



Xayrulla NISHONOV,
I.Ibrat nomidagi Namangan davlat chet tillar instituti birinchi prorektori
E-mail: nishonovxayrulla@mail.ru

DSc, professor O.Hamidov taqrizi asosida

SINGAPUR TAJRIBASIDA KORPORATIV MADANIYATNI SHAKLLANTIRISH AMALIYOTI: OLIY TA'LIM MUASSASALARIDAGI STRATEGIYALAR

Annotation

Singapur oliy ta'lim muassasalari (OTM) mustahkam korporativ madaniyat bilan ta'minlangan innovatsiyalari va mukammalligi bilan butun dunyoda tan olingan. Ushbu maqola samarali korporativ madaniyatni rivojlantirish uchun Singapur oliy o'quv yurtlari tomonidan qo'llaniladigan strategiyalarni ko'rib chiqadi. Singapur yetakchilik amaliyoti, manfaatdor tomonlar ishtiroki va doimiy innovatsiyalarga e'tibor qaratgan holda an'anaviy qadriyatlarni zamonaviy tashkiliy tamoyillar bilan birlashtirgan modelni ishlab chiqdi. Asosiy strategiyalar hamkorlikni rivojlantirish, kasbiy rivojlanishga sarmoya kiritish va institutsional tuzilmalarga moslashishni o'z ichiga oladi. Tadqiqot ushbu amaliyotlar barqaror akademik va operatsion muvaffaqiyatni ta'minlab, butun dunyo bo'ylab OTMlar uchun mezon bo'lib xizmat qilishi mumkinligi haqida tushuncha beradi.

Kalit so'zlar: Korporativ madaniyat, oliy ta'lim muassasalari, Singapur, etakchilik, manfaatdor tomonlarning ishtiroki, innovatsiyalar, kasbiy rivojlanish.

ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ KORPORATIVNOY KULTURY NA OPIYTE CИHГAПYPA: CTPEГИИИ B BУЗAХ

Аннотация

Сингапурские высшие учебные заведения (ВУЗы) признаны во всем мире благодаря своим инновациям и совершенству, подкрепленным сильной корпоративной культурой. В этой статье рассматриваются стратегии, используемые сингапурскими высшими учебными заведениями для развития эффективной корпоративной культуры. Сингапур разработал модель, сочетающую традиционные ценности с современными организационными принципами, уделяя особое внимание практикам лидерства, вовлечению заинтересованных сторон и постоянным инновациям. Ключевые стратегии включают развитие партнерских отношений, инвестирование в профессиональное развитие и адаптацию институциональных структур. Исследование дает представление о том, как эти практики могут служить ориентирами для вузов по всему миру, обеспечивая устойчивый академический и операционный успех.

Ключевые слова: Корпоративная культура, высшие учебные заведения, Сингапур, лидерство, взаимодействие с заинтересованными сторонами, инновации, профессиональное развитие.

THE PRACTICE OF BUILDING CORPORATE CULTURE IN THE SINGAPORE EXPERIENCE: STRATEGIES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Annotation

Singaporean higher education institutions (HEIs) are recognized worldwide for their innovation and excellence, supported by a strong corporate culture. This article examines the strategies used by Singaporean HEIs to develop an effective corporate culture. Singapore has developed a model that combines traditional values with modern organizational principles, focusing on leadership practices, stakeholder engagement, and continuous innovation. Key strategies include fostering collaboration, investing in professional development, and adapting to institutional structures. The study provides insights into how these practices can serve as benchmarks for HEIs around the world, ensuring sustainable academic and operational success.

Key words: Corporate culture, higher education institutions, Singapore, leadership, stakeholder engagement, innovation, professional development.

Kirish. Oliy ta'lim muassasalarida (OTM) korporativ madaniyat ularning akademik muvaffaqiyati va tashkiliy samaradorligining hal qiluvchi omili hisoblanadi. O'zining strategik va istiqbolli yondashuvlari bilan mashhur bo'lgan Singapur oliy o'quv yurtlarida korporativ madaniyatni shakllantirish bo'yicha qimmatli saboqlarni taklif etadi. Ushbu maqolada Singapur oliy o'quv yurtlari tomonidan an'ana va zamonaviylik muvozanatini ta'minlovchi korporativ madaniyatni rivojlantirish uchun qabul qilingan noyob strategiyalar o'rganilib, global raqobatbardoshlik va mahalliy ahamiyatga ega. Singapur oliy ta'lim muassasalari (OTM) mukammallik, innovatsiyalar va inklyuzivlikka e'tibor qaratgani bilan butun dunyoda e'tirof etilgan bo'lib, ular aniq belgilangan va puxta o'stirilgan korporativ madaniyatda chuqur ildiz otgan. Mamlakatning OTMdagi korporativ madaniyatga yondashuvi meritokratiya, multikulturalizm va istiqbolli yetakchilik kabi kengroq ijtimoiy qadriyatlarga mos keladi[1]. Ushbu maqolada Singapur OTMlari tomonidan korporativ madaniyatni shakllantirish uchun qo'llaniladigan strategiyalar ilmiy nuqtai nazarlar va amaliy misollar asosida o'rganiladi.

OTMdagi korporativ madaniyat institutsional xatti-harakatlar va munosabatlarni shakllantiradigan umumiy qadriyatlar, e'tiqodlar va amaliyotlarni anglatadi. Singapurda korporativ madaniyat mamlakatning ta'lim sohasidagi mukammalligi bo'yicha global obro'siga ta'sir qilish uchun ichki dinamikadan tashqariga chiqadi. Edgar Schein tushuntirganidek, "Korporativ madaniyat - bu tashkilot tashqi moslashish va ichki integratsiya muammolarini hal qilishda o'rganilgan umumiy taxminlar to'plamidir"[2]. Singapur oliy o'quv yurtlari ushbu ta'rifni o'zlarining ko'p madaniyatli va meritokratik ijtimoiy kontekstiga moslashtirgan holda qabul qildilar. Singapur OTMlarining korporativ madaniyati mamlakatning an'analarni zamonaviylik bilan muvozanatlash, talabalar, professor-o'qituvchilar va xodimlar innovatsiyalar va inklyuzivlik yo'lida birgalikda ishlaydigan muhitni rivojlantirish tamoyilini aks ettiradi.

Milliy maqsadlarga moslashish. Singapur OTMlarida belgilovchi strategiyalardan biri institutsional madaniyatni milliy ustuvorliklarga moslashtirishdir. Ta'lim siyosati Singapurning madaniy o'ziga xosligini saqlab qolgan holda global muammolarni hal qilishga qodir malakali, moslashuvchan ishchi

kuchini rivojlantirishga urg'u beradi. G. Vong ta'kidlaganidek, "Singapur ta'lim tizimi o'zining milliy meritokratiya va pragmatizm falsafasini aks ettiradi, OTMlardagi korporativ madaniyat kengroq ijtimoiy qarashlarga mos kelishini ta'minlaydi"[3]. Misollar: Universitetlar texnologik innovatsiyalar va raqamli savodxonlikni targ'ib qiluvchi Singapurning Smart Nation tashabbuslarini o'z o'quv dasturlariga kiritadi. Davlat organlari bilan hamkorlikda amalga oshirilayotgan dasturlar aholiga xizmat ko'rsatish madaniyati va fuqarolik mas'uliyatini oshiradi.

Yetakchilikni rivojlantirish. Singapur oliy o'quv yurtlarida etakchilik korporativ madaniyatning asosidir. Institutsional rahbarlar yaxlitlik, inklyuzivlik va innovatsiya kabi qadriyatlarini modellashtiradi va butun tashkilotda to'liqni effekt yaratadi. R.Fullan ta'kidlaydi: "Ta'lim muassasalarida samarali etakchilik kuchli korporativ madaniyatni shakllantirish uchun muhim bo'lgan ishonch, hamkorlik va umumiy maqsad tuyg'usini rivojlantiradi"[4]. Asosiy tashabbuslar: Professor-o'qituvchilar va ma'muriy xodimlar uchun etakchilik malakasini oshirish dasturlari.

Mentorlik va birgalikdagi mashg'ulotlar orqali talabalarning etakchiligini rag'batlantirish. Singapur Milliy universiteti (NUS) Yetakchilik akademiyasi ushbu strategiyaga misol bo'lib, yetakchilarni madaniy o'zgarishlar va institutsional mukammallikni rivojlantirish ko'nikmalari bilan jihozlaydi.

Ko'p madaniyatli integratsiya. Singapurning turli xil demografik tarkibi ko'plab madaniy istiqbollarni hurmat qiladigan va birlashtiradigan korporativ madaniyatni talab qiladi. Ushbu strategiya OTMlar inklyuziv bo'lib qolishini ta'minlaydi, talabalar va turli xil kelib chiqishi bo'lgan xodimlar o'rtasida hamkorlikni rag'batlantiradi. Y.Takaxashi "Ko'p madaniyatli ta'limning korporativ madaniyatga integratsiyalashuvi o'zaro hurmat va umumiy tushunish muhitini rivojlantiradi"[5]. Amalga oshirish: Singapur merosini nishonlaydigan ko'p madaniyatli tadbirlar va festivallar. O'qituvchilar va xodimlar uchun madaniyatlararo muloqot bo'yicha trening. Etnik va madaniy guruhlar o'rtasida teng huquqli kirish va vakillikni qo'llab-quvvatlovchi siyosat.

Innovatsiya va umrbod ta'limga e'tibor. Singapur oliy o'quv yurtlari innovatsiyalar va uzluksiz ta'lim madaniyatini ta'kidlaydi, bu esa mamlakatning global ta'limning oldingi saflarida qolish majburiyatini aks ettiradi. Ushbu strategiya korporativ madaniyatning dinamik, moslashuvchan va kelajakka yo'naltirilganligini ta'minlaydi. Piter Senjning ta'kidlashicha, "O'rganuvchi tashkilotlar doimiy ravishda o'zgaruvchi muhitda rivojlanishiga imkon yaratib, yaratish va innovatsiya qilish imkoniyatlarini kengaytiradi"[6]. Tashabbuslar: Ilg'or loyihalar bo'yicha hamkorlikni rivojlantirish uchun tadqiqot va innovatsiya markazlarini tashkil etish. Moslashuvchan o'quv dasturlari orqali fanlararo ta'lim va muammolarni hal qilishni rag'batlantirish. Haqiqiy dunyoda o'rganish tajribasini taqdim etish uchun sanoat rahbarlari bilan hamkorlik. Singapur Menejment Universiteti (SMU) buni tadbirkorlik madaniyati bilan namoyish etib, SMU-X kabi dasturlarni taklif etadi, bu erda talabalar korporativ hamkorlar bilan haqiqiy muammolarni hal qilishadi.

Ochiq aloqa va qayta aloqa mexanizmlari. Shaffof muloqot va muntazam qayta aloqa mexanizmlari korporativ madaniyatni rivojlantirish uchun juda muhimdir. Singapur oliy o'quv yurtlari barcha manfaatdor tomonlar institutning qarashlari va qadriyatlariga mos kelishini ta'minlash uchun ushbu amaliyotlarga ustuvor ahamiyat beradi. Jon Kotterning ta'kidlashicha, "Aniq aloqa va qayta aloqa mexanizmlari

ishonchni mustahkamlash va shaxsiy sa'y-harakatlarni tashkiliy maqsadlarga moslashtirish uchun muhim ahamiyatga ega"[7]. Amaliyotlar: Universitet rahbariyati va manfaatdor tomonlar o'rtasida muntazam ravishda shahar majlislari. Institutsional amaliyot va madaniyat haqida fikr-mulohazalarni yig'ish uchun anonim so'rovlar. Talabalar va xodimlar uchun tashvishlarni bildirish va yaxshilashni taklif qilish uchun platformalar.

Barqarorlik va ijtimoiy mas'uliyat. Singapur oliy o'quv yurtlaridagi korporativ madaniyat barqarorlik va ijtimoiy mas'uliyatni asosiy qadriyatlar sifatida o'z ichiga oladi, bu esa mamlakatning atrof-muhitni muhofaza qilish va jamoatchilik ishtirokiga sodiqligini aks ettiradi. M. Porterning ta'kidlashicha, "Ijtimoiy mas'uliyatni korporativ madaniyatga integratsiyalashgan tashkilotlar jamiyatga ham, tashkilotga ham foyda keltiradigan umumiy qiymatni yaratadi"[8]. Misollar: Atrof-muhitga ta'sirni kamaytirish uchun yashil kampus tashabbuslari. Talabalarni jamiyat farovonligiga hissa qo'shishga undaydigan jamoat xizmati dasturlari. Iqlim o'zgarishi va ijtimoiy tengsizlik kabi global muammolarga qaratilgan tadqiqot loyihalari.

Muvaffaqiyatli korporativ madaniyatni shakllantirish ko'rsatkichlari. Singapur oliy o'quv yurtlarida korporativ madaniyat strategiyalarining muvaffaqiyati aniq ko'rsatkichlar orqali o'lchanishi mumkin:

Talabalar va xodimlarning ishtiroki: Madaniy, akademik va o'quv mashg'ulotlarida yuqori darajada ishtirok etish.

Akademik mukammallik: Innovatsiya madaniyatini aks ettiruvchi kuchli global reytinglar va tadqiqot natijalari.

Xilma-xillik va inklyuziya: etakchilik rollari va akademik dasturlarda turli guruhlarning vakilligi.

Jamiyatga ta'siri: Jamoatchilikni jalb qilish bo'yicha tashabbuslar va hamkorliklardan ijobiy fikrlar.

Barqarorlik ko'rsatkichlari: Atrof-muhit izlarini kamaytirish va barqarorlik maqsadlariga erishish.

Qiyinchiliklar va imkoniyatlar. Muvaffaqiyatga qaramay, Singapur oliy o'quv yurtlarida korporativ madaniyatni shakllantirish muammolarga duch kelmoqda, jumladan, an'analarni innovatsiyalar bilan muvozanatlash va globallashtirish tazyiqlarini bartaraf etish. Biroq, bu qiyinchiliklar o'sish uchun imkoniyatlarni ham taqdim etadi.

Qiyinchiliklar: Akademik qat'iylikka e'tiborni ruhiy farovonlik bilan muvozanatlash, ko'p madaniyatli muhitda madaniy sezgirlikni boshqarish.

Imkoniyatlar: Aloqa va hamkorlikni yaxshilash uchun raqamli vositalardan foydalanish, global madaniy almashinuvni mustahkamlash uchun xalqaro hamkorlikni kengaytirish.

Xulosa. Singapur oliy ta'lim muassasalarida korporativ madaniyatni shakllantirish amaliyoti milliy maqsadlarga moslashish, yetakchilikni rivojlantirish, ko'p madaniyatli integratsiya, innovatsiyalar, ochiq muloqot va barqarorlikni ta'kidlaydigan strategiyalar bilan tavsiflanadi. Ushbu strategiyalar Singapurning kengroq ijtimoiy qadriyatlarini va ta'lim sohasida mukammallikka intilishini aks ettiradi. Edgar Sheyn, Jon Kotter va Piter Senge kabi olimlar bu amaliyotlar asosidagi tamoyillar haqida qimmatli fikrlarni taqdim etadilar. Singapur tajribasi o'z ta'lim muassasalarida kuchli va moslashuvchan korporativ madaniyatni yaratishga intilayotgan boshqa davlatlar uchun namuna bo'lib xizmat qiladi. Singapur oliy o'quv yurtlari doimiy ravishda rivojlanib, muammolarni hal qilish orqali korporativ madaniyat tashkilot muvaffaqiyati va jamiyatga ta'sirning kuchli haydovchisi bo'lishi mumkinligini namoyish etadi.

ADABIYOTLAR

1. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятие, подходы //Социологические исследования. – 2005. – №. 4. – С. 130-135.
2. Schein, Edgar H., and Peter A. Schein. Humble inquiry: The gentle art of asking instead of telling. Berrett-Koehler Publishers, 2021.
3. Wong, Hwei Ming, Dennis Kwek, and Kelvin Tan. "Changing assessments and the examination culture in Singapore: A review and analysis of Singapore's assessment policies." Asia Pacific Journal of Education 40.4 (2020): 433-457.
4. Fullan, Michael. "Learning is the work." Unpublished paper. Retrieved from: <http://www.michaelfullan.ca/media/13396087260.pdf> (2011).
5. Haseyama K., Takahashi F. Critical Content for Teacher Education: Implications from Cultural Interpretations in Clinical Diagnosis //SFU Educational Review. – 2019. – T. 12. – №. 3. – С. 55-72.
6. Senge P. Peter Senge and the learning organization //Dimension. – 1990. – T. 14.

7. Kotter, John P. Corporate culture and performance. Simon and Schuster, 2008.
8. Kramer M. R., Porter M. Creating shared value. – Boston, MA, USA : FSG, 2011. – T. 17.