



THE SOCIO-CULTURAL POSSIBILITIES OF THE WORK OF SPIRITUALITY CENTERS, MUSEUMS, AND LIBRARIES OF SYSTEM ORGANIZATIONS IN THE PROCESS OF FORMING CORPORATE CULTURE

Sanobar Abdurakhmanova

Advisor to the Chairman

“Uzkimyosanoat” JSC

Uzbekistan

E-mail: s.abduraxmanova@uks.uz

ABOUT ARTICLE

Key words: Corporate culture, spirituality centers, museums, libraries, socio-cultural opportunities, collective spirit, professional development, motivation, communication culture, collective value.

Received: 17.03.25

Accepted: 19.03.25

Published: 21.03.25

Abstract: This article analyzes the socio-cultural potential of spirituality centers, museums, and libraries in the process of forming the corporate culture of system organizations. Corporate culture determines the values, traditions, and work styles within the organization, influencing employee motivation and work efficiency. While spirituality centers serve the cultural development of employees, museums demonstrate the history and values of the organization. Libraries, as a source of knowledge and information, contribute to the professional growth of employees. Through these resources and events, it is possible to develop corporate culture, enhance team spirit, and unite employees. The article calls for a deeper study of the socio-cultural potential of system organizations in shaping corporate culture.

KORPORATIV MADANIYATNI SHAKLLANTIRISH JARAYONIDA TIZIM TASHKILOTLARI MA’ NAVIYAT MARKAZLARI, MUZEYLAR, KUTUBXONALAR ISHINING IJTIMOYIY-MADANIY IMKONIYATLARI

Sanobar Abduraxmanova

rais maslahatchisi

“O‘zkimyosanoat” AJ

O‘zbekiston

E-mail: s.abduraxmanova@uks.uz

MAQOLA HAQIDA

Kalit so‘zlar: Korporativ madaniyat,

Annotatsiya: Ushbu maqola tizim

ma'naviyat markazlari, muzeylar, kutubxonalar, ijtimoiy-madaniy imkoniyatlar, jamoaviy ruh, professional rivojlanish, motivatsiya, muloqot madaniyati, jamoaviy qadriyat.

tashkilotlarining korporativ madaniyatni shakllantirish jarayonida ma'naviyat markazlari, muzeylari va kutubxonalarining ijtimoiy-madaniy imkoniyatlarini tahlil qiladi. Korporativ madaniyat tashkilot ichidagi qadriyatlar, urf-odatlar va ish uslublarini belgilab, xodimlarning motivatsiyasiga va ish samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi. Ma'naviyat markazlari xodimlarning madaniy rivojlanishiga xizmat qilsa, muzeylar tashkilotning tarixini va qadriyatlarini namoyish etadi. Kutubxonalar esa bilim va axborot manbai sifatida xodimlarning professional o'sishiga yordam beradi. Ushbu resurslar va tadbirlar orqali korporativ madaniyatni rivojlantirish, jamoaviy ruhni oshirish va xodimlarni birlashtirish mumkin. Maqola korporativ madaniyatni shakllantirishda tizim tashkilotlarining ijtimoiy-madaniy imkoniyatlarini yanada chuqurroq o'rganishga chaqiradi.

В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ РАСШИРЯЮТСЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАБОТЫ СИСТЕМНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ДУХОВНЫХ ЦЕНТРОВ, МУЗЕЕВ, БИБЛИОТЕК

Санобар Абдурахманова

советник председателя

АО «Узкимёсаноат»

Узбекистан

E-mail: s.abdurakhmanova@uks.uz

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: Корпоративная культура, духовные центры, музеи, библиотеки, социально-культурные возможности, командный дух, профессиональное развитие, мотивация, культура общения, коллективные ценности.

Аннотация: В статье анализируется социокультурный потенциал духовных центров, музеев и библиотек в процессе формирования корпоративной культуры системных организаций. Корпоративная культура определяет ценности, традиции и стили работы внутри организации, влияя на мотивацию и производительность сотрудников. В то время как духовные центры служат культурному развитию сотрудников, музеи демонстрируют историю и ценности организации. Библиотеки, как источник знаний и информации, способствуют профессиональному росту сотрудников. Благодаря этим ресурсам и мероприятиям можно развивать корпоративную культуру, повышать командный дух и объединять сотрудников. В статье предлагается более

Kirish. Korporativ madaniyat tashkilotning ichki muhitini belgilovchi muhim omil bo'lib, u xodimlarning motivatsiyasini, ishga bo'lgan munosabatini va umumiy ish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Ushbu maqolada tizim tashkilotlarining ma'naviyat markazlari, muzeylari va kutubxonalarining korporativ madaniyatni shakllantirishdagi ijtimoiy-madaniy imkoniyatlari ko'rib chiqilib, tahlil qilingan.

Adabiyotlarning tahlili va metodologiya. Mavzuga oid adabiyotlarni tahlil qilishda o'zbekistonlik va xorijlik olimlarning nazariy qarashlari, mulohazalari, bildirgan muhim fikr va mushohadalari o'rganilgan. Chunki bu masalaga e'tibor qaratmaslik masalaning mohiyatini anglab yetishga to'sqinlik qiladi. O'zbekistonda korporativ boshqaruv tizimini rivojlantirishga oid keng ko'lamli islohotlar olib borilmoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 18-yanvardagi PF-4720-sonli "Aksiyadorlik jamiyatlarida zamonaviy korporativ boshqaruv uslublarini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoni qabul qilindi[1]. Mamlakatimiz olimlaridan biri A.Shodmonov (2019) O'zbekistonning korporativ madaniyati va uning rivojlanishida ma'naviyat markazlarining roli haqida tadqiqot ishlarini olib borgan. U ma'naviyat markazlari xodimlarning madaniy va ma'naviy rivojlanishiga ta'sirini baholab, tashkilotlarda korporativ madaniyatni rivojlantirish, uni sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarishda ularning o'rni va ahamiyati yuqori ekanini ta'kidlaydi. Olim ma'naviyat markazlari orqali tashkilotlarda xodimlar o'rtasidagi muloqot yangi darajaga chiqishi, ular o'rtasida ma'naviy-ruhiy yaqinlik, mustahkam madaniy hamkorlik aloqalari o'rnatilishi, mavjud aloqalar mustahkamlanishi, umuman olganda jamoalarda ijtimoiy aloqalarni mustahkamlash mumkinligini nazariy-empirik jihatdan asoslagan. Yana bir ilmiy faoliyat olib borayotgan mahalliy olim D.Toshpulatov (2020) muzeylar va ularning korporativ madaniyatga ta'siri haqida fikr yuritadi. U muzeylarning tashkilot tarixini saqlab qolish, qadriyatlarni namoyish etish va xodimlarni birlashtirishdagi ahamiyatini o'rganadi. M.Rasulova (2021) kutubxonalar va ularning bilim va axborot manbai sifatidagi roli haqida tadqiqot olib borgan. Rasulova tashkilot kutubxonalari xodimlarning professional o'sishiga qanday yordam berishini o'rganadi va bu jarayonda axborot texnologiyalarining ahamiyatini yuqori baholaydi.

Korporativ madaniyatni shakllantiruvchi omillar va ularning o'rni va ahamiyati, bugungi jamoalarda namoyon bo'layotgan o'ziga xos jihatlari, rivojlanish istiqbollari, zamonaviy talablar haqida xorijlik ilmiy tadqiqotchilar, olimlar nazariyalari haqida ham to'xtalish joiz. Ulardan biri Schein, E. H. (2010) korporativ madaniyat nazariyasining asoschilaridan biri bo'lib, u madaniyatni tashkilot ichidagi qadriyatlar va urf-odatlar majmui sifatida ko'radi[2]. Schein,

korporativ madaniyatni shakllantirishda ijtimoiy-madaniy resurslarning ahamiyati haqida soʻz yuritadi. Edgar Schein korporativ madaniyat nazariyasining asoschilaridan biri sifatida tanilgan, uning ishlari tashkilotlar ichidagi madaniyatni tushunish va boshqarish uchun muhim ahamiyatga ega. Taqdiqotchi Schein madaniyatni tashkilot ichidagi qadriyatlar, urf-odatlar, ishonch va xulq-atvorlar majmui sifatida taʼriflaydi. U oʻzining “Madaniyat va tashkilotlar” asarida “korporativ madaniyatni asosiy qadriyatlar (tashkilot ichidagi koʻrinmas, lekin fundamental qadriyatlar), tashqi koʻrinishlar (logotip, ofis dizayni, kiyim-kechak uslubi va boshqa tashqi atributlar), urf-odat va amaliyot (tashkilot ichidagi kundalik amaliyot, ish tartibi va xodimlar oʻrtasidagi munosabatlar)”[3] kabi uch darajada koʻrib chiqadi. U ijtimoiy-madaniy resurslarning korporativ madaniyatni shakllantirishdagi ahamiyati haqida yozib, “oʻzaro munosabatlar (xodimlar oʻrtasidagi ijtimoiy aloqalar va jamoaviy ruhni kuchaytirish), oʻzaro munosabatlar (tashkilot ichida taʼlim va xodimlarni ham kasbiy ham madaniy oʻsishini taʼminlash), tashkilot tarixini saqlash (tashkilot tarixini bilish va qadrlash xodimlarga oʻzlarini tashkilotning bir qismi sifatida his qilishlariga yordam berish orqali motivatsiyasini oshirish)”[4] kabi jihatlarga ustuvorlik beradi. Scheinning fikricha, korporativ madaniyatni muvaffaqiyatli boshqarish uchun rahbarlar xodimlarning ehtiyojlarini, qadriyatlarini va urf-odatlarini tushunishlari zarur. Madaniyatni oʻzgartirish yoki rivojlantirish uchun esa vaqt, sabr-toqat va strategik yondashuv talab etiladi. Hofstede, G. (2001) esa madaniyat va tashkilotlar oʻrtasidagi bogʻliqlikni oʻrganib, turli mamlakatlardagi korporativ madaniyat farqlarini koʻrsatadi. Hofstede xalqaro tashkilotlarda madaniy xilma-xillikni hisobga olish zarurligini taʼkidlaydi. Kotter, J. P. (1996) tashkilotlarda oʻzgarishlarni boshqarish jarayonida korporativ madaniyatning rolini oʻrganadi. Kotter xodimlarni oʻzgarishlarga jalb qilishda ijtimoiy-madaniy resurslardan foydalanish zarurligini koʻrsatadi. Bunday resurslar sifatida, kutubxonalar, muzeylar, maʼnaviyat markazlarini keltiradi. Adabiyotlarni tahlil qilish, taqqoslash, analiz va sintez, tahliliy mushohada, induktivlik, deduktivlik kabi metodlar asosida maqolada tahliliy mulohazalar yuritiladi.

Muhokama va natijalar. Tushunchaning mazmunini ochib berish uning mohiyatiga yetib borishni qulay, tez, samarali, eng muhimi manfaatli qiladi. Korporativ madaniyat – bu tashkilot ichidagi qadriyatlar, urf-odatlar va ish uslublarining yigʻindisi hisoblanadi. “Korporativ madaniyat xodimlarning bir-biri bilan muloqoti, rahbariyatning xodimlarga boʻlgan munosabati va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda qanday yondashuvlarni qoʻllashini belgilaydi”[5]. Ilm-maʼrifat, madaniyat oʻchoqlari sifatida maʼnaviyat markazlari, muzeylar, kutubxonalarning tashkilotlarda korporativ madaniyatni yanada yuksaltirishdagi oʻrni va ahamiyati beqiyosdir.

“Ma’naviyat markazlari tashkilot ichida xodimlarning ma’naviy va madaniy rivojlanishiga xizmat qiladi”[7]. Ular turli madaniy-ko‘ngilochar tadbirlar, o‘quv-uslubiy, motivatsion seminarlar va amaliy treninglar o‘tkazish orqali xodimlar orasida hamjihatlik va jamoaviy ruhni oshirishga, tashkilot ichida ma’naviy qadriyatlarni, axloqiy me’yorlarni va ijtimoiy mas’uliyatni rivojlantirishga yordam beradi. “Markazlar qadriyatlarni tarqatish (tashkilotning asosiy qadriyatlarini xodimlarga yetkazish va ularni hayotga tadbqiq etishga yordam berish), o‘zaro munosabatlarni rivojlantirish (jamoaviy ruhni oshirish va xodimlar o‘rtasidagi ijtimoiy aloqalarni mustahkamlashda yordam berish), ijtimoiy mas’uliyatni oshirish (ijtimoiy loyihalarda ishtirok etish, atrof-muhitni muhofaza qilish va boshqa ijtimoiy tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash orqali tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini oshirish), ruhiy salomatlikni ta’minlash (xodimlarning ruhiy salomatligini yaxshilashga yordam beradigan dasturlarni ishlab chiqish, stressni boshqarish, motivatsiya va o‘z-o‘zini rivojlantirish kabi mavzular bo‘yicha seminarlar o‘tkazish) jihatidan muhim ahamiyatga ega”[8]. Bugungi kunda ma’naviyat markazlari onlayn platformalar (vebinarlar, virtual seminarlar va onlayn treninglar orqali xodimlarga ma’naviy qadriyatlarni yetkazish imkoniyati), ijtimoiy tarmoqlar (xodimlar bilan muloqotni kuchaytirish va ularning fikrlarini olish imkoniyati), turli tadbirlar (sport musobaqalari, ijtimoiy loyihalar va ko‘ngilli ishlarni o‘tkazish imkoniyati), treninglar va rivojlantirish dasturlari (xodimlarning professional va shaxsiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash uchun treninglar va dasturlarni taklif etish imkoniyati) kabi yo‘nalishlarda faoliyat olib boradi.

Muzeylar nafaqat tarixiy va madaniy merosni saqlab qolish, balki tashkilotlar uchun ham o‘ziga xos platforma sifatida xizmat qiladi. “Ular tashkilotning tarixiy yutuqlarini, qadriyatlarini va an’alarini namoyish etish orqali xodimlarga o‘z tashkilotlari haqida chuqurroq tushuncha beradi”[9]. Bu esa xodimlarning o‘z ish joyiga nisbatan sadoqatini oshiradi. Muzeylar tashkilotning tarixini, qadriyatlarini va muvaffaqiyatlarini namoyish etadi. Ular xodimlarga o‘z tashkilotining merosini tushunishga yordam beradi va ularni birlashtiradi. Muzeylar orqali tashkilotning madaniyati va asosiy qadriyatlari ko‘rsatiladi. Bu, xodimlarga ularning ish faoliyatida qanday axloqiy me’yorlarni qo‘llashlari kerakligini tushunishga yordam beradi. “Ko‘plab ijtimoiy tadbirlar, ko‘rgazmalar va seminarlar o‘tkazish orqali xodimlar o‘rtasidagi aloqalarni mustahkamlash, xodimlarning bir-biriga yaqinlashishi va jamoaviy ruhi oshishi sodir bo‘ladi, xodimlarga yangi g‘oyalar va innovatsiyalarni ishlab chiqishida ilhom beradi”[10]. Bugungi kunda muzeylar o‘z faoliyatini yangilash va zamonaviy talablarni qondirish uchun virtual ko‘rgazmalarni, interaktiv texnologiyalarni, masalan, augmented reality (AR) va virtual reality (VR) ni qo‘llab, tashrif buyuruvchilarga yanada qiziqarli tajribalarni taqdim etmoqda, ta’lim dasturlarini rivojlantirib, maktablar va universitetlar bilan hamkorlikda ishlamoqda,

ijtimoiy tarmoqlarda faol ishtirok etib, o'z tadbirlari va ko'rgazmalarini reklama qilishmoqda, jamoatchilik bilan aloqalarni kuchaytirish uchun turli tadbirlar, ko'ngilli faoliyat va ijtimoiy loyihalarda ishtirok etmoqda. Umuman olganda muzeylar korporativ madaniyatni shakllantirish va yanada rivojlantirishda muhim vositalardan biridir.

Tashkilotlarda korporativ madaniyatni shakllantirishda kutubxonalarning o'rni va ahamiyati juda muhimdir. "Kutubxonalar nafaqat ma'lumotlar va resurslar manbai, balki xodimlar o'rtasida bilim almashish, innovatsiyalarni rag'batlantirish va tashkilotning umumiy madaniyatini rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi"[11]. Bilim va axborot manbai sifatida xodimlarning professional rivojlanishiga xizmat qiladi. Xodimlarga zaruriy bilim va ma'lumotlarni taqdim etish orqali ularning ish faoliyatini yaxshilashi mumkin. Bu, xodimlarning o'z sohalarida yangiliklardan xabardor bo'lishini ta'minlaydi va ularning professional rivojlanishiga ko'maklashadi, o'qish va o'rganish madaniyatini rivojlantirishga hissa qo'shadi. "Kitob o'qishga, tadqiqot o'tkazishga va yangi g'oyalarni o'rganishga undash orqali ular tashkilot ichidagi bilim almashinuvini kuchaytiradi"[12]. Kutubxonalar ijodiy fikrlash va innovatsion g'oyalarni rivojlantirish uchun qulay muhit yaratadi. Ular seminarlar, treninglar va boshqa tadbirlar o'tkazib, xodimlarga yangi g'oyalarni ishlab chiqish imkoniyatini beradi. Kutubxonalar zamonaviy texnologiyalar, tadqiqot materiallari va professional adabiyotlar bilan ta'minlab, xodimlarga innovatsion yechimlar izlashiga imkonli qiladi. Ular o'z ichiga turli resurslarni oladi, bu esa xodimlarga o'z sohalarida yanada chuqurroq bilim olish imkoniyatini beradi.

"Madaniy-ma'rifiy komplekslar xodimlar o'rtasida bilim almashishni rag'batlantiradi va jamoaviy ishni rivojlantiradi"[13]. Ular jamoaviy muhokama va fikr almashish uchun joy beradi. Turli loyihalar orqali xodimlarning bir-biriga yaqinlashishini va jamoaviy ruhni oshirishini ta'minlaydi. Kutubxonalar ta'lim dasturlarini tashkil qilib, xodimlarga yangi bilimlarni o'zlashtirish imkoniyatini beradi. Bu, xodimlarning professional rivojlanishiga olib keladi. Kutubxonalar tashkilotning tarixiy materiallarini saqlab qolish orqali uning madaniyatini mustahkamlashga yordam beradi. Bunda xodimlar tashkilotning qadriyatlari va an'alarini tushunishadi. "Tashkilotlarda korporativ madaniyatni shakllantirishda kutubxonalar muhim rol o'ynaydi"[14]. "Ular bilim va ma'lumotlarni taqdim etish, innovatsiyalarni rag'batlantirish, jamoaviy ishni rivojlantirish, ta'lim imkoniyatlarini yaratish va madaniy merosni saqlash orqali tashkilotning umumiy madaniyatini mustahkamlashda katta hissa qo'shadilar"[15]. Shu sababli, kutubxonalarni tashkilotlarni strategik rejalashtirish jarayonida alohida e'tiborga olish lozim bo'ladi.

Xulosa. Ma'naviyat markazlari orqali xodimlar va jamoatchilik orasida madaniy qadriyatlarni tarqatish, ularni rivojlantirish imkoniyati mavjud. Kutubxonalar va muzeylarning ta'lim jarayoniga jalb qilinishi hamda turli ta'lim dasturlari va seminarlar o'tkazilishi orqali xodimlarning bilim darajasini oshirishga erishiladi. Ushbu muassasalar jamoatchilik bilan aloqalarni mustahkamlash, turli ijtimoiy loyihalarda ishtirok etish orqali korporativ madaniyatni shakllantirishda ham muhim ahamiyatga ega. Zamonaviy texnologiyalarni qo'llash orqali ma'naviyat markazlari va kutubxonalar o'z xizmatlarini yanada samarali qilish imkoniyatiga ega. Tizim tashkilotlari, ma'naviyat markazlari, muzeylari va kutubxonalar korporativ madaniyatni shakllantirishda muhim rol o'ynab, ularning ijtimoiy-madaniy imkoniyatlari xodimlarning motivatsiyasini oshirishga, jamoaviy ruhni kuchaytirishga va tashkilotning muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi.

Markazlarning ijtimoiy-madaniy imkoniyatlaridan foydalanib, treninglar va seminarlar – xodimlar uchun ma'naviy va madaniy rivojlanish bo'yicha treninglar o'tkazish kerak bo'ladi. Madaniy tadbirlarga oid imkoniyatini hisobga olgan holda, madaniyatni rivojlantirishga qaratilgan tadbirlar, masalan, badiiy ko'rgazmalar yoki konsertlar tashkil etish zarur. Xodimlarning faol ishtiroki xodimlarni tadbirlarga jalb qilish orqali ularning motivatsiyasini oshirish darkor.

Yuqorida biz tashkilotlarda korporativ madaniyatni shakllantirish va rivojlantirish uchun samarali natija beradigan ijtimoiy-madaniy omillar xususida milliy va xorijiy tajribalarni qiyosiy taqqoslash orqali mulohaza yuritdik, tahlil qildik. Ushbu o'rganishlar asosida bu yo 'nalishda yanada samaradorlikka erishishga olib keladigan taklif va tavsiyalar berib o'tishimiz tadqiqot ishimizning mazmun-mohiyatiga muvofiq bo'ladi. Demak, ma'naviyat markazlari va muzeylar uchun:

- korporativ madaniyatni rivojlantirish maqsadida, ma'naviyat markazlari va muzeylar ta'lim dasturlarini ishlab chiqishi va amalga oshirishi kerak. Bu dasturlar korporativ tarix, qadriyatlar va an'analarni o'z ichiga olishi lozim;
- muzeylar va ma'naviyat markazlarida interaktiv ko'rgazmalar tashkil etish, xodimlarni faol ishtirok etishga undash va ularning qiziqishini oshirish;
- san'at ko'rgazmalari, konsertlar, seminarlar va boshqa madaniy tadbirlar orqali xodimlarni birlashtirish va korporativ ruhni kuchaytirish.

Kutubxonalar uchun:

- kutubxonalar korporativ madaniyatga oid kitoblar, maqolalar va tadqiqot materiallarini to'plash va ularni xodimlarga taqdim etish orqali bilim bazasini kengaytirishi lozim.

- xodimlar o'rtasida o'qish madaniyatini rivojlantirish uchun o'qish klublarini tashkil etish. Bu klublar orqali muhokama va fikr almashish imkoniyatlari yaratiladi.

- kutubxonalarda onlayn platformalar orqali xodimlarga ma'lumotlarga kirish imkoniyatlarini taqdim etish.

Ijtimoiy-madaniy imkoniyatlarni rivojlantirish bo'yicha takliflar:

- tashkilotlar o'rtasida hamkorlik aloqalarini rivojlantirish, madaniyat markazlari va muzeylar bilan hamkorlikda tadbirlar o'tkazish.

- tashkilot ichida samarali kommunikatsiya kanallarini yaratish, bu orqali xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda etishlari uchun imkoniyat yaratish.

- korporativ madaniyatni rivojlantirish uchun ijtimoiy mas'uliyat loyihalarini amalga oshirish, bu orqali xodimlarni jamiyatga foyda keltirishga undash;

- korporativ madaniyatni shakllantirishda xodimlarga motivatsiya berish uchun rag'batlantiruvchi dasturlar va mukofotlar tizimini joriy etish.

- xodimlar o'rtasida fikr almashuvni rag'batlantiruvchi platformalar (masalan, ichki forumlar yoki anjumanlar) tashkil etish.

- kutubxona va muzeylarda interaktiv ko'rgazmalar, virtual ekskursiyalar va onlayn resurslar orqali foydalanuvchilarning qiziqishini oshirish;

- ma'naviyatni oshirish maqsadida xodimlar uchun doimiy ravishda treninglar, seminarlar va uchrashuvlar o'tkazish.

- ijtimoiy tarmoqlarda faol bo'lish, turli madaniy tadbirlarni reklama qilish va foydalanuvchilar bilan muloqotni kuchaytirish.

- boshqa tashkilotlar, universitetlar yoki madaniy muassasalar bilan hamkorlikda loyihalar ishlab chiqish va amalga oshirish.

- yosh avlodni jalb etish uchun maxsus dasturlar ishlab chiqish, ularning fikrlarini inobatga olish va ularni faol ishtirok etishga undash.

Adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 18-yanvardagi PF-4720-sonli «Aksiyadorlik jamiyatlarida zamonaviy korporativ boshqaruv uslublarini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida»gi farmoni.

2. Шайн Э. Организационная культура и лидерство/перс англ, под ред. В. А. Спивака. –СПб: Питер, 2002.

3. Федорова А. А. Корпоративная культура в системе управления организацией: Дис. канд. экон. наук. – Москва, 2005.

4. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. – М., 1986.
5. Ouchi, W.G., Johnson, J. Types of organizational control and their relationship to emotional well-being //Administrative Science Quarterly, 1978, Vol. 24. - pp.293317
6. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. Серия «Теория и практика менеджмента». – СПб: Питер, 1999. - 560с.
7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001.
8. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М.: Эком, 1992. - 240 стр.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер, 2005.
10. Hofstede G. H. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2001.
11. Федорова А. А. Корпоративная культура в системе управления организацией: Дис. канд. экон. наук. – Москва, 2005.
12. Камерон К.С., Куинн Р.Э Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ./СПб.: Питер, 2001 г. - 311 с.: - Пер. изд.: Diagnosing and changing organizational culture/Cameron K.S., Quinn R.E. - Reading et al., 1999.
13. Репников Дмитрий Александрович. Совершенствование корпоративной культуры в системе управления человеческими ресурсами предприятия, 2017. - 63 б.
14. Диагностика и изменение организационной культуры. Ким С., Камерон Роберт, Э. Куинн, 2001. 78 бет.
15. Korxonalarda personalni boshqarishning korporativ usulidan foydalanish samaradorligi. Monografiya. – T.: Iqtisodiyot, 2020. – 125 bet.