



COURSE: CORPORATE GOVERNANCE

LECTURE 11. CORPORATE CULTURE AND SOCIAL RESPONSIBILITY
LECTURER: XUSAINOV Sh. PhD

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ – ФАНИ

11 – МАВЗУ. КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТ ВА ИЖТИМОЙ МАСЪУЛИЯТ
МАЪРУЗАЧИ: ХУСАИНОВ Ш., и.ф.н., доцент

Маълумот учун: барча маъруза тезисларида, тақдимотларда “Корпоратив бошқарув” (муаллиф С.Элмирзаев), “Corporate Governance: Principles, Policies and Practices” (муаллиф Bob Tricker) китоблари материаллари фойдаланилган, мазкур китоблар фаннинг асосий дарсликларидир, аммо бошқа турли манбалардан ҳам фойдаланилади.

Мавзу саволлари:

- 1. Корпоратив маданиятни шакллантириш**
- 2. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув ўртасидаги боғлиқлик**
- 3. Корпоратив маданият ва бошқарув моделлари ўртасидаги боғлиқлик**
- 4. Корпоратив ижтимоий масъулият**

1. Корпоратив маданиятни шакллантириш

Корпоратив маданият – бу ташкилот ичидаги хулқ-атвор, қадриятлар, иш тамойиллари ва урф-одатларнинг йиғиндиси бўлиб, у ходимлар ўртасидаги муносабатлар, раҳбарлик усуллари, иш жараёни ва ташкилотнинг умумий маънавий муҳитини белгилаб беради. Корпоратив маданиятни шакллантириш ушбу маданиятнинг элементларини пухта ўйлаб, қўллаб-қувватлаш ва ривожлантиришни талаб қилади.

Корпоратив маданиятни шакллантиришнинг асосий жиҳатлари:

- 1. Қадриятлар ва миссия:**
 - Корхона ўзининг асосий қадриятларини белгилаш ва уларни ходимларга етказиши керак. Бу қадриятлар ташкилотнинг миссияси ва мақсадларига мос келиши лозим.
- 2. Иш муҳити ва шароитлар:**



○ Ҳар бир ходим ўзини кадрли ҳис қилишини таъминлайдиган муҳит яратиш зарур. Бу замонавий офис шароитлари, яхши ижтимоий пакетлар, ва ходимларнинг соғломлаштириш дастурларини ўз ичига олиши мумкин.

3. Ўқитиш ва ривожлантириш:

○ Ходимларнинг касбий ўсиши ва шахсий ривожланишига қаратилган дастурлар ишлаб чиқиш ва уларни амалга ошириш.

4. Муносабатлар ва жамоавий иш:

○ Очiq мулоқотни қўллаб-қувватлаш ва ишончли муносабатлар ўрнатиш жуда муҳим. Жамоавий иш, тренинглар ва мастер-класслар корпоратив маданиятни мустаҳкамлашда катта роль ўйнайди.

5. Раҳбарлик услуби:

○ Демократик ва ҳурматли раҳбарлик услублари, иш жараёнида ходимларнинг фикрини инобатга олиш, уларнинг ишга бўлган мотивациясини оширади.

6. Натижаларни баҳолаш ва мукофотлаш:

○ Ходимларнинг ижобий натижаларини адолатли баҳолаш ва рағбатлантириш ташкилотнинг корпоратив маданиятида муҳим ўрин тутаяди.

7. Шаффофлик ва адолатлилик:

○ Бошқарув жараёнида шаффофлик, қонун-қоидаларга амал қилиш, ва иш жараёнида адолатлилик ҳисси ташкилотдаги корпоратив маданиятни ривожлантиради.

Корпоратив маданият, ўз навбатида, компаниянинг репутациясига, самарадорлигига ва унинг рақобатбардошлигига катта таъсир кўрсатади. Шундай экан, унинг шакллантирилишида раҳбариятдан тортиб, ҳар бир ходимгача масъулиятли бўлиши керак.

Корпоратив маданиятнинг турлари

1. Инноватив маданият:

○ Бундай маданият ташкилотда янгиликларни қабул қилиш, янгича ғоялар ва инновациялар киритишни рағбатлантиради. Инноватив маданиятга эга компаниялар ходимларини эркин фикрлашга, янги лойиҳалар устида ишлашга ва хатолардан ўрганишга чорлайди.

2. Клиентга йўналтирилган маданият:

○ Бу турдаги маданиятда компаниянинг асосий эътибори мижозлар қониқишига қаратилган бўлади. Ҳар бир қарор ва иш амаллари мижозларнинг эҳтиёжлари ва талабларини қондиришга йўналтирилган.

3. Ҳамкорликка асосланган маданият:

○ Жамоавий иш ва биргаликдаги муваффақиятга эътибор қаратилган маданият тури. Бундай маданиятда ходимлар ўртасидаги самарали мулоқот ва ҳамкорлик жуда муҳим.

4. Ижрочилик маданияти:



○ Иш унумдорлигига ва аниқ натижаларга қаратилган маданият. Бу турда раҳбарият ходимларнинг натижаларини кузатади ва муваффақиятли ишлар учун рағбатлантиради.

Корпоратив маданиятнинг афзалликлари

1. Мотивация ва иш унумдорлиги:

○ Содда ва мукамал корпоратив маданият ходимлар мотивациясини ошириб, уларни юқори самарадорлик билан ишлашга чорлайди.

2. Талантларни жалб қилиш ва сақлаб қолиш:

○ Кучли корпоратив маданият юқори малакали мутахассисларни жалб қилади ва уларни ташкилотда узоқ вақт давомида ушлаб қолишга ёрдам беради. Ходимлар ўзларини қадрланган ва қўллаб-қувватланган ҳис қилсалар, улар кўпроқ мотивацияга эга бўлади.

3. Иш жойидаги мулоқотни яхшилаш:

○ Қадриятлар ва тамойилларга асосланган корпоратив маданият ходимлар ўртасида мулоқотни яхшилади ва турли бўлимлар ўртасидаги ҳамкорликни ривожлантиради.

4. Репутация ва бренд:

○ Корпоратив маданият компаниянинг ташқи репутациясига ижобий таъсир кўрсатади. Мижозлар ва ҳамкорлар компаниянинг ички муҳити ва қадриятлари ҳақида билишса, бу уларнинг компанияга нисбатан ишончини оширади.

Корпоратив маданиятни шакллантириш босқичлари

1. Диагностика ва таҳлил:

○ Ташкилотдаги мавжуд маданиятнинг таҳлили ва ходимлар фикрларини ўрганиш билан бошланади. Мавжуд муаммоларни аниқлаб, уларни бартараф қилиш режасини ишлаб чиқиш зарур.

2. Қадриятлар ва тамойилларни белгилаш:

○ Корпоратив маданиятнинг асосий нуқталарини белгилаш, қадриятлар ва тамойиллар рўйхатини ишлаб чиқиш.

3. Ижро этиш ва етказиш:

○ Белгиланган қадриятларни ва маданият элементларини амалга оширишда раҳбариятнинг етакчилик қилиши муҳим. Бу жараёнда ички коммуникация каналлари орқали маълумотларни тарқатиш катта аҳамиятга эга.

4. Масъулият ва рағбатлантириш:

○ Қадриятларга амал қилган ходимларни тан олиш ва рағбатлантириш тизимини жорий этиш орқали корпоратив маданиятнинг мустаҳкамланиши таъминланади.

5. Мослашув ва ўзгариш:

○ Замон талаблари ва бозор ўзгаришларига мувофиқ корпоратив маданиятни янгилаш ва мослаштириш жуда муҳим.

Корпоратив маданиятни шакллантириш – бу узоқ муддатли ва давомий жараён бўлиб, раҳбариятдан бошлаб ҳар бир ходимнинг фаол иштирокини талаб



қилади. Корпоратив маданиятнинг тўғри шакллантирилиши ташкилотга рақобатбардошликни ошириш, ходимларнинг қониқиши ва лоялигини таъминлаш, ҳамда компаниянинг умумий самарадорлигини юксалтиришга имкон беради.

Корпоратив маданиятнинг корпоратив бошқарувда намоён бўлиши ташкилотнинг ички муҳитини ва унинг ташқи дунё билан муносабатларини қандай шакллантиришини кўрсатади. Корпоратив маданият корпоратив бошқарувнинг таркибий қисми бўлиб, у раҳбарлик услублари, қарор қабул қилиш жараёнлари ва ходимлар ўртасидаги муносабатларда акс этади. Бу йўналишдаги асосий жиҳатларни қуйидагича ёритиш мумкин:

2. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув ўртасидаги боғлиқлик

1. Стратегик йўналиш ва кадриятлар:

○ Корпоратив маданият ташкилотнинг стратегик мақсадлари ва кадриятлари билан бевосита боғлиқ. У ташкилот раҳбарлари томонидан яратиладиган стратегик йўналишларни ва кадриятларни шакллантиради, бу эса ходимлар ўртасида ягона мақсадга етишишга ёрдам беради.

2. Раҳбарлик ва етакчилик услублари:

○ Корпоратив маданият раҳбарлик услубларига таъсир кўрсатади. Масалан, демократик ва инклюзив маданиятга эга компанияларда раҳбарлар ходимларнинг фикрини инобатга олади ва уларни қарорлар қабул қилиш жараёнига жалб этади. Аксинча, авторитар маданиятда раҳбарлик қатъий бўлиб, қарорлар марказлашган ҳолда қабул қилинади.

3. Этика ва ижтимоий масъулият:

○ Корпоратив маданият этик стандартлар ва ижтимоий масъулият тамойилларини белгиловчи асосий омил ҳисобланади. Корхона маданияти юқори даражадаги ахлоқий меъёрларни тарғиб қилса, корпоратив бошқарув ҳам айнан шундай тамойилларга асосланади.

Корпоратив маданиятнинг корпоратив бошқарувга таъсири

1. Қарор қабул қилиш жараёнлари:

○ Корпоратив маданият қарорлар қабул қилишда шаффофликни таъминлайди, бу эса ходимлар ўртасида ишончли муҳит яратишга ёрдам беради. Шаффоф маданиятга эга компанияларда қарорлар тез ва самарали равишда қабул қилинади, ва бу жараёнга турли манфаатдор тарафлар ҳам жалб этилади.

2. Инновация ва ўзгаришларга тайёргарлик:

○ Иноватив корпоратив маданият корпоратив бошқарувнинг жадал ўзгаришларга тайёр бўлишини таъминлайди. Бундай маданиятга эга ташкилотлар янги технологиялар ва бозор тенденцияларини тезроқ қабул қиладилар.

3. Риск бошқаруви:



○ Корпоратив маданият рискларни қандай қабул қилиш ва бошқаришни белгилаб беради. Мисол учун, консерватив маданиятга эга ташкилотларда қарорлар эҳтиёткорлик билан қабул қилинади ва рисклар минималлаштирилади, аммо инноватив маданиятга эга компанияларда эса рискларга тайёргарлик ва уларни самарали бошқариш муҳимроқ ҳисобланади.

4. Ходимларнинг иштирокини ошириш:

○ Корпоратив маданият корпоратив бошқарувда ходимларнинг иштирокини рағбатлантиради. Очiq ва инклюзив маданиятга эга ташкилотларда ходимлар ўз ғоялари ва фикрларини билдиришда фаол қатнашадилар, бу эса компаниянинг самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатади.

Корпоратив маданиятнинг турли ташкилотларда намоён бўлиши

1. Ишбилармонлик маданиятига эга ташкилотлар:

○ Бундай компанияларда корпоратив бошқарув жамоавий иш ва натижага эришишга йўналтирилган. Ходимлар ўртасидаги муносабатлар самарали бўлиб, ҳар бир ходим ўз масъулиятини билиб, унга амал қилади.

2. Технологик компаниялар:

○ Технологик соҳа компанияларида корпоратив маданият янгиликларга очиқлик ва тезкор қарорлар қабул қилишга асосланган бўлиб, бу корпоратив бошқарувнинг инновацион ёндашуви орқали намоён бўлади.

3. Рақобатбардош компаниялар:

○ Рақобатбардош ташкилотларда корпоратив маданият юқори мақсадларга эришишга қаратилган бўлиб, бу корпоратив бошқарув жараёнида агрессив ва стратегик қарорлар қабул қилиш билан кўзга ташланади.

Корпоратив маданиятнинг корпоратив бошқарувда намоён бўлиши – бу компаниянинг умумий муваффақияти ва репутациясига бевосита таъсир кўрсатувчи омил. Корпоратив маданиятни шакллантиришда раҳбариятнинг иштироки ва қўллаб-қувватлаши ташкилотнинг барқарор ривожланиши ва муваффақияти учун зарур ҳисобланади.

Корпоратив маданиятнинг корпоратив бошқарув моделлари шаклланишидаги аҳамияти жуда катта. Корпоратив маданият ташкилотнинг ички муҳитини, кадрларини, меъёрларини ва иш услубларини белгилайди. Бу маданият раҳбарлик моделлари ва бошқарув жараёнларига қандай таъсир кўрсатиши қуйидаги жиҳатлар орқали ёритилиши мумкин:

3. Корпоратив маданият ва бошқарув моделлари ўртасидаги боғлиқлик

Корпоратив маданият ташкилот раҳбарлари ва ходимлари ўртасидаги муносабатларнинг асосини ташкил қилади. У шундай омиллардан иборатки, улар раҳбарларнинг қарор қабул қилиш жараёнига, етакчилик услубига ва иш жараёнига сезиларли таъсир кўрсатади. Масалан, инновацион маданиятга эга компаниялар раҳбарликни жадалликка ва креатив қарорлар қабул қилишга йўналтиради.

2. Корпоратив бошқарув моделлари ва уларнинг турлари



- **Демократик бошқарув:** Корпоратив маданият жамоавий қарор қабул қилиш, очик мулоқот ва барча даражадаги ходимларнинг иштирокини рағбатлантиришга қаратилган бўлса, бу демократик бошқарув моделининг шаклланишига ёрдам беради.

- **Авторитар бошқарув:** Катта иерархияга эга ва назоратни юқори даражада қўллашга асосланган маданият авторитар бошқарув моделини шакллантириши мумкин. Бунда қарорлар марказлашган тарзда қабул қилинади.

- **Инноватив бошқарув:** Инновацияга асосланган маданият технологик тараққиёт ва ўзгарувчанликни тезда қабул қиладиган бошқарув моделларини қўллаб-қувватлайди.

3. Корпоратив маданият ва қарор қабул қилиш

Корпоратив маданият раҳбарларнинг қандай қилиб қарор қабул қилишини ва уларнинг стратегияларини қандай шакллантиришини белгилаб беради. Масалан, эркин ва очикликка асосланган маданиятда, раҳбарлар иш жараёнида янги ғояларни қўллаб-қувватлашга ва таҳлил қилишга мойил бўладилар. Бу маданият хавф-хатарларни қабул қилишга тайёрликни ва стратегияларнинг турли йўналишларини текширишни рағбатлантиради.

4. Инсон ресурсларини бошқаришдаги аҳамият

Корпоратив маданият инсон ресурсларини бошқариш жараёнида ҳам муҳим аҳамиятга эга. Масалан, ходимлар учун қулай ва рағбатлантирувчи муҳит яратиш корпоратив маданиятнинг муҳим қисми ҳисобланади. Бу раҳбарларга кадрларни танлаш, уларни ривожлантириш ва сақлаб қолишда ёрдам беради.

Корпоратив маданият ташкилотда қандай бошқарув моделини шакллантиришини белгилайди. У раҳбарларнинг қарорлари, ходимлар билан муносабатлари ва иш жараёнининг стратегик йўналишларига таъсир кўрсатади. Корпоратив маданиятнинг самарали бошқарув моделларини шакллантиришдаги аҳамияти шундан иборатки, у ташкилотнинг барқарорлигини ва ривожланишини таъминлайди.

Корпоратив маданият ва ижтимоий масъулият ўртасидаги боғлиқлик ташкилотнинг стратегик мақсадлари ва ижтимоий муносабатларини тушуниш учун муҳим аҳамиятга эга. Бу икки концептнинг ўзаро таъсири ташкилотнинг умумий самарадорлиги ва барқарорлигини белгилайди. Қуйида ушбу мавзудаги асосий жиҳатлар ёритилади:

1. Корпоратив маданият

Корпоратив маданият — бу ташкилотнинг ички муҳити, кадриятлари, анъаналари ва иш услубларини ифодалайди. У ходимлар ўртасидаги муносабатларни, қарор қабул қилиш механизмларини ва стратегик йўналишларни белгилайди. Корпоратив маданиятнинг муҳим компонентлари:

- **Кадрларга эътибор:** Ходимларнинг ривожланиши ва уларга эътибор қаратиш.

- **Этик қарорлар:** Ташкилотнинг этик стандарти ва қарорлар қабул қилишдаги этик меъёрлар.



• **Инновация ва ислохотларга очиклик:** Янгиликларга ва ўзгаришларга бўлган тайёрлик.

2. Ижтимоий масъулият

Ижтимоий масъулият — бу ташкилотларнинг ўз фаолияти орқали жамият, атроф-муҳит ва иқтисодий муҳитга таъсирини ҳисобга олишдаги масъулиятини англатади. Бу концепт жамоатчилик, экологик муаммолар, жамиятнинг иқтисодий ривожланиши ва умумий яшаш муҳитига бўлган таъсирларни ўз ичига олади. Ижтимоий масъулиятнинг асосий элементлари:

• **Экологик масалалар:** Атроф-муҳитни муҳофаза қилиш.

• **Жамиятга таъсир:** Махаллий жамиятларда иқтисодий фаолликни ошириш.

• **Этик ишлаш:** Ходимларга ва мижозларга нисбатан этик муносабат.

3. Корпоратив маданият ва ижтимоий масъулият ўртасидаги боғлиқлик

• **Бошқарув услуги:** Корпоратив маданият ижтимоий масъулиятга бўлган муносабатни белгилайди. Инновацион ва жамоавий маданият ижтимоий масъулиятни рағбатлантиришга ёрдам беради.

• **Этик қарорлар:** Корпоратив маданиятнинг этик стандартлари ижтимоий масъулиятни интеграциялаштиришга ёрдам беради. Этик қарорлар қабул қилиш маданияти жамият ва атроф-муҳит учун ижобий таъсир кўрсатади.

• **Ходимларнинг иштирок этиши:** Корпоратив маданият ижтимоий масъулиятга бўлган қизиқишни ошириши мумкин. Ходимлар ўз ташкилотларининг ижтимоий масъулият тадбирларида фаол иштирок этишни исташи мумкин.

Корпоратив маданият ва ижтимоий масъулият ўртасидаги боғлиқлик ташкилотларнинг самарадорлиги, имижини ва узоқ муддатли ривожланишини таъминлашда муҳим аҳамиятга эга. Ижтимоий масъулиятни интеграциялаштирган корпоратив маданият ташкилотларга ўз фаолиятлари орқали жамиятга ижобий таъсир кўрсатиш имконини беради, шу билан бирга ходимларнинг иш фаолияти ва ўзига хослигини рағбатлантиради.

4. Корпоратив ижтимоий масъулият

Корпоратив ижтимоий масъулият (КИМ) — бу компаниялар ва ташкилотларнинг ўз фаолиятларида ёки ишлаш жараёнларида ижтимоий, экологик ва иқтисодий манфаатлар ва кадриятларни ҳисобга олиш принципи бўлиб, улар жамият ва атроф-муҳитга фойда келтиришни мақсад қилади.

Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг асосий мақсади — ташкилотнинг ўз бизнес фаолиятида барқарорлик ва инсон ҳуқуқларига амал қилиш, экологик зарарни камайтириш, ижтимоий фаровонликка ҳисса қўшиш ва компаниянинг ички ва ташқи манфаатдорлари (ходимлар, мижозлар, инвесторлар ва бошқалар) билан масул бўлган муносабатларига эътибор қаратувчи қарорлар қабул қилиш.



Корпоратив ижтимоий масъулият – бу на фақат қонун талаблари ва бизнес принципларига риоя қилиш, балки жамиятга ва атроф-муҳитга фойда келтириш учун барқарор стратегияларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва қабул қилишдир. Бунинг натижасида компаниялар нафақат ўзларининг бизнес мақсадларига эришадилар, балки жамият ва дунё иқтисодиётига ҳам ижобий таъсир кўрсатадилар.

Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг асосий йўналишлари:

1. **Экологик масъулият.** Ташкилотлар ўз фаолиятларининг атроф-муҳитга бўлган таъсирини камайтиришга ҳаракат қилиши керак. Бу, масалан, энергия тежаш, қўшилмаларни камайтириш, қайта ишлаш ва барқарор ресурслардан фойдаланишга қаратилган стратегиялар.

2. **Ижтимоий масъулият.** Ижтимоий барқарорлик ва фаровонликка ҳисса қўшиш, хусусан, маҳаллий жамиятларга ёрдам кўрсатиш, таълим, саломатлик, тенглик ва инсон ҳуқуқларини риоя қилиш. КИМ нафақат мижозларга, балки ишчиларга ва уларнинг оилаларига ҳам ишончи юқори бўлган муҳит яратишга қаратилган.

3. **Иқтисодий масъулият.** Компаниялар ўз фаолиятининг иқтисодий таъсирини ҳисобга олишлари ва иқтисодий барқарорликни таъминлашлари керак. Бу, хусусан, шаффофлик, адолатли ва этик бизнес амаллари, молиявий янгиликларни қабул қилиш ва манфаатдор томонлар билан алоқаларни мустаҳкамлаш орқали амалга оширилади.

4. **Этика ва шаффофлик.** Компаниялар ўз иши ва қарорларида этика ва шаффофликка катта аҳамият беришлари зарур. Бу, хусусан, коррупцияга қарши курашиш, ишлаб чиқариш жараёнида инсон ҳуқуқларига риоя қилиш ва мижозлар билан бўлган муносабатларда адолатни таъминлашни ўз ичига олади.

5. **Ишчи ҳуқуқлари ва фаолиятини мустаҳкамлаш.** Ишчи ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уларнинг иш шароитларини яхшилаш, таълим ва касбий ўқиш учун имкониятлар яратиш, ишчиларнинг саломатлигини сақлаш учун зарур чораларни кўриш.

Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг афзалликлари:

1. **Компания имиджи ва бренд қиммати.** КИМ амалга ошириш орқали компания ўзининг ижобий имиджини шакллантиради ва мижозлар ва ҳамкорлар ўртасида ишончни оширади.

2. **Ишчиларнинг қониқиши ва ижтимоий барқарорлик.** Корпоратив ижтимоий масъулиятга амал қилиш ишчиларнинг мотивациясини оширади ва уларнинг компанияга бўлган содиқлигини мустаҳкамлайди.

3. **Бозорда рақобатбардошликни ошириш.** Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг юқори даражада бўлиши компанияга бозордаги рақобатда устунлик яратади, чунки кўп мижозлар ва инвесторлар компанияларнинг ижтимоий ва экологик аҳамиятини эътиборга олишади.

4. **Барқарор ривожланиш.** КИМ барқарор ривожланишга йўналтирилган ҳаракатлар билан компанияларга фақат иқтисодий фойда олишга



эмас, балки ижтимоий ва экологик барқарорликка ҳам ҳисса қўшишга имкон беради.

2. Корпоратив ижтимоий масъулият асосий йўналишлари

Корпоратив ижтимоий масъулият кўп қиррали бўлиб, унинг асосий йўналишлари қуйидагилардир:

- инвесторлар, аксиядорлар ва кредиторлар олдидаги уларнинг мулки бўйича мулкӣ жавобгарлик;

- истеъмолчилар ва мижозлар олдидаги товар ва хизматлар сифати бўйича жавобгарлик;

- ишчи-ходимлар олдидаги иш ўринлари, бандлик, меҳнат муҳофазаси бўйича жавобгарлик;

- аҳоли олдидаги атроф-муҳит муҳофазаси ва табиат учун жавобгарлик;

- давлат ижтимоий лойиҳаларини ҳамкорликда амалга ошириш ва ҳамкорликдаги тараққиётни қўллаб-қувватлаш бўйича жавобгарлик, бошқалар.

Бизнес корпоратив ижтимоий масъулият орқали ўз нуфузини ошириб боришга эришади. Умуман корпоратив ижтимоий масъулият ва бизнес нуфузи ўртасида боғлиқлик мавжуд.

Бизнесда ички ва ташқи корпоратив ижтимоий масъулият ажратиб кўрсатилади. Бунда ички корпоратив ижтимоий масъулият қуйидаги йўналишларни қамраб олади:

- персонални ривожлантириш, ходимлар малакасини ошириш, ходимлар иш шароитларини яхшилаш;

- корпоратив маданиятни шакллантириш;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш;

- ёшларни қўллаб-қувватлаш ва таълим дастурларига йўналтириш;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида спорт мусобақалари ташкил этиш;

- моддий ёрдам кўрсатиш;

- меҳнат фахрийлари ҳисобланган собиқ ходимларни қўллаб-қувватлаш;

- ходимлар фарзандларини болалар оромгоҳларига юбориш ва бошқа болалар дастурлари ташкил этиш ҳамда бошқалар.

Ташқи корпоратив ижтимоий масъулият йўналишлари сифатида эса қуйидагиларга эътибор қаратиш бизнес нуфузи ошишига хизмат қилади:

- атроф-муҳит муҳофазаси билан боғлиқ хатти-ҳаракатлар ва акциялар амалга ошириш;

- фаолият юритаётган ҳудуд инфратузилмасини ривожлантириш;

- нодавлат нотижорат ва хайрия фондлари билан ҳамкорлик;

- тарихий-маданий аҳамиятга эга объектларни қўллаб-қувватлаш;

- спорт, таълим, маданият ва санъат лойиҳаларига ҳомийлик қилиш;

- давлат ижтимоий лойиҳаларини ҳамкорликда амалга ошириш ва бошқалар.



Фойдаланилган адабиётлар:

1. Corporate governance: principles, policies and practices, Tricker B. / Oxford, 2015
2. Zamonaviy korporativ boshqaruv: Darslik, Elmirzayev S./T.: "Iqtisod-moliya". 2019
3. Korporativ boshqaruv: Darslik, Elmirzayev S./ T.: "Zebo Print", 2021
4. -Korporativ boshqaruv: muammolar va zamonviy yechimlar. Suyunov D.X., Xoshimov E.A., Xusainov Sh.A./ Toshkent: Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi, 2021