

KORXONALARDA INKLUZIV KORPORATIV MADANIYATNI RIVOJLANTIRISH: “SAFIA” QANDOLAT UYI MISOLIDA

Jumayeva Muxlisa Abdug‘ani qizi
Alfraganus University katta
o‘qituvchisi, PhD

Annotatsiya. Ushbu maqola O‘zbekiston korxonalarida zamonaviy inkluziv korporativ madaniyatni shakllantirish va rivojlantirishning dolzarb jihatlari, menejmentda inkluzivlik tamoyillarining joriy qilinishi va bu boradagi real amaliy tajriba sifatida “Sofiya Qandolat” MCHJning faoliyati tahliliga bag‘ishlangan. Inkluziv korporativ madaniyatni shakllantirishda nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat bozoriga jalb etilishi, ularning ijtimoiy va kasbiy integratsiyasi, boshqaruv va ijtimoiy psixologik yordam tizimlari asosiy o‘rinni egallaydi. Maqolada ushbu yo‘nalishlar kompaniya misolida izchil o‘rganilib, ularning ijtimoiy va iqtisodiy samaradorligi ochib beriladi.

Kalit so‘zlar: inkluzivlik, korporativ madaniyat, nogironligi bo‘lgan shaxslar, mehnat integratsiyasi, ijtimoiy inkluziya, O‘zbekiston, korxona boshqaruvi.

Аннотация. Данная статья посвящена актуальным аспектам формирования и развития современной инклюзивной корпоративной культуры в предприятиях Узбекистана, внедрению принципов инклюзивности в менеджмент и анализу практического опыта деятельности ООО «София Қандолат» в этом направлении. В формировании инклюзивной корпоративной культуры ключевое значение имеют привлечение лиц с инвалидностью к рынку труда, их социальная и профессиональная интеграция, а также системы управления и социально-психологической поддержки. В статье последовательно исследованы указанные направления на примере компании, раскрыта их социальная и экономическая эффективность.

Ключевые слова: инклюзивность, корпоративная культура, лица с инвалидностью, трудовая интеграция, социальная инклюзия, Узбекистан, управление предприятием.

Annotation. This article is devoted to the pressing issues of establishing and developing a modern inclusive corporate culture within enterprises in Uzbekistan. It examines the implementation of inclusivity principles in management and analyzes the practical experience of "Sofiya Qandolat" LLC as a case study. The integration of people with disabilities into the labor market, their social and professional inclusion, and the establishment of effective management and socio-psychological support systems play a central role in fostering an inclusive corporate culture. The article systematically explores these areas using the company as an example and reveals their social and economic effectiveness.

Keywords: inclusivity, corporate culture, persons with disabilities, labor market integration, social inclusion, Uzbekistan, enterprise management.

Kirish. Bugungi kunda korxona darajasida ijtimoiy inklyuzivlikni ta'minlash, xususan nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga qabul qilish va ular uchun teng imkoniyatli mehnat muhitini yaratish masalasi ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning ajralmas qismiga aylanmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan ilgari surilgan "inson qadri uchun" tamoyili asosida mamlakatda inson kapitalini kompleks rivojlantirishga qaratilgan islohotlar korporativ madaniyat sohasida ham o'z aksini topmoqda (Prezident Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga murojaatnomasi, 2022). Xususan, O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan bir qancha yirik xususiy korxonalar, jumladan "Safia" kompaniyasi tomonidan ham korxona inklyuzivligini oshirishga oid muhim tashabbuslar amalga oshirilmoqda. Ushbu maqola ana shu tajribani ilmiy-nazariy asosda yoritish va baholashga qaratilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi. Ijtimoiy inklyuziyaga oid davlat siyosatining konseptual asoslari 2022-yilgi Oliy Majlisga murojaatda aniqlashtirilgan bo'lib, unda inson qadri atrofida shakllanuvchi transformatsion jarayonlar ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning determinanti sifatida talqin etiladi [1]. Bu yondashuv inklyuziv ish joylarini rivojlantirishni ixtiyoriy ijtimoiy tashabbus emas, balki kompleks milliy strategiyaning integratsiyalashgan tarkibiy elementi sifatida belgilaydi.

Inson kapitali haqidagi zamonaviy iqtisodiy qarashlar inklyuziv mehnat bozorining me'yorlashgan modelini shakllantirishda hal qiluvchi metodologik asos bo'lib xizmat qiladi. Becker tomonidan ilgari surilgan nazariya nogironligi bo'lgan shaxslarning iqtisodiy samaradorligini mehnat resurslari qiymatini oshiruvchi omil sifatida ko'rib chiqadi, bu esa ijtimoiy inklyuziya siyosatini iqtisodiy manfaatlar bilan uzviy bog'lash imkonini yaratadi [2].

Global miqyosda korporativ boshqaruvda inklyuzivlikni joriy qilish natijalarini baholovchi Deloitte hisobotida xilma-xil xodimlar tarkibiga ega bo'lgan korxonalarda innovatsion salohiyat va mehnat unumdorligi darajasi yuqoriligi aniqlangan [3]. Hisobotda qayd etilgan statistik bog'liqliklar inklyuziv korporativ madaniyatni iqtisodiy samaradorlik bilan o'zaro aloqador strukturaviy kategoriya sifatida qarash zarurligini asoslaydi.

O'tayotgan iqtisodiyotlarda ijtimoiy cheklovga ega guruhlarining mehnat bozoriga integratsiyasini tizimli shakllantirish masalalari Barkin tomonidan ijtimoiy institutlar barqarorligiga ta'sir qiluvchi muhim omil sifatida ko'riladi [4]. Bunday yondashuv doirasida ijtimoiy moslashuv, motivatsion infratuzilma va madaniy vositachilik inklyuziv ishlab chiqarish tizimlarining ajralmas elementi sifatida talqin qilinadi.

Inklyuziv mehnat siyosatining xalqaro darajadagi me'yoriy asoslari BMT tomonidan tasdiqlangan Barqaror Taraqqiyot Maqsadlari doirasida aniqlanadi. 8- va 10-maqsadlarda ifodalangan teng imkoniyatlar va ijtimoiy integratsiya prinsiplari korxonalar darajasida qo'llanilishi zarur bo'lgan universal mezonlar sifatida qaraladi [5]. Bu hujjat inklyuziv korporativ madaniyatni lokal tajribalardan global barqarorlik strategiyalariga uzluksiz bog'lab turuvchi konseptual vosita vazifasini bajaradi.

“Safia” kompaniyasining rasmiy manbasi uning mehnat siyosatida ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlariga nisbatan tizimli yondashuv mavjudligini aniq ko‘rsatadi. Ma’lumotlarga ko‘ra, kompaniya tarkibida surdotarjimon, psixolog va ijtimoiy maslahatchilar faoliyati yo‘lga qo‘yilgan, malaka oshirish va lavozimda o‘sish tizimlari esa barchaga teng asosda taqdim etiladi [6]. Bu holat inklyuzivlikni institutsional darajada qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarining mavjudligini tasdiqlaydi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda korporativ boshqaruvda inklyuzivlik tamoyillarini o‘rganishda normativ-huquqiy hujjatlar, xalqaro hisobotlar va amaliy korxona tajribasi tahliliy asos sifatida tanlangan. Uslubiy yondashuv sifatida solishtirma, kontekstual va struktura-funksional tahlil birgalikda qo‘llanilgan. “Safia” kompaniyasi misolida inklyuzivlikni tashkil etuvchi omillar — ishga qabul mexanizmlari, ijtimoiy moslashuv infratuzilmasi va karyera yondashuvlari tizimli asosda o‘rganilgan. Konseptual izchillikni ta’minlash uchun xalqaro tajribalar bilan milliy model o‘rtasidagi farqlar konvergensiya nuqtai nazaridan baholangan.

Tahlil va natijalar. Zamonaviy korxonalarda inklyuzivlik faqatgina ijtimoiy mas’uliyat emas, balki barqaror taraqqiyot, diversifikatsiyalashgan ishchi kuchi va xodimlarning yuksak sadoqati kabi omillarni ham anglatadi. Xalqaro amaliyotda ham, masalan, Deloitte [3] tahlillarida qayd etilishicha, inklyuziv ish muhitiga ega kompaniyalarda innovatsion faoliyat va ish unumdorligi sezilarli darajada yuqori bo‘ladi. Aynan shu nuqtai nazardan, “Safia” kompaniyasining tajribasi – shunchaki bandlik emas, balki inklyuziv korporativ qadriyatlar tizimini shakllantirishga asoslangan model sifatida qaralishi mumkin. 2023 yilda joriy etilgan “Tenglik, hurmat va qo‘llab-quvvatlash tamoyillariga asoslangan inkluziv korporativ madaniyat” loyihasi kompaniya strategiyasining markaziy yo‘nalishlaridan biriga aylandi. Loyiha doirasida doimiy ishga olingan 65 nafar nogironligi bo‘lgan shaxslar, jumladan 33 nafar ayol, 32 nafar erkak xodim ishlab chiqarish, xavfsizlik, kadrlar, call-markaz va videokuzatuv bo‘limlarida faoliyat yuritmoqda. Natijada "Inklyuziv ish beruvchi" - 2025 mukofoti bilan taqdirlangan tadbirkorlik subyektlari qatorida ham mazkur korxona yetakchi o‘rinlardan birini egalladi.

“Safia” brendi 2001 yilda oddiy qandolatchilik sexidan boshlangan bo‘lsa-da, 2025 yilga kelib 140 dan ortiq filialga ega yirik ishlab chiqaruvchi va chakana savdo tarmog‘iga aylandi[6]. Bugungi kunda kompaniya 5000 nafardan ortiq xodimni, jumladan nogironligi bo‘lgan shaxslarni, ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi vakillarini ish bilan ta’minlab, ijtimoiy mas’uliyatli ish beruvchi sifatida e’tirof etilmoqda. Buning uchun kompaniyada maxsus moslashtirilgan ish joylari yaratilgan, surdotarjimon, psixolog va ijtimoiy xodim faoliyati yo‘lga qo‘yilgan. Har bir yangi ishchi uchun “ijtimoiy ustozlik” tizimi joriy etilgan bo‘lib, bu tizim ularni birinchi kundan boshlab to‘liq moslashuvga tayyorlaydi. Ushbu yondashuv tadqiqotchi Barkin[4] ta’biri bilan aytganda ijtimoiy adaptatsiya va motivatsiyani ta’minlaydi. Shuningdek, ISPRING o‘quv platformasi orqali xodimlar onlayn tarzda malaka oshirish imkoniyatiga ega bo‘lib, karyera o‘sishining aniq tizimi – “stajyordan ustozgacha, ustozdan lidergacha” bo‘lgan yo‘nalish orqali rag‘batlantiriladi.

Attestatsiya jarayonlari ham surdotarjimon ko‘magida tashkil etilishi orqali barcha xodimlar uchun teng imkoniyat kafolatlanadi.

“Sofiya Qandolat” MCHJ ning yondashuvi shuni ko‘rsatadiki, korporativ madaniyatga inklyuzivlikni tizimli ravishda integratsiya qilish orqali nafaqat inson salohiyatini ro‘yobga chiqarish, balki ichki ijtimoiy muvozanatni mustahkamlash, mijozlar ishonchini oshirish va jamiyatda ijobiy imidj yaratish mumkin. Inson kapitali tahlili tamoyillari asosida yondashilganda, nogironligi bo‘lgan xodimlarning o‘z mehnati bilan jamiyatga foyda keltirishi ularning o‘zini qadrlash darajasini oshiradi[2]. Bu yondashuv BMTning Barqaror Taraqqiyot Maqsadlariga [5] ham to‘la mos keladi. Shu sababli, “Safia” tajribasi O‘zbekiston sharoitida ijtimoiy inklyuzivlikni rivojlantirishda namunaviy model sifatida qaralishi maqsadga muvofiq.

Xulosa. O‘zbekistonda korxonalarda inkluziv korporativ madaniyatni shakllantirish istiqbollari keng. “Safia” kompaniyasi misolida ko‘rganimizdek, ijtimoiy mas’uliyatli yondashuv, inson kapitaliga sarmoya kiritish, tahliliy asoslangan boshqaruv mexanizmlari va tizimli o‘qitish orqali nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun ham munosib mehnat muhiti yaratilishi mumkin. Ushbu tajriba korxona darajasida ham, mamlakat miqyosida ham inklyuziv taraqqiyotning barqaror modeli sifatida xizmat qilishi mumkin. Mamlakatimizda davlat va xususiy sektor hamkorligida bunday tajribalarni kengaytirish dolzarb vazifa bo‘lib qolmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Президент Республики Узбекистан. (2022). Обращение к Олий Мажлису и народу. www.president.uz
2. Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. The University of Chicago Press.
3. Deloitte. (2020). Diversity and Inclusion Report. www.deloitte.com
4. Barkin, D. (2021). Inclusive Labor Practices in Transition Economies. Journal of Social Integration, 12(4), 145–162.
5. United Nations. (2015). Sustainable Development Goals (SDG). www.un.org/sustainabledevelopment
6. <https://safiabakery.uz/uz/about>