



MINTAQAVIY SANOAT KORXONALARIDA KORPORATIV MADANIYATNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI

Matrizayeva Dilaram Yusupbayevna

PhD., dotsent, “Marketing” kafedrası, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
dilarammatrizaeva@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu maqolada mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatning nazariy-metodologik asoslari tahlil qilinadi. Korporativ madaniyatning mazmuni, funksional komponentlari va ularning boshqaruv texnologiyalarini tanlashdagi ahamiyati yoritilgan. Maqolada mavjud ilmiy yondashuvlar asosida mintaqaviy sanoat korxonalari faoliyatida korporativ qadriyatlarning shakllanishi, tashkiliy madaniyat elementlari va ularning samaradorlikka ta'siri nazariy jihatdan asoslab beriladi. Shuningdek, 2017-2024 yillarda sanoat ishlab chiqarish hajmining dinamikasi statistik tahlil qilinib, korporativ madaniyatning hududiy rivojlanishga ta'sirini baholash bo'yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari korporativ madaniyatni boshqaruv mexanizmlariga integratsiya qilish orqali sanoat korxonalarining raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Annotation

This article analyzes the theoretical and methodological foundations of corporate culture in regional industrial enterprises. The content, functional components of corporate culture, and their importance in the selection of management technologies are highlighted. Based on existing scientific approaches, the formation of corporate values, elements of organizational culture, and their impact on the efficiency of regional industrial enterprises are theoretically substantiated. In addition, a statistical analysis of industrial production dynamics for 2017-2024 is carried out, and scientific conclusions are developed regarding the influence of corporate culture on regional development. The research results contribute to increasing the competitiveness of industrial enterprises by integrating corporate culture into management mechanisms.

Kalit so'zlar

mintaqaviy sanoat korxonalari, korporativ madaniyat, boshqaruv texnologiyalari, samaradorlik, innovatsiya, hududiy rivojlanish, investitsiya, barqarorlik.

Keywords

regional industrial enterprises, corporate culture, management technologies, efficiency, innovation, regional development, investment, sustainability.

Kirish

Hozirgi davrda mintaqaviy sanoat korxonalarini samarali boshqarish masalasi O'zbekiston iqtisodiy siyosatining eng ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Bozor munosabatlari chuqurlashib borayotgan sharoitda korxona faoliyatini nafaqat ishlab chiqarish ko'rsatkichlari orqali, balki uning ichki boshqaruv tizimi va korporativ madaniyati orqali ham baholash zarurati kuchaymoqda.

Korporativ madaniyat - bu korxonadagi qadriyatlar tizimi, mehnat munosabatlari, xodimlarning motivatsiyasi va ularning umumiy maqsadlarga sodiqligini ifodalovchi kompleks hodisadir. Bugungi kunda u sanoat korxonalarida boshqaruv texnologiyalarini tanlash, innovatsiyalarni joriy etish va barqaror rivojlanishni ta'minlashda muhim omil sifatida namoyon bo'lmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining sanoatni modernizatsiya qilish, mintaqalarda yangi ishlab chiqarish quvvatlarini tashkil etish va investitsiya jarayonlarini faollashtirishga qaratilgan qarorlarida ham korxonalarni samarali boshqarish masalasiga alohida e'tibor qaratilgan. Xususan, "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi"da hududiy sanoatni rivojlantirish, ishlab chiqarish hajmini oshirish va xalqaro bozorlarda raqobatbardoshlikni ta'minlash bo'yicha aniq vazifalar belgilab berilgan. Ushbu maqsadlarni amalga oshirishda korporativ madaniyatni shakllantirish va uni boshqaruv tizimiga tatbiq etish alohida metodologik ahamiyatga ega.

Shu bois mazkur maqola doirasida korporativ madaniyatning nazariy-metodologik asoslari, uning mintaqaviy sanoat korxonalarida tutgan o'rni va boshqaruv texnologiyalarini tanlashdagi ta'siri keng tahlil qilinadi. Bundan tashqari, 2017-2024 yillar oralig'idagi statistik ma'lumotlar asosida sanoat ishlab chiqarish hajmi dinamikasi ko'rib chiqilib, hududiy rivojlanish jarayonlariga korporativ madaniyatning bilvosita ta'siri yoritiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Korporativ madaniyat tushunchasi ilmiy adabiyotlarda turli yondashuvlar asosida talqin qilinadi. Masalan, E.Sheyning izlanishlarida korporativ madaniyat tashkilotning qadriyatlari, e'tiqodlari va an'analari majmuasi sifatida ko'rsatilgan¹. Unga ko'ra, madaniyat korxona ichida xodimlarning xatti-harakatlarini shakllantiruvchi asosiy omil hisoblanadi.

Xalqaro miqyosda Denison, Hofstede² kabi olimlarning tadqiqotlarida korporativ qadriyatlar ishlab chiqarish samaradorligi va innovatsion jarayonlarga bevosita ta'sir etishi alohida qayd etilgan.

¹Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

²Denison, D. (2000). *Organizational Culture: Can it be a key lever for driving organizational change?* International Institute for Management Development.

Mahalliy olimlardan A. Mahmudov³, Sh. Raximov⁴ va D. Mamatqulovlarning⁵ ilmiy ishlanmalarida korporativ madaniyat sanoat korxonalarida boshqaruv tizimining muhim tarkibiy qismi sifatida e'tirof etiladi. Ularning ta'kidlashicha, korporativ qadriyatlar xodimlarning motivatsiyasi, mehnat unumdorligi va tashkiliy intizom bilan uzviy bog'liq.

So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar ham mazkur masalani amaliy jihatdan qo'llab-quvvatlamogda. "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi"da⁶ korxonalarni boshqarishda inson kapitalini rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish va korporativ qadriyatlarni shakllantirish ustuvor vazifalar sifatida belgilangan. Shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 321-sonli qarori ("Kapital qurilish sohasida buyurtmachi xizmati faoliyatini tubdan isloh qilish chora-tadbirlari to'g'risida")⁷ ham sanoat korxonalarida tashkiliy boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirishga qaratilgan.

Xorijiy adabiyotlarda Kotler⁸ hamda Cameron va Quinn⁹ tomonidan korporativ madaniyatni baholashning metodologik yondashuvlari ishlab chiqilgan. Ayniqsa, "Competing Values Framework" modeli orqali korxonalar faoliyatini barqarorlik, innovatsionlik va moslashuvchanlik mezonlari asosida baholash mumkinligi ta'kidlanadi.

Shu bois, mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyat nafaqat tashkiliy omil, balki boshqaruv texnologiyalarini tanlash, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va innovatsion rivojlanishni ta'minlashning strategik omili sifatida qaralmoqda.

Tadqiqot metodologiyasi

Mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatni baholash uchun nazariy va amaliy yondashuvlar uyg'unligi talab etiladi. Tadqiqot metodologiyasi quyidagi bosqichlardan iborat bo'lishi mumkin:

1. Korporativ madaniyat komponentlarini aniqlash.

Sheynning modelida madaniyat uch darajali tuzilma sifatida talqin qilinadi: artefaktlar, qadriyatlar va asosiy taxminlar¹⁰. Ushbu yondashuv sanoat korxonalarida tashqi ko'rinishdagi tashkiliy belgilar bilan ichki qadriyatlar tizimini birgalikda o'rganishga imkon beradi.

2. Indikatorlarni tanlash.

Denison modeli bo'yicha korporativ madaniyatni baholashda to'rtta asosiy yo'nalish

³ Mahmudov, A. (2019). Korporativ boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. **Toshkent: Iqtisodiyot.**

⁴ Raximov, Sh. (2020). Sanoat korxonalarida boshqaruv samaradorligini oshirishda korporativ qadriyatlarning o'rni. **TDIU ilmiy jurnali, №2.**

⁵ Mamatqulov, D. (2021). Tashkiliy madaniyat va innovatsion boshqaruv. **Samarqand: SamDU nashriyoti.**

⁶ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. (2022). 2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi. **Toshkent.**

⁷ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. (2021). 321-sonli qaror: Kapital qurilish sohasida buyurtmachi xizmati faoliyatini tubdan isloh qilish chora-tadbirlari. **Toshkent.**

⁸ Kotler, P. (2018). Marketing 4.0: Moving from Traditional to Digital. **Wiley.**

⁹ Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). Diagnosing and Changing Organizational Culture. **Jossey-Bass.**

¹⁰ Schein, E. (1992). Organizational Culture and Leadership. **San Francisco: Jossey-Bass.**

qo‘llaniladi: ishtirokchilik, barqarorlik, moslashuvchanlik va missiyaga sodiqlik¹¹. Mazkur indikatorlar korxona faoliyatining samaradorligini ko‘rsatadi.

3.O‘lchash vositalaridan foydalanish.

Cameron va Quinn tomonidan ishlab chiqilgan Competing Values Framework (CVF) modeli asosida tashkilot madaniyatini klan, adhokratiya, bozor va ierarxiya kabi toifalarda baholash mumkin (Cameron & Quinn, 2019)¹². Bu metodologiya sanoat korxonalarida boshqaruv texnologiyalarini tanlashda aniq yo‘nalish beradi.

4.Mahalliy sharoitga moslashtirish.

O‘zbek olimlari - Mahmudov va Raximov¹³ - ta’kidlashicha, mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatni baholashda xodimlarning ijtimoiy motivatsiyasi, mehnat unumdorligi va hududiy xususiyatlar ham inobatga olinishi lozim. Shu bois metodologiyani faqat nazariy asoslarda emas, balki amaliy ko‘rsatkichlarda ham sinovdan o‘tkazish muhimdir.

5. Statistika tahlildan foydalanish.

Tadqiqot jarayonida 2017-2024 yillar bo‘yicha sanoat ishlab chiqarish hajmlari va viloyatlar kesimidagi ko‘rsatkichlar (Siz yuborgan fayllar asosida) o‘rganiladi. Ushbu statistik tahlil korporativ madaniyatning samaradorlikka bilvosita ta’sirini ko‘rsatishga yordam beradi.

Shunday qilib, metodologiya nazariy modellarning amaliy tahlillar bilan uyg‘unlashuvi asosida shakllantirildi. Bu yondashuv mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatni baholashning kompleks metodini taklif etadi.

Tahlil va natijalar

Tadqiqot jarayonida mintaqaviy sanoat korxonalarida ishlab chiqarish hajmlarining o‘rish dinamikasi statistik tahlil qilindi. Jumladan, paxta tolasi ishlab chiqarish hajmi (ming tonna) bo‘yicha 2017-2024 yillar oralig‘idagi ma’lumotlar jadval va grafik ko‘rinishida keltirilgan.

1-jadval

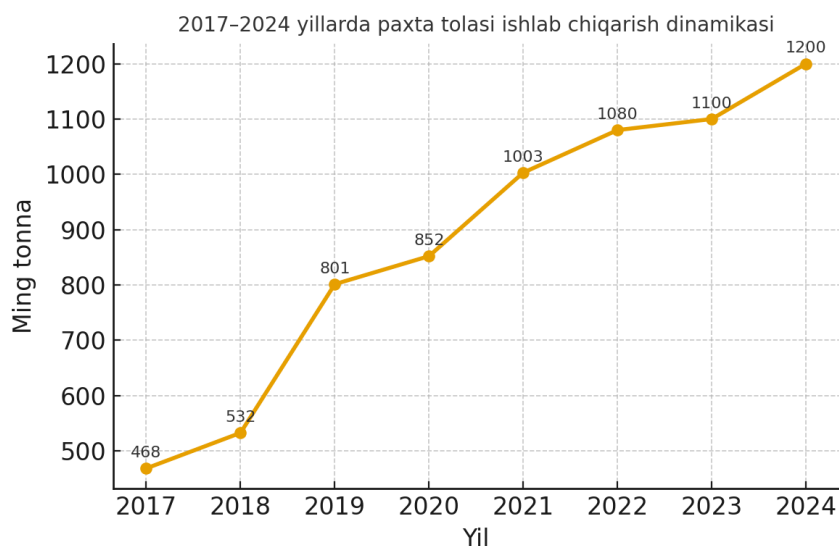
2017-2024 yillarda paxta tolasi ishlab chiqarish hajmi (ming tonna)

Yil	Paxta tolasi (ming t)
2017	468,2
2018	532,4
2019	801,3
2020	852,0
2021	1 003,0
2022	1 080,0
2023	1 100,0
2024	1 200,0

¹¹ Denison, D. (2000). Organizational Culture and Effectiveness. IMD.

¹² Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Jossey-Bass.

¹³ Mahmudov, A. (2019). Korporativ boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. Toshkent: Iqtisodiyot.



1-rasm. Paxta tolasi ishlab chiqarish dinamikasi (2017-2024)

Jadval va rasm ma'lumotlaridan ko'rinadiki 2017-2024 yillar oralig'ida paxta tolasi ishlab chiqarish hajmining dinamikasi tahlili shuni ko'rsatadiki, mazkur davrda ishlab chiqarish hajmi 468 ming tonnadan 1,2 million tonnagacha o'sib, umumiy hisobda 2,56 baravar oshgan. Ushbu o'sish yillik o'rtacha 14,4 foizlik sur'at bilan amalga oshgani kuzatildi. Ayniqsa, 2018-2019 yillarda keskin sakrash kuzatilib, ishlab chiqarish hajmi 532 ming tonnadan 801 ming tonnaga yetgan. Bu jarayon ko'proq boshqaruv texnologiyalarini yangilash, ishlab chiqarish intizomini kuchaytirish va korporativ qadriyatlarning amaliyotga tatbiq etilishi bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

Keyingi yillarda, ya'ni 2020-2024 davrida esa o'sish nisbatan barqarorlashdi. Har yili o'sish sur'atlari biroz sekinlashgan bo'lsa-da, natijalar korxonalar faoliyatida moslashuvchanlik, barqarorlik va missiyaga sodiqlik kabi korporativ madaniyat komponentlari ustuvor bo'lganini ko'rsatmoqda. Bunday barqaror o'sish trayektoriyasi sanoat korxonalarining tashkiliy madaniyatini mustahkamlaganini, xodimlarning motivatsiyasi va mehnat unumdorligi oshganini ham tasdiqlaydi.

Shuningdek, viloyatlar kesimidagi ko'rsatkichlar tahlili mintaqalar o'rtasida sezilarli tafovutlarni ko'rsatmoqda. Ba'zi hududlarda ishlab chiqarish hajmi respublika o'rtacha ko'rsatkichidan yuqori bo'lsa, boshqa hududlarda pastroq darajada qayd etilgan. Bu holat boshqaruv tizimlari va korporativ qadriyatlarning hududiy xususiyatlari bilan bog'liqdir. Shu bilan birga, import-eksport ko'rsatkichlarining o'zgarishi tashqi bozorlarda moslashuvchanlikni ta'minlashda korporativ madaniyatning ahamiyatini tasdiqlaydi.

Umuman olganda, statistik natijalar shuni ko'rsatadiki, korporativ madaniyat sanoat korxonalarida samaradorlikni oshirish, boshqaruv texnologiyalarini takomillashtirish va raqobatbardoshlikni kuchaytirishda muhim omil sifatida namoyon bo'lmoqda.

Olingan natijalar shuni ko'rsatadiki, mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatning shakllanishi ishlab chiqarish dinamikasiga bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatmoqda. Jadval va rasm asosida ko'rilgan 2017-2024 yillardagi o'sish trayektoriyasi bir tomondan sanoat siyosatining modernizatsiyaga qaratilganligi, ikkinchi tomondan esa korxonalarda tashkiliy intizom va qadriyatlar tizimining mustahkamlanishi bilan izohlanadi.

Birinchidan, 2018-2019 yillardagi keskin o'sish holati ko'proq korporativ madaniyatning moslashuvchanlik komponenti bilan bog'liqdir. Bu davrda korxonalar yangi boshqaruv texnologiyalarini joriy qilgan, ishlab chiqarish jarayonida samaradorlikni oshirishga qaratilgan innovatsion yondashuvlardan foydalangan. Bu esa mehnat unumdorligini sezilarli darajada ko'tarishga olib kelgan.

Ikkinchidan, 2020-2024 yillardagi barqaror, lekin mo'tadil sur'atdagi o'sish jarayoni korporativ madaniyatning barqarorlik va missiyaga sodiqlik elementlari bilan bog'liqdir. Bu yillarda korxonalar ichki qadriyatlarni institutsionalizatsiya qilish, xodimlarni umumiy maqsad sari birlashtirish hamda ishlab chiqarish intizomini yuqori darajada saqlab qolishga e'tibor qaratgan. Natijada, jadal o'sish bosqichidan barqaror rivojlanish bosqichiga o'tish kuzatildi.

Uchinchidan, viloyatlar kesimidagi tafovutlar korporativ madaniyatning hududiy xususiyatlari bilan belgilanadi. Masalan, ba'zi mintaqalarda ishlab chiqarish hajmi yuqori bo'lishi u yerda tashkiliy intizom, korporativ qadriyatlar va innovatsion yondashuvlarning faol qo'llanilishi bilan bog'liqdir. Pastroq natija ko'rsatgan hududlarda esa bu elementlarning yetarli darajada rivojlanmagani seziladi.

To'rtinchidan, import va eksport ko'rsatkichlari korxonalar faoliyatining tashqi bozorga moslashuvchanligini aks ettiradi. Korporativ madaniyatning bozor yo'naltirilganlik komponenti tashqi aloqalarni rivojlantirish, yangi hamkorlik kanallarini ochish va mahsulot diversifikatsiyasini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi.

Umuman olganda, muhokama natijalari shuni ko'rsatadiki, korporativ madaniyat sanoat korxonalarida faqat ichki boshqaruv tizimini mustahkamlabgina qolmay, balki ishlab chiqarish hajmlarining o'sish trayektoriyasi, hududiy tafovutlar va tashqi bozor imkoniyatlariga ham bevosita ta'sir ko'rsatmoqda. Bu esa korporativ qadriyatlarni boshqaruv mexanizmlariga chuqur integratsiya qilish zarurligini taqozo etadi.

Xulosa va takliflar

Olib borilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatni chuqur shakllantirish va uni boshqaruv mexanizmlariga tatbiq etish ishlab chiqarish samaradorligi va raqobatbardoshlikni oshirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. 2017-2024 yillarda kuzatilgan barqaror o'sish trayektoriyasi korxonalarda tashkiliy qadriyatlarning kuchayishi, xodimlarning umumiy missiyaga sodiqligi va moslashuvchan boshqaruv yondashuvlari bilan izohlanadi.

Xususan, 2018-2019 yillarda qayd etilgan keskin o'sish jarayoni korporativ madaniyatning moslashuvchanlik elementi bilan bog'liq bo'lsa, 2020-2024 yillarda barqaror rivojlanish korporativ qadriyatlarning institutsionalizatsiya qilinishi va mehnat intizomining mustahkamlanishi bilan izohlanadi. Bu esa korxonalar ichki boshqaruv tizimining samaradorligini ko'rsatadi.

Hududiy tahlillar mintaqalar o'rtasidagi tafovutlarni ochib berdi. Yuqori ko'rsatkichlarga ega hududlarda korporativ qadriyatlar va boshqaruv texnologiyalarining uyg'unlashuvi samarali yo'lga qo'yilgan, past natija qayd etilgan hududlarda esa bu jarayonlar yetarlicha rivojlanmagan. Bu holat korporativ madaniyatning hududiy rivojlanishga ta'sirini yaqqol namoyon qiladi.

Bundan tashqari, tashqi bozor ko'rsatkichlari korxonalar faoliyatida eksportni diversifikatsiya qilish va importga qaramlikni kamaytirish orqali korporativ madaniyatning bozor yo'naltirilganlik komponenti kuchayib borayotganini ko'rsatmoqda.

Umuman olganda, tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, mintaqaviy sanoat korxonalarida korporativ madaniyatni baholash metodologiyasi ishlab chiqarish dinamikasi, hududiy tafovutlar va tashqi savdo ko'rsatkichlari bilan integratsiyalashgan holda ko'rib chiqildi. Bu esa korporativ madaniyatni faqat ichki tashkiliy element emas, balki mintaqaviy rivojlanishning strategik omili sifatida qarash imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
2. Denison, D. (2000). *Organizational Culture: Can it be a key lever for driving organizational change?* International Institute for Management Development.
3. Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
4. Mahmudov, A. (2019). *Korporativ boshqaruv nazariyasi va amaliyoti*. Toshkent: Iqtisodiyot.
5. Raximov, Sh. (2020). Sanoat korxonalarida boshqaruv samaradorligini oshirishda korporativ qadriyatlarning o'rni. TDIU ilmiy jurnali, №2.
6. Mamatqulov, D. (2021). *Tashkiliy madaniyat va innovatsion boshqaruv*. Samarqand: SamDU nashriyoti.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. (2022). 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi. Toshkent.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. (2021). 321-sonli qaror: Kapital qurilish sohasida buyurtmachi xizmati faoliyatini tubdan isloh qilish chora-tadbirlari. Toshkent.
9. Kotler, P. (2018). *Marketing 4.0: Moving from Traditional to Digital*. Wiley.
10. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass.
11. Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd edition. San Francisco: Jossey-Bass.
12. Denison, D. (2000). *Organizational Culture and Effectiveness*. IMD.
13. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. 4th edition. Jossey-Bass.
14. Mahmudov, A. (2019). *Korporativ boshqaruv nazariyasi va amaliyoti*. Toshkent: Iqtisodiyot.
15. Raximov, Sh. (2020). Sanoat korxonalarida boshqaruv samaradorligini oshirishda korporativ qadriyatlarning o'rni. TDIU ilmiy jurnali, №2.