

KORPORATIV MADANIYAT VA UNING AHAMIYATI

JDPU 4-bosqich talabalari

Xoliqova Zarnigor

Yaxshiboyeva Karima

Annotatsiya: Ushbu maqolada korporativ madaniyatning mohiyati va uning bugungi kundagi o'rnini bir qancha faktorlar orqali yoritilib berilgan. Korporativ madaniyat biznesning ajralmas qismi. Tashkilotning madaniyati tashkilot tashqi va ichki qiyinchiliklarga duch kelishi va ularni yengish usullarini o'rganishi bilan ta'sir qiladi. Tashkilotning biznes yuritish usuli atrof-muhit muammolariga samarali moslashishni ta'minlab, muvaffaqiyatni qo'llab-quvvatlaganligi sababli ushbu tamoyillar saqlanib qoladi. Biznes yuritish usuli sifatida yangi a'zolarga biznes yuritishning muayyan tamoyillari va usullari o'rgatiladi. Tashkilotlar va inson resurslari siyosati va tartiblarini takomillashtirish bo'yicha har qanday dasturda tashkilot madaniyati odamlarning o'zini tutish uslubini shakllantiradi va favqulodda omil sifatida e'tiborga olinishi kerak. Shuning uchun tashkiliy madaniyat g'oyasini tushunish, uning tashkilotlarga qanday ta'sir qilishini va uni qanday boshqarish mumkinligini tushunish sanoat sotsiologlari va inson resurslari bo'yicha mutaxassislar uchun muhimdir.

Abstract: The culture of an organization is influenced as the organization faces and learns how to cope with external and internal challenges. Those principles are maintained as the organization's way of doing business offers an effective adaptation to environmental problems and maintains success. As a way to do business, new members are taught certain principles and ways of doing business. In any program for improving organizations and human resource policies and procedures, the culture of an organization shapes the way people behave and needs to be taken into account as a contingency factor. This is why understanding the idea of organizational culture, how it affects organisations, and how it can be handled is important for industrial sociologists as well as human resources specialists.

Kalit so'zlar: korporatsiya, kiyinish kodi, tendensiya, biznes, integratsiya, kreativlik, an'analar, strategiya, resurslar, kross-madaniyat.

Key words: corporation, dress code, trend, business, integration, creativity, traditions, strategy, resources, cross-culture.

Korporativ madaniyat deganda kompaniya xodimlari va rahbariyatining o'zaro munosabatlari, biznes operatsiyalarini bajarishi va amalga oshirishini belgilovchi qadriyatlar, e'tiqodlar va xatti-harakatlar tushuniladi. Ko'pincha korporativ madaniyat

n aniq belgilanmagan va vaqt o'tishi bilan kompaniya yollagan odamlarning umumiy xususiyatlaridan kelib chiqadi.

Kompaniyaning madaniyati uning kiyinish kodi, ish vaqti, ofisni sozlash, xodimlarga beriladigan imtiyozlar, aylanma, ishga qabul qilish qarorlari, xodimlar va mijozlarga munosabat, mijozlar ehtiyojini qondirish va faoliyatning boshqa barcha jihatlarida namoyon bo'ladi.¹

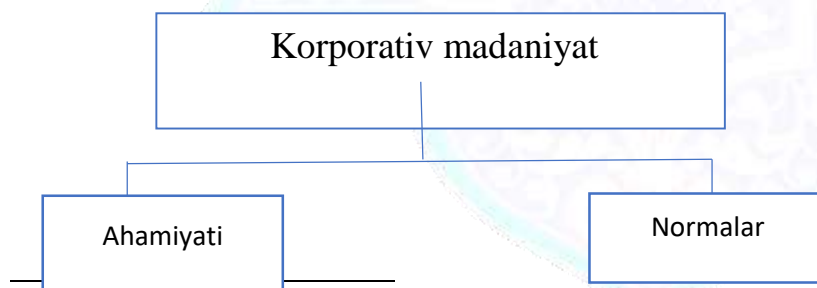
Korporativ madaniyat umumlashtirilgan e'tiqod va xatti-harakatlardan, kompaniyaning umumiy qadriyatlar tizimidan, boshqaruv strategiyalaridan, xodimlar bilan muloqot va munosabatlardan, ish muhiti va munosabatdan kelib chiqqan. U xarizmatik bosh direktorlar (bosh direktorlar) tomonidan ilgari surilgan kompaniyaning kelib chiqishi haqidagi hikoyalarni, shuningdek logotiplar va savdo belgilari kabi vizual belgilarni o'z ichiga oladi.

2015 yilga kelib korporativ madaniyat nafaqat kompaniya ta'sisчилari, rahbariyati va xodimlari tomonidan yaratildi, balki milliy madaniyat va an'analar, iqtisodiy tendentsiyalar, xalqaro savdo, kompaniya hajmi va mahsulotlari ham ta'sir ko'rsatdi.²

Ayniqsa, globallasuv va bugungi ishbilarmonlik muhitining ortib borayotgan xalqaro o'zaro ta'siridan so'ng, ko'plab madaniyatlar ta'siriga uchragan kompaniyalarga tegishli turli atamalar mavjud. Bularga quyidagilar kiradi:

Kross-madaniyat deganda ishbilarmonlik muhitida o'zaro aloqada bo'lgan turli kelib chiqishi odamlari tushuniladi.

Madaniyat zarbasi odamlarning o'zlaridan boshqa jamiyatda biznes yuritishda boshdan kechiradigan chalkashliklari yoki tashvishlarini anglatadi. Madaniyatning teskari zarbasi ko'pincha chet elda biznes uchun uzoq vaqt o'tkazadigan va qaytib kelganidan keyin o'zini tiklashda qiynaladigan odamlarda uchraydi. Kompaniyalar ko'pincha ijobiy madaniyatlararo tajribalarni yaratish va yanada uyg'un va samarali korporativ madaniyatni yaratish uchun katta resurslar va kuch sarflaydi. Korporativ madaniyatning roli ko'p qirrali bo'lib, tashkilot muvaffaqiyatiga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin.



¹ Balazs Vazskun, William M Tsutsui “a modern history of Japanese management through” 47-51 pages

² Toshiyuki Sawai, Yoshinori Hirai “Corporate governance code revisions set to drive Japan’s ESG and sustainability push” 2021 july

Integratsiya

Bo'ysunish

moslashuvchanlik

Kreativlik

Korporativ madaniyat

rolining ba'zi asosiy jihatlari:

1. O'ziga xoslik va brend: Korporativ madaniyat tashkilotning o'ziga xosligi va brend imidjini shakllantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Bu kompaniyaning ichki va tashqi manfaatdor tomonlarga o'zini qanday ko'rsatishini belgilaydi. Kuchli va ijobiy madaniyat ijobiy obro'ga hissa qo'shishi mumkin.

2. Xodimlarni jalb qilish: Korporativ madaniyat xodimlarni jalb qilish darajasiga ta'sir qiladi. Xodimlarning qadriyatlariga mos keladigan va ochiq muloqotni targ'ib qiluvchi ijobiy ish muhiti ishdan qoniqish, motivatsiya, samaradorlik va sodiqlikni oshirishi mumkin.³

3. Iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolish: Kuchli korporativ madaniyat yuqori iste'dodlarni jalb qilish uchun magnit bo'lib xizmat qilishi mumkin. Ijobiy ish madaniyatiga ega bo'lgan obro'ga ega bo'lgan tashkilotlar o'z qadriyatlariga mos keladigan malakali shaxslarni jalb qilish ehtimoli ko'proq. Bundan tashqari, xodimlar qo'llab-quvvatlovchi va tarbiyalovchi madaniyatga ega bo'lgan kompaniyada qolish ehtimoli ko'proq.

4. Qaror qabul qilish asosi: Korporativ madaniyat tashkilot ichida qaror qabul qilish uchun asos yaratadi. U xodimlarga muammolarga qanday yondashish, tanlov qilish, qadriyatlarga ustuvorlik berish va nizolarni hal qilish bo'yicha ko'rsatmalar beradi.

5. Ishlash samaradorligini oshirish: hamkorlik, innovatsiyalar, o'rganish va doimiy takomillashtirishni rag'batlantiradigan ijobiy korporativ madaniyatni rivojlantirish orqali tashkilotlar umumiy samaradorlik darajasini oshirishi mumkin.

6. Tashkiliy moslashuvchanlik: Bugungi tez o'zgaruvchan biznes landshaftida moslashish omon qolish va o'sish uchun juda muhimdir. Moslashuvchanlik, chaqqonlik va o'zgarishlarga tayyorlikni targ'ib qiluvchi kuchli korporativ madaniyat tashkilotlarga noaniqliklarni yanada samaraliroq boshqarishga yordam beradi.

7. Mijozlar tajribasi: Korporativ madaniyat xodimlarning xatti-harakatlari va mijozlarga munosabatiga ta'siri orqali mijozlar tajribasiga bilvosita ta'sir qiladi. Agar xodimlar o'zlarining ish muhitida qadrli va qo'llab-quvvatlanayotganini his qilsalar, ular mijozlarga yaxshi xizmat ko'rsatish ehtimoli ko'proq.

³ Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. October 9, 2018 by [Brené Brown](#) 210-230 pages

8. Axloqiy standartlar: Korporativ madaniyat tashkilot uchun axloqiy standartlarni belgilaydi. Bu biznes operatsiyalarining barcha jabhalarida halollik, halollik va mas'uliyatli xatti-harakatlarni targ'ib qiladi.⁴

Biz korporativ madaniyatni madaniy qadriyatlar va madaniy me'yorlardan tashkil topgan norasmiy institut sifatida belgilaymiz. Qadriyatlar va me'yorlar xodimlarning kutilmagan hodisalarga duch kelganlarida harakatlarini boshqaradigan tuzilmani tavsiflaydi. Madaniy qadriyat yaxlitlik yoki moslashuvchanlik kabi ideal xatti-harakatlar holatini ifodalaydi. Madaniy me'yorlar - odatiy xulq-atvor namunalari orqali madaniy qadriyatlardan tashqarida kundalik yashash. Samarali madaniyat - bu kompaniyaning strategiyalarini muvaffaqiyatli amalga oshirish va maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan xatti-harakatlarni targ'ib qiluvchi madaniyat. Madaniyatning samaradorligi qadriyatlar, me'yorlar va rasmiy institutlarning uyg'unligi va o'zaro ta'siri bilan belgilanadi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, korporativ madaniyat tashkilotning o'ziga xosligini shakllantirish, xodimlarni jalb qilish, iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolish, qarorlar qabul qilish asoslari, ish faoliyatini yaxshilash, moslashuvchanlik, mijozlar tajribasi va axloqiy me'yorlarni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Bu tashkilot muvaffaqiyatining asosiy omili bo'lib, uni rivojlantirish va kompaniyaning qarashlari va qadriyatlariga moslashtirish kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups Daniel Coyne January 30, 2018 Amazon
2. Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. October 9, 2018 by [Brené Brown](#)
3. Sharifxo'jayev M.Sh, Abdullayev G' A." Menejment asoslari" T 2000y
4. I.V Tesleko "menejment tarixi" T.2000y
5. Balazs Vazskun, William M Tsutsui "a modern history of Japanese management through" 2012 september
6. Michiko Miyamoto "leadership in ITC Project management in Japan" 2015
7. Masao Nakamura "corporate governance and management practices in japan: current issue" 2003
8. Toshiyuki Sawai , Yoshinori Hirai "Corporate governance code revisions set to drive Japan's ESG and sustainability push" 2021 july

⁴ The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups Daniel Coyne 112-119 pages