ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҚИШЛОҚ ВА СУВ ХЎЖАЛИГИ ВАЗИРЛИГИ

Тошкент Давлат Аграр Университети

Ғуломов С.С. Қосимов Ғ.М
Холмирзаева.Д.С. Саидахмедов.С.С

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ

дарслик

Иқтисодиёт йўналишидаги Олий ўқув юртлараро илмий –услубий Кенгаш томонидан ўқув қўлланма сифатида тавсия этилган

Тошкент-2013

УДК 339.13 (07)

Ушбу дарсликда корпоратив бошқарувнинг мазмуни, моҳияти ва вазифалари, корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва усуллари, моделлари ва шаклланиш муаммолари ва уларни такомиллаштириш, корпорацияларни кадрлар билан таъминлаштириш, корпорацияларни кадрлар билан таъминлаш, уларни боғловчи жараёнларни (бошқаришда ахборот ва коммуникацияларни) роли, инфратузилмаларни мукаммаллаштириш, халқаро силжиш омиллари ва самарали фаолиятини таъминлаш каби илмий масалалар ўз ифодасини топган.

Дарслик олий таълим магистлари ва корхона раҳбарларига, ҳамда иқтисодиёт йўналишда фаолият юритувчи ходимларга тавсия этилади.

Масъул мухаррир: и.ф.д. проф. Фаттохов.А.А

Тақризчилар: и.ф.д.проф. Абдурахимов.А
и.ф.д.проф. Салимов.Б

Сўз боши

Мамлакатимиз бозор иқтисодиёти шароитига ўтиши ва тадбиркорлик фаолиятини юритиши билан бошқариш усуллари мукаммаллашмоқда. Айниқса корпоратив бошқарув андозалари, жорий этишнинг иқтисодий ва ижтимоий жиҳатлари, тамойиллари, корпорациялари бошқарувининг самарали тизимини шакллантириш, корпоратив бошқарув органлари, корпоратив бошқаришда боғловчи жараёнлар ва корпоратив маданият турлари (ҳамда тамойиллари), ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш инфратузилмаларини ривожланиши каби илмий-амалий масалалар ҳозирги давр талаби ҳисобланади.

Корпоратив бошқарув фанини ривожланиши ва уни бошқариш узоқ тарихга эга. Чунки корпоратив бошқарувнинг муносабатлари олтинчи асрларданоқ маълум. Ғарбий Европа (XII-XV асрлар), Италия, Англия, Голландия (XVIII аср), Россия (1599 йил), Франция (1855-1863) ва 1802-йилладан бошлаб Франция ва Германияга қараганда АҚШда корпорацияларни тикланиш жараёни сезиларли фарқланди. Бунда корпорацияларни ривожланишга давлат эмас, давлат сиёсатини суд ҳаётга тадбиқ қилди. Қонунларни берган имкониятидан унумли фойдаланиб судлар умумий қонун меъёрларини кенг қўлладилар.

1890-йилларга келиб корпорацияларни ривожланишига ижобий муҳит яратилди. 1944-йилда Клейтон Қонуни билан ичкикорпорация ва ташқикорпорация муносабатлари янада мустахкамланди.

Ушбу дарсликда корпорацияларни бошқариш усуллари ва уларнинг амалдаги тизими, корпорацияларни бошқаришнинг ҳозирги замон ривожланиш тенденциялари, корпоратив бошқарув модел (андоза)ларини жорий этиш илмий-амалий услублари ва назариялари кўриб ўтилган. Корпоратив фаннинг мазмуни, мақсад ва вазифалари, Ўзбекистонда иқтисодий жараёнларнинг давлат бошқаруви, корпорацияларни бошқаришда рақобатнинг аҳамияти ва уларни малакали кадрлар билан таъминлаш, бошқарувда боғловчи жараёнлани мукаммаллашуви каби масалаларга алоҳида эътибор қаратилган.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шакллантириш жараёнлари давом этмокда, шу сабабли ушбу дарсликда корпоратив бошқарув муаммолари ва уларни ижобий ҳал этиш мавзуларига ҳам алоҳида эътибор қаратилди.

Ушбу дарсликнинг асосий мақсади магистрантларда корпоратив бошқарув тизими ва таркиби, корпоратив бошқарувнинг институционал асосларининг унсурлари, глобал ва миллий андозалари, акционерлик жамияти ва масъулияти чекланган жамиятларда, компанияларда корпоратив маданиятини жорий этиш бўйича билимларга эга бўлишдир.

Дарсликнинг асосий вазифалари – бу корпоратив бошқарув тизимини ва асосий назарияларини ўрганиш, Ўзбекистон иқтисодиётида кечаётган чуқур иқтисодий ислоҳатлар умумдавлат миқёсида глобал сиёсий – ижтимоий - иқтисодий қайта қуриш жараёнини англатибгина қолмай, балки бир корхона доирасида ҳам ички бошқарув тизимларининг тубдан янгиланиши ҳам лозимлиги, компания (корпорация, корхона)ларни бошқариш фаолияти тамойиллари, корпоратив низоларни ечиш ва уларнинг ҳуқуқий меъёрий кўникмаларини ҳосил этишдан иборат. Бозор иқтисодиёти шароитида акциядорлик жамияти, масъулияти чекланган жамиятлар ва бошқа турдаги корпоратив корхоналарнинг инвестицион жозибадорлигини ошириш ва узоқ муддатли истиқболли режалаштириш бўйича стратегик масалалари корпоратив бошқарув усуллари билан ҳал қилинса, ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш)ни бевосита бошқариш ва хўжалик механизмларини оптималлаштириш каби тактик вазифалар корпоратив менежмент фаолият доирасига киради. Ушбу масалаларнинг муваффақиятли ҳал қилиниши авваламбор кадрларнинг тайёрлигига боғлиқ бўлиб, ўтиш давридаги Ўзбекистон учун жойларда фаолият кўрсатувчи мутахасисларни янги замон талабларига мувофиқ тайёрлаш ва қайта тайёрлаш энг долзарб масала бўлиб қолмоқда.

Бу дарсликни тайёрлашда катта ўқитувчи М.Т.Расулова, асистент А.Р.Содиков ва магистрант Г.А.Нишонова қатнашдилар.

1-мавзу. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, мақсади ва вазифалари

1.1. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни

“Корпоратив бошқарув” фанининг мазмуни бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқаришнинг методологик ва назарий асосларини кўриб чиқишни ўз ичига олади. Корпоратив бошқарувнинг асоси бўлиб, ислоҳатларнинг Ўзбек модели, мулкий муносабатларнинг ҳуқуқий шакллари, антимонополия қонунчилик, иқтисодиётнинг давлат бошқаруви, рақобатчилик ҳуқуқий асослари, бозор имкониятларининг тадқиқотлари, маркетинг стратегияси, корпоратив менежмент ва бошқалар ҳисобланади.

Корпорация тушунчасига акция (ҳисса)дорлик жамиятлари, юридик шахслар, яъни ҳар хил ўртоқлик (тўлиқ, командитли), хўжалик жамиятлари (чекланган ва қўшимча масъулиятли), хўжалик бирлашмалари (ассосациялар концернлар, холдинглар ва шу кабилар), ишлаб чиқариш ва потребкооперациялар, уюшма, бирлашма, доира, аҳолилар, ҳунармандлар корпорацияси, олимлар аҳли, уюшма манфаатлари билан чекланганлар киритилади.

Корпоратияларнинг хўжалик фаолияти, ҳуқуқий ҳолатлари, мулкчилик шакли бўйича қуйидаги тасниф (тоифа)ларга бўлинади:

- хўжалик фаолияти – саноат (маҳсулотлар ишлаб чиқариш), савдо (маҳсулотларни сотиб олиш ва сотиш бўйича шуғулланади), транспорт (ҳалқаро юклар ва йўловчилар ташиш), суғурта (халқаро юкларни халқаро ташишда суғурта қилишни исътемолчиларга етказишдаги операцияларни амалга оширади) туристли, ижарачи ва бошқалар;
- фирмаларнинг ҳуқуқий ҳолатлари бўйича – юридик шахс, жисмоний шахс, юридик шахс хусусий ҳуқуқда, ягона шахсга тааллуқли корхона, уюшма корхона, тўлиқ ўртоқлик, ҳиссадорлик уюшма, пойчилик уюшма, тадбиркорлик;
- мулкчилик шакли бўйича – хусусий фирмалар, картел (уюшма, одатда бир тармоқ бўйича ўзаро келишиб савдо фаолиятини олиб боради, сотиш – харид – ишлатишни тартибга солади. Картел яна маҳсулот ишлаб чиқаради), синдикат (картелнинг бир тури бўлиб,

келишиб фаолият кўрсатади, маҳсулотни бир харид – ишлатиш – сотиш органи орқали амалга оширади) (Синдикат акционерлик жамияти шаклида фаолият кўрсатади), пули (картелнинг бир тури, тушган фойдани бир чўнтакдан келишилган муносабатликда фойда тадбиркорларига тақсимланади), трест, концерн, саноат холдинги (ҳуқуқий ёки юридик ва хўжалик мустақиллигини сақлаган ҳолда корпорация ёки компания таркибига киради ва халқаро олди – сотдига келишилади. Аммо асосий фаолияти холдинг компанияси ҳал қилади), молия гуруҳи (турли хўжалик тармоқларидаги мустақил корхоналар , саноат, савдо, транспорт, қарздорлик ва бошқа)ни юридик ва хўжалик бўйича бирлаштиради. Молия гуруҳини бир ёки бир неча банк бошқариши мумкин, давлат фирмалари ва шу кабилар.

Барча корпорациялар тўрт гуруҳга (умумий аломати бўйича)бўлинади: ошкора, яримошкора, тадбиркорлар ва тадбиркорлар. Ошкора корпорацияларга давлат ва ҳудудий органларга тааллуқли. Нотадбиркорлик корпорациясига диний ташкилотлар, таълим тизимидаги корпорациялар (мактаблар, коллежлар, лицейлар, институт ва университетлар ва шу кабилар), хайри (муҳтожларга ёрдам) жамғармаси ва шу кабилар тегишли. Тадбиркорлик (тижоратли) корпорациялар фойда олиш мақсадида ташкил этилади. Булар барча турларидан иқтисодий нуқтаи назаридан устун корпорация туридир. Тадбиркор корпорацияларнинг фаолиятини ҳуқуқий бошқариш ўта мураккаб тизимдир.

Корпорация (бирлашиш) – бу умумий мақсад ёки мақсадларга эришмоқ учун онгли уюшган одамлар гуруҳининг фаолияти. Расмий ва н

орасмий ташкилотлар бўлади, улар баъзи – бир умумий тавсифга эгадиралр. Унинг раҳбари маълум ҳулқий қоидаларни териб, ташкилотига мосини муайян фаолиятига ишлатади. Корпорация бошқариш жараёни унинг мақсадларига эришиш учун ресурслардан фойдаланади. Бу жараёнлар режалаштириш, ташкил этиш, раҳбарлик қилиш, назорат, мойиллик ва шу кабилардан иборат.

Корпоратив бошқарув фани бозор иқтисодиёти шароитида корпорацияни бошқариш жараёнининг таълимоти ва назарий асосларини кўриб чиқишни ўз ичига олади. Корпорацияларни бошқаришнинг асоси бўлиб иқтисодий ислоҳатларнинг ўзбек модели, мулкий муносабатларнинг ҳуқуқий шакллари, антимонополия

қонунчилик, иқтисодиётнинг давлат бошқаруви, рақобатчилик ҳуқуқий асослари, бозор имкониятларининг тадқиқотлари, маркетинг стратегияси ва бошқалар ҳисобланади.

Корпорацияларнинг ташкилий – ҳуқуқий жиҳатларини ривожлаништириш, фойда олиш, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш, самарадорлигини ошириш, ходимлар билан таъминлаш, ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш инфратузилмасини ривожлантириш, ходимларни руҳий даражасини кўтариш кабилар билан амалий жиҳатдан тушунча берилади (бу фанининг амалий мазмунидир).

Мамлакат қонунчилигида “корпорация” тушунчаси юридик жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилмаганлиги сабабли бу тушунчани ташкил қилишда икки хил маъно кузатилади. Маълум белгилар бўйича корпорациялар қаторига тижорат ташкилотлари ҳисобланган ва аъзоликка асосланган барча хўжалик (корхона, фирма, ташкилот, концерн) субъектлари, юошқа белгилар бўйича эса – фақат акциядорлик жамиятлари киритилади.

Бироқ мамлакат иқтисодий – ҳуқуқий тизимида моҳиятига кўра кичикроқ шартлиликлар билан, айнан акциядорлик жамиятлари жаҳон хўжалик ва ҳуқуқий амалиётида умум қабул қилинган корпорация тушунчаси билан тенглаштирилади.

“Корпорация бошқарув” тушунчасига ягона таъсир 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.

Корпорациялар учта асосий фарқли жиҳатларга эга:

- корпорациялар ўзларининг эгаларидан юридик жиҳатидан мустақилдир ва солиқларни тўлайди;
- корпорациялар масъулияти чекланган, қайсики, акционерлар компания қарзлари учун жавобгар бўла олмайди;
- 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 акциядорликнинг 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 тартиблари мажмуаси шаклланади.

Корпоращия раҳбарияти қарорлар қабул қилиш жараёнида жамиятни ташкил этувчи турли хил хўжалик юритувчи субъектларнинг манфаатларини тҳисобга олиши лозим.

Акционерлар корпорациялар билан алоҳида иқтисодий алоқаларни ташкил этади: улар корпорациянинг ташкил этилишининг сабабчилари бўлиб, “хатарли” капиталнинг етказиб берувчилари ҳисобланади, уларнинг капитали орқали корпорацияларнинг ривожланиш ва ўсиши кузатилади. Корпорацияларнинг барча ҳаракат ва жараёнларида акционерларнинг манфаати ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқдир.

Исътемолчилар, ўзига алоҳида эътибор талаб қилувчилардан бири ҳисобланиб, корпорациялар уларсиз фаолият олиб бориши мумкин эмас. Исътемолчилар сифатли маҳсулот ва хизматларни қониқарли даражадаги нархда олишни ва талабга жавоб берадиган хизмат турларини ва ҳақиқатга яқин рекламаларни қабул қилишни истайди. Агарда корпорациялар исътемолчиларнинг ҳохишини қониқтиришга барча кучини сарфламаса, корпорацияларнинг асосий стратегик мақсадларини қўлдан бой берилганлигидан далолат беради ва корпорациялар узоқ ва қисқа муддатли омадсизликларга дуч келиши мумкин.

Хизматчилар,корпорациялардан оддий талабларни қондиришини сўрайди, яъни оддий иш ҳақини тўлашдан бошлаб, то иш берувчи ва хизматчилар билан бўладиган бошқа жиҳатларини ўз ичига қамраб олади. Имкониятларнинг тенглиги, иш жойида соғлиқни ҳимоя қилиш, молиявий бехатарлик, шахсий ҳаётга аралашмаслик, мустақиллик ва ўзига таълуқли яшаш шароитини таъминлашни талаб қилади.

Маҳаллий аҳоли, ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) жараёнида корпорациялар уларга катта таъсирини кўрсатади. Аҳоли корпорациялардан маҳаллий муаммоларда иштирок этиш ва уларнинг муаммоларини ечишда бевосита иштирокини, яъни таълим, транспортни ташкил этиш, дам олиш учун шароит қилиш, соғлиқни сақлаш тизимини, атроф муҳитни ҳимоялашни кутади.

Жамият, корпорациялар уларга халқаро ва миллий даражада таъсир кўрсатади. Уларнинг фаолиятини ҳар хил шакллардаги корхона ва ташкилотларнинг, шунингдек, бошқариш тузилмаларнинг ва оммавий ахборот воситаларининг эътиборида бўлади.

Мол етказиб берувчилар, одатда уларнинг асосий қисмини кичик корхоналар, яъни корпорациялар билан ҳаққоний савдо алоқаларини, ва ўз вақтида тўловларни амалга оширишни ва ижобий ҳамкорликликни амалга оширишни авзал кўради. Корпорацияларнинг ва уларнинг мол етказиб берувчилари ўртасидаги ҳамжиҳатлик иқтисодий тизимнинг асосий бўғини ҳисобланади, чунки кичик корхоналарнинг ҳаётийлиги корпорацияларнинг уларга нисбатан жиддий ва ҳаққоний алоқаларига боғлиқ ҳисобланади.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади корпорацияларнинг инвестиция жозибадорлигини ошириш ва барча манфаатдор томонлар манфаатларининг оқилона мувозанатига риоя қилган ҳолда, амалдаги қонунчилик доирасида очиқ акциядорлик жамият (ОАЖ)ларининг барча фаолият турларидан имкони қадар юқорироқ фойда олишдир. Ушбу мақсадни ечишда корпорация менежменти (менежмент ёки олий раҳбар бўғини корхона бизнесининг профессионал мутахасислар томонидан юритилишига қаратилган механизмларни бошқаради), маркетинг олдида ҳар томонлама катта ҳажмли, кўп режали ишларни амалга оширилиши кутиб туради.

1.2. Корпоратив бошқарув фанининг мақсад ва вазифалари

“Корпоратив бошқарув” фани “менежмент” мутахасислиги бўйича магистратурада ўқиётган магистрантлар учун мўлжалланган бўлиб иқтисодий ислоҳотларнинг Ўзбек моделига асосланган ҳолда тузилган. Фаннинг мақсади – бозор иқтисодиёти шароитида корпорация (хўжалик уюшмаси, концерн, консорциум, картель, конгломерат, трест, синдикат,

холдинг кабилар)ларни бошқариш бўйича магистрантларга назарий ҳамда амалий профессионал билим бериш.

Ўзбекистон Республикасида корхоналарни акционерлаштириш жараёнида жорий этиладиган корпоратив менежмент усуллари қуйидаги асосий мақсадларни кўзлади: корхоналар фаолиятининг иқтисодий ва молиявий кўрсаткичларини бошқарув соҳасида уларнинг мустақиллигини таъминлаш ҳисобига мукаммаллаштириш; миллий молия бозорининг (қимматли қоғозлар, капитал,кўчмас мулк бозорлари) турли бўғинларини ривожлантириш ҳамда аҳолининг корхоналар капиталидаги иштирокини кенгайтириш; ички бозорни турли маҳсулотлар билан тўлдириш ва маҳаллий корхоналарнинг рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида рақобатдош бозор муҳитини яратиш; корхоналарга тўғридан – тўғри ва портфелли хорижий инвесцияларни жалб қилиш.

Юқоридаги мақсадли тамойилларнинг аксарияти акциядорлик корхоналар иши амалиётида муваффақиятли жорий этилмоқда, аммо бу жараён янада тизимли ёндашувни тақазо этади. Акс ҳолда, корпоратив бошқарув усулларининг жорий этилиши пассивлашиб, кўпчилик акциядорларда уларнинг асл салоҳияти ҳақида нотўғри фикр пайдо бўлади.

“Корпоратив бошқарув” фани асосий вазифалари бўлиб, қуйидагилар ҳисобланади: ислоҳотларнинг Ўзбек моделини чуқур ўрганиш; корпорациялар ва бошқа соҳалар ҳақида аниқ тушунчалар ва билимларга эга бўлиш; корпорацияларни бошқариш мазмуни, мақсади ва аҳамиятини ўрганиш; корпорацияларни бошқариш учун аниқ амалий ҳолатларни ўрганиш; корпорацияларни бошқариш билан боғлиқ ўйинларни ўтказишнинг ижобий томонларини ўрганиш; акциядорлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш; акциядорлик жамиятлари инвестицион жозибадорлигини ошириш; акциялар нархининг ўсиши орқали узоқ муддатли иқтисодий қийматнинг жамғарилиши; акциядорлик жамиятининг ривожланиш стратегиясини аниқлаш ва унинг амалга оширилишини назорат қилиш; акциядорлик жамиятлари бизнес – режаларини тасдиқлаш ва улар бажарилишини назорат қилиш ва фаолиятнинг бошқа муҳим масалаларини ҳал қилишдан иборат.

Корпорациялар ўз навбатида, давлат олдида корхоналарнинг, масалан ягона солиқ тўловчи ваколатхоналари сифатида иштирок этиши мумкин. Ҳар қандай корпоратив бирлашма фаолият кўрсатиш

мақсадига эга бўлади ва ушбу мақсадга эришишда бошқаришни босқичма-босқич амалга оширади. Аввал мақсадлар ишлаб чиқилади, унинг учун харакатлар режалаштирилади ва уларни тартибга солувчи тадбирлар амалга оширилади ва ниҳоят ишлал текширилади ва баҳоланади.

Корпоратив бошқарув фанини ўрганиш маъруза, турли амалий ҳолатларни кўриб чиқиш машғулотларни ва турли бошқарув машғулотларда магистрларни иштироки орқали амалга оширилади. Оралиқ баҳолаш курс давомида ёзма ишлар, реферат ва курс ишлари орқали қўйилиб борилади.

Якуний баҳолаш магистрантнинг ёзма ишлари, давомати ва фаоллигига қараб қўйилади.

1.3. Корпоратив бошқарувнинг предмети ва услуби

Ҳар бир ўқув фани ўзининг назарияси, предмети ва услубларига эга.Предмет, ушбу фан нима билан шуғулланишини, унинг қўлланиш кўламини кўрсатиб беради. Назария, ушбу фанда жараёнларнинг мавжуд бўлиши қонуниятларини аниқлаб беради. Услубият, назариядан келиб чиқувчи инсонларнинг илмий ва амалий ишлари асосини ёритиш, ҳамда ушбу кўламда ҳолат ва кўринишларни умумийлаштириш йўлларни ўрганишни кўрсатиб бериш билан шуғулланади.

Корпоратив бошқарув фанининг предмети бўлиб, хўжаликнинг барча миқёсида бозор иқтисодиёти қонунчилиги, тамойиллари ва услублари, ҳамда бошқарув муносабатларини ўрганишга хизмат қилади.

Бошқарув муносабатлари ижтимоий – иқтисодий, ишлаб чиқариш муносабатларининг ажралмас қисми бўлиб, турли хил кўринишга эга: иқтисодий, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш, ташкилий, меҳнат, психологик, ижтимоий ва ҳакозо.

Бошқарув муносабатлари, ўзида, ўзаро фаолиятнинг мураккаб мажмуини ташкил этади. Шунингдек, бошқарув ходимлари (аппарат)билан меҳнат жамоаларининг ўзаро боғлиқлигини, ҳамда бошқарувчи билан бўйсинувчилар орасидаги боғлиқликни кўрсатади.

Корпорацияларни бошқаришда бевосита объект бўлиб инсонлар, меҳнат жамоалари хизмат қиладилар.

Бошқаришни англишнинг услуби – диалектик усул ҳисобланади. Бу усул ўрганилаётган бошқарув муносабатларини туб моҳиятига етишга ёрдам беради.

Бошқарув илмини ўрганишга бошқа услублар ҳам ёрдам беради: илмий – тарихий, тизимли таҳлил, математик андозалаш, ҳолатий, мақсадли услуб, таҳлил ва синтез, индукция ва дедукция ва бошқалар.

“Корпоратив бошқарув” фанининг мазмуни бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарувнинг методологик ва назарий асосларини кўриб чиқишни ўз ичига олади. Корпоратив бошқарувнинг асоси бўлиб, ислоҳотларнинг Ўзбек модели, мулкий муносабатларнинг ҳуқуқий шакллари, антимонополия қонунчилик, иқтисодиётнинг давлат бошқаруви, рақобатчилик ҳуқуқий асослари, бозор имкониятлари тадқиқотлари, маркетинг стратегияси ва бошқалар ҳисобланади.

Бу фан бошқаришнинг умумий тамойилларини мужассамлаштиради. Конкрет ҳолатларда бошқарув аппаратиниг хатти – ҳаракатларини, корпорацияларни бошқаришни назарий ҳамда амалий томондан ўрганади.

Фаннинг амалий жиҳатлари аниқ масалаларни ҳал қилишга қаратилган.

Корпорацияларни бозор муносабатларига ўтказиш, корпорацияларнинг ташкилий – ҳуқуқий жиҳатларини ривожлантириш, фойда олиш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, ишчи – ходимларни ижтимоий ҳимоясини кучайтириш, корпорацияни ахборотлар ва кадрлар билан таъминлаш , ишлаб чиқариш инфратузилмасини ривожлантириш, ишчиларнинг руҳий даражасини кўтариш кабилар фаннинг амалий жиҳатдан аниқ масалаларидир.

Фаннинг бу амалий томони бошқарув тамойилларини ўрганиб қолмасдан, балки уларни қўллай билиш, яъни маълум мақсадларда қўллай билиш билимини беради.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Корпорацияларни бошқариш қандай мақсадларни ўз ичига олади?
2. Бошқарув муносабатлари нима?
3. Бошқарув илмининг усулларини айтиб беринг?
4. Корпорацияларни бошқариш фанининг вазифалари нималардан иборат?
5. Корпоратив бошқарув фанининг мазмунини тушунтириб беринг?
6. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежментининг фарқи нимада?
7. Корпоратив бошқарувнинг вазифаларига изоҳ берилсин.

2 – мавзу. Ўзбекистонда[1] иқтисодий жараёнларнинг давлат бошқаруви

2.1. ислоҳотларнинг Ўзбек модели

Мустақилликнинг илк давридан бошлаб, Ўбекистонда иқтисодий ҳамда давлат ислоҳотлари бошланиб кетди. Ислоҳотларнинг бош мақсади бўлиб, ижтимоий йўналтирилган, бозор иқтисодиётига асосланган, демократик ҳамда очиқ иқтисодиётли ҳуқуқий – фуқоровий давлат барпо этиш. Ислоҳотларни асосий мақсади фуқароларнинг ҳаёт шароитлари яхши бўлиш, чунки ислоҳотлар инсонларни моддий жиҳатдан таъминлаган, аҳлоқий жиҳатдан мустаҳкам оила бўлган адолатли жамиятни ривожлантиришдан иборат.

Ўзбекистонда ислоҳотларнинг илк қадами 1992 йил 8 декабрда қабул қилинган Конституция бўлди. Конституцич мустақил мамлакатимизнинг ҳуқуқий асоси ҳисобланади. Конституция асосида мулк, ер, тадбиркорлик, хусусийлаштириш, ижара, банк тизими ва бошқа қонунлар ишлаб чиқилди.

Давлатимиз раҳбари такидлаганидек, умуман ижтимоий адолат демократия (“демократия”сўзи грек ёки юнон тилидан халқ ҳокимияти маъносини беради)нинг асоси бўлиб, халқимиз демократи деганда авволо ижтимоий адолатли идрок этади! Методологик жиҳатдан бу

[1]Каримов И.А.Эл – юртга ҳалол, виждонан хизмат қилиш – ҳар бир раҳбарнинг муқаддас бурчи. Президент И.Каримовнинг ХАЛҚ ДЕПУТАТЛАРИ андижон вилояти Кенгашининг навбатдан ташқари сессиясидаги нутқи // Халқ сўзи, 2004 йил 26 май.

теран фикрдир, зеро, айнан ижтимоий адолат ва демократиянинг ўзаро уйғунлиги асосидаги барқарор тараққиётгина устивор мақсадларимизга эришиш учун замин яратади. Шунингдек, мамлакатимизда демократик институтлар ва фуқоролик жамияти асосларининг шаклланиши ҳақида фикр юритар экан, Президент И.Каримов Жамиятнинг демокраратиялашувини узоқ муддатли жараён сифатида баҳолайди. Демократия ғояларини шунчакибаён иқилиш, юқоридан тушуриш билан уни инсонларимиз ҳаётига сингдириб бўлмаслиги таъкидлайди. “Демократия, - деб ёзади И.А.Каримов, - жамиятнинг қадриятига, ҳар бир инсонннинг бойлигига айланмоғи керак. Бу эса бир зумда бўладиган иш эмас. Халқнинг маданиятидан жой ололмаган демократия турмуш тарзининг таркибий қисми ҳам бўла олмайди. Бу тайёргарлик кўриш ва демократия тамойилларини ўзлаштиришдан иборат анча узоқ муддатли жараёндир[2]”!

Аммо бу йўлни иложи борича қисқа муддатда босиб ўтиш, демократияни жамиятнинг устивор қадриятига, унинг барқарор тараққиёти омилига айлантириш демократик ривожланиш анъаналарини авайлаб ўстириш, жаҳон халқлари демркратик анъаналарини, адолатли жамият орзуси йўлида инсоният демократия ва адолат вобасталигида тўплаган ғоявий тажриба ва амалиётни муттасил ўзлаштириш зарур.

Ўзбекистон халқига демократик интилишлар ёт эмас. Ўз менталитети моҳиятига кўра, умуминсоний қадриятларга нисбатан ўта очиқлиги туфайли, замонавий демократик қадриятларни ўзбек халқи тез ўзлаштиришига умид қилса бўлади. Бу, албатта, халқимизнинг тарихий – ижтимоий анъаналаридаги демократик ғоялар, тажрибалар, хусусан, жамоавий демократия намуналари билан ҳам боғлиқ. Бу табиий, зеро, шарқона ижтимоий – сиёсий анъаналар асосида доимо жамоатчилик, ижтимоий адолат ғоялари ётади, жамоатчилик фикри, аҳлоқий ва маънавий илдизлар устивор бўлган[3].

Ҳозирги даврда деярли барча мустақил давлатлар ўз олдиларига демократик жамият қуриш мақсадини қўйганлар. Аммо ҳар гал уни тушунишда, бу ишда амалий ҳаракатни амалга оширишда. Демократияни бир неча аср мобайнида демократик тартибларни ҳаётга жорий этилаётган жамиятлар тажрибаси мисолида ҳам ўрганиш зарур.

---

[2]Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари // Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида: Т.6.-Т.: Ўзбекистон, 1998.

[3]Каримов И.А. Ўзбекистон ижтимоий – сиёсий ва иқтисодий ривожининг асосий қоидалари. –Т.: Ўзбекистон, 1995.

Жемократиянинг барча даврлар ва халқлар учун умумий бўлган асослари, жиҳатлари тан олган ҳолда унинг миллий моделларини фикрлаш зарур. Эндиликда биз илғор мамлакатлар тажрибасидан замонавий демократияни жорий этиш тажрибаси ва кўникмаларини ижодий – танқидий ўрганишимиз зарур. Умуман, демократлашув – ҳозирда жаҳон миқёсида ҳаракат, жараёндир.

Демократия ижтимоий адолатнинг ҳаётда амалга оширилишини талаб этади. Ижтимоий кафолатларнингн қўлга киритилган даражаси, инсонннинг ижтимоий ҳимояланганлиги (конституцион, ҳуқуқий, ҳудудий ва бошқа тарзда), унинг моддий таъминлапнганлиги, ўзининг қобилиятларини амалга ошира билиш имкониятлари – нафақат ижтимоий адолат талабларидан, балки демократия меъёрларидан ҳам келиб чиқади. Зеро, ижтимоий адолат фақатгина моддий неъматлар эмас, балки ижтимоий – сиёсий неъматларни (ҳуқуқлар, имкониятлар, ахборот олиш имкониятлари, ҳаёт даражаси кўрсаткичлари, маданий қадриятлар ва ҳ.к.) ҳам тақсимлашни қамраб олади. Шунингдек, бу конституцион тарзда мустаҳкамланган меҳнат ҳуқуқи, касбий ўсишдаги имкониятлар тенглиги, таълим олишдаги имкониятлар ҳамдир.

Демократия ижтимоий адолатни амалга ошириш жараёнида инсон табиатидан кўз юммайди. Шу маънода “инсонннинг адолатли бўла олиш салоҳияти демократияни амалга ошириш учун шароитлар яратади, аммо инсонннинг адолатсизликка мойиллиги демократияни заруриятга айлантириб қўяди”.[4]

Демак, демократия инсоннинг айнан инсонийлик жиҳатини, унинг бошқалар билан муросада яшай билиш қобилиятини ўстирибгина ўзини ўзи қайта тиклай олади. Шу маънода у ижтимоий адолат қоидаларига таянади.

Демократия – бу барча учун ўрнатиб қўйилган қоидалар мажмуи. У инсонларнинг ғоялар кураши ва келишуви орқали тўлароқ ва кўпроқ адолатга эришиш қуролидир. Шу маънода демократия – кишиларнинг ижтимоий адолатга эришишидаги фаолиятидир. Демократия – икки паллали тарози бўлиб, унинг бир палласида фуқороларнинг ҳуқуқлари бўлса, иккинчи томонида бурчлари ва мажбуриятлари туради. Инсонлар айнан ўз ҳуқуқларини мустаҳкамлаш истаги туфайли ўзларига мажбуриятларни ҳам оладилар ва уларни бажарадилар. Шу тариқа улар демократияга хизмат қиладилар.

[4]Демократия нима дегани? АҚШ ахборот бўлими. – Вена, 1993.

Демократия ўз меъёрларига ва қадр – қимматига, тарихий ўлчамига, сиёсий ва ижтимоий мақсадларига эга. У муайян ижтимоий ҳаракатнинг йўналиши ва мазмунини ташкил этиши мумкин. У тарихан узоқ даврни босиб ўтган ва ўтмоқда. Ҳозирда у, фикримизча, кўпроқ сиёсий ҳокимиятни ташкил этиш тизимига айланган. Бунда у қўлга киритилган муҳим қоидаларига таянади. Тенг ҳуқуқлилик, биргаликдаги иштирок, кўпчилик ҳокимияти, уни чегаралаш ва назорат қилиш, чидамлилик, фуқороларнинг асосий ҳуқуқларининг таъминланганлиги, ҳокимиятнинг бўлиниши, умумий сайловлар, ошкоралик, фикрлар хилма – хиллиги ва рақобати – буларнинг барчаси демократиянинг асосий кўасаткияларидир. Аммо яна бир муҳим қоида ва қадрият ҳам борки, бусиз ушбу қоидалар ва умуман демократия қайси вақтга ва халққа тегишли бўлишидан қатъий назар, ўз аҳамиятини йўқотади. Бу ҳам бўлса, сиёсий адолатдир. Айнан сиёсий адолат орқали мақсадлар, интилишлар ўзаро мувозанатга келтирилади.

Хуллас, демократия ўзини – ўзи ҳимоя эта олиш имкониятига эга бўлиши зарурки, бу ўтиш даврида икки карра муҳимдир. Бунда иқтисодий демократия муҳим рол ўйнайди, зеро у аҳолининг ўз даромадларига кўра юқори ва қуйи қатламлари ўртасидаги тенгсизлик даражасининг тез ўсиб боришига ғов бўлади.Ўзбекистонда Поезидент Ислом Каримов томонидан мулкий қутбланиш, яъни жамиятнинг ошиб – тошиб кетган бойлар ва камбағал – қашшоқларга ажралиб қолишига йўл қўймаслик сиёсатининг белгилаб берилганлиги нафақат ижтимоий адолат қоидаларини, балки куртак отаётган демократияни муҳофазалаш эҳтиёжидан ҳам келиб чиқади. Бу сиёсатнинг изчил амалга оширилиши мамлакатимизда демократиянинг келажагини кўп жиҳатдан белгилайди.

Мамлакатимиз барқарор тараққиёт йўлидан борар экан, миллий хусусиятлар, жумладан шарқона демократия анъаналарини авайлаб ривожлантириш билан бирга демократик ривожланишнинг илғор умумбашарий тажрибаларини ҳам жамият ҳаётига тадбиқ этмоқда. Бунда демократия ва ижтимоий адолат ғояларини мушгарак тарзда кундалик ҳаётга сингдириш муҳимдир, зеро жамият ижтимоий адолатни таъминлаш орқали тобора демократлашиб боради. Албатта, жамиятнинг демократлашуви зиддиятли жараёндир. Бунда қўлга киритилган ютуқлар, тажриба, ижтимоий – сиёсий барқарорлик муҳим аҳамият касб этади. Бу жараёнда ижтимоий адолатсизлик

кўринишларини бартараф этиб бориш, фуқароларнинг ижтимоий – сиёсий жараёнлардаги фаолиятининг ошиб бориши муҳим. Ушбу ҳолат ижтимоий адолатнинг жамият ҳаётидаги ўрни ва роли билан бевосита боғлиқ.

Корпоратив бошқарувда давлат икки ёқлама иштирок этади: заруриятга қараб корпоратив бошқарувнинг меъёрий – ҳуқуқий негизини ҳосил қилиш ва такомиллаштириш ҳамда акционерлар жамиятлари итомонидан қонунчилик меъёрларига риоя қилиши устидан назорат қилишда қатнашади; давлат улуши мавжуд акциядорлик жамиятлар корпоратив бошқарувида бевосита иштирок қилиш ва “олтин акция” қўлланиши ҳақида ҳукумат қарори қабул қилинган акционер жамият (АЖ)ларини бошқаришда қатнишиш.

Давлат корхоналарни ва давлат иштирокидаги корхоналарни бошқариш бўйича жаҳон амалиётида энг кенг тарқалган моделлар мавжуд. Шулар жумласига: америка модели (бу модел одатда ишлаб – чиқариш секторида давлатнинг улуши кичик бўлган мамлакатларда қўлланилади); Италия модели (корхоналарда давлат улуши катта бўлган давлатларга хосдир); аралаш модел (юқорида санаб ўтилган икки моделнинг хусусиятларини ўзида бирлаштиради). Бу модел Германия, Франция, Буюк Британия ва бошқа мамлакатларда қўлланилади.

Иқтисодиёти ривожланган мамлакатлардан фарқли ўлароқ Ўзбекистонда давлат мулки иқтисодиётнинг “бозор камчиликларига ” дучор бўлган қисмига нисбатан кенгроқ соҳасининг ишлашига таъсир қиладики, бу давлат мулкини хусусийлаштириш жараёнининг тугалланмаганлиги билан боғлиқдир. Натижада, акциялари тўлиқ ёки қисман давлат ихтиёрида бўлган АЖлар билан биргаликда, устав фондида давлатнинг иштироки вақтинча бўлган корхоналар сони ҳам кўп.

2.2. Хусусий мулк – ислоҳотлар пойдеворининг асоси

Бозор иқтисодиёти мулкчилик шаклларининг хилма – хил бўлишини талаб қилади, чунки товар муайян мулк объекти бўлгандагина олди – сотди қилинади. Ўзбекистон Республикаси Конститутциясида ҳам “Бозор муносабатларини ривожлантиришга қаратилган Ўзбекистон иқтисодиётининг негизини хилма – хил

шакллардаги мулк ташкил этади", - деб таъкидланади. "Ўзбекистон Республикасининг мулкчилик тўғрисидаги" қонунида турли – туман мулклар қуйидаги мулк шаклларига киритилади: давлат мулки, жамоа мулки, хусусий мулк, шахсий мулк, аралаш мулк.

Хусусий мулк – айрим сохибкорларга қарашли ёлланма меҳнатга асосланган ва ўз эгасига фойда келтирувчи мулкдир.

Ўзбекистон Республикасининг мулкчилик тўғрисидаги қонунида (7 – модда), хусусий мулк, ўз мол мулкига эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва уни тасарруф этиш хукуматидан иборатдир деб кўрсатилган. Шу билан бирга хусусий мулк бўлган мол – мулкнинг миқдори ва қиймати чекланмаслиги таъкидланади.

Ўзбекистонда 1991 –1994 йилларда – хусусийлаштириш жараёни бошланиб, бирламчи мулкни тақсимлаш амалга оширилди. Биринчи ҳиссадорлик жамиятлари шаклланди, лекин ҳиссадорларнинг ҳуқуқлари аниқ кўрсатиб берилмади. Корхоналарни хусусийлаштириш асосан 1994 – 1998 йиллардаги даврга тўғри келди. Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида қонун, қимматли қоғозлар тўғрисидаги, Фуқаролар кодекси, хусусийлаштириш тўғрисидаги қонунлар қабул қилинди. Бозор инфратузилмаси шаклланди, бирламчи инвестицион фондлар, депозитарилар, регистраторлар, аудиторлар, консалтинг фирмалари шаклланиши билан бир қаторда йирик хорижий компаниялар, уларнинг филиаллари, ваколатхоналари, қўшма корхоналар ташкил этила бошланди.

Хусусий мулк ҳам, бошқа ҳар қандай мулк шакллари каби ўзининг ижобий ва салбий томонларига эга. У сўзсиз, ташаббускорлик ва тадбиркорликни, меҳнатга масъулиятлик муносабатларини рағбатлантиради. Шу билан бирга, товар ишлаб чиқариш шароитида у хуфёна орттиришга интилиш хиссини туғдиради.

Ўзбекистон бозор иқтисодиётига ўтиш даврида мулкчиликни турли шаклларини вужудга келтириш асосий мақсад эмас. Бу фақат ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини оширишнинг барча имкониятларидан тўлиқ фойдаланиш, ташаббускорлик ва соғлом рақобатни вужудга келтириш учун қулай муҳит яратишга қаратилгандир. Бозор муносабатларига ўтишнинг асосий шарти кўп укладли бозор иқтисодиётини ва рақобатлашувчи муҳитини шакллантириш учун шарт – шароитини вужудга келтиришдан иборат. Бунда асосийси мулкчилик асосини ҳал қилиш

масаласидир. Шу сабабли республикамиз Президенти И.А.Каримов мулкчилик масаласини ҳал қилишни “. . . бозорни вужудга келтиришга қаратилган бутун тадбирлар тизимининг камол топиши бўлиб хизмат қилади”, деб алоҳида таъкидлаб кўрсатади. Узоқ йиллар мобайнида республикамиз иқтисодиётида умумхалқ мулки деб аталган, аслида эса давлатлаштирилган мулк тўлиқ хумронлик қилиб келди. Назария ва амалиётда умумхалқ мулки деб ҳисобланган мулк субъекти сифатида давлатнинг чиқиши жамият аъзолари ўртасида бу мулкка “ҳеч кимники”, “давлатники”, “бировнинг мулки” деб қарашларининг шаклланишига олиб келди. Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида ислоҳотларнинг асосий бўғини бўлиб, хусусий мулкка эътибор қаратилди, мулкчиликда давлат секторининг салмоғи анча юқори бўлган мамлакатларда бу мулкнинг маълум бир қисмини давлат тасарруфидан чиқариш хусусийлаштиришга қараганда кенг тушунча. Хусусийлаштиришни давлат мулкига эгалик ҳуқуқини давлатдан хусусий шахсларга ўтишидир. Мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ҳусусийлаштиришдан ташқари, бу мулк ҳисобидан бошқа мулк шаклларининг вужудга келтиришни ҳам кўзда тутади. У бир қатор йўллар билан амалга оширилади: давлат корхоналарини хиссадорлик жамиятига айлантириш; мулкни қийматига қараб чиқарилган чеклар (ваучер бўйича фуқароларга бепул бериш; мулкни айрим тадбиркор ва иш бошқарувчиларга сотиш; айрим давлат корхоналарини чет эл фирма ва фуқароларига сотиш ёки қарз ҳисобига бериш; давлат мол – мулкини ким ошди савдоси орқали сотиш ва ҳоказо).

Ҳозирги даврда ҳусусийлаштиришдаги анъанавий йўналиш давлат рўёхатига кирмаган корхона ва объектларни бу жараёнга жалб қилиш ҳам ўз ўрнига эга бўлиб қолаверади. 200 йилда Республикамизда ҳусусийлаштирилган корхона ва объеклар сони 374 бирликни ташкил қилиб, улардан 14.3 млрд. сўмлик маблағ олинган. Ёпиқ турдаги акционерлик жамиятларини кенг аҳоли қатлами, шу жумладан, чет эл капитал иштирокини таъминлайдиган очиқ турдаги жамиятларга айлантириш ҳусусийлаштиришнинг навбатдаги йўналишидир. Иқтисодиётни эркинлаштириш билан биргаликда ҳусусийлаштириш жараёнини янада чуқурлантириш бу борада ҳақиқий мулкдорлар синфини шакллантириш, бу жараёнга тармоқнинг асосини ташкил қилувчи йирик корхоналарни жалб этиш ислоҳотларни чуқурлаштиришда алоҳида ўринга эга бўлади.

Республикамизда хусусийлаштириш бўйича қўйилган вазифа, давлат сектори бозор шароитида ҳам сезиларли роль ўйнашини инкор қилмайди. Чунки иқтисодиётнинг давлат корхоналари сақланиб қолиниши керак бўлган соҳалар ҳам мавжуд. Бундай корхоналар учун уларнинг бозор шароитларига таркибан мослашувига имкон берадиган хўжалик юритиш механизмини ишлаб чиқиш талаб қилинади.

2.3. бозор иқтисодиётини ташкил қилиш ва режалаштиришда давлатнинг роли

Иқтисодий ислоҳотларни амалга оширишнинг яна бир муҳим томони бу давлатнинг бош ролни ижро этиши.

Ўзбекистонда бозорга ўтилган сари иқтисодиётни бошқариш ва тартибга солишда давлатнинг роли жиддий ўзгарди. Давлат ва унинг ҳокимият бошқарув тузилмалари тўғридан – тўғри хўжалик фаолиятига аралашишдан четда бўлиши кучаймоқда. Бозор иқтисодиётининг ўзини – ўзи тартибга солувчи механизмлари тобора катта роль ўйнайди. Давлатда фақат иқтисодий дастур ва рағбатлантириш вазифалари қолади. Демак, бизнинг ҳам иқтисодиётда бозор муносабатларини таркиб топтирилган сари, бозор механизми шакллантирилади ва у иқтисодиётни тартибга солиш воситаларидан бири бўлади ва давлат ўзига хос бўлмаган вазифа (функция)ларни бозор механизмига ўтказиб, иқтисодиётни “тартибга солиш” ҳаммага маълум дастурлар- молия, кредит, солиқ, валюта сиёсати, нархларни назорат қилиш ҳамда билвосита иаъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ёрдамида амалга оширилади ва иқтисодиётни тартибга солувчи иккинчи восита бўлади.

Ўзбекистон Республикаси корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича қатор фармон ва қонунлар қабул қилинган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитаси фаолиятини такомиллаштиришга доир чора- тадбирлар тўғрисида” ПҚ-335-сонли 26.04.2006 йилдаги Қарорига биноан: хусусийлаштириш ва корпоратив секторда давлат активларини бошқариш усуллари тубдан қайта кўриб чиқилади; йирик бизнес- режаларни тасдиқлаш ва амалга оширишда ижро интизомининг оширилиши, ҳамда

бизнес-режаларнинг бажарилиши устидан корпоратив назоратнинг таъминланиши бўйича кузатув кенгашлари, давлат ишончли вакиллари ва ишончли бошқарувчиларнинг маъсулиятини кучайтириш ва хўжалик жамиятларидаги корпоратив бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш лозимлиги белгиланди; Давлат мулки қўмитаси органлари ишидаги камчиликларни бартараф этиш, хусусийлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш, корпоратив бошқарув тизимини мустаҳкамлаш, қимматли қоғозлар бозорини ривожлантиришни таъминлашга доир тадбирлар тасдиқланди.

Давлат корпоратив бошқарувда икки ёқлама иштирок этади:

- заруриятга қараб корпоратив бошқарувнинг меъёрий – ҳуқуқий негизини ҳосил қилиш ва такомиллаштириш ҳамда АЖлари томонидан қонунчилик меъёрларига риоя қилиниши устидан назорат қилишда қатнашади;
- давлат улиши мавжуд АЖлар корпоратив бошқарувида бевосита иштирок қилиш ва “олтин акция” қўлланиши ҳақида ҳукумат қарори қабул қилинган АЖни бошқаришда қатнишиш.

Иқтисодиёти ривожланган мамлакатлардан фарқли ўлароқ Ўзбекистонда давлат мулки иқтисодиётнинг “бозор камчиликларига” дучор бўлган қисмига нисбатан кенгроқ соҳасининг ишлашига таъсир қиладики, бу давлат мулкини хусусийлаштириш жараёнининг тугалланмаганлиги билан боғликдир. Оқибатда, акциялари тўлиқ ёки қисман давлат ихтиёрида бўлган акциядорлик жамиятлар билан биргаликда, устав фондида давлатнинг иштироки вақтинча бўлган корхоналар сони ҳам кўп. Масалан, хусусийлаштириши керак бўлган кўпчилик корхоналар уларни реконструкция қилиш учун катта ҳажмдаги инвестицияларга муҳдождир. уларнинг акциялари, нафақат акцияларни сотиб олишга, балки ишлаб чиқаришни ривожлантиришга ҳам инвестиция киритишга тайёр бўлган стратегик инвесторларга сотилиши назарда тутилади. Бундай инвесторларни топиш осон бўлмади ва маълум бир вақт талаб қилинади.

01.01.2008 йил ҳолатига кўра Ўзбекистон Марказий депозитарий ҳисобида икки мингга яқин АЖлар қайд қилинган бўлиб, шулардан 536 тасида давлат улиши бор эди. 565та АЖлардаги давлат улиши акциялари холдинг, давлат – акциядорлик ва акциядорлик

компаниялари устав фондалига берилди. Бундан ташқари 600дан ошиқ масъулияти чекланган жамият (МУЖ)дарида давлат улиши бор эди.

Республикамиз барча АЖлари чиқарган акциялар умумий миқдори 2,1 млрд. донадан, уларнинг жами наминал қиймати 3,0 трлн. сўмдан ошиб кетди. Улардан турли компаниялар эмиссия қилган 2,4 трлн. сўмлик (80,0%) акциялар давлат ёки давлат томонидан назорат қилинадиган турли компаниялар ихтиёрида эди. Стратегик аҳамиятига эга бўлган корхоналар, ҳамда деярли барча холдинг, давлат – акциядорлик ва акциядорлик компаниялари акцияларининг 51% ва ундан ортиқ улишлари доимий равишда давлат мулкчилигида сақлаб қолинади. Ушбу АЖлар акцияларини давлат қандай бошқариши кўп жиҳатдан мамлакатнинг бутун иқтисодиёти ривожланиши даражасини белгилайди.

Корпорацияларнинг интеграцион ривожлантириш дастурига мувофиқ активлар салоҳиятини рангларга ажратиш кўзда тутилади ва уларни аҳамияти даражаси бўйича компанияларга тарқатиш амалга оширилади. Бунинг натижасида молиявий холдинг муносабатлари юзага келади, яъни устивор ранг даражасига кирмаган бизнес – лойиҳа одатда юридик шахсни ташкилий – ҳуқуқий расмийлаштириш шартларида корпорация доирасида қолиб кетади.

Корпоратив бизнесининг мавжуд интеграция шакллари хилма – хиллигидан горизонлал интеграциялашган (корпоратив тузилмалар битта тармоқ корхоналарининг саъй – ҳаракатларини бирлаштириш тенденциясини акс эттиради), вертикал интеграциялашган (корпоратив тузилмаларнинг маълум бир босқичида капиталнинг жамланиш тенденцияси бир – бири билан технологик жиҳатдан боғлиқ ишлаб чиқаришларга тарқалади) ва конломерат (корпоратив тузилмаларнинг маълум бир босқичида капиталнинг жамланиш тенденцияси бир – бири билан технологик жиҳатдан боғлиқ ишлаб чиқариш ва сотиш бўйича тузилмалар билан ифодаланади) типдаги корпорацияларни аҳамияти катта.

Барча корпоратив тузилмаларни бирлашма таркибига кирувчи шахслар мустақиллик даражаси бўйича учта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

- бирлашма аъзолари ўз мустақиллиги ва ҳуқуқларини тўлиқ ҳажмда сақлаб қолади, тузилманинг ўзи эса, унинг қатнашчилари бир хил ҳуқуқларга эга эканлиги сабабли симметрик тавсифга эга бўлади.

Корпоратив тузилмаларнинг бу гуруҳига ассоциация (палата, иттифоқ, лига, гильдия), картель, консорциумлар тааллуқлидир;

- қатнашчилар бир – бири билан ўз фаолияти тўлиқ хажмида алоқада бўлмайдиган ва бошқарув соҳасида мустақилликни сақлаб қоладиган, ўзаро қисман боғлиқ корхоналар бирлашмаси (симметрик тузилмалар). Бу гуруҳга МСГ, синдикатлар киради;
- бошқарув функциялари битта қатнашчидан бошқа қатнашчига бериладиган (ва мос равишда, мустақиллик ҳуқуқи йўқотиладиган) бирлашма. Қатнашчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир хил эмаслиги туфайли тузилма ассимметрик ҳисобланади. Бу гуруҳга трест, конценр ва холдинглар киради.

Алоҳида ишлаб чиқариш ресурсларидан фойдаланиш ҳуқуқи назоратини марказлаштириш тавсифли бўлган иккинчи турдаги бирлашмалар қаторида биринчи навбатда, маҳсулотни сотиш ёки тақчил ресурслар билан таъминлашга ихтисослашган компаниялар атрофида шаклланадиган корпорациялар, синдикат ва картелларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Ўзбекистонда ислоҳотларнинг илк қадамларига тушунтириш беринг?
2. Корпоратив бошқарувда давлат иштироки нималарда ифодаланади?
3. Нима учун хусусий мулк ислоҳотлар пойдеворининг асоси ҳисобланади?
4. Мулкни давлат тасарруфидан чиқаришга маъно ва мазмун беринг?
5. Корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича давлат фармонлари ва қонунларига изоҳ беринг?
6. Корпорацияларнинг интеграцион ривожлантириш дастури қандай амалга оширилади?

3 – мавзу. Корпорацияни бошқаришда рақобатни роли

3.1. Рақобат бозор иқтисодиётининг асоси

Бозор иқтисодиёти ўзининг етуклик даражаси ва ривожланиш хусусиятларидан қатъий назар рақобатнинг мавжуд бўлишини тақазо қилади. Шу билан бирга бозор иқтисодиёти ривожланиб бориши билан рақобатчилик муносабатлари такомиллашиб, ўз шаклларини ўзгартириб боради.

Мамлакатимиз Президенти И.А.Каримов рақобатнинг бозор иқтисодиётидаги аҳамиятини кўрсатиб, “Рақобат бўлмаса, бозор иқтисодиётини барпо этиб бўлмайди. Рақобат – бозорнинг асосий шарти, айтиш мумкинки, унинг қонунидир” деб ёзадилар. Рақобат бозор иқтисодиётининг ва умуман товар хўжалигининг энг муҳим белгиси, ривожлантириш усули ҳисобланади. Рақобатнинг иқтисодий мазмунини тушуниб олиш учун турли томондан ёндошишини талаб қилади. Мустақил товар ишлаб чиқарувчилар (корхонала) ўртасидаги рақобат товарларни қулай шароитда ишлаб чиқариш ва яхши фойда келтирадиган нархда сотиш, умуман иқтисодиётда ўз мавқеини мустахкамлаш учун курашдан иборат. Бунда улар керакли ишлаб чиқариш воситалари, хом –аё ва материаллар сотиб олиш, ишчи кучини ёллаш учун ҳам курашади. Ишлаб чиқарувчилар ўртасидаги рақобат охир – оқибатда истеъмолчилар учун курашдир.

Ресурсларни етказиб берувчилар ўзларининг иқтисодий ресурсларини (капитал, ер – сув, ишчи кучи) юқори баҳоларда сотиш учун рақобат қиладилар. Ишлаб чиқарувчилар ўртасидаги рақобат бозор муносабатлари ривожланган, иқтисодиёт тўлиқ эркинлашган шароитда намоён бўлади. Рақобат истеъмолчилар ўртасида ҳам юз беради, улар товарларни қулай ва арзон баҳоларда сотиб олишга ҳаракат қиладилар, яъни харидор ҳар бир сарфланган пул бирлиги кўпроқ нафлиликка эга бўлишга ҳаракат қилади. Арзон ва сифатли товарни тезроқ сотиб олиш учун курашади.

Шундай қилиб, рақобат кўп қиррали иқтисодий ходиса бўлиб, у бозорнинг барча субъектлари ўртасидаги мураккаб муносабатларни ифодалайди.

Рақобат – бозор субъектлари иқтисодий манфаатларининг тўқнашишидан иборат бўлиб, улар ўртасидаги юқори фойда ва кўпроқ нафлиликка эга бўлиш учун курашни англатади. Бунда ишлаб

чиқарувчилар ўртасида сарфланган хужжатларнинг ҳар бири бирлиги эвазига кўпроқ фойда олиш учун кураш боради. Мана шу фойда орқасидан қувиш натижасида товарларни сотиш доиралари, яъни қулай бозорлар учун, арзон хом – ашё, энергия ва арзон ишчи кучи манбалари учун орасида кураш боради.

Ўз навбатида харидорлар, яъни истеъмолчилар сарфлаган ҳар бир сўм харажати эвазига кўпроқ нафлиликка эга бўлиш учун курашадилар, уларнинг ҳар бири арзон ва сифатли товар ва хизматларга эга бўлишга ҳаракат қилади.

Ишлаб чиқарувчиларнинг фаолият кўрсатувчи тадбиркор ва муок эгаси сифатида эркин ва мустақил бўлиши рақобатнинг иқтисодий асосини ташкил этади. Чунки ҳар бир мулк эгасининг ўз манфаати бўлиб, улар шу манфаатга эришиш учун интилади. Мулк эгасининг товар ишлаб чиқариш ва барча бошқа соҳадаги фаолияти шу манфаатга бўйсундириладиган бўлади. Бу жиҳатдан қараганда рақобат эркин иқтисодий фаолият қилувчи субъектлар манфаатларининг тўқнашувидан иборат бўлишини аниқ тавсийлайди. Рақобат мавжуд бўлишининг бошқа шарти товар – пул муносабатларининг маълум даражада ривожланган бозор тизимида амал қилишидир.

Рақобатнинг асосий соҳаси бозор, чунки унда эркин иқтисодий фаолият қилувчи субъектлар манфаатларининг тўқнашувидан иборат бўлишини аниқ тавсифлайди. Рақобат мавжуд бўлишининг бошқа шарти товар – пул муносабаиталрининг маълум даражада ривожланган бозор тизимида амал қилишидир.

Рақобатнинг асосий соҳаси бозор, чунки унда эркин иқтисодий субъектларнинг алоҳидалаўган манфаати тўқнашади. Рақобат курашини мазмуни тўғрисида тўлароқ тушунчага эга бўлиш учун унинг асосий шакллари ва белгиларини кўриб чиқиш зарур. Ўз микёсига кўра рақобат энг аввало, икки турга – тармоқ ичидаги рақобатга ва тармоқлараро рақобатга бўлинади.

Тармоқ ичидаги рақобат ишлаб чиқариш ва сотишнинг қулайроқ шароитига эга бўлиш, қўшимча фойда олиш учун бир тармоқ корхоналари ўртасида боради. Ҳар бир тармоқда техника билан таъминланиш даражаси ва меҳнат унумдорлиги сабабли шу корхоналарда ишлаб чиқарилган товарларнинг индивидуал қиймати бир хил бўлмайди.

Тармоқ ичидаги рақобат товарларнинг ижтимоий қийматини бошқача айтганда, бозор қийматини аниқлайди ва белгилайди. Бу қиймат одатда, ўртача шароитда ишлаб чиқарилган ва муайян тармоқ товарларининг анчагина қисмини ташкил этадиган товарларнинг қийматига мос келади. Тармоқлараро рақобат турли тармоқлар корхоналари ўртасида энг юқори фойда нормаси олиш учун олиб бориладиган курашдан иборат. Бундай рақобат фойда нормаси кам бўлган тармоқлардан фойда нормаси тармоқларга капиталларнинг оқиб ўтишига сабаб бўлади.

3.2. Рақобат кўринишлари ва усуллари

Иқтисодий адабиётларда бир тармоқ ичидаги рақобатнинг тўртта шакли алоҳида ажратиб кўрсатилади. Булар эркин рақобат, монополистик рақобат, монополия ва олигополиядир.

Эркин рақобат шароитида бир хил маҳсулот ишлаб чиқарувчи тармоқда жуда кўп сонли корхоналар мавжуд бўлади. Юқори даражада ташкил қилинган бозорда кўплаб сотувчилар ўзларининг маҳсулотларини таклиф қиладилар.

Эркин рақобат шароитида янги корхоналар тармоққа эркин кириши, тармоқда мавжуд бўлган корхоналар эса уни эркин ташлаб чиқиши мумкин, хусусан янги корхоналарнинг пайдо бўлиши ва уларнинг рақобатли бозорда маҳсулотларини сотишга ҳуқуқий, технологик ва молиявий ва бошқа жиддий иқтисодий тўсиқлар бўлмайди.

Монополияда тармоқда асосан битта фирма хукмронлик қилиши сабабли, у мавжуд маҳсулотнинг ягона йирик ишлаб чиқарувчиси ҳисобланади ва якка ҳукмронлик шаклланади.

Бундай шароитда фтрма нарх ва таклиф хажми устидан сезиларли назоратни амалга оширади.

Монополиянинг мавжуд бўлиш тармоққа кириш учун тўсиқларнинг мавжуд бўлишига сабаб бўлади. Иқтисодий, техник ҳуқуқий ёки бошқа тўсиқлар янги рақобатчиларнинг тармоққа киришига йўл қўймайди.

Олигополия – тармоққа у қадар кўп бўлмаган бир гуруҳ корхоналарнинг хукмронлик қилишидир. Бу олигополиянинг энг муҳим белгисидир. Қайси товарлар ва хизматлар бозорида нисбатан кам сонли

ишлаб чиқарувчилар ҳукмронлик қилса, шу тармоқ олигополитстик рақобат ҳисобланади.

Олигополистик тармоқ бир хил ёки табақалашган маҳсулот ишлаб чиқариши мумкин. Кўпчилик саноат маҳсулотлари: пўлат, мис, алюминий, қўрғошин, темир ва шу кабилар – физик маънода бир турдаги маҳсулотлар ҳисобланади ва олигополия хукмронлиги шароитида ишлаб чиқарилади. Истеъмол товарлари: автомобиллар юрувчи воситалар, сигаретлар, маиший электр буюмлари ва шу кабиларни ишлаб чиқарувчи тармоқлар табақалашган олиполия ҳисобланади.

Олигополия шароитида корхоналар ўртасидаги рақобат ўзаро боғлиқ бўлади. Олигополистик тармоқда хеч қайси фирма ўзининг баҳо сиёсатини мустақил ўзгартиришга ботина олмайди.

Биз қараб чиққан рақобатнинг тўртта шаклининг ҳар бири миллий иқтисодиётда алоҳида –алоҳида, яъни соф ҳолда учрамайди. Иқтисодиёт соҳаларини батафсил ўрганиш, чексиз кўп ҳар хил рақобатли вазиятлар мавжудлиги шароитида, иккита бир хил бир хил тармоқни топиш қийинлигини кўрсатади.

Рақобат курашининг икки усули фарқланади: нарх воситасида рақобат ва нархсиз рақобат.

Нарх воситасида рақобатлашувда курашнинг асосий усули ишлаб чиқарувчиларнинг ўз товарлари нархларини бошқа ишлаб чиқарувчиларнинг шундай маҳсулотлариникига нисбатан пасайтириши ҳисобланади.

Унинг асосий ва энг кўп қўлланадиган кўришини – “нархлар жанги” деб аталадики, бунда йирик ишлаб чиқарувчилар рақибларини тармоқдан сиқиб чиқариш учун нархни вақти – вақти билан ёки узоқ муддат пасайтириб туради. Бу усулни қўллаш учун ишлаб чиқарувчи бошқа рақибларига қараганда унумлироқ технологияни киритиши, малакалироқ ишчиларни ёллаши ва ишлаб чиқаришни яхшироқ ташкил қилиши керак бўлади. Фақат шундагина унинг товарининг индивидуал қиймати бозор қийматидан паст бўлиб, мазкур товар нархини тушуриш имконини беради.

Нарх воситасида рақобатлашув усулларидан бири – демпинг нархини қўллашдир. Бунда миллий ишлаб чиқарувчилар ўзларнинг товарларини бошқа мамлакатларга ички бозордаги нархлардан, айрим ҳолларда таннархидан паст бўлган нархлар бўйича чиқаради.

Ҳозирги даврда бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда нарх ёрдамида рақобат қилиш ўз ўрнига эмас, чунки ишлаб чиқарувчилардан бирининг ўз маҳсулотига нархни пасайтириши унинг рақобатчиларининг ҳам шундай ҳаракат қилишини тақазо қилади. Бу бозорда фирмаларнинг мавқеини ўзгартирмайди, фақат тармоқ бўйича камайтиради.

Нархсиз рақобат шу билан тавсифланадики, бунда рақобат кураштнинг асосий омилитоварланинг нархи, балки унинг сифати, сервис, хизмат кўрсатиш ва ишлаб чиқарувчи фирманинг обрў – эътибори ҳисобланади.

Нархсиз рақобат билан бир вақтда яширин нарх ёрдамида нарх ёрдамидаги рақобат бўлиши ҳам мумкин. Бунинг учун янги товарларнинг сифати ошиши ва истеъмол хусусиятларининг яхшиланиши улар нархларининг ошишига қараганда тез рўй бериши керак. Нархсиз рақобатнинг товар сифатини табақалаштириш каби усули ҳам мавжудки, бунда товарлар бир хилдаги эҳтиёжни қондириши ва бир турга мансуб бўлиши, лекин турли – туман исътемол хоссаларига эга бўлиши мумкин.

Товарлар талабга нисбатан ортиқча бўлган шароитда ишлаб чиқарувчилар товарларини кредитга сотиш усулидан фойдаланиб рақибларидан устун келишлари мумкин, бунда дастлаб товар нархининг фақат бир қисми тўланади, унинг қолган қисми эса шартномада келишилган аниқ муддатларда тўланади.

Шундай қилиб монополиялар хукмрон бўлган шароитда нархсиз рақобат муҳим ўрин тутади. Бунинг сабаби шундаки, биринчидан монополиялар товар сифатини ошириш, истеъмолчиларга хизмат кўрсатишни яхшилаш йўли билан сотиладиган товар хажмини кўпайтириш мумкин. Иккинчидан, улар молиявий жиҳатдан кучли бўлганлиги сабабли маҳсулотни янгилаш, ишлаб яиқаришни қайта жиҳозлаш ва рекламага зарур бўлган маблағни сарфлай оладилар.

3.3. Антимонопол қонунчилик

Давлатнинг асосий вазифаларидан бири бу рақобатни ҳимоя этиш.

Рақобатга нисбатан қарама – қарши қутбда монополизм ётади. Бинобарин, рақобатни ҳимоя этишнинг асосий дастаги бу

монополияларнинг фаолиятини монополитзмга қарши қонунчилик ёрдамида тартибга солишдир.

Ҳозирги замон антимонопол қонунчилик иккита асосий йўналишга эга:

а) баҳолар устидан назорат

б) компанияларни қўшилиши устидан назорат

баҳоларни белгилаш борасидаги фирмалар ўртасидаги ҳар қандай битим ноқонуний ҳисобланади. Бундан ташқари демпинг қонуни рақобатида (баҳоларни пасайтириш сотиш) амалиётини ҳам таъқиқлайди. Бир фирма иккинчи фирманинг акцияларини сотиб олганда компанияларни қўшилиши юз беради. 80 – йиллардан бошлаб бу жараённинг кучайиши барча мамлакатларда кузатилмоқда. Юнга қонунчилик турли чеклаш, бозорда квоталарни ўрнатиш каби воситалар ёрдамида таъсир кўрсатади.

Монополизмга қарши қонунчилик асосларига биринчи марта АҚШда иқтисодиётда монополистик бирлашмалар хокимиятининг кучайишига қарши ҳукуматининг жавоби сифатида 1880 йилда Шерман қонуни қабул қилинган. Бу қонун бозорни монополлаштиришни таъқиқлар, унга биноан ишлаб чиқариш ва савдони чеклашга қаратилган ҳар қандай ҳаракат қонунга зид деб ҳисобланар эди. Кейинроқ, ҳусусан 1914 йилда бу йўналишда Клейтон қонуни қабул қилинди. Унга биноан баҳола ёрдамида камситиш, зўрлик билан тузиладиган битимларни рақобатчи фирмаларнинг акцияларини сотиб олиш қонунга зид деб қараларди. Ўзбекистонда буйруқбозлик иқтисодий тизими – шароитида давлат монополияси юзага келди ва мустаҳкамланди. Бунинг натижасида давлат корхоналари ўз тармоқларида монополистларга айландилар. Шу туфайли рақобат умуман йўқолиб кетди, исътемолчи давлат товарларидан бошқа товарларни келишилган нархда танлаб олишдан махрум бўлди. Давлат монополияси иқтисодий ўсиш омилларини заифлаштириб юборди. Давлат монополияси бозор иқтисодиёти қоидаларига зиддир. Шу сабабдан бозори иқтисодиётига ўтиш учун Ўзбекистонда Демонополизацияни амалга ошириш зарур эди. Ўзбекистонда давлат мулкини хусусийлаштириш амалга ошди.

Ўзбекистонда “монопол фаолиятини чеклаш тўғрисида”ги қонун (1992 йил август) кучга киритилди ва унинг асосида рақобатчиликни ривожлантиришга қаратилган бир туркум меъёрий хужжатлар ишлаб

чиқилди. Мазкур қонунга кўра, бозорда атайлаб тахчиллик ҳосил қилиш, нархларни монополлаштириш, рақобатчиларнинг бозорга кириб боришига тўсқинлик қилиш, рақобатнинг ғирром усулларини қўллаш ман этилади. Қонунни бузувчилар рақибига етказган зарарни қоплашлари, жарима тўлашлари, ғирромлик билан олган фойдадан махрум этишлари шарт.

Монополияга қарши фаол чораларни амалга ошириш учун Молия Вазирлиги тизимида монополиядан чиқариш ва рақобатни ривожлантириш бош бошқармаси тузилди. Бошқармага рўйхатга киритилган монополия мавқеидаги корхоналар маҳсулоти бўйича нархларни ва рентабелликни тартабга солиш ҳуқуқи берилди. Кейинчалик бу бошқарма Республика монополияга қарши кураш ва рақобатни ривожлантириш қўмитасига айлантирилди.

Республикада монопол мавқега эга бўлган корхоналарни давлат реестрига киритиш учун меъзонлар белгилашда жаҳон тажрибаси ва ўтиш даврининг ўзига хос жиҳатлари ҳисобга олинади.

Ҳозирги даврда Республикада агар корхона ишлаб чиқариш муайян маҳсулот бозоридаги шу турдаги маҳсулотнинг 35 фоизидан ортиқ бўлса, бу корхона монополистик корхона сифатида Давлат реестрига киритилади. Озиқ – овқат товарлари учун бундай мезон даражаси 200 фоиз деб белгиланган.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Нима учун рақобат кўп қиррали иқтисодий ҳодиса ҳисобланади?
2. Рақобат нималардан келиб чиқиб бозор субъектлари ўртасидаги курашни англатади?
3. Рақобатнинг тўртта шаклига тушунтириш берилсин?
4. Рақобат курашининг икки усули қандай даражада (кўринишда) қўлланилади?
5. Ҳозирги замон антимонопол қонунчилигининг икки йўналишига тушунтириш берилсин?
6. Баҳоларни белгилаш борасидаги корхоналар ўртасидаги битим қандай мазмунга эга?
7. Ўзбекистондаги “Монополия фаолиятини чеклаш тўғисида”ги қонунннинг мазмуни тушунтирилсин?

4- мавзу. Корпоратив корхоналарида маркетинг фаолиятини бошқариш

4.1. Корпоратив бошқарувнинг равнақ топишида маркетинг фаолиятининг назарий асослари

Бозор муносабатларининг равнақ топишида, эркин рақобат ва аҳоли турмуш фаровонлигини таъминлашда маркетинг фаолияти муҳим аҳамият касб этади. Корпоратив корхоналар заминида маркетинг фаолиятини ташкил этиш, авваламбор, маркетинг соҳасидаги изланишларнинг моҳиятига, мазмун тушунчасига ва йўналишига асосланади. Корпоратив корхоналарида маркетинг фаолиятини ташкил этишда, уни бошқаришда, режалаштиришда ва назорат қилишда муҳим аҳамиятга эга бўлиши – замонавий маркетингнинг асосий хусусиятларидан бири сифатида намоён бўлмоқда.

Мамлакатимиз корхона ва корпорацияларининг жаҳон бозорида ўзларининг муносиб ўринларининг эгаллашларида, экспорт ва импорт салоҳиятини оширишларида, маркетинг фаолиятини самарали бошқариш муҳим аҳамиятга эга. Чунк, замонавий рақобат мақсадли бозорни топиш, балки, потенциал харидор (истеъмолчи) ни аниқлаш, унинг шаклланиши ва кўламининг кенгайиши борасидаги уринишлар билан ажралиб туради.

Ўзбекистонда иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш жараёнининг асосий шартлари ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар рақобатдорлигини таъминлаш, ишлаб чиқарувчи ва харидорлар ўртасидаги муносабатларни самара (истиқболли) шакл ва услубларда ташкил қилишдан иборат. Бу хусусда қатор расмий манба ва давлат хужжатларида ёритилган.

Шу боисдан, ҳар бир корпорация (концерн, корхона, фирма, ташкилот) олдида турган асосий вазифалардан бири бу потенциал харидорни аниқлаш, уни шакллантириш ва бозорда “ўсувчан ўринга ва мавқега” эга бўлиш ҳисобланади. Бу вазифани ҳал эишда мунтазам ва самарали маркетинг фаолиятини бошқариш муҳим аҳамиятга эга. Чунки маркетинг – алмашинув орқали хоҳиш ва эҳтиёжларни қондирилишига қаратилган инсон фаолиятидир. Маркетинг,

истеъмолчилар эҳтиёжи ва имкониятларига таянган холда бозорни ўрганиш, маҳсулотни сотиш, бозорга олиб чиқиш, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши ўз ичига олади. Бу соҳа корхоналарнинг мухандислари, конструкторлари, иқтисодчиларни қандай маҳсулотни ишлаб чиқариш керак деган саволга жавоб топишга ёрдам беради.

Корхонани бошқаришда, маркетинг, ишлаб чиқариш циклининг бошига қўйилмоқда, чунки ҳозирда корхона ўз ишлаб чиқариш қобилятига эмас, балки бозор талаби ва истеъмолчилар ҳоҳиши ва имкониятига боғликдир. Бозор ишлаб чиқариш кўламини, ташкилий тизимни, бошқарув тамойиллари ва услубларини ва бошқаларни белгилайди.

Бозор иқтисодиёти шароитида бозор конъюнктурасини ва истиқболли хамкорларни имкониятларини ўрганган холда ўзига ишлаб чиқаришини моддий – техник томондан таъминлайди. Бунинг эвазига корхонадаги режа-иқтисод, техник, технологик, таъминот бўлимларининг махсулотни сотишдат вазифалари ўзгаради. Корхонанинг инженер- техник ишчилари махсулот ишлаб чиқаришда қандай ресурсларни қандай хажмда ишлата олишини билиш мақсадида корхонада маркетинг бўлими тузилади, у корхонанинг илмий ва молиявий сиёсатини ишлаб чиқувчи бош мияси хисобланади.

Маркетинг бозордаги шароит, жамият талабини ва конъюнктурани ўзгариш динамикасини тадқиқ қилиб, корхона қандай маҳсулот ишлаб чиқариш мувофақиятини аниқлайди.

Маркетингни корхона миқёсида бошқариш анча мураккаб, чунки бу нарса кадрларни қайта тайёрлаш, бошқарув услубларини ўзгартиришни талаб этади. Маркетинг концепцияси корхонанинг бутун бир хўжалик механизмининг ва иқтисодиётининг тубдан қайта кўрилгандагини ишлаши кузатилади. Акс холда тез ўзгарувчи талабга тўла жавоб бермай қўяди, ҳамда рақобатчи корхоналарга ўз бозордаги жойини бўшатиб беришга мажбур бўлади. Бу эса даромаднинг (фойданинг) камайишига ва унга боғлиқ барча оқибатларни келиб чиқишига сабаб бўлади. Лекин илм – техникани олд ютуқларидан фойдаланилаётган ва истеъмолчилар талабига тўла жавоб бераётганлар ўз маҳсулотларининг сотилишидан даромад (фойда) оладилар.

Бу маънода Америкалик Автомобиль қиролининг гапи ёдга тушади. Ундан сўрабдилар, қандай қилиб сиз бундай зафарга эришдингиз. Ва у жавоб берди “ Мен” дейди Форд, “автомобилларни бошқаларга қараганда арзонроқ сотдим, лекин ўз ишчиларимга кўпроқ пул тўладим”. Мисли кўрилмаган бундай иш уни ва корхонасини энг бойлардан қилди, улар рақобатчиларни бозордан сиқиб чиқардилар.

Товар – пул муносабатлари шундай хусусияти мавжудки, у жамиятни ўзини ўзи назорат механизми билан таъминлайди. Бошқариладиган бозор корхоналар фаолиятини истеъмолчига қаратишни, хамда бошқарув тамойиллари ва услубларини ўзгартиришни талаб этади.

Маркетинг турлари таснифини Америкалик иқтисодчи Филип Котлер ўз “Фирма ичида маркетингни бошқариш” дарслигида кўрсатиб берди.

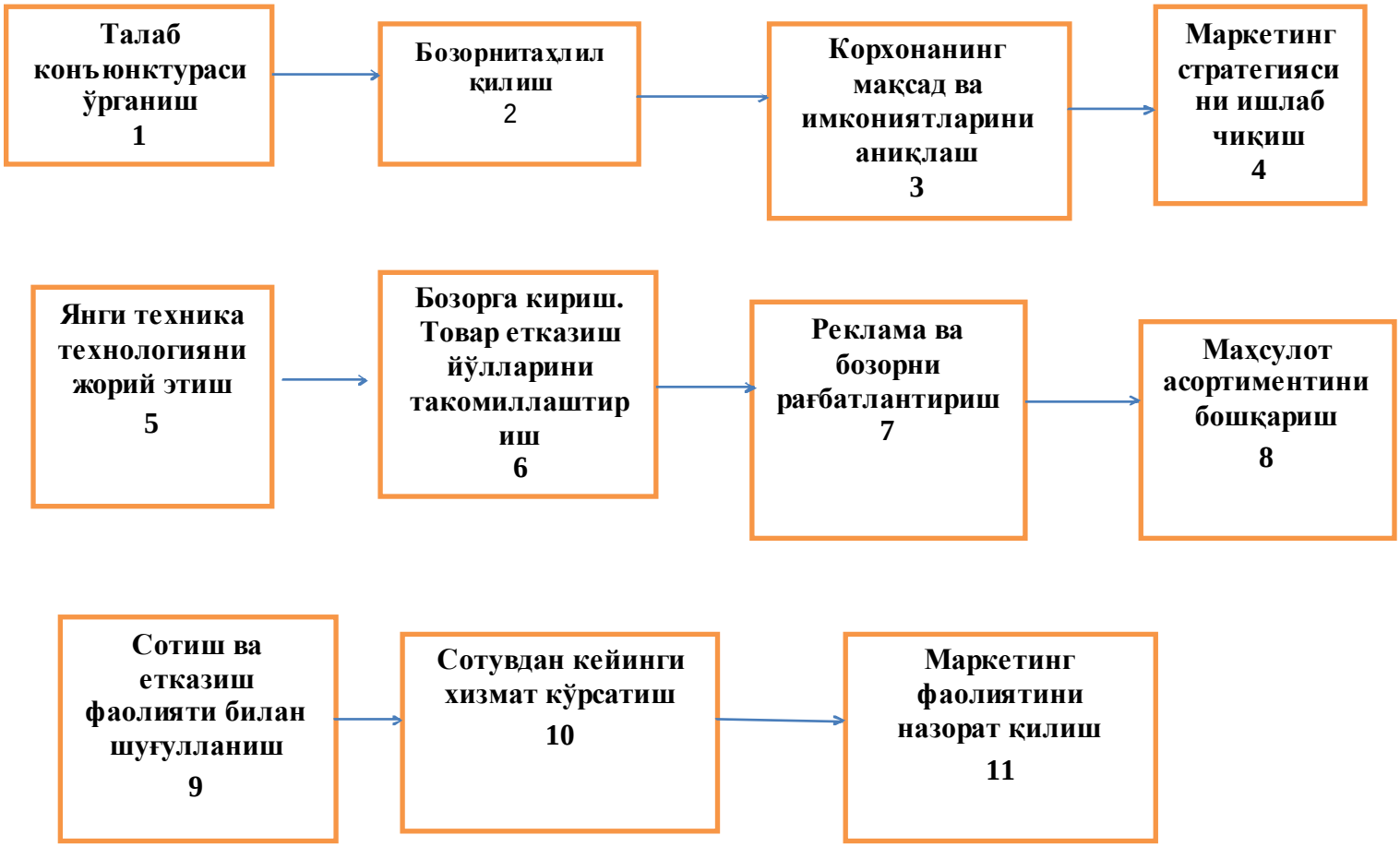
Маркетинг турлари

Талаб ҳолати	Маркетинг вазифалари	Маркетингга тушунча
1	2	3
Салбий талаб	Талабни шакллантириш	Конверсион маркетинг
Талабнинг йўқлиги	Талабни рағбатлантириш	Рағбатлантирувчи маркетинг
Потенциал талаб	Талабни ошириш	Ремаркетинг
Тебранувчи талаб	Талабни мувозанатга келтириш	Синхромаркетинг
Тўлиқ талаб	Талабни қўллаб қувватлаш	Қўллаб қувватловчи маркетиг
Ўта юқори талаб	Талабни камайтириш	Демаркетинг
Нотўғри талаб	Талабни йўқ қилиш	Тескари таъсир этувчи маркетинг

Маркетинг стратегияси бир – бирига боғлиқ жамоа ҳамда жамият талабларига, ишлаб чиқаришни самарадорлигига хизмат қилиши керак.

Маркетинг стратегиясини босқичма – босқич қуйидагича тасвирлаш мумкин:

Маркетинг босқичлари



2 – босқич. – бозор сиғимини таҳлил қилиш. Корхона бозор сиғими орқали тахминий сотув ҳажмини аниқлаб олади. Бу қўшимча капитални жалб этишга сабабдир.

3 – босқич. – маълум бозор шароитларида корхона мақсад ва имкониятларини белгилаш. Бозор талабини ўрганиш корхона имкониятларини солиштиришга ёрдам беради.

4 – босқич. – маркетингнинг режа ва стратегиясини ишлаб чиқиш. Мақсадга эришиш учун умумий режа сифатида, ҳамда алоҳида бўлимлар учун аниқ режа сифатида қўлланилади.

5 – босқич. – НИОКР; 4 – босқични ўтгандан кейин корхона бозорга ўгказиш учун товар яратади, яъни илмий – тадқиқот ишлари, тажриба – конструкторлик ишлари, технология, ишлаб чиқариш режаси, тажрибавий ишлаб чиқариш ва ҳоказо. Ва ниҳоят маҳсулот тайёрланади.

6 – босқич. Маҳсулотни бозорга киритиш. Бу ердаги асосий шарт – бозорга чиқишни энг самарали йўлини топиш, ҳамда нарх сиёсати.

7 – босқич. – реклама. Бозорда режалаштирилган ва самарали фаолиятсиз мувофақиятга эришиш мураккаб. Истеъмолчиларга маҳсулот ҳақида ахборот етказиш, ва уларни харид қилишга дават этиш.

8 – босқич. – маҳсулот асортиментини бошқариш. Ассортимент ўзгаришига истеъмолчилар талабини ўрганиш. Ассортиментни ўзгартириш, олдинги маҳсулотни ўзгартириш.

9 – босқич. – сотиш фаолиятини бошқариш. Маҳсулотни сотиш, ўраш ва транспортировкасига алоҳида эътибор берилади.

10 – босқич – сотишдан кейинги хизмат кўрсатиш: истеъмолчига сервис хизмат ва маҳсулотни ишлатишда ёрдам бериш.

11 – босқич. Маркетинг фаолиятини назорат қилиш. Фаолиятнинг барча босқичларини назорат қилиш, биринчи босқичнинг тугаши биринчи босқични бошланишига шароитдир.

Маркетинг стратегиясини ўрганиш “маркетингни бошқариш” га тушунча беради. Маркетингни бошқариш – бозордаги ўринни кенгайтириш, сотиш хажмини кўпайтириш, фойда олиш, ўзаро алмашинув қилиш мақсадида бозорни ва ишлаб чиқаришни таҳлил қилишдир. Олдида турган мақсадга эришиши учун талаб ҳолатининг даражасига таъсир этиш маркетингни бошқаришнинг вазифаси

ҳисобланади. Яъни маркетингни бошқариш – талабни бошқариш демакдир. Корхона ўз маҳсулотларига ихтиёрий талаб даражасини тахмин қилади.лекин талаб бу даражадан паст ёки юқори бўлиши мумкин. Мана шу каби муаммоларни маркетинг бошқарувчиси ҳал қилади.

Маркетинг бошқарувчиси – мавжуд режаларни амалга ошириш ва назорат қилишни амалга оширувчи, маркетинг фаолиятини таҳлил қилувчи мансабдор шахсдир. Буларга сотиш ва ўтказиш бўлимининг бошқарувчилари, ходимлари, реклама хизмати ходимлари, сотишни рағбатлантириш мутахассислари, маркетинг тадқиқотчилари, маҳсулот бошқарувчилари ва нарх белгилаш мутахассислари киради.

4.2. Бозор доимо ўзгарувчи иқтисодий элементдир. Бу нарса корхоналарда сотиш ва иқтисодий тахлил бўлимларининг доимо изланишда бўлишига чорлайди

Бозорни ўрганиш,тадқиқот қилишнинг режаси ва мақсадини аниқлаш орқали бошланади. Кейин бир неча йил олдинги маҳсулот сотиш камчиликлари ва хатолар маркетинг мутахассислари томонидан ўрганилади. Ахборотни реклама, телефон ва матбуот орқали билиб олиш мумкин. Ахборот йиғилгандан кейин уларни тахлил қиладилар ва бозор ҳолати ҳақида хулоса чиқарадилар. Бозордаги ҳолатни билган ҳолда сотиш ва таъминот бўйича хулосалар ишлаб чиқиш мумкин.

Корхоналар доимо (йилда бир неча марта) бозордаги холатини белгилаб олиши керак. Бозор сиғими бу маълум давр ичида харид ҳажми тушинилади. Узоқ муддатли прогнозлар 15 – 20 йилга, ўрта муддатлилар 1-2 йилга мўлжалланган бўлиши кера. Янги маҳсулотни бозорга олиб киришда бозор сиғими катта аҳамият касб этади. Бозор конъюнктурасини, корхонанинг ўзидан ташқари алоҳида ихтисослаштирилган корхоналар ҳам бажариши мумкин. Бундай ташкилотларни тизимини яратиш мақсадга мувофиқдир, чунки бозорни сифатли таҳлил қилишга рақобат пайдо бўлади.

Бозор тадқиқотларини ўтказиш қимматдир, шунинг учун барча мавжуд ахборот манбаларидан самарали фойдаланиш керак. Тадқиқот вақтида фойдали қонуният ва қарашларни ишлаб чиқиш мумкин. Бозор

сиғими бўйича маркетинг тадқиқоти ўтказишда, рақобатчилар фаолияти, реклама, сотиш сиёсати, маҳсулот ассортименти, корхоналар ташкилий тузилишларини таҳлил қилишни унутмаслик керак. Бозор бу орзу эмас, балки қаттиқ ҳақиқатдир.

Бозор корхонани демонополизациясини талаб этади: кучли рақобат, хўжалик механизмини қайта қуришни, олди технологияни жорий этиш, проект-конструкторлик ходимларининг юқори малакасини ва бошқа нарсаларни талаб этади. Агар янги фикрлар бўлса ҳамулар юқори даражадаги, замонавий технологиясиз дунё талабларига жавоб берадиган маҳсулот ишлаб чиқариш мумкин эмас. Янги технологияларни сотиб олиш учун чет эл валютаси керак, уни эса ишлаб топиш зарур. Умуман олганда бозорга чиқиш стратегияси қуйидагиларни ўз ичига олади:

1. Тадбирлар мажмуаси ўтказиш эвазига бирламчи умумлаштириш. (мақсадларни аниқлаш, ташкилий тузилишни ривожлантириш, кадрлар малакасини оширишга тайёрлаш, ишлаб чиқариш интизомини кучайтириш, меҳнат ва материал сарфларини тежаш ва хоказо)
2. Қўшма корхона тузиш эвазига янги технологиялар сотиб олиш.
3. Янги, умуман бошқача бўлган маҳсулотни яратишга малакали менеджер ва конструкторларни жалб этиш ва тайёрлаш.
4. Халқаро моделъ яратиш ва унинг эвазига ички ҳамда халқаро бозорни эгаллаш.
5. Корхонани юқори рентабелли хўжаликка айлантириш ва улжуржи савдо билан шуғулланиш.

Бозорга чиқиш стратегияси асосий мақсадга эришишни: юқори сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш, ишчилар ҳаёт даражасини яхшиланиши, ижтимоий дастурларни амалга ошириш таъминлайди.

Охирги мақсадга эришишга қизиқиб, талпиниб ишлаган ишчи тадбирларни бажарилиш самарадорлигини оширади. Шу мақсадда

корхона ўз акцияларини чиқариши керак, чунки улар эгасига йилига 10 – 15 % даромад олиб келади.

Бозор имкониятларини баҳолаш ҳамда ўрганиш мобайнида кўп янги фикрлар пайдо бўлади. Мақсад булардан энг тўғри келадиганини танлаб олиш. Айтайлик корхона бозор имкониятларини баҳолаб энг жалб қилувчиси бу болалар велосипеди бозоридир.

Бу маҳсулотни мағсулотлар номенклатурасига киргизиш корхона мақсади ва ресурслар имкониятига тўғри келади деб бошқарувчилар қарор қилади. Бундай мтовар тури мавжуд маркетингга тўғри келади. Лекин велосипедни ишлаб чиқаришда унга материал етказиб берувчилар билан яхши алоқалар ўрнатишга, велосипедни қизиқтирувчи, харидор имкониятига тўғри келувчи, рақобатчиларникига нисбатан сифатсиз бўлмаслиги каби муаммоларга корхона аҳамият бериши даркор. Ҳар бир элементни бозор имконияти ва сиғимига нибатан таҳлил қилиниши керак. Бу жараён 4 босқичдан иборат: бозорни ўлчаш, прогнозлаш, ҳамда бозорда товарни жойлаштириш. Бозор кўламини ўлчашда корхона барча болалар велосипедини аниқлайди ва ҳар бир модел сотилиш ҳажмини кўриб чиқади. Бу борада велосипед бозорининг келажакдаги кўлами ҳам муҳимдир.

Бозорни сегментациялаш – бу истеъмолчиларни хоҳиши, характеристикаси ва хатти ҳаракатига қараб табақалашдир. Баҳосидан қатъий назар яхши велосипедларни харид қилаётган харидорлар бозорнинг бир сегментини ташкил этадилар. Бошқа сегментга баҳосига эътибор берадиганлар киради. Уларни хоҳиши ва имкониятига қараб сегментациялиб, уларнинг эътиборига мос товар ишлаб чиқаришга корхона маркетинг имкониятларини сафарбар этиши зарур. Корхона у ёки бу сегментга киришни ҳал этиши яъни мақсадли сегментни танлаши зарур. Истеъмолчининг нега айнан ўша маҳсулотни танлаётгани билиш мақсадида уларни хусусиятларини солиштириш керак. Таққослаш орқали маҳсулотнинг бозордаги жойини, ўрнини, кўринишини тасвирлаб бериш мумкин.

Шундай қилиб, бозор стратегиясини ишлаб чиқиш товар ишлаб чиқариш циклининг асосий даври бўлиши мумкин. Америка корхоналарида сўров ўтказилганда шу нарса маълум бўлдики, ишлаб

чиқаришнинг ўзи ва технологиядан ташқари маҳсулотга талаб уйғотиш ва уни тўғри етказиб бериш мувоффақиятга эришишнинг асосий калитларидан бири бўлиб ҳисоблана экан. Уларнинг фикрича оммавий ишлаб чиқариш технологиялари муаммолари, маҳсулотни сотиш ва ўтказиш муаммоларига қараганда анча енгил экан.

Иқтисодиётда маркетинг назариясини ижодий қўллай билиш корхонанинг хўжалик фаолиятида туб ўзгаришларни, ҳамда кам харажатлиликни, ва истеъмолчиларга қаратилган ишлаб чиқаришни тўғри йўлга қўйишга ёрдам беради.

4.3. Корхоналар бозорининг хусусиятлари

Корхона – бу хом ашёнинг, ёрдамчи буюмларнинг, ускуна, ёрдамчи ускуна, таъминот предметлари ва хизматларнинг катта бозоридир. Хизмат кўрсатишда, таъминотда, қишлоқ хўжалигида, чакана савдода, қурилишда, ишлаб чиқариш ва давлат корхоналарида ўн минглаб корхоналар товар ва хизматлар олди – сотдиси билан банд.

Корхона эхтиёжлари учун харидлар – бозорда мавжуд таъминотчи, товар белгиларини баҳолаб, танлаб олиш орқали корхона эхтиёжларини қондиришдир.

Корхоналар бозорини 3 тури мавжуд: саноат мақсадидаги, оралиқ маҳсулотлар ва давлат корхоналари бозорлари.

Саноат мақсадидаги маҳсулотлар бозори ўз ичига бошқа истеъмолчиларни талабини қондириш мақсадида товар ва хизмат сотиб олувчи ва уларни қайтадан ишлаб чиқувчи шахс ва ташкилотлар мажмуаси тушинилади.

Кенг истеъмол товарлари бозорига қараганда саноат маҳсулотлари бозори пул айланиши ва товарлар номенклатураси анча каттадир.

Автомобиль тайёрлашда металл, шиша резина ишлаб чиқарувчилар, тайёр автомобиль қилиб истеъмолчиларга етказиб берувчи машинасозларга ўз маҳсулотларини сотиши керак.

Саноат маҳсулотларини бозори кенг истеъмол бозоридан ажратиб турувчи бир нечта хусусиятлари бор.

1. Саноат маҳсулотларини сотувчилари кенг истеъмол моллари сотувчиларига қараганда кам харидорлар билан муомила қиладилар.
2. Ишлаб чиқарувчи кўп бўлган бозорда ҳам ҳариднинг асосий қисми барибир бир нечта йирик харидорлар зиммасига тўғри келади.
3. Харидорлар географик ва соҳалар бўйича: нефть, резина, пўлат тайёрлаш тсоҳаларида мужассамлашган бўладилар.
4. Саноат маҳсулотларига бўлган талаб охир оқибат кенг истеъмол молларига бўлган талаб асосида шаклланади. Шунинг учун туфли, этиклар ишлаб чиқариш учун тери маҳсулотлари харид қилинади.
5. Саноат маҳсулотларига бўлган талаб кенг истеъмол молларига қараганда тез ўзгаради. Бу нарса одатда янги ишлаб чиқариш асбоб ускуналарга нисбатан сезиларли. Кўпинча истеъмоллар талабининг 10 % га ошиши саноатда талабни вақт ўтиши билан 20% га оширади.
6. Саноат маҳсулотларини харидини кўпинча малакали мутахассислар, экспертлар, комиссия асосида оладилар. Кенг истемолчига эса бунчалик мураккабликни кераги йўқ.

Саноат маҳсулотларини сотиб олишда харидорлар бир қанча қарорлар қабул қилишга тўғри келади. Қарорнинг тўғри қилинаётган ҳариднинг ҳолатига нисбатан қабул қилинади. Харид қилишнинг асосий 3 ҳолати мавжуд:

- Ўзгаришларсиз қайта харид қилиш – бу ҳолатда харидор бир маҳсулотга қайтадан ўзгаришсиз буюртма беради;
- Ўзгаришли қайта харид қилиш - бу ҳолатда харидор маҳсулот техник кўрсаткичларига, баҳосига, таъминотчиларига ўзгартиришлар киратади. Эски таъминотчилар уни ушлаб қолишга ҳаракат қиладилар, янгилари эса уни забт этишга;

- Биринчи марта харид қилаётган харидорларнинг янги масалаларини ҳал этиш учун харид. Масалан, фирма ўзида биринчи компъютер тизимини ўрнатмоқчи бўлди.

Қарор қилишнинг энг кам миқдори эса, янги масалаларга қаратилган харид ҳолатида кузатилади. Харид қилиш вақтида, маҳсулотнинг техник кўрсаткичларини аниқлаш, нархини, олиб келиб бериш муддати ва шарт шароитини, техник хизмат шароитини, ишончли ва танланган таъминотчини, буюртма ҳажмини аниқлаб олиш зарур.

Оралиқ маҳсулотлар бозори бу ўзида ишлатиш, арендага бериш, ёки олиб қайтадан сотиш билан шуғулланувчи шахс ва ташкилотлар мажмуасидир.Бу ердаги сотувчилар қайта олиб сотиладиган маҳсулотларнинг кўп турлари билан шуғулланадилар. Оралиқ маҳсулотларни сотувчилар қандай таъминотчидан қандай нархларда олишни ва кимларга сотишни ҳал қилиши керак.

Оралиқ маҳсулотлар бозори ўз ичига товар биржалари, улгуржи ва чакана савдо фирмалари киради.

Давлат корхоналари бозори ўзларининг вазифаларини бажариш тучун сотиб олаётган ёки аренда қилаётган республика, автоном республика ва хокимиятлардан ташкил топган. Республика миқёсидаги энг йирик истуъмолчи бўлиб, хукумат ҳисобланади. Давлат ташкилотлари номидан қилинадиган харидлар турли тумандир, самолёт, тепловоз, мебелъ, ўт ўчириш автомобиллари ва бошқалар киради. Ҳукумат ўз мақсадларига эришиш учун улардан фойдаланилади.

4.4. Корхонада маркетинг хизмати

Корхона шундай маркетинг хизмати структурасини жорий этиш керакки, у бутун маркетинг фаолиятини ўз ичига олиши керак, жумладан режалаштиришни ҳам. Кичик корхоналарда бу вазифа бир одамга юклатилиши мумкин. У ҳам маркетинг тадқиқотлари, ҳам сотиш, ҳам реклама билан хамда харидорлар билан ишлайди. Агар катта корхона бўлса, бу ерда маркетинг фаолиятини маркетинг бўлими бошқаради. Бўлим агентлар, реклама мутахассислари, ишлаб чиқариш

бошлиқлари, бозор сегментлари бўйича бошқарувчилар ва хизмат кўрсатиш бўлими ходимларини ўз ичига олади.

Ҳар бир корхона ишлаб чиқаришни стабиллаштириш ва сотишни кўпайтириш мақсадида маркетинг бўлимини ташкил этади.

Энг кенг тарқалган маркетинг схемаси – функционалдир. Бунга биноан маркетинг мутахассислари турли маркетинг турлари (функция) ни бошқарадилар. Улар маркетинг бўйича вице – президентига бўйсинадилар, ўз навбатида вице – президент бўлим фаолиятини назорат қилиб боради.



Чизмада беш мутахассис кўрсатилган. Булардан ташқари харидорлар сервиси бўйича бошқарувчи, маркетингни режалаштириш бўйича бошқарувчи, товар ҳаракати хизмати бўйича бошқарувчи.

Функционал хизматнинг асосий ютуғи - бу бошқаришнинг енгиллигидадир. Маҳсулот тури кўпайиши, уни бозорда ўтказишга режалар ишлаб чиқиш ҳамда маркетинг фаолиятини назорат қилишда бу схема унчалик самара бермайди.

Маркетинг мажмуаси – маҳсулот тўрт омилининг мажмуаси: товар (маҳсулот), нарх, тақсимлаш ва рағбатлантириш усуллари. Ҳамма маркетинг ишларини бажариш учун корхонада тўрт тизимини жорий

этиш лозим – маркетинг ахбороти, маркетингни режалаштириш, маркетинг хизматини ташкил этиш ва маркетинг назорати. Буларнинг ҳаммаси маркетингни бошқариш жараёнини ташкил этади.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Маркетинг фаолиятини самарали бошқаришнинг муҳим аҳамиятлари нималардан иборат?
2. Нима учун корхонани бошқаришда маркетинг бошқа жараёнлардан юқори қўйилмоқда?
3. Маркетингни корхона миқёсида бошқариш нималарни талаб этади?
4. Маркетинг турлари ва босқичларига тушунтириш берилсин?
5. Бозорни ўрганиш ва мақсадини аниқлашга изоҳ берилсин?
6. Бозор сиғимини ўрганишда нималарга эътибор бериш лозим?
7. Саноат маҳсулотларини бозори кенг истеъмол бозоридан нималари билан ажралиб туради?
8. Корхонада маркетинг хизмати тузилмасини қандай жорий этилади?

5-мавзу. Корпорацияларнинг ташкилий ҳуқуқий кўринишлари ва уларни бошқариш

5.1. Корпорацияларнинг асосий кўринишлари

Корпоратив бошқарувнинг механизмлари давлат тартибга солиш органлари, суд органлари ва ишбилармонлар доираларида ишлаб чиқарилган маълумот бир қоида, меъйр ва андозалари асоси ва доирасида ишлайди. Ушбу қоида, меъёр ва андозаларнинг мажмуаси корпоратив бошқарувнинг асосини ташкил қилади.

Меъёр ва қоидалар (марказлашган меъёрлар) давлат томонидан ишлаб чиқилиб, акциядорлик жамиятлар фаолиятини тартибга солади. Уларга компаниялар ҳақида қонунлар, қимматли қоғозлар

ҳақидаги қонунчилик, акциядорлар ҳуқуқларини ва инвестицияларини ҳимоя қилиш қонунлари, иқтисодий ночорлик, солиқ қонунчилинги ва бошқалар киради.

Акциядорлик жамиятлар томонидан кучга 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 белгилайдиган ички меъёрлар умумжамият амалиёти ва бизнес юритиш маданияти, ташкилий томонлар ва бўғинлар билан иш алоқаларини ўрнатиш, давом эттириш, тўхташиш каби меъёрлар акциядорлик жамиятлари ҳуқуқининг тузилмаси (асосий бўғинлари)ни ташкил этади.

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

Корпоратив ҳуқуқнинг асосий белгиплари: умумий тавсифга эга бўлган ўзаро муносабатлар қоидаларидан тартиб топган; корпоратив ҳуқуқ ўзи билан ташкил фаолитятининг 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.

Ўзбекистон Республикасининг мулк тўғрисидаги қонунга биноан мулк қуйидаги шакилларда кўринади: хусусий мулк, жамоа мулк, давлат мулки, чет эл фуқоролари, ташкилотлар, давлат жисмоний ва юридик шахслар мулки. Мана шу мулклар асосида турли кўринишдаги корхоналар ташкил этилиши мумкин.

Аренда корхонаси- ўзаро келишув асосида арендага олувчи томонидан хўжалик фаолиятни олиб бориш мақсадида ер, таиий бойликлар, корхона и ва бошқа шунга ўхшаш жойлардан вақтинчалик фойдаланиш муносабатлари тушунилади. У мулкнинг

турли хил кўринишларига қўлланилиши мумкин. Мулкни арендага бериш мулк эгаси ҳоҳиши асосида амалга оширилади. Арендага берувчи ва арендага олувчи ўртасидаги муносабатни тасдиқловчи асосий ҳужжат –аренда келишуви ҳисобланади. Унда қуйидагилар кўрсатилади: мулкнинг таркиби ва баҳоси, аренда олувчи ўртасидаги муносабатни тасдиқловчи асосий ҳужжат-аренда келишув ҳисобланади. Унда қуйидагилар кўрсатилади: муокнинг таркиби ва баҳоси, аренда тўловининг ҳажми, аренда муддати, томонларнинг вазифалари ва ваколатлари.

Аренда тўғрисидаги Ўзбекистон Республикасининг қонунга асосан давлат корхоналари ўз қошида юридик мақомга эга аренда корхоналари ташкил этиш ҳуқуқига эга.

Аренда ташкилотлари давлат рўйхатидан ўтиши билан юридик шахс мақомини олади.

Аренда корхоналарининг молиявий ресурслари маҳсулотларни сотишдан, ишларни, хизмат кўрсатишларни бажаришдан, кредитлар, қимматли қоғозларни сотишдан, хайриялардан ташкил топади. Аренда корхоналар тўла равишда хўжалик хисоби юритишади ва ўзини ўзи молиявий таъминлайдилар. Юридик шахс арендага олган давлат мулки учун жавобгар ҳисобланади.

Кичик корхоналар (КК) – ЎзР нинг кичик корхоналари тўғрисидаги кўрсатмасига биноан КК бўлиб мустақил юридик шахс ҳуқуқи мавжуд хўжалик субъекти ҳисобланади. Мулк шаклидан, ишчилар сонидан қатъий назар тўлиқ хўжалик субъект каби маҳсулот ишлаб чиқаради ва сотади, хизмат кўрсатади.

Кичик корхоналарга ишчилари қуйидагича бўлган корхоналар киради:

Саноат ва қурилиш	200киши гача
Фан ва илмий хизмат	100киши гача
Ишлаб чиқаришнинг бошқа соҳалари	60киши гача
Ноишлаб чиқариш соҳаси	25киши гача

Бошқа 15киши гача

КК ларнинг ташкил этувчилари бўлиб жисмоний ва юридик шахслар бўлиши мумкин. КК фаолият кўрсатаётган корхоналарда, у ердаги ишчи жамоанинг фикрига асосан ва муокдорнинг розилиги асосида ташкил этилиши мумкин.

КК давлат рйўхатидан ўтиши билан юридаик шахс мақомини олади.

Хусусий корхона (ХК)- фуқороларнинг хусусий мулкига асосланган корхонав ХК бўлиб ҳисобланади. Унинг фаолияти ЎзР нинг "тадбиркорлик тўғрисидаги" қонунга ва "ЎзРда хусусий тадбиркорлик" кўрсатмасига асосланади. Хусусий тадбиркорлик юридик шахс мақомини олмасдан ўз кучига, мулкига, тавакалчилигига ва шахсий фойда топиш мақсадида бир одамнинг ёки гуруҳнинг хоҳишига асосан ташкил этилади.

ККларнинг мулк унинг асосий ва айланма фондларнинг ўз молиявий балансида акс этилган қийматидан намоён бўлади.

Давлат хусусий тадбирколикнинг ҳуқуқий ва қонуний томонларни бажарилишини, адолатли ва эркин рақобатни, инфармацион, меҳнат, молиявий, моддий-ашёвий ресурсларга йўлни очиб, бажарилишини таъминлаб беради.

Акционерлик жамияти (АЖ) ЎзР нинг "хўжалик юритувчи жамият ва жамоалар" тўғрисидаги қонунга асосан АЖ-белгиланган акциялар бўйича номинал қиймати тақсимланган устов фрнди ва фақат ўзининг мулкига жавобгар жамоа тушунилади. АЖ лари АЖ ларига айлантирилиши ёки янгидан тузилиши мумкин. АЖ юридик шахс маыомида бщлади. Унинг ташкил этувчилари бўлиб юридик ҳамда жисмоний шахслар бўлиши мумкин.

Улар томонидан аввало устав фонди ташкил этилади. Улар ўзаро фаолият тўғрисидаги ва акционерлар олдидаги маъсулияти тақсимланиши тўғрисида келишув тузадилар.

Ташкилотчилар жамиятининг маъсулиятларини бажаришда бир хил жавобгар бўладилар.

Устав фонди жамиятининг номинал нархини берувчи акқиялар сонига бўлинади. Олдин чиқарилган акциялар номинал нархдан камга сотилмаган бўлса, жамият устав фонд ҳажмини кўпайтириш ҳуқуқига эга. Унинг кўпайтирилиши яна қўшимча акциялар сонини чиқариш билан амалга оширилади. Устав фондини қисқартириш акциянинг номинал қийматини тушириш орқали, ҳамда акциядорлардан акцияларни қайтадан сотиб олиб улани қийматсиз қилиш орқали амалга оширилади. АЖларнинг очиқ олиб ва ёпиқ турлари мавжуд. Очиқ АЖларда акциялар эркин ҳолда тарқатилади ёпиқ АЖларда акциялар ташкилотчилар орасида тақсимланади.

Акциялар ўз (номланга), “тақдим этилиш учун”, оддий ва имтиёзли турларга бўлинади. Оддий акциялар акционерлар йиғилишида овоз бериш хуқуқини беради , фойда (дивидент) ҳажми эса АЖ нинг фаолиятига боғлиқ бўлади.

Қўшма корхоналар (ҚК). “Чет инвистициялари, халқаро ташкилот ва бирлашмаларнинг, ҳамда уларнинг структавий бўлимларининг асосида корхоналар ташкил этиш фаолият юргазиш” тўғрисидаги қонуннинг иловасига асосан ЎзР ҳудудида ҚК бўлиб, маҳаллий ва чет эл мулки иштирок этган жисмоний ва юридик шахслар ҳисобланади. ҚК лар янги корхона ташкил қилиш орқали тузилади, ҳамда Ўзрда мавжуд корхонанинг чет эл ҳамда маҳаллий фуқороларнинг қўшма мулкига харид қилиниши ёки чет эл компаниясининг ЎзР нинг ва чет фуқороларининг қўшма мулкига харид қилиниши. Бахоси US 20 млн.га тенг ҚКларни ЎзР ҳудудида ташкил этиш Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқлангандан сўнг амаога ошиоиладию ҚК нинг Устав Фондидаги томонлар хақи келишув хақи келишув асосида белгиланади.

Чет эл маблағи US 10 млн.дан кам бўлмаслиги керак. Агар ҚКнинг маҳаллий қисми давлат корхонаси бўлса. Унда маблағ қисми ЎзРнинг Давлат Мулк қўмитаси билан келишилган бўлиши керак.

ЎзР га ҚК устав фонди қисми шаклида кириб келаётган асбоблар, материаллар, мулк ва бошқалар божхона божларидан озод этилади.

5.2.Корпорация (ассоциация)лар, концерн, холдингларнинг тавсифлари

Корпорация-жамоа қизиқишларини қондириш мақсадидаги одамлар уюшмаси, берк бирлашмадир. Ўзининг сайлов органи мавжуд акционерлик жамияти ёки акционерлар уюшмаис кўринишидаги, юридик шахсдир.

Ассоциация (лот. Уюшма, бирлашув) умумий мақсадга эришиш йўлида бирлашган инсонлар уюшмаси тушунилади.

Корпорация (ассоциация) маъсулияти бўйича жавобгарлик, чиқарилган акцияларининг чегараланган баҳосига, маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишга, шартномалар тузишга, займлар бериш ва олиш, ҳғамда бошқа ҳуқуқларга эгадир. Корпорациялардан қарзлар кўпчилик овози асосида қабул қилинади, ҳамда акционерларнинг ўз маблағини хаҳиши бўйича ишлатиш ҳуқуқи мавжуд. Унинг устав фонди минимал окладнинг 200 баробарига тенг бўлади. Корпорация бошқа маблағларни қизиқтириш, дивидентлар, акция ташкил қилувчи манбаалар бўлиб: фаолиятидан даромадлар, банк кредитлари, бюджет дотациялари, хайриялар ва бошқалар ҳисобланади.

Корпорациялар топган даромадга солиқ солинади. Соф хўжалик ҳисоби даромад резерв фонд, ишлаб чиқаришни ривожлантириш фонди, фан-техника, ижтимоий ривожланиш фондини. Истеъмол фондини, валюта фондини, нафақа фонди ва бошқа фондларни ташкил этишга сарфланади.

Корпорациялар мустақил фаолиятини режалаштирадилар, даромадни тақсимлайдилар, меҳнат муносабатларини назорат қилади, мустақил ишга хақ тўлаш тизимини, шакилларини ва ҳажмини белгилайди, ҳамда ишга қабул қилиш ва бўшатиш, бухгалтерия ҳисобини, ташқи иқтисодий фаолиятни ўзи мустақил амалга оширади.

Мана шундай вазифаларни ассосация ҳам бажаради. Корпорациялардан фарқли равишда ассоцияциялар хўжалик юритувчи субъектларнинг уюшмаси бўлиши мумкин. Улар

бирлашиб бошқарув органига ўз вазифалари ва маъсулиятларини қўшадилар.

Ассоцияциларнинг асосий вазифалари бу ўз аъзоларининг ҳуқуқий ҳимоялаш, уларнинг хоҳишларини давлат ва қонунчиликда намойиш этиш, уларнинг фаолияти учун консалтинг хизматини жорий этиш, бозорда фаолияти учун консалтинг хизматини жорий этиш, бозорда фаолият қилишнинг умумий стратегияларини келтириш.

Концернлар. Концерн- хўжалик юритувчи субъектларнинг ва корхоналарнинг бирлашмасидир. Концернга кирган корхоналар расман мустақил бўладилар.

Концерн тўлиқ хўжалик юритиш ҳуқуқини сақлаган ҳолда корхоналарни бирлаштиради. Концернга кирган давлат корхоналари устидан юқори туради, бозор муносабатлари шароитида марказлашган ҳокимиятни, шунингдек демократлашган бошқарувни таъминлайди. Концерн юридик шахс ҳисобланади, ўзининг баланси, печати ва бошқа реквизитлари мавжуд.

Концерн қарор қабул қилишда, маҳсулотларни сотишда, меҳнатга ҳақ тўлашда, фойдани тақсимлашда қонунчилиги асосида мустақил иш юритади. Концерн кўпинча ҳудудий жойлашув бўйича корхоналарни бирлаштиради. Мулк шаклидан қатъий назар крнцернлар кўпинча АЖ ёки акционерлик компанияларини ва турли мулк шаклидаги корхоналарни бирлаштиради. Концернлар корпорацияларга мос қарор қабул қилади ва иш юритадилар

Холдинглар.Холдинг бу корпорация, ассоциация, концерн, давлат ташкилоти, бошқа, ҳамда чет эл юридик ва жисмоний шакхслар таркибига кирувчи Акционерлик асосидаги корхоналарнинг кооперацион даражасини кўтариш учун ўз хоҳиши билан бирлашган уюшмасидир.

Холдинг компаниялари келишувда кўрсатилган, ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш, маҳсулотларни сотиш, моддий, молиявий, меҳнат ва бошқа ресурсларини, уларнинг техник техналогик имкониятларнин ривожини таъминлайди.

Холдингнинг корхоналари билан фаолият тижорат келишув асосида фойда олиш мақсадида, ҳамда ижтимоий самара олиш мақсадида амалга оширилади. Холдинг компаниялари давлат рухсати билан ва антимонопол қонунчиликка асосан ташкил этилади. Холдинга қуйидаги ҳуқуқлар берилмайди, учинчи шахсга шўъба корхонасининг маҳсулотини сотишга, ҳамда кўрсатилган маҳсулотга баҳони белгилаш.

Холдинглар, ҳамда уларни хусусийлаштириш Республиканинг антимонопол органи рухсати билан ташкил этилади. Давлат корхоналари ва монопол корхоналар асосида холдинглар ташкил этиш тақиқланади.

Холдинг компониялари ташкил этиши, манна шу АЖ ларнинг бошқариш пакетини сотиб олиш ҳуқуқига эга. Пакетга эга бўлиш АЖни бошқарувина таъсир этади.

Акциялари холдинг компанияларининг активлари мавжуд корхоналар, шўъба корхоналар деб аталади. Улар мустақил юридик шахс бўлиб, очиқ турдаги АЖ лари сифатида ташкил этилади. Холдингларнинг ташқи алоқалари акциялар пакетини бошқариш, дивидендлар йиғиш ва биржа операцияларидан ташкил топган. Ҳақиқатда эса холдинглар компанияларнинг бошқаркв пакетини олиб уларга ўзининг одамини бошқарув учун қўйиши мумкин.

Ҳозирги кунда Ғарб иқтисодиётида холдинг-корпорациянинг молиявий маркази ҳамда унинг бош миясидир.

5.3. Корпорацияларни бошқариш органларининг вазифалари

Корпорацияларни бошқаришнинг бош органи бўлиб акционерларнинг умумий йиғилиши ҳисобланади, у йилда 1 мартдан кўп чақирилмайди.

Умумий йиғилишнинг асосий вазифалари қуйидагилар ҳисобланади: корпорациянинг асосий фаолиятини йўналишини анқлаш, уларни режа ва ҳисоботларини тасдиқлаш, Низомни ўзгартириш, ижроя органини сайлаш, текширув комиссиясини, уларни иш тартибини ишлаб чиқиш, фойда тақсимоти тартибини тасдиқлаш,

дивидентлар ва зарарларни тўлаш, филиалларни ва уларни Низомини тасдиқлаш, бошқарув мансабдор ходимларини мулкий жавобгарликка жалб этиш бўйича қарорлар қабул қилиш, ташкилий структурани аниқлаш, устав фондини ўзгартириш, мансабдор шахсларга ва корхонага, ҳамда филиалларга иш хақи тўлаш шароитларини аниқлаш, корпорациялар фаолиятини тўхтатиш ҳақида қарор қабул қилиш ва бошқалар киради.

Йиғилиш акционерларнинг ёки улар ишонган одамларнинг умумий акциялар сонини ярмини ташкил қилсагина у ҳақиқий ҳисобланади. Ҳамма қарорлар овоз бериш асосида қабул қилиниши керак (1акция -1овоз).

Агар акционер йиғилишига кела олмаса у ўз овозини ишонган кишисига ёки директорлар кенгашига бериши мумкин, агар бу нарса амалга оширилса, 1овоз қатнашмаган ҳисбланади.

Компанияни қайта ташкил этиш ва уни ликвидация қилиш бўйича қарор акционерлар умумий йиғилишининг 75% овози орқали амалга оширилади.

Бошқа саволлар, яъни директорларни сайлаш оддий кўпчилик овоз бериши асосида амалга оширилади.

Директорлар кенгаши. Акционерлар йиғилишдари орасида муддатда юқори бошқарувчи орган бўлиб, директорлар кенгаши ҳисобланади. Акционерларнинг навбатдан ташқари йиғилиши директорлар енгаши, тафтиш комиссияси ёки акцияларнинг 10% мавжуд акционерлар томонидан аниқланади ва тоқ сонда бўлиши ва очиқ АЖ лари учун 5тани ташкил этиши керак. Ёпиқ АЖ лари учун 3 та.

Директор бўлиш учун Низомда кўрсатилган акциялар сони эгаси директор бўлиши мумкин. Акционерлар йиғилиши директорлар сонини ўзгартириши ва белгиланган вазифаларни бажарувчи директорларни сайлаши мумкин.

Лекин акционерлар йиғилиши директрони унинг ваколатлари тугамай туриб ишдан олиб ташлаши мумкин эмас. Директорни йиғиннинг раиси ва ўринбосари 2 йил муддатга сайлайдилар ва

йиғиннинг 2/3 қисмини бўлишини талаб этади. Йиғин бир ойдан кам бўлмаган даврда чақирилади.

Президентлар ва менежерлар. Акционерлар йиғилиши АЖ нинг директорини бевосита Директорлар кенгашининг аъзоси сифатида тайинланади. Директор бошқарувчилар гуруҳини тайинлайди, Директорлар кегаши эса уни қўллаб қувватлайди. Директорлар кенгаши ва акционерлар йиғилиши чақируви оралиғида директорлар компанияни бошқарадилар.

Президент бошқарувчилар кенгашида раис вазифасини бажаради ва акционерларга кўрсатилиши керак бўлган протоколлар тайёргарлигини ҳар доим назорат қилиб боради.

Тафтиш комиссияси. Умумий йиғилиш акционерлар орасида тафтиш комиссиясини тайинлайди. Комиссия тафтиш ўтказиш орқали АЖ нинг молиявий-хўжалик фаолиятини назорат қилиб боради:

акционерлар умумий йиғилиши кўрсатмаси бўйича;

ўз хоҳиши асосида;

10% акцияси мавжуд акционерлар истаги асосида.

У мансабдор шахсларнинг керакли ҳамда шахсий ҳужжатларни тузиш, тақдим этиш кабиларни талаб этади. Текширув натижалари акционерлар йиғилишига эълон қилинади. Аудиторлар йўқлигида тафтиш комиссияси акционерлар йиғилишига тақдим этиш учун даромад тўғрисида ҳисобот ҳамда баланс тузади. Америка модели. Америка крмпонияларида йилда бир марта чақириладиган акционерлар йиғилиши томонидан сайланадиган Директорлар Кенгаши бошқаради. Американинг катта компанияларининг 50% акциялари жисмоний шахсларга тегишли, қолган қисми институционал инвесторлар (нафақа фондлар, давлат фондлари ва бошқалар) қўлида бўлади. Бошқарувчилар йиғин аъзоларини танлашда муҳим ролъ ўйнайди, чунки улар акционерлар йиғилишидаги сайловларни назорат қилиб борадилар. Охир оқибат бошқарувчилар ўзлари бошқарадилар, улар эса кўпроқ ўз эҳтиёжларини бошқа акционерлар эҳтиёжларидан юқорироқ

қўйадилар. АЖ нинг оддий ишчилари етарли акция эгаси бўлмасалар, йиғинда номзоди қўйилади.

Немис модели. Германияда АЖ ларини бошқаришнинг 2 босқичли тизими мавжуд: Акционерлар кузатув кенгашида ва бошқарувчилар ижро этувчи йиғилишда. Кўп немис корхоналарининг акцияларининг кўп қисми банк ва йирик компаниялар қўлида бўлганлиги учун ижрочиларни ўзлари танлайдилар. Акциядорлик жамиятлари ходимлари назорат йиғинининг ярмини сайлайдилар, улар эса ўз навбатида ижро кенгашининг аъзолари сифатида юқори бошқарувчиларни сайлайдилар. Назорат кенгаши корпорация фаолият сиёсатини ишлаб чиқарадилар, ижро этувчи эса уни амалда бажарилишини таъминлайдилар. Шундай қилиб немис модели корпорацияларни бошқаришда кўпроқ акционерларни иштирок этишини таъминлайди.

5.4. Корпоратив бошқарув органларининг моҳияти ва зарурлиги

Ўзбекистон Республикасида 1996 йил 26апрелдаги №223-1 сонли “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” қонунида кўрсатилганидек, акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув органларига қуйидагилар киради:

- акциядор умумий йиғилиши;

- кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);

- ижроия органи.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятни бошқаришнинг олий органидир.

Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, амал молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади. Акционерларнинг умумий ҳисобот йиғилишида жамиятнинг кузатув кенгаши ва тавтиш комиссиясини (тафтишчисини) сайлаш тўғрисидаги, яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, коллегиал ижроия органининг аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи

билан тузилган шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисидаги аудиторлик текширувчи ўтказиш ҳақида қарор қабул қилиш тўғрисидаги масалалар, аудиторлик ташкилотини ва унинг хизматига тўланадиган ҳақ миқдори чегарасини белгилаш масалалари ҳал этилади, шунингдек ушбу қонун 65-моддасининг бринчи қисми ўн учинчи хатбошчисига мувофиқ жамиятнинг йиллик умумий йиғилишидан ташқари ўтказиладиган умумий йиғилишлари навбатдан ташқари йиғилийш ҳисобланади.

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

Акциядорлар умумий йиғилиши қарорига биноан жамият кузатув кенгаши аъзоларига улар ўз вазифаларини бажариб турган даврда бадал тўлаши ва (ёши) кузатув кенгашининг аъзоси вазифасини бажариш билан боғлиқ харажатлари қопланиши мумкин. Бундай бадал ва тўловларнинг миқдори акциядорлар умумий йиғилиши қарори билан белгилаб қўйилади.

Кузатув кенгаши фаолиятини самарали ташкил қилиш лозим. Чунки кенгаш фаолияти асосида акциядорлар мақсадлари ва манфаатлари ётиши зарур.

Кузатув кенгаши ваколатларидан самарали фойдаланиш учун қуйидагиларга амал қилиш лозим: умумий йиғилиш ва кузатув кенгаши қарорларининг бажарилишинин кузатиб бориш; Кузатув кенашига акциядорларнинг мурожаатлари бўйича мувофиқ тескари алоқани маъминлаш; бизнес-режани тузиш ва амалга оширишда кузатув кенгаши ва ижроия органининг солидор (биргаликда) жавобгарлиги; Акциядорларнинг дивидентлар бўйича “Умидларини” ва ишлаб чиқаришнинг қайта инвестиция қилинишига эҳтиёжларини ҳисобга оладиган мўътадил дивидент сиёсати; АЖ асосий фаолиятига мансуб бўлмаган, мулкларни сотиб олиш ва бегоналаштириш, битимлар ҳамда заҳира ва бошқа фондларни

ишлатилиш устидан кузатув кенгашининг назорати; Ижроия органи билан ёллаш бўйича меҳнат шартномаси доирасида қатъий ўзаро муносабатларни юритиш.

Кузатув кенгашининг вазифасига акциядорлар номидан жамият фаолиятига раҳбарлик қилиш ва унинг олий менежерлари (бошқарув, бош директор) фаолиятини назорат қилиш киради.

Жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия орган (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин.

Бир пайтнинг ўзида ҳам яккабошчилик асосидаги, ҳам коллегиал ижроия органлари бўлиши назарда тутилган жамият уставида улардан ҳар бирининг ваколатлари белгилаб қўйилиши керак. Бундай ҳолларда жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) вазифасини бажарувчи шахс каллегиал ижроия органи (бошқарув, дирекция) раиси вазифасини ҳам амалга оширади.

Акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан жамият ижроия органининг ваколатлари шартнома бўйича тижорат ташкилотига (бошқарувчи ташкилотга) ёки якка тартибдаги тадбиркорга (бошқарувчига) берилиши мумкин. Тузиладиган шартноманинг шартлари, бошорати уставда ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, жамият кузатув кенгаши томонилдан тасдиқланади.

Акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан жамият ижроия органининг ваколатлари шартнома бўйича тижорат ташкилотига (бошқарувчи ташкилотга) ёки якка тартибдаги тадбиркорга (бошқарувчига) берилиши мумкин. Тузиладиган шартноманинг шартлари, башорати уставда ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, жамият кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан тайинланадиган ижроия органи таркибига кирган шахснинг ваколатлари муддатидан илгари тугатилган тақдирда, жамият кузатув кенгаши қварори билан белгиланган шахс унинг

вазифаларини жамият акциядорларининг навбатдаги умумий йиғилишигача бўлган даврда вақтинча бажариб туришига йўл қўйилади.

Жамият ижроия органининг ваколатларига жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилишга доир барча масалалар киради. Акциядорлар умумий йиғилишининг мутлоқ ваколатларига ёки кузатув кенгашининг ваколатларига киритилган масалалар бундан мустасно.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) жамият номидан ишончномасиз иш юритади, шу жумладан унинг манфаатларини ифода этади, жамият томонидан битимлар тузади, штатларни тасдиқлайди, жамиятнинг барса ходимлари бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Жамият ижроия органларини ташкил этиш ҳамда уларнинг ваколатларини муддатидан илгари тугатиш, агар жамият уставида ушбу масалаларни ҳал этиш жамият кузатув кенгашининг ваколатларига киритилган бўлса, акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан амалга оширилади. Жамият уставига мувофиқ ёки акциядорлар умумий йиғилишининг ёхуд жамият кузатув кенгашининг қарорига биноан жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органини (директорини), коллегиал ижроия органи (бошыарувчи, дирекцияси) аъзоларини тайинлаш танлов асосида амалга оширилиши мумкин.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органинг (директорнинг), коллегиал ижроия органи (бошқаруви, дирекциси) аъзоларининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ушбу қонун, бошқа қонун ҳужжатлари, жамият устави томонидан ҳамда уларнинг ҳар бири жамият билан бир йил муддатга тузадиган шартномада белгиланиб, шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки уни тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисида ҳар йили қарор қабул қилинади. Жамият номидан шартномани кузатув кенгашининг раиси ёки кузатув кенгаши ваколат берган шахс имзолайди. Жамиятнинг яккабошчилик

асосидаги ижроия органи (директори) билан, коллегиал ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) раҳбари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузиладиган шартномада уларнинг акциядорлик жамияти фаолияти самарадорлигини ошириш бўйича мажбуриятлари ҳамда акцияларининг умумий йиғилиши ва кузатув кенгаши олдида жамиятнинг йиллик бизнес- режасини бажариш қандай бораётганлиги юзасидан берадиган ҳисоботлари даврийлиги назарда тутилиши лозим. Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органига (директорига), каллегиал ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларига тўланадиган меҳнат ҳақи ва бошқа ҳақлар миқдори, шунингдек бошқарувчи ташкилот ва бошқарувчи хизматларига ҳақ тўлаш шартлари жамият фаолиятининг самарадорлигига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиб, шартномада белгиланиши керак.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) вазифасини ҳамда бошқа ташкилотларнинг бошқарув органларидаги лавозимларни ўриндошлик йўли билан бир шахснинг эгаллашига кузатув кенгаши розилиги билангина йўл қўйилади.

Акциядорлар умумий йиғилиши ёки кузатув Кенгаши, агар уставга биноан унга шундай ҳуқуқ берилган бўлса, жамиятнинг яккабошчиоик асосидаги ижроия органи (директор), каллегиал ижроия органи (бошқарувчи, дирекцияси) аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартномани улар шартнома шартларини бузган тақдирда бекор қилишга ҳақлидир. Кузатув кенгаши жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, каллегиал ижроия органининг органининг аъзғолари, шунингдае бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартномани, агар шартнома тузишда улар жамият уставини қўпол тарзда бузишга йўл қўйган бўлса ёки уларнинг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли жамиятга зарар етказилган бўлса, муддатидан илгари тугатиш (бекор қилиш) ҳуқуқига эга.

Акциядорлар умумий йиғилиши томонидан жамият ижроия органининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ваколатларини тугатиш тўғрисида қарор қабул қилинган тақдирда ижроия органининг ваколатларини бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ваколатларини тугатиш тўғрисида қарор қабул

қилинган кузатув кенгаши ижроия органи раҳбарининг вазифасини вақтинча бажарувчи шахсни тайинлаш тўғрисида қарор қабул қилади, шунингдек ижроия органи тўғрисидаги масалани ҳал этиш учун акциядорларнинг навбатдан ташқари умумий йиғилишини чақиради.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Корпоратив бошқарувнинг асослари нималардан иборат ?
2. Концернга тушунча беринг
3. Концерннинг кичик корхоналардан фарқи нимада ?
4. Корпорация (ассосация)га тушунча беринг
5. Корпоратив ҳуқуқнинг белгиларига тушунтириш беринг.
6. Корпорацияни бошқарувчи органларни санаб ва тушунтириб беринг.
7. Корпорациянинг умумий йиғилишига нималар киради ?
8. Корпоратив бошқарув органларига мазмун ва ифодалар беринг.

6-мавзу. Корпорацияни кадрлар билан таъминлаш

6.1.Менежер меҳнати ва унинг хусусиятлари

Менеджер меҳнати товар ишлаб чиқарувчилар меҳнатининг ажралмас қисми, ишлаб чиқариш натижаларига таъсир қилувчи ва менеджмент функцияларини тезкор бажаришга боғлиқ бўлган тўғри ташкил этиш бўлиб намоён бўлади. Менеджер меҳнати ақлий ва ижодий характерга эга бўлиб, миқдорий баҳолаш билан белгиланмайди. Бошқарув меҳнати ишчилари бевосита моддий бойликлар ишлаб чиқаришмайди. Бошқарув меҳнати натижаси меҳнат жамоаси фаолияти ишлаб чиқариш кўрсаткичлари ёрдамида баҳоланади. Бошқарув меҳнатини фарқлантирувчи хусусият шундан иборатки, унинг аниқ ўлчамини аниқлаш қийин, айниқса у ижодий характерга эга бўлганда. Яна шуни таъкидлаш лозимки, инсон фикрини на нормалаштириб ва на механизмлаштириб бўлади.

Бошқарув меҳнати ишлаб чиқаришнинг моддий элементлари бўлиб эмас, балки ахборот, турли ҳужжатлар ва бошқарув қарори бўлиб ҳисобланади. Менеджер ҳамда техника ижрочилар фаолиятида улар ахборотни олиш, қайта ишлаш, узатиш ва сақлаш меҳнат харажатлари билан шуғулланадию Баъзан бир техник ахборотни тайёрлаш мобайнида беш ва ундан ортиқ бўлган нормаллаштириш, меҳнатга ҳақ тўлаш, техналогиянини қайта ишлаш, иш сифатини ҳисоблаш, текшириш билан боғлиқ операцияларга дуч келинади.

Бошқариш - мақсадли йўналган таъсир кўрсатиш жараёни бўлиб, энг аввало одамларни бошқариш бўлиб намоён бўлади.

Инсонда социал-иқтисодий жараёнларга онгли таъсир кўрсатиш асосий компоненти мавжуд: ҳар қандай жамиятда у бир вақтнинг ўзида бошқаришнинг ҳам субъекти ва ҳам объекти бўлади; ҳар қандай инсон қандай амални бажармасин, барибир у жамият ва жамиятнинг барча аъзолари томонидан бошқарилади.

Ҳар қандай поғонадаги бошқарувчи ўз хоҳши билан эмас, балки халқ номи ва манфаати юзасидан бошқарувни амалга оширади, хуқуқий давлатда ҳеч ким жамият назоратидан четда қолмайди, ҳатто юқори поғонадаги бошқарувчи, президент ҳам. Ҳар қандай жамият аъзоси бошқарилувчи шахс бўлиб намоён бўлади, чунки у муайян бир жамоага аъзо, шунингдек, бошқа органлар томонидан ҳам бошқарилаётган бошқарув суъекти ҳисобланади. Шу вақтнинг ўзида ҳар бир жамият аъзоси бошқарувчи бўлиши ҳам мумкин. У мулкдорга ва ҳақиқий ишлаб чиқариш эгасига айлангач, бутун иқтисодиёт, ижтимоий-сиёсий ва маънавий ҳаётни бошқаришда бевосита қатнашади.

Турли хил жамоат аъзоларининг бошқаришдаги қатнашиш даражаси бир хил эмас. Уларнинг айримлари ишга пассив ёндошишади ва бевосита турли хил жамоавий ташкилотларга аъзо бўлиб кўринади холос. Бироқ, ишлаб чиқаришда етарли малакага эга профессионал менежер- ташкилотчилар мавжудки, улар умумжамоа учун фойдали бўлган махсус бошқарув меҳнати билан шуғулланадилар.

Бошқариш жараёнида менеджае меҳнати инсоннинг аниқ фаолияти ва ҳаракатлари орқали намоён бўлади. Бошқарув цикли мақсад ва масалаларни белгилаб олишдан бошланиб, ушбу масалаларни ечиш ва қўйилган мақсадларга эришиш билан якунланади. Белгиланган масала ечилгач ва мақсадга эришилгач, янги бошқарув цикли янги мақсад ва вазифаларни ўз олдига қўйиш билан бошланади ва шу аснода давом этади. Мақсад – Фаолият - Натижа узлуксиз бошқарув циклининг схематик кўриниши.

Лекин бундай бошқарув цикли шунчаки умумийдир (нисбийдир), ҳақиқий (реал) бошқариш жараёнда бир-биридан фарқ қилувчи бирламчи цикллар мавжуд бўлади.

Муайян бир корпорация мисолида менеджер меҳнати қуйидаги бир қатор масалаларни ечишга қаратилган бўлади:

- Жиҳозлардан, ишлаб чиқиш майдонидан унумли фойдаланиш ва ишлаб чиқаришни такомиллаштириш билан бо0лиқ бўлган техник мақсадлар;
- Лойиҳалаш, назорат қилиш ва техналогик жараёнларни такомиллаштириш билан боғлиқ бўлган техналогик масалалар;
- Корпорация ички ва ташқи иқтисодий фаолиятини мукаммаллаштириш ва мунтазам олиб бориш билан боғлиқ иқтисодий масалалар;
- Ташкилот бошқарув тизимини такомиллаштириш ва ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этилиши билан боғлиқ бўлган ташкилий масалалар;
- Ижтимоий муносабатларни мунтазам йўлга қўйиш ва такомиллаштириш билан боғлиқ бўлган ижтимоий масалалар.

Менеджер меҳнати белгиланга мақсадга эришиш учун жамоа кучини ва фаолиятини мувофиқлигини координация қилишга қаратилган бўлади.

Маълум ҳолатларда, корпорацияга янги тайинланган директор ёки тадбиркор амалдаги вазиятни ўзгартириб, корпорацияни зарар кўриш ҳолатидан фойда олиш ҳолатига олиб ўтади. Бу эса ўз навбатида, бошқарув аппаратининг хўжалик фаолияти натижасига бўлган бевосита таъсирини кўрсатади. Бошқарув аппарати ўзига катта ташкилий экинлик бериб, ижодий ташаббусларни,

уддабуронликни йўлга қўйиш ва бошқарув объектини ривожлантиришнинг янги самарали йўлларини излайди.

Замонавий бошқарув ходимининг ўзига хос хусусиятлари юқори профессионализм, бошқарувнинг билим асосларини билиш ва замонавий иқтисодий фикрлаш, юқори эстетик маданият, демократлилик, кўпчилик билан муомала ва муроса қилишни, шунингдек, инсонлар эҳтиёжларини билиш каби фазилатлар мажмуидан иборат. Энг муҳими бошқарувчи келажакни кўра билиши, ижтимоий муаммоларни ҳал қилиши, жамоани ташкил этиши ва йўналтириб туриши даркордир.

6.2.Бозорнинг менеджерларга бўлган талаблари

Бозор ўтишнинг стратегик ёндошув иқтисодиёт, бошқарув ва ижтимоий муаммоларни ечишда янгича мулкий муносабатларни шакиллантириш ва ривожлантиришни талаб қилади. Инсон омили иштирокисиз, энг мукаммал машина ва механизмлар, техналогиялар ва уларни бошқариш етарли самара бермайди. Бунда асосий эътибор бутун хўжалик механизми, менеджмент тизими ва фаолият борасидаги ислоҳотьларга қаратилиб, ислоҳотларнинг самарали амалга оширилиши кўп жиҳатдан бошқарувчи кадрлар-менежерларга боғлиқ бўлади.

Бозор муносабатларига ўтиш билан ишлаб чиқаришдаги сифатли ташкилий силжишлар, илмий-техник тараққиётга эришиш, хўжалик аспектларининг ижтимоий аҳамиятини ортиши, жамиятни демократлаштириш - буларнинг ҳаммаси менежер меҳнатини мураккаблаштиради ва уни ташкиллаштирилган бўлишини тақазо қилади.

Хўжалик механизмидаги барча ислоҳотлар мавжуд таффаккур этиш ва амал қилиш унсурларни бартараф этишдан бошланади ва янги мақсад ва вазифаларни тўла англаб етишни талаб этади. Мақсад ва вазифалар белгилаб олингач, уларни амалга ошириш кўп жиҳатдан бошқарув аппарати кадрларига боғлиқ бўлиб қолади.

Кадрларни танлаш-асосий талабларга мувофиқ келувчи кадрларни ваколат бўйича танлаб олиш жараёни қоида бўйича кадрларни тайинлаш, уларни тақсимлаш билан биргаликда амалга оширилади. Юқори ишлаб чиқарувчанлик даражасини таъминлаш

учун, кадрлар бошқариш аппарати бўлимларига мақсад бўйича тақсимланади. Жамоани шакиллантиришда кадрларни танлаб олиш тартиби, уларнинг бозор шароитида ишлай олиш қобиляти билан таъминланиши керак.

Бозор муносабатлари менеджердан уддабуронликни ва тезкор қарор қабул қила олишни талаб қилади. Ҳозирда нафақат умумий ислоҳот принципларини билиш, балки кундалик ҳаётда улардан самарали фойдаланиш, ишлаш усул ва услубини такомиллаштириш зарурдир.

Шунинг учун қатъият ва масъулият билан иш тутиш, янги имкониятлардан фойдалана билиш ва ишлаб чиқариш ва меҳнат қилиш тартибларни мустаҳкамлаш лозим.

Менеджерлар нафақат тактик, балки стратегик бўлишлари ҳам лозим. Улар ишлаб чиқариладиган товарга базорда талаб борлигини, бозорни шаклланишига таьсир этиш, талаб ўзгаришига мослашиб иш тутиш, ўз келажак йўлини аниқ кўра олишни билишлари, тараққиёт босқичидан орқада қолмаслик ва смарали хўжалик юритиш механизми қарор топиши учун эртанги кунги ишларга бефарқ бўлмасликлари зарурдир. Буларни амалга ошириш учун бозор муносабатлари шароитида юқори даражадаги якуний натижаларга эриша оладиган кучли бошқарув аппарати мавжуд бўлиши лозим.

6.3. Аттестация – кадрлар фаолиятини баҳолаш усули

Ҳозирги кунга қадар фаоллиятни боҳолашнинг энг кенг тарқалган тури бу – аттестациядир. Аттестацияни ўтказишдан аввал корпорация раҳбари ўз қарори билан аттестация комиссияси таркиби бўйича комиссия аьзолари, китоб ва вакилларни белгилайди ва таьминлайди. Комиссия таркибига юқори малакага эга копорация мутахасислари, бевосита аттестация билан боғлиқ рахбарлар, малакали ишчилар ва жамоат ташкилотлари вакиллари киради. Ҳар бир аттестация қилиниётган кадр бўйича бевосита тайинланган раҳбарлар унинг жамоат ва ишлаб чиқариш фаолиятини ёритиб берадиган тавсифнома тузадилар.

Аттестациядан ўтувчи ҳар бир ишчи аттестациядан камида бир хафта аввал ушбу тавсифнома билан танишиб чиқиши керак.

Аттестация комиссияси тақдим этилган материалларни кўриб чиқади, аттестациядан ўтаётганларни тинглайди ва хулоса беради:

- Эгаллаб турган лавозимига лойиқ;
- Эгаллаб турган лавозими ишини яхшилаш шарти билан ва комиссия тавсифномасини бир йилдан кейин қайта аттестациядан ўтиш;
- Эгаллаб турган лавозимига нолойиқ.

Аттестация комиссияси, иш юзасидан айрим ишчилар лавозимини ошириш ёки эришган муваффақиятлари юзасидан рағбатлантириш, шунингдек, бошқа ишга ўтказиш бўйича рекомендациялар берадилар. Аттестациядан ташқари менежерлар касбий ва шахсий сифатларни янада объектив баҳолаш бўйича башқарув амалиётида турли қўлланилиб, уларни умумий 3 гуруҳга ажратиш мумкин:

Биринчи гуруҳ таърифлаш ва сифатлаш усулларидан иборат бўлиб, у ишчининг касбий ва шахсий сифатларини фақатгина сифат жиҳатдан баҳолашни кўрсатади, шунинг учун бу усуллар субъектив характерга эга холос. Бундай усулларга бошқарув лавозимига номзоднинг биографик маълумотлари, яъни “Кадрларни ҳисобга олиш” ва “Автобиография”, шахс ҳақида бошқарувчилардан маълумот (Характеристика ва бошқалар) йиғиш киради.

Иккинчи гуруҳ усулига ишчининг касбий ва шахсий сифати даражасига боъектив миқдорий баҳо берилади. Бу гуруҳда кенг тарқалган бўлиб, унга кўра ҳар бир ишчига унинг бажарган иши сифатига ёки ҳар бир эришган ютуғига қараб балл берилади ва ушбу баллар ўртача қиймати ҳисоблаб чиқилади.

Учинчи гуруҳ усуллари юқоридаги икки гуруў усуллари таърифлаш ва миқдорий усулларнинг белгилари мужассамидир. Бу гуруҳда кенг тарқалган усулларга: тест ўтказиш усули –баҳолаш тартиби аввалроқ тузилган саволлар (тестлар) натижалари бўйича аниқланади; кейс-стади усули ишлаб чиқариш масаласи ёки зиддиятли ҳолат бўйича энг маъқул ва тўғри жавоб берган кадрга баҳо берилади. Бошқарувчилар ва мутахасисларни касбий ва шахсий сифатларини ҳаққоний (объектив) баҳолашга ишчилар қобилятини балл ва аттестация усуллари орқали аниқлаш билан эришиш мумкин. Бу борда ходимнинг касбий ва шахсий

сифатларини унинг камида 2та тенг мансабдошлари, 2 та ёрдамчи ходимлари ва 2 раҳбари балл тизими бўйича аниқлайдилар. Якуний хулосани аттестация комиссияси беради. Кадрларни баҳолаш мезони фақат битта-аниқ бажарилган ишлар таҳлили бўлиш шарт.

Менеджерларни касбий ва шахсий сифатларини баҳолаш асоси бўлиш-аттестация- кадрларни қайта тайёрлаш билан яқиндан боғлиқ.

Менеджерларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш- бу илмий асосланган таълим тизими бўлиб, у аниқ бир соҳа бўцича иш юритишда зарур бўлган билим, ўқув ва қобилиятга эришиш имконини беради. Менежерларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг асосий мақсади- менеджерларнинг назарий билимларини давр талабига мос равишда ошириш, илм ва техника соҳасида замонавий билимларни, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни чуқур ўргатишдан иборат.

Бозор иқтисодиётида кадрларни тайёрлаш бўйича янги талабларни олға сурмоқдаки, уларни бажарилишида университетлар ва институтлар, олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг роли бениҳоя улкандир. Чунки улардан иқтисодиётни профессионал даражада билувчи,, шунингдек, иқтисодий, ижтимоий-психологик бошқарув усуллари ва техника бошқарув воситаларини мукаммал билувчи замонавий менеджерларни тайёрлаб бериш талаб этилади.

Бошқарувни ислоҳ қилиш шароитида, ишлаб чиқаришдаги ўсиш даражаси ҳамда бозорга асосланган хўжалик юритиш усуллари ҳисобга олинган ҳолда ўқув процессини ташкил этиш ва шакллантириш бўйича янги ёндашувлар қўлланилмоқда. Корпорация ходимларга иш ва ўқишни биргаликда амалга ошириш учун зарур имкониятлар яратади, шунингдек, амалдаги қонунлар бўйича имтьиёзлар беради. Ишчилар Корпорация рухсати билан Олий ва Ўрта махсус ўқув юртларига, шунингдек, докторантурага ўқишга юборилишлари мумкин, бунда уларга стипендиялар ҳам тўланиши кўзда тутилади. Корпорация ўқув юртларига ёшларда профессионал қизиқишни шакиллантириш, меҳнатга тайёрлаш бўйича ёрдам қилади.

Мутахассис эгаллаган билимлар тез фурсатда эскириб қолгани боис, билимларни мукаммаллаштириб туриш лозим. Амалиёт шуни кўрсатмоқдаки, агар раҳбар ўзининг мавжуд билимлари билан қониқиб, янгиликлар билан қизиқмас, ўз устида ишламас экан,

оқибатда ишлаб чиқаришда сезиларли йўқотишлар юзага келади. Шундай экан, эгалланган махсус билимларни фундаментал билимлар деб ҳисоблаб, уларни доимий равишда янгилаб бориш керак.

Бозор муносабатлари шароитида ишлаб чиқариш бўйича раҳбар техник маълумотга эга бўлиши, иқтисодиёт, маркетинг, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этиш масалаларини чуқур ўрганиши даркор. Раҳбарнинг ўз профессионал дунёқарашини кенгайтириши учун ўз устида мустақил ва тинимсиз ишлаши катта аҳамиятга эгадир.

6.4.Менеджер меҳнатини ташкил этиш механизми

Менежер меҳнатини ташкил этиш бошқарув аппаратидаги ҳар бир ижрочи ходимнинг бир тусдаги ҳамда етарли даражада чекланган иш билан таъминланишини талаб қилади. Бу эса ўз ўрнида ишлаб чиқариш меҳнати, ишлаб чиқариш сифати ҳамда аниқ бир тажрибанинг ортишини таъминлайди. Мутахассислик маюбуриятлар кўламини шундай тавсифлаши керакки, унга кўра ҳар бир ишчи квалификацияси имкон қадар тўла равишда қўлланилиши керак.

Менежер меҳнатининг кооперацияланишини ва бўлиниши соҳавий бўлинмалар ва бошқарув аппарати ишчиларининг касбий кўрсатмаларини мустаҳкамланишига олиб келадики, “Корпррациялар тўғрисида”ги қонун асосида корпорациялар ва уларнинг соҳавий бўлинмаларида ҳар бир раҳбар мутахассис ва техника ижрочи учун аниқ касбий кўрсатмалар белгилаб касбий кўрсатмалар ишчининг маъмурий ва функционал муносабатларини, ҳуқуқ ва мажбуриятларини, мансабдор шахсларнинг юқори турувчисига бўйсунишини, берилган ишга масъулиятни белгилаб беради.

Бошқарув, меҳнат ва ишлаб чиқаришни янада яхшилаш чун, бўлаётган ҳолат ва касбий кўрсатмаларни вақти-вақти билан кўриб чиқиш лозим. Бошқарув аппарати ишчилари меҳнати самарадорлигини таъминлашнинг ягона рационализациялаштириш услубини яратиш мақсадида бошқарув фаолиятида сифат-тавсиф справочниклари қўлланилиб, улар муайян вазифаларни бажариш учун муҳим бўлган билимларни, ишнинг мураккаблик тавсифи,

бажаришга оид билимларни текширадиган, ишларнинг мураккаблик тавсифи, бошыарувчи ва турли хил бошқарув функцияларни бажараётган мутахасислар учун керак бўладиган стаж, муайян мансабининг талаб даражаси ҳақидаги маълумотларни ифодалайди.

Бошқарувда фаолиятининг катта ҳажми (иш вақтининг 70 %гача) ҳужжатлар билан ишлаш ташкил қилади. Бу эса ҳужжатлар айланишини доимий равишда олиб боришини тақазо этади.

Корпорация ва муассасалардаги ахборот оқими схемалари ва ҳужжатлаштиришни амалга ошириш технологияларининг рационаллиги менеджернинг меҳнатига катта таъсир қилади.

Бу ерда ҳужжатлар айланишининг турли инстанциялардаги қисқариши орқали самарадорлик янада ортади. Ҳужжатлар айланиш муддатини қисқартириш учун рационал ахборот каналлари ўрнатилади. Раҳбар эса фақат бошқаларга ишониб бўлмайдиган ҳужжатларни имзолаши керак бўлади. Иш вақтининг хатлар билан боғлиқ қисмини сезиларли даражада (40-50% гача) тежашни тайёр тусга келтирилган матнлар ва стандарт бланкалар таъминлайди.

Ҳужжатларни унификациялаш ва стандартлаштириш-менеджер меҳнатини ташкил этишнинг муҳим йўналишидир. Стандарт бланкларда хатоларни деярли йўқлиги ортиқча бошқарув харажатларини кескин қисқартиради.

Ҳужжатлар оқими ва маълумотлар сиғимини ошиб бориш шароитида менежер меҳнатини автоматизациялаштириш ва механизациялаштириш муҳим аҳамият касб этади. Мутахассисларнинг фикрича, бошқарув аппаратида ташкилий ва ҳисоблаш техникаси ва алоқа воситалари ёрдамида 80% га яқин ишларни механизациялаштириш мумкин. Менеджер меҳнатини такомиллаштиришнинг муҳим йўналиши бўлиб, энг аввало меҳнат спецификацияси ва характерини, бўлимлар билан функционал алоқалар ва бошқаларни ҳисобга олган ҳолда иш жойини режалаштириш, яъни иш жойини оқилона ташкил этиш ҳисобланади. Столлар, жиҳозлар, стеллаж ва картотекалардан фойдаланиш қулай бўлиши керак.

Иш жойларини таъминлаў, уларни техник восита ва ёрдамчи қурилмалар билан ёритишда тўхтовсиз иш фаолиятини ташкиллаштириш талаблари ҳисобга олинади. Амалиётдан маълумки, иш жойларини техналогия, иқтисодиёт психофизиология,

эстетика талабларига мувофиқ ташкил этиш меҳнат унумдорлигини (50% ва ундан ортиқ) оширади.

Бошқарув аппарати ходимлари учун зарур шароитларнинг ташкил этилиши, яъни санитар-гигеник нормалар, ҳарорат, намлик, ёритилганлик, шовқин даражаси, меҳнат ва дам олишнинг тўғри режимини ташкил этилиши ўзига хос муҳим аҳамиятга моликдир.

Меҳнат унумдорлигига психологик омиллар, яъни ходимлар ва раҳбарлар ўртасидаги муносабатлар, ҳамда ходимларнинг ўзаро муносабатлари ҳам катта таъсир қилади. Кайфият, ижодий активлилик, охир оқибат меҳнат натижаси ҳам мана шу муносабатларга боғликдир.

Бутун тизим фаолиятига тўғри келмайдиган (ёки қарши келадиган) ишларга йўл қўймаслик учун, менеджер ўз фаолияти мақсадини аниқлашда биринчи вазифа қилиб қўйади.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Менежер меҳнати нималар билан намоён бўлади?
2. Менежер меҳнатини қандай масалаларни ечишга қаратилган бўлади?
3. Бозорнинг менежерларга бўлган талаблари нималардан иборат?
4. Кадрларни танлаш ва тақсимлаш қандай амалга оширилади?
5. Кадрлар фаолиятини баҳолаш усулларига тушунтириш беринг.
6. Нима учун аттестация – кадрларни қайта тайёрлаш билан боғлиқ?
7. Менежер меҳнатини ташкил этиш механизми нималарга асосланади?
8. Ҳужжатларни унификациялаш ва стандартлаштириш менежер меҳнатини ташкил этишга қандай алоқаси бор?

7 – мавзу. Акциядорлик жамиятлари ва маъсулияти чекланган жамиятларни бошқариш хусусиятлари

7.1. Маъсулияти чекланган жамиятларнинг бошқарув тизими ва унинг унсурлари

Маълумки, корпоратив бирлашмаларнинг энг кўп тарқалган шакллари ассоциаяция (бирлашмага асос бўлиб кирганларнинг мустақиллигини сақлаб қолган ҳолда биргаликда ҳамкорлик қилиш мақсадида жисмоний ёки юридик шахсларнинг кўнгилли бирлашуви), концорциум (корпорациялар, банклар ва бошқа ташкилотларнинг умумий келишув асосида капитал сиғими катта бўлган лойиҳани амалга ошириш ёки биргаликда заём жойлаштириш учун вақтинчалик бирлашуви), концерн (манфаатлар умумийлиги, шартномалар, капитал қўшма фаолиятида иштирок этиш билан боғлиқ корхоналар йирик бирлашуви), синдикат (бир хил маҳсулот чиқарувчи корхоналарнинг маҳсулотни умумий савдо тармоғи орқали жамовий сотишни ташкил қилиш мақсадида бирлашуви), молия саноат гуруҳлари (МСГ), яъни белгиланаган тартибда мос келувчи идораларда рўйхатга олинган юридик жиҳатдан мустақил, моддий ресурслари ва капиталларини умумий иқтисодий мақсадга эришиш учун бирлаштирган корхоналар, молиявий ва инвестиция институтлари гуруҳи. МСГда марказий (бош) корпорация ихтисослашган ташкилот – “бошқарувчи компания” ҳам, гуруҳга кирувчи ишлаб чиқариш корхонаси ёки бирлашма, банк, молия ёки суғурта компанияси ҳам бўлиши мумкин. Улар қаторига ҳолдинг компанияси (акциялар назорат пакетига эга,уларнинг операциялари устидан назоратни амалга ошириш мақсадида бошқа компания ва корхоналар фаолиятини бошқарадиган ёки назорат қиладиган акциядорлар компанияси).

Корпорацияларни энг тарқалган таърифи бу – ўз олдига маълум бир мақсадлар қўйган, жамият манфаатларида ҳаракат қиладиган, белгиланаган ҳуқуқларига эга, юридик шахс ҳисобланган, доимий асосда фаолият юритадиган ва маъсулияти чекланган ташкилот ҳисобланади.

Жамият учун ҳужжатларида тақиқланмаган фаолиятнинг ҳар қандай турларини амалга ошириш чоғида ҳуқуқларига эга бўлади (бу АЖ) ва мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

Жамият юридик шахс ҳисобланади ва ўзининг мустақил балансида ҳисобга олинадиган алоҳида мол – мулкига эга бўлади, ўз номидан мулкий ва шахсий номулкий ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши, зиммасига мажбуриятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин.

Жамият давлат рўйхатидан ўтказилагн вақтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади. Жамият, агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган ҳудудда тузилади.

Жамият белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси ҳудуди ва ундан ташқарида банкда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир.

Акциядорлар жамияти очиқ ва ёпиқ бўлиши мумкин. Очиқ АЖ нинг мутахассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони чекланмайди ёпиқ АЖ нинг мутахассислари эса камида уч шахсдан иборат қилиб белгиланади. Жамиятнинг ҳар мутахассиси унинг акциядори бўлиши лозим. Қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларни ўзга акцияларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкин бўлган АЖ очиқ АЖ деб ҳисобланади.

Акциялари фақат ўз мутахассислари ёки олдиндан белгиланган доирадаги шахслар орасида тақсимланадиган АЖ ёпиқ АЖ деб ҳисобланади.

Маъсулияти чекланган жамияти (МЧЖ) деб бир ёки бир неча шахслар томонидан таъсис этилган, устав фонди таъсис ҳужжатлари билан белгиланган миқдорда улушларга бўлинган хўжалик жамияти тан олинади. Маъсулияти чекланган жамият (МЧЖ)нинг иштирокчилари унинг мажбуриятлари бўйича жавоб бермайдилар ва ўз улушлари қийматилар доирасида жамият фаолияти билан боғлиқ зиён кўриш, таваккалчилигини ўз зиммаларига оладилар.

МЧЖ ва қўшимча маъсулиятли жамият (ҚМЖ) нинг тузилиш ва фаолият кўрсатиш ҳуқуқий асослари Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис томонидан 2001 йил 6 декабрда қабул қилинган ягона “Маъсулияти чекланган ва қўшимча маъсулиятли жамиятлар тўғрисида”ги Қонун билан тартибга солинади.

МЧЖ ва ҚМЖ нинг ягона фарқи шундаки, ҚМЖ иштирокчилари жамият таъсис ҳужжатларида белгиланган миқдор даражасида улушларига мутаносиб жамиятнинг мажбуриятлари бўйича ўз мулклари билан солидор равишда субсидор жавобгардирлар. ҚМЖ иштирокчилари жавобгарлигининг чегаравий миқдори жамият уставида

аниқланади. Шунинг учун, агар алоҳида бошқача тарифланган бўлмаса қуйида МЧЖ учун баён этилганларнинг ҳаммаси ҚМЖ га ҳам таалуқлидир.

Жамият таъсисчилари (иштирокчилари), уларни ҳуқуқлари ва мажбуриятлари турлича.

Ҳуқуқий ва жисмоний шахслар жамиятнинг иштирокчилари бўлиши мумкин. Бунда, давлат,ҳокимят ва бошқарув органлари жамият иштиокчилари бўлишлари мумкин эмас, бироқ давлат корхонасининг хусусийлаштирилиши натижасида жамиятнинг тузилиши ёки қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳоллар бундан истисно.

Жамият унинг ягона иштирокчиси бўлиб қоладиган бир шахс томонидан бўлиб ягона иштирокчи томонидан тузилган бошқа хўжалик жамияти (мисол учун, акциядорлик) бўлиши мумкин эмас. Жамият иштирокчиларнинг сони эллик шахсдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ёнлама ишчи ходимларнинг сони қонун билан чегараланмаган бўлиб ихтиёрий бўлиши мумкин. Таъсисчилар томонидан тасдиқланадиган жамият таъсис шартномаси ва устави жамиятнинг таъсис ҳужжатларидир, жамиятни ягона шахс таъсис қилган ҳоллар бундан мустасно. У ҳолда ягона таъсисчи тасдиқланган устав жамият таъсис ҳужжати ҳисобланади. Жамият иштирокчилари жамият фаолиятини бошқаришда қатнашиш, унинг фаолияти ҳақида маълумот олиш, жамиятнинг бир ёки бир неча иштирокчисига устав фондидаги ўз улушини сотиш ёки бошқа тарзда ўтказиш, исталган вақтда бошқа иштирокчиларнинг розилигисиз жамиятдан чиқиш, жамият тугатилганда унинг кредиторлари билан ҳисоблашишлар тугатилгандан кейин қолган мулкнинг бир қисмини олишга ҳақлидир. Биргаликда жамият устав фондининг камида ўн фоизи улушига эга бўлган иштирокчилар суд орқали ўз вазифаларини қўпол рашида бузаётган ёки ўз ҳаражатлари билан жамиятнинг фаолият юритишига имкон бермаётган ёки сезиларли даражага тўсқинлик қиладиган иштирокчини жамият таркибидан чиқарилишини талаб қилишга ҳақлидир. Жамият иштирокчилари таъсис ҳужжатларида назарда тутилган тартибда, ҳажмларда ва муддатларда ўз улушларини киритишга, жамият фаолиятига доир тижорат сирларини ошкора қилмасликка жавобгардир. Жамият иштирокчилари қонунчиликда ва таъсис ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлиши мумкин.

Жамиятнинг олий бошқарув органи иштирокчилар умумий йиғилиши бўлиб, унда барча иштирокчилар қатнашиш ҳуқуқига эгадир. Жамиятнинг ҳар бир иштирокчиси устав фондидаги улушига мутаносиб равишда умумий йиғилишда овозлар сонига эга бўлади.

Ягона иштирокчиси бўлган жамиятларда умумий йиғилиш ваколатига кирган масалалар ягона иштирокчи томонидан шахсан қабул қилинади ва ёзма шаклда расмийлаштирилади. Молия ҳисоботларининг тўғрилигини, бухгалтерия ҳисоби юритилишининг тартиби ўрнатилган талабларга мувофиқ келишини текшириш учун умумий йиғилиши қарорига биноан қонунчиликда белгиланган тартибда аудиторлик ташкилоти жалб қилинади.

7.2. **Акциядорлик жамиятлари маъсулияти чекланган жамиятларда аудит ва ички назорат тизими**

Ҳозирги вақтда корхоналарнинг ички аудит каби муҳим ресурсига етарлича баҳо берилмаяпти, ваҳоланки ундан тўғри фойдаланиш корхоналар фаолиятининг самарадорлигини оширади. Жаҳон амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, ташқи аудит институти жиддий камчиликларга олиб келса, бу хаттоки мустаҳкам ўринларни эгаллаб келаётган йирик корхоналарни ҳам банкротлика олиб келиши мумкин. Юқори даражадаги корпоратив бошқарув бўлажак инвесторлар ва кредиторлар учун ижобий белги бўлиб, у корхонанинг инвестициявий жозибадорлигини оширишга хизмат қилади. Бундай корпоратив бошқарувнинг ажралмас бўғини эса ички аудит ҳисобланади.

Корпоратив назорат объектларига қуйидагилар киради: корпорация бизнес – режалари ва бюджетларининг ижроси; корпоратив андозалар (устав, низомлар, тартиблар, йўриқномалар ва регламентлар) меъёрларига риоя қилиш; корпорациянинг мулкни сотиб олиш ёки бегоналаштириш ва корхонанинг асосий хўжаликфаолиятига боғлиқ бўлмаган битимлари ва активларининг ҳаражати устидан назоарт; кадрларга оид муҳим қароралар устидан назорат; компания акциядорлар умумий й ифилишлари, кузатув кенгаши қарорлари ва ижроия органининг энг муҳим қарорлар устидан назорат; компания мулкдорларини энг муҳим вазифаларига алоқадор бўлган компания фаолиятининг соҳалари.

2006 йилда Ўзбекистон акциядорлик жамиятларининг корпоратив муносабатлар соҳасида янги ҳаракатланувчи шахс – Ички аудит хизмати (ИАХ) пайдо бўлиб, унинг асосий функциялари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чора – тадбирлари тўғрисида” 2005 йил 16 октябрдаги 215 сон қарори билан тасдиқланаган “корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида”ги Низомда белгиланган. Низом активларининг баланс қиймати 1 млрд. Сўмдан ортиқ бўлган корхоналарда ички аудитни ташкил этишга қўйиладиган ягона талабларни ҳамда унинг ишини ташкил этишнинг методологик асосларини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Далатмулки қўмитаси маълумотларига мувофиқ, 2008 йил 1 январ ҳолатига кўра 2.2 млрд. Сўмдан ортиқ ИАХ ни ташкил қилиш учун 2500 та сертификатланган аудитор талаб қилинган. Ўтган давр мобайнида бундай корхонлар сони ошди, малакали аудиторларни етишмаслиги анча долзарб муаммо ҳисобланади.

Ички аудит хизмати акциядорлик жамиятининг тузилмавий бўлимаси сифатида Кузатув кенгаши қошида ташкил этилди. Ички аудит хизматининг асосий вазифаларига қуйидагилар киради: кузатув кенгашини ишончи маълумотлар билан таъминлаш ва ўтказилган ички аудит натижалари бўйича корхона фаолиятини такомиллаштиришга доир таклифларни ишлаб чиқиш; корхона бошқарув органларига оператив (тезкор) равишда ички аудит жараёнида аниқланган камчиликларни тугатиш бўйича тавсияларни тақдим қилиш, уларни баратараф қилиш устидан назоратни амалга ошириш.

Ички аудит вазифаларига ҳар чоракда ўтказиладиган ички аудит, тузиладиган хўжалик шартномаларининг экспертизаси, корхона тузилмавий бўлинмаларига услубий ёрдам бериш, техник ва тавсияларни ишлаб чиқишда кузатув кенгашига кўмак бериш киради.

Ички аудит хизмати ўз фаолияти давомида бизнес – режанинг бажарилишини, корпоратив бошқарувтамойилларига риоя қилишини, бухгалтерлик ҳисоби ва молиявий ҳисобот юритишини, ҳамда молиявий – хўжалик фаолиятининг бошқа йўналишларининг тўғри амалга оширилишини текшириш ва мониторинг қилиш керак. Ички

аудит хизмати активларининг баланс қиймати 1 млрд.. сўмдан ошадиган корхоналарда мажбурий тарзда тузилади.

Активларининг баланс қиймати бир миллиард сўмдан кўп бўлган жамиятда ички аудит хизмати ташкил этилади. Ички аудит хизмати жамиятнинг кузатув кенгашига ҳисобдордир.

Ички аудит хизмати жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари томонидан қонун ҳужжатларига, таъсис ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларга риоя этилишини, бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботларда маълумотларнинг тўлиқ ҳамда тўғри акс эттирилиши таъминланишини, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва тартиб – таомилларига риоя этилишни, активларнинг сақланиши, шунингдек жамиятни бошқариш юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этилишини текшириш ва бу борада мониторинг олиб бориш орқали жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари ишини назорат қилади ҳамда баҳолайди.

Ички аудит хизмати ўз фаолияти давомида бизнес – режанинг бажарилишини, корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилишини, бухгалтерлик ҳисоби ва молиявий ҳисобот юритилишини, ҳамда молиявий – хўжалик фаолиятининг бошқа йўналишларининг тўғри амалга оширилишини текшириш ва мониторинг қилиши керак. Ички аудит хизмати активларининг баланс қиймати 1 млрд. Сўмдан ошадиган корхоналарда мажбурий тарзда тузилади.

Активларнинг баланс қиймати бир миллиард сўмдан кўп бўлган жамиятда ички аудит хизмати ташкил этилади. Ички аудит хизмати жамиятнинг кузатув кенгашига ҳисобдордир.

Ички аудит хизмати жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари томонидан қонун ҳужжатларига, таъсис ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларга риоя этилишини, бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботларда маълумотларнинг тўлиқ ҳамда тўғри акс эттирилиши таъминланишини, хўжалик операцияларини амалга оширишининг белгиланган қоидалари ва тартиб – таомилларига риоя этилишини, активларнинг сақланишини, шунингдек жамиятни бошқариш юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этилишини текшириш ва бу борада мониторинг олиб бориш орқали жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари ишини назорат қилади ҳамда баҳолайди.

Ички аудит хизмати ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамси томонидан белгиланадиган тартибга мувофиқ амалга оширилади.

Ички аудит хизмати корпоратив бошқарув устидан лозим назоратни ўрнатишда муҳим ёрдамчи кучдир. Шунинг учун, активлар қийматини кўрсатилган миқдордан кам бўлган корхоналарда ҳам, ушбу орган фойдали бўлади. Ички аудит хизмати ходимлари расмий равишда корпорация ходимлари ҳисоблансалар ҳам, бу тузилманинг корхона маъмуриятидан мустақиллиги Кузатув кенгаши қарори билан шакллантирилиши ва фақат унга ҳисоб бериши орқали таъминланади. Бошқа томоидан, мазкур тузилма, мазкур тузилма Кузатув кенгашининг ўзига қарам бўлиб қолади ва унинг ҳаракатларини назорат қилиши гумон. Шунга қарамай, ички аудит хизмати тафтиш комиссияси ва аудиторлик ташкилотлари билан бир қаторда корпоратив назоарт тизимининг зарур ва ажралмас қисмидир. Оҳиги икки органдан фарқли равишда, бу тузилма анча барқарор иш режимига эга бўлиб, ижрочилик интизоми даражаси корпоратив назоратнинг бошқа органларига нисбатан анча юқорироқдир.

Шундай қилиб, ички аудит хизмати ходимлари касбий тайёрлиги ва савияси одатий молиявий аудит доирасидан анча ташқарига чиқади ва акциядорлик жамиятлари раҳбарияти аудиторлик малакасини ошириш бўйича чора кўриши керак. Бу ишда республикадаги ихтисослашган ўқцв марказлари ёрдам бериши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 4 июлдаги 304 – сонли қарорига биноан ташкил этилган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият академияси қошидаги Олий бизнес мактабинингкорпоратив бошқарув маркази асосий ўқитиш йўналишларига корпоратив бошқарув, молиявий ва ишлаб чиқариш таҳлили, корхона ва унинг ижроия органлари фаолияти устидан назорат усуллари, менежмент ва маркетингнинг замонавий усуллари киритилган. Бундай ўқув марказлари ички аудит хизмати ходимларига ўз амалиёти учун зарур бўлган билимларни эгаллашга ёрдам беради. Ҳукумат қарори билан тасдиқланган низомда ҳам “ички аудит хизмати ходимларнинг касб даражаси тегишли лицензияга эга бўлшаг таълим муассасаларида мунтазамлик асосида уларнинг малакасини ошириш воситасида сақланиши керак” керак деб аниқ қилиб белгиланган.

7.3. Акциядорлик жамиятларида ички назорат органлари

Акциядорлик жамиятининг ички назорат органларидан бири тавтиш комиссияси ҳисобланади. Уларга қўйилаган умумий қоидалар: Коммиссия аъзолари мустақил бўлишлари керак; раҳбарият ва ташқи аудиторлар билан моливий ҳисоботларнинг сифати ва андозаларга тўғри келиши масалаларимулоқат ва ахборот алмашинуви; аудит жараёнини мониторингқилиш ёритиб бориши.

Навбатдаги органлар қаторида Ўзбекистон Республикасининг қонунчилигидир. Жамиятнинг моли – хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан жамият тафтиш комиссияси сайланади. Жамият тафтиш комиссиясинингаъзолари бир вақтнинг ўзида жамият кузатув кенгашининг аъзоси бўлишлари, шунингдек жамиятнингбошқарув органларида бошқа лавозимларни эгаллашлари мумкин эмас.

Яна назорат органларига тафтиш комиссиясининг ваколатлари тааллуқлидир. Тафтиш комиссиясининг аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга: йил натижалари бўйича шунингдек бошқа даврлар учун ҳам, жамият молия – хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш; жамият молия – хўжалик фаоляитига доир барча ҳужжатлар ва материаллар (шунингдек бухгалтерлик материаллари) билан танишиш; жамиятнинг ҳар қандай лавозимидаги шахсларидан шахсий тушунтиришлар олиш4 кузатув кенгаши мажлисини ёки навбатдан ташқари умумий йиғилишининг чақирилишини талаб қилиш; шартнома асосида экспертлар ва аудиторлик ташкилотларини жалб қилиш керак бўлмаса); жамият томонидан соладиган бошқа ҳужжатларга амал қилиниши, ҳисобот даврида кредит, ҳисо – китоб, валюта ва амалга оширилган бошқа амаллари, банк назорати (тўлиқ ёки танлаб текшириш), касса (ғазна)нинг ҳолати ва мулк аҳволини текшириш.

Юқорида таъкидланган ички назорат органлари қатори яна қатор масалалар кўриб чиқилади. Масалан, жамият усватига киритиш орқали Тафтиш комиссиясининг ваколатларини кенгайтириш, тафтиш комиссиясига сайланадиган шахсларга қўйиладиган талаблар, тафтиш комиссияси аъзоларининг жавобгарлиги, Ўзбекистон Қонунчилигига биноан йиллик ҳисобот ҳужжати Тафтиш натижалари бўйича ҳулосада қўйиладиганларни ўз ичига олиши керак ва шу кабилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Устав фондига фондида давлат улуши мавжуд бўлган корхоналарни самарали бошқаришини ва давлат мулки ҳисоби лозим даражада юритилишини таъминлаш бўйича чора – тадбирлар ҳақида” 215 – сон 16.10.2006 йилдага акциядорлик жамиятларида корпоратив назоратни мустаҳкамлаш ишида навбатдаги қадам бўлиб, унда унинг янги тузилмаси – ички аудит хизматига асос солинади.

Акциядорлик жамиятларида ички назорат билан бир қаторда ташқи аудиторлик текширувига эътибор қаратилади. Аудиторлик текшируви – аудиторлик ташкилотлари томонидан молия ҳисоботини ва у билан боғлиқ молия ахборотларининг ишончилигини ва уларнинг қонунчиликка мувофиқлигини текширишдир.

Аудиторлик жамияти қимматли қоғозлари билан қилинган амаллар бўйича аудит бир неча йўналишларга ўтказиши мумкин: таъсиси ҳужжатларининг аудити; қимматли қоғозлар баҳоланишнинг аудитида текшириш; қимматли қоғозлар ҳарактининг аудити4 макциялар бўйича дивиденд ва облигациялар бўйича фоиз ҳисобланиши ва тўланишининг аудити4 қимматли қоғозлар конвертациясининг аудити; қимматли қоғозларнинг ҳадя қилинши ва меросга олинининг аудити; қимматли қоғозлар олди – сотдисинининг аудити; қимматли қоғозлар сақланишининг аудити траст ва гаров амалларининг аудити.

Ҳулоса қилиб айтиш мумкинки, назоарт – бу бошқарув вазифаларидан биридир. Уни амалга ошириш учун етарлича услубий – назарий ёки амалий асосларга эга бўлмоқ зарур.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Маъсулияти чекланган жамиятни ўзига ҳос хусусиятларига тушунтириш берилсин.
2. Маъсулияти чекланган жамиятнинг моҳияти нималарда ифодаланади?
3. Маъсулияти чекланган жамият ва қўшимча маъсулиятли тўғрисидаги қонуннинг мазмуни нималардан иборат?
4. Жамият таъсисчилари ҳуқуқлари ва мажбуриятларига изоҳ берилсин.
5. Акциядорлик жамиятини бошқарув органлари ҳақида нималарни биласиз?

6. Назорат тизими ва унинг унсурлари нималардан иборат?
7. Корпоратив назорат объектларига тушунтириш берилсин.
8. Ички аудиторнинг асосий вазифалари ва ҳуқуқларига нималар тааллуқли?
9. Ички аудит назорати нималардан ибоарт?
10. Ички назорати органлари ҳақида нималарни биласиз?
11. Тафтиш комиссиясининг ваколатлари нималарига эга?

8 – мавзу. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиш истиқболлари

8.1. Корпоратив бошқарувнинг милллий моделини шакллантириш.

Турли мамлакатларда корпорцияларни бошқариш таркиби корпоратив муносабатларни тартибга солувчи қонунчилик асослари, муайян мамлакатларда юзага келган характерлибошқарув таркиби каби омиллар билан белгиланади. Ҳар бир мамлакатада корпоцияларни бошқариш таркиби уни бошқа мамлакатлар таркибидан фарқлаб турадиган маълум бир унсурларга эга. Тадқиқотчилар корпорацияларни бошқаришнинг учта асосий модели: ингилиз – америка модели, немис модели ва япон моделини ажратиб кўрсатади. Дастлабки икки модель ривожланган капитал бозорларда ҳукмронлик қилади. Инглис – америка моделини кўриб чиқишда унинг шахсий жамғармаларни фод бозори орқали ҳаракатга солиш даражасининг юқорилиги, капиталнинг компаниялари ва тармоқлар орасида осон кўчиб ўтиши, шунингдек, компанияларнинг ахборот жиҳатдан очиқлик даражаси юқорилиги каби асосий афазлликларини ажратиб кўрсактиш зарур. Моделнинг камчиликлари сифатида асосан қисқа муддатли мақсадларга йўналтирилганлик, инвестиция лойиҳалари даромадлигига талабларнинг қаттиқлиги ва ҳоказони кўрсатиш мумкин.Немис моделининг афзалликлари узоқ муддатли стратегияга мойиллик, компаниялар молиявий барқарорлигининг юқорилиги ҳисобланади. Камчиликлари эса кичик акциядорлар ҳуқуқларига етарли эътибор қаратилмаслик, ахборотнинг очиқлик даражаси пастилигидан иборат. Корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантириш

истиқболларини баҳолашда реал ижтимоий – иқтисодий жараёнлар таҳлилига таяниш лозим. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг мавжуд классик моделлари унсурларини қамарб олганўзининг, ўзига хос модели шаклланмоқда.

Амалда Ўзбекистонда ҳозирги вақтда расман барча анъанавий модлеларнинг тарқоқ ҳолдаги таркибий қисмлари мавжуд: нисбатан майдалаб юборилган мулк (бироқ ноликвид бозор ва кучсиз институционал инвесторлар), назорат ва мулкни бир ерга тўпланишнинг яқол ва барқарор тенденцияси (биро тўғри келадиган молшиялаштириш ва самарали мониторингсиз), ҳар хил турдаги мураккаб корпоратив таркиблар шаклланиши, (бироқ бирон – бир турга мойиллик йўқ). Қуйидаги тенденцияларни ҳам кўрсатиб ўтиш мумкин6 молия – саноат гуруҳларининг гуркираб ривожланиши билан Ўзбекистонда япон модели – банк назорати ва моделлаштиришга асосланган, нисбатан ёпиқ модель томон бурилиш рўй беради; ингилиз – америка модели билан ўхшашликларқайд этилади: модледа ҳам биринчи навбатда компания қийматини, унинг қисқа муддатли истиқболдаги фойдасини оширишга йўналтирилган фаолият рағбатлантирилади; бошқарув тизими мослашувчанлигини қўллаб – қувватлаш, компанияларнинг ташқи муҳит, янгиликлар ва риск (таваккаллик)ка мослашувига йўналтирилганликни ҳам қайд этиш мумкин.

Шу тариқа, Ўзбекистонда шундай вазият юзага келадики, бу ерда корпоратив бошқарув тизимларнинг биронта тури еткачиллик қилмайди, корпоратив бошқарув миллий модели эса энди шаклланиш босқичида турибди.

Умуман Ўзбекистонда корпоратив бошқарув миллий моделини ривожлантиришнинг асосий хусусиятлари сифатида қуйидагиларни алоҳида кўрсатиш зарур: корпорацияларда қайта тақсимлаш узлуксиз жараёни; кўплаб инсайдерлар (менежерлар ва йирик акциядорлар)нинг корпорация активларини “чиқариш” ва молиявий оқимлар назорати билан боғлиқ ўзига хос мотивациялари; корпортив бошқарув анъанавий “ташқи” механизмлари суст ва ғайриодатий роли (қимматли қоғозлар бозори, банкрот, корпоратив назоарт бозори); акциядорлик капиталда давлат улушининг катталиги ҳамда бошқарув назоартнинг келиб чиқадиган муаммолари; самарасиз ёки танлама (сиёсийлаштирилган)

давлат инфоременти (акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасида қонунчилик нисбатан ривожоланган ҳолатда).

Шу билан бирга корпоратив бошқарув миллий моделининг ривожланишини қийинлаштирадиган концептуал характерли қатор муаммолар мавжуд: ўтиш даври иқтисодиётига эга мамлакатлар учун корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришнинг умумий ёндашуви ва умумий йўналиши йўқлиги; кенгроқ маънода мулк ҳуқуқининг иқтисодий табиати масаласи “соф” назария доирасидан чиқади – охирги вақтларда ухўжалик юритиш сиёсатининг долзарь муаммолари (масалан, хусусийлаштириш натижасидавужудга келган муаммолар) тобора кўпроқ боғланмоқда; Ўзбекитсонда корпорациялар мулк тузилмаси энди шаклланиш босқичида турибди, акциядорлик капиталини консолидациялаш жараёнлари ҳам давом этмоқда, шу боисдан корпоратив бошқарув тузилмасининг у ёки бу классик моделига муносабатлар ва бенефициар эгалик қилиш муаммолари ўткир муаммолардан саналади.

Шаклланаётган корпоратив миллий моделнининг санаб ўтилган ўзига хос жиҳатлари иқтисодий сиёсат ва ҳуқуқ соҳасида қарорлар қабул қилиш учун сезиларли қийинчиликлар яратмоқда. Бунда ёддан чиқармаслик керакки, узоқ муддатли режада корпоратив бошқарув моделларини бир хиллаштириш умумжаҳон тенденциясини ҳисобга олиш лозим (турли механизм ва таркибий қисмлар бир – биридан ўзлаштрималар олиниши). Корпоратив бошқарув моделини ҳуқуқий расмийлаштришнинг ўзи (ҳуқуқий воситалар) иккиламчи ва фақат реал иқтисодий жараёнларга, жумладан, глобаллашув жараёнларига асосланади. Давлат нуқтаи назаридан асосий вазифа бу - корпоратив бошқарувни мулкчилик ҳуқуқини (инвесторлар ҳуқуқлари, акциядорлар ҳуқуқлари) кафолатлаш ва ҳимоя қилиш ҳамда корпоратив муносабатлар барча қатнашчиларининг манфаатлари (ҳуқуқлари) мувозанатини таъминлаш ҳисобланади. Иқтисодий ўсишнинг энг муҳим институционал шарти сифатида корпорати бошқарув айнан шу нуқтаи назардан кўриб чиқилиши лозим.

8.2. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари

“Корпоратив бошқарув” муаммоси Ўзбекистонда, айниқса, 1990 й1илларнинг иккинчи ярмидан бошлаб долзарб аҳамият касб эта бошлади. Умумжаҳон жараёнлари, хусусан, 1980 йилларда АҚШ ва бошқа қатор мамлакатларда корпоратив бошқарувга қизиқишнинг ўсиши (институционал инвесторлар кучайган бир вақтда акциялар назорат пакетларини нодўстона эгаллаб олишга қарши реакция сифатида),1997 – 1998 йиллардаги жаҳон молиявий инқирози ва бозори ривожланаётган мамлакатлдарда корпорацияларнинг муаммолари бунга ундайдиган ташқи мотивларга айланди.

1999 йил Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти корпоратив бошқарув Тамойилларининг имзоланиши Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти аъзо мамлактларининг бу борадаги тажрибаларини умумлаштришга олиб келади, Тамойилларнинг ўзи эса – жумладан, ўтиш иқтисодиётига эга мамлакатлар учун андозалар ва йўл – йўриқлар потенциал моделли тўпламига айланади. Компания интилиши лозим бўлган корпоратив бошқарув асосий кўрсаткичи корпоратив бошқарув самарадорлиги ҳисобланади. Жаҳон банкининг таърифига кўра самарали корпоратив бошқарувга хос бўлган жиҳатлар қуйидагилар ҳисобланади:

- “шаффофлик”;
- Компания фаолият ҳақида молиявий ва бошқа ахборотларни очиш;
- Менежмент фаолияти устидан назорат жараёнлари;
- Барча акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва таъминлаш;
- Директорларнинг компания стратегиясини белгилаш, бизнес – режалар тасдиқлаш, бошқа муҳим қарорлар қабул қилиш, менежерлар тайинлаш, уларнинг фаолиятин назорат қилиш, зарур ҳолларда менежерларни ишдан бўшатишда мустақиллиги.

Иқтисодий ҳамкорликҳамкорлик ва ривожлданиш ташкилоти самарали корпоратив бошқарувнинг қуйидаги жаҳатларини ажаратиб кўрсатади:

- Ҳалоллик – инвесторларнинг ўз маблағлари ҳимояланишига ишонч;
- “шаффофлик” – компаниянинг ўз молиявий аҳволи ишончли ва тўлиқ ахборотни ўз вақтида очиш;
- Ҳисобдорлик – менежерлар компания мулк эгаларига ҳисобот беради;

- Жавобгарлик – компаниянинг қонунлар ва аҳлоқий меъёрларга риоя қилиш.

Самарали корпоратив бошқарув натижаси маҳаллий миқёсда ҳам, глобал миқёсда ҳам намоён бўлади:

- Компания миқёсида самарали бошқарув компаниянинг акциядорлар ва барча манфаатдолр шахсларнинг манфаатларини ҳимоя қилган ҳолда максимал фойда олишини таъминлайди;
- Давлат миқёсида самарали корпорати вбошқарув хусусий секторининг,фонд бозорининг ва бутун иқтисодиётнинг ривожланишига хизмат қилади;
- Жаҳон миқёсида самарали корпоратив бошқарув ҳалқаро молия бозори тузилмасини шакллантиришда молия инқирозининг рўй бериш рискини пасайтиришга имкон беради.

Корпоратив бошқарув анъанавий концепциясига мувофиқ компания фаравонлигининг ўсиши билан унинг акциядорлари фаравонлиги ҳам ўсади. Бироқ замонавий концепция акциядорлар фаравонлиги компания фаравонлигидан фарқ қилиши ва бу компания ва унинг акциядорлари турли мақсадларга эга бўлиши мумкинлиги билан боғлиқ эканлигини тан олади. Шу сабабли самарали корпоратив бошқарув мақсади – корпоратив муносабатлар барча қатнашчиларининг манфаатлар мувозанатини тан олиш ҳисобланади.

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ривожланиши билан боғлиқ вазиятни таҳлил қилиб, қуйидаги замонавий тенденцияларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- Яқин йилларда ташқи вкциядорлик молиялаштириш эҳтимолининг пастлиги самарали корпоратив бошқарувнинг принциал иқтисодий негизи сифатида;
- Акциядорлик капиталнинг бир жойга тўпланиши ва назоратни бирлаштириш;
- Акциядорларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашнинг кучайиши ва ўз ролини англаши.

Бунда компаниялар корпоратив бошқарув тизимида қуйидаги асосий муаммоларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- Ахборот жиҳатидан ёпиқлик, айниқса, компаниянинг ҳақиқий эгаллари ва мулк тузилмаси ҳақидаги ахборот борасида;
- Корпоратив низоларни хал қилишда маъмурий ресурснм қўллаган ҳолда буюртма бўйича ҳуқуқларни қўллаш;

- Халқаро андозаларга мос келмайдиган молиявий ҳисоботлар;
- Олий менежмент фаолияти мониторинги самарадорлигининг пастлиги;
- Директорлар Кенгаши ишида самарадорлик ва профссионалликнинг пастилиги, унинг таркибида мустақил директорлар сонининг камлиги.

Бу муаммолар давлат миқёсида ҳам (масалан, ахборотни очиб беришга нисбатан қатъий талаблар белгилаши, корпоратив ҳулқ – атвор Кодексининг қабул қилиниши), алоҳида компаниялар миқёсида ҳам (уларнинг ўз ҳулқ – атвор кодексларини қабул қилиш) ҳал этилади. Корпоратив ҳулқ – атвор қоидалари ва андозалари бозор иқтисодиёти механизмининг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Компанияларнинг корпоратив хулқ – атвор ёки бошқарув кодексларини қабул қилиниши акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни яхшилаш, директорларКенгаши самарадорлигини ошириш ва ахбортни очиш бўйича компания фаолияти кодексларига кўпроқ урғу берилиши туфайли компаниянинг ўзи учун ҳам, инвесторлар учун ҳамижобий омил сифатида кўриб чиқиш зарур. Бунга “оммавий” сифатида ишлашни режалаштирилган компанияларда ташкилотларда ички корпоратив бошқарувни такомиллаштиришйўналишлари жиддий фарқ қилишини эътиборга олиш зарур. Хусусан, бу компанияларнинг биринчилари янги акциядорларнинг маблағларини жалб этмасдан туриб узоқ муддатли истиқболда муваффақиятли ривожлана олмаслиги тўғри анлаб, барча бошқарув қарорларни компанияда мустақил ва малакали регистор (рўйхатга олувчи) мавжудлиги, компания директорлар Кенгашида мустақил директорларнинг етарли ва улар фаолиятнинг самарали бўлиши, акциядорлар умумий йиғитлишида қарор қабул қилиш умумий жараёникаби биринчи масалалар бирламчи аҳамиятга эга бўлган инвесторларнинг устуворлик тизими билан боғлайдилар. Иккинчи гуруҳдаги компаниялар учун эса корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари ва истиқболлари бирмунча оддийроқ. Уларнинг бу соҳадаги дастури аввало бошқарув қарорлари сифатини ошириш, самарали ўзаро алоқа тизимини яратиш ва барча манфаатдор шахсларни мотивациялашга қаратилган. Корпорациялар учун агар улар корпоратив бошқарув тизимини тегшилича халқаро амалиётга мувофиқ ўзгиртира олмаслар, ўзининг ўсиши учун капитални ишга тушуришга қилар экан, ноқулай рақобат

позициясига тушиб қолиши мумкинлиги умумий ҳисобланади. Корпоратив бошқарувнинг қатъий андозалар капитал бозорларининг байналминаллашув шароитларида инвесторларни жалб қилиш ва ушлаб қолиш учун муҳим аҳамият касб этади.

Таъмирлаш жоизки,ҳозирги вақтда корпоратив бошқарув бутун дунёда жиддий ўзгаришларга учрамоқда, бу биринчи навбатда корпоратив қонунчилликка таалуқли. Корпоратив қонунчилик янги иқтисодий воқеликларга, йирик корпоратив низоларга, шунингдек, давлараро миқёсда ҳам, бизнес – жараёнлар миқёсида ҳам интеграция ва глобаллашув жараёнларига жавоб беришга мажбур бўлди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасида комплексли ёндашувга асосланган ва асосий устуворликларни белгилаб берадиган корпоратив қонунчиликни ривожлантириш Концепяси тайёрланган. Мазкур Концепиянинг асосий бўлимларидан бири корпоратив низоларни тартибга солиш ва нодўстона корпоратив истилоларга қаршилик кўрсатишга бағишланган. Мустақил экспертларнинг баҳоларги кўра, ўзбекистонда 2004 йилнинг июлидан 2005 йил. Октябргача жалб қилинган активлар умумийқиймати 2млрд. Доллардан ортиқ бўлган 60 га яқин оммавий корпоратив низолар вужудга келган.

Концепцияда юридик шахсларни қайта ташкил қилиш масаласига ҳам алоҳида эътибор қаратилган. Қайта ташкил ҳақидаги қонунчиликни такомиллаштириш доирасида юридик шахсларни қайта ташкил қилишмасаласигабағишланганумумий бир қонун қабул қилиш зарур. Бундан ташқари, энг муҳим йўналишлардан бири аффиляцияланган шахсларни ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш ҳисобланади. Юридик шахсларнинг қонунчиликнинг жиддий муаммоси саналади.

Корпоратив қонунчилик ҳеч қандай истисносиз барча хўжалик фаолияти қатнашчиларига даҳлдор бўлиб, унингривожланиш тизими ёндашув талаб қилади ва бевосита у ёки бу мамлкатда корпоратив бошқарув сифатида акс этади.

8.3. Корпоратив бошқарувда ахборотлардан самарали фойдаланиш

Иқтисодий асосланган қарор қабул қилиш тегишли ахборотлардан самарали фойдаланиш билан белгиланади. Корпортаив олдиндан кўра билиш ҳисобланади, унинг учун зарурий ахборотлар га эга бўлиши

лозим. Бундай ахборотларнинг асосий манбаалари эса бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботлар тизими ҳисобланади.

Комаияларда молиявий ахборотлар самарадорлигини бошқарув қарорлари қабул қилишда фойдаланиладиган ахборотлар тизими орқали аниқланади.Компанияларда молиявий ахборотлар базасини шакллантириш молиявий фаолиятини бошқариш учун стратегик қарорлар қабул қилиш ва мазкур стретегик қарорларни амалга оширишнинг тактик усулларини ишлаб чиқиш каби самарали жорий бошқаришга мувофиқ келувчи мақсадли йўналтирилган ахборотлар кўрсаткичларини танлаш жараёнини ўз ичига олади.

Маълум компаниялар учун молиявий ахборотлар кўрсаткиялар тизимини шакллантириш унинг тармоқ хусусиятлари, ҳуқуқий шакллари, ишлаб чиқариш ҳамжи, хўжалик фаолияти диверсификатция даражаси ва бошқа шарт – шароитларга боғлиқ. Шунинг учун ахборотлар базасига киртиладиган кўўрсаткичларнинг жами ахборотлар манбалари турлари бўйича гуруҳлаштирилади ва компаниялар амалий фаолиятида ҳар қайси гуруҳлар бўйича қатъий аниқлаштиришлар талаб қилинади.

Компаниялар фаолиятини бошқаришда ахборотларнинг асосий манбалари бевосита компаниялар иқтисодий фаолиятини тартиблаштирувчи бухгалтерия ва молиявий ҳисоботлар тизими ҳисобланади. Ҳозирга шароитда иқтисодиётнинг турли тармоқларида фаолият юритувчи компаниялар иқтисодий фаолияти натижаларидан давлат билан биргаликда бошқа иқтисодий субъектлар ҳам манфаатдор ҳсиобланади. Шунинг учун ҳам иқтисодий фаолият, хусусан, ишлаб чиқариш фаолияти натижаларини ўзида акс эттирувчи молиявий ахборотларни шакллантириш муҳим иқтисодий аҳамият касб этади.

Бозор иқтсиодий шароитда молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар (бошқарув ходимлари, комапния раҳбарияти) компанияларнинг бошқарув ходимлари ҳисобланади. Уларнинг функционал вазифаларига бевосита компаниянинг рентабеллик, бозор фаолияти ва шу каби к0ўрсаткичлари тизимини бошқарув ва молиявий қарорлар қабул қилиш учун зарурий ахборот манбалари киради.

Молиявий ҳисоботлардан ахборотлар манбаи сифатида ташқи фойдаланувчилар ўз навбатида икки гуруҳга ажаратилади: компания

фаолиятидан манфаатдор фойдаланувчи ва маълум фаолият мақсадларидан фойдалувчилар.

Биринчи гуруҳ фойдаланувчиларга компаниянинг потенциал мулкдорлари, молиявий ҳсиоботлардан кредит тадқим этиш ва уни муддатини узайтиришнинг мақсадга мувоқифлигини баҳолашь учун потенциал кредиторлар киритилади, мазкур мижозлар билан ишлбилармон алоқалар ишончлилигини аниқловчи, етказиб берувчи ва сотиб лоувчилар, солиқ тўловлар интизомини тўғрилиги, молиявий ҳисоботларининг тўғри тузилишини текшириш учун давлат ҳам молиявий ташқи фойдаланувчилар қаторига киритилади.

Иккинчи гуруҳ фойдаланувчилари – биринчи гуруҳ фойдалувчилари манфаатларининг ҳимояси учун зарурий бўлган ҳисоботларни ўўрганувчи юридик ва жисмоний шахслардир. Буларга: инвесторлар манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадидаҳисоб ва ҳисоботнинг умумий қоидалари ва қонунчилигига текширилаётган компания ҳисоботларини мувофиқлигини текширувчи аудиторлик хизматлари;ўзларининг мижозларига капиталларни самарали жойлаш бўйича маслаҳатларни ишлаб чиқиш мақсадида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида фойдаланувчи молиявий маслаҳатларбўйича маслаҳатчилар.

Шунингдек,Ю компаниялар ахборотларни ошкора қилиш тизими қуйидагиларни назарда тутади:

- Ўзбекистон компаниялари иш амалиётига ҳалқаро молиявий ҳисоб ва ҳисобот андозаларни жорий қилиш;
- Ахборотларни беришдан бош тортган ёки нотўғри ахборотларни тақдим қилган компания раҳбарларига кўриладиган чораларни кучайтириш;
- Молиявий ва номолиявий ошкора қилишнинг аниқ тартибини ўрнатиш;
- Ягона ахборот тизимини яратимш;
- Инвесторлар учун аҳамиятли ахборотлар мезонларнини такомиллаштириш;
- Ихтисослаштирилган нашрлар, рейтинг агентликлари, ахборотни ошкора қилиш мустақил марказларига ахборот ёрдамини бериш;
- Акциядорлик жамиятнинг йиллик ҳисоботи;

- Йиллик бухгалтерлик баланс ва молиявий натижалар ҳақида ҳисобот;
- Акциядорлар умумий йиғилишининг ўтказилиши ҳақида хабар;
- Эгаликдаги акциялар сони ва турлари кўрсатилган ҳолда акциядорлик жамиятининг аффилланган шахслари рўйхати.

Юқорида такидланган ахборотлар қаотри яна акциядорлар Умумий йиғилишига тайёргарлик кўриш давомида акциядорларга берилиши лозим бўлган ҳужжатлар (материаллар) рўйхати, акциядор танишиш ҳуқуқига эга бўлган ҳужжатлар ва материаллар рўйхати, ҳар йилда жамияттомонидан эълон қилинадиган ва бошқа тарзда ошкора қилинадиган ҳужжатлар рўйхати, акциядорлик жамияти йиллик ҳисоботи, акциядорлик жамиятнинг ахборот очиқлигини баҳолашда ошкора этиладиган ахборотлар мазмуни, инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастури кабилар ахборотлардан фойдаланилади.

Ички назоарт молиявий ҳисоботнинг ишонарлилиги, фаолиятнинг самарадорлиги ва қонун ҳамда меъёрий ҳужжатларга мувофиқлиги масалалари бўйича корхонанинг мақсадларига Зэришишга нисбатан шубҳасиз комил ишонч ҳосил қилиш учун корхона раҳбарлик қилишга жавлбгар шахслар томонидан ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Корпоратив бошқарувнинг миллий моделига изоҳ берилсин.
2. Корпоратив бошқарув миллий моделининг ривожланишидаги мавжуд муаммоларнималардан иборат?
3. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланишида мавжуд муаммолар қандай мазмунларга эга?
4. Жаҳон банкининг тарифига кўра, самарали корпоартив бошқарувга хос бўлган жиҳатларга тушунтириш берилсин.
5. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув ривожланишининг замонавий тенденциялари нималардан иборат?
6. Ахборотлар бошқаруви нима?
7. Компаниялар учун молиявий ахборот кўрсаткичларига нималар киради?

8. Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар кимлар ҳисобланади?
9. Ички ва ташқи фойдаланувчиларнинг фарқли хусусиятлари нимада?
10. Молиявий ҳисоботлардан ахборотлар манбаи сифатида ташқи фойдаланувчиларни гуруҳлаштиринг.
11. Компаниялар ахборотларни ошкора қилиш тизими нималардан иборат?
12. Акциядорлар танишиш ҳуқуқига эга бўлган ҳужжатлар ва материаллар хусусиятлари нималар?

9 – мавзу. Корпоратив низолар

9.1. Корпоратив низо тушунчаси, низолар сабаблари ва қатнашчилари

Ҳар қандай низонинг моҳиятини томонлар ўртасида келишувнинг йўқлиги сифатида таърифлаш мумкин. Корпоратив муносабатлар субъектлари ўртасидаги манфаатлар мувозантининг йўқлиги корпоратив низоларга сабаб бўлиши мумкин.

Корпоратив низолар деганда жамият акциядорлари ўртасида, жамият акциядорлари ва менерлари ўртасида, инвесторлар (птоенциал акциядорлар) ва жамият ўртасида вужудга келадиган, қуйидаги оқибатлардан бирига олиб келадиган келишмовчиликлар ва тортишувлар тушунилади: амалдаги қонунчилик меъёрлари, жамият низоми ёки ички ҳужжатлари, акциядорлар ёки уларнинг гуруҳлари ҳуқуқларининг бузилиши; жамият ва унинг бошқарув органларига қабул қилинган қарорлар бўйича даъволар; амалдаги бошқарув органлари ваколатларини муддатидан олдин тўхтиш; акциядорлар таркибида жиддий ўзгаришлар.

Корпорациялар фаолиятининг ўзига хосликлари туфайли вужудга келиши учун қуйидаги сабабларни кўрсатиш мумкин.

Акциядорлик мулкида иштирок этиш учун кенг имкониятлар капиталларнинг мураккаб тарзда чигаллашиб кетиши ва мос равишда, манффатдор томонлар доирасининг доимий бўлмаслигини назарда

тутади.Мулкни бошқарувдан ажратиш (қарор қабул қилиш ва рискни қабул қилиш функцияларининг тақсимланиши) ва назорат функциясининг рисқини қабул қилмайдиган ва бошқарувда иштирок этмайдиган шахслар томонидан амалга ошириладиган алоҳида бир функцияига ажратилиши корпорация фаолияти натижаларидан манфаатдор турли шахслар ўртасида манфаатлар можорасининг юзага келишини белгилаб берди.

Компания менежменти, акциядорлар ва бошқа манффатдор шахслар ўртасида белгиланадиган муносабатлар тизимига турли иқтисодий субъектлар гуруҳлари томонидан ижозат берилди: давлат ва компания ўртасидаги муносабатларга давлат томонидан ижозат берилади ва удавлат – ғукумат характерига эга бўлади; менежмент ва акциядорлар ўртасидаги алоқаларнинг муайян жиҳатлари корпорация бошқарув органлари томонидан амалдаги қонунчилик доирасида қабул қилинган қўшимча битим ва келишувчилар билан тартибга солиниши мумкин; менежмент ва бошқа манффатдор шахслар ўртасидаги муносабатлар турли йўналишдаги характерга эга бўлиб, манфаатдор шахсларнинг корпорация учун ички ёки ташқи мухитга мансублигига боғлиқ бўлади. Улар қонун ҳужжатлари ва жамиятнинг ички регламенти билан тартибга солинади.

Барча низолар хилма – хиллигини қуйидаги тўрт турга ажратиш мумкин:

- Йирик (мажоритар) ва майда (миноритар) акциядор муносабатлари низоси;
- Ички акциядорлар (инсайдер0 ва ташқи акциядорлар (аутсайдер) низоси;
- Менежмент (акцияларсиз ёки акциялар кичик пакетга эга) ва акциядорлар низоси;
- Четдан “нодўстона қўшиб олиш ташаббускорлари” тарафдорлари ва акциядорлари низоси.

Компания томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий характларга қуйидагилар:

- Акциядорлар чекланган доирасида жойлаштириладиган акциялар қўшимча эмиссияси (кўпинча бозор нархидан паст ёки ушбу комапния компания учун етарли даражада истеъмол қийматига эга бўлган активлар билан тўлаш кузатилади);

- Компаниянинг старетгик активларини акциядорлар назорати остида бўлммаган фирмаларга ўтказиш йўли билан ажратиб қўйиш (кўпинча қайта ташкил қилинган муассасалар ёрдамида);
- Аффиляцияланган шахслар гуруҳи томонидан назорат пакетини қўлга киритиш мақсадга акциялар пакетини “майдалаш”;
- Акцияларга қайтариб олишда имтиёзли ҳуқуқлар бермаган ҳолда низом капиталидан анча катта бўлмаган миқдордаги суммада қўшимча эммиссия чиқариш;
- Акциялдорлар билан мувофиқлаштириш бўйича зарурий жараёнларни ўтказмаган ҳолда акциялар йирик пакетларни сотиб юбориш;
- Майда акциядорларни чиқариб юборишга йўналтирилган акцияларни консолидациялаш жараёнини амалга ошириш.

Санаб ўтилган ҳаражатлар акциядорлаштиришнинг у воситасида акцияларни харид қилишда пул маблағлари ишлаб чиқаришни ривожлантиришги тўғридан – тўғри инвестициялар шаклини оладиган механизм сифатидаги асосий мазмунига путур етказади.

Барча нозолар хилма – хиллигини таҳлил қилиб ҳулоса чиқариш мумкинки, корпоратив бошқарув муаммолари асосан мулк эгаларидан биттаси унинг мулкий ҳуқуқларидан эмас, балки бошқарув функцияларидан келиб чиқадиган устунликларни қўлга киритиши билан боғлиқ.

9.2. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари

Компанияни ҳамкорликда бўлмаган қўшилишдан ҳимоя қилиш усуллари қуйидагича:

- Корхона акцияларининг якуний харидори ким (буюртмачи ким) эканлиги ва у қандай мақсадга корхона устидан назорат ўрнатиш истагида эканлигини аниқлаш;
- Акцияларни жавоб тариқасида сотиб олиш – энг тарқалган ҳимоя усусли. Акциялар сотиб олишни эмитентнинг ўзи (ўз акцияларини ўз балансига ёки шўъба ташкилот балансига харид қилиш йўли билан), эмитентнинг акциялари ёки дўстона муносабатидаги ташқи инвестор (“оқ рицар”) ташкиллаштириши мумкин;

- Реестр эгаси алмаштириш (реестр эгаси компания акциялари рўйхатига тўлиқ фойдаланиш ҳуқуқига эга ва у ахборотни ноқонуний тарқатиш мумкин);
- Агсеер сунъий равишда компанияни қарздор қилиб қўймаслиги учун барча танланмаган қарзларни сотиб олиш;
- Зудилк билан акцияларнинг ҳаммасини сотиб олиш ва миноритарийдан холос бўлиш ва ЁАЖ ёки МЧЖ га айлантириш;
- Ёпиқ ёзишмалар йўли билан эмиссия (қўшимча қимматли қоғозлар) чиқаришни жойлаштириш;
- Қўшиб олиш объектининг жалб этувчанлигини пасайтириш;
- Нимоз билан ҳимояланиш – низомда уларни тузиш йирик битимлар учун белгиланган жараён бўйича амалга оширилиши бўлган битимлар рўйхатини кенгайтириш, акциядорлик жамиятининг олий табақа менежерлари билан шартномаларга жамият томонидан шартномани муддатидан олдин бекор қилишда катта миқдорда товон пулини тўлаш мажбуриятларини киритиш, қўшиб олиш ва бирлашиш масалаларини ҳал қилиш учун зарур овозлар фоизнинг юқори бўлиши шарт;
- Давлатнинг жамиятни бошқаришда иштирок этиш махсус ҳуқуқини жорий қилиш (“олтин акция”), бу агрессорларнинг қизиқишини кескин пасйатиради.
- Мулкни қайтадан бўлим – ишлибармонлик воқелигига хос бўлган жиҳат ҳсиобланади. Бионта акциядорлик жамияти “қайтадан бўлиш”дан кафолатли ҳимояланиши мумкин эмас, шунинг учун ҳеч бўлмаганда нодўстона қўшиб олишдан ҳимоя қилишнинг классик усуслларини билиб олиш талаб қилинади.

9.3. Корпоратив нозоларни тартибга солиш

Корпоратив низоларни ҳал қилиш усули бўйича у, шубҳасиз, ҳуқуқий низолар сирасига киради. Буни шу билан асослаш мумкинки, низо қатнашчилари муросага кела олмаган вак битим тузиш йўли билан суд томонидан фуқоролик ва ҳатто жиноий ишларни кўриб чиқиш воситасида рўй беради.

Ҳозирги вақтда мавжуд бўлган эмпирик ва ҳуқуқий маълумотлар шаклланаётган акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимида бар қарор ва асосий зиддиятларни аниқлашга имкон бермоқда.

Қарама – қаршиликнинг моҳияти шундаки, мавжуд акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимида иккита қарама – қарши ёндашув мавжуд.

Биринчи ёндашув. Акциядорлик капиталнинг бир қўлда тўпланиши (концентрация) – акциядорларни ҳимоя қилиш воситалари минимал ва миноритар акцияларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситалари максимал бўлишини кўзда тутади, ўзига хос ўзаро нейтраллаш вазиятини яратади: аста – секмнлмк билан майда акциядорларни чиқариб юборишкорпоартив сектор нуқтаи назаридан миноритарийларни ҳимоя қилиш кенг воситалари аҳамиятини пасайтиради, майда акционерларни ҳимоялаш воситаларнинг ўзи эса корпоратив шантаж воситаларига айланади.

Иккинчи ёндашув. Акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситаларнинг ёпиқ тизимини яратиш, ўз навбатида, бир қўлда тўпланиш (концентрация) жараёнинг давом этишини тўхтатиб туради (иқтисодий жараёнларга тескари таъсири омили сифатида). Бунда эсдан чиқармаслик керакки, концентрацияни давом эттириш йўли билан ўз манфаатларини ҳимоя қилиш бу йирик акциядорларнинг алоҳида ҳуқуқлари, улар ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий воситалари йўқлиги эмас, балки буюртма асосида қўлланишга жавоб беради, чунки миноритар акциядорлар на консолидация шароитларига, на мустақил суд имкониятларига эга эмас.

Бундай вазиятда корпоратив муносабатларнинг барча қатнашчилари манфаатлари мувозанатини қўллаб – қувватлаш учун аниқ ҳуқуқий майдоншакллантириш устувор вазифа ҳисобланади.

Давлат нуқтаи назаридан фундаментал вазифа бу – корпоратив бошқарувни мулк ҳулқини (инвесторлар ҳуқуқлари, акциядорлар ҳуқуқлари) ҳимоя қилиш ва кафолатлаш нуқтаи назаридан кўриб чиқишдир.

Лекин шунга қарамай, Ўзбекистонда коропоратив бошқарувнинг ривожланишида айрим умид уйғотувчи тенденциялар кузатилмоқда.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1. Корпоратив низо тушунчасига изоҳ беринг.
2. Корпоратив низолар сабаблари ва қатнашчилари деганда нималар тушунилади?

3. Коропоратив низоларнинг вужудга келиш сабаблари нималардан иборат?
4. Менежмент ва акциядорлар низоси кимлар томонидан ижозат берилади?
5. Корпоратив низо турларига тушунтириш беринг?
6. Корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий сабаблар нималар?
7. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари деганда нималар тушунилади?
8. Корпоратив низоларни тартибга солиш усуллари кимлар томонидан ва қандай ҳал қилинади?
9. Акциялар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимидаги қарама – қарши ёндошувлар нималардан иборат?

10-мавзу. Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолият

10.1.Корхоналарни реструктуризациялашнинг моҳияти

Кейинги 10 йилда бери мамлакатимизда олиб борилаётган амалий ишларда, ҳамда хорижий тажрибалардан келиб чиққан ҳолда реструктуризациялаш жараёнларининг моҳиятига эътибор ошди ва натижада 2500 дан ортиқ иқтисодий ночор ва паст рентабелли йирик саноат корхоналарида молиявий соғломлаштириш ва реструктуризация ишлари олиб борилган.

Корхонани реструктуризациялаш- бу табиий жараён бўлиб, корхонанинг янги шароитга мослашишга ва молиявий – иқтисодий соғломлаштиришга йўналтирилган чора тадбирлар мажмуасидир. Бу

жараён корхона менежерлари, мулк эгалари ёки кредитлар томонидан, корхонани янгилаш ва соғломлаштириш мақсадида, корхонанинг келажакда ўрнини белгиловчи мақсадларидан келиб чиқиб олиб борилади. Реструктуризация – бу корхонанинг молиявий-хўжалик фаолияти самарадорлигини ошириш воситаларидан бири бўлиб, умумий ислоҳ қилиш дасмтурининг бир қисми ҳисобланади.

Реструктуризация қилиш корхона фаолияти, бошқарувчи, молия тузилмасини тубдан ўзгартиришга йўналтирилган жараённи ўзига акс эттиради. Бунда ишлаб чиқаришнинг барча омилларини самарали ишлашини таъминлайдиган корхонани тузилмавий қайта ташкил бизес-бирлик комплексини, яъни мажмуининг алоҳида бошқариладиган бўлимини ташкил қилишга мўлжалланган. Шундай қилиб, ҳамма қайта ташкил этиш ҳам реструктуризация бўлавермас экан, корхона фаолиятинин тубдан ўзгартирадиган ҳолатларни реструктуризация қилишга киритишимиз мумкин.

Реструктуризация тадбирларига ажратиб чиыиш, бщлиниш, ыщшиб юбориш, шщъба корхоналарини ташкил этиш, маъсул марказлар, бошқарув тизимини қайта ташкил қилиш, назорат олиб бориш, мулкчилик шаклини ўзгартириш киради. Реструктуризация қилиш кераксиз ва зарар келтираётган фаолият турларини тугатиш ҳисобига харажатларни камайтириш ва бошқарув, умуман барча ходимлар сифатини оширишга йўналтирилган, аммо бу ҳисоб тизими ва фаолиятни самарали баҳолашнинг аниқ мезонларини жорий этишни талаб қилади. Реструктуризация қилиш кенг қамровли ва ўзаро боғлиқ тадбирлар йиғиндисини, ташкилий тузилмасини қайта ташкил этишдан тартиб, замонавий бошқарув унсурлари қўшилган бизнес жараёнларни ўзида мужассамлаштиради.

Умуман шуни таъкидлаш керакки, реструктуризация корхонанинг ўзини мақсади эмас, балки кўпгина корхоналар учун молиявий танглик ҳолатидан чиқиб кетишнинг йўли ҳисобланади. Корхонада оғир молиявий танглик ҳолати, банкротлик аломатларининг юзага келиш ҳавфи ёки корхона мулки ва обрўсидан айрилиши, асосий ишлаб чиқаришнинг паст рентабеллилиги, инвестиция жалб этиш имкониятининг йўқлиги реструктуризация қилишни талаб этади.

Корхонада янги тузилмани яратишнинг молиявий-иқтисодий асосномаси, ишлаб чиқариш ва инвестицион дастур потенциал инвесторлар мавжуд бўлганда, кўчмас мулк ва бошқа турдаги мулкларга бўлган ҳуқуқлар ўрнатилагн тартибда расмийлаштирилган, жамиятнинг асосий акционерлари томонидан қайта ташкил этишнинг танланган йўли қўллаб- қувватлангандагина, корхона реструктуризация қилиш ижобий натижа бериш мумкин. Корхона фаолияти самарадорлигинининг муҳим кўрсаткичи бўлиб, ўз капитали қийматининг ўсиши қаралади. Умуман қиймат корхона фаолияти натижасининг энг зўр ўлчўвидир, бошқа бирорта ҳам кўрсаткич қиймат каби тўлиқ ва кенг қамровли эмас. Ушбу кўрсатгич фойда ва капитал рентабеллигидан фарқли равишда келажакда бизнеснинг ривожланишини баҳолашга йўналтрилган.

Муваффақиятли реструктуризациянинг икки шарти мавжуд;

-ўз маблағлари қийматининг ўсиб бориши;

-ўз маблағлари рентабеллиги даражаси унинг қийматидан ошиши.

Шундай қилиб, реструктуризация қилишнинг асосланган вариантини танлаш учун мулкдор авваламбор, қўйилма қилинаётган объектнинг ҳақиқий қийматига нисбатан бизнеснинг инвестицион қийматини оширишга эътибор қаратиши мақсадга мувофиқдир.

Реструктуризация қилиш стратегиясида энг кам капитал қўйилма қилиш ва ташқи молия маблағларига боғлиқ вариантлардан тартиб, ишлаб чиқариш, қайтадан тўлиқ жиҳозлашни кўзда тутувчи инвестицион лойиҳагача бўлган барча кўрсаткичлар ҳисобга олинган бўлиши керак.

Юқорида кўриб чиқилган омиллардан ҳеч қайсиси молиявий муваффақиятсизликдан дарак бермайди. Бошқа омиллар билан ўзаро муносабатини маълум давр мабойнида ўрганилса, келгусида молиявий муаммоларни келтириб чиқаришини билиб олиш мумкин.

Муаммолар бошланнишининг илк босқичлари қуйидагилардан иборат:

- алоҳида ҳолларда ишлаб чиқариш ва таъминлашда самарасизлик ҳолатларининг учрашиши;

- етказиб беришнинг секинлашиши, сифатининг ёмонлашиши;

- сотиш ҳажмининг ўсиш суръати камайган ёки барқарорлашган ҳолларда, товар-моддий заҳираларининг туриб қолиши ва кўпайиши;

- фойданинг камайиш эҳтимоли;

- дебиторлик қарзлари айланиш даврининг ўсиши;

- баланс бўйича пул маблағлари ҳажмининг камайиши.

Муаммолар пайдо бўлишининг даврий босқичи:

- бунда кампания фаолиятида тартибсизликлар бошланади;
- ишлаб чиқариш жадвали бажарилмайди. Биринчи навбатда бошқа корхона хизматларидан фойдаланишга ўтиб кетиши хавфи бор мижозларга хизмат кўрсатилади;
- сифат билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилгунча қадар, қайтариб берилган маҳсулотларнинг ҳажмининг ошиб кетиши. Хом-ашё етишмаслиги туфайли, ишлаб чиқариш ҳажмининг камайиши;
- мижозларнинг норозилик сабабли дебиторлик қарзлари йиғилиш даврининг ошиши;
- Ўз айланма маблағлари етишмаслиги;
- Ходимларнинг кўпчилиги ишдан бўшаб кетиши;
- Реструктуризация қилишга биринчи уриниш;
- Таъминловчилар фақат етказиб берган хом-ашё материалларига тўловларни амалга оширишни талаб этишлари;
- кредиторларнинг берган кредитларнинг шартларини ўзгартириш ҳақида музокаралар бошлашни хохлашлари.

Реструктуризация қилиш жараёнининг мураккаблиги имзоланиш объектининг концептуаль мураккаблигидан келиб чиқади.

10.2. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари ва ҳуқуқ асослари

Бозор иқтисодиёти шароитида баъзи корхона ва ташкилотлар бошқарувни ижобий йўлга қўя олмаслиги натижасида молиявий ҳолати ёмонлашади ва инқирозга учрайди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов томонидан Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 8 февралдаги 2007 йилда

республикани ижтимоий- иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2008 йилда ислоҳатларни янада чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор вазифаларига бағишланган мажлисида белгилаб берилган устувор йўналишлардан бири “Иқтисодиётнинг барқарор ва муносиб ўсиши ҳамда таркибий ўзгаришлар ва модернизациялашни таъминлаш, унинг энг муҳим тармоқларини техник ва техналогик жиҳатдан яхшилаш” ҳисобланади.

Иқтисодий ночор ва зарар кўриб ишлаётган корхоналарни таркибий ўзгартириш, молиявий соғломлаштириш бўйича бир қанча Фармонлар ва қарорлар қабул қилинади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 29 декабдаги ПҚ-1024сонли “2009 йилга асосий макроиқтисодий кўрсаткичларни ва Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети параметрларини прагноз қилиш тўғрисида” ги қарори (8банди), Ўзбекистон Республикаси президентининг 2008 йил 28ноябрдаги ПФ-4058 сонли “Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларни барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора- тадбирлари дастури тўғрисида”ги Фармони.

Ушбу фармон ва қарорларнинг асосий мақсади иқтисодий ночор корхоналарни молиявий соғломлаштириш, модернизациялаш, техник ва техналогик жиҳатдан янгилаш жараёнига тижорат банкларнинг маблағларини кенгроқ жалб қилишни йўлга қўйишга қаратилган.

Мамлакатимизнинг бир қанча йирик корхоналарида ишлаб чиқаришда иштирок этмайдиган, лекин корхона балансида сақланиб турган бино ва иншоатлар, асосий воситалар, ортиқча ер майдонлари ва аҳолига хизмат кўрсатувчи ижтимоий ва мухандислик инфратузилмалар сақланиб келиши натижасида корхоналарнинг ўзгармас харажатлари жуда катта юкни ташкил қилмоқда. Бу ортиқча харажатларни камайтириш ва йўқотиш учун корхоналарни реструктуризация қилиш керак.

Ўзбекистонда корхоналарни ресруктуризациялаш жараёнларинин ҳуқуқий асослари яратилган ва реструктуризациялаш жараёни бир нечта қрнун ва қарорлар билан тартибга солинади.

Зарар кўриб ишлаётган ва иқтисодий ночор корхоналарнинг давлатга тегишли улушларини эркин сотувга қўйиш ва корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича ҳукумат камиссияси,

Ўзбекистон Республикаси Давлат Мулки Қўмитаси, Макроиқтисодиёт Вазирлиги, Молия Вазирлиги, Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари, уюшмалар, корпорациялар, кампаниялар, хўжалик бирлашмалари ва корхоналар билан биргалликда соғломлаштириш дастуридаги 561 та зарар кўриб ишлаётган ва иқтисодий ночор йирик саноат корхоналари таркибини реструктуризациялаш (ўзгартириш) ҳамда уларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлаш юзасидан комплекс чора-тадбирларни тасдиқланиши ва уларнинг бажарилиши бўйича доимий мониторинг олиб борилиши белгилаб қўйилган.

Таркибий ўзгартирилаётган (реструктуризациялаш жараёни олиб борилаётган) корхоналар таркибини ўзгартириш жараёнида ортиқча мол-мулкни сотишда, бщшаётган мабла-лар, солиылар ва мажбурий тўловлар бўйича қарзларнинг қоплашга, асбоб-ускуналарни демонтаж ва техника билан қайта жиҳозлашга мақсадли йўналтирилган тақдирда, даромад (фойда) солиғи тўлашдан озод қилиниши белгилаб қўйилган.

10.3.Хорижий давлатлардаги реструктуризациялаш жараёнларини амалга ошириш тажрибасининг таҳлили

Хорижий давлатлардаги олиб борилган реструктуризациялаш ишларини таҳлил қилиб кўрадиган бўлсак, реструктуризациялаш жараёни асосан бизнесни янги мавқеларга олиб чиқиш, қийматини ошириш, янги бозорларни эгаллаш ва янги технологияларни жорий қилиш йўлида олиб борилган. Шу билан биргалликда кейинги йилларда йирик корхоналарда олиб борилган реструктуризациялаш жараёни, уларнинг бозордаги монопол ҳолатларини камайтириш мақсадида олиб борилган. Бу бўлимда хорижий давлатларда амалга оширилган икки турдаги реструктуризациялаш жараёнини кўриб ўтиш ўринли:

-1998 йиллар охирида ўз бозорини йўқотган ва иқтисодий инқирозга юз тутган “УралАЗ” ОАЖ (Россия) корхонасининг бир неча босқичлардан иборат ишлаб чиқаришдаги олиб борилган реструктуризациялаш жараёнини эслаб ўринли.

-1999 йилда ишлаб чиқаришни реструктуризациялаш биринчи босқичи сифатида, “Урал АЗ” ОАЖ ташқи бошқарув режасида кўзда

тутилган, корхона ишлаб чиқарадиган маҳсулотнинг давлат мудофаси учунлигининг муҳим аҳамиятга эгалигини ва ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган қувватга қўйиладиган талабларни ҳисобга олиб, “Урал автомабил заводи” очиқ Акциядорлик жамиятининг таъсис қилишга қарор қилинади. Бу жамиятнинг устав капитали қилиб деярли барча асосий цехлар комплекси ва кўпчилик хизмат кўрсатувчи бўлинмаларни киритиш кўзда тутилган.

1999-2008 йилларда ташқи бошқарув режасида кўзда тутилган, ишлаб чиқаришни таркибан қайта ўзгартириш мабойнида ташкил қилинадиган “шўъба” жамиятлари устав капиталига киритиладиган мулкнинг қиймати мустақил баҳоловчи томонидан баҳоланади.

Бунда мустақил хўжалик юритувчи жамиятларни таъсис қилинган даврга қвадар мавжуд ишлаб чиқариш бўлинмаларини фойда марказларига айлантириш кўзда тутилган. Бу қайта ташкил қилишнинг силлиқ ўтишини ва кадрларни танлашнинг тўғрилигини таъминлайди, бошқарувнинг барча ричагларини ташқи бошқарувда қолдириш шароитларида иқтисодий муносабатларни кўриб чиқиш имконини беради.

Тадбиркорлик доимо иқтисодий ночор қолиш ёки фойданинг камайиши хавфи билан боғлиқдир. Тадбиркорлик фаолиятини юритишда таваккалчилик ҳолатлари кўп бўлишига қарамай, таваккалчилик қарорларида узоқроқ юритишга ҳаракат қиладиган бошқарувчилар компанияни турғунликка ва рақобатбардошликнинг йўқотилишига дучор қиладилар. Энг катта фойдани айнан юқори таваккалчиликка боғлиқ амаллар келтиради.

Таваккалчилик ва таҳдидларнинг асосий омиллари қуйидагилардан иборатдир: кутилмаган сиёсий ва макроиқтисодий оиллар; бозордаги вазият ўзгаришига боғлиқ омиллар; ташқи иқтисодий омиллар; компания ички омиллари.

Шунингдек, таваккалчилик омиллари сифатида табиат офатлари, иш ташлашлари, ўғрилик ва рэкет бўлиши мумкин.

Таваккалчилик даражасини пасайтириш ёки уларнинг салбий оқибатларини тўлиқ бартараф қилиш (имкони бўлса) мақсадида тадбиркорлик субъектлари, айниқса йирик компаниялар таваккалчиликни бошқаришлари зарур.

Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари:

-компания ўзлик капитали имконияти дарадасидан кўпроққа таваккал қилмаслик керак;

-доимо таваккалчилик оқибатлари ҳақида ўйлаш керак;

-ижобий қарор фақат иккиланиш йўқ ҳолатдагина қабул қилиниши лозим;

-оз нарсага эришиш учун кўпроқ нарсани хавф остига қўйиб бўлмайди;

-фақат ягона ечими бор деб ўйлаш керак эмас, бошқа ечимларнинг ҳам бўлиши эҳтимоли бор;

-капитални таваккалчилик билан ишлатишдан олдин, ушбу таваккалчиликдан олиниши мумкин бўлган максимал зарарни аниқлаш, зарар миқдорини ишлатиладиган капитал ҳажми билан солиштириш, барча ўзлик молиявий имкониятларга таққослаш ва ушбу капиталнинг йўқотилиши иқтисодий ночорликка олиб келадими ўйқми аниқлаш лозим.

Таваккалчиликни бошқаришда, айниқса компания учун қийин давр келганда ижроия органи билан биргалликда кузатув кенгаши фаол иштирок этиши керак. Таваккалчиликни назорат қилиш мақсадида кузатув кенгаши уларни кузатиб бориши ва зарур ҳолларда акциядорларни улар ҳақида огоҳ қилиши керак.

Таваккалчилик омиллари жуда кўп бўлганда айрим корхоналар яхши йўлга қўйилган таваккалчиликни бошқариш тизимига эга бўлса ҳам мураккаб инқироз вазиятига тушиб қолиши мумкин.

Реструутуризация дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда корхоналарга ёрдам бериш вазифаси тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва корхоналарни реструктуризация қилиш фондига эга бўлган Ўзбекистон Республикаси Монополияга қарши, рақобатсилик ва тадбиркорликни қўллаб- қувватлаш давлат қўмитаси зиммасига юклатилган. Бироқ тажриба шуни кўрсатадики, корхоналарни реструктуризация қилишга ёрдам беришда бошқа давлат органлари, айниқса иқтисодиёт вазирлиги ва Молия вазирлиги ҳам фаол қатнашиши керак.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1.Корхонани реструктуризациялашнинг мазмуни нималардан иборат ?

2.Реструктуризация қилиш корхона фаолиятига қандай тъсир кўрсатади ?

3.Корхонани танг ҳолатга олиб келувчи сабаблар нималар ?

4. Корхона фаолияти самарадорлигининг кўрсаткичларига тушгунтириш берилсин.

5.Корхоналарни қайта таркиблашнинг муваффақиятли шартлари нималардан иборат ?

6.Корхонанинг молиявий ҳолатидаги муаммолар нималардан иборат ?

7. Ўзбекистонда корхоналарни реструкуризациялаш жараёнларининг ўзига хос ҳусусиятлари нималар?

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 18 ноябрдаги ПФ-4053 сонли “Иқтисодиёт реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармон мазмунига тушунтириш берилсин.

9. Ўзбекистонда реструкуризация жараёни қандай қонун ва қарорлар билан тартибга солинади ?

10. Хорижий давлатлардаги реструкуризацилаш жараёнларини тажрибаси нималар орқали жорий қилинган ?

11. Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари нималардан иборат ?

11- мавзу. Корпоратив бошқарув самарадорлиги боҳолаш

11.1. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги

Маьлумки, корпоратив бошқарув бутун бизнес-жараёнлар комплексини оптималлаштиради ва натижада компания фойдасини оширишга хизмат қилади. Бироқ қуйидаги савол юзага келади: корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишда қандай харажатлар кузатилади ва ҳамма компаниялар ҳам бундай харажатларга дош бера оладими ?

Кўплаб йирик ва кичик компаниялар учун корпоратив бошқарув андозалари зарурий эҳтиёж ҳисобланмайди. Уларнинг корпоратив бошқарув соҳасидаги бирламчи вазифаси амалдаги қонунчиликка риоя қилинишини яхшилаш ҳисобланади. Чунки, корпоратив ҳулқ-атвор кодексида баён қилинган андозаларни жорий қилиш корхоналар томонидан акциядорлик жамияти бошқарув ташкил қилишни, ходимлар штати рўйхатига директорлар Кенгаши ва унинг қўмиталари фаолиятига кўмаклашувчи корпоратив котиб лавозимини киритишни, директорлар Кенгаши таркибига мустақил директорлар киритишни ва ҳ.к.ни талаб қилади.

Шу сабабли ҳамма корхоналар ҳам бу андозаларни ҳудди йирик компаниялар каби миқйсда жорий қила олмайди. Кичик компаниялар учун бундай харажатлар иқтисодий жиҳатдан мувофиқ эмас, чунки хизмат кўрсатиш харажатлари кодексда жорий қилиш талаб қилинган бошқарув органлари фаолиятидан олинадиган даромад миыдоридан солиштириб бщлмайдиган даражада баланд.

Йирик корхоналар андозаларни жорий ыилишдан шунинг учун ҳам кўпроқ манфаатдорки, улар биржаларда жойлаштириладиган қимматли қоғозлар ҳисобига молиялаштирилади ва ташқи инвесторларни жалб қилади, компаниялар эса тўғридан-тўғри инвесторларни қидиради ёки банклар томонидан кредитланади. Бундай компанияларда корпоратив бошқарув ўзига хосликлари барибир мавжуд, яъни компания таъсисчилари тезкор бошқаришда иштирок этади ва мулкнинг бир жойда тўпланишидан манфаатдор бўлади. Бундай вазият фақат Ўзбекистон учунгина хос эмас. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда фаолият юритаётган компанияларда корпоратив бошқарув амалиёти ва уни жорий қилиш даражаси худди шундай фарқларни кўрсатмоқда.

Корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнимнг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги фақат фаолият миқёсини кенгайтираётган, нисбатан йирик компанияларда мавжуд. Бироқ бозор механизмнинг, рақобатнинг ривожланиши, яни инвесторларни излаб топиш компанияни ички ўсишга, демак, ўзи билан бир хиллар орасида мос равишда фаолият юритишга рағбатлантирувчи ташқи омиллар ҳисобланади.

Лекин шунга қарамай, андозаларни жорй қилиш муаммолари жорий қилиш муаммолари жорий қилиб бўлинган корпоратив

бошқарув андозаларига амал қилиш муаммоларнинг остида қолиб кетади ва давлат, давлатлараро ва трансмиллий мақомга эга бўлган йирик корпорациялар кундалик қийинчиликларга дуч келмоқда. Корпоратив бошқарув тегишли амалиётини ишлаб чиқиш учун ўзига хос кураш корпоратив бошқарувнинг айрим мезонлари бўйича ҳам, компания фаолияти умумий самарадорлиги бўйича ҳам йирик компаниялар рейтингини тузишда ўз аксини топади.

11.2.Корпоратв бошқарув самарадорлиги мезонлари

Корпоратив бошқарув мезонлари жуда хилма-хил. Корпоратив бошқарув самарадорлиги баҳосини чиқаришда муайянлаштирилиши мумкин бўлган энг умумий мезонларни танлаб олинади. Масалан: стратегик қарорлар қабул қилишни такомиллаштириш; молиявий ресурслар жалб қилиш; кампаниянинг давлат органлари билан алоқаларини яхшилаш; менежерларнинг акциядорлар билан алоқаларини яхшилаш; корпоратив низоларнинг олдини олиш.

Корпоратив бошқарувни баҳолашнинг мавжуд усуллари орасида компанияларда корпоратив рейтинглари ва у ёки бу компаниядан корпоратив бошқарув маниторинг тизими ажратиб кўрсатилади.

Корпоратив бошқарув таҳлилий рейтинглари молиявий ва статистика маълумотлари асосида тузилиб, экспертлар томонидан таҳлил қилинади.

Корпоратив бошқарув рейтинги тўрт гуруҳдаги кўрсаткичлар бйўича интеграл баҳолашни ифодалайди:

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

- назорат ва бошқарув органлари фаолияти (директор кенгаши ва ижроия органлари таркиби ва фаолияти, молиявий-хўжалик фаолияти устидан назорат тизими, назорат ва бошқарув органлари ўртасида ўзаро алоқалар);

-ахборат олиб бериш (молиявий ва номолиявий ахборатни очиш даражаси, ахборатни очиш умумий интизоми, ахборатнинг ҳамма учун бир хилда очиқлиги);

-бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатларига риоя қилиш ва кооператив ижтимоий жавобгарлик (ижтимоий жавобгарлик ва бошқа манфаатдор гуруҳлар манфаатларини ҳисобга олиш сиёсати, меҳнат низомлари, ходимлар ва маҳаллий аҳоли учун ижтимоий лойиҳалар, экалогия).

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

- А синфи. Бу синфга корпоратив бошқарув даражаси юқори бўлган, мамлакат қонунчилиги талабларига риоя қиладиган, шунингдек, ўз амалиётида сезиларли даражада корпоратив хулқ – атвор кодексига амал қиладиган компаниялар киритилади. Рейтинг баҳоси бериш пайтида бу кампанияларда акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, кампания ижроия органларнинг инсофсиз фаолият юритиз ва сифатсиз ахборат тақдим этиш риски бўлмайди. Акциядорлик жариятлари “бошқа манфаатдор шахслар”нинг манфаатларини ҳисобга олади ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик борасида фаол сиёсат юритади. А синфидаги компаниялар корпоратив бошқарув умумий даражаси консерватив портфелли инвесторлар маблағларини жалб қилиш учун етарли ҳисобланади;

- В синфи. Бу синф таркибига корпоратив бошқарув даражаси қониқарли бўлган, амалдаги қонунчилик талабларини бузмайдиган ва корпоратив хулқ-атвор кодекси асосий қоидаларни қисман бажарадиган компаниялар киради. В синфдаги компаниялар фаолияти акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборат тақдим этиш бўйича маълум бир рисклар билан боғлиқ. Ушбу рейтинг синфига мансуб акциядорлар жамиятлари ўз амалиётида “бошқа манфаатдор шахслар”нинг манфаатларини қисман ҳисобга олади. Шу билан бирга, В синфдаги компаниялар корпоратив бошқарув жами рисклари қисқа муддатли йўналтирилган инвесторларнинг маблағларини жалб қилиш учун етарли. В синфидаги компаниялар активларига ресурсларни инвестициялаш

эса инвесторларга “даромадлилик- риск” оптимал нисбатини тақдим этади;

- С синфи. С синфи корпоратив бошқарув даражаси паст бўлгвн, ўз фаолиятида у ёки бу даражада амалдаги қонунчилик талабларини бузилиши ва корпоратив хулқ- атвор кодексининг асосий қоидаларига амал қилмасликка йўл қўйадиган компанияларни бирлаштиради. С синфи компанияларига рейтинг баҳолари бериш давомида акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборат тақдим этиш ёки умуман ахборат бермаслик рисклари аниқланади. Рейтинг баҳоси бериш пайтда акциядорлик жамиятлари “бошқа манфаатдор шахслар”нинг манфаатларини умуман ҳисобга олмаган ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик борасида сиёсат юритмаган. Корпоратив бошқарув даражаси паст компанияларни инвестициялаш жами рисклари анча катта;

- Д синфи. Бу синфга кирадиган компаниялар фаолияти корпорати бошқарув даражасининг қониқарсизлиги билан тавсифланади. Бу компаниялар амалиётида амалдаги қонунчиликнинг асосий талаблари бузилиши, “илғор амалиёт” меъёрлари ва корпоратив хулқ-атвор кодексининг асосий қоидалари йўқлиги аниқланади. Д синфига мансуб бўлган акциядорлик жамиятлари активларига инвестициялаш риски жуда баланд. Д синфи таркибига кирадиган қўшимча SD синф корпоратив бошқарув меъёрларининг. Жумладан, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар ҳуқуқларининг қўпол равишда бузилишини акс эттиради. Корпоратив бошқарув рейтингида акиядорлик жамиятлари тақдим этган маълумотлардан, шунингдек, қуйидаги оммовий ахборатлардан фойдаланади: акциядорлик жамиятининг расмий интернет-сайти; рейтинг баҳоси берилган даврдан олдинги охирги иккита чорак учун чораклик ҳисобот; кампаниянинг йиллик ҳисоботи; Ўзбекистонда ваколатли агентликлари ҳисобланган ахборат агентликларининг янгиликлари ленталари; бошқа ахборат манбалари, жумладан, компания вакиллари тақдимларининг матни, ҳабарлар ва бошқалар.

Корпоратив бошқарув сифати бўйича бир маҳаллий рейтинг ҳисобланади.

Корпоратив бошқарув сифати рейтинг корпоратив ҳуқуқ ва бошқарув мутахасислари ва халқаро экспертлар гуруҳи билан бтргаликда ишлаб чиқилган оригинал услубият асосида ҳисоблаб чиқилади. Рейтинг ўтказиш учун танланган мезонлар корпоратив бошқарувнинг даражасини баҳолашнинг мезонларидан бири ҳисобланади, улар орасида мулкнинг бир ерда тўпланиш даражаси юқорилиги, акциядорлари ва менежментни мотивациялаш мавжуд тизими, шунингдек, корпоратив бошқарув даражасини белгилаб берувчи бошқа рискларни ажратиб кўрсатиш мумкин. У ёки бу омил бўйича риск даражаси компания таҳлилини ўтказаётган эксперт томонидан баҳоланади.

11.3.Корпоратив бошқарувда маниторинг тизими

Корпоратив бошқарув мониторинг тизимининг асосий фарқи шундаки, монтиронг мақсади корхоналарни корпоратив бошқарув даражаси бўйича оммавий дифференциациялашдан иборат эмас. Мониторинг ҳар бир компанияда жорий қилинган корпоратив бошқарув андозаларига амал и қилиниши ва ижро этилишини кузатиб боришни кўзда тутади.

Ҳозирги вақтда жаҳон миёсида маълум бўлган маниторинг тизимлари иккита орган: инвестицион ва молиявий таҳлилчилар гильдияси (ИМТГ) ва саноатчилик ва тадбиркорлар иттифоқи (СТИ) томонидан амалга оширилмоқда.

Иккала тизим Германияда ва бошқа мамлакатларда компаниялардаги корпоратв бошқарувни таҳлил қилиш учун кенг фойдаланиладиган услубиятига асосланади. Бироқ корпоратив бошқарув амалиётини баҳолаш учун анкеталар бироз фарқ қилади.

Инвестицион ва молиявий таҳлилчилар Гильдияси корпоратив бошқарув мониторинг тизими компанияларнинг корпоратв андозаларга салмоқнинг маълум бир фоизи мос келади. Мос равишда, \ар бир мезон қиймати ва умумий сумма қанчалик максимал бўлса, корпоратив бошқарув эълон қилинган андозаларга шунчалик тўғри келади.

Бошқа бир мониторинг тизими корпоратив бошқарув бўйича СТИ қўмитаси томонидан амалга оширилади.

Ушбу мониторинг тизими компанияда корпоратив бошқарув амалиётининг тамойилларидан ҳар бири бўйича ҳам, бутун тўплам бўйича ҳам мувофиқлик даражасини аниқлашга имкон беради. Мониторинг ўтказиш натижалари бўйича компаниялар икки тоифага тақсимланади: WEF/СТИ тамойилларига мос келадиган ва WEF/СТИ тамойилларига мос келмайдиган компаниялар.

Бунда мониторинг мақсадларидан келиб чиқиб, компанияда корпоратив бошқарувнинг WEF/СТИ тамойилларига тўлиқ мувофиқлик даражасининг аниқ қиймати эълон қилинмасдан, компания ва корпоратив бошқарув бйўича СТИ қўмитаси ўртасида мулоқат учун фойдаланилади.

Мазкур мониторинг тизимини фарқлаб турадиган асосий хусусияти шуки, у компания ташаббуси билан қайта ишланиши ва такомиллаштирилиши мумкин. Мрниторинг тизимидаги ёки тамойиллар таърифидаги ўзгаришлар корпоратив бошқарув бўйича СТИ қўмитаси томонидан кўриб чиқилади ва СТИ бошқарма бюраси қарори билан тасдиқланади.

Ўзини ўзи текшириш учун саволлар

1.Самарадорлик тушунчаси нималардан иборат ?

2.Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг мазмунига тушунтириш беринг ?

3.Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонларига изоҳ берилсин

4.Корпоратив бошқарув рейтингини интерал баҳолаш кўрсаткичларини ифодалансин.

5.Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг синфлари тушунтирилсин.

6.Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда қандай маълумотлардан фойдаланилади ?

7.Корпоратив бошқарувда рейтинг даражалари қандай белгилаб берилади.

8.Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими нималарни кўзда тутади

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати
1.Ўзбекистон Республикаси Қонунлари

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.-Т.: “Ўзбекистон”, 2008
2. Ўзбекистон Республикасининг “Ҳиссадорлик жамиятлари ва ҳиссадоларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги

Қонуни.-Т.:ЎзР.21.12. 2007й. ЎРҚ-135-сон Қонунига мувофиқ ўзгартиришлар киритилган ҳолати.
3. Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун рухсат бериш тартиб- тамойиллари турлари қисқартирилганлиги ҳамда соддалаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида ги Ўзбекистон Республикасининг 2006 йил 4 апрелдаги ЎРҚ-28-сон қонуни.
4. Ўзбекистон Республикасининг чет эл инвестициялари тўғрисида қонуни 30-04. 1998й п 609-.
5. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги қонуни.2003 йил 16 сентябрь.
6. Ўзбекистон Республикаси акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида ги қонун. 26.04 1996й.№223-1

2.Ўзбекистон Республикаси Президенти Қарор ва Фармонлари

7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. “Ижтимоий ҳимоя йили” Давлат дастури тўғрисида.2007 йил 24 январь.

8.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони.Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида. 2006 йил 5январь.

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Бозор ислоҳатларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида. 2005 йил 14июнь.

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора- тадбирлар тўғрисида. 2005 йил. 20июнь.

3.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари.

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

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

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

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

14. Каримов И.А. “Жаҳон молиявий –иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида, уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”.Т.: Ўзбекистон, 2009, 48 бет.

15. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли . Президент И.А.Каримовнинг ЎзР Олий Мажлиси, Вазирлар Маҳкамаси ва Президент Девонининг Ўзбекистон мустақиллигининг 16 йиллигига бағишланган қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2007 йил 31-август.

4.Дарсликлар

16.Балабанов И.Т.и др. Финансовый менежмент.- М.: Финансы и статистика, 2008г.-219с.

17.Брейли Р., Майерс С. “Принципы корпорационных финансов”, -М.: “Олимп бизнес”, 2004г.-427с.

18. С.С Гулямов “Менежмент асослари” Т.: “Шарқ” 2002йил.

19.С.С.Гулямов “Маркетинг асослари” Т.: “Шарқ” 2003йил.

20.Зайнутдинов Ш.Н., Рахимова Д. “Корпоратив бошқарув асослари”.- Т.: “Академия”. -2007й.

21.Касимов Г.М., Махмудов Б.Ж. Основы национальной эканомики. Учебник для ВУЗ.- Т.: “Меҳнат”. 2004г.- 384с.

22.Карелин В.С.Финансы корпораций.- М.: “Дашиков И К”, 2005.-106с.

23.Кирилова Э.И. и др. Управление финансовим состоянием организации (предприятия): Учеб. Пос.-М.: Экспо, 2008.-416с.

24. Иванов Е.идр. Корпоративное управление. Ростов на Дону “Феникс”, 2008 г.

25.Қосимов Ғ.М. Менежмент : Олий ўқув юртлари талабалари учун дарслик .- Т.: “Ўзбекистон”, 2002 й.-312б.

26.Қосимов Ғ.М. Транспорт корхоналарида менежмент: Олий ўқув юртлари тармоқ менежменти мутахасислиги учун дарслик.-Т.: “Ўзбекистон”, 2001 й.- 448б.

4.Ўқув қўлланмалар

27.С.С.Гулямов, Ғ.Қосимов “Замонавий ишлаб чиқариш менежменти”: Т.:2013йил

28. С.С.Гулямов “Менежмент бошқарув санъати, назарияси ва амалиёти” Тошкент: 2006йил

29. Ходиев Б.Ю., Бекмуродов А.Ш., Гафуроф У.В., Тухлиев Б.К. по изучению книги Президента Респулики Ўзбекистон И.А.Каримова “Мировой финансово- экономический кризис, пути имеры по его преодолению в условиях Узбекистана”. –Т.: Иқтисодиёт. 2009й.

30.Ходиев Б.Ю., Самадов А. “Кичик тадбиркорликда молиявий менежмент”.-Т.-2004й.

31.Ходиев Б.Ю., Карлибаева Р.Х.,Акрамова Н.И. Корпоратив бошқарув ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2009й-274б.

32. Коралов В.В.Финансовый менежмент.-М.: Финансы и статистика. 2008г.-87стр.

33. Современная практика корпоративного управления в российских компаниях.-М.: Альпина Бизнес- Букс, 2008г.

5.Илмий монографиялар, мақолалар

34. Бекмуродов А., Сафаров Б. Қишлоқ жойларда савдо ва хизмат кўрсатиш соҳаларини ривожлантириш йўллари. Т.: ТДИУ, 2007 й.

35.Беркинов Б., Пўлатов Н. Акциядорлик жамиятлари. Т.: ТДИУ, 2007й.

36.Тухлиев Б., Азизов О. Солиқ юкини камайтириш-иқтисодиётни юксалтириш омили. Т.: ТДИУ, 2007й.

37. С.С. Гулямов., Холмирзаева.Д Агросаноат мажмуада рақобатбардошлиги, ҳамда унинг самарадорлигини ошириш йўллари. Т.: 2007йил.

Газета ва журналлар

38. “Бозор, пул ва кредит” журнали. 2008-2012й. Сонлари.

39. “Экономическое обозрение” журнали. 2009-2012й. Сонлари.

Статистик маълумотлар тўпламлари

40.Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги самарали иқтисодий сиёсат маркази. Ўзбекистон иқтисодиёти таҳлилининг шарҳ. Т., 2012.

41. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги Қўмитаси. Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил статистик ахборатномаси. Т., 2013.

42.Эканомика Узбекистана. Аналитический обзор за 2012 год. Центр эффективной экономической политики. Т., 2013.

Интернет сайтлари

43.www.stat.uz

44. www.uza.uz

45. www.ceep.uz

46. www.uzreport.com

47. www.uzexport.com

Мундарижа

Сўз боши.....3

1-боб. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, мақсади ва вазифалари.....5
1.1.Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни.....5
1.2.Корпоратив бошқарув фанининг мақсад ва вазифалари.....9
1.3.Корпоратив бошқарувнинг предменти ва услуби.....11
2-боб. Ўзбекистон иқтисодий жараёнларнинг давлат бошқарув.....13
2.1. Ислоҳатларнинг ўзбек модели.....13
2.2.Хусусий мулк-ислоҳатлар пойдеворининг асоси.....17
2.3. Бозор иқтисодиётини ташкил этиш ва режалаштиришда давлатнинг роли.....20
3-боб. Корпорацияни бошқаришда рақобатнинг роли.....24
3.1.Рақобат бозор иқтисодиётнинг асоси.....24
3.2.Рақобат кўринишлари ва усуллари.....26
3.3.Антимонопол қонунчилик.....28
4-боб. Корпоратив корхоналарида маркетинг фаолиятини бошқариш.....31
4.1.Корпоратив бошқарувнинг равнақ топишида маркетинг фаолиятининг назарий асослари.....31
4.2.Бозор доимо ўзгарувчи иқтисодий элементдир. Бу нарса корхоналарда сотиш ва иқтисодий тахлил бўлимларини доимо изланишда бўлишида чорлайди.....36
4.3.Корхоналар бозорининг хусусиятлари.....39
4.4.Корхонада маркетинг хизмати.....40
5-боб.Корпорацияларнинг ташкилий ҳуқуқий кўринишлари ва уларни бошқариш.....43
5.1.Корпорацияларнинг асосий кўринишлари.....43
5.2.Корпорация (ассоцияция)лар, концерн, холдингларнинг тавсифлари.....47
5.3.Корпорацияларни бошқариш органларининг вазифалари....50
5.4.Корпоратив бошқарув органларнинг моҳияти ва зарурлиги.....52
6-боб. Корпорацияни кадрлар билан таъминлаш.....58
6.1.Менежер меҳнати ва унинг хусусиятлари.....58
6.2.Бозорнинг менежерларга бўлган талаблари.....60
6.3.Аттестация кадрлар фаолиятини баҳолаш усули.....62
6.4.Менежер меҳнатини ташкил этиш механизми.....64

7-боб.Акциядорлик жамиятлари ва маъсулияти чекланган жамиятларни бошқариш хусусиятлари.....67
7.1.МЧЖларнинг бошқарув тизими ва унинг унсуллари.....67
7.2.Акциядолик жамиятлари ва маъсулияти чекланган жамиятларда аудит ва ички назорат тизими.....70
7.3.Акциядорлик жамиятларида ички назорат органлари.....74
8-боб.Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиш истиқболлари.....76
8.1.Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шакиллантириш.....76
8.2.Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шакилланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари.....79
8.3.Корпоратив бошқарувда маълумотлардан самарали фойдаланиш.....83
9-боб. Корпоратив низолар.....86
9.1.Корпоратив низо тушунчаси, низолар сабаблари ва қатнашчилар.....86
9.2.Хамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари.....89
9.3.Корпоратив низоларни тартибга солиш.....90
10-боб.Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти.....92
10.1.Корхоналарни реструктуризациялашнинг моҳияти.....92
10.2.Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларнинг ўзига хос хусусиятлари ва ҳуқуқий асослари.....95
10.3.Хорижий давлатлардаги реструктуризацялаш жараёнларини амалга ошириш тажрибасининг таҳлили.....96
11-боб.Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш...100
11.1.Корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги.....100
11.2.Корпоратив бошқарув самарадолиги мезонлари.....101
11.3.Корпоратив бошқарувда маниторинг тизими.....104
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....107
Мундарижа.....111
Глоссарий.....113

Глоссарий

Акционер-акциялар эгаси, акциядор жамият.

Агент - шартнома асосида “агентлик тўлови”га амал қилган ҳолда бошқа шахснинг топшириғига кўра биринчи ҳисоб рақамдан иккинчи ҳисоб рақамга пул ўтказиш операцияларини амалга оширувчи юридик ва жисмоний шахсдир.

Андеррайтер - шахс ёки ташкилот кўринишида бўлиб, у қиммат баҳо қоғозларни яъни янги чиқарилган акция ва облигацияларни инвесторларга сотишда жавобгарликни ва кафилликни ўз бўйнига олади.

Асимметрик ахборат - биринчи гуруҳ етарли даражадаги ахборотга эга бўлиши, бошқа гуруҳнинг ахборатларга эга бўлмаслик ҳолати.

Ақтсайдер-корпорация ва уни бошқаришда қатнашмайдиган, “Мустақил диретор” бўлмаган, корпорациянинг ишчиси бўлмаган лекин корпорациянинг акциясига эга бўлган шахс.

Аффилланган шахс - корпорациянинг фаолиятига ўз таъсирини ўтказа оладиган жисмоний ёки юридик шахс.

Акционер капитали - акциядорлик жамиятининг акцияларини эмиссия қилиш йўли билан шакиллантирган капитали.

Акциядорлик жамиятининг муассислари - акциядорлик жамиятини тузиш тўғрисидаги таъсис шартномасини имзоланган юридик ва жисмоний шахслар.

Ассоциация- Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкий мангфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма ташкил қилинган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир.

Давр харажатлари - бу бевосита ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлмаган харажатлар ва сарфлар тушунилади: Бошқарув харажатлари, маҳсулотни сотиш харажатлари ва умумхўжалик аҳамиятга эга бўлган бошқа харажатлар.

Диверсификация - ҳар томонлама ривожлантириш; йирик фирмалар- бирлашмалар ёки тармоқлар фаоллигини кенгайтириш.

Дивидент-бу фойданинг солиқлар ва мажбурий тўловлар тўланганидан, қайта инвестиция амалга оширилганидан сўнг

акциядорлар жамияти ихтиёрида қоладиган, акциядорлар ўртасида тақсимланиши керак бўлган қисми.

Ишончнома бўйича овоз бериш-акциядорлик жамиятининг умумий йиғилишида овоз бериш ҳуқуқининг бошқа шахсга овоз бериши.

Инсайдер- кампания фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган кампания ҳақида тижорат ахборотига эга бўлган кампания ходими.

Институционал инвесторлар- турли хил молиявий, жамоавий, давлат ташкилотлари бўлиб, корпорация фаолиятини амалга оширишда ўз маблағларини сафарбар қилувчи шахслар.

Инвестициялар- пул маблағлари сарфлари бўлиб, тадбиркорлик ва бошқа фаолият турлари объектларига киритиладиган фойда, яратиладиган ёки ижтимоий самара берадиган мулкий ёки интелектуал бойликларнинг ҳамма турларидир.

Инвестицион фаолият- фойда олиш ёки бошқа фойдали самара олиш учун инвестицялар қўйиш ва амалий фаолиятни ташкил қилишдир.

Йиллик ҳисобат- акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишини ўтказиш жараёнида акциядорлик жамиятлари ходимларига ва ушбу жамиятининг фаолияти билан қизиқувчи шахсларга тақдим этиладиган баланс-зарар ва фойда ҳақидаги ҳисобот, аудитор ва тафтиш камиссияси хулосаси- жамият раҳбариятнинг кампания фаолияти бўйича, кампанияни ривожлантириш ва бошқариш ҳақидаги изоҳлари тўплами.

Карель- нархларни қатъийлаштириш ва маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини чеклаш йўли билан фойдани ҳамкорликда кўпайтирадиган ишлаб чиқарувчи гуруҳлар.

Консорциум-бир неча банклар ва компанияларининг йирик молиявий операцияларини амалга ошириш учун тузилган монополистик бирлашма.

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

Корпорация (лотинча corporatio - бирлашиш)-бу умумий мақсадларга эришиш, биргалликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини- ҳуқуқий шахси.

Концерн- манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилик негизи ва назорат органига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади.

Конгломерат- техналогик жиҳатдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикувчи (бирлашиш ва қўшиб олиш) натижасида вужудга келадиган структура.

Кредит- ўз эгалари қўлида вақтинча бўш турган пул маблағларини бошқалар томонидан маълум муддатга ҳақ тўлаш шарти билан олиш ва қайтариб бериш юзасидан келиб чиққан ссуда капиталининг мақсадли ҳаракатини ўз ичига олувчи иқтисодий муносабатларидир.

Лизинг- бу заводларни, саноат товарларини, ускуналарни, қўзғалмас мулкларни мулк эгаси томонидан уларни ишлаб чиқариш мақсадларида ишлатиш учун ижарага бериш тўғрисидаги шартномадир.

Маржа- савдо, биржа, суғурта ва банк амалиётида товарлар нархи, валюта ва қимматбаҳо қоғозлар курси, фоиз ставкалари ва бошқа кўрсаткичлар фарқини ифодалаш учун ишлатиладиган атамадир.

Маҳсулотни сотишдан олинган ялпи фойда- сотишдан олинган соф тушум билан сотилган маҳсулотнинг ишлаб чиқариш таннархи ўртасидаги тафовут.

Молия саноат гуруҳлари (МГС)- МГС ташкил этиш ҳақида шартнома имзолаган, юридик шахс ҳуқуқига эга хўжалик субъектлари мажмуи. Товар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш соҳасида амал қилувчи структуралар ва молиявий структура мавжуд бўлиш шарт. Давлат рўйхатидан ўтказилиши шарт.

Мажоритар акциядор- кампания устидан назорат қилиш учун йирик акциялар пакети эгалари.

Миноритор акциядор- компания тижорат ва сиёсий масалаларини ҳал этишда етарсиз акциялар пакетига эга шахслар.

“Олтин акция ”-бу айрим акциялар жамиятларини бошқаришда давлат иштирокининг махсус ҳуқуқи бўлиб, у стратегик аҳамиятга эга бўлган давлат корхоналари хусусийлаштирилаётганда ёки акциядорлик жамиятларининг давлат акция пакетлари хусусий мулк этиб реализация қилинаётганда Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорига асосан жорий қилинади ва мамлакатнинг иқтисодий манфаатлари ҳимоя қилинишининг таъминлайди.

Синдикат- бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш корхоналарининг ўз маҳсулотларини ягона савдо тармоғи орқали сотишни ташкил этиш мақсадида тузилган корпоратив бирлашма.

Трест- турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб, юридик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади.

Хўжалик фаолиятидан олинган фойда (ёки зарар)- бу асосий фаолиятдан олинган фойда суммаси плюс молиявий фаолиятидан кўрилган даромадлар ва минус зарарлар.

Холдинг- бош корхоналарнинг акциялар назорат пакетига эга бўлан ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.).