



**KORPORATIV XULQ-ATVOR KODEKSI: TUZILMA, RIOYA
MEXANIZMLARI, MAS'ULIYAT. SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS
INSTITUTI**

Hayitmurodov Sunnatillo

Servis fakulteti TM-124-guruh talabasi
e-mail: sunnatillohayitmurodov@gmail.com
Telefon raqam: +998942801028
<https://doi.org/10.5281/zenodo.19436969>

Anatatsiya: Ushbu tezisdagi korporativ xulq-atvor kodeksining tuzilmasi, unga rioya etish mexanizmlari va rahbarlar hamda xodimlarning mas'uliyati tahlil qilinadi. Korporativ kodeks tashkilot ichidagi etik me'yorlarni belgilab, shaffoflik va mas'uliyatni oshirishga xizmat qiladi. Tadqiqotda kodeks tuzilmasi, amaliyotdagi nazorat mexanizmlari va rahbariyatning shaxsiy namunasining ahamiyati ko'rib chiqiladi. Natijada, kodeks samarali joriy etilganda, kompaniyaning barqaror rivojlanishi va ijobiy korporativ madaniyati shakllanishiga erishiladi.

Kalit so'zlar: Korporativ xulq-atvor kodeksi, tuzilma, rioya mexanizmlari, mas'uliyat, Etika, Korporativ madaniyat

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tashkilotlar faoliyati nafaqat moliyaviy natijalar, balki boshqaruv sifati, ishbilarmonlik etikasi va xodimlarning professional xulq-atvori bilan ham baholanmoqda. Global raqobat kuchayib borayotgan davrda kompaniyalar o'z obro'sini saqlab qolish va barqaror rivojlanishni ta'minlash uchun aniq axloqiy me'yorlarga tayanishi zarur. Shu nuqtai nazardan korporativ xulq-atvor kodeksi tashkilot ichidagi munosabatlarni tartibga soluvchi muhim boshqaruv vositasi hisoblanadi. Mazkur hujjat xodimlar, rahbariyat, hamkorlar va mijozlar o'rtasidagi o'zaro aloqalarda halollik, shaffoflik hamda mas'uliyat tamoyillarini belgilaydi. So'nggi yillarda ko'plab tashkilotlarda etik standartlarga amal qilish, korrupsion holatlarning oldini olish va korporativ madaniyatni rivojlantirish masalalari alohida ahamiyat kasb etmoqda. Shu sababli korporativ xulq-atvor kodeksining tuzilmasi, uning amalda ishlash mexanizmlari va javobgarlik tizimini o'rganish dolzarb ilmiy masalalardan biri hisoblanadi. Ushbu tezisdagi korporativ xulq-atvor kodeksining asosiy tarkibiy qismlari, unga rioya etilishini ta'minlovchi mexanizmlar hamda xodimlar va rahbariyatning mas'uliyati tahlil qilinadi.

Korporativ xulq-atvor kodeksi tashkilot faoliyatida amal qilinadigan asosiy axloqiy va professional me'yorlarni belgilovchi muhim hujjat hisoblanadi. Uning tuzilmasi odatda kompaniyaning strategik maqsadlari, boshqaruv tamoyillari va korporativ madaniyatiga mos ravishda shakllantiriladi. Amaliy tajribada



ko'pchilik tashkilotlarda kodeks bir nechta asosiy bo'limlardan iborat bo'ladi. Birinchi navbatda kodeksda tashkilotning asosiy qadriyatlari va tamoyillari bayon etiladi. Bu bo'limda halollik, shaffoflik, mas'uliyat, qonunlarga hurmat hamda jamoaviylik kabi prinsiplar belgilab qo'yiladi. Mazkur qadriyatlar xodimlarning kundalik faoliyatida muhim yo'nalish beruvchi omil sifatida xizmat qiladi.

Masalan, PwC kompaniyasining "Our Code of Conduct" hujjatida asosiy qadriyatlar va tamoyillar aniq belgilangan: halollik, obyektivlik, kasbiy malaka va ehtiyotkorlik, maxfiylik va professional xulq-atvor. Ushbu tamoyillar xodimlarning ish jarayonida qanday harakat qilishlari va qanday qadriyatlarga tayanishlarini ko'rsatadi, shuningdek, kompaniya ichidagi axloqiy va professional muhitni mustahkamlashga xizmat qiladi. Shu tariqa, kodeks nafaqat nazariy hujjat, balki amaliy faoliyatni tartibga soluvchi muhim vosita sifatida ishlatiladi.

Keyingi bo'limda xodimlarning xizmatdagi xulq-atvori bilan bog'liq qoidalar ko'rsatib o'tiladi. Unda xizmat intizomi, manfaatlar to'qnashuvining oldini olish, korrupsiyaga qarshi kurashish, xizmat ma'lumotlarining maxfiylikini saqlash kabi masalalar yoritiladi. Bunday qoidalar tashkilot ichidagi tartibni mustahkamlash hamda professional muhitni shakllantirishga yordam beradi. Shuningdek, kodeksda ko'pincha mijozlar va biznes hamkorlar bilan munosabatlarga alohida e'tibor qaratiladi. Bu yerda adolatli raqobat tamoyillari, mijozlar huquqlarini hurmat qilish, shartnoma majburiyatlariga rioya qilish va biznes etikasi normalari bayon etiladi. Ushbu qoidalar kompaniyaning bozor iqtisodiyotidagi barqaror faoliyatini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Bundan tashqari, zamonaviy tashkilotlarda kodeks tarkibida ish joyidagi ijtimoiy muhitga oid qoidalar ham muhim o'rin egallaydi. Jumladan, diskriminatsiyani taqiqlash, xodimlar o'rtasida o'zaro hurmatni mustahkamlash, teng imkoniyatlarni ta'minlash hamda xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish kabi masalalar ko'rsatib o'tiladi. Bu esa jamoada sog'lom psixologik muhitni shakllantirishga xizmat qiladi.

Korporativ xulq-atvor kodeksi samarali ishlashi uchun unda belgilangan qoidalar amaliyotda bajarilishi muhim hisoblanadi. Shu sababli ko'plab tashkilotlarda kodeksga rioya etilishini ta'minlovchi maxsus mexanizmlar joriy etiladi. Tadqiqotlarga ko'ra, korporativ etikani boshqarish tizimi mavjud bo'lgan tashkilotlarda ichki nizolar va korrupsiya holatlari kamayishi kuzatiladi.

Avvalo, tashkilotlarda xodimlarni kodeks bilan tanishtirish maqsadida treninglar va seminarlar o'tkaziladi. Bu orqali xodimlar korporativ qadriyatlar, xizmat intizomi va professional axloq me'yorlari haqida tushunchaga ega bo'ladi.



Mutaxassislarning fikricha, muntazam o'qitish korporativ kodeksning samaradorligini oshiruvchi muhim omillardan biridir. Ikkinchi muhim mexanizm — ichki nazorat tizimidir. Ko'pgina kompaniyalarda kodeks ijrosini monitoring qilish ichki audit, kadrlar bo'limi yoki etika komissiyasi tomonidan amalga oshiriladi. Ularning vazifasi qoidabuzarliklarni aniqlash, ularni tahlil qilish hamda bunday holatlarning oldini olishdan iborat.

Bundan tashqari, zamonaviy tashkilotlarda anonim murojaat tizimi ham keng qo'llanilmoqda. Ushbu tizim orqali xodimlar noqonuniy yoki etik jihatdan noto'g'ri harakatlar haqida rahbariyatga xabar berishlari mumkin. Bu esa tashkilot faoliyatida shaffoflikni ta'minlashga xizmat qiladi. Shuningdek, korporativ kodeksga rioya etilishida rahbariyatning shaxsiy namunasi muhim rol o'ynaydi. Agar rahbarlar kodeks talablariga amal qilsa, xodimlar ham ushbu qoidalarga jiddiy munosabatda bo'ladi. Shu sababli ko'plab tadqiqotchilar korporativ etikani rivojlantirishda yetakchilik omilini alohida ta'kidlaydilar.

Xulosa

Yuqoridagi tahlillardan kelib chiqib aytish mumkinki, korporativ xulq-atvor kodeksi tashkilot faoliyatini samarali tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etadi. U xodimlar, rahbariyat hamda hamkorlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solib, korporativ madaniyatni shakllantirishga xizmat qiladi. Shuningdek, kodeks tashkilot faoliyatida halollik, shaffoflik va mas'uliyat tamoyillarini mustahkamlashda muhim vosita hisoblanadi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kodeksning mavjudligi o'zi yetarli emas; uning samaradorligi ko'p jihatdan tuzilmaning aniqligi, nazorat mexanizmlarining mavjudligi hamda rahbariyatning shaxsiy namunasiga bog'liq. Agar kodeks amalda qo'llanilsa, u tashkilot ichida intizomni mustahkamlaydi, nizolar sonini kamaytiradi va jamoada ishonch muhitini shakllantiradi.

Shu bois zamonaviy tashkilotlar korporativ xulq-atvor kodeksini ishlab chiqishda uning tuzilmasiga, unga rioya etilishini ta'minlovchi mexanizmlarga va javobgarlik tizimiga alohida e'tibor qaratishlari zarur. Bu esa nafaqat tashkilotning ichki boshqaruvini yaxshilaydi, balki uning jamiyat va biznes hamjamiyati oldidagi obro'sini ham oshiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Davlat aktivlarini boshqarish agentligi. Korporativ boshqaruv kodeksi. Toshkent, 2015.
2. Corporate Governance / Mallin, Christine A. Oxford University Press, 2019.
3. Managing Business Ethics / Treviño L., Nelson K. John Wiley & Sons, 2017.
4. Organisation for Economic Co-operation and Development. G20/OECD Principles of Corporate Governance. Paris, 2015.



5. Corporate Governance and Corporate Social Responsibility / Aras G., Crowther D. Gower Publishing, 2010.
6. International Labour Organization. Code of Conduct for Organizations. Geneva.