



Xayrulla NISHONOV,

I.Ibrat nomidagi Namangan davlat chet tillar institutining birinchi prorektori

E-mail: nishonovxayrulla@mail.ru

DSc, professor O.Hamidov taqrizi asosida

MA'NAVIY-MA'RIFIY JARAYON VA KORPORATIV MADANIYAT O'ZARO BOG'LIQLIGI: MULOQOT, MEHNAT MUNOSABATLARI, QADRIYATLAR

Annotation

Oliy ta'lim muassasalarida ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarning integratsiyalashuvi korporativ madaniyatning shakllanishi va rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ushbu maqola uchta asosiy o'lchovni ko'rib chiqish orqali ushbu jarayonlar o'rtasidagi dinamik aloqani o'rganadi: aloqa, mehnat munosabatlari va qadriyatlar. Samarali muloqot shaffoflik va o'zaro hurmatni ta'minlaydi, axloqiy tamoyillarga asoslangan mehnat munosabatlari hamkorlikni mustahkamlaydi. Tashkilot bo'ylab taqsimlangan qadriyatlar yaxlit va mustahkam korporativ madaniyat uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Ushbu o'lchovlarni tahlil qilib, maqola ma'naviy va ma'rifiy maqsadlarni korporativ madaniyat bilan uyg'unlashtirish, boyitilgan akademik muhitga hissa qo'shish strategiyalarini ta'kidlaydi.

Kalit so'zlar: Ma'naviy jarayon, ta'lim jarayoni, korporativ madaniyat, muloqot, mehnat munosabatlari, qadriyatlar, oliy ta'lim.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ДУХОВНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА И KORPORATIVNOY KULTURY: ОБЩЕНИЕ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЦЕННОСТИ

Аннотация

Интеграция духовного и образовательного процессов в высших учебных заведениях оказывает существенное влияние на формирование и развитие корпоративной культуры. В этой статье исследуются динамические отношения между этими процессами, исследуя три ключевых измерения: общение, рабочие отношения и ценности. Эффективное общение обеспечивает прозрачность и взаимное уважение, а этические рабочие отношения укрепляют сотрудничество. Ценности, разделяемые во всей организации, служат основой сплоченной и сильной корпоративной культуры. Анализируя эти аспекты, в статье освещаются стратегии согласования духовных и образовательных целей с корпоративной культурой, способствующие обогащению академической среды.

Ключевые слова: Духовный процесс, образовательный процесс, корпоративная культура, общение, трудовые отношения, ценности, высшее образование.

THE INTERRELATIONSHIP OF SPIRITUAL AND EDUCATIONAL PROCESSES AND CORPORATE CULTURE: COMMUNICATION, LABOR RELATIONS, VALUES

Annotation

The integration of spiritual and educational processes in higher education institutions has a significant impact on the formation and development of corporate culture. This article examines the dynamic relationship between these processes by examining three key dimensions: communication, labor relations, and values. Effective communication ensures transparency and mutual respect, and labor relations based on ethical principles strengthen cooperation. Values distributed throughout the organization serve as the basis for a coherent and strong corporate culture. Analyzing these dimensions, the article highlights strategies for integrating spiritual and educational goals with corporate culture, contributing to an enriched academic environment.

Key words: Spiritual process, educational process, corporate culture, communication, labor relations, values, higher education.

Kirish. Oliy ta'lim muassasalarida (OTM) ma'naviy-ma'rifiy jarayonlar va korporativ madaniyat o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik muhim tadqiqot yo'nalishi hisoblanadi. OTMlar akademik mukammallikni yaxlit rivojlanish bilan muvozanatlashga intilayotgani sababli, ushbu yelementlarning korporativ madaniyatga ta'sirini tushunish juda muhim bo'lib qoladi. Ushbu kontekstda korporativ madaniyat tashkilotning o'ziga xosligini va operatsion samaradorligini shakllantiradigan umumiy qadriyatlar, muloqot amaliyoti va mehnat munosabatlarini o'z ichiga oladi. Ushbu maqola muloqot, mehnat munosabatlari va umumiy qadriyatlar ma'naviy-ma'rifiy jarayonlar va korporativ madaniyat o'rtasidagi munosabatlarda vositachilik qilishini o'rganadi va OTMlar uchun amaliy tushunchalarni taklif qiladi. Ma'naviy-ma'rifiy jarayon va korporativ madaniyat o'rtasidagi bog'liqlik muloqot, mehnat munosabatlari va umumiy qadriyatlar gullab-yashnaydigan uyg'un muhitni shakllantirish uchun muhim ahamiyatga ega. Ham ta'lim, ham korporativ sharoitlarda bu yelementlar shaxsiy va tashkiliy o'sishning asosini tashkil qiladi. Olimlarning ta'kidlashicha, ma'naviy-ma'rifiy jarayon va korporativ madaniyat o'rtasidagi simbiotik munosabatlar axloqiy rivojlanishni kuchaytiradi, shaxslararo munosabatlarni mustahkamlaydi, individual va jamoaviy maqsadlarni uyg'unlashtiradi. Ma'naviy-ma'rifiy jarayon deganda shaxsning

yaxlit rivojlanishi tushuniladi, u intellektual o'sishni, axloqiy fikrlashni va madaniy ongini o'z ichiga oladi. Yedgar SHEyning fikriga ko'ra, "Ta'limdagi ma'naviy o'lchov xatti-harakatlar va qarorlar qabul qilishga ta'sir qiluvchi ichki qadriyatlar va umumiy ye'tiqodlarni rivojlantirishni o'z ichiga oladi"[1]. Ushbu jarayonlar jamiyat va tashkilotlarga ijobiy hissa qo'sha oladigan shaxslarni shakllantirishda asosiy hisoblanadi. Boshqa tomondan, korporativ madaniyat tashkilot ichidagi umumiy qadriyatlar, meyorlar va amaliyotlar sifatida aniqlanadi. Bu shaxslarning qanday o'zaro munosabati va birgalikda ishlashini boshqaradi. Geyert Xofstede tushuntirganidek, "Korporativ madaniyat - bu bir tashkilot a'zolarini boshqasidan ajratib turadigan aqlning jamoaviy dasturlashidir"[2]. Ushbu ikki sohaning yaqinlashishi ta'lim va ish joyidagi qadriyatlar, axloq va shaxslararo munosabatlarning rolini ta'kidlaydi.

Muloqot. Bo'shliqni bartaraf yetish. Samarali muloqot ham ma'naviy-ma'rifiy jarayonning, ham korporativ madaniyatning asosi hisoblanadi. Ta'lim muassasalarida muloqot fikr almashishni osonlashtiradi, o'zaro hurmat va tushunish madaniyatini rivojlantiradi. Tashkilotlarda u shaxsiy maqsadlarni korporativ maqsadlarga muvofiqlashtirishni ta'minlaydi.

Ochiq dialog. Ochiq va oshkora muloqot ma'naviy-ma'rifiy yuksalish uchun zarurdir. U axloqiy masalalar, madaniy xilma-xillik va shaxsiy rivojlanish bo'yicha muloqotni

rag'batlantiradi. Xuddi shunday, korporativ madaniyatda ochiq muloqot ishonch va hamkorlikni mustahkamlaydi. Jon Kotter ta'kidlaydi: "Qadriyatlar va umidlar haqida aniq muloqot individual xatti-harakatlar va tashkilot maqsadlari o'rtasida uyg'unlikni keltirib chiqaradi"[3]. Ikkala sohada ham samarali muloqot axloqiy fikrlashni, muammolarni hal qilishni va nizolarni hal qilishni qo'llab-quvvatlaydi.

Hikoyalar madaniy vosita sifatida. Storytelling ham ma'naviy-ma'rifiy, ham korporativ kontekstda kuchli muloqot vositasidir. Ta'limda u axloqiy saboqlar va madaniy merosni yetkazadi. Tashkilotlarda u korporativ identifikatsiya va qadriyatlarini mustahkamlaydi. B. Denning ta'kidlaydi: "Hikoyalar tashkilot madaniyatining mohiyatini bayon qiladi va xodimlarni uning qadriyatlariga mos ravishda harakat qilishga undaydi"[4].

Qayta aloqa mexanizmlari. Fikr-mulohaza shaxsiy va tashkilotning o'sishida muhim rol o'ynaydi. Ta'limda konstruktiv fikr-mulohazalar o'rganish va o'z-o'zini anglashni kuchaytiradi. Korporativ madaniyatda u o'sish tafakkurini va doimiy takomillashtirishni rivojlantiradi. Piter Druker ta'kidlaganidek, "Samarali qayta aloqa individual salohiyat va tashkilotning kutganlari o'rtasidagi farqni yo'q qiladi"[5].

Mehnat munosabatlari ham ma'naviy-ma'rifiy jarayonlar, ham korporativ madaniyat uchun ajralmas hisoblanadi. Hurmat, adolat va hamkorlik tamoyillari sog'lom mehnat munosabatlariga asos bo'lib, hamjihatlik va g'ayratli jamiyatga hissa qo'shadi.

1. Axloqiy yyetakchilik. Axloqiy yetakchilik ikkala sohada ham ijobiy mehnat munosabatlari rivojlantirish uchun juda muhimdir. Axloqiy xulq-atvorni o'lchaydigan rahbarlar halollik madaniyatining ohangini belgilaydilar. Yedgar SHEyning ta'kidlashicha, "Liderlar tashkilot madaniyatining me'morlari bo'lib, o'zlarining xatti-harakatlari va qarorlari orqali qadriyatlar va xatti-harakatlarga ta'sir qiladilar"[6]. Ta'limda o'qituvchilar o'quvchilarning axloqiy rivojlanishini shakllantiradigan namuna bo'lib ishlaydi. Tashkilotlarda adolat va hurmatni birinchi o'ringa qo'yadigan rahbarlar xodimlar o'rtasida ishonch va sadoqatni mustahkamlaydi.

2. Hamkorlik va jamoaviy ish. Hamkorlik ham ta'lim, ham korporativ muhitda mehnat munosabatlarida markaziy o'rin tutadi. Jamoada ishlash o'zaro tushunish, umumiy maqsadlar va jamoaviy muvaffaqiyatga yordam beradi. Lension ta'kidlaganidek, "Hamkorlik samarali jamoalarning asosi va kuchli korporativ madaniyatning o'ziga xos belgisidir"[7]. Ta'limda guruh loyihalari va muhokamarlar o'quvchilarga birgalikda ishlashning ahamiyatini o'rgatadi. Tashkilotlarda hamkorlik madaniyati innovatsiyalar va muammolarni hal qilishga yordam beradi.

3. Nizolarni hal qilish. Har qanday jamoada ziddiyat muqarrar, ammo uni hal qilishda yondashuv asosiy madaniyatni aks ettiradi. Ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarda nizolarni hal qilish yempatiya, faol tinglash va murosaga o'rgatadi. Xuddi shunday, korporativ madaniyatda nizolarni konstruktiv tarzda hal qilish uzoq muddatli uyg'unlikni ta'minlaydi. R.Fisher va V.Uri shunday ta'kidlaydilar: "Prinsipial muzokaralar orqali mojarolarni hal qilish qobiliyati munosabatlarni mustahkamlaydi va ishonchni kuchaytiradi"[8].

Umumiy qadriyatlar ma'naviy-ma'rifiy jarayonlar va korporativ madaniyat o'rtasidagi ko'prikdir. Bu qadriyatlar xulq-atvorni boshqaradi, qaror qabul qilishni shakllantiradi va jamiyat yoki tashkilotning axloqiy asoslarini belgilaydi.

Yaxlitlik va Xilma-xillikni hurmat qilish. Halollik ta'limda ham, korporativ madaniyatda ham asosiy qadriyat hisoblanadi. Bu halollik, javobgarlik va axloqiy tamoyillarga rioya qilishni o'z ichiga oladi. Ta'limda talabalarga akademik halollik va axloqiy xulq-atvor muhimligi o'rgatiladi. Tashkilotlarda halollik ishonch va ishonchni mustahkamlaydi. Stiven Kovi ta'kidlaganidek, "Yaxshilik - bu ishonchning asosidir, bu samarali yyetakchilik va tashkilot muvaffaqiyati uchun zarurdir"[9]. Turli xillikni hurmat qilish bugungi o'zaro bog'liq dunyoda juda muhimdir. Ma'naviy-ma'rifiy jarayon madaniy farqlarni tushunish va qadrlashga, shaxslarni global fuqarolikka tayyorlashga urg'u beradi. Xuddi shunday, korporativ madaniyat ijodkorlik va innovatsiyalarni boshqaradigan turli nuqtai nazarlardan foyda oladi. A. Tomas ta'kidlaydi: "Xilma-xillik ham ta'lim tajribasini, ham tashkiliy natijalarni boyitib, inklyuzivlik va hamkorlikni rag'batlantiradi"[10].

Ijtimoiy javobgarlik. Ijtimoiy mas'uliyat ta'lim va korporativ madaniyatni bog'laydigan umumiy qadriyatdir. Ta'lim muassasalari o'quvchilarda fuqarolik burchi va atrof-muhitni muhofaza qilish tuyg'ularini tarbiyalaydi. Tashkilotlarda korporativ ijtimoiy mas'uliyat (KSS) tashabbuslari jamiyat farovonligiga sodiqlikni namoyish yetadi. Maykl Porterning ta'kidlashicha, "O'z qadriyatlarini ijtimoiy yehtiyol bilan uyg'unlashtirgan tashkilotlar biznes va jamiyatga foyda keltiradigan umumiy qiymat yaratadi"[11].

Bir umrlik ta'lim. Butun umr bo'yi ta'limning ahamiyati ma'naviy-ma'rifiy va korporativ kontekstlarga kiritilgan. Ta'lim shaxslarni doimiy shaxsiy va kasbiy o'sishga tayyorlaydi. O'rganishni birinchi o'ringa qo'yadigan tashkilotlar innovatsiya va moslashuvchanlikni qo'llab-quvvatlaydi. Piter Senge ta'kidlaganidek, "O'quv tashkilotlari o'zlari xohlagan natijalarni yaratish uchun o'z imkoniyatlarini doimiy ravishda kengaytiradigan tashkilotlardir"[12].

Ma'naviy-ma'rifiy jarayonlar va korporativ madaniyat o'rtasidagi munosabatlar simbiotikdir. Ta'lim muassasalari odamlarning ish joyida olib boradigan qadriyatlarini, muloqot qobiliyatlarini va axloqiy asoslari uchun inkubator vazifasini bajaradi. Aksincha, tashkilotlar bu qadriyatlarini o'z madaniyatlarini orqali mustahkamlab, shaxslarning umrbod axloqiy va kasbiy o'sishiga hissa qo'shadilar. Bu sinergiya odamlarning shaxsiy va kasbiy rivojlanishi uchun sharoit yaratish uchun juda muhimdir. Geyert Xofstede xulosa qilganidek, "Ta'lim va ish joyidagi madaniy o'lchovlarning kesishishi odamlarning o'zaro ta'siri va yutuqlarining yaxlit ko'rinishini shakllantiradi"[13].

Xulosa. Ma'naviy-ma'rifiy jarayon va korporativ madaniyat o'rtasidagi munosabatlar chuqur o'zaro bog'liq bo'lib, muloqot, mehnat munosabatlari va qadriyatlariga umumiy ye'tibor qaratiladi. Yedgar Schein, Geyert Hofstede va Piter Druker kabi olimlar axloqiy, hamkorlik va innovatsion muhitni shakllantirishda ushbu aloqalarning muhimligini ta'kidladilar. Ochiq muloqotni rivojlantirish, axloqiy mehnat munosabatlari rivojlantirish va qadriyatlarini uyg'unlashtirish orqali ta'lim muassasalari ham, tashkilotlar ham individual va jamoaviy muvaffaqiyatlarni qo'llab-quvvatlovchi jamoalarni yaratishi mumkin. Ushbu uyg'unlik zamonaviy hayotning murakkabliklarida harakat qilish va shaxslar va tashkilotlar uchun barqaror o'sishni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

ADABIYOTLAR

1. Schein, E. H. "The role of the founder in creating organizational culture." *Organizational Dynamics*, Summe (1983).
2. Hofstede, Geert. "Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context." *Online readings in psychology and culture* 2.1 (2011): 8.
3. Kotter, John P. *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster, 2008.
4. Denning, Brannon P. "Reconstructing the dormant commerce clause doctrine." *Wm. & Mary L. Rev.* 50 (2008): 417.
5. Drucker, Peter Ferdinand. *Classic Drucker: essential wisdom of Peter Drucker from the pages of Harvard Business Review*. Harvard Business Press, 2006.
6. Schein, Edgar H. "Culture: The missing concept in organization studies." *Administrative science quarterly* (1996): 229-240.
7. Lencion, Patrick M. "Make your values mean something." *Harvard business review* 80.7 (2002): 113-117.
8. Fisher, Roger, William L. Ury, and Bruce Patton. *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin, 2011.
9. Covey, Stephen R. *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster, 2020.
10. Sharma G. D., Thomas A., Paul J. *Reviving tourism industry post-COVID-19: A resilience-based framework //Tourism management perspectives*. – 2021. – T. 37. – C. 100786.

11. Porter M. E. The five competitive forces that shape strategy //Harvard business review. – 2008. – Т. 86. – №. 1. – С. 78.
12. Senge, Peter. "Peter Senge and the learning organization." Dimension 14 (1990).
13. Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context //Online readings in psychology and culture. – 2011. – Т. 2. – №. 1. – С. 8.