

O'ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI JIZZAX FILIALI

ISSN 2181-3884



ZAMONAVIY ILMIY-TEXNIK TADQIQOTLAR

xalqaro jurnali

Vol. 2 No. 2

2026

**International Journal of
Contemporary Scientific
and Technical Research**

**Volume 2 Issue 2
2026**

**Zamonaviy ilmiy-texnik
tadqiqotlar xalqaro jurnali**

**2-son
2026**

**Международный журнал
современных научно-
технических
исследований**

**Том 2 Выпуск 2
2026**



MIRZO ULUG'BEK NOMIDAGI O'ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETINING JIZZAX FILIALI

Xalqaro ilmiy-elektron jurnali

Tahrir kengashi raisi:

P.f.d., prof., O.X. Turakulov

Bosh muharrir:

A.A. Abdumalikov

Tahrir kengashi mas'ul kotibi:

D.M. Jomurodov

Tahririyat hay'ati:

1. B.f.d., prof., S. Murodova (O'zMU Jizzax filiali, UZB)
2. P.f.n., prof., S. Usmanov (O'zMU Jizzax filiali, UZB)
3. T.f.n., dos., S. Tavboev (O'zMU Jizzax filiali, UZB)
4. F.f.d., prof., N. Djusupov (O'zDJTU, UZB)
5. T.f.d., dos., S. Ruzimov (TTPU, UZB)
6. P.f.d., prof., G. Lekerova (SKU, KZH)
7. DSc., Ali Coşkan (ASUI, TR)
8. T.f.d., prof., D. Irgasheva (TATU, UZB)
9. T.f.d., prof., I. Siddikov (NRU TIIAME, UZB)
10. T.f.n., dos., S. Eshkabilov (NDU, US)

Zamonaviy ilmiy-texnik tadqiqotlar xalqaro elektron jurnali (International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research) O'zMU Jizzax filiali Kengashining qaroriga asosan tashkil etilib, 2022-yil 9-sentabrda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №038200 raqami bilan ro'yxatidan o'tkazilgan, shuningdek davlatlararo standartlar talabi asosida O'zbekiston Milliy kutubxonasidan jurnal uchun 2181-3884 ISSN raqami olingan.

© "O'zMU Jizzax filiali" – 2023

Tahririyat manzili:

130100, Jizzax viloyati, Jizzax shahri,
Sh.Rashidov Shox ko'chasi, 259-uy.



OLIY TA'LIM MUASSASALARIDA MA'NAVY-MA'RIFIY JARAYONLARNI BOSHQARISHNING KORPORATIV MADANIYATGA ASOSLANGAN STRUKTURAVIY-FUNKSIONAL MODEL

Nishonov Xayrulla Xolmirzayevich

Is'hoqxon Ibrat nomidagi Namangan davlat chet tillar instituti, dotsent.

Annotatsiya.

Maqolada oliy ta'lim muassasalarida ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarni boshqarishni alohida tadbirlar majmui sifatida emas, balki korporativ madaniyat bilan integratsiyalashgan yaxlit pedagogik-boshqaruv tizimi sifatida tashkil etish masalasi yoritilgan. Tadqiqotning maqsadi korporativ qadriyatlar, subyektlararo hamkorlik, refleksiv boshqaruv va natijaviy monitoringni birlashtiruvchi strukturaviy-funksional modelning mazmuni hamda amaliy mexanizmlarini asoslashdan iborat. Tizimli, institutsional, strukturaviy-funksional va qiyosiy tahlil usullari qo'llanildi. Natijada modelning maqsadli, aksiologik-motivatsion, kommunikativ-faoliyatli, tashkiliy-regulyativ, refleksiv-dagnostik va natijaviy bloklari aniqlashtirildi.

Kalit so'zlar: oliy ta'lim, ma'naviy-ma'rifiy jarayon, korporativ madaniyat, strukturaviy-funksional model, aksiologik yondashuv, pedagogik hamkorlik, refleksiv boshqaruv, monitoring.

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ДУХОВНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИМИ ПРОЦЕССАМИ В ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ НА ОСНОВЕ KORPORATIVNOY KULTURY

Нишонов Хайрулла Холмирзаевич

Наманганский государственный институт иностранных языков имени Ишоххона Ибрата, доцент.

Аннотация.

В статье рассматриваются духовно-просветительские процессы в высшем образовательном учреждении рассматриваются не как совокупность отдельных мероприятий, а как целостная педагогико-управленческая система, интегрированная с корпоративной культурой. Цель исследования состоит в обосновании содержания и практических механизмов структурно-функциональной модели, объединяющей корпоративные ценности, межсубъектное сотрудничество, рефлексивное управление и результативный мониторинг. Использованы системный, институциональный, структурно-функциональный и сравнительный методы анализа. Уточнены целевой, аксиолого-мотивационный, коммуникативно-деятельностный, организационно-регулятивный, рефлексивно-диагностический и результативный блоки модели.

Ключевые слова: высшее образование, духовно-просветительский процесс, корпоративная культура, структурно-функциональная модель, аксиологический подход, педагогическое сотрудничество, рефлексивное управление, мониторинг.

A STRUCTURAL-FUNCTIONAL MODEL FOR MANAGING SPIRITUAL AND EDUCATIONAL PROCESSES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS BASED ON CORPORATE CULTURE

Nishonov Xayrulla Xolmirzayevich

Ishokhon Ibrat Namangan State Institute of Foreign Languages, Associate Professor.

Abstract.

The article examines spiritual and educational processes in higher education not as a set of isolated events but as an integrated pedagogical and managerial system embedded in corporate culture. The study aims to substantiate the content and practical mechanisms of a structural-functional model combining shared corporate values, intersubject cooperation, reflective management, and results-based monitoring. Systemic,

institutional, structural-functional, and comparative analysis methods were employed. The model comprises goal-oriented, axiological-motivational, communicative-activity, organizational-regulatory, reflective-diagnostic, and outcome blocks. Its implementation mechanisms include a code of values, participatory governance, pedagogical cooperation, internal communication, incentives, digital monitoring, and continuous feedback.

Keywords: higher education, spiritual and educational process, corporate culture, structural-functional model, axiological approach, pedagogical cooperation, reflective management, monitoring.

Kirish. Raqamli transformatsiya, akademik raqobat va universitetlar ijtimoiy mas'uliyatining ortishi oliy ta'limni boshqarishda faqat o'quv va ilmiy natijalarni emas, balki jamoaning qadriyatlar birligi, axloqiy me'yorlari, hamkorlik madaniyati hamda talabalarning fuqarolik pozitsiyasini ham strategik mezon sifatida e'tirof etishni talab etmoqda. Ma'naviy-ma'rifiy jarayonlar talabani dunyoqarashi, ijtimoiy mas'uliyati, tanqidiy fikrlashi hamda milliy va umuminsoniy qadriyatlarga munosabatini shakllantiruvchi uzluksiz pedagogik faoliyat hisoblanadi. Shu sababli mazkur jarayonlarni boshqarish faqat tadbirlar rejasini tuzish yoki ma'muriy topshiriqlarni bajarish bilan cheklanmasdan, universitetning barcha tuzilmalari va subyektlarini qamrab oladigan institutsional mexanizmga aylanishi lozim [1].

Korporativ madaniyat tashkilot a'zolari tomonidan qabul qilingan qadriyatlar, me'yorlar, an'analar, xulq-atvor standartlari va boshqaruv usullarining yaxlit tizimi bo'lib, u jamoaviy faoliyatning mazmuni hamda sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. E. Sheyn korporativ madaniyatni tashqi muhitga moslashish va ichki integratsiya jarayonida shakllangan umumiy tasavvurlar hamda asosiy taxminlar tizimi sifatida izohlaydi [2]. G. Xofstede va hammualliflar esa madaniyatning tashkiliy xulq-atvor, hokimiyat masofasi, jamoaviylik va noaniqlikka munosabat kabi ko'rsatkichlarga ta'sirini asoslaydi [3]. Mazkur nazariy qarashlar oliy ta'limda korporativ madaniyat nafaqat tashkiliy, balki tarbiyaviy va pedagogik funksiyaga ham ega ekanligini ko'rsatadi.

Tashkiliy madaniyatni diagnostika qilish va o'zgartirishga doir K. Kameron hamda R. Kuinn tomonidan ishlab chiqilgan raqobatlashuvchi qadriyatlar modeli jamoaning mavjud va kutilayotgan madaniy profilini taqqoslash imkonini beradi [4]. Ta'lim tizimidagi o'zgarishlar bo'yicha M. Fullan o'zgarishlarni buyruqbozlik asosida emas, balki umumiy ma'no yaratish, ishtirokchilarning salohiyatini rivojlantirish hamda hamkorlikni kuchaytirish orqali amalga oshirish zarurligini ta'kidlaydi [5]. Demak, ma'naviy-ma'rifiy boshqaruv ham qadriyatlar, ishtirokchilik va refleksiya tamoyillarining o'zaro uyg'unligiga asoslangan modelni talab etadi.

Tadqiqot muammosi shundan iboratki, oliy ta'lim muassasalarida korporativ madaniyatning aksiologik, motivatsion, kommunikativ va regulativ imkoniyatlarini ma'naviy-ma'rifiy boshqaruv bilan uzviy integratsiyalovchi, subyektlararo pedagogik munosabatlarni hamda refleksiv monitoring mexanizmlarini tizimli ravishda ifodalovchi model yetarli darajada ishlab chiqilmagan. Shu bois mazkur maqolaning maqsadi ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarni korporativ madaniyat asosida boshqarishning strukturaviy-funksional modelini, uning tarkibiy bloklari, funksiyalari, tamoyillari, amalga oshirish bosqichlari va samaradorligini baholash mezonlarini ilmiy jihatdan asoslashdan iborat.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda tizimli yondashuv oliy ta'lim muassasasini o'zaro bog'langan maqsadlar, subyektlar, jarayonlar, resurslar, kommunikatsiyalar va natijalardan iborat ochiq ijtimoiy-pedagogik tizim sifatida ko'rish imkonini berdi. Institutsional tahlil orqali universitet ustavi, ichki me'yorlar, boshqaruv vakolatlari, qadriyatlar kodeksi va jamoada shakllangan norasmiy qoidalar o'rtasidagi munosabatlar tahlil qilindi. Strukturaviy-funksional usul modelning har bir blokiga aniq vazifa va kutiladigan natijani biriktirish uchun qo'llanildi. Qiyosiy tahlil xorijiy tajribadagi qadriyatga yo'naltirilgan boshqaruv, ishtirokchi liderlik va natijaviy monitoring elementlarini milliy ma'naviy-tarbiyaviy muhit bilan uyg'unlashtirishga xizmat qildi [1; 6].

Modelni ishlab chiqishda kompetensiyaviy, aksiologik, sinergetik va refleksiv yondashuvlar integratsiyasi asos qilib olindi. Kompetensiyaviy yondashuv ma'naviy-ma'rifiy faoliyat natijasini faqat bilim bilan emas, balki mas'uliyatli qaror qabul qilish, hamkorlik, muloqot, liderlik va ijtimoiy loyihalarni amalga oshirish ko'nikmalari bilan ifodalaydi. Aksiologik yondashuv milliy va umuminsoniy qadriyatlarning mazmuniy yadrosini belgilaydi. Sinergetik yondashuv turli subyektlar faoliyatini yagona maqsad atrofida uyg'unlashtiradi. Refleksiv yondashuv esa boshqaruv qarorlari va pedagogik ta'sir natijalarini muntazam tahlil qilish, xatolarni aniqlash hamda faoliyatni qayta loyihalashni nazarda tutadi.

Model samaradorligini baholash uchun beshta diagnostik yo'nalish belgilandi: jamoaviylik va hamkorlik; kommunikatsiya samaradorligi; motivatsiya va rag'batlantirish; innovatsion fikrlashga ochiqlik; korporativ qadriyatlar va institutsional sodiqlik. Mazkur mezonlar kuzatuv, anketa, individual va guruhli suhbat, ekspert baholash, ochiq yig'ilishlar diskursini tahlil qilish, ijtimoiy loyihalarning soni va sifatini taqqoslash orqali o'lchanadi. Diagnostika bir martalik nazorat emas, balki boshlang'ich, joriy va yakuniy monitoring sikli sifatida tashkil etiladi.

NATIJALAR TAHLILI

Tahlil natijasida ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarni korporativ madaniyat asosida boshqarishning strukturaviy-funksional modeli ishlab chiqildi. Modelning tizim hosil qiluvchi g'oyasi shundan iboratki, universitetdagi qadriyatlar

rasmiy hujjatlarda qayd etilgan shior sifatida emas, balki rahbar, pedagog va talabaning kundalik qarorlari, muloqoti, baholashi va jamoaviy faoliyatida namoyon bo'lishi lozim. Shu bois model "maqsad – qadriyat – faoliyat – monitoring – refleksiya – takomillashtirish" mantiqiy zanjiriga asoslandi.

Modelning maqsadli bloki universitet missiyasi va rivojlanish strategiyasini ma'naviy-ma'rifiy natijalar bilan bog'laydi. Bu blokda akademik halollik, jamoaviy mas'uliyat, vatanparvarlik, ochiqlik, adolat, tashabbuskorlik va xizmat madaniyati ustuvor natijalar sifatida belgilanadi. Maqsadlar o'lchovli indikatorlarga aylantirilmasa, ularning bajarilishi tadbirlar soni bilan baholanib qoladi. Shu sababli har bir maqsad uchun kuzatiladigan xulq-atvor ko'rsatkichi, mas'ul subyekt, muddat va ma'lumot manbai ko'rsatilishi zarur.

Aksiologik-motivatsion blok umumiy qadriyatlarni aniqlash, ularni jamoa bilan muhokama qilish, qadriyatlar kodeksiga kiritish va rag'batlantirish tizimiga bog'lashni nazarda tutadi. Qadriyatlar yuqoridan tayyor shaklda berilganda xodim va talabada tashqi bo'ysunish paydo bo'lishi mumkin, biroq ichki qabul qilish sust bo'ladi. Ishtirokchilar qadriyatlarning mazmunini birgalikda sharhlaganda, ularning institutsional identifikatsiyasi va mas'uliyati kuchayadi. Motivatsiya tizimida faqat moddiy mukofot emas, balki jamoa e'tirofi, loyiha uchun imkoniyat, mentorlik, malaka oshirish va akademik tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash ham qo'llanadi.

Kommunikativ-faoliyatli blok rahbariyat, professor-o'qituvchilar va talabalar o'rtasidagi ochiq muloqot, jamoaviy qaror qabul qilish, hamkorlik pedagogikasi va ijtimoiy loyihalarni qamrab oladi. Ushbu blokda muntazam "rahbar – jamoa" muloqoti, kafedra va talaba guruhlarining muammoli masalalar bo'yicha sessiyalari, volontyorlik va startap loyihalari, tengdoshlar mentorligi hamda ochiq fikr-mulohaza kanallari tashkil etiladi. Muloqotning samaradorligi axborot uzatish tezligi bilangina emas, balki fikrning eshitisli, qarorga ta'siri va qayta aloqa sifati bilan baholanadi.

Tashkiliy-regulyativ blok vakolatlar, ichki reglamentlar va muvofiqlashtirish mexanizmlarini belgilaydi. Ma'naviy-ma'rifiy kengash yoki ishchi guruh faqat tadbirlarni tasdiqlaydigan tuzilma bo'lib qolmasdan, vaziyatni tahlil qilish, muammolar sabablarini aniqlash, resurslarni muvofiqlashtirish va natijalarni muhokama qilish markazi sifatida ishlashi kerak. Kafedra, fakultet, tyutorlik, yoshlar masalalari va psixologik xizmatning vazifalari takrorlanmasligi, aksincha, yagona yo'l xaritasida bir-birini to'ldirishi zarur.

Refleksiv-dagnostik blok boshlang'ich holatni aniqlash, jarayonni kuzatish, natijalarni solishtirish va boshqaruv yechimlarini yangilashga xizmat qiladi. A. Kezar ta'lim tashkilotlaridagi o'zgarishlar kontekst, madaniyat va ishtirokchilar talqinini hisobga olgandagina barqaror bo'lishini ko'rsatadi [6]. Shu sababli monitoring jazolash vositasi emas, balki muammoni erta aniqlash va jamoaning o'z faoliyatini yaxshilash vositasi sifatida tashkil etiladi. Natijaviy blokda esa jamoaviy birdamlik, kommunikativ ochiqlik, talabalar ijtimoiy faolligi, tashabbuslar sifati va institutsional sodiqlikdagi o'zgarishlar qayd etiladi.

Modelning funksional samaradorligi uning bloklari o'rtasidagi teskari aloqaga bog'liq. Masalan, monitoring kommunikatsiyada ishonch pasayganini ko'rsatsa, muammo faqat targ'ibot tadbirlarini ko'paytirish bilan hal etilmaydi. Buning uchun qaror qabul qilishdagi ishtirok, rahbarlik uslubi, vazifalar taqsimoti va rag'batlantirish mezonlari qayta ko'rib chiqiladi. Shunday qilib, model chiziqli emas, balki davriy va o'zini takomillashtiruvchi tizim sifatida ishlaydi.

1-jadval

Strukturaviy-funksional model bloklari va ularning boshqaruv vazifalari

Model bloki	Asosiy mazmuni	Kutiladigan natija
Maqsadli	Missiya, strategik maqsadlar, o'lchovli ma'naviy-ma'rifiy natijalar	Faoliyatning yagona maqsadga yo'naltirilishi
Aksiologik-motivatsion	Qadriyatlar kodeksi, institutsional identifikatsiya, rag'batlantirish	Ichki motivatsiya va qadriyatlarga sodiqlik
Kommunikativ-faoliyatli	Ochiq muloqot, hamkorlik pedagogikasi, jamoaviy va ijtimoiy loyihalar	Hamkorlik, liderlik va ijtimoiy faollik
Tashkiliy-regulyativ	Vakolatlar, reglamentlar, kengashlar, resurslarni muvofiqlashtirish	Mas'uliyatning aniqligi va boshqaruv izchilligi
Refleksiv-dagnostik	So'rov, kuzatuv, ekspertiza, teskari aloqa, ma'lumotlar tahlili	Muammolarni erta aniqlash va qarorlarni tuzatish
Natijaviy	Mezonlar bo'yicha o'sish, institutsional birdamlik, barqaror muhit	O'lchovli va barqaror pedagogik-boshqaruv samarasi

Modelni amaliyotga joriy etish besh bosqichda amalga oshiriladi. Birinchi bosqichda institutsional diagnostika o'tkazilib, mavjud qadriyatlar, muammolar va manfaatdor tomonlar pozitsiyasi aniqlanadi.

2-jadval

Modelni joriy etish bosqichlari va amaliy vositalari

Bosqich	Asosiy vazifa	Amaliy vositalar
1. Diagnostika	Mavjud muhit va muammolarni aniqlash	Anketa, fokus-guruh, intervyu, hujjatlar tahlili
2. Qadriyatlarni kelishish	Umumiy qadriyatlar va xulq me'yorlarini belgilash	Strategik sessiya, qadriyatlar kodeksi, ochiq muhokama
3. Loyihalash	Vakolat, muddat, resurs va indikatorlarni birlashtirish	Yo'l xaritasi, mas'uliyat matritsasi, KPI va indikatorlar
4. Amalga oshirish	Hamkorlik va tarbiyaviy faoliyatni tashkil etish	Trening, mentorlik, ijtimoiy loyiha, raqamli platforma
5. Refleksiya	Natijalarni baholash va modelni takomillashtirish	Monitoring, ekspert bahosi, teskari aloqa, tuzatish rejasi

Ikkinchi bosqichda universitetning korporativ qadriyatlari va ma'naviy-ma'rifiy maqsadlari jamoa ishtirokida aniqlashtiriladi. Uchinchi bosqichda vakolatlar, tadbirlar, loyihalar va kommunikatsiya kanallarini birlashtiruvchi yo'l xaritasi ishlab chiqiladi. To'rtinchi bosqichda trening, seminar, loyiha, mentorlik va raqamli teskari aloqa mexanizmlari amaliyotga kiritiladi. Beshinchi bosqichda natijalar mezonlar asosida baholanib, keyingi sikl uchun tuzatishlar belgilanadi.

Taklif etilgan model korporativ madaniyatni universitetning tashqi imiji yoki ichki odob qoidalari bilan cheklamaydi. U korporativ madaniyatni ma'naviy-ma'rifiy boshqaruvning pedagogik resursi sifatida talqin qiladi. Bu jihat modelni an'anaviy tashkiliy yondashuvlardan farqlaydi. An'anaviy yondashuvda asosiy e'tibor tadbirni o'tkazish va hisobotni rasmiylashtirishga qaratilsa, mazkur modelda talaba va xodim xulq-atvoridagi o'zgarishlar, jamoa munosabatlari hamda qadriyatlarning kundalik faoliyatda namoyon bo'lishi asosiy natija hisoblanadi.

Milliy oliy ta'lim sharoitida korporativ madaniyatni rivojlantirishda tarixiy xotira, ustoz-shogird an'anasi, jamoaviylik, kattaga hurmat, vatanparvarlik va mahalla hamkorligi kabi qadriyatlarni zamonaviy akademik halollik, ochiqlik, meritokratiya va innovatsion fikrlash bilan uyg'unlashtirish muhim. A. A. Abdurasulov oliy ta'limda korporativ boshqaruv tamoyillarini joriy etishda tashkiliy-pedagogik shart-sharoitlarning ahamiyatini ko'rsatadi [7]. Biroq milliy qadriyatlarni faqat deklarativ tarzda sanab o'tish yetarli emas; ular baholash, rag'batlantirish, liderlik va kundalik kommunikatsiyada aniq xulq me'yoriga aylanishi kerak.

Modelni joriy etishda uchta xavf mavjud. Birinchisi — qadriyatlar kodeksining rasmiy hujjat sifatida qolib ketishi. Ikkinchisi — monitoringning nazorat va jazolash vositasiga aylanishi natijasida respondentlarning samimiy javoblari kamayishi. Uchinchi — ma'naviy-ma'rifiy faoliyatni faqat bir bo'lim zimmasiga yuklash. Ushbu xavflarni kamaytirish uchun qadriyatlarni jamoa bilan birgalikda ishlab chiqish, ma'lumotlarni anonim va etik tamoyillar asosida yig'ish, natijalarni ochiq muhokama qilish hamda rahbariyatning shaxsiy namunasini ta'minlash zarur.

XULOSA

Tadqiqot natijasida oliy ta'lim muassasasida ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarni korporativ madaniyat bilan integratsiyalashgan holda boshqarish uchun strukturaviy-funksional model asoslandi. Modelning mazmuni maqsadli, aksiologik-motivatsion, kommunikativ-faoliyatli, tashkiliy-regulyativ, refleksiv-dagnostik va natijaviy bloklarning o'zaro bog'liqligi orqali ochib berildi.

Birinchidan, ma'naviy-ma'rifiy boshqaruv tadbirlar soni bilan emas, balki jamoaviy birdamlik, kommunikativ ochiqlik, talabalar ijtimoiy faolligi, qadriyatlarga sodiqlik va innovatsion tashabbuslarning sifat ko'rsatkichlari bilan baholanishi zarur. Ikkinchidan, korporativ qadriyatlar universitet missiyasi, ichki reglamentlar, rag'batlantirish va liderlik amaliyoti bilan birlashtirilgandagina real xulq me'yoriga aylanadi. Uchinchidan, rahbar, pedagog va talaba teng huquqli hamkor subyektlar sifatida qatnashadigan ishtirokchi boshqaruv ma'naviy muhitning barqarorligini ta'minlaydi.

To'rtinchidan, refleksiv monitoring boshqaruvni jazolashga emas, balki muammoni aniqlash va faoliyatni takomillashtirishga yo'naltiradi. Beshinchidan, modelni joriy etish diagnostika, qadriyatlarni kelishish, loyihalash, amalga oshirish va refleksiya bosqichlarida tashkil etilganda tizimning uzluksizligi ta'minlanadi. Taklif etilgan model oliy ta'lim muassasalarida sog'lom ma'naviy muhit, institutsional sodiqlik va pedagogik hamkorlikni mustahkamlashga xizmat qiladigan amaliy boshqaruv vositasi sifatida qo'llanishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Nishonov X. X. *Oliy ta'lim tizimida ma'naviy-ma'rifiy jarayonlarni boshqarishda korporativ madaniyatni rivojlantirish strategiyalari (Singapur tajribasi misolida)*: monografiya. – Namangan: Ibrat Print, 2026. – 153 b.
2. Schein E. H. *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. – San Francisco: Jossey-Bass, 2010. – 464 p.

3. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd ed. – New York: McGraw-Hill, 2010. – 561 p.
4. Cameron K. S., Quinn R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. – San Francisco: Jossey-Bass, 2006. – 288 p.
5. Fullan M. *The New Meaning of Educational Change*. 4th ed. – New York: Teachers College Press, 2007. – 336 p.
6. Kezar A. J. *Understanding and Facilitating Organizational Change in the 21st Century*. – San Francisco: Jossey-Bass, 2001. – 147 p.
7. Abdurasulov A. A. *O'zbekiston taraqqiyotining yangi bosqichida OTMlarda korporativ boshqaruv tamoyillarini joriy etishning zamonaviy tashkiliy-pedagogik asoslari: pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati*. – Namangan, 2023. – 59 b.
8. Najmiddinova Yo. R. Conditions of Forming Professional Abilities and Skills on Competence Approach among Colleges Students // *Eastern European Scientific Journal*. – Germany, 2018. – № 4. – P. 196–199.