

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС  
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**Қарши муҳандислик иқтисодиёт институти**

**Магистратура бўлими**

**Қўлёзма ҳукукида  
УДК: 338.1**

**Исматуллаев Жасурбек Анварович**

**“Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корпоратив  
бошқарувни ташкил этиш” (“Қарши-ёғ экстракция” қўшма  
корхонаси мисолида)**

**Мутахассислик: 5А 230201-Менежмент(ишлаб чиқариш)**

**Магистр  
академик даражасини олиш учун ёзилган  
диссертация**

**Иш кўриб чиқилди ва ҳимояга  
қўйилди “Менежмент” кафедраси  
мудир:** \_\_\_\_\_ и.ф.д. Мухитдинов Х.С  
“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ йил

**Илмий раҳбар**  
\_\_\_\_\_ и.ф.н., доц. Қ.С. Жуманазаров  
“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ йил

**Ҳимояга рухсат этилди  
Магистратура бўлими бошлиғи**  
\_\_\_\_\_ т.ф.н. доц. Холбоев Б.Х

**Қарши -2013й**

## **Кириш**

### **I боб. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий ва услубий асослари**

|                                                                            |       |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1.Корпоратив бошқарувнинг ривожланиш тарихи ва ўзига хос хусусиятлари..... | 7-16  |
| 2. Корпоратив бошқарувнинг институтчионал асослари.....                    | 17-22 |
| 3.Мулкчилик муносабати ва корпоратив бошқарувнинг уйғунлиги.....           | 23-33 |

1-боб бўйича хулоса.

### **II боб. Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг ишлаб чиқариш тавсифи ва бошқарув тизмини ташкил этилиши.**

1. Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг ташкилий-ҳуқуқий асослари.
- 2.Корхонанинг молиявий-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлили.
- 3.Корхонада мавжуд бошқарув тизимининг ташкил этилиши ва уни ҳолатий таҳлили.

2-боб бўйича хулоса.

### **III боб. Корхонада бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари.**

1. Корхонада самарали дивиденд сиёсати ва уни ишлаб чиқишнинг услубий асослари.
2. Корпооратив бошқарувни ташкил этиш ва самарадорлигини ошириш йўллари

3-боб бўйича хулосалар

**Хулоса ва таклифлар .....**

**Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....**

**Иловалар.....**

## К И Р И Ш

**Мавзунинг долзарблиги.** Ўзбекистон Республикасида акциядорлик жамиятларини самарали бошқариш тизимини ташкил этишда корпоратив бошқарувни замонавий ривожлантириш йўллари, корпорация амалиётида корпоратив бошқарув стандартларини киритишда рағбатлантириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Жумладан, мамлакатимизда амалга оширилаётган таркибий ўзгаришлар ва юксак технологияларга асосланган замонавий корхоналарни янада ривожлантириш дастуридаги вазифаларидан келиб чиққан ҳолда акциядорлик жамиятларига замонавий технологияларни кенг жорий этиш, инвестицияларни жалб этиш, инновацион жараёнларни ривожлантириш корпоратив бошқарув тизимини янада такомиллаштириш зарурлигини кўрсатмоқда.

Шундай экан, иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корхоналарда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш ҳамда ушбу тизимни такомиллаштириш йўллариини ўрганиш муҳим вазифалардан бири саналади. Бинобарин, Президентимиз И.А.Каримов “Корпоратив бошқарув тизимини тегишли тартибда ўрганиш бугунги куннинг муҳим стратегик йўналишларидан биридир<sup>1</sup>”,-деб таъкидлаганидек, бу борада республикаимизда кўплаб ишларни амалга ошириш талаб этилади.

Шуни ҳам айтиш жоизки, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш натижасида ташкил этилган акциядорлик жамиятларида халқаро алоқаларнинг мустаҳкамланиб бориши самарали корпоратив бошқарув тизими кенгроқ жорий қилинишини талаб этмоқда. Демак, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини янада такомиллаштириш иқтисодиётнинг барча соҳаларига инвестицияларни жалб этишнинг муҳим омили ҳисобланади. Шу боис Ўзбекистон Республикасида

---

<sup>1</sup> Каримов И.А. “Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим.” / Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2006 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг муҳим устувор йўналишларига бағишланган мажлисдаги маърузаси./ “Халқ сўзи” 2006 йил, 11 февраль

Ўз миллий корпоратив бошқарув моделини шакллантириш жараёни бошланғич босқичларида турганлиги сабабли корпоратив бошқарувни тадбиқ этиш ва уни келажакда истиқболли ривожлантириш, иқтисодиётнинг у ёки бу модели муаммоларини ҳал этишга қаратилиши тадқиқот ишининг асосий вазифаларидан ҳисобланади

Бугунги кунда мамлакатни модернизациялаш шароитида корхоналар иқтисодий негизи кескин ўзгариб бормоқда. Кўп укладли иқтисодиёт бўлганлиги учун турли мулк шаклларига асосланган корхоналар амалий фаолият олиб бормоқдаки, уларнинг таҳлилини олиб бориш, баҳолаш, улар тузилмасидаги ўзгаришларни кенг илмий тадқиқ этиш, улар фаолиятига таъсир қилувчи омилларни ўрганиш бу борада илмий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш ўз навбатида долзарблик касб этади.

**Мавзунинг ўрганилганлик даражаси.** Корпоратив бошқарувга доир масалалар И. Ансофф, У.Батнер, Д. Йермах, Р.Лазер, Д. Лорш, К. Мейр, П. Милгром, Б. Мэйн, Д. Сейлер Михайлов Д.М., Д. Тобин, М. Хессель, Д. Чархэм, А. Шлейфер каби бир қатор хориж олимлари, А.М. Қодиров, Қурбонов Х.А М.Б.Хамидулин, К.Толипов,М. Бўтабоев, Ш.Бобохўжаев, Ходиев Б.Ю., Беркинов Б.Б, Зайнутдинов Ш.Н каби мамлакатимиз олимлари ва соҳа мутахассислари томонидан ўрганилиб, кўплаб илмий асарлар чоп этилган .

**Тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари.** Тадқиқотнинг асосий мақсади иқтисодиётни модернизациялаш шароитида ациядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни чуқур ўрганиш ва таҳлил этиш ҳамда уни такомиллаштириш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборатдир. Ушбу мақсадга эришиш учун тадқиқотлар давомида қуйидаги вазифалар амалий ҳал қилинди:

- иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий ва услубий асослари очиб берилди;
- мулкчилик муносабати ва унда корпоратив бошқарувнинг ўзига хос жиҳатлари очиб берилди;

- тадқиқот объекти сифатида танлаб олинган Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг ташкилий-ҳуқуқий асослари ўрганилди;
- корхонанинг молиявий-иқтисодий кўрсаткичлари таҳлил қилинди;
- корхонада мавжуд бошқарув тизимининг ташкил этилиши ва уни ўзига хос жиҳатлари ўрганилди;
- корхонада самарали дивиденд сиёсатини амалга оширишнинг услубий асослари ишлаб чиқилди;
- корпооратив бошқарувни ташкил этиш ва самарадорлигини ошириш йўллари ишлаб чиқилди.

**Тадқиқотнинг объекти ва предмети.** Саноат ишлаб чиқаришига асосланган йирик акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ташкил этиш борасидаги муносабатлар ва уларни такомиллаштириш йўналишлари тадқиқот предмети бўлиб хизмат қилди.

**Тадқиқот объекти** сифатида эса Қарши-ёғ экстракция очик акциядорлик жамияти (ОХЖ) олинган.

**Тадқиқотнинг услубиёти ва усуллари.** Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов илмий асарларида илгари сурилган илмий ғоялар, республикаимизнинг ва бошқа давлатлар агроиқтисодчи олимлари томонидан яратилган корпоратив бошқарувни ташкил этиш ва уни такомиллаштиришга асосланувчи иқтисодий назариялар тадқиқотнинг услубиёти асосини ташкил этди.

**Тадқиқотлар давомида:** абстракт-мантиқий, монографик, ҳисоб-конструктив, иқтисодий-статистик ва математик-моделлаштириш сингари бир қатор статистик таҳлил услубларидан кенг фойдаланилди.

**Ишнинг илмий янгилиги қуйидагиларда ўз ифодасини топади.**

- эркин иқтисодиёт шаклланишида корпоратив бошқарувни шаклланишининг тарихий босқичлари ўзига хос хусусиятлари ва тамойиллари назарий жиҳатдан ёритиб берилган;
- корпоратив бошқарувнинг институтчионал асослари ишлаб чиқилган;
- корпоратив ҳамжамият мулкига умумий эгалик (ҳамэғалик) қилиш

ёки шахсий ва ижтимоий манфаатларни қондиришга қаратилган шериклик ёки ҳамкорлик муносабатларини ўзига хос жиҳатлари ишлаб чиқилган;

- самарали дивиденд сиёсатини амалга оширишнинг услубий асослари ишлаб чиқилган;

- корпоратив бошқаруни ташкил этиш ва уни токомиллаштириш бўйича илмий-амалий жиҳатдан асосланган таклифлар ишлаб чиқилган.

**Тадқиқотнинг амалий аҳамияти.** Тадқиқот натижаларидан акционерлик жамиятларининг самарали фаолият юритиши, акциядорларнинг манфаатлари тўлақонли бўлиши, инвестицион жозибадорлиги, молиявий инкирозга учрамаслиги мақсадида корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш ва уни токомиллаштиришда фойдаланиш мумкин.

Шунингдек диссертация материалларидан олий ўқув юртлари ўқув дастурлари доирасида фойдаланиш мумкин.

**Тадқиқот натижаларини синаш ва қўллаш.**

Тадқиқотнинг асосий натижалари (2011-2013 й.й.) Қарши Мухандислик - иқтисодиёт институтида ва республикамининг бошқа олий таълим муассаларида ўтказилган илмий-амалий анжуманларда маъруза қилинган ва анжуман қатнашчилари тамонидан ижобий баҳоланган.

Тадқиқот натижалари бўйича Республикаминг ва хорижий давлатлардаги нуфузли илмий журналларда ва илмий тўпламларда умумий ҳажми 1,3 босма табоқ бўлган илмий мақолалар ва тезислар чоп этилган. Жумладан Россия Федерациясининг Кубан Давлат университети ташаббуси билан Краснодар шаҳрида (2012 йил) ўтказилган “Модернизация как альтернатива глобализации: потенциал экономической интеграции стран СНГ” номли иқтисодий халқаро илмий-амалий анжуманнинг 2-том мақолалар тўпламида, Москва Давлат Университети Иқтисодиёт факултети ёш олимлар илмий кенгашининг «Актуальны вопросы Современной науки» номли илмий тўпламида «Роль ремесленничества в повышении занятости населения» мавзусидаги илмий мақола чоп этилган.

**Илмий ишнинг таркиби ва ҳажми:** илмий иш кириш, уч боб, хулоса ва таклифлар, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат бўлиб, 11 та жадвал, 1-диаграмма ва 5 та чизмани ўз ичига олади.

**Кириш қисмида** - мавзунинг долзарблиги, ўрганилганлиги даражаси, илмий ишнинг мақсади ва вазифалари, ишнинг илмий янгилиги ва амалий аҳамияти ёритилган.

**Биринчи боб** - иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий ва услубий асослари очиб берилган.

**Икинчи боб** - Қарши-ёғ экстракция оҳжнинг ишлаб чиқариш тавсифи ва бошқарув тизмини ташкил этилиши очиб берилган.

**Учинчи боб** - корхонада бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари бўйича таклифлар берилган.

**Хулоса ва таклифлар қисмида** илмий тадқиқотнинг натижаларидан келиб чиқиб, корпоратив бошқарувни ташкил этиш ва такомиллаштириш бўйича хулосалар, таклиф ва тавсиялар берилган.

## **I-боб. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий ва услубий асослари**

### **1 Корпоратив бошқарувнинг ривожланиш тарихи ва ўзига хос хусусиятлари.**

Ўзбекистон Республикаси мустақилликни қўлга киритгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатларини ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлай оладиган кўп укладли иқтисодий ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ҳукукий ва ташкилий асосларини яратиш устувор вазифа этиб белгиланди. Ўтиш иқтисодиёти мамлакатларини ислоҳ қилиш тажрибаси шуни тасдиқламоқдаки, маъмурий - режали иқтисодиётдан ҳўжалик юритишнинг бозор моделига уйғун ўтишнинг муҳим воситаси хусусийлаштириш ва акционерлаштириш бўлиб, бу ҳақиқий мулкдорлар синфининг шаклланишига ва хусусийлаштирилган мулкни корпоратив бошқаришнинг самарали усуллари жорий этишга кўмаклашади. Ўзбекистоннинг корхоналарида корпоратив менежментни шакллантириш учун шарт - шароитлар 1997 - 1998 йилларда бошланди ва муайян расмий - ташкилий асослар мустақилликнинг илк йилларидаёқ собиқ давлат корхоналарининг ўзгартирилиши давомида юзага келди.

Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши бир нечта босқичга бўлиш мумкин:

1. XIX асрда Ост - Инд (East India Company) компанияси 24 аъзодан иборат бўлган директорлар кенгашини ташкил қилди. Биринчи марта мулкчилик ва бошқарув вазифалари бўлиб олинди;

2. 1776 йили Адам Смит ўзининг “Ҳалқларнинг бойлигининг сабаблари ва табиатлари ҳақидаги тадқиқотлари” асарида такидлайдики: “Ташлаб қўйилган мулклар бошқарув учун муаммоларни келтириб чиқаради”, яъни бошқарув ва менежерларни назорат қилиш учун салбий механизм ҳисобланади;



3. 1844 йилда биринчи марта акционерлик жамиятлари ҳақида қонун қабул қилинди. Қонунчилик мулкчиликнинг янги жавобгарлиги шаклидаги мажбуриятлари жорий этилди;

4. 1931 йилда А. Берли ва Г. Минзлар «Замановий корпорация ва хусусий мулкдор» номли мақоласини нашрдан чиқарди (АҚШ). Унда биринчи марта мулкчилик вазифаларини назорат вазифаларидан тўла тўқис фарқи ажратиб берилди;

5. 1933-1934 йилларда АҚШда қимматбаҳо қоғозлар ҳақида қонун қабул қилинди, 1933йилда қабул қилинган ушбу қонун фонд бозорини тартибга солди. Ушбу босқичда “Қимматбаҳо қоғозлар ва биржалар тўғрисида”ги (1934й) актга асосан ахборотларнинг очиқ берилиши имкони мавжуд бўлди ва ушбу йили қонунларни бир тартибда назорат қиладиган, қимматбаҳо қоғозлар бозорини ва биржалар фаолияти бўйича комиссия тузилди;

6. 1968 йилда Европа иттифоқи «Компаниялар тўғрисида» қонун қабул қилди;

7. 1990 - йилларнинг бошида – тадбиркорлик имперацияси инқирозга учради. Буюк Британияда келишмовчиликлар юзага келди: бир қатор компаниялар (Поллй Песк, БССИ, Максвелл), акциядорларни алдаш билан шуғулланганликлари корпоратив бошқарувнинг амалиётда инвесторларни ҳимоялашни такомиллаштириш кераклигини кўрсатди;

8. 1992 йил. Кедбери қўмитаси биринчи марта корпоратив бошқарувнинг молиявий жиҳатлари бўйича кодексни нашр этди. (Буюк Британия). 1993 йилдан бошлаб Буюк Британия фонд биржасидаги листингга кирган компаниялар кодекс қандай бажарилаётганлиги ҳақида ҳисобот бера бошлади;

9. 1992 – 2003 йилларда корпоратив бошқарув бўйича қатор маърузалар қабул қилинди, шундан асосийлари:

1) Англияда Рутманнинг молиявий ҳисобот ва ички назорат ҳақидаги маърузаси;

- 2) Корпорациялар иштирокчиларининг ҳар томонлама ҳисоби ҳақидаги Кинганинг маърузаси;
- 3) Англиялик Гринберининг юқори мансаб шахсларини рағбатлантириш тўғрисидаги маърузаси;
- 4) Англиялик Хемпеланинг корпоратив бошқарув тўғрисидаги маърузаси;
- 5) Франциялик Венонинг корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ҳақидаги маърузаси;
- 6) Нидерландиялик Питерснинг корпоратив бошқарувнинг умум қабул қилинган андозаларига риоя қилмаслик ва жавобгарлик ҳақидаги маърузаси;
- 7) АҚШда Сарбейнс - Окслининг молиявий экспертларнинг аудити бўйича қўмита таркибини аниқлаш бўйича қонуни;
- 8) Англиялик Хиггснинг иш фаолиятини бажара олмаётган директорлар ҳақидаги маърузаси.

Ўзбекистонда ҳам маҳаллий корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг бир нечта босқичлари мавжуд:

1. 1980 – 1985 - йилгача мавжуд бўлган административ - буйруқбозлик усуллари яъни давлатнинг марказлашган тарзда иқтисодиётни бошқариши макроиқтисодий ҳолатининг ривожланишига тўсиқ бўлди.

2. 1987 - 1991 йиллари марказлашган монополлашган иқтисодиёт тугатилди ва корпоратив бошқарувга асос солинди. Корхоналарни бошқариш ишчиларнинг қатнашуви орқали меҳнат жамоасининг маслаҳати орқали амалга ошириш йўлга қўйилди. Ўзбекистонда банкларнинг молиявий капиталлари ва иқтисодиётнинг суғурта сектори ривожланишига йўл очилди.

3. 1991 - 1994 йиларда – хусусийлаштириш жараёни бошланиб, бирламчи мулкни тақсимлаш амалга оширилди. Биринчи ҳиссадорлик жамиятлари шаклланди, лекин ҳиссадорларнинг ҳуқуқлари аниқ кўрсатиб берилмади.

4. 1994 - 1998 йиллардаги корхоналарни хусусийлаштириш даври. Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида қонун, қимматли қоғозлар тўғрисидаги,

Фуқоралик кодекси, хусусийлаштириш тўғрисидаги қонунлар қабул қилинди. Бозор инфратузилмаси шаклланди, бирламчи инвестицион фондлар, депозитарилар, регистраторлар, аудиторлик, консалтинг фирмалари шаклланиши билан бир қаторда йирик хорижий компаниялар, уларнинг филиаллари, ваколатхоналари, қўшма корхоналар ташкил этила бошланди.

5. 1998 - 2001 йиллар дефолт, молиявий ресурсларнинг этишмаслиги, капиталнинг Ўзбекистондан чиқиб кетиши, корпоратив қимматли қоғозлар бозорининг ривожланмаганлиги каби ҳолатлар юзасидан келажақдаги мулкларни ва капиталларнинг тақсимланиши жараёни асосида кўриб чиқиладиган бўшланди. Бўларнинг 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 усуллари асосида апробастиясидан кейин кенг қўлланиладиган бўшланди.

6. 2002 йилдан ҳозирги вақтгача корпоратив тартиб тўғрисидаги кодекси, корпоратив бошқарув бўйича миллий кенгаш, ушбу кодексларнинг йирик корпорация ва компаниялар томонидан жорий этилиши таъминланмоқда. Корпоратив кодекс акциядорлик жамиятларининг ички ҳужжатларини юритиш тартибларини белгилаб бериш билан бир қаторда акционер жамиятларида бошқариш органларининг ҳам вакалотларига аниқлик киритиб беради.

Бугунги кунда республикада саноат тармоқларида ишлаб чиқарилаётган маҳсулот таннархи 18 фоизга, Олмалик кон-металлургия комбинати, «Ўзметкомбинат» акциядорлик ишлаб чиқариш бирлашмаси, «Ўзелтехсаноат» уюшмаси, «Ўзқурилишматериаллари» компанияси сингари ва бошқа корхона ва тармоқларда 20–25 фоизга камайди<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган мажлисидаги маърузасидан. Халқ сўзи, 2010 йил 30 январ, 21-сон, 2-бет.

Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усулларининг институционал қарор топиши жараёни қуйидаги омиллар билан изоҳланади:

-давлатнинг корхоналарни хусусийлаштириш ва уларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлашга қаратилган чоралари;

-давлат корхоналарини акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш шаклида давлат тасарруфидан чиқариш жараёни, эмиссия кўламларини кенгайтириш ва уларнинг акцияларини муомалага чиқариш;

-корхоналар акциядорлари ҳуқуқларини давлат ва унинг ваколатли идоралари томонидан ҳимоя қилинишининг мустаҳкам қонунчилик ва институционал базасини яратиш.

Корпорация (лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир<sup>3</sup>.

Мамлакат қонунчилигида “корпорация” тушунчаси юридик жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилмаганлиги сабабли бу тушунчани талқин қилишда икки хил маъно кузатилади. Айрим белгилар бўйича корпорациялар қаторига тижорат ташкилотлари ҳисобланган ва аъзоликка асосланган барча хўжалик субъектлари, бошқа белгилар бўйича эса – фақат акциядорлик жамиятлари киритилади.

Айтиб ўтиш керакки, корпорация тушунчасини ҳозирги шароитларда яна бир ўзига хос жиҳатни касб этмоқда. У бир нечта юридик шахслар томонидан ташкил этилган хўжалик субъектини белгилаш учун фойдаланилиб, уларнинг ҳар бирини бошқа мулкӣ муносабатлар, биргаликда бизнес юритиш, умумий мақсадлар ва манфаатлар, умумий ташкилий структура билан боғлиқ мустақил иқтисодий субъект сифатида

---

<sup>3</sup> Иванова Е. А., Шишикина Л. В. Корпоративное управление. Ростов н/Д.: «Феникс», 2007

кўриб чиқиш мумкин. Шундай қилиб, Ўзбекистонда корпорация мустақил акциядорлик жамияти бўлиши мумкин.

Хўжалик фаолиятини корпоратив ташкил қилишнинг кенг имкониятлари уларнинг афзалликларидан фойдаланишга асосланиб, корпорациялар яратиш вариантларидан фойдаланган ҳолда фирмалараро муносабатларни моделлаштириш учун кенг имкониятлар очиб беради. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатамиз:

1. Акциялар чиқариш орқали пул маблағлари жалб қилиш қобилияти чекланмаган сонли инвесторларнинг маблағларини жамлаш имконини ва бу инвесторларга жамиятнинг бошқаришда иштирок этишда маълум бир танлов ҳуқуқини беради.

2. Бошқарилувчанлик муаммосини ҳал этилиши энгиллашади. Ташилий расмийлаштиришнинг тугалланганлиги, ваколатлар ва жавобгарликларни аниқлашда регламентга риоя қилиш назорат функцияларини акциядорлик жамияти бошқарув органлари ўртасида тақсимлаш имконини беради, бу эса бошқарув жараёнини профессионаллаш имкониятини англатади.

3. 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.

4. Чекланган жавобгарлик тамойили рискларни камайитишга имкон беради. Чекланган жавобгарлик тамойилининг қўлланилиши рискларни акциядорлар ва бошқарувчилар ўртасида тақсимлаш орқали йирик корпорациялар яратиш имкониятини вужудга келтиради.

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

Корпоратив бошқарувни унинг хусусиятлари бошқарув объекти сифатида корпорациянинг ўзига хосликлари билан изоҳланадиган алоҳида бир турга ажратиб, акциядорлар манфаатларининг устуворлиги ҳамда уларнинг корпорацияни ривожлантириш ва бошқаришдаги ролига асосланган, акциядорларнинг ўзаро алоқа қилишини кўзда тутадиган (корпоратив коммуникациялар) мулкчилик ҳуқуқининг амалга оширилишини ҳисобга оладиган, бутун корпорацияни ривожлантириш стратегиясига асосланган ва ниҳоят, корпоратив маданиятни, яъни ҳуқ - атвор тамойиллари, умумий анъаналар комплексини вужудга келтирадиган бошқарув сифатида тавсифлаш мумкин.

“Корпоратив бошқарув” тушунчасига ягона таъриф мавжуд эмас. Жаҳон банкининг таърифига кўра корпоратив бошқарув – қонунчилик, меъёрлар ва хусусий секторнинг мос равишдаги амалиётининг шундай бирикмаси тушуниладики, улар компанияга молиявий ва инсон ресурсларини жалб қилиш, самарали фаолиятни олиб боришга имконият беради ва оқибатда акциядорлар, бошқа манфаатдор шахслар ва жамиятнинг манфаатларига риоя қилинган ҳолда ўз акциядорлари учун узоқ муддатли иқтисодий қийматни кўпайтириш орқали ўзининг мавжудлигини сақлаб қолишни таъминлайди.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг корпоратив бошқарув тамойилларида “корпоратив бошқарув” тушунчасига компания маъмурияти, унинг бошқаруви, акциядорлари ва бошқа манфаатдор шахслари орасидаги муносабатлар мажмуаси деб таъриф берилган.

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 бирлаштиришни амалга оширилувчи ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуаси.

Корпорациялар 3 асосий фарқли жихатларга эга бўлади:

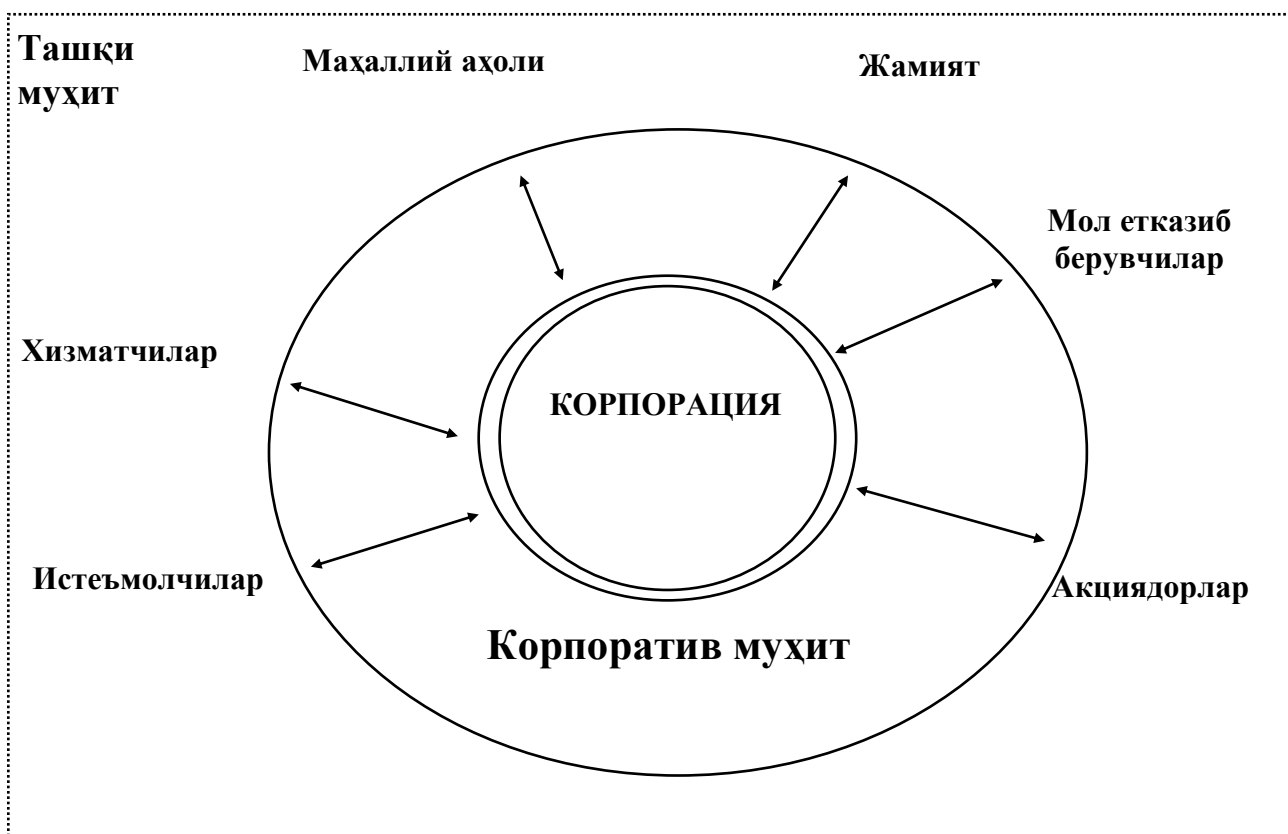
1. Корпорациялар ўзларининг эгаларидан юридик жихатидан мустақилдир ва солиқларни тўлайди.

2. Корпорациялар масъулияти чекланган, қайсики, акционерлар компания қарзлари учун жавобгар бўла олмайди.

3. Ҳар доим ҳам корпорация эгалари менежер бўла олмайди, бу эгалик қилишнинг бошқариш билан чекланишига олиб келади.

Корпоратив бошқарув асосий тип бўлиб ажралиб туради, бошқариш объекти сифатида у ўз хусусиятларига эга ҳисобланиб, бошқарув акциядорларнинг фойдасини кўзлаган ҳолда амалга оширилади ва корпорацияларнинг ривожланишини таъминлаш, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳисобга олиш, корпорация стратегиясига асосланган ҳолда акциядорларнинг ўзаро муносабатларини ривожлантиришга қаратилган бўлади. Бундай бошқарув натижасида корпоратив маданияти вужудга келади ва тартиб қоидаларнинг тамойиллари, урф-одатлари ва уларни олиб бориш тартиблар комплекси шаклланади.

Корпоратив муҳитни шакллантириш жараёнида турли хил шаклардаги хўжалик юритувчи субъектлар ва турли хил шахслар жалб қилинади.(1.1-расм ).



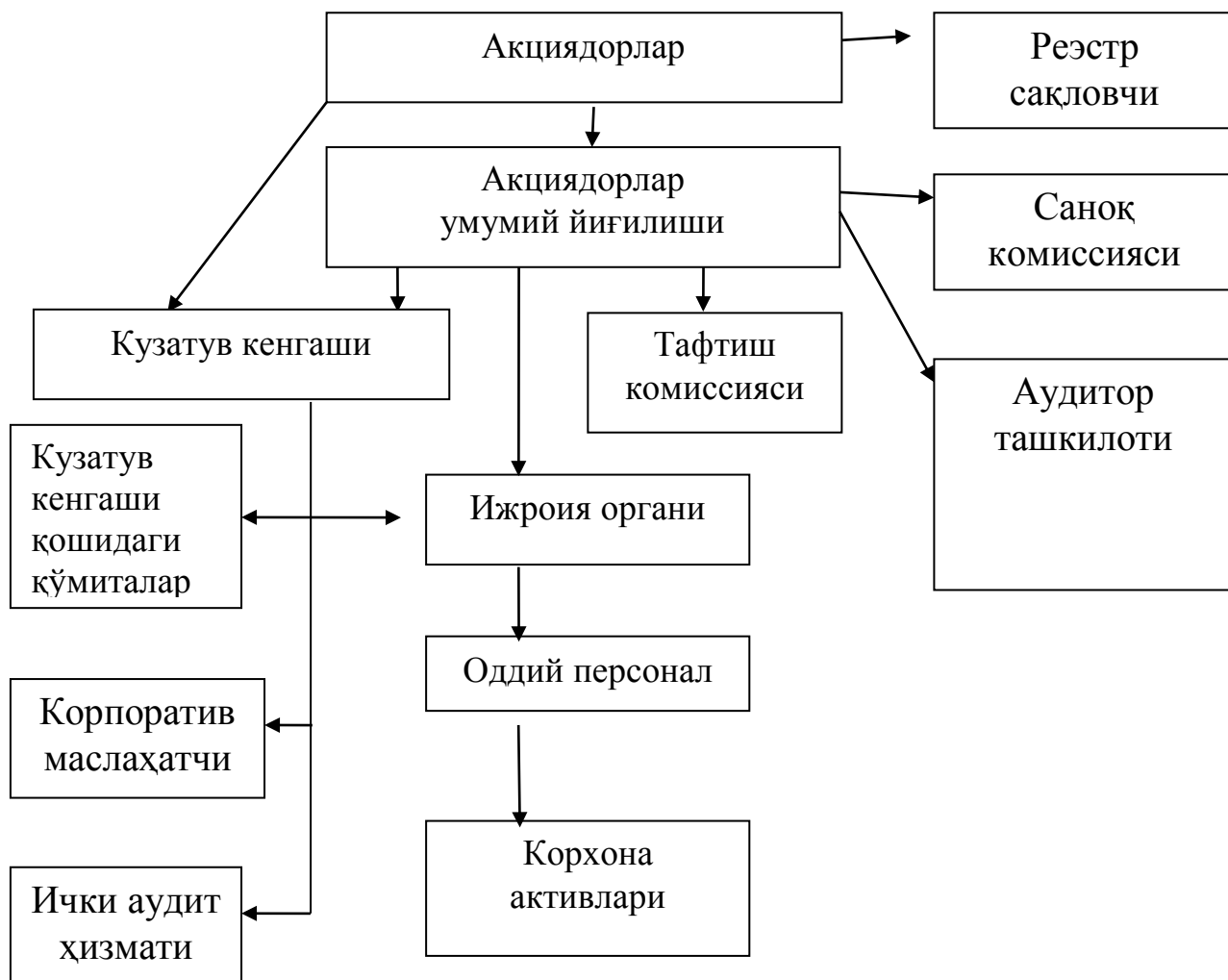
**1.1-расм. Корпоратив муҳит**

← Корпорация раҳбарияти қарорлар қабул қилиш жараёнида жамиятни ташкил этувчи турли хил хўжалик юритувчи субъектларнинг манфаатларини ҳисобга олиши лозим.

Ўзбекистон республикаси 1996 йили 26 апрелда қабул қилинган “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунига биноан Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси кўйидаги расмда изоҳланади. (1.2-расм ).

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





## 1.2- расм Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси

Тадбиркорлик корпорациялари фойда олиш учун яратилади. Бўлар жумласига қуйидагилар киради:

- АҚШда корпорациялар фақат акциядорлик капитали асосида тузилади;
- Европада маъсулияти чекланган жамият, ширкатлар, кооперативлар, очик акционер жамиятлари, ёпик акционер жамиятлари.

Тадбиркорлик корпорацияси сифатида қуйидагилар бўлиши мумкин:

- алоҳида тижорат ташкилоти;
- интеграцияланган корпоратив тузилма (концерн, холдинг ва бошқалар).

## **1.2. Корпоратив бошқарувнинг институционал асослари.**

Корпоратив бошқарувнинг механизмлари давлат тартибга солиш органлари, суд органлари ва ишбилармонлар доираларида ишлаб чиқилган маълум бир қоида, меъёр ва андозалари асоси ва доирасида ишлайди. Ушбу қоида, меъёр ва андозаларнинг мажмуаси корпоратив бошқарувнинг институционал асосларини ташкил қилади.

Асосий бўғинлари (акциядорлик ҳуқуқининг тузилмаси):

1. Мақомий ҳуқуқнинг меъёр ва қоидалари – давлат томонидан ишлаб чиқарилиб, акциядорлик жамиятлар фаолиятини тартибга солади (марказлашган меъёрлар). Уларга компаниялар ҳақида қонунлар, қимматли қоғозлар ҳақидаги қонунчилик, акциядорлар ҳуқуқларини ва инвестицияларни ҳимоя қилиш қонунлари, иқтисодий ночорлик, солиқ қонунчилиги ва бошқалар киради;

2. Акциядорлик жамиятлар томонидан қучга киритиладиган ва унинг ички ҳаётини тартиблаштирадиган меъёрлар (акциядорлик корпоратив меъёрлар): корпоратив бошқарувнинг ихтиёрий қабул қилинган андозалари ҳақидаги ўзаро келишув ва компания даражасида уларни амалга оширилиш тартибини белгиладиган ички меъёрлар (корпоратив қимматли қоғозлар листингига талаблар, кодекслар ва корпоратив бошқарув бўйича тавсиялар);

3. Ташкилий деб номланувчи шартномаларда, яъни бошқа томонлар билан иш алоқаларини ўрнатиш, давом эттириш, тўхтатиш (бир сўз билан айтганда ташкил қилишга) қаратилган келишувларда берилган меъёрлар;

4. Умумжамият амалиёти ва бизнес юритиш маданияти.

Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси бу – корхонада ишлаб чиқилган қоидалар тизими бўлиб, манфаатдор томонларнинг иродасини ифодалайди ва ташкилот фаолиятининг турли томонларини тартибга солади.

Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари:

- корпоратив ҳуқуқ меъёрлардан, яъни умумий характерга эга бўлган ўзаро муносабатлар қоидаларидан таркиб топган;

- корпоратив ҳуқуқ ўзи билан ташкилот фаолиятининг барча томонларини тартибга солувчи меъёрлар тизимини ташкил қилади;
- корпоратив меъёрлар ташкилотнинг ҳар бир аъзоси, корхонанинг ҳар бир ходими учун мажбурийдир;
- корпоратив меъёрлар, одатда, ёзма шаклда ифодаланади ва уларни ўрнатиш шакли сифатида корпоратив ҳужжатлар хизмат қилади;
- корпоратив меъёрлар корхонада қабул қилинади ва алоҳида мустақил бирлашма жамоасининг иродасини ифодалайди;
- корпоратив меъёрлар бузилганда, мажбур қилиш йўли билан таъминланади.

Корпоратив меъёрий ҳужжатлар қуйидаги талабларга жавоб бериши шарт:

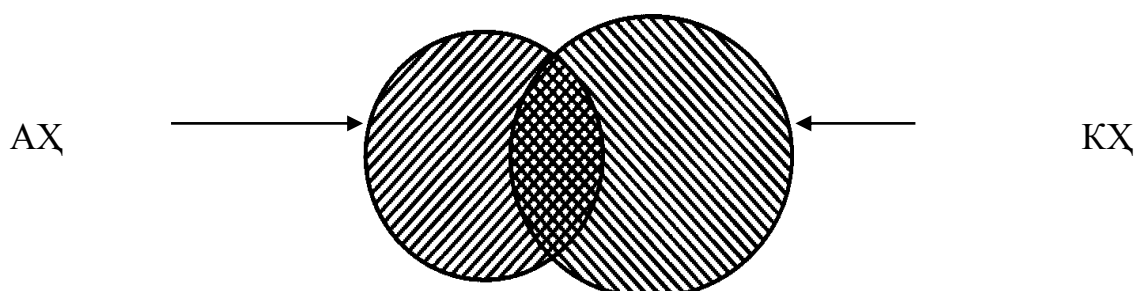
- объектив ҳаққонийликни акс эттириши;
- амалдаги қонунчиликка зид келмаслиги;
- компаниянинг барча аъзолари ва ходимлари учун тушунарли бўлиши;
- меъёрларнинг бетартиб тўпламини ташкил қилмасдан, балки маълум бир тузилмага эга бўлиши;
- барча зарур реквизитларга эга бўлиши.

Корпоратив бошқарувнинг глобал андозалари:

- молиявий ҳисоботнинг ҳалқаро андозалари (XX аср 90 - йилларининг икинчи ярми);
- Жаҳон Банкнинг корпоратив бошқарувнинг ҳолатини яхшилаш глобал дастури турли мамлакатларда корпоратив бошқарувнинг ва компаниялар фаолияти ҳақидаги ахборотларни ошқора қилиш миллий тизимларини сезиларли даражада яхшилашга қаратилгандир (1998);
- Бирлашган миллатлар ташкилотининг Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) Кенгаши томонидан 1999 йил май ойида қабул қилинган Корпоратив бошқарув тамойиллари.

Корпоратив бошқарув кодекси – ихтиёрий белгиланувчи андозалар ва ички меъёрлар йиғиндиси бўлиб, корпоратив муносабатларнинг тартибини

ўрнатади ва тартибга солади. Кодекс корпорациядаги корпоратив бошқарувнинг барча муҳим элементларига тааллуқли бўлган асосий меъёрлардан ва тавсиялардан таркиб топиши керак. Эмитентларнинг Кодекс қоидаларига риоя қилишидан асосий манфаатдорлиги қимматли қоғозлар бозори орқали уларнинг инвестицияларни жалб қилишга интилишидир.



**1.3 – расм. Акциядорлик ва корпоратив ҳуқуқнинг нисбати**

-  КХ – корпоратив ҳуқуқ (ички ташкилий меъёрлар);
-  АХ – акциядорлик ҳуқуқи (акциядорлик жамиятларининг корпоратив меъёрлари);
-  АХ – акциядорлик ҳуқуқи (акциядорлик жамиятларига нисбатан марказлаштирилган меъёрлар).

Корпоратив бошқарувнинг андозалари:

- Кедбери кодекси, 1991 йилда Буюк Британияда Адриан Кедбери раҳбарлигидаги Қўмита томонидан тайёрланган. Қўмита Молиявий ахборотлар кенгаши, Лондон фонд биржаси ва ҳисобхона ходимлари касаба уюшмаси томонидан тузилган;
- 2000 йил январида Германия корпоратив бошқарув бўйича гуруҳ томонидан энг илғор амалиётдаги немис корпоратив бошқарув кодекси яратилган;
- Франция хусусий корхоналар уюшмаси миллий кенгаши ва Франция корхоналари ҳаракати томонидан ташкил этилган гуруҳ, М.Вено раислик қилган Корпоратив бошқарув бўйича қўмитанинг тавсиялари (1995 ва 1999 й.);
- Греция корпоратив бошқарув тамойиллари 1999 йилда Молиявий бозорлар бўйича қўмита томонидан тайёрланган;

- “Женерал Моторс” Директорлар Кенгаши томонидан 1994 йилда тайёрланган “АҚШда корпоратив бошқарувнинг асосий юналишлари ва муаммолари” тезислари;

- Дунёда энг йирик нафақа фонди ва этакчи институционал инвесторлардан бири бўлган “Истефога чиққан фуқаролик хизматчилар Калифорния нафақа фонди” томонидан 1998 йилда ишлаб чиқилган “АҚШда корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва юналишлари”;

- Бразилия корпоратив бошқарув институти томонидан 1999 йилда тайёрлаган “Лозим даражадаги амалиёт кодекси”;

- Ҳиндистон саноат конфедерацияси томонидан 1998 йилда тақдим қилинган “Тавсия қилинувчи корпоратив бошқарув кодекси”;

- Малайзия Олий молия қўмитаси томонидан 1999 йилда тақдим этилган “Корпоратив бошқарув кодекси”;

- Гонконг фонд биржаси томонидан 1989 йилда (кейинчалик тўлдирилган) тақдим этилган “Энг афзал амалиёт кодекси ва умумжамоа компанияларнинг директорлари учун тавсиялари”;

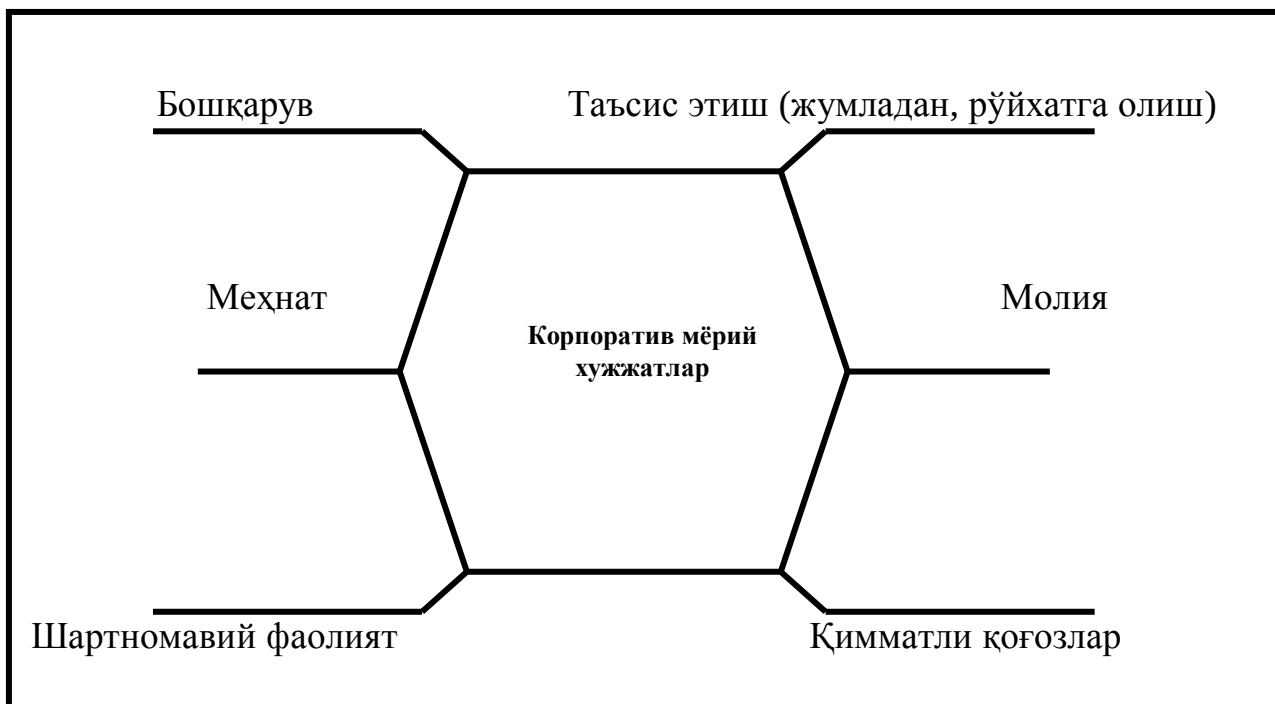
- Мексика тадбиркорлик мувофиқлаштириш кенгашининг Корпоратив бошқарув бўйича қўмитаси 1999 йилда тақдим қилган “Энг афзал амалиёт кодекси”;

- Жанубий Африка Республикаси (ЖАР) Тадбиркорлик палатаси ва Ёханнесбург фонд биржаси қўллаб -қувватлашида ЖАР Директорлар институти томонидан 1994 йилда тақдим этилган “Корпоратив амалиёт ва муносабатлар кодекси”.

Корпоратив бошқарув (хулқ) кодекси қуйидагиларга талаб қўйиши керак:

- эмитент устав ҳужжатларига;
- эмитент дивиденд сиёсатига;
- эмитент акциядорларининг Умумий йиғилишини чақириш ва ўтказиш тартибига;
- ишончномалар билан овоз бериш тартибига;

- кузатув кенгашини шакллантириш қоидаларига;
- кузатув кенгаши фаолиятининг қоидаларига;
- кузатув кенгаши аъзоларига тақдирлашни белгилаш тартибига;
- мустақил аудитор фаолияти устидан назоратни амалга ошириш тартибига;
- инсайдерлик ахборотлари ишлатилган битимлар ва шунингдек манфаатдорлик мавжуд бўлган битимларнинг амалга оширилиши устидан ички назорат қилиш тартибига;
- эмитентнинг қайта ташкил қилиниши ва тугатилиши билан боғлиқ қарорларнинг қабул қилиниши ва мувофиқ ахборотларни бериш тартибларига;



**1.4-расм. Корпоратив тартибга солиш (корпоратив ҳуқуқ)**

- қимматли қоғозларни эмиссия қилиш ва корпоратив ҳаракатларни амалга ошириш (активларни катта ҳажмда сотиб олиш ва сотиш, компанияларнинг бирлашиши, қўшиб олиниши) бўйича қарорларнинг қабул қилиниш тартибига;

- эмитентнинг давлат ҳокимият органлари ва маҳаллий ўз - ўзини бошқариш органлари билан ўзаро муносабатда бўлиш тамойилларига.

Юқоридаги корпоратив бошқарув институтлари томонидан корпоратив муносабатлар куриб ўтилганидан сўнг корпоратив бошқарувни амалга ошириш учун таклифлар тизими ишлаб чиқилди. Буни биз қўйидаги жадвалда куришимиз мумкин:

#### 1.1-жадвал

#### Корпоратив бошқарув дастурини амалга ошириш бўйича таклифлар тизими

| Республика миқёсида                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Худудий даражада                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Корхона даражасида                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Корпоратив бошқарув кодексини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;</p> <p>Қонунларга ва меъёрий ҳужжатларга керакли аниқликлар ва қўшимчалар киритиш;</p> <p>Қонун чиқарувчи, ижроия ва суд органлари билан ишлаш;</p> <p>Корпоратив бошқарув соҳасида ишлаётган хорижий ташкилотлар билан ҳамкорлик;</p> <p>Корпоратив бошқарув кодексини амалга ошириш бўйича маслаҳат фирмалари билан амалий ишлаш тартибини ишлаб чиқиш;</p> <p>Республика миқёсида ахборот-ташвиқот ишлари.</p> | <p>Корпоратив бошқарув кодексини ҳудудлар даражасида амалга ошириш;</p> <p>Қонунларга ва меъёрий ҳужжатларга аниқликлар ва қўшимчалар киритиш;</p> <p>Худудий даражада корпоратив маданиятни шакллантириш бўйича ахборот - ташвиқот ишлари;</p> <p>“Муваффақият намунаси” бўла оладиган асосий (таянч) корпорацияларни аниқлаш ва шакллантириш;</p> <p>Худудий ўқитув муассасалари ва маслаҳат фирмаларига маслаҳатлар бериш.</p> | <p>Корпоратив бошқарув кодексини амалиётда жорий қилиш ва доимий мониторинг юритиш;</p> <p>Акциядорлар ва инвесторлар корпоратив маданиятини шакллантириш;</p> <p>“Муваффақият намунаси” бўлган корпорациялар тажрибасини турли тармоқ ва соҳаларга мансуб корпорацияларда қўллаш.</p> |

Агарда ушбу институтлар томонидан берилган таклифлар амалиётга жорий этилса, компанияларда корпоратив бошқарув тизимини ривожлантириш ва такомиллаштириш учун имкон яратилган бўлар эди.

### **1.3. Мулкчилик муносабати ва корпоратив бошқарувнинг уйғунлиги.**

Жаҳон иқтисодий муҳитининг трансмиллий корпорациялар томонидан тобора кенг босиб олиниши, қўшилишлар ва харидлар бозорида тузилаётган миқёси юксак битимлар натижасида йиллик ишлаб чиқариш ҳажмлари алоҳида давлатларнинг ялпи ички маҳсулоти ҳажмига тенг молия ва саноат гуруҳларининг пайдо бўлиши, шунингдек бундай компаниялар банкротликка юз тутишининг жиддий оқибатлари жаҳон иқтисодий ҳамжамиятини XX аср охиридаёқ корпоратив бошқарув муаммоларига кўпроқ эътибор беришга мажбур қилди.

Корпоратив бошқарув таъсири акциядорлар ёки корпорацияларнинг манфаатлари чегарасидан анча чиқиб кетади ҳамда иқтисодий ўсишнинг критик омили ҳисобланади. Шу боис 1999 йилда Жаҳон банки ҳамда Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти ушбу масалани пухта ўрганиб чиққандан кейин, корпоратив бошқарув мамлакатлар рақобатбардошлигининг муҳим манбаси ҳамда иқтисодий ва ижтимоий тараққиётнинг муҳим омили, деб эътироф этди<sup>4</sup>.

Бозор муносабатлари шароитида корпоратив бошқарувнинг ошкора тизими хорижий инвесторларни, биринчи галда, саноатнинг базавий тармоқларига жалб қилишнинг ҳал қилувчи омилига айланади. Хеч бир давлат самарали компаниялар ва корхоналарсиз фаровонлигини ўстириш ва қўшимча иш ўринларини яратиш учун зарур шароитларни ярата олмайди. Ҳар бир мамлакатга мукамал бошқарув тизимига эга корхоналар керак, зеро улар инвестицияларни жалб қила олади, иш ўринларини яратади, моддий қимматликларни ишлаб чиқаради ва шу билан бирга, жаҳон бозорида ҳаётчанлигини, рақобатбардошлигини таъминлайди. Шу сабабли юқори даражада ташкил қилинган корпоратив бошқарув миллий иқтисодиётни ривожлантирининг заруратига айланади.

---

<sup>4</sup> International Finance Cjrhjration and US Deparment of Commerce. The Russia Corporate Governmance manual. In volumes. Moscow : Alpina Business Books. 2004 .1 volume,9p



Бошқа томондан, давлат бошқарув органларининг ўзлари учун юқори даромадларни олиш имкониятларни яратиб қўйгач, ҳеч нарсадан қўрқмасдан, бойлик орттириш йўлида босар тусарини билмай қолган молиявий гуруҳлар хатти-ҳаракатларини лозим даражада назорат қилмасликлари 2008 йилда жаҳон молия-иқтисодий инқирозига олиб келди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримов инқирознинг асосий сабабларидан бири ҳақида “кредит бозорида ва қимматли қоғозлар бозорида олиб-сотарлика берилиб, ўз корпоратив манфаатларинигина йўқлиги” деб бежиз айтмаган<sup>5</sup>.

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув соҳасидаги ижобий амалиёт корхоналарнинг молиявий ресурсларни жалб қилиши ва сақлаб қолиши учун жиддий шарт шароит яратади ҳамда қуйидагилар учун зарурдир:

- маҳаллий ва хорижий инвесторларни жалб қилиш, уларга инвестицияларни бошқариш бехатар ва самарали бўлишини, бошқарув жараёнлари эса ошқора бўлишини ва тегишли ҳисоб юритилишини кафолатлаш;
- рақобатбардош ва самарали компаниялар ва корхоналарни ташкил қилиш;
- корпорацияларни бошқариш ишониб топширилган шахсларнинг ҳисобдорлигини ва самарали фаолият юритишларини янада кучайтириш;
- чекланган ресурсдардан самарали фойдаланиш.

Ҳар қандай бизнес ҳўжалик юритишнинг ташкилий- ҳуқуқий шакли асосида таъсис қилинган корхона активларига нисбатан мулкчилик муносабатлари ётади. Мулкчилик шакли охирги маҳсулотни ишлаб чиқариш ва тақсимлаш хусусида корхона фаолияти давомида юзага келадиган муносабатларни белгилайди.

Шу билан бирга, хусусий мулкчиликда корхона ва унда ишлаб чиқарилган маҳсулот битта шахсга тегишли бўлса, оммавий (давлат) мулкчилигида барча ҳуқуқлар ва даромадлар давлатга тегишли бўлади,

---

<sup>5</sup> Каримов И.А. Жаҳон молиявий –иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. Т.Ўзбекистон. 2009й

жамоавий (акциядорлик) корхонасида эса мулкка ҳуқуқлар кўп сондаги мулкдорлар ўртасида тақсимланади. Бу мулкдорлар ҳам жисмоний, ҳам ҳам юридик шахслар бўлиши мумкин. Юридик шахслар, ўз навбатида, хусусий мулкка ҳам, давлат мулкига ҳам асосланиши мумкин.

Бундан ташқари, корхона мулкдорлари- унинг ходимлари бўлиб, раҳбар (менежер) ёлланган шахс бўлиши ҳам мумкин. Бундай “ишчи акциядорлик мулкчилиги”га асосланган корхоналар аксарият ривожланган мамлакатлардаги деярли барча соҳаларда мавжуд. Мисол тариқасида <<Procter&Gamble>>, <<Karl Cease>>, <<The Mondragon Group>>, <<Ford>> компанияларини санаб ўтиш мумкин.

Қачонки акциядорлар ўз корхоналарига нисбатан аутсайдер, яни ўз маблағларини дивидендлар ёки қимматли қоғозлар курсининг ошиши кўринишида даромад олиш ниятида корхонага киритган шахслар бўлсалар, бунда менежерлар ва акциядорлар ўртасида бошқа турдаги муносабатлар пайдо бўлади. Ижро органи доим ҳам корхонани самарали бошқаравермайди: кўпинча корхона ишлаб топган маблағлар ҳисобига ходимларга юқори маошлар тўланади, ишлаб чиқаришга бевосита боғлиқ бўлмаган турли хил харажатлар қилинади. Акциядорлар корхона фаолиятини лозим даражада назорат қилмас эканлар, бундай беҳуда сарф-харажатлар корхона акцияларининг фонд бозорларида тушиб кетишига ва ҳаттоки банкротлика олиб келиши турган гап. Масалан, энергетика соҳасидаги таниқли <<Enron>> компанияси, Американинг <<World com>> телекоммуникацион компанияси, Италиянинг <<Parmalat>> компанияси ҳудди шундай зарбага учради. Шу каби можаролар Германияда, Кореяда ва Японияда ҳам кузатилди.

Масалан << Enron>> корпорациясида зарур ва комплекс ахборотнинг йўқлиги шунга олиб келдики, компания хизматчилари (инсайдерлар), шу жумладан бошқарув аппарати ходимлари, топ-менежерларнинг даъвати билан охириги кунгача корпорация қимматли қоғозларини зўр бериб сотиб

олдилар ва оқибатда аутсайдер-акциядорлар каби, барча жамғармаларидан маҳрум бўлдилар.

Бундан хулоса қилиб айтиш мумкинки, корпоратив бошқарув муаммоси пайдо бўлишининг асосий иқтисодий сабаби- мулка эгалик қилишнинг мулкни бевосита бошқаришдан ажратиб қўйилиши. Бундай ажратиш натижасида корхона фаолиятини бевосита бошқарётган ёлланма раҳбарлар (менежерлар)нинг роли мукаррар равишда ошиб кетади, бунинг оқибатида бошқарув муносабатлари иштирокчиларининг турли гуруҳлари пайдо бўладики, уларнинг ҳар бири ўз манфаатларинигина кўзлайди.

Корпоратив бошқарув тушунчасининг мазмунини ташкил қиладиган муносабатларнинг қуйидаги гуруҳларини ажратиш мумкин:

- йирик акциядорлар ( жамиятнинг овоз берувчи акциялари назорат пакети эгалари, “мажоритарийлар”) ;
- кўп бўлмаган акциялар сонига эга акциядорлар ( “миноритар” ёки майда акциядорлар);
- акциядорлар –имтиёзли акциялар эгалари;
- акциядорлар –оддий акциялар эгалари;
- эмитентнинг бошқа қиммтали қоғозлар эгалари;
- эмитент қимматли қоғозлари эгалари бўлмаган кредиторлар;
- кузатув кенгаши;
- ижроия органи;
- давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари;
- ҳом ашё етказиб берувчилар ва маҳсулот истеъмолчилари ва ҳ.к.лар.

Корпорациянинг санаб ўтилган барча иштирокчилари (Shareholders) ва манфаатдор шахслари (Бенефициарийлар) манфаатларига риоя қилиш (ҳисобга олиш ) муҳимдир. Бунда корпорация ичида ўзаро боғланган шахслар гуруҳларининг ҳам манфаатлари бир-бирига мос келиш билан бирга, бир- бирига зид бўлиши ҳам мумкин. Масалан, майда акциядорларнинг манфаатлари, одатда, мунтазам равишда дивиденд олиб туриш билан боғлиқ, йирик акциядорлар эса кўпинча фойдани

капиталлаштириш ва бизнесни кенгайтириш ҳақида қайғурадилар. Бироқ бу умумий корпоратив манфаатлар (гуруҳ манфаатлари) борлигини истисно этмайди, улар эса жамият ёки давлат манфаатлари билан зиддиятга киришишлари мумкин.<sup>6</sup>

Мулкчилик ҳуқуқлари фирмалар ўртасидаги бозор муносабатларида биринчи ўринга чиқади; бир- бири билан ўзаро таъсирлашиб, ҳар бир фирма ўзининг мулкӣ ҳуқуқларини рўёбга чиқаради. Фирма ичидаги турли иштирокчилар ўртасидаги ўзаро таъсирлашувларга келсак, уларнинг муносабатлари фақат шартнома шартларида кўзда тутилмаган (етарлича аниқ белгиланмаган) вазиятлардагина бевосита мулкчилик ҳуқуқлари билан тартибга солинади.

Якуний шартномаларда кўзда тутилган ҳуқуқ мажбуриятлар тизими одатда корпорация раҳбарларига фирма ресурсларидан, жумладан меҳнат ва молия ресурсларидан нисбатан эркин фойдаланиш имконини беради. Бу эса фирма ичидаги бошқарув учун катта имкониятларни очади ҳамда ресурсларни қайта тақсимлашнинг қўшимча (“бозордан ташқари”) имкониятларини беради<sup>7</sup>.

Корпоратив муносабатлар иштирокчиларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини объектив ҳисобга олиш, уларни тўғри мувофиқлаштириш ва “умумий маҳраж”га келтириш лозим бунда, корпорация – бу ўз мақомига, мақсадлари ва вазифаларига эга бўлган юридик шахс эканини ва улар корпорация фаолиятида иштирок этаётган шахслар ва бу шахслар гуруҳларининг ҳолатига ҳар томонлама мос келавермаслигини унутмаслик даркор. Чунончи ривожланган мамлакатлар қонунлари корпорация мақомини муайян ташкилий тузилмага, ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга ва ҳақиқий мавжуд бўлган юридик шахс сифатида белгилаб бир вақтнинг ўзида

---

<sup>6</sup> Хамидулин М. “Акциядорлик капиталини шакллантириш: самарадорликни баҳолаймиз”// “Корхонани бошқариш” журнали 4-сон 11-176

<sup>7</sup> Фирма ичида молиявий ресурсларни қайта тақсимлашга боғлиқ муносабатлар йиғиндиси базан мослашувчанлиги юқориқ “ички” капитал бозорини тавсифлайди. Қаранг. Stein, 1997

корпоратив ҳамжамият иштирокчилари ўртасидаги ўзаро муносабатларни бошқаришнинг асосий меъёрлари ва механизмларини ҳам белгилаб беради.

Шундай қилиб, у ёки бу мулкчилик тузилмасининг хўжалик операциялари самарадорлигига таъсири кўп жиҳатдан уни келтириб чиқарадиган стимуллар хусусиятига боғлиқ. Иқтисодий таҳлил ресурсларни бошқариш ҳукуқи ишлаб чиқариш омилларининг “охирги” эгасидан корпорацияга ўтиш жараёнини аниқлашга интилади. Ҳеч қандай шартномавий муносабатлар воқеалар келажақда ривожланиши мумкин бўлган барча вариантларни кўрсата олмайди (states of nature) ҳамда ҳар бир вазиятдаги тарафларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаб бера олмайди. Шунинг учун битимлар тизимида кўзда тутилмаган вазиятларда “қолдиқ” назорат ҳукуқи (битимларга нисбатан), жумладан корпорация томонидан фойдаланиладиган ишлаб чиқариш омилларини назорат қилиш ҳукуқи намоён бўлади. Айнан шу сабабли “корпоратизмга” тадбиркорлик фаолиятини ташкил қилишнинг шундай шакли деб таъриф беришадики, унда бошқарувдаги етакчи роль иш берувчиларнинг ёки ёлланма ходимларнинг бирлаштирилган профессионал ташкилотларига тегишли бўлади<sup>8</sup>.

Аслида эса “корпоратизм”-бу корпоратив ҳамжамият мулкига умумий эгалик (ҳамэгаллик) қилиш ёки шахсий ва ижтимоий манфаатларни қондиришга қаратилган шериклик ёки ҳамкорлик муносабатларидир.

Айрим муаллифлар ҳақли равишда “корпоратизм”- бу манфаатлар мувозанатини таъминлаш мақсадида муросали хўжалик юритиш деб ҳисоблайдилар<sup>9</sup>. Мурасага келиш асосида манфаатларнинг нисбий мувозанатига эришиш корпоратив моделнинг ўзига хос белгиси ҳисобланади.

Умуман олганда, корпоратив мулкчилик мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса бўлиб, иқтисодий моҳияти ва намоён бўлишининг ҳуқуқий шакллари билан белгиланади. Корпоратив мулкчилик табиати ҳалигача

---

<sup>8</sup> Катта иқтисодий энциклопедия. М.Эксмо, 2007. 310-б

<sup>9</sup> Русинов Ф.М., Попова Е.В. Теория корпоративного управления неусойчивым состоянием экономики. М Россия иқтисодий академияси нашриёти, 1999. 60-б

мунозарали бўлиб қолмоқда, иқтисодий адабиётларда унинг мазмуни, мулкчилик муносабатлари тизмидаги роли ва ўрни ҳақида умумий фикр йўқ.

Корпоратив мулкчиликни хусусий мулкчиликнинг бир кўриниши сифатида қараш кераклигини асослайдиган ҳолатлар:

1. Бозор ҳўжалигида капитал ҳукмронлиги ишлаб чиқариш муносабатларининг бутун тизимини белгилаб беради. Шундай экан, бундай шароитларда “корпоратив мулкчилик”капитал бўлишда давом этаверади ҳамда “капитал – ёлланма меҳнат” нисбатининг такрор ишлаб чиқарилишини бекор қилмасдан, балки унга муайян хусусиятини беради. Бу шундан иборатки, ҳар бир хизматчи “ўзига ҳам ёлланма ишчига бўлганидек, капиталист сифатида муносабатда бўлади”<sup>10</sup>. Бу, акциядорлик мулкни хусусий мулкдан ажратишга ҳеч қандай асос йўқлигини тасдиқлайдиган биринчи далилдир.

2. Жамоа ва акциядорлик мулкига асосланган корхонанинг ҳар бир аъзоси ишлаб чиқариш воситаларининг қийматида ўз аксини топадиган муайян улушига нисбатан хусусий мулкдор сифатида иш тутади. Юқорида айтилганларга мувофиқ, жамоа ва акциядорлик мулкчилиги хусусий мулкчилик шаклларида бири дейиш мумкин.

3. Ишлаб чиқарувчининг муҳим белгиси ва унинг иқтисодий алоҳидалигининг аниқ ифодаси – унинг ўз манфаатлари борлигидир. Жамоа мулкчилиги ташкил этилиши билан жамоа манфаатлари ҳам ҳосил бўлади (унда алоҳида мулкдорларнинг манфаатлари ва саъй- ҳаракатлари тенглаштирилади ва кўп жиҳатдан юмшатилади), мулкдорлар жамоаси эса энди ишлаб чиқариш муносабатларининг иқтисодий тизим доирасида алоҳида ажралган мустақил субъекти сифатида майдонга чиқади<sup>11</sup>. Шундай қилиб, экспертларнинг фикрича, жамоавий мулк, шунингдек акциядорлик

---

<sup>10</sup> Золотоев А. Еще раз о феномене самоуправления работников в рыночной экономике. Российский экономический журнал. Москва, 1997. № 7, 53-б. Буни, хусусан, ЎЗР “Ўзбекистон Республикасидаги мулкчилик тўғрисида” ги Қонун ҳам тасдиқлайди.

<sup>11</sup> Мелентьев А. О версии “кооперативного социализма” и не только о ней (в порядке субъективной реакции на статью В.Попова) // Российский экономический журнал. Москва, 1993. №3.73-б

мулкчилиги меҳнат жамоаларининг бир- биридан ва умуман жамиятдан бутунлай алоҳида бўлгани боис ҳам, хусусий товар ишлаб чиқарувчилар йиғиндиси сифатида ҳам хусусий мулкдир<sup>12</sup>.

Улушли мулкчиликда хусусий асоснинг устуворлиги мулкчиликнинг умумий жиҳатини истисно этмайди. Ҳар бир инсон мулкчиликдаги муайян улушнинг эгаси бўлса-да, уни иқтисодий рўёбга чиқариш жамоанинг юридик шахс сифатидаги умумий мулкчилигини рўёбга чиқаришга боғлиқ.

Моддий манфаатдорлик, хусусан, тегишли акциядорлик компаниясининг фаолияти жараёнида, мана шу билан белгиланади. Акциялар, пайлар улушлар, хиссалар хусусий мулкчилик объекти бўлсада, хусусий мулкчиликни рўёбга чиқаришда индивид бошқа мулкдорларнинг ва жамоавий мулкни коллегиял бошқариш органларининг манфаатлари ва иродасини ҳисобга олмаслиги мумкин эмас. Бу айниқса ёпиқ акциядорлик жамиятлари, маъсулияти чекланган жамиятлар, турли ширкатлар каби корпорацияларда намоён бўлади.

Бир қатор тадқиқотчилар жамоавий мулкчиликни алоҳида, мустақил, мулкчиликнинг хусусий ва ижтимоий шаклларида фарқ қиладиган мулкчилик сифатида эътироф этадилар, бунда улар корпоратив мулкчиликнинг хусусий мулкчиликдан асосий фарқи хусусий мулкчиликнинг энг муҳим хоссаси –иқтисодий агентларнинг мустақиллиги йўқлигига асосланадилар<sup>13</sup>.

Жамоавий, ва демак, акциядорлик мулкчилигининг ўзига хос специфик хусусияти уларнинг хусусий ва ижтимоий мулкчилик шакллари ўртасидаги оралик ҳолатини белгилайди. Тарихий жиҳатдан акциядорлик мулкчилиги хусусий мулкчиликдан ижтимоий мулкчиликка ўтиш шаклидир. Бунда, корпоратив тузилмаларнинг ҳар хил турлари умумий тавсифларга эга бўлсада, бироқ улар иштирокчиларининг корпоратив муносабатларида жиддий фарқлар мавжуд.

<sup>12</sup> Х. Қурбонов. Корпоратив молия. Ўқув қўлланма. Тошкент, ТДИУ нашриёти, 2005й

<sup>13</sup> Скирдо Д.М. Корпоративное управление на рынке недвижимости: иқтисод фанлари номзоди унвонини олиш учун диссертация. Москва. Г.В.Плеханов номи Россия Иқтисодиёт академияси, 2004 13-б.

Дарҳақиқат, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексига мувофиқ, корпорация мулкни таъсисчилар ҳиссаларидан ташкил топади, бироқ, бошқа томондан, жамиятнинг ўзи юридик шахс сифатида фаолият давомида орттирилган мулкга эгалик қилиш ҳуқуқига эга. Масаланинг мураккаблиги яна шу билан чуқурлашадики, корпорациянинг юридик шахс сифатидаги фаолияти давомида сотиб олган моддий ва номоддий активлари барибир таъсисчиларга тегишли бўлади ва улар ўртасида улар ҳиссаларига мутаносиб равишда тақсимланиши мумкин. Бунда корпорациялар менежерлари мулкдан фойдаланиш ва унга эгалик қилиш, шу жумладан уни бегоналаштириш ҳақида мустақил қарор қабул қилиш ҳуқуқига эга.

Корпорация иштирокчилари, шубҳасиз, ўз мулкига, ўзлари киритган маблағларга нисбатан мулкчилик ҳуқуқига эга, бироқ бу корпорация мулкига бўлган ҳуқуқларга зид келмаслиги лозим. Турли субъектлар турли хил ҳамжамиятларга кирар эканлар, ўз ҳуқуқлари, манфаатлари ва мажбуриятларини улар ташкил қилган бирлашмалар- юридик шахслар ҳуқуқлари, манфаатлари ва мажбуриятлари билан диалектик тарзда уйғунлаштирилишлари даркор.

Ҳар қандай ҳамжамиятга уни ташкил қилган шахсларнинг (жисмоний ва юридик) ҳуқуқлари бир қисми шу ҳамжамиятга берилиши туфайлигина мавжуд бўлиши мумкин. Бу эса шуни англатадики, корпорациялар мулкдорлари директорлар, менежерлар ва корпоратив фаолиятнинг бошқа иштирокчиларига маълум доирадаги специфик ҳуқуқларни берадилар. Албатта, охир- оқибат акциядорлик жамиятларининг ташкилотчилар ва мулкдорлари акциядорлар бўлиб чиқади, зеро корпорация (барча мол- мулки, мақсадлари, ҳуқуқлари ва ҳ.к лар билан бирга) уларга тегишли. Шунинг учун уларнинг мақомини оддий инвесторларга тенглаштириб қўйиб бўлмайди. Акс ҳолда уларнинг корпорацияни ташкил қилиши ва унинг фаолиятидаги иштироки ўз мазмунини йўқотади.

Корпорация акциядорлик жамияти сифатида инвесторлар (акциядорлар) капиталини бошқариш йўли билан ташкил этиладиган ва ўз



акциядорларига фойда келтириш манфаатларида фаолият юритадиган тижорат ташкилотининг ташкилий- ҳуқуқий шаклини ташкил қилади. АҚШ да фақат акциядорлик капитали негизида ташкил этилган компанияларни корпорацияга киритишади, гарчи корпоратив бошқарув атамаси бошқарув сўзини (Corporate Governance) менежмент (Corporate management) билан алмаштириб, давлат муассасаларига нисбатан ҳам қўлланилади<sup>14</sup>.

Ўзбекистон қонунчилигида корпорация тушунчаси хўжалик ширкатлари ва жамиятлари тушунчаларига мос келади ва бу ҳолат миллий қонунчиликни Европа қитъасида қабул қилинган таърифлар билан бирлаштиради.

Корпорациялар турлари:

- тўлиқ ширкатлар ва коммандит хўжалик ширкатлари;
- маъсулияти чекланган жамият;
- қўшимча маъсулиятли жамият;
- акциядорлик жамияти (очик ва ёпик).

Корпоратив бирлашмалар турлари:

- хўжалик уюшмалари;
- синдикат;
- картеллар;
- концернлар;
- консорциумлар;
- корнерлар;.
- конгломератлар;
- трестлар;
- франчайз;
- холдинг;
- молия саноат гуруҳи.

---

<sup>14</sup> Хамидулин М. Замоновий корпорацияларнинг “икки ёқлама табиати”// “Қорхонани бошқариш” журнали, 2-сон, 2007й 4-136

Манфаатлар доим ҳам мос келавермайди. Бундан ташқари, мулкдорларнинг турли тоифалари манфаатлари ҳам жиддий тарзда биридан фарқ қилиши мумкин. Қандай қилиб, қандай воситалар ёрдамида менежерлар ҳукмронлиги чеклаш ва мулкдорлар манфаатларини сақлаш, айти пайтда менежерларни ҳисобдан чиқармасдан, уларни ташқи муҳитга мутлақо индифферент қилиб қўймаслик мумкин? Бу масала айнан корпоратив бошқарув масаласини кўриб чиқиш предметиدير.

## **I-боб бўйича хулоса.**

Бошқарув муаммолари муракаблашувидаги сифат босқичи кўп сонли акциядорларга ва муракаб таркибга эга бўлган йирик компаниялар (акциядорлик жамиятлари, холдинглар, молия-саноат гуруҳлари)нинг шаклланиши натижасида юз берди. Компания мулкдорлари сифатида мулкни жорий бошқаришда бевосита шахсий иштирок этишдан воз кечган ипвестиция ва пенсия фондлари, суғурта компаниялари сингари йирик сармоядорлар пайдо бўлди. Шунинг учун профессионал ёлланма бошқарувчилар компанияларни бошқаришда муҳим роль ўйнай бошлади. Бундан ташқари, сўнгги вақтларда корпоратив мулкдан фойдаланиш жараёнида мулкдори бўлмаган, лекин у ёки бу тарзда унга алоқадор шахслар ва ташкилотлар (компания ходимлари, ҳудудий ҳокимият ва б.) фаол роль ўйнашга уринмоқда.

Шундай қилиб, замонавий корпорацияларда акциядорлар акцияларни харид қилиб, маблағларини корпорация ихтиёрига топширадиган ва ушбу сармоядан фойдаланиш самарадорлиги билан боғлиқ хатарни ўз зиммасига оладиган вазият юзага келди. Айни пайтда, акциядорлар компания фаолиятини жорий бошқариш вазифаларини ҳал этишда қатнашмайдилар ва ташқи ташкилотлар билан ўзаро муносабатларда уни намоён қилмайдилар. Корпорацияни жорий бошқариш бўйича қарорларни қабул қилиш ҳуқуқи акциядорлар томонидан ёлланма менежерларга топширилади.

Компания менежерлари ва унинг эгалари (акциядорлар, сармоядорлар), шунингдек, бошқа манфаатдор томонлар ўртасидаги компаниянинг самарали фаолиятини таъминлашга йўналтирилган ўзаро муносабатлар тизими корпоратив бошқарув тизими ҳисобланади. Хусусан, корпоратив бошқарув - асосий манфаатдор шахсларнинг компанияни самарали бошқаришни ташкил этишдаги манфаатлари бирлаштириладиган ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий чора-тадбирлар мажмуи бўлиб қолади.

## **II-боб. Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг ишлаб чиқариш тавсифи ва бошқарув тизмини ташкил этилиши**

### **1.Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг тарихи ва ташкилий-ҳуқуқий асослари**

Қашка воҳасида урушдан кейинги кунларга қадар (1945 йиллар) бирорта ҳам йирикрок саноат корхонаси йўқ эди. Аммо, ўлкамизнинг серунум ери, оташин қуёши ер ости ва ер усти захираларга бойлиги унинг келажаги порлоқ, истикболлари нурли эканидан далолат бериб турарди. Бу борада Қарши чўлини ўзлаштириш учун бошланган ҳаракат катта тарихий аҳамиятга молик воқеалардан бири бўлиб ҳисобланса, ундан хийла аввалроқ Қарши ёғ корхонасига асос солиниши, ана шу хайрли тадбирларнинг дебочаси бўлиб майдонга чиққанди. Шул боис ҳам келажак режада Қашқадарё вилоятида пахта майдонларини кенгайтириш,мавжуд экин майдонларида интенсив ишлаб чиқаришни йўлга қўйиб, илғор агротехника қоидаларини қўллаш йўли орқали ва ҳосилдорликни кўтариш тадбирларини ишлаб чиқиш билан бир қаторда етиштирилган ҳосилни тўлалигича вилоятимизнинг ўзида қайта ишлаш истикболлари ҳам белгиланганди. Чунки, ўша даврда воҳамизнинг икки туманида Шаҳрисабз ва Яккабоғда пахта тозалаш корхоналари бўлиб, уларда ишлаб чиқарилган чигит қайта ишлов бериш учун четга чиқариларди.

Ана шуларни ҳисобга олиб воҳада пахта тозалаш корхоналарининг сонини кўпайтириш ва Қарши шаҳрида ёғ корхонасини қурилишининг режалаштирилиши вилоятимизда саноатнинг дастлабки дадил қадамлари эди.

Шундай қилиб, Собиқ СССР Олий Советининг Фармониға асосан, собиқ СССР озиқ-овқат саноати Вазирлигининг 1947 йил март ойи чиқарган топшириғига биноан собиқ Ўзбекистон ССР озиқ-овқат саноати Вазирлигининг буюртмаси билан 1947 йилнинг 22 декабрида, суткасига 150 тонна чигитни қайта ишлаш қувватига эга бўлган Қарши ёғ корхонасини

лойихалаштириш ишлари бошлаб юборилди. 1949 йили корхона пойдеворига биринчи ғишт қўйилди. Қурилиш ишлари беш йилгача давом этиб, у 1954 йили муваффақиятли якунланди. Бир йил чўзилган қабул топширув ишларидан сўнг 1955 йили корхона тўла қувватда ишлай бошлади.

### **3. Корхонада мавжуд бошқарув тизимининг ташкил этилиши ва уни ҳолатий таҳлили**

Бошқарув тизимини таҳлил қилишда дастлаб корхонанинг мавжуд бошқарув таркибини таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ «Структура» (таркиб) лотинча сўз бўлиб, нарсалар таркибий қисмларининг ўзаро боғлиқ равишда жойлашиши, тузилишини билдиради. Бошқариш таркиби деганда бошқарув мақсадларини амалга оширувчи ва функцияларни бажарувчи бир-бири билан боғланган турли бошқарув органлари ва бўғинларининг мажмуи тушунилади.

Бошқаришнинг у ёки бу вазифаларини ҳал қилиш учун муайян органлар тузилади. Бошқариш органлари тизими, қуйи органларнинг юқори органларга бўйсунishi ва улар ўртасидаги ўзаро алоқа бошқариш таркиби тушунчасини ташкил қилади. Бундай таркиб одатда «бошқарув аппарати таркиби» деб юритилади. У бирор–бир бошқарув органининг (вазирликнинг бошқарув аппарати, корхонанинг бошқарув аппарати ва х.к.) бўлимлари таркибини билдиради.

Бошқариш таркиби ишлаб чиқариш таркиби билан ҳам ифодаланади. Бунда бошқаришни ташкил этишнинг дастлабки ва белгиловчи омили ишлаб чиқариш жараёни бўлиб ҳисобланади. Шундай қилиб бошқаришнинг мақсадлари, функциялари, вазифалари, объектлари ва органлари унинг ташкилий таркибини белгилаб беради.

Биз таҳлил қилиб ўрганаётган Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг ташкилий таркиби 3.1-расмда келтирилган. Расмдан кўриниб турибдики, Қарши-ёғ экстракция ОХЖнинг ташкилий таркиби оддий чизиқли-функционал таркиб ҳисобланади. Унда акциядорларнинг умумий йиғилиши, жамиятнинг кузатув кенгаши ва ижроия органи кўрсатилмаган. Бу эса

корхонада коропоратив бошқарувни самарали ташкил этилишига салбий таъсир кўрсатади.

[illegible][illegible][illegible][illegible]

□ □ □ □ □ □ □ □

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

A horizontal number line with 100 evenly spaced tick marks. The first tick mark on the left is labeled '0'. The 100th tick mark on the right is labeled '100'. A single tick mark, representing 1, is labeled with the number '1' above it.

[illegible][illegible]

A horizontal number line with 20 empty boxes for digits. The first box is labeled '1' above it.

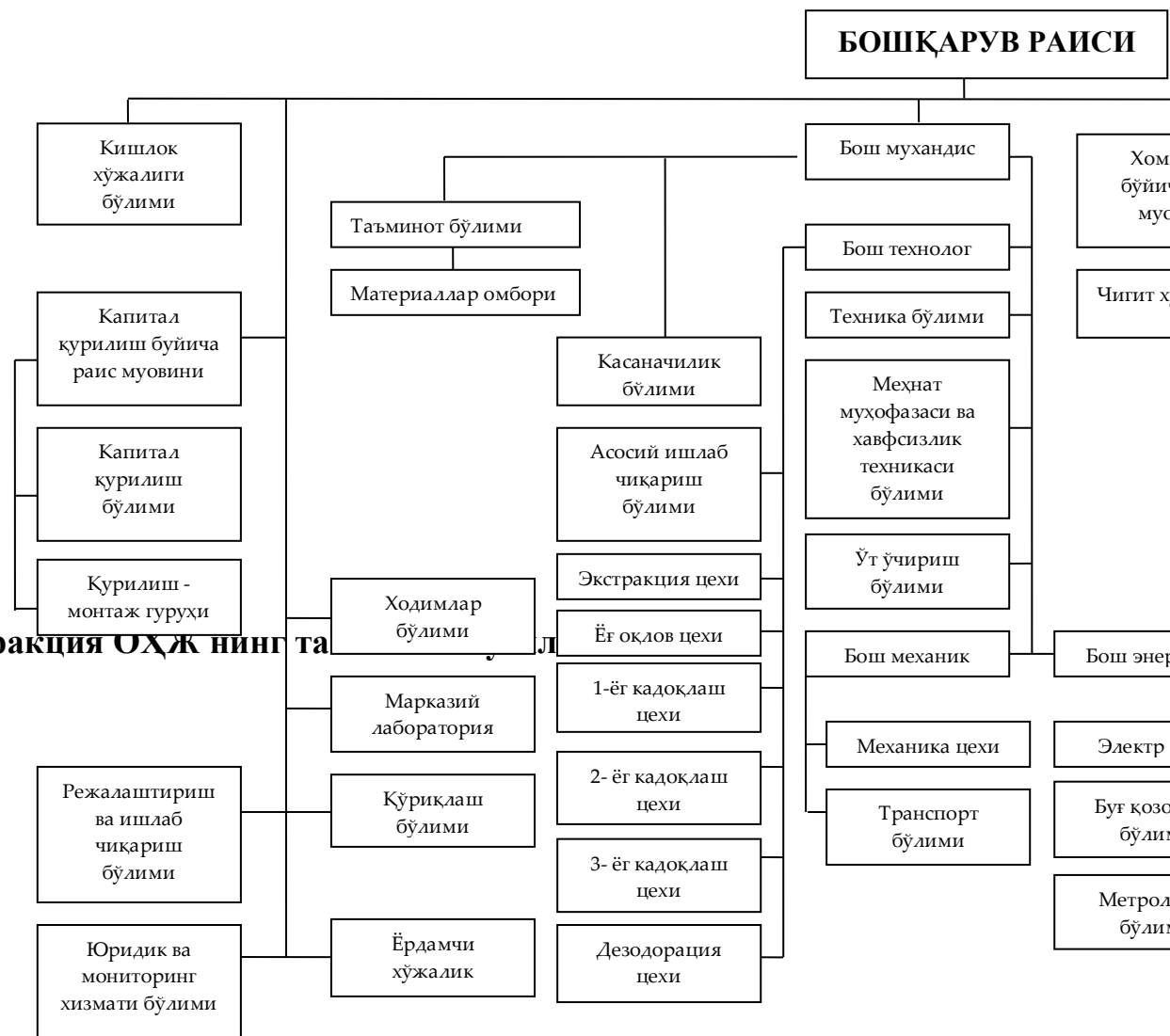
[illegible][illegible][illegible]

A horizontal number line with boxes for each integer from 0 to 100. A vertical line is drawn at the 50 mark. To the left of 50, there is a downward-pointing arrow at 40 and an upward-pointing arrow at 45. To the right of 50, there is an upward-pointing arrow at 55 and a downward-pointing arrow at 60.

[illegible][illegible][illegible]

[illegible][illegible]

1





**Акциядорларнинг умумий йиғилиши ва уларнинг ваколатларига** кўра акциядорларнинг умумий йиғилиши ўтказиладиган сана ва уни ўтказиш тартиби, йиғилиш ўтказилиши ҳақида акциядорларга хабар бериш тартиби, акциядорларнинг умумий йиғилишини ўтказишга тайёргарлик вақтида акциядорларга бериладиган материаллар (ахборотлар) рўйхатини жамиятнинг кузатув кенгаши белгилайди.

Умумий йиғилишга тайёргарлик кўришда ва уни ўтказишда кўп учрайдиган хатолар:

- Амалиётда умумий йиғилишнинг ўтказилиши ҳақидаги хабарни акциядорларга етказиш бўйича минимал талабларга риоя қилинмайди;

- Умумий йиғилишни чақиришда тартибот муддатлари бузилмоқда. Масалан, меъёрий талабларни бузмасдан йиллик умумий йиғилишни 10 мартгача ўтказиш жуда қийин;

- Умумий йиғилишни чақиришда акциядорларга танишиш учун бериладиган ахборот(материал) рўйхатининг тўлиқ бўлмаслиги.

- Умумий йиғилиш кун тартибидаги масалаларнинг ноаниқ ифодаланиши ва бир масала доирасида турли йўналишдаги муаммолар бўйича овозга қўйиш, ҳамда кун тартибига “ҳар хил масалалар” киритилиши.

Акциядорлик жамиятлари умумий йиғилишини чақиришдаги, тайёргарлик кўришдаги, ўтказишдаги, овозларни ҳисоблашдаги хато ва қонун бузилишлар жамиятда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини пасайтиради, чунки:

- Акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари устидан акциядорларнинг назорати сусаяди;

- Ижроия органи самарадорлиги пасаяди, унинг акциядорлар манфаатларига зид ҳаракат қилишининг эҳтимоллиги ошади;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясининг фаолияти “хўжа кўрсин”га олиб борилади.

Жамиятнинг кузатув кенгаши жамият фаолиятига умумий раҳбарлик қилади, ушбу Қонун билан акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига киритилган масалаларни ҳал этиш бундан мустасно.

Кузатув кенгаши фаолиятини самарали ташкил қилиш. Кузатув кенгашининг миссияси қўйидагича: -ҳар бир жамиятда кенгаш мақсади, вазифаси, ваколати ва жавобгарлиги таърифланган ҳамда ўзига қуйидаги асосий қоидаларни олган хужжатнинг бўлиши тавсия қилинади:

-кенгашнинг ўзак ғояси – жамият ва унинг фаолияти билан ишбилармонлик ва бошқа ўзаро муносабатлардан ҳоли, мулк эгалари (акциядорлар) ва бошқа манфаатдор шахслар номидан назорат ишларини олиб боровчи шахслар гуруҳининг шаклланишидир;

- кенгашнинг миссияси акциядорлар қўйган улуш қийматининг максимал ўстирилишидир. Кенгаш фаолияти асосида акциядорлар мақсадлари ва манфаатлари ётиши зарур.

Кузатув кенгашининг ваколатлари қуйидагича тартибда амалга оширилади:

1. Умумий йиғилиш ёки Ижро этувчи органга ҳал қилиш учун берилиши мумкин бўлмаган ва фақат Кузатув кенгаши ваколатига кирадиган масалалар, жамият Уставида фақат Кузатув кенгаши ваколатига кирувчи масалалар деб белгиланиши керак;

2. Кузатув кенгаши ваколатига киритилган масала Умумий йиғилиш мутлақ ваколатига тегишли бўлса, Уставда ушбу масалани фақат Кузатув кенгаши ваколатига таалуқли қилиб белгилаш мумкин;

3. Умумий йиғилишнинг умумий ваколатига қарашли масалалар, Жамият Уставида Умумий йиғилиш ёки Кузатув кенгаши ёки Ижро этувчи орган ваколатига доир қилиб белгиланиши мумкин;

4. Тафтиш комиссияси томонидан жамиятнинг молиявий - хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ҳақидаги қарор қабул қилиш тўғрисидаги масала, Уставда ҳам Умумий йиғилиш, ҳам Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси ваколатига киритилиши керак;

Ижроия орган вазифалари- жамият кузатув кенгашининг ваколатларига куйидагилар киради:

жамият фаолиятининг устувор йўналишларини белгилаш;

жамият акциядорларининг йиллик ва навбатдан ташкари умумий йиғилишларини чакириш, ушбу Қонун 72-моддасининг ўн биринчи қисмида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;

акциядорлар умумий йиғилишининг кун тартибини тайёрлаш;

акциядорларнинг умумий йиғилиши ўтказиладиган санани белгилаш;

акциядорларнинг умумий йиғилиши ўтказилиши ҳақида хабар қилиш учун жамият акциядорлари реестрини шакллантириш санасини белгилаш;

ушбу қонун 65-моддаси биринчи қисмининг икинчи, ўн икинчи хатбошиларида назарда тутилган масалаларни ҳал этишни акциядорларнинг умумий йиғилишига киритиш;

акцияларнинг номинал қийматини кўпайтириш орқали ёки эълон қилинган акцияларнинг сони ва турлари доирасида жамият томонидан кўшимча акцияларни жойлаштириш орқали жамият устав фондини кўпайтириш, агар жамият уставига мувофиқ ёки акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан кузатув кенгашига шундай ҳуқуқ берилган бўлса;

эмиссиявий қимматли қоғозларни жойлаштириш тўғрисида қарорлар қабул қилиш, агар жамият уставига бошқача қоғозлар назарда тутилмаган бўлса;

мол-мулкнинг бозор қийматини аниқлаш;

ушбу қонунда назарда тутилган ҳолларда жамият томонидан жойлаштирилган акциялар, облигациялар ва бошқа қимматли қоғозларни олиш тўғрисида қарорлар қабул қилиш, агар жамият уставига мувофиқ ёки акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан кузатув кенгашига шундай ҳуқуқ берилган бўлса;

агар жамиятнинг йиллик бизнес-режасини тасдиқлаш жамият уставида кузатув кенгашининг ваколати доирасига киритилган бўлса ёки бу масалани ҳал этиш акциядорларнинг умумий йиғилишида кузатув кенгашига топширилган бўлса, бундай бизнес-режани тасдиқлаш;  
корпоратив маслаҳатчини тайинлаш, агар жамият уставида бундай лавозимни жорий этиш назарда тутилган бўлса;

агар жамиятнинг йиллик бизнес-режасини тасдиқлаш жамият уставида кузатув кенгашининг ваколат доирасига киритилмаган бўлса ёки акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан кузатув кенгашига топширилмаган бўлса, жамиятнинг йиллик бизнес-режасини маъқуллаш. Бунда жамиятнинг келгуси йилга мўлжалланган бизнес-режаси кузатув кенгаши мажлисида жорий йилнинг 1 декабридан кечиктирмай маъқулланиши лозим;

жамиятнинг ижроия органи фаолиятига дахлдор ҳар қандай ҳужжатдан эркин фойдаланиш ва ижроия органидан кузатув кенгаши зиммасига юклатилган вазифаларни бажариш учун уларни олиш. Олинган ҳужжатлардан кузатув кенгаши ва унинг аъзолари фақат хизмат мақсадларида фойдаланишлари мумкин;

агар жамият уставида кузатув кенгашининг ваколати доирасига киритилган бўлса, ижроия органига тўланадиган ҳақ ва компенсациялар миқдорини белгилаш;

жамият тафтиш комиссияси аъзоларига (тафтишчисига) тўланадиган ҳақ ва компенсация миқдори юзасидан ҳамда аудиторлик ташкилотининг хизматларига тўланадиган ҳақ миқдори чегарасини белгилашга доир тавсиялар бериш;

акциялар бўйича дивидендлар миқдори ва уларни тўлаш тартиби юзасидан тавсиялар бериш;

жамиятнинг захира ва бошқа фондларидан фойдаланиш;

жамиятнинг бошқарув органлари фаолият тартибини белгиловчи ҳужжатларни тасдиқлаш;

жамиятнинг ваколатхоналарини очиш ҳамда филиалларини ташкил этиш;

жамиятнинг шўъба ва тобе корхоналарини ташкил этиш;

## **II-боб бўйича хулоса**

2-боб бўйича хулоса қилиб айтадиган бўлсак, корхона самарадорлигини яхшилаш, шунингдек соф фойда миқдорини ошириш учун давр харажатлари, маъмурий харажатлар сингари харажатларни камайтириш ҳамда асосий воситалардан фойдаланиш самарадорлигини ошириш мақсадида асосий фондларни янгилаш, технологик қайта жиҳозлаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Корхонанинг самарали фаолият юритишини таъминлаш мақсадида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш учун акциядорлик жамиятининг бошқаруви жавобгарлигини ошириш бўйича аниқ чоратadbирлар белгиланиши лозим. Бунда қуйидаги йўналишлар аҳамиятлидир:

- устав фондини ошириш;

- қўшимча инвестицияларни жалб қилиш;

- корхона акцияларининг инвесторлар учун жозибадорлигини ошириш мақсадида акциядорлик жамиятида дивиденд сиёсатини такомиллаштириш;

- жамият акциядорлари, кузатув кенгаши аъзолари ва ижрочи органлар ўртасида ўзаро ишонч ва ҳурматга асосланган ички корпоратив муносабатларни шакллантириш;

- акционерлик жамияти бошқарув жараёнидаги маълумотларнинг очиклик даражасини, шунингдек акционерлик жамияти бошқарув органларининг ҳиссадорлар ёки акциядорлар олдида мунтазам равишда ҳисобот бериб боришини таъминлаш;

- ички аудит ишини яхшилаш ва такомиллаштириш зарур.

### **III-боб. Қарши-ёғ экстракция ОХЖда корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари.**

#### **1. Корхонада самарали дивиденд сиёсатини ишлаб чиқишга нисбатан услубий ёндашувлар**

Дивиденд – бу акционерларнинг пул даромади ҳисобланади ва ўз маблағларини акциясига жалб қилган компаниянинг ижобий ишлаётганлиги тўғрисида маълум бир даражада хабар бериб туради. Ҳисобот даврининг фойдасини тақсимлашнинг соддалаштирилган йўналишларини қуйидагича тасвирлаш мумкин:

- фойданинг бир қисми дивидендлар кўринишида тўланади;
- қолган қисми эса компаниянинг активларига қайта инвестицияланади.

Фойданинг қайта инвестиция қилинган қисми компаниянинг фаолиятини молиялаштиришнинг ички манбаси ҳисобланади, шундан кўриниб турибдики, дивиденд сиёсати компания томонидан жалб қилинаётган молиялаштиришнинг ташқи манбалари миқдорида маълум даражада таъсир қилади.

Дивидендларнинг иррелевантлик назарияси (Dividend Irrelevance Theory) Ф.Модильяни ва М.Миллер томонидан ишлаб чиқилган. 1961 йили чоп этилган мақоласида дивиденд миқдори компаниянинг фойдасини ишга солиш имкониятидаги аниқланган акционерларнинг ялпи бойлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатмайди ва фойданинг дивидендларга тўланган ва қайта молиялаштиришга тақсимланган нисбатидан қатъий назар инвестицион сиёсатининг тўғри-нотўғрилиги боғлиқ бўлади. Аниқроғи, компаниянинг кийматини оширишнинг омили сифатида муқобил дивиденд сиёсатининг мавжудлиги мумкин эмас.

Модильяни ва Миллернинг фикрлаш логикаси қуйидагича. Агар компания **P** фойдасига эга бўлса ва уни **IP** лойиҳасига инвестиция қилиш имкониятига эга бўлса қуйидаги вариантларнинг бирини танлаши мумкин:

- а) фойдани тўлиқ реинвестиция қилиш;

б) ҳамма фойдани дивидендларга тўлаш ва қўшимча акцияларни эмиссия қилиш ҳисобига лойихаларни молиялаштириш;

в) фойданинг бир қисмини дивидендларга тўлаш, қўшимча акцияларни чиқариш ҳисобига кетган маблағларнинг ўрнини тўлдириш ва лойихани икита манба ҳисобига молиялаштириш;

Акциядорлик компаниясининг дивиденд сиёсатини ишлаб чиқиш корпоратив бошқарувнинг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Дивиденд сиёсатининг асосий мақсади мулкдорлар томонидан фойданинг жорий истеъмол қилиниши ва унинг келажақдаги ўсиши ўртасида оптимал муносибликни ўрнатишдан иборат.

Дивидендлар соҳасидаги сиёсатни кузатув кенгаши шакллантиради. Шунинг назарда тутиш лозимки, акцияларни харид қилишдан асосий мақсад дивидендлар олиш ҳисобланади. Лекин акциядор акцияларни харид қилиш чоғида бошқа манфаатларни ҳам кўзлаши мумкин. Масалан, мулкдор акциядорлик жамият фаолиятига таъсир кўрсатиш имкониятини қўлга киритиш, шунингдек, сармоядорнинг иқтисодий манфаатдорлиги билан у ёки бу жиҳатдан боғлиқ бўлган сабаблар ҳам бўлиши мумкин.

Дивиденд - акция эгаси оладиган даромад тури. Бироқ у жиддий техник кўрсаткич ҳам ҳисобланади, яъни унинг ёрдамида бошқа миқдорлар, шу жумладан, акцияларнинг нархлари ҳисоблаб чиқилади. Иқтисодий ривожланган мамлакатларда фаолият кўрсатувчи кўплаб таҳлилий агентликлар қайси акциядорлик жамиятлар реал дивиденд тўловларини амалга ошираётганлиги ҳақидаги ахборот материалларини даврий равишда чоп этиб боришади. Бунда қимматли қоғозларнинг реал даромад келтириш миқдорлари таҳлил қилинади. Олинган рақамлар анча узоқ вақт мобайнида компания молиявий аҳволининг индикатори ҳисобланали. Бундан ташқари, турли хилдаги рейтингларни тузиш, одатда, ташқи мезонларга асосланади ва дивиденд ставкаси ана шундай мезонлардан биридир.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда дивиденд тўловларининг тартиби «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

тўғрисида»ги Қонун билан тартибга солинади. Унда айрим чекловлар белгиланган. Мазкур қонунга мувофиқ дивидендларни жорий йилнинг соф фойдасидан тўлаш мумкин. Бу акциядорлик жамиятнинг дивиденд сиёсатини амалга ошириш имкониятини қисқартиради.

Қонунга мувофиқ акциядорлик жамияти:

- жамият устав фондининг ҳаммаси тўлаб бўлингунча;
- агар дивидендлар тўланадиган пайтда жамиятда тўловга қобилиятсизлик (банкротлик) белгилари бўлса ёки дивидендлар тўлаш натижасида жамиятда шундай белгилар юзага келса;
- жамият соф активларининг қиймати унинг устав ва захира фондлари маблағидан кам бўлса, акциялар бўйича дивидендлар тўлаш (эълон қилиш) тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмас.

Қонунда белгиланишича, агар имтиёзли акциялар бўйича қатъий белгиланган дивидендларни тўлаш учун етарли фойда мавжуд бўлса, акциядорлик жамияти акциялар эгаларига дивидендлар тўлашни рад этишга ҳақли эмас. Фойда етарли бўлмаган ёки жамият зарар кўриб ишлаган ҳолларда имтиёзли акциялар бўйича дивидендлар фақат ушбу мақсад учун ташкил этилган жамият устав фондининг ҳисобидан ҳамда унинг миқдори чегарасида тўланиши мумкин.

Чет эл мутахассисларининг фикрича, таҳлилий тадқиқотларга асосланиб ишлаб чиқилган дивиденд соҳасидаги сиёсатга мувофиқ фаолият кўрсатувчи ҳар қандай акциядорлик жамият сармоядорларнинг эътиборини ўзига жалб қилади, чунки бунда компания ҳаракатларини олдиндан баҳолаш ва акциядорлар даромадларини рсжалаштириш имконияти мавжуд бўлади.

Саноати рииожланган мамлакатларда дивиденд сиёсатининг шаклланишига доир кўплаб назарий тадқиқотлар ўтказилган. Бу борада *қолдиқ тамойили бўйича дивидендларни ҳисоблаш назарияси (Модильяни-Миллер назарияси)* энг кенг тарқалган назария ҳисобланади. Ушбу назарияга мувофиқ, дивидендларни тўлаш фонди фойда ҳисобидан акциядорлик жамиятнинг инвестиция имкониятлари тўлиғича амалга ошишини



таъминловчи молиявий ресурсларига бўлган эҳтиёж қондирилганидан сўнг аниқланади. Ўз навбатида, дивидендлар фақат соф фойда ҳисобидан барча инвестиция лойиҳалари молиялаштирилган бўлса тўланади. Агар соф фойдани қайта инвестициялаш учун йўналтириш мақсадга мувофиқ бўлса, у ҳолда дивидендлар тўланмайди. Аксинча, агар акциядорлик жамиятда самарали инвестиция лойиҳалари мавжуд бўлмаса, у ҳолда соф фойда тўлиқ ҳажмда дивидендларни тўлаш учун йўналтирилади.

Миллий акциядорлик жамиятлари жаҳон назарияси ва амалиёти томонидан ишлаб чиқилган дивиденд сиёсатининг хилини танлаш тамойиллари, мамлакатдаги иқтисодий вазиятнинг ўзига хос хусусиятлари, акциядорлик жамиятда юзага келган муайян шароитларни ҳисобга олган ҳолда шакллантириши лозим.

Акциядорлик жамиятнинг дивиденд сиёсатини шакллантириш ва олиб боришни қуйидаги изчилликда амалга ошириш мақсадга мувофиқ:

- дивиденд сиёсатига таъсир кўрсатувчи омиллари баҳолаш;
- дивиденд сиёсатининг хилини танлаш;
- дивиденд сиёсатининг танланган хилига мувофиқ фойдани тақсимлаш механизмини аниқлаш;
- бир акцияга дивиденд тўловларини ҳисоблаш;
- дивидендларни тўлашнинг энг мақбул шаклини танлаш.

Дивиденд сиёсатининг шаклланишини белгилаб берувчи омилларнинг асосий гуруҳига компаниянинг *инвестиция эҳтиёжини тавсифловчи омиллар*ни киритиш лозим. Уларга:

- компания ҳаётий даврининг босқичи;
- компания ўз инвестиция дастурларини кенгайтириши зарурати;
- юқори даражадаги самарадорлика эга бўлган инвестиция лойиҳаларининг мавжудлиги киради.

Акциядорлик жамият ҳаётий даврининг дастлабки босқичларида у катта миқдордаги маблағларни ўзининг ривожланиши учун сарфлашга

мажбурлиги боис, дивидендлар тўлашни чегаралашга мажбур. Фойдани сармоялашга бўлган эҳтиёж ҳам асосий фондлар ва номоддий активларни кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришга йўналтирилган инвестицион фаолиятни фаоллаштириш даврларида ортиши мумкин, бу ҳам дивидендлар тўловларини қисқартиришни талаб қилади.

Тайёрланган алоҳида лойиҳалар юзага келган бозорнинг қулай конъюнктурасида самарали эксплуатацияни таъминлаш учун жадал амалга оширилишни талаб этадиган даврлар ҳам учрайди. Бу ўз молиявий маблағларини мазкур лойиҳаларга йўналтиришни талаб қилади ва ушбу даврларда дивиденд тўловларининг пасайишига олиб келиши мумкин. Компаниянинг инвестиция эҳтиёжларини тавсифловчи омиллар таҳлили билан бир каторда, муқобил манбалардан молиявий ресурсларни шакллантириш имкониятларини ҳам таҳлил қилиш зарур. Уларга қуйидагилар киради:

- ўтган даврда шаклланган ўз сармояси захираларининг етарлилиги;
- қимматли қоғозлар эмиссияси ҳисобидан қўшимча сармояни жалб этиш қиймати;
- қўшимча қарз сармоясини жалб этиш қиймати;
- молия бозорида кредитлардаи фойдаланиш имконияти;
- компаниянинг жорий молиявий фаолияти билан аниқланадиган кредитга лаёқатлилиқ даражаси.

Дивиденд сиёсатини шакллантиришда илгари олинган кредитлар бўйича тўловларнинг кечиктириб бўлмаслиги омилини ҳам кўриб чиқиш лозим, тўлов қобилиятини ушлаб туриш дивиденд тўловларининг ўсишига караганда анча устувор вазифа ҳисобланади.

Юқорида санаб ўтилган омиллар ва компания молиявий стратегияси таҳлилининг натижалари асосида дивиденд сиёсати хили танланади. Бироқ, бу ерда шуни назарда тутиш лозимки, дивидендларнинг энг кам миқдори ҳар доим унинг йўқлигидан кўра афзал. Фонд бозори ҳали яхши ривожланмаган Ўзбекистондаги ҳозирги шароитда акциядорларнинг кўпчилиги келгусида

акциялар курс қийматининг ошиши кўринишида потенциал даромадга реал тўловларни олишни афзал кўришади.

Дивиденд сиёсатининг хилини танлаш компания эришишни кўзлаган мақсадга боғлиқ. Айрим ҳолларда дивиденд тўловларининг барқарор миқдорини ушлаб туриш фойдадан холи бўлмайди. Бундай ёндашувнинг афзаллиги шундан иборатки, акциядор маълум бир вақт мобайнида қимматли қоғозлар бўйича қатъий белгиланган даромадни олишини олдиндан билади. Мамлакатимиз тижорат банклари ва инвестиция фондлари қатор йиллар мобайнида ана шундай сиёсатни амалга оширишди.

Навбатдаги босқич компания фойдасини танланган дивиденд сиёсатининг хилига мувофиқ тақсимлашдан иборат. Дастлаб соф фойда суммасидан унинг ҳисобидан шаклланадиган захира ва бошқа мажбурий фондларга мажбурий ажратмалар чиқариб ташланади. Сўнгра соф фойданинг қолган қисми икита қисмга бўлинади: капиталлаштириладиган ва истеъмол қилинадиган. Агар компания дивиденд сиёсатининг қолдиқ хилини танлаган бўлса, у ҳолда ишлаб чиқаришни ривожлантириш фондини ва, аксинча, агар у дивидендларни барқарор тўлаш ёки дивидендларни барқарор ошириш сиёсатини олиб борса, истеъмол фондини шакллайтириш унинг устувор вазифаси ҳисобланади.

Дивиденд сиёсатини шакллантириш ҳамда амалга оширишнинг якуний босқичи кузатув кенгаши томонидан дивидендларни тўлаш сиёсати танланишидан иборат. Бундай шаклларнинг асосийлари қуйидагилар:

1. Дивидендларни нақд пулда тўлаш. Бу дивиденд тўловларининг энг содда ва кенг тарқалган шакли.

2. Дивидендларни акциялар билан тўлаш. Ушбу шакл акциядорларга дивидендлар суммасидаги янги чиқарилган акцияларнинг тақдим этилишини назарда тутди. Бундай шакл кейинги даврда акциядорлик сармоясининг ўсишини кўзловчи акциядорларда қизиқиш уйғотади. Жорий даромадни афзал кўрувчи акциядорлар эса қўшимча акцияларни фонд бозорида сотиш ҳуқуқига эга.

Иннестияларга эҳтиёж юқори бўлган ҳозирги босқичда Ўзбекистон компаниялари кўпроқ дивидендлар тўлашнинг учинчи усулидан фойдалангани маъқул. Бу ерда йирик акциядорларнинг ҳам, майда акциядорларнинг ҳам манфаатлари камситилмаган.

1. **Мавжудки:** Мавжудки, муаммолар, ҳа.

Кейинги йиллардаги миллий корхоналарни ислох этиш натижасида корпоратив сектор иқтисодиётидаги умумий муаммолар бевосита мулкдорлар, акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги манфаатлар қарамақаршиликларини ўзида ифодаловчи корпоратив бошқарув тизимидаги мавжуд муаммоларга ҳам бевосита боғлиқ бўлмоқда. Буни хусусийлаштиришдан сўнгги бизнес муҳитида “хўжалик демократияси”ни шакллантириш билан боғлиқ иқтисодий ва ҳуқуқий ҳамда ижтимоий муаммолар таъсирида ҳамон маҳаллий акциядорлик корхоналарида юқори корпоратив маданиятнинг шаклланмаганлиги билан изоҳлаш мумкин.



[illegible][illegible]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

[illegible][illegible]

Diagram illustrating a sequence of 100 boxes (arranged in 10 rows of 10). The first three rows are labeled '1' at the end of the first box. The fourth row is labeled '1' at the end of the first box. The fifth row is labeled '1' at the end of the first box. The sixth row is labeled '1' at the end of the first box. The seventh row is labeled '1' at the end of the first box. The eighth row is labeled '1' at the end of the first box. The ninth row is labeled '1' at the end of the first box. The tenth row is labeled '1' at the end of the first box.

Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари  
қўшма маълумотлари  
Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари  
қўшма маълумотлари

- Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари
- Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари
- Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари
- Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари
- Ўзбекистон Республикасида ишбилармонлик фаолияти субъектлари

Замонавий раҳбарлар ва бошқарувчилар корпоратив маданиятни ўзининг бўлимлари ва ташкилий бирликларини ягона мақсадда жамлаш, ташаббускор ходимлар фаоллигини ошириш имкониятига эга бўлган кучли стратегик инструменти сифатида қарайдилар. Улар ўз компанияларининг корпоратив маданиятини шакллантиришга ҳаракат қиладилар.

Бизнинг фикримизча, ҳозирги шароитда аксарият йирик акциядорлик жамиятларида корпоратив маданият ривожланиб бораётган бўлсада, уларни жамият ҳаётига таъсирчанлиги сезиларли эмасдир. Корпоратив маданиятни ривожлатириш орқали нафақат компания нуфузи кўтарилишига эришилади, балки, унинг акциядорлари, менеджерлари ва меҳнат жамоаси аъзолари ўртасидаги ихтилофлар ҳам бартараф этилади, соғлом муҳитнинг вужудга келиши улар тараққиётининг бош омилига айланади.

Аксарият ҳолатларда корпоратив бошқарув тизими самарадорлигига молиявий ва ахборот шаффофлиги таъсир этувчи омил бўлиб хизмат қилмоқда. Бизнинг фикримизча, бундай муаммоларнинг вужудга келишини қуйидагилар билан изоҳлаш мумкин:

акциядорлик жамиятлари молиявий хўжалик фаолияти тўғрисидаги маълумотларни ошкора эълон қилинмаслиги;  
молиявий бозорлар ахборот инфратузилмасининг етарли даражада ривожланмаганлиги;

амалдаги молиявий ҳисоб тизими ва молиявий ҳисоботлардаги мавжуд маълумотлардан кенг инвесторлар жамоатчилигининг фойдаланишлари билан боғлиқ муаммолар.

Акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги маълумотларини инвесторларга тўлақонли ва ўз вақтида етказилиши уларнинг инвестицион жозибадорлигини таъминлашда муҳим аҳамият касб этади. Бизнинг фикримизча, акциялар ва улар бўйича тўланадиган дивидендлар тўғрисида кенг инвесторлар томонидан етарли маълумотларни олишлари учун молиявий ҳисоботларнинг халқаро андозалари иловаларига мувофиқ битта акцияга тўғри келадиган даромадлилик (EPS) ҳисоботини амалдаги молиявий ҳисоботларга илова шаклида киритиш мақсага мувофиқдир. Бу ўз навбатида, мавжуд инвесторларнинг қонунда белгиланган акциялари бўйича номулкӣ ҳуқуқӣ ҳисобланувчи ахборот олиш ҳуқуқининг самарали ижросини таъминлайди.

Шунингдек, мавжуд молиявий ҳисоботларнинг такомиллашуви корпоратив бошқарувнинг функционал элементи бўлган корпоратив назоратнинг маълумотлар базаси яхшиланишига олиб келади. Маълумки, ҳозирги кунда ривожланган мамлакатларда акциядорлик жамиятлари бизнес қийматини баҳолаш ва корпоратив назоратни амалга оширишда оммавий ахборот воситаларида узлуксиз эълон қилинадиган холис рейтинг агентликлари ахборотлари муҳим ўрин тутди.

Бизнинг фикримизча, ҳам молия бозори инфратузилмаси таркибига кирувчи шундай холис рейтинг агентликлари фаолиятини ривожлантириш зарур. Ушбу рейтинг агентликлари акциядорлик жамиятлари фаолиятини комплекс баҳолаш тизимида улардаги корпоратив бошқарув самарадорлиги рейтингини ҳам баҳолайдилар ва эълон қиладилар.

Иқтисодиётда турли мулкчилик шакллари ўртасида акциядорлик жамиятлари бошқарув тузилмаси таркиби, ривожланишнинг бош стратегиясида белгиланган мақсад ва вазифаларни амалга оширишда ваколат



### 3.2.1-жадвал

© 2015 Pearson Education, Inc. or its affiliate(s). All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or by any information storage or retrieval system, without prior written permission from Pearson Education, Inc. or its affiliate(s).

[illegible][illegible]

ва масъулиятларнинг ўзига хослиги акциядорлик жамиятларини бошқариш масалаларига алоҳида ёндашишни талаб қилади.

Озик овкат саноати тармоғидаги мулкчилик шакллари ўртасида акциядорлик жамиятлари йирик ишлаб чиқаришни ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнини зарур даражада молиялаштиришга кўмаклашиш, халқаро сифат талабларига жавоб бера оладиган маҳсулотлар ишлаб чиқариш каби жиҳатлари билан алоҳида аҳамиятга эга. Бундан ташқари, акциядорлик жамиятларида бошқариш тизимини ташкил этиш бошқа мулкчилик шакллариغا нисбатан бир қатор фарқли жиҳатларга эга. Олиб борилган илмий тадқиқотлар натижасига кўра озик овкат саноати тармоғидаги акциядорлик жамиятларида бошқаришнинг бошқа мулкчилик шакллариغا нисбатан фарқларининг қиёсий таҳлилини таклиф этамиз. (3.2.1.-жадвал)

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, йирик ишлаб чиқаришга асосланган ва стратегик аҳамиятга эга бўлган корхоналарда акциядорлик жамиятлари мулкчиликлигига асосланган шакли мақсадга мувофиқдир. Чунки бундай мулкчилик шаклида Бозор муносабатлари шароитида корпоратив бошқарувнинг ошқора тизими хорижий инвесторларни, биринчи галда, саноатнинг базавий тармоқларига жалб қилишнинг ҳал қилувчи омилига айланади. Хеч бир давлат самарали компаниялар ва корхоналарсиз фаровонлигини ўстириш ва қўшимча иш ўринларини яратиш учун зарур шароитларни ярата олмайди. Ҳар бир мамлакатга мукамал бошқарув тизимига эга корхоналар керак, зеро улар инвестицияларни жалб қила олади, иш ўринларини яратади, моддий қимматликларни ишлаб чиқаради ва шу билан бирга, жаҳон бозорида ҳаётчанлигини, рақобатбардошлигини таъминлайди. Шу сабабли юқори даражада ташкил қилинган корпоратив бошқарув миллий иқтисодиётни ривожлантирининг заруратига айланади.

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш бўйича амалга ошириладиган чоратадбирлар мамлакатимизнинг умумиқтисодий ҳолатига ўз ижобий таъсирини кўрсатган ҳолда асосий

ижтимоий гуруҳлар ва ижтимоий институтлар ўртасидаги муносабатларида манфаатлар мувозанати таъминланишига олиб келиши мумкин.

### **3-боб бўйича хулоса**

Кейинги йиллардаги миллий корхоналарни ислоҳ этиш натижасида корпоратив сектор иқтисодиётидаги умумий муаммолар бевосита мулкдорлар, акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги манфаатлар карамакаршиликларини ўзида ифодаловчи корпоратив бошқарув тизимидаги мавжуд муаммоларга ҳам бевосита боғлиқ бўлмоқда. Буни хусусийлаштиришдан сўнгги бизнес муҳитида “хўжалик демократияси”ни шакллантириш билан боғлиқ иқтисодий ва ҳуқуқий ҳамда ижтимоий муаммолар таъсирида ҳамон маҳаллий акциядорлик корхоналарида юқори корпоратив маданиятнинг шаклланмаганлиги билан изоҳлаш мумкин.

Бизнинг фикримизча, ҳозирги шароитда аксарият йирик акциядорлик жамиятларида корпоратив маданият ривожланиб бораётган бўлсада, уларни жамият ҳаётига таъсирчанлиги сезиларли эмасдир. Корпоратив маданиятни ривожлатириш орқали нафақат компания нуфузи кўтарилишига эришилади, балки, унинг акциядорлари, менежерлари ва меҳнат жамоаси аъзолари ўртасидаги ихтилофлар ҳам бартараф этилади, соғлом муҳитнинг вужудга келиши улар тараққиётининг бош омилига айланади.

Корпоратив бошқарувнинг комплекс механизми: корпоратив стратегия, корпоратив маданият, молиявий ва ахборот шаффофлиги, акциядорлар, кредиторлар ва бошқа қимматли қоғозлар эгалари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимининг мавжудлиги каби таркибий элементларни ўз ичига олиб, уларнинг ҳар бири корпоратив бошқарувнинг самардорлиги учун аҳамиятлидир.

Мамлакатимизда кузатилаётган макроиқтисодий барқарорлик ва иқтисодий ўсиш суръатлари корпоратив мулкчилик шароитида фаолият юритувчи хўжалик субъектлари томонидан стратегик бошқарув тизимини шакллантиришга шартшароит яратмоқда. Лекин, замонавий шароитларда

жамоа аъзолари, менежерлар, таркибий тузилмалар ҳамжиҳатлиги ва келишувини тартибга солувчи қоида ва меъёрларни ўзида мужассамлаштирувчи корпоратив маданиятни ривожлантириш билан боғлиқ муаммоларни ечимини топиш айти зарурат ҳисобланади.

## Хулоса ва таклифлар

Маълумки давлат самарали компаниялар ва корхоналарсиз фаровонлигини ўстириш ва қўшимча иш ўринларини яратиш учун зарур шароитларни ярата олмайди. Ҳар бир мамлакатга мукамал бошқарув тизимига эга корхоналар керак, зеро улар инвестицияларни жалб қила олади, иш ўринларини яратади, моддий қимматликларни ишлаб чиқаради ва шу билан бирга, жаҳон бозорида ҳаётчанлигини, рақобатбардошлигини таъминлайди. Шу сабабли юқори даражада ташкил қилинган корпоратив бошқарув миллий иқтисодий ривожлантирининг заруратига айланди.

Корпоратив бошқарувни тўғри ташкил этиш муҳим жиҳати шундаки, уни тўғри ташкил этилишидан акциядорлар манфаатлари билан давлат манфаати уйғунлашади.

Давлат бошқарув органларининг ўзлари учун юқори даромадларни олиш имкониятларни яратиб қўйгач, ҳеч нарсадан қўрқмасдан, бойлик орттириш йўлида босар тусарини билмай қолган молиявий гуруҳлар хатти-ҳаракатларини лозим даражада назорат қилмасликлари 2008 йилда жаҳон молия-иқтисодий инқирозига олиб келди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримов инқирознинг асосий сабабларидан бири ҳақида “кредит бозорида ва қимматли қоғозлар бозорида олиб-сотарлика берилиб, ўз корпоратив манфаатларинигина йўқлиги” деб бежиз айтмаган<sup>15</sup>.

Аслида корпоратив бошқарувда қатнашчиларнинг корпорация фаолиятидаги иштирокларини уларнинг манфаатлари нуктаи назаридан ташкил этиш ва ривожлантириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Корпоратив бошқарувда мулкдорлар хусусий капиталлари билан иштирок этиб, корпорация акциялари баҳоси ўзгариши ва дивидентлар олиш ҳисоботига даромад топишлари мумкин. Натижада улар доим корхонанинг молиявий барқарор ишлашидан манфаатдор бўлдилар. Корпоратив бошқарув иштирокчиларининг корпорация фаолиятидаги иштироклари ҳамда

---

<sup>15</sup> Каримов И.А. Жаҳон молиявий –иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. Т.Ўзбекистон. 2009й

манфаатлари акциядорлар умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ва ижроия орган томонидан мувофиқлаштирилади.

Эришилган илмий-амалий тажрибалардан келиб чиқиб, корпоратив бошқарувни самарали ташкил этиш ва акционерлик жамиятларини ривожлантиришда қуйдаги манфаатлар уйғунлигини таъминлашга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ деб ўйлаймиз:

- мулкдорлар манфаатига кўра акционерлик жамиятларининг акциялари жозибадорлиги ва баҳосини ошиб бориши, ҳамда жамиятнинг молиявий барқарорлиги ошиб бориши зарур;
- инвесторлар манфааларига кўра АЖнинг ликвидлигини ошиб бориши ва жойлаштирилган инвестициялардан олинadиган даромадларнинг юқори бўлиши;
- корхона раҳбарияти манфаатларига кўра мансаб поғоналари бўйича ўсиш, меҳнат унумдорлигини ошиб бориши ва меҳнатнинг пировард натижасига кўра ҳақ тўлаш;
- ишчи ходимлар манфаатларига кўра қулай ва хавфсиз меҳнат шароити ҳамда меҳнатга юқори ҳақ тўлаш;
- корхона таъминотчилари манфаатларига кўра етказиб берилган моддий ресурсларга ўз вақтида ҳисоб-китобларни амалга ошириш;
- харидорлар манфаатларига кўра арзон, сифатли маҳсулот (хизмат) ишлаб чиқариш ва кафолатли сервис хизматини кўрсатиш;
- Давлат манфаатига кўра қонунчилик талабларига тўла риоя этиш ва давлат бюджетига ундириладиган солиқ ва бошқа мажбурий тўловларни белгиланган тартибда тўлашни амалга ошириш ва ҳоказо.

Демак айтиш мумкинки, юқорида келтирилган манфаатлар уйғунлиги мамлакатимизда корхоналар учун бошқарувнинг янги усулларида бири сифатида эътироф этилаётган корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш ва шу орқали корхоналар фаолиятининг самарадорлигини оширишга ижобий таъсир кўрсатади.

## **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

### **I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари.**

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.- Т.: Ўзбекистон, 2010.  
– 40 б.
2. “Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун рухсат бериш тартиб-таомиллари турлари қисқартирилганлиги ҳамда соддалаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 2006 йил 4 апрелдаги ЎРҚ-28-сон Қонуни.
3. Ўзбекистон республикасининг инвестиция фаолияти тўғрисида қонуни 2009 йил
4. Ўзбекистон республикасининг чет эл инвестициялари тўғрисида қонуни Т.: Ўзбекистон, 2009й. п 609-й
5. “Тадбиркорлик субъектларини текширишлар сони қисқартирилганлиги ҳамда текширишлар тизими такомиллаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳажжатларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 2006 йил 23 мартдаги ЎРҚ-26-сон Қонуни.
6. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий корхоналар тўғрисида” ги Қонуни. 2003 йил 16 сентябрь.
7. Ўзбекистон республикаси акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида қонуни 26.04.1996 й. N 223-I

### **II. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари**

8. 2011-2015 йилларда Ўзбекистон Республикаси саноатини ривожлантиришнинг устувор йўналишлари тўғрисида. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори ПҚ-1442., 15.12.2010 й.
9. “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 07.02.2011 й. № ПҚ-1474.

10 Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 24 августдаги “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни янада ривожлантириш учун қулай ишбилармонлик муҳитини шакллантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-4354-сонли Фармони.

1. “Монополияга қарши ишларни тартибга солиш ва рақобатни ривожлантириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 26 февралдаги ПФ-4191-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами – 9 сон – 2010- 9 март.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ҳамда технологик қайта жиҳозлашни рағбатлантириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар ҳақида” ги Фармони, 2007 йил 4 март.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик йили” Давлат дастури тўғрисидаги Қарори./ Тошкент окшоми. 2011 йил, 10 февраль

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 24 мартдаги “Қишлоқ хўжалигида ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим йўналишлари тўғрисида” ПФ-3226-сонли Фармони.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 18 ноябрдаги «Иқтисодиёт реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони. Халқ сўзи, 2008 йил, 19 ноябрь

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 2 декабрдаги «Навоий вилоятида эркин индустриал–иқтисодий зона ташкил этиш тўғрисида»ги Фармони. Халқ сўзи, 2008 йил, 4 декабрь

7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Монополияга қарши ишларни тартибга солиш ва рақобатни ривожлантириш тизимини янада такомиллаштириш чора –тадбирлари тўғрисида”ги Фармони. Халқ сўзи, 2010 йил, 27 февраль



### **III. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари ва Ўзбекистон Республикаси вазирликларининг ҳуқуқий- меъёрий ҳужжатлари**

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори. “Товар хом-ашё биржалар фаолиятини такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”. 2004 йил 1 июн.

9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори. “Тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни ҳуқуқий ҳимоя қилишни кучайтиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”. 2003 йил 2 май.

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори. “Хусусийлаштирилган корхоналарни корпоратив бошқаришни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”. 2003 йил 19 апрел.

### **IV. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари**

11.И.А.Каримов. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади: 2011 йилнинг асосий якунлари ва 2012 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: Ўзбекистон, 2012. – 48 б.

12.Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. - Т.: Ўзбекистон. 2011.

13.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон. 2010,

14.Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир. / Халқ сўзи, 30 январь 2010 йил.

15.Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқироzi, Ўзбекистон шароитида уни баратаф этишнинг йўллари ва чоралари. Т.: “Ўзбекистон” , 2009.23 б

## **V. Дарсликлар**

16. Коупленд Т., Коллер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление. Учебник. - М: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. - 576 с.

17. Лучко М.Л. Конкурентные стратегии транснациональных компаний в 90-е гг. XX начале XXI в. - М.: ТЕИС, 2009. - 256 стр.

18. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. –М.: Центр экономики и маркетинга, 2010. -287 стр.

19. Литке, Ханс-Д. Управление проектами. Учебник. – М: Омега-Л, 2008. - 135 с.

20. Москвин В.А. Управление качеством в бизнесе: Учебник - М.: Финансы и статистика, 2008. - 384 с.

21. Селезнев В.А. и др. “Основы корпоративного управления” Учебник. М.: Маркет Д.С, 2008г.

22. Ш.Н.Зайнутдинов., Д.Рахимова “Корпоратив бошқарув асослари” Дарслик. Т.: “Академия” 2007. – 160 б.

23. Иванова Е и др. Корпоративное управление: учебник. М.: Ростов на Дону “Феникс”,2008. – 258 с.

24. Литке, Ханс-Д. Управление проектами: учебник. М.:Омега-Л, 2008. - 135 с.

## **VI. Ўқув қўлланмалар**

25. Ходиев Б.Ю., Карлибаева Р.Х., Акрамова Н.И. Корпоратив бошқарув: Ўқув қўлланма-Т.: ТДИУ, 2011.-250 б.

26. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: “Иқтисодиёт” 2010 – 171 б.

27. Антонов В.Г. и др. Корпоративное управление. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 288 с.

28. Дементьева А.Г. Основы корпоративного управления. Учебное пособие. – М.: Магистр, 2009. – 575 с.

29. “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш” фани бўйича (Ўқув-услугий мажмуа) ТДИУ-2012 й.

30. Ходиев Б.Ю., Беркинов Б.Б. “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш” Ўқув қўлланма. -Т.: 2011 й.

31. Ходиев Б.Ю., Карлибаева Р.Х., Акрамова Н.И. Корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма. – ТДИУ, 2010. – 280 бет.

32. Дементьева А.Г. Основы корпоративного управления. Учебное пособие. – М.: Магистр, 2009. – 575 стр.

33. Зайнутдинов Ш.Н. Корпоратив бошқарув асослари. Ўқув қўлланма. - Т.: Ўзбекистон, 2008. – 260 б.

34. Антонов В.Г. и др. Корпоративное управление. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 288 стр.

## **VII. Статистика тўпламлари маълумотлари**

46. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги Самарали иқтисодий сиёсат маркази. Ўзбекистон иқтисодиёти таҳлилий шарҳ, Т., 2012. – 160 б.

47. Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси. Ўзбекистон Республикасининг 2011 йил статистик ахборотномаси, Т., 2012. – 150 с.

48. Экономика Узбекистана. Аналитический обзор за 2011 год. Центр эффективной экономической политики. Т., 2012. – 108 с.

## **VIII. Интернет сайтлари**

49. Экономики России. "<http://www.imce.ru>"

50. “Norma” 2011.

51. “Pravo” 2011.

52. [www.gov.uz](http://www.gov.uz)

53. [www.ziyo net.uz](http://www.ziyo net.uz)