



KORPORATIV NORMA NAZARIYASI.

O. Chuboyeva

NamDU yuridik fakul'teti katta o'qituvchisi

T. Abdug'aniyev

NamDU yuridik fakul'teti talabasi

Annatsiya: *Ushbu maqolada ijtimoiy normalar tizimida korporativ norma tutgan o'rne, korporativ normaning jamiyatda, jamoalarda tutgan o'rne va jamiyatdagi jaruriyati, barcha sohadagi mehnat jamoalari, kasbiy jamiyatlar va boshqa jamoalarda ichki intizom mustahkamlanishida korporativ normaning tutgan ahamiyatiga e'tibor garatildi.*

Kalit so'zlar: *davlat, huquq, nazariya, ijtimoiy norma, tizim, korporativ norma masalasiga, korporativ norma, jamiyat, jamoa, jaruriyat.*

Ijtimoiy hayot, jamiyat millionlab odamlarning oilaga, mehnat jamoasiga, hududiy tuzilmalarga, sinflarga, ittifoqlarga birlashgan va individual, yakka ko'rinishdagi a'zolarining o'zaro harakati va o'zaro munosabatlaridan iboratdir. Shu ma'noda jamiyat kishilarning o'zaro xatti-harakatlari mahsulidir.

Ijtimoiy munosabatlar kishilarning o'zaro moddiy va ma'naviy madaniyatda o'z ifodasini topgan bir-biriga ta'siri, muloqoti, qiziqish va ehtiyojlarining uyg'unlashuvi, fikr va e'tiqodlarining qiyoslashuvi, faoliyat va tajriba almashuvi natijasidir.

Muloqotda kishilarning ratsional, emotsional va erkin tarzda bir-biriga ta'siri, kayfiyatlari va qarashlari shakllanadi, turmush va xulq-atvor tarzi, odatlar, qiliqlar o'zlashtiriladi, ahillik, hamkorlik kabi guruhiy yoki ijtimoiy faoliyatini ifodalovchi xislatlar yuzaga keladi.

"Ijtimoiy munosabatlar", "faoliyat", "tarbiya" kabi falsafiy kategoriyalar o'z navbatida huquq tarbiyasi, ijtimoiylashuv kabi murakkab ijtimoiy jarayonlar va hodisalarni chuqur bilishga yordam beradi.

Ijtimoiy munosabatlar - *jamiyatda kishilar o'rtasida yuzaga keladigan ongli, maqsadga yo'naltirilgan aloqalar tushuniladi.*

Jamiyat a'zolari o'rtasidagi munosabatlar nafaqat huquq normalari bilan balki boshqa ijtimoiy normalar bilan ham tartibga solinish zaruriyatidir.

Ijtimoiy normalar-*kishilar hamda ularning jamoalari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi umumiy xulq-atvor qoidalaridir.*

Keltirilgan ta'rifdan ko'rinadiki, yuridik adabiyotlarda ijtimoiy normalarga asosan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solib turuvchi regulyator sifatida qaraladi. Lekin umuman olganda, ularning roli faqatgina bu funksiyalar bilan cheklanib qolmaydi. Ijtimoiy normalarning asosiy 3 ta funksiyasi mavjud bo'lib,



ularga quyidagilar kiradi: **regulyativ¹ funksiya, baholash funksiyasi, ranslyasiyaviy funksiya.**

Ijtimoiy normalarning tizimini turlari quyidagilarni o'z ichiga oladi: axloq normalari, siyosiy normalar, diniy normalar, korporativ normalar, odat normalari, an'ana normalari; huquq normalari va b.

Jamoat birlashmalarining (korporativ) normalari - jamoat birlashmalarining o'z faoliyatini tartibga solish uchun va tashkilot a'zolari o'rtasidagi munosabatlarni aniqlash uchun o'rnatilgan xulq-atvor qoidalaridir.

Korporativ ijtimoiy me'yorlar munosabatlarni, tashkilotda sodir bo'ladigan odatiy vaziyatlarni boshqaradi. Ular takroriy foydalanish uchun mo'ljallangan.

Korporativ qoidalar doirasi tashkilot yoki tarkibiy bo'linmalar chegaralari bilan cheklangan. Qoidalar milliy qonunlar asosida yaratilganligiga qaramay boshqa korxonalariga taalluqli emas. Shuni yodda tutingki, qonun va korporativ qoidalar o'rtasida bir nechta farqlar mavjud.

Jumladan:

Shakllanishi va amal qilishiga ko'ra, huquq normalari davlat tomonidan qabul qilinadi va qonunda mustaxkavlanib, doimiy xarakterga ega, korporativ normalar esa, jamiyat a'zolari tomonidan shakllantiriladi va ular o'rtasida ongli qoidalar asosida amak qiladi

Ta'minlanish darajasiga ko'ra, huquq normalari davlat nomonidan majburiy xarakterga ega, korporativ normalar esa, jamiyat a'zolarining o'z erklari orqali amalga oshadi

Tartibga solishdoirasiga ko'ra-huquq normasi davlat mexanizmi orqali amalga oshiriladi, korporativ normalar esa, jamiyat a'zolarining o'zaro munosabatlari tartibi bilan belgilanadi.

korporativ normalardagi qoidabuzarliklarning oldini olish uchun, normalarni tuzatish mahalliy normativ hujjatlar, ma'muriy hujjatlar, axborotni qo'llab-quvvatlash tizimlarida amalga oshiriladi. Xodimlarni korporativ madaniyat to'g'risidagi bayonot va boshqa hujjatlar bilan tanishtiriladi.

Korporativ normalarni belgilashning hujjatli usuli ustuvor hisoblanadi, chunki aytilmagan qonunlar xodimlar tomonidan buziladi, buzilgan shaklda yangi kelganlarga etkaziladi.

Korporativ normalar ichki munosabatlarga ta'sir qiladi:

- jamoat birlashmalari a'zolarining irodasini ifoda etish;
- tuzilmalarning funktsiyalari, maqsadlari va vazifalarini belgilash;
- a'zolarining huquqlari va majburiyatlari ro'yxatini kiritish;
- tashkilotga a'zo bo'lish, undan chiqish tartibini tartibga solish;

¹ "Регулятив" – тартибга солиб турувчи.



- muvofiqlik kafolatlarini taqdim etish.

Agar jamoa ma'lum me'yorlarni e'tiborsiz qoldirsa, muvaffaqiyatsizlik yuzaga keladi, bu esa mehnat samaradorligining pasayishiga, kompaniya obro'sining pasayishiga olib keladi. Korporativ madaniyat va psixologik iqlim aziyat chekishi oldini olish uchun turli seminar treninglar tashkil etish orqali, rag'batlantirish usullari qo'llash orqali a'zolar saviyasiga ta'sir etiladi. To'g'ri tuzilgan boshqaruv tizimi va yaxshi ishlab chiqilgan korporativ standartlar bu muammoni hal qiladi

Korporativ me'yorlar ikki xil: ijtimoiy va ijtimoiy bo'lmagan.

Ijtimoiy bo'lmagan me'yorlar - bu moddiy dunyoga inson ta'sirining usullari va usullarini belgilaydigan xulq-atvor qoidalari. Ular tabiat qonunlarini, texnik ob'ektlarning xususiyatlarini bilishga asoslangan va odamlarning moddiy ob'ektlar bilan aloqa qilishning o'ziga xos "tilini" ifodalaydi.

Ularning kuzatilishi tabiat kuchlarining aniq harakatlarga bo'lgan munosabati bilan ta'minlanadi.

Ijtimoiy bo'lmagan korporativ normalar korporatsiya a'zolarining o'z faoliyatida foydalaniladigan har qanday moddiy ob'ektlarga bo'lgan munosabatlarini tartibga soladi. Ular orasida quyidagi normalar mavjud:

texnik (masalan, kompyuter bilan ishlash qoidalari, mashinani boshqarish qoidalari va boshqalar); ular eng muhim;

sanitariya-gigiena (masalan, ishdan keyin binolarni tozalash qoidalari);

fiziologik (masalan, yozgi va qishki forma kiyish bo'yicha ko'rsatmalar);

biologik (masalan, massiv gripp epidemiyasi paytida respiratordan foydalanish tartibi to'g'risida) va boshqalar.

Ijtimoiy me'yor - bu bir kishining boshqasiga nisbatan xatti-harakatlar qoidasi (yoki standarti, o'lchovi, xulq-atvori).

Ijtimoiy korporativ me'yorlar - bu korxonada, xodimlar, korporatsiya xodimlari va kreditorlar, korporatsiya xodimlari va mijozlar o'rtasidagi munosabatlarni tashkil qilish va tartibga solishda chiqariladigan xatti-harakatlar qoidalari bo'lib, uning xatti-harakatlarida mumkin bo'lgan va ruxsat berilgan doirani, tabiatni, chegaralarni tegishli mezonlari aniqlanadi. Bundan tashqari, tashkilotning ehtiyojlarini aks ettiruvchi korporativ ijtimoiy norma, qoida tariqasida, o'z talablarida ushbu talablarning bajarilishini ijtimoiy baholash va nazorat qilish vositalarini o'z ichiga oladi. Masalan, ishni tugatgandan so'ng, ishlab chiqarish korxonasida yorug'likni nazoratsiz qoldirgan, korporativga qarshi xatti-harakatlarni sodir etgan kishi, unga salbiy reaksiyaga sabab bo'ladi, uning darajasi juda boshqacha bo'lishi mumkin: oddiy norozilik, qoralashdan etkazilgan zararni tiklashgacha.



Tashkiliy madaniyat normasi ijtimoiy korporativ norma sifatida ham harakat qilishi mumkin.

Tashkiliy madaniyat - bu tashkilotning barcha a'zolari tushunadigan va birgalikda foydalanadigan asosiy qadriyatlar, me'yorlar, e'tiqodlar, afzalliklar to'plami mavjud.

Tashkiliy madaniyat yillar va o'n yillar davomida rivojlanib boradi, o'zgarishi va o'lchanishi qiyin va bu tashkilot a'zolarining xatti-harakatlarida, ularning e'tiqodlari, uslubi, ular rioya qiladigan qadriyatlarda namoyon bo'ladi.

Tashkiliy madaniyat jamoaning barqarorligini ta'minlaydi. Tashkilotni taxmin qilish mumkinbolgan xodimlar, mijozlar, sheriklar bashorat qilinadigan sharoitlari mavjud. Masalan, muassasada ish joyiga o'z vaqtida (yoki hatto biroz oldinroq) kelish odat tusiga kiradi, shunga ko'ra, ish jarayonining o'z vaqtida boshlanishi ko'p harakat qilmasdan ta'minlanadi. Va mijozlar 9.30 da qo'ng'iroq qilib, kerakli mutaxassisni joyida topishiga amin bo'lishlari mumkin.

Tashkiliy madaniyat tashkilot a'zolariga tashkilot faoliyatini va unda sodir bo'layotgan voqealarni tushunishga yordam beradi. Masalan, ma'lum bir tashkilotda aytilmagan qoidalardan biri "bo'ysunuvchi o'z menejerini xodimlar va boshqa bo'limlarning rahbarlari bilan muhokama qilishga haqli emas". Agar ushbu qoida buzilgan bo'lsa, xodimdan ishdan chiqishni so'rashgan. Rahbariyatning bunday xatti-harakatlari ushbu qoida bilan o'rtoqlashgan jamoada kutilmagan yoki qo'shimcha muhokamalarga sabab bo'linadi.

Ijtimoiy korporativ me'yorlar, ijtimoiy bo'lmagan kabi, ko'p qirrali bo'lishi mumkin:

korporativ urf-odatlar (masalan, har minginchi mijozni (mijozni) kichik sovg'a bilan hurmat qilish odati);

korporativ an'analar (masalan, tug'ilgan kunni jamoat bilan tabriklash);

axloqiy me'yorlar (masalan, firmaning har bir mijozini tabriklash va firma haqida minimal ma'lumot bilan kutib olish);

estetik me'yorlar (masalan, kompaniya binolarining ichki qismini gullar bilan bezash, xodimlarining ko'ziga xush keladigan forma kiyish va boshqalar);

biznes odatlari (masalan, xodimlarga kun uchun yozma topshiriq berish yoki "rejalashtirish uchrashuvlari", "tahlillar", "besh daqiqa" va boshqalarni o'tkazish);

majburiyat to'g'risidagi nizom (masalan, yilning har yarimining oxirida dividendlar to'lash).

Korporativ huquqiy normalar korxonada rivojlanayotgan eng muhim munosabatlarni tartibga soladi va shu sababli boshqa ijtimoiy korporativ me'yorlar qatorida ular eng muhim hisoblanadi.



ADABIYOTLAR:

1. H.R. Rahmonqulov S.S. Gulyamov. Korporativ huquq. Huquqshunoslik oliy o'quv yurtlari uchun darslik. -T.: TDYI nashriyoti, 2008.
2. E. M. Penkov Ijtimoiy normalar - shaxs xulq-atvorining regulyatorlari: metodologiya va nazariyaning ba'zi savollari / E.M. Penkov. - M.: Mysl, 1972. - 198 p.
3. V. V. Rovniy Xususiy huquqdagi odat: ilmiy. tahrir. / V. V. Rovny. - Irkutsk: Irkut. un-t, 2004 y. - 76 p.
4. X. B. Boboev, X. T. Odilqoriev \.-T.: "Iqtisodiyet va huquq dunyasi" nashriyat uyi, 2000
5. Axmedshaeva M.A. «Davlat mexanizmi va hokimiyatlar b'linishi prinsipi» // Mas'ul muxarrir: y.f.d., prof. Z.M. Isломov.-T.: TDYI nashriyoti, 2005
6. Chuboyeva Ozodaxon. Yangi Ўzбекистон – III renensanida хотин-қизлар ижтимоий ҳимояси. a collection scientific works of the International scientific conference (15 May, 2022) - Copenhagen:2022. ISSUE 13 – 226 p. 94-99 betlar.
7. Chuboyeva Ozodaxon. “O„ZBEKISTONDA MILLATLARARO TOTUVLIKNI TA`MINLASHNING KONSTITUTSIYAVIY-HUQUQIY ASOSLARI” PEDAGOGICAL SCIENCES AND TEACHING METHODS / 2022 – PART 10
8. Ozodaxon Chuboyeva Quvonchbekovna . The importance of “Kazilik adabi” in Abu Bakr Kasani's work “ Badoi-us-sanoe”. International Scientific Journal ISJ Theoretical & Applied Science Philadelphia, USA issue 01, volume 81 published January 30, 2020
9. Chuboyeva Ozodaxon. НИГИЛИЗМ-ҲУҚУҚИЙ ОНГ, ДЕМОКРАТИК ДАВЛАТНИНГ ТАРАҚҚИЁТ ЙЎЛИДАГИ ХАВФЛИ ОМИЛИ. TURKEY International scientific-online conference: "THEORY AND ANALYTICAL ASPECTS OF RECENT RESEARCH". Part 5, Issue 1 MAY 31 st
10. Chuboyeva Ozodaxon. Chuboyeva Gulnora. OILA QONUNCHILIGIDA TENGLIK TAMOYILI. JODKOR O'QITUVCHI JURNALI. 5 NOYABR / 2022 YIL / 23 – SON