

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
НАМАНГАН МУҲАНДИСЛИК-ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ

Қўлёзма ҳуқуқида
УДК:

Насимова Одина Шавкатжоновна

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини
шакллантириш (Фарғона вилояти мисолида)

Мутахассислиги: 5A230201 “МЕНЕЖМЕНТ”(ишлаб чиқариш)

Магистр
академик даражасини олиш учун ёзилган

ДИССЕРТАЦИЯ

Илмий раҳбар:

и.ф.д., проф. Т.Э.Эргашев

Наманган-2014

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
НАМАНГАН МУҲАНДИСЛИК-ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ

Факультет “Касб таълими”
Кафедра “Менежмент”
Ўқув йили 2013-2014 й.

Магистратура талабаси О. Насимова
Илмий раҳбар и.ф.д. проф. Т.Эргашев
Мутахассислиги “Менежмент”

Мавзунинг долзарблиги: Ўзбекистон Республикасида иқтисодийни модернизациялаш шароитида хусусийлаштириш, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш, акциядорлик жамиятларини ташкил этиш, тадбиркорликни ривожлантириш, хорижий инвестицияларни жалб қилиш масалалари муҳим аҳамият касб этмоқда. Акциядорлик жамиятларининг инвестицион жозибадорлигини ошириш ва фонд бозорида акциялар ликвидлигини таъминлаш учун муҳим чора ҳисобланган корпоратив бошқарув тизимини жорий қилиш, ҳамда такомиллаштириш эса энг долзарб масалалардан биридир.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов “Корпоратив бошқарув тизимини тегишли тартибда ўрганиш бугунги куннинг муҳим стратегик йўналишларидан биридир”¹ деб таъкидлайдилар.

Жаҳон ҳамжамиятига қўшилиб, ўзининг нуфузи, мустақкам ўрнига эга бўлаётган давлатимиз иқтисодийтини янада юксалтиришда корпоратив тузилмаларнинг аҳамиятини чуқур англаган ҳолда, улар фаолиятини ривожлантириш учун асосий масалалардан бири ҳисобланган корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш борасида кўплаб чора-тадбирлар амалга оширилиши лозим. Бунинг учун ривожланган мамлакатлар тажрибасини чуқур таҳлил этиш асосида, ўзимизга ҳос хусусиятларни эътиборга олиб, корпоратив бошқарув усуллариини такомиллаштириш муҳим вазифалардан бири ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш бўйича амалий чора-тадбирларни ривожлантириш, бошқарув тизимидаги ишларни талаб даражасига кўтариш, барча соҳаларда самарадорликка эришиш бўйича кенг қўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Шу сабабли, корпоратив бошқарув тизимини юқори профессионал даражада ташкил этиш ва халқаро тамойиллар талабларига тўла жавоб берадиган бошқарув тизимини яратиш зарурияти туғилмоқда.

Ишнинг мақсади ва вазифалари: Тадқиқотнинг мақсади Республикамизда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизиминини ташкил этишдаги муаммоларни аниқлаш ҳамда ушбу тизимни такомиллаштиришнинг истиқболли йўналишларини белгилашда қўл келадиган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Вазифалари Қўйилган мақсадга эришиш учун Магистрлик диссертациясида қуйидаги вазифалар белгилаб олинган:

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини очиқ бериш;

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асосларини ўрганиш;

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг ўзига ҳос хусусиятларини кўриб чиқиш;

Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолатини ўрганиб, улар бошқарув тизими ва меҳнат муносабатларини таҳлил қилиш;

¹ Каримов И.А. “Эришилган ютуқларни мустақкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим”. Т.: “Ўзбекистон”, 2006

Корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш;

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш, корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

Тадқиқот объекти Магистрлик диссертациясининг тадқиқот объекти қилиб Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари белгиланди, **тадқиқот предмети** сифатида уларда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш, такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш масалалари олинди.

Тадқиқотнинг услубиёти ва услублари: Мамлакатимизда амалга оширилаётган модернизациялаш жараёнлари ва иқтисодиётни диверсификациялаш уни рақобатбардошлигини таъминлаш билан боғлиқ Қонун ва Қонун ости ҳужжатлар, Республикамиз Президенти И.А. Каримов томонидан ишлаб чиқилган Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларни амалга ошириш тамойиллари, давлат сиёсатининг устивор йўналишлари ҳамда хориж ва МДХ давлатлари иқтисодчиларининг, шу жумладан мамлакатимиз иқтисодчи-олимларининг акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ташкил этиш, ривожлантириш ва такомиллаштириш билан боғлиқ илмий-тадқиқот ишларида илгари сурган ғоялари ташкил этади.

Тадқиқот натижаларининг илмий жihatдан янгилик даражаси: Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини очиқ берилган, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари ва уларда корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос хусусиятлари кўриб чиқилган, Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолати ўрганилган ва улардаги бошқарув тизими ҳамда меҳнат муносабатлари таҳлил қилинган, корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш, корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган, Ўзбекистонда корпоратив қонунчиликка оид меъёрий ҳужжатларни такомиллаштириш бўйича тавсиялар берилган.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти ва тадбиқи: Диссертация ишининг асосий хулоса ва таклифлари бутун бир мажмуани ташкил этиб, ундан олий ўқув юртларида “Корхона иқтисодиёти”, “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш”, “Стратегик бошқарув” каби фанларни ўқитишда, акциядорлик корхоналарини самарадорлигини баҳолашда, корхоналарни инвестицион фаолиятини бошқаришда, корпоратив тузилмаларни мониторинг қилишда, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашда ҳамда республикада корпоратив қонунчиликни такомиллаштириш бўйича меъёрий ва ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкин.

Иш тузилиши ва таркиби: Магистрлик диссертацияси кириш, 3 та боб, хулоса ва таклифлар, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан ташкил топган.

Бажарилган ишнинг асосий натижалари: Тадқиқот натижаларидан илмий тадқиқот ишларида, ўқув жараёнида ҳамда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ривожлантириш ва такомиллаштиришга оид меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқиш жараёнида фойдаланиш мумкин.

Хулоса ва таклифларнинг қисқача умумлаштирилган ифодаси: Корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш, Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш, Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Илмий раҳбар
Магистратура талабаси

и.ф.д. проф. Т. Эргашев
О. Насимова

МУНДАРИЖА

КИРИШ.....	3
I БОБ АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ИЛМИЙ- УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ.....	8
I.1 Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамияти.....	8
I.2 Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари.....	20
I.3 Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос хусусиятлари.....	25
I-боб бўйича хулоса.....	41
II БОБ ФАРҒОНА ВИЛОЯТИ АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ ВА УЛАР САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ.....	44
2.1 Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолати.....	44
2.2 Фарғона вилояти акциядорлик жамиятларида бошқарув тизими ва меҳнат муносабатлари таҳлили	53
2.3 Корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш.....	57
II-боб бўйича хулоса.....	67
III БОБ АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ВА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ.....	69
3.1 Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш	69
3.2 Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш.....	71
3.3 Корпоратив қонунчиликни такомиллаштириш.....	80
III- боб бўйича хулоса.....	90
ХУЛОСА.....	93
Фойдаланилган адабиётлар.....	96
ИЛОВАЛАР	100

КИРИШ

Диссертация мавзусининг асосланиши ва унинг долзарблиги

Ўзбекистон Республикасида иқтисодиётни модернизациялаш шариоитида хусусийлаштириш, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш, акциядорлик жамиятларини ташкил этиш, тадбиркорликни ривожлантириш, хорижий инвестицияларни жалб қилиш масалалари муҳим аҳамият касб этмоқда. Акциядорлик жамиятларининг инвестицион жозибадорлигини ошириш ва фонд бозорида акциялар ликвидлигини таъминлаш учун муҳим чора ҳисобланган корпоратив бошқарув тизимини жорий қилиш, ҳамда такомиллаштириш эса энг долзарб масалалардан биридир.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов “Корпоратив бошқарув тизимини тегишли тартибда ўрганиш бугунги куннинг муҳим стратегик йўналишларидан биридир”² деб таъкидлайдилар.

Жаҳон ҳамжамиятига қўшилиб, ўзининг нуфузи, мустаҳкам ўрнига эга бўлаётган давлатимиз иқтисодиётини янада юксалтиришда корпоратив тузилмаларнинг аҳамиятини чуқур англаган ҳолда, улар фаолиятини ривожлантириш учун асосий масалалардан бири ҳисобланган корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш борасида кўплаб чора-тадбирлар амалга оширилиши лозим. Бунинг учун ривожланган мамлакатлар тажрибасини чуқур таҳлил этиш асосида, ўзимизга ҳос хусусиятларни эътиборга олиб, корпоратив бошқарув усуллариини такомиллаштириш муҳим вазифалардан бири ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш бўйича амалий чора-тадбирларни ривожлантириш, бошқарув тизимидаги ишларни талаб даражасига кўтариш, барча соҳаларда самарадорликка эришиш бўйича кенг кўламли ислохотлар амалга

² Каримов И.А. “Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим”. Т.: “Ўзбекистон”, 2006

оширилмоқда. Шу сабабли, корпоратив бошқарув тизимини юқори профессионал даражада ташкил этиш ва ҳалқаро тамойиллар талабларига тўла жавоб берадиган бошқарув тизимини яратиш зарурияти туғилмоқда.

Юқорида қайд этилган муаммолар иқтисодийни модернизациялаш шароитида акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ташкил этиш борасидаги назарий-амалий муаммоларни тадқиқ этишнинг зарурлигини ва тадқиқот мавзусининг долзарблигини белгилайди.

Тадқиқот объекти ва предметининг белгиланиши Магистрлик диссертациясининг тадқиқот объекти қилиб Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари белгиланди, тадқиқот предмети сифатида уларда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш, такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш масалалари олинди.

Тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари. Тадқиқотнинг мақсади Республикамизда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизиминини ташкил этишдаги муаммоларни аниқлаш ҳамда ушбу тизимни такомиллаштиришнинг истиқболли йўналишларини белгилашда қўл келадиган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Диссертация ишининг вазифалари Қўйилган мақсадга эришиш учун Магистрлик диссертациясида қуйидаги вазифалар белгилаб олинди:

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини очиб бериш;

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асосларини ўрганиш;

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос хусусиятларини кўриб чиқиш;

Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолатини ўрганиш;

Фарғона вилояти акциядорлик жамиятларида бошқарув тизими ва меҳнат муносабатларини таҳлил қилиш;

Корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш;

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш;

Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш:

Ўзбекистонда корпоратив қонунчиликни ўрганиш ва уни такомиллаштириш бўйича таклифлар бериш.

Тадқиқотнинг асосий масалалари ва фаразлари

Мамлакатимизда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар натижасида мулкчиликнинг турли шакллари вужудга келиб, мулк ўз эгасини топаётганлигини алоҳида таъкидлаш лозим. Янги шаклланган мулкчилик ўз навбатида уларни бошқаришда ҳам жаҳон тажрибаситга таяниб, бошқаришнинг янги, яъни корпоратив бошқарув усулига ўтишни тақозо этмоқда.

Мавзу бўйича қисқача адабиётлар таҳлили

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини ташкил этишга доир фикр-мулоҳазалар менежментнинг классик вакилларида А.Смит, А.Фаёл, Г.Форд, Гелбрейт асарларида кўриб чиқилган.

Корпоратив бошқарув тизимини россиялик МДХ олимлари Бухвалов А, Жантуриев Б, Капитин А, Кавыршина О, Кукура С, Ленский Е, Почекайло Т, Хессель М. кабилар илмий жиҳатдан тадқиқ этганлар.

Республикаимиз иқтисодчи олимларидан Абдуллаев А., Акрамова Н., Бегматов А., Беркинов Б., Мансуров О., Карлиева Р., Хамидулин М., Хошимов А., Ходиев Б., Юлдашев Р., Қосимова Д. ва бошқалар корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш юзасидан илмий изланишлар олиб борганлар.

Тадқиқотда қўлланилган услубларнинг қисқача тавсифи

Магистрлик диссертациясини тайёрлаш жараёнида иқтисодий таҳлил ва

синтез, диалектик, илмий абстракция, қиёслаш, статистик, монографик, баҳолаш усулларидан кенг фойдаланилди.

Тадқиқот натижаларининг назарий ва амалий аҳамияти

Магистрлик диссертациясининг асосий хулоса ва таклифлари бутун бир мажмуани ташкил этиб, ундан олий ўқув юртларида “Корхона иқтисодиёти”, “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш”, “Стратегик бошқарув” каби фанларни ўқитиш жараёнларида, акциядорлик корхоналарини самарадорлигини баҳолашда, корхоналарни инвестицион фаолиятини бошқаришда, турли молия институтларида инвестиция лойиҳаларини молиялаштириш учун қарорлар қабул қилишда, корпоратив тузилмаларни мониторинг қилишда, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашда ҳамда республикамизда корпоратив қонунчиликни такомиллаштириш бўйича меъёрий ва ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкин.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини очиб берилган, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари ва уларда корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос хусусиятлари кўриб чиқилган, Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолати ўрганилган ва улардаги бошқарув тизими ҳамда меҳнат муносабатлари таҳлил қилинган, корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш, корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган, Ўзбекистонда корпоратив қонунчиликка оид меъёрий ҳужжатларни такомиллаштириш бўйича тавсиялар берилган.

Диссертация таркибининг қисқача тавсифи. Магистрлик диссертацияси кириш, 3та боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан ташкил топган. Магистрлик диссертациясининг кириш

қисмида мавзунинг долзарблиги асосланган, тадқиқот объекти ва предмети, мақсади ва вазифалари белгиланган, тадқиқот натижаларининг назарий ва амалий аҳамияти ва илмий янгилиги ёритилган

Магистрлик диссертациясининг биринчи боби “Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг ташкил этишнинг илмий-услубий асослари” деб номланиб, унда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамияти очиб берилган. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари ўрганилган ва акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос хусусиятлари кўриб чиқилган.

Тадқиқотнинг “Фарғона вилояти акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими ва унинг самарадорлигини баҳолаш” деб номланган иккинчи бобида Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолати ўрганилган, уларни бошқарув тизими ва меҳнат муносабатлари таҳлил қилинган. Корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш бўйича тавсиялар берилган.

Магистрлик диссертациясининг учинчи боби Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишларига бағишланган бўлиб, унда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш, корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш ва корпоратив қонунчиликни такомиллаштириш бўйича таклифлар ва тавсиялар берилган.

Тадқиқотнинг хулоса қисмида олиб борилган изланишлар бўйича олинган натижалар, таклиф ва тавсиялар баён қилинган.

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ИЛМИЙ-УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Акциядорлик жамиятларини корпоратив I-БОВ.

АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА бошқарувнинг шаклланиши ва ижтимоий-иқтисодий аҳамияти

Бугунги кунда мамлакатимизда олиб борилаётган иқтисодий-ижтимоий ислохотларнинг жадал ривожланишини ишлаб чиқариш, тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш эвазига амалга ошириш республика ҳукуматининг асосий мақсадларидан бири эканлигини эътироф этиш асло муболаға бўлмайди. Чунки мамлакатимизнинг географик жihatдан ўзига хослиги, бой табиий хом ашё, инсон ресурслари, демографик ва интеллектуал салоҳиятларини инобатга олган ҳолда шундай мақсад қўйишга тўла асос бўлиши ҳеч кимда шубҳа туғдирмайди.³ Зеро, бошқарув муносабатларини самарали йўлга қўйиш орқали жаҳон бозоридан ўзимизга муносиб ўрин эгаллашимиз, шу жумладан, энг асосийси аҳолини иш билан таъминлаш ва меҳнаткаш халқимизнинг фаровонлигини ошириш имкониятига эга бўлишимиз мумкин.

Ҳозирги кунда бу мақсадларга эришиш учун бир қатор чора-тадбирлар мажмуи амалга оширилмоқда. Ички бозорни рақобатга бардошли, маҳаллий ишлаб чиқарувчилар томонидан ишлаб чиқилган ўз маҳсулотларимиз билан тўлдиришга қаратилган локализация сиёсати олиб борилмоқда. Шунингдек, фаол инвестицион сиёсат олиб борилиши натижасида эски корхоналарни таъмирлаш ва янги ишлаб чиқариш тармоқларини бунёд этишга имкон бермоқда.

Юртимизда қабул қилинган 2011-2015 йилларда саноатни устувор даражада ривожлантириш дастури ва ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик янгилашга доир тармоқ дастурларининг изчил амалга оширилиши натижасида саноат таркибида юқори қўшимча

³Каримов И.А. Ватан равнақи учун барчамиз маъсулмиз. Т.: "Ўзбекистон" 2001. 161-бет

кийматга эга бўлган, рақобатдош маҳсулотлар тайёрлаётган қайта ишлаш тармоқларининг ўрни тобора ортиб бормоқда. Бугунги кунда мамлакатимизда ишлаб чиқарилаётган саноат маҳсулотларининг 78 фоиздан ортиғи айнан ана шу тармоқлар ҳиссасига тўғри келмоқда.

2013 йилда юқори технологияларга асосланган машинасозлик ва металлни қайта ишлаш саноати 121 фоизга, қурилиш материаллари саноати 113,6 фоизга, енгил саноат 113 фоизга ва озиқ-овқат саноати 109 фоизга ўсгани мисолида бунинг яққол кўриш мумкин⁴.

Бунинг натижасида маҳаллий ишлаб чиқарувчиларнинг ишлаб чиқараётган маҳсулотлари тури кўпайиб, хориждан келтириладиган маҳсулотлар ўрни ўз маҳсулотларимиз ҳисобига қондирилмоқда. Бу жараёнларда айниқса, корпоратив тузилмалар фаолияти яққол кўзга ташланмоқда.

Мамлакатимизда ушбу тузилмалар фаолиятига алоҳида эътибор берилаётгани бежиз эмас, сабаби, акциядорлик жамиятлари шаклидаги хўжалик юритиш бошқа ташкилий-ҳуқуқий шаклларга қараганда қатор афзалликларга эга. Улар кичик, ўрта ва йирик сармоядорларнинг катта миқдордаги пул маблағларини бир жойга тўплаш имконини беради. Ушбу сармоядорлар ўз ихтиёридаги акциялар миқдорига яраша корхонани бошқаришда иштирок этиши, қўйган сармоясининг ҳажмига қараб даромадлар олиши мумкин.

Хўжалик фаолиятини корпоратив ташкил этишнинг кенг имкониятлари уларнинг афзалликларидан фойдаланишга асосланиб, корпорациялар яратиш вариантларидан фойдаланган ҳолда фирмалараро

⁴ 2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримовнинг мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. / Халқ сўзи, 2014 й. 19 январь.

муносабатларни моделлаштириш учун қулай имкониятлар яратади. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни кўриш мумкин:

-акциялар чиқариш орқали пул маблағлари жалб қилиш қобилияти. Чекланмаган кўп сонли инвесторларнинг маблағларини жамлаш имконини ва бу инвесторларга жамиятни бошқаришда иштирок этишда маълум бир танлов ҳуқуқини беради.

-бошқарилувчанлик муаммосини ҳал этилиши енгиллашади. Ташкилий расмийлаштиришнинг тугалланганлиги ва жавобгарликларни аниқлашда регламентга риоя қилиш назорат функцияларини акциядорлик жамияти бошқарув органлари ўртасида тақсимлаш имконини беради, бу эса бошқарув жараёнини профессионаллаш имкониятини англатади.

-акциядорлар таркибига кириш ва чиқишнинг соддалаштирилган таркиби манфаатдор шахсларнинг ўрнини алмаштириш учун кенг имкониятлар ва мос равишда, инвестиция таклифи динамикаси юқори бўлган шароитларда юқори мослашувчанликни таъминлайди.

Корпоратив бошқарувнинг назарий асосларини ўрганишда хориж давлатлари тажрибасини ўрганиш ҳам мақсадга мувофиқдир. Корпоратив бошқарув атамаси акциядорлик жамияти мулкдорларининг ўзаро муносабатлар тизимини билдиради ва уларни ким бошқараётганлигини, яъни менежерларни ҳамда бошқа манфаатдор гуруҳларни ифода этади.

“Корпоратив бошқарув” тушунчасининг моҳиятини очиб беришда бир неча тадқиқотчи-олимларнинг фикрларини кўришимиз мумкин. Айрим олимларнинг фикрича, “Мулкдорлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг корхона фаолиятини баҳолаш ва назорат қилиш билан боғлиқ ўзаро муносабатлари корпоратив бошқарув ҳисобланади”⁵. Мамлакатимиз олимлари томонидан берилган изохлардан бирига кўра: “Корпоратив бошқарув – бу корпоратив корхона мулкдорларининг корхона капиталини шакллантиришга, ундан фойда олиш мақсадида янада самарали фойдаланишга ҳамда олинган даромадларни корпоратив муносабатларнинг

⁵Хессел М. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М, 1996.

барча иштирокчилари ўртасида адолатли тақсимлашга қаратилган стратегик муҳим қарорларни белгилаш, таърифлаш ва қабул қилишга доимий ва реал таъсирни таъминлашдаги онгли, бевосита иштирокидир”⁶ деб таъриф берилади.

Корпоратив бошқарув тушунчаси илмий ва амалий билимлар соҳаси ҳамда корпоратив тузилмалар фаолиятини ташкил этиш ва тартибга солиш билан боғлиқ амалий фаолият соҳасини ўз ичига олади⁷ деб айтилган таърифда корпоратив бошқарув корпоратив корхона ва бошқа кўринишдаги йирик корхоналарни назарда тутди. Аммо корпоратив бошқарув бошқа субъектлар фаолиятини бошқаришни ҳам назарда тутиши керак деб ҳисоблаймиз.

Бошқа таърифларга биноан, корпоратив бошқарув бу:

- компания фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (компания ходимлари, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича компания менежерлари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими;

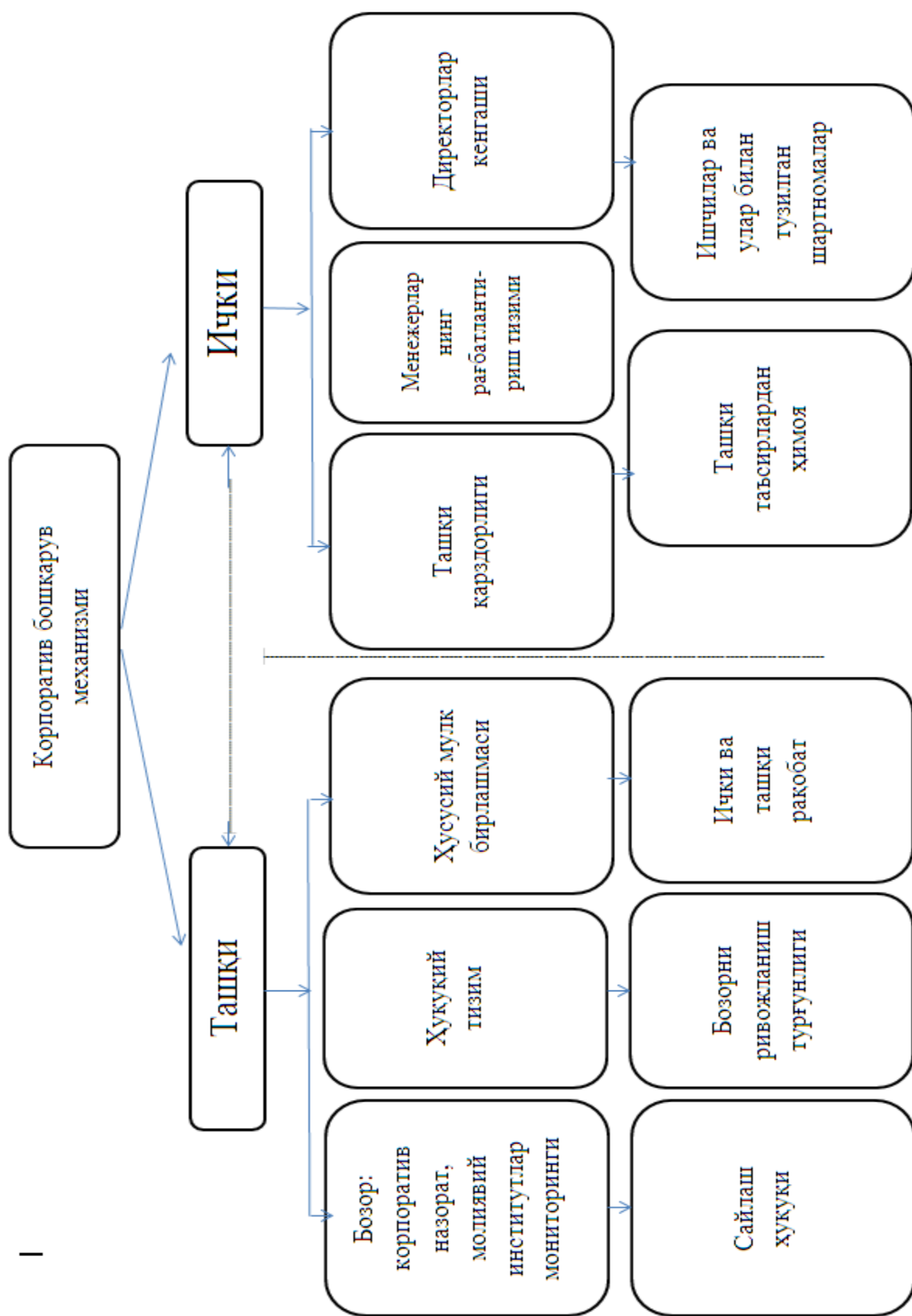
- корпоратив мулкнинг эгалари назоратидан бевосита узоқлаштирилиши оқибатида юзага келган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбирлар ва тартиблар;

- компанияни самарали бошқаришни ташкил қилишда асосий манфаатдор шахсларнинг манфаатларини бирлаштирилиши амалга оширилувчи ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуаси;

- бизнеснинг ташкилий-ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

⁶Хамидулин М.Б. Корпоратив стратегияларни молиялаш усули ва стратегиялари// “Корхонаи бошқариш” журнали, 5-6 сон 4-14 б.

⁷Кукура С.П. Теория корпоративного управления. – М.: ЗАО “Экономика”, 2004. 478с.



1.1.1-чизма. Корпоратив бошқарув механизмининг таснифланиши.

Яъни, корпоратив бошқарув мулкдорлар ва бошқарувчилар ўртасидаги муносабатларни оддийлаштиришга, улар орасида юзага келадиган муаммоларни ечимини топишга, ўзига ҳос ҳуқуқий механизми, жиҳатлари ва талабларига эга бўлган бошқарувнинг мураккаб тизимидир.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, корпоратив бошқарувни яхлит бир тизим сифатида 1.1.1-чизмада кўришимиз мумкин.

Корпоратив бошқарув тизими жаҳон иқтисодиётида кўпгина ўзига хосликлар билан ривожланиб келаётгани барчамизга маълум. Корпоратив бошқарувга бўлган илмий қизиқиш, ривожланган мамлакатларнинг иқтисодий ривожланишида асосий рол ўйнаган акциядорлик жамиятлари билан боғлиқдир.

Иқтисодиётда корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши ва ривожланиш босқичларини Б. Ю. Ходиевнинг “Корпоратив бошқарув” номли китобида келтириб ўтилган⁸. Муаллиф корпоратив бошқарувнинг ривожланиш босқичларини бир неча даврларга бўлиб тадқиқ этиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайди. Бу борада хориж хусусан, АҚШ ва Европа давлатларида корпоратив бошқарув жараёнига бевосита дахлдор бўлган фаолиятларни мисол тариқасида келтиради.

Жаҳон ҳамжамиятида корпоратив бошқарув жараёнлари ривожланиб, корпоратив бошқарувга бўлган талаблар ҳам такомиллашиб бормоқда. Хозирги кунга келиб, ҳар бир мамлакатнинг ўзига ҳос корпоратив бошқарув моделлари шаклланди.

Шуни ҳам қайд этиш керакки, мамлакатларнинг ўзига хосликлари, маданият, анъана, ҳуқуқий базалар, ҳўжалик фаолиятини юритишдаги фарқлар, турли сиёсий, иқтисодий ҳамда ижтимоий жиҳатлари натижасида юзага келган ушбу моделлар бир-биридан фарқ қилади.

Корпоратив бошқарув соҳасидаги мутахассислар бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда корпоратив бошқарувнинг учта асосий моделини ажратишади. Бу инглиз-америка, япон ва немис моделларидир.

⁸ Ходиев Б.Ю., Қосимова Д.С., “Корпоратив бошқарув” Т.: “Ўзгўлпон”, 2012.

Инглиз-америка моделининг ўзига хос хусусияти шундаки, бунда акциядорларга катта эътибор қаратилади, фақат корпорация акциядорлари стратегик қарорлар қабул қилинишига таъсир кўрсатиш ҳуқуқига эга. Миноритар акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, фонд бозорининг юқори ликвидлиги ҳам унинг алоҳида жиҳатидир. Тарихан шундай вазият юзага келдики, кўплаб мамлакатларда тадбиркорлик асосида сармояни сафарбар этиш механизми саноатлаштиришнинг пойдевори бўлди. Сармоя институционал акциядорлар (инвестиция фондлари, суғурта компаниялари ва пенсия фондлари)нинг маблағларидан шаклланди. Бу ҳолатлар моделнинг ўзига хос хусусияти бўлиб, банклар ва саноатнинг бир-биридан ажратилганлиги ҳамда саноатни қисқа муддатли молиялашга йўналтирилганлиги ҳисобланади.

Корпоратив бошқарувнинг немисча модели Европада устунлик қилади. Мазкур модел “ижтимоий ҳамкорлик” тамойилига асосланади, унинг моҳияти шундаки, компания фаолиятига оид қарорлар қабул қилишда барча манфаатдор томонлар қатнашиш ҳуқуқига эга. Банк тизими йирик ва ўрта корпорацияларнинг молиявий пойдевори ҳисобланади, якка акциядорларнинг роли эса унчалик катта эмас. Банклар бу ерда кредиторлар, акциядорлар, инвесторлар ва назорат-тафтиш функциясини бажарувчи директорлар кенгашининг аъзоси ролини бажаради.

Корпоратив муносабатлар немис моделининг банк механизми молия ва саноат секторлари ўртасидаги узоқ муддатли инвестиция муносабатларини йўлга қўйиш вазифасини ўтайди. Ушбу ҳолат Германиянинг асосий банкларига очиқ корпорацияларда овозларнинг катта улушига эга бўлишга имкон берди.

Япон модели саноатга узоқ муддатли инвестициялар киритишга йўналтирилганлиги ҳамда саноат ва молиявий секторлар ўртасидаги узвий алоқалар билан тавсифланади. Бу жиҳатдан у қайсидир маънода немис моделига ўхшаб кетади.

Гуруҳлашга бўлган интилиш япон моделининг ўзига хос белгиси ҳисобланади. Хўжалик бирликлари корпоратив гуруҳлари (“кейресу”)ни ташкил этган ҳолда акцияларга ҳар томонлама эгалик қилиш орқали бири бири билан узвий боғланган. Гуруҳга кирувчи хўжалик юритувчи субъектлар нафақат ташқи сармоядорларга, балки гуруҳларга кирмайдиган банкларга ҳам тобе эмас. Ҳар бир гуруҳга сармояни сафарбар қилиш механизми гуруҳ банки орқали жамоавий асосда амалга оширилади.

Тадқиқотчилар корпорацияларни бошқаришнинг юқоридаги моделларидан ташқари Россия моделини ҳам ажратиб кўрсатишади. Корпоратив бошқарувнинг Россияга хос моделида акциядорлик жамиятлари қонун билан таъқиқланмаган ҳар қандай фаолият турини амалга оширадilar, албатта лицензияга эга бўлган ҳолда.

Айнан Россияда қонунчиликнинг етарли эмаслиги, давлат ва жамият томонидан назоратнинг йўқлиги “Янги олигархлар”га шиддат билан бутун ишлаб чиқариш тармоқларини сотиб олиш ва молия – ишлаб чиқариш империясини ташкил қилиш имконини берди ва бу янгидан – янги монополияларни вужудга келишига имкон яратди.

Ўтиш иқтисодиётида корпоратив бошқарувнинг шаклланишига мазкур мамлакатларда амалга оширилаётган хусусийлаштириш жараёнлари катта таъсир кўрсатади. Ушбу мамлакатларда шаклланган корпоратив бошқарув моделининг ўзига хос хусусиятлари шундан иборатки, уларда ташқи назорат механизми мавжуд эмас, фонд ва товар бозорлари яхши ривожланмаган. Бундан ташқари ушбу мамлакатларнинг кўпчилигида банк тизими Европада тижорат банкларига хос бўлган корпоратив назорат (акцияларга стратегик назорат қилиш) функциясини самарали тарзда бажаришга қодир эмас.

Ўтиш иқтисодиёти мамлакатлари қатори мамлакатимизда ҳам маҳаллий корпоратив бошқарув тизими тадрижий тарзда шаклланиб, қуйидагича ривожланиб бормоқда:

- 1980-1985 йилларгача мавжуд бўлган маъмурий буйруқбозлик усуллари, яъни давлатнинг марказлашган тарзда иқтисодийётни бошқариши макроиқтисодий ҳолатнинг ривожланишига тўсик бўлди;

- 1987-1991 йилларда марказлашган, монополлашган иқтисодийёт тугатилди ва корпоратив бошқарувга асос солинди. Корхоналарни бошқариш ишчиларнинг қатнашуви, меҳнат жамоасининг маслаҳати орқали амалга ошириш йўлга қўйилди. Ўзбекистонда банкларнинг молиявий капиталлари ва иқтисодийётнинг суғурта сектори ривожланишига йўл очилди.

- 1991-1994 йилларда хусусийлаштириш жараёни бошланиб, бирламчи мулкни тақсимлаш жараёни амалга оширилди. Биринчи ҳиссадорлик жамиятлари шаклланди, лекин ҳиссадорларнинг ҳуқуқлари аниқ кўрсатиб берилмади.

- 1994-1998 йилларда корхоналарни хусусийлаштириш даври. Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида, қимматли қоғозлар, хусусийлаштириш тўғрисидаги қонунлар, Фуқоролик кодекси қабул қилинди. Бозор инфратузилмаси шаклланди, бирламчи инвестицион фондлар, депозитарийлар, регистраторлар, аудиторлик, консалтинг фирмалари шаклланиши билан бир қаторда йирик хорижий компаниялар, уларнинг филиаллари, ваколатхоналари, қўшма корхоналар ташкил этила бошланди.

- 1998-2001 йилларда дефолт, молиявий ресурсларнинг етишмаслиги, капиталнинг Ўзбекистондан чиқиб кетиши, корпоратив қимматли қоғозлар бозорининг ривожланмаганлиги каби ҳолатлар юзасидан келажакдаги мулкларни ва капиталларнинг тақсимланиш жараёни асосида кўриб чиқилад бошланди. Буларнинг барчаси ҳиссадорларнинг ўз ҳуқуқини англаб етиши асосида амалга оширилди. Аниқ корпорациялар мисолида корпоратив бошқарув амалга оширилиб, уларнинг ҳаммаси давлатнинг базавий ҳужжатлари асосида, яъни корпоратив кодекс, ҳиссадорлик тўғрисидаги, қимматли қоғозлар

тўғрисидаги қонунлар бўйича, шунингдек, жаҳон амалиётида синалган меъёр ва усулларнинг апробациясидан кейин кенг қўлланила бошланди;

- 2002 йилдан ҳозирги вақтгача корпоратив тартиб тўғрисидаги кодекс, корпоратив бошқарув бўйича мулкӣ кенгаш, ушбу кодексларнинг йирик корпорация ва компаниялар томонидан жорий этилиши таъминланмоқда. Корпоратив кодекс акциядорлик жамиятларининг ички ҳужжатларини юритиш тартибларини белгилаб бериш билан бир қаторда акциядорлик жамиятларида бошқариш органларининг ҳам ваколатларига аниқлик киритиб беради⁹.

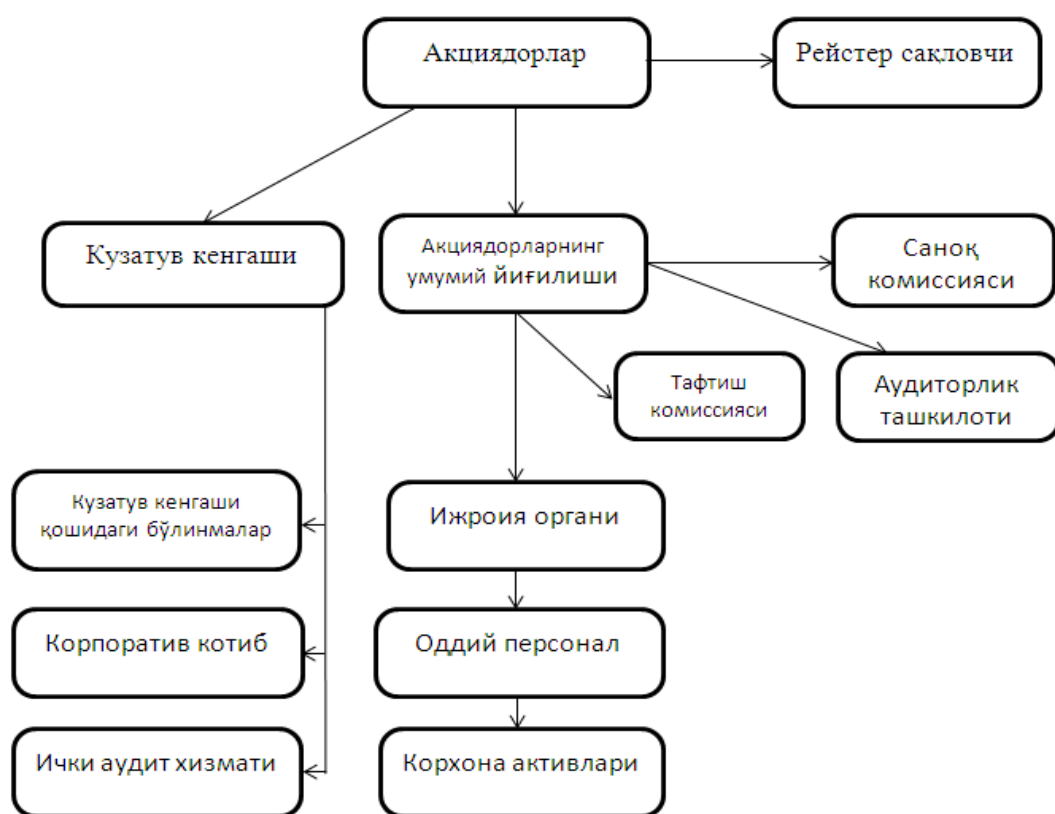
Хар бир давлатда корпоратив бошқарувнинг миллий модели ҳуқуқий тизимни эътиборга олган ҳолда ўзининг иқтисодий объектив ҳолати, тарихий ва маданий табиатига мос равишда яратилади. Чунки дунёда корпоратив бошқарувнинг самарали, барча жихатларни ўз ичига олган ягона модели йўқ. Халқаро амалиётда тан олинган корпоратив бошқарув моделлари ва уларнинг ривожланишини ҳар томонлама ўрганишдан мақсад – ривожланишнинг ўзимиз учун энг қулай, ўзига хос хусусиятларини эътиборга олган ҳолда Ўзбекистон манфаатларига мос миллий моделни яратишдан иборат.

Шуни айтиш жоизки, мамлакатимизда корпоратив бошқарувнинг миллий модели мустақилликнинг дастлабки йилларидан то шу кунга қадар босқичма-босқич такомиллаштириб келинмоқда. Хусусан, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (1996 йил), Президент фармонлари ва қатор ҳукумат қарорлари орқали акциядорлик жамиятларини корпоратив асосда янгича бошқаришнинг ҳуқуқий асослари яратилди. Ҳозирги кунда корпоратив бошқарув миллий моделининг тузилмавий асоси яратилган (1.1.2-чизма).

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ўзига хос тизимини шакллантиришни белгилаб берувчи миллий жихатлари сифатида Кузатув

⁹ Ходиев Б.Ю., Карлиева Р.Х., Акрамова Н.И. “Корпоратив бошқарув”. Т.: “Чўлпон”, 2011. 6-76.

кенгашига иккита - корпоратив маслахатчи (котиб) ва ички аудит хизмати янги элементининг киритилиши бўлди. Корпоратив маслахатчи (котиб) акциядорлик жамиятларида мулкдорлар ўртасида, унинг ижро этувчи органи ва кузатув кенгаши орасидаги бўладиган мунтазам самарали мулоқотни таъминлаб берувчи ходим ҳисобланади. Бу лавозимда фаолият юритадиган ходим олий маълумотли, тажрибали, самарали мулоқот кўникмаларига эга бўлиши лозим. У ўз корхонаси фаолиятининг ички хусусиятларини яхши билиши, корхонадаги ахволни ва бозордаги вазиятни таҳлил қила олиши, шу билан бирга бўлаётган ходиса ва воқеалар ҳақида корхона бошқарувига ўз вақтида ахборотлар тайёрлаб бериб туриши керак. Киритилган ўзгартиришлар албатта бошқарув тизимини яхшилашга қўйилган қадамлардан биридир.



1.1.2-чизма. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели тузилмаси¹⁰

¹⁰ Бегматов А.С., Хамидуллин М.Б., Бутабоев М.Ш. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув. - Т: Академия нашриёти, 2007. 157 б.

Айтиб ўтиш керакки, корпоратив тузилмалар ҳозирги шароитда яна бир ўзига хос жиҳатни касб этмоқда. Ундан бир нечта юридик шахслар томонидан ташкил этилган хўжалик субъектини белгилаш учун фойдаланилиб, уларнинг ҳар бирини бошқа мулкый муносабатлар, биргаликда бизнес юритиш, умумий мақсадлар ва манфаатлар, умумий ташкилий структура (1.1.3-чизма) билан боғлиқ мустақил иқтисодий субъект сифатида кўриб чиқилади. Шундай қилиб, Ўзбекистонда корпоратив тузилмаларнинг энг кўп тарқалган тури сифатида акциядорлик жамиятиларини кўриш мумкин.



1.1.3-чизма. Корпоратив тузилмаларда бошқарув структураси¹¹

¹¹ Манба. www.vestnikmckinsey.ru

1.2. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари

Корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда тизимли ёндашувга ҳам таяниш кўп жиҳатдан ўринли ҳисобланади. Иқтисодий тадқиқотларда тизимли ёндашув иқтисодий реалликни умумий тизимлар назарияси асосида ўрганадиган усул бўлиб, бунда ўрганилаётган иқтисодий жараёнда тузилма ва унинг элементлари аниқланади, тизим тури ва элементларнинг табиати тадқиқ этилади. Кўпгина тадқиқотларда ушбу усул қўлланилган ҳолда, корпорация фаолиятида юзага келадиган молиявий муносабатларнинг моҳияти тизимли ёндашув асосида очиқ берилган, улар классификация қилиниб, корпоратив бошқарувнинг молиявий механизми услуб ва воситаларини ўз ичига олувчи яхлит тизим тузилган¹², интеграциялашган корпоратив тузилмаларни яратиш ва уларни бошқариш, уларда корпоратив бошқарувни ривожлантиришнинг концептуал асослари¹³ тадқиқ этилган.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини турли усуллар ёрдамида аниқлаш ва таҳлил қилиш алоҳида эътибор талаб қиладиган тадқиқотдир. Бундай тадқиқотлардаги корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашда яратилган, хусусан, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари тизими¹⁴, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг рейтинглаш усули¹⁵, корхона ахборот шаффофлиги ва инвестиция жозибadorлигини оширишга имкон берадиган корпоратив бошқарув даражасини баҳолашнинг рейтинглаш усули¹⁶ кабилар миллий корпоратив бошқарув тадқиқотини янги сифат даражасига кўтарган.

¹² Хамидулин М.Б. Развитие финансового механизма корпоративного управления. Монография. - Т.: 2008. - 204 с.

¹³ Хашимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш. Монография. - Т.: 2007. - 299 б.

¹⁴ Мансуров О. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув Монография Т.: 2008. - 196 б.

¹⁵ Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. - Т.: 2006. - 116 б.

¹⁶ Хамидулин М.Б. Развитие финансового механизма корпоративного управления. Монография. - Т.: 2008. - 204 с

Муайян корхона мисолида корпоратив бошқарув тадқиқ этилганда корхона бошқарув механизми ҳамда иқтисодий кўрсаткичлари, капитал таркиби, дивиденд сиёсати ва ҳ.қ. кузатиш, эксперт баҳолаш, динамик, статистик гуруҳлаш, график усуллари ёрдамида таҳлил қилинган. Айниқса акциядорлик компаниясининг корпоратив бошқариш ҳолати, хорижий мамлакатларда корпоратив бошқарув тузилмаси, корпорациялардаги инвестиция ва дивиденд сиёсати, молиявий-иқтисодий кўрсаткичларини эксперт баҳолаш усулида таҳлил этиш каби уринишлар бўлган.

Корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асосларини кўриб чиқишда Россиядаги корпоратив бошқарув самарадорлиги бўйича айрим илмий тадқиқот ишлари ўрганиб чиқилди. Шунини айтиш жоизки Россиялик тадқиқотчилар томонидан корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда илмий изланишлардан фойдаланишда турли туманлик кўзга ташланади.

Бунда энг кўп тарқалган корпоратив бошқарувни илмий тадқиқи этиш усуллари қаторига тизимли таҳлил, систематизацияли (корпоратив бошқарувга оид тушунчани тизимлаштиришда), тизимли, жараёнли тузилмали-мантикий ёндашувлар (корпоратив бошқарувнинг механизмини таҳлил қилиш методикаси, дивиденд сотишни ишлаб чиқиш алгоритмининг корпоратив бошқарув органлари меҳнатини мотивлаштириш тизимини ишлаб чиқиш)¹⁷, тизимли таҳлил усули (корпоратив бошқарув механизмининг шаклланиш тамойилларини ва унинг таркибини ўрганишда), қиёсий таҳлил усули (хорижий ва Россия корпорацияларини бошқариш тизimini ва уларнинг шаклланиш омилларини таққослашда), иқтисодий таққослаш, индукция ва дедукция, регрессив таҳлилнинг илмий усуллари (корпоратив бошқарув механизмининг кўрсаткичли тизимини ишлаб чиқишда), корреляцион факторли таҳлил усули (корпоратив бошқарув механизми кўрсаткичларига таъсир этувчи омиллар тизимини

¹⁷ Кавыркина О.А. Понятие экономического механизма корпоративного управления // Экономинфо, 2007. С. 27-31

ишлаб чиқишда ва баҳолашда), математик моделлаштириш усули (корпоратив бошқарув самарадорлигини корпоратив бошқарув механизмини шакллантиришга таъсир этувчи омиллар ўртасидаги боғлиқликни аниқлашда)¹⁸, шунингдек тарихий ва мантикий қўшма усуллар, зиддиятлар усули, эталон ва аналоглар усули, эксперт таҳлил, баланслаш, статистик, социологик тадқиқотлараро баланс, иқтисодий эксперимент усуллари ва бошқалар киритилади.

Охирги йилларда ривожланган Ғарб мамлакатларида корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда эмпирик усуллар, монографик муҳокама, танқидий қараш, шу жумладан иқтисодий-математик моделлаштириш, қўшма тарихий ва мантикий усуллар, сабаб - оқибат таҳлили, эконометрика усуллари каби усуллар ҳам қўлланилиши кузатилмоқда. Бундай услублар хорижий тадқиқотчиларга мос равишда ва глобал таҳдидилар ҳамда ўзгаришларга қарши туриб тадқиқ этишга имкон беради.

Шуни қайд этиш жоизки, 1980-йиллар ва 1990-йилларнинг бошида корпоратив бошқарув ва уларнинг турли ривожланган мамлакатлардаги ҳуқуқий тизимини таснифлашга бағишланган бир қатор илмий ишлар чоп этилган, бироқ ушбу тадқиқотларнинг илмий мазмуни унчалик аҳамият қасб этмаган, яъни уларда модели усул етарли даражада қўлланилмаган ҳамда улар эмперик тадқиқотларга асосланмаган эди. А.В. Бухваловнинг¹⁹ фикрича, 1990 йилларнинг ўрталарига келиб корпоратив бошқарув соҳасидаги назарий изланишлар уч фундаментал ҳолатни ўз ичига олади:

1. ривожланган мамлакатларда корпорациянинг оддий шакли бўлиб мулкчилик тузилиши тарқоқ бўлган ва асосан ёлланмма менежерлар томонидан бошқариладиган корпорация ҳисобланади;

¹⁸ Почкайло Т.Н Анализ содержания и роли механизма корпоративного управления // Социально-экономический проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 3,-Тюмень: Вектор Бук 2006

¹⁹ Бухвалов А.В. Корпоративное управление как объект научных исследований.-Санкт-Петербург: 2005. том 3 №3 с 81-96

2. корпоратив бошқарув тизимининг ишлаб туришига унинг бозорга йўналган ёки банкка йўналган тизимларнинг қай бирига мансуб эканлиги жуда муҳим роль ўйнайди;

3. маълумки ўтиш иқтисодийли мамлакатларда самарали бозор муносабатлари тизимининг яратилиши ривожланган мамлакатларда мавжуд корпоратив бошқарув тизимлари қандай ишлаб турганлигини янгича англашни талаб этади. Ҳозирга қадар кўпгина хорижий муаллифларнинг илмий тадқиқотларида юқоридаги саволларга эмперик жиҳатдан жавоб беришга уринишлар бўлган.

Юқоридагиларга асосланиб, корпоратив бошқарув соҳасида илмий изланишлар олиб борган тадқиқотчи олимларнинг ишларини методологик таҳлил қилиб чиқиш қуйидаги хулосаларга олиб келади:

- аксарият тадқиқотчилар корпоратив бошқарув моҳиятини очиб бериш ва тушунтиришда ушбу иборага янгича муаллиф таърифини шакллантиришга ҳаракат қилишган ва бунда улар тадқиқот объектлари ва мақсадларга, ўз нуқтаи назарларига таянишган;

- корпоратив бошқарув ва унга боғлиқ тушунчаларни тадқиқ этиб бориш ушбу тушунчаларни тадқиқот мақсадларига мос келувчи иқтисодий интерпретацияларини беришни, яъни фанга тушунча ва ибораларни иқтисодий категория сифатида янги таърифларни киритишни ҳам тақозо этади;

- корпоратив бошқарув жараёнини ўрганиш уни оддий усуллар билан тадқиқ этиш эмас, балки тафаккур юритишнинг усуллари, хусусан абстракциялаш усуллардан фойдаланиб тадқиқ этишни талаб этади, чунки корпоратив бошқарув алоҳида изланиш объекти сифатида ўзининг бир туркум хоссалри ва муносабатларига эга;

- мамлакатимизда корпоратив бошқарув ҳукукий жиҳатдан нисбатан кам ўрганилган, шу муносабат билан корпоратив ҳукуқни тадқиқ этиш доирасини кенгайтириш ва ривожлантириш талаб этилади;

- корпоратив бошқарув соҳаси шу пайтгача тарихан ўрганиб бўлинди ва уни тарихий усулда тадқиқ этишнинг ҳожати йўқ, деб таъкидлаш, ўйлаймизки, ҳато бўлар эди, чунки илмий тадқиқотнинг тарихий усулида мамлакатимиздаги корпоратив бошқарувнинг ривожланиши барча майда тасодифларни инобатга олган ҳолда ўзининг бутун серкирралилиги бўйича қайта тадқиқ этилиши мумкин;

- кўпгина тадқиқотларда корпоратив бошқарувнинг асосий моделлари (Англо-Америка, Германи, Япония моделлари) ва уларнинг хусусиятлари асосан қиёсий таҳлил (таққослаш) асосида ўрганилган, бироқ бундай қиёслашга корпоратив бошқарувнинг бошқа ўзига хос моделларини ҳам киритиб, уларни тадқиқ этиш лозим;

- мамлакатимизда корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда моделлаштириш усулларида кам фойдаланилганлигини инобатга олиб, кейинги тадқиқотларда корпоратив бошқарувнинг турли жараён ва муносабатларига таъсир этадиган моделларини ҳам ишлаб чиқиш ва уларни самарали ишлашини таъминлаш керак;

- корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлаш ва баҳолаш учун олдинги тадқиқотларда турли воситалар ва усуллар (рейтинглаш, самарадорликни баҳолаш кўрсаткичлари тизими ва б.) ишлаб чиқилган бўлиб, бундай восита ва усуллар янада такомиллаштирилиши мамлакатимизда корпоратив бошқарув сифати ошишида муҳим аҳамиятга эга;

- корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда хорижий тадқиқотчилар сингари улар тажрибаларидан фойдаланган ҳолда кўпроқ эмперик тадқиқотлар усулларига ҳам таяниш лозим, чунки эмперик тадқиқотлар корпоратив бошқарувга оид муайян далил ва жараёнлар устидан олиб борилган кузатувларни тўплаш ва тизимлаш асосида энг тўғри иқтисодий хулосалар чиқаришга имкон беради.

Шундай қилиб, диалектик умумий тадқиқот усулларида фойдаланиб, корпоратив бошқарувни ҳар томонлама тадқиқ этиш мумкин, шу далилини

инобатга олган ҳолда корпоратив бошқарувнинг умумилимий методологияси ишлаб чиқилди. Бизнингча мамлакатимизда корпоратив бошқарувга оид кейинги тадқиқот йўналишлари ушбу умумилмий методология асосида ва юқорида кўрсатилган илмий усуллардан фойдаланган ҳолда олиб борилиши мумкин.

1.3. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос хусусиятлари

Корпоратив бошқарув тизими муайян мамлакатнинг ўзига хос томонлари ва шарт-шароитларига мувофиқ равишда ривожланади. Корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини яратиш, корпоратив мулкни, сармоядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш маъмурий буйруқбозлик тизимидан бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатлар, жумладан, Ўзбекистон учун ҳам жуда муҳимдир.

Юқоридаги бўлимда кўриб чиққанemizдек, компания менжерлари ва унинг эгалари (акциядорлар, сармоядорлар), шунингдек, бошқа манфаатдор томонлар ўртасидаги компаниянинг самарали фаолиятини таъминлашга йўналтирилган ўзаро мунасобатлар тизими корпоратив бошқарув тизими ҳисобланади. Бу тизим – кўплаб таркибий, ўзаро боғлиқ қисмларни ўз ичига олувчи мураккаб, динамик ривожланадиган **механизмдир (1.3.1-чизма)**. Бундай қисмлар жумласига қонунчилик, қонун ости ҳужжатлари ҳамда корпорациялар фаолиятини таъминлаш, мулкдорлар, бошқарувчилар ва кредиторлар томонидан уларни назорат қилишнинг ички механизми ҳисобланган корпорацияларнинг ички меъёрий ҳужжатлари ёрдамида қонунчилик ва қонун ости ҳужжатларини амалга ошириш тизими киради.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, корпорация фаолиятига жалб этилган барча шахслар гуруҳлари манфаатлари мувозанатини таъминлаш асосида фойда

ва акциядорлик сармоясини оширишдан иборат бўлса, корпоратив бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари унинг қуйидаги тамойилларида ўз аксини топади:

-акциядорлар учун фойдани максималлаштириш. Компания унинг акциядорлари энг юқори фойда олиш учун ишлайди, бунда у акциядорлар ёки менежментнинг бирон гуруҳи эмас, балки барча акциядорлар манфатларига риоя қилиши лозим;

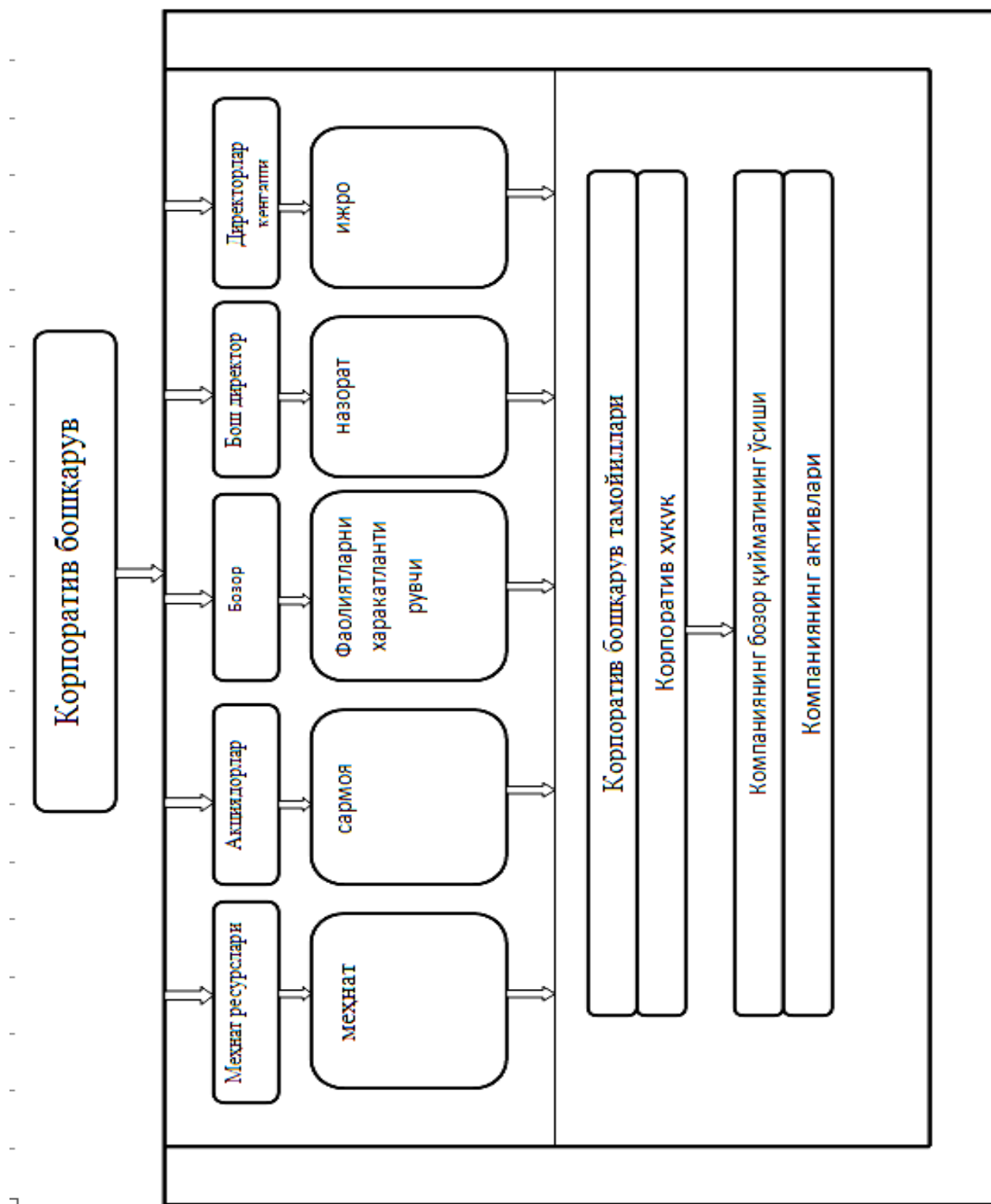
-молиявий ахборотларнинг очиклиги. Акциядорлар, шунингдек, тартибга солиш органлари (Ўзбекистонда бу молия бозорлари бўйича федерал хизмат ҳисобланади) учун компания молияси ҳақида халқаро бухгалтерия ҳисоби андозалари бўйича тайёрланган ва мустақил аудит текширувидан ўтказилган ахборот очиқ берилиши лозим;

-компания мулкнинг шаффофлик таркиби менежмент билан боғлиқ 5% дан ортиқ акцияларга эга бўлган акциядорларнинг афилланган таркиби;

-оддий акциялар “битта акция – битта овоз” қоидаси бўйича овоз беради. Ушбу тамойилга Ўзбекистон Республикасида риоя қилинади. Акциядорлар қабул қилиши лозим бўлган муҳим қарорлар доим ҳам айнан акциядорларни олган акциялари доирасида қабул қилинмайди.

-директорлар кенгашини компания акциядорлари сайлайди. Кенгаш уларнинг олдида ҳисобот беради, шунингдек, мустақил директорлар кенгашига компания менежерлари ҳисобланмаган шахсларни қамраб олади;

-корпорацияда рағбатлантириш тизими (иш ҳақи, мукофотлар, опционлар ва ҳ.к.) акциядорлар манфаатларига жавоб бериши лозим. Бу компания ходимлари ёки унинг акциядорлари эканлигини ёки компанияда акцияларни бонус сифатида олишни англатади. Агар менежер унга компаниянинг аҳволига боғлиқ бўладиган қарорлар қабул қилса, унинг иш ҳақи корхонанинг капиталлашув даражасига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиши лозим;



13.1-чизма. Корпоратив бошқарув тизимининг тавсифланиши²⁰

-корпорациялар қайси давлатда фаолият юритаётган бўлса, ўша мамлакатнинг қонунларига амал қилиши шарт;

²⁰ Жантуриев Б., Копитин А., в.б. Корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма. Алмата, 2009.

-хукумат ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади²¹.

Бу хусусиятлардан келиб чиқиб, шуни айтиш мумкинки корпоратив тузилмалар фаолияти самарадорлиги бошқа тузилмаларга қараганда кафолатлироқ. Корпоратив бошқарув тизимининг яна бир ўзига ҳос хусусияти бу корпоратив маданиятдир.

Компаниянинг корпоратив маданияти ташкилотдаги кадриятлар, маслаклар, анъаналар, ташкилотдаги ички муҳит ва иш стилига боғлиқ бўлади. Унинг асоси компаниянинг фалсафаси ва маслаклари бўлиб, ишни қандай юритиш лозимлигини ва нима учун бошқача эмас, балки айнан шундай юритиш кераклиги сабабларини кўрсатиш ҳисобланади.

Корпоратив маданият компания кадриятлари, ўзаро муносабатлар услуби, муҳит қандай эканлигини белгилаб беради. Корпоратив ҳуқ-атвор кодексининг қабул қилиниши билан акциядорлик жамиятлари амалиётида ахлоқий меъёрлар ва тамойиллар биринчи ўринга чиқди. Корпоратив муносабатларга нисбатан бу ахлоқий талаблар ушбу соҳада ҳар хил томонларнинг манфаатлари тўқнаш келиши билан боғлиқ айрим хусусиятларга эга бўлди. Компанияларда корпоратив маданият ахлоқ-одоб (этика) таъсири остида шаклланади ва ривожланади. Корпоратив маданият асосида ётувчи компания маслаклари ва иш амалиёти турли хил манбалар асосида шаклланиши мумкин. Улар айрим шахслар, ишчи гуруҳлар, компаниянинг турли хил бўлимлари ёки бўлинмалари бўлиши мумкин. Корпоратив маданият компаниядаги ўзаро муносабатларнинг бир марта белгилаб қўйиладиган, доимий шакли эмас. Иқтисодиётда рўй бераётган ўзгаришлар ва инқирозлар кўп ҳолларда янги иш юритиш усуллари ва янгича ҳуқ-атвор стандартларини излаб топишга мажбур қилади²².

Компания етакчилари ва раҳбариятини алмаштириш ҳам фирма маданиятининг пайдо бўлишига сабаб бўлиши мумкин. Корпоратив маданият концепсиясидаги ўзгаришлар кўп ҳолларда компаниянинг янги

²¹Ходиев Б.Ю., Карлиева Р.Х., Акрамова Н.И. «Корпоратив бошқарув». Т.: "Чўлпон", 2011. 34-35 б.

²² Ходиев Б.Ю., Карлиева Р.Х., Акрамова Н.И. "Корпоратив бошқарув". Т.: "Чўлпон", 2011.

бизнес соҳасига кириб бориши, янги бозорларни эгаллаши ва унинг тез суратларда ўсиши ва ходимлар сонининг кўпайиши билан боғлиқ бўлиши мумкин.

Менежерларнинг кўпчилиги ўз тажрибаларидан келиб чиққан ёки матбуотда келтирилган мисолларга асосланган ҳолда корпоратив маданият, корпоратив стратегияни муваффақиятли амалга оширишга таъсир кўрсатувчи муҳим омил бўлиши мумкин деб ҳисоблайдилар. Кучли корпоратив маданият ходимлар ишини яхшилаш мақсадида уларни бошқаришнинг кучли воситаси ҳисобланади.

Агар фирма маданияти стратегик муваффақиятга эришиш учун зарур бўлган фаолият тамойилларига зид келадиган бўлса, унга ўзгартиришлар киритиш ва буни жуда тез амалга ошириш керак, чунки фирма маданияти ва стратегияси ўртасидаги узок муддатли ва чуқур зиддиятлар менежерларнинг танланган стратегияни амалга ошириш бўйича хатти-ҳаракатларини сусайтириши ва ҳаттоки йўққа чиқариши мумкин.

Корпоратив маданият ходимларни бошқаришнинг амалий усули ёрдамида мос равишда самарадорликни оширишга хизмат қилади. Бунга икки хил йўл билан эришиш мумкин:

- яратилган иш шароитларини компания ичида ходимлар вазифаларини қандай тушуниши ва бажаришини белгилаб берувчи ўзаро муносабатлар қоидалари таъминлайди. Корпоратив маданият юқори даражада ташкил этилган компаниялар ходимлари уларнинг нимани қандай бажаришни аниқлаш учун вақтни беҳуда сарфлашларига ҳожат қолдирмайди - корпоратив маданият ҳар бир ходимнинг одатлари ва ҳуқуқ-атворини аниқ белгилаб берувчи ички қоида ва кўрсатмаларга эга. Корпоратив маданият яхши ривожланмаган ташкилотларда аниқ кўрсатмаларнинг йўқлиги ва ноаниқлик муҳити ходимнинг ишончи комил эмаслигига ва унинг хатти-ҳаракатларининг бекор кетишига олиб келади.

- юқори даражада ташкил этилган маданият фаолиятни қўллаб-қувватлайди ҳамда ишни турмуш тарзига айлантиради, ходимларни

тарбиялайди ва мотивлаштиради; у ўз тузилмаси, нормалари ва қадриятлар тизимига эга бўлиб, ходимларнинг корпорация идеалларига мойиллигини таъминлайди. Натижада ходимлар нимани қилиш ва нимани қилмаслик кераклигини яхши тушунадилар ҳамда фирманинг юқори натижалар ва катта муваффақиятларга эришиши учун катта куч сарфлайдилар.

Турли компанияларда корпоратив маданият компания фаолият ва хулқ-атвор нормаларига турлича таъсир кўрсатади. Компанияларда маданият қуйи тизимларга бўлинган, умумий қадриятлар, хулқ-атвор қоидалари ва анъаналар бўлмаган ҳолларда корпоратив маданият кучсиз ва тарқоқ бўлиши мумкин. Бу ҳолда жамоа аъзолари одатда компания ғамхўрликларини ўзларига яқин олмасдан, уни ўз бўлимига, ҳамкасбларига, касаба уюшмалари ва раҳбариятга кун кечириш учун маблағ топишга хизмат қилувчи манба сифатида кўриб чиқади, одатда компания миссияси ва вазифалари уларнинг эҳтирослари уйғонишига сабаб бўлмайди.

Бироқ корпоратив маданият фаолият аниқ белгиланган тамойилларга асосан амалга оширилаётган, менежерлар эса кўп вақтини ходимларга ушбу тамойилларнинг моҳиятини тушунтиришга сарфлаётган ҳолларда компания фаолиятига етарлича жиддий таъсир кўрсатиши мумкин. Бундай компанияларда одатда бир қатор асосий тамойиллар мавжуд бўлиб, менежерлар қарор қабул қилишда бундай тамойилларни қўллаш зарурати ва аҳамиятини алоҳида кўрсатиб ўтадилар. Бундай компанияларда хулқ-атвор нормалари ва қадриятлар шу даражага етадики, улар ҳаттоки янги ижрочи директор тайинланганда ҳам, гарчи вақт ўтиши билан янги раҳбарият етарлича эътибор қаратмайдиган бўлса ҳам, умуман йўқ бўлиб кетадиган бўлса ҳам ўзгармайди.

Компания муваффақиятига катта таъсир кўрсатувчи корпоратив маданиятни яратишга учта омил хизмат қилади.

1. Харидорлар эҳтиёжларини қондириш, рақобатчилик ва стратегия шароитларига мос келиш нуқтаи назаридан тўлиқ асосланган асосий

кадриятлар ва хулқ-атвор нормасини белгиловчи, тамойилларни ўрнатувчи кучли лидернинг мавжудлиги;

2. Компания рабариятининг белгиланган анъаналарга мос равишда ҳаракат қилиш ва бунда қарор қабул қилиш корпоратив маданият тамойиллари асосида ўтиши;

3. Харидорлар, компания ходимлари ва акциядорлар тўғрисида доимий ғамхўрлик қилиш.

Компаниянинг маълум бир бизнес соҳасида узоқ муддат лидерлик қилиши, ходимлар жамлиги, компания раҳбариятининг узоқ вақт ўзгармаслиги ҳам корпоратив маданиятнинг кучли анъаналарини яратишга хизмат қилади.

Носоғлом корпоратив маданиятнинг компания фаолиятига салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган бир қатор ўзига хос хусусиятлари мавжуд. Улардан бири фирмада раҳбариятнинг таъсирчан аъзоларига ўз сиёсатини юритиш ва зарур ўзгаришларга қаршилик қилиш имконини берувчи сиёсий муҳитнинг яратилишидир. Компанияларда бундай қарорларнинг аксарияти шахсий муносабатлар асосида қабул қилинади, бунда компания манфаатлари шахсий фойда олдида иккинчи ўринга тушиб қолади.

Носоғлом корпоратив маданиятнинг иккинчи хусусияти турли хил инновацияларга шубҳа билан қараш, баъзида эса умуман душманларча муносабатда бўлиш ҳисобланади. Шундай қилиб, эҳтиёткорлик ва рискли операциялардан бош тортиш кареранинг ўсишида тадбиркорлик руҳи ва фан техниканинг янги ютуқларини жорий қилишга қараганда кўпроқ аҳамият касб этади.

Учинчи хусусият раҳбар лавозимларга компания стратегияси, ходимларни рағбатлантириш усуллари, корпоратив маданиятни яратишга қараганда компаниянинг ташкилий тузилмаси, бюджети, ходимларни назорат қилиш тизимига кўпроқ эътибор қаратувчи менежерларни

тайинлашдир. Бундай раҳбарлик усули компаниянинг муайян устунликларини йўқотишга олиб келиши мумкин.

Агарда бундай компанияда раҳбарият даражасига кўтарилса, бу ерда стратегик ўзгаришларни бошқариш учун тадбиркорлик маҳорати ва зарур кўникмаларнинг етишмаслигини кўриш мумкин, бу эса, ўз навбатида фирманинг узоқ муддатли режаларининг бузилишига асосларни ҳозирлайди.

Ва ниҳоят тўртинчи хусусият бу - ўзгалар тажрибасидан фойдаланиш ва уни қўллашни истамаслик. Кўпинча компаниялар узоқ вақт мобайнида тармоқда етакчилик қилиши натижасида уларга худди барча саволларга жавобни биладигандай туюла бошлайди. Фикрлаш доирасининг чекланиши ва устунлик синдроми одатда компанияда сўнишдан дарак беради. Корпоратив маданиятнинг бундай жиҳатларини йўқотиш - одамларнинг мавжуд қадриятлар, одат ва анъаналар, шунингдек, эски ва олдиндан таниш бўлган усулларга эмоционал боғланиб қолганлиги ва мойиллиги натижасида жуда мураккаб жараён ҳисобланади.

Баъзида раҳбарлар айрим менежерлар гуруҳи, бўлим ва бўлинмалар қадриятлари ва ҳуқ-атвор нормаларида муваффақиятга эришган бўлсада, вақт ўтиши билан бу бутун ташкилот таъсири остида йўқолиб кетаверган. Ташкилотчининг кўпчилик қисми томонидан қўллаб-қувватланиш янги корпоратив маданият учкунларини сўндириши ва компаниянинг тараққиётига тўсқинлик қилиши мумкин. Раҳбарият ташкилотчилик схемаларини янгиллаши, янги стратегияларни эълон қилиши, четдан менежерларни таклиф этиши, янги технологияларни жорий қилиши ва янги корхоналарни очиши, бироқ ходимларнинг янги ривожланиш йўналишларига ишонқирамаслиги ва анъанавий иш усулларининг ўзгаришига жиддий қаршилик кўрсатиши сабабли амал қилаётган ҳуқ-атвор қоидалари ва маданият нормаларини ўзгартиришда муваффақиятсизликка учраши мумкин.

Бозорда рўй бериб турувчи мунтазам ўзгаришлар шароитларида янги ишлаб чиқариш усуллари тезлик билан жорий қилиш ва стратегияни алмаштириш компанияларнинг узоқ вақт мобайнида эгаллаб турган етакчилик ўринларини сақлаб қолишнинг муҳим шарти ҳисобланади. Бироқ бунинг учун компаниянинг янги бозор шароитларига мослашишига ёрдам берувчи корпоратив маданият талаб қилинади.

Мослашувчан маданиятнинг иккита ўзига хос жиҳати мавжуд.

1. Доимий бизнес тамойилларига ва ташкилотнинг ҳақиқий капитали - истеъмолчилар, компания ходимлари, акциядорлар, таъминотчиларга муайян стратегия ёки ишбилармонлик амалиётига нисбатан кўпроқ эътибор қаратувчи раҳбариятнинг мавжудлиги;

2. Зарур ҳолларда акциядорлар манфаатларини кондиритиш мақсадида таваккалчилик қилиш, тажриба ўтказиш, янгилик киритиш, стратегияни ўзгартиришга қодир менежерларнинг мавжудлиги.

Мослашувчан маданият шароитларида барча фирма аъзолари компания раҳбарияти фирмага фойда келтирувчи ҳар қандай имкониятдан фойдалана олишига ишончи комил бўлади.

Бунда улар ўзларини компания қабул қилувчи барча қарорларга алоқадор ҳисоблайди ва фирманинг гуллаб-яшнашини таъминлаш учун кўлидан келадиган барча ишни қилишга ҳаракат қилади. Менежерлар одатда компания ходимларидан келиб тушувчи барча таклифларни қабул қилиб, янги ғояларни очиқ муҳокама қиладилар ва компаниянинг янги рақобатли афзалликларини яратиш бўйича таваккалчиликни ўз зиммаларига оладилар. Тадбиркорлик рағбатлантирилади ва мукофотланади. Стратегиялар ва анъанавий фаолият юритиш усулларига бозор тез ўзгарувчан шароитларга мослаштириш учун зарур ўзгаришлар киритилади. Мослашувчан маданиятли компания раҳбарияти бу ўзгаришларни улар ҳақиқатдан ҳам зарур бўлган ҳоллардагина, бизнес юритишнинг асосий тамойилларига амал қилган ҳолда киритади. Мослашувчан маданият янги ва фойдали ғояларни ривожлантиришга

кодир менежер ва ходимларни хизмат пиллапоясидан олға қадам ташлашларига хизмат қилади.

Мослашувчан корпоратив маданият стратегияни амалга оширишда раҳбариятнинг энг ишончли ҳамкори ҳисобланади.

Мослашувчан маданият шароитларида компания раҳбарияти фирма фаолиятининг барча иштирокчилари - истеъмолчилар, ходимлар, акциядорлар, таъминотчилар ҳақида ғамхўрлик қилади ва иложи борича уларнинг эҳтиёжларини тўлиқ қондиришга ҳаракат қилади. Иштирокчиларнинг ҳеч қайси тоифаси эсдан чиқарилмаслиги керак; бундай барча учун адолатли муносабат қарор қабул қилишнинг энг асосий тамойилларидан ҳисобланади.

Корпоратив маданият мослашувчанлиги учун юқори бўлмаган компанияларда ўзгаришларга қаршилиқ қилиш норма бўлиб қолаверади ва менежерлар кўпинча консерватив усулни маъқул кўрадилар. Улар кўпинча фақат ўз бўлинмалари манфаатларини ҳимоя қиладилар, турли хил рисклардан ўзларини олиб қочадилар ва анъанавий иш усулларини афзал кўрадилар.

Фирманинг корпоратив маданиятнинг ажралмас қисмлари ва хусусиятларига зид келмайдиган стратегиясини танлаш учун жавобгарлик айнан стратегияни ишлаб чиқувчилар зиммасида ётади. Стратегия аниқланиши билан уни амалга оширувчи менежерлар корпоратив маданиятни танланган стратегияга мос ҳолга келтириш ва уни кейинчалик худди шу ҳолда ушлаб туриш ҳақида қайғуришлари лозим.

Мукофотлаш тадбирлари, хулқ-атвор эталонлари ва бошқа рамзий белгилар корпоратив маданиятни яратиш бўйича менежерлар ишининг муҳим қисми ҳисобланади.

Ҳамма томонидан қабул қилинган қадриятлар ва этика тамойилларига асосланувчи кучли корпоратив маданият ҳақиқатдан ҳам стратегик муваффақиятга эришиш йўлида катализатор ролини ўйнайди. Кўплаб менежерларнинг фикрича, компания ўз фаолиятини юритиши

тўғрисида қайғуриши лозим, акс ҳолда у ўз репутациясини, демак, белгиланган вазифларнинг бажарилишини ҳам хавф остига қўяди. Компаниянинг этика қоидалари нормасининг мақсади атрофдагиларни алдаш эмас, балки аниқ белгиланган қадриятлар ва маслақларга эга муҳитни яратиш ва этикали хулқ-атвори ҳаётини нормага айлантириш ҳисобланади. Ижобий қадриятлар ва этика нормалари бутун корпоратив маданиятга ижобий импульс беради.

Этикали корпоратив маданият фирманинг узоқ муддатли стратегик муваффақиятига ижобий таъсир кўрсатади, этикасиз корпоратив маданият эса бу муваффақиятни йўққа чиқариши мумкин.

Компаниялар қадриятлар тизими ва этика нормаларини турли хил усуллар ёрдамида белгилайди. Узоқ анъаналар ва бой фолклорга эга фирмалар оғзаки тушунтиришга ва ўз анъаналари кучига ишонади. Бироқ кўплаб компаниялар эълон қилинган қадриятларни ёзма шаклда қайд этиб қўяди. Бундай кодексларнинг афзаллиги шундаки, улар ходимдан нима кутилаётганини тушунтиради, ходимнинг ва бутун компаниянинг хулқ-атворини баҳолаш учун бошланғич нуқта бўлиб хизмат қилади. Улар компания позициясини аниқ белгилаб беради. Қадриятлар тизими корпоратив маданиятни, хулқ-атвор кодекси эса корпоратив ифтихорни яратишида муҳим аҳамият касб этади.

Этика нормалари ва қадриятлар тизими аниқланишигина эмас, балки корпорация маданиятига киритилиши ҳам зарур.

Этика нормалари ва қадриятлар белгилаб олинган, улар тасдиқланиши ҳамда корпоратив сиёсат, амалиёт ва хулқ-атвор таркибига киритилиши лозим.

Янги хулқ-атвор кодекси ва қадриятлар тизимини жорий қилиш бир қатор чора-тадбирларнинг амалга оширилишини назарда тутаяди.

-янги қадриятлар ва этика нормаларини ходимларни тайёрлаш ва малакасини ошириш дастурига киритиш.

-ходимларни ёллашда асосий эътиборни номзодларнинг янги кадриятларга мос келишига қаратиш ва талаб қилинувчи сифатга жавоб бермайдиганларга рад жавобини бериш.

-этика нормалари ва кадриятлар тизимининг мазмунини барча ходимларга етказиш ва уларни қабул қилиш жараёнини тушунтириш.

-бошқарувнинг барча поғоналарида, ижрочи директордан тортиб то қуйи бўғин менежерларигача, муаммоларни ҳал қилиш ва камчиликларни бартараф этиш.

-янгиликларнинг ижрочи директор томонидан қўллаб-қувватланиши.

-янги ғояларни оғзаки тарзда тарқатиш.

Муваффақият учун индивидуал жавобгарликни белгилаш ва ҳамма нарсаяқуний натижаларга йўналтирилувчи муҳитни ярата олиш қобилияти, стратегияни амалга оширишда энг муҳим кўникмалардан бири ҳисобланади. Ташкилотнинг фаолият натижалари чўққига чиққан ёки шунга яқин ҳолларда стратегик муваффақиятни максимал ишлаб чиқишдан ташқари корпоратив маданият ҳам белгилаб бериб, мукамалликка сиғиниш унинг таркибий қисми ҳисобланади. Мукамалликка сиғинишни ходимларнинг бахт, қониқиш ва яхши иш каби ҳис-туйғулари билан алмаштирмаслик лозим. Мукамалликка сиғиниш мавжуд бўлган ташкилот асосий эътиборни ўз ютуқлари ва устунликларига қаратади. Унинг корпоратив маданияти натижаларга йўналтирилса, бошқарув сиёсати ва амалиёти ходимларнинг ўз ишини яхши бажаришини фаоллаштиришга қаратилади.

Натижаларга йўналтирилган ва ходимларни ўз ишини иложи борица яхшироқ бажаришга ундовчи корпоратив маданият стратегиянинг муваффақиятли амалга оширилишига хизмат қилади.

Мукамалликка сиғинишни қўллаб-қувватлаш доимо ижобий ҳислатларга тааллуқли бўлсада, бир қатор салбий жиҳатлар ҳам мавжуд. Ортда қолаётган бўлинма раҳбарлари алмаштирилиши зарур. Яхши ишламаётган менежерларни алмаштириш компанияга кўзга яққол

ташланувчи фойдадан ташқари менежерларнинг ўзи учун ижобий психологик аҳамиятга эга бўлади, чунки бу уларни хаяжонланиш, ўз камчиликларини ҳис қилишга мажбур қилади. Бундан ташқари, қўл остидаги ходимлар ҳам ғамхўр раҳбариятга эга бўлишлари лозим, акс ҳолда уларнинг ўзи ҳам такомиллашишдан тўхтади. Такомиллашишга интилмайдиган ва бор куч билан ишлашнинг аҳамиятини тушунмайдиган ходимлар ишлаб чиқариш жараёнини тарк этишлари лозим. Ходимларни ёллаш бўлими эътиборни фикрлаш доираси ва ишга муносабати белгиланган вазифаларини ҳал қилишга йўналтирилган корпоратив маданият билан узвий боғлиқ ходимларни танлашга қаратилиши зарур.

Корпорация фаолятини бошқариш—фаолият кўрсатиш жараёнига мақсадли таъсир этиш, яъни корпорация ичида ўзаро ҳамкорликни йўлга қўйиш, шунингдек, ишлаб чиқариш ҳамда фаолиятнинг бошқа турларини амалга оширишга ундаш билан боғлиқ функциялар ва ҳаракатлар тўплами бўлса, корпорация бизнеснинг саноат, савдо, молия ва бошқа турларини ўз ичига олувчи мураккаб бошқарув объекти ҳисобланади. Шунинг учун ҳам одатда, корпорациянинг фаолияти етарли даражада ишлаб чиқилган бўлиб, у фаолиятнинг турли хилларини ўз ичига олади: молия, ишлаб чиқариш, ахборот, кадрлар ва бошқалар.

Ривожланган мамлакатлар тажрибасида корпорация фаолятини бошқаришни ташкил этишда, одатда, бошқарувнинг қуйидаги поғоналари ажратиб кўрсатилади:

- юқори стратегик бошқарув поғонаси
- ўрта бошқарув поғонаси
- тезкор бошқарув поғонаси

Ушбу поғоналарнинг ҳар бирида ҳал этиладиган муаммолар хусусияти, уларнинг номини белгилаб беради. Масалан стратегик поғонага ресурсларни тақсимлашнинг мақбул вариантларини топиш билан боғлиқ ҳар қандай муаммо киради.

Корпорация учун умумий бўлган муҳим қарорлар кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади. Бу эса корпорациянинг узоқ муддатли сиёсатини белгилаб берувчи стратегик масалаларга доир барча қарорлар ва корпорация фаолиятининг якуний натижаларини белгилаб берувчи кундалик хусусиятидаги қарорлар, фойда, дивидендлар, бозордаги мавқе, жамоатчилик билан боғлиқ муносабатлар ва ҳоказоларни қамраб олади.

Кузатув кенгаши акциядорлар манфаатларининг асосий кафолати сифатида иштирок этиб, стратегик режалар, корпорация жорий бюджетлари, социал қўйилмалар режаларининг лойиҳалари бўйича якуний қарорларни қабул қилади. Шунингдек, унинг ваколатларига молия массаларига оид барча муҳим қарорлар, шу жумладан, активлар таркибидаги йирик ўзгаришлар, қўшилиш ва қўшилиб олиш соҳасидаги сиёсатни шакллантириш масалалари киради.

Шуни алоҳида таъкидлаш керакки, корпорациянинг самарали фаолият кўрсатиши учун мустаҳкам ички алоқалар зарурдир. Бунга эса унинг ҳар хил бўлакларини яхлит бирлаштириш, ташкил этиш ва бошқариш орқали эришилади. Тизимли ёндошувга асосланган менежмент назариясида корпорацияни ўзаро боғлиқ, тартибга солинган кўп компонентлардан иборат, деб қаралади. У яхлитликка ва муҳитдаги ўзгаришларга мослашишга ҳаракат қилади.

Корпоратив бошқарув тузилмалари фаолиятида кенг аҳамият касб этувчи акция эгалари корпорация билан алоҳида иқтисодий алоқани ташкил этган ҳолда, улар мазкур тузилмани ташкил этилишига асосий сабабчи сифатида, “хатарли” капиталнинг етказиб берувчилари ҳисобланадилар. Тузилманинг барча ҳаракат жараёнида энг аввало уларнинг манфаатлари эътиборга олинади.

Корпорациялар турли хил принципиал қарорларни қабул қилишда корпоратив алоқа иштирокчилари эҳтиёжлари тенглигини ҳисобга олса, корпорациялар моҳиятини ва муҳимлигини оширади. Шу мақсадда йирик

корпорациялар корпоратив муҳитни ва ўзаро алоқаларни мустаҳкамлаш учун бир қатор ҳужжатлар рўйхатини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди.

Корпоратив муҳитни мустаҳкамлаш мақсадида ишлаб чиқилган ҳужжатларга қуйидагилар киради:

- ахлоқ кодекси;

- иш ҳақи тўлаш ва иштирокчиларни рағбатлантириш, уларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш, шахсий ҳаётига аралашмаслик, эркинлик бўйича таклифларни киритиш;

- ишчиларни иш жойларида хавф - хатардан сақлаш, соғлиқни сақлашни таъминлаш, уларга оид меъёр ва тартибларни ўрнатиш;

- корпорацияларнинг хайрия фаолияти қоидаларини ўрнатиш;

- корпоратив муносабатлардаги мавжуд менежерларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, дастурларни ахборотлаштириш.

Фикрларимизни умумлаштириб, шуни айтишимиз мумкинки, корпоратив тузилмалар фаолиятини бошқаришдан асосий мақсад корпорацияларнинг инвестицион жозибадорлигини ошириш ва барча манфаатдор томонлар манфаатларининг оқилона мувозанатига риоя қилган ҳолда, амалдаги қонунчилик доирасида акциядорлик жамиятларининг барча фаолият турларидан имкон қадар юқорироқ фойда олишдир. Бунда корпоратив бошқарувнинг ўзига ҳос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, нормал ҳолатдаги бошқарувни амалга ошириш учун корпоратив тизимга тез мослаша олиш, унинг қулай йўлларини топиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу мақсадга етиш учун корпорация менежменти олдида, ҳар томонлама катта ҳажмли, кўп режали чора-тадбирларни амалга оширилиш мақсадга мувофиқдир:

- корпорация фаолияти мақсадларини ва мулкдорларнинг жамлаш усулларини тўғри аниқлаш;

- акциядорлар назорати остида корпорацияларни қайта таркиблашни ўз-ўзини бошқариш даражасигача олиб бориш;

-қўйилган мақсадларга мос равишда ташкилий таркибни танлаш: ишлаб чиқариш, маҳсулотни сотиш, инновация ва маркетинг;

-корпорация фаолиятини ягона тамойилларини ишлаб чиққан ҳолда яъни миссия, фалсафа ва бошқа асос бўлувчи ҳужжатлар негизида ишлаб чиқиш;

-айниқса олий менежерларга ва ишчиларга ҳақ тўлаш фалсафасини ўзгартириш.

Мулкчиликнинг акциядорлик шаклини корпоратив бошқариш усуллари жорий этишда кўрсатиб ўтилган жиҳатларнинг мавжудлиги корпоратив ҳамжамиятнинг турли иштирокчилари манфаатлари уйғунлигини ва бозор талаблари асосида акциядорлик корхоналарини ривожлантиришнинг рақобатбардош стратегияларидан фойдаланишни тақозо этувчи сифат жиҳатдан янги менежментни шакллантиришни талаб этади.

Бундай бошқарув жараёнини ташкил этиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

-мақсад ва вазифаларни белгилаш; иш турларини аниқлаш мақсадида вазифаларни гуруҳларга бўлиш;

-тегишли бўлимларда меҳнат турларини гуруҳларга бўлиш ваколатларини бериш; жавобгарликни тақсимлаш ва бошқариш иерархиясида даражалар сонини аниқлаш;

-ташкилотни мақсадга эришиши учун ходимларни ундайдиган муҳитни вужудга келтириш; қарорларни қабул қилиш, назоратни ва мувофиқлаштиришни таъминловчи коммуникация тизимини лойихалаш;

-ташкил этишни ҳамма элементлари ўртасида уйғунликни таъминловчи ташқи муҳитни ўзгаришларига таъсирчан ва уларга мослашишни таъминловчи, ягона ташкилий тизимни қуриш.

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаш лозимки, иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида акциядорлик жамиятлари фаолиятини ривожлантириш ҳамда такомиллашган корпоратив бошқарув тизимини

жорий этиш, биринчидан, мамлакатнинг иқтисодий манфаатларини кафолатласа, иккинчидан, акциядорлик жамиятларини бошқаришда катнашувчи ҳар бир акциядорнинг ҳуқуқлари ҳамда қонун билан қўриқланадиган манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлашга хизмат қилади.

I-Боб бўйича хулоса

Ҳар бир давлатда акциядорлик жамиятларини корпоратив бошқарувнинг миллий модели ҳуқуқий тизимни эътиборга олган ҳолда ўзининг иқтисодий объектив ҳолати, тарихий ва маданий табиатига мос равишда яратилади. Чунки дунёда корпоратив бошқарувнинг самарали, унинг барча жihatларини ўз ичига олган, ягона модели йўқ.

Корпоратив бошқарув тизими муайян мамлакатнинг ўзига ҳос томонлари ва шарт-шароитларига мувофиқ равишда ривожланади. Корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини яратиш, корпоратив мулкни, сармоядорларни ҳуқуқларини ҳимоялаш маъмурий буйруқбозлик тизимидан бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатлар, жумладан, Ўзбекистон учун ҳам жуда муҳимдир.

Корпоратив бошқарув соҳасида илмий изланишлар олиб борган тадқиқотчи олимларнинг илмий ишларини методологик таҳлил қилиб чиқиш қуйидаги хулосаларга олиб келади:

- Кўпчилик тадқиқодчилар корпоратив бошқарув моҳиятини очиб бериш ва тушунтиришда ушбу иборага янгича муаллиф таърифини шакллантиришга ҳаракат қилишган ва бунда улар тадқиқот объектлари ва мақсадларига, ўз нуқтаи назарларига таянишган;

- корпоратив бошқарув ва унга боғлиқ тушунчаларни тадқиқ этиб бориш ушбу тушунчаларни тадқиқот мақсадларига мос келувчи иқтисодий интерпретацияларини беришни, яъни фанга тушунча ва ибораларни иқтисодий категория сифатида янги таърифларни киритишни ҳам тақозо этади;

- корпоратив бошқарувни ўрганиш уни оддий усуллар билан тадқиқ этиш эмас, балки тафаккур юритишнинг усуллари, хусусан абстракциялаш усулларида фойдаланиб тадқиқ этишни талаб этади, чунки корпоратив бошқарув алоҳида изланиш объекти сифатида ўзининг бир туркум хоссалри ва муносабатларига эга;

- мамлакатимизда корпоратив бошқарув ҳуқуқий жиҳатдан нисбатан кам ўрганилган, шу муносабат билан корпоратив ҳуқуқни тадқиқ этиш доирасини кенгайтириш ва ривожлантириш талаб этилади;

- корпоратив бошқарув соҳаси шу пайтгача тарихан ўрганиб бўлинди ва уни тарихий усулда тадқиқ этишнинг хажати йўқ, деб таъкидлаш, ўйлаймизки, хато бўлар эди, чунки илмий тадқиқотнинг тарихий усулида мамлакатимиздаги корпоратив бошқарувнинг ривожланиши барча майда тасодифларни инобатга олган ҳолда ўзининг бутун серқирралилиги бўйича қайта тадқиқ этилиши мумкин;

- кўпгина илмий изланишларда корпоратив бошқарувнинг асосий моделлари (Англо-Америка, Германия, Япония моделлари) ва уларнинг хусусиятлари асосан қиёсий таҳлил (таққослаш) асосида ўрганилган, бироқ бундай қиёслашга корпоратив бошқарувнинг бошқа ўзига хос моделларини ҳам киритиб, уларни тадқиқ этиш лозим;

- мамлакатимизда корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда моделлаштириш усулларида кам фойдаланилганлигини инобатга олиб, кейинги тадқиқотларда корпоратив бошқарувнинг турли жараён ва муносабатларига таъсир этадиган моделларини ҳам ишлаб чиқиш ва уларни самарали ишлашини таъминлаш керак;

- корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлаш ва баҳолаш учун олдинги тадқиқотларда турли воситалар ва усуллар (рейтинглаш, самарадорликни баҳолаш кўрсаткичлари тизими ва бошқалар) ишлаб чиқилган бўлиб, бундай восита ва усулларни янада такомиллаштирилиши мамлакатимизда корпоратив бошқарув сифатига ижобий таъсир кўрсатади;

- корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда хорижий тадқиқотчилар сингари улар тажрибаларидан фойдаланган ҳолда кўпроқ эмперик тадқиқотлар усулларига ҳам таяниш лозим, чунки эмперик тадқиқотлар корпоратив бошқарувга оид муайян далил ва жараёнлар устидан олиб борилган кузатувларни тўплаш ва тизимлаш асосида энг тўғри иқтисодий хулосалар чиқаришга имкон беради.

Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида акциядорлик жамиятлари фаолиятини ривожлантириш ҳамда такомиллашган корпоратив бошқарув тизимини жорий этиш, биринчидан, мамлакатнинг иқтисодий манфаатларини кафолатласа, иккинчидан, акциядорлик жамиятларини бошқаришда қатнашувчи ҳар бир акциядорнинг ҳуқуқлари ҳамда қонун билан қўриқланадиган манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлашга хизмат қилади.

II-БОБ. ФАРҒОНА ВИЛОЯТИ АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ ВА УЛАР САМАРАДОРЛИГИНИ БАХОЛАШ

2.1. Фарғона вилоятида акциядорлик жамиятларининг ривожланиш ҳолати

Республикамизда мустақиллик йилларида 30 мингдан ортиқ давлат корхоналари хусусийлаштирилиб, бунинг натижасида, бугунги кунда қарийб 1300 та акциядорлик жамиятлари фаолият олиб бормоқда. Мамлакатимизда акциядорлик жамиятлари фаолиятини ривожлантириш ва уларнинг иқтисодий эркинлаштириш шароитидаги ролини тобора кучайтириш юзасидан зарур чора-тадбирлар амалга оширилиши изчиллик билан давом этмоқда. Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 21.12. 2007 йилда қабул қилинган янги таҳрири, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йи 24 январдаги ПФ- 3202 - сон Фармони ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг юқорида келтирилган 2003 йил 19 апрелдаги 189-сон корпоратив бошқарувни ривожлантиришга оид қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 20 июлда қабул қилинган “Иқтисодийнинг стратегик тармоқлари корхоналарини хусусийлаштириш жараёнларини чуқурлаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармони мазкур соҳадаги ислохотларни янада жадаллаштириш имконини бермоқда.

Олиб борилаётган чора-тадбирлар натижасида 2013-йилга келиб, акциядорлик жамиятлари томонидан умумий қиймати 9,5 трлн. сўмдан ортиқ акциялар муомалага чиқарилиб, 1,2 млн.дан ортиқ юридик ва жисмоний шахслар акциядорлик жамиятларининг акциядорларига айландилар.

2013 йилнинг II-чорагида рўйхатга олинган акциялар эмиссияси 1-чоракка нисбатан 1,4 мартага (ёки 190,6 млрд. сўмга) кўпайди. Жорий йилнинг 1-ярим йиллигида акционерларнинг мурожаатлари бўйича 734 млн.сўмдан ортиқ дивидендлар ундириб берилди. Фонд бозори ривожланишининг охириги ўн йиллик таҳлили, биржа битимлари

ҳажмининг сезиларли ўсганлигини кўрсатмоқда. Хусусан, 2012 йилда биржа битимлари ҳажми 171,0 млрд. сўмдан кўпроқни ташкил этиб, 2002 йил кўрсаткичларига нисбатан 10 бараварга ошди. Республика фонд биржаси расмий листингига кирган акциядорлик жамиятлари акцияларининг бозордаги капиталлашуви жорий йилнинг 1 август ҳолатига 5,2 трлн.сўмга етиб, фонд биржасида муомалада бўлган барча қимматли қоғозларнинг умумий бозор капиталлашувининг 56,4 фоизини ташкил этади²³.

Бугунги кунда хусусийлаштирилган корхоналар негизида ташкил этилган акциядорлик жамиятлари кўринишидаги мамлакат иқтисодиётининг турли соҳаларидаги корхоналар ҳақиқий мулкдорларга топширилиб, шунга муносиб равишда кенг кўламдаги таркибий ўзгартириш ва модернизациялаш учун йирик маблағ жалб қилинишига, янгидан ташкил этилаётган акциядорлик жамиятлари эса ўз инвестиция лойиҳаларини амалга оширишлари учун қўшимча молиявий манбаларга эга бўлмоқдалар.

Фарғона вилояти иқтисодиёти тармоқларига инвестициялар жалб қилинишини таҳлилини кўриб чиқадиган бўлсак, ўтган йилларда хорижий инвестицияни юқори суръатлар билан жалб қилиниши Давлат кафолати ҳисобига амалга оширилганлиги кузатилади. Бунинг сабаби бу йилларда вилоят ишлаб чиқаришида муҳим аҳамият касб этувчи Фарғона “Азот” ишлаб чиқариш бирлашмаси, “Кварц” акциядорлик жамияти, Фарғона нефтни қайта ишлаш заводи ва бошқа йирик корхоналарни хорижий инвестиция ҳисобига модернизация қилиш ишларини амалга оширилиши, ҳамда “Бестекс”, “Қобул Фарғона Ко ЛТД”, “Автоойна”, “МС Фуд процессинг КО” каби йирик қўшма корхоналарнинг ташкил этилиши ва уларни Низом жамғармаларини шакллантириш эвазига амалга оширилиши бўлди.

²³ www.report.uz

Фарғона “Азот” ишлаб чиқариш бирлашмасини реконструкция қилиш 2 та босқичда амалга оширилди.

- Франциянинг “Кребс-Спешим” компанияси томонидан хлорат натрий, хлорат магний дефолиантини ишлаб чиқаришни реконструкция қилиш лойихаси бўйича 27,9 млн. АҚШ доллар;

- Чехиянинг “МБНС” компанияси томонидан амиак селитрасини ишлаб чиқаришни ташкил қилиш бўйича 56,64 млн. АҚШ доллар киритиш лойихалари бўйича лойихалар тўлиқ амалга оширилди.

- Фарғона фуран бирикмалари заводида пахта целлюлозасини ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш учун Германиянинг “Union Matex” компанияси билан 45 млн. 959 минг Еврога тенг шартнома имзоланиб, бу инвестицион лойихани Германиянинг Берлинер банк кредит линияси орқали молиялаштирилган. Лойиха тўлиқ амалга оширилган.

- Фарғона механика заводи билан Англиянинг “Евраазия Транс ЛТД” компанияси таъсисчилигида “ЕвроОсиё Тапо Диск” қўшма корхонаси ташкил этилиб, корхона низом жамғармасидаги хорижий шериклар улуши 51,2 фоиз (4726 минг АҚШ доллар) қилиб белгиланди.

- “Кварц” АЖ да Флоат ойнасини ишлаб чиқаришини реконструкция қилиш учун Италиянинг “Текинт” фирмаси орқали 16,08 млн. Еврога тенг маблағ ўзлаштирилди.

- Жанубий Кореянинг “Кабул ЛТД” компанияси иштирокидаги “Қобул Фарғона Со ЛТД” қўшма корхонаси ташкил этилиб, қўшма корхонага жами 8827 млн. Япон йени ва бундан ташқари 14 млн. АҚШ долларига тенг хорижий инвестиция киритилди.

- Ўзбекистон - Италия “Автоойна” қўшма корхонасида ишлаб чиқаришни ташкил қилиш учун Италиянинг “Националь де Лаворо” банкининг хорижий кредит линияси орқали 19 млн. 295 минг АҚШ долларига тенг инвестиция жалб қилинди. Корхонага Италиянинг Текинт компаниясидан ишлаб чиқариш технологиялари келтирилиб ўрнатилди.

Бу корхоналарга хорижий инвестицияни жалб қилиниши вилоятда кимё саноати, нефтни қайта ишлаш саноати, қишлоқ хўжалиги ва тўқимачилик, қурилиш материалларини ишлаб чиқариш, халқ истеъмол молларини ишлаб чиқариш соҳаларини ривожланишига катта хисса қўшди. Фарғона вилояти иқтисодиётига йилдан-йилга давлат кафолати ҳисобига киритилаётган инвестиция камайиб, тўғридан тўғри хорижий инвестицияни улуши кўпайиб бормокда.

Фарғона вилояти иқтисодиёти тармоқларига хорижий инвестицияларни жалб қилинишини такомиллаштириш, вилоят инвестицион салоҳиятини ўрганиб таҳлил қилиш эвазига инвестицион йўналишларни белгилаш ва керакли чора-тадбирлар ҳамда таклифларни ишлаб чиқиб бу бўйича амалий ишларни олиб бориш учун вилоятга хорижий инвестицияни жалб қилиш бўйича Дастур қабул қилинди.

Бу дастурга кўра Фарғона вилоятига 2012-2014 йиллар давомида 55 та лойиха орқали 409,5 млн. АҚШ долларига тенг хорижий инвестицияни жалб қилиш истиқболи белгиланди.

Мазкур Дастурда Фарғона вилоятнинг яқин йиллар ичидаги инвестицион хажми 1,5 млрд. АҚШ долларни ташкил этиши аниқланди. Бу маблағлар соҳалар бўйича қуйидагича тақсимланади:

2.1.1-жадвал

Фарғона вилояти иқтисодиёти тармоқларига жалб қилинадиган инвестициялар миқдори

Т.р	Тармоқ ва соҳа номи	Жалб қилинадиган инвестиция миқдори АҚШ долл.	Жалб қилинадиган инвестиция миқдоридаги улуши %
1	Енгил саноат	203,2 млн	14,1
2	Ипакчилик саноати	14,6 млн	1,02
3	Кимё саноати	753,8 млн	52,2
4	Халқ истеъмол товарлари ишлаб чиқариш	19,2 млн	1,33
5	Озиқ овқат саноати	13,8 млн	1,0
6	Мева сабзавотни қайта ишлаш	17,9 млн	1,2

7	Машинасозлик	3,7 млн	0,3
8	Энергетика саноати	218,5 млн	15,2
9	Электротехника саноати	100 минг	0,01
10	Қурилиш материал ишлаб чиқариш	13,3 млн	1,0
11	Терини қайта ишлаш саноати	2,4 млн	0,17
12	Хизмат кўрсатиш соҳаси	11,0 млн	0,8
13	Инфраструктурани ривожлантириш	129 млн.	8,9
14	Нефтни қайта ишлаш соҳаси	50 млн	3,5
15	Бошқа тармоқларга	5 млн	0,4

Енгил саноат бўйича инвестицион лойиҳаларнинг амалга оширилиши натижасида пахта ҳам ашёсини экспорт қилинишидан кўра, ундан (кўйлак, футболка, пайпоқ каби) тайёр махсулотлар ишлаб чиқарилишини йўлга қўйилишига эришилади. Фарғона вилояти иқтисодиётига жалб қилинадиган инвестициялар миқдорида бу соҳанинг салмоғи катталиги билан бир қаторда янги ташкил этилаётган ишчи ўринларини 40 фоизга яқини енгил саноат соҳасига тўғри келмоқда. Енгил саноатга тегишли корхоналарда асосан аёлларни ишлаши вилоятда аҳолини бандлик даражасини оширишга ижобий таъсир кўрсатмоқда.

Фарғона вилоятида ипакчилик соҳасини ривожланиши маълум бир тарихий кадриятларга асосланади. Вилоятда ипакчилик саноати ривожланиши учун шарт-шароитлар ва имкониятлар жуда ҳам юқори баҳоланиб келинмоқда. Хозирги кунда мавжуд корхона ва хусусий тадбиркорлар томонидан вилоятда етиштирилаётган пилла ҳам-ашёсининг 40 фоизга яқини қайта ишланади. Дастур бўйича “Буюк ипак йўли” АЖи, “Шохи Атлас”, “Водил ипакчилик” ва “Турон шойиси” АЖ ўрнида ташкил этилган кичик корхоналарнинг ишлаб чиқариш хажмларини кенгайтириш ва модернизация қилиш эвазига бу кўрсаткични 63% га етказиш режалаштирилган.

Фарғона вилояти кимёвий махсулотлар ишлаб чиқариш бўйича нафақат мамлакатимиз балки Ўрта Осиё миқёсида катта салмоққа эга. Вилоятда аммиак, карбамид ишлаб чиқариш учун 1968-1985 йилларда йўлга қўйилган технологиялардан фойдаланиб келинмоқда, ушбу ишлаб

чиқариш технологиялари бир мунча маънавий эскирган. Бу муаммони ҳал қилиш мақсадида 2012-2014 йилларгача модернизация қилиш ҳисобига аммиак ишлаб чиқариш қувватини йилига 200 минг тоннага, карбамидни йилига 450 минг тоннага етказиш бўйича ишлар олиб борилмоқда. Ушбу лойиҳаларни тўлиқ амалга оширилиши эвазига мамлакат халқ хўжалигидаги минерал ўғитларга бўлган талабни қондириш ва сифатини оширишга эришилади. Бундан ташқари “Қўқонспирт” АЖини 45% (4,1 млн. АҚШ долл) акциясини хорижий ишбилармонларга сотиш эвазига корхонада ишлаб чиқариш қувватини ошириш режалаштирилган.

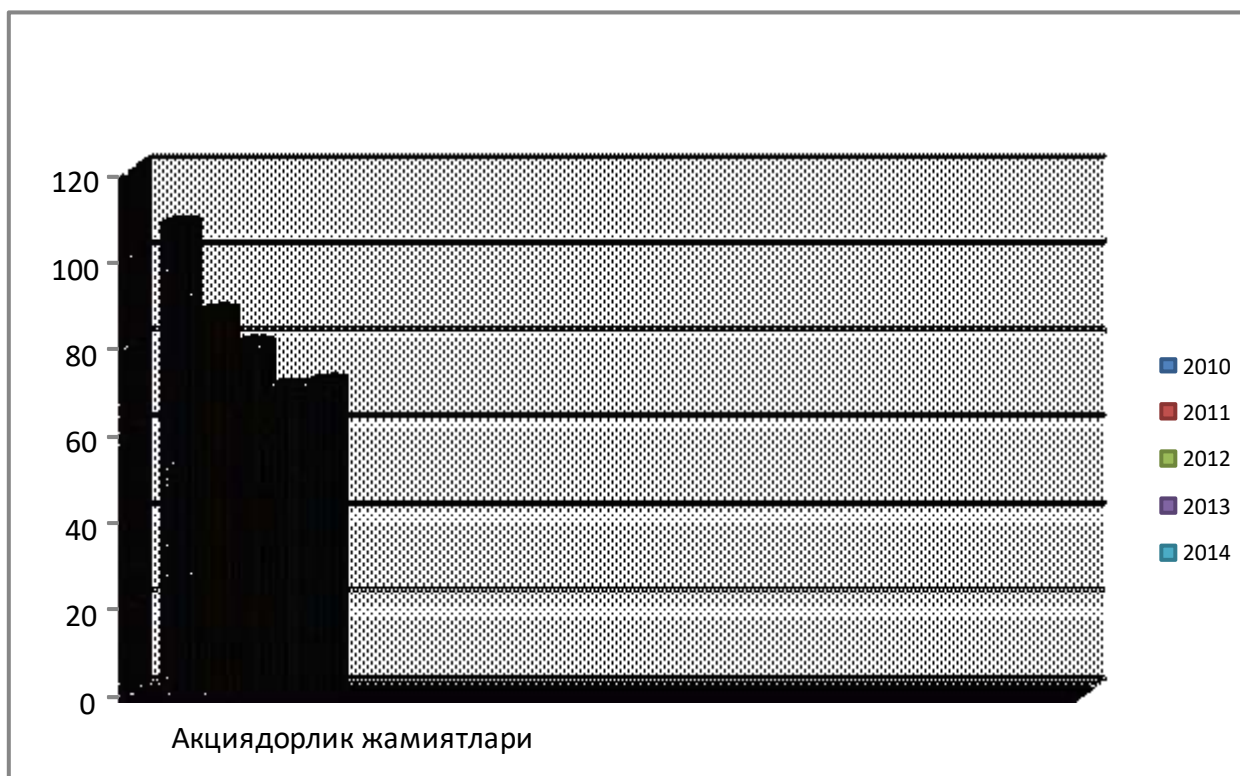
Келажакда Фарғона Нефтни қайта ишлаш заводида нефть битумини ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш ва нефть маҳсулотларини қайта ишлашга доир реконструкция ишларини амалга ошириш эвазига корхонада ишлаб чиқарилаётган мой ва битумни сифатини ошириш бўйича ишлар олиб бориш режалаштирилмоқда. Лойиҳанинг умумий қиймати 50 млн. АҚШ долларини ташкил қилади.

Хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш шароитларида акциядорлик жамиятларини бошқаришга катта қизиқиш уйғонди. Бундай корхоналарнинг жамоалари ишлаб чиқариш ва ташкилий тузилмани бошқаришда иштирок этади. Якка бошқарув тамойилларига асосланган давлат корхоналаридан фарқли равишда акциядорлик жамиятлари бошқарув шакли, усули ва тузилмасини ўзлари мустақил равишда танлайдилар, ишлаб чиқариш фаолияти сиёсати ва штатларини белгилайдилар.

Фарғона вилоятида ҳам очик ва ёпик турдаги акциядорлик жамиятлари ташкил этилиб, фаолият кўрсата бошлади. Тўлиқ давлат тасарруфида бўлган йирик ишлаб чиқариш корхоналари акциядорлик жамиятлари шаклига ўтказилди. Улар бугунги кунда жадал ривожланиб бораётган иқтисодиётнинг стратегик бўғинларидан бири ҳисобланади.

Айни пайтда вилоятда ишлаб чиқарилаётган ЯИМ нинг 12%и айнан акциядорлик жамиятлари ҳиссасига тўғри келмоқда²⁴.

Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги маълумотлар 2.1.1-диограммада келтирилган.



2.1.1-диограмма. Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари

Хозирги кунда вилоятдаги акциядорлик жамиятлари саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт ва алоқа, молия, савдо ва умумий овқатланиш каби тармоқларда фаолият олиб бормоқда. Кейинги йилларда республикамизда амалга оширилаётган ислохотлар натижасида мазкур тузилмалар фаолияти такомиллашиб, молиявий барқарорлиги, тўлов қобилияти мустаҳкамланиб бормоқда.

2.1.2-жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, 2010-йилда акциядорлик жамиятлари 107 тани ташкил этган, лекин йил сайин уларнинг сони камайиб бориб, 2014-йилда 71 тага тушган. Буни 2.1.2-диаграмма асосида янада тушунарлироқ кўришимиз мумкин.

²⁴ Фарғона вилояти статистика бошқармаси маълумотлари

2.1.2-жадвал

Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари ҳақида
маълумот

Т.р.	Шаҳар ва туманлар	Йиллар				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Олтиариқ	4	4	3	2	2
2	Қўштепа	3	1	2	1	1
3	Боғдод	5	5	4	4	3
4	Бувайда	3	2	2	2	2
5	Бешариқ	6	5	5	5	6
6	Қува	4	4	4	4	5
7	Учкўприқ	2	2	2	1	1
8	Риштон	3	3	2	2	3
9	Тошлоқ	2	2	2	2	2
10	Ўзбекистон	6	3	3	2	2
11	Фарғона	5	4	4	4	4
12	Данғара	2	2	1	1	1
13	Фурқат	2	2	2	1	1
14	Ёзёвон	1	1	1	1	1
15	Фарғона	28	22	20	19	19
16	Қўқон	21	17	17	13	12
17	Қувасой	6	6	4	3	3
18	Марғилон	4	2	2	3	3
	Жами	107	87	80	70	71

Вилоят статистика бошқармаси маълумотларига кўра вилоятда 2014-йилнинг 1-январ ҳолатига мавжуд акциядорлик жамиятлари сони 71 тани ташкил этиб, уларнинг асосий қисми саноат ва қишлоқ хўжалиги тармоқларида фаолият кўрсатмоқда (2.1.2-жадвал).

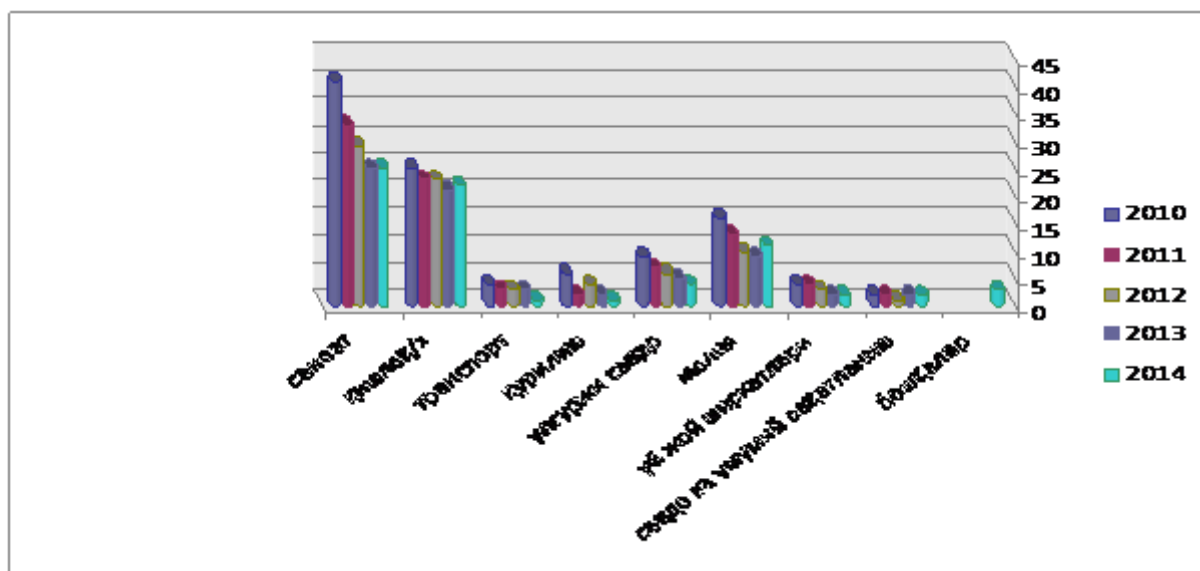
2.1.2-жадвал

Фарғона вилояти иқтисодиёти тармоқларида фаолият кўрсатаётган
акциядорлик жамиятлари

Т. р.	Тармоқлар	Йиллар				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	Саноат	41	33	29	25	25
2	Қишлоқ хўжалиги	25	23	23	21	22
3	Транспорт	4	3	3	3	1
4	Қурилиш	6	2	4	2	1
5	Улгуржи савдо	9	7	6	5	4

6	Савдо ва умумий ўвқатланиш	16	13	10	9	11
7	Уй -жой ширкатлари	4	4	3	2	2
8	Молия	2	2	1	2	2
9	бошқалар					3
	жами	107	87	80	70	71

Юқоридаги жадвал ва диаграммаларда келтирилган маълумотлар ташқаридан қараганда йиллар бўйича пасайиш юз бергандай таасурот қолдириши мумкин. Лекин далилларга қарайдиган бўлсак, акциядорлик жамиятлари сонидаги ўзгариш сифат жихатдан яхшиланиш ҳисобига бўлганини кўришимиз мумкин. Маълумки, 2008-йили Мамлакатимиз президенти И.А.Каримов томонидан акциядорлик жамиятларининг низом жамғармасини 400 минг АҚШ доллариға етказиш тўғрисида фармон эълон қилингандан сўнг кўпкина акциядорлик жамиятлари бошқа мулкчилк шакллариға ўзгартирилди. Натижада корпоатив тузилмаларнинг тўлов қобилияти мустаҳкамланди, бу эса акциядорлик жамиятлариға инвестицияларни жалб қилиш имкониятларини кенгайтиришға хизмат қилади.



2.1.2-диаграмма. Фарғона вилояти иқтисодиёти тармоқларида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятлари

Хозирги кунда акциядорлик жамиятлари фаолиятини инновацион ривожлантириш муҳим аҳамият касб этмоқда ва улар ҳудудларнинг

инновацион ресурслари, инвестиция ва моддий техник жараёнларнинг юқори даражада бошқариш имконини берувчи илмий-техник ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан сифат жиҳатидан самарали фойдаланишни талаб этмоқда.

Бугунги инновацион тараққиёт ва модернизациялаш жараёнида ишлаб чиқаришнинг кундан кунга такомиллашиб, маҳсулот турларининг янгиланиб бораётганлиги истеъмолчиларнинг эҳтиёжларини ўзгаришига олиб келмоқда ва бу ўз навбатида бошқарувнинг муайян стратегияларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқлигини кўрсатмоқда.

Фарғона вилояти акциядорлик жамиятларига инвестицияларни жалб қилишнинг мақсади-инвестицияларни самарали киритиш ҳисобига ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш ҳажмини сифат жиҳатдан ошириш, иқтисодий, илмий-техник ва ижтимоий самара берувчи инвестиция салоҳиятидан тўлиқ фойдаланиш имкониятини таъминловчи рақобатбардош фаолият турларини олиб бориш ҳисобланади.

2.2. Фарғона вилояти акциядорлик жамиятларида бошқарув тизими ва меҳнат муносабатлари таҳлили

Фарғона вилоятидаги акциядорлик жамиятларининг бошқаруви корпоратив муносабатларга асосланади. Хар бир акциядорлик жамиятида ўзига хос бошқарув структураси ишлаб чиқилган. Маълумки, акциядорлик жамиятларида кузатув кенгаши, бошқарма ва акциядорларнинг умумий йиғилиши бошқарув органи вазифасини бажаради. Уларнинг фаолияти Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунга, шунингдек, бошқа ҳуқуқий-норматив ҳужжатларга, жумладан, акциядорлик жамиятининг ички тартиб қоидаларига асосан юритилади.

Фарғона вилоятида фаолият юритаётган акциядорлик жамиятларини бошқаришнинг ташкилий тузилмасида таъсисчилар таркибига боғлиқ

бўлган-таъсисчилар кенгаши муҳим ўрин эгаллайди. Масалан, очик турдаги акциядорлик жамиятларида таъсисчиларнинг энг кам сони белгиланмаган, ёпик турдаги акциядорлик жамиятларида эса таъсисчиларнинг энг кам миқдори уч киши қилиб белгиланган. Бундан ташқари уларнинг ҳар бири акциядор бўлиши шарт.

Таъсисчилар акциядорлик жамиятларининг раҳбарини тайинлайдилар ҳамда бу раҳбар кейинчалик акциядорлар номидан ишлаб чиқариш ва хўжалик фаолияти бўйича барча хатти-ҳаракатларни бажаради ва бунинг учун жавобгар ҳисобланади. Акциядорлик корхоналари (жамиятлари)ни бошқаришда кузатувчилар кенгаши муҳим ўрин тутди ҳамда қуйидаги ҳуқуқларга эга бўлади:

- *корхона фаолиятининг устувор йўналишларини белгилаш;
- *акциядорларнинг йиллик ва навбатдан ташқари умумий йиғилишларини чақириш;
- *акциядорларнинг умумий йиғилиши кун тартибини тайёрлаш;
- *умумий йиғилишда қатнашиш ҳуқуқига эга бўлган акциядорлар рўйхатини тузиш;
- *корхона (жамият) Низомига қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш масаласини қўйиш;
- *корхонанинг Низом жамғармасини эълон қилинган акциялар тури ва миқдorigа кўра, акцияларнинг номинал қийматини ошириш ёрдамида кўпайтириш;
- *облигация ва қимматбаҳо қоғозларни жойлаштириш;
- *корхона мулкнинг бозор қийматини белгилаш;
- *ижроия органи раҳбари (директор, бошқарма раиси) ва аъзоларини тайинлаш;
- *жамият номидан ходимларни ишга ёллаш бўйича меҳнат шартномаларини тузиш;
- *ижроия органига тўланувчи мукофот, рағбатлантириш ва компенсациялар ҳажмини белгилаш;

*жамиятнинг захира ва бошқа жамғармаларидан фойдаланиш;

*акциядорлик корхонаси (жамияти)нинг шўъба бўлимлари ва ваколатхоналарини очиш;

*жамият Низомиди белгиланган, кузатув кенгаши ваколатлари доирасига киритилган бошқа масалаларни ҳал қилиш.

Кузатув кенгаши ваколатлари доирасига киритилган вазифаларни ечиш жамиятнинг ижроия органига ўтказилиши, ижроия органи аъзолари кузатув кенгашига сайланиши мумкин эмас. Кузатув кенгаши асосан сайлов асосида тузилади ҳамда сайлов давомида энг кўп овоз олган шахс кенгаш аъзолигига номзод ҳисобланади.

Жамиятнинг молиявий ва ҳўжалик фаолиятини назорат қилишда тафтиш ҳайъати муҳим ўрин эгаллайди. Ушбу ҳайъат аъзолари умумий йиғилиш томонидан акциядорлар ҳамда корхонанинг акцияларини сотиб олмаган бошқа ходимлар орасидан сайланади. Ҳайъат бошқарувнинг молиявий-ҳўжалик фаолияти назоратини доимий равишда ёки умумий йиғилиш, кузатув кенгаши, корхона акцияларининг 10% дан кўпроғига биргаликда эгалик қилувчи бир гуруҳ акциядорларнинг, шунингдек, ўз ташаббуси билан амалга ошириши мумкин. Тафтиш ҳайъатининг ҳулосалари акциядорлик корхонасининг йиллик ҳисоботи ва балансини тасдиқлашда катта аҳамиятга эга.

Акциядорлик жамиятларини бошқариш усулларини ва шаклларини танлашда акциядорлар умумий йиғилиши ҳамда кузатув кенгаши ижроия органи фаолият юритишининг мақбул вариантларини белгилаб олади.

Фарғона вилояти акциядорлик жамиятларида бугунги кунда вилоят аҳолисининг 11% иш билан банд. 2011 йилда 32823 нафар меҳнат ресурслари иш билан бандлиги таъминланган бўлса, 2013 йилга келиб 22228 нафарни ташкил этган²⁵.

Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини ташкил этиш мураккаб жараёндир, чунки у мулкдорлар, бошқарув органи, ходимлар,

²⁵ Фарғона вилояти статистика бошқармаси маълумотлари.

ишчи-хизматчиларнинг биргаликдаги фаолиятларини ўз ичига қамраб олади.

“Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни акциядорлик жамияти бошқарув органига кирувчи шахслар билан меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича муайян талабларни белгилайди. Акциядорлик жамияти директорлари ва бошқарув ҳуқуқлари ва мажбуриятлари юқорида тилга олинган Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан бирга бошқа қонун ҳужжатлари, жамият устави, жамият аъзоларининг бири билан тузиладиган меҳнат шартномалари билан белгиланади.

Қонуннинг 65, 82 ва 86-моддаларига мувофиқ, акциядорлар умумий йиғилишининг мутлоқ ваколатларига, агар жамият уставига кўра жамият ижроия органини тузиш унинг ваколатларини муддатидан илгари тўхтатиш жамият кузатув кенгашининг ваколатларига киритилмаган бўлса, ана шу масалаларни ҳал қилиш киради.

Жамият кузатув кенгаши ижроия органига тегишли қуйидаги қарорларни қабул қилади:

- ишга қабул қилиш ҳақида;
- меҳнат шартномасини тўхтатиш ҳақида;
- йиллик меҳнат таътилларини бериш ҳақида;
- рағбатлантириш чораларини кўриш ҳақида;
- интизомий жазони қўллаш ҳақида

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномаси мазмунига қатъий мос ҳолда чиқарилади. Меҳнат шартномаси жамият номидан кузатув кенгаши раиси томонидан ёки кузатув кенгаши ваколат берган бошқа шахс томонидан имзоланади²⁶.

²⁶ Юлдашбаев С., Акциядорлик жамиятининг ижрочи органи// Корхонани бошқариш.2010. №5. 9-14 б.

Иш ҳақи миқдори, асосий ва узайтирилган таътил давомийлиги иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида белгиланади.

Кузатув кенгаши акциядорлик жамияти ижроия органи раҳбари ва аъзоларига нисбатан рағбатлантириш чораларини ҳамда интизомий чораларни кўриши мумкин.

Шу ўринда Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларида 2012 йилда 32823 нафар ишчи ва ходимлар иш билан банд бўлиб, уларнинг умумий иш ҳақи фонди 155342556.3 сўмни ни ташкил этган. Тармоқлар бўйича кўрадиган бўлсак, акциядорлик жамиятларида меҳнат қилаётганларнинг энг кўп қисми саноат тармоғига тўғри келади ва улар 25138 нафарни ташкил этади, иш ҳақи фонди эса 120343050.0 сўмни ташкил этган.

Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини таҳлил қилишда ҳозирги кунда муҳим масала ҳисобланган иш билан бандлик даражасига тўхталиб ўтиш зарур. Вилоятда бандлик дастури ишлаб чиқилган бўлиб унга кўра, янги иш ўринлари яратиш бўйича бир қатор чора–тадбирлар амалга оширилмоқда.

Саноат салоҳиятини ривожлантириш юзасидан махсус дастур қабул қилинган бўлиб, унга кўра ваколатли ташкилотлар ишлаб чиқариш салоҳиятини ривожлантириш орқали, янги иш ўринларини яратиш ҳамда жалб қилинган инвестицияларни самарали йўналтиришни доимий равишда назорат қилиб бормоқдалар.

2.3. Корпоратив тузилмаларнинг мониторинг тизими ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш

Корпоратив бошқариш самарадорлигини ошириш, хўжалик юритишнинг бозор тизими ҳамда ҳар қандай даврнинг муҳим талабидир.

Самарадорлик исталган корхонанинг иқтисодий барқарорлиги ва фаолият юритиш қобилиятини акс эттирса, корпоратив бошқарув самарадорлиги компанияда корпоратив бошқарув даражаси ва корпоратив хулқ-атвор кодексига риоя этиш салоҳиятини тавсифлайди.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини турли усуллар ёрдамида аниқлаш ва таҳлил қилиш алоҳида эътибор талаб қиладиган тадқиқотдир. Бундай тадқиқотлардаги корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлар тизими²⁷, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг рейтинглаш усули²⁸, кабилар миллий корпоратив бошқарув тадқиқотини янги сифат даражасига кўтарган.

Таъкидлаш жоизки, корпоратив бошқарув меъзонлари жуда хилма-хил. Биз зарур ҳолларда компания фаолиятининг деталли таҳлилини уларга асослаш ёки корпоратив бошқарув самарадорлиги баҳосини чиқаришда муайянлаштирилиши мумкин бўлган энг умумий меъзонларни ажратдик, холос. Санаб ўтилган меъзонлар самарали корпоратив бошқарувдан қатор афзалликларни ҳаётада:

1. Стратегик қарорлар қабул қилишни такомиллаштириш.
2. Молиявий ресурслар жалб қилиш.
3. Компаниянинг давлат органлари билан алоқаларини яхшилаш.
4. Менежерларнинг акциядорлар билан алоқаларини яхшилаш.
5. Корпоратив низоларнинг олдини олиш.

Корпоратив бошқарувни баҳолашнинг мавжуд усуллари орасида компанияларда корпоратив бошқарув рейтинглари ва у ёки бу компанияда корпоратив бошқарув мониторинг тизими ажратиб кўрсатилади. Корпоратив бошқарув таҳлилий рейтинглари молиявий ва статистика маълумотлари асосида тузилиб, экспертлар томонидан таҳлил қилинади.

Дастлабки корпоратив бошқарув сифат рейтинглари Ўзбекистонда 1999-йилда пайдо бўлгани, бу рейтинглар сони бўйича дунёда етакчи

²⁷ Мансуров О. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув. Монография. –Т.: Академия, 2008. 196 б.

²⁸ Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. –Т.: Академия, 2006. 116 б.

ўринлардан бирида эканимизга қарамай, инвесторлар ҳали улардан тўлиқ қониққани йўқ. Қоидага кўра, рейтинглар ўнтадан ўттизта, узоғи билан қирқтагача компанияларни қамраб олади, бу эса иккинчи эшелон акциялари билан ишлайдиган инвесторлар учун етарли эмас. Биринчи навбатда, айнан шу инвесторлар ахборот кўмагига мухтожлик сезади. Бундан ташқари, кўплаб рейтинглар ёки корпоратив бошқарувнинг тор жиҳатларига йўналтирилган бўлади, ёки уларга асос сифатида кам қўлланадиган идеал модел олинган бўлади.

“РИД-Эксперт РА” корпоратив бошқарув рейтинги тўрт гуруҳдаги кўрсаткичлар бўйича интеграл баҳолашни ифодалайди:

I. Акциядорлар ҳуқуқлари (мулкчилик ҳуқуқини амалга ошириш, жамиятни бошқаришда қатнашиш, фойдадан улуш олиш, ҳуқуқларни бузишнинг риск даражаси, акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича жамиятнинг қўшимча мажбуриятлари мавжудлиги).

II. Назорат ва бошқарув органлари фаолияти (директорлар Кенгаши ва ижроия органлари таркиби ҳамда фаолияти, молиявий-хўжалик фаолияти устидан назорат тизими, назорат ва бошқарув органлари ўртасида ўзаро алоқалар).

III. Ахборотни очиб бериш (молиявий ва номолиявий ахборотни очиш даражаси, ахборотни очиш умумий интизоми, ахборотнинг ҳамма учун бир хилда очиклиги).

IV. Бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатларига риоя қилиш ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик (ижтимоий жавобгарлик ва бошқа манфаатдор гуруҳлар манфаатларини ҳисобга олиш сиёсати, меҳнат низолари, ходимлар ва маҳаллий аҳоли учун ижтимоий лойиҳалар, экология).

Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг қатнашчиси бўлган компаниялар қуйидаги рейтинг синфларидан бирига киритилиши мумкин:

- *А синфи.* А синфига корпоратив бошқарув даражаси юқори бўлган, мамлакат қонунчилиги талабларига риоя қиладиган, шунингдек, ўз

амалиётида сезиларли даражада корпоратив хулқ-атвор кодексига амал қиладиган компаниялар киритилади. Рейтинг баҳоси бериш пайтида бу компанияларда акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборот тақдим этиш rischi бўлмайди. Акциядорлик жамиятлари “бошқа манфаатдор шахслар”нинг манфаатларини ҳисобга олади ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик борасида фаол сиёсат юритади. А синфидаги компаниялар корпоратив бошқарув умумий даражаси консерватив портфелли инвесторлар маблағларини жалб қилиш учун етарли ҳисобланади;

•*Б синфи.* Б синфи таркибига корпоратив бошқарув даражаси кониқарли бўлган, амалдаги қонунчилик талабларини бузмайдиган ва корпоратив хулқ-атвор кодекси асосий қоидаларини қисман бажарадиган компаниялар киради. Б синфидаги компаниялар фаолияти акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборот тақдим этиш бўйича маълум бир riskлар билан боғлиқ. Ушбу рейтинг синфига мансуб акциядорлик жамиятлари ўз амалиётида “бошқа манфаатдор шахслар”нинг манфаатларини қисман ҳисобга олади. Шу билан бирга, Б синфидаги компаниялар корпоратив бошқарув жами riskлари қисқа муддатли йўналтирилган инвесторларнинг маблағларини жалб қилиш учун етарли. Б синфидаги компаниялар активларига ресурсларни инвестициялаш эса инвесторларга “даромадлилик-risk” оптимал нисбатини тақдим этади;

•*С синфи.* С синфи корпоратив бошқарув даражаси паст бўлган, ўз фаолиятида у ёки бу даражада амалдаги қонунчилик талабларининг бузилиши ва корпоратив хулқ-атвор кодексининг асосий қоидаларига амал қилмасликка йўл қўядиган компанияларни бирлаштиради. С синфи компанияларига рейтинг баҳолари бериш давомида акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборот тақдим этиш ёки умуман ахборот бермаслик riskлари аниқланди. Рейтинг баҳоси бериш пайтда акциядорлик

жамиятлари “бошқа манфаатдор шахслар”нинг манфаатларини умуман ҳисобга олмаган ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик борасида сиёсат юритмаган. Корпоратив бошқарув даражаси паст компанияларни инвестициялаш жами рисклари анча катта.

• *Д синфи.* Д синфига кирадиган компаниялар фаолияти корпоратив бошқарув даражасининг қониқарсизлиги билан тавсифланади. Бу компаниялар амалиётида амалдаги қонунчиликнинг асосий талаблари бузилиши, “илғор амалиёт” меъёрлари ва корпоратив хулқ-атвор кодексининг асосий қоидалари йўқлиги аниқланди. *Д синфга* мансуб бўлган акциядорлик жамиятлари активларига инвестициялаш rischi жуда баланд. *Д синфи* таркибига кирадиган қўшимча *СД* синф корпоратив бошқарув меъёрларининг, жумладан, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар ҳуқуқларининг қўпол равишда бузилишини акс эттиради.

Корпоратив бошқарув рейтингида “РИД-Эксперт РА” консорциуми акциядорлик жамиятлари тақдим этган маълумотлардан, шунингдек, қуйидаги оммавий ахборотлардан фойдаланади:

- акциядорлик жамиятининг расмий интернет-сайти;
- рейтинг баҳоси берилган даврдан олдинги охириг иккита чорак учун чораклик ҳисобот;
- компаниянинг йиллик ҳисоботи;
- Ўзбекистонда ФСФР ваколатли агентликлари ҳисобланган ахборот агентликларининг янгиликлар ленталари;
- бошқа ахборот манбалари, жумладан, компания вакиллари тақдимотларининг матни, хабарлар ва бошқалар.

Корпоратив бошқарув сифати бўйича бошқа бир маҳаллий рейтинг СОРЕ-рейтинг ҳисобланади. Корпоратив бошқарув сифати рейтинги корпоратив ҳуқуқ ва бошқарув мутахассислари ва “Блуе Риббон Панел” халқаро экспертлар гуруҳи билан биргаликда ишлаб чиқилган оригинал услубият асосида ҳисоблаб чиқилади. Рейтинг СОРЕ-рейтинг шкаласи бўйича берилади: СОРЕ-100 дан (энг юқори рейтинг) СОРЕ-0 гача

(банкрот корхоналар, энг паст рейтинг). Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда уч гуруҳдаги бошланғич маълумотлардан фойдаланилади: оммавий ахборот (очиш учун мажбурий), очиб бериладиган ахборот ва қимматли қоғозлар бозори таҳлилчиларининг сўров натижалари. Корхоналарни баҳолаш корпоратив бошқарувнинг ахборотни очиб бериш, акциядорлик капитали структураси, корпоратив бошқарув структураси, акциядорларнинг эълон қилинадиган ҳуқуқлари, рискларнинг йўқлиги, корпоратив муҳит каби муҳим жихатлари бўйича амалга оширилади. Муайян компанияга инвестициялаш riskини баҳолашга, жумладан, эмитент компаниянинг низом ҳужжатларида “юридик мина”ларни баҳолашга алоҳида аҳамият берилади.

Услугиятга қуйидаги тамойиллар асос қилиб олинган:

- мустақиллик. Мутахассислар баҳолашни ўз ташаббуси билан, баҳоланаётган компаниянинг хоҳиш-истаги ёки тўғридан-тўғри буюртмасига боғлиқ бўлмаган ҳолда ўтказди, компаниялар рейтингни тайёрлаш харажатларини тўламайди;
- обективлик. Рейтингни ҳисоб-китоб қилиш услубияти субъективликни минималлаштиради. Эксперт кўриб чиқиладиган масала бўйича шахсий фикрини билдирмасдан, белгиланган далиллар мавжудлиги ёки йўқлигини қайд этади;
- оддий миноритар акциядор учун очик бўлган ахборотдан фойдаланиш.

Институт рейтингга кирадиган барча компанияларнинг акциялари минимал пакетига эга бўлиб, таҳлил учун фақат оддий миноритар акциядор учун очик бўлган ахборотдан фойдаланади. Корпоратив бошқарув рейтингини ҳисоблаб чиқишда бошланғич маълумотларнинг иккита гуруҳидан фойдаланилади:

1. Мажбурий тартибда очиб бериладиган; бошқа, тартибга солувчи органлар (Ўзбекистонда ФСФР) томонидан оммавий равишда эълон қилинадиган ахборот. Акциядор, қонуний йўл билан ҳаракат қилар экан,

фақат компания томонидан оммавий равишда эълон қилинган ахборот ёки бошқа барча учун очик материаллар (матбуот, бозор таҳлилчиларининг шарҳлари ва бошқалар) асосида қарор қабул қилиш имкониятига эга бўлади. 2. Компаниянинг акциядор сифатида Институт номидан телефон кўнғироқлари ва ёзма сўровларга жавоблари. Амалиётнинг кўрсатишича, кичик акциялар пакетида эга бўлган акциядорлар, компания ҳақида ахборот олишга ҳаракат қилар экан, уларни ҳал қилиш вақт ва моддий харажатлар сарфлашни талаб қиладиган реал муаммоларга дуч келади. Компанияда акциядорларга нисбатан шаклланган реал муносабатни баҳолаш учун Институт ўзи акциядор ҳисобланган ҳолда, компанияга турли сўровлар жўнатади ва мос келувчи мониторинг юритади.

Компаниялар корпоратив бошқарувнинг турли жиҳатларини акс эттирувчи олтига кўрсаткич бўйича баҳоланади:

- ахборотни очиш (акциядорлар сўрови бўйича ва оммавий равишда очиб бериладиган ҳужжатлар тўлиқлиги ва муддати);
- акциядорлик капитали структураси (гуруҳлар, мулк структураси аниқлиги ва ҳоказо);
- директорлар Кенгаши ва ижроия бошқарув органлари структураси (аффиляцияланганлик, мукофотлаш, йиғилишлар баённомалари ва ҳоказо).

Компаниялар корпоратив бошқарув сифатини баҳолашни ҳар чоракда амалга оширади, рейтингга киритилган компаниялар иқтисодиётнинг асосий тармоқларига мансуб бўлиб, Россия бозори капиталлашувининг 90%дан ортиғини қамраб олади.

Кейинги маҳаллий рейтинг “ПРАЙМ-ТАСС” рейтинги ҳисобланади. “ПРАЙМ-ТАСС” таҳлилчилари томонидан ишлаб чиқилган рейтинг методологияси рейтингда қатнашувчи компаниялар бўйича оммавий ахборотни таҳлил қилишга асосланган. Бундай ахборотнинг мавжудлиги, “ПРАЙМ-ТАСС” фикрига кўра, компания очиқлигини, демак, корпоратив бошқарув даражасини баҳолашнинг асосий меъзонларидан бири ҳисобланади. Рейтинг ўтказиш учун танланган меъзонлар корпоратив

бошқарувнинг асосий рискларини баҳолайди, улар орасида мулкнинг бир ерда тўпланиш даражаси юқорилиги, акциядорлик капитали структурасининг “шаффоф” эмаслиги, компания директорлари ва менежментни мотивациялаш мавжуд тизими, шунингдек, корпоратив бошқарув даражасини белгилаб берувчи бошқа рискларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Ушбу рейтинг мавжуд бошқа рейтинглардан уч жиҳатдан фарқ қилади: корхоналарга рейтинг бериш учун тармоқ тамойили бўйича гуруҳланган, рейтинг бериш “ПРАЙМ-ТАСС” услубияти асосида амалга оширилади ва очиқ ахборот манбаларига асосланган. Рейтингда қатнашиш саноат гуруҳлари ва корхоналарнинг ўз ихтиёри билан қиладиган иш эмас, уларни танлаш агентликнинг экспертлар кенгаши қарори бўйича амалга оширилади.

Корпоратив бошқарув рискларининг ички тармоқ таҳлили саноатнинг у ёки бу тармоғини инвестициялаш учун кўриб чиқаётган инвесторларда катта қизиқиш уйғотади. Рейтинг ўтказиш учун танлаб олинган меъзонлар мулкнинг бир ерда тўпланиш даражаси юқорилиги каби рискларни баҳолайди, бу компания акциядорлик капиталининг катта қисми давлатга тегишли бўлган ҳолларда сиёсий мотивлар бўйича қарор қабул қилишга ва акциядорлар ўртасида низоларга олиб келиши мумкин. Шунингдек, акциядорлик капитали структурасининг “шаффоф” эмаслиги манфаат билан битимлар тузиш rischiга олиб келиши мумкин, компания директорлари ва менежменти мотивациялаш мавжуд тизими ва корпоратив бошқарув даражасини белгилаб берувчи бошқа кўплаб омиллар ҳам муҳим аҳамиятга эга. Умуман корпоратив бошқарув рисклари беш тоифага жамланган бўлиб, уларнинг ҳар бири, ўз навбатида, бир нечта кичик тоифалардан иборат. Компанияга ҳар бир кичик тоифа бўйича беш балли шкалада рейтинг берилади, ўртача қиймат ҳар бир тоифада қўйилади. Якуний рейтинг беш тоифадаги рейтингларнинг ўртача қиймати ҳисобланади. Асосий меъзон компаниянинг молиявий жиҳатдан

“шаффофлиги” ва компаниянинг молиявий ҳисоботлари билан боғлиқ ахборотларнинг очиб берилиши ҳисобланади. “ПРАЙМ-ТАСС” корпоратив бошқарув рейтинги методологиясининг иккинчи меъзони акциядорлик капитали структурасига ва компания акциялари бозорига тааллуқли. Методологиянинг учинчи меъзони компанияда корпоратив бошқарув рисклари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини таҳлил қилади ва баҳолайди. Методологиянинг тўртинчи меъзони компания менежменти ва директорлар кенгаши фаолиятини баҳолайди. Корпоратив бошқарув рейтинги методологиясининг охириги меъзони - ахборот очиқлиги ва корпоратив бошқарув соҳасидаги ташаббуслар ҳисобланади.

Стандард & Поорс халқаро компанияси корпоратив бошқарув рейтинглари методологиясини ишлаб чиқишга 1998-йилнинг бошларида киришган. Синов лойиҳалари давомида методологияни синаб кўришдан сўнг Стандард & Поорс ихтисослашган корпоратив бошқарув рейтинглар хизматини ташкил қилиш ҳақида қарор қабул қилди ва 2000-йилдан бошлаб корпоратив бошқарув соҳасида рейтинг хизматлари кўрсата бошлади. Ҳозирги пайтда Стандард & Поорс компаниялар даражасида ҳам, алоҳида мамлакатлар даражасида ҳам корпоратив бошқарувни баҳолаш концепсиясини тақдим этмоқда. Стандард & Поорс фойдаланаётган ёндашувда вазиятни молиявий манфаатдор шахслар - акциядорлар ва кредиторлар нуқтайи назардан кўриб чиқиш кўзда тутилган. Стандард & Поорс таҳлилчилар гуруҳи компанияларда ўзига хос интервью олишни ўтказди, бунинг асосида тузиладиган муфассал ҳисоботда таҳлилнинг асосий элементлари баён қилинади, у корпоратив бошқарув умумий рейтингини, шунингдек, ҳисоботнинг учинчи бўлимида келтирилган тўртта таркибий қисмнинг ҳар бири бўйича алоҳида баллни ўз ичига олади. Алоҳида баҳолар (балл) асосланган мантиқий мулоҳазаларнинг ривожланиши таҳлилчи томонидан берилган рейтинг ҳақидаги ҳисоботда баён қилинади.

Ҳисобот тузилиши қуйидаги кўринишга эга бўлади:

1. Хулосаларнинг қисқача баёни. Бу ерда қисқача асослаган ҳолда компаниянинг корпоратив бошқарув умумий рейтинги, шунингдек, алоҳида таркибий қисмларни баҳолашнинг асосий қоидаларининг қисқача баёни келтирилади, шу ернинг ўзида ҳар бир таркибий қисм бўйича аниқланган асосий кучли ва кучсиз томонлар аниқланади.

2. Компания бўйича маълумотнома: ишлаб чиқариш фаолияти, молиявий ҳолати, менежменти ва мулк структураси ҳақида асосий ахборот.

3. Методологик қисм: балл ва қуйидаги таркибий қисмлар таҳлили:

- мулк структураси ва ташқи таъсир;
- акциядорлар ҳуқуқлари, молиявий манфаатдор шахслар билан муносабатлар;

- “шаффофлик”, ахборотни очиш ва аудит;
- директорлар Кенгаши структураси ва самарадорлиги. Корпоратив бошқарув рейтинг даражалари (КБР) шкала бўйича КБР -1 дан (энг паст баҳо) КБР-10 гача (энг юқори баҳо) берилади. КБР-6 ёки 5. ўртача жараёнлар ва корпоратив бошқарув амалиётини намоиш қилади. Компаниялар таҳлилнинг бир нечта асосий соҳаларида айрим кучсиз томонларга эга.

КБР-4 ёки 3. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлари кучсиз компания таҳлилнинг қатор соҳаларида жиддий кучсиз томонларга эга.

КБР-2 ёки 1. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлар жуда кучсиз, таҳлилнинг аксарият соҳаларида катта миқдорда кучсиз томонларга эга бўлган компанияларга берилади.

Кўриб чиққанимиздек, корпоратив бошқарув самарадорлиги ва мониторингини аниқловчи кўплаб корпоратив бошқарув рейтинглари ишлаб чиқилган бўлиб, уларнинг барчасининг умумий мақсади корпоратив тузилмалар фаолиятида амал қиладиган бошқарув муносабатларини ривожлантириш ва такомиллаштиришдир.

II-боб бўйича хулоса

Республикамизда хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш жараёнларида акциядорлик жамиятларини бошқаришга катта кизиқиш уйғонди. Бундай корхоналарнинг жамоалари ишлаб чиқариш ва ташкилий тузилмани бошқаришда иштирок этади. Якка бошқарув тамойилларига асосланган давлат корхоналаридан фарқли равишда акциядорлик жамиятлари бошқарув шакли, усули ва тузилмасини ўзлари мустақил равишда танлайдилар, ишлаб чиқариш фаолияти сиёсати ва штатларини белгилайдилар.

Хозирги кунда Фарғона вилоятидаги акциядорлик жамиятлари саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт ва алоқа, молия, савдо ва умумий овқатланиш каби тармоқларда фаолият олиб бормоқда. Кейинги йилларда республикамизда амалга оширилаётган ислохотлар натижасида мазкур тузилмалар фаолияти такомиллашиб, молиявий барқарорлиги, тўлов қобилияти мустаҳкамланиб бормоқда.

Вилояда 2014-йилнинг 1-январ ҳолатига мавжуд акциядорлик жамиятлари сони 71 тани ташкил этиб, уларнинг асосий қисми саноат ва қишлоқ хўжалиги тармоқларида фаолият кўрсатмоқда.

Фарғона вилоятидаги акциядорлик жамиятларининг бошқаруви корпоратив муносабатларга асосланади. Хар бир акциядорлик жамиятида ўзига хос бошқарув структураси ишлаб чиқилган. Маълумки, акциядорлик жамиятларида кузатув кенгаши, бошқарма ва акциядорларнинг умумий йиғилиши бошқарув органи вазифасини бажаради. Уларнинг фаолияти Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунга, шунингдек, бошқа ҳуқуқий-норматив ҳужжатларга, жумладан, акциядорлик жамиятининг ички тартиб қоидаларига асосан юритилади.

Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини таҳлил қилишда ҳозирги кунда муҳим масала ҳисобланган иш билан бандлик

даражасига тўхталиб ўтиш зарур. Вилоятда бандлик дастури ишлаб чиқилган бўлиб, унга кўра, янги иш ўринлари яратиш бўйича бир қатор чора–тадбирлар амалга оширилмоқда.

Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларида 2012 йилда 32823 нафар ишчи ва ходимлар иш билан банд бўлиб, уларнинг умумий иш хақи фонди 155342556.3 сўмни ни ташкил этган. Тармоқлар бўйича кўрадиган бўлсак, акциядорлик жамиятларида меҳнат қилаётганларнинг энг кўп қисми саноат тармоғига тўғри келада ва улар 25138 нафарни ташкил этади, иш хақи фонди эса 120343050.0 сўмни ташкил этган.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини турли усуллар ёрдамида аниқлаш ва таҳлил қилиш алоҳида эътибор талаб қиладиган тадқиқотдир. Бундай тадқиқотлардаги корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлар тизими, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг рейтинглаш усули кабилар миллий корпоратив бошқарув тадқиқотини янги сифат даражасига кўтарган.

Таъкидлаш жоизки, корпоратив бошқарув меъзонлари жуда хилма-хил. Биз зарур ҳолларда компания фаолиятининг деталли таҳлилини уларга асослаш ёки корпоратив бошқарув самарадорлиги баҳосини чиқаришда муайянлаштирилиши мумкин бўлган энг умумий меъзонларни ажратдик, холос. Санаб ўтилган меъзонлар самарали корпоратив бошқарувда қатор афзалликларга эга бўлади.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги ва мониторингини аниқловчи кўплаб корпоратив бошқарув рейтинглари ишлаб чиқилган бўлиб, уларнинг барчасининг умумий мақсади корпоратив тузилмалар фаолиятида амал қиладиган бошқарув муносабатларини ривожлантириш ва такомиллаштиришдир.

III-БОБ. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ВА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

3.1. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш

Корпоратив бошқариш тизимини такомиллаштириб бориш фаолият натижаси ва юзага келган ташкилий тузилманинг қандайлигидан қатъий назар, ҳар бир корпоратив тузилма учун муҳим вазифа ҳисобланади. Ушбу вазифани муваффақиятли ҳал қилиш акциядорлик жамиятларининг, биринчи ўринда, бошқарув тизимининг самарадорлигини оширишга, иккинчидан, харажатларни камайтириш ва ишлаб чиқариш фаолиятининг иқтисодий кўрсаткичларини яхшилашга имкон яратади.

Бугунги кунда корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш соҳасида қуйидаги тенденциялар юзага келмоқда:

- корпоратив бошқарув фаолиятининг мақсадли тавсифини кучайтириш; бошқарувнинг мослашувчан тузилмаларини яратиш ва бошқарув аппаратининг фаолиятини яхшилаш, жумладан, ортиқча бошқарув бўғинларини қисқартириш ҳисобига;
- корпоратив бошқаришда жамоалар ролининг ўсиши ва уларнинг юқори натижаларга эришишга йўналтирилганлиги;
- меҳнат фаолияти ижтимоий шароитларининг яхшиланиши. Бу тенденцияларга асосан корхоналарнинг бошқарув органлари тузилмаларини такомиллаштириш йўналишлари ҳам аниқланиб, уларга аввало сифат кўрсаткичлари асос қилиб олинган. Бу кўрсаткичлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:
- тузилма бўлинмалари ўртасида энг кам бошқарув бўғинларига эга бўлган ўзаро алоқаларни рационал тарзда ўрнатиш. Чунки, кўп

бўғинлиликни қисқартириш бошқарув тизимини такомиллаштириш олдида қўйилувчи асосий талаблардан бири ҳисобланади;

- барча функционал бўлинмаларнинг, зарур ҳолларда ишлаб чиқариш бўлинмаларининг, бошқарув қарорлари ўз вақтида ва сифатли бажарилишини таъминлаш учун ўзаро алоқалар аниқлик билан олиб борилиши;

- ахборотларни ўз вақтида олиш ва бошқарув қарорларини бажарувчиларга ва бажариш жойларига ўз вақтида етказишни таъминлаш. Ишончлилик ва тезкорлик жорий ва истиқболдаги бошқарув тизимининг самарадорлигида муҳим туртки ҳисобланади.

- асосан бошқарув тизимида максимал самарага эришган ҳолда бошқарув аппарати ва унинг харажатларини камайтириш орқали ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига эришиш.

Айтиб ўтиш керакки, акциядорлик жамиятлари жамоаси ва ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш соҳасида барча учун бир хил йўл мавжуд эмас.

Мазкур вазифа муайян шароит, ҳолат ва имкониятлардан келиб чиққан ҳолда юзага келади ва ҳал қилинади. Бироқ бунда ҳам ўзгармас бир қоида мавжуд бўлиб, унга кўра, ҳар бир ўзгартириш, яхшиланиш ва шакл ўзгартиришлар аввалдан ўйлаб чиқилиши ҳамда илмий жиҳатдан асослаб берилиши зарур. Масалан, ҳозирги пайтда корпоратив бошқаришни такомиллаштиришнинг муҳим йўналишларидан бири сифатида автоматлаштирилган бошқарув тизимини (АБТ) яратиш ва амалиётга киритиш, компьютер техникасидан фойдаланишни кўрсатиш мумкин.

Бошқарув тизимини такомиллаштиришнинг яна бир муҳим йўналиши - корхонанинг функционал хизматлари ва бўлимлари фаолиятининг ортикча тузилмавий бўлинмаларни тугатиш, хизмат кўрсатувчи бўлимларни оптималлаштириш, бирламчи ҳисобга олиш ҳамда

ҳисоб-китоб ва бошқа бошқарув амалларини соддалаштириш йўли орқали мувофиқлаштиришдир.

Бу ерда ишлаб чиқаришни тезкор бошқаришнинг кўплаб функцияларини автоматлаштириш ва механизациялаштириш имконини берувчи, бошқарувнинг янги техникасидан, ишлаб чиқариш кўрсаткичлари юқори бўлган турли хил ҳисоб-китоб ва таҳлил воситаларидан фойдаланиш катта аҳамиятга эга.

Бошқарув тизимини такомиллаштиришда техник воситалар, бошқарув жараёнларини механизациялаштириш, жумладан, АБТ асосидаги фаолият, бошқарув тадқиқотлари ва лойиҳалари ўз-ўзидан ёки автоматик равишда керакли натижаларга олиб келмайди. Бу ерда кўп нарса инсонларнинг, айниқса, менежерларнинг фаолиятига боғлиқ бўлади. Шу сабабли ижтимоий омилларнинг ривожланиши, ишлаб чиқариш жамоасининг ишлаб чиқаришни бошқаришдаги роли кучайиши, айниқса, корхоналарга бошқаришнинг рационал шакллари танлашга кенг имкониятлар яратиб берилган ҳозирги пайтда муҳим аҳамиятга эга. Мустақилликни кенгайтириш ва ишлаб чиқариш жамоасининг ишлаб чиқаришни бошқаришдаги роли ўсиши иқтисодий фикрлашнинг керакли томонга йўналтирилишига хизмат қилади ҳамда бошқаришни яхшилашни корхона раҳбаридан ташқари бутун жамоанинг вазифаси қилиб белгилайди.

Замонавий техника воситалари ва янги усуллардан ташқари корхоналарни бошқаришда ишлаб чиқариш жамоаларида зарур бўлган корпоратив маданиятни шакллантириш ҳам катта аҳамиятга эга. Амалиёт кўрсатадики, соғлом корпоратив маданият бошқарувнинг натижалари ва амалийлигини кучайтириши мумкин.

3.2 Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ривожлантириш

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ва молиявий-иқтисодий инқироз хали давом этаётган бир шароитда корпоратив корхоналарда

стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шаклланган методологияси ва уни амалга ошириш моделини қўллаш замон талаби бўлиб қолмоқда.

Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ташкил этишда стратегиянинг асосий уч таркибий қисмини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз. Биринчидан, узоқ муддатли асосий мақсадни аниқлаш лозим. Албатта, мақсад бўлмаса ҳаракат ҳам бўлмайди. Иккинчидан, аниқ белгиланган мақсадга эришиш учун ҳаракатлар доирасини аниқлаб олиш керак. Учинчидан эса, компания ўз олдига қўйган мақсадни амалга ошириш учун зарур бўлган ресурсларни таъминлаб бермаса, унда компания томонидан белгиланган мақсадлар амалга ошмай қолади²⁹.

Корпоратив корхоналардаги ресурсларга стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантириш нуқтаи назаридан ёндашиш ва эътиборни мавжуд ресурсларга кўпроқ қаратиш мақсадга мувофиқ бўлади. Чунки стратегик бошқарувнинг комплекс механизми меъёрагидек ишлаши учун ресурслар таъминоти юқори даражада бўлиши шарт.

Корпоратив корхоналардаги мавжуд ресурслар асосан тўрт гуруҳга бўлинади:

1. Компаниянинг молиявий ресурслари. Бу ресурсларга жорий ва капитал активларни шакллантиришдаги пул маблағларининг ҳажми киради. Молиявий ресурсларнинг манбалари асосан акциядорлар томонидан қўйиладиган маблағлар, банкларнинг маблағлари, хорижий ва маҳаллий инвесторлар ва бошқа акция ва қимматли қоғозлар ҳажмлари ҳисобланади;

2. Инсон ресурслари. Ушбу ресурсларга компания олдига қўйилган мақсад ва вазифаларнинг бажарилишини таъминлайдиган, маълум бир йўналишлар ва мутахассисликларга эга бўлган ходимларнинг маълум таркибий қисми киради. Ушбу ходимлар компания менежментини

²⁹ Д. Суёнов. Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантириш масалалари. Бозор, пул ва кредит. 08/2013.666.

яхшилаш, махсулот ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш, тайёр махсулотларни сотиш орқали компания фойдасини кўпайтиради ҳамда бошқа кўрсаткичларнинг яхшиланишини таъминлайди. Бундай ресурс манбалари меҳнат бозори орқали таклиф этиладиган, компания учун зарур бўлган профессионал билим ва кўникмаларга эга бўлган ишчи кучидир;

3. Моддий ресурслар. Бундай ресурсларга ер, компания жойлашган бино ва иншоотлар, ишлаб чиқариш хоналари, махсулотлар ишлаб чиқарадиган ва хизматлар кўрсатадиган техник ва технологик жихозлар, материал, хом ашё захиралари ва бошқалар киради. Мамлакатда фаолият кўрсатаётган турли тармоқли компаниялар, корпорациялар, миллий холдинг компаниялари, қурилиш фирмалари, савдо корхоналари, агентликлар, махсулот ва хом ашёларни ишлаб чиқарадиган субъектлар моддий ресурслар манбалари ҳисобланади;

4. Интеллектуал ресурслар. Бундай ресурсларга тайёр махсулот сифатида кўринмайдиган ва ушлаб ҳис этилмайдиган, аммо компаниянинг фаолият кўрсатиши ва ривожланиши учун энг муҳим ресурслардан ҳисобланган ноу-хау, амалдаги патент ва лицензиялар, компания бренди, компаниянинг патентлаштирилган дизайнлари, логотиплари, турли махфий формулалар ва рецептлар, тижорат ва ахборот коммуникация тармоқлари, компаниянинг база маълумотлари ва бошқалар киради.

Стратегик бошқарув механизмини шакллантиришнинг асосий элементлари стратегик бошқарув объекти, стратегик бошқарув мақсади; мақсадни характерловчи кўрсаткичлар - бошқарув критерияси; бошқарув объектининг элементлари сифатидаги стратегик бошқарувга таъсир қилувчи омиллар; ушбу омилларга таъсир ўтказиш усуллари; корпоратив корхона ўз олдига қўйган мақсадини амалга ошириши учун зарур бўлган стратегик бошқарув ресурслари - моддий, молиявий ресурслар ҳамда ижтимоий потенциалдан иборат.

Корпоратив корхоналарда бошқарув механизми ҳамиша аниқ бўлиши зарур, чунки аниқ стратегик мақсадларни амалга оширишда аниқ

стратегия билан ишлаш зарур бўлади. Бу жараён ҳар сафар бошқарув қарорларини қабул қилишда, стратегик бошқарув механизмларининг элементларини ўзаро боғлиқликда ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади. Бир механизм узоқ муддатли характерга эга бўлса, бошқа механизм қисқа муддатли бўлиши мумкин. Шундан келиб чиқиб, стратегик бошқарув масаласи узоқ муддатли ҳаракатда бўладиган механизмларни шакллантириши мақсадга мувофиқ.

Корпоратив ишлаб чиқариш корхоналарида бошқарув омиллари турлича бўлади. Бу эса ишлаб чиқариш техник технологик, иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва сиёсий характердаги ўзаро бир-бири биланг боғлиқ омиллардан иборат бўлиши мумкин. Бошқарув омилларининг табиати қанчалик хилма-хил бўлса, унга таъсир қилиш жараёни ҳамда бошқарув механизмнинг табиати ҳам шунчалик турли-туман бўлади. Шундай экан, стратегик бошқарув механизмнинг тизимлилиги ва комплекслилиги зарурий эҳтиёжга айланади.

Стратегик бошқарув механизмларини шакллантириш жараёнининг биринчи босқичи корпоратив корхона мақсадини амалга ошишини таъминловчи элементларнинг ўзаро боғлиқлиги ва корхонанинг стратегик ходисалар майдонида кейинги стратегик ҳаракатларни амалга оширишдан иборат.

Ҳар қандай компания ўз мақсадини аниқлашда қуйидаги кўрсаткичларни ҳисобга олиши керак:

1. Хизмат кўрсатаётган бозор ҳолатини билиш. Бозорда ўз маҳсулотини сотиш билан етакчилик қилиш ёки бозор сегментида маълум бир даражага етишини аниқ билиш талаб этилади.

2. Инновацион ишланмаларни яратиш жараёнлари ва натижаларни ишлаб чиқаришга қўллаш имкониятларини билиш. Бунда ушбу бозорга мос бизнеснинг янги турларини шакллантириш, янги турдаги товарларни ишлаб чиқариш, ишлаб чиқаришга янги техника ва технологияларни жалб

қилиш орқали янги бозорни эгаллаш ва бошқа компания фаолияти учун ижобий бўлган ҳаракатларни амалга ошириш зарур.

3. Компанияда меҳнат унумдорлигини янада кўтариш имкониятларини ҳисобга олиш. Бунда маълум бир маҳсулотни ишлаб чиқариш учун меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиб, иқтисодий ресурсларни тежашга ҳаракат қилиш керак, чунки меҳнат унумдорлиги ва ресурсларнинг тежамкорлиги ҳар қандай компания учун энг зарур кўрсаткичлардан биридир.

4. Компаниянинг ресурслар билан таъминланган ҳолати. Бунда мавжуд ресурсларнинг барча турларига бўлган талаб даражаси аниқланади. Мавжуд ресурслар билан келгусида зарур бўладиган ресурслар таққосланади, энг зарурлари шакллантирилиб, зарур бўлмайдиган қисми қисқартирилади ва унинг бир меъёрида бўлиши таъминланади.

5. Компаниянинг даромадлилик даражаси аниқланади. Бундан мақсад маълум даражадаги фойдалилик даражасига эришиш ва юқори рентабеллик даражасини таъминлашдан иборат.

6. Компания бошқаруви билан боғлиқ масалалар. Компаниянинг қисқа муддатда оладиган фойдаси унинг тадбиркорлик фаолиятининг асосий кўрсаткичи бўлганлиги учун доимий равишда узоқ муддат фойда олиб туришни таъминлаш керак. Бу эса компания менежментининг самарали ва сифатли ишлашини билдирадиган кўрсаткичдир.

7. Компания персонали. Бу соҳа персоналга нисбатан иш ўринларини сақлаб қолиш, иш ҳақининг энг мақбул даражасини таъминлаш, меҳнат шароитларини янада яхшилаш, меҳнатни мотивациялаш ва бошқаларни ўз ичига олади.

8. Ижтимоий жавобгарлик. Бозор иқтисодиёти талаблари, жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ҳамда молиявий-иқтисодий инқирознинг салбий таъсирларини юмшатиш мақсадида ҳар бир мамлакатда аҳолини ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш учун компания нафақат фойда

олиб, уни янада кўпайтириш, балки компаниялар умум ривожланиш кадриятларини ҳам эътиборга олиши керак. Бунда компаниянинг мақбул имижини шакллантириш, ташқи муҳит ва экология муҳитини асраш, бизнесни ривожлантириш каби масалаларга эътибор қаратиш зарур.

Стратегик бошқарув механизмларини шакллантириш жараёнининг иккинчи босқичида мақсад белгиланади ва уни амалга ошириш учун бошқариш критерияси танланади. Танлаб олинган критериялар негизда баҳоланадиган аниқ вазифалар ишлаб чиқилади.

Маълумки, ҳар қандай иқтисодий тизим ва шу тизимда фаолият олиб бораётган компаниялар кўп қиррали мақсадга интилади, шу боис корпоратив корхоналарда ҳам мақсадлар кўп қирралидир. Шунинг учун мақсадлар ичидан энг асосийсини аниқлаш қийин кечади. Компаниянинг мақсадлари унинг характеристикаси билан ёнма-ён туриши керак. Бундай ҳолат қўйилган мақсадларнинг сифат критерияси деб ҳам аталади.

Корпоратив корхоналарнинг ўз мақсадларини амалга оширишдаги асосий сифат критериясини қуйидагича изохлаш мумкин:

Биринчидан, мақсад аниқ бўлиши керак. Мақсадларни амалга ошириш учун компания менежменти турлича қарорлар қабул қилади ва унинг бажарилишини таъминлайдиган базани яратади.

Иккинчидан, аниқ мақсадларни режалаштириш компания мақсадларининг самарадорлигини ифодалайди. Бунда компания мақсадни амалга оширишни исташи билан бирга, унинг қачон, қайси вақтда амалга оширишни ҳам белгилаши керак. Мақсадлар бажарилиш даврига қараб узоқ муддатли (5 йилдан кўпроқ), ўрта муддатли (1 йилдан 5 йилгача) ва қисқа муддатли (1 йилгача) бўлади. Узоқ муддатли режалаштириш даври йирик масштабни ўз ичига олади, қисқа муддатли режалаштириш эса мақсадларнинг аниқлигини тақозо этади.

Учинчидан, қўйилган мақсадларни бажариш мумкин бўлиши керак. Мақсадлар компания имкониятлари даражасида белгиланиши зарур, акс ҳолда компания жуда қийин аҳволга тушиб қолади. Бундан ташқари,

бажарилиши мумкин бўлмаган мақсадлар компания ходимларининг ишга бўлган муносабатларини сусайтиради ва мотивация даражасини пасайтиради.

Тўртинчидан, мақсадлар ихчам, тушунарли, ташқи ва компаниянинг ички ўзгаришлари муҳитини ҳисобга олган ҳолда ўзгартириш киритиш мумкин бўлиши керак. Бу омиллар мақсадларнинг бажарилиш имкониятларини очиб беради.

Бешинчидан, компаниянинг кўп мақсадлилиги, мақсадларнинг бири-бирига таққосланиши ва ўзаро қўллаб-қувватланиши керак, яъни мақсадни бажариш учун қилинадиган ҳаракат ва қарорлар қабул қилиш, бошқа мақсадларнинг бажарилишига салбий таъсир этмаслиги зарур. Бундай омилни ҳисобга олмаслик компания тармоқлари ўртасида низолар келтириб чиқаради.

Стратегик бошқарув механизмларини шакллантириш жараёнининг учинчи босқичида эса белгиланган вазифаларнинг бажарилишини таъминловчи, бошқарув жараёнига таъсир қилувчи омилларни аниқлаш зарур.

Таъсир қилувчи омиллар таркиби етарли даражада шакллантирилмаса, бошқарув объекти ёки биринчи қабул қилинган мақсадга ўзгартириш киритиш керак бўлади.

Стратегик бошқарув механизмларини шакллантириш жараёнининг кейинги босқичида бошқарув омилларининг таркибига асосан стратегик бошқарув усуллари танланади.

Сўнги босқичда бошқарув жараёнига зарур бўладиган ресурслар жамланмаса аниқланади (моддий, молиявий, ижтимоий ва ташкилий ҳамда бошқарув потенциали).

Шундай қилиб, стратегик бошқарув механизмини шакллантириш жараёни корпоратив корхонанинг ўз олдига қўйган мақсадини амалга ошишини таъминловчи стратегик ҳаракатларни ўз ичига олади. Бунинг натижасида бошқарув объекти қўйилган мақсадни таъминлаши керак. Агар

зарурий ресурслар ҳажми етарли даражада жалб қилинмаса, бу ҳолатда бошқарув усуллари ёки яна бошқарув мақсадлари қайтадан кўриб чиқирилиши зарур.

Бундан ташқари, ўз функциясини бажариш жараёнида компания ўз олдига қўйган вазифаларни мавжуд бошқарув тузилмаси бажара олмаса, ушбу мавжуд тузилмадан воз кечиб, янги бошқарув тузилмасини қўллаш, ҳатто компания функцияси ва вазифаларини ҳам бозор иқтисодиёти талабларига мослаштириш зарур бўлади.

Бундай стратегик бошқарув механизмини комплексли ёндашуви амалиётда стратегик бошқарув механизмнинг аниқ элементлари билан, шунингдек, мавжуд бошқарув критерияси, яъни бошқарувнинг объекти ва субъекти, бошқарув стратегияси ва мақсади, бошқарув омиллари, бошқарув усуллари ва ресурсларини синтез ва таҳлилдан ўтказиш асосида амалга оширилади. Бундай координация ва стратегик бошқарув механизмларининг ўзаро келишувлари, бошқарув категориясининг янги ва мураккаб, яъни стратегик бошқарув механизмларининг ўзаро комплексли боғланган тузилишини шакллантиради.

Шундай қилиб, корпоратив корхона ўз-ўзидан бошқарув субъекти сифатида мустақил ҳолда шаклланмайди. Корпоратив корхона тизими ва унинг фаолияти биринчи навбатда аниқланган мақсади ва ишлаб чиқариш жараёнининг объектив омиллари асосида шаклланади. Бундай омилларга ишлаб чиқариш омиллари, технология ва маҳсулотнинг яшаш даври, техника ва технологияларнинг тизимли таркиби, корхона имкониятлари ва ташқи муҳитдан берилган шароитларни киритиш мумкин. Бу омилларни ишлаб чиқариш жараёнларига таъсир қилиш қонунияти ишлаб чиқариш корхоналарининг ташкилий-иқтисодий концепциясини ишлаб чиқишни тақозо қилади. Ишлаб чиқариш омилларига стратегик бошқарув механизмлари орқали таъсир ўтказиш натижасида стратегик-бизнес режага асосан мавжуд тизимни бошқа мақсадли янги тизимга ўтказишни таъминлайди.

Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувнинг комплексли механизми деганда, корхонанинг мавжуд ҳолатидан унга таъсир қилувчи омил сифатидаги ташкилий, иқтисодий, мотивацион, техник-технологик, ҳуқуқий ва сиёсий чораларнинг бирликдаги ҳаракатини амалга ошириб, корхонанинг яхши ва янги ҳолатга ўтишини таъминлайдиган жараён тушинилади. Амалиётда ушбу стратегик бошқарувнинг механизмлари ўзаро шундай боғланганки, уларни бир-бирисиз тасаввур этиш ва бир-биридан ажратиш мумкин эмас. Масалан, техник-технологик механизмни иқтисодий, ташкилий ёки мотивацион механизмларсиз амалга ошириб бўлмайди. Шунинг учун стратегик бошқарувнинг комплексли механизмини, уни ташкил этувчи иқтисодий, ташкилий, мотивацион, техник-технологик ва ҳуқуқий механизмларнинг асосий белгилари мавжуд бўлгандагина шакллантириш мумкин.

Стратегик бошқарувнинг комплекс механизми модели корпоратив корхоналарнинг келгусидаги фаолиятининг самаралилиги, фойдалилиги ва бозордаги кучли рақобат муҳитига бардош бериб, фаолият кўрсата олишини таъминлаши керак. Шундан келиб чиқиб, корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантирувчи таркибига стратегик бошқарувнинг механизмларини киритиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Таклиф этилаётган моделдаги ташкилий механизмларга – корхона тузилмалари, режалаштириш ва бошқарувни ташкил этиш ҳамда техник-технологик жараёнларни бошқаришни ташкил этишни; иқтисодий механизмларга – рақобат ва баҳони шакллантириш сиёсатини, ўз фаолиятини ўзи таъминлаш, ўз ўзини маблағ билан таъминлаш ва ишлаб чиқаришга инвестиция жалб қилиш, асосий фондларнинг амортизацияси, уларни баҳолаш ва қайта баҳолаш механизмларини; ҳуқуқий механизмларга – хўжалик институтлари ҳуқуқи ва нормалари, хўжалик келишмовчиликларини кўриб чиқадиган арбитраж механизмларини, корпоратив институтлари ҳуқуқлари ва нормаларини; мотивацион

механизмларга – персонални бошқариш мотивациясини, ишлаб чиқаришни техник-технологик ривожлантиришни мотивациялашни, тадбиркорликни ривожлантириш ва хўжалик фаолиятини юритиш механизмларини; сиёсий механизмларга эса корпоратив корхона менежерининг ижтимоий-иқтисодий сиёсатини, ташқи иқтисодий фаолияти ва корхонанинг илмий-техник ва технологик сиёсати механизмларини киритиш мумкин.

Корпоратив корхона фаолиятининг стратегик мақсадлари ҳар бир механизмнинг турли шароитларда ўзаро боғланиб ишлаши таъминланганда ушбу стратегик бошқарув механизмнинг комплекс моделини тўла амалга ошириш мумкин бўлади.

3.3. Корпоратив қонунчиликни такомиллаштириш

Ўзбекистон Республикасида иқтисодиётни модернизациялаш шароитида хусусийлаштириш, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш, акциядорлик жамиятларини ташкил этиш, тадбиркорликни ривожлантириш, хорижий инвестицияларни жалб қилиш масалалари муҳим аҳамият касб этмоқда.

Мустақиллик йилларида республикаимиз иқтисодиёти реал секторига фаол равишда инвестицияларни жалб қилиш механизми сифатида фонд бозори шаклланди ҳамда кўп укладли иқтисодиётни қуриш учун зарур пойдевор бўлган янги мулкый муносабатларнинг ўрнатилишига имкон берадиган қонунчилик негизи яратилди. Хорижий инвесторлар учун қулай бўлган имтиёзлар ва преференциялар тизими шарофати билан мамлакатимизга катта ҳажмда хорижий инвестициялар жалб қилинди ва уларни жалб қилиш давом этмоқда.

2013 йилда Инвестиция дастурини амалга ошириш доирасида мамлакатимизда 13 миллиард доллар қийматидаги капитал қўйилмалар ўзлаштирилди, бу 2012 йилга нисбатан 11,3 фоизга кўпдир. Ўзлаштирилган капитал қўйилмалар умумий ҳажмининг деярли ярмини,

яъни 47 фоизини хусусий инвестициялар – корхоналар ва аҳолининг шахсий маблағлари ташкил этгани алоҳида эътиборга лойиқдир.

Жалб этилаётган инвестицияларнинг асосий қисми – 70 фоиздан ортиғи, биринчи навбатда, ишлаб чиқариш объектларини қуришга йўналтирилди, энг янги замонавий ускуналар харид қилишга сарфланган инвестициялар улуши эса қарийб 40 фоизни ташкил этди.

Умуман олганда, мамлакатимиз иқтисодиётига инвестиция киритиш ҳажми ялпи ички маҳсулотга нисбатан 23 фоиздан иборат бўлди.

Ўзлаштирилган умумий капитал қўйилмалар ҳажмининг 3 миллиард доллардан ортиғини хорижий инвестициялар ташкил этди. Шунинг 72 фоиздан зиёди ёки 2 миллиард 200 миллион доллари тўғридан-тўғри хорижий инвестициялардир³⁰.

Ҳозирги кунда Ўзбекистон иқтисодиётининг янада кучли, барқарор ва мутаносиб ривожланган ҳолда майдонга чиқиши, жаҳон бозорида мустаҳкам ўрин эгаллаши, халқимизнинг ҳаёт даражаси ва фаровонлигини ошириш бўйича ижобий ишлар олиб борилмоқда. Хусусан, “2009-2014 йилларда ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик қайта жхозлаш бўйича муҳим лойиҳаларни амалга оширишга доир чоратadbирлар дастури”га биноан умумий қиймати 41,4 миллиард долларга тенг бўлган тўрт юздан зиёд инвестиция лойиҳасини амалга ошириш кўзда тутилган³¹.

Миллий фонд бозорини ривожлантиришга қаратилган муҳим чоратadbирларнинг амалга оширилиши натижасида республикамизда акциядорлик жамиятлари мустаҳкам оёққа туриб, ўзларини капитализация даражасини йилдан-йилга ошириб бормоқдалар. Шунга қарамасдан акциядорлик жамиятларидаги капитализация суръатларини етарли деб

³⁰ 2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оклаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислоҳ Каримовнинг мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2014 й.19 январ

³¹ Каримов И.А. Мамлакатни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш-давр талаби.-Т: Ўзбекистон, 2009 й.

хисоблаб бўлмайди. Бунга сабаб унинг потенциал инвесторлар назарида етарлича инвестиция жозибадорлигига эга эмаслигидадир. Демкак, улардаги корпоратив бошқарув даражасини такомиллаштириш масаласи ҳозирги кунда долзарблигича қолмоқда.

Ҳозирда вужудга келган корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели асосан учта омил негизда таркиб топди:

- амалдаги корпоратив қонунчилик;
- ички корпоратив андозалар;
- жойлардаги корпоратив амалиёт.

Демак корпоратив бошқарувнинг миллий моделини такомиллаштириш масаласи қуйидаги учта асосий йўналишдан иборат бўлади:

- корпоратив қонунчиликка ўзгартиришлар киритиш;
- акциядорлик жамиятларининг уставлари, низомлари ва шу каби ички меъёрий ҳужжатлар – корпоратив андозаларнинг янгиларини ишлаб чиқиш ёки амалдагиларини такомиллаштириб бориш;
- корпоратив манфаат томонлари ўртасида муносабатларни қуриш амалиётини халқаро тан олинган корпоратив бошқарув тамойиллари асосида такомиллаштириш.

Мамлакатимиз Президенти И.А.Каримов корпоратив қонунчилик асосларини такомиллаштириш заруриятини таъкидлаб: “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунни танқидий қайта кўриб, янги таҳрирда ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ... лозим”³² деб бежиз айтмаганлар. Корпоратив бошқарувнинг ўзбек моделини такомиллаштиришдаги биринчи йўналиш: корпоратив қонунчиликка ўзгартиришлар киритиш масаласи бўлиб, қуйида баён этилган фикрлар ва мулоҳазалар акциядорлик жамиятлари фаолиятининг қонунчилик асосларини такомиллаштиришга қаратилган. Бунда,

³² Каримов И. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқоролик жамиятини ривожлантириш концепцияси; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатнинг қўшма мажлисидаги маъруза. 2010 йил 12 ноябрь / И.Каримов. –Тошкент; “Ўзбекистон”, 2010.-56 б.

корпоратив қонунчиликни такомиллаштиришнинг қуйидаги долзарб масалаларига алоҳида эътибор берилади:

- Корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлигини янада аниқ белгилаш;
- Акциядорлик жамиятларининг кузатувчи кенгашлари, умумий йиғилишлари, тафтиш комиссияларининг роли ва аҳамиятини оширишнинг меъёрий механизмларини мустаҳкамлаш;
- Миноритар акциядорларнинг манфаатларини чуқурроқ ҳисобга олиш орқали кафолатларини кўпроқ таъминлаш;
- Барча акциядорларни ва потенциал инвесторларнинг акциядорлик компаниялари фаолияти тўғрисида ахборот олиш усуллари, доираси ва имкониятларини кенгайтириш.

“Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” Қонуннинг (кейинги ўринларда – АЖ тўғрисида Қонун) 65-моддасида Акциядорлар умумий йиғилишининг мутлоқ ваколатларига жамият кузатув кенгаши, тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш ва аудиторлик ташкилотини тайинлаш масалалари киритилган. Бироқ, Қонуннинг ушбу ёки бошқа бирон моддасида йиғилиш раиси ва котибини сайлаш масаласини ҳал қилиш усули ва тартиботи кўрсатилмаган. Акциядорлар умумий йиғилиши АЖнинг энг юқори бошқарув органи бўлгани учун, унинг ишини такомиллаштирувчи лавозимдаги шахслар – йиғилиш раиси ва котибини тайинлаш масаласи аҳамиятсиз бўлиши мумкин эмас. Бундан ташқари, АЖда олиб бориладиган фаолиятга энг катта асоснома – йиғилиш баённомаси бўлиб, уни расмийлаштириш ва имзолаш ваколати айнан ушбу шахсларга берилган. Шунинг учун, АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 65-моддасида Акциядорлар умумий йиғилишининг мутлоқ ваколатларига йиғилиш раиси ва котибини сайлаш масаласини киритиш лозим. Натижада Акциядорлар умумий йиғилиши каби корпоратив бошқарув органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлиги янада аниқ белгиланар эди.

АЖ тўғрисида Қонуннинг 65-моддасида Акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига умумий йиғилиш регламентини тасдиқлаш киритилган. Ушбу ҳолат реал вазиятда ўта ноқулай, чунки бюллетенлар билан овоз берилиши, саноқ комиссияси иш олиб бориши ва бошқа тартиботлар амалга оширилиши керак. Шунинг учун, АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 65-моддасида ушбу масала АЖ уставида белгиланган бўлса, Кузатув кенгаши ваколатига киритилиши мумкинлиги назарда тутилиши мақсадга мувофиқ бўлади. Бундай ўзгартириш киритиш натижасида корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлиги янада аниқ белгиланади, умумий йиғилиш ўтказиш осонлашади.

АЖ тўғрисида Қонуннинг 70-моддасида овоз берувчи акцияларининг камида бир фоизига эга бўлган жамият акциядорлари акциядорларнинг йиллик умумий йиғилиши кун тартибига масалалар киритишга ҳамда жамият кузатув кенгаши ва жамият тафтиш комиссиясига номзодлар кўрсатишга ҳақли эканлиги белгиланган. Аммо, АЖда кузатув кенгашидан ташқари яна Ижроия органи каби корпоратив бошқарув органи; тафтиш комиссиясидан ташқари аудиторлик ташкилотлари каби корпоратив назорат органи мавжуддир. Ушбу тўрттала органларни сайлаш (тайинлаш) масаласи акциядорлар умумий йиғилиши ваколатига киритилган. Демак, муҳимлик даражаси билан ушбу органларни сайлаш масаласи бир ҳил мақомга эга. Мантиқан олиб қаралганда ҳам, АЖни бошқариш ва назорат қилиш ишида ушбу органлар муҳим ўрин тутиб, уларга номзодларни кўрсатишда акциядорларнинг иштирок этиши корпоратив бошқарув тамойиллари руҳига мувофиқ келади. Демак, ушбу Қонуннинг 70-моддасида овоз берувчи акцияларнинг камида бир фоизига эга бўлган жамият акциядорлари акциядорларнинг йиллик умумий йиғилиши кун тартибига масалалар киритишга ҳамда жамият кузатув кенгаши, жамият тафтиш комиссияси ва ижроия органига номзодлар кўрсатишга ҳамда аудиторлик ташкилотининг таклиф қилишга ҳақли эканлигини белгилаш

мақсадга мувофиқ. Чунки бу билан АЖни бошқариш ва назорат қилиш ишида миноритар акциядорлар иштироки доирасини кенгайтирган бўламиз.

АЖ тўғрисида Қонуннинг 73-моддасида АЖ кузатув кенгаши томонидан санок комиссияси тузилиб, унинг аъзолари сони ва шахсий таркиби акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан тасдиқланиши белгиланган. Санок комиссияси таркиби имкон қадар холислик асосида тузилиши лозим. Бунда унинг фаолияти натижаси бошқарув органлари аъзолари манфаатларига таъсир қилиши мумкин. Шунинг учун, санок комиссияси таркиби шаклланишида Кузатув кенгашининг аралашувини ножоиз ҳисобламоқ керак. Акс ҳолда, ушбу ҳолат суистеъмолчиликларга шароит яратиши мумкин. Ушбу ҳолатда АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 73-моддасидаги Санок комиссиясини тузиш масаласи Кузатув кенгаши ваколатларидан чиқарилиб, 65-моддасида унинг аъзоларини сайлаш масаласи аниқ тарзда Акциядорлар умумий йиғилиши ваколатига киритилиши ва 70-моддада бошқа корпоратив бошқарув ва назорат органлари қаторида Санок комиссияси аъзолари бўйича номзод киритиш ҳуқуқини акциядорларга бириктириш лозим. Натижада корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлиги янада аниқ белгиланади.

АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 88-моддасига кўра, АЖ жойлаштирган оддий акцияларнинг ҳаммаси бўлиб камида бир фоизига эга бўлган акциядор жамиятга етказилган зарарнинг ўрнини қоплашни даво қилиб кузатув кенгаши аъзоси, ижроия органи аъзоси, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи устидан судга мурожаат қилишга ҳақлидир. Мулкдор манфаатларини ҳимоя қилишнинг бундай механизми, шубҳасиз, жаҳон андозалари асосида республикадаги инвестиция иқлимини маълум бир савияда тутиб туришга имкон беради. Бироқ, нима учун фақат камида бир фоиз акцияга эга бўлган акциядоргина судга мурожаат қилишга ҳақли? Биринчидан, республикамизда кенг кўламда амалга оширилган

акциядорлаштириш натижасида мамлакатимизда акциядорлар сони 1,2 млн.га етди. Демак, ўрта ҳисобда ҳар бир АЖга мингтача акциядорлар тўғри келади, яъни республикамиз акциядорлари ўрта ҳисобда 0,1 фоиз акцияга эгалик қилар экан. Яъни акциядорларнинг 90 фоиздан ортиғи бир фоизлик чегара ортида қолиб кетади ва мазкур йўналиш бўйича ўз манфаатларини ҳимоя қилиш имкониятидан маҳрум. Бу эса мамлакатни оммавий акциядорлаштиришнинг устувор мақсадларига зиддир. Бундан ташқари, республикамизда 1 фоиз акция қиймати деб ҳисоблаш мумкин эмас. Чунки, АЖлар ўртача устав фонди қиймати ҳозирга келиб 5 млрд. сўмдан ошиб кетганини инобатга олсак, бир фоиз акцияга 50 млн. сўмлик мулк тўғри келади. Лавозимдаги шахсларнинг уқувсизларча хатти ҳаракати (ёки ҳаракатсизлиги) АЖга моддий зарар келтириб, банкротлик ҳолатигача олиб келиши мумкин. Бунда акциядорлар ўз акциялари қийматида зарар кўришлари мумкин. Бунда атига 0,1 фоиз акцияга эга “ўртача” акциядорни 5 млн. сўмлик йўқотиш хатари кутади. Бундай маблағни аҳамиятсиз дейиш ўта муболаға булур эди. Умуман олганда, акциядор эгалигидаги ҳар қандай акция пакетининг аҳамиятлилиқ даражасини баҳолаш ва ушбу асосда чегаравий фоизларни белгилаш мунозарали ҳолатдир. Барча акциядорларга ўз манфатларини ҳимоя қилиш имкониятларини бериш керак. Шунинг учун, АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 88-моддасида ҳар қандай акциядор жамиятга етказилган зарарнинг ўрнини қоплашни даъво қилиб корпоратив бошқарув органи аъзолари устидан судга мурожаат қилишга ҳақли эканлигини мустаҳкамлаш мақсадга мувофиқ. Бундай қилинганда инвесторларнинг, шу жумладан миноритар акциядорларнинг манфаатлари кучлироқ ҳимоя қилинади, уларнинг хатарлари даражаси пасаяди ва АЖ инвестиция жозибадорлиги ортади.

АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 89-моддасига мувофиқ, Аж активлари баланс қийматининг 25 фоиздан ортиқ қийматга эга бўлган мол-мулкни сотиб олиш ёки сотиш билан боғлиқ битим, ёки АЖ томонидан илгари жойлаштирилган оддий акцияларнинг 25 фоиздан кўпроғини ташкил

этадиган оддий акцияларни жойлаштириш билан боғлиқ битим йирик битимлар деб ҳисобланади. Фикримизча, жамият активларининг 25 фоиз АЖ фаолияти учун жуда йирик маблағни ташкил қилади. Унда нима учун ушбу меъёр илгари қабул қилинганини тахминлаб кўрайлик. Гап шундаки, ушбу қонун қабул қилинаётган пайтда (1996й) республикадаги АЖ устав фондларига нисбатан талаб жуда кичик бўлган. Мустақиллигимизнинг дастлабки йилларида, хусусийлаштириш ва акциядорлаштириш жараёнлари эндигина ривожланаётган даврда (1994-1996 йиллар) республикадаги АЖ устав фондининг ўртача қиймати жуда кичик бўлган, ва хаттоки, айрим АЖлар устав фондларининг катталиги минг АҚШ долларидан паст бўлган. Демак ўша даврда кўпчилик АЖ жами активлар қийматининг 25 фоизи бир неча минг, нари борса бир неча ўн минг АҚШ долларига тенг бўлган. Ҳозирда эса АЖнинг минимал устав фонди 400 минг АҚШ долларига тенглаштирилиб, республикада бир АЖ тўғри келадиган ўртача устав фондининг 25 фоизи деярли 700 минг АҚШ долларини ташкил қилади. Демак, 25 фоизлик меъёрий талаб ўзгармагани билан, АЖ молиявий хатарлари билан боғлиқ бўлган қатор АЖларда жами активлар қиймати уларнинг устав фондлари қийматидан бир неча баробар ортиқ бўлишини инобатга олсак, инвестицион хатарлар даражаси янада юқори бўлиши табиийдир. Шунинг учун замон талаби ва республикамизда эришилган ютуқларни инобатга олиб, йирик битим қийматини аниқлашни АЖ жами активларининг кўпи билан 10 фоизи даражасида белгилашни таклиф қиламиз. Бу билан инвесторларни инвестиция хатари пасаяди, манфаатлари кучлироқ ҳимоя қилинади ва АЖ инвестиция жозибадорлиги ортади.

АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 109-моддасида АЖнинг аффилланган шахслари ўзларига қарашли акциялари тўғрисида уларнинг сони ва турларини кўрсатган ҳолда акциялар сотиб олинган санадан эътиборан кечи билан 10 кун ичида жамиятни ёзма равишда хабардор қилишлари шарт эканлиги белгиланган. Бу корпоратив бошқарув тамойиллари

(равшанлик тамойили) руҳидаги талабдир. Бироқ, унга риоя қилиш осон эмас. Чунки кимни аффилланган шахс қилиб ҳисоблаш кераклиги масаласига ойдинлик киритилмаган. Мазкур Қонун моддасида Шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ аффилланган деб ҳисобланади дейилган ҳолос. Шунинг учун, АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 109-моддасида аффилланган деб қандай шахс ҳисобланиши мумкинлиги очиқ-ойдин таърифланган бўлиши керак. Натижада корпоратив бошқарув органларининг жавобгарлиги янада очиқ белгиланади, акциядорлик компаниялари фаолияти тўғрисида ахборот бериш тартиби такомиллашади, бошқарув ходимларининг беихтиёр қонунбузарлик қилиш ҳолатлари доираси чекланади.

АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 112-моддасида тафтиш комиссиясининг акциядорлик жамиятининг молия-хўжалик фаолиятини текшириш натижалари бўйича тафтиш комиссияси хулосаси тайёрланиши ва хулосада молия – хўжалик фаолиятини амалга ошириш чоғида қонун ҳужжатлари бузилганлиги тўғрисида ахборот берилиши белгиланган. Бу, шубҳасиз, муҳим қоида бўлиб, АЖдаги қонун бузилишлари, пировард натижада унинг мулкдорларига моддий зарар етказилишига олиб келиши мумкин. Шу билан бирга, қонун ҳужжати ҳисобланмайдиган, бироқ АЖ молиявий-хўжалик фаолиятига кучли таъсир қиладиган ички корпоратив ҳужжатлар мавжудки, АЖ раҳбариятининг уларга зид равишда амалга оширадиган ҳатти-ҳаракатлари ҳам катта ҳажмда моддий зарар етказиши мумкин. Масалан, АЖ бизнес режасига ҳилоф равишда харажатларга йўл кўйилиши АЖ соф фойда ўрнига зарар кўришига олиб келиши мумкин. Демак, АЖ тўғрисидаги Қонуннинг 112-моддасида, Хулосада ички корпоратив ҳужжатлари бузилганлиги ҳолатлари ҳам акс этиши шартлиги мустаҳкамлаб қўйилиши мақсадга мувофиқ. Қонунчиликка бундай ўзгартириш киритилиши натижасида Тафтиш комиссиясининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлиги янада аниқ белгиланади, ушбу орган роли аҳамиятини оширишнинг меъёрий механизмлари

мустаҳкамланади, акциядорлар манфаатлари чуқурроқ ҳисобга олинади ҳамда инвесторларнинг АЖ фаолияти тўғрисида ахборот олиш доираси ва имконияти кенгайди.

Амалдаги қонунчиликда қонунбузарликларнинг олдини олиш ва жазолаш учун иқтисодий санкциялар – жарималар назарда тутилган. Бу жойлардаги аҳволни тартибга келтириш ва ижтимоий – иқтисодий ҳаётда қонун устуворлигини таъминлашнинг мажбурий усулларида биридир. Бироқ, иқтисодий санкциялар деярли ҳамма ҳолларда корхона зиммасига юклатилади. Бу эса АЖлар иқтисодий ҳолатини ёмонлаштириши мумкин. Масалан, “Қимматли бозорлар тўғрисида”ги Қонунда³³ эмитентлар томонидан қимматли қоғозларни чиқаришнинг белгиланган тартибини инвесторларга зарар етказилишига олиб келган тарзда бузганлик учун – қимматли қоғозларни чиқариш ҳажмининг 5 фоизи миқдорида, бироқ энг кам иш ҳақининг юз баробаридан кўп бўлмаган миқдорда, инвесторлар, текширувчи органлар ва назорат қилувчи органларнинг атайин нотўғри маълумотлар тарқатиш (тақдим этиш) орқали чалғитганлик учун – энг кам иш ҳақининг уч юз баробаридан тўрт юз баробаригача миқдорда иқтисодий санкциялар қўллаш назарда тутилган. Аслида жарималарга АЖлардаги мутасадди шахслар ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги сабаб бўлади. Шунинг учун, АЖ зиммасига юклатиладиган жарималар (тўлиқ ёки қисман) бевосита айбдор шахслардан ундирилиши адолатли бўлади. Бу ҳолда корпоратив бошқарув органлари масъулияти янада ошади, АЖлар ва инвесторлар хатарлари даражаси камаяди.

III –Боб бўйича хулоса

Корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириб бориш фаолият натижаси ва юзага келган ташкилий тузилманинг қандайлигидан қатъи назар, ҳар бир корпоратив тузилма учун муҳим вазифа ҳисобланади. Ушбу

³³ Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида” Қонуни 22.07.2008 й.№ 163, 55- модда.

вазифани муваффақиятли ҳал қилиш акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимининг самарадорлигини оширишга, харажатларни камайитириш ва ишлаб чиқариш фаолиятининг иқтисодий кўрсаткичларини яхшилашга имкон яратади.

Бугунги кунда корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштиришда қуйидаги тенденциялар юзага келмоқда:

- корпоратив бошқарув фаолиятининг мақсадли тавсифини кучайтириш; бошқарувнинг мослашувчан тузилмаларини яратиш ва бошқарув аппаратининг фаолиятини яхшилаш, жумладан, ортиқча бошқарув бўғинларини қисқартириш;
- корпоратив бошқаришда жамоалар ролини ўстириш ва уларнинг юқори натижаларга эришишга йўналтириш;
- меҳнат фаолияти ва ижтимоий шароитлари яхшилаш.
- тузилма бўлинмалари ўртасида энг кам бошқарув бўғинларига эга бўлган ўзаро алоқаларни рационал тарзда ўрнатиш;
- барча функционал бўлинмаларнинг, зарур ҳолларда ишлаб чиқариш бўлинмаларининг, бошқарув қарорлари ўз вақтида ва сифатли бажарилишини таъминлаш учун ўзаро алоқаларни аниқлик билан олиб бориш;
- ахборотларни ўз вақтида олиш ва бошқарув қарорларини бажарувчиларга ва бажариш жойларига ўз вақтида етказишни таъминлаш;
- бошқарув тизимида максимал самарага эришган ҳолда бошқарув аппарати ва унинг харажатларини камайитириш орқали ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига эришиш.

Бошқарув тизимини такомиллаштиришнинг яна бир муҳим йўналиши - корхонанинг функционал хизматлари ва бўлимлари фаолиятини ортиқча тузилмавий бўлинмаларни тугатиш, хизмат кўрсатувчи бўлимларни оптималлаштириш, бирламчи ҳисобга олиш ҳамда ҳисоб-китоб ва бошқа бошқарув амалларини соддалаштириш йўли орқали мувофиқлаштиришдир.

Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ташкил этишда стратегиянинг асосий уч таркибий қисмини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз. Биринчидан, узоқ муддатли асосий мақсадни аниқлаш, иккинчидан, аниқ белгиланган мақсадга эришиш учун ҳаракатлар доирасини аниқлаб олиш, учинчидан компания ўз олдига қўйган мақсадини амалга ошириш учун зарур бўлган ресурсларни таъминлаб бериш.

Корпоратив корхоналардаги ресурсларга стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантириш нуқтаи назаридан ёндашиш ва эътиборни мавжуд ресурсларга кўпроқ қаратиш мақсадга мувофиқ бўлади. Чунки стратегик бошқарувнинг комплекс механизми меъёрагидек ишлаши учун ресурслар таъминоти юқори даражада бўлиши шарт.

Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини такомиллаштириш масаласи қуйидаги учта асосий йўналишдан иборат бўлади:

- корпоратив қонунчиликка ўзгартиришлар киритиш;
- акциядорлик жамиятларини уставлари, низомлари ва бошқалар каби ички меъёрий ҳужжатлар – корпоратив андозаларнинг янгиларини ишлаб чиқиш ёки амалдагиларини такомиллаштириб бориш;
- корпоратив манфаат томонлари ўртасида муносабатларни қуриш амалиётини халқаро тан олинган корпоратив бошқарув тамойиллари асосида такомиллаштириш.

Бунда, корпоратив қонунчиликни такомиллаштиришнинг қуйидаги долзарб масалаларига алоҳида эътибор бериш лозим, булар қуйидагилар:

- Корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлигини янада аниқ белгилаш;
- Акциядорлик жамиятларининг кузатув кенгашлари, умумий йиғилишлари, тафтиш комиссияларининг роли ва аҳамиятини оширишнинг меъёрий механизмларини мустаҳкамлаш;
- Миноритар акциядорларнинг манфаатларини чуқурроқ ҳисобга олиш орқали қафолатларини кўпроқ таъминлаш;

- Барча акциядорларни ва потенциал инвесторларнинг акциядорлик компаниялари фаолияти тўғрисида ахборот олиш усуллари, доираси ва имкониятларини кенгайтириш.

Хулоса

Малакатимизда акциядорлик жамияти каби корпоратив ташкилотлар тузилмасини ташкил этиш ва улар фаолиятининг асосий тамойиллари ва тартибини, ҳуқуқий мақомини белгилаш, акциядорлар ва корпоратив муносабатларнинг бошқа иштирокчилари ҳуқуқлари ва мажбуриятларини тартибга солувчи корпоратив ҳуқуқ мъёрларининг комплексини шакллантириш бугунги куннинг энг муҳим масалаларидан бири эканлигини тадқиқотимиз давомида кўриб ўтдик.

Корпоратив тузилмаларнинг келиб чиқиши ва ривожланиш босқичлари талай даврларни ўз камровига олган ҳолда, йилдан-йилга такомиллашиб бормоқда. Ўзбекистон иқтисодиётида эса корпоратив бошқарув тузилмаларининг фаолиятини такомиллаштириш механизмлари хорижий мамлакатлар тажрибаси асосида яратилган бўлиб, у кундан кунга ривожланиб бормоқда. Буни мамлакатимиз ҳудудида фаолият юритиб келаётган корпоратив бошқарув шаклидаги иқтисодий тузилмалар фаолияти билан ифодалаш мумкин.

Компаниянинг бошқарув структураси таҳлили, самарали кадрлар сиёсатининг юритилиш даражаси, молиявий натижалари таҳлили бошқарув фаолияти самарадорлигини кўрсатиб берувчи кўрсаткичлар асосида корхоналарда молиявий таҳлил ўтказишдан мақсад-корхонани ҳисоботлари орқали ўтган даврда, таҳлил қилаётган вақтда, эришиладиган молиявий натижалари ва молиявий ҳолатига баҳо бериш ҳамда иқтисодий ташхис ўтказишдан иборатдир.

Бунда асосий эътибор бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив тузилмаларнинг мавқеини мустаҳкамлаш ва таваккалчилик ҳолатларининг вужудга келиши ҳамда ушбу жараёнда инновацион бошқарув стратегияларини амалиётга самарали татбиқ этиш, корхона самарадорлигини яхшилаш масалаларига қаратилади. Шу билан бирга, энг асосийси, ишлаб чиқаришни барқарорлаштириш таъминланади. Корхоналар

ўртасида ўзаро яқин алоқадорликлар яратилиши ҳисобига бозорда талаб мавжуд бўлган маҳсулот ва ҳизматлар кўпаяди.

Фарғона вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларининг самарали фаолият юритишини таъминлаш мақсадида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш учун бошқарув органлари жавобгарлигини ошириш бўйича аниқ чора тадбирлар белгиланиши лозим. Мазкур шароитда қуйидаги таклифларни амалга ошириш масадга мувофиқдир:

-Корпоратив бошқарув тузилмаларининг фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, бунда асосий эътиборни қўшимча инвестицияларни жалб қилишга йўналтириш;

-Корпоратив бошқарув тузилмалари таркибида кадрлар малакасини ошириш жараёни билан боғлиқ бўлган фаолиятларнинг самарадолигини ошириш;

-Акциядорлик жамияти бошқарув жараёнидаги маълумотларнинг очиқлик даражасини, шунингдек, акциядорлик жамияти бошқарув органларининг хиссадорлар ёки акциядорлар олдида мунтазам равишда ҳисобот бериб боришни таъминлаш;

-Юқори даражада хизмат кўрсатиш ва маҳсулот ишлаб чиқариш билан шуғулланувчи корпоратив тузилмалар амалиётига самарали бошқарувни жалб этиш орқали ишлаб чиқаришда самарадорликка эришиш;

Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувни ташкил этишда стратегиянинг асосий уч таркибий қисмини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз. Биринчидан, узоқ муддатли асосий мақсадни аниқлаш, иккинчидан, аниқ белгиланган мақсадга эришиш учун ҳаракатлар доирасини аниқлаб олиш, учинчидан компания ўз олдига қўйган мақсадини амалга ошириш учун зарур бўлган ресурсларни таъминлаб бериш.

Корпоратив корхоналардаги ресурсларга стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантириш нуқтаи назаридан ёндашиш ва

эътиборни мавжуд ресурсларга кўпроқ қаратиш мақсадга мувофиқ бўлади. Чунки стратегик бошқарувнинг комплекс механизми меъёрагидек ишлаши учун ресурслар таъминоти юқори даражада бўлиши шарт.

Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини такомиллаштириш масаласи қуйидаги учта асосий йўналишдан иборат бўлади:

- корпоратив қонунчиликка ўзгартиришлар киритиш;
- акциядорлик жамиятларининг уставлари, низомлари ва бошқалар каби ички меъёрий ҳужжатлар – корпоратив андозаларнинг янгиларини ишлаб чиқиш ёки амалдагиларини такомиллаштириб бориш;
- корпоратив манфаат томонлари ўртасида муносабатларни қуриш амалиётини халқаро тан олинган корпоратив бошқарув тамойиллари асосида такомиллаштириш.

Бунда, корпоратив қонунчиликни такомиллаштиришнинг қуйидаги долзарб масалаларига алоҳида эътибор бериш лозим, булар қуйидагилар:

- Корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлигини янада аниқ белгилаш;
- Акциядорлик жамиятларининг кузатув кенгашлари, умумий йиғилишлари, тафтиш комиссияларининг роли ва аҳамиятини оширишнинг меъёрий механизмларини мустаҳкамлаш;
- Миноритар акциядорларнинг манфаатларини чуқурроқ ҳисобга олиш орқали кафолатларини кўпроқ таъминлаш;
- Барча акциядорларни ва потенциал инвесторларнинг акциядорлик компаниялари фаолияти тўғрисида ахборот олиш усуллари, доираси ва имкониятларини кенгайтириш.

Юқорида билдирилган фикрларни мужассамлаштирадиган бўлсак, истиқболда республикамиз иқтисодиётида акциядорлик жамиятлари фаолиятини янада ривожлантириш ва такомиллаштириш асосида миллий иқтисодиётимизни янада мустаҳкамланишига ва рақобатдошлигини ошишига эришиш мумкин.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

I. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т.: “Ўзбекистон”, 2008.
2. Ўзбекистон Республикаси “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни.-Т.: 26.04.1996.
4. Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида” Қонуни .-Т.: 22.07.2008 й.
5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Акциядорлик жамиятларини бошқариш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 361-сонли Қарори.-Т.: 19.04.2003.
6. Каримов И.А. “Ватан равнақи учун барчамиз масъулмиз”. Т.: “Ўзбекистон” 2001. 161-бет
7. Каримов И.А. “Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим”. Т.: “Ўзбекистон”, 2006
8. Каримов И.А. “Янгиланиш ва тараққиёт йўлида янада изчил ҳаракатланиш халқимиз учун фаровон турмуш яратиш асосий вазифамиздир.” “Халқ сўзи”, 2007 йил 13 феврал.
9. Каримов И.А. “Энг асосий меъзон ҳаёт ҳақиқатини акс эттиришдир”. Т.: “Ўзбекистон”, 2009.
10. Каримов И.А. “Жаҳон молиявий –иқтисодий инқироzi, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”.-Т.: Ўзбекистон, 2009.
11. Каримов И.А. Мамлакатни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш-давр талаби.-Т: Ўзбекистон, 2009 й.
12. Каримов И. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқоролик жамиятини ривожлантириш концепцияси;

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатнинг қўшма мажлисидаги маъруза. 2010 йил 12 ноябрь / И.Каримов. –Тошкент; “Ўзбекистон”, 2010.-56 б.

13.Каримов И.А. Бизнинг йўлимиз — демократик ислохотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 19 йиллигига бағишланган тантанали маросимда қилган маърузаси. – “Халқ сўзи” газетаси.

14. Каримов И.А. “Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шarti” мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқ // Халқ сўзи, 2012 йил 18 февраль.

15. Каримов.И.А. “2012-йил ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” // “Халқ сўзи” газетаси №14, 2012 йил 20 январ.

16. 2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2014 й.19 январ

II. Асосий ва қўшимча адабиётлар

17. Беркинов Б, Пулатов Н. Акциядорлик жамиятлари. Т.:ТДИУ, 2007.

18. Бегматов А.С., Хамидуллин М.Б., Бутабоев М.Ш. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув. - Т: Академия нашриёти, 2007.

19. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. “Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ҳамда ислохотларни чуқурлаштиришнинг янги ва юксак босқичи йўлида”. Т.: “Иқтисодиёт”, 2008.
20. Жантуриев Б., Копитин А., в.б. Корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма . Алмата, 2009.
21. Кукура С.П. Теория корпоративного управления. – М.: ЗАО “Экономика”, 2004. 478с.
22. Ленский Е.В. “Корпоративный бизнес”. Мн: “Армита-Маркетинг, Менеджмент”, 2001.
23. Мартин Г, Хетрик С. “Корпоративные репутации, брэндинг и управление персоналом”. Учебник. М.: “Группа ИТД”, 2008.
24. Мансуров О. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув. Монография. –Т.: Академия, 2008. 196 б.
25. Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. –Т.:Академия. 2006. 116 б.
26. Ходиев Б.Ю., Қосимова Д.С., “Корпоратив бошқарув” Т.: “Чўлпон”, 2012.
27. Ходиев Б.Ю., Карлиева Р.Х., Акрамова Н.И. “Корпоратив бошқарув”. Т.: “Чўлпон”, 2011.
28. Хамидулин М.Б. Развитие финансового механизма корпоративного управления. Монография. -Т.:Шарқ.2008. 204 б.
29. Хашимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш. Монография. –Т.:Шарқ, 2007. -209 б.
30. Хессел М. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М, 1996.
31. Хашимов А.А. “Корпоратив шаклдаги тузилмаларнинг ривожланиш истикболлари”. Монография. Т.: “Фан”, 2003.
32. Хашимов А.А. “Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш”. Т.: “Фан”, 2007.

33.Юлдашев Р.З. Инвестиционное обеспечение приватизированных предприятий в Узбекистане: управленческий аспект. Монография. – Т.: Иктисодиёт, 2009.

III. Даврий нашрлар, статистик тўпламлар ва ҳисоботлар

34. Ўзбекистон Республикасида ижтимоий иқтисодий тараққиётнинг мустақиллик йилларидаги асосий тенденция ва кўрсаткичлари ҳамда 2011-2015 йилларга мўлжалланган прогнозлари. Статистик тўплам. Т.: “Ўзбекистон”, 2011.

35. Абдуллаев А. Интеграциялашган корпоратив тузилмаларнинг иқтисодий ривожлантиришдаги ўрни ва аҳамияти// Бозор, пул ва кредит. 2013. №2. 36-39 б.

36. Бухвалов А.В. Корпоративное управление как объект научных исследований.-Санкт-Петербург:2005. том 3 №3 с 81-96

37. Кавыршина О.А. Понятие экономического механизма корпоративного управления // Экономинфо, 20.. С. 27-31

38. Почкайло Т.Н Анализ содержания и роли механизма корпоративного управления // Социально-экономический проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 3,- Тюмень: Вектор Бук 2006

39. Хамидулин М.Б. Корпоратив бошқарув: маълум муаммолар ҳақида батафсилроқ//Корхонани бошқариш. 2010. №5. 3-8 б.

40. Хамидулин М.Б. Корпоратив стратегияларни молиялаш усул ва стратегиялари// “Корхонани бошқариш” журнали. 5-6 сон 4-14 б.

41. Юлдашбаев С. Акциядорлик жамиятининг ижрочи органи// Корхонани бошқариш. 2010. №5. 9-14 б б.

42. Сабиржонова Д., Туяганова Ш. Совершенствование корпоративного управления //Ринок,денги и кредит. 2006. №3. 62-64 б.

43. Суюнов Д. Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантириш масалалари. Бозор, пул ва кредит. 08/2013. 66 б.

44. Суюнов Д. Ўзбекистонда корпоратив қонунчиликни такомиллаштириш масалалари. Бозор, пул ва кредит. 06/2012. 56 б.

45. Суюнов Д. Корпоратив бошқарув ва менежментнинг назарий асослари. Бозор, пул ва кредит. 09/2012. 66 б.

46. Стратегии модернизации и обеспечения долгосрочного устойчивого экономического роста. Форум экономистов Узбекистана. Т.: «SMI-ASIA», 2011.43.

47. Элмирзаев С. Корпоратив солиқ менежменти–иқтисодий хавфсизлик ва тараққиёт омили// Молия. 2010. №1. 52 б

48. Фарғона вилояти статистика бошқармаси хисоботлари. Фарғона 2011й

49. Фарғона вилояти статистика бошқармаси хисоботлари. Фарғона 2012й

50. Фарғона вилояти статистика бошқармаси хисоботлари. Фарғона 2013й

IV. Интернет сайтлари

51. www.edu.uz

52. www.stat.uz (Ўзбекистон давлат статистика қўмитаси)

53. www.mf.uz (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги)

54. www.bpk.uz («Бозор пул ва кредит» журнали)

55. www.google.uz расмий сайти

56. www.md-managament.ru расмий сайти

57. www.vestnikmckinsey (вестник журнали)