyat, jamoaviylik, innovatsion fikrlash va mijozlarga yo‘naltirilganlik kabi tamoyillardan iborat bo‘ladi. Agar korxonada ushbu qadriyatlar aniq shakllangan va barcha xodimlar tomonidan qabul qilingan bo‘lsa, mehnat jarayonida tartib-intizom kuchayadi, qarorlar qabul qilish jarayoni tezlashadi va ichki nizolar kamayadi. Natijada inson resurslaridan foydalanish samaradorligi sezilarli darajada oshadi.

Xodimlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar tizimi ham korxona faoliyatining samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Jamoada sog‘lom psixologik muhit mavjud bo‘lsa, xodimlar bir-biri bilan hamkorlikda ishlaydi, bilim va tajriba almashadi hamda umumiy maqsad sari birlashadi. Aksincha, nizoli yoki ishonchsizlik hukm surgan muhitda mehnat unumdorligi pasayadi, xodimlarning motivatsiyasi susayadi va kadrlar almashinuvi ko‘payadi. Shu sababli korxonalarda jamoaviy ishlash madaniyatini rivojlantirish, ochiq



muloqot tizimini yo'lga qo'yish va o'zaro hurmat tamoyillarini mustahkamlash muhim ahamiyat kasb etadi.

Boshqaruv madaniyati esa inson resurslarini boshqarish tizimining asosiy tarkibiy qismi hisoblanadi. Rahbarning boshqaruv uslubi, qaror qabul qilishdagi yondashuvi hamda xodimlarga nisbatan munosabati korxona ichki muhitini shakllantiradi. Demokratik va ochiq boshqaruv uslubi qo'llanilgan korxonalarda xodimlar o'zini erkin his qiladi, tashabbus ko'rsatadi va innovatsion g'oyalarni ilgari suradi. Avtoritar boshqaruv esa qisqa muddatda tartibni ta'minlashi mumkin bo'lsa-da, uzoq muddatda xodimlarning ijodiy salohiyatini cheklab qo'yishi ehtimoli yuqori.

Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida inson resurslari eng muhim strategik resurs sifatida qaraladi. Shu sababli korporativ madaniyatni rivojlantirish orqali xodimlarning salohiyatini to'liq ishga solish korxona muvaffaqiyatining asosiy shartlaridan biridir. Masalan, doimiy ravishda xodimlarni rag'batlantirish, ularning fikrini inobatga olish va qarorlar qabul qilish jarayoniga jalb etish korxona samaradorligini oshiradi. Bu esa o'z navbatida mehnat unumdorligini oshirishga va ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirishga olib keladi. Shuningdek, korporativ madaniyat innovatsion rivojlanish uchun ham muhim asos yaratadi. Innovatsion fikrlashga ega muhitda xodimlar yangi texnologiyalarni tez o'zlashtiradi, ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtiradi va raqobatbardosh mahsulotlar yaratishga hissa qo'shadi. Bunday muhitda inson resurslari faqat ijrochi emas, balki rivojlanishning faol ishtirokchisiga aylanadi. Bu esa korxonaning uzoq muddatli strategik barqarorligini ta'minlaydi.

Korxonalarda korporativ madaniyatni shakllantirishda rahbariyatning roli juda kata [3]. Rahbarlar o'z shaxsiy xulq-atvori orqali butun jamoaga namuna bo'ladi. Agar rahbar adolatli, ochiq va mas'uliyatli bo'lsa, bu xodimlar orasida ham shunday qadriyatlarning shakllanishiga olib keladi. Shu bilan birga, muntazam treninglar, jamoaviy tadbirlar va ichki kommunikatsiya tizimlarini rivojlantirish ham korporativ madaniyatni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Korporativ madaniyatni shakllantirish va uni izchil rivojlantirish bugungi zamonaviy korxonalar uchun strategik ahamiyatga ega bo'lgan asosiy omillardan biridir. Raqobat tobora kuchayib borayotgan iqtisodiy sharoitda korxonalar nafaqat moddiy va moliyaviy resurslarga, balki eng avvalo inson kapitali va uni boshqarish tizimiga tayanmoqda. Shu nuqtai nazardan korporativ madaniyat kadrlar salohiyatini to'liq ishga solish, mehnat



unumdorligini oshirish hamda korxona raqobatbardoshligini kuchaytirishda muhim vosita sifatida namoyon bo'ladi.

Korporativ madaniyat deganda korxona ichida shakllangan qadriyatlar tizimi, xulq-atvor me'yorlari, boshqaruv tamoyillari va xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar majmui tushuniladi [4]. Ushbu madaniyat tashkilotning ichki muhitini belgilab beradi va xodimlarning ishga bo'lgan munosabatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Agar korxonada sog'lom va ijobiy korporativ madaniyat shakllangan bo'lsa, xodimlar o'zini jamoaning ajralmas qismi sifatida his qiladi, tashabbus ko'rsatadi va o'z salohiyatini to'liq namoyon etadi.

Korporativ madaniyatni shakllantirishning eng muhim jihatlaridan biri bu aniq belgilangan qadriyatlar tizimini yaratishdir. Masalan, halollik, mas'uliyat, jamoaviylik, innovatsion fikrlash va mijozga yo'naltirilganlik kabi tamoyillar korxona faoliyatining asosiy yo'nalishlarini belgilab beradi. Bunday qadriyatlar xodimlarning kundalik ish faoliyatida yo'l-yo'riq vazifasini bajaradi va ularning xatti-harakatlarini tartibga soladi. Natijada korxona ichida intizom mustahkamlanadi, ish jarayonlari tizimli va samarali tashkil etiladi.

Kadrlar salohiyatini to'liq ishga solish korporativ madaniyatning eng muhim natijalaridan biridir. Xodimlarning bilim, malaka va tajribasidan samarali foydalanish uchun ularga qulay mehnat muhiti yaratish zarur. Bunday muhitda xodimlar o'z fikrini erkin bildira oladi, qaror qabul qilish jarayonida ishtirok etadi va o'z mehnatining natijasini aniq ko'ra oladi. Bu esa ularning motivatsiyasini oshiradi va ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi. Motivatsiyasi yuqori bo'lgan xodim esa o'z salohiyatini to'liq ishga soladi.

Korporativ madaniyat mehnat unumdorligini oshirishda ham muhim rol o'ynaydi. Jamoada sog'lom psixologik muhit mavjud bo'lsa, xodimlar o'rtasidagi hamkorlik kuchayadi, nizolar kamayadi va ish jarayonlari samarali tashkil etiladi. Bunday sharoitda vaqt va resurslardan oqilona foydalaniladi, ortiqcha xarajatlar kamayadi va ishlab chiqarish samaradorligi oshadi. Shuningdek, xodimlar o'rtasida bilim va tajriba almashinuvi kuchayishi ham umumiy mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Zamonaviy boshqaruv yondashuvlari korporativ madaniyatni rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega. Demokratik boshqaruv uslubi xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etadi, ularning tashabbuskorligini oshiradi va innovatsion g'oyalarni rag'batlantiradi. Avtoritar boshqaruv tizimidan farqli ravishda zamonaviy yondashuv xodimlarni ijodiy fikrlashga undaydi va ularning korxona rivojiga bo'lgan



mas'uliyatini kuchaytiradi. Shu sababli ko'plab rivojlangan korxonalarda inson resurslarini boshqarishning zamonaviy modellari keng joriy etilmoqda.

Korporativ madaniyatning yana bir muhim jihati bu xodimlarni doimiy rivojlantirishdir. Treninglar, malaka oshirish kurslari va ichki o'quv dasturlari orqali xodimlarning kasbiy darajasi oshiriladi. Bu esa ularning ish samaradorligini yaxshilash bilan birga, korxonaning innovatsion salohiyatini ham kuchaytiradi. Malakali xodimlar yangi texnologiyalarni tez o'zlashtiradi va ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirishga hissa qo'shadi. Shuningdek, korporativ madaniyat korxonaning tashqi imidjiga ham ta'sir ko'rsatadi. Ijobiy ichki madaniyatga ega korxonalar bozorda ishonchli va barqaror tashkilot sifatida taniladi. Bu esa mijozlar va hamkorlar sonining ortishiga, investitsiyalar jalb etilishiga hamda korxonaning umumiy raqobatbardoshligining oshishiga olib keladi. Shu jihatdan korporativ madaniyat nafaqat ichki samaradorlik, balki tashqi bozordagi muvaffaqiyat uchun ham muhim omil hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abduvoxidovna T. B. KADRLAR BOSHQARUVIDA KORPORATIV QADRIYATLAR VA ULARNING XODIMLAR XULQ-ATVORIGA TA'SIRI //Modern World Education: New Age Problems–New solutions. – 2026. – T. 3. – №. 1. – C. 87-91.
2. Begmurodov A. X. IQTISODIYOTNI RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA KORPORATIV MADANIYATNI KUZATISH //“ ILM FAN IFTIXORI”. – 2025. – T. 1. – №. 1.
3. Akramova N. Prospects for the Development of Corporate Culture in Joint-stock Companies //Economic Development and Analysis. – 2024. – T. 2. – №. 12. – C. 24-33.
4. Sadikova M. Analysis of Culture in Modern Corporate Management Models //Economic Development and Analysis. – T. 1. – №. 7. – C. 140-145.

