

INNOVATION IQTISODIYOT

Ilmiy-amaliy elektron jurnal

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Научно-практический электронный журнал

THE INNOVATION ECONOMY

Electronic Scientific and Practical Journal



2025 / 7



@QMI_Institut



Qarshi shahri,
Mustaqillik ko'chasi 225 - uy



www.kstu.uz
www.ojs.qmii.uz

INNOVATION IQTISODIYOT

ILMIY-AMALIY ELEKTRON
JURNAL

3-jild
7-son
dekabr, 2025

December 2025
Volume 3
Number 7

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА
Научно-практический
электронный журнал

THE INNOVATION ECONOMY
Electronic Scientific and Practical
Journal

ISSN: 3030-315X

ojs.qmii.uz

Muassis:

Qarshi davlat texnika universiteti

Tahririyat Kengashi raisi:

R.X.Ergashev, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Qarshi davlat texnika universiteti

Tahririyat Kengashi raisi o'rinbosari:

S.N.Xamrayeva, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Qarshi davlat texnika universiteti

Mas'ul muharrir:

N.A.Ochilova, PhD, dotsent

Qarshi davlat texnika universiteti

Texnik muharrir:

F.F.Haqqulov, PhD

Qarshi davlat texnika universiteti

*Jurnal har oyda bir marotaba elektron shaklda
jurnalning rasmiy sayti orqali nashr etiladi.*

Tahririyat manzili:

180100, Qarshi shahri, Mustaqillik ko'chasi 225-uy

Tel.: +998 (75) 221 09 23

+998 (93) 902 72 63

Faks: +998 (75) 221 1395

E-mail: innoeconomic@qmii.uz

"Innovatsion iqtisodiyot" ilmiy - amaliy
O'zbekiston elektron jurnali ta'lim, fan va
innovatsiyalar Respublikasi Oliy vazirligi
huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi**
rayosatining 2025-yil 5-apreldagi 369-sonli
qarori bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan

**Jurnalda quyidagi ruknlar asosida maqolalar
nashr etiladi:**

1. Raqamli iqtisodiyot
2. Mintaqa va tarmoqlar iqtisodiyoti
3. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik
4. Inson kapitali iqtisodiyoti
5. Menejment va marketing
6. Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
7. Moliya, kredit va investitsiya
8. Ekonometrika va statistika
9. Xizmat ko'rsatish va turizm sohasi

TAHRIRIYAT KENGASHI:

Tahririyat Kengashining xalqaro a'zolari:

*Ovchinikov Viktor Nikolayevich - i.f.d., professor, akademik (Janubiy Federal
Universitet, Rossiya)*

Solodovnikov Sergiy Yurevich - i.f.d., professor (Belorussiya milliy texnika universiteti)

Sidorov Viktor Aleksandrovich - i.f.d., professor, (Kuban davlat universiteti)

Shevchenko Igor Viktorovich - i.f.d., professor (Kuban davlat universiteti, Rossiya)

*Kusainov Xalel Xaymullievich - i.f.d., professor, akademik (Qozog'iston Respublikasi
Milliy fanlar akademiyasi)*

*Samandarzoda Iskandar Hakim - Iqtisodiyot fanlari doktori (Sh.Shotemur nomidagi
Tojikiston agrar universiteti)*

*Gibadullin Artur Arturovich - i.f.n. dotsent (Milliy tadqiqot universiteti, Moskva
energetika instituti, Rossiya)*

*Sergey Aleksandrovich Voynash - ilmiy xodim (P.Lumumbi nomidagi Rossiya xalqlar
do'stligi universiteti)*

*Valentina Nikolayevna Pulyayeva - iqtisod fanlari nomzodi, dotsent (Rossiya
Federatsiyasi hukumati qoshidagi Moliya universiteti)*

*Dmitriy Evgenievich Morkovkin, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent (Moliya universiteti,
Rossiya Federatsiyasi hukumati)*

*Sadriddinov Manuchehr Islomiddinovich - i.f.d., professor, (Tojikiston Respublikasi
Milliy fanlar Akademiyasi)*

*Perskaya Viktoriya Vadimovna - i.f.d., professor, (Rossiya Federatsiyasi hukumati
huzuridagi Moliya universiteti)*

*Molchanov Igor Nikolayevich - i.f.d., professor, (Lomonosov nomidagi Moskva davlat
universiteti)*

*Basova Mariya Mixaylovna - i.f.d., professor, (Rossiya Federatsiyasi hukumati
huzuridagi Moliya universiteti)*

*Aleksandr Leonidovich Chupin, iqtisod fanlari nomzodi (P.Lumumbi nomidagi
Rossiya xalqlar do'stligi universiteti)*

*Nezamaykin Valeriy Nikolayevich - i.f.d., professor, (Rossiya davlat gumanitar
universiteti)*

*Nikonorova Alla Vladimirovna - i.f.n., dotsent, (Rossiya Federatsiyasi hukumati
huzuridagi Moliya universiteti)*

*Dmitriyeva Olga Aleksandrovna - i.f.n., dotsent, (Rossiya Federatsiyasi hukumati
huzuridagi Moliya universiteti)*

*Shvets Yuriy Yuryevich - i.f.n., dotsent, (Rossiya Fanlar akademiyasining Nazorat
fanlari instituti)*

*Kolosova Yelena Valeryevna - i.f.n., dotsent, (Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot
universiteti)*

Tahririyat Kengashi a'zolari:

Gulyamov Saidaxror Saidaxmedovich - i.f.d., professor, akademik

Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich - i.f.d., professor

Navruz-zoda Baxtiyor Negmatovich - i.f.d., professor

Xatamov Ochildi Qurbonovich - i.f.d., professor

Fayziyeva Shirin Shodmonovna - i.f.n., professor

Jumayeva Gulrux Jo'raqulovna - i.f.n., professor

Egamberdiyeva Salima Raimovna - i.f.n., dotsent

Erkayeva Gulbahor Panjiyevna - i.f.n., professor

Yakubova Shamshinur Shuxratovna - Iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent

Amirqulov Shuhrat Olimovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Samiyeva Gulnoza Toxirovna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Aliqulov Azamat Tuyg'unovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Aminov Fazlitdin Baxadirovich - i.f.n., dotsent

Xo'jaqulova Nigora Rustamovna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Turobov Sherzod Alisherovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Alimova Munisa Yulchiyevna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Ergasheva Nasiba Raxmatullayevna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Boboqulov Sanjar Baxromkulovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Djalilov Raxmonkul Hamidovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Nomazov Baxrom Bobomurodovich - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Alimxanova Nigora Alimxanovna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Jonuzokov Mirzabek Kulmamatovich - i.f.f.d. (PhD), dotsent

Muxammadiyeva Yulduz Yusupovna - i.f.f.d. (PhD)

Tursunova Aziza Xoshimovna - i.f.f.d. (PhD)

Xolliyev Sherali Baxtiyorovich - i.f.f.d. (PhD)

INNOVATION IQTISODIYOT

ILMIY-AMALIY ELEKTRON
JURNAL

ojs.qmii.uz

Personalni boshqarishning motivatsion tizimini korporativ madaniyat asosida takomillashtirish

Axmedov Muzaffar Shokirjonovich

Совершенствование мотивационной системы управления персоналом на основе корпоративной культуры

Ахмедов Музаффар Шокирджонович

Improvement of personnel management motivational system based on corporate culture

Akhmedov Muzaffar Shokirjonovich

Received: December 14, 2025 Revised: December 16, 2025

■ Accepted: December 25, 2025 ■ Published Online: December 30, 2025

- **Annotatsiya.** Ushbu maqola namangan viloyati tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarida asosiy ishlab chiqarish personalini boshqarishning motivatsion tizimini kompleks o'rganish va munosib takliflar ishlab chiqishga bag'ishlangan. Tadqiqotning asosiy maqsadi soha korxonalarida qo'llanilayotgan motivatsion tizimni, xususan korporativ madaniyatga bo'lgan munosabatni o'rganish va aniq yechimlarni tavsiya qilishdan iborat.
- **Kalit so'zlar:** motivatsiya, asosiy ishlab chiqarish personali, madaniyat, korporativ madaniyat, tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalari, namangan viloyati.
- **Аннотация.** Данная статья посвящена комплексному изучению мотивационной системы управления основным производственным персоналом на предприятиях по производству швейных изделий Наманганской области, а также разработке обоснованных предложений. Основной целью исследования является анализ мотивационной системы, применяемой на предприятиях отрасли, в частности отношения к корпоративной культуре, и выработка конкретных практических рекомендаций.
- **Ключевые слова:** Мотивация, основной производственный персонал, культура, корпоративная культура, предприятия по производству швейных изделий, Наманганская область.
- **Abstract.** This article is devoted to a comprehensive study of the motivational system for managing core production personnel in garment manufacturing enterprises of Namangan region and to the development of well-grounded proposals. The main objective of the research is to examine the motivational systems applied in enterprises of the sector, with particular emphasis on attitudes toward corporate culture, and to propose specific and practical solutions.
- **Key words:** Motivation, core production personnel, culture, corporate culture, garment manufacturing enterprises, Namangan region.

KIRISH

Tobora globalashuv jarayonlari avj olib borayotgan ushbu kunda tashkilotlarning muvaffaqiyati ko'proq ularning inson kapitalini samarali boshqarish qobiliyatiga bog'liq bo'lib bormoqda. Global iqtisodiyotda texnologik transformatsiyalar va ish o'rni tabiatining o'zgarishi fonida, korporativ madaniyat va motivatsion boshqaruv tizimlari o'rtasidagi sinergiya hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda. An'anaviy moddiy rag'batlantirish mexanizmlaridan tashqari, zamonaviy tashkilotlar ma'naviy-psixologik omillar, qadriyatlar birligi va madaniyat asosida qurilgan yaxlit motivatsion ekotizimlarni shakllantirishga muhtoj.

So'nggi o'n yilliklarda o'tkazilgan ko'plab tadqiqotlar isbotladiki, motivatsion tizimlarning samaradorligi ularning tashkilotning korporativ madaniyat paradigmalarini bilan qanchalik uzviy bog'langanligiga bevosita ta'sir qiladi. Korporativ madaniyat nafaqat xodimlarning xatti-harakatlarini shakllantiradigan qadriyatlar va normalar to'plami, balki tashkiliy samaradorlikni oshirishning asosiy vositasiga aylanmoqda. Korporativ madaniyat raqobatchilar tomonidan takrorlanishi yoki nusxalanishi qiyin bo'lgan tashkilotning muhim nomoddiy resurslaridan biri hisoblanib, tashkiliy samaradorlikka sezilarli ta'sir ko'rsatadi [1]. Korporativ madaniyat tashkilot ichidagi odamlarning qanday harakat qilishini belgilaydigan qadriyatlar va normalar to'plamini anglatadi; tashkilotning har bir a'zosi tashkilot tomonidan qabul qilinish uchun ushbu tamoyillar bo'yicha harakat qilishi shart [2].

ADABIYOTLAR TAHLILI

O'tgan asrda korporativ madaniyatni o'rganish yuzasidan ko'plab, xususan E.Schein, G.Hofstede, Ch.Handy, K.Cameron, J.P.Kotter, A.Kennedy, D.Denison, W.Ouchi kabi olimlar ilmiy tadqiqot olib borgan va albatta bu tizimni takomillashtirish nuqtai nazaridan ko'plab ilmiy natijalarga erishilgan.

"Denison Organizational Culture Model" muallifi Denison korporativ madaniyatni 4 ta asosiy yo'nalish orqali tahlil qiladi: ishtirok, moslashuvchanlik, barqarorlik va missiya. Ushbu o'lchovlar kompaniyada gullab-yashnaydigan korporativ madaniyatni o'rnatish va saqlab qolish uchun muhim ahamiyatga ega [3]. Olimlardan M.H. Khan va boshqalar korporativ madaniyatning zaruriy elementlaridan biri bo'lgan missiya korxonaning mavjudligi va uzoq muddatli maqsadli yo'nalishini tushuntirishi, shuningdek kompaniyaning strategik rejalashuvi xodimlar tomonidan tushinilishi deb hisoblaydi [4]. Oldingi tadqiqotlar muvaffaqiyatli korxonalar kuchli madaniyatga ega ekanligini,

buni turli usullarda aniqlash mumkinligini ta'kidlagan. Kuchli madaniyatga ega bo'lgan kompaniyalar zaif madaniyatli korxonalarga qaraganda yuqori umumiy samaradorlikka ega bo'lish tendentsiyasini namoyon etadi [5]. Polychroniou va Trivellas madaniyatning ichki samaradorlikka, shuningdek tashkilotlarning o'sishi, rentabelligi va obro'li aktivlariga sezilarli ta'sirini qayd etgan [6]. A.Grant berish madaniyati va mehnat psixologiyasi yuzasidan tadqiqotlar olib borgan. Uning muhim "Givers and Takers" (beruvchilar va oluvchilar), "Original thinkers", ya'ni qanday qilib norasmiy fikrlash madaniyatini rivojlantirish konsepsiyalari mavjud [7]. F.Gino o'z tadqiqotlarida korporativ madaniyat tarkibiy elementlaridan bo'lgan an'anaviy qoidalarni yangicha talqin qilish va qiziquvchanlik innovatsion madaniyatni yuzaga keltirishi mumkinligini va personalning "ishinchli isyonkorligi" samaradorlikni oshirishi mumkinligini taklif qilgan [8]. L.Bock o'zining "Work Rules" kitobi orqali ma'lumotlarga asoslangan HR qarorlari, maosh ochiqligi, menejerlarni qayta o'ylash kabi kontsepsiyalarni ilmiy asosladi [9]. U Google kompaniyasida inson resurslari bo'yicha tadqiqotlar olib borgan.

Rivojlanayotgan bozorlar, jumladan O'zbekiston iqtisodiyotida ham korporativ madaniyat alohida dolzarb masaladir. Global motivatsion amillarni mahalliy korporativ madaniyatga moslashtirish, milliy mentalitet va qadriyatlar bilan uyg'unlashtirish, shu bilan birga xalqaro tajribani hisobga olgan holda o'ziga xos boshqaruv modellarini ishlab chiqish - zamonaviy O'zbekiston korxonalari oldida turgan muhim vazifalardandir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot obyekti sifatida Namangan viloyatida faoliyat yurituvchi tikuv korxonalari tanlandi. Tanlov mezonini sifatida asosiy faoliyat turi tikuv ishlab chiqarishi bo'lgan viloyatdagi 4 ta korxona bo'ldi. Ma'lumotlar so'rovnoma va bevosita ekspert suhbatlari asosida olindi. Ma'lumot to'plashning asosiy vositasi sifatida maxsus ishlab chiqilgan strukturalangan so'rovnoma qo'llandi. So'rovnomada asosiy ishlab chiqarish personallarini motivatsiyasini oshirishga xizmat qiladigan motivatsion omillarni, ishchilarning motivatsiya darajalarini, sodiqlik darajalarini aniqlashga qaratilgan savollar ko'zda tutildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Personalni boshqarishning motivatsion tizimini munosib elementlar bilan takomillashtirish maqsadida namangan viloyatidagi "Fazman tekstil" MChJ tanlab olindi. "Fazman tekstil" MChJ dagi mavjud motivatsion boshqaruv holatini

qiyosiy tahlilini yuritish uchun “Tekstil libos” MChJ, “Istiqlol dizayn markazi” MChJ, “Gian Bros Tekstil” MChJlar ijtimoiy so‘rovnoma o‘tkazish maqsadida qo‘shimcha tadqiqot ob’ekti sifatida olindi. Tadqiqot davomida ushbu korxonalarning asosiy ishlab chiqarish personallarini mehnat unumdorligiga ta’sir qiladigan barcha jihatlarni o‘rganishga harakat qildik. O‘rganish jarayonida rahbarlar, ishchi personallar bilan bevosita suxbatlar o‘tkazildi va tegishli

so‘rovnomalarga jalb qilindi. Tadqiqot davomida personalni motivatsiya darajasini aniqlashga va eNPS ko‘rsatkichi [10]ga asoslanib ishlab chiqilgan ishchilarni sodiqligini aniqlashga qaratilgan so‘rovnoma o‘tkazildi. Ishchi personalning motivatsiya darajasini aniqlashga qaratilgan so‘rovnoma tadqiqot ob’ektlaridan qatnashgan 252 nafar respondentlarning fikrlari asosida tahlil shakllantirildi (1-jadval).

1-jadval.

Korxonada ishchi personalning motivatsiya darajasi tahlili %

Motivatsiya darajalari	Ideal Foiz	“Fazman Tekstil” MChJ	“Tekstil Libos” MChJ	“Gian Bros tekstil” MChJ	“Istiqlol Dizayn markazi” MChJ	O‘rtacha	Farq 1-6
	1	2	3	4	5	6	7
Sodiqlik	25-30	17.8	20.5	12.2	19.4	17.5	-7.5
Ishga qiziqish	30-35	31.1	29.5	36.1	30.6	31.8	+1.8
Oylik maosh	< 20	31.1	26.1	39.1	36.1	33.1	+13.1
Mukofotlar	15-20	20.0	23.9	12.6	13.9	17.6	-2.4
Daraja		O‘rta	O‘rta	Xavfli	Xavfli		

Tahlil natijasiga ko‘ra “Fazman tekstil” MChJ korxonasida ishchi personalning 31,1 foizi oylik maosh, 20,0 foizi mukofotlar, 31,1 foizi o‘z kasbiga qiziqish va 17,8 foizi o‘zini korxonani oldida qarzdor deb bilishi, “Tekstil libos” MChJda 26,1 foizi oylik maosh, 23,9 foizi mukofotlar, 29,5 foizi o‘z kasbiga qiziqish va 20,5 foizi o‘zini korxonani oldida qarzdor deb bilishi kuzatilgan. “Gian Bros Tekstil” MChJda 39,1 foizi oylik maosh, 12,6 foizi mukofotlar, 36,1 foizi o‘z kasbiga qiziqish va 12,2 foizi sodiqlik, “Istiqlol dizayn markazi” MChJda 36,1 foizi oylik maosh, 13,9 foizi mukofotlar, 30,6 foizi o‘z kasbiga qiziqish va 19,4 foizi sodiqlik o‘zining bugungi kundagi motivatsiya darajasi deb fikr bergan. Demak, tahlil natijalarini korxonalar to‘g‘ri anglagan holda ishchiga bugungi kundagi motivatsiya darajasiga monant motiv topib bera olishlari lozim. “Istiqlol dizayn markazi” MChJda rentabellik pastlab bormoqda, shunday bo‘lsa-da korxonada 19,4 foiz sodiq ishchilar motivatsiya darajasi aynan shu sodiqlik asosida ishlashda davom etmoqda. Umuman olganda vafodorlik motivatsiya darajasidagi ishchi personal xajmini oshirib borish korxona muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biridir.

Dunyo tajribasiga ko‘ra korxonalardagi ishchi personalning motivatsiya darajasi oylik maosh, mukofot yoki o‘z kasbiga qiziqish bo‘lishligi, uning motivlar soni ko‘proq bo‘lgan

boshqa korxonaga o‘tib ketish ehtimolini deyarli yo‘qotmaydi. Chunki motivatsion raqobatda korxonalar deyarli bir xilda oylik berishga harakat qilishadi. Qiziqishi yuqori bo‘lgan ishchi, boshqa korxonada ham o‘z qiziqqan ishida ishlash imkoniyatiga ega. Shuning uchun korxonalar menejerlari ishchilarini motivatsiya darajasini korxonaga sodiqlik darajasiga olib chiqishga doimiy intilishlari lozim bo‘ladi. Mavjud vaziyatlarni inobatga olib, tadqiqotimiz natijadorligi yanada yuqori bo‘lishi uchun ishchi personalning korxonaga sodiqlik ko‘rsatkichi yuzasidan eNPS ko‘rsatkichi asosida so‘rovnoma o‘tkazdik. eNPS (Employee Net Promoter Score) - dunyodagi eng mashhur HR ko‘rsatkichi bo‘lib, u korporativ madaniyat va umuman tashkilotning ikkita muhim jihati haqida tushuncha beradi: xodimlarning sodiqligining eng muhim jihati - mehnat sharoitlaridan qoniqish va o‘zgartirishga tayyorlik. Bugungi kunda ishchining korxonaga sodiqlik darajasi eng muhim motivatsion elementlardan bo‘lganligi uchun ham ijtimoiy so‘rovlarimiz tarkibiga eNPSni kiritdik. Biz tadqiqot ob’ektlarida bugungi kunda eng ko‘p qo‘llanilayotgan bu ko‘rsatkichdan foydalanib o‘tkazgan so‘rovnoma tahlillarimizda tadqiqot ob’ekti bo‘lgan korxonalardagi mavjud holat aniqlandi (2-jadval).

2-jadval.

Korxonalarda ishchi personalning sodiqlik ko'rsatkichi tahlili

Nº	Korxonalar	Respon dentlar soni	Promouterlar soni	Tanqidchilar soni	(eNPS) %
1	"Fazman tekstil" MChJ	85	32	19	14,4
2	"Tekstil libos" MChJ	86	31	18	14,6
3	"Gian Bros Tekstil tekstil" MChJ	32	12	9	8,1
4	"Istiqlol dizayn markazi" MChJ	33	14	11	7,9

Jahon tajribasiga ko'ra sodiqlik ko'rsatkichi 0 dan +10 gacha bo'lsa, korxonada salbiy holatlar mavjudligini va barqaror o'sishni ta'minlash imkoni kamayib borayotganligini bildiradi, ya'ni bu qoniqarsiz daraja hisoblanadi. E'tibor beradigan bo'lsak "Gian Bros Tekstil" va "Istiqlol dizayn markazi" MChJlarda aynan qoniqarsiz holatni ko'rsatmoqda. Umuman olganda tadqiqot ob'ekti bo'lgan korxonalarda sodiqlik ko'rsatkichi yuzasidan ish olib borilmagani hisobiga sodiqlik ko'rsatkichi bo'yicha yuqori natijalar olinmadi. Shu sababli ham korxonalarda ishdan qoniqmaslik holatlari mavjuddir. Aynan sodiq ishchi personal korxonadagi eng yuqori motivatsiyalangan ishchilar hisoblanadi. Sodiq va o'z ishiga qiziqadigan ishchilar safinani kengaytirishning asosiy yo'llaridan biri korporativ madaniyat tizimini takomillashtirishdir. Tadqiqot ob'ekti bo'lgan korxonalarni o'rganish natijasida asosiy motivatorlardan biri sifatida qaraladigan korporativ madaniyatga e'tibor aynan tikuv korxonalarida yuqori darajada emasligi aniqlandi. Barchaga yoqadigan ish muhitini yaratishda korporativ madaniyatni ahamiyati katta. Umumiy maqsad asosida harakatlanish, korxona urf-odatlar, tartiblari, sharoitlarining o'zi korporativ madaniyat demakdir. Korporativ madaniyatni ishchi personalga ta'siriga e'tibor qaratadigan bo'lsak, avvalo ularning ishga bo'lgan ishtiyoqini oshiradi, korxonadan va o'z ishdan qoniqishiga, samaradorligi oshishiga sabab bo'ladi. Shu bilan birgalikda yaxshi korporativ madaniyatga ega bo'lgan korxonalarga iste'dodli, malakali va o'z ishiga qiziqadigan kadrlarni kelishi yuqori bo'ladi. Korxonadagi ijobiy ish muhiti aynan korporativ madaniyat orqali shakllanadi va personalni ishtiyoqini oshishiga sabab bo'ladi. Statistik ma'lumotlarga qaraganda ishchilarning 94 foizi ijobiy madaniyatga, ya'ni ish muhitiga ega korxonalarda ko'proq qolishadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Dunyo tajribasidan ma'lumki personalni korxonaga sodiqlik

darajasi qanchalik oshsa, uning ishdan ketish xavfi shunchalik kam bo'ladi va o'z o'rnida ishga bo'lgan motivatsiyasi yaxshilanadi.

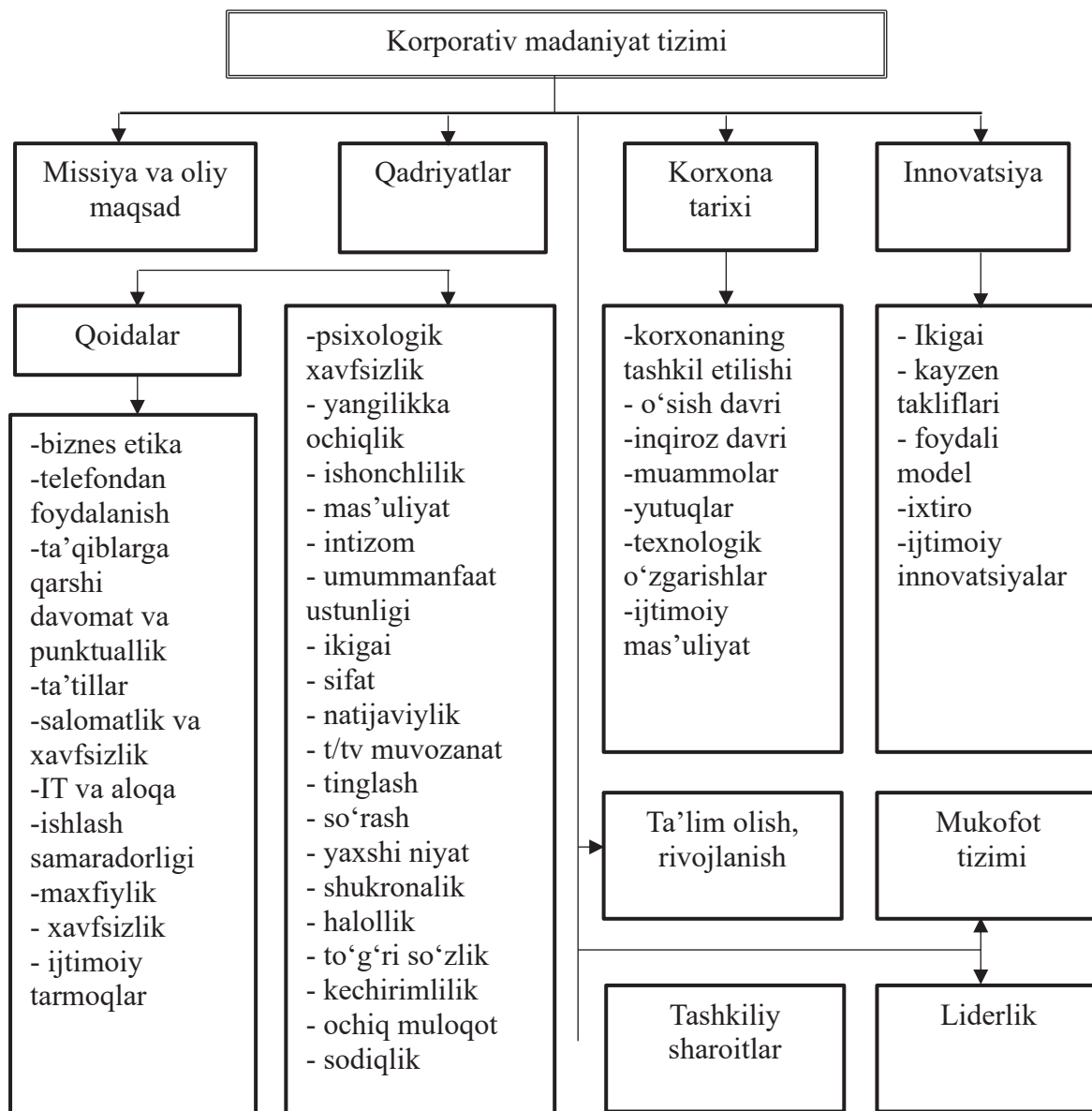
Bugungi kundagi tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalaridagi mavjud muammolardan biri korporativ madaniyat asosidagi korxona missiyasi, oliy maqsadi va qadriyatlar ishlab chiqilmagan, ishlab chiqilganlarida ham qog'ozda qolib ketgan, ya'ni ishchi personal korporativ madaniyatdan motivatsiya olish darajasi juda past. O'z o'rnida tadqiqotimizning tahlil qismida ko'rib chiqilgan ishchi personaldan olingan so'rovnomalar natijalariga ko'ra oliy maqsad va qadriyatlar ishchiga yuqori motivatsiya berishi aniqlandi. Shundan kelib chiqqan holatda korxonalarga zaruriy tamoyillarga asoslangan qadriyatlarni joriy etishni taklif qildik. Avval aytganimizdek, har bir insondagi ijtimoiy xaritani shakllanishida tashqi muhit katta ahamiyatga ega. Tamoyillarni qadriyat sifatida shakllantirish, ishchi personalning ichki motivatsiyasini yuqori darajada oshishiga xizmat qiladi. Korporativ madaniyatga asoslangan motivlashtirish ishchi personalning yanada yaxshiroq harakatlanishiga turtki beradi.

Tadqiqotimizdan asosiy maqsad ishchi personalning uzoq muddatli hisoblangan ichki motivatsiyasini rivojlantirishdan iboratdir. Aynan korporativ madaniyat tizimi elementlari ichki motivatsiyani ishlashini ta'minlaydigan vositalardan biridir. Mehnat unumdorligini oshirishda samarali ishlab chiqilgan korporativ madaniyatni o'rni yuqori. Shu maqsadda tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalariga takomillashtirilgan korporativ madaniyat tizimini taklif etdik (1-rasm).

Korporativ madaniyatdan maqsad, ishchi personalda ijobiy xulqni shakllantirishdir. Buning uchun korporativ madaniyat tizimi tarkibidagi barcha elementlarni mavhumlikdan harakatga o'tkazish lozim bo'ladi. Ya'ni korporativ madaniyat bo'yicha yaratilgan tizimni har bir ishchining harakatlarida ko'rish lozim bo'ladi. Shundagina ishchining ichki motivatsiyasini yuqori holatda ushlash mumkin bo'ladi. Dunyoga mashhur sifatli kiyim ishlab chiqarish bo'yicha

yuqori o'rinlarda turgan "Patagoniya" korxonasi korporativ madaniyati o'z ishchilariga yuqori motivatsion omil hisoblanadi. Korxona 2015 yilda AQSh Prezidenti B.Obama tomonidan ishchi va uning oilasiga bo'lgan sadoqati uchun

e'tirof etildi [11]. Ayniqsa bu korxonaning tarixi, missiyasi ishchi personalni ishga bo'lgan ishtiyoqini oshishida munosib o'rin tutadi.



1-rasm. Tikuv buyumlari ishlab chiqarish korxonalarida korporativ madaniyat tizimi

Umuman olganda korporativ madaniyat tizimini soha korxonalarida takomillashtirish orqali an'anaviy mehnat munosabatlari, kvalifikatsiya va malaka kamchiliklari, innovatsion madaniyatning zaifligi, moddiy va manaviy rag'batlantirish tizimining nomukammalligi bilan bog'liq muammolarni tizimli ravishda hal etish imkoni tug'iladi. Buning uchun albatta korxonalarda boshqaruv madaniyatini o'zgartirish, ta'lim va rivojlanish tizimini yo'lga qo'yish, jamoaviy ish va hamkorlik madaniyatini shakllantirish, innovatsion fikrlashni rivojlantirish lozim bo'ladi.

Korxonada munosib korporativ madaniyatlarga e'tiborni oshishi, sodiq ishchi personallar safi kengayishiga olib keladi. Ishchi personalda hayotning o'zgarmas tamoyillariga asoslangan qadriyatlarni shakllantirish, uning ichki, ya'ni uzoq muddatli motivatsiyasini oshirishning asosiy omillaridan biridir.

Shunday qilib yuqorida taklif etilgan barcha korporativ madaniyat tarkibidagi elementlar ishchi personal motivatsiyasini oshirishga xizmat qiladi.

Muallif haqida / Сведения об авторе / Author details

1. Axmedov Muzaffar Shokirjonovich NamDTU menejment kafedrası katta o'qituvchisi / Ахмедов Музаффар Шокиржоновичстарший преподаватель кафедры менеджмента Наманганского государственного технического университета / Akhmedov Muzaffar Shokirjonovich Senior Lecturer, Department of Management Namangan State Technical University
 ▶ muzaffarsp86@gmail.com
 ■ 0009-0003-0261-5615

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. SAGE open, 9(1), 2158244019835934.
2. Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. IAP
3. Kotrba, L. M., Gillespie, M. A., Schmidt, A. M., Smerek, R. E., Ritchie, S. A., & Denison, D. R. (2012). Do consistent corporate cultures have better business performance? Exploring the interaction effects. Human relations, 65(2), 241-262.
4. Khan, M. H., Hussain, A., & Khan, M. A. (2020). The Impact of Mission and Involvement on Employees' Performance in Hotel Sector of Pakistan. Sir Syed Journal of Education & Social Research, 3(1), 146-151.
5. Jamali, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. Management Science Letters, 12(1), 1-20.
6. Polychroniou, P., & Trivellas, P. (2018). The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance: Assessing moderated effects. International Journal of Quality and Service Sciences. Vol. 10 No. 1, pp. 16-35.
7. Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. Academy of Management Annals, 3(1), 317-375.
8. Gino, F. (2018). Rebel Talent: Why It Pays to Break the Rules at Work and in Life. Dey Street Books.
9. Bock, L. (2015). Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead. Twelve.
10. Usmonov A.A. Tashkilotda xodimlarni boshqarishning tashkiliy motivatsion mexanizmlarini takomillashtirish yo'llari. dissertatsiya. (PhD). T. 2023 y.
11. <https://www.patagonia.com>

Buxgalteriya hisobi,
iqtisodiy tahlil va
audit

Бухгалтерский учет,
экономический
анализ и аудит

Accounting, economic
analysis and audit