

TEMIR YO'L TARMOQLARIDA KORPORATIV MADANIYATNI RIVOJLANISH YO'NALISHLARINING XORIJ TAJRIBASI

*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti magistranti
Nazirova Komola Raximjon qizi*

Annotatsiya: O'zbekistonda korporativ boshqaruv tizimini, birinchi navbatda, milliy miqyosda takomillashtirishga qaratilgan islohotlarni amalga oshirishga e'tibor qaratilmoqda. Ushbu islohotlar korxonada faoliyatining samaradorligini oshirishga qaratilgan korporativ boshqaruvning zamonaviy usullarini joriy etishga ustuvor ahamiyat beradi. Umumiy tashkiliy samaradorlikni oshirish uchun korporativ boshqaruv amaliyotlari samaradorligini oshirishga katta e'tibor qaratilmoqda. Temir yo'l tarmog'i butun dunyo bo'ylab landshaftlar, iqtisodiyotlar va madaniyatlarni bir-biriga bog'lab turadigan sanoat taraqqiyoti va aloqadorligining doimiy ramzi bo'lib turadi. Ushbu maqolada zamonaviy temir yo'l tarmog'i har tomonlama tahlil qilinib, uning tarixiy ahamiyati, texnologik yutuqlari, ekspluatatsiya muammolari, tarmoqdagi ish axloqi va kelajakdagi istiqbollari ko'rib chiqiladi. Temir yo'llarning paydo bo'lishidan to hozirgi kungacha bo'lgan evolyutsiyasini o'rganish orqali biz ularning jamiyatni shakllantirishda, savdo va sayohatni osonlashtirishda muhim rol o'ynashini ochib beramiz.

Kalit so'zlar: korporativ madaniyat, temir yo'l tarmog'i, texnologik o'zgarishlar, kadrlar xizmati, xorij tajribasi, investitsiya

FOREIGN EXPERIENCE OF CORPORATE CULTURE DEVELOPMENT IN RAILWAY NETWORKS

Graduate student of Tashkent State University of Economics
Nazirova Komola Raximjon kizi

Annotation: In Uzbekistan, attention is being paid to the implementation of reforms aimed at modernizing the corporate management system, primarily at the national level. These reforms are of paramount importance in introducing modern methods of corporate governance aimed at enhancing the efficiency of corporate activities. Corporate management practices are being significantly emphasized to improve overall organizational effectiveness. The railway industry serves as a continuous symbol of industrial development and connectivity, linking landscapes, economies, and cultures across the globe. This article provides a comprehensive analysis of modern railway systems, exploring their historical significance, technological advancements, operational challenges, workforce dynamics, and future

prospects. By examining the evolution of railways from their inception to the present day, we recognize their pivotal role in shaping society and facilitating trade and travel.

Keywords: corporate culture, railway industry, technological changes, human resources management, foreign expertise, investment

Kirish. Tarixiy ko'rinishdan boshlab, biz temir yo'llarning kelib chiqishini XIX asrning boshidan boshlab, bug' dvigatelining transformatsion ta'siri va keyinchalik lokomotiv va yo'l dizaynidagi innovatsiyalargacha kuzatamiz. Biz butun dunyo bo'ylab temir yo'l tarmoqlarini kengaytirishning muhim bosqichlarini, jumladan, Jorj Stivenonning kashshof harakatlaridan tortib, qit'alarni bog'lagan va iqtisodiy o'sishga turtki bo'lgan transkontinental temir yo'llar davrigacha bo'lgan muhim bosqichlarni ta'kidlaymiz. Oldinga qarab, biz temir yo'l sanoatida inqilob qilgan texnologik yutuqlarni, jumladan elektrlashtirish, tezyurar temir yo'l va raqamli signalizatsiya tizimlarini ko'rib chiqamiz. Biz ushbu innovatsiyalar qanday qilib xavfsizlik, samaradorlik va barqarorlikni oshirganini, shu bilan birga tiqilinch, imkoniyatlar cheklovlari va infratuzilmani ta'mirlash kabi muammolarni hal qilganini o'rganamiz. Bundan tashqari, ushbu maqola zamonaviy temir yo'l tarmog'ini boshqarishning operatsion murakkabliklarini, rejalashtirish va logistikadan tortib, texnik xizmat ko'rsatish va aktivlarni boshqarishgacha yoritib beradi. Biz manfaatdor tomonlarning, jumladan hukumatlar, operatorlar va nazorat qiluvchi organlarning temir yo'l tizimlarining uzluksiz ishlashi va rivojlanishini ta'minlashdagi rolini tahlil qilamiz.

O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining 2015-yil 24-apreldagi PF-4720-sonli "Aksiyadorlik jamiyatlarida zamonaviy korporativ boshqaruv uslublarini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoni asosida "Korporativ boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish bo'yicha chora-tadbirlar[1]" Dasturi tasdiqlandi hamda unda belgilangan vazifalar va chora-tadbirlar amalga oshirildi. Oldinga qarab, biz tez sur'atlar bilan urbanizatsiya, aholi sonining o'sishi va atrof-muhit muammolari davrida temir yo'l tarmog'ining kelajakdagi istiqbollari muhokama qilamiz. Biz aqlli temir yo'llar, avtonom poezdlar va intermodal transport kabi rivojlanayotgan tendentsiyalarni hamda ularning mobillik va logistika kelajagini qayta shakllantirish salohiyatini ko'rib chiqamiz. Innovatsiyalar, hamkorlik va barqaror amaliyotlarni o'zlashtirgan holda, temir yo'l sanoati XXI asrda rivojlanishda va rivojlanishda davom etishi, kelajak avlodlar uchun yangi aloqalar va imkoniyatlar yaratishi mumkin.

Korporativ madaniyat tashkilotni tavsiflovchi va uning a'zolari bir-biri bilan va tashqi manfaatdor tomonlar bilan qanday munosabatda bo'lishini boshqaradigan umumiy qadriyatlar, e'tiqodlar, munosabatlar va xatti-harakatlarni anglatadi. U kompaniyaning missiyasi va qarashlaridan tortib uning etakchilik uslubi, muloqot amaliyoti, ish muhiti va ijtimoiy normalargacha bo'lgan hamma narsani o'z ichiga oladi. Kuchli korporativ madaniyat tashkilotning turli jihatlariga, jumladan,

xodimlarning qoniqishi, samaradorlik, innovatsiyalar va umumiy samaradorlikka sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bundan tashqari, mijozlar kompaniyani, uning mahsulotlari yoki xizmatlarini qanday qabul qilishiga ta'sir qilishi mumkin. Korporativ madaniyat bir necha sabablarga ko'ra muhimdir:

1. Xodimlarni jalb qilish va qoniqish: Ijobiy korporativ madaniyat xodimlarda tegishlilik, maqsad va g'urur hissini uyg'otadi. Xodimlar o'zlarining ish muhitidan qoniqish hissini his qilsalar, ular motivatsiya, samarali va tashkilotga sodiq bo'lishlari mumkin.

2. Iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolish: Kuchli korporativ madaniyat ishga qabul qilishning kuchli vositasi bo'lib, tashkilot qadriyatlarini va qarashlariga mos keladigan yuqori iste'dodlarni jalb qilishga yordam beradi. Bundan tashqari, xodimlar o'zlarining kasbiy o'sishi va farovonligini qo'llab-quvvatlaydigan madaniyatga ega kompaniyada qolish ehtimoli ko'proq.

3. Tashkiliy samaradorlik: Korporativ madaniyat tashkilot faoliyati va samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishi mumkin. Xodimlar umumiy maqsadlar, qadriyatlar va xulq-atvorga ega bo'lsalar, ular hamkorlikda ishlashlari, samaraliroq muloqot qilishlari va kompaniya maqsadlariga mos keladigan qarorlar qabul qilishlari mumkin.

4. Innovatsiya va ijodkorlik: Qo'llab-quvvatlovchi va inklyuziv madaniyat xodimlarni ijodiy fikrlashga, tavakkal qilishga va yangi g'oyalar bilan tajriba qilishga undaydi. Innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlovchi tashkilotlar o'zgaruvchan bozor sharoitlariga moslashish, raqobatchilardan oldinda qolish va o'sishni rag'batlantirish uchun yaxshi jihozlangan.

5. Mijozlarning qoniqishi va sodiqligi: Mijozlarga yo'naltirilgan madaniyat mijozlar ehtiyojlarini tushunish va qondirishga urg'u beradi, bu esa mijozlar ehtiyojini qondirish, sodiqlik va himoya qilishning yuqori darajalariga olib keladi. Kompaniyaning qadriyatlariga mos keladigan xodimlar mijozlarga ajoyib tajribalarni taqdim etishlari mumkin.

6. Obro' va brend imidji: Korporativ madaniyat tashkilotning tashqi manfaatdor tomonlar, jumladan, mijozlar, investorlar va jamoatchilik tomonidan qanday qabul qilinishiga ta'sir qiladi. Butunlik, oshkorlik va ijtimoiy mas'uliyatga asoslangan ijobiy madaniyat kompaniyaning obro'si va brend imidjini oshirishi mumkin, bu esa ishonch va sodiqlikning oshishiga olib keladi.

7. Moslashuvchanlik va chidamlilik: Bugungi tez o'zgaruvchan biznes muhitida tashkilotlar tezkor va moslashuvchan bo'lishi kerak. Kuchli korporativ madaniyat barqarorlik uchun asos bo'lib, tashkilotga qiyinchiliklarni engish, o'zgarishlarni qabul qilish va yangi imkoniyatlardan foydalanish imkonini beradi.

Umuman olganda, korporativ madaniyat tashkilot muvaffaqiyatining asosiy omili bo'lib, xodimlarning xulq-atvori, ishlashi va munosabatlariga ta'sir qiladi, shuningdek, tashkilotning obro'si va bozordagi raqobatdosh ustunligini shakllantiradi.

Adabiyotlar tahlili. Korporativ madaniyat tushunchasi va uning ahamiyati haqida iqtisodchi olimlar o'z asarlari va konferensiyalarda fikr bildirganlar, psixologlar turli tadqiqotlar o'tkazib, kompaniya rivojlanishida korporativ madaniyatning roli haqida ilmiy maqolalar chop etishgan.

Bu sohada Edgar X. Schein tomonidan yozilgan "Tashkilot madaniyati va yetakchilik" klassik adabiyot bo'lib, tashkilot madaniyati va uning yetakchilik va ishlashga ta'siri haqida keng qamrovli sharh beradi. Schein tashkiliy madaniyatni "guruh o'zining tashqi moslashish va ichki integratsiya muammolarini hal qilishda o'rgangan, to'g'ri va haqiqiy deb hisoblash uchun etarlicha yaxshi ishlagan umumiy asosiy taxminlar namunasi" deb ta'riflaydi. Shuning uchun, yangi a'zolarga ushbu muammolarni idrok etish, fikrlash va his qilishning to'g'ri usuli sifatida o'rgatish kerak." [2]

Jon P. Kotter va Jeyms L. Xeskett tomonidan "Korporativ madaniyat va ishlash" - Bu kitob korporativ madaniyat va biznes samaradorligi o'rtasidagi munosabatlarni o'rganib, tashkilotlar yaxshi natijalarga erishish uchun o'z madaniyatini qanday shakllantirishi mumkinligi haqida tushuncha beradi. Kotter va Xeskett korporativ madaniyat tashkilot faoliyatiga, jumladan, xodimlarning qoniqishi, mahsuldorlik, innovatsiyalar va moliyaviy natijalar kabi omillarga qanday ta'sir qilishini o'rganadilar. Jumladan, korporativ madaniyatni strategik maqsad va vazifalar bilan muvofiqlashtirish muhimligini ta'kidlab, noto'g'ri muvofiqlashtirish ishlashga qanday to'sqinlik qilishi va tashkilot samaradorligini susaytirishi mumkinligini ta'kidlaydi. [3]

Deniel Koylning "Madaniyat kodeksi: Yuqori muvaffaqiyatga erishgan guruhlar sirlari" asari yuqori samaradorlikni ta'minlovchi asosiy elementlarni ochish uchun turli sohalardan misollar olib, muvaffaqiyatli korporativ madaniyatlar dinamikasini o'rganadi. Kitob kuchli tashkiliy madaniyatni shakllantirishda muloqotning rolini o'rganadi va temir yo'l tizimida bu uzluksiz operatsiyalarni ta'minlash va muammolarga o'z vaqtida javob berish uchun poezd operatorlari, texnik xodimlar va boshqa manfaatdor tomonlar o'rtasida aniq va ochiq aloqa kanallarini o'z ichiga olishi mumkin. [4]

"Baxtni yetkazish: foyda, ishtiyoq va maqsad sari yo'l" Toni Hsieh – Bu kitob birinchi navbatda Zappos korporativ madaniyatiga qaratilgan bo'lsa-da, qadriyatlar va xodimlarning qoniqishiga asoslangan kuchli tashkiliy madaniyatni shakllantirish bo'yicha qimmatli saboqlarni taqdim etadi. Hsieh tashkilot ichidagi asosiy qadriyatlarni aniqlash va ular asosida yashash muhimligini ta'kidlaydi. U o'zi asos solgan kompaniya Zappos qanday qilib xizmat ko'rsatish orqali WOWni taqdim etish, o'zgarishlarni qabul qilish va haydash, qiziqarli va biroz g'alatilikni yaratish, o'sish va

o'rganishga intilish kabi qadriyatlarni qanday ustuvorligini muhokama qiladi. Hsieh xodimlarga vakolat berish va ularga qaror qabul qilishda avtonomiya berish muhimligi haqida ta'kidlaydi. Temir yo'l tizimida esa muhim vaziyatlarda jarayonni qo'lga olish va qaror qabul qilish muhim ahamiyat kasb etadi. [5]

Maykl E. Porter va Jeyms E. Xeppelmanning "Korporativ madaniyatning biznes strategiyasiga ta'siri" (Garvard biznes sharhi) - Ushbu maqolada korporativ madaniyat kompaniyaning strategik tanlovi va raqobatdosh ustunligiga qanday ta'sir qilishi muhokama qilinadi. Innovatsiyalar, ijodkorlik va moslashuvchanlikni rag'batlantiradigan madaniyat kompaniyalar uchun, ayniqsa tez o'zgaruvchan sohalarda muhim boylik bo'lishi mumkin. Bunday madaniyatlar xodimlar o'zlarini tavakkal qilish va yangi g'oyalarni o'rganish, innovatsiyalar va strategik chaqqonlik qobiliyatini his qiladigan muhitni yaratadi. [6]

Tadqiqot metodologiyasi. Maqolada korporativ madaniyatni strategik vosita sifatida ko'rib chiqish orqali korxonalar va muassasalar samaradorligini oshirish haqida so'z boradi. U har xil turdagi korporativ madaniyatlarni sinchkovlik bilan tekshirish va toifalarga ajratish, tahlil qilish, sintez qilish, guruhlash va taqqoslash kabi usullardan samarali foydalanadi.

Tahlil va natijalar.

Korporativ madaniyatning asosiy elementlari quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin:

№	Korporativ madaniyat elementi	Tavsifi
1	Missiya, Vizyon va Qadriyatlar	Ushbu bayonotlar tashkilotning maqsadi, maqsadlari va asosiy tamoyillarini belgilaydi, ular yo'nalish hissini ta'minlaydi va qarorlar qabul qilishda rahbarlik qiladi.
2	Yetakchilik uslubi	Yetakchilik xatti-harakatlari va amaliyotlari tashkilot uchun ohangni belgilaydi va xodimlarning munosabati va xatti-harakatlariga ta'sir qiladi.
3	Kommunikatsiya	Ochiq va shaffof aloqa kanallari xodimlar o'rtasida ishonch va hamkorlikni kuchaytirib, ularga fikr almashish, fikr-mulohazalarni bildirish va birgalikda samarali ishlash imkonini beradi.
4	Xodimlarni jalb qilish (rekrutment)	Ijobiy madaniyatga ega tashkilotlar xodimlarning farovonligini birinchi o'ringa qo'yadi, yutuqlarni tan oladi va o'sish va rivojlanish uchun imkoniyatlar yaratadi
5	Eksklyuzivlik/inklyuzivlik	xilma-xillikni qabul qilish va barcha xodimlar o'zlarini qadrligi va hurmatli his qiladigan inklyuziv muhitni qo'llab-quvvatlash ijodkorlik,

		innovatsiyalar va tashkilot samaradorligini oshirishi mumkin
6	Ish muhiti	Jismoniy ish maydoni, shuningdek, ish-hayot muvozanati, moslashuvchanlik va xodimlarning imtiyozlari bilan bog'liq siyosat va amaliyotlar umumiy madaniyat va xodimlarning qoniqishiga hissa qo'shadi
7	Mijozlarga e'tibor qaratish	Mijozlarga yo'naltirilgan madaniyat mijozlar ehtiyojlarini tushunish va qondirishga urg'u beradi, mijozlarning sodiqligi va qoniqishini oshiradi
8	Etika va halollik	Barcha biznes munosabatlarida yuqori axloqiy me'yorlar va halollikni qo'llab-quvvatlash xodimlar, mijozlar va boshqa manfaatdor tomonlar o'rtasida ishonchni mustahkamlash uchun zarurdir

Muallif ishlanmasi

Yaponiya. Yaponiya temir yo'l tarmog'i tarixi mamlakatning modernizatsiyasi va iqtisodiy rivojlanishini aks ettiruvchi ajoyib sayohatdir. Yaponiya temir yo'llari tarixi 19-asr oxirida Meydzi tiklanish davrida (1868-1912) boshlangan, bu jadal modernizatsiya va sanoatlashtirish davriga borib taqaladi. 1906 yilda hukumat milliy temir yo'l tizimini nazorat qilish uchun Yaponiya hukumati temir yo'llarini (JGR) tuzdi. JGR doirasida sezilarli kengaytirish va modernizatsiya qilish ishlari amalga oshirildi, jumladan, parovozlarni joriy etish va ayrim liniyalarni elektrlashtirish boshlandi. 1987 yilda JNR xususiylashtirildi va bir nechta mintaqaviy temir yo'l kompaniyalariga bo'lindi, jumladan, JR East, JR Central va JR West, birgalikda Japan Railways Group (JR Group) nomi bilan tanilgan. XXI asrda temir yo'l infratuzilmasi va texnologiyasiga, jumladan, yangi Shinkansen liniyalarini joriy etish, shahar tranzit tarmoqlarini kengaytirish, ilg'or signalizatsiya va xavfsizlik tizimlarini joriy etishga sarmoya kiritish davom etdi.

Bugungi kunda Yaponiya temir yo'l tarmog'i o'zining samaradorligi, aniqligi va keng qamrovliligi bilan mashhur bo'lib, mamlakat transport tizimining muhim tarkibiy qismi bo'lib xizmat qiladi va uning iqtisodiy farovonligi va jamiyat hamjihatligiga hissa qo'shadi. Yaponiya temir yo'llari tarixi kamtarlikdan tortib, temir yo'l transportida jahondagi yetakchi innovatsiyalar va mukammallikka qadar ajoyib evolyutsiyani aks ettiradi.

Germaniya. Germaniyaning milliy temir yo'l kompaniyasi Deutsche Bahn (DB) innovatsiyalar, barqarorlik va mijozlar ehtiyojini qondirishga urg'u berishi bilan mashhur. Deutsche Bahn (DB) markazlashtirilmagan tashkiliy tuzilma bilan hamkorlik madaniyatini va ochiq muloqotni rivojlantiradi, bu esa barcha darajadagi xodimlarga g'oyalar va yechimlar taklif qilish imkoniyatini beradi. Kompaniya xilma-xillik va inklyuziyaga katta e'tibor beradi, innovatsiyalar va ijodkorlikni rivojlantirishda turli nuqtai nazar va tajribalar qiymatini tan oladi. Deutsche Bahn (DB) korporativ

madaniyati, shuningdek, uglerod chiqindilarini kamaytirish, qayta tiklanadigan energiyani rag'batlantirish va resurslar samaradorligini optimallashtirishga qaratilgan tashabbuslar bilan atrof-muhitni boshqarish majburiyatini aks ettiradi. Asosan Deutsche Bahn (DB) tomonidan boshqariladigan Germaniya temir yo'l tarmog'i tarixi innovatsiyalar, kengayish va integratsiya tarixidir. Germaniyaning temir yo'l tarixi XIX asr boshlarida bug' bilan ishlaydigan birinchi temir yo'l liniyalari qurilishi bilan boshlanadi. Germaniyadagi birinchi temir yo'l Bavariya Lyudvig temir yo'li 1835 yilda Nyurnberg va Fyurt o'rtasida ochilgan.

Bugungi kunda Deutsche Bahn dunyodagi eng keng va samarali temir yo'l tarmoqlaridan biri bo'lib, har yili millionlab yo'lovchilar va yuk mijozlariga xizmat ko'rsatadi. Germaniya temir yo'llari tarixi o'zgaruvchan iqtisodiy, siyosiy va texnologik landshaftlar sharoitida innovatsiyalar, chidamlilik va moslashuvchanlik merosini aks ettiradi.

Fransiya. Société Nationale des Chemins de fer Français (SNCF), Frantsiyaning milliy davlat temir yo'l kompaniyasi o'zining kuchli kasaba uyushmasi mavjudligi va ish va hayot muvozanatiga urg'u berishi bilan mashhur. SNCF korporativ madaniyati qaror qabul qilish jarayonlarida xodimlarning ishtiroki an'anasi bilan birdamlik va jamoaviy muzokaralarni qadrlaydi. Kompaniya Frantsiya bo'ylab yo'lovchilar va jamoalarning turli ehtiyojlarini qondirishga e'tibor qaratgan holda, mukammal xizmat ko'rsatish madaniyatini ta'kidlaydi. SNCF yuqori darajada tartibga solinadigan va siyosiy jihatdan sezgir muhitda korporativ madaniyatni boshqarishning murakkabliklarini ta'kidlab, ish tashlashlar va tashkiliy qayta qurish bilan bog'liq muammolarga duch keldi. Frantsiya temir yo'l tarmog'ining tarixi, asosan, Société Nationale des Chemins de fer Français (SNCF) tomonidan boshqariladi, innovatsiyalar, kengayish va ijtimoiy o'zgarishlarni qo'llab-quvvatlaydi.

Bugungi kunda SNCF har yili millionlab yo'lovchilar va yuk mijozlariga xizmat ko'rsatuvchi Yevropadagi eng keng va samarali temir yo'l tarmoqlaridan birini boshqaradi. Frantsiya temir yo'llari tarixi mamlakat iqtisodiyoti, harakatchanligi va o'ziga xosligini shakllantirgan innovatsiyalar, barqarorlik va ijtimoiy ta'sir merosini aks ettiradi.

Buyuk Britaniya (Network Rail). Britaniya temir yo'l infratuzilmasi egasi va operatori Network Rail xavfsizlik, ishonchlik va hamkorlik madaniyatiga urg'u beradi. Kompaniyaning korporativ madaniyati infratuzilmani modernizatsiya qilish va operatsion samaradorlikni oshirishga qaratilgan tashabbuslar bilan doimiy takomillashtirish va innovatsiyalarga sodiqlikni aks ettiradi. Network Rail o'quv dasturlari va martaba ko'tarilish imkoniyatlari bilan xodimlarni rivojlantirish va jalb qilishga katta e'tibor beradi. Kompaniya temir yo'l tarmog'ini samarali boshqarish va rivojlantirishni ta'minlash uchun sanoatning manfaatdor tomonlari, jumladan, poezd operatorlari va nazorat qiluvchi organlar bilan yaqin hamkorlik qiladi. Buyuk

Britaniyadagi temir yo'l tarmog'i tarixi innovatsiyalar, sanoatlashtirish va ijtimoiy o'zgarishlar tarixidir.

Bugungi kunda Buyuk Britaniyaning temir yo'l tarmog'i har yili millionlab yo'lovchilar va yuk mijozlariga xizmat ko'rsatadigan dunyodagi eng gavjum va eng ko'p foydalaniladigan tarmoqlardan biri bo'lib qolmoqda. Britaniya temir yo'llari tarixi mamlakat iqtisodiyoti, harakatchanligi va landshaftini shakllantirgan innovatsiyalar, tadbirkorlik va jamiyatdagi o'zgarishlar merosini aks ettiradi.

	Yaponiya	Germaniya	Fransiya	Buyuk Britaniya	O'zbekiston
Temir yo'l uzunligi	27000 km	33000 km	29000 km	16000 km	7400 km
Yo'lovchilar soni (yillik)	9 mlrd	2 mlrd	5 mlrd	1.7 mlrd	9,14 mln
Ishchilar soni (2023)	260000	324136	270296	240000	79000
Daromad (Yillik)	\$ 6,910 B	€ 331 B	€ 41, 4 B	£ 22.7 B	4,7 trillion so'm

Muallif ishlanmasi

Xulosa va takliflar. Xulosa qilib aytganda, Korporativ madaniyat katta ahamiyatga ega, chunki u tashkilot ichidagi umumiy muhit, qadriyatlar, xatti-harakatlar va munosabatlarni shakllantiradi. Ijobiy korporativ madaniyat temir yo'l tizimida yo'lovchilar uchun umumiy tajribani oshirishi mumkin. Samimiy xodimlar, samarali xizmatlar va mehmondo'st muhit mijozlar ehtiyojini qondirishga yordam beradi. Tashkilot madaniyati har bir jamoa a'zosining xatti-harakatlarini shakllantiradigan va tashkilot amaliyotini belgilaydigan e'tiqodlar, me'yorlar va tamoyillarni o'z ichiga oladi. U asosan tashkilot ichidagi atmosferani belgilaydi va uni alohida xususiyatlar to'plami sifatida ko'rish mumkin. Kuchli madaniyat samaradorlikni oshirishi va ijobiy fazilatlariga misol bo'lishi mumkin, kamchiliklari esa, hatto muvaffaqiyatli kompaniyada ham, uning samaradorligiga to'sqinlik qilishi mumkin. Shunday qilib, xodimlarni boshqarish tizimi doirasida korxonaga uchun to'g'ri madaniy asosni tanlash va tahlil qilish juda muhimdir. Bundan tashqari, ushbu madaniyatni tashkilotning rivojlanayotgan ehtiyojlariga moslashtirish bugungi dinamik biznes sharoitida zaruratdir. Temir yo'l stantsiyasida korporativ madaniyatni yaxshilash uchun quyidagi takliflarni ko'rib chiqish mumkin:

1. O'qitish va rivojlantirish: Xodimlarning malaka va bilimlarini oshirish uchun o'quv dasturlariga sarmoya kiriting. Xodimlarni kuchaytirish va ma'naviyatni yaxshilash uchun kasbiy o'sish va rivojlanish imkoniyatlarini taqdim eting.

2. Aloqa kanallari: Axborotning butun tashkilot bo‘ylab samarali aylanishini ta’minlash uchun aniq aloqa kanallarini o‘rnating. Rahbariyat va xodimlar o'rtasida, shuningdek, jamoa a'zolari o'rtasida ochiq muloqotni rag'batlantirish.

3. E'tirof va mukofotlar: Ajoyib samaradorlikni ko'rsatgan yoki innovatsion g'oyalarga hissa qo'shgan xodimlarni tan olish va mukofotlash tizimini joriy etish. Bu mukammallik madaniyatini rag'batlantiradi va xodimlarni o'z rollarida ustunlik qilishga undaydi.

4. Xodimlarning farovonligi: Ish va hayot muvozanatini ta'minlash, aqliy va jismoniy salomatlikni qo'llab-quvvatlash va ijobiy ish muhitini yaratish orqali xodimlarning farovonligini birinchi o'ringa qo'ying.

5. Inklyuziv muhit: xilma-xillik nishonlanadigan va barcha xodimlar o'zlarini qadrlil va hurmatli his qiladigan inklyuziv muhit yarating. Ijodkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirish uchun turli nuqtai nazar va tajribalarni qabul qiling.

6. Yetakchilik roli: yetakchilik korporativ madaniyatni shakllantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Namuna oling, kerakli qadriyatlar va xatti-harakatlarni namoyish eting va ijobiy va qo'llab-quvvatlovchi ish muhitini faol ravishda targ'ib qiling.

Ushbu g'oyalarni amalga oshirish va hamkorlik, innovatsiya va mukammallik madaniyatini rivojlantirish orqali temir yo'l vokzallari samaradorlikni oshirishi, yo'lovchilar tajribasini yaxshilashi va o'z faoliyatida katta muvaffaqiyatlarga erishishi mumkin.

Manba va foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 18 январдаги ПФ-4720-сонли «Акциядорлик жамиятларида замонавий korporativ бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони.

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. "Organizational Culture and Leadership" by Edgar H. Schein

7. "Corporate Culture and Performance" by John P. Kotter and James L. Heskett

8. "The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups" by Daniel Coyle

9. "Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose" by Tony Hsieh

10. The Impact of Corporate Culture on Business Strategy" by Michael E. Porter and James E. Heppelmann (Harvard Business Review) – article

11. "How to Shape Your Corporate Culture" by Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price, and J. Yo-Jud Cheng (Harvard Business Review) – article
12. Saidov Mashal Samadovich, Shodmonov Beknur Olimjonovich. Organization of Control and Evaluation of Effectiveness in International Companies // AMERICAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT ISSN: 2576-5973 Vol. 6, No. 1, 2023.
13. Saidov Mashal Samadovich. Ways of Introduction of Modern Management Mechanisms in the Electric Power Sector of Uzbekistan // International Journal of Business Diplomacy and Economy ISSN: 2833-7468 Volume 2 | No 1 | January -2023
14. Saidov Mashal Samadovich, Muidinov Dilmurod Murodzhonovich. The Development Strategy of International Companies in Modern Conditions // AMERICAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT. ISSN: 2576-5973 Vol. 6, No.1,2023.