

Адизов Бобир Бахтиёрович

Молиялаштириш, иқтисодий ривожланишни режалаштириш департаменти бошлиғи
БухДУ, Мустақил изланувчи

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТУШУНЧАЛАРИ ВА ТАМОЙИЛЛАРИ

Адизов Бобир Бахтиёрович

Начальник отдела финансирования и планирования экономического развития БухГУ
самостоятельный соискатель

Понятия и принципы корпоративного управления.

Concepts and principles of corporate governance.

Adizov Bobir Bakhtiyorovich

Head of the Department of Financing, Economic Development Planning of BukhSU

Independent seeker

90-512-77-97

adizov.b@mail.ru

Аннотация

Мақолада Корпоратив бошқарув тушунчалари ва тамойиллари, корпорацияларни бошқариш усуллари ва уларнинг амалдаги тизимлари, корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши, шунингдек корпоратив бошқарув моделлари кўриб чиқилган.

Калит сўзлар: корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарувнинг таркибий элементлари, корпоратив бошқарув мақсади, корпоратив бошқарув самарадорлиги, корпоратив бошқарув модели.

Аннотация

В статье рассматриваются концепции и принципы корпоративного управления, методы корпоративного управления и их существующие системы, зарождение и развитие корпоративного управления, а также модели корпоративного управления.

Ключевые слова: Корпоративное управление, компоненты корпоративного управления, цели корпоративного управления, эффективность корпоративного управления, модель корпоративного управления.

Annotation

The article discusses the concepts and principles of corporate governance, corporate governance methods and their existing systems, the origin and development of corporate governance, as well as corporate governance models.

Keywords: corporate governance, components of corporate governance, corporate governance objectives, corporate governance efficiency, corporate governance model.

Кириш. Корпоратив бошқарув бозор иқтисодиёти қонунлари, талаб ва таклиф асосида ташкил этиладиган бошқарув усулларида биридир. Корпоратив бошқарувни бозор иқтисодиётни талабларидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб бориш, ишлаб чиқариш жараёнига инвестициялар жалб қилиш, жаҳон андозалари талабига мос келадиган маҳсулотлар ишлаб чиқаришни таъминлайди. Бу ўз навбатида корпоратив бошқарув субъектлари фаолиятини молиялаштириш даражасини юксалтиришни таъминлайди.

Корпоратив бошқарувнинг моҳияти унинг самарадорлиги аввало мамлакатда қабул қилинган қонунларга риоя қилишга ва корпорациялар раҳбарлари унинг зарурлигини юқори самара беришини англаб етишларига боғлиқ.

Ўзбекистонда ҳам янги, бозор иқтисодиётига хос бўлган корхоналарни корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш ва шу орқали улар фаолиятининг самарадорлигини ошириш тадбирлари кўрилди. Хусусан, қатор ҳукумат қарорлари ва Президент фармонлари орқали акциядорлик жамиятларини янгича асосда бошқарувнинг ҳуқуқий асослари яратилди.

Жумладан: Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 06.05.2014 йилдаги ЎРҚ-370-сонли Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги "Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-4720 фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 13 апрелдаги "Капитал бозорини тартибга солиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-5073-сонли қарори шулар жумласидандир. [1,2,3]

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Жаҳон фанида корпорацияларни ислоҳ қилиш муаммоларига турлича назарий ва услубий ёндашувлар мавжуд. Ушбу илмий йўналиш ривожига катта ҳисса қўшган муаллифлар орасидан Джеймс Чен, И.Ансофф, Р.Барр, Дж.Бьюкенен, Х.Виссема, Б.Гаррет, П.Гохан, Д.Депамфилис, Г.Динз, П.Дюссож, Т.Келлер, Р.Коуз, А.Лажу, П.Моросини, Д.Норт, Р.Пиндайк, М.Портер, С.Рид, Й.Шумпетер, М.Хаммер, Д.Хардинг, Дж.Чампи, рус олимларидан М.Грачёва, И. С. Лозовая, С.Б.Авдашева, М.Д.Аистова, В.Г.Антонов, Л.М.Бадалов, Б.С.Батаева, Л-П.Белых, И.Ю.Беляева, Ю.Б.Виислав, Л.В.Фаткин, И.А.Храброва, Ю.М.Цыгалов, М.А.Эскиндаров ва бошқалар каби олимларни қайд этиш мумкин.

Корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги, корпоратив ривожланишнинг институционал муҳити, корпоратив бошқарув иштирокчиларининг ҳуқ-атвор стратегияси, корпоратив секторда мулкӣ муносабатларни ривожлантириш, компания активларини бирлаштириш каби масалалар етакчи маҳаллий иқтисодчилар Д.Х.Суюнов, Ш.Курбаниязов, Ш.Н.Зайнутдинов, З.А.Ашуров, Н.И.Акрамова, Г.М.Касимов, Р.Х.Карлибаева, Т.К.Мадиев, Б.Ж.Махмудов, Д.Н.Раҳимова, Д.Х.Суюнов, Б.Ю.Ходиев ва бошқаларнинг илмий ишларида ўз аксини топган.

Адабиётларда корпоратив бошқарув механизмларига турлича таърифлар бериб ўтилган. Жумладан республикамізда таниқли олимлардан бири Д.Суюновнинг фикрича Корпоратив бошқарув бу компаниялар фаолиятини бошқаришга асосланган ва тартибга солинадиган қонун ва қоидалар тўпламидир.[4] Ш.Курбаниязов ўз мақоласида “Корпоратив бошқарув олдиға қўйилган асосий талаблардан бири ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминлаш, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун инвестицияларни жалб этиш, ижтимоий-иқтисодий муносабатларни яхшилашни таъминлашдан иборатдир”,-деб кўрсатган.[5] Ш.Н. Зайнутдинов ва З.А. Ашуровлар “Корпоратив бошқарув” номли ўқув қўлланмада “Корпоратив бошқарув механизми компания (ёки корпорация)нинг белгиланган мақсадларига эришиш учун зарур бўлган ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва ташкилий муносабатларни ҳаракатға келтирадиган элементлар мажмуидир”,- деган фикрни келтирадилар.[6]

Шу билан бирға рус иқтисодчиси М.Грачёванинг айтишича “Иқтисодий самарадорликни оширишнинг асосий элементларидан бири компания бошқаруви (бошқаруви, маъмурияти), унинг директорлар кенгаши (кузатув кенгаши), акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар (манфаатдор шахслар) ўртасидаги муносабатлар мажмуасини ўз ичига олган корпоратив бошқарувдир.[7] И. С. Лозовая “Корпоратив бошқарув - бу компания эгалари, раҳбарияти ва бошқа манфаатдор томонлар ўртасидаги иш натижаларини адолатли ва тенг ҳуқуқли тақсимлаш, компания эгалари томонидан унинг бошқарувини назорат қилиш, ижтимоий ва жамоат манфаатларига риоя қилиш орқали уларнинг манфаатларини таъминлаш масалалари бўйича муносабатлар тизимидир”,-деб кўрсатади.[8]

Хорижлик олим Джеймс Ченнинг такидлашича Корпоратив бошқарув - бу компанияни бошқарадиган ва назорат қиладиган қоидалар, амалиётлар ва жараёнлар тизими. Корпоратив бошқарув асосан компаниянинг кўплаб манфаатдор томонлари, масалан, акциядорлар, юқори бошқарув, мижозлар, етказиб берувчилар, молиячилар, ҳукумат ва жамият манфаатларини мувозанатлашни ўз ичига олади.[9]

Тадқиқот методикаси.

Табиий монополияларни бошқариш ва тартибга солиш бўйича мавжуд бўлган илмий тадқиқотларни ўрганиш, тариф ва нарх шаклланишини қиёсий солиштириш, статистик маълумотларни ўрганиш ва иқтисодий жиҳатдан таққослаш ва таҳлил қилиш, мантиқий фикрлаш, илмий абстракциялаш, маълумотни гуруҳлаш, анализ ва синтез, индукция ва дедукция усулларида кенг фойдаланилган.

Таҳлили ва натижалар.

Ўзбекистон Республикаси мустақилликни қўлга киритгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатларини ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлай оладиган кўп укладли иқтисодиёт ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ҳуқуқий 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.

Дунё миқёсида корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши бир нечта босқичга бўлиш мумкин:

1. XVII 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 “Халқларнинг 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. Қонунчиликка 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 тuzилди;

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 (Polly Peck, BCCI, Maxwell), акциядорларни алдаш билан шуғулланганликлари корпоратив бошқарувнинг амалиётда инвесторларни ҳимоялашни такомиллаштириш кераклигини кўрсатди;

8. 1992 йил. Кэдбери қўмитаси биринчи марта корпоратив бошқарувнинг молиявий жихатлари 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 Хэмпеланинг корпоратив бошқарув тўғрисидаги маърузаси;
- 5) Франциялик Вьенонинг 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 макроиктисодий ҳалотининг 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 етишмаслиги, капиталнинг Ўзбекистондан чиқиб кетиши, корпоратив қимматли қоғозлар бозорининг ривожланмаганлиги каби ҳолатлар юзасидан келажақдаги мулкларни ва капиталларнинг тақсимланиши жараёни асосида кўриб чиқилад бошланди. Буларнинг барчаси ҳиссадорларнинг ўз ҳуқуқини англаб етиши асосида амалга оширилди. Аниқ корпорациялар мисолида корпоратив бошқарув амалга оширилиб, уларнинг ҳаммаси давлатнинг базавий ҳужжатлари асосида яъни корпоратив кодекс, ҳиссадорлик тўғрисидаги, қимматли қоғозлар тўғрисидаги қонунлар бўйича, шунингдек, жаҳон амалиётида синалган меъёр ва усуллариининг апробациясидан кейин кенг қўлланила бошланди.

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.[10]

Корпоратив бошқарув илми XX асрнинг энг муҳим ютуқларидан биридир. Бошқа мамлакатларга қараганда АҚШда корпоратив бошқарувнинг барча "классик" таркибий элементлари - мулкдорлар ва менежерларнинг ҳуқуқлари ва функциялари, иерархик пирамида, аниқ белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга менежер ходимлар таркиби шаклланди.

"Корпоратив бошқарув" тушунчасини аниқлаш учун шуни таъкидлаш керакки, «*corporatio*» сўзи латинча бирлашув, иттифоқ, шериклик маъносини билдиради. Ўзбекистон учун корпоратив бошқарув муаммоси жуда долзарблигига қарамай, "корпоратив бошқарув" концепцияси ҳали ҳам ҳар хил талқин қилинмоқда.

Талқинлардан бирида корпоратив бошқарув - ташкилотнинг самарали ишлашини таъминлаши керак бўлган "мулкдорлар - менежмент (бошқарувчилар) - ёлланма ходимлар" учбурчагидаги муносабатлар тизими сифатида изоҳланади.

Бошқа бир талқинда "корпоратив бошқарув", одатда мавжуд бўлган ҳар қандай ижтимоий-иқтисодий объектни бошқаришда ҳўжалик юритувчи субъектларнинг иштироки сифатида белгиланади.

Шунингдек, корпоратив бошқарув - бу акциядорлик жамияти органлари ва унинг акциядорлари ўртасидаги акциядорлик жамиятини бошқариш масалалари бўйича муносабатлар тизими сифатида қаралади.

Корпоратив бошқарув хусусий секторга доир қонунчилик ҳужжатлари, норматив ҳужжатлар ва қоидалар, шунингдек, ҳўжалик бошқарув амалиётини бирлаштиради.

Корпоратив бошқарув - амалдаги қонунчиликда кўзда тутилган, унинг самарадорлиги ва рентабеллигини таъминлаш учун, шунингдек компания аъзолари ва бошқа манфаатдор томонларнинг (кредиторлар, инвесторлар, ходимлар, этказиб берувчилар ва харидорлар, давлат идоралари) манфаатларини ҳисобга олган ҳолда фаолиятини бошқарадиган органлар тизимидир.

Ҳозирги вақтда жаҳон амалиётида корпоратив бошқарувнинг умумий қабул қилинган таърифи мавжуд эмас, лекин Жаҳон банки томонидан қўлланиладиган корпоратив бошқарув таърифини кўриб чиқишимиз мумкин:

"Корпоратив бошқарув-бу хусусий секторда қонунлар, меъёрий ҳужжатлар ва ҳўжалик юритиш амалиётининг комбинацияси бўлиб, у компанияларга молиявий ва инсон ресурсларини жалб қилиш, бизнесни самарали олиб бориш ва шу билан акциялар қийматини ошириш орқали узоқ муддатли иқтисодий қийматини ошириб, акциядорлар ва умуман ташкилот манфаатларига риоя қилиб фаолиятини давом этиш имконини беради".

Бу таъриф корпоратив бошқарув тушунчасига кенг ёндашиш, уни тартибга солишни кучайтириш мақсадида уни бошқарувнинг алоҳида тури сифатида ўрганиш, турли типдаги ташкилотлар учун фаолият кўрсатиш механизмлари бўйича тегишли амалий тавсиялар ишлаб чиқиш имконини беради.

Умуман олганда, корпоратив бошқарувнинг асослари қуйидагилардан иборат эканлиги умумий қабул қилинган:

1) корпорацияни ташкил этиш ва тугатиш тартибини, акциядорлар ва бошқарувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тартибга солувчи корпоратив ҳуқуқ нормалари;

2) иқтисодиётнинг ҳолати ва иш режими билан белгиланади мавжуд ҳўжалик юритиш амалиёти;

3) корпоратив маданият, яъни жамиятнинг умумий маданий даражаси, ахлоқ ва ахлоқ меъёрларига асосланадиган одатлар ва қоидалар мажмуи.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади (*Farb adabiёtida talqin қилинишича*) менежерларнинг хоҳиш иродасини амалга ошириш эмас, балки уларнинг фаолиятини назорат қилишдир. Шундай қилиб, акциядорларнинг манфаатлари ҳимоя қилинади.

Корпоратив бошқарув тизими амалдаги қонун ҳужжатлари, таъсис ҳужжатлари ва ҳўжалик юритувчи субъектнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатлари қоидаларига мувофиқ қурилади.

Америка ҳуқуқ институти¹ ходимлари корпоратив бошқарувнинг 6 тамойилини ишлаб чиққанлар:

- 1) ҳисобот бериш;
- 2) шаффофлик;
- 3) адолат;
- 4) овоз бериш;
- 5) тамойиллар кодекслари;
- 6) стратегик режалаштириш.

1) **Ҳисобот бериш**-сайланган ёки тайинланган бошқарув органларининг акциядорлар олдидаги асосий мажбурияти сифатида талқин этилади. Ушбу механизм танланган мақсадлар ва алоҳида акциядорларнинг манфаатлари нуқтаи назаридан ҳам менежерлар, ҳам бутун корхона фаолиятини назорат қилиш, доимий кузатиш ва баҳолаш имконини беради.

2) **Шаффофлик**-аввалги тамойил билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, у ишлаб чиқилган ҳисобот стандартларига асосланади ва акциядорлар билан муносабатлар тамойиллари кодексига риоя қилиш натижасидир. Шаффофлик корпорация фаолиятининг амалга оширилган мақсадлар ва мезонларнинг ҳақиқий режалаштирилган тамойилларга мувофиқлигини баҳолаш, ўз олдида қўйган режадан оғишларни тузатиш ва уларнинг пайдо бўлиш сабабларини ўрганиш имконини беради.

3) **Адолатлилик** корпоратив бошқарув тамойили сифатида корпорациялар фаолиятини фуқаролигидан, шунингдек, уларга тегишли акциялар сонидан қатъи назар, барча акциядорларнинг тенглигини, уларга тенг муносабатда бўлишини таъминлашга йўналтиради. Ушбу тамойилга кўра, битта акция битта овоз бериши, шубҳасиз бўлиб қолмоқда.

4) **Овоз бериш** - бу корпорация фаолиятига оид энг муҳим қарорларни қабул қилиш тамойилидир. Ушбу тамойилни амалга ошириш шахсий овоз бериш, акциядорлар йиғилишларини ташкил этиш, уларни ўтказиш (шу жумладан овозларни санаб чиқиш), акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва бошқаларга қўйиладиган талабларни оширади.

5) **Тамойиллар кодексларини** ишлаб чиқиш ва улардан фойдаланиш барча акциядорлар гуруҳининг корхона бошқарув жамоаси, шунингдек раҳбарият билан муносабатларига тааллуқлидир. Бу корпорация фаолиятининг халқаро стандартларга жавоб берадиган тадбиркорлик ҳуққ-атворини шакллантириш орқали рақобатбардошликни оширадиган самарали муносабатларни ўрнатишга қаратилганлигини англатади. Тамойиллар кодекслари корпоратив муҳит ўзгарганда уларни такомиллаштириш мақсадида доимий равишда кўриб чиқилиши керак.

6) **Стратегик режалаштириш** корпорация фаолиятини узоқ муддатли истиқболларини аниқлашга йўналтирилади. Ушбу тамойил корпоратив мулк шаклидаги йирик корхоналар учун айниқса муҳимдир, чунки корпорацияларнинг фаолиятида ўзаро боғлиқ, аммо турли векторли йўналишлар мавжуд. Масалан, дивидендлар тўлаш - фойдани қайта инвестициялаш; қисқа муддатли (тезкор) натижаларни олиш - узоқ муддатли рентабелликни таъминлаш; алоҳида бошқарув органлари ўртасидаги муносабатларни барқарорлаштириш - корхонани ривожлантириш зарурати ва ҳоказолар. Ушбу

¹ Америка ҳуқуқ институти 1923 йилда АҚШ умумий қонунчилигини аниқлаштириш ва соддалаштириш ҳамда уни жамиятнинг ўзгарувчан эҳтиёжларига мослаштириш мақсадида ташкил этилган

муаммоларни ҳал қилиш, узоқ муддатли босқичма-босқич ҳаракатлар ёрдамида, корпорациянинг узоқ муддатли фаолият зарурий шарти бўлган яъни мавжуд стратегиялар, стратегик режалар, дастурлар, лойиҳаларини ишлаб чиқиш орқали амалга оширилиши мумкин.[11]

ИХТТ¹ га аъзо давлатлар корпоратив бошқарувнинг қуйидаги тамойилларини ишлаб чиқиб қабул қилиган:

1. Акциядорларнинг ҳуқуқлари. Бунга акцияларга эгалик ҳуқуқини ҳимоя қилиш, овоз беришда иштирок этиш, корпоратив мулкни сотиш ёки ўзгартириш тўғрисида қарорлар қабул қилиш, шу жумладан компанияларни бирлаштириш ва янги акцияларни чиқариш каби ҳуқуқлар тўплами киради.

2. Акциядорларга нисбатан адолатли муносабат. Бу директорлар ва менежерларни ўз мансаб ваколатларини суиистеъмол қилишдан сақлайдиган схемаларни ишлаб чиқиш орқали миноритар акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни назарда тутди.

3. Корпоратив бошқарувда бошқа манфаатдор томонларнинг роли. Масалан, ходимлар компанияда қарорлар қабул қилиш ва амалга оширишда манфаатдор томонлардир.

4. Тўлиқ маълумот ва шаффофлик. ИХТТ асосий маълумотларни нашр қилиш учун бир қатор тартибларни таклиф қилади. Йиллик аудит назорати мустақил аудиторлар томонидан амалга оширилади.

5. Бошқарув кенгашининг жавобгарлиги. ИХТТ томонидан таклиф этилган асосий тамойиллар бошқарувчилар кенгашининг компания ва унинг акциядорларини ҳимоя қилиш функсиясини батафсил баён қилади. Бунга стратегиклаштириш, хавфни аниқлаш, бошқарув маошлари ва бошқалар киради.

ИХТТ тамойиллари бироз умумлаштирилгандир. Инглиз-Америка ва Германия тизимлари уларга жуда мос келади. **ИХТТ** корпоратив бошқарув моделининг аксарият фойдаланадиган тамойилларининг классик намунаси General Motors нинг умумий стратегияси бўлиб, у кўпинча бошқа компаниялар томонидан корпоратив бошқарув кодекси сифатида қўлланилади.

Корпоратив бошқарувнинг юқоридаги тамойиллари унинг барча қўп қиррали мазмун моҳиятини тўлиқ очиб бермайди, шунинг учун уларни Ўзбекистон корхоналари амалиётида қўллаш зарурати, имкониятларни аниқлаштириш, кенгайтириш кейинги тадқиқотларни талаб қилади.

Кучли корпоратив бошқарув тизими давлат учун катта бойликдир. Тадқиқотлар шуни кўрсатдики, кичик акциядорларни ҳимоя қилиш учун кучли корпоратив бошқарувга эга бўлган мамлакатлар каттароқ ва кўпроқ ликвид капитал бозорларига эгадирлар. Корпоратив бошқарув тизими заифроқ бўлган мамлакатларда кўпчилик компаниялар йирик инвесторлар томонидан назорат қилинади, бу эса кичик инвесторларни акцияларга сармоя киритишга ундамайди. Шундай қилиб, инвесторларни жалб қилмоқчи бўлган мамлакатлар учун корпоратив бошқарув жуда муҳимдир.

Расм 1

Корпоратив ва корпоратив бўлмаган бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари

<i>Корпоратив бошқарув</i>	<i>Корпоратив бўлмаган бошқарув</i>
Мулкчилик ҳуқуқлари ва бошқарув ваколатларини ажратиш	Бирлаштирилган мулк ва бошқарув функциялари
Корпоратив муносабатларнинг янги мустақил субъектини шакллантириш – ёлланма менежерлар	Бошқариш эгаларининг ўзлари томонидан амалга оширилади

¹ Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти

Бошқарув функцияси бўлганлиги сабабли эгалар бизнес билан алоқани камайтиради ва ўзининг асосий фаолияти билан шуғулланади	Мулкдорлар бошқарув муносабатлари билан боғланган бўлиб, бизнес (асосий фаолияти бўлмаган) билан шуғулланишга мажбур бўлади
--	---

Иқтисодиёти ўтиш даврида бўлган кўплаб мамлакатларда мулк ҳуқуқларининг номутаносиб бўлиниши билан боғлиқ муаммолар мавжуд. Масалан, инсайдерлар ташқи акциядорларнинг акциялари, тегишли активлари қийматини пасайтиради ва дивидендлар тўламайди.

Хусусийлаштиришнинг бошланғич шартлари ва компанияларнинг мулкни дастлабки тақсимлаш ҳам жуда муҳимдир.

Собиқ СССР республикаларининг аксарияти, жумладан Ўзбекистонда, давлат корхоналари акциядорлик жамиятларига айлантирилиб, корхоналар устидан назоратни кенг қўламли ички операцияларни (нотижорат шартларида амалга оширилган операциялар) амалга оширган директорлар қўлга киритди. Корхона бошқарувнинг самарасизлиги сабаблари орасида бошқарувнинг етарли даражада шаффофлиги, корпоратив қонунчиликни бузганлик учун самарали суд жазоларининг йўқлиги, суд қарорларини бажармаслик бор. Корхона фаолияти директорлар томонидан мақсадли равишда сустлаштирилди ва натижада акциялар бўйича дивидент тўланмади. Шу сабабли корхона акциялари ходимлардан арзон нархларда (кўпинча бепул) сотиб олинди ва корхона банкрот ҳолатга келтирилиб, бинолар қурилиш материаллари сифатида ер эса бошқа мақсадлар учун сотиб юборилди.

Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шакллантириш Ўзбекистон учун ўзига хос ечимни ифодалаши ва МХДнинг бошқа давлатларида ишлатилаётган моделларнинг шунчаки нусхаси бўлмаслиги керак. Бошқарувга нозик ёндашишни қўллаб-қувватлаш зарур бўлиб, мос равишдаги бошқарув модели нафақат ҳар бир компанияда турлича бўлади, балки айти бир компаниянинг турли яшаш давларида ҳам ўзгартириб борилади. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели самарали бўлиши бозор иқтисодиёти билан биргаликда қонуннинг устуворлиги, иқтисодиётни тартибга солишдаги самарали давлат тизими, қимматли қоғозлар, меҳнат ресурслари ва товарларнинг фаол бозори, хорижий инвесторнинг фойдани ўз мамлакатига олиб чиқа олиш имконияти ҳамда валютанинг конвертация қилинишини талаб этади.

Гарчанд иқтисодий тараққиёт даври бўлса ҳам, давлат хусусий тадбиркорлик фаолиятининг иқтисодий тараққиётини тўғридан-тўғри бошқара олмайди. Аммо кейинги давларда, жумладан, АҚШ давлатида кўпроқ эътиборни давлатнинг иқтисодий секторида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш масалаларига эътибор берилмоқда.

Корпоратив бошқарувни келажақда ўтмишдаги, яъни собиқ тизим давридаги каби йирик ишлаб чиқариш технологик ташкилот турлари бўлган комбинат, завод илмий ишлаб чиқариш бирлашмаларини ташкилий жиҳатдан такомиллаштириш унинг асосини ташкил этади.

Истиқболда бундай корпоратив асосда ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш, уни такомиллаштириш Ўзбекистон иқтисодиётини келажақда ривожланишини ифодалайдики, бу ривожланиш амалиётда қўлланилаётган асосий жаҳон бозорини жиҳози ҳисобланади.

Бу даврда мустақил кичик бизнес ишлаб чиқариш субъектлари эмас, балки улар асосида йирик молия-саноат таркибини ўзида ифодаловчи корпоратив бошқармалар иш олиб борадилар. Ижтимоий ҳаёт икки йўналишдаги муносабатлар асосида:

➤ мулкчилик муносабатларига асосланган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар асосида;

➤ ташкилий – иқтисодий муносабат асосида ишлаб чиқаришни ташкил этиш ўзаро иқтисодий муносабатлар орқали хўжалик юритишни услубий бошқарувида амалга оширилиши керак. Корпоратив бошқарув бозор иқтисодиётининг ташкилий – иқтисодий муносабатлари жиҳатида ва ўзаро иқтисодий фаолиятни бошқарув усули ҳисобида

қаралиши мумкин. Миллий иқтисодиётни мустақил ва мўътадил, иқтисодий инқирозсиз ривожланиши ишлаб чиқаришни инвестициялаштириш ва бу инвестиция маблағларидан самарали фойдаланишда ҳам корпоратив бирлашма бошқарувнинг роли катта. Корпоратив субъектлар, корпоратив таркиблар жамият ва иқтисодиётни махсус ижтимоий–иқтисодий ва ташкилий таркибини ташкил этади.

Корпоратив бошқарув ишлаб чиқариш кучларининг ривожланишини, ҳозирги замон ишлаб чиқариш технологияларини бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркорликда қўллашни оптимал шароитларини ташкил этади. Шунинг учун ҳам корпоратив бошқарувни назарий ва услубий ривожланишини ҳозирги бозор иқтисодиёти шаклланиши даврида ўрганиш жуда зарур.

Ҳар қандай янгилик, шу жумладан, корпоратив бошқарув ўтмиш корпоратив бошқарувидан фарқ қилса-да, у ўтмишда маълум бўлган бошқарув элементларига асосланган ҳолда бозор иқтисодиёти талабларига мослашган янги бошқарув хусусиятига эга бўлиб ривожланади.

Хулоса ва таклифлар. Ишлаб чиқариш жараёнини корпоратив асосида ривожлантириш Ўзбекистон Республикаси учун янги тўлиқ ўрганилмаган муаммо бўлиб, уни ўрганишда хорижий давлатларда корпоратив бошқарувни ташкил этиш, унинг жабҳалари ва механизмларини, корпорациялар ташкилий таркиблари, технологик қарашларни қабул қилиш, стратетик йўналишда истиқболлаштириш ва корпоратив акциядорлар маблағларини бошқаришни ташкил этиш соҳаларидаги мавжуд тажрибалардан кенг фойдаланиш лозим.

Турли мамлакатларда корпорацияларни бошқариш таркиби корпоратив муносабатларни тартибга солишчи қонунчилик асослари, муайян мамлакатда юзага келган характерли бошқарув таркиби каби омиллар билан белгиланади. Ҳар бир мамлакатда корпорацияларни бошқариш таркиби уни бошқа мамлакатлар таркибидан фарқлаб турадиган маълум бир элементларга эга. Маълумки, корпорацияларни бошқаришнинг учта асосий модели: инглиз-америка модели, немис модели ва япон модели доим умумэтироф этиб келинади.

Амалда Ўзбекистонда ҳозирги пайтда расман барча анъанавий моделларнинг тарқоқ ҳолдаги таркибий қисмлари мавжуд. Уларни қуйидаги тенденциялар орқали кўрсатиб ўтиш мумкин:

□□молия-саноат гуруҳларининг гуркираб ривожланиши билан Ўзбекистонда япон модели – банк назорати ва молиялаштиришга асосланган, нисбатан ёпиқ модел томон бурилиш рўй бериши;

□□инглиз-америка модели билан ўхшашликлар қайд этилди: моделда ҳам биринчи навбатда компания қийматини, унинг қисқа муддатли истиқболдаги фойдасини оширишга йўналтирилган фаолият рағбатлантирилади;

□□бошқарув тизимини юқори мослашувчанлигини қўллаб-қувватлаш, компанияларнинг ташқи муҳит, янгиликлар ва рискка мослашувига йўналганликни ҳам қайд этиш мумкин.

Шу тариқа Ўзбекистонда шундай вазият юзага келдики, бу ерда корпоратив бошқарув тизимларининг биронта тури етакчилик қилмайди, корпоратив бошқарув миллий модели эса энди шаклланиш босқичида турибди. [12]

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, турли мамлакатларда қўлланиладиган корпоратив бошқарув тамойилларини, корпорацияларнинг ташқи муҳит билан ўзаро таъсири вариантларини ўрганиш Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг ҳозирги босқичи учун долзарбдир.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, 06.05.2014 йилдаги ЎРҚ-370-сон, <https://lex.uz/docs/2382409>;

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги "Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-4720 фармони, <https://lex.uz/docs/2635197>;
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 13 апрелдаги "Капитал бозорини тартибга солиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-5073-сонли қарори, <https://lex.uz/docs/5370971>;
4. Акциядорлик жамиятларда корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш. Central asian academic journal of scientific research ISSN: 2181-2489 Volume 2 | ISSUE 2 | 2022
5. Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашнинг ўзига хос хусусиятлари. "Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали. № 6, ноябрь-декабрь, 2016 йил
6. Ш.Н. Зайнутдинов ва З.А. Ашуровлар "Корпоратив бошқарув" номли ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2010.
7. М.Грачёва Корпоративное управление. https://www.cfin.ru/investor/ao/corporate_management.shtml.
8. Корпоративное управление: принципиальные подходы к его объединению. Вестник АГТУ сер.: Экономика 2010 №1
9. JAMES CHEN Corporate Governance <https://www.investopedia.com/terms/c/corporategovernance.asp>
10. "Корпоратив бошқарув", дарслик, Тошкент давлат иқтисодиёт университети, Т:2012 йил.
11. <https://studizba.com/lectures/menedzhment-i-marketing/osnovy-korporativnogo-upravleniya/14594-suschnost-principy-i-modeli-korporativnogo-upravleniya.html>
12. "Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг миллий моделини ривожлантириш истиқболлари" Г.М. Остонакулова, и.ф.н., доцент, С.С. Одилова, талаба ТДИУ "Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали. № 6, апрель, 2013 йил.
13. What is corporate governance? Author: John Colley, Year 2005, 95 pages
14. Корпоративное управление деловой активностью в неравновесных условиях: монография / Под ред. Анискина Ю.П.. - М.: Омега-Л, 2018.
15. Распопов, В.М. Корпоративное управление: Учебник / В.М. Распопов, В.В. Распопов. - М.: Магистр, 2019. - 384 с.