



AKSIYADORLIK JAMIYATLARI SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA KORPORATIV MADANIYATNING TA'SIRI

PhD Akramova Nazokat

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 istiqbollariiga 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'llarini 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'rovnoma, boshqaruv organlarini raqamlashtirish.

ВЛИЯНИЕ KORPORATIVНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВ

PhD Акрамова Назокат

Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация. Для выявления направлений совершенствования корпоративной культуры в акционерных обществах необходимо уделить внимание её преимуществам и проблемам. Эффективная корпоративная культура напрямую влияет на деятельность акционерных обществ и их долгосрочные перспективы. Она является одним из ключевых факторов успеха компаний и играет важную роль в сохранении конкурентного преимущества. Кроме того, культура воздействует на нравственные качества, преданность и производительность труда работников, на их физическое здоровье и эмоциональное благополучие в коллективе. В статье проанализированы проблемы корпоративной культуры, характерные для акционерных обществ, и предложены пути их эффективного решения. Рассмотрена значимость культуры, её место в

деятельности компании и влияние на экономические показатели. Среди проблем выделены недостаточно сформированная культура, слабая коммуникация между сотрудниками, несоблюдение этики и ценностей. В качестве решений предлагаются стратегические подходы к формированию корпоративной культуры, регулярные программы обучения и воспитания, создание атмосферы открытого диалога и доверия, а также разработка и внедрение кодексов этики. Исследование даёт практические рекомендации по улучшению и эффективному управлению корпоративной культурой в акционерных обществах.

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративное управление, удовлетворённость сотрудников, миссия компании, организационное поведение, трансформация, эффективность компании, акционерное общество, конкурентоспособность, анкетирование, цифровизация органов управления.

IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON ENHANCING THE EFFICIENCY OF JOINT-STOCK COMPANIES

PhD Akramova Nazokat

Tashkent State University of Economics

Abstract. Identifying ways to improve corporate culture in joint-stock companies requires close attention to both its advantages and its shortcomings. An effective corporate culture directly influences a company's operations and long-term prospects. It is one of the key drivers of success and plays a decisive role in maintaining competitive advantage. Corporate culture also affects employees' moral qualities, commitment, productivity, physical health and emotional well-being within the team. This article analyses the corporate-culture problems typical of joint-stock companies and sets out practical solutions. It considers the importance of culture, its place in corporate activity and its impact on economic indicators. The problems identified include an underdeveloped culture, weak communication among staff, and failure to observe ethical standards and values. Proposed remedies include strategic approaches to shaping culture, regular training and educational programmes, fostering an atmosphere of open dialogue and trust, and developing and implementing codes of ethics. The study offers practical recommendations for improving and effectively managing corporate culture in joint-stock companies.

Keywords: corporate culture, corporate governance, employee satisfaction, company mission, organizational behaviour, transformation, company efficiency, joint-stock company, competitiveness, survey, digitalisation of management bodies.

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, korxona 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.

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 korxona 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 Yadinlar, 2015). Korxonalarda korporativ madaniyatning to'rtta darajasi mavjud bo'lib ular quyidagilardan iborat: qadriyatlar - bu korxona 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 korxona a'zolari; marosimlar - korxona uchun muhim voqealarni belgilash va ularga yangi a'zolari tanishtirish maqsadida o'tkaziladigan ramziy ma'noga to'la marosimlar; munosabatlarni jipslashtirish - bu korxona 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.

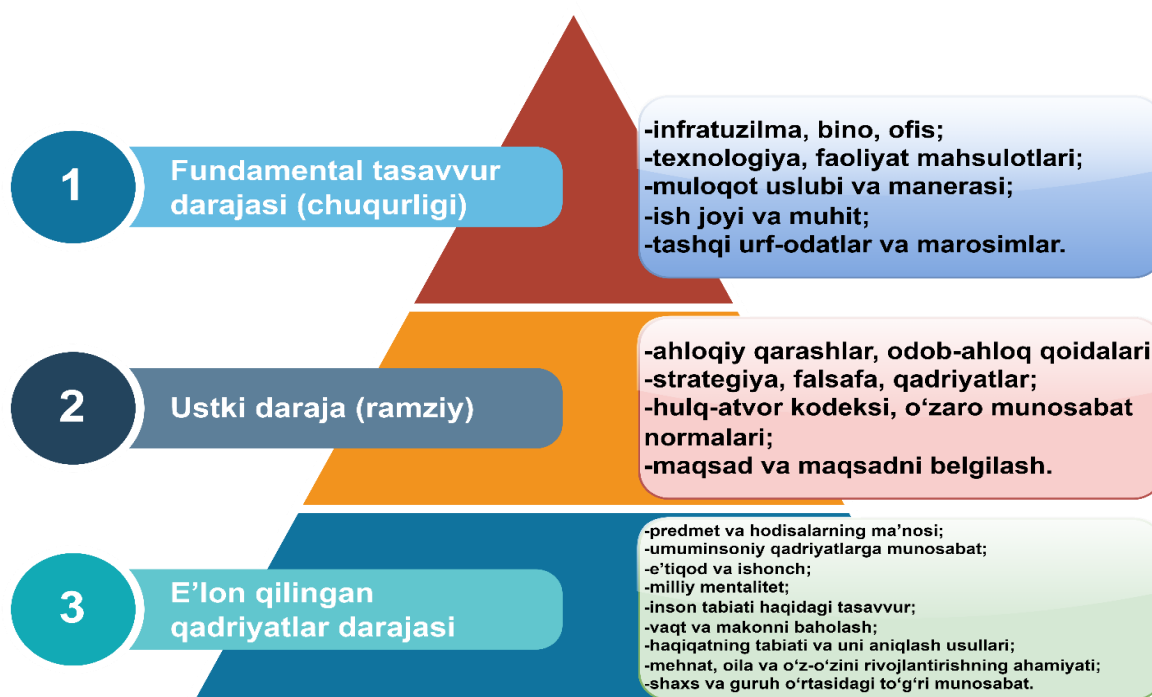
Tahlili va natijalar muhokamasi.

Korporativ madaniyat parametrlarini o'zgartirishning murakkabligi bir qator omillarga bog'liq. Shunday qilib, jamoa fikrlashdagi bo'lajak o'zgarishlarning murakkab tabiati menejerlardan aksiyadorlik jamiyatining ichki hayotini o'zgartirish uchun ustuvorliklar va qadamlar ketma-ketligini aniq belgilashni talab qiladi. Boshqaruv amaliyotiga yangi rasmiy va norasmiy qoidalar va faoliyat me'yorlarini joriy etish xodimlarning qarshiligini keltirib chiqaradi, bu esa uni bartaraf etish choralari ishlab chiqish zarurati natijasidir. Ichki tashkiliy

muhitning moddiy va nomoddiy jarayonlari va hodisalarini isloh qilish bilan bog'liq moliyaviy xarajatlarni unutmasligimiz kerak. Korporativ madaniyatni o'zgartirish mexanizmini shakllantirishda menejment, shuningdek, transformatsiyalar boshlangan paytdan boshlab aksiyadorlik jamiyat ichidagi muhitni o'zgartirish uchun samarali vositalarni olishgacha bo'lgan ma'lum vaqt kechikishini hisobga olishi shart.

Aksiyadorlik jamiyatining ijtimoiy-ma'naviy sohasini o'zgartirish yo'nalishlari Edgar Sheynning korporativ madaniyati modeliga nisbatan ko'rib chiqamiz.

Taqdim etilgan rasmning yuqori qismidan modelning tavsifidan boshlasak, uning ko'rinadigan qismi, talqini unchalik qiyinchilik tug'dirmaydi, chunki kundalik faoliyatimizda biz doimo korporativ madaniyatning ob'ektiv ko'rinishlariga duch kelamiz. Piramidaning poydevoriga qarab harakat qilsak, tahlil metodologiyasi yanada murakkablashadi, chunki keyingi darajalarda biz xodimlar xulq-atvorining mavjud tashkiliy modellarning tobora sub'ektiv asoslarini aniqlashimiz va talqin qilishimiz kerak bo'ladi.



1-rasm. Aksiyadorlik jamiyatining ijtimoiy-ma'naviy sohasini o'zgartirish yo'nalishlari

Amaldagi texnologiyalar va tashkiliy makon arxitekturasidan tortib korporativ jarayongacha bo'lgan aniq tashqi ko'rinishlarni o'z ichiga olgan yuzaki daraja transformatsion o'zgarishlarga osonlikcha mos keladi. Korporativ madaniyat parametrlarini o'zgartirish uchun boshqaruv harakatlarining yo'nalishi haqida taassurot olish uchun xodimlarning xati-harakatlarini o'zgartirishga qaratilgan ba'zi idoralarda keng tarqalgan taqiqlangan so'zlar va iboralarning ehtimolli ro'yxatlari mavjud.

Korporativ madaniyat aksiyadorlik jamiyatlari qabul qilgan maqsadlar va qadriyatlarni, portfel va funksional strategiyalari, uning ichki hujjatlarida aks ettirilgan axloqiy qarashlarni va axloqiy qadriyatlarni maqsadli ravishda tuzatgan taqdirda yanada jiddiy va uzoq muddatli islohotlarga duch keladi. Aksiyadorlik jamiyatlari qadriyatlari darajasi o'zgartirish tabiatan ongli va tashkiliy o'zgarishlar loyihasining barcha xususiyatlariga ega bo'lishi kerak. Bunday loyihani muvaffaqiyatli yakunlash xodimlarning aksiyadorlik jamiyatdagi hayot va ishning mazmuni haqidagi tasavvurlarini o'zgartirish uchun barcha tarkibiy bo'linmalarning ongli, irodali va maqsadli ishlarini o'z ichiga oladi.

Korporativ madaniyat xodimlar almashinuvini bashorat qilish uchun kompensatsiyadan 10 baravar muhim hisoblanadi. Menejerlar va xodimlar o'rtasidagi madaniyatni saqlash muhim

ahamiyat kasb etadi. Aksiyadorlik jamiyat korporativ madaniyatiga mos keladigan to'g'ri xodimlarni yollash alohida rol o'ynaydi. Ularning qadriyatlari, tamoyillari va maqsadlari korxona maqsadlariga mos kelishi kerak. Menejerlar tomonidan xodimlarni ortiqcha baholash va ularga va'dalar berish bilan cheklanmasdan, xodimning munosib kasbiy fazilatlarini aniqlash uchun barcha kerakli tanlov usullarini qo'llash maqsadga muvofiqdir. Maxsus bonuslar, xodimlar va ularning oilalari sog'lig'ini qo'llab-quvvatlaydigan imtiyozlar tizimini o'z ichiga olgan raqobatbardosh kompensatsiya paketini ishlab chiqish dolzarb hisoblanadi. Xodimlarning doimiy ehtiyojlarini hisobga olish, samaradorlikka o'z hissasini qo'shayotgan xodimlarga mukofot bilan munosabatda bo'lish, kompensatsiyalash jarayonida adolatli bo'lish asnosida ish olib borilsa, ular o'zlariga g'amxo'rlik qiladigan korxonanini tark etish ehtimoli keskin kamayadi.

Korporativ madaniyat ta'siri doirasida ishchilarning barqarorligi turli xil sohalarda turlicha amal qiladi. Xodimlarning barqarorligi darajasi eng kamida 15-20% ni tashkil etishi lozim. Korxonalarda korporativ tadbirlarni amalga oshirish bevosita korporativ barqarorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Qu'yidagi jadvalda sohalar kesimidagi ishchilar barqarorligini ko'rib o'tamiz.

1-jadval

Sohalar kesimidagi ishchilar barqarorligi

№	Tadbirkorlik sohasi	Ishchilar barqarorligi %da				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Davlat korxonalari	5 – 8	7-9	9-11	11-12	6-8
2	Xizmat ko'rsatish	15 17	11-13	13-15	13-15	7-8
3	Ishlab chiqarish	15– 20	11-13	13-15	12-14	10-12

Manba: muallif ishlanmasi.

Korporativ madaniyat ma'lum vaqt va shartlar uchun maqbul bo'lishi mumkin. Ishchilari barqaror ish faoliyatini olib boradigan korxona bo'lish uchun tashqi raqobatga bardosh bera oladigan, davlat tomonidan tartibga solish mezonlariga bo'ysinadigan, tezkor iqtisodiy o'zgarishlar va yangi texnologiyalar sharoitidagi o'zgarishlariga moslasha oladigan, korxona madaniyatini ijobiy o'zgartirish xayrihoh tarzda amaliy ish olib borish natijasida uning samaradorligini oshirishga erishish mumkin. Aynan shu ko'nikmalar, qobiliyatlar, munosabatlar, korporativ kodeks qoidalari birgalikda korxona samaradorligini oshirishi mumkin bo'lgan korxonaning korporativ madaniyatini yaratadi. Korxonaning muvaffaqiyati boshqa ko'plab omillariga qaraganda ko'proq korporativ madaniyatning ijobiyligiga bog'liq. Ijobiy korporativ madaniyatlar muloqot va qaror qabul qilishni osonlashtiradi, ishonchga asoslangan hamkorlikni soddalashtiradi.

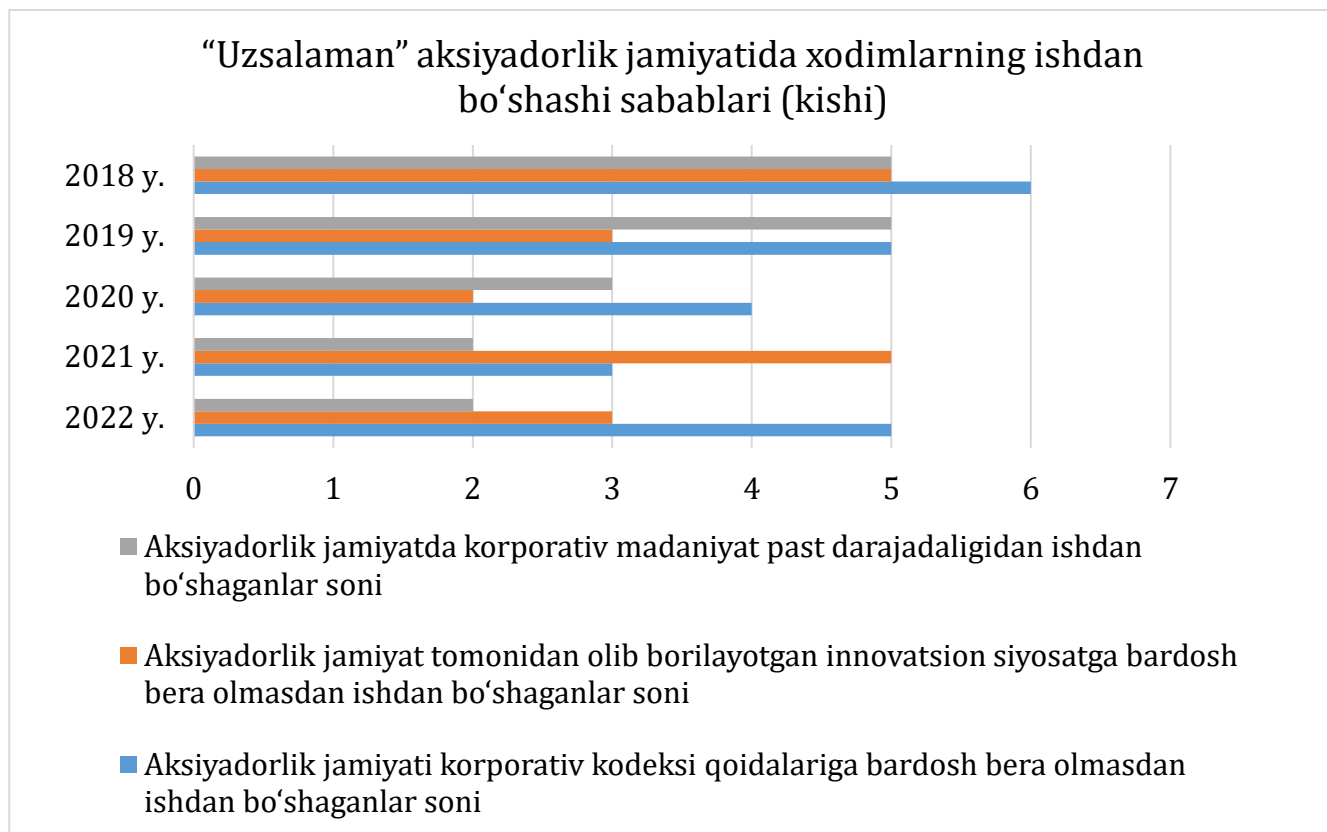
2-rasmda korxonada qaysi sabablarga ko'ra ishdan bo'shash holati mavjudligini o'rganamiz.

Rasmdan ko'rinib turibdiki, korxona ishchilari asosan, korporativ madaniyat pastligi, olib borilayotgan innovatsion siyosat talablariga javob bera olmayotgani, hamda "Uzsalamani" AJ ning korporativ kodeksi qoidalariga bo'ysunishni xohlamaganlari sababli ishdan bo'shatilganlar. Quvonarlisi shundaki yildan yilga ushbu ko'rsatish pasayib borishi kuzatilgan.

Korporativ madaniyatning mavjudligi, u korxonada do'stona vaziyatni aks ettiradi. Korporativ madaniyatning kompaniya faoliyatiga ta'sir qilish mexanizmlari xodimlar bilan bo'lgan vaziyatning rivojlanishini bashorat qiladilar, ularga nisbatan xati-harakatlarining modellarini qurishga yordam beradi. Ularni o'z faoliyatiga tatbiq etish orqali aksiyadorlik jamiyati faoliyatini kuchaytiradi va shu bilan ularga mos vaziyatlarni yaratadi. Korporativ madaniyatning mazmuni ko'pchilik xodimlar uchun kasbiy va mehnat faoliyatining shaxsiy ahamiyati darajasi bilan belgilanadi.

Maxamcorp International S.L. Ispan kompaniyasi 2007 yilda «O'zkimyosanoat» bilan birgalikda 2 ta qo'shma korxona — «Maksam-Chirchiq» va «Ammofos-Maksam»larni tashkil etgan.

Maxam kompaniyasi tomonidan investitsiya majburiyatlarini bajarmaslik qo'shma korxonalar faoliyatiga va modernizatsiya va kengaytirish qobiliyatiga sezilarli darajada to'sqinlik qiladi.



2-rasm. “Uzsalaman” aksiyadorlik jamiyatida xodimlarning ishdan bo'shashi sabablari (kishi)

Manba: muallif ishlanmasi.

«O'zkimyosanoat» va agentlik har doim birgalikdagi faoliyat to'g'risidagi tegishli kelishuvlarga va O'zbekistonning amaldagi qonunchiligiga muvofiq ish yuritgan hamda hech qanday shartnoma yoki boshqa majburiyatlarni buzmagani ma'lum qildi. Shuningdek, Maxam kompaniyasi bilan kelishmovchilikni do'stona va vijdonan hal qilish tarafdori bo'lgan va hozir ham shundayligi, har doim barcha faoliyatida inson va mehnat huquqlarini hurmat qilish hamda himoya qilishga intilib kelgani ta'kidlandi.¹

So'nggi yillarda qo'shma korxonalar faoliyatidan olinadigan foyda sezilarli darajada oshgani, mavjud quvvatlar modernizatsiya qilinib, faoliyatda yaxshilanishlar kuzatilayotganini alohida ta'kidlandi. Bunga investor va uning vakillari ishtirokisiz faqat O'zbekiston tomonining sa'y-harakatlari evaziga erishilgani qayd etildi.

Aksiyadorlik jamiyatlari tashqi aloqalar ya'ni mijozlar, raqobatchilar, sheriklar, yetkazib beruvchilar, aholi, umuman jamiyat bilan munosabatlari bo'yicha munosabatlarni e'tiborga olib borishi lozim.

Xodimlar o'zlarining ishlarida va ish joylarida biron bir narsani o'zgartirishni istamaslik, rivojlanish va o'rganishga quvonch etmaslik bilan bog'liq yuqori sifatli korporativ madaniyatni saqlab qolishning zarurati haqida umuman tasdiqlanmagan tushunchalarga ega. Aksiyadorlar jamiyatining rahbari va menejerlari esa korxonadagi korporativ madaniyat darajasini

¹ <https://www.gazeta.uz/uz/2023/04/05/uzkimyosanoat/>

boshqacha baholaydilar. Bu taxminni tasdiqlash maqsadida ishchilar va rahbariyatni so'rov qilib, korporativ madaniyat darajasini tahlil qilish lozim. Ushbu so'rov korporativ madaniyat indeksini ballarning umumiy miqdori bo'yicha aniqlash, shuningdek, aksiyadorlik jamiyatining zaif tomonlarini bo'limlar bo'yicha aniqlash imkonini beradi: ish, aloqa, boshqaruv, motivatsiya va axloq kabilar.

Har qanday komponent bo'yicha 4 balldan past ko'rsatkich ushbu ish sohasidagi va ishlarining shaxslararo muloqotidagi noqulay vaziyatni ko'rsatadi. Umumlashtirilgan test natijalari keying jadvalda keltirilgan.

2-jadval

“MaxamChirchiq” aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari, kuzatuv kengashi va menejerlarning korporativ madaniyati darajasini baholash

№	Rahbariyat	Jami 10 ball	O'rtacha ball
1.	Ishchilarning o'z mutaxassisligi bo'yicha ishlashi	10	5
2.	Ish haqi bo'yicha xodimlarning noroziligi	10	7
3.	Korxonaning iqtisodiy barqarorligi	10	5
4.	Aksiyadorlik jamiyatini boshqaruvi bo'yicha ijobiy qarorlar	10	8
5.	Aksiyadorlik jamiyatini boshqaruvi bo'yicha qarorlarning qabul qilinishida aksiyadorlarning ishtiroki	10	8
6.	Aksiyadorlar va menejerlar munosabati	10	8
7.	Korporativ nizolar	10	5
8.	Aksiyadorlik jamiyatlarida axborot uzilishlari	10	6
9.	Aksiyadorlarning kuzatuv kengashi va ijroya organlari bilan munosabati	10	8
10.	Rag'batlantirish tizimi holati	10	5
	Jami	100	65

Manba: Ekspertlar xulosalari asosida tuzilgan.

Shunday qilib, ekspert xulosakari ishchilar va kuzatuv kengashi va ijroiya organi tomonidan korporativ madaniyatni baholash darajasini ko'rsatdi. Aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari, kuzatuv kengashi va menejerlarining berilgan xulosaga ko'ra korporativ madaniyat darajasini o'rtacha 65 ball deb tavsiflaydi. Quyida “Uzsalamani” aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari, kuzatuv kengashi va menejerlarning korporativ madaniyati darajasini baholash umumlashtirilgan ekspert xulosalari quyidagi jadvalda keltirilgan.

3-jadval

“Uzsalamani” aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari, kuzatuv kengashi va menejerlarning korporativ madaniyati darajasini baholash

№	Rahbariyat	Jami 10 ball	O'rtacha ball
11.	Ishchilarning o'z mutaxassisligi bo'yicha ishlashi	10	6
12.	Ish haqi bo'yicha xodimlarning noroziligi	10	7
13.	Korxonaning iqtisodiy barqarorligi	10	6
14.	Aksiyadorlik jamiyatini boshqaruvi bo'yicha ijobiy qarorlar	10	9
15.	Aksiyadorlik jamiyatini boshqaruvi bo'yicha qarorlarning qabul qilinishida aksiyadorlarning ishtiroki	10	9
16.	Aksiyadorlar va menejerlar munosabati	10	9
17.	Korporativ nizolar	10	7
18.	Aksiyadorlik jamiyatlarida axborot uzilishlari	10	7
19.	Aksiyadorlarning kuzatuv kengashi va ijroya organlari bilan munosabati	10	8
20.	Rag'batlantirish tizimi holati	10	6
	Jami	100	74

Manba: Ekspertlar xulosalari asosida tuzilgan.

Shunday qilib, aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari, kuzatuv kengashi va menejrlarning korporativ madaniyati darajasini ekspertlar tomonidan baholash bo'yicha o'tkazgan savolnomasida "MaxamChirchiq" aksiyadorlik jamiyati korporativ madaniyat darajasini o'rtacha 65 ball va "Uzsalamani" aksiyadorlik jamiyati korporativ madaniyat darajasini o'rtacha 74 deb baholangan.

Aksiyadorlik jamiyati xodimlarining motivatsiyasini tahlil qilganimizda paydo bo'lgan xulosa shundaki, samarali motivatsiya uchun me'yorlarni qayta tekshirish va ish haqining yanada moslashuvchan tizimini yaratish lozim. Korporativ madaniyat darajasining yuqoriligi odatda aksiyadorlik jamiyatining iqtisodiy barqarorligiga o'z ta'sirini ko'rsatadi, buni biz quyidagi quyidagi jadval ma'lumotlarida ko'rishimiz mumkin.

4-jadval

"Uzsalamani" aksiyadorlik jamiyati iqtisodiy barqarorlik ko'rsatkichlarining tahlili

№	Ko'rsatkichlar	2018y	2019y	2020 y	2021y	2022 y
1.	Korxonaning mustaqillik koeffitsienti	0,321	0,397	0,461	0,447	0,709
2.	Qarz va o'z mablag'larining munosabati ko'rsatkichi	1,110	1,112	1,171	1,237	0,409
3.	Korxonadagi jami mulkning xarakatchanligi koeffitsienti	0,286	0,291	0,374	0,441	0,461

Manba: "Uzsalamani" AJ moliyaviy hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Biz taxlil qilayotgan "Uzsalamani" AJda iqtisodiy barqarorlik ko'rsatkichlari oldingi yillarga nisbatan o'sish surati kuzatilmoqda.

Shu jumladan mustaqillik koeffitsienti 2020 yili 0,461ni tashkil etgan. Bu degani jami aktivlarda korxonaning xususiy kapitali ulushi 46,1 % ga teng. 2021 yili esa koeffitsient 0,447ni tashkil etgan. Bu degani jami aktivlarda korxonaning xususiy kapitali ulushi 44,7 % ga teng. Ushbu yillari korxona tashqi qarzlariga qaram bo'lgan, ya'ni iqtisodiy beg'arazlikka erisha olmagan.

"Uzsalamani" AJ iqtisodiy mustaqillik koeffitsienti 2022 yili 0,709 ni tashkil etgan. Bu degani jami aktivlarda korxonaning xususiy kapitali ulushi 70,9 % ni tashkil etib, iqtisodiy barqarorlikka erishgan.

"Uzsalamani" AJda uch yil davomida qarz va o'z mablag'larining munosabati ko'rsatkichi ham 2020 va 2021 yillari boshqa sub'ektlarga qaram ekanligidan dalolat beradi.

Tez likvidlilik koeffitsienti "Uzsalamani" Ajning qisqa muddatlar bo'yicha majburiyatlarini mavjud debitorlik qarzidorligi hamda pul mablag'lari bilan qay darajada qoplanganlik darajasini ko'rsatadi. Bu ko'rsatkich 2022 yili ham ancha

Xulosa qilib aytganda, korporativ madaniyatni ijobiy shakllantirish muhimligiga e'tibor qaratish lozim, chunki korporativ madaniyat o'zgarishiga xodimlarning qarshiligini yengishning ko'rib chiqilayotgan usullarini amalga oshirish va qo'llash samaradorligi aksiyadorlik jamiyat kelajagi haqida optimizm ortishini ta'minlaydi. Zamonaviy korporativ boshqaruv parametrlarini shakllantirishda xodimlarni o'zgarishlar zarurligiga ishonitirish, aniq islohot takliflarini qo'llab-quvvatlash uchun qayta aloqa mexanizmlarini yaratish, norasmiy aloqa kanallarini yaratish va qo'llab-quvvatlashga ko'maklashish, o'zgarishlarga e'tirozlarni hisobga olish kerak.

Shunday qilib biz tomonimizdan xulosaga kelindiki, korporativ madaniyatni oshirish aksiyadorlik jamiyatining foydasining oshishiga, qarzidorlik holatini bartaraf etishga, aksiyadorlik jamiyatning tashkiliy tuzilmasini optimallashtirishga, aksiyadorlik jamiyatining aksiyadorlari, menejrlari va xodimlari o'rtasidagi munosabatlar, ushbu jamiyatning iqtisodiy samaradorligiga, ya'ni uning to'lov qobiliyatiga va uning mustaqilligiga ta'sir qiladi.

Xulosa va takliflar.

Aksiyadorlik jamiyatlarida samarali korporativ madaniyatni shakllantirishning eng muhim omillaridan biri bu sohaga tegishli "jamo"ning mavjudligidir. Agar uning atrofidagi maqsadlarni tushunishda ishonchli va birlashgan jamoa bo'lmasa, aksiyadorlik jamiyati rahbariyati va menejerlari uchun qiyin jarayon kechadi. Jamoaning roli va undagi munosabatlar menejment tizimida mavjud bo'lgan muammolarni yechishga yordam beradi. Ushbu ishlarda "jamo" tushunchasi barcha xodimlar umumiy maqsadlar va qadriyatlarga sodiq bo'lgan yaxlit ishchi guruhini tavsiflash uchun ishlatiladi. Bu rahbar atrofida birlashgan hamfikrlar jamoasidan iborat bo'lib, unda norasmiy munosabatlar rasmiy munosabatlar kabi muhim bo'lgan tuzilma sifatida ishlaydi.

Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatni shakllantirishning asosiy vazifalaridan biri korporativ me'yorlar va qadriyatlarni quyi darajadagi xodimlarga yetkazishdir. Buning uchun bunday jamoa a'zolari o'zlarining to'g'ridan-to'g'ri funksional vazifalarini bajarishdan tashqari, doimiy ravishda o'zlarini ma'lum bir nuqtai nazardan ko'rsatishlari kerak: zarur korporativ etikaning tashuvchisi sifatida, kompaniya qadriyatlariga doimo g'amxo'rlik qilishi lozim. Shu bilan birga, jamoa a'zolari tomonidan har doim ham ko'rsatilmaydigan va ilgari surilmaydigan korporativ me'yorlar va qadriyatlar aslida ularning shaxsiy e'tiqodlarini rivojlantirish borish maqsadga muvofiqdir. Bunday jamoa a'zolarida odatda oddiy xodimlardan faqat jamoa a'zolariga ma'lum bo'lgan va ular tomonidan birgalikda qo'riqlanadigan korxona "sirlar" mavjud bo'ladi. Shunga qaramay, jamoa haqiqiy e'tiqodlar asosida harakat qiladimi yoki shunchaki o'z rolini o'ynaydimi, yaxshi tashkil etilgan va birlashgan jamoa korxona korporativ madaniyatining asosiy tarkibiy qismlarini samarali shakllantirish yoki o'zgartirishga qodir.

Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatning shakllanishi murakkab va uzoq davom etadigan jarayon bo'lib, unda aniq yoki noaniq jarayonlar, tushunarli yoki tushunarsiz holatlarga duch kelinadi. Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ madaniyatini shakllantirish faqat rahbarlarning ixtiyoriy qarorlari bilan emas, balki ko'p jihatli aksiyadorlar, buyurtmachilar, xodimlarning tasodifiy natijasidan ham kelib chiqadi. Natijada, aksiyadorlik jamiyatlari korporativ madaniyati korxonaning rivojlanish jarayonida ishlab chiqilgan optimal xulq-atvor usullaridan foydalaniladi, ular pirovardida aksiyadorlik jamiyatlarining madaniy paradigmasini tashkil qiladi.

Tadqiqot natijalari ko'rsatadiki, yetakchi olimlarning ishlarini o'rganish asosida korporativ madaniyatning kompaniya mahsulotlarining sifati, savdo hajmi o'sishi, xodimlar almashinuvi va mehnat samaradorligiga ta'sirini aniq tasdiqlaydi. Korporativ madaniyatni yangilash zarurati aniqlanganidan so'ng, kompaniyaning oliy darajadagi rahbariyati kelgusi o'zgarishlarni rejalashtirish bo'yicha dasturni ishlab chiqishi lozim. Korporativ madaniyatni tahlil qilish metodlari, aksiyadorlik jamiyatining ichki muhitining holati va tashqi ishbilarmonlik muhitidagi tahdidlarni farqlash uchun ishlatilishi mumkin. Bu usullar, tashkilotning ichki iqlimini va tashqi muhitdagi potensial xavflarni aniqroq tushunishga yordam beradi. Yuqori darajadagi korporativ madaniyatning samaradorligi uning maqsadlariga qanchalik mosligi bilan baholanadi. Bu baholash, tashkilotning rivojlanish sikllarini va ularning hayotiy konsepsiyalarini chuqur o'rganish asosida amalga oshiriladi. Ijtimoiy, moddiy va iqtisodiy rag'batlantirish usullarini yanada qo'llash ishchilar va aksiyadorning xati-harakatlarini korxona xohlagan yo'nalishda tartibga solish imkonini beradi. Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, aksiyadorlik jamiyati korporativ madaniyatini yaxshilashning iqtisodiy aspektlariga e'tibor berish orqali, korxona rahbari xodimlar boshqaruv tizimini yanada rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirishni rejalashtiradi. Bu chora-tadbirlarning amaliyotga tatbiqi korxonaning korporativ madaniyati sifatini oshirishga va shu bilan birga umumiy samaradorlikni yuksaltirishga olib kelishi mumkin.

Adabiyotlar/Literatura/Reference:

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), 2023-y. <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) 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. (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, 1982; reissue Perseus Books; 2000. P.17-40

Rychkova A.A. (2015) Korporativnaya kultura sovremennoy kompanii. Genezis i tendensii razvitiya. Kazan, ISBN: 978-5-9906219-9-2, izdatelstvo: Array Litagent «Buk».305s.

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.

Sheyn E. (2011) Korporativnaya kultura i liderstvo. – SPb: Piter, 248 s.

Smirnov E. A. (2008) Osnovy teorii organizatsii M.: YuNITI, -211 s.

Spivak V.A. (2001) Korporativnaya kultura. - SPb.: Piter, - 345s.

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