



COURSE: CORPORATE GOVERNANCE
LECTURE 11. CORPORATE CULTURE AND SOCIAL RESPONSIBILITY

HOME WORK WITH ANSWERS
XUSAINOV SH. PhD

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

УЙ ВАЗИФАСИ ЖАВОБЛАРИ БИЛАН
ХУСАИНОВ Ш., и.ф.н., доцент

САВОЛЛАРГА ЖАВОБ БЕРИШИНГИЗ КЕРАК:

1. Корпоратив маданиятни шакллантиришда қандай асосий элементлар мавжуд?

Жавоб: Корпоратив маданият ташкилотнинг ички муҳитини шакллантиришда муҳим аҳамиятга эга бўлган бир қатор элементларни ўз ичига олади. Бу элементлар ташкилотдаги иш жараёни, ходимлар ўртасидаги муносабатлар, ва ташкилотнинг умумий мақсадларига нисбатан қандай ёндашишга таъсир қилади.

Ташкилотнинг қадриятлари ва миссияси унинг асосий йўналишини белгилайди. Бу қадриятлар ходимларга ва ташриф буюрувчиларга ташкилотнинг мақсадларини тушунишда ёрдам беради. Миссия, корхонанинг инсонларга ва жамиятга қандай таъсир кўрсатишини аниқ белгилайди. Миссия ва қадриятларнинг аниқ белгиланиши, ходимларнинг ишга бўлган муносабатини ва ташкилотга бўлган ишончини оширади.

Муҳит – ходимларнинг самарали ишлаши учун муҳим омиллардан бири. Ушбу муҳитда замонавий офис шарт-шароитлари, ходимларнинг соғлом турмуш тарзини қўллаб-қувватловчи дастурлар, ва ижтимоий пакетлар, масалан, бепул овқат ва тиббий таъминот, жой олади. Бу элементлар ходимларнинг ишга бўлган мотивациясини оширишга хизмат қилади.

Ходимларнинг касбий ва шахсий ривожланишини таъминлаш учун тренинглар, мастер-класслар ва касбий ўқитиш дастурларини ташкил қилиш жуда муҳим. Бу нафақат ходимларнинг қобилиятларини оширади, балки уларни компанияга бўлган иштиёқларини ҳам йўқори даражага олиб келади.

Очиқ мулоқот ва ишончли муносабатларни шакллантириш корпоратив маданиятни мустаҳкамлашда асосий омил бўлиб хизмат қилади. Ҳар бир



ходимнинг фикри ва қарорларига эътибор берилиши жамоавий ишни ривожлантиради ва ишчи муҳитни яхшилади.

Ҳар бир иш жараёнида шаффофлик ва адолатлилиқни таъминлаш ҳамда қонун-қоидаларга амал қилиш корпоратив маданиятни ривожлантиришнинг муҳим қисми ҳисобланади.

2. Корпоратив маданиятнинг турлари қандай ва уларнинг ҳар бири қандай хусусиятларга эга?

Жавоб: Корпоратив маданият турлари ташкилотнинг ишлаш усулига ва ходимлар ўртасидаги муносабатларга тааллуқли бўлиб, ҳар бир турнинг ўзининг хос хусусиятлари бор.

Инноватив маданият ташкилотда янгиликларга ва инновацияларга ўч бўлишни рағбатлантиради. Янгича ғоялар, янги лойиҳалар ва ишнинг янги усулларини жорий этишга эътибор қаратилади. Бундай маданиятга эга компаниялар, ходимларини еркин фикрлашга, янги ғоялар ва усулларни амалиётга татбиқ қилишга чорлайди. Шу билан бирга, хатолардан ўрганиш ва уларни тўғри таҳлил қилиш жуда муҳим.

Клиентга йўналтирилган маданият мижозларга устувор эътибор қаратилган корпоратив маданият тури ҳисобланади. Бу турдаги маданиятда, ҳар бир қарор ва иш амаллари мижозларнинг эҳтиёжлари ва талабларини қондиришга йўналтирилган бўлади. Компанијанинг барча ходимлари мижозларга хизмат кўрсатишда самарадорлиқни оширишга интилган ҳолда ишлайдилар.

Ҳамкорликка асосланган маданият жамоавий иш ва биргалиқда муваффақиятга эътибор қаратиладиган маданият тури. Бундай маданиятда жамоа иши, муҳокамалар ва самарали мулоқотлар муҳим аҳамиятга эга. Ходимлар ўртасидаги ишонч, саъй-ҳаракатларнинг бирлиги ва ўзаро ёрдам ташкилий маданиятни мустаҳкамлайди.

Ижрочилиқ маданияти иш унумдорлигига, аниқ натижаларга ва маълум мақсадларга эришишга қаратилган. Ижрочилиқ маданиятига эга компанияларда раҳбарлар, ходимларнинг иш натижаларини қуйидаги принципларга асосан баҳолашади: самарадорлик, аниқ иш белгилари, ва муваффақиятлар учун рағбатлар.

Бу турлар ҳар бири иш муҳити, ходимлар ва раҳбарлар орасидаги муносабатларни янада ривожлантириш ва компаниянинг самарадорлигини оширишга йўналтирилган.

3. Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг асосий мақсади нимадир?

Жавоб: Корпоратив ижтимоий масъулият (CSR)нинг асосий мақсади — компанияларнинг фаолиятларининг ижтимоий, иқтисодий ва экологик таассуротларини ҳисобга олишдир. Бу компанияларнинг олиб борадиган



ишларнинг фақат молиявий манфаатлар эмас, балки жамият ва атроф-муҳитга бўлган таъсирини ҳам назарда тутишга қаратилган. Мисол учун, CSR сиёсатларига амал қилган компаниялар атроф-муҳитни муҳофаза қилиш, ходимлар учун яхшилашган иш шароитлари ва жамиятга кўмаклашишга ҳаракат қиладилар. Бу нафақат компаниянинг ички ҳаётида, балки унинг жамоат билан алоқасида ҳам ижобий натижаларни келтириб чиқаради. Одатда CSR ўзига мижозлар, ҳамкорлар ва инвестициячиларнинг ишончини ошириш ва компания имиджини яхшилаш учун муҳим инструмент ҳисобланади.

4. Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг асосий йўналишлари нималардан иборат?

Жавоб: Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг асосий йўналишлари куйидагилардан иборат:

- **Экологик масъулият:** Компаниялар атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва табиий ресурслардан самарали фойдаланишга катта эътибор қаратиши керак. Бу энергия тежаш, чиқиндиларни камайтириш ва қайта ишлаш каби амаллардан иборат бўлиши мумкин.
- **Ижтимоий масъулият:** Бу, жамиятга ёрдам бериш, одамларнинг таълим олишга, соғлиқни сақлашга ва иш имкониятларига эга бўлишларига қаратилган ташаббуслардир. Масалан, таълим дастурларини қўллаб-қувватлаш, қорақалпоқлар ва камбағал жамоаларга кўмак бериш.
- **Иқтисодий масъулият:** Корпорациялар молиявий жавобгарликка, шаффофликка, ҳуқуқий меъёрларга ва адолатли савдога амал қилишлари керак. Бу компанияларнинг иши билан боғлиқ ҳолда бўлишга тайёр бўлган барча томонларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳурмат қилишни назарда тутаяди.
- **Этика ва шаффофлик:** Компаниялар ишлаб чиқариш ва бошқаруви жараёнларида этик қоидаларга амал қилишлари керак. Коррупцияга қарши курашиш ва ишчи ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бу йўналишнинг асосий қисми ҳисобланади.

5. Корпоратив ижтимоий масъулият компаниянинг имиджи ва рақобатбардошлигини қандай таъсир қилади?

Жавоб: Корпоратив ижтимоий масъулият компаниянинг имиджига ижобий таъсир кўрсатади, бу эса мижозлар, инвестициячилар ва ёшлар учун муҳим. CSR сиёсатларига амал қилган компаниялар ёшлар ва жамиятдан кўпроқ эътироф олишади, чунки улар жамиятга ёрдам беришга ва экологик аҳамиятга эга эканлигини кўрсатишади. Мижозлар ва ҳар хил манфаатдорлар (ишчилар, жамоатчилик) кўпинча экологик ва ижтимоий масалаларга аҳамият беришади, шунинг учун CSR компанияларнинг рақобатбардошлигини оширишга кўмаклашади. Кўпинча мижозлар ишлаб



чиқарувчиларнинг этик ва ижтимоий масъулиятни ҳисобга олган қарорларига эҳтиёж сезишади, бу уларнинг ишончини оширади.

6. Корпоратив ижтимоий масъулиятнинг ички ва ташқи йўналишлари нималардан иборат?

Жавоб:

• **Ички корпоратив ижтимоий масъулият:** Бу компаниянинг ички жамоаси учун яхшилашган иш шароитлари, ходимлар учун малака ошириш, касбга оид таълим ва корпоратив маданиятни ривожлантиришни ўз ичига олади. Ички CSR сиёсати компаниялар учун катта аҳамиятга эга, чунки у ходимларнинг мотивациясини оширади, иш ўрнидаги фаолиятни яхшилайти ва ишчиларнинг ишлашга бўлган қизиқишини оширади.

• **Ташқи корпоратив ижтимоий масъулият:** Бу жамиятга кўмак бериш, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва ёрдам олишга мўлжалланган ташаббуслар. Масалан, компаниялар экологик лойиҳаларга сарфлайди, янгиликларга қўллаб-қувватлайди ва жамият учун ижтимоий масъулиятли қарорларни қабул қиладилар. Бу кўпинча кўп жамиятларда ижобий таъсирни яратади ва компанияларнинг имиджига ҳам ижобий таъсир кўрсатади.

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