SHOHA'ZAMIY SHOHMANSUR SHOHNAZIR O'G'L

KORPORATIV SIYOSAT



TOSHKENT

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI

TOSHKENT MOLIYA INSTITUTI
HUZURIDAGI MOLIYA-BANK XODIMLARINING
MALAKASINI OSHIRISH VA ULARNI QAYTA TAYYORLASH
TARMOQLARARO INSTITUTI

SHOHA'ZAMIY SHOHMANSUR SHOHNAZIR O'G'LI

KORPORATIV SIYOSAT

340000-«Iqtisodiyot va boshqaruv» ta'lim sohasining bakalavriat ta'lim yo'nalishlari uchun

DARSLIK

TOSHKENT – 2012

UDK: 321.65
KBK 65.050.2
Sh82

Sh82 Sh.Sh.Shoba'zamiy. Korporativ siyosat./Darslik. –T.: «Fan va texnologiya», 2012.- 204 b.

Ushbu darslik «Korporativ siyosat» fanini o'rganishga bag'ishlangan bo'lib, undagi o'quv materiallar jahon tajribasiga va muallifning ilmiy-amaliy ishlari natijalariga asoslangan tarzda mantiqiy ketma-ketlikda yozilgan. Bu materiallar o'rganilayotgan fan mavzularini batafsil yoritib bergan holda o'quvchining korporativ boshqaruv siyosatining nazariy va amaliy asoslarini egallashga ko'maklashadi.

***

Шохаъзамий Ш.Ш. Корпоративная политика./Учебник.-Т.: «Fan va texnologiya», 2012.- 204 с.

Настоящий учебник предназначен для изучения дисциплины «Корпоративная политика». Учебный материал изложен в логической последовательности на основе мирового опыта и результатов научно-практических работ автора в области корпоративного управления. Эти материалы, полностью освещая темы изучаемой дисциплины, содействуют учащимся в освоении теоретических и практических основ политики корпоративного управления.

***

Shoha'zamiy Sh.Sh. The Corporate policy./Textbook.-T.: «Fan va texnologiya», 2012.-204 p.

The present textbook is intended for studying discipline «The Corporate policy». The Teaching material is stated in logic sequence on the basis of world experience and results of scientifically-practical works of the author in the field of corporate management. These materials, completely shining themes of studied discipline, promote pupils in development of theoretical and practical bases of policy of corporate management.

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tomonidan «Korporativ siyosat» fanidan darslik sifatida tavsiya etilgan (O'quv adabiyotining nashr ruxsatnomasi vazirlikning 2009-yil 27-oktabrdagi 373-sonli buyrug'iga asosan berilgan, ro'yxatga olish raqami 373-110).

Taqrizchilar: N.Haydarov – Toshkent moliya instituti prorektori, i.f.d., professor;

T.Urkinboyev – O'zbekiston Respublikasi Davlat mulkini boshqarish qo'mitasi huzuridagi Qimmatli qog'ozlar bozori faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish markazining Toshkent viloyati boshqarmasi boshlig'i, i.f.n.

ISBN 978–9943–10–680–2

© «Fan va texnologiya» nashriyoti, 2012

KIRISH

O'zbekistonda olib borilayotgan keng ko'lamli islohotlar mamlakatda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga asoslangan demokratik jamiyat qurishga qaratilgan bo'lib[1], ularning asosiy mahsullaridan biri tez sur'atlar bilan rivojlanayotgan turli mulkchilikka asoslangan aksiyadorlik va ulush-paychilik shakllaridagi korxonalar hisoblanadi. Ularning samarali faoliyat yuritishi ko'p jihatdan korporativ munosabatlar tizimini rivojlanishiga bevosita bog'liqligi sababli hozirda korporativ siyosat asoslarini chuqurroq o'rganish muhim ahamiyatga ega. Chunki samarali korporativ boshqaruv siyosati modeli va mexanizmi kompaniyalarga investitsiyalarni jalb qilish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalashtirish, barqaror industrial va iqtisodiy o'sishni ta'minlash[2] kabi muammolar yechimini taminlashi mumkin. Bu muammolarni samarali yechimi kompaniyalarni moliya bozoridagi raqobatbardoshliligi va xavfsizligi, barqarorligi hamda investorlar uchun jalbdorliligi va risksizligi darajasini ta'minlash bilan uzviy bog'liq. Bunda turli tashqi va fundamental ichki omillar ta'sirini hisobga olish muhim hisoblanadi. Mavjud omillar ichida doimo e'tiborga moyillaridan biri malakali kadrlar omilidir. Chunki «Faqat malakali kadrlar korporativ siyosat muammolarini hal qila oladilar» degan shior hamisha dolzarbligicha qolmoqda. Bu shior, ayniqsa, O'zbekistondagi korxonalarni korporativ boshqaruvi uchun katta ahamiyatga ega bo'lganligi sababli, ushbu darslikni yozishga jazm etildi.

«Korporativ siyosat» fanini o'rganishdan maqsad – bo'lajak mutaxassislarni korporativ siyosat sohasi bo'yicha o'zlari va jamiyatga foydali bo'lgan nazariy va amaliy tajribalar, modellar, qonuniyatlar, jarayonlar, mexanizm va vositalar mazmun-mohiyatini tushunib bilishga, ularni chuqur o'rganishga, tahliliy fikr-mulohazalar yuritish va xulosalar chiqara olishga hamda ularning asosida qarorlar qabul

[1] Riskiyev T.T., G'ulomov S.S., Shoha'zamiy Sh.Sh. va boshq. Istiqlol, demokratiya va fuqarolik jamiyati. – T.: Sharq, 2003.-160 b.

[2] «Ishlab chiqarishni modernizatsiyalashtirish, texnik va texnologik qayta jihozlashtirishni rag'batlantirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni, 2007-yil 14-mart, №UP-114; «Qimmatli qog'ozlar bozorini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Qarori, 2006-yil 27-sentabr, №PP-475.

AXBOROT RESURS MARKAZI
№ 499406

qilishga, kelajakdagi amaliy faoliyatlarida samarali qo'llash ko'nikmalarini hosil qilishga o'rgatishdan iborat.

Darslik materiallari jahon tajribasiga asoslanib mantiqiy ketmaketlikda yozilgan. Bu materiallar o'rganilayotgan fan mavzulari asoslarini batafsil yoritib bergan holda o'quvchining korporativ siyosatning nazariy va amaliy asoslarini egallashga ko'maklashadi. Mavzular turdosh fanlarga bog'langan holda yoritilgan. Darslikning asosiy g'oyasi va e'tibor korporativ boshqaruv siyosati to'g'risidagi umumlashgan tasavvurni va amaliy ko'nikmalarni beruvchi materiallarni izhor etishga qaratilgan bo'lib, fan bo'yicha namunaviy o'quv reja va o'quv dasturlarga mos keladi.

Ushbu darslik korporativ boshqaruv siyosati bo'yicha jahon tajribasiga hamda muallifning ilmiy va amaliy faoliyati natijalariga asoslangan bo'lib, o'zbek tilida ilk bor yozilgan ilmiy-pedagogik ishi hisoblanadi.

Ta'kidlash joizki, O'zbekistonda bu sohaga oid asarlar ham mavjud. Lekin ularning aksariyati ilmiy-amaliy xarakterga ega va amaliyotchilarga mo'ljallangan bo'lib, ushbu fan bo'yicha tasdiqlangan o'quv dasturga mos kelmaydi. Ushbu sohaga oid xorij va Rossiyada ko'plab nashr etilgan kitoblar ham mavjud bo'lib, ular asosan (ko'p jihatdan) u mamlakatlar sharoitlariga mos keladi.

Imkoniyatdan foydalanib, muallif ekspert va taqrizchilarga hamda Toshkent moliya instituti «Qimmatli qog'ozlar bozori» kafedrasiga o'z minnatdorchiligini izhor qiladi.

Ushbu darslik korporativ siyosat yuritish sohasidagi ko'p yillik izlanishlari natijasi bo'lib, undagi ayrim fikrlar va yondashuvlar bahsga sabab bo'lishini inobatga olgan holda, muallif soha mutaxassislarining fikr-mulohazalari va takliflari uchun oldindan o'z minnatdorchiligini izhor etadi.

Mazkur darslik 340000-«Iqtisodiyot va boshqaruv ta'lim sohasining bakalavriyat ta'lim yo'nalishlari hamda soha mutaxassislari va pedagoglar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash kurslari uchun mo'ljallangan.

I bob. KORPORATIV SIYOSATNING NAZARIY ASOSLARI

1.1. Kompaniyalarni bashqarishdagi korporativ siyosatning mazmuni, maqsadi va vazifalari

Jahon amaliyotida korporativ boshqaruv deb yuritiladigan, lekin ushbu kitobda kengroq ma'noda korporativ siyosat[3] deb qabul qilingan, muammo. Ayniqsa. XIX XX chi asrlarda yirik ochiq kompaniyalarni (aksiyadorlik shaklidagilarni)[4] vujudga kelishi bilan keskin tus ola boshlagan. Bunga sabab, bunday kompaniyalarda keskin ravishda mulkka egalik va uni boshqarish huquqlarining ajralishi jarayoni sodir bo'ldi. Chunki, shu davrgacha qo'llarida ham ijrochilik ham nazorat funksiyalarini ushlab kelgan kompaniya egalari o'zlarining faoliyat sohalarini kengaytirish maqsadida kompaniyadagi ijrochilik funksiyalarini boshqa shaxslarga, ya'ni professional boshqaruvchi menejerlarga (top-menejerlarga), berishga majbur bo'lganlar. Bunday jarayon boshlanishi bilanoq kompaniyalarda yollanma boshqaruvchi menejerlar va aksiyadorlar o'rtasida manfaatlar ziddiyatini vujudga kelishi tabiiy holat bo'ldi. Xususan, boshqaruvchi menejerlar kompaniyada salmoqli mavqega (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori maosh va bonuslarga ega bo'lishdan manfaatdor bo'lib, aksiyadorlar esa kapitalizatsiya va daromadlarni o'sishidan manfaatdor.

Korporativ siyosatning dolzarbliligi, ayniqsa, jahon moliya bozori tendensiyalarini o'zgaruvchanligi va transparentliligini oshirish, unda investorlar uchun raqobatli kurash va ularning risklarini pasaytirish, huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta'minlanishini kuchaytirish, moliyaviy inqirozlarni oldini olish zarurati va shu kabi boshqa zaruratlar bir qator industrial davlatlarda unga bo'lgan qiziqishning ortib borishi bilan belgilanadi. Muhim sabablardan yana biri 1990-yillarning oxirida «Vashington konsessusi» posto'latlarini

---

[3] Bizningcha «korporativ siyosat» degan termin «korporativ boshqaruv» degan tushunchaga qaraganda kengroq ma'noni anglatadi, lekin ular sinonim so'zlar bo'lib, bir xil ma'noni bildiradi. Chunki korporativ siyosat bizning variantda bir-biri bilan uzviy bog'liq ikki tarkibiy qismni o'z ichiga oladi, ya'ni korporativ huquq va madaniyat; korporativ manfaatlarni o'zaro balanslashtirib boshqarish. Bunga oid mulohazalar Sh.Shoha'zamiyning tegishli ilmiy ishlarida keltirilgan (masalan, «О совершенствовании модели и механизма корпоративного управления акционерными обществами в Узбекистане»//Журнал «Рынок, деньги и кредит», Ташкент, 2004, №1.-сс.47-50).

[4] Chet mamlakatlarda ochiq aksiyadorlik shaklidagi yirik kompaniya korporatsiya deb yuritiladi.

taftish qilinishidir. Bularning barchasida korporativ siyosatga e'tiborning ortishi iqtisodiyotning raqobatbardoshliligi va xavfsizliligi, bozorning riskliligi va informatsion shaffofliligi (transparentliligi) kabi muammolar bilan birgalikda kuzatilmoqda.

Umuman olganda, korporativ siyosat *tarixi* – kompaniya doirasida manfaatlari bir-biri bilan qarama-qarshi (zid) bo'lgan, lekin iqtisodiy-huquqiy mexanizm asosida tartiblashtiriladigan, taraflarning (ya'ni aksiyadorlar va yollanma boshqaruvchi menejerlar, kompaniya sheriklari, kreditorlari va h.k.) korporativ munosabatlari tarixidir.

Bozor iqtisodiyotiga mansub rivojlangan mamlakatlarda korporativ siyosat na faqat yirik kompaniyalar va ularning faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslar (kompaniya sheriklari, kreditorlari va h.k.) o'rtasidagi hamda aksiyadorlar va boshqaruvchi menejerlar o'rtasidagi munosabatlar va ziddiyatlarni (konfliktlarni) tartiblashtiradi, balki aksiyadorlar (mayda aksiyadorlar va aksiyalarning nazorat paketiga ega aksiyadorlar) o'rtasidagi munosabat va ziddiyatlarni ham tartiblashtiradi. Rivojlanayotgan (masalan, Lotin Amerika, Afrika) va o'tish davri iqtisodiyotiga mansub ko'pchilik mamlakatlarda (masalan, Markaziy va Sharqiy Yevropa, MDH) esa bu korporativ siyosat doirasiga (ayniqsa, xususiylashtirilgan kompaniyalarda) davlat ham qo'shiladi. Bunday mamlakatlarda davlat tomonidan olib borilayotgan islohotlar tufayli kompaniyalardagi korporativ siyosatga davlatning ta'siri, ayniqsa, sezilarli bo'ladi.

Hozirda korporativ siyosat yuqori darajada tashkillashgan va uzluksiz rivojlanayotgan, borgan sari jahon miqyosida umumlashib (standartlashib, unifikatsiyalashib) borayotgan alohida bir butun va o'zining korporativ muhitiga ega kompaniya faoliyati bilan bog'liq iqtisodiy-huquqiy munosabatlar va institutlar majmuasi sifatida namoyon bo'luvchi murakkab korporativ tizim ekanligi aniq bo'lmoqda.

Kompaniyalardagi korporativ siyosat nafaqat milliy iqtisodiyot, balki global iqtisodiyot rivojiga hamda ularga ta'sir etuvchi turli omillarga bog'liq bo'lganligi sababli korporativ siyosatga oid instrumentariy (termin va tushunchalar) va metodologiya uzluksiz ravishda takomillashib va rivojlanib borishi tabiiydir (1-ilovaga qaralsin). Bunda inson sivilizasiyasining korporativ siyosat sohasidagi tajribasini boyishi, unda manfaatdor shaxslarning o'zaro munosabatlari va qiziqishlari kengayib, manfaatlari va ehtiyojlari ortib, ularning haq-huquqlari borgan sari mustahkamlanib va ta'minlanib borishi katta ahamiyatga ega.

Aytilganlardan kelib chiqib, keng ma'noda korporativ siyosat va tor ma'noda korporativ boshqaruv, konsepsiyasiga (nazariyasiga) oid instrumentariyga asoslangan holda quyidagi tushunchalarni keltirish mumkin.

Kompaniya – tijorati bozor konyunkturasi asosida bir maqsadga (foyda olishga) yo'naltirilgan moliya-xo'jalik faoliyatini yurituvchi yuridik shaxs (2-ilovaga qaralsin).

Kompaniyalar turli tashkiliy-huquqiy va mulkchilik (davlat, nodavlat va aralash) shaklida tuzilishi mumkin. Ular turlicha bo'lishi mumkin, masalan: rezident va norezident; kichik, o'rta va katta; milliy va xorijiy; moliyaviy va nomoliyaviy; xususiy (egasi bir jismoniy shaxs firma), ochiq va yopiq; qo'shma va h.k.

Kompaniya yuridik shaxs bo'lgani uchun mulkdorlar tomonidan ustav fondiga kiritilgan ulush badallari uning aktivi hisobiga o'tib, barcha mulk kompaniyaning mulki hisoblanadi. Uning barcha mol-mulkini kompaniya egalari tomonidan yollanadigan boshqaruvchi menejer (ijro etuvchi direktor, top-menejer) ishonchnomasiz boshqaradi. Bunda kompaniya egalari uning mol-mulkiga egalik huquqidan mahrum bo'lib, faqat o'zlariga tegishli pay ulushi yoki aksiyalarga va kompaniyaning sof foydasiga egalik huquqiga ega bo'lgan mulkdorlarga (ovoz beruvchi investorlarga) aylanadilar. Kompaniya tugatilgan chog'da esa uning mulkiga da'vogar bo'lish huquqiga egalar. Kompaniyaning faoliyati jarayonida investorlar boshqaruv organlar (umumiy yig'ilish, kuzatuv kengash yoki direktorlar kengashi, taftish komissiyasi) tarkibida faoliyat yuritishadi. Bu organlar kompaniyaning ijroiya organining joriy moliya-xo'jalik ishlariga aralashish huquqiga ega emas, lekin joriy yilning ma'lum davrlarida ijroiya organi hisobotlarini eshitib tasdiqlaydilar, uning faoliyatiga baho beradilar. Demak, yuridik nuqtayi nazardan kompaniya egalari va ijroiya organining haq-huquqlari, maqsad va vazifalari, funksiyalari bir-biridan keskin farqlanib ajratilgan bo'ladi. Kompaniya egalari va ijroiya organining (boshqaruvchisi, top menejeri, direktori) huquqlari, majburiyatlari, javobgarligi, vazifalari va funksiyalari har bir mamlakatning tegishli qonun hujjatlari bilan o'rnatiladi. Bunday holat va uning negizida vujudga kelgan kompaniya egalari va ijroiya organi o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlar ziddiyati kompaniyada (turiga qarab) korporativ siyosat mexanizmini (asosan, aksiyadorlik shaklidagilarda va nisbatan mas'uliyati cheklangan yirik jamiyatlarda) kelib chiqishiga sabab bo'lgan.

Kompaniya to‘g‘risidagi tushunchalar 2-ilovada keltirilgan bo‘lib, ular korporativ siyosatning mazmun-mohiyatini o‘rganishda yordam beradi.

Korporativ siyosat – kompaniya faoliyati jarayonidagi uning egalari (aksiyadorlar, pay ulushiga ega shaxslar) va yollanma boshqaruvchi menejerlari hamda kompaniya bilan bog‘liq boshqa manfaatdor shaxslar (kompaniya personali, kreditorlari, sheriklari, davlat organlari, jamoat tashkilotlari, mahalliy aholi va h.k.) o‘rtasidagi o‘zaro balanslashtirilgan munosabatlar tizimi bo‘lib, o‘z ichiga bir-biriga uyg‘unlashgan tashkiliy, huquqiy-me’yoriy va iqtisodiy mexanizmlar kompleksini (majmuasini) oladi. Kompaniyada bu munosabatlar jarayoni nomlari aytilgan taraflarning manfaatlari bir-biriga zid bo‘lgan holda kechadi. Bunda ko‘rsatilgan mexanizmlar davlat va jamoatchilik tomonidan belgilanib, ushbu munosabatlar tizimining elementlari bo‘lmish taraflar (ya’ni kompaniya egalari, yollanma boshqaruvchilar va manfaatdor shaxslar) tomonidan ularning maqsadi, vazifalari, funksiyalari, huquq va manfaatlariga mos ravishda harakatga keltiriladi.

Aytish joizki, barcha taraflarning maqsadi bir – foyda olish bo‘lib, unga har bir taraf o‘ziga xos, lekin bir-birdan farqli bo‘lgan, vazifa va funksiyalarni, huquq va majburiyatlarni bajarish orqali erishadi. Bu esa taraflar o‘rtasida huquqiy asosdagi manfaatlar ziddiyatini (konfliktini) keltirib chiqaradi.

Korporativ siyosatning asosiy ishtirokchilari maqsadiy manfaatlarini umumlashtirgan holda, ular o‘rtasidagi asosiy farqlarni quyidagi jadvaldan ko‘rish mumkin.

Korporativ munosabatlarda ishtirok etuvchi taraflarning asosiy manfaatlari va majburiyatlari

Boshqaruvchilar:
1. Manfaatdorligi: kompaniyaning mukofot va rag‘batlaridan manfaatdor – kafolatlangan yuqori ish haqi hamda qo‘shimcha ustamalar va bonuslar, aksiyalarga imtiyozli opsionlar, tibbiy sug‘urta, muammosiz yashash va ishlash sharoitlari, zaruriy huquqiy va ijtimoiy himoya, yuqori mavqe va hurmat, ishlab chiqarish erkinligi, uzoq muddatli mehnat shartnomasi, sifatli korporativ siyosat tizimi ko‘rinishida.
2. Manfaat evaziga quyidagilarga majbur: kompaniya ustavi va mehnat shartnomasi talablarini hamda kompaniya egalarining umumiy yig‘ilishi va direktorlar (kuzatuv) kengashi qarorlarini bajarish,

kompaniyaning moliyaviy ko‘rsatkichlarini va kapitalizatsiya darajasini oshirib borish, kompaniya biznesini va imidjini rivojlantirish hamda bozordagi raqobatbardoshligini ta’minlash, kompaniya aksiyalarining bazisiga nisbatan ekvivalentligini ta’minlash va fond bozoridagi kursini oshirish, kompaniya risklarini pasaytirish, mehnat va moliyaviy xavfsizlikni ta’minlash, korporativ huquq va madaniyat me’yorlariga rioya qilish, kompaniya falsafasiga sodiq qolish, kompaniya manfaatini o‘z manfaatidan yuqori qo‘yish va h.k.

Aksiyadorlar (mulk egalari):

3. Manfaatdorligi: dividend, aksiyalar kursini va likvidligini ko‘tarilishi hamda kompaniyaning kapitalizatsiya darajasini oshishidan, investision risklarni pasayishidan, qonuniy haq-huquqlarini to‘liq himoyalanishi va ta’minlanishidan, o‘z mulkiga egalik erkinligidan, korporativ siyosatdan va unda to‘laqonli faol ishtirok etishdan, menejmentga nisbatan yuqori mavqe va hurmatdan, kompaniya imtiyozlaridan va h.k.

4. Huquqlari: qonun hujjatlarida va kompaniya ustavida nazarda tutilgan huquqlar, 3-chi bandda keltirilgan qonuniy manfaatlarga ega bo‘lish huquqi va ularni kompaniya tomonidan ta’minlanishini talab qilish huquqi.

5. Kreditorlar (jumladan korporativ obligatsiya egalari):

Kompaniyaga ko‘proq manfaatli va risk darajasi past bo‘lgan turli kreditlar berish, ular bo‘yicha foiz daromadlari to‘lovlarini va kredit summasini o‘z vaqtida, to‘liq va risksiz qaytarib olish. Bunda kreditor kompaniyaning kredit tarixini yaxshilanib boyib borishidan va ishonchli bo‘lishidan, kompaniyaning moliyaviy ko‘rsatkichlarini va kapitalizatsiya darajasini oshirib borishidan, kompaniya biznesi va imidjini rivojlanishidan hamda bozordagi salmog‘i va raqobatbardoshligini oshib borishidan, kompaniya aksiyalarining bazisiga nisbatan ekvivalent bo‘lishidan hamda fond bozoridagi kursi va likvidligini oshishidan, kompaniya risklarini pastligidan, yuqori malakali menejmentdan, korporativ siyosatning yuqori reytingidan va h.k.lardan manfaatdor.

Kompaniya xizmatchilari:

Kompaniyani nufuzidan va barqaror rivojlanishidan, doimiy ish o‘rnidan, barqaror va oshib boruvchi ish haqi hamda qo‘shimcha ustamalar va bonuslardan, aksiyalarga imtiyozli opsionlardan, tibbiy sug‘urtadan, zamonaviy va xavfsiz ishlash sharoitlaridan, zaruriy huquqiy va ijtimoiy himoyadan, malakasini oshirilib borishidan,

shaxsiy mavqe va hurmatdan, korporativ siyosatda ishtirok etishdan, xizmat pog'onalaridan ko'tarilishdan, kafolatlangan qarilik nafaqasidan va h.k. manfaatdor.
Kompaniya sheriklari (uning mahsulotini doimiy xaridorlari va ishlab chiqarish jarayonining ta'minotchilari v.b.):
Kompaniya imidji, raqobatbordoshliligi va moliyaviy barqarorligi, to'lovga qobiliyatliligi, biznesi va sherikchilik aloqalarining foydaliligi va uzoq muddatliligi, korporativ siyosati tizimining yuqori sifati va shu kabi boshqa ijobiy unsurlardan manfaatdor.
Davlat organlari:
Kompaniyaning bozordagi salmog'i, nufuzi, barqarorligi, uzluksiz rivojlanib borishi, davlatning ijtimoiy loyihalarida faol qatnashishi, oshib boruvchi soliq tushumlari va ishchi o'rinlarini yaratishidan, kompaniyani mahalliy hududning ijtimoiy-iqtisodiy holatini ifodalovchi indikativ «barometr» sifatidagi rolidan manfaatdor.
Jamoatchilik tashkilotlari va mahalliy aholi:
A) Kasaba uyushmalari: kompaniyada ish o'rinlarini va ishchilarning ko'payib borishidan, ularga kompaniya tomonidan zaruriy va yetarli mehnat sharoitlari bilan ta'minlanishidan hamda ijtimoiy himoyalanishidan, bularning barchasini korporativ siyosat tizimida ifodalanganligidan va shu kabi boshqa ijobiy unsurlarda manfaatdor. B) Mahalliy aholi: xalqning g'ururi va faxrini ko'taruvchi kompaniya imidji va nufuzidan, kompaniya ishchi va xizmatchilarini mahalliylashidan, mahalliy ijtimoiy va iqtisodiy infratuzilmani rivojlanishida kompaniyaning rolini oshishidan va shu kabi boshqa ijobiy unsurlarda manfaatdor.

Jadvaldan muhim *qonuniyatni payqash* mumkin: kompaniyada korporativ siyosat ishtirokchilarining manfaatlari turli xususiy maqsadlarni ko'zlashiga qaramasdan, ular bir-biri bilan uyg'unlashgan bo'lib, bir butun o'zaro balanslashtirilgan ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlar bilan bog'liq munosabatlar muhitini tashkil etadi. Bu muhitda asosiy omil bo'lib kompaniya hisoblanib, undagi korporativ siyosat tizimida yuqorida keltirilgan manfaatdor taraflar rivoj topadi, lekin ma'lum sharoitlarda barcha taraflarning turlicha bo'lgan manfaatlari rivojini talabi kompaniyaning korporativ siyosati tizimiga va bu muhitga ta'sir

bo'lmasdan qolmaydi. Demak, korporativ siyosat tizimining asosiy unsurlari manfaatdor taraflar bo'lganligi sababli, uning faoliyat mexanizmini kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan taraflar harakatga keltiradi. To'g'ri yo'lga qo'yilgan korporativ siyosat tizimi kompaniyaning muvaffaqiyatini belgilovchi shartlardan hisoblanadi.

Yuqorida aytilganlardan kelib chiqib, korporativ siyosatni bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lgan *ikki tarkibiy qismga* ajratish mumkin:

1) korporativ huquq va madaniyat (1.2 paragrafda alohida keltirilgan);

2) korporativ manfaatlarlarni (bunda manfaatlar qarama-qarshiligi va birligi nazarda tutiladi) o'zaro balanslashtirib boshqarish (1.3 paragrafda alohida berilgan) va menejment.

Bunday bog'liqlik quyidagi *o'zaro sabab-oqibatiy ta'sir tamoyiliga* asoslanadi: «agar korporativ huquq yuqori madaniyatli bo'lsagina taraflarning korporativ manfaatlarini samarali boshqarilishi ta'minlanadi va aksincha, agarda korporativ manfaatlar me'yor (bir-biriga mos keladigan nafsiy va madaniy-ma'naviy yoki iqtisodiy va ijtimoiy) doirasida boshqarilsa, namunali madaniyatli korporativ huquq ta'minlanadi».

Korporativ huquq va madaniyat jamiyat va unga mos bo'lgan kompaniya faoliyati bilan bog'liq yuridik va madaniy-ma'naviy munosabatlar metodologiyasi va mexanizmini o'z ichiga oladi. Korporativ madaniyat jamiyat me'yorlariga asoslangan bo'lib, kompaniya faoliyatida va organlarida mashg'ul bo'lgan shaxslarga kompaniya jamoatchiligi tomonidan o'rnatiladigan xulq-atvor etikasi me'yorlari, qadriyatlar, an'analar, psixologik muhit kabilarni o'z ichiga oladi.

Korporativ manfaat va menejment kompaniya faoliyati jarayonida (oylik, chorak, yarim yillik, to'qqiz oylik, yillik) korporativ siyosat taraflarining huquqiy asosda moddiy manfaatlarini o'zaro balanslashtirilib ta'minlanishi bilan bog'liq iqtisodiy-moliyaviy boshqaruv metodologiyasi va mexanizmini o'z ichiga oladi.

Korporativ siyosatning ajralmas qismlaridan biri – menejment va uning turli taraflari va usullari. Menejmentni uch tarafdan ko'rish mumkin: iqtisodiy boshqarish tizimi, boshqaruv organi (boshqaruv apparati), tadbirkorlik faoliyati shakli sifatida. Umuman olganda, menejment – bu o'z tarkibiga boshqaruv san'ati tamoyillari, usullari, shakllari va yo'sinlari majmuasini oluvchi ishlab chiqarishni iqtisodiy boshqarish tizimi.

Korporativ menejment (moliyaviy menejment) – bozor sharoitlarida resurslardan oqilona foydalanish yo'li bilan foyda olish maqsadiga erishishga yo'naltirilgan kompaniyaning tijorat faoliyatini professional boshqarishni amalga oshirish. Tor ma'noda *menejment* – bir yoki bir guruh menejerlarning boshqa shaxslarga ma'lum javobgarlikni zimmasiga olgan holda qo'yilgan maqsadga erishishga yordam beradigan xatti-harakatlarga undash uchun ta'sir ko'rsatish. Boshqacha qilib aytilsa, *moliyaviy (korporativ) menejment* – bu kompaniya resurslarini boshqarish maqsadini ishlab chiqish jarayoni va ularga iqtisodiy mexanizm metodlari va richaglari yordamida ta'sir ko'rsatish. Shunday qilib, u o'z ichiga boshqaruv taktikasi va strategiyasini oladi. Bunda *strategiya* – qo'yilgan maqsadga erishish uchun resurslardan foydalanishning umumiy yo'nalishi va usuli. *Taktika* – konkret sharoitlarda qo'yilgan maqsadga erishish uchun qo'llaniladigan aniq usul va yo'sinlar.

Moliyaviy menejment boshqaruv tizimi sifatida bir-biri bilan bog'liq ikki tizimchadan iborat – boshqariluvchi tizimcha (boshqarish obyekti, ya'ni kompaniya) va boshqaruvchi tizimcha (boshqarish subyekti, ya'ni top-menejer va/yoki menejerlar guruhi). Boshqarish obyektiga quyidagilar kiradi: pul oboroti, kapital (baho) aylanmasi, moliyaviy resurslar va ularning manbalari, moliyaviy munosabatlar.

Moliyaviy menejment *funksiyasi* boshqaruvchi tizim tuzilmasi shakllanishini belgilaydi. Bunda uning funksiyasi ikki turga bo'linadi: *boshqariluvchi obyekt va boshqaruvchi subyekt funksiyasi.*

Ta'kidlash joizki, korporativ huquqni adolatli bo'lishiga va korporativ madaniyatni me'yor darajasida bo'lishiga talab korporativ manfaatlar konfliktidan hamda umuminsoniy madaniyatdan kelib chiqadi, teng va samarali korporativ manfaatlarga talab esa korporativ huquq va madaniyat bilan belgilanadi. Demak, korporativ siyosatning ikkala tarkibiy qismi sabab-oqibatiy aloqada bo'ladi.

Aytish mumkinki, korporativ siyosat bir vaqtning o'zida *yuridik konstruksiya va iqtisodiy kategoriyani* o'z ichiga oladi. Yuridik konstruksiya huquqiy-me'yoriy munosabatlarni tashkillashtiradi, iqtisodiy kategoriya esa konfliktli manfaatlar birligini ta'minlaydi. Bu esa korporativ siyosatni maxsus ravishda tashkillashgan iqtisodiy-huquqiy mexanizm bilan ta'minlanganligini bildiradi.

Ta'kidlash joizki, korporativ siyosat sifati past bo'ladi, agarda:

– korporativ manfaatlar konflikti va menejment darajasi korporativ huquq va madaniyat me'yorlari darajasiga (agar ularni adolatli deb olinsa) zid bo'lsa;

– korporativ huquq va madaniyat me'yorlari korporativ manfaat darajasini ta'minlab bermasa.

Korporativ siyosat *maqsadi* – qonun doirasida kompaniyaning barcha manfaatdor taraflari manfaatlari balansiga rioya qilgan holda faoliyatidan imkoniyati boricha maksimal foyda olish.

Korporativ siyosat *vazifasi* – maqsadga erishish yo'lida taraflar manfaatlarining mavjud potensial konflikt holatlarini yo'qotish.

Korporativ siyosat *funksiyasi* – qonun doirasida kompaniyaning barcha manfaatdor taraflari manfaatlari balansini ta'minlash, bunda ularning huquqlarini *«de jure»* va *«de facto»* tarzda kafolatlash.

Korporativ siyosat *predmeti* – kompaniya egalari bo'lmish investorlarning qonun bilan kafolatlangan huquqlari va qonuniy manfaatlari, ularga ta'sir etuvchi omillar.

Korporativ siyosat *obyektlari* – kompaniya va uning boshqaruv organlari, menejmenti.

Korporativ siyosat *subyektlari* – kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslar (kompaniyaning boshqaruvchi menejerlari, sheriklari, kreditorlari, egalari bo'lmish investorlar). Bunda asosiy diqqat investorlarning huquqlari va manfaatlariga qaratiladi.

Korporativ siyosatning *metodi* – kompaniya faoliyati bilan bog'liq bo'lgan shaxslarning (kompaniyani boshqaruvchi menejerlari, sheriklari, kreditorlari, egalari bo'lmish investorlar) korporativ huquqi va madaniyatini hamda korporativ manfaatlari va menejmentini huquqiy asosda tizimli ravishda o'zaro balanslashtirib kompleks boshqarish yondashuvidir. Bunda asosiy diqqat investorlarning huquqlari va manfaatlariga qaratiladi, chunki ular kompaniyaning joriy moliya-xo'jalik faoliyati boshqaruvidan ajratilgan bo'ladi.

Yuqorida aytilganlardan kelib chiqib, korporativ siyosat nima uchun kerak, qanday imkoniyatlarni beradi, qanday sharoitda samarali bo'ladi, qanday formula bilan ifodalanadi degan savollarga javob topish mumkin.

Korporativ siyosat nima uchun kerak va qanday imkoniyatlarni beradi? Kapitallarning global bozorining barcha imkoniyatlaridan to'liq foydalanish va uzoq muddatli investitsiyalarni jalb qilish uchun zarur. Investorlarni jalb qilishi kompaniyani investitsiya bilan ta'minlaydi, uni samarali va oshkora boshqaradi. Bunda korporativ siyosatning usullari

barcha uchun aniq, tushunarli, bir ma'noni anglatuvchi va samarali bo'lishi lozim.

Korporativ siyosat qanday sharoitda samarali bo'ladi? Bozor iqtisodiyoti sharoitida. Bunda qonun ustuvorligi hamda siyosiy va iqtisodiy barqarorlik hukm suradi, rivojlangan fond bozori, foydani repartatsiya qilish imkoniyati, valutani erkin konvertatsiyasi mavjud bo'ladi.

Korporativ siyosat qanday *formula* bilan ifodalanadi?

Kompaniyaning namunali korporativ siyosati = informatsion shaffoflik + ochiq, adolatli va halol iqtisodiy-huquqiy munosabatlar + samarali boshqaruv tuzilmasi + bozor iqtisodiyoti sharoiti.

Ma'lumki, tashqi va ichki fundamental omillar ta'siri, jumladan, mentalitet, qabul qilingan mulkchilik tizimi, iqtisodiy rivojlanish va bozor modeli, islohotlar, investitsiya muhiti va shu kabi boshqalar turli mamlakatlarda korporativ siyosatni mazmunan farqlanishiga sabab bo'ladi.

Jahon amaliyotida mavjud kompaniyalar korporativ siyosatini mazmunan quyidagi ikki belgi asosida tasniflash va tavsiflash mumkin:

– mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishi;

– mamlakat aholisining traditsion ma'naviy boyliklari ukladi.

Har ikkala belgi asosida tavsifni alohida ko'rib chiqish maqsadga muvofiq (1ilovaga qaralsin).

Savollar

1. Korporativ siyosat tushunchasining mazmuni nimadan iborat?
2. Kompaniya tushunchasining mazmuni nimadan iborat?
3. Korporativ siyosatning qanday tarkibiy qismlarini bilasiz va ular bir-biri bilan qanday bog'liq?
4. Korporativ siyosatning maqsadi, vazifalari va funksiyasi nimadan iborat?
5. Korporativ siyosat qanday sharoitlarda, qanday imkoniyatlarni beradi hamda qanday formula bilan ifodalanadi?
6. Mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishiga asoslangan korporativ siyosatning qanday modellarini bilasiz?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosatning mazmun-mohiyatini aniq misollar asosida yoritib bering.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

1.2. Korporativ huquq va madaniyat asoslari

Korporativ huquq kompaniya faoliyati bilan bog'liq yuridik tushunchalar tizimi, munosabatlar metodologiyasi va mexanizmi konstruksiyasini o'z ichiga oladi. Bularning barchasi kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan taraflarning o'zaro korporativ munosabatlarini ta'minlovchi huquqiy bazisni tashkil qiladi, ya'ni korporativ siyosat formulasining (1.1-paragrafga qaralsin) yuridik bazisidir. Bu bazis manfaatdor taraflarning nafaqat kompaniya doirasidagi o'zaro ichki munosabatlarini, balki moliya bozorlaridagi faoliyatlarini me'yorlashtirib tartiblashtiradi, huquqiy masalalar yechimini beradi.

Korporativ huquqning qonuniy-me'yoriy va institusional ta'minot turlari mavjud. Qonuniy-me'yoriy ta'minotini davlatning korporativ siyosatga oid maxsus qonun hujjatlari va kompaniyalarning ichki me'yoriy hujjatlari tashkil etadi.

Institusional ta'minoti ikki pog'onali tuzilmadan iborat bo'lib, birinchi (yuqori) pog'onada qonun ustuvorligini ta'minlovchi tegishli davlat organlari va sudlar, quyi pog'onada esa kompaniyaning boshqaruv organlari (umumiy yig'ilishi, kuzatuv yoki direktorlar kengashi, boshqaruvi yoki direktori) faoliyat yuritadi.

Ma'lumki, barcha mamlakatlarda korporativ huquq davlat tomonidan kafolatlanadi, lekin uni kompaniya faoliyatidan manfaatdor taraflar tomonidan amalga oshirilishida korporativ madaniyat talab qilinadi.

Korporativ madaniyat jamiyat tomonidan asrlar davomida shakllanib, uzluksiz rivojlanib va o'zgarib boradigan umuminsoniy me'yorlarga asoslangan bo'lib, kompaniya va uning organlari faoliyati bilan bog'liq bo'lgan manfaatdor taraflar uchun kompaniya tomonidan o'rnatiladigan xulq-atvor etikasi me'yorlari, qadriyatlar, an'analar, psixologik muhit kabilarni o'z ichiga oladi.

Bir-biri bilan bir butun uyg'unlashgan me'yoriy tizimni tashkil etuvchi korporativ huquq va madaniyat, jamiyat mentaliteti va unga mos bo'lgan kompaniya faoliyati bilan bog'liq yuridik va madaniy-ma'naviy munosabatlar metodologiyasi va mexanizmi me'yorlarini nazarda tutadi.

Korporativ madaniyat kompaniya faoliyatidan manfaatdor taraflarning insoniy madaniyati, ma'naviyati va ruhiyati (psixologiyasi) kabilar kompaniya doirasidagi ijtimoiy kategoriyalarni tashkil qilib, bozor va unda kompaniya rivojining muhim omillaridan hisoblanadi.

Lekin madaniyatning ijtimoiy funksiyalari kompaniya doirasidan ancha keng. Uning iqtisodiy ahamiyati jamiyatning moddiy manfaati samaradorligini oshirish bilan bog'liq bo'lsa, ijtimoiy ahamiyati uning individlar ijtimoiylashuvida alohida bosqichni tashkil qilishi va jamoalar hamda ijtimoiy guruhlarni fuqarolik jamiyati sari yetaklashida namoyon bo'ladi.

Kompaniyadagi korporativ madaniyat tushunchasi qadimiy madaniyatdan korporativ munosabatlarni keng rivojlanishi va bunda taraflar (mulk egasi bo'lmish investor, boshqaruvchi menejer, sheriklar, kreditorlar) uchun o'z manfaatini ta'minlash yo'lidagi kurash bilan bog'liq. Ya'ni korporativ madaniyat nomi bilan atalayotgan hodisa tarkibiga kiruvchi kompaniya va jamiyat an'analari, umumiy qadriyatlar va xulq-atvor me'yorlari ko'plab asrlar avval (kompaniyalar vujudga kelgan davrdan boshlab) ham mavjud bo'lgan. Biroq, ularning o'zaro bog'liq tarzda kompaniya madaniyatini shakllantirishi va mulk egasi hamda yollanma boshqaruvchi psixologiyasi bilan bog'liq ishlab chiqarish samaradorligiga kuchli ta'sir ko'rsatishi XX chi asrdagina atroflicha va to'liq anglana boshlandi.

Korporativ madaniyat tushunchasi shakllanib ko'pchilik tomonidan e'tirof etilguniga qadar, uning tarkibiga kiruvchi hodisalar turlicha nomlar bilan atalib kelingan. Masalan, XX chi asrning o'rtalaridan boshlab «jamoadagi iqlim», «tashkilotdagi muhit», «ijtimoiy me'yorlar», «mikro-iqlim», «ruhiy-ma'naviy muhit», «etik me'yorlar», «kompaniya falsafasi» kabi atamalar ishlatilib kelingan. Ko'rinib turibdiki, bu tushuncha bo'sh joyda paydo bo'lmagan.

Kompaniya faoliyatidan manfaatdor taraflarning korporativ madaniyati deb ataladigan jamoa madaniyati xulq-atvor me'yorlari, qadriyatlar, an'analardan tashkil topadi.

An'analar kompaniya vujudga kelib rivojlanishi va uning investor bilan ishlashi jarayonida muhim rol o'ynaydi. Ular boyib va mustahkamlanishiga mos ravishda kompaniya va investor rivojlanib boradi va aksincha, kompaniya va investorning rivojlanishi bilan mos ravishda an'analar ham boyib, mustahkamlanadi.

Keng ma'noda olib qaralsa, an'analar tarixan tashkil topgan va avloddan-avlodga o'tkazib kelinadigan odatlar, rasm-rusumlar, xulq-atvor me'yorlari va qadriyatlardir. An'analar kompaniyaning zamonaviy rivojlanishini ta'minlashda, uning turli bosqichlardagi holatini bir butun jarayonga biriktirishda zanjir vazifasini bajaradi.

Korporativ madaniyat tushunchasi mutlaq bo'shliqda paydo bo'lmaganligi singari, uning tarkibiga kiruvchi urf-odatlar, rasm-rusumlar, ana'nalar, xulq-atvor me'yorlari, qadriyatlar va investor psixologiyasi ham bo'shliqdan vujudga kelmaydi. Ular mana shu savdo madaniyati shakllangan makonda yashovchi xalq yoki xalqlar madaniyati (jumladan, mulkdorlar sifatidagi madaniyati va psixologiyasi) va ularning o'zaro ta'siri jarayonida shakllanadi.

Milliy madaniyat va uning asosida shakllanayotgan korporativ madaniyat o'rtasida umumiy xususiyatlar bilan bir qatorda tafovutlar ham mavjud. Umumiylikning ildizi korporativ madaniyat tashuvchilari bo'lgan ishchilar va xizmatchilar shu ma'noda yashayotgan xalq madaniyati vakillari ekanliklari bilan izohlanadi. Tafovut esa korporativ madaniyatda xalq madaniyati to'laligicha emas, balki uning muayyan qismlari, asosan mehnat jarayoniga qaratilgan qismi aks ettirilganida. Bundan tashqari, xalq madaniyatining korporativ madaniyatga o'tgan qismlari aynan, o'zgarishsiz o'tkazilmaydi, balki shu kompaniya xususiyatlari, maqsadiga moslashtirib qabul qilinadi. Bunda xalq madaniyatidagi ba'zi elementlar korporativ madaniyat tomonidan inkor etilishi mumkin. Bunday holat xalq an'analarining ishlab chiqarishdagi u yoki bu jihatlariga maxsus yo'naltirilgan tarzda emas, xalqning umumiy turmush tarzi bilan bog'liq ravishda yuzaga kelishi sababli vujudga keladi. Xalq an'analari shu xalqning turmush tarzi bilan bog'liq bo'lsa, korporativ an'analar ishlab chiqarish jarayoni va uning oldiga qo'yilgan maqsadlar bilan bog'liq bo'ladi. Ikkinchi tomondan esa, korporativ an'analar vaqt o'tishi bilan xalq an'analariga aylanib ketishi mumkin.

Xalq an'analari va korporativ an'analar o'rtasidagi tafovut ularning alohida individlar tomonidan o'rnatilish jarayonida ham namoyon bo'ladi. Agarda kompaniya an'analari va individual qadriyatlar o'rtasidagi tafovut katta bo'lsa, kompaniya (korporativ) an'anasini qabul qilish uchun individ shaxsiy qadriyatlaridan voz kechishi yoki bo'lmasa, kompaniya an'anasini rad etishi lozim bo'ladi.

Milliy va korporativ an'analar o'rtasidagi tafovutlardan yana biri shundaki, milliy an'analarning ijodkori xalqdir. Korporativ madaniyat xalq shakllanishining eng muhim manbasi va shu kompaniyaning asoschisi va u amal qiladigan falsafa hisoblanadi. Chunki mazkur kompaniyaga asos solar ekan, tashkilotchilar uning qanday ishlashi, maqsadlari va tamoyillarini oldindan rejalashtiradilar. Mana shu g'oyalar, maqsadlar va tamoyillar negizida dastlabki korporativ an'analar va madaniyat shakllanadi. Mana shu madaniyat asosidagi

SAMA... VA... IS... TITUTI
AXBOR... RESURS MARKAZI
№ 499406

g'oyalar qanchalik jozibali bo'lsa, ular jamoa a'zolarini shunchalik o'ziga tortadi va jipslashtiradi.

Ba'zan kompaniyaning korporativ madaniyatiga bozor tendensiyalari, tovar ishlab chiqaruvchilar, xaridorlar, sheriklar va investorlarning madaniyati va psixologiyasi ham ta'sir ko'rsatib, uni takomillashishiga yoki o'zgarishiga olib kelishi mumkin.

Korporativ madaniyatning muhim tarkibiy qismi bo'lgan *xulq-atvor etikasi me'yorlari* quyidagi funksiyalarni bajaradi:

– xodimlarning mazkur kompaniya doirasidagi kasbiy-mehnat faoliyatiga munosabati. Bu munosabatlar mas'uliyatli va mas'uliyatsiz, sidqidildan va shunchaki, o'z qobiliyatlari imkoniyatlarini namoyish qilishga va rivojlantirishga intilish, beparvolik, ozgina ish qilib uni ko'pday ko'rsatishga urinish shakllarida bo'lishi mumkin;

– o'z kompaniyasiga munosabat. Bu munosabat kompaniyaga hurmat va muhabbat, beparvolik va nafrat shakllarida bo'lishi mumkin;

– taraflar o'rtasidagi munosabatlari tartibga soladi. Bu munosabatlar ish faoliyati bilan bog'liq yoki shaxsiy, yaxshi yoki yomon bo'lishi mumkin;

– investorlar va yollanma boshqaruvchilar, rahbarlar bilan oddiy xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi. Bu munosabatlar o'zaro hurmat, ishonch va hamkorlik, avtoritarizm va ochiq yoki yopiq sabotaj shakllarida bo'lishi mumkin;

– investor va mijozga hurmat. Kompaniyada investor va xaridorni jalb qilishga qaratilgan falsafa qo'llaniladi.

Kompaniya doirasidagi tarkibiy tuzilmalarda ham axloqiy me'yorlar va o'zaro munosabatlar turlicha bo'lishi mumkin. Masalan, tarkibiy tuzilmalardan birida xodimlarning o'zaro munosabatlari hurmat va o'zaro yordamga asoslangan bo'lishi, boshqasida esa hasad, bir-birini ko'rolmaslik, chaqimchilik, o'zaro raqobat singari hodisalar ustun bo'lishi mumkin. Kompaniyaning tashkiliy tuzilmalarida qanday munosabatlar ustuvor ekani undagi umumiy madaniyatni belgilaydi.

Korporativ madaniyatning rivojlanishiga kompaniya faoliyatidan manfaatdor taraflarning jamoatchilik asosida tuzilgan uyushmalari va birlashmalari ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bunday tashkilotlar o'zlarining a'zolariga nisbatan xahsus xulq-atvor etikasi me'yorlarini joriy qilishlari mumkin.

Savollar

1. Korporativ huquq tushunchasining mazmuni nimadan iborat?

2. Korporativ madaniyat tushunchasining mazmuni nimadan iborat?

3. Milliy va korporativ an'analarning farqi va birligi nimadan iborat?

4. Xulq-atvor etikasi me'yorlari qanday funksiyalarni bajaradi?

Topshiriqlar

1. Korporativ huquq va madaniyatni amaliy misollar asosida tushuntiring.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

1.3. Korporativ manfaat va menejment asoslari

Korporativ manfaat iqtisodiy kategoriya bo'lib, kompaniya faoliyati jarayonida korporativ siyosat taraflarining (kompaniyaning egalari bo'lmish investorlar, yollanma boshqaruvchilari, sheriklari, kreditorlari va h.k.) qonuniy asosda moddiy manfaatlarini o'zaro balanslashtirilib ta'minlanishi bilan bog'liq iqtisodiy-moliyaviy boshqaruv metodologiyasi va mexanizmi me'yorlarini o'z ichiga oladi.

Korporativ siyosatga asoslangan kompaniya faoliyati jarayonidagi uning egalari (aksiyadorlar, pay ulushiga ega shaxslar) va yollanma boshqaruvchi menejeri (top-menejeri, ijrochi direktori, bosh direktori) hamda kompaniya bilan bog'liq boshqa manfaatdor shaxslar (kompaniya personali, kreditorlari, sheriklari va h.k.) o'rtasidagi o'zaro balanslashtirilgan iqtisodiy munosabatlardagi manfaatlari bir-biriga zid, lekin o'zaro bog'liq bo'lgan holda kechadi.

Ta'kidlash joizki, kompaniya doirasidagi korporativ siyosatning barcha ishtirokchilarining (taraflarning) *maqsadi* umumiydir – qonun asosida foyda olish bo'lib, unga har bir taraf o'ziga xos, lekin bir-birdan farqli bo'lgan, vazifa va funksiyalarni, huquq va majburiyatlarni bajarish orqali erishadi. Bu esa taraflar o'rtasida manfaatlarning *birlikdagi ziddiyatini* (konfliktini) keltirib chiqaradi, ya'ni manfaatlar qarama-qarshiligi va o'zaro balanslashgan birligi namoyon bo'ladi. Bunda boshqaruvchi menejerlar kompaniyada salmoqli mavqega (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori maosh va bonuslarga ega bo'lishdan manfaatdor bo'lsa, mulk egalari (aksiyadorlar) esa kapitalizatsiya va daromadlarni o'sishidan manfaatdor. Manfaatlar birligi esa ularni bir

butun korporativ siyosat muhitiga xos bo'lishi bilan belgilanadi. Ular sifat o'zgarishidan miqdor o'zgarishiga o'tadi va aksincha.

Korporativ manfaatlar o'zaro raqobatga asoslangan sabab-oqibatiy bog'liqlikda bo'lgani sababli, ular tizimlilik va tartibiylikka bo'ysunadi.

Raqobatni mulk egalari o'rtasida, personal ichida, kompaniyaning boshqa sheriklari va h.k. manfaatdor taraflar o'rtasida ko'rish mumkni. Bunda barcha taraflarga korporativ siyosat muhiti teng imkoniyatlar beradi.

Tizimlilik va tartibiylik korporativ siyosatni bir butun iqtisodiy-huquqiy tizim va uni o'rnatilgan korporativ huquq va madaniyat me'yorlari asosida tartibli va shaffof faoliyat ko'rsatishi bilan belgilanadi.

Bozor sharoitida korporativ siyosat taraflari o'z manfaatlari zarurati yo'lida riskka moyil bo'lib, bunda taraflar o'z psixologiyasi ila tavakkalchilikka yo'l qo'yishlari mumkin. Bunda mohiyatga ega tasodifiy hodisalar vujudga keladi, korporativ munosabatlar shakl va mazmunga hamda ma'lum darajadagi informativlikka ega bo'ladi.

Ta'kidlash joizki, korporativ manfaat taraflarining moddiy manbasi kompaniyaning ustav fondidagi investorlar (mulk egalari) kapitali (pay ulushlari va aksiyalari ko'rinishidagi), rejalashtirilgan budjeti doirasidagi joriy xarajatlarga mo'ljallangan moliyaviy resurslar va olingan foydasi hisoblanadi. Bunda investorlar qonun va kompaniyaning ichki me'yoriy hujjatlari doirasida faqat sof foydani taqsimlaydilar hamda o'z aksiyalari va ular bilan bog'liq haq-huquqlarga ega bo'ladilar, aksiyalari va dividendlarini erkin tasarruf qiladilar, kompaniyaning yuqori kapitalizatsiyasidan manfaatdor bo'ladilar. Kompaniya tugatilishi chog'ida esa ular kompaniyaning barcha kreditorlari bilan hisob-kitob qilinganidan qolgan mol-mulkka egalik huquqiga ega bo'ladilar.

Mulk egalari tomonidan saylangan (yoki tayinlangan) va ularning nomidan kompaniya boshqaruv organlarida (umumiy yig'ilishida, kuzatuv yoki direktorlar kengashida, taftish komissiyasida) harakat qiluvchi investorlar qonun doirasida ustavda va bu organlar to'g'risidagi ichki nizomlarda ko'rsatilganidek huquqlarga, majburiyatlarga hamda javobgarlikka ega va ularga mos ravishda manfaatga ega bo'lishi mumkin.

Yollanma boshqaruvchi menejerlar esa qonun, kompaniya ustavi va mehnat shartnomasi asosida berilgan vakolatlar doirasida kompaniya resurslarini boshqaradi va bundan tegishli huquq, majburiyat,

majburiyatlik va manfaatga ega bo'ladi. Bular kompaniya menejmentini tashkil etadi.

Kompaniya personali (top-menejerdan tashqari) ular bilan boshqaruvchi menejer tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasiga asosan huquqlarga, majburiyatlarga va javobgarlikka ega va ularga mos ravishda manfaatdor bo'ladilar.

Kompaniyaning tashqi sheriklari va kreditorlari kompaniyaning boshqaruvchi menejeri (kompaniya nomidan) va ular o'rtasida tuzilgan shartnomaga asosan huquqlarga, majburiyatlarga va javobgarlikka ega va ularga mos ravishda manfaatdor bo'ladilar.

Yuqorida aytilganlardan kelib chiqib aytish mumkinki, *korporativ manfaat*, umuman olganda, kompaniya doirasidagi mulk egalari, yollanma boshqaruvchi va personal, sheriklarining (jumladan, kreditorlarining) iqtisodiy manfaatlari va ular bilan bog'liq moliyaviy munosabatlarni hamda ularni o'rnatilgan me'yorlar asosida o'zaro balanslashtirilib boshqarilishi metodologiyasi, usullari, modellari va mexanizmi majmuasini o'z ichiga oladi. Bunda mulk egalari kompaniyada o'zlariga qonuniy ravishda tegishli (egalik huquqi asosida) kapitallarini o'zlari tasarruf qiladilar, lekin kompaniyaning joriy moliyaviy-xo'jalik faoliyatiga aralashmaydilar. Yollanma boshqaruvchi esa o'z vakolati doirasida yuridik harakatlar qiladi, kompaniya mulkini hamda joriy administrativ va moliyaviy-xo'jalik faoliyatini boshqaradi (bundan mulk egalariga tegishli kapital, ya'ni kompaniya chiqargan aksiyalar, taqsimlanadigan sof foyda va dividend, mustasno). Shartnoma asosida kompaniyadan manfaatdor shaxslar (sheriklar va kreditorlar) ushbu tuzilgan shartnoma doirasida yuridik harakatlar qiladi va moliyaviy operatsiyalar bajaradi. Ko'rinib turibdiki, korporativ siyosat taraflarining manfaatlari bir-biriga zid bo'lishiga qaramay, ular kompaniya doirasida o'zaro uyg'unlashtirilib balanslashgan.

Savollar

1. Korporativ manfaat tushunchasining mazmuni nimadan iborat?
2. Mulk egalarining manfaatlari nimadan iborat?
3. Yollanma boshqaruvchi va personalning manfaatlari nimadan iborat?
4. Kompaniya sheriklari va kreditorlarining manfaatlari nimadan iborat?

Topshiriqlar

1. Korporativ manfaatni amaliy misollar asosida tushuntiring.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

1.4. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari

Dunyoda oxirgi o'n yilliklar davomida iqtisodiy rivojlanish va ish o'rinlarini hosil qilishda hamda aholining turmush darajasini o'sishida xususiy sektordagi kompaniyalar rolining sezilarli transformatsiyasini kuzatish mumkin. Bunda korporativ siyosat muammosining ahamiyati ortib borganini va borgan sari korporativ siyosat rejimining yaxshilanishini ko'rish mumkin. Bunga oxirgi o'n yillar ichida sodir bo'lgan globallashuv jaryonlari va turli moliyaviy inqirozlar sabab bo'lgan.

Barcha mamlakatlarda korporativ siyosatning rivojlanishi uchun davlat tomonidan huquqiy, informatsion, institusional va regulyativ muhitni yaratilganiga qaramasdan, asosiy majburiyat xususiy sektorning va unda kompaniyalar zimmasiga tushgan. Lekin bunda korporativ siyosatning zaruriy rejimi kompaniyalar tomonidan o'z kapitalini samarali boshqarishga, undan manfaatdor bo'lgan taraflarning faoliyatiga yordam beradi. Bu rejim esa uzoq muddatli investitsiyalarni jalb qilinishiga, kompaniya tomonidan jamiyatning ekologik va ijtimoiy manfaatlarini hisobga olishga hamda shuning asosida kompaniyaning obro'si va ijobiy faoliyat natijalarga erishishiga ko'maklashadi. Kompaniyalarda bunday rejimni ta'minlash quyidagi tamoyillarga asoslanadi: *adolatlilik, informatsion shaffoflilik, hisobotlilik, javobgarlilik.* Bu tamoyillarni ta'minlanishida xulq-atvor etikasi, qadriyatlar va malakali amaliyot va h.k. kabi korporativ madaniyat bilan bog'liq munosabatlar muhim ahamiyatga ega. Ular quyidagilarni o'z ichiga oladi: *ishga javobgarlilik, vakillilik va ishtirok etish, xizmatda (ishda) halollik va adolatlilik etikasi, resurslarni samarali va ratsional ishlatish, huquqlarni himoyalash, davlatning roli, foyda olish.*

Ushbu tamoyillar va korporativ madaniyatga kiruvchi munosabatlarga asoslangan holda kompaniyalarda bunday rejimni hosil qilish maqsadida Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (IHRT) tomonidan 1998-yil 28-apreldan boshlab bir yil davomida ishlab chiqilgan va barcha mamlakatlarga 1999-yil 27-may kunidan boshlab rasmiy ravishda tavsiya qilingan korporativ siyosat tamoyillari va me'yorlari (standartlari) muhim ahamiyatga ega. Ushbu tamoyil va standartlar mamlakatlar uchun tavsiyaviy va evolutsion xarakterga ega bo'lib, ularni ishlab chiqilishida IHRT a'zolari, Jahon banki, Xalqaro

valuta fondi, kasaba uyushmalari, investorlar va boshqa manfaatdor shaxslar faol qatnashganlar. Mavjud tamoyillarda kompaniyalar faoliyatidan manfaatdor taraflarning birgalikda moliyaviy barqaror kompaniyalarni tuzish, ularda moddiy va ma'naviy boyliklarni hamda ish joylarini yaratish bilan bog'liq korporativ siyosat yuritish asoslari e'tirof etilgan va bundagi har qanday ijobiy natijalar rag'batlantirilishi shartlariga keng yo'l ochib berilgan.

Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (IHRT) tomonidan tavsiya etilgan tamoyillar quyidagilar:

1. Aksiyadorlarning huquqlari;
2. Aksiyadorlarga nisbatan teng munosabat;
3. Manfaatdor shaxslarning roli;
4. Informatsiyani ochib berish va shaffoflilik;
5. Boshqaruvning majburiyatlari.

Ushbu tamoyillarning mazmuni 3 chi ilovada keltirilgan.

Keltirilgan tamoyillarga asoslangan korporativ boshqaruv siyosati mexanizmi quyidagilarni o'z ichiga oladi:

I. Siyosatlar va proseduralar:

1. Kengash a'zolarining huquqlari va majburiyatlari.
2. Kengash majburiyatlari.
3. Kengashda a'zolik malakasi.
4. Kengash tarkibi, miqdori va shartlari.
5. Saylash va qayta saylash.
6. Tashkil etish.
7. Rag'batlantirish.
8. Kengash qo'mitalari.
9. Siyosatlar.

II. Faoliyat yuritish Kodeksi.

III. Shaxsiy manfaatdorlik to'g'risidagi informatsiya shakli.

IV. Auditorlik qo'mitasi Ustavi.

Bular doirasida jahon amaliyotidagi mavjud korporativ boshqaruv siyosati kodeksi muhim ahamiyaga ega.

Moliyaviy globallashuv sharoitida investitsiyalarga bo'lgan raqobatli talabning keskin ortishi barcha mamlakatlarda korporativ boshqaruvning u mumiy standart va q oidalarini ishl ab chiqish hamda qo'llash ehtiyojini vujudga keltirdi. Chunki bunday standart va qoidalar investorlarga kompaniyalar tug'risida to'liq, oshkora va samarali faoliyat to'g'risida, kompaniyadagi mavjud boshqaruv mexanizmining holati, investitsiya qilish metodlari hamda qisqa muddatlarda kam

xarajat qilgan holda kapitalni qo'yish yoki qo'ymaslik to'g'risida umumiy xulosaga kelishga yordam beradi.

Umumiy standartlarni ishlab chiqish va qabul qilish ishlarining kuchayishi investitsiya jarayonlarida xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan bir qator tarmoqlarni rivojlanishiga olib keldi. Masalan, buning negizida 90-yillarning ikkinchi yarim yilligida ko'pgina mamlakatlarda moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga o'tish jarayoni keng tus ola boshladi. Bu standartlar investorlarga turli mamlakat kompaniyalari moliyaviy natijalari shaffofligini ta'minlash va milliy buxgalteriya hisobi standartlaridagi ko'rsatkichlarni tushunish bilan bog'liq qiyinchiliklardan ozod qilishga yunaltirilgandir. Shu bilan bir qatorda 1998-yilda investitsiya faoliyatining umumiy (global) standartlari qabul qilindi. Ushbu standartlar investitsiya instutlari faoliyatiga oid qoidalar to'plamidan iborat bo'lib, ular tomonidan taklif qilinayotgan xizmatlarni investorlar tomonidan samaradorligini baholashga yordam beradi.

Mamlakatlarning ishbilarmonlar doirasi, ya'ni investor sifatida ishtirok etadiganlar, korporativ boshqaruv qoidalarini ishlab chiqish jarayonida asosan o'zlarining hukumatlari va xalqaro tashkilotlarning ko'magiga tayanadi. Bunda xalqaro tashkilotlar dominant rol o'ynaydi. Masalan, 1998-yilda Jahon Banki korporativ boshqaruv holatini yaxshilashning global programmasini (dasturini) tashabbuskori bo'ldi. Bu dastur milliy korporativ boshqaruv tizimining yaxshilanishi va turli mamlakatlarda kompaniyalar faoliyati to'g'risidagi axborotlarini to'liq ochilib berilishiga yunaltirilgan bo'lib, IHRT tomonidan 1999-yilda ishlab chiqilgan tamoyillarga asoslanadi. Ushbu hujjat milliy korporativ boshqaruv standartlari qanday muammolarga qaratilgan bo'lishi va kompaniyalar boshqaruvida investorlarning roli qanday bo'lishi lozimligi to'g'risida batafsil tushuntiradi. Bularning negizida reyting agentliklari kompaniyalarning korporativ boshqaruv reytingi mezonlari va baholarini ishlab chiqdilar va hayotga tatbiq qildilar.

Korporativ boshqaruv siyosatining umumiy yondashuvlari va tamoyillarini shakllantirilishida nafaqat mamlakatning hukumat tashkilotlari, balki nodavlat tashkilotlari va tashabbuskorlar guruhlari ishtirok etadi. Agar davlat tashkilotlarining yo'li eng avvalo axborot oshkoraligi va aksiyadorlar huquqlarini himoya qilishning ayrim standartlarini majburiyligini mustahkamlash maqsadida qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan bo'lsa, ishbilarmonlar doirasi va boshqa nodavlat tashkilotlar hamda tashabbuskor guruhlarning faoliyati, ishbilarmonlar doirasining ko'p qismida ixtiyoriy qabul qilinishi

...shbu bo'lgan, xalqaro tamoyillarga mos keladigan korporativ ...boshqaruvning qoida va jarayonlarini takomillashtirishga ...aratilgandir.

Bunday ishlar natijasi sifatida turli mamlakatlarda, shu mamlakat ...bki qoidalariga asoslangan korporativ boshqaruv kodekslarining paydo bo'lishiga olib keldi. Bunday kodekslar ixtiyoriy ravishda qabul qilinadigan korporativ munosabatlarni belgilovchi va tartiblashtiruvchi standart va ichki me'yorlar to'plamidan iborat. Bular qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

– «Kedberi Kodeksi» (Adrian Kedbiri boshchiligidagi qo'mita boshchiligida moliyaviy axborot bo'yicha Kengash, London fond birjasi va buxgalteriya xizmatchilari kasaba uyushmasi tomonidan 1991-yil Buyuk Britanyada tayyorlangan);

– «Korporativ boshqaruvning asosiy yo'nalish va muammolari» tezislari («Djeneral motors» direktorlar kengashi tomonidan 1994-yil tayyorlangan);

– «AQShda korporativ boshqaruvning asosiy tamoyil va yo'nalishlari» (eng yirik institusional investor bo'lmish Kaliforniyaning shtat fodagi fuqaro xizmatchilarining nafaqa fondi tomonidan 1998-yil tayyorlangan);

– «Amaliyotning zaruriy Kodeksi» (1999-yilda Braziliyaning korporativ boshqaruv instituti ishlab chiqqan);

– «Tavsiya qilinadigan korporativ boshqaruv Kodeksi» (1998-yilda Hindistonning sanoat Konferensiyasi tomonidan ishlab chiqilgan);

– «Korporativ boshqaruv Kodeksi» (1999-yilda Malayziyaning yuqori moliyaviy Qo'mitasi tomonidan tayyorlangan);

– «Oshkor (ochiq) kompaniyalar direktorlari uchun zaruriy amaliyot Kodeksi va tavsiyalar» (Gonkong fond birjasi tomonidan 1989-yilda, kelgusida o'zgartirishlar bilan, tayyorlangan);

– «Namunali amaliyot Kodeksi» (1999-yilda Meksikaning tadbirkorlik Koordinatsion kengashini korporativ boshqaruv Qo'mitasi tomonidan tayyorlangan);

– «Korporativ axloq Kodeksi» (Rossiyaning qimmatli qog'ozlar bo'yicha Federal komissiya qoshidagi korporativ boshqaruv bo'yicha koordinatsion kengash tomonidan 2001-yilda tayyorlangan) va boshqalar.

Korporativ boshqaruv kodeksining (yoki uni ko'pincha «Namunali amaliyot kodeksi»/»Korporativ axloq kodeksi» deb ham atashadi) huquqiy statusi turli mamlakatlarda bir xil emas. Ayrim davlatlarda u

kompaniyalarning qimmatli qog'ozlari birja listingidan o'tish uchun amal qilishi zarur bo'lgan majburiy shartlar umumiy paketining bir qismi hisoblanadi. Shuni alohida ta'kidlash kerakki, qimmatli qog'oz emitentiga qo'yiladigan talab mazmunan uni listingdan chiqarib tashlash tahdidi bilan kodeksga majburiy amal qildirish emas, balki kodeks qoidalaridagi tavsiyalarga nima sababdan amal qilinmayotganligini oshkora qilishini ta'minlashdan iborat. Masalan, London va Toronta fond birjalari listingidan aksiyalari o'tgan kompaniyalar Kedberi yoki Dei (korporativ boshqaruvning namunali Kodeksini Kanada varianti) Kodekslariga amal qilishlari majburiy emas, ammo yuqoridagi hujjatlardagi tavsiyalarga amal qilishayotganligi va tavsiya qilinayotgan standartlarga rioya qilmaslik sabablarini ko'rsatishlari majburiydir.

Ayrim mamlakatlarda (Malayziya, Gonkong, JAR va b.) korporativ boshqaruv kodeksidagi asosiy talablardan biri, bu axboratning oshkoraligi majburiydir. Boshqa, ayniqsa, aksiyadorlik kapitali yuqori konsentratsiyali bo'lgan va bu bilan bog'liq fond bozorining likvidliligi yuqori bo'lmagan mamlakatlarda (Braziliya, Meksika, Hindiston va b.) korporativ boshqaruv kodekslari amal qilinishi uchun to'la ixtiyoriy bo'lib, ularning talablari ushbu mamlakatlarda korporativ qimmatli qog'ozlar bo'yicha birjalarning listing talablariga kiritilmagan, chunki fond bozoridagi ko'p sonli bo'lmagan aksiyalarning doimiy kotirovkasi bor yoki yo'q bo'lsa ham ushbu bozor korporativ boshqaruv samaradorligini tashqi nazorat qilish mexanizmi funksiyalarini bajarishida katta rol o'ynamaydi. Shuning uchun ko'p mamlakatlarda korporativ boshqaruvning asosiy mexanizmi sifatida direktorlar kengashida (kuzatuv kengashida) ishtirok etish qaraladi. Buning asosida aksiyadorlar va kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan guruhlar o'zlarining qonuniy manfaatlarini ta'minlay oladilar. Ammo, fond bozori yuqori darajada rivojlangan mamlakatlarda ham direktorlar kengashining faoliyati samaradorligini oshirish yo'llarini qidirish va bu organ tomonidan kompaniya menejmenti faoliyati ustidan nazoratni ta'minlash korporativ boshqaruv kodeksining asosini tashkil qiladi.

Korporativ boshqaruv kodeksining asosiy tarkibini (3-ilovaga qaralsin), odatda, tashkilotga tegishli tavsiyalar, korporativ boshqaruv tamoyillari va eng maqbul mexanizm sifatida qaraladigan direktorlar kengashining (kuzatuv kengashining) faoliyat texnologiyalari tashkil qiladi. Bu tavsiyalar direktorlar kengashining quyidagi faoliyat jihatlarini qamrab oladi:

direktorlar kengashining maqsad va vazifalarini, jumladan, kompaniyaning rivojlanish strategiyasini ishlab chiqilishidagi asosiy rolini va uni menejment tomonidan bajarilishi ustidan nazorat qilishni;

direktorlar kengashi a'zolarini tanlash, tayinlash va bo'shatish tartib qoidalarini;

direktorlar kengashi a'zolari (umuman, kompaniya menejmentiga oid va aksiyadorlarning manfaatlarini ifodalovchi xolis kengash a'zolari) o'rtasida funksional vazifalarni taqsimlanishini belgilash va ta'minlash;

direktorlar kengashi a'zolarining vakolat va majburiyatlarini;

direktorlar kengashi bo'linmalari (ichki audit, mukofotlash va boshqa qo'mitalar) tuzilmasini, ularning vakolatlari va faoliyat tartib-qoidalarini;

direktorlar kengashining ishlash proseduralarini va kengash a'zolarining javobgarliklarini.

Turli mamlakatlarning kodekslarida kompaniyalar tomonidan mezon to'plamlarini ishlab chiqish va muntazam yangilab borishga asosiy diqqat qaratiladi. Bu mezonlar direktorlar kengashi a'zolari ega bo'lishi lozim bo'lgan shaxsiy xususiyatlarni va majburiy tarzda bu mezonlar to'g'risida aksiyadorlarga batafsil ma'lumot taqdim etilishini nazarda tutadi. Masalan, Braziliya kodeksi direktorlar kengashi a'zosi quyidagilarga ega bo'lishini tavsiya qiladi: kompaniya faoliyat yuritayotgan tarmoq to'g'risida bilimga egaligi; kengashda yoki bosh boshqaruvchi sifatida ish tajribasiga egaligi; moliya, buxgalteriya hisobi, riskni boshqarish va h.k. sohalarida yetarli bilimga egaligi; kompaniyaga foydali aloqalarga egaligi. Tailandda qabul qilingan kodeks esa, direktorlar kengashi a'zosi bo'lmoqchi bo'lgan nomzodlarga quyidagi jihatlarni tavsiya qiladi: yoshi 20dan yuqori bo'lishi; mulk bilan bog'liq jinoiy ishlarda qamoqda yoki ayblovlarda hech qachon bo'lmaganlik; davlat hizmatidan nopoklik natijasida haydalgan bo'lmaslik; yaxshi ta'lim, yuqori bilim va tajribaga ega bo'lish; kompaniya faoliyatining axloqiy qoidalariga rioya qilish; kompaniya va uning menejmenti yoki yirik aksiyadorlar manfaatlari o'rtasidagi konfliktlardan o'zini olib qochish.

Quyida kompaniyalar direktorlari kengashini umumiy va har bir direktorning alohida faoliyatlari mezonlarini va ular faoliyatini baholashning samarali proseduralarini kompaniya tomonidan ishlab chiqilishida hamda ularning asosida muntazam ravishda baholab borilishi bo'yicha tavsiyalar keltirilgan. Kengashning har bir a'zosi ishini baholashda ularni kengash va uning qo'mitalari majlislaridagi

ishtirokiga katta ahamiyat beriladi. Ayrim kodekslar direktorlar kengashi majlislaridagi kvorumni *minimal* foiz qilib belgilanishini (75%) tavsiya qiladi va aksiyadorlarning umumiy yigilishi tomonidan direktorlar kengashi majlislarida uning a'zosi 1 yil davomida belgilangan miqdordan kam qatnashgan bo'lsa, uni kengash a'zosi qilib yangi mudatga saylamaslik tavsiya qilinadi.

Kodekslar direktorlar kengashining tarkibi soni (5 a'zodan – 15 a'zogacha) toq bo'lgan holda hamda ichki (ijroiya) va tashqi (noijroiya) direktorlar, shuningdek, mustaqil (xolis, bo'lak) direktorlar o'rtasidagi nisbatlar to'g'risidagi tavsiyalarni ham beradi. Bunda shu narsa ham alohida ta'kidlanganki, «mustaqil» degan tushuncha ikki asosiy jihatga ega – menejmentdan mustaqil (bo'lak) va yirik aksiyadordan xolis (bo'lak). Shu munosabat bilan qator kodekslarda mustaqil direktor tushunchasi va unga mos talablar belgilanadi. Masalan, Kaliforniya nafaqa fondini korporativ boshqaruv bo'yicha tavsiyalarida «mustaqil direktor» sifatida direktorlar kengashi a'zosiga quyidagicha qaralishi tavsiya etilgan:

– oxirgi 5 yil davomida kompaniya menejeri lavozimida ishlamagan;

– kompaniyaning: maslahatchisi, yuqori menejmenti a'zosi, konsultanti va affilior (bog'liq) shaxsi bo'lmagan;

– kompaniyaga mahsulot yetkazib beruvchi yoki yirik mijozi bilan affilior bo'lmagan;

– kompaniyaga xizmatlar ko'rsatish bo'yicha yoki kompaniyaning yuqori mavqedagi menejerlari bilan o'zaro shartnomaviy munosabatlarga ega emas;

– kompaniyadan katta hayriyalar oluvchi notijorat tashkilot bilan affilior bo'lmagan;

– oxirgi 5 yil davomida mavjud qoidalarga binoan axborotlarni oshkor qilish majburiyatini olgan bo'lgan kompaniya bilan (uning direktorlari kengashi a'zoligi holati bundan istisno) hech qanday o'zaro munosabatda bo'lmagan;

– ochiq kompaniyada ishlamagan bo'lishi, agar uning direktorlari kengashi a'zosi ushbu kompaniyaning menejerlaridan biri bo'lib ishlagan bo'lsa;

– yuqorida ko'rsatilgan munosabatlarning hech birida ushbu kompaniyaning affilior tuzilmalari bilan bo'lmagan.

Ko'p kodekslarda direktorlar kengashi tarkibida tashkil qilingan qo'mitalarning soniga, tuzilmasiga va mustaqilligiga (bo'lakligiga)

alohida ahamiyat beriladi. Ular tomonidan qabul qilinadigan ...larning mustaqilligi va javobgarliligini ta'minlovchi aniq ...langan qoidalar va proseduralarga asosan muhim muammolar ...cha doimiy ish olib boradigan qator qo'mitalarga ega bo'lish ...iya etiladi. Odatda, direktorlar kengashi doirasida majburiy ravishda shakllantiriladigan qo'mitalar sifatida ichki audit, lavozimlarga tayinlash va mukofotlash qo'mitalarini ko'rsatish mumkin. Qator kodekslarda strategik rejalashtirish, direktorlar kengashi va menejerlar faoliyatini baholash bo'yicha qo'mitalar tuzish zaruriy hisoblanadi. Aksariyat kodekslar mustaqil direktorlar qo'mitalar tarkibidagi a'zolarining ko'pchiligini yoki asosiy qismini tashkil qilishini (ayrim kodekslar ichki audit bo'yicha qo'mita faqat mustaqil direktorlardan iborat bo'lishini) tavsiya qiladi. Bunda qo'mitalarning a'zolari kompaniyadan ularni qiziqtirgan muammolar bo'yicha batafsil ma'lumot olish hamda kompaniya manbalari hisobidan xolis ekspertlarning xizmatlaridan foydalana olish imkoniga ega bo'lishlari kerak.

Direktorlar kengashi a'zolari va kompaniya menejerlariga mukofot (rag'batlantirish) pullarini to'lash masalalari ham turli kodekslarda o'z aksini topgan. Bu masalalar bo'yicha keltirilgan tavsiyalar kompaniya boshqaruvchilari faoliyatini rag'batlantirishga yunaltirilgan. Bunda rag'batlantirish puli ikki qismga ajratilib to'lanadi: oldindan belgilangan va kompaniya faoliyati natijalariga bog'liq holda o'zgarib boruvchi miqdorda. Rag'batlantirish pulining ikkinchi qismi, odatda, kompaniya aksiyalariga opsion shaklida beriladi. Bunday opsion bo'yicha aksiyaga ega bo'lish huquqi direktorlar kengashi a'zolari va menejerlar tomonidan ko'pincha faqat ikki yildan so'ng joriy bozor baholarida sotilishi mumkin.

Kodekslarda kompaniya tomonidan rag'batlantirish (mukofot) pullarini to'lashda qo'llaniladigan tamoyillar va shakllar, kompaniya faoliyati natijalari va korporativ boshqaruvi mexanizmi to'g'risidagi hamda boshqa zaruriy va ixtiyoriy bo'lgan informatsiyani kompaniya hisobotlarida ochib berish tavsiya etiladi.

Rivojlanayotgan mamlakatlar singari O'zbekistonda ham aksiyadorlik jamiyatlari faoliyatining sharoitlari xususiyatlariga mos keluvchi korporativ boshqaruv kodeksini qabul qilish zarur.

Aytish joizki, O'zbekistonda korporativ boshqaruv kodeksini ishlab chiqish bo'yicha ikki marotaba harakat qilingan bo'lib, ammo ularga oid ishlar hanuzgacha nihoyasiga yetmagan. Xususan, 2001–2002-yillarda ilk bor Amerikaning «Karana» korporatsiyasi tomonidan

Osiyo Rivojlanish Bankining «O'zbekistonda korporativ boshqaruvni isloh qilish dasturi» doirasida loyiha amalga oshirilgan. Bunda Amerika mutaxassislari tomonidan O'zbekiston uchun korporativ boshqaruvning eng yaxshi usullari Kodeksi loyihasi tayyorlangan edi. Bu loyiha ba'zi kamchiliklardan xoli emas. Masalan, mutaxassislar uchun tushunish qiyin bo'lgan tilda yozilgan, unda amaldagi qonun bilan tartibga solinmagan korporativ boshqaruvga oid masalalarni hal qilish bo'yicha tavsiyalar berilmagan, berilgan tavsiyalar esa umumlashgan xarakterga ega (ular yetarli darajada detallashtirilmagan). Lekin bu loyihaning ijobiy natijalari sifatida kelajakda juda ko'p foydali bazaviy bo'lgan umumiy tavsiyalar keltirilgan (3-ilovaga qaralsin).

O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlari uchun korporativ boshqaruv kodeksining ikkinchi varianti 2003-yilda AQShning davlat departamenti qoshidagi maorif va madaniyat aloqa Byurosining moliyaviy ko'magi bilan Trening va Konsalting Markazi (Toshkent sh.) tomonidan tayyorlangan. Unda O'zbekiston sharoitiga moslashtirilmagan holda uzoq xorij mamlakatlarida qo'llanilib kelinayotgan kodekslardan tanlab olingan tavsiyalar deklarativ shaklda keltirilgan.

Hozirda MDH mamlakatlarida faoliyat yuritayotgan yirik ochiq kompaniyalarning kodekslari yuqori amalda bo'lib, ularni O'zbekiston sharoitiga qo'llash maqsadga muvofiq. Masalan, Rossiyaning «Toyka dialog» investitsiya banki, «Gazprom», «RAO ES», «Lukoyl», «Evrofinansi» moliya-investitsiya kompaniyasi va h.k. ochiq aksiyadorlik jamiyatlari kodekslari, ayniqsa, diqqatga sazovor.

Savollar

1. Korporativ siyosat rejimining qanday tamoyillarini bilasiz?
2. Korporativ siyosatning qanday tamoyillari mavjud?
3. Korporativ siyosat mexanizmining mazmuni nimadan iborat?
4. Korporativ siyosat kodeksining mazmuni nimadan iborat?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari jahon tajribasini tushuntiring.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

1.4. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli

Korporativ siyosatning bozor iqtisodiyoti va xususiy mulkchilikdagi ahamiyati va roliga e'tiborni ortishi quyidagilar bilan belgilanadi: globallashuv jarayonlarini rivojlanishi, jahon moliya bozori muhitini o'zgaruvchanligi va riskliligi, moliyaviy inqirozlarni qaytarilishi va ularning oldini olish zarurati, investitsion muhitni rivojlanishi va unda investorlar uchun raqobatli kurashni kuchayishi hamda ularning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta'minlanishi bilan bog'liq tendensiyalarni rivojlanishi va muammolarni mavjudligi va h.k.

Ta'kidlash joizki, kompaniyalarning korporativ siyosati bir tomondan mamlakat va jahon iqtisodiyotiga va bozorlariga hamda ularning modellari va holatiga bevosita bog'liqligini, ikkinchi tarafdan esa ularning holatini investitsion va huquqiy muhit orqali korporativ siyosat sifatini ma'lum darajada o'zgarishiga ta'sir ko'rsatishini yoddan chiqarish mumkin emas. Ya'ni ma'lum shart-sharoit va vaqt davrlarida kompaniyalar korporativ siyosatini ham tashqi jarayonlar rivojining omili sifatida, ham unga nisbatan tashqi bo'lgan omillar ta'siri ostida rivojlanuvchi jarayon sifatida ko'rilishini taqozo etadi.

Bunda korporativ siyosat sifati yuqori bo'ladi, agarda:

– korporativ manfaatlar konflikti va menejment darajasi korporativ huquq va madaniyat me'yorlari darajasiga (agar ularni adolatli deb olinsa) mos bo'lsa;

– korporativ huquq va madaniyat me'yorlari korporativ manfaat darajasini ta'minlab bersa.

Korporativ siyosatni omil sifatida ko'rilsa, uning rolini iqtisodiyot, mulkchilik tizimi va umuman bozor rivojiga ta'sir etishi bilan aniqlash mumkin. Bunda korporativ siyosatning rolini ochib berish uchun uni omil sifatida iqtisodiyot va mulkchilik tizimi hamda bozor rivojiga qanday sharoit va imkoniyatlarni yaratib berishi mumkin degan savollarga javob topish bilan bog'liq (1.1 paragrafga qaralsin).

Sifatli korporativ siyosat kapitallar bozorining barcha imkoniyatlaridan to'liq foydalanish va uzoq muddatli investitsiyalarni jalb qilish, kompaniyalarni samarali va oshkora boshqarilishiga sharoit va imkoniyatlar beradi. Bunda korporativ siyosatning usullari barcha uchun aniq, tushunarli, bir ma'noni anglatuvchi va samarali bo'lishi, qonun ustuvorligi hamda siyosiy va iqtisodiy barqarorlik hukm surishi,

rivojlangan fond bozori, foydani repartatsiya qilish imkoniyati, valutani erkin konvertatsiyasini mavjud bo'lishi talab qilinadi.

Korporativ siyosat sifati bir vaqtning o'zida kompaniyaning moliyaviy, biznesi va bozordagi aksiyalari ko'rsatkichlarini, mulkdorlar tarkibi va tuzilmasini, investitsion muhitni belgilaydi va ularning ta'siri ostida o'zgaradi.

Hozirda korporativ siyosat sifati uning reyting bahosi bilan ifodalanadi (IV bobda batafsil keltirilgan). Korporativ siyosat reytingi kompleks (integral) ko'rsatkich bo'lib, o'z ichiga kompaniyada korporativ siyosat yuritilishining turli qirralari (komponentlari) sifatini ifodalovchi ko'rsatkichlar majmuasidan shakllanadi. Bu komponentalarga quyidagilar kiradi: mulk tuzilmasi, moliyaviy manfaatdor shaxslar bilan munosabatlar, moliyaviy shaffoflik va informatsiyani ochib berilishi.

Korporativ siyosat reytingi (ya'ni sifati) orqali uni omil sifatida (ya'ni uning rolini iqtisodiyot, mulkchilik tizimi va umuman bozor rivojiga ta'sir etishi bilan bog'liq holat sifatida) hamda iqtisodiyot, mulkchilik tizimi va boshqalar kabi sabablarni tashqi omillar sifatida korporativ siyosat reytingiga (sifatiga) ta'sirini ko'rish mumkinligi barcha uchun ma'lum. Ushbuni kitobning keyingi keltirilgan boblarida ko'rish mumkin.

Korporativ siyosatning o'tish davrini boshidan kechirayotgan mamlakatlar iqtisodiyoti va mulkchilik tizimi rivojidagi rolining va ularning bozor iqtisodiyoti va mulkchilik tizimi rivojini kompaniyalar korporativ siyosati uchun muhim ahamiyatga ega bo'lib kelishi quyidagi umumjahon tamoyillar bilan bog'liq:

1. *Dunyoda investitsiyaviy faollikning o'sishi.* XX asrning 50–yillaridan boshlab 1990-yillargacha institutsiyaviy (pensiya, sug'urta fondlari) va jamoaviy (ulushli va boshqa invsetitsiya fondlari) investorlarning aksiyadorlik sarmoyasidagi ulushi 53 foizni tashkil qildi. 1955 yildan 1980 yilgacha u 23 foizgacha o'sdi. 2000-yil boshiga kelib esa 60 foizdan oshib ketdi. Shu bilan birga portfel investitsiyalar bevosita investitsiyalarga qaraganda ancha tez sur'atlar bilan o'sa boshladi. 80-yillardan boshlab sarmoyani portfel investitsiyalar shaklida (ko'p sonli kampaniyalardan uncha katta bo'lmagan aksiyalar paketlarini sotib olish shaklida) olib chiqib ketish absolyut miqdor jihatidan bevosita investitsiyalardan ustunlik qila boshladi. 90-yillarning boshlarida investorlarning faolligi hamda turli mamlakatlardagi kampaniyalarda investitsiyalar jalb etishga qiziqishning o'sishi

...rativ siyosat (korporativ boshqaruv) qandaydir umumiy qoidalarni ...chiqish va joriy etish tomoniga o'zgarishi uchun obyektiv asos ...). korporativ siyosatni joriy etishga muntazam yondashish ...ligini ko'rsatdi.

2. 80-yillarda AQShda va bir qator boshqa rivojlangan mamlakatlarda yirik kompaniyalar (korporatsiyalar) aksiyalarining nazorat paketlarini qo'lga kiritish to'lqini va 1997–1998-yillardagi jahon moliyaviy inqirozi. Enron, shuningdek, AQSh va boshqa mamlakatlardagi yirik kompaniyalar, investitsiya banklari va auditorlik firmalari bilan bog'liq mojarolar 2000-yillarning boshlarida korporativ siyosatni isloh qilish haqidagi munozaralarga yana turtki beradi. Bu jarayonlar natijasida korporativ siyosat tubdan isloh qilinib, u yangi qattiq qonun hujjatlari qabul qilinishida (xususan, AQShda bu Sarbeyns-Oksil hujjati)[5] va korporativ siyosat sohasida ixtiyoriy tartibga solish chegralari kengaytirilishida o'z ifodasini topdi. Natijada qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga solish, auditorning javobgarligi va mustaqilligi, audit va buxgalteriya hisobi tizimi, aksiyadorlar huquqlarini himoya qilish va boshqa sohalarda yanada qattiqroq talablar joriy etildi.

3. «Vashington konsensusi» postulatlarini 90-yillar oxiridagi o'tish davri iqtisodiyotlariga moslab taftish qilish. Korporativ siyosatga e'tibor axborot muammolarini hal qilish, shuningdek, institutsiyaviy va huquqiy infratuzilmani chuqurlashtirish bilan bir qatorda kuchayib bordi. An'anaviy erkinlashtirish va xususiylashtirishdan tashqari korporativ siyosatning samaradorligining belgilaydigan islohotlarning siyosiy, ijtimoiy va soliq cheklovlarini e'tirof etishga tobora ko'proq e'tibor qaratildi. Mulkchilikning uzoq muddatli muammolarini hal qilishga alohida etibor berildi.

«Vashington konsensusi» atamasi 1998-yilda ingliz tadqiqotchisi, London iqtisod maktabining professori Jon Grey tomonidan «*False Dawn: The Delusions of Global Capitalism*» kitobida siyosiy muomalaga kiritildi. Vashington konsensusining maqsadi jo'shqin rivojlanib boradigan xususiy sektorni tashkil etishga va iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishga asos bo'la oladigan formulani ishlab chiqarishdan iborat edi. Vashington konsensusi konsepsiyasiga muvofiq, iqtisodiy faoliyat muvafaqiyatli bo'lish uchun savdoni

[5] Sarbeyns-Oksil hujjati 2002-yil 30-iyulda amalga kiritilgan bo'lib, u AQShda 1930-yillardan boshlab qimmatli qog'ozlar bo'yicha hujjatlar qabul qilingan paytdan keyingi eng muhim islohot bo'ldi. Hujjat emitent kompaniyalarga, ularning direktorlar kengashlariga, xolis auditorlarga, yuristlarga, investitsiya maslahatchilariga va boshqalarga yangi talablar qo'yadi hamda kompaniya zimmasiga og'ir majburiyatlar yuklaydi. Bu majburiyatlarni bajarish juda qimmatga tushmoqda.

erkinlashtirish, makroiqtisodiy barqarorlashuv va bozorda narx belgilash talab qilinadi. Ushbu masalalar hal qilingan taqdirda, xususiy bozorlar resurslarni samarali taqsimlab, iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishi nazarda tutiladi. Lekin ko'pgina siyosatchilar, iqtisodchilar va tahlilchilar Vashington konsensusi modelini tanqid qilib, bozorlar samarali ishlashini ta'minlash uchun bundan ko'ra ko'proq narsa kerakligini, xususan buning uchun ta'sirchan moliyaviy boshqaruv, raqobatni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan siyosat, texnologiyalarni topshirishni rag'batlantirish hamda bozorlarning «tiniqligini» kuchaytirish choralari kerakligini ko'rsatib o'tdilar. Bular Vashington konsensusi e'tiboridan chetda qolgan eng muhim qoidalarning ba'zilari xolos.

1999- yilda «Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (IHRT) korporativ boshqaruv tamoyillari»ning imzolanishi IHRT a'zolari bo'lgan davlatlarning bu sohadagi tajribasini umumlashtirishdan iborat bo'ladi, «Tamoyillar»ning o'zi esa – bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlar uchun ham korporativ boshqaruv standartlarining potensial to'plamiga aylanadi. Hozirgi vaqtda «Tamoyillar» turli mamlakatlardagi moliyaviy tizimlarning ishonchlilik darajasini baholash uchun qo'llaniladigan 12 ta asosiy standartning biri vazifasini o'tamoqda. Bundan tashqari, ular IHRT bilan uning tarkibiga kirmaydigan mamlakatlar o'rtasida keng hamkorlik dasturiga asos bo'ldi. Jahon banki va Xalqaro valuta fondining standartlar va kodekslarga rioya etilishi haqidagi Hisobotlarining (ROSC) korporativ boshqaruvga bag'ishlangan bo'limi ana shu «Tamoyillar»ga asoslangan. Investorlar faqat rivojlangan mamlakatlardagina emas, balki bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ham loyihalarni investitsiyalash haqida qarorlar qabul qilish chog'ida ayni shu standartlarga amal qiladilar. Ushbu tamoyillarning 2002-yildagi yangi tahriri muammolarning ahamiyati saqlanib qolayotganligidan darak beradi.

4. *Markaziy va Sharqiy Yevropa (MShE) mamlakatlarida bozor iqtisodiyotining rivojlanishi, ularning Yevropa Ittifoqiga (YeI) kirishi, shuningdek, bir qator MDH mamlakatlarining so'nggi vaqtlardagi birlashish tashabbuslari.* Ushbu mintaqalardagi murakkab strukturaviy jarayonlar korporativ boshqaruvning sobiq sotsialistik mamlakatlardagi o'zgarishlar, iqtisodiy salohiyatni tiklash va iqtisdiyotni o'stirish jarayoni uchun muhim ahamiyatini yanada kuchaytirmoqda[6]. Bu

[6] Xalqaro korporativ boshqaruv tarmog'ining (International Corporate Governanse Network) korporativ boshqaruv prinsiplari to'g'risidagi bayonoti (ICGN, 1999); Qimmatli qog'ozlar bo'yicha dilerlar yevropa assotsiatsiyasi

mamlakatlarda bozor iqtisodiyoti rivojlanib borgan va transformatsiya davri tugab borgan sari tobora murakkab korporativ boshqaruv mexanizmlariga ehtiyoj paydo bo'ladi.

Korporativ siyosatning o'tish davrini o'z boshidan kechirayotgan mamlakatlar iqtisodiyoti, bozori va mulkchilik tizimi rivojidagi rolini fond bozori, xususiylashtirish va korporativ siyosatning o'zaro bog'liqligini ko'rish asosida ochib berish mumkin.

Davlat mulkini xususiylashtirish bilan fond bozorining o'zaro ta'sirini ikki nuqtayi nazardan ko'rib chiqish mumkun. Bir tomondan, fond bozori ichki va tashqi moliyaviy resurslarni safarbar etishga yordam berib, xususiylashtirishga ta'sir ko'rsatadi. Bozor indikatorlari moliya tizimining joriy holatini – bozorning hajmi, likvidlik darajasi, bo'sh turgan jamg'armalarni bir yerga to'plash imkoniyatlarini, ya'ni u yoki bu korxonalarni xususiylashtirish chog'idagi eng muhim omillarni ko'rsatib beradi. Shuningdek, «o'xshashlik bo'yicha sotish usuli»[20] fond bozori yordamida o'xshash korxonalarning keyinchalik xususiylashtirishni amalga oshirish uchun mo'ljal vazifasini o'tashi mumkun bo'lgan muayyan baholash ko'rsatkichlarini, shu jumladan, miqdor ko'rskatkichlarini ishlab chiqishga yordam beradi. Bundan tashqari fond bozori ilgari xususiylashtirilgan korxonalar faoliyatini bozor talablari asosida baholash mexanizmini shakllantirib, o'xshash korxonalar faoliyatining samaradorligini oshirish usuli sifatida ularni keyinchalik xususiylashtirish zarurligi haqida qarorlar qabul qilishga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ikkinchi tomondan, davlat mulkini xususiylashtirish jarayonining chuqurlashuvi bozorda muomalada bo'ladigan aksiyalar sonini ko'paytiradi, shu bilan fond bozorining yanada rivojlanishi rag'batlantiriladi.

Uchinchi tomondan fond bozori aksiyadorlik jamiyatlarining (AJ) qimmatli qog'ozlarini bozorda kotirovka qilish vositasida ularni korporativ boshqarish tizimi samarali shakllanishini, ishlashini, baholanishini va tuzatib borishini ta'minlaydigan mexanizmdir. Shu bilan birga, qoida tariqasida, ikkilamchi bozor fond bozorining intizomga soluvchi segmenti, korxonada korporativ harakatlarni[21] amalga oshirish (amalga oshirilishini kutish) natijasida bu segmentda

---

(European Association of Securities Dealers) tomonidan ishlab chiqilgan Korporativ boshqaruv prinsiplari va unga doir tavsiyalar (EASD, 2000); Eurosharеholders tomonidan 2000-yilda ishlab chiqilgan Korporativ boshqaruv bo'yicha direktivalar alohida e'tiborga loyiq.

[21] Korporativ xarajatlar deganda boshqaruv organlaridagi o'zgarishlar, moliya – xo'jalik faoliyatidan kutilayotgan natijalarni, auditorlarning hisobotlarini, dividendlar to'lashni e"lon qilish va boshqalar tushuniladi

aksiyalar kursi o'zgaradi va bozor ularga tegishlicha qarshi munosabat bildiradi.

Savollar

1. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli nimalar bilan belgilanadi?
2. Korporativ siyosatning sifati nima?
3. Korporativ siyosatning rolini oshishi qanday umumjahon tamoyillar bilan belgilanadi?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosatning iqtisodiyot va xususiy mulkchilik tizimi rivolanishidagi rolini amaliy misollar asosida tushuntiring.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

II bob. KORPORATIV SIYOSATGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR

2.1. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar tasnifi

Korporativ siyosatni o'rganishda ko'pincha «omillar va voqeliklar» degan so'zlarga duch kelamiz. Ularning mazmunini va o'zaro bog'liqligini sabab va oqibat kategoriyasi (toifasi) asosida ko'rib chiqish maqsadga muvofiq. Umuman olganda, omil – bu har qanday o'lchamli va o'lchamsiz voqelikni (jarayonni, oqibatni, natijani) keltirib chiqaruvchi (namoyon qiluvchi, shakllantiruvchi) sababdir. Odatda sabablar majmua (kopleks) tarzda bir-biri bilan bog'liqlikda yoki (va) alohida paydo bo'ladi va tarqaladi (ta'sir ko'rsatadi), ma'lum bir oqibatni rivojlanishini shakllantiradi.

Har qanday omil ta'sirini o'lchash uchun uni tarqalish kuchi natijasida hosil bo'lgan voqelikning sifat yoki miqdoriy ko'rsatkichlari (*parametrlari, indikatorlari*) *tendensiyasini baholash kifoya*. Shu yo'sinda har qanday ko'rsatkich omil (omillar) va voqelikni (voqeliklarni) o'zaro funksional bog'laydigan matematik model (vosita) sifatida namoyon bo'ladi. Ko'rsatkichlar har qanday matematik shakl va usulda ifodalanishi mumkin.

Sabab va oqibat kategoriyasi nuqtayi nazaridan har qanday omil va uning ta'siri mahsuli bo'lgan voqelik muayyan vaqt ichida o'zaro bog'liqlikda bo'ladi. Ushbu vaqt o'tishi bilan avvalgi voqelik kelajakda qandaydir yangi omil manbasiga sababiy asos bo'lishi mumkin, ya'ni omil va voqelik o'rtasida davriy almashinuv jarayoni mavjud. Boshqacha qilib aytganda, omil va voqelikning davriy muddatda bir-birini keltirib chiqarish xususiyati mavjud bo'lishi mumkin.

Omil va voqelikni o'lchash (tahlil qilish) uchun tizimli yondashuv qo'llaniladi. Bunday yondashuvga turli omillar ta'sirini kompleks baholash, ularni o'rganishga maqsadli yondashuv xosdir.

Omillarni bilish, ularni voqeliklarga ta'sirini tanlangan *ko'rsatkichlar orqali baholashni amalga oshira olish*, bunday ko'rsatkichlar darajasiga (miqdoriga) omillarni boshqarish orqali ta'sir ko'rsatish va shu yo'sinda tegishli qaror qabul qilish mexanizmini topish imkonini beradi. Aytish mumkinki, omillar – bu tanlab olingan (hisoblab

topilgan) ko'rsatkichlarga ta'sir etuvchi unsurlar, sabablar. Shu nuqtayi nazardan iqtisodiy omillarni, iqtisodiy kategoriya singari, aks etuvchi iqtisodiy ko'rsatkichlar obyektiv xarakterga ega. Omillarni voqeliklarga yoki ko'rsatkichlarga ta'siri nuqtayi nazaridan omillarni birlamchi, ikkilamchi va boshqa darajaga ajratish mumkin.

«Ko'rsatkich» va «Omil» tushunchalarini farqi shartlidir, chunki har bir ko'rsatkich boshqa bir undan yuqori darajadagi ko'rsatkichning omili sifatida ko'rilishi mumkin yoki aksincha. Omil va voqelik (obyekt deb olinsa) o'rtasidagi bog'liqlikni ifodalash mumkin, agarda omil ta'siri ostidagi obyekt xossasini sintetik tarzda olingan (topilgan) ko'rsatkich yordamida aks etishini hisobga olsak, unda ushbu ko'rsatkich shartli ravishda omil kuchi va xarakterini adekvat ifodalaydi deb qabul qilish mumkin.

Shu yo'sinda bozorni obyekt deb olib, unga ta'sir etuvchi omillarni bozor ko'rsatkichlari orqali ifodalash mumkinligi ayon bo'ladi. Bunda obyektni faktorli tizim deb qabul qilish mumkin.

Faktorli tizimni matematik modellashtirish omillarni (faktorli tizim unsurlari sifatida qabul qilib) ajratib olishning quyidagi iqtisodiy mezonlariga (kriteriylariga) asoslanadi: sababiylik, yetarli xususiyatlilik, alohida tarzda mavjudlilik, hisobga olish va miqdoriy o'lchash mumkinligi.

Omillarni quyidagicha tasniflash mumkin.

1) Umumiy va maxsus (ixtisoslashgan) omillar. Umumiy omillar bir necha ko'rsatkichlarga ta'sir ko'rsatadi, ixtisoslashgan omillar esa maxsus tarzda aniq bir ko'rsatkichga ta'sir etadi. Ko'pchilik omillarni umumlashtirilishini alohida ko'rsatkichlarning o'zaro bog'liqligi va ta'siri negizida tushuntirish mumkin.

2) Obyektiv va subyektiv omillar. Subyektiv omillar (shaxslar faoliyati bilan bog'liq) sifatida ko'rsatkichga ta'sir etish maqsadida ishlab chiqiladigan ma'lum bir tashkiliy-texnik chora-tadbirlar tushuniladi. Obyektiv omillar sifatida obyektga sistematik (doimo) ta'sir etuvchi turli obyektiv sabablar (siyosiy, iqtisodiy, tabiiy, ijtimoiy) tushuniladi. Ular obyektga (uning ko'rsatkichlariga) makrodarajada va global (planetar, regional) darajada ta'sir etadi.

3) Tabiiy va sun'iy omillar. Tabiiy omillar – bu tabiiy ravishda paydo bo'luvchi va faktorli tizimda doimiy mavjud, surunkasiga ta'sir etuvchi omillar. Ularga, masalan, tabiiy, iqtisodiy va ijtimoiy qonunlarni, tabiiy ofatlarni kiritish mumkin. Sun'iy omillar – bu faktorli tizimda epizodik tarzda mavjud bo'luvchi va maqsadli-subyektiv

ravishda hosil qilinuvchi omillar. Ularga, masalan, davlatning regulyativ siyosati va menejment ta'sirlarini kiritish mumkin.

4) Boshqarilmas va boshqariluvchi omillar. Boshqarilmas omillar – bu obyekt va subyektga bog'liq bo'lmagan hamda prognoz qilinishi qiyin bo'lgan fors-major omillar. Boshqariluvchi omillar – bu subyektlar tomonidan tahlil asosida prognoz qilinuvchi va boshqarilishi mumkin bo'lgan omillar.

5) Tashqi va ichki fundamental omillar. Tashqi omillar – bu biror bir mamlakat yoki subyektga nisbatan tashqaridan doimiy yoki davriy ta'sir etuvchi omillar. Ularga, masalan, quyidagilarni kiritish mumkin: jahon miqyosidagi uzun iqtisodiy sikllar, xomashyoning strategik turlariga bo'lgan narxlarning o'rta muddatdagi sakrashlari, xalqaro nizolar (jumladan terrorizm, urushlar), krizis holatidagi yirik xalqaro bozorlar, rivojlanib va takomillashib borayotgan jahon globallashuvi talablari, idrok qilinmaydigan tabiiy ofatlar (kataklizmlar).

Ichki fundamental omillar – bu biror bir mamlakat yoki subyekt (region) doirasida doimiy yoki davriy ta'sir etuvchi omillar. Ularga, masalan, quyidagilarni kiritish mumkin: mulkchilik tizimi tuzilmasi, jamiyatning siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish modeli, tradision boyliklar (qadr-qiymat, mentalitet, urf-odat), iqtisodiyotning moliyaviy va tarmoqiy tuzilmasi (monetizatsiya darajasi, davlat tomonidan ichki moliyaviy resurslarni sarflanishi, inflatsiya, xususiylashtirish siyosati, antimonopol, budjet-soliq, monetar siyosatlar, bozor infratuzilmasi modeli va h.k.).

Alohida xo'jalik subyekti doirasidagi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin: menejment; ichki me'yoriy hujjatlar; bozor segmentiga orientatsiyalanishi; iqtisodiy, moliyaviy, ijtimoiy va ishlab chiqarish strategiyalari; psixologik muhit, an'analar, xulq-atvor va h.k. Bularning barchasida xizmatchi va ishchilar hamda shaxs omili katta ahamiyatga ega.

Korporativ siyosat muhitiga umuman olganda yuqorida ko'rsatilgan barcha omillar ta'sir ko'rsatadi. Bularning hammasini baravariga hisobga olish murakkab masala hisoblanadi. Bu muhitni aks ettirish uchun omillardan ichki fundamental va kompaniya doirasida bo'lgan dominantlarini tanlab olish maqsadga muvofiq. Ularning asosiylari quyidagilar: iqtisodiy, moliyaviy; siyosiy va tashkiliy-huquqiy; ijtimoiy; risk, tabiiy, obyektiv, subyektiv va h.k. omillar.

Umuman olganda, sanab o'tilgan barcha omillar korporativ siyosatga xos jarayonlar (voqeliklar va hodisalar) rivojini shakllantiradi.

Savollar

1. Omil va voqelikning mazmuni nimadan iborat?
3. Sabab va oqibat kategoriyasi negizida omil va voqelikni o'zaro bog'liqligi qanday namoyon bo'ladi?
4. Omillarning qanday turlarini bilasiz?
5. Omillar ta'siri qanday o'lchanadi?

Topshiriqlar

1. Omillarning korporativ siyosat rivojiga ta'sirini mavjud statistik ma'lumotlar asosida tahlil qiling.
3. Terminlar lug'atini tuzing.

2.2. Tashqi omillar va ularning ta'siri

Kompaniyaning korporativ siyosati muhitiga nisbatan tashqi bo'lgan omillar turkumiga 2.1 paragrafda keltirilgan umumiy va maxsus, obyektiv va subyektiv (davlat arboblari, raqobatchi kompaniyalar boshqaruvchilari ma'nosida), tabiiy va sun'iy, boshqarilmas va boshqariluvchi, tashqi va ichki fundamental omillar kiradi. Ularni qanday miqyosda bo'lishiga qarab ikki katta guruhga ajratish mumkin: makromiqyosda va metamiqyosda kompaniya korporativ siyosatiga ta'sir etuvchi omillar.

Makromiqyosda (makrodarajada) ta'sir etuvchi omillarga mamlakat ichidagi fundamental omillar kiradi.

Metamiqyosdagi omillarga kompaniya korporativ siyosatiga mamlakat tashqarisidan ta'sir etuvchi tashqi omillar kiradi.

Har ikkala guruh omillari sistematik va obyektiv tarzda ta'sir ko'rsatadi. Bunda asosan tabiiy omillar boshqarilmas va tasodifiy xarakterga ega bo'ladi.

Boshqa turdagi omillar va ular bilan bog'liq jarayonlar esa sabab-oqibatiy bog'liqlikda bo'lgani uchun ma'lum darajada boshqarilishi mumkin, ya'ni bunday omillarni vujudga kelishi sabablarini ma'lum sharoit va vaqtlarda idrok qilish (malakali ravishda tizimli va chuqur tahlil asosida) imkoniyati mavjud bo'lganligi sababli, ularni alohida hollarda boshqarish mumkin.

Kompaniyalarning korporativ siyosati bir tomondan mamlakat va jahon iqtisodiyotiga va bozorlariga hamda ularning modellari va holatiga

...lan bog'liq, ikkinchi tarafdan esa ularning holatini investitsion ... mavjud ma'lum darajada vaqtinchalik o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadi. ...lan, metamiqyosdagi omillar quyidagilar bilan belgilanadi: jahon ...dagi uzun iqtisodiy siklar, xomashyoning strategik turlariga ... narxlarning o'rta muddatdagi sakrashlari, xalqaro nizolar ...dan terrorizm, urushlar), krizis holatidagi yirik xalqaro bozorlar, ...ib va takomillashib borayotgan jahon globallashuvi talablari, ...ni xalqaro miqyosda qayta taqsimlanishi va h.k. ...miqyosdagi omillar esa quyidagi ko'rinishida bo'lishi mumkin: ...chilik tizimi tuzilmasi, jamiyatning siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy ...lanish modeli, traditsion boyliklar (qadriyat, an'analar, urf-odat va h.k.), iqtisodiyotning moliyaviy va tarmoqiy tuzilmasi (monetizasiya ...), davlat tomonidan ichki moliyaviy resurslarni sarflanishi, ...ya, xususiylashtirish siyosati, antimonopol, budjet-soliq, monetar ...yalar, bozor infratuzilmasi modeli va h.k.).

Bu omillar kompaniya korporativ siyosati rivojini shakllantiradi. ...kompaniyani korporativ siyosati bu omillarning ta'siri ostida faol ...omillashib va puxtalashib rivojlanishi natijasida har ikkala guruh ...lari o'z ta'sirini unga nisbatan ma'lum darajada o'zgartira boshlaydi.

Ushbu qonuniyat ma'lum shart-sharoit va vaqt davrlarida ...niyalar korporativ siyosatini ham tashqi jarayonlar rivojining omili ...sifatida, ham unga nisbatan tashqi bo'lgan meta- va makromiqyosdagi ...omillar ta'siri ostida rivojlanuvchi jarayon sifatida ko'rilishini taqozo etadi.

Savollar

1. Korporativ siyosatga qanday tashqi omillar ta'sir etadi?
2. Korporativ siyosat omil bo'la oladimi?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi tashqi omillarni tushuntiring.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

2.3. Ichki omillar va ularning ta'siri

Kompaniyaning korporativ siyosati muhiti ichida ta'sir etuvchi omillar turkumiga 2.1 paragrafda nazarda tutilgan sun'iy va maxsus,

administrativ va moliyaviy menejment, subyektiv (lider shaxs ma'nosida) va psixologik (ruhiy), ichki madaniyat normalari, ishlab chiqarish texnologiyasi, resurslar, ichki faoliyat me'yorlari, bozor tovari segmentiga orientatsiyalanishi, kompaniya biznesi va rivojlanishi strategiyasi, personal malakasi va shu kabi boshqa omillar kiradi. Bunda sifatli korporativ moliya va tovar ishlab chiqarish hamda resurslar, bularning barchasi bilan mashg'ul bo'lgan mulkdorlar, personal va lider shaxs, ularning maqsad va manfaatlari, madaniyati va shu kabi boshqa ichki omillar kompaniyada korporativ siyosat yuritilishi sifatini belgilaydi.

Umuman olganda, kompaniyaning korporativ siyosati muhiti ichida ta'sir etuvchi sanab o'tilgan omillarni xarakteriga qarab ikki guruhga ajratish mumkin: ko'zga ko'rinadigan (real shakl va mazmundagi xarakterga ega, masalan, kompaniyaning turli miqdoriy parametrik o'lchamli moddiy va nomoddiy resurslari va aktivlari) va ko'zga ko'rinmaydigan (mavjudligi e'tirof etilib idrok qilinadigan madaniy, ma'naviy, malakaviy va ruhiy sifat xarakteridagi) omillar.

Har ikkala guruh omillari bir-biri bilan bog'liqlikda korporativ siyosatga va kompaniyaga nisbatan tashqi muhitga ta'sir ko'rsatadi. Bu omillar ba'zi hollarda tasodifiy xarakterga ega bo'lishi mumkin, lekin shunga qaramasdan ma'lum shart-sharoitlarda boshqarilish xususiyatiga ega. Masalan, kompaniya resurslarini va ichki madaniyatini, personal ruhiyatini boshqarilishi va shu asosda har qanday omil riskini (boshqarilmas omillar riskidan tashqari) pasaytirilishi.

Aytish joizki, bu omillar o'z-o'zidan paydo bo'lmaydi, balki tashqi omillar bilan hamohang ravishda kompaniyaning korporativ siyosat muhiti rivojini shakllantiradi. O'z navbatida rivoji shakllangan korporativ siyosat esa omil sifatida namoyon bo'lib, ma'lum sharoitlarda kompaniyaning tashqi muhiti va uning unsurlariga ta'sir ko'rsatadi. Bunday o'zaro ta'sir qonuniyati qaytar sabab-oqibatiy bog'liqlikni keltirib chiqaradi.

Savollar

1. Korporativ siyosatga qanday ichki omillar ta'sir etadi?
2. Korporativ siyosat sifatida inson omili qanday o'ringa ega?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi ichki omillarni tushuntiring.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

III bob. KORPORATIV SIYOSAT MODELLARI

3.1. Korporativ siyosat modelining turlari

Ushbu kitobning 1.1 paragrafida aytilganidek, korporativ siyosat ... kompaniya doirasida manfaatlari bir-biri bilan qarama-qarshi ... bo'lgan, lekin iqtisodiy-huquqiy mexanizm asosida tartiblashtirila-..., taraflarning (ya'ni aksiyadorlar va yollanma boshqaruvchi ...jerlar, kompaniya sheriklari, kreditorlari va h.k.) korporativ ...nosabatlari tarixidir.

Globallashuv sharoitida turli mamlakatlar iqtisodiyotini tez sur'-atlar bilan rivojlanishi yoki inqirozga uchrashi, ularni bunda turli omillarga (tashqi va ichki fundamental omillar: mentalitet, qabul qilingan mulkchilik tizimi, iqtisodiy rivojlanish va bozor modeli, islohotlar va investitsiya muhiti va shu kabi boshqalar) ta'sirchanligi va sezgirligi bo'yicha farqlanishi korporativ siyosatning mazmunan ikki turiga (mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishiga; mamlakat aholisining traditsion ma'naviy boyliklari ukladiga) asoslangan modellari paydo bo'lishiga olib keldi.

Hozirda turli mamlakatlarda korporativ siyosat turlicha darajada tashkillashgan va uzluksiz rivojlanayotgan, borgan sari jahon miqyosida umumlashib (standartlashib, unifikatsiyalashib) borayotgan alohida bir butun va o'zining korporativ muhitiga ega kompaniya faoliyati bilan bog'liq iqtisodiy-huquqiy munosabatlar va institutlar majmuasi sifatida namoyon bo'luvchi murakkab korporativ tizim ekanligi aniq.

Bunday modellar mazmunidan kelib chiqib, jahon amaliyotida mavjud korporativ siyosat modelini tashkiliy-funksional tuzilmasi bo'yicha quyidagi umumlashgan turlarga ajratish mumkin:

– anglo-sakson modeli (bir bo'g'inli, amerikacha, unitar, autsayderlar, investorlar modeli ham deb yuritiladi);

– Germancha (ikki bo'g'inli yoki insayderlik) modeli;

– tarmoq (Yaponcha – «Keyresu» va Koreyscha – «Chebol») modeli.

Bu modellar dunyoning eng rivojlangan davlatlarida vujudga kelgan.

«Amerikacha» korporativ siyosatning «unitar» model «tarqoq kapital» yoki menejerlar, yoki tashqi mulkdorlar (autsayderlar) qo'lidagi nazorat bilan qo'shilgan bo'ladi. Bu model yagona kollegial boshqaruv organi bo'lgan direktorlar kengashi mavjud bo'lishini nazarda tutadi. Uning tarkibiga aksiyadorlar hamda ularning manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslar bilan bir qatorda ijro etuvchi organ rahbarlari (ijrochi direktorlar, top-menejerlar) ham saylanadi. Shu bilan birga AQSh qonun hujjatlari kompaniya bosh direktori (prezidenti) va direktorlar kengashining raisi vazifalarini qo'shib bajarishga imkon beradi. Kompaniyalarning 80 foizida ana shunday qo'shib bajarish mavjud. Bu modeldan Angliya, Kanada, Yangi Zelandiyada ham foydalaniladi, u aksiyadorlarning asosiy maqsadi – korporatsiya (kompaniya) aksiyalarining kurs bo'yicha bahosi o'sishi hisobiga o'z kapitallarini oshirishdan iborat.

«Germancha» model vakolatlari aniq ajratib qo'yilgan kuzatuv kengashi, taftish komissiyasi va ijro etuvchi organ bo'lishini nazarda tutib, bir shaxsning uchala organga a'zo bo'lishiga yo'l qo'ymaydi. Bu modelga ko'ra aksiyadorlik kapitalining ancha qismi (70-80 foizigacha) strategik investorlar, shu jumladan, banklar qo'lida to'planadi. Bunda banklar kreditor, aksiyador, aksiyalarni sotish va sotib olishda vositachi, depozitariy (ko'pincha mayda, ya'ni minoritar, aksiyadorlar aksiyalarini saqlovchisi) va aksiyadorlarning manfaatlarini ifoda etuvchi ishonchli vakil (nominal saqlovchi, boshqaruvchi) funksiyalarini qo'shib olib boradi. Bu modelning yana bir muhim jihati – aksiyadorlik kapitalining yuqori darajada jamlanishidir. Umumiy manfaatning xususiy manfaatdan ustun turishi foydani maksimallashtirish maqsadini ikkinchi darajali qilib qo'yadi. Shu sababli kompaniyalar faoliyatining qisqa muddatli natijalariga uncha e'tibor berilmaydi.

«Tarmoq» modeli yagona kollegial boshqaruv organi – asosan yoki butunlay ijro etuvchi direktorlardan iborat bo'ladigan direktorlar kengashini tashkil etishni nazarda tutadi. Bu modelga ko'ra o'zaro amaliy aloqalar vositasida bog'langan kompaniyalar bir-birlarining aksiyalariga egalik qilishi mumkin bo'lib, bu hol tadbirkorlik guruhlari («Keyresu») tashkil etilishida o'z ifodasini topgan.

«Keyresu» tadbirkorlik guruhlari iste'molchilar va mahsulot yetkazib beruvchilar oila sifatida bir-birlari bilan amaliy aloqalar vositasida bog'langan kompaniyalarning, shu jumladan, sug'urta kompaniyalari va banklarning ancha miqdordagi aksiyalariga qarama-qarshi egalik qilishi bilan ajralib turadi. Bunday guruhlar xo'jalik

faoliyatining uzoq muddatli shaxslararo munosabatlarga asoslangan kuchli milliy an'analari ta'sirida vujudga kelgan.

«Tarmoq» modeliga asoslangan korporativ siyosat Koreyada ham foydalaniladi, lekin bunda «keyresu»ga o'xshash «chebol» vujudga keldi.

3.1.1-jadvalda dunyoda keng tarqalgan korporativ siyosat (boshqaruv) *modellarining umumiy xususiyatlari tasvirlangan.*

Korporativ siyosat modellarining solishtirma tavsifi

3.1.1-jadval

Anglo-sakson modeli	**Tarmoq modeli**	**Germancha model**
Modellar tarqalgan mamlakatlar		
Buyuk Britaniya, AQSh, Kanada, Avstraliya, Yangi Zelandiya	Yaponiya, Janubiy Koreya (Koreya Respublikasi)	Germaniya, Niderlandiya, Skandinaviya, qisman Fransiya va Belgiya
Mohiyatining tavsifi		
Individual aksiyadorlarning mavjudligi va mustaqil, kompaniya bilan aloqador bo'lmagan aksiyadorlar (autsayderlar) sonining tobora ortib borayotganligi, ishtirokchilarning huquq va majburiyatlarini aniq belgilovchi qonunchilik bazasining mavjudligi bilan tavsiflanadi	«Bank-kompaniya» shemasi bo'yicha aksiyadorlar tarkibida banklar va turli kompaniyalar ulushining yuqoriligi bilan tavsiflanadi. qonunchilik, sanoat keyresu (qarz va xususiy kapitalga birgalikda egali qilish uchun birlashgan kompaniyalari)ni faol qo'llab-quvvatlaydi.	Banklar kompaniyalarning uzoq muddatli aksiyadorlari bo'lib, ularning vakillari direktorlar kengashi tarkibiga doimiy asosda saylanadilar. Aksariyat nemis firmalari aksiyadorlik moliyalashtirishiga nisbatan bank moliyalashtirishini afzal biladilar. Shu bois boshqaruv tarkibi ko'proq bank va kompaniya aloqalari tomonga og'adi.
Asosiy ishtirokchilar		
Boshqaruvchilar, Direktorlar, aksiyadorlar (asosan	Asosiy bank va moliya-sanoat (keyresu), boshqaruv,	Banklar. Kompaniyalar ham aksiyadorlar bo'lishi

institusional), birjalar, hukumat	hukumat. Bank o'zining korporativ mijozlariga kredit hamda obligatsiya va aksiyalar chiqarish, hisoblarni yuritish va maslahat bilan bog'liq xizmatlar ko'rsatadi. O'zaro munosabatlar aloqalar o'rnatish bilan bog'liq. Mustaqil aksiyadorlar deyarli kompaniyaga ta'sir o'tkazish imkoniga ega emas	va affilirlanmagan kompaniyalarda o'z sarmoyasiga ega bo'lishi mumkin. ishchilar qonunan boshqaruv tarkibiga kiritilgan
Aksiyalarga egalik qilish tarkibi		
Institutsional investorlar (Buyuk Britaniya-65%, AQSh-60%); individual investorlar (AQSh-20%)	Aksiyalar to'laligicha moliyaviy tashkilot va kompaniyalar ixtiyorida. Sug'o'rta kompaniyalari 50%, kompaniyalar 25%, xorijiy investorlar 5% aksiyalarga egalik qiladi	Banklar-30%, kompaniyalar-45%, pensiya jamg'armalari-3%, individual aksiyadorlar-4% aksiyalarga egalik qiladi
Direktorlar kengashi tarkibi		
Insayderlar – kompaniyada ishlaydigan yoki u bilan yaqin aloqador shaxslar. Autsayderlar – kompaniya bilan bevosita aloqador bo'lmaganlar. Soni 13 kishidan 15 kishigacha.	Amalda deyarli ichki ishtirokchilardan iborat. Davlat o'z vakilini tayinlashi ham mumkin. 50 kishigacha bo'lishi mumkin.	Ikki palatali direktorlar kengashi: kuzatuv kengashi va boshqaruv. Kuzatuv kengashi boshqaruvni tayinlaydi va tarqatib yuboradi. Rahbariyat qarorlarini tasdiqlaydi va boshqarish bo'yicha ko'rsatmalar beradi. Boshqaruv faqat kompaniya xodimlaridan iborat. Kuzatuv kengashi tarkibiga

		aksiyadorlar va ishchilarning vakillari kirishi shart. Kuzatuv kengashi tarkibi 9 kishidan 20 kishigacha (qonunda belgilanadi).
Qonunchilik bazasi		
AQShda: shtat qonunlari, federal qonunlar, qimmatli qog'ozlar va birja bo'yicha komissiya. Buyuk Britaniyada: parlament hujjatlari, qimmatli qog'ozlar va investitsiyalar bo'yicha hay'at	Amerikacha ko'rinishga ega. hukumat kompaniyalar faoliyatiga an'anaviy tarzda o'z vakillari orqali ta'sir o'tkazadi	Federal va mahalliy qonunlar, qimmatli qog'ozlar bo'yicha agentlik
Axborot oshkoraligiga talablar		
AQShda: chorakli hisobot, direktorlar va ular egaligidagi aksiyalar to'g'risida axborotni o'z ichiga oluvchi yillik hisobot; 5% dan ortiq aksiyaga ega bo'lgan aksiyadorlar haqida ma'lumot; kutilayotgan qo'shilish va qo'shib olish haqida ma'lumot. Buyuk Britaniyada yarim yillik hisobotlar	Kapital tarkibi, direktorlar kengashi a'zolari, ularning maoshi, ko'zda tutilayotgan qo'shilishlar, Ustavga tuzatishlar haqidagi ma'lumotni o'z ichiga oluvchi yarim yillik hisobot. Kompaniyaning 10 yirik aksiyadorlari haqidagi ro'yxat e'lon qilinadi	Kapital, 5% dan ortiq aksiyalari bo'lgan kompaniya aksiyadorlari tarkibi; mumkin bo'lgan qo'shilish va qo'shib olishlar
Aksiyalar tomonidan ma'qullanishi lozim bo'lgan xatti-harakatlar		
Direktorlarni saylash, auditorlarni tayinlash, aksiyalarni	Dividendlar to'lash, direktorlar kengashini saylash, auditorlarni	Daromadni taqsimlash, kuzatuv kengashi va bosh-

chiqarish, qo'shilish, qo'shib olish, Ustavga tuzatishlar. AQShda aksiyadorlar dividend miqdori bo'yicha ovoz berish huquqiga ega emas, Buyuk Britaniyada ushbu savol ovozga qo'yilishi mumkin.	tayinlash, Ustavga o'zgartirishlar kiritish, qo'shilish, qo'shib olish	qaruv qarorlarini ratifikatsiya qilish, kuzatuv kengashini saylash
Ishtirokchilarning o'zaro aloqalari		
Aksiyadorlar o'zlarining ovoz berish huquqlarini aksiyadorlar yig'ilishida ishtirok etmasdan pochta va ishonchnoma orqali ifoda etishlari mumkin. Institutsional investor kompaniya faoliyatini kuzatib boradilar (ular orasida: investitsiya fondlari, auditorlar, xatarli investitsiyalar)	Kompaniya uzoq muddatli va affilirlangan aksiyadorlardan manfaatdor. Aksiyadorlarning yillik yig'ilishlari rasmiy xususiyatga ega	Nemis kompaniyalarining aksariyat aksiyalari oddiy aksiyalardir. Banklar aksiyadorlar roziligi bilan o'z xohishiga ko'ra ovoz beradilar. Sirtdan ovoz berish mumkin bo'lmaganligi tufayli yig'ilishda shaxsan ishtirok etish yoki bu huquqni bankka topshirishlari mumkin

Yuqorida sanab o'tilgan korporativ siyosat modellari bir-birini istisno etuvchi modellar emas. So'nggi vaqtlarda ularning yaqinlashish jarayoni kuzatilmoqda, bu ularning birortasi ham mutlaq afzalliklarga ega emasligidan dalolat beradi. Misol tariqasida, bir talay mamlakatlarda (masalan, Italiya, Fransiya, Ispaniya, Gollandiya, Shvetsiya, Rossiya va h.k.) bu modellarni ikki yoki aralash ko'rinishda qo'llash ruxsat berilgan. Rivojlanayotgan va iqtisodiyoti o'tish davrini boshidan kechirayotgan mamlakatlarda turli modellar unsurlarini aralashtirish yo'li bilan korporativ siyosat tizimlari shakllantirilmoqda. Hozirgi vaqtda bu mamlakatlarda vujudga kelayotgan mulk (kompaniyalar,

korporatsiyalar) tarkibi oraliq holatda bo'lganligidan, u yoki bu mumtoz modelga moyillik (ya'ni mulkka egalik qilish tarkibi bilan korporativ siyosatning muvofiqligi) haqida xulosa qilish hali birmuncha erta.

Modellarning qiyosiy tahlili. Ta'riflangan har bir model o'zining ustun va zaif tomonlariga ega. Amerika modelining asosiy kamchiligi uning qisqa muddatli investorlar manfaatlariga yo'naltirilganligidir. Unga munosabatlar oydinligi, chorakli hisobotlar, aksiyalar almashtirishning soddaligi, yuqori likvidli fond bozori kabi xususiyatlar xos. Biroq oxirgi o'n yillik tajribalari shundan dalolat beradiki, ushbu model katta rivojlanish salohiyatiga ega.

Germaniya va yapon modellarini asosan banklarning bir-biriga zid roli uchun tanqid qilinadi. Banklar bir paytning o'zida ham aksiyador, ham kreditor sifatida namoyon bo'lib, manfaatlar to'qnashuvi zonasiga kirib qoladi va bu qaytarilmaydigan kreditlar berilishi (Germaniyada) yoki barqarorlikka salbiy ta'sir qiluvchi oldindan samarasiz loyihalarni kreditlashga (Yaponiyada) olib keladi.

Yanada jiddiy tanqidga ushbu ikki modelda raqobatni jilovlash xususiyatiga ega bo'lgan davlatning tutgan kuchli o'rni tufayli uchraydi. Hoshqarish strategiyasi bo'yicha taniqli mutaxassis M.Porter ushbu ikki modelni yuqori baholamaydi. Uning fikricha, bu modellarda raqobatning rivojlanishiga sezilarli cheklovlar qo'yilgan bo'lib, ular oqibatda samaradorlikni pasayishiga olib keladi. Ular rivojlangan mamlakatlarga yetib olish bosqichida samarali ishlaydi. Lekin mamlakat iqtisodiyoti rivojlangani sayin uning samaradorligi pasayib boradi. Buni asr oxirida ushbu ikki davlat iqtisodiyotidagi pasayishdan ham ko'rish mumkin.

Mutaxassislarning fikrlari istiqbolda yaponiya va nemis modellarining amerika modeli bilan yaqinlashuvi tomon borishida to'xtalmoqda. Amerika modeli raqobatni rivojlantirishga yaxshi imkoniyatlar yaratadi, biroq, o'z navbatida, jamiyatning ham oshkoralik sari borishini taqozo etadi. Bunday rivojlanish yo'lini yapon va nemis modellari rivojining bir qator holatlari va umumjahon tendensiyalari ko'rsatib turibdi. Ular qatoriga:

1. Xo'jalik faoliyatining umumiy globallashuvi va dunyoning bir necha mintaqalarida o'z faoliyatini tashkil etayotgan kompaniyalarning ko'payib borayotganligi. Bunda ushbu kompaniyalar loyihalash ishlarini bir mintaqada amalga oshirsa, yig'ish ishlarini yuqori samara berishi mumkin bo'lgan mintaqada amalga oshirmoqda. Masalan, yaponiya kompaniyalari ushbu operatsiya darajasiga chiqib, o'z milliy banklariga bo'lgan bog'liqlikni biroz susaytirishga va jahon

moliya resurslariga imkon topishga erishdilar. Bu jihatdan amerika modeliga yaqinlashish kuzatildi. Transmilliy kompaniyalar mamlakatning milliy xususiyatlariga unchalik bog'liqlikka ega emas. Ular amerika modeli atamalari yordamida ifodalanishi mumkin.

2. Jahon moliya tizimining shakllanishi va fond bozorlarining aloqalarini kuchayishi. Turli mamlakatlarning yirik kompaniyalari o'z aksiyalarini likvid fond bozorlariga, jumladan AQShga joylashtirmoqdalar. Bu nemis va yapon modellarining eng asosiy kamchiliklaridan biri – mahalliy qimmatli qog'ozlar bozorlarining kompaniya samaradorligini tartibga soluvchisi vazifasini bajara olmasligini yengib o'qitish imkonini beradi.

3. Xalqaro qo'shilish va yutib yuborish. Agar avval qo'shilish va yutib yuborish faqat amerika bozori uchun xos xususiyat bo'lgan bo'lsa, o'tgan asrning oxirgi choragida u transmilliy hodisaga aylandi. Bu davrda neft qazib oluvchi, avtomobilsozlik, samolyotsozlik kompaniyalari o'z tarkibini sezilarli o'zgartirdi. Bu jihatdan amerika modeli transmilliy model sifatida maydonga chiqmoqda.

4. Axborot texnologiyalarining xalqaro biznesda keng qo'llanilayotganligi. Milliy va jahon ma'lumotlari banklarining paydo bo'lishi, fond birjalarida aksiyalar bilan elektron savdolarning tashkil etilishi keng doiradagi potensial investorlar uchun kompaniya to'g'risidagi axborotga ega bo'lishga imkon berdi. Bu jarayon ham amerika g'oyasining uning oshkoraligi bilan birga keng yoyilishiga sabab bo'lmoqda.

5. Dunyodagi umumiy integratsiyalashuv jarayonlari. U dunyoning turli mintaqalarida kuzatilmoqda, ayniqsa, Yevropa Ittifoqi misolida. Yigirmanchi asr oxirida Yevropa Ittifoqining tuzilishi, ittifoqiga kirgan davlatlarda korporativ qonunchilikni unifikatsiya qilish zaruratini keltirib chiqardi. Ushbu jarayonning umumiy yo'nalishlari ham oxir oqibat raqobatga asoslanuvchi amerikacha modelning faoliyat yuritishiga olib kelmoqda.

Savollar

1. Korporativ siyosatning anglo-sakson modeli mazmuni nimadan iborat?
2. Korporativ siyosatning kontinental modeli mazmuni nimadan iborat?
3. Korporativ siyosatning aralash (gibrid) modeli mazmuni nimadan iborat?

4. Modellarning qiyosiy tahlili nimani ko'rsatadi?

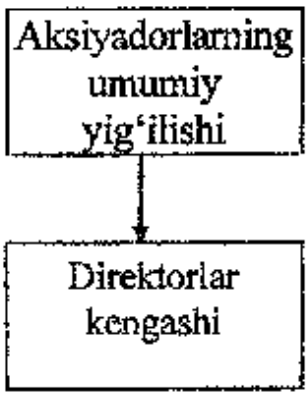
Topshiriqlar

1. Korporativ siyosat modellarini tavsiflang.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

3.3. Bir bo'g'inli model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi

Bir bo'g'inli (anglo-sakson, amerikacha, unitar, autsayderlar, investorlar) modeli «tarqoq kapital» yoki menejerlar, yoki tashqi mulkdorlar (autsayderlar) qo'lidagi nazorat bilan qo'shilgan bo'lib, yagona kollegial boshqaruv organi bo'lgan direktorlar kengashi mavjud bo'lishini va uning tarkibiga aksiyadorlar hamda ularning manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslar bilan bir qatorda ijrochi direktorlar (top-menejerlar) ham saylanishini nazarda tutadi. Bu esa kompaniya bosh direktori (prezidenti) va direktorlar kengashining raisi vazifalarini (agarda, u kompaniyaning 20 foizidan ortiq aksiyalar paketiga ega bo'lsa) qo'shib bajarilishiga imkon beradi. Ushbu model aksiyadorlarning asosiy maqsadini – korporatsiya aksiyalarining bozor kursi bo'yicha bahosi o'sishi hisobiga o'z kapitallarini oshirishni ta'minlashga qaratilgan.

Aytilganlardan kelib chiqqan holda bu unitar modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi 3.2.1- rasmda keltirilgan.



3.2.1- rasm. Bir bo'g'inli modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi.

Ushbu modelning faoliyat mexanizmi Xalqaro IHRT tamoyillari va normalariga (1.4 paragrafga qaralsin) to'liq asoslanganligi bilan ajralib turadi. Unitar model quyidagi xususiyatlarga ega:

– aksiyalar paketining 20-30 foizi qo'zg'almas bo'lib, bir necha qo'llarda uzoq muddat saqlanib keladi, 70-80 foizi esa qo'zg'aluvchan bo'lib, osongina bozorga kiritiladi va osongina bir mulkdordan boshqasiga o'tadi;

– aksiyadorlik kapitalining sezilarli qismi anglo-sakson an'analari ostida tartiblangan yakka investorlar mablag'idan tashkil topadi (« protestant kapitalizmi» tarbiyasi ostida);

– aksiyalarning ancha katta, alohida investorlarga qarashli bo'lmagan, qismi institutsional investorlar qo'lida jamlanadi;

– qimmatli qog'ozlar bozori yuqori samaradorligi va likvidligi bilan ajralib turadi;

– minoritar aksiyadorlar huquqining yuqori darajada himoyalanganligi.

Ushbu modelning o'ziga xos xususiyati shundaki, faqat kompaniya aksiyadorlari strategik muhim qarorlarni qabul qilinishiga ta'sir ko'rsatish imkoniyatiga egadir. Kompaniyaning manfaati aksiyadorlarning tashkiliy sifatidagi manfaatlari bilan hamohangdir. Menejer va yollanma ishchilar kompaniyaga kirmaydi va ular mulkdorlarning ko'rsatmalariga amal qilishi lozim. Bunda menejerlar aksiyadorlarning kompaniyani operativ boshqarishning muayyan huquqlar ishonib topshirilgan agentlari sifatida namoyon bo'ladilar.

Amerikacha modelning asosiy muammosi sezilarli huquqlarga ega bo'lgan sifatidagi menejerlarning hamda aksiyadorlarning manfaatlari o'rtasida moslashuvni amalga oshirishdir. Bu yerdagi manfaatlarning xilma-xil bo'lishiga sabab, menejerlar kompaniyaning ichki munosabatlari bilan birga yanada kengroq ijtimoiy munosabatlar tizimiga aloqador ekanligidir. Bu munosabatlar kompaniyaning ichki munosabatlari tizimiga kuchli ta'sir o'tkazish xususiyatiga ega. Masalan, Amerikada menejerning ijtimoiy maqomi uning qanday kompaniyada ishlashi va ierarxiyadagi egallagan o'rniga qarab belgilanadi. Shu bois kompaniya menejerida kompaniyani kengaytirish va uning ierarxiyasini murakkablashtirish manfaatlari yuzaga keladi. Bu ko'pincha taqsimlanmagan foyda hisobidan, ya'ni dividendlar to'lamaslik hisobidan amalga oshiriladi va aksiyadorlarning manfaatlariga zid keladi. Korporativ siyosatda menejer va mulkdorlar manfaatlari to'qnash kelishi mumkin bo'lgan ko'p holatlar mavjud. Shuning uchun amerika tajribasida ushbu ziddiyatlarni yuzaga kelishini oldini oladigan yoki ularni ijobiy hal etishga doir mexanizmlar shakllangan. Amerika menejerlari xatti-harakatlarining etika standartlari juda yuqori va ularni

javobgarlikka tortish holatlari juda jiddiy bo'lgani bois, o'rnatilgan me'yorlarni buzganligi uchun javobgarlikka tortish holatlari kamdan-kam uchraydi.

Amerikacha modelning yana bir o'ziga xos xususiyati kompaniya aktsiyalarining juda mayda bo'laklarga bo'linib ketganligidir. Aksariyat kompaniyalarda millionlab aksiyadorlar mavjud bo'lib, yirik aksiya paketiga bir necha foizni tashkil etishi mumkin. Bu menejment harakatlari ustidan hech bir aksiyador nazorat o'rnata olmasligini anglatadi. Nazorat faqatgina aksiyadorlarning birgalikdagi intilishlari bilan amalga mumkin bo'ladi.

Aksiyalar paketlarining juda maydalanib ketganligi qimmatli qog'ozlar bozorining yuqori darajada rivojlanganligi bilan birga, ya'ni aksiyadorlar kompaniyaga u yoki bu majburiyat bo'yicha bog'lanib qolmagan va o'zining bog'liqligini dividendlar to'lanishi va aksiyalarning kurs qiymati bilangina baholaydi. Muammolar paydo bo'lishi bilan ular tezda aksiyalardan xalos bo'lishlari mumkin va ularning o'rniga boshqa aksiyadorlar keladi. Mulkdorlarning bunday yengil almashuvi korporativ tuzilmalarni tashkil etishda muhim ahamiyatga ega, ya'ni kompaniya ichki hokimiyati bo'linishi tizimida professional menejmentga katta o'rin beriladi.

Biroq uning o'z afzalliklaridan foydalanish imkoniyatining chegarasi mavjud. Aksiyalarning kursi shu pasayib ketgan taqdirda kompaniya tashqi investorning «yutib yuborish» obyektiga aylanishi mumkin. Bunda «korporativ bosqinchi» investitsiya banki yordami bilan aksiyalarning nazorat paketini sotib olib, rahbariyatni almashtiradi va qayta tarkiblashni amalga oshiriladi. Oqibatda aksiyalarning kurs qiymati ko'tarila boshlaydi. Shundan so'ng kompaniya yangi mulkdorlarga sotilishi mumkin. Yigirmanchi asrning oxirgi choragida bu o'ziga xos biznesga aylandi. Bu turdagi biznes bilan shug'ullanadigan kompaniya mutaxassislari korporativ aksiyalar bozori monitoringini yuritadilar va aksiyalarning kursi bozordagi real qiymatidan pasayish holatini tez aniqlaydilar. Bunday firmalar korporativ bozor «sanitarlari» vazifasini o'taydi va kompaniya rahbarlarini aksiyalar kursini ma'lum chegarada ushlab turishga majbur qiladi.

Shunday qilib, korporativ aksiyalarning likvid bozori kompaniyalar faoliyatini tashqi nazorati va samaradorligi omillaridan biri sifatida maydonga chiqadi. Amerika bozorining likvidligi 1929-yildagi «Buyuk inqiroz»dan so'ng maqsadli tarzda singdirila boshlangan «iqtisodiy demokratiya» ning rivojlanganlik darajasi bilan belgilanadi. Uning

muhim unsurlaridan biri biznesning oshkoraligi, majburiy chorakli va yillik hisobot hajmining yuqoriligidir. Ushbu ko'rsatkichlardan nafaqat hukumat idoralari, balki aksiyadorlar va istalgan qiziquvchi shaxslar foydalanishi uchun imkoniyat bor. Kompaniyalarning oshkoralik darajasi Yaponiya va Germaniyadagiga nisbatan yuqori.

Amerika modelining yana bir o'ziga xos jihati nomoliyaviy kompaniya aksiyalariga egalik qilishiga bevosita ta'qiq mavjudligidir. Bu me'r ham 1929-yildagi inqirozdan so'ng banklarning kompaniyalar qimmatli qog'ozlari bilan chayqovchilik qilinishiga qarshi kiritilgan. U manfaatlar to'qnashuvining muhim sohalaridan birini bartaraf etdi. Nomoliyaviy kompaniya aksiyalariga egalik qiluvchi bank, bozorda beg'araz moliyaviy resurslar ta'minotchisi emas, balki «o'z» kompaniyasi raqobatchilarini kuchsizlantirishdan manfaatdorga aylanadi. Ya'ni banklar moliviy infratuzilma emas, balki moliyaviy oligarxiyaning negiziga aylanadi. AQShda bu me'yor bankrotlik to'g'risida sud da'volariga ruxsat etilganligi bilan amalda mustahkamlangan. O'zining qarzdori ishlariga to bankrotlikkacha aralashish huquqiga ega bo'lgan kreditor, aksiyadorlarga tenglashtiriladi va uning talablari boshqa aksiyadorlar kabi oxirgi navbatda qondiriladi. Ko'rsatilgan qonun va sud amaliyoti tashqi moliyaviy tuzilmalarning amerika kompaniyalarini boshqarishga ishtirokini samarali muhofaza qiladi.

Nihoyat, ko'rib chiqilayotgan modelda davlatning roliga ikkinchi darajali va u amerika an'analariga ko'ra korporativ qurilishning o'rinsiz unsuri sifatida qaraladi. Davlatning ishtiroki minimal darajada bo'lishi lozim va u faqat barcha uchun baravar «o'yin qoidalari»ni belgilab berishi bilan yakunlanishi kerak.

Bu modelni jahon tajribasida qo'llanilishi xususiyatlari mazmunan quyidagi belgilarda namoyon bo'ladi.

1. *Liberal iqtisodiyot modeliga asoslanganligi belgisi bo'yicha.*

Bu belgiga ko'ra bir bo'g'inli korporativ siyosat modeli liberal iqtisodiyot sharoitiga mansub bo'lib, unda ijtimoiy va iqtisodiy hayotga hamda kompaniyalarga davlatning cheklangan aralashuvi, bozor munosabatlari sohasini kengligi, davlat mulkini qisqarishi, bozor va kompaniyalarni raqobat uchun ochiqligi, bozor va kompaniyalar faoliyatiga turli cheklashlarni kamligi, narx-navo va foiz stavkalari ustidan administrativ nazoratni kuchsizligi, bojxona bojlarini pastligi, markazlashgan dotatsiyalash sohasi va subsidiyalanadigan kreditlarni qisqarishi va h.k. hukm suradi. Bu modelning faoliyat mexanizmi

...ilarning bozorlari va kompaniyalari ochiqligi, ularning yuqori rivojlanganligi, globalligi bilan belgilanadi.

Mamlakat aholisining anglo-sakson tradisiyalari va ma'naviy ...ga asoslanganligi bo'yicha.

Anglo-sakson traditsiyalarida (yoki «protestant kapitalizmi» ...alyalarida) tarbiyalangan bozor qatnashchilari bo'lmish ...nalyolar va ulardagi korporativ siyosatdan manfaatdor taraflar, ...at va hatti-harakatlarga nisbatan pragmatik, iqtisodiy individualizm, ...atga va yirik kompaniyalarga nisbatan kamroq nazoratli bo'ladilar.

AQSh, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiyada ...aniya va Yaponiyadagilardan farqli konservativlik darajasi kamroq ...klarga ko'proq moyil. Bularning barchasi anglo-sakson traditsiyasi ...dagi bozorlarni liberalligini, ochiqligini, kompaniyalar faolligini, ...ni krizislarga ta'sirchanligini belgilaydi. Anglo-sakson ...alyalarida esa mobillikka, ixtirochilikka, risklilikka, opportu-...ga, agressivlikka, o'zgarishlarga moyillik ko'proq seziladi. Bu ...da aksiyadorlarning (ayniqsa, mayda paket egalarining) huquq va ...manfaatlari ustun turadi.

Savollar

1. Bir bo'g'inli modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi qanday ...ishlanadi?
2. Unitar model qanday xususiyatlarga ega?
3. Unitar modelning jahon amaliyotida qo'llanilishi qanday ...belgilarda namoyon bo'ladi?

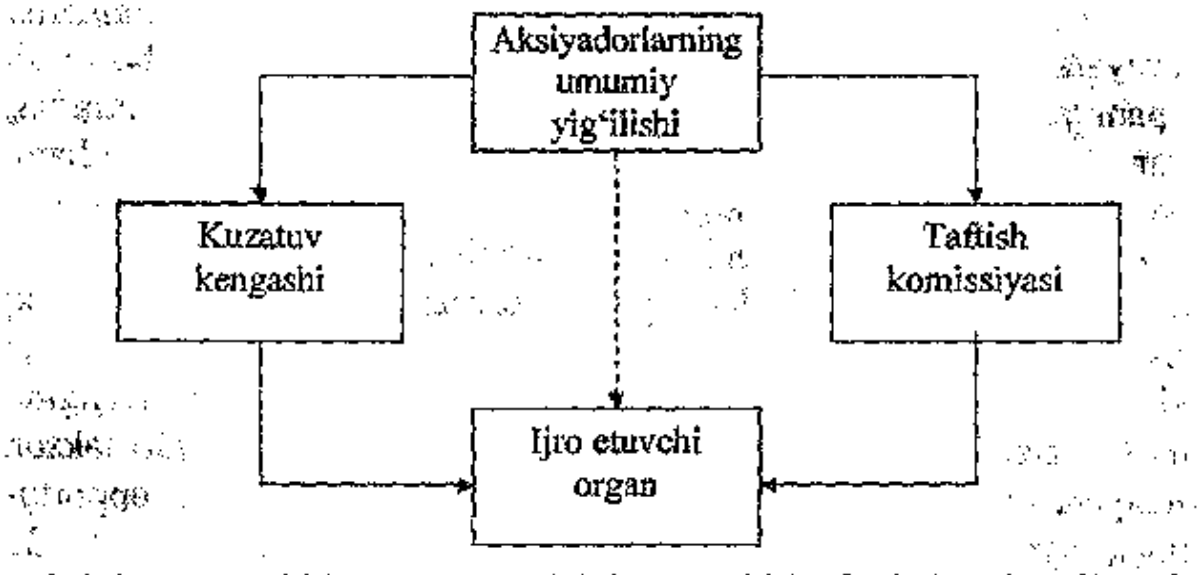
Topshiriqlar

1. Unitar modelni jahon amaliyoti asosida tavsiflang.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

3.3. Ikki bo'g'inli model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi

Ikki bo'g'inli «Germancha» model vakolatlari aniq ajratib qo'yilgan kuzatuv kengashi, taftish komissiyasi va ijro etuvchi organ bo'lishini nazarda tutib, bir shaxsning uchala organga a'zo bo'lishiga yo'l qo'ymaydi (3.1 paragrafga qaralsin).

Aytilganlardan kelib chiqqan holda bu modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi 3.3.1- rasmda keltirilgan. Ushbu modelning faoliyat mexanizmi Xalqaro IHRT tamoyillari va normalariga (1.4 paragrafga qaralsin) to'liq asoslanganligi bilan ajralib turadi.



3.3.1-rasm. Ikki bo'g'inli modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi.

Ikki bo'g'inli model quyidagi xususiyatlarga ega:

– tashkiliy-funksional tuzilmasi 3.3.1- rasmdagi sxemaga asosan qurilgan;

– 70-80 foiz aksiyalar doimiy egalikdagi shaxslarda bo'ladi, 20-30 foiz aksiyalar esa « chakana savdoda» sotiladi va xaridorlar tomonidan mablag'larini vaqtinchalik joylashtirish obyekti deb qaraladi;

– aksiyadorlik kapitali sezilarli darajada har tomonlama keng rivojlangan tizimli va o'zaro egalikdagi aksiyadorlarga (ancha bog'liq bo'lgan) ega bo'lgan ulgurji investorlar mablag'idan tashkil topadi;

– xizmat qiluvchi kompaniyaning kuzatuv kengashidagi keng vakillari;

– uzoqni ko'ra oluvchi investorlar;

– qimmatli qog'ozlar bozori kichik va ancha kam likvidli.

Yevropada korporativ siyosatning nemischa modeli keng yoyilgan bo'lib, unga xos bo'lgan xususiyat kompaniyaga barcha manfaatdor shaxslarning qo'shilishidir. Ularning barchasi korporativ tuzilmaning qismi sifatida qaraladi va boshqarishda ma'lum huquqlarga ega. Demak, AQSh da biznesning ijtimoiy javobgarligi kompaniyaga tashqaridan kiritilgan bir holat bo'lsa, Germaniyada bu korporativ hayotning bir qismi hisoblanadi. Hukumat, mehnat va kapitalning hamkorligi

kompaniyalarning ichki tuzilmasida hamda xo'jalikni tartibga soluvchi qonunchilikda mustahkamlangan.

Nemis modelida aksiyadorlar manfaatdorlardan biri bo'lib, bu uning amerika modelidan ajratib turuvchi asosiy xususiyatlaridan biridir. Kompaniyaga qo'shimcha, asosan qarz mablag'lari ajratuvchi banklar ham kompaniyani strategik boshqaruvda ishtirok etishi mumkin.

Ushbu modelning yana bir farqli tomoni kompaniyalar tarkibiga ishchilarning ham kiritilganligidir. 1976-yilda Germaniyada qabul qilingan qonun ishchilarning korporativ siyosat tizimida ishtirokini belgilab bergan. Ushbu qonun 2000 kishidan ortiq ishlovchilari mavjud bo'lgan kompaniyalar «kuzatuv kengashi»ga ega bo'lishi, kengashning 50 foiz a'zosi aksiyadorlardan, 50 foizi ishchilar vakillaridan iborat bo'lishini talab qiladi. Bunda kompaniya xodimlari boshqaruvchisi lavozimi bo'yicha kengash a'zosi bo'lishi darkor. Kuzatuv kengashi a'zolari aksiyadorlar va mehnat jamoasining yig'ilishlarida saylanadilar. 500 kishidan 2000 kishigacha ishchisi bo'lgan tashkilotlarda ishchilarning vakillari kuzatuv kengashining chorak qismini tashkil etishi mumkin. Ushbu kengashlar asosan kompaniyaning bandlik siyosati va mehnat sharoitlari bo'yicha faoliyatini nazorat qiladilar.

Shuningdek, ular kompaniya siyosatiga kompaniya aksiya kapitalida ishtirok etishi mumkin bo'lgan kasaba uyushmalari orqali ta'sir o'tkazishi mumkin. Urushdan keyingi yillarda, «Marshall rejasi» amalga oshirilishi chog'ida amerikalik boshqaruv bo'yicha mutaxassislar Germaniyada ham jamoat shartnomalari tizimini tatbiq etishga zo'r berishdi. Biroq ushbu mamlakatda barqaror ijtimoiy-demokratik an'analarga asoslangan kompaniya ma'muriyati va ishchilarining o'zaro munosabatlari tajribasining mavjudligi ularni lol qoldirdi. Uning negizida korxona ma'muriyati va ishchilari o'rtasidagi ajralish emas, balki konsessus, ya'ni «til topishish» zaruratidan kelib chiqadigan g'oya yotadi. Bu yerda ma'muriyat va ishchilarning tashkiloti milliy maqsadlarga erishish yo'lida ijtimoiy birdamlikka yo'naltirilgan bir komandaga birlashadi.

Konsessusning o'rnatilish jarayoni milliy miqyosda boshlanadi, ya'ni Germaniya sanoatchilari uyushmasi kasaba uyushmalari bilan munosabat standartlari va umumiy siyosatini aniqlab oladilar. Bu faoliyat tarmoq uyushmalari tomonidan davom ettiriladi. Kompaniyalar ushbu ko'rsatmalarga amal qilish yoki qilmaslikni ixtiyoriy qabul qiladi. Biroq qabul qilingan standartlardan og'ishgan firmalarga ijtimoiy choralar qo'llanilishi mumkin. o'z navbatida kasaba uyushmalari ham

ish beruvchilar bilan munosabatlar bo'yicha yagona siyosat ishlab chiqish mexanizmiga ega. Bunda mamlakatdagi «ko'k yoqalilar»ning chorak qismini o'zida birlashtirgan metalchilar kasaba uyushmasi asosiy rol o'ynaydi. Shunday qilib, Germaniyada mehnat vakillarini korporativ siyosatda ishtirokini ta'minlovchi institutsional mexanizm shakllangan.

Nemis modelida kompaniya institut sifatida davlatdan ajralmasdir. U bilan davlat o'rtasida hamkorlik munosabatlar mavjud. Aksariyat hollarda davlat yirik kompaniyalar aksiyalar paketining sezilarli qismiga egalik qiladi va boshqaruvda o'z vakillariga ega.

O'z navbatida davlat kompaniyalararo munosabatlarni tarmoqlar ichida qo'llab-quvvatlaydi. Har bir tarmoqda rivojlanish strategiyasini ishlab chiquvchi uyushmalar mavjud. Ushbu uyushmalarning qarori tavsiyaviy xarakterga ega. Biroq uyushma ko'rsatmalariga amal qilmagan kompaniyalar jarimaga tortilishi mumkin. Moliya va kasaba uyushmalari ham tarmoq tuzilmasi bilan uzviy aloqadorlikda. Bularning barchasi birgalikda harakatlarni muvofiqlashtirishga kuchli omil bo'ladi. AQShda bunday mexanizm yaratilmagan va bo'lishi ham mumkin emas, bu yerda u trestga qarshi qonunchilik ta'sir doirasiga tushadi.

Germaniyada fond bozori amerika modelini qo'llayotgan mamlakatlarga nisbatan kamroq rol o'ynaydi. U miqyosi jihatidan kichik va past likvidlidir. Germaniyada aksiyalar bilan muomala qilish katta operatsion xarajatlar talab qiladi. Bu yerda chorakli hisobotlar yo'q. kompaniya to'g'risidagi ma'lumotlar bozorga yilda bir marta chiqariladi. Bu esa yil mobaynida aksiyalarni sotib olish qarorlarini qabul qilishga yetarli emas. Shu bois Germaniyada AQShdagiga nisbatan yashirish axborotlar olish, ya'ni sanoat josusligi biznesga aylangan. Bunday sharoitlarda fond bozori hammabop tartibga soluvchi vazifasini bajara olmaydi. Biroq Germaniyada fond bozoridan buni hech kim kutayotgani ham yo'q. Gap shundaki, bu yerda kompaniyalarni nazoratini qo'lga olgan yirik investorlar ustunlikka ega. Aksiyalarning bunday yirik paketlari egalari bo'lib, individual mulkdorlar, moliya kompaniyalari, banklar, kasaba uyushmalari, yerlarning hokimliklari, munisipal idoralar va shu kabilar chiqishi mumkin. Ko'p hollarda bu yirik investorlar kompaniyaning samarali faoliyatidan qo'shimcha manfaatdorlikka ega. Shu bois, ular kompaniya aksiyalaridan voz kechishi qiyin va ayrim muammolar paydo bo'lganda kompaniya ishlariga faol aralashadilar.

Nemis modelida bank kapitali alohida o'rin tutadi. Uch yetakchi bank – «Doychabank», «Drezdnerbank» va «Kommersbank» kichik aksiyadorlar ishonch tizimi orqali deyarli butun germaniya iqtisodiyotini

[illegible] doirasiga kiritishga muvaffaq bo'lgan. Ular amalda yirik [illegible]iyalar qarorlarini to'sib qo'yish imkoniga ega. Ayrim hisoblarga [illegible]voz berishda banklarning to'plangan kuchi (o'z aksiyalar paketi, [illegible] aksiyadorlar ishonchnomalari, banklar bilan affilirlangan boshqa [illegible]tiya va moliya institutlari aksiyalar paketi bilan birga) 199-yilda [illegible]niyaning 100 ta yirik kompaniyalarining 24 tasida umumiy [illegible] ovozining 82 foizni tashkil etgan.

[illegible]ermaniya kompaniyalarining joriy faoliyati nazoratini kuzatuv [illegible]lari olib boradi. Ayni paytda ular aksiyador va [illegible]uvchilarning manfaatlari mutanosibligini ta'minlashi zarur. Moliyaviy tuzilmalar, banklar kuzatuv kengashida kamsonli bo'lgani bilan ta'sir doirasi kuchliroqdir. Bunda ular kengash tarkibida nafaqat aksiyador, balki kreditor sifatida ham ishtirok etishi mumkin.

Banklarning kompaniyalar boshqaruvidagi ishtiroki Germaniya iqtisodiyotini boshqarish tarkibida ham o'z ahamiyatini ko'rsatadi. Bir-biriga bog'liq kompaniyalar o'rtasidagi qo'shimcha aloqalar banklar orqali ro'y beradi. Natijada sanoatlari tarkib topadi. Nemis modeli tarafdorlari banklarning bunday rolini ijobiy baholaydilar. Huquqiy jihatdan bu banklarning nomoliyaviy kompaniyalarning aksiyalarini cheklanmagan miqdorda egalik qilishi orqali mustahkamlangan. Germaniyada banklarning investitsiya va tijorat turlariga bo'linishi hollari uchramaydi, bu bir kompaniya tomonidan moliyaviy xizmatning barcha turlarini ko'rsatish imkonini beradi. Bu banklarga oddiy aksiyadorlarga nisbatan o'z mijozlari to'g'risida yetarlicha ma'lumotga ega bo'lish imkonini beradi. Shunday qilib, banklar aksiyalar bilan muamala qilish va ulardan foydalanish bo'yicha bir qator ustunliklarga ega bo'ladi. Lekin an'analarga muvofiq banklar jamiyat oldida kompaniya samarali faoliyati uchun nafaqat moliyaviy, balki ma'naviy javobgarlikni ham zimmasiga oladi. Shunday qilib, muammoli kompaniyalar bilan ishlash ular faoliyatining asosiy ajralmas qismidir. Banklar maxsus jamg'armalar tashkil qiladi, qayta tarkiblashda ishtirok etadi va moliyaviy xizmatlar ko'rsatadi va sh.k.

Bankrotlik manfaatlarning mutanosibligini ta'minlash bilan mos kelmaydi va yirik aksiyador, ya'ni bank nemis jamiyatining ko'z o'ngida kompaniyani qiyin vaziyatdan olib chiqish uchun zo'r berishi lozim bo'ladi. Shuni aytish lozimki, likvidlikning pastligi banklar aksiyalardan tez voz kechishini qiyinlashtiradi. Demak, yagona yo'l qayta tarkiblashni amalga oshirishdir.

Nemis modeli – mamlakatning tarixiy rivojlanishi mahsulidir. Ushbu mamlakat o'tgan asrning o'rtalariga qadar feodal tarqoqlikni boshdan kechirgan va sanoati rivojlangan AQSh, Buyuk Britaniya, Fransiya, Niderlandiya mamlakatlaridan deyarli yarim asr ortda qolgan edi. Ichki imkoniyatlardan kelib chiqib, mo'ljallangan maqsadlarga erishish uchun sarmoya yig'ish qiyin masala edi. Yevropada yetakchi mavqega ega bo'lishdek maqsadni amalga oshirish kuchli davlat investitsiyalari va xorij kapitaliga muhtojlikni keltirib chiqardi. Natijada xorij kapitali ishtirokidagi banklar, sanoat kartellari va davlat o'ziga xos uchburchak hosil qildi va investitsiya yo'nalishlari bo'yicha qarorlarni qabul qildi. Shunday qilib, Germaniya muvofiqlashtirilgan sanoat siyosati yuritilgan birinchi jahon davlatlaridan bo'ldi. Mutaxassislarning fikricha Germaniya «tashkil etilgan kapitalizm»ning yaqqol namunasidir va unda davlatdan ham ko'ra bank va yirik kompaniyalarning o'rni yuqori bo'ldi.

Geosiyosiy nuqtayi nazardan bugun Germaniya Sharqiy Yevropa mamlakatlari uchun urush davridan keyin G'arbiy Yevropa mamlakatlari uchun AQSh o'ynagan rolni o'ynashi mumkin. Madaniy nuqtayi nazardan sobiq sotsialistik davlatlarga aynan Germaniya yaqinroq. Nemis modeliga qurilgan ijtimoiy-iqtisodiy g'oyalar yanada joziba bag'ishlaydi. Ayniqsa, davlat va banklarning biznesni boshqarishdagi rolining yuqoriligi bunga taalluqlidir.

Bu modelni jahon tajribasida qo'llanilishi xususiyatlari mazmunan quyidagi belgilarda namoyon bo'ladi.

1. *Liberal iqtisodiyot modeliga asoslanganligi belgisi bo'yicha.*

Bu belgiga ko'ra ikki bo'g'inli korporativ siyosat modeli liberal iqtisodiyot sharoitiga mansub bo'lib, uning faoliyat mexanizmi mamlakatning bozori va kompaniyalari ochiqligi, ularning yuqori darajada rivojlanganligi, globalligi bilan belgilanadi.

2. Mamlakat aholisining anglo-sakson traditsiyalari va ma'naviy boyliklariga asoslanganligi bo'yicha.

Germaniya xalqining madaniyati, e'tiqodi va mos ravishda kompaniyalari, boshqalardan farqli birmuncha xususiyatlarga ega bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

– praktisizm, ierarxiklik, o'ta mehnatkashlik, ijtimoiy himoyaga, risksizlilikka va jamg'armaga moyillik;

– kompaniya rahbariyati tomonidan personal manfaatlarini mulkdorlarnikidan yuqori qo'yilishiga yo'nalganligi.

Savollar

1. Ikki bo'g'inli modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi qanday ifodalanadi?
2. Insayderlik modeli qanday xususiyatlarga ega?
3. «Germancha» modelning jahon amaliyotida qo'llanilishi qanday holatlarda namoyon bo'ladi?

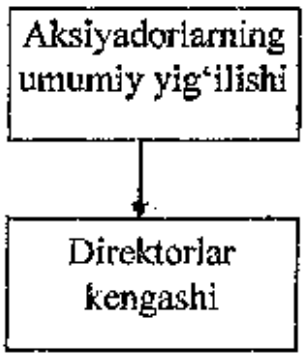
Topshiriqlar

1. Ikki pog'onali modelni jahon amaliyoti asosida tavsiflang.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

3.4. Tarmoq modeli: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi

«Tarmoq» modeliga asoslangan korporativ siyosat Yaponiya va Janubiy Koreya kompaniyalarida foydalanilib, bunda mos ravishda «keyresu» va «chebol» vujudga keladi (3.1 paragrafga qaralsin). Bu model yagona kollegial boshqaruv organi – asosan yoki butunlay ijro etuvchi direktorlardan iborat bo'ladigan direktorlar kengashini tashkil etishni nazarda tutadi.

Aytilganlardan kelib chiqqan holda, bu modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi 3.4.1- rasmda keltirilgan.



3.4.1-rasm. Tarmoq modelining tashkiliy-funksional tuzilmasi (bunda anglo-sakson modelidan farqli direktorlar kengashida «keyresu» va «chebol» tashkillashtiriladi).

Ushbu modelning faoliyat mexanizmi Xalqaro IHRT tamoyillari va normalariga (1.4 paragrafga qaralsin) to'liq asoslanganligi bilan ajralib turadi. Tarmoq modeli quyidagi xususiyatlarga ega:

Yapon modeli mohiyatiga ko'ra na Amerikacha, na Germancha modellarga o'xshaydi. Har ikkala modelning qator tomonlarini o'zida mujassamlashtiradi:

– direktorlar kengashi tarkibida mustaqil direktorlar bo'lmaydi, balki kengash a'zolari yuqori darajadagi boshqaruvning vakillari yoki sobiq boshqaruvchilari bo'ladi;

– aksiyadorlik kapitali sezilarli darajada bitta sanoat guruhining a'zolariga qarashli har tomonlama egalikdagi kompaniya aksiyadorlarining yuqori ulushi bilan tavsiflanadigan ulgurji investorlar mablag'idan tashkil topadi;

– o'zaro shaxsiy munosabatlar bilan tavsiflanadi (xarakterlanadi);

– modelga oilaviy bank kiradi va u orqali oilaga kirgan kompaniyalar moliyalashtiriladi.

Urushdan keyingi vaqtda Yaponiya bosib olinganidan so'ng amerikalik mutaxassislar demokratik jamiyat qurish chora-tadbirlarini ko'ra boshladilar. Amerika modelini tatbiq etish ham ular qatoridan o'rin oldi. Avvalgi milliy xo'jalik yuritish tizimini yo'qotish va huquqiy jihatdan aksiyadorlar kompaniya asosini tashkil etuvchi model qabul qilindi. Biroq milliy an'analar bilan chatishish oqibatida o'ziga xos boshqaruv modeli – yapon kompaniya modeli tashkil topdi.

Yaponiyaning butun ishbilarmon hayoti imperator va davlatga xizmat qilishga g'oyalari bilan singib ketgan. Davlatning biznesni qo'llab-quvvatlash tizimi ushbu xizmatga mukkasidan ketgan samuraylar loyihalarini ro'yobga chiqarishni ustuvor bildi. Shu bois birinchi yirik bank va sanoat kompaniyalar davlatga tegishli edi. Keyinchalik ular xususiylashtirildi. Shunday qilib yaponiyada davlat avvalo samarali faoliyat yurituvchi kompaniyalarni tuzadi va keyin uni xususiy sektorga o'tkazadi va jamiyat maqsadlariga erishishni ko'zlaydi. Bu AQSh va Germaniyadagi holatning butunlay aksidir.

Yetakchi sektorlardagi yirik kompaniyalar Yaponiyada davlat tomonidan biznes qilish va foyda olishga yo'l qo'yib berilgan, biroq davlat va jamiyat oldida ajralmas majburiyatlarga ega tashkilotlar sifatida qaraladi. Ular aksiyadorlar va bankirlarning shaxsiy manfaatlari uchun emas, balki ushbu kompaniyada ishlovchilar va uning xizmatlaridan foydalanuvchilar uchun faoliyat yuritadi. Shuni ham e'tiborga olish lozimki, konfusiylik an'analari «shaxsiy huquq»ga salbiy munosabat bildiradi, milliy manfaatlarga zid ravishda qaraladi.

Shuning uchun aksiyadorlik kapitalini bozor ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlar mexanizmi, kompaniyani esa biznesning

...iliy shakli sifatida qabul qilinganidan keyin ham yapon ...anaviy o'ziga xosligini saqlab qoldi. Ular yapon jamiyati ...dan alohida tuzilma sifatida qaralmagan va umummilliy ...atlarga xizmat qiluvchi yirik jamoat tuzilmalarining bir qismi ...a ko'rilgan. «Keyresu» deb ataladigan ushbu tuzilmalarga banklar, ... institutlari, sanoat kompaniya guruhlari, savdo firmalari va sh.k. ... «Keyresu»lar 100 va undan ham ortiq tashkilotlarni birlashtiradi. ... bir-biri bilan aksiyalarining ma'lum qismlariga egalik qilish orqali ... bo'lgan. «Keyresu»ning boshida odatda mamlakatning yirik ... ...idan biri turadi va ushbuni moliyalashtirishning asosiy manbai ... ...da faoliyat yuritadi. Buni 70 foiz aksiyalar institutsional ...mulkdorlarga qarashli ekanligini ham isbotlaydi.

Shuning uchun Yaponiyada fond bozorining yuqori darajada ...vojlanganligiga qaramasdan, uning likvidligi yuqori emas. Mavjud ...'mo va qadriyatlar aksiyalar qiymatining o'zgarishi yoki ularning ...mulkdori o'zgarishiga nisbatan ham muhimroq rol o'ynaydi.

Yaponiya kompaniyalarida hanuz ichki dunyo, tabaqa va toifa ...nosabatlarining o'rni yuqori. «Keyresu» rahbarlarining o'zaro ...loqalarini yaqinlashuvi uchun ko'plab klublar yo'naltirilgan bo'lib, ...ning umumiy siyosati, qadriyatlar, ish yuzasidan tortishuvlar, ...yinlash va boshqa ishga o'qitish masalalari hal etiladi.

«Keyresu» ning ichida sezilarli mablag' jamlash imkoniga ega. Bir-birini kreditlash keng tarqalgan. Biroq bu kreditlash kredit berilgan kompaniyaning butun ahvolidan boxabar bo'lishni ta'minlovchi nazorat ...anizmiga aylangan. O'z navbatida ushbu moliyaviy tizim «tizim ...kil etuvchi» bank tomonidan nazoratga olingan.

Shunga o'xshash qattiq nazorat tizimi ishlab chiqarish sohasida ham mavjud. Asosiy «keyresu»lar muayyan aloqadorlikdagi ...nologiyalar atrofida qurilgan. Yetakchi kompaniyalar ayrim yig'ma ...ulotlarni ishlab chiqarishni ichidagi korxonalarga yuklaydilar. ...lab chiqarish munosabatlarining qattiq ierarxiyasi vujudga keladi. ...ldi shunday tamoyillar asosida «keyresu»ning sotish kompaniyalarida ham ierarxiya vujudga keladi. Yaponiyada ishlab chiqarish sotuvga ...batan yuqori mavqega ega. Ishlab chiqarish fan va farovonlikni ...ojlantirishga savdo esa shaxsiy boyishga xizmat qiladi, deb qaraladi. Yapon sanoatining aksariyat yetakchilari samuraylarning vakillaridir.

Yaponiyaning urushdan keyingi tajribasi korporativ siyosatni ...klantirish faqat qonunchilikni joriy etish bilan erishilmasligini ...rsatdi. Huquqiy jihatdan bu yerda kompaniya ishtirokchilarini faqat

aksiyadorlar bilan cheklovchi amerikacha model joriy etilgan. Lekin yapon tadbirkorlari ushbu modelning shunday tarzda o'zlariga moslashtirdilarki, natijada mutlaqo yangi model shakllandi.

Kompaniya yaponlar uchun xo'jalik aloqalarining rasmiy tizimi emas, balki ijtimoiy hayotning bir bo'lagidir.

Koreyadagi korporativ siyosatning tarmoq modeli Yaponiyanikiga birmuncha o'xshash jihatlari mavjud bo'lib, u faqat koreys millatining mentalitetiga asoslangan «chebol» ni tashkillashishi bilan farqlanadi. Lekin «chebol» ham «keyresu»ga birmuncha o'hshash.

Bu modelni jahon tajribasida qo'llanilishi xususiyatlari mazmunan quyidagi belgilarda namoyon bo'ladi.

1. *Liberal iqtisodiyot modeliga asoslanganligi belgisi bo'yicha.*

Bu belgiga ko'ra korporativ siyosatning tarmoq modeli liberal iqtisodiyot sharoitiga mansub bo'lib, uning faoliyat mexanizmi mamlakatning bozori va kompaniyalari ochiqligi, ularning yuqori darajada rivojlanganligi, globalligi bilan belgilanadi.

2. *Mamlakat aholisining Yapon yoki Koreya traditsiyalari va ma'naviy boyliklariga asoslanganligi bo'yicha.*

Ushbu traditsiyalar quyidagilarda namoyon bo'ladi:

– insonlarni ierarxik pog'onalilikka intilishi, o'zidan yuqori pog'onada turgan shaxsga sodiqlik (davlat tuzilmasi yoki biznesda, kompaniyada va uning korporativ boshqaruvida);

– bir kompaniyada o'tiroqlik (butun hayot davomida yollanish tizimi);

– vasiylikka muhtojlik;

– personal (mehnat jamoasi) manfaatlarini mulkdorlarnikidan yuqori qo'yish («korporatsiya-oila», sezilarli oshib boruvchi mehnat haqi va ijtimoiy to'lovlar tamoyili asosida);

– yaqqol kollektivizm, jamiyatga o'ta tobelik, o'zini moddiy cheklash («halol kambag'allik», ishga fidoiylik etikasi), Yaponiyani dunyodagi alohida missiyasini oshirish (Koreyada bunday emas);

– anglo-sakson traditsiyasidan farqli, aholining yuqori darajadagi jamg'arma normasi va investitsion ishtiroki (o'zi ishlaydigan kompaniyada).

Yapon traditsiyalariga asoslangan korporativ siyosatni shaklan va mazmunan AQSh kompaniyalaridagi korporativ siyosatdan keyingi o'ringa qo'yish mumkin. Ularning ikkalasi islomiy kompaniyalardagi korporativ siyosatdan ustun.

Savollar

1. Tarmoq modelining tashkiliy-funksional tuzilmasi qanday tuzilgan?
2. Tarmoq modeli qanday xususiyatlarga ega?
3. Tarmoq modelining jahon amaliyotida qo'llanilishi qanday ko'rinishda namoyon bo'ladi?
4. Keyretsu va Chebol nima?

Topshiriqlar

1. Tarmoq modelini jahon amaliyoti asosida tavsiflang.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

3.5. Korporativ siyosatni yuritishda turli modellarni qo'llash tajribasi

Mamlakat doirasida to'g'ri tanlangan va samarali yo'lga qo'yilgan korporativ siyosat kompaniyalarning faoliyatiga 3.1-3.4 paragraflarda ko'rsatilgan modellarning tafovutlari va xususiyatlari ila vujudga keluvchi salbiy ta'sirlarni kamaytirishga qaratiladi. Shu munosabat bilan, turli mamlakatlarda (AQSh, Germaniya, Yaponiyadan tashqari) 3.1-3.4 paragraflarda keltirilgan modellardan va (yoki) ularning aralash variantsiyasidan foydalaniladi.

Shvesiyada unitar kengashlar tizimi (ya'ni kuzatuv kengashi alohida tuzilma sifatida ajratilmagan) amal qiladi. Lekin amerika modelidan farqli ravishda bu yerda direktorlar kengashida kompaniya xizmatchilarining «quyi» bo'g'ini vakillarining ishtiroki qonun bilan belgilab qo'yilgan. Shu bilan bir vaqtda kompaniya menejmentining ishtiroki kompaniya prezidentlari (direktorlari) ishtirokiga tenglashtirilgan. Bunday holat ko'p jihatdan umumiy ijtimoiy-iqtisodiy tizim - «shvesiya sotsializmi»ning ta'siridir.

Gollandiyada ikkiyoqlama kengashlar keng tarqalgan. Biroq Germaniyadagidan farqli ravishda xizmatchilar kuzatuv kengashi tarkibiga kiritilmaydi va u faqat mustaqil direktorlardan iborat.

Italiyada direktorlar kengashi unitar bo'lsada, ko'proq AQShdagi emas, balki Germaniyadagi holatga o'xshab ketadigan sanoat tuzilmasi va aksiyadorlik mulki tizimi doirasida amal qiladi. Hatto juda yirik

kompaniyalar ham ko'pincha oilalarga tegishli. Shu bois, yirik aksiyadorlar aksariyat hollarda kompaniya menejerlari hamdir.

Rossiyada rasmiy jihatdan ikkiyoqlama kengashlar – direktorlar kengashi va boshqaruv belgilangan. Biroq direktorlar kengashi (kuzatuv kengashi) a'zolari sifatida mustaqil direktorlarni ham (ular ko'pincha ozchilikni tashkil etadi), oliy menejmentni ham ko'rish mumkin.

Rivojlanayotgan davlatlarda (Arab, Lotin Amerikasi, Afrika mamlakatlarida) ham yuqorida keltirilgan modellar kombinatsiyasini ko'rish mumkin.

Aksiyadorlarning manfaatlarini direktorlar kengashi tomonidan ro'yobga chiqarish imkoniyatlariga bo'lgan ishonch darajasi, ko'p jihatdan aksiyadorlar foydalanishi mumkin bo'lgan kompaniya faoliyati ustidan amalga oshiriladigan nazoratning muqobil mexanizmlari samaradorligi bilan bog'liqdir (avvalo moliya bozorida o'z aksiyalarini erkin sotish mexanizmi orqali).

Korporativ siyosat mexanizmlari davlat, jamoat tashkilotlari, sud organlari va ishbilarmon doiralar tomonidan ishlab chiqilgan muayyan qoida, me'yor va standartlar asosida hamda ularning doirasida amal qiladi.

O'tish iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda (Markaziy va Sharqiy Yevropa, MDH mamlakatlarida) oxirgi yillardagi siyosiy va iqtisodiy islohotlar mahalliy kompaniyalarning dunyo xo'jalik jarayoniga kuchli tortilishiga olib keldi va ularda korporativ siyosat modeli masalasini dolzarbligini oshirdi. Xususiylashtirish, ya'ni davlat korxonalarini aksiyadorlik shakliga o'tkazish asosiy vazifani – korxona samaradorligini oshirish vazifasini hal etmadi. Aksiyadorlashtirish samarali boshqaruvdan manfaatdor bo'lgan mulkdorlarni shakllantiradi, deb qaralgan edi. Biroq bir mulkdor – davlatning o'rniga ko'plab mayda mulkdorlarning vujudga kelishi boshqarish mexanizmiga salbiy ta'sir ko'rsatdi. Ayni paytda mulkni tasarruf qilish va strategik masalalarni tezkor hal qilish sezilarli qiyinlashdi. Sodir bo'lgan vaziyatning sababi, mulkdorlarning maydalarini vujudga kelishi barobarida ularning manfaatlarini hisobga olgan holda boshqarish mexanizmlari, ya'ni korporativ siyosat joriy etilmadi. Yakunlangan xususiylashtirish jamoa mulkdorining ustun holatiga olib keldi. Bu esa avvalgi bosqichga xos bo'lmagan va yechimi xususiylashtirish va qonunchilikda o'z aksini topmagan vazifalarni dolzarbligini kuchaytirdi. Ya'ni:

- mulkdorlarning kompaniya ichidagi o'zaro munosabatlarini tartibga solish;
- jamoa mulkdori va mulkdor agenti – tashkiliy sifatida korxona menejmenti o'rtasida aloqa o'rnatish;

- kompaniya chegaralarini aniqlash: kompaniyani kapital-[illegible]qarish omillaridan faqat birining egasi sifatida baholashning [illegible]k to'g'ri ekanligi; kompaniyadagi hukmronlikka boshqa omillar [illegible] etilgan mehnat va texnologiya egalarining kurashuvi to'g'rimi?

Bunday mamlakatlarda korporativ siyosatning o'z modeli [illegible]llangan va uning asosiy jihatlari quyidagilar:

1. Korporativ demokratiyaning zaif rivojlanganligi va yirik [illegible]dorlarning ustuvor o'rni. Yirik kompaniyalar aksiyalarini mehnat [illegible]alari, menejment va investorlar o'rtasida mayda bo'laklarga [illegible]mlash amalda butunlay muvaffaqiyatsizlikka uchradi. Mayda [illegible]adorlar manfaatlarini himoyalash va ularning qabul qilinajak [illegible]larga ta'sir etish imkoniyatlarini oshirish mexanizmlarini barpo [illegible]ganligi, mayda aksiyadorlarning o'z aksiyalaridan tez orada voz [illegible]ib yuborishlariga zamin bo'ldi. Aksiyalar chayqovchilar tomonidan [illegible] olinib, biznes ustidan o'z nazoratini o'rnatishga intilayotgan [illegible]adorlarga sotib yuborildi. Aytish mumkinki, aksiyalarning yirik [illegible]dorlar qo'lida to'planishi o'z yakuniga yetdi. Nazorat paketiga ega [illegible]ngan aksiyalarni ushlab turish foyda keltirmaydi. Chunki aksariyat [illegible]onalar foydasiz ishlamoqda va dividen to'lash ham amalga oshirilmaydi. Investitsiya uchun mablag' yetishmasligi rivojlanishga jiddiy to'siq bo'lmoqda va aksiyalarning kurs qiymati ko'tarilmayapti. Shu bois aksiyalar birja kotirovkalariga kiritilmagan va fond bozorining rivojlanishi deyarli kuzatilmayapti. Yirik kompaniyalar o'z aksiyalarini mamlakat ichida emas, balki AQSh va G'arbiy Yevropa mamlakatlari birjalarida joylashtirishga harakat qilmoqda.

2. Bank kapitali va sanoatning birlashuvi va oligarxiyaning shakllanganligi. Tijorat banklari uchun moliyaviy sektorga to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalarni kiritish qonun yo'li bilan ma'n etilmaganligi bois, ayniqsa, islohotlarning boshlang'ich davrida garov evaziga kreditlash va garov auksionlari orqali banklar asosiy sanoat korxonalarida nazoratni o'z qo'liga olishga muvaffaq bo'ldi. Moliya kapitalining sanoat bilan birlashuvi, oligarxiya tuzilmalarini vujudga keltirdi. Natijada butun bir tarmoqlar alohida ta'sir doirasiga o'tdi. Ular o'rtasida mulkni bo'lib olish va siyosiy hokimiyatning yuqori eshelonlariga o'z ta'sirini o'tkazish uchun qizg'in kurash olib borilmoqda. Bunday sharoitda banklar moliyaviy infratuzilma funksiyalarini bajara olmaydilar. Kapitalning oligarxiyalar doirasidan erkin oqib o'tishi qiyinlashadi. Tashqi ko'rinishidan ushbular Yaponiyadagi «keyresu»larga o'xshab ketadi. Lekin milliy g'oya, ishbilarmonlik ma'naviyati, me'yor va qadriyatlarning mavjud

emasligi ushbularni Yaponiyada bo'lgani kabi milliy maqsadlarga erishish emas, balki oligarxlarning boyish manbaiga aylantiradi.

3.Davlatning yuqori o'rnining saqlanib qolganligi. Deyarli barcha yirik korxonalarida davlatga tegishli aksiyalar paketlari mavjud. Aksariyat hollarda davlatga tegishli aksiyalar to'sib qo'yuvchi paketlardir. Ayrim o'ta *muhim* yo'nalishlardagina davlat nazorat paketlarini saqlab qolgan. Lekin hozirgi kungacha davlat boshqaruv funksiyalarini bajarishdan ko'ra, uni ishonchli boshqaruvga berishni afzal bilib keldi. Umuman boshqaruv samarasini oshirish va uni rivojlantirishda ushbu yo'lning ta'siri sezilmayapti. Bu bir tomondan mulkdor, ikkinchi tomondan iqtisodiy maydonda o'yin qoidalarini belgilovchi – hakam bo'lgan davlat uchun manfaatlar ziddiyati xavfini keltirib chiqaradi. Bunday ziddiyatlar odatda davlat kompaniyadan ancha uzoq bo'lgan amerika modelida osonlik bilan echiladi.

4.Direktorlar korpusi o'rnining mustahkamlanishi. Aksariyat xususiylashtirilgan kompaniyalar direktorlari ichki axborot va amaldagi boshqaruvdan *foydalanib* yangi tashkil etilayotgan aksiyadorlik jamiyatida ham nazoratni qo'lga olishga harakat qiladilar. Amalda ular tashqi aksiyadorlar nazoratini to'sib qo'yish imkonini beradigan aksiyalar paketini qo'lga kiritishga ham *muvaffaq* bo'ldilar. Bunday direktorlar mehnat jamoasiga kuchli ta'siridan foydalangan holda, tashqi nazorat va boshqaruv komandasining o'zgartirilishiga yo'l qo'ymaslik payida bo'ladilar.

5. Investisiya resurslarining yetishmasligi. Yirik banklarning aksariyati u yoki bu darajada oligarxiyalarning ta'sir doirasida yoki uning tuzilmalariga kirgan bo'lib, ular real loyihalarni investitsiyalash uchun erkin mablag'lar manbai vazifasini o'tay olmaydi. Xalqaro investitsiyalar esa bozorni to'yintirish imkoniyatiga ega emas. Dunyo banklari faqat o'z filiallari orqali harakat qilishi mumkin va ularning imkoniyatlari juda cheklangan.

Yuqorida keltirilgan holat O'zbekiston kompaniyalari korporativ siyosati modeli uchun ham xosdir.

O'zbekistonda korporativ siyosat modeli ilg'or jahon tajribasi va mamlakatda xususiylashtirish negizida tuzilgan aksiyadorlik jamiyatlarning boshlang'ich faoliyati tajribasi jihatlarini o'ziga olgan holda oyoqqa turish bosqichini boshidan kechirmoqda. Bunda korporativ siyosatning «Germancha» modeli asos qilib tanlangan bo'lsada, unda, O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi modelidan (o'tish iqtisodiyoti modeliga mansub) kelib chiqib, «anglo-sakson» va

...modellariga hos ba'zi unsurlar qo'llanilgan. Natijada, ...istonda korporativ siyosatning «aralash» modeli qabul qilingan. ...tunda O'zbekistonda joriy qilingan korporativ siyosat modelining ...tajribasida mavjud bo'lgan modellar bilan ba'zi o'hshashlik ...ini (tarqlarni) solishtirma tahlil qilish muhim ahamiyatga ega ...bu mavjud holatni anglashga yordam beradi. Bunday solishtirma ...quyidagi jadvalda keltirilgan.

...bek va anglo- ...modellarining ...shliklari	O'zbek va Germancha modellarining o'xshashliklari	O'zbek va yapon modellarining o'xshashliklari
...adorlik ...boshqarish ...chagi» ...siyalarning ...paketiga ega ...gan aksiyador- ...ndaatlarini himo- ...(ya'ni kumul- ...voz berish) ...'ptomonlama ...ing (ya'ni ...lik va taftish ...iyalari) ...ektorlarning ...y aloqalari di- ...lar kengashiga ...zodlarni saylashda ...him ahamiyatga ega ...Investisiya fond- ...i asosiy «tashqi» ...estorlar hisoblanadi	♦ Alohida e'tibor qisqa muddatli foyda emas, balki korxona ustidan uzoq muddatli *nazoratga ajratiladi* ♦ Banklar ikki xil rol o'ynaydi – kreditor va aksiyador (universal banklar) ♦ Aksiyalarga egalik qilish tarkibiga o'xshash. Aksiyalarning asosiy egalari O'zbekistonda ham Germaniyada ham yirik kompaniyalardir	♦ Aksiyadorlik jamiyatini boshqarish «uchburchagi» ♦ Alohida e'tibor qisqa muddatli foyda emas, balki korxona ustidan uzoq muddatli nazoratga ajratiladi ♦ Banklar ikki xil rol o'ynaydi – kreditor va aksiyador (universal banklar) ♦ Banklar boshchiligidagi Keyresu tarmoqlari (moliya-sanoat tandemlari) ikkala bozorda ham mavjud
♦ O'zbekistondagi Davlat mulki qo'mitasining roli va amerika kompaniyalarida davlatning egaligi yo'qligi ♦ O'zbekistonda	♦ O'zbek ajlarida boshqarish «uchburchagi»dan, nemis AJlarida ikki yoqlama boshqaruvdan foydalanadi ♦ O'zbek AJlari umu-	♦ O'zbek AJlarida korxona ishlovchilari kuzatuv kengashida ko'pchillikni tashkil etmasligi mumkin ♦ Yaponida korxona vakillari ko'pchillik

moliya-sanoat tandemlarini paydo bo'lganligi ♦ O'zbek banklari universal, AQShdagilar bunday emas ♦ qonunchilikka muvofiq o'zbek AJlarida bosh direktor bir paytning o'zida kengashda bo'lishi mumkin emas.	miy yig'ilish qarori bilan kuzatuv kengashi miqdorini o'zgartirishi mumkin, Germaniyada esa qonunan belgilab qo'yilgan ♦ Chet elliklar nemis aksiyadorlik kapitalining 19%ga egalik qiladi, O'zbek AJlarida xorijliklar nazorat paketiga ega bo'lishi mumkin.	♦ Xorijiy investorlarning o'zbek AJlari aksiyalariga egaligi o'rtacha (27,52%), ular direktorlar kengashida muayyan rol o'ynaydilar; Yaponiyada bunga norasmiy to'siq bor
♦ AQSh modeliga o'xshash O'zbek AJlari kuzatuv kengashiga korporativ kotib va ichki audit kiritilganligi ularga katta vakolat beradi	♦ Ikkala modelda barcha organlarning vakolatlari qonunan ajratilgan	♦ Tarmoq modeliga o'xshash O'zbek AJlari kuzatuv kengashiga katta vakolatlar berilgan

Jadvaldagi tahlildan ko'rinib turibdiki, O'zbekuiston sharoitida aralash modelni qo'llash investorlar uchun ma'lum qulayliklarni berishi mumkin, lekin bunday model har doim ham turli mamlakatlardan kelgan xorijiy investorlar tomonidan to'liq idrok qilina olmasligi sababli milliy korporativ siyosat va investision muhitga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Savollar

1. Shvetsiyada qanday model qo'llangan?
2. Gollandiya va Italiyada qanday model qo'lanilgan?
3. Rivojlanayotgan mamlakatlarda qanday model qo'llanilgan?
4. Markaziy va Sharqiy Yevropa va MDH mamlakatlarida qanday model qo'llanilgan, ularning qanday jihatlarini bilasiz?
5. Korporativ siyosatning o'zbekcha modelini boshqa modellar bilan o'xshashliklari nimadan iborat?

Topshiriqlar

1. Jahon amaliyotida qo'llaniladigan modellarni tavsiflang.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

II bob. KORPORATIV SIYOSAT KO'RSATKICHLARI

4.1. Korporativ siyosat ko'rsatkichlarining turlari va tavsifi

Globallashuv sharoitlarida industrial va rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotlarining rivojlanish bosqichlari kompaniyalar rolini keskin oshishi bilan belgilanadi. Bunda kompaniyalarning korporativ siyosatini ularni muhim ahamiyatga egaligiligi bilan ajralib turadi.

Umuman olganda, kompaniyalarning korporativ siyosati sifati mamlakatni iqtisodiy, moliyaviy, ijtimoiy va bozor indikatorlari hamda investitsion muhit ko'rsatkichlari bilan hamohang bo'lib, ularga ma'lum darajada ham ta'sir ko'rsatadi, ham bog'liq bo'ladi.

Xususan olganda, korporativ siyosat sifati bir vaqtning o'zida kompaniyaning moliyaviy, biznesi va bozordagi aksiyalari ko'rsatkichlarini belgilaydi va ularning ta'siri ostida o'zgaradi.

Hozirda korporativ siyosat sifatini o'lchab baholashda turli ko'rsatkichlar qo'llanilib, ular korporativ siyosat reytingini baholashga yo'naltirilgan. Bunda korporativ siyosat reytingi kompleks (integral) ko'rsatkich (parametr, mezon, kriteriy) bo'lib, o'z ichiga kompaniyada korporativ siyosat yuritilishining turli qirralari (komponentalari) sifatini ifodalovchi ko'rsatkichlar majmuasidan shakllanadi. Bu komponentalarga quyidagilar kiradi: mulk tuzilmasi, moliyaviy manfaatdor shaxslar bilan munosabatlar, moliyaviy shaffoflik va informatsiyani ochib berilishi.

Birinchi komponent o'z ichiga quyidagi kategoriyadagi ko'rsatkichlarni oladi: mulk tuzilmasining shaffofligi, mulkni konsentratsiyalanganligi va bunda mulkdorlar ta'siri.

Ikkinchi komponent o'z ichiga quyidagi kategoriyadagi ko'rsatkichlarni oladi: umumiy yig'ilishlar o'tkazilishini muntazamligi, ularda qatnashishning osonligi, ular to'g'risidagi informatsiyani mavjudligi; umumiy yig'ilishlar ishi prosedurasi va ularda ovoz berish tartibi; mulkka egalik huquqi.

Uchinchi komponent o'z ichiga quyidagi kategoriyadagi ko'rsatkichlarni oladi: chop etiladigan informatsiya mazmuni va sifati; chop etiladigan informatsiyaning o'z vaqtidaliligi va uni olish mumkinliligi; kompaniya auditorining xolisligi va reputatsiyasi.

To‘rtinchi komponent o‘z ichiga quyidagi kategoriyadagi ko‘rsatkichlarni oladi: direktorlar kengashi tuzilmasi va tarkibi; kengashning roli va faoliyati samaradorligi; tashqi direktorlarning roli va mustaqilliligi (bog‘liq emasligi); direktorlar va yuqori rahbarlarga haq to‘lash siyosati, ularning faoliyati va bir-birining o‘rnini bosa olishi sifatini baholash.

Korporativ siyosat reytingini mikrodarajada (ya’ni kompaniya miqyosida) va makrodarajada (ya’ni mamlakat miqyosidagi kompaniya uchun tashqi bo‘lgan omillarni kompaniya korporativ siyosatiga ta’siri) baholab belgilash mumkin.

Mikrodarajada reytingni baholashda quyidagilar inobatga olinadi: boshqaruv organlarining o‘zaro bog‘liqlikdagi faoliyati samaradorliligi, direktorlar (kuzatuv) kengashi samaradorligi, kompaniya aksiyadorlari va undagi manfaatdor shaxslarning samaradorligi.

Makrodarajada korporativ siyosat nuqtayi nazaridan reytingni baholashda quyidagilar hisobga olinadi: mamlakatda huquqiy, me’yoriy va informatsion infratuzilmalar samaradorligi. Bunda diqqat quyidagilarga qaratiladi: huquqiy infratuzilma (korporativ siyosatga oid qonunlar tizimi va ularning sifati), tartiblashtirish (muvofiqlashtirish va nazorat qilish mexanizmlari va institutlari sifati), informatsion infratuzilma (buxgalterlik standartlari, audit, hisobotlar tizimi, axborot tizimi) sifati, bozor infratuzilmasi (institutsional va funksional tuzilmalari) sifati.

Umuman olganda, korporativ siyosat reytingi (KSR) kompaniyaning boshqarish jarayonini investorlar va moliyaviy manfaatdor shaxslar manfaatlariga qanchalik mos kelishini baholaydi. Bunda KSR xalqaro iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (IHRT) tamoyillari va standartlari asosida 130 ta namunaviy savollarga olinadigan javoblar yordamida 10 ballik shkala bo‘yicha baholanadi. Bunda KSR 10 balni tashkil etsa, u eng yuqori baholangan hisoblanadi.

Ko‘p jihatdan KSR darajasi mamlakat bozoriga va unda faoliyat yuritadigan kompaniyalarga nisbatan ishonchni va ularning risklilik darajasini belgilaydi.

KSR yordamida kompaniyalarni boshqarilishi sifatini miqdoriy baholash, undagi ijobiy va salbiy hodisalarni prognoz qilish, bularning natijalari asosida paydo bo‘lishi mumkin bo‘lgan xavflar va disproporsiyalar manbalarini (sabablarini) aniqlash va o‘z vaqtida ularning kompaniyalarga, iqtisodiyotga va bozorga salbiy ta’sirini oldini

[illegible] noma'qul darajasini oldindan pasaytirish bo'yicha chora-[illegible]larni ishlab chiqish mumkin.

Savollar

1. Korporativ siyosat sifati nima va uni nimalar belgilaydi?
2. Korporativ siyosat reytingi qanday ko'rsatkich va unga qanday komponentlar kiradi?
3. Korporativ siyosat reytingi qanday darajalarda baholanadi?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosat sifatini baholashning mazmunini yoritib [illegible].
2. Terminlar lug'atini tuzing.

4.2. Korporativ siyosat sifatini reyting baholash metodologiyasi va institutlari

Korporativ siyosat sifatini baholash metodologiyasi deganda korporativ siyosat reytingini (KSR) belgilash bilan bog'liq tizimli tadqiq [illegible] o'lchash, tahlil qilish, baholash va optimallashtirish konsepsiyasi [illegible]ondashuvlari, ularni o'rganish va samarali qo'llash bo'yicha [illegible]lanilgan bo'lgan ilmiy-amaliy bilimlar, usullar, uslublar, yo'sinlar [illegible]umsi tushuniladi.

KSR kompleks (integral) ko'rsatkich bo'lganligi sababli (4.1 [illegible]ga qaralsin), uni baholashda turli usul va yondashuvlar qo'llash [illegible]kin. Masalan, ekspert usuli, matematik usul, ularga asoslangan [illegible]i usul mavjud. Bularda «pastdan yuqoriga» va «yuqoridan [illegible]», makrodarajada va mikrodarajada kabi yondashuvlar [illegible]milishi mumkin.

Korporativ siyosat sifati samaradorlikni baholash kriteriylari (mezonlari) yordamida aniqlash mumkin. Masalan, KSR ko'rsatkichlari va ularning o'rtacha vaznlashtirilgan koeffisiyentlari ko'paytmasi summasi ko'rinishidagi mezon yordamida baholash, etalon ko'rsatkichga nisbatan baholash mezoni, ko'rsatkichlar vektori ko'rinishidagi mezon yordamida baholash, maxsus indekslar (arifmetik va geometrik shakldagi) yordamida baholash.

Ta'kidlash joizki, hozirda KSR darajasini belgilash ko'proq ekspert baholash usuliga asoslangan bo'lib, unda korporativ siyosat ko'rsatkichlarining miqdoriy qiymati ekspertlar guruhlari tomonidan aniqlanadi. Chunki bu ko'rsatkichlar miqdoriy emas, balki ko'proq sifatiy xarakterga ega. Shu tufayli ularni baholashda ekspertlar tomonidan beriladigan sifat ballariga asoslangan usul keng tarqalgan. Bu usuldan KSR darajasini belgilashda deyarli barcha reyting agentliklari foydalanadi. Ularning ichida eng nufuzlilaridan *Standard & Poor's (S&P)* va *Moody's* Agentliklari bo'lib, ularning tomonidan muntazam ravishda 130 standartlashgan savollarga javoblar asosida belgilanadigan korporativ boshqaruv (ya'ni korporativ siyosat) reytingi baholari moliya bozorlarining barcha qatnashchilari tomonidan tan olinib va investitsion faoliyatida keng qo'llanilib kelinmoqda.

Korporativ boshqaruv reytingini (KBR) aniqlash bo'yicha xizmatlar ikkita tarkibiy qismdan tashkil topgan. Ular:

A. Kompaniya reytingi: boshqaruv organlari, direktorlar kengashi, kompaniya aksiyadorlari va boshqa bundan manfaatdor shaxslarning o'zaro munosabatlarining samaradorligi. Ushbu tarkibiy qism doirasida, avvalambor, alohida kompaniyaning ichki boshqaruv strukturasi va jarayonlari baholanadi.

B. Mamlakatdagi vaziyat tahlili: mamlakat huquqiy, me'yoriy va informatsion infrastrukturasining samaradorligi. Ushbu tarkibiy qism doirasida qanday qilib makroiqtisodiy darjadagi tashqi kuchlar kompaniya korporativ boshqaruviga ta'sir ko'rsatishi mumkinligiga baho beriladi.

Bunday mikro va makro darajadagi tarkibiy qismlar korporativ boshqaruv amaliyoti uchun muhim ahamiyatga ega. Korporativ boshqaruv amaliyotini alohida kompaniyalar uchun obyektiv taqqosiy tahlili jarayonini boshqarish va yengillashtirish amaliyotini o'rganish uchun qo'shimcha baholash omillarni aniqlanishi mumkin. Milliy vaziyat tahlilini baholash tarkibiy qism sifatida kiritilishi alohida kompaniyalar tomonidan o'zlashtiriladigan va oxir-oqibatda xalqaro darajaga nisbatan muvofiq keladigan baholarni ko'rib chiqishga imkon beradi, bu esa turli xil davlatlardagi boshqaruv amaliyotiga ta'sir ko'rsatuvchi vaziyatni taqqoslashni yengillashtiradi.

KBR tahlilning shaffof mezonlarga va standartlashtirilgan texnalogiyalarga asoslangan mustaqil xulosasini o'zida aks ettiradi. Bu audit ham, kredit reytingi ham, moliyaviy maslahat berish ham va biror-bir aniq faoliyatni amalga oshirish bo'yicha tavsifnoma ham emas.

...yilmalarini o'zlashtirishga ixtisoslashtirilgan agentlik bo'limi ...lum kirish mumkin bo'lmagan ma'lumotlarga ega bo'lishi va aksincha.

...orporativ boshqaruv reytingi» yoki «korporativ boshqaruvni ...a atamalarini ishlatishdan maqsad korporativ boshqaruv va *kredit reytingi natijalarining chegaralanganligidan iborat.* ...ko'ra, kredit reytingi shaxs o'zining qarz majburiyatlarini ...shartlariga mos holda bajarayotganligi ko'rsatuvchi moliyaviy ...atlar nisbatan natijasini o'zida aks ettiradi. KBR va unga mos ...kompaniyaning turli jihatlarini baholash majmuini o'zida aks ...ali Uning maqsadi moliyaviy yoki tijorat faoliyatining nisbatan ...ko'rsatgichlariga fikrlar bildirishga qaragandan ko'ra, ko'proq ...bo'lmagan o'tmishda nisbatan o'rniga ega bo'lgan boshqaruvning ...standartlarini taqqosiy tahlilidan iborat.

...Shu o'rinda, korporativ boshqaruv kompaniya kredit ...ityatlariga va uning aktivlarini investorlar uchun jozibadorligiga ...ko'rsatishi *mumkin ekanligining bunday boshqaruv reytingi o'z-*...lan kompaniyaning nisbatan kredit sifatiga yoki uning aksiyalari ...ga xulosa bo'la olmaydi.

Mamlakatdagi vaziyat tahlili u yoki bu davlatda tashqi sharoitlar ...sqi omil sifatida) sog'lom korporativ yoki mikro darajagi boshqaruv ...iyotiga qanchalik darajada imkon yaratayotgani yoki qarshilik ...atayotganini aniqlab beradi.

...Bunday tahlil doirasida asosiy e'tibor mamlakat (milliy) ...oshdagi sharoitga (fonga) qaratiladi. Agar tashqi sharoitlar ...matning mahalliy va hududiy organlari tomonidan olib ...ayotgan siyosat va ular tomonidan amalga oshiriladigan faoliyat ...ki iqtisodiy infratuzilma ta'siri ostida bo'lsa, unda tahlilning diqqat ...ozi bunday omillar ta'sirini hisobga olishga qaratiladi.

...Tashqi vaziyat (fon) alohida kompaniyalarning yaxshi yoki yomon ...boshqaruvi *sabablarini aniqlashda katta ahamiyatga ega bo'lishi* ...mkin. Bundan tashqari, u qo'yidagilarni aniqlashda muhum ...ahamiyatga ega:

moliyaviy manfaatdor shaxslarga beriladigan huquqlar va ularni ...kompaniyaning moliyaviy manfaatdor shaxslari bilan munosabatlarni ...aniqlashda;

qaralayotgan davlatning tegishli infratuzilmasi bunday ...huquqlarni himoyalanishida qanchalik samaradorligini aniqlashda.

Bularning birinchisi mavjud qonunchilik va me'yoriy amaliyot tomonidan manfaatdor shaxslarning qanday huquqlari aniqlanganligini bilishga yo'naltirilgan. Ikkinchisi esa bunday huquqlarning amaliy ahamiyatiga tegishli.

Tegishli qonunlar va me'yoriy hujjatlarni baholashga qo'shimcha sifatida tahlil jarayoni investorlar bilan, kompaniyalar direktorlari bilan, huquqshunoslar bilan, hisobchilar bilan, me'yoriy tashkilotlar vakillari bilan, fond birjalari mas'uliyatli xodimlari bilan, iqtisodchilar bilan va tegishli professional tashkilotlar bilan bo'ladigan maslahatlarni o'z ichiga oladi.

Bunday tahlil asosan qo'yidagi to'rtta sohaga e'tiborini qaratgan:

- Huquqiy infratuzilma;
- Muvofiqlashtirish (tartiblashtirish);
- Informatsion infratuzilma;
- Bozor infratuzilmasi.

Mamlakatdagi ichki vaziyat tahlili sanab o'tilgan har bir sohani (omil sifatida) baholashni (4-ilovaga qaralsin) o'z ichiga oladi.

KSR (KBR) darajasini yuqorida aytilganlarga asoslangan ravishda belgilash va tahlil qilish metodikasi ham 4-ilovada keltirilgan.

Hozirda bu metodika jahon amaliyotida keng qo'llanilib kelmoqda. Lekin uni O'zbekiston sharoitida qo'llashda birmuncha qiyinchiliklarga duch kelish mumkin. Bunga sabab, milliy iqtisodiyotning o'tish davrini o'z boshidan kechirayotganligi ila korporativ siyosatda aralash modelni qo'llanganligi va uni uzluksiz takomillashib borishi.

Savollar

1. Korporativ siyosat sifatini baholash metodologiyasi deganda nima tushuniladi?
2. Korporativ siyosat sifatini baholashda qanday usul va yondashuvlar qo'llaniladi?
3. Korporativ siyosat reytingini baholash institutlari kimlar va ularning xizmatlari nechta tarkibiy qismlardan iborat?
4. Korporativ siyosat nuqtayi nazaridan mamlakatdagi ichki vaziyat qanday baholanadi?
5. Korporativ siyosat reytingini baholash metodikasi nimadan iborat?

Topshiriqlar

Korporativ siyosat sifatini baholash metodikasini amaliy ...da yoritib bering.

Terminlar lug'atini tuzing.

...Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar rivojidagi va iqtisodiyotdagi roli

...ompaniyalar korporativ boshqaruvi siyosatlari reytinglarining ...iqtisodiyotning real sektori rivojlanishidagi ahamiyati va roliga ...ortishi ochiq investitsion muhit talablarining jadal ortib borishi, ...vestorlar va boshqaruvchi menejerlar uchun raqobatli kurashni ...hil, ularning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ...ish samaradorligini oshirish muammolarining hanuzgacha ...gi bilan belgilanadi.

...umman olganda, kompaniyalarning korporativ siyosati sifatini ...bu reyting ko'rsatkichlari investitsion muhit talablari doirasida ...ining iqtisodiy, moliyaviy, ijtimoiy va bozor indikatorlari bilan ...ng bo'lib, ularga ma'lum darajada ham ta'sir ko'rsatadi, ham ...bo'ladi.

...usan olganda, korporativ siyosat reytingi, 4.2 paragrafda ...lgimidek, bir vaqtning o'zida kompaniyaning biznesi va ...mentini, moliyaviy va bozordagi raqobatbordoshlilik, risklilik va ...tuzilmasi, informatsion shaffoflilik va boshqa sifat qirralarini ...lovchi ko'rsatkichlar tizimi bilan kompleks ravishda aks ettiriladi va ularning ta'siri ostida o'zgaradi.

Bunda korporativ siyosat reytingi kompleks (integral) miqdoriy ...rsatkich (parametr, mezon, kriteriy) sifatida namoyon bo'lib (4.2 ...grafiga qaralsin) investitsion muhit bilan hamohang ravishda ...aradi.

Bunda kompaniyaning korporativ siyosati reytingi darajasi past ...ladi, agarda:

- korporativ manfaatlar konflikti darajasi korporativ huquq va ...adaniyat me'yorlari darajasiga (agar ularni adolatli deb olinsa) zid ...lsa;
- korporativ huquq va madaniyat me'yorlari korporativ manfaat ...larajasini ta'minlab bermasa.

Korporativ siyosat reytingini omil sifatida qaralsa, uning roli milliy iqtisodiyot va bozor, umuman undagi investitsion muhit rivojiq ta'sir etishi bilan aniqlash mumkin. Bunda korporativ siyosat (reytir ko'rsatkichining aniq miqdorlarida) ular uchun qanday holatlar vujudga keltirishi mumkin degan savolga javob topish bilan bog'liq (1. 1.5, 4.2 paragraflarga qaralsin). Lekin, bunda iqtisodiyot, bozor v undagi investitsion muhitning kompaniyalar korporativ siyosa reytingiga bevosita ta'sirini yoddan chiqarish aslo mumkin emas.

Korporativ siyosat reytingining adolatli va haqqoniy baho kompaniyalar uchun kapitallar bozorining barcha imkoniyatlaridan to'li foydalanish va uzoq muddatli investitsiyalarni jalb qilish, ularni samarali boshqarilishiga hamda ularning aksiyalarini real bazisi bilan ekvivalen darajada ushlab turishga sharoit va imkoniyatlar beradi. Bu esa milli iqtisodiyotni barqaror o'sishini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

Umuman olganda, korporativ siyosat reytingi kompaniyala faoliyati doirasidagi munosabatlar muhiti sifatining real darajasin ko'rsatib, kompaniyalarning milliy iqtisodiyot uchun ahamiyatliligi bozordagi raqobatbardoshliligi, investitsion jalbdorliligi, biznes muvaffaqiyatliligi va investorlar uchun riskliligi qay darajada ekanligin anglashga va samarali investitsion qarorlar qabul qilishga xizmat qiladi.

Savollar

1. Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar va iqtisodiyo rivojidagi rolini oshishi nimalar bilan belgilanadi?

2. Korporativ siyosat reytingini omil sifatida qaralsa, uning rol qanday aniqlanadi?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosatning iqtisodiyot va kompaniyala rivolanishidagi rolini amaliy misollar asosida tushuntiring.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

V bob. O‘ZBEKISTONDA AKSIYADORLIK JAMIYATLARINING KORPORATIV SIYOSATI MEXANIZMI

5.1 Aksiyadorlik jamiyatlarida qo‘llaniladigan korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari

...dallashuv sharoitlarida o‘tish iqtisodiyotini boshidan ...gan mamlakatlar iqtisodiyotlarining rivojlanish bosqichlari ...lar rolini keskin oshirish muammolari bilan belgilanadi (1.1 ... qaralsin). Bunda kompaniyalarning korporativ siyosati ...shkillantirish masalalari muhim ahamiyatga egaligiligi bilan ...adi (3.1 – 3.4 paragraflarga qaralsin). Bunday holat ...n kompaniyalarining korporativ siyosati modeli uchun ham ... paragrafga qaralsin).

...kistonda korporativ siyosat modeli ilg‘or jahon tajribasi va ...ni xususiylashtirish negizida tuzilgan aksiyadorlik jamiyat-...ihlang‘ich faoliyati tajribasi jihatlarini o‘ziga olgan holda ...rish bosqichini boshidan kechirmoqda. Bunda korporativ ... «Germancha» modeli asos qilib tanlangan bo‘lsada (3.3 ... qaralsin), unda, O‘zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy ...ahi modelidan (o‘tish iqtisodiyoti modeliga mansub) kelib ...anglo-sakson» (3.2 paragrafga qaralsin) va «tarmoq» (3.4 chi ...lgan qaralsin) modellariga xos ba’zi unsurlar qo‘llanilgan. ...la, O‘zbekistonda korporativ siyosatning aralash modeli qabul ...n.

...tav fondi jamiyatning aksiyadorlarga nisbatan majburiyatlarini ...ifodlovchi muayyan miqdordagi aksiyalarga taqsimlangan xo‘jalik ...huvchi subyekt *aksiyadorlik jamiyati* deb hisoblanadi.

Aksiyadorlar jamiyatning majburiyatlari yuzasidan javobgar bo‘lmaydilar va uning faoliyati bilan bogliq ziyonlarni o‘zlariga tegishli aksiyalar qiymati doirasida to‘laydilar.

Aksiyalar haqining hammasini to‘lamagan aksiyadorlar jamiyat majburiyatlari yuzasidan o‘zlariga tegishli aksiyalar qiymatining to‘lanmagan qismi doirasida solidar javobgar bo‘ladilar. Jamiyat o‘z aksiyadorlarining majburiyatlari yuzasidan javobgar bo‘lmaydi.

Agar jamiyatning bankrotligi jamiyat uchun majburiy ko'rsatmalarni berish huquqiga ega bo'lgan aksiyador sifatidagi shaxsning g'ayriqonuniy xatti-harakatlari tufayli vujudga keltirilgan bo'lsa, mazkur aksiyador zimmasiga jamiyatning mol-mulki yetarli bo'lmagan taqdirda uning majburiyatlari bo'yicha subsidiar javobgarlik yuklatilishi mumkin.

Aksiyadorlik jamiyatining ustavida tegishli huquq nazarda tutilgan taqdirdagina, aksiyador majburiy ko'rsatma berish huquqiga ega bo'ladi.

Jamiyat uchun majburiy ko'rsatmalar berish huquqiga ega bo'lgan aksiyador jamiyatning muayyan harakatni amalga oshirishi oqibatida nochor (bankrot) bo'lib qolishini oldindan bilib, o'z huquqidan uning ana shunday harakatni amalga oshirishini ko'zlab foydalangan holdagina jamiyatning nochorligi (bankrotligi) aksiyadorning harakatlari tufayli vujudga keltirilgan deb hisoblanadi.

Davlat va uning organlari jamiyat o'z zimmasiga olgan majburiyatlar yuzasidan javobgar bo'lmaydilar, xuddi shuningdek, jamiyat ham davlat va uning organlari olgan majburiyatlar yuzasidan javobgar bo'lmaydi.

Aksiyadorlik jamiyati ochiq yoki yopiq bo'lishi mumkin. Ochiq aksiyadorlik jamiyatining muassislari tarkibiga kiruvchilarning eng kam va eng ko'p soni cheklanmaydi (bunda muassis sifatida kamida bir jismoniy shaxs bo'lishi mumkin), yopiq aksiyadorlik jamiyatining muassislari esa kamida uch shaxsdan va eng ko'pi bilan ellik shaxsdan iborat qilib belgilanadi. Jamiyatning har bir muassisi uning aksiyadori bo'lishi lozim.

Aksiyadorlari o'zlariga tegishli aksiyalarini o'zga aksiyadorlarning roziligisiz boshqa shaxslarga berishi mumkin bo'lgan aksiyadorlik jamiyati ochiq aksiyadorlik jamiyati deb hisoblanadi.

Ochiq aksiyadorlik jamiyati o'zi chiqarayotgan aksiyalarga ochiq obuna o'tkazishga va qonun hujjatlarining talablarini hisobga olgan holda ularni erkin sotishga haqlidir.

Ochiq aksiyadorlik jamiyati o'zi chiqarayotgan aksiyalarga yopiq obuna o'tkazishga haqli, jamiyat ustavida va qonun hujjatlarida yopiq obunani o'tkazish imkoniyati cheklab qo'yilgan hollar bundan mustasno.

Aksiyalari faqat o'z muassislari yoki oldindan belgilangan doiradagi shaxslar orasida taqsimlanadigan aksiyadorlik jamiyati yopiq aksiyadorlik jamiyati deb hisoblanadi.

Bunday jamiyat o'zi chiqarayotgan aksiyalarga ochiq obuna o'tkazishga yoxud ularni cheklanmagan doiradagi shaxslarga sotib olish

...shqacha tarzda taklif etishga haqli emas. Yopiq aksiyadorlik ...i aksiyadorlarining soni ellik nafardan ziyod bo'lishi mumkin ...Belgilangan chegaradan ortib ketgan taqdirda u yopiq ...rlik jamiyatlari uchun miqdori aksiyadorlarning chegaralangan ...n ortib ketgan shaxslar aksiyadorlar reestrida ro'yxatga olingan ... e'tiboran olti oy ichida ochiq aksiyadorlik jamiyatiga ...ntirilishi, ushbu muddat tugagach, sud tartibida tugatilishi lozim.

Yopiq aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari ushbu jamiyatning ...pi aksiyadorlari sotayotgan aksiyalarni o'zga shaxsga taklif ...yotgan narxda sotib olishda imtiyozli huquqqa ega bo'ladilar. Agar ...yadorlar aksiyalarni sotib olishda o'z imtiyozli huquqlaridan ...foydalanmasalar, jamiyat aksiyadorlar tomonidan sotiladigan aksiyalarni ...b olish uchun imtiyozli huquqqa ega bo'lishi uning ustavida ko'zda ...tilishi mumkin.

Aksiyadorlar sotayotgan aksiyalarni sotib olishda imtiyozli ...qdan foydalanish tartibi, muddati jamiyat ustavida belgilab ...iladi. Imtiyozli huquqdan foydalanish muddati aksiyalar savdoga ...ilgan paytdan boshlab 30 kundan kam va 60 kundan ko'p bo'lishi ...mkin emas.

O'zbekistonda joriy qilingan korporativ siyosat modelining hola-...i hamda uni jahon tajribasida mavjud bo'lgan modellar bilan ba'zi ...shashlik jihatlarini (va farqlarni) solishtirma tahlili (3.5 paragrafga ...qarang) shuni ko'rsatadiki, unda investorlar uchun raqobatli kurash va ...ning risklarini pasaytirish, huquqlarini himoyalash va qonuniy ...manfaatlarini ta'minlanishini masalalari ko'pgina o'tish iqtisodiyotini ...boshidan kechirayotgan davlatlardagi singari o'z yechimini to'liqligicha ...topmay kelmoqda. Bunda korporativ siyosatni bosh maqsadiga erishish, ...vazifa va funksiyalarini bajarish bilan bog'liq masalalar o'z yechimini ...topishi murakkab bo'lib, birmuncha to'siqlarga duch kelmoqda. Natijada, investorlar uchun o'z huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash muammolarini hal qilish ko'pincha qimmatga tushmoqda. Bu ...ana mamlakatdagi investitsion muhit rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatmay ...qolmayapti.

Umuman olganda, O'zbekistonda barcha o'tish iqtisodiyotiga ...mansub mamlakatlardagi singari korporativ siyosat rivoji quyidagi ...muammoli xususiyatlar bilan belgilanadi:

1. Minoritar aksiyadorlar ulushlari kamayishi hisobiga yirik ...aksiyadorlar paydo bo'lishi, natijada investitsiyalar sifatidagi moliyaviy ...resurslar jalb qilinishi susayishi kuzatilmoqda. Chunki yirik investorlar

korporativ manfaatlari ila kompaniyalarda ustuvor mavqeni egallab tashqi portfel investitsiyalar oqimiga to'sqinlik qiladilar, bu esa yang emissiyalarga (ayniqsa *IPO* mexanizmini joriy qilinishiga) yo' bermaydi, listing darajasidan uzoqlashtiradi, qimmatli qog'ozlarnin ochiq birlamchi va davomiy uzluksiz ikkilamchi bozori rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bunda aytish joizki, ko'pchilik ichki strategik investorlar aksiyalarini yirik paketlari doirasida kompaniyalariga uzoq muddatli qo'shimcha investitsiyalarni yo'naltirishni ko'pdan hohlamaydilar, balki iloji boricha kompaniyaning ichki rezervlari hisobiga o'zlarining sarflagan kapitallari qaytimiga qiziqadilar, bu esa kompaniyaning kapitalizatsiya darajasini keskin pasaytirib, modernizatsiyalashtirish va investitsiyalarga muhtojligini keskin oshiradi. Tashqi yirik strategik investorlar esa o'zlariga tobe bo'lgan kompaniyani uzoq muddatli strategik reja va manfaatlari ila ikkilamchi bozorga chiqarishga moyil bo'lmaydilar.

2. Bank tizimi modeli anglo-sakson modelidan farqli ko'proq Germaniyadagiga o'xshash modelga asoslanganligi banklarni moliya bozorlarida to'laqonli investitsion va kredit operatsiyalarning tashabbuskori va katalizatori sifatida faollik qilishiga to'sqinlik qilmoqda. Banklar uchun aksiyalar bozori yuqori riskli bo'lgani va kompaniyalarning korporativ boshqaruvida ishtirok etishga moyil bo'lmaganliklari (nazorat paketi bo'lmaganligi va ularning asosiy faoliyatlari doirasidan tashqari bo'lganligi) uchun portfel investitsiyalarga kam moyil bo'ladilar. Bundan tashqari, banklarning resurslari, kapitalizatsiya darajasi va marjasi nisbatan kamligi sezilmoqda.

3. Sug'urta tizimi hali yaxshi rivojlanmaganligi va investitsion resurslari kamligi hamda fond bozorida to'g'ridan-to'g'ri portfel investitsiyalar bilan shug'ullanmaganligi sababli, ular na korporativ boshqaruv tizimida, na birlamchi va ikkilamchi bozorlarda faolligi sezilmayapti.

4. Budjetdan tashqari fondlar faqat davlat qimmatli qog'ozlariga investitsiyalar qilish bilan cheklanganlar, aksiyalar bozori ular uchun juda riskli.

5. Investitsiya institutlari, ayniqsa, investitsiya fondlari va kompaniyalarning investitsion resurslari hajmi va menejmenti sifati juda past, ular asosan xususiylashtirish mexanizmi omili ta'siri ostida qolganlar.

6. Nisbatan ko'p vaqt davomida xususiylashtirilgan kompaniyalarda davlatning ixtiyorida aksiyalarning yirik paketlari turib qolganligi va

...rativ boshqaruv va menejment (moliyaviy, administrativ va ... tizimi samarasiz qolganligi (unda asosan davlatning ishonchli ...ifatida davlat organlari xizmatchilari va ishonchli boshqaruvchi ...alar davlat nomidan qatnashganlari samarasiz bo'lganligi), ...strukturizatsiya samarasiz amalga oshirilib, modernizatsiya ... moliyaviy ahvoli borgan sari yomonlashib borganligi sababli, ...rslarining ko'p qismi strategik va spekulyativ portfel ...ga sotilishi qiyin bo'lib kelmoqda, sotilsa ham yirik ...ga ketmoqda, natijada salbiy holatlar yuzaga kelmoqda. Bunda ...va boshqa moliya institutlarining investitsion faolligi sezilmay ...a, xususiylashtirish organi esa hozirda ko'p mamlakatlarda ...a berayotgan *IPO* mexanizmini qo'llash asosida davlat resurslarini ...ali joylashtirishni joriy qilmayaptilar.

7. Xususiy mulkchilik tizimi va unga tayangan biznes yaxshi ...mmay sustligicha qolmoqda. Bunda Ernando de Soto xulosa va ...ari o'z tasdig'ini topmoqda[7].

8. Kompaniyalarning bazaviy qimmatli qog'ozlari jalbdor va tovar ...da raqobatbardosh bo'lmaganligi, davomiy uzluksiz barqaror ...chi (spekulyativ) bozor yo'qligi sababli, bazisli qimmatli ...ozlar (derivativlar) bozori shakllanishiga yo'l bermayapti.

9. Banklar va turli kompaniyalarda emission, dividend va ...itsion siyosatlari menejmentining uyg'unlikdagi optimal balansiga ...ish masalasiga ahamiyat berilmasdan kelinmoqda, natijada ular ...i va tashqi resurslarni samarali jalb qila olmayaptilar.

10. Davlat regulativ institutlarining ko'p sonligi va tartiblash-tirish ...anizmlari bir-birlari bilan bir muncha nomutanosiblikda bo'lganligi ...ni uyg'unlikda birlashtiradigan bir butun yagona umummilliy ...roregulator yo'qligi) sababli, moliya bozori umuman olganda ...odiyotdagi o'z funksiyasini to'liq va samarali bajarishi qiyin ...hmoqda, bunda esa bozor qatnashchilari o'z vazifalarini bajarishga ...liq qodir bo'lmaganicha qolmoqdalar.

11. Davlat qimmatli qog'ozlari turlari va hajmi nisbatan kamligi, ular bilan bog'liq operatsiyalarning sustligi, Markaziy bankning ochiq moliya bozorlaridagi operatsiyalari sezilarli emasligi moliya bozorini rivojlanishiga to'sqinlik qilmoqda. Bundan tashqari mahalliy hokimiyatlar tomonidan munisipal obligatsiyalar chiqarilmasligi qo'shimcha investitsion resurslar manbasidan foydalanmaslikka olib kelmoqda.

---

[7] Эрнандо de Сото. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире./Пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2001.-272 с.

12. Ipoteka va lizing bozorlari yetarlicha shakllanmagan. Hanuzgacha eksport lizingi va ipotekaviy qimmatli qog'ozlari, vekselllar va mavjudlaridan boshqa turdagi qimmatli qog'ozlar yo'q. Aktivlar sek'yuritizatsiyasi mavjud emas. Moliya injeneriyasi va uning innovatsion mahsulotlari tarkib topmagan va h.k.

13. Mamlakatda birjalar va birjadan tashqari elektron savdo tizimlarining nisbatan ko'pligi oborot hajmlari kamligi, ularning barchasini tijorat tashkilotlari ekanligi, mos ravishda hisob yuritish, savdo va hisob-kitoblar o'tkazish bo'yicha tegishli institutlar xizmatidan foydalanuvchi qatnashchilarning transaksion xarajatlari miqdori ko'pligi, va o'zini o'zi muvofiqlashtirish mexanizmiga asoslanmaganligi moliya bozorini maydalanishiga va samaradorligini pasayishiga olib kelmoqda. Umuman olganda, hisob yuritish, savdo va hisob-kitoblar o'tkazish tizimi mukammal emas.

14. Davlat kompaniyalarning korporativ boshqaruvi siyosatida ikki tomonlama ishtirok etmoqda:

1) zaruratga qarab korporativ siyosatning huquqiy bazasini yaratish va takomillashtirish hamda qonun hujjatlari normalariga rioya qilinishni nazorat qilish yo'li bilan qatnashmoqda. Bu yo'l korporativ siyosat modelini shakllantirishda ko'pincha investorlar uchun qimmat bo'lgan davlatning amaliy-eksperimental evolutsionizmini keltirib chiqaradi;

2) Ustav fondida Davlat aksiyalari ulushiga ega bo'lgan aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosatida ushbu jamiyatlarni boshqarish organlaridagi o'z vakillari orqali to'g'ridan-to'g'ri ishtirok etish. Bunda uchta variant qo'llanilmoqda: davlat xizmatchilari ichidan ishonchli vakillarini tayinlash (agar, kompaniyada davlatga tegishli aksiyalar paketi hajmi 50 foizdan ortiq bo'lsa), davlatning ishonchli boshqaruvchiga topshirish (agar, kompaniyada davlatga tegishli aksiyalar paketi hajmi 26 foizdan ortiq bo'lsa), davlat xoldinglari orqali boshqarish (Italiyancha model), xolis boshqaruvchi kompaniyalarni tender yo'li bilan ishonchli boshqaruv shartnomasi asosida yollash (agar, kompaniyada davlatga tegishli aksiyalar paketi hajmi 25 foizgacha bo'lsa). Bu holat kompaniyani davlatga tegishli aksiyalar paketiga to'liq tobe qilib qo'yadi, kompaniyaning korporativ siyosatida ishtirok etuvchi xususiy sektordan bo'lgan boshqa manfaatdor shaxslar (minoritar aksiyadorlar, sheriklar va kreditorlar) ikkinchi darajalilar qatoriga o'tadilar va ularning biznes va investitsion faolligi susayadi. Bunda aksiyadorlarni asosiy organlaridan bo'lgan kuzatuv kengashi «anglo-sakson» va «tarmoq» modellariga o'xshash ravishda ijroiya organi

...atga samarali va operativ ta'sir ko'rsata olmayapti. Chunki, ...v kengashi qonunga asosan ijroiya organining joriy moliya-...k faoliyatiga aralashishi mumkin emas, faqat joriy yilning har ...dagina ijroiya organi hisobotlarini eshitib tegishli qarorlarni faqat ...chorak natijalari bo'yicha qabul qilishga majbur (har oylik ...lar ham muhim ahamiyatga ega bo'lishiga qaramasdan), ijroiya ...rahbarining huquqlari, majburiyatlari va javobgarligi aniq ...lanmagan bo'lib, uning ustidan aksiyadorlarning organlari va ...lar aksiyadorlar tomonidan nazorat yetarli emas (bu holat ...aliyda korrupsiyani kuchayishiga, manfaatdorlikka asoslangan ...bitimlarni ko'payishiga va jazisiz talon-tarojlarga olib kelmoqda), ...davlatning ishonchli vakillari va ishonchli boshqaruvchilarining faoliyati ...kutilgan samarani bermayapti (kompaniyaning moliyaviy-xo'jalik ...faoliyati natijalariga ko'ra), ularga to'lanadigan mukofotni (rag'batlantirish pulini) asossiz ekanligi sezilmoqda va h.k.

15. Yuqoridagilar va boshqa sabablarning barchasi mamlakatda ...faol investorlar institutlarini investitsion jarayonda sezilarli ...rivojlanishiga, aksincha yirik deyarli samarasiz bo'lgan investorlarning ...salmog'ini keskin oshib ketishiga olib kelmoqda.

Bu muammoli xususiyatlar O'zbekistondagi aksiyadorlik jamiyatlari mulki tarkibidagi aksiyalar ulushlarining taqsimlanishi holatiga ham ko'pdan bog'liq.

Aytish mumkinki, o'rta va uzoq muddatda O'zbekiston kompaniyalari korporativ siyosati rivojlanishini bashorat qilsa bo'ladi. Buning uchun unda barcha imkoniyatlar mavjud.

O'zbekistonda korporativ siyosatning regulativ infratuzilmasi unsurlariga quyidagi organlar kiradi va ular tegishli qonuniy-me'yoriy hujjatlar bilan belgilangan vakolatlarga ega.

Asosiy davlat organlariga Markaziy bank, Moliya vazirligi, Davlat mulkini boshqarish Qo'mitasi va uning huzuridagi qimmatli qog'ozlar bozori faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish Markazi (quyida qisqacha Markaz deb yuritamiz) kiradi. Moliya bozorida antimonopol siyosatni ko'rsatib o'tilgan organlar bilan birgalikda monopoliyadan chiqarish, raqobatni rivojlantirish va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash Davlat Qo'mitasi amalga oshiradi. Moliya bozoriga ta'sir ko'rsatuvchi fiskal siyosatni esa Moliya vazirligi, Davlat soliq Qo'mitasi va Davlat hojxona Qo'mitasi birgalikda olib boradi. Moliya bozori va kompaniyalarga oid tashqi iqtisodiy faoliyat bilan bog'liq masalalarni

O‘zbekiston Respublikasi tashqi iqtisodiy faoliyat vazirligi (Agentligi) iqtisodiyot vazirligi birgalikda amalga oshiradi.

Milliy moliya bozorining bank kapitali, pul va valuta bozorlarini, ularda kompaniyalar faoliyatini Markaziy bank va Moliya vazirligi, sug‘urta bozorini O‘zdavsug‘urtanazorat, korporativ qimmatli qog‘ozlar bozorini Markaz (bu organ haqida ma’lumotlarni uning Internet-saytidan http://www.uzsec.com va muallifning mavjud adabiyotlaridan ko‘rish mumkin), davlat qimmatli qog‘ozlar bozorini Moliya vazirligi va Markaziy bank tartiblashtiradi. Bu institutlarning har biri alohida davlat organi sifatida barchasi milliy bozorining va undagi kompaniyalar korporativ siyosati doirasidagi investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta’minlashning bir butun davlat tartiblashtirish tizimini tashkil qiladi. Bu tizimda hakamlik vazifasini sudlar bajaradi.

Ko‘rinib turibdiki, moliya bozori va uning doirasidagi korporativ siyosat hozirda bir vaqtning o‘zida bir nechta davlat organlari tomonidan tartiblashtiriladi.

Aytish joizki, O‘zbekistonda fond bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish tizimiga o‘zini-o‘zi muvofiqlashtirish (O‘O‘M) tashkilotlar ham kiritilgan. Bu bilan qimmatli qog‘ozlar bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish modeli uzoq kelajakda «anglo-sakson» va yaqin muddatda Rossiya modellariga yaqinlashishi mumkin.

Yuqorida sanab o‘tilgan institutlar moliya bozori va korporativ siyosatning umumiy regulativ infratuzilmasini tashkil etib, ularning har biri o‘ziga xos regulativ funksiyalarni bajaradi, ya’ni ular o‘z vakolatlari va sohasi maqsad-manfaatlari doirasida moliya bozori qatnashchilari, jumladan, kompaniyalar korporativ siyosati faoliyatini tartiblashtirishda bir vaqtning o‘zida ham nazorat va ham qonuniy tartib-qoidalarni o‘rnatuvchi davlat organlari funksiyasini bajaradi. Bu esa ko‘pincha ular tomonidan regulyativ me’yorlar va nazoratiy harakatlarni amalga oshirilishi chog‘ida nomutanosibliklar va qarama-qarshiliklarni keltirib chiqarmoqda. Boshqacha qilib aytilsa, davlat regulyativ organlarining faoliyatlari bir-birlari bilan moslashtirilmaganligi, unifikasiyalashtirilmaganligi, uyg‘unlashtirilmaganligi, umuman bir butun samarali regulyativ tizimga keltirilmaganligi moliya bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish mexanizmida sezilarli bo‘lmoqda. Bu haqda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti ko‘p marotaba tegishli ma’ruzaviy chiqishlari, farmonlari va qarorlarida ta’kidlab o‘tgan[8]. Ularning

[8] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori «Qimmatli qog‘ozlar bozorini rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida», 2006-yil 27-sentabr, №PP-475.

...si ila 2006-yilning 27-sentabridan boshlab korporativ boshqaruv ...ati modeli yanada takomilashdi, ya'ni ochiq aksiyadorlik ...yatlari kuzatuv kengashi tuzilmasiga korporativ kotib (korporativ ...hatchi) va ichki auditor (tashqi auditor va taftish komissiyasiga ...imcha tarzda) kiritildi. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respub-...ning «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini ...oyalash to'g'risida»gi Qonunga tegishli qo'shimcha va o'zgartirish-...kiritildi. Bundan tashqari, qimmatli qog'ozlar bozoriga oid mavjud ...n Qonun o'rniga 2008-yilda unifikatsiyalashgan - «Qimmatli ...ozlar bozori to'g'risida»gi qonun qabul qilindi. Bularning barchasi ...bekistonda qimmatli qog'ozlar bozori va korporativ boshqaruv ...atini rivojlantirishning yangi bosqichi hisoblanadi.

Savollar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruv ...iyosatining qanday modeli qabul qilingan?

2. Aksiyadorlik jamiyati nima va uning qanday turlari mavjud?

3. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlari korporativ siyosati rivoji qanday muammoli xususiyatlar bilan belgilanadi?

Topshiriqlar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida qabul qilingan korporativ siyosat modelini tavsiflang.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

5.2. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi

Umuman olganda, aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmini (6-ilova) o'rganish uchun uni bir-biri bilan bog'langan quyidagi jihatlari asosida ko'rib chiqish maqsadga muvofiq:

- mexanizmning iqtisodiy-huquqiy asoslari;
- mexanizm tuzilmasi va tarkibiy qismlari;
- mexanizm funksiyasi;
- mexanizmni harakatga keltiruvchilar;
- mexanizmning harakat algoritmi;

O‘zbekiston Respublikasi tashqi iqtisodiy faoliyat vazirligi (Agentligi) iqtisodiyot vazirligi birgalikda amalga oshiradi.

Milliy moliya bozorining bank kapitali, pul va valuta bozorlarini, ularda kompaniyalar faoliyatini Markaziy bank va Moliya vazirligi, sug‘urta bozorini O‘zdavsug‘urtanazorat, korporativ qimmatli qog‘ozlar bozorini Markaz (bu organ haqida ma’lumotlarni uning Internet-saytidan http://www.uzsec.com va muallifning mavjud adabiyotlaridan ko‘rish mumkin), davlat qimmatli qog‘ozlar bozorini Moliya vazirligi va Markaziy bank tartiblashtiradi. Bu institutlarning har biri alohida davlat organi sifatida barchasi milliy bozorining va undagi kompaniyalar korporativ siyosati doirasidagi investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta’minlashning bir butun davlat tartiblashtirish tizimini tashkil qiladi. Bu tizimda hakamlik vazifasini sudlar bajaradi.

Ko‘rinib turibdiki, moliya bozori va uning doirasidagi korporativ siyosat hozirda bir vaqtning o‘zida bir nechta davlat organlari tomonidan tartiblashtiriladi.

Aytish joizki, O‘zbekistonda fond bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish tizimiga o‘zini-o‘zi muvofiqlashtirish (O‘O‘M) tashkilotlar ham kiritilgan. Bu bilan qimmatli qog‘ozlar bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish modeli uzoq kelajakda «anglo-sakson» va yaqin muddatda Rossiya modellariga yaqinlashishi mumkin.

Yuqorida sanab o‘tilgan institutlar moliya bozori va korporativ siyosatning umumiy regulativ infratuzilmasini tashkil etib, ularning har biri o‘ziga xos regulativ funksiyalarni bajaradi, ya’ni ular o‘z vakolatlari va sohasi maqsad-manfaatlari doirasida moliya bozori qatnashchilari, jumladan, kompaniyalar korporativ siyosati faoliyatini tartiblashtirishda bir vaqtning o‘zida ham nazorat va ham qonuniy tartib-qoidalarni o‘rnatuvchi davlat organlari funksiyasini bajaradi. Bu esa ko‘pincha ular tomonidan regulyativ me’yorlar va nazoratiy harakatlarni amalga oshirilishi chog‘ida nomutanosibliklar va qarama-qarshiliklarni keltirib chiqarmoqda. Boshqacha qilib aytilsa, davlat regulyativ organlarining faoliyatlari bir-birlari bilan moslashtirilmaganligi, unifikasiyalashtirilmaganligi, uyg‘unlashtirilmaganligi, umuman bir butun samarali regulyativ tizimga keltirilmaganligi moliya bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish mexanizmida sezilarli bo‘lmoqda. Bu haqda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti ko‘p marotaba tegishli ma’ruzaviy chiqishlari, farmonlari va qarorlarida ta’kidlab o‘tgan[8]. Ularning

[8] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori «Qimmatli qog‘ozlar bozorini rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida», 2006-yil 27-sentabr, №PP-475.

...lla 2006-yilning 27-sentabridan boshlab korporativ boshqaruv ... modeli yanada takomilashdi, ya'ni ochiq aksiyadorlik ...ni kuzatuv kengashi tuzilmasiga korporativ kotib (korporativ ...tib) va ichki auditor (tashqi auditor va taftish komissiyasiga ...ha tarzda) kiritildi. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respub-...g «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini ...sh to'g'risida»gi Qonunga tegishli qo'shimcha va o'zgartirish-...di. Bundan tashqari, qimmatli qog'ozlar bozoriga oid mavjud ...onun o'rniga 2008-yilda unifikatsiyalashgan - «Qimmatli ... bozori to'g'risida»gi qonun qabul qilindi. Bularning barchasi ...stonda qimmatli qog'ozlar bozori va korporativ boshqaruv ...ini rivojlantirishning yangi bosqichi hisoblanadi.

Savollar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruv ...ining qanday modeli qabul qilingan?
2. Aksiyadorlik jamiyati nima va uning qanday turlari mavjud?
3. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlari korporativ siyosati rivoji ...day muammoli xususiyatlar bilan belgilanadi?

Topshiriqlar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida qabul qilingan korporativ ...siyosat modelini tavsiflang.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

5.2. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi

Umuman olganda, aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmini (6-ilova) o'rganish uchun uni bir-biri bilan bog'langan quyidagi jihatlari asosida ko'rib chiqish maqsadga muvofiq:

- mexanizmning iqtisodiy-huquqiy asoslari;
- mexanizm tuzilmasi va tarkibiy qismlari;
- mexanizm funksiyasi;
- mexanizmni harakatga keltiruvchilar;
- mexanizmning harakat algoritmi;

– mexanizmning amaliy natijalari va muammolari.

O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining (AJ) korporat boshqaruv siyosatining iqtisodiy-huquqiy konseptual asoslari mexanizmi «Fuqarolik kodeksi», «Mehnat kodeksi», «Aksiyadorli jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida» (6-ilovaga qaralsin) va «Qimmatli qog'ozlar bozori to'g'risida» Qonunlariga va boshqa tegishli qonuniy-me'yoriy hujjatlarga (5-ilovag qaralsin) hamda AJlarining Ustavi va ichki me'yoriy hujjatlarig asoslangan holda shakllangan.

Mexanizmning tuzilmaviy modeli ushbu kitobning III chi bobid keltirilgan bo'lib, uning tarkibiy qismlarini AJning boshqaruv organlar tashkil etadi. Bu organlar (ularning a'zolari) ushbu mexanizmn harakatga keltiruvchi kuchlar hisoblanadi. O'z navbatida boshqaruv organlarining faoliyat yuritish tartibi mexanizmning harakat algoritmin tashkil etadi. Mexanizmning amaliy natijalari bo'lib kompaniyaning moliyaviy-xo'jalik faoliyati natijalari hisoblanadi. Bu natijalarning belgilangan miqdoriga erisha olmaslik esa muammolarni mavjudligidan dalolat beradi. Mexanizmning funksiyasi deganda, kompaniyaning bosh maqsadiga – belgilangan foyda miqdoriga – samarali erishishi yo'lida korporativ boshqaruv siyosati taraflari (aksiyadorlar, yollanma boshqaruvchi va menejment, manfaatdor shaxslar bo'lmish kreditorlar va sheriklar) manfaatlarining adolatli va optimal balansini ta'minlash.

Aytilganlarni AJlarining korporativ boshqaruv siyosati modeli (5.1 paragrafga qaralsin) va boshqaruv organlari faoliyati asosida 6 chi ilovada keltirilgan Qonun mazmunidan ko'rish mumkin. Bunda tahliliy materiallar sifatida Iqtisodiy tadqiqotlar Markazining ilmiy ishi hisoboti natijalaridan foydalanilgan.[9]

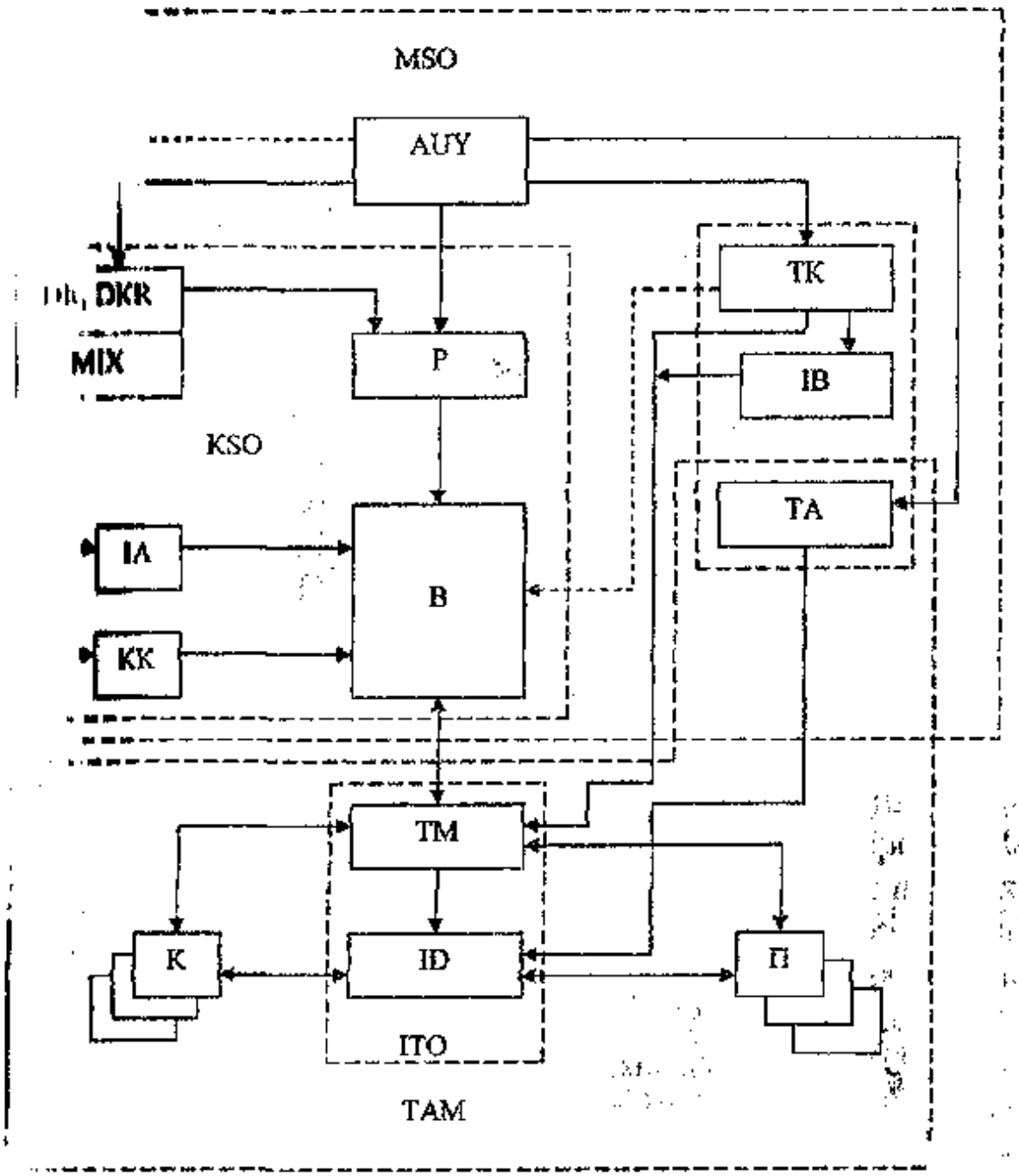
Tahlil natijalari O'zbekistonda korporativ siyosat modeli va mexanizmini quyidagicha takomillashtirishni maqsadga muvofiq ekanligini ko'rsatadi.

Bunda asosiy talab bo'lib, bo'lajak korporativ siyosat modeli O'zbekistonda qimmatli qog'ozlar bozori va unda kompaniyalar rivojlanishini industrial davlatlar (AQSh, Germaniya, Buyuk Britaniya, Yaponiya, Shvetsiya va shu kabi boshqalar) fond bozorlari va korporativ siyosati modellariga hamohang moslashuvini ta'minlasin.

---

[9] «O'zbekistonda korporativ boshqaruvni joriy etish muammolari» mavzusida Iqtisodiy tadqiqotlar Markazi tomonidan bajarilgan ilmiy tadqiqot ishi natijalari bo'yicha hisobot (ishchi doklad), T.: 2006-yil, www.eer.uz

...larda bir va ikki pog'onali hamda tarmoq modellari bilan ... bo'luvchi (ularni zinhor rad etmasdan) 5.2.1-rasmda ... modelni qo'llash mumkin.



5.1-rasm. Korporativ boshqaruv siyosatini samarali yuritishning tuzilmaviy-funksional modeli.

Bunda (5.2.1-rasm): AUY – Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi (kompaniyaning eng oliy organi); DK – Direktorlar (ya'ni kuzatuv) kengashi va uning raisi (DKR); MIX – Moliya injiniringi xizmati; TK – Taftish (reviziya) komissiyasi; TA – Tashqi (xolis) auditor; IB – ichki baholovchi; P – kompaniya Prezidenti; B – Boshqaruv; IA – ichki

auditor; KK – korporativ kotib (maslahatchi); TM – Top-menejer (Bosh ijrochi direktor); ID – Ijroiya direksiya; K – kreditorlar (kompaniyaning kredit manbalari); P – kompaniya partnyorlari (kompaniyaning ishlab chiqarish jarayoni doirasida shartnomalar bilan bog'langan sheriklari).

Modeldagi unsurlar, ularning har birini kompaniya korporativ siyosatidagi maqsadi, vazifasi va funksiyasiga ko'ra (1.1-1.3 paragraflarda keltirilganlarga asosan), besh guruhga ajratilgan: MSO – mulkdorlar siyosatini yurituvchi organlar (ushbu guruhga AUY, DK, DKR, TK, IB, TA, P, B, IA, KK kiradi); KSO – mulkdorlar nomidan strategik siyosat yurituvchi kuzatuv organlari (ushbu guruhga DKR, DK, MIX, IA, KK kiradi); STO – mulkdorlar nomidan strategik siyosat yurituvchi xolis tekshiruv-taftish organlari (ushbu guruhga KSOdan xolis bo'lgan TK, IB va TA kiradi); ITO – kompaniya taktikasini amalga oshiruvchi ijro etuvchi organ (ushbu guruhga TM va ID kiradi); TAM – kompaniyaning tashqi auditori va manfaatdor shaxslari (ushbu guruhga K va P kiradi). Bunda B barcha guruh unsurlarini bir-biri bilan bog'lovchi markaziy kollegial strategik organ bo'lib, unda ITO (TK orqali), TAM (TM orqali, TAdan tashqari), STO (TK raisi orqali) va DK (Prezident orqali) manfaatlarining (bir-biri bilan zid, lekin uyg'unlashgan ravishda) boshqarilishi o'zaro optimal balanslashtirilib muvofiqlashtiriladi. Shu sababli bu organga DK nomidan P (bir vaqtning o'zida DK va Boshqaruv raisi sifatida, hal qiluvchi ovoz bilan), TK nomidan uning raisi (maslahat ovozi bilan), ID nomidan TM (ovoz berish huquqi bilan), mehnat jamoasi ichidan saylangan aksiyadorlar (ovoz berish huquqi bilan) hamda va aksiyaga ega bo'lmagan yollanma ishchi-xizmatchilarning vakillari va kompaniya kasaba uyushmasi raisi (kuzatuvchi sifatida yoki maslahat ovozi bilan) kirishlari lozim.

Boshqaruvning tarkibi va a'zolari (Prezident va TK raisidan tashqari) AUY tomonidan tasdiqlanadi. Bunda TM Boshqaruv, DK va TK oldida hisobotdor bo'ladi. DKR (P) va TK esa AUY oldida hisobotdordir. Boshqaruv a'zolariga (Prezidentdan tashqari) DK tomonidan DK budjetidan qo'shimcha mukofot puli tayinlanishi mumkin.

Korporativ kotib va ichki auditor DKR tavsiyasiga ko'ra AUY tomonidan tasdiqlanib, ular DKning ijrochi (yordamchi) apparati hisoblanadi va DKR (P) boshchiligida AUY tomonidan DK faoliyati uchun tasdiqlangan yillik budjet doirasidagi smeta asosida faoliyat ko'rsatadi. Bu budjetga asosan DKR (P) va DK a'zolariga hamda MIXga mukofot puli tayinlanib, muntazam ravishda to'lanib boriladi.

Ushbu modelga binoan taftish komissiyasi (TK) unitar va tarmoq ... lan farqli o'laroq, ikki pog'onali modelga mos ravishda, mustaqil ...ftish-nazorat organi hisoblanib, AUY tomonidan aksiyadorlar ...larning vakillari) orasidan tanlanib ma'lum muddatga saylanadi. ...tish organ bo'lib, DKga bog'liq (tobe) emas, AUYga hisobotdor. ...rejali va rejadan tashqari) Boshqaruv va TM (umuman, ITO) ...liyati ustidan nazorat qiladi, tayyorlagan taftish xulosalari yuzasidan ...xulosasiga tayangan holda) AUYga hisobotlar beradi. Lekin, TK ...iziga (jumladan, IB a'zolariga ham) DKning tavsiyasiga binoan ...Y tomonidan mukofot puli va xarajatlari miqdori (TKning DKdan ...lak alohida yillik budjeti sifatida) belgilanib tasdiqlanadi. Bunda TA ...ning mukofot puli miqdori esa DK tavsiyasiga ko'ra AUY ...nidan tasdiqlanadi.

DK a'zolari 1 foizdan kam bo'lmagan ovozga ega aksiya egalari ...lan ma'lum muddatga saylanadi. Bunda 20 foizdan ortiq ovozga ...liyu egalari esa avtomatik ravishda DK a'zosi bo'lishi («anglo- ...» modeliga o'xshash) huquqiga ega va DK raisi bo'lishga hamda ...iya Prezidenti bo'lishga haqlidirlar. DK raisi DK faoliyatini ...adi, Boshqaruvda raislik qiladi, DK a'zolarining funksiyalarini ...ydi va ularni bajarilishini nazorat qiladi, IA va KK faoliyatini ...radi. DK jamiyat ustav fondini 33 foizgacha oshirish huquqiga ega bo'lishi lozim.

TM nomzodi DKR tavsiyasi bilan DK tomonidan tasdiqlanadi. DK ...lig'idan o'tgan TM bilan DKR mehnat shartnomasini imzolaydi. Mehnat shartnomasining shakli, mazmuni va muddati DK bilan kelishilgan bo'ladi. Shartnoma muddatini uzaytirish (TM faoliyati natijalariga ko'ra) DKR (P) va TM o'rtasida hal qilinadi. Bu shartnomani muddatidan oldin uzish (agarda, TM faoliyati qonun, shartnoma, kompaniya ustavi va ichki me'yoriy hujjatlari talabi darajasida bo'lmasa) huquqi DKRga DK bilan kelishilgan holda beriladi. Bunda DK tegishli qaror chiqarishi lozim.

TM tomonidan qonuniy ravishda amalga oshirilayotgan kompaniyaning joriy moliyaviy-xo'jalik faoliyatiga DKR va DK hamda TK aralashishi mumkin emas. Lekin, TM o'z faoliyati natijalari bo'yicha DK oldida joriy yilning har choragida, har oyda P(DKR) oldida va bir yilda AUY oldida hisobotdordir. TM o'z faoliyati rejasi va taktikasiga mos ravishda ID tuzilmasini va tarkibini (menejerlar korpusini) shakllantiradi, ID menejerlarini B yoki P bilan kelishilgan tarzda mehnat shartnomasi asosida yollaydi. TM kompaniyaning boshqa mutaxassislari

va ishchilarini ID tavsiyasiga ko'ra ishga yollaydi va ishdan bo'shata (tuzilgan mehnat shartnomasini uzish asosida). TM kompaniyani rasmiy bosh boshqaruvchisi sifatida kompaniya nomidan va uni manfaati yuzasidan ishonchnomasiz yuridik va moliyaviy harakatl qiladi, kompaniya mulkini boshqaradi va tasarruf etadi.

DK va P kompaniyaning umumiy o'rta va uzoq muddat strategiyasini MIX yordamida yuritadi, TM esa o'zining DK tomonida tasdiqlangan yillik biznes-reja asosida aniq taktikasini amalga oshirad B kollegial organ sifatida kompaniyadagi korporativ siyosat taraflarinin joriy davrdagi manfaatlarini o'zaro balanslashtirib boshqaradi v muvofiqlashtiradi. Bunda MIX maxsus shartnoma asosida boshq boshqaruv organlari uchun konfidensial, lekin P bilan oshkora faoliya yuritadi.

Ijro etuvchi direksiya (ID) va Boshqaruv (B) Taftish komissiyasig (TK) nazorat va reviziya uchun barcha zaruriy hujjatlarni taqdim etishg majbur.

DK, DKR, MIX, TK, IB, B, TM va ID faoliyati qonunchilik, kompaniyaning ustavi va tegishli ichki me'yoriy hujjatlari asosida belgilanadi. AUY, DK va uning apparati, DKR (P), B, TK va TM faoliyatini belgilovchi normativ hujjatlar (Nizomlar) AUY tomonidan tasdiqlanadi. ID faoliyati bilan bog'liq ichki me'yoriy hujjatlar DK tomonidan TM tavsiyasi bilan tasdiqlanadi. ID a'zolari boshchiligida ishlovchi tuzilmalar va xodimlar (ishchi va mutaxassislar) faoliyati va kompaniyaning moliyaviy-xo'jalik faoliyati tartibi bilan bog'liq tegishli ichki me'yoriy hujjatlar TM tomonidan tasdiqlanadi.

Kompaniyaning yillik moliyaviy-xo'jalik faoliyati natijalari, hisob va hisobotlari DK va TK tomonidan taklif etilgan va AUY tomonidan tasdiqlangan mustaqil (xolis) tashqi auditor (TA) tomonidan tekshirilishi zarur. TA audit natijalari bo'yicha xulosa tayyorlaydi. Uning xulosasisiz kompaniyaning yillik hisoboti AUY tomonidan tasdiqlanishi mumkin emas. Bunda IB kompaniya mol-mulki qiymati bahosini xolis baholovchi kompaniya bilan birga hisoblab boradi va TK uchun bu haqda hisobot beradi. Xolis baholovchi kompaniyani DK va TK birgalikda tanlaydi va uning nomzodi AUY tomonidan tasdiqlanadi.

Ta'kidlash joizki, IB jahon korporativ boshqaruvi amaliyotida yo'q bo'lib, O'zbekiston modeliga mosligidan kelib chiqadi. Uni amaliyotga kiritish TK nufuzini oshirish va aksiyadorlik jamiyati mol-mulki qiymatini muntazam va to'g'ri baholash bilan bog'liq bo'lib, kompaniya aksiyasi bozor bahosi va uning biznes-bazisining real bozor bahosi

...gi o'zaro ekvivalentlilik darajasini ta'minlaydi (kompaniya ... bozoridagi real aktivlar bo'yicha «ko'pik»ning oldini oladi).

...da shuni ta'kidlab o'tish kerakki, aksiyarlaning nazorat ...ga aksiyador DK yoki TKda ko'proq o'ringa ega bo'ladi. ...on sharoitida strategik mavqega ega bo'lgan aksiyadorlik ...ida (AJ) davlatga tegishli aksiyalar paketi (26 va 51 foizdan ...) aniqlanib kelinganligi (davlatning iqtisodiy siyosatiga mos ...da) sababli bunday AJlar korporativ boshqaruvi siyosati ...sidagi DK (ya'ni kuzatuv kengashi) va Boshqaruvda davlat ...ol (davlatning ishonchli vakillari va davlatning ishonchli ...uvchilari) yetakchi rolni o'ynaydi, ya'ni bu aksiyalar paketini ...ish doirasida davlat vakillari korporativ siyosat yuritishda asosiy ...latida kompaniya faoliyatiga va uning natijalariga bevosita va ...a'sir ko'rsatadi. Bu holat (qonuniyat) o'tish iqtisodiyotiga mansub ...lik (Markaziy va Sharqiy Yevropa va MDH) mamlakatlarda ham ...l. Lekin, industrial (rivojlangan) mamlakatlardagi (masalan, ..., Germaniya, Fransiya, Yaponiya va h.k.) ochiq kompaniyalar ...ativ boshqaruvi siyosatida bunday qonuniyat sezilarli emas, ... ularda ochiq (erkin) bozor qonunlari va tamoyillari hamda ...y mulkchilik tizimi to'liq va samarali hukm suradi.

...Dga saylangan aksiyador TK a'zosini saylashda ovoz berish ...qtiga ega bo'lishi mumkin emas va aksincha. DK va TK a'zolari TM ... ID mehnat munosabatlari bilan bog'liq bo'lmasligi lozim, ya'ni ...ning TM va IDga bo'ysunishi va bog'liqligiga yo'l qo'yilmaydi, ...shu o'rinda organlar (DK va TK) ham bir-birlariga bog'liq (tobe) ... bo'lmasliklari kerak.

Aytish joizki, DK va TK budjetlarining moliyalashtirish manbasi ...niyaning sof foydasi hisoblanib, ularning hajmi kompaniyaning ... rejasida TM va ID budjetidan bo'lak ravishda alohida ... madi. MIX alohida maxfiy shartnoma asosida ishlaydi.

Hozirda TK qaramog'iga ichki baholovchini kiritish va unga kompaniya mol-mulkining bozor qiymatini baholab muvofiqlashtirib ...lish funksiyasini yuklash maqsadga muvofiq.

Kompaniya aksiyadorlari xavfsizligi va haq-huquqlarini himoyalashni kuchaytirish maqsadida aksiyadorning xohishiga ko'ra ...ning nomi (ismi-sharifi agar jismoniy shaxs yoki vaqtinchalik fuqarolik huquqidan mahrum shaxs bo'lsa) va rekvizitlari (manzili ham) sir ...lanishi va uning huquqlari konfidensial aksiyador tanlagan vakili ...qali amalga oshirilishi qonun doirasida aniq va kafolatli ta'minlanishi

zarur. Chunki aksiyadorga reyderlik xurujlari xavf solishi yoki aksiyad mehnat jamoasi a'zosi bo'lganda ijroiya organi tomonidan kuzatu kengashining ba'zi nopok a'zosi manfaatlari (unga AUYda ovoz olis uchun) yo'lida ta'zyiq o'tkazilishi amaliyotdan ma'lum.

Shu bilan birga, navbatdan tashqari AUY chaqirilishiga 10 fo emas, balki 5 foiz ovoz yetarli bo'lishi hamda AUY va DK faoliyatid minoritar aksiyadorlar qo'mitasi joriy qilinishi maqsadga muvofiq Ushbu taklif kontekstida IA xizmatini TK tarkibiga berish lozim, chunk korporativ boshqaruv modeli ikki pog'onali model mazmun-mohiyatig yanada ko'proq yaqinlashadi. Umuman olganda, ochiq va yopi aksiyadorlik jamiyatlari degan tushunchalar o'rniga faqat aksiyadorlik jamiyati tushunchasi qonunlashtirilishi zarur. Chunki, birinch tomondan, yopiq aksiyadorlik jamiyati (YoAJ) faqat yoppasiga vauche (xususiylashtirish chek)lari vositasida maxsus auksionlar orqali to'li xususiylashtirish modelini tanlagan davlatlarga xos institut, vaholanki, O'zbekistonda adresli va bosqichma-bosqich xususiylashtirish modeli qo'llanilgan, ikkinchi tomondan esa, YoAJ va mas'uliyati cheklangan jamiyat orasidagi farq deyarli yo'q. Bundan tashqari, jahon amaliyotida aksiyalar ochiq muomalada bo'lishi va aksiyadorlar tomonidan erkin tasarruf etilishi talab qilinadi, vaholanki, YoAJ aksiyalari egalari bunday huquqdan mahrum.

Ushbu model (5.2.1-rasm) 1.1-1.3 paragraflarda keltirilgan metodologiyaga asoslangani sababli, uni O'zbekiston sharoitida qo'llash kelajakda jahon amaliyotidagi mavjud korporativ boshqaruv siyosati modellarining ijobiy jihatlaridan to'laroq foydalanish imkonini berishi mumkin.

Savollar

1. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlari korporativ boshqaruv siyosati mexanizmi qanday jihatlardan iborat?
2. Aksiyadorlik jamiyati korporativ siyosati mexanizmining iqtisodiy-huquqiy asoslarini qanday qonunlar tashkil etadi?
3. O'zbekiston sharoitida korporativ siyosatning qanday modeli va mexanizmi maqsadga muvofiq bo'lishi mumkin?

Topshiriqlar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida qabul qilingan korporativ siyosat yuritish mexanizmini yoritib bering.

O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlari korporativ boshqaruvi bilan bog'liq muammolarni keltiring va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflaringiz.

Atamalar lug'atini tuzing.

Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati transparentligi

Industrial va rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotlari va moliya bozorining rivojlanishi bosqichlarida kompaniyalar faoliyati transparentligi muammosi muhim ahamiyatga egaligiligini kuzatish mumkin. Bu kompaniyalar faoliyati bilan bog'liq korporativ siyosat alohida ahamiyatga ega bo'lib, uning asosiy vazifalari qatoriga investitsion va moliyaviy risklarni minimal darajagacha pasaytirilishiga qaratilgan informatsion shaffoflilikni (transparentlilikni) ta'minlash kiradi.

Korporativ siyosat *transparentliligi* deganda kompaniyani ichki va moliya bozoridagi faoliyati to'g'risidagi informatsiyalarni (ma'lumot va ma'lumotlarni) barcha manfaatdor shaxslar (aksiyadorlar, tegishli davlat idoralari, kreditorlar va sheriklar) uchun ochiqligi, oshkoraligi, aniqligi, to'liqligi, o'z vaqtida (belgilangan muddatlarda) berilishi va to'g'riligi, tushuniligi olganda informatsion shaffofliligi tushuniladi. Ma'lumot va ma'lumotlarlarni ixtiyoriy (zarurat asosida) va majburiy ravishda transparentlilikning belgilangan sifat darajasida berilishi mumkin bo'lgan usullari mavjud.

Korporativ siyosat transparentliligining *bosh maqsadi* investorlar huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini hamda risklarini pasaytirilishini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, o'z ichiga sifatli ochib berilishi majburiy va ixtiyoriy bo'lgan informatsiyalar hamda ularga qo'yilgan qonuniy sifat talablari tizimini oladi.

Transparentlilikning *bosh vazifasi* kompaniyaning ichki va moliya bozoridagi faoliyati shaffofliligini hamda bunda sodir bo'lishi mumkin bo'lgan har turdagi risklar, tovlamachiliklar va qonunbuzarliklarni zaruriy va yetarli informatsiyalar tizimini shakllantirish, nazorat qilib tartiblashtirish va rivojlantirish orqali oldini olish va pasaytirilishini ta'minlashdan iborat.

Transparentlik turli usullar va shakllarda amalga oshirilib, ular kompaniyalarning moliya bozoridagi faoliyatini tartiblashtirish konsepsiyalari va modellaridan kelib chiqqan mexanizm tarkibiga kiruvchi ma'lum qonuniy-me'yoriy hujjatlar bilan belgilanadi.

Informatsiyani ochib berish shakllari turlicha bo'lishi mumkin, masalan, moliya bozori qatnashchilari bo'lmish kompaniyalar to'g'risidagi hisobotlar va informatsiyalarning standart shakllari. Bunday standart shakllarda tuzilgan va to'ldirilgan hisobot va informatsiyalar qonunchilik hujjatlariga muvofiq belgilangan sifat darajasida, muddatlarda, hajmlarda va tartibda ochib berilishi va taqdim etilishi talab qilinadi.

Transparentlilikni ta'minlash borasida administrativ va jamoatchilik chora-tadbirlariga asoslangan usullar qo'llaniladi, ya'ni informatsiyani ochib berishlik mos ravishda davlatning qonun hujjatlari, jamoatchilik (o'zini-o'zi tartiblashtiruvchi tashkilotlar) va kompaniyaning maxsus ichki me'yorlari asosida amalga oshiriladi. Ammo, bu usullarning ichida eng ustuvori va zaruri administrativ usul hisoblanadi, chunki jamoatchilik va kompaniyalarning ichki me'yoriy hujjatlari davlat qonunlariga to'liq asoslanadi.

Aytish joizki, dunyoning barcha mamlakatlarida mavjud bo'lgan moliya (qimmatli qog'ozlar) bozori to'g'risidagi qonunlari ikki asosiy komponentani o'z ichiga oladi: tovlamachiliklarni oldini olish; informatsiyani ochib berishlikka qo'yilgan talablar. Har ikkala komponenta ham investorlarning haq-huquqlarini himoyalanishiga qaratilgan bo'lib, moliya bozori va unda kompaniyalarni tartiblashtirish tizimining eng muhim, birlamchi, ustuvor vazifasi hisoblanadi. Buning uchun moliya bozorida investorlarning investitsion faoliyati jarayonidagi haq-huquqlari davlat tomonidan har tomonlama qonuniy kafolatlanadi va ularni bu jarayonga jalb qilinishi qo'llab-quvvatlanib rag'batlantiriladi, ularning investitsion mavqei boshqa qatnashchilarnikiga qaraganda salmoqli va barcha qatnashchilarga nisbatan talablari ustuvor bo'lishi ta'minlanadi. Umuman olganda, transparentlilik sifati investorda to'liq himoyalanganlik hisini va faollikka zaruriy shart-sharoitlar yaratilishiga ko'maklashadi. Bunda tovlamachiliklar va adolatsizliklar bilan bog'liq risklardan saqlanishini ta'minlash borasida vakolatli davlat tartiblashtirish organlari tomonidan maxsus qonuniy me'yorlar o'rnatilgan, masalan, qimmatli qog'ozlarni muomalaga chiqarilishini «mavjud faktlar bo'yicha tekshirish», «moviy osmon qonuni», «asosiy standartlar to'plami», «diskresion vakolatlar», «emissiyalanuvchi qimmatli qog'ozlar sifatini regulativ standartlarga mos kelishi» va h.k.

Informatsion shaffoflikni ta'minlashga asoslangan tartiblashtirish konsepsiyasiga binoan moliya bozorining qatnashchilari bo'lmish

...larni har qanday faoliyati va natijalari sifat va miqdor ...rajasida oshkora qilinishi zarur.

...munosabat bilan transparentlilikning sifat mezonini moliya ... barcha qatnashchilariga, ayniqsa, kompaniyalarga, nisbatan ...a ifodalash mumkin, ya'ni kompaniya korporativ siyosatining ...lilik darajasi (ya'ni adekvat informatsion transparentililik) ... barcha operatsiyalari va ularga oid informatsiyalarning o'zaro ...i (to'g'riligi, aniqligi, o'z vaqtidaliligi, ishonchliligi) bilan ... Mos ravishda bu kriteriy (mezon) quyidagicha ifodalanadi:

... A^T (qonun bilan va moliya bozori tomonidan o'rnatilgan ...lab qilinadigan informatsiyalar soni va sifati miqdori ...) – A^R (kompaniya tomonidan real ta'minlab berilgan ...aning soni va sifati miqdori ko'paytmasi).

... informatsiyaning sifat miqdori kompaniyaning moliya ...imidjini tashkil etuvchi va holati sifatini belgilovchi iqtisodiy ..., korporativ boshqaruvi, moliyaviy instrumentlari va boshqa ...lari asosida baholanishi mumkin bo'lgan rentingi va/yoki ...ordamida ifodalanadi. Informatsiyalar soni esa qatnashchi ... berilishi lozim bo'lgan hisobotlar va ma'lumotlar miqdoridan ...di.

...dlash joizki, umuman olganda, ideal holatda mamlakatdagi ...ning faollilik darajasi (F), ya'ni:

...SV (investitsiya sifatidagi jamg'arma hajmi va investitsiyalar ...ligi ko'paytmasi) – PI (investitsiyalarning bozor narxi va ...iyot uchun zarur bo'lgan investitsiyalar hajmi ko'paytmasi)

...ompaniyalarning transparentlilik darajasiga ($A(T)^Q$) ekvivalent ..., ya'ni kompaniyaning transparentliligi yuqori bo'lganda, ...sion faollikni ham yuqori bo'lishini kuzatish mumkin.

...gar bunday tenglik ta'minlangan bo'lsa, unda mamlakat moliya ...lagi investitsion muhit adekvat ravishda yuqori quvvatga ega ...nadi.

Informatsiyani ochib berish jarayoni (informatsiya ixtiyoriylikmi yoki majburiy tarzda ochib berilishidan qat'i nazar) o'z ichiga quyidagi informatsiya manbalari va turlarini oladi[10]:

	Birlamchi bozor	*Ikkilamchi bozor*
Emitentlar	Emissiya prospektlari, moliyaviy hisobotlar, qimmatli qog'ozlar chiqarish to'g'risidagi ma'lumotlar, informatsion memorandumlar.	Moliyaviy hisobotlar, emitentning o'z faoliyati, mulki tuzilishi va boshqarilishi, chiqarilgan qimmatli qog'ozlari to'g'risidagi hisobot, diqqatga moyil faktlar to'g'risidagi informatsiya, aksiyadorlar umumiy yig'ilishida ovoz berish huquqiga ishonchnoma olish uchun murojaat qilinishi chog'ida maxsus ochib beriladigan informatsiya.
Insayderlar*	Insayderlarning qimmatli qog'ozlar bilan bog'liq operatsiyalari to'g'risidagi ma'lumotlar.	
Professional qatnashchilar	Mijozlariga taqdim etiladigan hisobotlar; faoliyati bo'yicha moliyaviy va boshqa turdagi hisobot; moliyaviy mahsulotlarni sotish chog'ida ochib beriladigan, risklar va mijozlar istak-xohishlariga to'g'ri kelishi va h.k. to'g'risidagi informatsiya; emitent sifatida ochib beriladigan informatsiya.	
Savdo tizimlari (jumladan, birjalar)	Sodir etilgan operatsiyalar hajmi va narxlari, bozor tuzilmasi va tashkillashtirilishi, tovarlar to'g'risidagi informatsiya; moliyaviy-xo'jalik faoliyat to'g'risidagi informatsiya; birja mahsulotlari sotilishi chog'ida ochib beriladigan informatsiya; emitent sifatida ochib beriladigan informatsiya (agar birja aksiyalari listinga ega bo'lsa).	
Regulatorlar	Statistik informatsiya; emitentlar, professional qatnashchilar va bozorda sodir etilgan operatsiyalar to'g'risidagi barcha uchun ochib beriladigan informatsiya.	

*- hizmati doirasidagi va boshqalarga ma'lum bo'lmagan informatsiyaga ega bo'lgan shaxslar.

[10] А.Рот, А.Захаров, Б.Златкис, Я.Миркин, Б.Бори, Р.Бернард, П.Барембойм, А.Хит. Основы государственного регулирования финансового рынка.-М.: Юридический Дом «Юстицинформ», 2003.-66.51-54.

Kompaniyalarning korporativ siyosati transparentliligini ...ashning jahon amaliyotidan kelib chiqib aytish mumkinki, ...siyani ochib berilishi samaradorlilini oshirish uchun ikki ...ali transparentlilikka erishish maqsadga muvofiq. Birinchi ...sida (quyi) kompaniya faoliyati va uning korporativ siyosati ...da majburiy va ixtiyoriy (lekin ular uchun zaruriy) hisobot va ...siyalar qonunchilik hujjatlari bilan belgilangan tarzda, ...la, shakllarda, sifat darajasida ochib beriladi. Ikkinchi pog'onada ...kompaniya ko'rsatkichlarining bozor parametrlari va ...iyalariga hamda muhim makroindikatorlarga nisbatan qiyosiy ...to'g'risidagi iformatsiya ochib beriladi. Bunda har ikkala ...da ochib berilgan informatsiyalar o'zaro ekvivalent bo'lishiga ...lozim. Ushbu yondashuvni amalga oshirishda jahonda ko'p ...ndadigan quyidagi statistik informatsiya manbalaridan foydalanish ...kin:

...ashkilot	*Internet-sayti*	*Mazmuni*
...lar umum-... ...atsiyasi ...	www.world-exchanges.org	Jahonning ko'pchilik birjalari bo'yicha statistika
...lqaro valuta fondi	www.imf.org	Har oylik xalqaro moliyaviy statistika, har yillik xalqaro fond birjalari statistikasi,
Jahon banki	www.worldbank.org	Yillik to'plam (mamlakatlar bo'yicha indikatorlar)
Xalqaro hisob-kitoblar banki (BIS)	www.bis.org	Har chorakda chiqadigan spravochnik (xalqaro va milliy bozorlar holatini ifodalovchi, emitentlar bo'yicha)
Morgan Stanley Capital International	www.msci.com	Mamlakatlar bo'yicha MSCI fond indekslari kolleksiyasi
IHRT	www1.oecd.org/dac/debt/	Mamlakatlar bo'yicha tashqi qarzlar to'g'risidagi informatsiya bazasi
Standard&Poor's	www.spglobal.com	Rivojlanayotgan bozorlar va fond indekslari to'g'risidagi informatsiyalar

Savollar

1. Kompaniya korporativ siyosati transparentliligi tushunchasining mazmuni nimadan iborat?

2. Transparentlilikning maqsadi, vazifasi, usullari va shakllari nimadan iborat?

3. Kompaniya korporativ siyosatining transparentlilik darajasi qanday baholanadi?

4. Investorlarning faollik darajasi qanday baholanadi?

5. Transparentlilik va inestitsion faollik o'zaro qanday bog'liq?

Topshiriqlar

1. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyati korporativ siyosati transparentliligi muammolarini yoriting.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

5.4. Aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash tizimi

Industrial va rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotlari va moliya bozorlarining rivojlanishi bosqichlarida investorlarning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta'minlash muammosi muhim ahamiyatga egaligini kuzatish mumkin. Bunda kompaniyalar faoliyati bilan bog'liq korporativ siyosat alohida o'ringa ega bo'lib, uning bosh maqsadi investorlarning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta'minlashdan iborat.

Bunga sabab quyidagilar bo'lgan:

– Kompaniyalarda mulkka egalik va uni boshqarish huquqlarining ajralishi. Bunda kompaniya egalari o'zlarining faoliyat sohalarini kengaytirish maqsadida undagi ijrochilik funksiyalarini boshqa shaxslarga, ya'ni professional boshqaruvchi menejerlarga (top-menejerlarga, ijrochi direktorlarga), berganlar;

– Yollanma boshqaruvchi menejerlar va mulk egalari (aksiyadorlar) o'rtasida manfaatlar ziddiyatini vujudga kelishi. Bunda boshqaruvchi menejerlar kompaniyada salmoqli mavqega (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori maosh va bonuslarga ega bo'lishdan

bo‘lib, aksiyadorlar esa kapitalizatsiya va daromadlarni
oluvchidir;
moliya bozori tendensiyalarini o‘zgaruvchanligi va
rajini oshirish, unda investorlar uchun raqobatli kurash va
larini pasaytirish, huquqlarini himoyalash va qonuniy
ta’minlanishini kuchaytirish, moliyaviy inqirozlarni oldini
va shu kabi boshqa zaruratlar;
illarning oxirida «Vashington konsessusi» posto‘latlarini
ydir;
iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda korporativ siyosat
bir qator muammoli nomutanosibliklarning kelib chiqishi

sabablarning ta’siri, ayniqsa, hozirda O‘zbekistonda xususiy-
negizida vujudga kelgan ochiq kompaniyalar korporativ
ng bosh maqsadiga erishish va vazifalarini bajarishi jarayonida
bo‘lmoqda (5.1-5.4 paragraflarga qaralsin).
porativ siyosatda investorlar jumlasiga kiruvchi aksiyadorlar
ni himoyalash va manfaatlarini ta’minlashning *maqsadi* –
a va uning qimmatli qog‘ozlar bozoridagi faoliyatida
adorlarning qonun bilan kafolatlangan huquqlari himoyasini va
ly manfaatlarini ta’minlovchi va qo‘llab-quvvatlovchi zaruriy va
investitsion muhit tizimini yaratish.
Korporativ siyosatda aksiyadorlarning huquqlarini himoyalash va
atlarini ta’minlash quyidagi asosiy *vazifalarni* o‘z ichiga oladi:
aksiyadorlarning qonun bilan kafolatlangan huquqlarini to‘liq
ga oshirilishini, himoyalanishini ta’minlash va qo‘llab-quvvatlash;
aksiyadorlarning qonuniy maqsadiga (ya’ni investitsiyasidan
olishiga) erishishi uchun zaruriy va yetarli shart-sharoitlar yaratish
larni rivojlantirish;
aksiyadorlarning samarali investitsion tashabbuslarini qo‘llab-
quvvatlash va rag‘batlantirish;
aksiyadorlar, vakolatli davlat organlari va boshqa manfaatdor
laxslar uchun kompaniya faoliyatining informatsion shaffofliligini
(transparentliligini) ta’minlash;
aksiyadorlarning investitsion risksizlik darajasini ta’minlash;
kompaniya biznesi va uning fond bozoridagi qimmatli qog‘ozlari
kvivalentligini ta’minlash;
– kompaniyaning emission, dividend va investitsion siyosatlarining
optimal balansini ta’minlash asosida samarali moliyaviy-xo‘jalik

faoliyatini ta'minlash va bozorlardagi raqobatbardoshliligini oshirib borish;

– kompaniyada korporativ huquq va madaniyat, korporativ manfaat tamoyillari, usullari va me'yorlariga asoslangan korporativ siyosat munosabatlari muhitini ta'minlash va shularga asoslangan va h.k. vazifalar.

Aksiyadorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlanishi O'zbekiston Respublikachining «Fuqarolik kodeksi», «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoyalash to'g'risida»gi (6 chi ilovaga qaralsin), «Qimmatli qog'ozlar bozori to'g'risida»gi Qonunlari va boshqa tegishli qonuniy-me'yoriy hujjatlar (5 chi ilovada keltirilgan) hamda kompaniyalarning ta'sis va korporativ siyosatiga oid ichki me'yoriy hujjatlari bilan belgilanadi va tartiblashtiriladi.

Ushbu hujjatlarga asosan investorlar qimmatli qog'ozlar bozorida quyidagi huquqlarga ega:

– emitentdan qimmatli qog'ozlarning chiqarilishini davlat ro'yxatidan o'tkazilganligi to'g'risidagi, emitentning joriy moliyaviy holati va uning rivojlanish istiqbollari haqidagi axborotni taqdim etishni talab qilish;

– qimmatli qog'ozlar bozorida ularga o'z xizmatlarini taklif etuvchi investitsiya institutlaridan ular to'g'risidagi, shuningdek, qimmatli qog'ozlarning fond birjasidagi savdolarini va birjadan tashqari savdosini o'tkazish qoidalari haqidagi axborotni talab qilish;

– pul va boshqa to'lov mablag'lari, mol-mulki bilan, shuningdek, pul qiymatiga ega bo'lgan huquqlari (shu jumladan, mulkiy huquqlar) asosida qonun hujjatlarida va emitentning ta'sis hujjatlarida belgilangan tartibda qimmatli qog'ozlarga investitsiyalar qo'yish;

- qimmatli qog'ozlar bozoridagi o'z tavakkalchiliklarini sug'urtalash;

– qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga solish bo'yicha vakolatli davlat organidan investitsiya institutlari va ularning birlashmalari to'g'risida, qimmatli qog'ozlar emissiyasini to'xtatib qo'yishga, qimmatli qog'ozlar bozoridagi kasbiy faoliyatga doir litsenziyalarning amal qilishini to'xtatib qo'yish, tugatish va bekor qilishga doir barcha holatlar, investitsiya institutlari va emitentlar tomonidan sodir etilgan huquqbuzarliklar to'g'risida, shuningdek, qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga solish bo'yicha vakolatli davlat organining da'vo arizalari

...dan emitentlar yoki investitsiya institutlariga nisbatan chiqarilgan ...lari haqida axborot olish;

qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga solish bo'yicha vakolatli ... organiga emitentlar yoki investitsiya institutlari tomonidan ...ng huquqlari buzilayotganligi to'g'risidagi shikoyatlar bilan ...jaat qilish;

fond birjasi a'zolari, uning mansabdor shaxslari va mutaxassislari ...dan huquqlari buzilgan taqdirda fond birjasiga shikoyatlar bilan ...jaat qilish;

qimmatli qog'ozlar bozorida huquqlari buzilganligi va ...ilgan zararlarni qoplash to'g'risidagi da'vo arizasi bilan sudga ...jaat qilish;

investorlarning birlashmalari orqali o'z huquqlarini himoya ...lishdan iboratdir.

Investorlar qimmatli qog'ozlar bozorida qonun hujjatlariga ...diq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishlari mumkin. ...storlarning huquqlarini himoya qilish maqsadida qimmatli qog'ozlar ...rida quyidagilar taqiqlanadi:

qimmatli qogozlar chiqarilishi davlat ro'yxatidan o'tkazilmagan, ...ningdek, emissiyasi to'xtatib qo'yilgan qimmatli qog'ozlarning ...omalada bo'lishi, ularni reklama qilish va taklif etish;

– investorlar bilan ularning qimmatli qog'ozlar bozorida investorlar huquqlarini himoya qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan huquqlarini cheklaydigan shartnomalarni tuzish;

– qimmatli qog'ozlar bozorida investitsiya institutlari va fond birjasi tomonidan kasbiy faoliyatni tegishli litsenziyalarsiz amalga oshirish;

– qimmatli qog'ozlarning egasi o'ziga tegishli qimmatli qog'ozlarning qiymati to'liq to'languniga qadar ularga doir bitimlar tuzishi.

Investorning talabiga binoan unga qimmatli qog'ozlar bozorida o'z xizmatlarini taklif etayotgan investitsiya instituti quyidagi hujjatlar va axborotni taqdim etadi:

– qimmatli qog'ozlar bozorida kasbiy faoliyatni amalga oshirish huquqini beruvchi litsenziyaning nusxasi;

– investitsiya institutining yuridik shaxs yoki yakka tartibdagi tadbirkor sifatida davlat ro'yxatidan o'tganligi to'g'risidagi hujjatning nusxasi;

– investitsiya institutining ustav kapitali, o'z mablag'larining miqdori va zaxira fondi to'g'risidagi ma'lumotlar;

– undan investor sotib oladigan yoki investorning topshirig'i ko'ra u sotib oladigan qimmatli qog'ozlar chiqarilishining davl ro'yxatidan o'tkazilganligi to'g'risidagi ma'lumotlar va chiqarilishning ro'yxatdan o'tkazilish raqami;

– undan investor sotib oladigan yoki investorning topshirig'i ko'ra u sotib oladigan qimmatli qog'ozlarning emissiyasi prospekti bayon etilgan ma'lumotlar;

– undan investor sotib oladigan, investorning topshirig'iga ko'ra uning o'zi yoki qimmatli qog'ozlar sotilayotganda investor sotib oladigan qimmatli qog'ozlar to'g'risidagi hamda investor tomonidan axborot taqdim etish haqida talab qo'yilgan sanadan oldingi olti hafta davomida qimmatli qog'ozlarga bo'lgan narxlarni belgilash to'g'risidagi ma'lumotlar;

– undan investor sotib oladigan, investorning topshirig'iga ko'ra uning o'zi yoki qimmatli qog'ozlar sotilayotganda investor sotib oladigan, investor tomonidan axborot taqdim etish haqida talab qo'yilgan sanadan oldingi olti hafta davomida u sotib olgan va sotgan qimmatli qog'ozlarning narxlari to'g'risidagi ma'lumotlar yoxud bunday operatsiyalar o'tkazilmaganligi to'g'risidagi ma'lumotlar;

– shartnomada qayd etilgan muddatlarda investorlarning manfaatlarini ko'zlab, qimmatli qog'ozlar bilan amalga oshirilgan bitimlarning natijalari bo'yicha hisobot;

– investitsiya instituti yilning bir choragi davomida bir emitentning bir turdagi qimmatli qog'ozlari bilan operatsiyalarni hamda bir emitentning bir turdagi qimmatli qog'ozlari bilan bir marotabalik operatsiyani amalga oshirgan hollarda, basharti bu operatsiya bo'yicha qimmatli qog'ozlarning soni mazkur qimmatli qog'ozlar umumiy sonining kamida o'n besh foizini tashkil etgan bo'lsa, o'zi qimmatli qog'ozlar bilan amalga oshirgan operatsiyalar to'g'risidagi ma'lumotlar kiradi.

Qimmatli qog'ozlar bozorining professional ishtirokchilari mijozlarining qimmatli qog'ozlari va pul mablag'lari bilan bog'liq operatsiyalar to'g'risidagi ma'lumotlarning maxfiyligini kafolatlashishlari zarur hisoblanadi. Qimmatli qog'ozlar bozorining professional ishtirokchilarining barcha xizmatchilari mijozlarning (depo) hisoblari va ular bo'yicha operatsiyalarni maxfiyligiga rioya qilishlari kerak.

Maxfiy axborotga ega shaxslar bu axborotdan bitimlar tuzish uchun foydalanish, shuningdek, xizmatda foydalaniladigan axborotni bitimlar

...lan boshqa shaxslarga berish huquqiga ega emaslar. Maxfiy ...ahkora etganliklari uchun bunday axborotdan xabardor ...slar qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

...y qilib, yuqorida va ushbu kitobda barcha aytilganlar investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ...h masalasi bir qator huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy va h.k. ...d kompleks amalga oshirilishini talab etadi. Bu tadbirlarni ...ng barcha mamlakatlaridagidek singari O'zbekistonda ...larning davlat qonunlari bilan kafolatlangan huquqlarini ...anishiga va qonuniy manfaatlarini ta'minlanishiga ...shuvchi bir qator tegishli davlat organlari, sudlar, jamoatchilik ...no tashkilotlar mavjud. Bunday tashkilotlarning barchasi jahon ...da investorlarning huquqlarini himoyalash va qonuniy ...larini ta'minlashning bir butun institusional tizimini tashkil etib, ...ng bosh maqsadiy vazifasi mamlakatda samarali va risk darajasi ...o'lgan ishonchli investitsion muhit uchun zaruriy shart-sharoitlarni ...shga qaratilgandir.

Savollar

1. Qanday sabablarga ko'ra aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash muhim ahamiyatga ega?

2. Aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlashning maqsad va vazifalari nimadan iborat?

3. Investorlar qanday huquqlarga ega?

4. Investorlarning huquqlarini himoyalash maqsadida qimmatli qog'ozlar bozorida nimalar taqiqlanadi?

Topshiriqlar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash mexanizmini tahlil qiling.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

VI bob. O‘ZBEKISTONDA MAS’ULIYATI CHEKLANGAN VA QO‘SHIMCHA MAS’ULIYATLI JAMIYATLARNING KORPORATIV SIYOSAT MEXANIZMI

6.1. Mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari

O‘tish iqtisodiyotini boshidan kechirayotgan mamlakatlar iqtisodiyotlarining rivojlanish bosqichlari ochiq kompaniyalar bilan bir qatorda kichik va o‘rtahol yopiq kompaniyalarning (ya’ni mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarning) ham rolini keskin oshirish muammolari bilan belgilanadi. Bunday holat O‘zbekistondagi mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlar (MChJ va QMJ) rivojlanishiga hamda mos ravishda ularning korporativ siyosati modeli va mexanizmini shakllanishiga ham xosdir.

Bir yoki bir necha shaxs tomonidan ta’sis etilgan, ustav fondi (ustav kapitali) ta’sis hujjatlari bilan belgilangan miqdorlarda ulushlarga bo‘lingan xo‘jalik jamiyati mas’uliyati cheklangan jamiyat deb hisoblanadi. Mas’uliyati cheklangan jamiyatning ishtirokchilari uning majburiyatlari bo‘yicha javobgar bo‘lmaydilar va jamiyat faoliyati bilan bog‘liq zararlar uchun o‘zlari qo‘shgan hissalar qiymati doirasida javobgar bo‘ladilar. Mas’uliyati cheklangan jamiyatning o‘z hissasini to‘la qo‘shmagan ishtirokchilari jamiyat majburiyatlari bo‘yicha har bir ishtirokchi hissasining to‘lanmagan qismining qiymati doirasida solidar javobgar bo‘ladilar.

Bir yoki bir necha shaxs tomonidan ta’sis etilgan, ustav fondi (ustav kapitali) ta’sis hujjatlari bilan belgilangan miqdorlardagi ulushlarga bo‘lingan xo‘jalik jamiyati qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyat deb hisoblanadi. Bunday jamiyatning ishtirokchilari jamiyat majburiyatlari bo‘yicha o‘ziga tegishli mol-mulklari bilan hamma uchun bir xil bo‘lgan va qo‘shgan hissalari qiymatiga nisbatan jamiyatning ta’sis hujjatlarida belgilanadigan karrali miqdorda solidar tarzda subsidiar javobgar bo‘ladilar. Qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyat ishtirokchilari javobgarligining eng yuqori miqdori qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatning ustavida nazarda tutiladi.

Ishtirokchilardan biri bankrot bo'lib qolganida uning qo'shimcha mas'uliyatli jamiyat majburiyatlari bo'yicha javobgarligi, agar ularning ta'sis hujjatlarida javobgarlikni taqsimlashning boshqacha tartibi nazarda tutilgan bo'lmasa, boshqa ishtirokchilar o'rtasida ularning ulushlariga mutanosib ravishda taqsimlanadi.

Jamiyat bir shaxs tomonidan ta'sis etilishi mumkin bo'lib, u mas'uliyatli jamiyatning yagona ishtirokchisiga aylanadi. Jamiyat keyinchalik bir ishtirokchisi bo'lgan jamiyatga aylanishi mumkin.

Jamiyat yagona ishtirokchi sifatida bir shaxsdan iborat boshqa mas'uliyatli jamiyatiga ega bo'lishi mumkin emas.

Jamiyat ishtirokchilarining soni ellik kishidan oshmasligi lozim.

Agar jamiyat ishtirokchilarining soni belgilangan me'yordan oshib ketsa, jamiyat bir yil ichida ochiq aksiyadorlik jamiyati yoki ishlab chiqarish kooperativi etib qayta tuzilishi kerak. Agar ko'rsatilgan muddat davomida jamiyat qayta tuzilmasa va jamiyat ishtirokchilarining soni belgilangan me'yorga qadar kamaymasa, u yuridik shaxslarni davlat ro'yxatidan o'tkazuvchi organning talabiga binoan sud tartibida tugatilishi kerak.

Jamiyat ustav fondi uning ishtirokchilari ulushlarining nominal qiymatlaridan tarkib topadi.

Jamiyat ustav fondining (ustav kapitalining) miqdori jamiyatni davlat ro'yxatidan o'tkazish uchun hujjatlarni taqdim etish sanasidagi holatga ko'ra qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqining ellik baravaridan kam bo'lmasligi lozim.

Jamiyat ishtirokchisining jamiyat ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) ulushining miqdori foizlarda yoki kasr ko'rinishida belgilanadi. Jamiyat ishtirokchisi ulushining miqdori uning ulushi nominal qiymati bilan jamiyat ustav fondining (ustav kapitalining) nisbatiga teng bo'lishi kerak.

Jamiyat ishtirokchisi ulushining haqiqiy qiymati jamiyat sof aktivlari qiymatining uning ulushi miqdoriga mutanosib bo'lgan bir qismiga mos bo'ladi.

Jamiyat ishtirokchisi jamiyatning ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) o'z ulushini yoxud uning bir qismini jamiyatning bir yoki bir necha ishtirokchisiga sotishga yoki o'zga tarzda ular foydasiga voz kechishga haqlidir.

Jamiyatning ishtirokchisi jamiyatning ustav fondidagi o'ziga tegishli ulushni (ulushning bir qismini) jamiyatning boshqa ishtirokchisiga yoki, agar bu jamiyatning ustavida taqiqlangan bo'lmasa,

jamiyatning roziligi bilan uchinchi shaxsga jamiyat barchi ishtirokchilarining ko'pchilik ovozi bilan, agar bunday qarorni qabul qilish uchun jamiyatning ustavida bundan ham ko'proq ovozlar soni nazarda tutilgan bo'lmasa, qabul qilingan jamiyat ishtirokchilari umumiy yig'ilishining qaroriga binoan garovga qo'yishga haqlidir. O'z ulushini (ulushining bir qismini) garovga qo'yish niyatida bo'lgan jamiyat ishtirokchisining ovozlari ovoz berish natijalarini aniqlashda hisobga olinmaydi.

O'zbekistonda MChJ va QMJlarda korporativ siyosatning «Germancha» modeli asos qilib tanlangan bo'lsada, unda davlatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi modelidan (o'tish iqtisodiyoti modeliga mansub) kelib chiqib, «anglo-sakson» va «tarmoq» modellariga xos ba'zi unsurlar qo'llanilgan. Natijada, O'zbekistonda bunday kompaniyalarda korporativ siyosatning aralash modeli qabul qilingan.

Aytish joizki, rivojlangan mamlakatlarda yopiq kompaniyalar soni jihatidan ochiq kompaniyalar sonidan anchagina ko'p bo'lsada (mos ravishda 80:20 nisbatida), ularning iqtisodiyotdagi ishlab chiqaradigan mahsuloti hajmi (ulushi) keskin kichikdir (mos ravishda 20:80 nisbatida). Lekin, bunda ochiq kompaniyalar yopiqlarining faoliyatiga ko'pdan suyanib, ularni o'zlarining rivojlanish (kengayish) manbalari (raqobatbardosh bo'lsalar) va kichik mobil sheriklari sifatida qaraydilar. Bunda eslatish lozimki, yirik (gigant) ochiq kompaniyalarning (korporatsiya va kansernlarning) ko'pchiligi o'z faoliyatlarini muqaddam yopiq shakldan boshlaganlar, masalan, *Microsoft, Daimler Benz, Sicorsky, Ericsson, Ford motors, Mc.Donalds, Sony, Nissan, Toyota, L'Oreal Paris, Lukoil* va h.k. Ko'pincha bozorda raqobatbardosh yopiq kompaniyalarning korporativ boshqaruvi siyosatida strategik investor sifatida yirik ochiq kompaniyalar ishtirok etadilar. Bunday holat yopiq kompaniyalarning biznes-faoliyatiga, korporativ boshqaruvi va menejmentiga, umuman olganda, o'sishiga va bozordagi o'z o'rnini kengaytirishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Pirovard natijada, bunday yopiq kompaniyalar yoki alohida (mustaqil) ochiq kompaniyalarga aylanadi yoki yirik ochiq kompaniyalar tomonidan yutib yuboriladi yoki ularga qo'shilib ketadilar.

Yopiq kompaniyalar ochiqlaridan farqli ommaviy va uzluksiz ravishda katta hajmlardagi aksiyadorlik kapitalini qimmatli qog'ozlar bozori orqali ommaviy ravishda jalb qilishga mo'ljallanmaganlar, tashkillashgan fond bozori (fond birjalari) talablariga moslashmaganlar. Bundan tashqari, ularning korporativ boshqaruvi siyosatiga xos bo'lgan

aksiyalangan mulk tuzilmasi yangi mulk egalarini (yangi investorlarni) jalb etilishiga va kompaniyani ochilishiga ko'proq to'sqinlik qiladi.

O'zbekistonda yopiq kompaniyalarning korporativ boshqaruvi asosiy modeli va mexanizmi ilg'or jahon tajribasi va mamlakatda xususiylashtirish negizida tuzilgan MChJlarning boshlang'ich faoliyati qoidalari jihatlarini o'ziga olgan holda oyoqqa turish bosqichini boshidan kechirmoqda. Bunda O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi modelidan (o'tish iqtisodiyoti modeliga mansub) kelib chiqilib MChJ va QMJlarda korporativ boshqaruv siyosatining aralash modeli tanlanganligi munosabati bilan, MChJ va QMJlarda (katta yoki kichikligiga hamda mulkdorlari bo'lmish ishtirokchilarining soniga qarab) taftish komissiyasi bo'lishi (15dan ortiq bo'lsa) yoki bo'lmasligi hamda kuzatuv kengashini tuzilishi yoki tuzilmasligi nazarda tutilishi mumkin.

Bundan ko'rinib turibdiki, agar kuzatuv kengashi tuzilib, alohida taftish komissiyasi bo'lmasa, yoki kuzatuv kengashi va taftish komissiyasi bo'lmasa, korporativ boshqaruv siyosati modeli «anglo-amerikan» modeliga yaqin bo'ladi Agar kuzatuv kengashi va taftish komissiyasi bo'lsa, unda «Germancha» modelga o'xshash bo'ladi.

Aytish joizki, O'zbekistonda yopiq aksiyadorlik jamiyatlari, MChJ va ochiq aksiyadorlik jamiyatlari o'rtasidagi oraliq shakl bo'lib, yopiq kompaniya sifatida MDH davlatlariga xos o'tish iqtisodiyotidagi (ko'proq xususiylashtirish modeli) mahsuli sifatida namoyon bo'lganlar. Bunda yopiq aksiyadorlik jamiyatlari (AJ) ham ochiq AJlar ham MChJlarning ayrim xususiyatlarini bir tarafdan o'zlarida mujassamlashtirgan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa o'ziga xos xususiyatlari bilan farqlanadi. Buni AJlarga hamda MChJ va QMJlarga oid tegishli qonunlardan ko'rish mumkin.

Fikrimizcha, yopiq AJ shakli MDH mamlakatlarida bo'lib o'tgan ommaviy xususiylashtirish jarayoniga mos ravishda tashkil etilgan. Boshqacha qilib aytilsa, ular, asosan, kichik davlat korxonalarini vaucherli (xususiylashtirish kuponi yoki cheki asosida) xususiylashtirishga mos ravishda tuzilgan. Chunki bunda vaucherga aksiyalar ayirboshlash (maxsus chek auksionlari orqali) zarurati bo'lgan. O'zbekistonda esa bunday xususiylashtirish qo'llanmagan bo'lib, yopiq AJ (kompaniya) shakli chetdan avtomatik kirib kelgan va milliy xususiylashtirish modeliga unchalik qofiyador bo'lmasligi mumkin. Ular ochiq AJlariga nisbatan qimmatli qog'ozlar bozorida samarasiz, MChJ va QMJlarga nisbatan ularning korporativ boshqaruvi mexanizmi ortiqcha va murakkab talablarni keltirib chiqarganligi uchun (AJ

bo‘lganligi sababli) mulk egalariga kompaniyani (yopiq AJni) bevosita boshqarish bilan bog‘liq ma’lum muammolarni vujudga keltiradi. Agarda MChJlarda davlatga tegishli ulush mavjud bo‘lsa, unda ulardagi korporativ boshqaruv siyosatiga davlat vakilining ta’siri juda katta bo‘ladi (shunday aksiyadorlik jamiyatlariga o‘xshash holda).

Bunda O‘zbekistonda MChJ va QMJlar uchun joriy qilingan korporativ siyosat modelining holatini hamda uni jahon tajribasida mavjud bo‘lgan modellar bilan ba’zi o‘xshashlik jihatlarini (va farqlarni) solishtirma tahlili shuni ko‘rsatadiki, unda investorlar uchun raqobatli kurash va ularning risklarini pasaytirish, huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta’minlanishini masalalari ko‘pgina o‘tish iqtisodiyotini boshidan kechirayotgan davlatlardagi singari o‘z yechimini to‘liqligicha topmay kelmoqda. Natijada, investorlar uchun o‘z huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta’minlash muammolarini hal qilish ko‘pincha qimmatga tushmoqda. Bundan tashqari, hozirda MChJ va QMJlarga korporativ obligatsiyalar chiqarish ma’n etilgan. Bu esa mamlakatdagi investitsion muhit va MChJ hada QMJlar rivojiga salbiy ta’sir ko‘rsatmay qolmayapti.

Aytish mumkinki, mavjud muammolar bartaraf etilsa, o‘rta va uzoq muddatda O‘zbekiston yopiq kompaniyalari korporativ siyosati rivojlanishini bashorat qilsa bo‘ladi. Buning uchun unda barcha imkoniyatlar mavjud.

Yuqorida aytilganlar asosida MChJ va QMJlarning korporativ boshqaruvi mexanizmini qonun asosida o‘rganish tavsiya etiladi.

Savollar

1. MChJ va QMJ nima va ularning qanday xususiyatlarini bilasiz?
2. O‘zbekistondagi MChJ va QMJlarida korporativ boshqaruv siyosatining qanday modeli qabul qilingan?

Topshiriqlar

1. O‘zbekistonda MChJ va QMJ uchun qabul qilingan korporativ siyosat modelini tavsiflang.
2. Terminlar lug‘atini tuzing.

6.2. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat yuritish mexanizmi

Ushbu kitobning 5.2 paragrafida qo'llanilgan yondashuv asosida ...ntli cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning ...va (QMJ) korporativ siyosat yuritish mexanizmini o'rganish ...ga muvofiq.

...kistonda MChJ va QMJning korporativ boshqaruv siyosatining ... huquqiy konseptual asoslari va mexanizmi «Fuqarolik kodeksi», ... kodeksi», «Mas'uliyati cheklangan hamda qo'shimcha ...atli jamiyatlar to'g'risida»gi Qonunlariga va boshqa tegishli ...uniy me'yoriy hujjatlarga hamda MChJ va QMJlarning Ustavi va ichki ...uniy hujjatlariga asoslangan holda shakllangan.

Mexanizmning tuzilmaviy modeli yopiq aksiyadorlik ...yatlarinikiga o'xshash bo'lib, uning tarkibiy qismlarini MChJ va ...ning boshqaruv organlari tashkil etadi. Bu organlar (ularning ...lari) ushbu mexanizmni harakatga keltiruvchi kuchlar hisoblanadi. ...navbatida boshqaruv organlarining faoliyat yuritish tartibi ...izmning harakat algoritmini tashkil etadi. Mexanizmning amaliy ...lari bo'lib, MChJ va QMJning moliyaviy-xo'jalik faoliyati ...lari hisoblanadi. Bu natijalarning belgilangan miqdoriga erisha ...lik esa muammolarni mavjudligidan dalolat beradi. Mexanizmning ...siyasi deganda, kompaniyaning bosh maqsadiga – belgilangan ...miqdoriga – samarali erishishi yo'lida korporativ boshqaruv ...ati taraflari (aksiyadorlar, yollanma boshqaruvchi va menejment, ...faatdor shaxslar bo'lmish kreditorlar va sheriklar) manfaatlarining ...ali va optimal balansini ta'minlash.

Aytilganlarni MChJ va QMJlarning korporativ boshqaruv siyosati ...odeli (6.1 paragrafga qaralsin) va boshqaruv organlari faoliyati asosida ...chi ilovada keltirilgan Qonun mazmunidan ko'rish mumkin.

Bunda MChJ (QMJ)ning korporativ siyosat yuritish mexanizmi, aksiyadorlik jamiyatlarinikidan (AJ) farqli, mulkdorlar (ularning ...ulushiga ko'ra) bir vaqtning o'zida ijro etuvchi boshqaruv organi ...faoliyatida bevosita ishtirok etishi yoki qatnashmasligi mumkin. Agar mulkdorlar jamiyatning ijro etuvchi boshqaruv organida bevosita ishtirok etsalar, unda korporativ siyosat mexanizmida ochiq AJlarnikidagichalik taraflarning manfaatlari konflikti vujudga kelmasligi mumkin (agar ishtirokchilar soni 1-7 shaxs bo'lsa), bunda mexanizm ...da ishlaydi, lekin taftish komissiyasidan ko'proq faollik talab

qilinadi. Aks holda esa ochiq AJlarnikidek taraflarning manfaatlar konflikti vujudga kelishi mumkin (agar ishtirokchilarning soni elliktag yaqin bo'lsa).

Savollar

1. O'zbekistonda MChJ va QMJlari korporativ boshqaruv siyosati mexanizmi qanday jihatlardan iborat?
2. MChJ va QMJ korporativ siyosati mexanizmining iqtisodiy-huquqiy asoslarini qanday qonunlar tashkil etadi?

Topshiriqlar

1. O'zbekistonda MChJ va QMJ uchun qabul qilingan korporativ siyosat yuritish mexanizmini yoritib bering.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

6.3. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosati transparentligi

Barcha mamlakatlarda ochiq kompaniyalardagi singari yopiq kompaniyalar faoliyati transparentligi muammosi muhim ahamiyatga egaligiligini kuzatish mumkin. Bunda yopiq kompaniyalar (mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar) faoliyati bilan bog'liq korporativ siyosat alohida o'ringa ega bo'lib, uning asosiy vazifalari qatoriga *investitsion* va *operatsion risklarni minimal* darajagacha pasaytirilishiga qaratilgan informatsion shaffoflilikni (transparentlilikni) ta'minlash kiradi.

Yopiq kompaniyalar korporativ siyosati *transparentliligi* deganda ularni ichki va bozorlardagi faoliyati to'g'risidagi informatsiyalarni (ma'lumot va hisobotlarni) mulk egalari (ishtirokchilari) va manfaatdor shaxslar (tegishli davlat organlari, kompaniya kreditorlari va sheriklari) uchun ochiqligi, oshkoraligi, aniqligi, to'liqligi, o'z vaqtida (belgilangan muddatlarda) berilishi va to'g'riligi, umuman olganda informatsion shaffofliligi tushuniladi. Ma'lumot va hisobotlarlarni ixtiyoriy (yoki zarurat asosida) va majburiy ravishda transparentlilikning belgilangan sifat darajasida berilishi mumkin bo'lganlari mavjud.

Yopiq kompaniya korporativ siyosati transparentliligining *bosh*
ushbu kompaniya egalari bo'lmish investor-ishtirokchilarning
ni himoyalash va qonuniy manfaatlarini hamda risklarini
ishini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, o'z ichiga sifatli ochib
majburiy va ixtiyoriy bo'lgan informatsiyalar hamda ularga
n qonuniy sifat talablari tizimini oladi.
ola transparentlilikning *bosh vazifasi* yopiq kompaniyaning
bozorlardagi faoliyati shaffofliligini hamda bunda sodir bo'lishi
bo'lgan har turdagi risklar, tovlamachiliklar va qonunbuzar-
ni zaruriy va yetarli informatsiyalar tizimini shakllantirish, nazorat
tartiblashtirish va rivojlantirish orqali oldini olish va pasaytirilishini
ishlardan iborat.

Transparentlik turli usullar va shakllarda amalga oshirilib, ular
i kompaniyalarning moliya bozoridagi faoliyatini tartiblashtirish
atiyalari va modellaridan kelib chiqqan mexanizm tarkibiga
hi ma'lum qonuniy-me'yoriy hujjatlar bilan belgilanadi.

Informatsiyani ochib berish shakllari turlicha bo'lishi mumkin,
lan, yopiq kompaniyalar faoliyati to'g'risidagi hisobotlar va
matsiyalarning standart shakllari. Bunday standart shakllarda
gan va to'ldirilgan hisobot va informatsiyalar qonunchilik
larga muvofiq belgilangan sifat darajasida, muddatlarda,
larda va tartibda ochib berilishi va taqdim etilishi talab qilinadi.

Yopiq kompaniya to'g'risida quyidagi ma'lumotlar oshkoralikni
qilindi:

jamiyatning rekvizitlari va faoliyati predmeti to'g'risidagi
lumotlar;

jamiyat organlarining tarkibi va vakolatlari to'g'risidagi, shu
dan, jamiyat ishtirokchilari umumiy yig'ilishining mutlaq vakola-
kiruvchi masalalar to'g'risidagi, jamiyat organlari tomonidan
lar qabul qilish tartibi to'g'risidagi, shu jumladan, qarorlar bir
dan yoki kvalifikatsion ko'pchilik ovoz bilan qabul qilinadigan
lalar to'g'risidagi ma'lumotlar;

jamiyat ustav fondining miqdori to'g'risidagi ma'lumotlar;

jamiyatni har bir ishtirokchisi ulushining miqdori va nominal
qiymati to'g'risidagi ma'lumotlar;

– jamiyat ishtirokchilarining huquqlari va majburiyatlari
to'g'risidagi ma'lumotlar;

– jamiyat ishtirokchisining jamiyatdan chiqish tartibi va uning
oqibatlari to'g'risidagi ma'lumotlar;

– jamiyat ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) ulushning (ulush bi qismining) boshqa shaxsga o'tishi tartibi to'g'risidagi ma'lumotlar;

– jamiyatning hujjatlarini saqlash tartibi hamda jamiyat tomonidan jamiyat ishtirokchilariga va boshqa shaxslarga beriladigan informatsiya turlari, shakllari va hajmlari hamda axborot taqdim etish tartibi to'g'risidagi ma'lumotlar;

– jamiyatning vakolatxonalari va filiallari to'g'risidagi ma'lumotlar;

– jamiyat boshqaruv organlari tarkibi, faoliyati to'g'risidagi ichki me'yoriy hujjatlar, ma'lumotlar, hisobotlar va ularning bayonnomalari;

– jamiyatning moliyaviy-xo'jalik faoliyati, foyda va zararlari to'g'risidagi ma'lumotlar va hisobotlar;

– qonun hujjatlariga zid bo'lmagan boshqa ma'lumotlar.

Transparentlilikni ta'minlash borasida administrativ va kompaniyaning ichki me'yorlariga asoslangan usullar qo'llaniladi, ya'ni informatsiyani ochib berishlik mos ravishda davlatning qonun hujjatlari va kompaniyaning maxsus ichki me'yorlari asosida amalga oshiriladi. Ammo, bu usullarning ichida eng ustuvori administrativ usul hisoblanadi, chunki yopiq kompaniyalarning ichki me'yoriy hujjatlari davlat qonunlariga to'liq asoslanadi.

Aytish joizki, dunyoning barcha mamlakatlarida mavjud bo'lgan yopiq kompaniyalar to'g'risidagi qonunlari ikki asosiy komponentani o'z ichiga oladi: tovlamachiliklarni oldini olish; informatsiyani ochib berishlikka qo'yilgan talablar. Har ikkala komponenta ham investorlarning haq-huquqlarini himoyalanishiga qaratilgan bo'lib, bozor va unda yopiq kompaniyalar faoliyatini tartiblashtirish tizimining eng muhim, birlamchi, ustuvor vazifasi hisoblanadi. Buning uchun yopiq kompaniyalar ishtirokchilarining investitsion va boshqaruv faoliyati jarayonidagi haq-huquqlari davlat tomonidan har tomonlama qonuniy kafolatlanadi va ularni bu jarayonga jalb qilinishi qo'llab-quvvatlanib rag'batlantiriladi, ularning investitsion mavqei boshqa qatnashchilarnikiga qaraganda salmoqli va barcha qatnashchilarga nisbatan talablari ustuvor bo'lishi ta'minlanadi. Umuman olganda, transparentlilik sifati yopiq kompaniya investorida to'liq himoyalanganlik hissini va faollikka zaruriy shart-sharoitlar yaratilishiga ko'maklashadi. Bunda tovlamachiliklar va adolatsizliklar bilan bog'liq risklardan saqlanishini ta'minlash borasida vakolatli davlat tartiblashtirish organlari tomonidan maxsus qonuniy me'yorlar o'rnatilgan bo'ladi.

...informatsion shaffoflikni ta'minlashga asoslangan tartiblashtirish ...yangi binoan yopiq kompaniyalarni har qanday faoliyati va ...sifat va miqdor talablari darajasida ularning ishtirokchilariga ...qilinishi zarur.

...munosabat bilan transparentlilikning sifat mezonini yopiq ...ularga nisbatan quyidagicha ifodalash mumkin, ya'ni ...va korporativ siyosatining transparentlilik darajasi (ya'ni informatsion transparentililik) $A(T)^Q$ uning barcha operatsiyalari ...ga oid informatsiyalarning o'zaro adekvatliligi (to'g'riligi, o'z vaqtidaliligi, ishonchliligi) bilan belgilanadi. Mos ravishda ...y (mezon) quyidagicha ifodalanadi:

$A^Q = A^T$ (qonun bilan va yopiq kompaniya tomonidan o'rnatilgan ...ishtirokchilar uchun talab qilinadigan informatsiyalar soni va ...miqdori ko'paytmasi) – A^R (kompaniya tomonidan ishtirokchilar ...real ta'minlab berilgan informatsiyaning soni va sifati miqdori ko'paytmasi).

...Bunda informatsiyaning sifat miqdori yopiq kompaniyaning ...yangi imidjini tashkil etuvchi va biznesi sifatini belgilovchi tegishli ...ko'rsatkichlar asosida baholanishi mumkin bo'lgan rentingi va/yoki ...reytingi yordamida ifodalanadi. Informatsiyalar soni esa kompaniya ...tomonidan uning ishtirokchilariga berilishi lozim bo'lgan hisobotlar va ...ma'lumotlar miqdoridan kelib chiqadi.

Informatsiyani ochib berish jarayoni (informatsiya ihtiyorishlikmi ...) majburiy tarzda ochib berilishidan qat'i nazar) o'z ichiga yopiq ...kompaniya to'g'risidagi barcha informatsiya manbalari va turlarini ...oladi. Bunda ochiq kompaniyalardan farqli, yopiq kompaniyalar ...informatsiyani muntazam ravishda ommaviy axborot vositalari orqali ...e'lon etmaydilar (qimmatli qog'ozlari to'g'risidagi informatsiyalardan ...tashqari), balki informatsiya faqat o'z mulkdorlariga taqdim etiladi.

Yopiq kompaniyalarning korporativ siyosati transparentliligini ...ta'minlashning jahon amaliyotidan kelib chiqib aytish mumkinki, ...informatsiyani ochib berilishi samaradorligini oshirish uchun ikki ...pog'onali transparentlilikka erishish maqsadga muvofiq. Birinchi ...pog'onasida (quyi) yopiq kompaniya faoliyati va undan manfaatdor ...bo'lgan shaxslar to'g'risida majburiy va ixtiyoriy (lekin ular uchun ...zarur) hisobot va informatsiyalar qonunchilik hujjatlari bilan ...belgilangan tarzda, usullarda, shakllarda, sifat darajasida kompaniya

ishtirokchilariga ochib beriladi. Ikkinchi pog'onada esa yopiq kompaniyaning biznesi ko'rsatkichlari to'g'risidagi iformatsiya ishtirokchilarga ochib beriladi. Bunda har ikkala pog'onada ochib berilgan informatsiyalar o'zaro adekvat bo'lishiga intilish lozim.

Savollar

1. Yopiq kompaniya korporativ siyosati transparentliligi tushunchasining mazmuni, maqsadi, vazifalari, usul va shakllari nimadan iborat?
2. Yopiq kompaniya to'g'risida qanday ma'lumotlar oshkoralikni talab qiladi?
3. Yopiq kompaniya korporativ siyosatining transparentlilik darajasi qanday baholanadi?

Topshiriqlar

1. O'zbekistonda MChJ korporativ siyosati transparentliligi muammolarini yoriting.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

6.4. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarda investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash tizimi

Industrial va rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotlarining rivojlanishi bosqichlarida yopiq kompaniyalar (mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar) investorlari bo'lmish ishtirokchilarning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta'minlash muammosi muhim ahamiyatga egaligiligini kuzatish mumkin. Bunda yopiq kompaniyalar faoliyati bilan bog'liq korporativ siyosat alohida o'ringa va xususiyatga ega bo'lib, uning bosh maqsadi investorlarning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini ta'minlashdan iborat.

Bunga sabab quyidagilar bo'lgan:

– Yopiq kompaniyalarda mulkka egalik va uni boshqarish huquqlarining uyg'unligi. Bunda kompaniya egalari ijrochilik funksiyalarini o'z qo'llarida qoldirishlari yoki ba'zi hollarda (kompaniya

...lari soni ko'p bo'lganda) yollangan boshqaruvchiga berishlari

...iq kompaniyada taraflar (xolis ishtirokchilar va boshqaruvchi ...lar va manfaatdor shaxslar hamda yollanma boshqaruvchi va ...mulk egalari va manfaatdor shaxslar) o'rtasida manfaatlar ...ini vujudga kelishi. Bunda boshqaruvchilar yopiq kompaniyada ...i mavqega (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori maosh va ...ga ega bo'lishdan manfaatdor bo'lib, xolis ishtirokchilar esa ...alya va daromadlarni o'sishidan manfaatdor, manfaatdor ... (kompaniya kreditorlari va sheriklari) esa kompaniya bilan ...alatli, o'zaro foydali va samarali faoliyatdan manfaatdor;

Yopiq kompaniyani bozordagi raqobatbardoshliligini ta'minlash ...ini pasaytirish, investitsion jalbdorliligini oshirish, biznesini ...vojlantirish zarurati va shu kabi boshqa zaruratlar;

...'lish iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda yopiq kompaniyalar ...iv siyosati modellaridagi bir qator muammoli nomutanosib-...ga kelib chiqishi va h.k.

...bu sabablarning ta'siri, ayniqsa, hozirda O'zbekistonda xususiy-...tish negizida vujudga kelgan yopiq kompaniyalar korporativ ...ining bosh maqsadiga erishish va vazifalarini bajarishi jarayonida ...oyon bo'lmoqda (6.1-6.3 paragraflarga qaralsin).

Yopiq kompaniyalar korporativ siyosatida mulk egalari bo'lmish ...okchilar huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlashning ...ali – yopiq kompaniyaning biznesida ishtirokchilarning qonun ...a kafolatlangan huquqlari himoyasini va qonuniy manfaatlarini ...lovchi va qo'llab-quvvatlovchi zaruriy hamda yetarli investitsion ...dbirkorlik muhit tizimini yaratish.

Ishtirokchilarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ...a ...inlash quyidagi asosiy *vazifalarni* o'z ichiga oladi:

- ishtirokchilarning qonun bilan kafolatlangan huquqlarini to'liq ...ga oshirilishini, himoyalanishini ta'minlash va tadbirkorlik ...aoliyatini qo'llab-quvvatlash, rag'batlantirish;

- ishtirokchilarning tadbirkorlik asosida qonuniy maqsadiga (ya'ni investitsiyasidan foyda olishiga) erishishi uchun zaruriy va yetarli shart-sharoitlar yaratish va ularni rivojlantirish;

- mulk egalarining samarali investitsion tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish;

– mulk egalari, vakolatli davlat organlari va boshqa tegi manfaatdor shaxslar uchun yopiq kompaniya faoliyatining informas shaffofliligini (transparentliligini) ta'minlash;

– ishtirokchilarning ko'zlagan investitsion va Operatsion risksiz darajasini ta'minlash;

– yopiq kompaniya biznesining raqobatbardoshliligi va moliyav xavfsizligini ta'minlash;

– yopiq kompaniyada korporativ huquq va madaniyat, korporat manfaat tamoyillari, usullari va me'yorlariga asoslangan korporat siyosat munosabatlari muhitini ta'minlash va shularga asoslangan va h. vazifalar.

Yopiq kompaniya egalarining huquqlarini himoyalash v manfaatlarini ta'minlanishi O'zbekiston Respublikasining «Fuqarol kodeksi», «Mas'uliyati cheklangan hamda qo'shimcha mas'uliyat jamiyatlar to'g'risida»gi, «Tadbirkorlik faoliyati kafolatlar to'g'risida»gi Qonunlari va boshqa tegishli qonuniy-me'yoriy hujjatla hamda yopiq kompaniyalarning ta'sis va korporativ siyosatiga oid ichk me'yoriy hujjatlari bilan belgilanadi va tartiblashtiriladi.

Ushbu hujjatlarga asosan ishtirokchilar quyidagi huquqlarga ega:

– Qonunda va jamiyatning ta'sis hujjatlarida belgilangan tartibda jamiyatning ishlarini boshqarishda ishtirok etish;

– Qonun hujjatlarida va jamiyat ta'sis hujjatlarida belgilangan tartibda jamiyatning faoliyati to'g'risida axborot olish hamda uning buxgalteriya daftarlari va boshqa hujjatlari bilan tanishish;

– foydani taqsimlashda ishtirok etish;

– jamiyatning ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) o'z ulushini yoxud uning bir qismini Qonunda va jamiyatning ustavida nazarda tutilgan tartibda mazkur jamiyatning bir yoki bir necha ishtirokchisiga sotish yoki o'zga tarzda ularning foydasiga voz kechish;

– jamiyat boshqa ishtirokchilarining roziligidan qat'i nazar Qonunda va jamiyatning ta'sis hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda istalgan vaqtda jamiyatdan chiqish;

– jamiyat tugatilgan taqdirda, kreditorlar bilan hisob-kitob qilinganidan keyin qolgan mol-mulkning bir qismini yoki uning qiymatini olish.

Jami ulushlari jamiyat ustav fondining (ustav kapitalining) kamida o'n foizini tashkil etadigan jamiyat ishtirokchilari o'z majburiyatlarini qo'pol buzayotgan yoxud o'z harakatlari (harakatsizligi) bilan jamiyatning faoliyat ko'rsatishiga imkon bermayotgan yoki uni jiddiy

...ylanishtirayotgan ishtirokchini jamiyatdan sud tartibida ...ni talab qilishga haqlidirlar.

...t ishtirokchilari qonun hujjatlarida va jamiyatning ta'sis ...da nazarda tutilgan boshqa huquqlarga ham ega bo'lishlari

...y axborotga ega shaxslar bu axborotdan bitimlar tuzish uchun ...i, shuningdek xizmatda foydalaniladigan axborotni bitimlar ...un boshqa shaxslarga berish huquqiga ega emaslar. Maxfiy ...oshkora etganliklari uchun bunday axborotdan xabardor ...axslar qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

...idu va ushbu kitobda barcha aytilganlar asosida yopiq ...lar investorlarining huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ... masalasi bir qator huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy va h.k. ... kompleks amalga oshirilishini talab etadi. Bu tadbirlarni ... barcha mamlakatlaridagidek singari O'zbekistonda yopiq ...lar investorlarining davlat qonunlari bilan kafolatlangan ...i himoyalanishiga va qonuniy manfaatlarini ta'minlanishiga ...huvchi bir qator tegishli davlat organlari, sudlar, jamoatchilik ... tashkilotlar mavjud. Bunday tashkilotlarning barchasi jahon ...ida yopiq kompaniyalar investorlarining huquqlarini ...lash va qonuniy manfaatlarini ta'minlashning bir butun ...lonal tizimini tashkil etib, ularning bosh maqsadiy vazifasi ...kitda samarali va risk darajasi past bo'lgan ishonchli investitsion ...uchun zaruriy shart-sharoitlarni yaratishga qaratilgandir.

Savollar

1. Qanday sabablarga ko'ra yopiq kompaniyalarda (MChJ va QMJ) investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash muhim ahamiyatga ega?

2. MChJ va QMJlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlashning maqsad va vazifalari nimadan iborat?

3. Ishtirokchilar qanday huquqlarga ega?

Topshiriqlar

1. O'zbekistondagi MChJ va QMJlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash mexanizmini tahlil qiling.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi;
2. O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi;
3. «Davlat tasarrufida chiqarish va xususiylashtirish to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
4. «Xo‘jalik jamiyatlari va shirkatlari to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
5. «Qimmatli qog‘ozlar bozori to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
6. «Aksiyadorlar jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
7. «Chet el investitsiyalari to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
8. «Chet ellik investorlar huquqlarining kafolatlari va ularni ximoya qilish choralari to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
9. «Masuliyati cheklangan xamda qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlar to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni;
10. «Xo‘jalik shirkatlari to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni.
11. Рахманкулов Х.Р., Гулямов С.С. Корпоративное право.-Т.: ТГЮИ, 2004.-767 с.
12 Гулямов С.С. Правовые проблемы корпоративного управления: теория и практика.-Т.: ТГЮИ, 2004.-392 с.
13. Забелин П.Г. Основы корпоративного управления. – М.: «ПРИОР», 1998. – 176 с.
14. Бутиков И. Л. «Қимматли қоғозлар бозори»- Т,:- «Консаудитинформ», 2001
15. Қимматли қоғозлар «Акциядор ва тадбиркорларга маълумот берувчи қўлланма», «Бухгалтер кутубхонаси», Т.:- «Иқтисодиёт ва хукук дунёси»-2000
16. Толковый словарь терминов по корпоративным отношениям и ценным бумагам. – М. 1994
17. Корпоративное управление/под. ред. А. Шихвердиев.-М.: Центр акционера, 2003
18. Голубков Д.Ю. Особенности корпоративного управления в России: инвестиционный кризис и практика оффшорных операций.-М.: Издательский Дом «Альпина», 1999.-272 с.;

Корпоративное управление в переходных экономиках: ...дерский контроль и роль банков/Под ред.Масахико Аоки и ...ди Ки Ким, перевод с англ.-СПб.: Лениздат, 1997.-558 с.

... Икрамов М.А., Саакян А.К., Ходжаева М.Я. «Особенности ...мирования концепции управления авиапредприятием в ...ния переходного периода»-Т.: Ўзбекистон ҳаво йўллари, 2001.

... O'zbekistonda korporativ boshqaruvni joriy etish muammolari. ...ndiy tadqiqotlar Markazining ilmiy hisoboti, 2006.-79 ...w cer.uz

... Павлова Л. Корпоративные ценные бумаги: эммиссия и ...ии предприятий и банков М.: ЗАО « Бухгалтерский ...ень», 1998

... Эрнандо Де Сото. Загадка капитала. Почему капитализм ...ует на Западе и терпит поражение во всем остальном ...Пер. с англ.- М.: ЗАО Олимп-Бизнес, 2001.-272 с.

... Корпоративное законодательство в США //www.rid ru.

... Защита прав и законных интересов иностранных инвесторов ...ссии //www.inves.ru.

... Формирование националной модили корпоративного ...вления в России и зашита прав акционеров www.iet.ru.

27. Шохаъзамий Ш.Ш. Финансовый рынок и ценные бумаги. Книга I.-Т.: Iqtisod-moliya, 2005.-728 с.

28. Шохаъзамий Ш.Ш. Финансовый рынок и ценные бумаги. Книга II.-Т.: Iqtisod-moliya, 2005.-847 с.

29. Шохаъзамий Ш.Ш. Основы теории и практика экономики приватизации.-Т.: Ибн Сино, 2004.-852 с.

30. Шоҳаъзамий ва бошқ. Тадбиркор қимматли қоғозлар бозорида.– Т.: Адолат, 2002.-272 б.

31. Шохаъзамий Ш.Ш. и др. Предприниматель на рынке ценных бумаг.-Т.: Адолат, 2003.-216 с.

32. Шохаъзамий Ш.Ш. О совершенствовании модели и механизма корпоративного управления акционерными обществами в Узбекистане.//Ж. Рынок, деньги и кредит, 2004, №11.-сс.47-50.

33. Шохаъзамий Ш.Ш. Основы приватизации, рынок её объектов и услуг.-Т.: Ибн Сино, 2004.-928 с.

34. Шохаъзамий Ш.Ш. Секьюриметрика.-Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси, 2005.-476 с.

35. Шохаъзамий Ш.Ш. Качество индустрии рынков: финансового и ценных бумаг.-Т.: ТФИ, 2004.-138 с.

36. Шохаъзамий Ш.Ш. Основы финансового инжиниринга.-T Iqtisod-moliya, 2005.-264 c.

37. Шохаъзамий Ш.Ш. ва бошк. Истиқлол, демократия ва фуқаролик жамияти.-Т.: Шарқ, 2003.-164 б.

38. Шохаъзамий Ш.Ш. О совершенствовании модели и механизма корпоративного управления акционерными обществам в Узбекистане.//Рынок деньги и кредит, Т., 2004 г., №11- С. 47-50.

39. Шохаъзамий Ш.Ш. Возможности создания макрорегулятор финансового рынка в Узбекистане.//Рынок деньги и кредит, Т. 2006 г., №4- С. 6-9.

40. Шохаъзамий Ш.Ш. Молия бозорини тартиблаштириш тизимини такомиллаштириш.//Жамият ва бошқарув, Т., 2009, №2. сс.-23-36.

41. Шохаъзамий Ш.Ш. Экономическая системология: концепция и применение. -Т.: Iqtisod-moliya, 2010.-421 c.

42. Shoxa'zamiy Sh.Sh. Tizimli moliya injiniringi.-T.: Fan va texnologiyalar markazi, 2012.-796 b.

43. Shoxa'zamiy Sh.Sh. Moliya bozori va qimmatli qog'ozlar./Darslik. -T.: Fan va texnologiyalar markazi, 2012.-395 b.

44. Shoxa'zamiy Sh.Sh. Bozor asoslari./Darslik. -T.: Fan va texnologiyalar markazi, 2012.-192 b.

45. Internet-saytlar:

http://www.uzland.uz//

http://www.tfi.uz/

/http://www.gov.uz//

http://www.press-service.uz//

http://www.uzsec.com.//

http://www.bearingpoint.uz//

http://www.cer.uz.//

http://www.rbc.ru

http://www1.oesd.org/dac/debt/

http://www.spglobal.som

http://www.fcfr.ru

ILOVA 1.

Korporativ boshqaruvga oid konseptual tushunchalarning mazmunan shakllanishi

«Korporativ boshqaruv» tushunchasini talqin qilishdagi farqlar u ...mallifning tadqiqot yo'nalishi bilan bog'liq bo'lib, bunda turli ...lamni ko'rish mumkin.

...porativ *siyosatga menejment psixologiyasi nuqtayi nazaridan* ... yondashda unga korporativ madaniyatni shakllantiruvchi ...v sifatida qaraladi.

...liya kategoriyasi va undagi munosabatlar nuqtayi nazaridan ... yondashuvda esa korporativ boshqaruv ishlab chiqarish ... moliyaviy resurslardan oqilona va samarali foydalanish bilan ...oshqaruv tizimi sifatida qaraladi.

Yuridik kategoriya nuqtayi nazaridan ko'rilgan yondashuvda ...rativ boshqaruv – kompaniyani tashkiliy-huquqiy shaklga ega ... iqtisodiy-huquqiy munosabatlar tizimining yuridik ...ksiyasi sifatida qaraladi.

Murakkab tizim nuqtayi nazaridan - korporativ boshqaruv ...lashgan (integratsiyalashgan) manfaatlar tuzilmasini tartibli ...arish sifatida qaraladi.

Ko'rilayotgan tushunchaning hozirda birmuncha shakllanganligi ...li korporativ boshqaruvni biznesning korporativ shakli mohiyatidan ... *chiqadigan boshqaruv tizimi sifatida qaralmoqda. Bunga muvofiq* ... tizimda kompaniya mulkdorlari va yollanma boshqaruvchilarga ...ratilgan holda korporativ munosabatlarning muayyan ishtirokchilari ...manfaatlarini o'zaro balanslashtirilib boshqarilishi tushuniladi.

Agarda korporativ boshqaruvda manfaatdor taraflar sonini hisobga olinsa, unda mavjud tushunchalar o'rtasida ma'lum farqlarni ham ko'rish mumkin. Masalan, tushuncha mazmunini ifodalashda kompaniya korporativ boshqaruvidagi ikki manfaatdor taraf, ya'ni mulk egalari va yollanma boshqaruvchi, orasidagi korporativ munosabatlar tizimi deb qarash, yoki bu munosabatlarga kreditorlarni (jumladan, obligatsiyalarga sarmoya qiluvchi investorlarni) hamda kompaniya sheriklari va mulkdor bo'lmagan ishchi-xizmatchilarini kiritilib, korporativ boshqaruv tushunchasini ancha kengroq ma'noda ko'rish holatlari.

Bu holatlarga sabab, kompaniyani yuridik shaxs bo'lganligi uchun korporativ boshqaruv munosabatlarida taraflarning manfaatlarini har

doim ham bir-biriga to‘g‘ri kelavermasligi, ba’zan esa mutlaqo qarama qarshi bo‘lishi ham mumkin. Ya’ni kompaniyaning yuridik shax sifatidagi mustaqilligi ila u va uning nomidan faqat boshqaruvch huquqiy layoqatga ega bo‘lishi va shu asosda kompaniya mulkin boshqarishi, mulk egalarini esa yuridik shaxs mulkidan ajratilganligi investorlarning kompaniya ustav fondidagi ulushlari doirasid cheklangan javobgarligi, kompaniyaga qilingan investitsiyalarni yuqor darajada riskliligi va bu risklarni mulk egalari hisobiga o‘tishi. Shuning uchun mutaxassislar aynan shularga asoslangan holda korporativ boshqaruv tushunchasini talqin qiladilar.

Jahon amaliyotida mavjud kompaniyalar korporativ siyosatini mazmunan quyidagi ikki belgi asosida tasniflash va tavsiflash mumkin.

1. Mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishiga asoslangan korporativ siyosat

A. *Markazlashgan (direktiv) iqtisodiyot modeliga asoslangan korxona boshqaruvi*. Bu modelda korporativ siyosat mavjud bo‘lmaydi. Chunki direktiv iqtisodiyot tovar va pul oqimlari, xalqaro tovar va kapitallar bozorlariga integratsiyalashuvi nuqtayi nazaridan yopiq hisoblanadi, korxonalar davlat mulki hisoblanib markazlashgan tarzda davlat manfaati yo‘lida boshqariladi, ishchi va xizmatchilarning ijtimoiy va huquqiy himoyasi davlatning zimmasida bo‘ladi. Misol tariqasida sobiq sovet ittifoqini keltirish mumkin. Bunday iqtisodiyotning asosiy shiorlari markazlashtirishga qaratilgan bo‘lib quyidagilarni anglatadi: «iqtisodiy barqarorlashtirish», «pul resurslarini konvertatsiyalash», «spekulatsiyani yo‘q qilish», «inqirozga yuz tutgan tarmoqlar va korxonalarni davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash», «tovar va pul oqimlarini optimallashtirish», «yagona partiyaning hukmronligi va yo‘lboshchiligi». Bulardan asosiy maqsad – davlatga tegishli «bo‘yruqbozlik direktiv cho‘qqilarni» kuchaytirishdan iborat. Natijada, markazlashgan iqtisodiyotda davlat mulki, markazlashgan tarzda xo‘jalik qarorlarini qabul qilish, monotizim (bank va tovar ishlab chiqarish bo‘yicha) hukmron bo‘ladi. Monotizimda barcha tovar ishlab chiqarish va tovarlarni taqsimlash, pul resurslari va moliya-kredit munosabatlar davlatlashtiriladi. Umuman olganda, markazlashgan direktiv iqtisodiyotda erkin (ochiq) «bozor» va demak, korporativ siyosat bo‘lmaydi, chunki uni davlat uchun keragi bo‘lmaydi.

Iqtisodiy o‘sish pul mablag‘larini va tovarlarni markazlashgan tarzda davlat manfaati uchun qayta taqsimlash, budjet investitsiyalarini taqsimlash, rejali pul emissiyasi va inflatsiya evaziga belgilanadi.

davlatga tegishli bo'lgan iqtisodiyot subyektlarining ortiqcha ...lag'lari budjet xarajatlarini qoplashga yo'naltiriladi. Bunday ...g xossalari iqtisodiyotni jahon bozoridan izolatsiyalantirib ... natijada ichki krizislarga olib keladi.

Fundamentalistik (diniy) iqtisodiyot modeliga asoslangan ...ativ siyosat. Bunday iqtisodiyotning yorqin namoyondasi Eron ...i davlati hisoblanadi (shu tufayli u haqda gap yuritamiz). Bu davlat ...dini ideologiyasiga asoslangan rivojlanishning alohida milliy ... qaratilgan bo'lib, jahon bozori va industrial mamlakatlardan ... holda bozor modelini shakllantirgan va rivojlantirib kelmoqda. ...iqtisodiyoti yopiq hisoblanadi. Diniy e'tiqod davlat siyosatining ... bo'lganligi sabali, korporativ siyosatda davlatning ...entalistik asosdagi iqtisodiy siyosati ta'siri kuchli bo'ladi. ... iqtisodiyotda xususiy mulkchilikka asoslangan shirkat va ...iyalarni mavjud bo'lishiga qaramasdan budjet va Markaziy ...ning roli gipertrofirlashgan, ustuvor tarmoqlarni dotatsion ...ilish va budjet tomonidan moliyalashtirish hukmronlik qiladi, foiz ...stavkalarini subsidiyalash, kredit resurslarini markazlashgan tarzda ...taqsimlash, muammoli aktivlar va inflatsiyani o'sishi kabi holatlar hukmronlik qiladi. Kompaniyalar islomiy bank kreditlari asosida moliyalashtiriladi. Umuman olganda, bozor infratuzilmasi va undagi kompaniyalar rivojlanmagan, hududiy sektorlarga bo'lingan, kapitalizatsiya darajasi past, risklar darajasi baland, moliya-bank tizimi past darajada rivojlangan. Diniy e'tiqod va yopiq iqtisod bo'lganligi sababli sudxo'rlik va spekulyativ instrumentlar bozorlari yo'q. Kompaniyalarda korporativ siyosat mexanizmi ularning egalariga bog'liq bo'ladi.

V. *Liberal iqtisodiyot modeliga asoslangan korporativ siyosat.* Ma'lumki, liberal iqtisodiyot ijtimoiy va iqtisodiy hayotga hamda kompaniyalarga davlatning cheklangan aralashuvi, bozor munosabatlari sohasini kengligi, davlat mulkini qisqarishi, bozor va kompaniyalarni raqobat uchun ochiqligi, bozor va kompaniyalar faoliyatiga turli cheklashlarni kamligi, narx-navo va foiz stavkalari ustidan administrativ nazoratni kuchsizligi, bojxona bojlarini pastligi, markazlashgan dotatsiyalash sohasi va subsidiyalanadigan kreditlarni qisqarishi va h.k. bilan xarakterlanadi. Liberal iqtisodiyot anglo-sakson, kontinental, yapon va shu kabi modellarga xos bo'lib, ulardagi korporativ siyosatda davlatning roli, mulkchilik tizimi tuzilmasi, real sektorni, jumladan, kompaniyalarni, moliyalashtirish va hokazolar farqlanadi. Bunday

sharoitlarda industrial mamlakatlarning bozorlari va kompaniyalari ochiqligi, ularning yuqori darajada rivojlanganligi, globalligi bilan xarakterlanadi. Rivojlanayotgan mamlakatlarning bozorlari va kompaniyalari esa rivojlanishning tez sur'atlariga erishgan bo'lsalarda, rivojlangan (industrial) mamlakatlarning bozorlari va kompaniyalariga ochiqligi, rivojlanganligi va globalligi bo'yicha nisbatan pastroq pog'onada turadilar. Bunga sabab, rivojlanayotgan mamlakatlarning yuqorida ko'rsatilgan rivojlanishi xususiyatlari va sharoitlaridir.

G. *Ko'p ukladli iqtisodiyot modeliga asoslangan korporativ siyosat.* Har qanday mamlakat iqtisodiyotida yuqorida keltirilgan iqtisodiyot modellarining elementlari (unsurlari) mavjud bo'lib, ular bozor va kompaniyalarning roli va funksiyalarini, mos ravishda korporativ siyosatini, ma'lum darajada cheklashi yoki kengaytirishi mumkin. Masala shundaki, qanday model qaysi mamlakatda ustuvorlik qiladi.

Iqtisodiyotning ko'pukladliligi, ayniqsa, o'tish iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda (masalan, Markaziy va Sharqiy Yevropa va MDH mamlakatlarida, Mongoliya, Xitoy va jumladan O'zbekistonda) namoyon bo'lgan. Bu mamlakatlarning iqtisodiyotlari, bozorlari va kompaniyalari modellarini o'tish davri sharoitlarida bir xil bo'lishi mumkin emasligi aniq. Iqtisodiy va korporativ siyosat modellari eklektikdir. Bunga sabab, ularda o'tish davri bilan bog'liq ko'p muammolar hanuzgacha mavjudligi. Masalan, mulkchilik tuzilmasini shakllanishi, siyosiy va ideologik o'zgarishlarni nihoyasiga etmaganligi, ichki bozorni ochilishida tashqi raqobatning kuchliligi, bozorni yuqori holatliligi, kompaniyalarning kuchsizligi va h.k. Unda dominantlar kam namoyon bo'lgan, proteksionizm va davlatning roli kuchli, direktivlilikdan ochiq bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayoni siklik (davriy) xarakterga ega. Bu jarayonda fundamentalistik va shovinistik g'oyalarga og'ishlar, alohida milliy tus berilgan rivojlanish yo'lini targ'ibot qilish, alohidalik kabi risklar va holatlar mavjud bo'ladi. Iqtisodiyotning ko'pukladliligi bozorga, unda faoliyat yurituvchi kompaniyalarga va mos ravishda ulardagi korporativ siyosat mazmuniga keskin ta'sir ko'rsatadi.

D. *Rivojlanayotgan va o'tish iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarning gibrid (aralash tuzilmali) modellariga asoslangan korporativ siyosat.* Bunday modellarda asosan ko'pukladli iqtisodiyotga xos muammolar mavjud bo'ladi. Iqtisodchilar bu muammolarni paydo bo'lishini ushbu mamlakatlarda turlicha olib borilayotgan iqtisodiy

islohotlar natijalari va ularga ta'sir etuvchi ko'pgina omillar (asosan, ichki fundamental omillar) bilan bog'laydilar. Muammolarning ichida sezilarlisi – xususiy mulkchilik tizimini va kompaniyalarda korporativ siyosatni shakllanishi va o'zgarib takomillashib borishi jarayoni hamda unda yirik aksiyadorlarning ustunligi hisoblanadi.

Markaziy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarining ko'pchiligida bozor iqtisodiyoti kontinental bozor modeliga moslashgan bo'lib, ularda kompaniyalar korporativ siyosatida asosan banklar va yirik aksiyadorlar katta rol o'ynaydi. Boshqalarida esa anglo-sakson va kontinental modellarning elementlari aralash mavjud. Yirik aksiyadorlarning ustunligi korporativ siyosatda kompaniyalar rivojiga ko'proq salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Bozorning aralash modelini 55 dan ortiq mamlakatda kuzatish mumkin: Isroil, Iordaniya, Xitoy, Koreya, Livan, Oman, Tayvan, Namibiya, Bolgariya, Vengriya, Latviya, Litva, Polsha, Slovakiya, Sloveniya, Turkiya, Xorvatiya, Chexiya, Estoniya, sobiq Yugoslaviya davlatlari, Boliviya, Kayman Orollari, Urugvay, Chili, Ozarbayjon, Armaniston, Belarussiya, Ukraina, Qozog'iston, O'zbekiston, Hindiston, Pokiston, Tailand, Filippin, JAR, Gretsiya, Ruminiya, Argentina, Braziliya, Venesuela, Meksika, Peru, Quvayt, Baxreyn, Malayziya, Mongoliya, Shri-Lanka, Botsvana, Gana, Kipr, Makedoniya, Bermud Orollari, Kolumbiya, Salvador, Ekvador, Yamayka va h.k.

2. Mamlakat aholisining traditsiyalari va ma'naviy boyliklariga asoslangan korporativ siyosat

E. *Anglo-sakson traditsiyalariga asoslangan korporativ siyosat.* Anglo-sakson traditsiyalarida (yoki «protestan kapitalizmi» traditsiyalarida) tarbiyalangan bozor qatnashchilari bo'lmish kompaniyalar, jumladan, korporativ siyosatdan manfaatdor taraflar, risklar va xatti-harakatlarga nisbatan pragmatik, iqtisodiy individualizm, davlatga va yirik kompaniyalarga nisbatan kamroq nazoratli bo'ladilar.

AQSh va Buyuk Britaniyada esa Germaniya va Yaponiyadagilardan farqli konservativlik darajasi kamroq va risklarga ko'proq moyil. Bularning barchasi anglo-sakson traditsiyasi asosidagi bozorlarni liberalligini, ochiqligini, kompaniyalar faolligini, ammo krizislarga ta'sirchanligini belgilaydi.

J. *Islom traditsiyasiga asoslangan korporativ siyosat.* Bu traditsiya islom bozori va undagi kompaniyalar shakli va mazmunida namoyon bo'ladi. Unda bozor qatnashchilari (jumladan, shirkat va kompaniyalar) tomonidan Islom dini ko'rsatmalariga va «harom» tushunchasiga rioya

qilinadi. Islomiy bozor institutlari (kompaniyalari) oldindan belgilangan foiz daromad olishlari va spekulyativ operatsiyalar bajarishlari mumkin emas, ular faqat ulushlar va ijara asosida faoliyat yuritishlari, mulkni nasiyaga sotib olish va sotishi mumkin. Bunday traditsiyalarda Pokiston, Baxreyn, Quvayt, Indoneziya, Eron, Malayziya kompaniyalari faoliyat yuritadi.

Bozor va kompaniyalarni islomiylashtirish ulardagi korporativ siyosatni soddalashuviga, ommaviylik xususiyatini pasayishiga, davlatning salmog'ini oshishiga olib keldi.

I. *Yapon tradisiyalariga asoslangan korporativ siyosat.* Ushbu traditsiya quyidagilarda namoyon bo'ladi:

– insonlarni ierarxik pog'onalilikka intilishi, o'zidan yuqori pog'onada turgan shaxsga sodiqlik (davlat tuzilmasi yoki biznesda, kompaniyada va uning korporativ boshqaruvida);

– bir kompaniyada o'tiroqlik (butun hayot mobayniga yollanish tizimi);

– vasiylikka muhtojlik;

– personal (mehnat jamoasi) manfaatlarini mulkdorlarnikidan yuqori qo'yish («korporatsiya-oila», sezilarli oshib boruvchi mehnat haqi va ijtimoiy to'lovlar tamoyili asosida);

– yaqqol kollektivizm, jamiyatga o'ta tobelik, o'zini moddiy cheklash («halol kambag'allik», ishga fidoiylik etikasi), Yaponiyani dunyodagi alohida missiyasini oshirish;

– anglo-sakson traditsiyasidan farqli, aholining yuqori darajadagi jamg'arma normasi va investitsion ishtiroki (o'zi ishlaydigan kompaniyada).

Yapon tradisiyalariga asoslangan korporativ siyosatni shaklan va mazmunan AQSh kompaniyalaridagi korporativ siyosatdan keyingi o'ringa qo'yish mumkin. Ularning ikkalasi islomiy kompaniyalardagi korporativ siyosatdan ustun.

K. *Germaniya traditsiyalariga asoslangan korporativ siyosat.* Diniy e'tiqodlarning farqliligiga qaramasdan, Germaniya va Yaponiya traditsiyalarining o'xshash taraflari mavjud. Sabab, bu mamlakatlarda aholining, demak, kompaniyalardagi korporativ siyosat taraflarining, iqtisodiy qarashlari ko'p jihatdan mos kelishidir. Germaniya xalqi va mos ravishda kompaniyalari, boshqalardan farqli birmuncha xususiyatlarga ega bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- praktisizm, ierarxiyalilik, o'ta mehnatkashlik, ijtimoiy himoyaga, risksizlilikka va jamg'armaga moyillik. Anglo-sakson traditsiyalarida

esa mobillikka, ixtirochilikka, risklilikka, opportunizmga, agressivlikka, o'zgarishlarga moyillik ko'proq seziladi;

– kompaniya rahbariyati tomonidan personal manfaatlarini mulkdorlarnikidan yuqori qo'yilishiga yo'nalganligi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

ILOVA 2.

Kompaniya to'g'risidagi tushunchalar

Adabiyotlarda uchraydigan kompaniya tushunchasiga bir necha belgilar xosdir, ya'ni bular: tashkiliy-huquqiy shakli, mulk egalari tuzilmasi va ularning huquqlarini himoyalanganligi va qonuniy manfaatlarini ta'minlanganligi darajasi, tashkiliy-funksional boshqaruv tuzilmasi, faoliyat va tovar turlari hamda biznesining strategiyasi va riski hamda raqobatbardoshliligi, moddiy-texnik va ishlab chiqarish bazasi, tarmoqdagi va bozordagi salmog'i, faoliyat turi, muddati va sarhadlari, menejmenti darajasi va boshqa belgilarining mavjudligi. Bu ma'noda qonunchilikdagi kompaniya tushunchasiga tashkiliy-huquqiy shakli nuqtayi nazaridan moslari bu – aksiyadorlik jamiyatlari (ochiq va yopiqlari), mas'uliyati cheklangan jamiyatlar, qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar va shu kabi boshqa kompaniyalar.

Kompaniya – rivojlangan davlatlarda tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilishning keng tarqalgan shakli bo'lib, ulushli mulk, huquqiy maqom va boshqaruv vazifalarining yuqori bo'g'ini bo'lmish – mahoratli boshqaruvchilar (menejerlar) qo'lida bo'lishiga asoslanadi.

Kompaniyalar davlatga nazorati tegishli, xususiy va aralash mulkchilikka asoslangan bo'lishi mumkin.

Kompaniya: davlat ro'yxatiga olingan huquqiy shaxs sifatida qonuniy-me'yoriy hujjatlarga va ta'sis hujjatlariga asosan faoliyat ko'rsatadi; tashkiliy tuzilmasi va mustaqil balansiga ega; mulk egalari va boshqaruvchisining manfaatlari, vakolatlari, huquq va majburiyatlari aniq ajratilgan; boshqaruvchi kompaniya nomidan faoliyat yuritadi; foyda olish maqsadida tadbirkorlik faoliyati turlarini amalga oshiradi va h.k.

Quyida keltirilgan jadvallarda kompaniya va uning turlarini tavsiflovchi asosiy tushunchalar tarkibi va mazmuni ifodalangan.

Asosiy tushunchalar tarkibi

1-jadval

Tushuncha	Mohiyati/ta'rifi	Tavsifi/turlari
Tizim	Jarayon va hodisalar majmui hamda ular o'rtasidagi aloqadorlikka xos bo'lgan: bir butunlilik, birlik; faoliyat ko'rsatish va rivojlanish (maqsadga yo'naltirilgan yoki	Tizim turlari: biologik; texnik; ijtimoiy-iqtisodiy; tashkiliy

	yo‘naltirilmagan)	
Boshqaruv	Tizimning bir butunligini saqlash, faoliyatini ta’minlash va rivojlantirishga qaratilgan va boshqaruv *ta’siri ko‘rinishida amalga* oshiriladigan ajralmas xususiyati	Ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tizimlarni boshqarishning asosiy *bosqichlari: jahon* hamjamiyati; alohida davlatlar; mamlakat doirasidagi respublika va boshqa tuzilmalar; huquqiy shaxslar; huquqiy shaxs bo‘lmagan – jamoa va oddiy fuqarolar
Tashkilot	Ma’lum tashkiliy-huquqiy shaklda yuridik rasmiylashtirilgan, biron-bir vazifani echish, ma’lum maqsadga *yo‘naltirilgan birgalikdagi* faoliyatni bajarish uchun (jumladan tadbirkorlik, ishlab chiqarish, ilmiy, ijtimoiy, ta’lim, xayriya, siyosiy v.b.) birlashgan, ierarxik tarkibga ega bo‘lgan va ma’lum kasbiy yo‘nalishdagi kishilar (xodimlar) yig‘indisi.	Tashkilotning huquqiy shaxs sifatidagi maqomi: korxona; muassasa; *firma; kompaniya* v.b. *Tashkiliy-huquqiy* shakli – kompaniya, korxona tarkibiy tuzilishining mulkchilik shakli, egalarining javobgarlik darajasi, miqyosi, kapitalni shakllantirish yo‘li, kompaniya tarkibiy bo‘limlarining qo‘shilish va tobeligidan kelib chiqadigan qonunchilikka, xususan fuqarolik kodeksiga muvofiq ko‘rinishi va usuli, tashkilotlarning boshqa belgilar bo‘yicha bo‘linishi ifodalangan.
Tadbirkorlik	*Fuqarolar, huquqiy va jismoniy* shaxslarning doimiy ravishda mulkdan foydalanish, mahsulot sotish, ishlar bajarish va xizmat ko‘rsatish orqali foyda olishga	*Tadbirkorlik* tashkilotning asosiy belgisi emas. Ilmiy, ma’rifiy, ijtimoiy, xayriya, siyosiy va

	yo‘naltirilgan, o‘z mulkiy javobgarligi va xatari evaziga, o‘z nomidan, mustaqil tarzda olib boriladigan tashabbuskor faoliyati.	ijtimoiy kabi faoliyat turlari tadbirkorlik faoliyatiga kirmaydi.
Kompaniya (korporatsiya)	Quyidagi belgilarga ega bo‘lgan tadbirkorlik tashkiloti: rivojlangan tashkiliy tuzilma; keng faoliyat turlari yoki tor faoliyat doirasiga ega bo‘lgan holda tegishli bozorda kuchli o‘rin tutuvchi; xo‘jalik aloqalari tizimining rivojlanganligi; mahoratli boshqaruvchi xodimlarining mavjudligi.	Tadbirkorlik kompaniyalarning ustuvor belgilaridan biridir.

Kompaniyaning tizim sifatidagi tarkibi

2-jadval

Korporativ tizim
Huquqiy subyekt (davlat, uning idoralari va boshqa shaxslarga nisbatan huquqiy maqomining ajratilganligi)
Tashkiliy-huquqiy tarkib (huquqiy shaxs, ma’lum tashkiliy-huquqiy shakl)
Tashkiliy tarkib (bo‘linmalarning ierarxik va funksional aloqalari)
Biznes-tizim (mahsulot ishlab chiqarishga mo‘ljallangan ko‘plab biznes jarayonlarining o‘zaro aloqador tarkibi)
Ishlab chiqarish majmui (faoliyat, aloqa, sheriklar, buyurtmachilar, raqobatchilar va boshqalarning ma’lum turlari)
Mulkiy majmua (aniq moddiy birliklar va mulkiy munosabatlar)
Tarkiblangan moliyaviy obyekt (kapital, sarmoya va investorlar, kreditorlar va qarzdorlar v.b.)
Ijtimoiy-tashkiliy majmua (kadrlar tarkibi, xodimlarni boshqarish, kadr va ijtimoiy siyosat, xodimlarni o‘qitish va qayta tayyorlash)

Kompaniyalar tavsifini umumlashtirish

3- jadval

Kompaniyaning tavsifi	Ta’riflanishi
Maqsadlari	Kompaniya erishishga intilayotgan oxirgi holat yoki kutilayotgan natija
Tashkiliy	Kompaniyada faoliyat ko‘rsatuvchi tarkibiy

tarkibi	bo'linmalarning tobelik ierarxiyasi va aloqadorligi
Resurslari	Kishilar (mehnat resurslari, xodimlar), asosiy va aylanma vositalar, texnologiya va axborot
Biznes jarayonlari	Ma'lum faoliyat turini bajarish bo'yicha xatti-harakatlarning tarkiblangan ketma-ketligi, faoliyat predmetining barcha hayotiy davr bosqichlari, ya'ni loyihalash orqali konseptual g'oyani yaratishdan tortib, to uni amalga oshirish va natijaga erishish (obyektni foydalanishga topshirish, mahsulotni yetkazib berish, xizmatni ko'rsatish, faoliyatning ma'lum bir davrini bosib o'tish).
Ichki muhit	Kompaniyaning barcha jabhalari, jumladan, ishlab chiqarish, moliya, investitsiya, kadrlar, boshqaruv uslubi va turi, ish olib borish etiketi va etika, tashkiliy va korporativ madaniyat v.b.
Tashqi muhit	Kompaniya faoliyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadigan tashqi tizimlarning xo'jalik, ijtimoiy, siyosiy, huquqiy, ekologik va texnologik tavsifi. Mos ravishda tashkilot bilan o'zaro aloqador tashqi ta'sir omillari – insonlar, tashkilotlar, shart-sharoit, shuningdek, iste'molchi, xaridor, ta'minotchi, davlat, kasaba uyushmalari, texnika va texnologiya omillari ajratiladi.
Faoliyat sohasi	Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish.
Hayotiy davr bosqichlari	4 chi jadval.

Kompaniya hayotiy davri bosqichlari

4-jadval

Bosqichlar	Tavsifi
Vujudga kelishi (tuzish)	Konseptual bosqich. Kompaniyani tuzish va uni rivojlantirish g'oyasining hayotiyligi asoslash, tijorat muvaffaqiyati omillarini aniqlash. Rasmiy ta'sis etish.
Rivojlantirish	Ishlab chiqarishni jonlantirish. Mahsulotning yangiligi, kichik miqyos. Raqobatchi korxonalar bilan yetakchilik uchun ko'rash.
O'sish	Miqyosni kengaytirish. Ishlab chiqarish va sotish hajmini kengaytirish. Yangi bozorlarni o'zlashtirish, yangi g'oyalarni axtarish. Yaxshi raqobat holati.

Yetuklik	Sotish hajmi va daromadning pasayishi. Mahsulotni modernizatsiyalash va o'ziga xosligini ta'minlash, yangi ishlab chiqarish sohalariga kirib borish, yangi bozorlarni izlash. Tadbirkorlik konsepsiyasini qayta ko'rib chiqish.
Tanazzul (so'nish)	Foydaning kamayishi, to'lovchanlikni pasayishi, mahsulot sotish imkoniyatlarining cheklanganligi. Ikki yo'l mavjud: bankrotlik – korxonani tugatish; to'la sanatsiya amalga oshirilish asosida isloh qilish (qayta tug'ilish).

Korporativ siyosatning ajralmas qismlaridan biri – menejment. Bunda korporativ menejment – bozor sharoitlarida resurslardan oqilona foydalanish yo'li bilan foyda olish maqsadiga erishishga yo'naltirilgan kompaniyaning tijorat faoliyatiga professional rahbarlikni amalga oshirish. Tor ma'noda menejment – bir yoki bir guruh menejerlarning boshqa shaxslarga ma'lum javobgarlikni zimmasiga olgan holda qo'yilgan maqsadga erishishga yordam beradigan xatti-harakatlarga undash uchun ta'sir ko'rsatish.

Ushbu tushunchaning murakkab va keng ma'noli bo'lganligi bois, uning mohiyatini yanada oydinlashtiruvchi fikrlarni ko'rib chiqamiz.

1. Korporativ menejmentni tushunishga bir qator yondashuvlar mavjud. Obyektli deb atashimiz mumkin bo'lgan yondashuv boshqarish obyekti xususiyatlarini tushunish va baholashga asoslanadi. Aksiyadorlik jamiyati faoliyatini, aksiyadorlarning umumiy manfaati yo'lidagi menejerlar tomonidan olib boriladigan boshqarishning maqsadini va mexanizmlarini belgilab beradi.

Korporativ menejmentni anglashga *madaniylik* jihatdan yondashuv ham mavjud bo'lib, uning asl ma'nosi korporativ menejment korporativ madaniyat nomini olgan boshqarish madaniyatiga asoslanadi. Bunday yondashuvda eng asosiysi korxonaning tuzilishi emas, balki boshqarish uslubi, faoliyatning ijtimoiy-psixologik muhiti, rasmiy va norasmiy boshqarishni qo'shib olib borilishi, madaniy-integratsiya jarayonlari, rag'bat va shu kabi omillardir.

Korporativ menejmentni *tashkiliy atvor* tomonlama ko'rib chiqish ham mumkin. Bu holda asosiy e'tibor tashkil etish shakllari va xodimlarning fe'l-atvoriga qaratiladi.

Yana shunday yondashuv ham mavjudki, uning tarafdorlari korporativ menejment tushunchasini murakkablashtirmasdan, uni

samarali boshqaruvning sinonimi sifatida ko'rish maqsadga muvofiq, deb hisoblaydilar.

Korporativ menejmentni boshqarish turi sifatida bir qator o'ziga xos xususiyatlarini ajratish mumkin.

1) *Aksiyadorlik mulki va menejment.* U umumiy maqsaddan kelib chiqadigan manfaatlarning o'zaro kelishuvini yuzaga keltiradi. Asosiy muammolarni demokratik tarzda hal etish mexanizmini vujudga keltirishga va shundan kelib chiqqan holda kompaniyadagi integratsiya jarayonlarini rag'batlantiruvchi boshqaruvning tashkiliy shakllarini tanlashga imkon beradi.

2) *Tashkiliy integratsiya.* Xodimlarning ma'lum tashkiliy xatti-harakat turi va boshqaruvning demokratik uslubiga borib taqaladi.

3) *Tashqi muhit,* kompaniyaning bir butunligini va uning kompaniya sifatidagi alohida belgilarini «tan olish» omili.

4) *Xodimlarning kompaniyaga munosabati,* boshqaruv ustuvorliklarini tezkor qo'llash imkonini beradi.

5) Korporativ madaniyat, yuqorida sanab o'tilgan barcha omillarni «mustahkamlaydi» va yo'l-yo'riq, qadriyat, manfaat, urf-odat, ijtimoiy axloq normalari, an'ana, cheklov, kutish va ehtiyotkorlik kabi tavsiflarda namoyon bo'ladi.

2. G'arbda qo'llaniladigan o'zaro yaqin (lekin ma'no jihatdan mos tushmaydigan) «korporativ menejment» (*Corporate Management*) va «korporativ idora qilish» (*Corporate Governance*) tushunchalarini ko'rib chiqamiz. G'arbdagi qonunchilikda korporativ idora qilish tushunchasi kompaniya mulkdorlari bilan uni boshqaradiganlar, ya'ni menejerlar, shuningdek, boshqa manfaatdor shaxslar (mahalliy boshqarish organlari; sheriklar, kreditorlar v.b.) o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tizimini anglatadi. Ko'rinib turibdiki, bu tushuncha hozirda keng tarqalgan korporativ boshqaruv tushunchasi bilan hamohang, sinonim.

Korporativ idora qilish tizimi kompaniya faoliyatini boshqarishni amalga oshiruvchi saylanadigan va tayinlanadigan idoralarni birlash-tiradi. U mulk egalari va menejerlar manfaatlari mutanosibligini ta'minlab, amaldagi qonunchilik doirasida kompaniyaning barcha faoliyat turlaridan iloji boricha yuqori daromad olishga qaratilgan. 5-jadvalda korporativ munosabatlar manfaatlari o'rtasidagi tafovutlar keltirilgan.

Korporativ idora qilish muammosi paydo bo'lishining asosiy sababi – mulkka egalik qilishni uni boshqarishdan ajratilganligidir.

Korporativ idora qilishning mazmuni – kompaniya menejerlari faoliyati ustidan ichki nazorat tizimini uni mulkdorlari (investorlar) shaxsidan hamda u yoki bu darajada boshqa manfaatlardan alohida ko'rishdir.

Korporativ idora qilishning asosiy vazifasi – kompaniya ishini uni moliyaviy mablag'lar bilan ta'minlagan aksiyadorlar/investorlar hamda u yoki bu darajada boshqa manfaatdorlar (agar kompaniya tizimida bundaylar mavjud bo'lsa) manfaatlaridan kelib chiqib olib borilishini ta'minlashdir.

Korporativ munosabatlarda ishtirok etuvchi asosiy manfaatlari o'rtasidagi tafovutlar

5-jadval

Korporativ munosabatlar ishtirokchilari	Ishtirokchilarning manfaatlari
Menejerlar	Mukofotning asosiy qismini oladilar, qoida tariqasida ish haqi ko'rinishida, ayni paytda mukofotning boshqa turli asosiy ahamiyatga ega emas. Avvalo o'z mavqeining barqarorligini ko'zlaydilar. Qoida tariqasida xatar va foyda o'rtasida mutanosiblik tarafdori bo'ladilar. Menejerlarning mukofotlarini ularning kompaniyalari aksiyalari kursi yoki ushbu aksiyalar bo'yicha dividendlarga bog'lashga bo'lgan ko'plab harakatlar ushbu mutanosiblikni o'zgartira olmadi. Ular asosiy e'tiborlarini o'zlari ishlayotgan kompaniyaga qaratadilar. Kompaniya faoliyatining barqarorligi hamda sodir bo'lishi kutilmagan sharoitlar (masalan, kompaniya faoliyatini qarzga olingan mablag' evaziga emas, balki taqsimlanmagan foyda hisobidan moliyalashni) ta'siridan saqlashdan manfaatdor. Direktorlar kengashi ko'rinishidagi aksiyadorlar ixtiyoriga tobeligi mavjud va kompaniyada ishlash bo'yicha shartnomani uzaytirilishidan manfaatdorlar. Kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan ko'plab (kreditorlar, mintaqaviy va mahalliy hokimiyat, xodimlar v.b.) bilan bevosita aloqada bo'ladilar. Kompaniya qiymatini oshirish vazifalari bilan bog'liq

	bo‘lmagan bir qator omillar ta’sirida bo‘ladilar (kompaniya ko‘lamii, obro‘si v.b.)
Aksiyadorlar	Kompaniya foydasining barcha to‘lovlar va majburiyatlar amalga oshirilganidan so‘ng qoladigan dividendlar ko‘rinishidagi qismini olishlari mumkin. Shuningdek, aksiyalarning kotirovkalari yuqori bo‘lgan chog‘da ularni sotish orqali foyda oladilar. Kompaniyaning yuqori daromad bilan ishlashi, aksiyalar kursining ko‘tarilishi, kompaniya yuqori foyda olishini ta’minlashi mumkin bo‘lgan va yuqori xatarli qarorlarni qo‘llab-quvvatlashdan manfaatdorlar. Qoida tariqasida ular sarmoyani bir necha kompaniyalarda joylashtiradilar. Kompaniya menejmentiga ikki xil yo‘l bilan ta’sir qilishlari mumkin: 1) cheklangan imkoniyatlar – aksiyadorlar yig‘ilishlarida direktorlar kengashining u yoki bu tarkibini saylash, menejment faoliyatini yoqlash yoki yoqlamaslik; 2) cheklanmagan imkoniyat – o‘zlariga tegishli aksiyalarni sotish orqali, shu yo‘l bilan aksiyalar kursiga o‘z ta’sirini o‘tkazish, shuningdek, kompaniya menejmentiga do‘st bo‘lmagan aksionerlar tomonidan kompaniyani singdirilishiga imkon berish. Kompaniya menejmenti va boshqa manfaatdorlar bilan bevosita aloqada bo‘lmaydilar.
Kreditorlar	Kompaniya bilan tuzilgan shartnomada belgilangan miqdordagi foydani oladilar. Kompaniyaning barqaror faoliyati va berilgan mablag‘larning o‘z vaqtida qaytarilishidan manfaatdor. Yuqori daromad keltirishi mumkin bo‘lgani holda yuqori xatarga ega qarorlarni qo‘llab-quvvatlash tarafdori emas.
Kompaniya xizmatchilari	Kompaniya faoliyatining barqarorligi va kompaniyadagi o‘z ish o‘rinlarini saqlab qolish manfaatdor.
Mahalliy boshqaruv organlari	Avvalo kompaniya faoliyatining barqarorligi, uning soliq to‘lashi va ishchi o‘rinlarini yaratishidan manfaatdor.
Kompaniya sheriklari	Kompaniya bilan o‘zaro manfaatli uzoq muddatli faoliyat ko‘rsatish tarafdorlari.

Korporativ idora qilish «korporativ xatti-harakatning» ma'lum qoidalari, ya'ni kam vaqt va mablag' sarflagan holda sarmoyani joylash borasida qaror qabul qilishi uchun u yoki bu kompaniya qanday boshqaruv tamoyillari asosida faoliyat yuritayotganligi, uning egasi kim ekanligi va ish yuritish samaradorligi darajasi to'g'risida potensial investorlarda to'la va aniq tasavvur hosil qilishga imkon beruvchi qoidalarni mavjud bo'lishini taqozo etadi. Bunday qoidalar yig'indisi korporativ idora qilish tizimining mohiyatini tashkil qiladi.

Korporativ idora qilish umumiy yondashuv va tamoyillarini ishlab chiqishda ko'plab mamlakatlarning nafaqat hukumat organlari, balki nodavlat (jamoat va tadbirkorlik) tashkilotlari ham faol ishtirok etadilar. Agar davlat organlarining ishtiroki axborotni oshkor etish va aksiyadorlar manfaatlarini himoyalash majburiyatlarining ma'lum stantartlarni mustahkamlash uchun qonunchilikni takomillashtirish maqsadiga yo'naltirilgan bo'lsa, ishbilarmon doiralar va boshqa nodavlat tuzilmalarining zo'r berishi ishbilarmonlar hamjamiyatining aksariyat qismi tomonidan ixtiyoriy qabul qilinadigan va xalqaro tamoyillarga to'g'ri keladigan korporativ idora qilish qoida va tamoyillarini vujudga keltirishga qaratilgan bo'ladi.

Bunday ishlarning natijasida turli mamlakatlarda korporativ idora boshqaruv kodekslari – korporativ munosabatlarni tartibini belgilab beruvchi va tartibga soluvchi ixtiyoriy qabul qilinadigan standart va ichki me'yorlarning yig'indisi vujudga keldi. Korporativ idora kodekslari («namunali amaliyot»)ning asosiy mazmunini direktorlar kengashi faoliyatini tashkil qilish, tamoyil va texnologiyalari bo'yicha tavsiyalar tashkil etadi.

Korporativ menejment tarkibi. Korporativ menejment obyekti sifatida kompaniyaning butun bir faoliyati yoki uning aniq bir sohasi (moliya, sotish va sh.k.) olinadi. Agar faoliyat foyda yoki tadbirkorlik daromadi olishga yo'naltirilgan bo'lsa, u holda aytish mumkinki, u korporativ menejment vositasida amalga oshiriladi. Shunday qilib, menejment sanoat korxonalari, banklar, sug'urta jamiyatlari, mehmonxonalar va boshqa shu kabi bozor mexanizmida mustaqil iqtisodiy subyekt sifatida maydonga chiqadigan bir qator xo'jalik tashkilotlari faoliyatini o'z ichiga oladi.

Korporativ boshqaruv (idora qilish)/menejmentning negizida quyidagilar bilan aniqlanadigan qoidalar tizimi yotadi:

– korporativ boshqaruv qonunchilik me'yorlari bilan (qonunlar, farmonlar, qarorlar, ko'rsatmalar) ta'minlangan;

– kompaniyadagi korporativ munosabatlar tartibini belgilovchi va tartibga soluvchi ixtiyoriy ravishda qabul qilinadigan standart va ichki me'yorlar to'plami ko'rinishidagi korporativ boshqaruv kodeksi;

– biznes jarayonlarini, resurslarni, xodimlarni, axborotni va kompaniya faoliyatining boshqa jihatlarini boshqarish tartibini ifodalovchi korporativ boshqarish va menejment standartlari.

Kompaniyaning prinsipial tarkibi

6-jadval

Korporativ siyosat tizimi	
Korporativ biznes-tizim	Asl maqsad, strategiya, maqsadlar
	Korporativ tashhis
	Kompaniyaning biznes va resurslar tizimi
	Kompaniyaning tashkiliy tuzilmasi
	Kompaniyaning biznes jarayonlari tizimi
	Qonuniy va me'yoriy ta'minot
	Korporativ standartlar
	Korporativ munosabatlar tizimi
	Korporativ siyosat texnologiyasi
	Korporativ madaniyat
	Korporativ ofis
	Korporativ axborot tizimi

Korporativ menejmentning umumiy vazifalari	Istiqbolni belgilash va rejalashtirish
	Tashkillashtirish
	Hisobot, tahlil va nazorat
	Muvofiqlashtirish va tartibga solish

Korporativ biznes-funksiyalar	Loyihalarni boshqarish	Xodimlar	Innovatsiya	Sarmoya	Loyiha	Moliya	Sifat	Marketing	Ekologiya	Xavfsizlik	Xatar	Xalqaro faoliyat	Mulk	Hay'at organlari
	Moliyani boshqarish													

7-jadvalda korporativ menejmentning asosiy kategoriyalari, ya'ni kompaniyani boshqarish jarayonidagi ahamiyatli xususiyatlar va

barqarorlashgan munosabatlarni aks ettiruvchi umumiy va fundamental tushunchalar keltirilgan.

Korporativ menejment asosiy kategoriyalarining tarkibi

7-jadval

Kategoriya	Ta'rifi
Obyektlar	Kompaniya – belgilangan maqsadlarga erishish uchun ongli ravishda muvofiqlashtiriladigan insonlar hamjamiyati, shuningdek, birgalikdagi faoliyatning funksional sohalari
Subyektlar	Kompaniyada doimiy lavozimga va quyidagi sohalarda qaror qabul qilish vakolatiga ega bo'lgan turli darajadagi rahbarlar: ma'lum faoliyat sohalarida, jumladan kompaniya rahbarlari, tarkibiy bo'linma rahbarlari, ma'lum ish turlari tashkilotchilari (ma'murlar)
Ierarxik pog'ona	Oliy, o'rta va quyi, mos ravishda strategik, operativ va ijro vazifalarini hal etishga yo'naltirilgan
Funksiyalar	Boshqarish faoliyatining maqsadlar, harakatlar va obyektlar o'xshashliligi bilan tavsiflanadigan o'ziga xos turlarining barqaror tarkibini belgilab beradi. Menejmentning umumiy (maqsadlarni shakllantirish, rejalashtirish, tashkil etish va nazorat), texnologik (qarorlar va muloqot) va ijtimoiy-psixologik (vakolatni topshirish va rag'bat) funksiyalari ajratiladi.
Korporativ menejment turlari (obyekt belgilariga ko'ra)	Umumiy yoki bosh menejment kompaniya faoliyatini butunicha yoki mustaqil xo'jalik bo'linmalari (profimarkazlar) bo'yicha boshqarishdan iborat; funksional yoki maxsus menejment kompaniyaning alohida faolyait sohalari yoki bo'linmalarini boshqarishdan iborat bo'ladi. Masalan, innovatsiya faoliyatini, xodimlarni, marketingni, moliyani boshqarish va sh.k.
Korporativ menejment turlari (mazmuniy belgilariga	Me'yoriy menejment kompaniya falsafasini, uning tadbirkorlik siyosati, bozor raqobatchiligida kompaniyaning tutadigan o'rnini ishlab chiqish va amalga oshirishni hamda umumiy strategik niyatlarni shakllantirishni ko'zda tutadi. Strategik menejment

ko‘ra)	strategiyalar to‘plamini ishlab chiqishni, ularni muddatlar bo‘yicha taqsimlanishini, kompaniya muvaffaqiyati potensialini shakllantirish va ularni amalga oshirish bo‘yicha nazoratni o‘rnatishni taqozo etadi. Operativ menejment kompaniyani rivojlantirish bo‘yicha strategiyalarni amalga oshirishning taktik va operativ chora-tadbirlarni ishlab chiqishni taqozo etadi.
Uslublar	Kompaniyaning samarali rivojlanishini ta’minlash maqsadida boshqarishning turli vazifalarini hal etish qoida va tamoyillari tizimi.
Tamoyillar	Amal qilinishi oqibatida kompaniyaning samarali rivojlanishini ta’minlovchi umumiy qonuniyat va barqaror talablar.
Korporativ menejment maqsadlari	Kompaniyaning tadbirkorlik, ishlab chiqarish va ijtimoiy muhitlarda sezilarli muvaffaqiyatlarga olib keladigan keng miqyosli (konseptual) niyatlari.
Korporativ menejmentga qo‘yiladigan me’yoriy talablar	Bunga: tadbirkorlik faoliyati tamoyillari; faoliyatning asosiy maqsadi, obyekti va sohasi; uni tashkil etish talablari kiritiladi.
Kompaniya tarkibi	Tashkiliy tarkib (huquqlar, vakolatlar va javobgarlik taqsimoti, bo‘linmalar va alohida odamlar tarkibi) ga ishlab chiqarish (tadbirkorlik), asosiy biznes-faoliyat (biznes-jarayon, biznes tamoyil va operatsiyalar) tarkibini kiritish natijasi.
Korporativ menejmentning samaradorligi	Kompaniyalarning sifat, natija va qo‘yilgan maqsadlarga o‘z vaqtida erishish nuqtayi nazaridan tavsifi, kompaniyaning rejalashtirilgan yo‘nalish bo‘yicha ma’lum mezon ko‘rsatkichlari va cheklovlarini bajargan holda rivojlanishi.

Korporativ menejment tarkibi va asosiy kategoriyalarini ko‘rib chiqishni uning samaradorligini hal qiluvchi omillarni aniqlash bilan yakunlaymiz. Samarali korporativ menejmentning asosiy hal etuvchi omillari quyidagilardir:

– tashqi sharoitga doimo moslashib boradigan asl maqsad, kompaniya va biznesni rivojlantirishning ushbu biznes natijalari

iste'molchilari (odamlar, umumjamoa, kompaniyalar, bozor muhiti, butun bir jamiyat) talablariga mos keladigan maqsad va strategiyasi;

– kompaniyaning biznesni eng kam xarajat bilan yuqori darajada samarali bo'lishini ta'minlovchi (keng ma'noda talab darajasidagi hajmda yuqori sifatli mahsulot) strategik yo'naltirilgan, moslashuvchan, oqilona tarkibi (biznes-jarayonlar, tashkiliy tarkib, boshqaruv tarkibi, kadrlar tarkibi);

– biznes jarayonda oqilona o'zaro munosabatda bo'luvchi va biznes natijadorligini maqsad qilib qo'ygan va shu bilan uning sifatli, o'z vaqtida, tejamkorlik asosida bo'lishiga yo'naltirilgan yuqori kompetentli o'sib borayotgan xodimlar; zamonaviy axborot va telekommunikatsiya texnologiyalari negizida qurilgan oqilona uslublar, tamoyillar, texnologiya, jarayon va tamoyillarni jamlagan biznesni olib borish va menejmentning samarali tizimi;

– rahbarlikning moslashuvchan, ayni bir paytda strategik va vaziyatli uslubiga, shuningdek, xodimlarning birgalikdagi, bir maqsadga yo'naltirilgan o'zaro aloqadorligiga asoslangan ilg'or korporativ madaniyat. Korporativ madaniyat – barcha tarkibiy bo'linmalar va jamoaning alohida a'zolarini asl maqsad va strategiya doirasida qo'yilgan maqsadlarga erishish sari muvofiqlashtiruvchi kuchli strategik vositadir.

ILOVA 3.

IHRT tomonidan tavsiya etilgan tamoyillar va korporativ siyosat yuritishning namunaviy kodeksi

3.1. Korporativ boshqaruv tamoyillari

Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish (taraqqiyot) tashkiloti (IHRT) tomonidan 1999-yilda ishlab chiqilgan quyidagi tamoyillar tavsiya etilgan:

1. Aksiyadorlarning huquqlari;
2. Aksiyadorlarga teng munosabatda bo'lish;
3. Manfaatdor shaxslarning roli;
4. Informatsiyani ochib berish va shaffoflilik;
5. Boshqaruvning majburiyatlari.

I. Aksiyadorlarning huquqlari

Korporativ boshqaruv tuzilmasi aksiyadorlar huquqini ximoya qilishi shart.

Aksiyadorlarning mulkiy huquqlari mavjud. Masalan, oddiy aksiyani sotib olish, sotish va berish. Oddiy aksiya investorga korporatsiya foydasining ma'lum qismiga egalik huquqini beradi va uning javobgarligini investitsiya miqdori bilan cheklaydi. Bundan tashqari oddiy aksiya korporatsiya haqida ma'lumot olish huquqini va aksiyadorlar umumiy yig'ilishida ishtirok etib, ovoz berish yo'li bilan korporatsiya faoliyatiga ta'sir o'tkazish huquqini beradi.

Ammo, amaliyotda korporatsiyani aksiyadorlar o'rtasida referendum o'tkazish yo'li bilan boshqarishning iloji yo'q. Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishida jismoniy va yuridik shaxslarning maqsadi, investitsion istiqbol va imkoniyatlar borasidagi qiziqishlarni ko'pincha bir-biriga mos kelmasligini ko'rishimiz mumkik. Bundan tashkari korporatsiya rahbariyati biznesning turli muammoli masalalari bo'yicha tezkor qaror qabul qilish imkoniyatiga ega bo'lishi shart. O'zgaruvchan bozor sharoiti boshqaruvda mushkullik keltirib chiqarib, aksioyadorlar korporatsiya boshqaruvini o'z zimmasiga olishni istamaydilar. Korporatsiya strategiyasi va faoliyati uchun mas'uliyat qoida tariqasida boshqaruv va uning komandasiga (menejmentga) yuklanadi. Bu komanda a'zolari boshqaruv tomonidan shakllantiriladi.

Aksiyadorlar huquqlarini korporatsiya faoliyatiga ta'sir ko'rsatishi quyidagi fundamental masalalarda namoyon bo'ladi: boshqaruv

a'zolarini saylash yoki tarkibiga ta'sir ko'rsatuvchi vositalar qo'llash, kompaniyaning ta'sis hujjatlariga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish, favqulodda xarakterdagi shartnomalarga rozilik bildirish va aksiyadorlik jamiyatlari to'g'risidagi qonunda va kompaniya ichki me'yoriy hujjatlarida ko'rsatib o'tilgan va boshqa masalalardan (auditorni tanlash va tasdiqlash, boshqaruv a'zolarining to'g'ridan-to'g'ri tavsiya etish, aksiyalarni garovga qo'yish, foydani taqsimlanishini tasdiqlash va h.k.) iborat.

Aksiyadorlar shaxsan o'zi yoki o'zining ishtirokisiz (ishonchli vakili orqali) ovoz berish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim. Har ikkala yo'sinda berilgan ovoz bir xil kuchga ega bo'lishi kerak. Bunda aksiyadorlar zamonaviy aloqa va axborot kommunikatsiyalari yordamida ovoz berish imkoniyatiga ega bo'lishlari mumkin. Aksiyadorlar ovozlarini sanash va hisobini yuritishga hamda ovoz berish natijalarini o'z vaqtida e'lon qilishga oid tegishli tartib qoidalari ishlab chiqilishi lozim.

A. Aksiyadorlarning asosiy huquqlariga quyidagilar kiradi: 1) mulkiy huquqni ishonchli ravishda ro'yxatini yuritish metodlari; 2) aksiyani berish va begonalashtirish; 3) korporatsiya haqida o'z vaqtida va muntazam ravishda axborotlar olish; 4) aksiyadorlar umumiy yig'ilishida ishtirok etish va ovoz berish; 5) boshqaruvni saylashda ishtirok etish; 6) korporatsiya foydasida ulushga ega bo'lish.

V. Aksiyador korporatsiya faoliyatida prinsipyal ahamiyatga ega bo'lgan qarorlar qabul qilishda ishtirok etish va bu qarorga doir yetarlicha axborotni olish huquqiga egadir. Bu huquqlar q namoyon bo'ladi: 1) kompaniya ustaviga va unga mos keluvchi ichki me'yoriy hujjatlarga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish; 2) qo'shimcha aksiyalar chiqarilishiga ruxsat berish; 3) kompaniyani sotilishiga olib keluvchi favqulodda xarakterga ega shartnomalar bo'yicha qaror qabul qilishda ishtirok etish.

S. Aksiyadorlar aksiyadorlarning umumimiy yig'ilishlarida samarali ishtirok etish va ovoz berish hamda ovoz berish tartiblari to'g'risidagi informatsiyani olish imkoniyatiga ega bo'lishlari shart.

1. Aksiyadorlar umumiy yig'ilish o'tkaziladigan sana, joy va kun tartibi borasidagi yetarlicha va o'z vaqtida axborot olish imkoniyatiga ega bo'lishlari shart. Shu bilan bir qatorda, yig'ilishda ko'rib chiqiladigan masalalar bo'yicha to'liq va o'z vaqtida axborot bilan ta'minlanishlari lozim.

2. Aksiyadorlarga umumiy yig'ilish kun tartibiga qo'yilishi mumkin bo'lgan masalalar kiritish, boshqaruvga savollar berish imkoni beriladi.

3. Aksiyadorlar shaxsan o'zi yoki o'zining ishtirokisiz ovoz berish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim, shu o'rinda ikki turda berilgan ovozlar teng kuchga ega bo'lishi lozim.

D. Kapital tuzilmasi va alohida aksiyadorlarga ularning aksiyalari miqdoriga mutanosib ravishda nazorat darajasiga ega bo'lish mexanizmlari oshkora etilishi lozim.

E. Aksiyadorlar tomonidan korporativ nazoratga (aksiyalarning nazorat paketini olish asosida) ega bo'lish, favqulodda bitimlarni (kompaniyani birlashtirish yoki maydalash, aktivlarining ko'p qismini sotish va shunga o'hxshash boshqa bitimlarni) tuzilishi holatlarini aniq oydinlashtirish va tartiblashtirish maqsadida bozorlar samarali va shaffoflik darajasida faoliyat yuritish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim.

F. Aksiyadorlar, jumladan institutsional investorlar, o'z ovozlaridan foydalanish chog'ida ularga qanday foyda va zararlar vujudga kelishini hisobga olishlari shart.

II. Aksiyadorlarga teng munosabatda bo'lish

Aksiyadorlarga, jumladan, mayda va xorijiy aksiyadorlarga, teng munosabatda bo'lish korporativ boshqaruv tuzilmasi tomonidan ta'minlanishi shart. Barcha aksiyadorlar o'z huquqlari poymol etilgan hollarda huquqlarini samarali himoya qilinish imkoniga ega bo'lishi lozim.

A. Bir toifadagi aksiyadorlarning barchasiga bir xil munosabatda bo'lishlik talab qilinadi.

1) Aksiyadorlarning har bir toifasi doirasida barcha aksiyadorlar birdek ovoz berish huquqiga ega bo'lishi shart. Barcha investorlar aksiya sotib olgunga qadar har bir toifadagi aksiyaning ovoz berish huquqi bilan bog'liq axborotni olish imkoniyatiga ega bo'lishi shart. Ovoz berish huquqini har qanday o'zgarishi aksiyadorlarning ovoz berishi asosida tasdiqlanishi lozim.

2) Aksiyaning nominal saqlovchilari yoki saqlovchilari aksiyaning haqiqiy egasi bilan kelishilgan tartibda ovoz berishlari shart.

3) Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi reglamenti va uni o'tkazish tartibi barcha aksiyadorlarga teng munosabatda bo'lishni ta'minlashi shart. Kompaniyada qabul qilingan ovoz berish tartibi unda ishtirok etishni o'ta murakkab va qimmat qilmasligi lozim.

V. Ichki informatsiyadan foydalanilib bajarilgan va suiiste'molchilik asosidagi operatsiyalar ma'n etilishi shart.

S. Boshqaruvchilar va boshqaruv a'zolari shartnomalar tuzishda o'zlarining moddiy manfaatdorliklari yoki korporatsiyaga oid masalalar haqida ma'lumot berishga majburiy bo'lishlari shart.

III. Korporatsiya boshqarilishida manfaatdor shaxslarning roli

Korporativ boshqaruv tuzilmasi qonunchilikda nazarda tutilgan manfaatdor shaxslar huquqlari tan olishi shart hamda moddiy boylik va yangi ish joylarini yaratish, kompaniyalarning moliyaviy barqarorligini ta'minlash borasida korporatsiya va manfaatdor shaxslar o'rtasidagi faol hamkorlikni rag'batlantirishi lozim.

A. Korporativ boshqaruv tuzilmasi qonunchilik bilan himoyalangan manfaatdor shaxslarning huquqlari talablariga rioya qilinishini ta'minlashi shart.

V. Agar manfaatdor shaxslar manfaatlari qonun bilan himoyalangan bo'lsa, ularning huquqlari buzilgan hollarda samarali himoya olish imkoniga ega bo'lishlari lozim.

S. Korporativ boshqaruv tuzilmasi manfaatdor shaxslar ishtiroki samaradorligini oshirish mexanizmlarini bo'lishiga yo'l qo'yishi lozim.

D. Agar manfaatdor shaxslar korporativ boshqaruv jarayonida ishtirok etsalar, ularda zaruriy informatsiyaga ega bo'lish imkoni bo'lishi kerak.

IV. Informatsiyani ochib berish va shaffoflilik

Korporativ boshqaruv tuzilmasi korporatsiyaga oid barcha muhim masalalar bo'yicha (jumladan, moliyaviy holati, faoliyat natijalari, mulki va kompaniyani boshqarilishi to'g'risidagi) informatsiyani o'z vaqtida va aniq ochib berilishini ta'minlashi zarur.

A. Ochib berilishi zarur bo'lgan muhim informatsiya o'z ichiga quyidagilarni oladi:

1) Kompaniyaning moliyaviy va operatsion foaliyati natijalari;

2) Kompaniyaning vazifalari;

3) Aksiyalarning yirik paketlari egalari va ovoz berish huquqining taqsimlanishi;

4) Bosh mansabdor shaxslar va boshqaruv a'zolari ro'yxati hamda ularning oladigan mukofot (rahbatlantirish) pullari;

5) Istiqbolda mavjud bo'lishi mumkin bo'lgan risk omillari;

6) Yonlangan xizmatchilar va boshqa manfaatdor shaxslar bilan bog'liq muhim masalalar;

7) Boshqaruv tuzilmasi va siyosati.

V. Informatsiya buxgalteriya standartlarining, moliyaviy va nomoliyaviy informatsiyaning va auditning yuqori sifat darajalariga mos ravishda tayyorlanishi, tekshirilishi va ochib berilishi shart.

S. Xolis auditorni jalb qilish asosida har yili auditorlik tekshiruvini o'tkazish zarur. Bundan maqsad – taqdim etilgan moliyaviy hisobot qay darajada tayyorlanganligi haqida tashqi va obyektiv xulosaviy bahoni ta'minlash.

D. Informatsiyani tarqatish kanallari ulardan foydalanuvchilar uchun teng huquqlilikni, operativlilikni va kam chiqimlilikni ta'minlashi lozim.

V. Boshqaruvning majburiyatlari

Korporativ boshqaruv tuzilmasi kompaniyani strategik boshqarilishini, boshqaruv tomonidan administratsiya ustidan samarali nazorat qilishni hamda boshqaruvning kompaniya va aksiyadorlar oldida hisobdorliligini ta'minlashi shart.

A. Boshqaruv a'zolari barcha zaruriy informatsiyaga asoslangan holda harakatlanishi lozim. Bunda ular vijdoniylilik va ehtiyotkorlik bilan kompaniya va aksiyadorlarning eng yaxshi va ezgu manfaatlarini ko'zlashi shart.

V. Agar boshqaruv qarorlari aksiyadorlarning turli guruhlariga turlicha ta'sir qiladigan bo'lsa, boshqaruv barcha aksiyadorlarga adolatli bo'lishi shart.

S. Boshqaruv mavjud qonunlarni rioya qilinishini va manfaatdor shaxslarning manfaatlarini ta'minlashi shart.

D. Boshqaruv muhim funksiyalarni bajarishi shart, jumladan:

1. Korporativ strategiyani qayta ko'rib chiqish va to'g'ri yo'naltirish, faoliyatning asosiy rejalari, risklarni boshqarish siyosati, yillik budjetlar va faoliyat maqsadlarini biznes-rejalashtirish, korporatsiya faoliyati va rejalarni bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirishni hamda asosiy xarajatlar, xarid va sotuvlarni nazorat qilish;

2. Bosh mansabdor shaxslarni tanlash, ularga maosh tayinlash, ularning faoliyati ustidan nazorat qilish, zaruriy hollarda ularni almashtirish va kardlar siyosatini olib borish;

3. Kompaniyaning bosh mansabdor shaxslari va boshqaruv a'zolari oladigan mukofot pullarini qayta ko'rib chiqish, boshqaruv a'zoligiga

tavsiya etish jarayonida rasmiyatchilik va shaffoflilikka rioya etilishni ta'minlash.

4. Boshqaruv a'zolari, aksiyadorlar va administratsiya manfaatlari bilan bog'liq potensial konfliktlarni (nizolarni) nazorat qilish va tartibga solish, bunga korporatsiya aktivlaridan shaxsiy maqsadlarda foydalanish, o'zaro bog'liq shaxslar bilan noqonuniy bitimlar tuzish va shu kabi boshqalar kiradi.

5. Korporatsiyaning moliyaviy hisoboti va buxgalteriya hisobi tizimining yaxlitligini ta'minlash, jumladan, bunga xolis auditorlik tekshiruvlarini o'tkazish kiradi hamda zaruriy nazorat tizimlari ishini ta'minlash, xususan risklarni monitoringi tizimini, moliyaviy nazorat va qonunchilikka moslilikni.

6. Boshqaruv faoliyati doirasidagi kompaniyani boshqarish amaliyoti samaradorligini nazorat qilish va zarur hollarda unga o'zgartirishlar kiritish;

7. Informatsiyani tarqatish va ochib berilishi jarayoni ustidan nazorat qilish.

E. Boshqaruv administratsiyadan mustaqil bo'lgan holda kompaniya faoliyati bo'yicha obyektiv fikrlarni o'z muhokamasiga olib chiqish imkoniga ega bo'lishi lozim.

1. Boshqaruv o'z a'zolari ichidan yetarli soniga (kompaniya administratsiyasida lavozimga ega bo'lmaganlariga) mustaqil fikr berish va manfaatlar konfliktini keltirib chiqaruvchi masalalarni hal qilishni yuklash kabilarni ko'rib chiqishi lozim. Misol tariqasida bunday muhim masalalarni quyidagilar keltirib chiqarishi mumkin: moliyaviy hisobotlar, nomzodlikka tavsiya etish, mansabdor shaxslar va boshqaruv a'zolariga mukofot (rag'batlantirish) puli miqdorlari.

2. Boshqaruv a'zolari o'z majburiyatlarini bajarishga yetarlicha vaqt ajratishlari shart.

F. O'z majburiyatini bajarish uchun boshqaruv a'zolari ishiga oid aniq va o'z vaqtida olingan informatsiyaga ega bo'lishi lozim.

3.2. Korporativ siyosat yuritishning namunaviy kodeksi

1. Yuridik va etik standartlar bo'yicha umumiy siyosat.
2. Maxfiy bo'lgan informatsiya.
3. Manfaatlar konflikti.
3.1. Korporativ siyosat.
3.2. Ishonchli vakilni tayinlash

3.3. Mulkni (merosni) vasiyat yoki ishonchnoma bo'yicha o'tkazish.

3.4. Taqiqlangan amaliyot.

3.5. Tashqi mehnat bilan bandlik.

3.6. Jamoat ishlarida qatnashish.

3.7. Kengashlarda, jamoat tashkilotlarida va komissiyalarda korporativ a'zolik.

4. Korporativ nizomlar va mulkni nomunosib ishlatilishi.

4.1. Direktorlar kengashi a'zolari, ijroiya organi a'zolari, kompaniyaning yuqori mansabdagi shaxslari va xodimlari tomonidan olinadigan sovg'alar.

4.2. Imtiyozlar.

4.3. Siyosiy jalb etilish.

4.4. Mos kelmaydigan operatsiyalar va to'lovlar.

5. Ishonchni yo'qotadigan faoliyatni yuritmaslik.

5.1. Raqobatchilar bilan munosabat.

5.2. Majburiy bo'lgan qo'shimcha xizmatlar va belgilangan shartlar bo'yicha operatsiyalar.

5.3. Affilliorlik to'g'risida axborot.

6. Faoliyat yuritish kodeksining bajarilishini nazorati.

6.1. Shaxsiy manfaatdorlik to'g'risida axborot.

Namunaviy loyiha

1. Yuridik va etik standartlar bo'yicha umumiy siyosat va boshqarish

Har qanday kompaniya faoliyatini ta'minlash va jamiyat ishonchini qozonish uchun halollik, poraxo'rlikka berilmaslik, xiyonat qilmaslik, sodiqlik, xulq-atvor me'yorlari va madaniyatning eng yuqori standartlarini (andozalarini) ta'minlab turish zaruriy shartlardan hisoblanadi. Bunday ishonchni va kompaniya obro'sini saqlash kompaniya Direktorlari Kengashi, ijro etuvchi organ a'zolari, kompaniyaning muhim mansabdor shaxslari va xizmatchilari (xodimlari) tomonidan bu standartlarga qat'iy amal qilinishini talab etadi.

Kompaniya Direktorlari Kengashi, ijro etuvchi organ a'zolari, kompaniyaning muhim mansabdor shaxslari, xizmatchilari va boshqa vakillari noqonuniy harakatga, noma'qul xulq-atvor va madaniyatga hamda manfaatlar konfliktiga yo'l qo'ymasligi lozim. Bunga ular

kompaniya siyosatini belgilashda qo'llaniladigan quyida keltirilgan xulq-atvor standartlari va majburiyatlar bilan tanishish hamda ularni bajarilishiga amal qilish yo'li bilan erishadilar.

Barcha hollarda (yuridik tamoyillar mavjud bo'lmaganligi yoki qonunchilik aniq bo'lmaganligi yoki zid bo'lganligi hollari bundan istisno) Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari kompaniya tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan bunday xulq-atvor standartlariga qat'iy amal qilishlari va o'zlariga yuklatilgan majburiyatlarini puxta bajarishlari kerak.

Faoliyat yuritish Kodeksiga rioya qilish kompaniyaning har bir a'zosi uchun majburiydir.

2. Maxfiy bo'lgan informatsiya

Kompaniyaning faoliyati jarayonida olingan maxfiy informatsiyani ishlatilishi kompaniya tomonidan cheklanishi lozim. Na kompaniya, na uning har qandaydir xodimi maxfiy informatsiyadan shaxsiy manfaatlari yoki boylik ortirish vositasi sifatida foydalanishiga ruxsat etilmaydi. Mijoz haqidagi maxfiy informatsiya yoki kompaniyaning tijorat siri kabi maxfiy informatsiya biror bir bo'lak shaxs yoki tashkilot manfaatlari uchun foydalanishga yo'l qo'yilmaydi.

Bunday informatsiyadan foydalanishda ehtiyotkorlik va kompaniya manfaati bo'yicha uzoqni ko'ra bilish zarur. Informatsiyani faqat xizmat majburiyatini bajarish yuzasidan olishga vakolatli shaxslargagina berish mumkin.

Mijozga oid informatsiyani uchinchi shaxsga berish quyidagi ikki holda mumkin: boshqa tashkilot va davlat organiga mijozning roziligiga ko'ra; qonun hujjatlariga muvofiq talab qilinganda. Har qanday holda mijoz to'g'risidagi informatsiyani uchinchi shaxsga berish yoki bermaslikka doir masalalar boshqaruv raisi vakolatiga kiradi.

Kompaniya ichida (bo'limlari orasida) mijozga oid maxfiy informatsiya ichki ishlab chiqarish ehtiyoji asosida foydalaniladi.

3. Manfaatlar konflikti

3.1. Korporativ siyosat

Kompaniya siyosati uning Direktorlari Kengashi va ijro etuvchi organi a'zolari, muhim mansabdor shaxslari va kompaniya xodimlari

hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslar (kreditorlar, sheriklar) o'rtasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan manfaatlar konfliktidan yiroq bo'lishlikni taqozo etadi va bu bo'yicha tegishli tartib-qoida me'yorlari majmuasini o'z ichiga oladi. Manfaatlar konflikti vujudga kelishi mumkin, agar Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslarda bevosita yoki bilvosita shaxsiy manfaatdorlik bo'lsa va bu shaxsiy manfaatdorlik kompaniya faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatsa. Har qanday manfaatlar konfliktining mavjudligi kompaniya obro'siga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Konfliklar paydo bo'lmasligi uchun har bir manfaatdor taraf o'z harakatiga quyidagilar asosida baho bera olishi lozim:

1. Hisob varaqlarining maxfiyligi buzulganligiga.
2. Fidusiar (odatiy) majburiyatlar nomunosib ravishda amalga oshirilganligiga.
3. Kompaniya bilan ishlar faqat o'zaro hamkorlik munosabatlari, oilaviy aloqalar, moddiy boyliklarni olish yoki hadya qilish yoki alohida manfaatga ega bo'lgan shaxslar guruhi maqsadlari yo'lida bo'lganligi asosida amalga oshirilishiga.
4. Kompaniya nomini Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslar va ularning oila a'zolari o'z mavqeini oshirishida, siyosiy va investitsion faoliyatini amalga oshirishida foydalanganligiga.

Kompaniyaning mansabdor shaxsi yoki xodimi ishtirokidagi manfaatlar konflikti vujudga kelganida bu haqda kompaniyaning ijro etuvchi organi rahbariga xabar berilishi lozim. Bunda rahbar tomonidan bunday konfliktni barataraf etish bo'yicha zaruriy chora-tadbirlar ko'riladi.

Boshqaruv a'zosi yoki Kengash a'zosi ishtirokidagi konflikt yuzaga kelganida esa, bu haqda Boshqaruv raisiga xabar beriladi. Bunda boshqaruv raisi bunday holat to'g'risida Kengash raisiga va Kengashning barcha a'zolariga to'plangan ma'lumotni uning yuzasidan tegishli qaror qabul qilinishi uchun taqdim qiladi.

3.2. Ishonchli vakilni tayinlash

Ijro etuvchi organ a'zosi, kompaniyaning muhim mansabdor shaxsi yoki xodimi (jumladan, uning umr yo'ldoshi) kompaniya mijozlari, boshqa firmalar yoki korporatsiyalarning ishonchli vakili bo'lishidan

avval dastlabki tarzda ijro etuvchi organ raisining tasdig'idan o'tishi lozim.

Direktorlar Kengashi a'zolari nomunosib harakatlarni vujudga kelishidan yiroq bo'lish maqsadida o'zlarining kompaniya mijozlari, boshqa firma yoki korporatsiyalarga ishonchli vakil sifatida yoki ishonchli shaxslar guruhiga tayinlanishiga rozilik berishida o'ta ehtiyotkor bo'lishlari lozim.

*3.3. **Mulkni (merosni) vasiyat yoki ishonchnoma bo'yicha o'tkazish***

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari moddiy manfaat keltiruvchi har qanday sovg'a predmeti, yoki vasiyatga yoki kompaniya mijozi ishonchnomasiga ko'ra meros (agar, ular qarindoshlar bo'lmasa) haqida xabar berishlari lozim.

*3.4. **Taqiqlangan amaliyot***

Ijro etuvchi organ a'zolariga va kompaniyaning barcha xodimlariga kompaniya ishini o'z yaqin qorindoshlari va oila a'zolari bilan amalga oshirishi taqiqlanadi (agar manfaatlar konfliktini yuzaga kelishi alomati yoki fakti bo'lsa). Agar manfaatlar konflikti alomati mavjud bo'lsa, u holda bunday a'zo o'z ishini ijro etuvchi organning boshqa manfaatdor bo'lmagan (xolis) a'zosiga yoki boshqa xodimiga berishi lozim.

Kompaniyaning affilior shaxslari o'rtasida o'zaro manfaatli faoliyat ruxsat etilmaydi.

*3.5. **Tashqi mehnat bilan bandlik***

To'liq stavkada ishlayotgan Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari tomonidan tashqaridan haq to'lanishni taqozo etuvchi har qanday qo'shimcha ishlarni bajarilishi nazorat qilib borilishi lozim. Ularning bunday qo'shimcha ishlar bajarishiga Boshqaruv raisi yoki Kengash raisining ruxsati talab qilinadi. Agar tegishli ruxsat bo'lganida ham bunday ish kompaniya bilan manfaatlar konfliktini yoki kompaniya faoliyatiga zarar keltirib chiqarmasligi zarur.

*3.6. **Jamoat ishlarida qatnashish***

Kompaniya o'zining muhim mansabdor shaxslari va xodimlari tomonidan mamlakat fuqarosi sifatidagi davlat va xalq oldidagi siyosiy va grajdanlik majburiyatlarini bajarishini rag'batlantirishi lozim. Kompaniyaning bunday shaxslari va xodimlari o'z hohishlariga ko'ra va o'z nomlaridan (kompaniya nomidan emas) jamoatchilik yoki siyosiy ishlarda qatnashish huquqiga ega. Bunday ishlar asosiy ish vaqtidan

tashqari bo'lgan hollarda bajarilishi mumkin. Agar bunday ishlarni bajarish uchun asosiy ish vaqtidan foydalanish talab etilsa, u holda ijro etuvchi organ rahbaridan ruxsat olish talab qilinadi.

3.7. Kengashlarda, jamoat tashkilotlarida va komissiyalarda korporativ a'zolik

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari kengashlarga, jamoat tashkilotlariga va komissiyalarga saylanishi yoki tayinlanishi chog'ida kompaniya bilan manfaatlar konfliktini keltirib chiqarmasliklariga ishonchlari to'liq komil bo'lishi zarur. Ular bunday tashkilotlarga o'z nomzodlarini berishdan oldin bu masala ijro etuvchi organ tomonidan ko'rib chiqilishi lozim. Ijro etuvchi organ ularga ruxsat bermaydi, agarda:

1) kompaniya bilan raqobatda bo'lsa;

2) kompaniya oldida qarz yoki boshqa majburiyalari bo'lsa;

3) kompaniya bilan huquqiy nizolari yoki sud jarayonida bo'lsa.

Shunday hollar mavjud bo'lsa, boshqa kompaniyalarning Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va xodimlari kompaniyaning Direktorlar kengashi tarkibiga a'zo bo'lishi mumkin emas.

4. Korporativ nizomlar va mulkni nomunosib ishlatilishi

4.1. Direktorlar kengashi a'zolari, ijroiya organi a'zolari, kompaniyaning yuqori mansabdagi shaxslari va xodimlari tomonidan olinadigan sovg'alar

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari boshqa shaxslar bilan kompaniya nomidan turli muzokaralar va ishlarni amalga oshirishlari chog'ida ulardan pora sifatida yoki pora alomatini beruvchchi hech qanday sovg'alar, imtiyozlar, alohida xizmatlar, huquqlar va xayrixohliklarni olishga haqli emaslar.

Kompaniya o'z xizmatchilaridan kompaniya mijozlariga ulardan hech qanday rag'bat va sovg'alarni ko'zlamasdan samarali va yaxshi xizmat ko'rsatishni talab etadi. Har qanday sovg'alarni (ya'ni tushki ovqat va kechki ziyofat, reklamali ruchka va kalendar, xayriya va boshqa tashkilotlaridan kompaniya tomonidan qilingan ijobiy ishlar uchun rag'batlantirishlar, oilaviy aloqalarga asoslangan mulk hadyasi va h.k. ko'rinishida) ish yuzasidan majburlikda olishga to'g'ri kelsa, u

haqda Boshqaruv raisiga yozma ravishda ma'lumot berilishi va ruxsat olinishi lozim.

4.2. Imtiyozlar

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari yoki ularning turmush o'rtoqlari yoki bolalari o'zlarining shaxsiy manfaatlari maqsadida kompaniya mulkini olishga, undan va xizmatlaridan foydalanishga yoki aholining keng qatlamlariga mansub bo'lmagan naf olish imkoniga ega bo'lishi mumkin emas. Bunda quyidagilar istisno:

1) kompaniya xizmatchilari uchun alohida dasturiy yordamlar;

2) kompaniyaning mulkini rasmiy ravishda tasdiqlangan real bozor narxida sotib olish;

3) kompaniyaning joriy siyosati bilan belgilangan shartlarda ishlab chiqarilgan mahsulotlarni olish.

4.3. Siyosiy jalb etilish

Kompaniya yoki uning nomidan hech kim saylovlar jarayonida ishtirok etuvchi nomzod shaxslarga hech qanday pul mablag'lari va boshqa shakllardagi vositalar bilan yordam berishi mumkin emas.

4.4. Mos kelmaydigan operatsiyalar va to'lovlar

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari kompaniya ruxsatisiz uning nomidan hech qanday hujjatlarni imzolashi va pul to'lovlarini amalga oshirishi mumkin emas. Kompaniya nomi va mulkidan shaxsiy maqsadlarda foydalanish ma'n etiladi. Kompaniya nomidan boshqa shaxslarga pora berish mumkin emas. Kompaniyaning buxgalterlik hisobida barcha operatsiyalar o'z aksini aniq topishi lozim.

5. Ishonchni yo'qotadigan faoliyatni yuritmaslik

5.1. Raqobatchilar bilan munosabat

Erkin tadbirkorlikning iqtisodiy tizimida kompaniya ishonchiga putur yetkazuvchi hollarga va uning faoliyatida xufiya bitimlarga yo'l qo'yilmaydi. Kompaniya faoliyati firmalar o'rtasidagi adolatli raqobatni ta'minlashi, raqobatni cheklamasdan monopoliyaga yo'l qo'ymasligi lozim. Kompaniya adolatli va ochiq raqobatda bo'lishi kerak. Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari kompaniya raqobatchilari bilan bo'lgan munosabatlarda xulq-atvorning yuqori etik standartlariga rioya etishi lozim.

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlariga kompaniya raqobatchilari bilan birgalikda hech qanday chora-tadbirlar o'tkazishga ruhsat etilmaydi.

5.2. Majburiy bo'lgan qo'shimcha xizmatlar va belgilangan shartlar bo'yicha operatsiyalar

Kompaniya personali hech qanday yo'l bilan kompaniya mijozlariga kompaniya mulkini ijaraga berishi yoki sotishi, ularga doir narxlarni belgilashi yoki o'zgartirishi mumkin emas. Bunda quyidagi shartlar talab qilinishiga yo'l qo'yilmaydi:

1) mijoz qandaydir qo'shimcha mulk oladi yoki xizmatdan foydalanadi;

2) mijoz kompaniyaga qandaydir xizmatni ko'rsatadi (taqdim etadi);

3) mijoz kompaniya raqobatchisining hech qanday xizmatidan foydalanmaydi.

Kompaniya personali kompaniya ishonchiga putur yetkazilishiga yoki xufiya bitimlar tuzilishiga olib keluvchi salbiy holatlar, operatsiyalar va faoliyatni oldindan aniqlashga va oldini olishga tayyor bo'lishi lozim.

5.3. Affiliorlik to'g'risida axborot

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor taraflar (kreditor va sheriklar) o'zlarining kompaniyaga nisbatan affiliorliklari va mavjud manfaatlari to'g'risida ma'lumotni belgilangan tartibda taqdim etishlari zarur.

6. Faoliyat yuritish kodeksining bajarilishini nazorati

6.1. Shaxsiy manfaatdorlik to'g'risida axborot

Kompaniyaning Direktorlari kengashi kodeksni tasdiqlab qabul qiladi va uni bajarilishini nazorat qilishni ijro etuvchi organ rahbariga topshiradi.

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari ushbu kodeks bilan tanishishi va unga rioya qilishi majbur. Ijro etuvchi organ a'zolari o'z xizmatchilari tomonidan ushbu kodeksga rioya etishlarini ta'minlashlari zarur.

ILOVA 4.

Korporativ siyosat reytingi darajasini belgilash va tahlil qilish metodikasi

Qisqacha kirish

Kompaniyaning korporativ boshqaruvi reytingi (KBR) o'zida firma boshqaruvini qanchalar moliyaviy manfaatdor shaxslar talablariga javob bera olishini aks ettiradi.

KBR korporativ boshqaruv bo'yicha turli milliy yondashuvlar uchun ham qo'llanishi mumkin.

KBRni baholash metodikasi IHRT tomonidan 1999-yilda ishlab chiqilgan tamoyillarga asoslanadi. Bunda analitiklar (tahlilchilar) 130 ta standartlashtirilgan nazorat savollarini qo'llaydilar. Ushbu savollar o'zida korporativ boshqaruvga daxldor barcha masalalarni (4.2 paragrafga qaralsin) aks ettiradi.

Shuningdek, kodeks va qoidalarning quyidagi manbalari ishlatiladi: Jahon banki, IHRT, IOSSO qoidalari, qimmatli qog'ozlar bo'yicha Yevropa dilerlari assosasiyasi va boshqalar.

Mamlakatdagi ichki vaziyat tahlili

Mamlakatdagi ichki vaziyat tahlili 4.2 chi paragrafda sanab o'tilgan har bir sohani (omil sifatida) baholashni o'z ichiga oladi.

Huquqiy infratuzilma

Samarali huquqiy baza sog'lom korporativ boshqaruv amaliyoti uchun zaruriy shart-sharoit hisoblanadi. Manfaatdor shaxslarning yuridik huquqlari aniq qilib belgilangan bo'lishi lozim. Huquqni himoyalash tizimi manfaatdor shaxs huquqlari buzilgan holatda huquqiy me'yorlarni samarali va ketma-ket qo'llanishini ta'minlab berishi kerak. Yanada kengroq ma'noda olinganda qonunchilik va tartibni saqlash tizimining umumiy holati ham katta ahamiyatga ega.

Qonunchilikning turli xil tarmoqlari ichida, ehtimol, korporativ huquq eng ko'p ahamiyatga ega. Korporativ huquq fundamental masalalarga qo'shimcha tarzda kompaniyani tuzish qoidalarini, aksiyadorlarga va boshqa manfaatdor shaxslarga beriladigan huquqlarni, aksiyalarni ro'yxatdan o'tkazish tartibini, shuningdek, direktorlar kengashi va boshqaruv organlari majburiyatlarini muvofiqlashtiradi. Nazorat va minoritar paket egalari mavjud bo'lgan holatlarida kichik paket egalari huquqlari qanday aniqlanadi va qanday himoyalanganligini tushunish muhimdir. Qimmatli qog'ozlar bo'yicha qonunchilik u yoki

bu davlatning korporativ boshqaruv borasidagi huquqiy infratuzilmasini baholashda korporativ huquqqa qaraganda kam ahamiyatga ega emas.

Qonunchilikning boshqa muhum tarmog'i bo'lib bankrotlik to'g'risidagi va garov to'g'risidagi qonunchilik hisoblanadi. Korporativ huquqqa qaraganda ushbu tarmoqlar o'z-o'ziga ko'ra korporativ boshqaruv amaliyotiga bog'liqlik joyi bo'lmasada, ular, bunga qaramasdan, tijorat huquqi infratuzilmasining muhum qismini tashkil etishadi. Asosan bankrotlik to'g'risidagi qonunchilik sohasida kreditorlar va aksiyadorlarda to'lov qobiliyatiga ega bo'lmagan kompaniyani tugatish va qayta tashkil etish borasida kelishuvga erishish imkoniyati mavjud bo'lishi juda muhimdir.

Qonunni qo'llash tizimi samaradorligi amaliy nuqtayi nazardan moliyaviy manfaatdor shaxslarning yuridik huquqlariga qanchalik darajada ta'sir ko'rsatishida ahamiyatli. Ushbu omilni tahlili qonunlar va me'yoriy hujjatlarni adolatli va to'g'ri qo'llanilishini baholashga yo'naltirilgan. Bunda asosiy e'tibor aksiyalarning minoritar paketi egalari va kreditorlar manfaatlariga nisbatan huquqiy me'yorlarning qo'llanilish samaradorligiga qaratiladi. Umuman, mamlakatning huquqiy infratuzilmasi samaradorligi darajasini aniqlash uchun konsultatsiyalar jarayonida huquqshunoslar va investorlar tomonidan olib boriladigan boshqaruv amaliyotining ijobiy va salbiy misollari ko'rib chiqiladi.

Mamlakatning huquqiy infratuzilmasini baholashda korporativ boshqaruv reytingini belgilash xizmati agentligi tomonidan hisobga olinadigan omillar quyidagilar:

- Mamlakatda va uning alohida hududlarida korporativ boshqaruvni tartibga soluvchi qanday qonunlar kuchga ega?
- Qanday yo'l bilan aksiyadorlar va boshqa manfaatdor shaxslarning huquqlari belgilangan?
- Quyidagilar qaysi qonunlar bilan tartiblashtiriladi:

– qimmatli qog'ozlar bilan insayderlik savdolari;
– e'lon (chop) qilinadigan ma'lumotlar hajmi va hisobotlar;
– direktorlar kengashi tarkibi va ularning majburiyatlari;
– aksiyadorlar reestrini yuritish tartibi va aksiyalar depozitariyasi faoliyati masalalari;
– aksiyadorlar yig'ilishida ishonchli shaxslar huquqlari;
– ovoz berish (kumulyativ ravishda) proseduralari;
– aksiyalarning minoritar paketlari egalarining huquqlari;
– xorijiy kreditorlar va investorlarning huquqlari;

• Ushbu qonunlarning talablari qanchalik batafsil belgilangan va mukammal?

• Mulkiy huquqlarni tasdiqlash uchun aksiyadorlar reestriga yozilish majburiy shart hisoblanadimi?

• Mustaqil (xolis) direktorlarning bo'lishi majburiy shart hisoblanadimi?

• Litsenziyaga ega bo'lgan nominal saqlovchida aksiyadorlar reestri saqlanadimi?

• Huquqiy me'yorlarning qo'llanilishida huquqni ta'minlash tizimining roli qanday?

• Qonunning buzilishi odatiy amaliyot hisoblanadimi?

• Korporativ boshqaruvga oid me'yorlarni tarqatilishi va majburiy qo'llanilishida huquqni himoyalash tizimining ijobiy rolidan guvohlik beruvchi misollar mavjudmi?

• Umuman olganda yoki amaliyotda korporativ boshqaruvning qaysi sohalarida qonunchilikning sifatsizligini ko'rsatuvchi misollar mavjudmi?

• Investorlarning korporativ boshqaruv masalalari bilan bog'liq bo'lgan da'vo arizalarining qanchasi sud tomonidan ko'rib chiqish bosqichi jarayonida turibdi?

• Bunday sud jarayonlarining tarixi qanday? Da'vo arizalarini qondirishning taxminiy muddatlari qanaqa?

• Amaliyotda sud tizimi qanday ishlamoqda?

Tartiblashtirish

Huquqiy baza va muvofiqlashtirish (tartiblashtirish) bir-biri bilan chambarchas bog'langan, chunki mavjud qonunchilikning talablariga amal qilishni ta'minlash maqsadlarida muvofiqlashtiruvchi (tartiblashtiruvchi) tashkilotlarga bozorni muvofiqlashtirish majburiyatlari yuklatiladi. Tartiblashtiruvchi tashkilotlar vazifasiga bozor muhitining tartibliligini va samaradorligini ta'minlash ham kiradi. Ular, bulardan tashqari, chop etiladigan informatsiya hajmi standartlarini o'rnatish va qo'llashda hal qiluvchi rol o'ynashlari mumkin. Har bir davlat uchun xos bo'lgan tartiblashtirish rejimi mavjud, har bir davlatdagi mavjud bunday tizimni tushunish va baholay olish zarur. Alohida tarmoqlar va bozorlar faoliyatini tartibga solish bilan shug'ullanuvchi tashkilotlar alohida vazirliklar, Markaziy bank yoki ko'proq avtonom tuzilma sifatida mavjud bo'lishi mumkin. Investorlar nuqtayi nazaridan qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga soluvchi

tashkilotlar korporativ boshqaruv samaradorligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Boshqa nufuzli tartiblashtiruvchi tashkilotlar moliyaviy tashkilotlarning aniq manfaatlari, sug'urta masalalari, pension ta'minot va raqobatning umumiy sharoitlari bilan shug'ullanishlari mumkin. Ko'pgina davlatlarda rasmiy hukumat organlari tomonidan amalga oshiriladigan me'yoriy faoliyatni to'ldirib turuvchi o'z-o'zini muvofiqlashtiruvchi tashkilotlar mavjud.

Mamlakatdagi tartiblashtirish tizimini baholashda korporativ boshqaruv reytingini belgilash xizmati agentligi tomonidan hisobga olinadigan omillar quyidagilar:

- Mamlakatda qanday tartiblashtiruvchi tashkilotlar mavjud va ularning vakolat doirasi qanday?
- Me'yoriy baza bo'yicha yoki tartibga solish sohasida, undagi tartilashtirish organlari o'rtasidagi majburiyatlarning noaniq taqsimlanganligi bilan bog'liq muammolar mavjudmi?
- Turli xil tartiblashtiruvchi organlar hamkorlikda ish olib borishmoqdami yoki bir-biri bilan kelishmovchilik holatlari mavjudmi?
- Bozor subyektlari alohida me'yorlarni maqsadga muvofiq emas deb hisoblashadimi?
- Korporativ boshqaruv nuqtayi nazaridan o'z-o'zini muvofiqlashtiruvchi tashkilotlarning roli ahamiyatli (sezilarli) hisoblanadimi?
- Tartibga solish tashkilotlarining kun tartibida qanday yangi me'yoriy hujjatlar turibdi?
- Chop etiladigan informatsiyalar hajmiga va taqdim etish muddatlariga nisbatan qanday talablar qo'yiladi?
- Qimmatli qog'ozlar muomalasi va informatsiyani ochib berish masalalarini tartibga soluvchi me'yoriy hujjatlar qay darajada amal qilinmoqda va qo'llanilmoqda?
- Tartiblashtiruvchi tashkilotlar qaramog'ida o'zlari oldida turgan majburiyatlarni bajarish uchun yetarli bo'lgan resurslar va qonunchilikni to'g'ri qo'llashing amaliy vositalari mavjudmi?
- Qimmatli qog'ozlar muomalasini tartiblashtiruvchi tashkilot mavjudmi? Qanchadan buyon u faoliyatda?
- Qimmatli qog'ozlar muomalasini muvofiqlashtiruvchi tashkilotlar va fond birjalari o'rtasidagi munosabat qanday?
- Tartiblashtiruvchi tashkilotlarning ijobiy yutuqlari va faoliyatidagi omadsizliklari misollari.

Turli xil davlatlarda buxgalteriya hisobi tamoyillari turlicha, unga yarasha bunday farqlar biznes amaliyotini, hisobot taqdimotini (boshqaruv va soliq) hamda chop etiladigan ma'lumotlar hajmi va tarkibining turli xil bo'lishini aks ettiradi.

Korporativ boshqaruv samaradorligini ta'minlash uchun informatsiyani ochib berilishining rasmiy tartibga solinishi tizimi kompaniyalar tomonidan aniq, to'liq va o'z vaqtidagi ma'lumotlarni tayyorlanishini kafolatlashi lozim. Chop etilayotgan informatsiyaning amaliy foydaliligi darajasi mavjud va potensial moliyaviy manfaatdor shaxslarga kompaniya boshqaruvini hamda uning ishlab chiqarish va moliyaviy faoliyati sifatini kuzatib borish imkoni bera olish uchun yetarli bo'lishi kerak. Past informatsion standartlar bilan farqlanuvchi sharoitlarda kompaniya faoliyati ustidan kerakli nazorat qilish mushkul yoki mumkin emas bo'ladi. Bunday holat yomon korporativ boshqaruv uchun imkoniyat yaratib beradi.

Korporativ boshqaruv reytingini belgilash Agentligi biror-bir davlatning buxgalteriya tizimini boshqa mamlakatnikiga nisbatan taqqoslab yoqlab chiqmaydi, balki qanchalar u yoki bu davlatdagi standartlar muhum ma'lumotlarni o'z vaqtida taqdim etilishini ta'minlay olishi mumkinligini baholaydi. Ba'zi davlatlarda, ayniqsa, bozori rivojlanayotgan mamlakatlarda buxgalteriya hisobi standartlari to'liq bo'lmasligi mumkin. Bunday hollarda korporativ boshqaruv reytingi xizmati agentligi buxgalteriya hisobining Xalqaro standartlarini (AQSh yoki boshqa mamlakatlarning xalqaro darajada e'tirof etilgan buxgalteriya hisobi standartlarini) qo'llashni ko'rib chiqadi.

Korporativ boshqaruv reytingini belgilash agentliklari tomonidan mamlakatning informatsion infratuzilmasini baholashda hisobga olinadigan omillar:

- Auditorlar soni, tayyorligi va mustaqillik darajasi;
- Mustaqil (xolis) moliyaviy audit o'tkazishga talablar qo'yiladimi?
- Mahalliy buxgalteriya hisobi standartlari bilan xalqaro buxgalteriya hisobi standartlarini taqqoslash:

– to'plangan (konsolidatsiyalashgan) hisobotni tuzish bazasi;

– moliyaviy ma'lumotlarga qo'shimcha tarzda ishlab chiqarishga oid ma'lumotlarni ishlatish;

– kompaniya va alohida aksiyadorlar manfaatlari uchun muhum bo'lgan sho'ba korxonalarining moliyaviy holati va barqarorligi;

– bo'linmalar to'g'risidagi ma'lumotlar: alohida korxonalar yoki bo'linmalarning moliyaviy faoliyati natijalari;

– aktivlarni baholash usullari;

– daromadlar, xarajatlar, foyda va zararlarni aniqlash;

– pul mablag'lari harakati: mablag'lar manbalari va ularni ishlatish yo'nalishlari;

barcha real va shartli majburiyatlar hisobi;

• Transfertli baholarni shakllantirilish, mablag'larni yashirincha o'tkazilganligi va berilgan subsidiyalar mavjudligi to'g'risida guvohlik beruvchi informatsiyalar;

• O'zaro aloqadagi kompaniyalar bilan hisoblashuvlar bo'yicha qarzlar;

• Chop etilishi lozim bo'lgan informatsiyani qachon ochib berish talab qilinadi?

• Xolis auditor tomonidan tasdiqlangan moliyaviy hisobotni olish imkoni osonmi?

Bozor infratuzilmasi

Korporativ boshqaruv amaliyotiga u yoki bu mamlakat uchun xos bo'lgan bozor faoliyati jihatlari ham omil sifatida ta'sir ko'rsatadi. Bunday omilni o'z tabiatiga ko'ra ijobiy yoki salbiy turga ajratishga hech qanday asos yo'q. Ularni korporativ boshqaruvni amalga oshirilishi sharoitlarini to'liq idrok etish uchun tushunish zarur. Masalan, o'tish davri iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda xususiylashtirish jarayoni qanday amalga oshirilayotganini tushunish lozim. Ayrim davlatlarda xususiylashtirish davomida katta xususiy mulkdorlar qo'lida jamlangan katta fondlar yuzaga keldi. Boshqa mamlakatlarda xususiylashtirish natijalari sifatida xususiy mulk banklar va sanoat korxonalari qo'lida mujassamlashdi, shuningdek, ularning mulkiy huquqlari o'zaro kesishdi.

Shu munosabat bilan kapitallarning ochiq bozorlari faoliyati katta ahamiyatga ega. Chunki ular kompaniyalar aksiyalarining ochiq muomalasi hajmini hamda aksiyalar likvidliligini, aksiyalar va aksiyadorlar huquqlarini berilishi imkonini hamda bozorning shaffofliligini aks ettiradi. Bu ayniqsa, bozor faoliyatida moliya-sanoat guruhlari muhum rol o'ynagan holatlarida ko'proq namoyon bo'ladi. Bir yoki ikki pog'onali tuzilmaga ega bo'lgan modelda direktorlar kengashining sifatini mahalliy me'yorlar asosida baholash lozim.

Korporativ boshqaruv reytingini belgilash agentliklari tomonidan mamlakatning bozor infratuzilmasini baholashda hisobga olinadigan omillar:

• Ochiq kompaniyalarning birjalarda muomalada bo'lgan aksiyalari va yirik xususiy kompaniyalar bozorning qanday ulushini tashkil etadi?

• Bozorning qanday ulushini davlatga tegishli mulk tashkil etadi?

• Ochiq birjalarga kirish osonmi?

• Iqtisodiyotning davlat sektoriga ega bo'lgan o'tish davri va boshqa iqtisodiyot modellariga mansub mamlakatlarda qanday xususiylashtirish usullari mavjud va ular xususiy mulkchilik tuzilmasiga qanday ta'sir ko'rsatadi?

• Institutsional investorlarning ahamiyati qanday?

• Universal bank tizimi mavjudmi yoki tijorat va investitsion bank operatsiyalari alohida-alohidami?

• Banklar aksiyalarning katta paketlari egalari orasida ko'pchilikni tashkil etadimi?

• Bozorda moliya-sanoat guruhlari ustunmi? Bunday guruhlar ichida kompaniyalar o'rtasidagi munosabatlar qanchalar oydin?

• Sanoatning raqobatbardosh bo'lmagan tarmoqlari yoki hukumat tomonidan alohida firmalar yoki tarmoqlarni qo'llab-quvvatlash ko'rinishidagi bozorni buzuvchi holatlar mavjudmi?

• Makroiqtisodiy barqarorlik yoki keskinlik alomatlari mavjudmi?

• Siyosiy holatni qanday tavsiflash mumkin? Uning mamlakatdagi korporativ boshqaruv amaliyotiga aloqasi bormi?

Reytingni belgilash va tahlilni amalga oshirish jarayoni

Bu jarayonda korporativ boshqaruv reytingi agentligi analitiklari ishtirok etishadi. Zaruriy hollarda bu jarayonda agentlikning affillior kompaniyalari, mahalliy yuridik firmalar va korporativ boshqaruv sohasidagi boshqa mutaxassislar jalb qilinishi mumkin.

Analitiklar korporativ boshqaruv reytingi baholanadigan kompaniya to'g'risidagi barcha ommaviy bo'lgan va qo'lga kiritilishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarni o'rganib chiqishadi, ushbu metodikada keltirilgan mezonlarga mos ravishda kompaniyadagi korporativ boshqaruv jarayonlarini muhokama qilish uchun kompaniyaga aloqador bo'lgan kompaniya boshqaruvchilari va boshqa shaxslar (bilvosita/mustaqil direktorlar, aksiyadorlar va analitiklar) bilan birgalikda yig'ilish o'tkazadilar. Bunda kompaniyaga oldindan u ishlayotgan konkret sharoitni ko'rsatib bera oladigan qilib tuzilgan nazorat savollari taqdim etiladi.

Berilgan savollarga olingan javoblar asosida kompaniyaga KBR bahosi beriladi. Bunda KBR o'n (yuqori reyting) balldan to bir ballgacha (quyi reyting) bo'lgan shkala bo'yicha baholanadi.

Bundan tashqari, quyida keltirilgan KBRning to'rtta komponentasini (har birining toifalari bilan birga) har biriga alohida tarzda 10 ballik shkala bo'yicha baholar belgilanadi.

Komponent 1 – Mulk tuzilmasi, uning toifalari (kategoriyalari):

- Mulk tuzilmasining shaffofliligi;
- Mulkning konsentrasiyalangani va mulkdorlarning ta'siri.

Komponent 2 – Moliyaviy manfaatdor bo'lgan shaxslar bilan munosabatlar, uning toifalari:

- Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishlarini muntazamliligi, bunday yig'ilishlarga kirishning va ular to'g'risida ma'lumotlarga ega bo'lishni osonliligi;
- Ovoz berish tartibi va aksiyadorlar yig'ilishlarining o'tishi proseduralari;
- Mulkka egalik huquqlari.

Komponent 3 – Moliyaviy shaffoflilik va informatsiyani ochib berish, uning toifalari:

- E'lon (chop) qilinayotgan informatsiyaning sifati va mazmuni;
- E'lon (chop) qilinayotgan informatsiyaning o'z vaqtida berilishi va ochiqligi;
- Kompaniya auditorining obro'si (reputatsiyasi) va mustaqilligi (xolisligi).

Komponent 4 – Direktorlar kengashining tarkibi va ish amaliyoti, uning toifalari:

- Direktorlar kengashi tarkibi va tuzilmasi;
- Direktorlar kengashining roli va ishi samaradorligi;
- Tashqi direktorlarning roli va mustaqilligi;
- Direktorlar va yuqori boshqaruv a'zolariga mukofot (rag'batlantirish) pullarini to'lash siyosati, ularning ishi sifatini va bir-biri bilan vorisliligini baholash.

Har bir keltirilgan komponentalar umumiy reytingni belgilash jarayoniga o'z ta'sirini o'tkazadi. Qachonki moliyaviy shaffoflilik va informatsiyani ochib berish amaliyoti kompaniyada deyarli mavjud bo'lmasa, korporativ boshqaruvning boshqa omillarini baholash mumkin bo'lmay qolishi ham mumkin.

Ushbu komponentalar va ularni baholash tartib-qoidalari, umumlashgan reytingni belgilash, monitoringini (kuzatuvini) o'tkazish va reyting agentligining tegishli hisboti mazmuni muallifning «Sekyurimetrika» nomli darsligida qiziquvchilar uchun batafsil keltirilgan[11].

Hozirda bu metodika jahon amaliyotida keng qo'llanilib kelinmoqda. Lekin uni O'zbekiston sharoitida qo'llashda birmuncha qiyinchiliklarga duch kelish mumkin. Bunga sabab, milliy iqtisodiyotning o'tish davrini o'z boshidan kechirayotganligi ila korporativ boshqaruv siyosatida aralash modelni qo'llanganligi va uni uzluksiz takomillashib borishi, informasion shaffoflilikni yetarli darajada emasligi va h.k.

[11] Shoha'zamiy Sh.Sh. Sekyurimetrika. Darslik. – T.: O'zbekiston milliy ensiklopediyasi, 2005.-272-286 betlar.

ILOVA 5.

Xorijiy kodekslarda bayon etilgan, O'zbekiston Aksiyadorlik Jamiyatlarida aksiyadorlarning umumiy yig'ilishlarini tayyorlash va o'tkazish chog'ida moslashtirilishi va foydalanishi mumkun bo'lgan ba'zi tavsiyalar

Ushbu tavsiyalar Iqtisodiy tadqiqotlar Markazi tomonidan berilgan.

1. Umumiy yig'ilish ishtirokchilarini ro'yxatga olish tartibi tamoyilining belgilash vaqtida har qanday aksiyador yig'ilishida qatnashish imkoniga ega bo'lishi kerak degan qoidaga amal qilish zarur. Shu sababli aksiyadorlarni ro'yxatga olishni umumiy yig'ilishi o'tkaziladigan binoning o'zidan yoki unga bevosita yaqin bo'lgan joyda va yig'ilishni o'tkazish mo'ljallangan kuni amalga oshirilish maqsadga muvofiq ro'yxatga olishga ajratilgan vaqt barcha aksiyadorlar umumiy yig'ilishi boshlanguncha ro'yxatdan o'tish uchun imkoniyat berishga yetarli bo'lishi kerak.

Umumiy yig'ilishning ish boshlashi ishtirokchilarni ro'yxatga olish to'xtatilishini anglatmasligi kerak. Yig'ilish boshlangandan keyin kelgan aksiyadorlar ovoziga qo'yilgan maqsadi yuzasidan qaror qabul qilishda qatnashish huquqiga ega.

2. Umumiy yig'ilish aksiyadorlar kuni tartibdagi hamma masalalar yuzasidan puxta yo'nalgan va asosli qarorlar qabul qilish imkoniga ega bo'ladigan tarzda o'tkazilishi kerak. Buning uchun reglamentda kun tartibidagi masalalar yuzasidan ma'ruza va munozaralar qilish uchun oqilona va yetarli vaqt nazarida tutilishi kerak. Shu bilan birga umumiy yig'ilishni o'tkazishda raislik qiluvchi muhim rol o'ynaydi. U halol va oqilona ish olib borishi, o'z vakolatlaridan aksiyadorlarning huquqlarini cheklash uchun foydalanmasligi kerak. Masalan, u so'zga chiquvchining so'zini to'xtatmasligi kerak. U umumiy yig'ilishni olib borish tartibini buzish yoki boshqa tartib-taomillar bilan bog'liq holatlar bundan mustasno. Shuningdek, raislik qiluvchi nutqlarni sharhlamasligi kerak.

3. Aksiyadorlarning yillik umumiy yig'ilishini dam olish kunlari mahalliy vaqt bilan erta deganda soat 9 da va kechi bilan soat 22 da o'tkazish maqsadga muvofiq. Joy hamda vaqtni tanlash aksiyadorlar asossiz xarajatlar qilishiga olib keladigan quyidagi qiyinchiliklarni istisno etishi kerak.

4. Binoni tanlaganda unga yig'ilishda hozir bo'lishni istaydigan hamma aksiyadorlar sig'ishini o'ylash zarur. AJ aksiyadorlar sonini

mumkin qadar aniq belgilashga harakat qilishi zarur. Bu mayda aksiyadorlar soni ko'p bo'lgan jamiyatlar uchun, ayniqsa, muhim.

5. Aksiyador o'zining yig'ilishida ishtirok etish bilan bog'liq xarajatlarni har doim baholash imkoniga ega bo'lishi kerak. Shu sababli yig'ilishni jamiyat joylashgan aholi joylashgan punktida o'tkazish kerak. Jamiyat joylashgan er jamoat transporti bilan yetib borish mumkin bo'lmagan aholi punkti bo'lsa yoki unga ham aksiyadorlar erkin kirish mumkin bo'lmasa, mamlakat hududida jamoat transporti bilan yetib borsa bo'ladigan va kirish erkin bo'lgan aholi punktini tanlash zarur.

6. Jamiyat aksiyadorlarga umumiy yig'ilishida qatnashish huquqiga ega bo'lgan shaxslar ro'yxati bilan tanishib chiqish imkoniyatini taminlab berish kerak. Bu bo'lajak yig'ilishdagi kuchlar nisbatini baholash va zarur bo'lsa, boshqa aksiyadorlar bilan bog'lanish, kuni tartibdagi masalalar yuzasidan o'z fikrini yuborish hamda ovoz berishning ehtimol tutilgan variantlarini muhokama qilish, shuningdek, umumiy yig'ilishdagi o'z manfaatlarini ifoda etuvchi vakilni tayinlash yo'li bilan kuchlarni jipslashtirish imkonini beradi.

7. Kuzatuv kengashi a'zolarini saylash vaqtida kumulyativ ovoz berish amalga oshirilgan taqdirda ovoz berish byulletenida bu hol ko'rsatilgan bo'lishi va bu shaklda ovoz berishning mohiyati tushuntirilishi kerak. Kumulyativ ovoz berishda har bir aksiyadorga tegishli ovozlar soni jamiyatning kuzatuv kengashiga saylanishi kerak bo'lgan shaxslar soniga ko'paytirilishi hamda aksiyador shu yo'l bilan hosil bo'lgan ovozlarni butunlay bitta nomzodga berishga yoki ularni ikki yoki undan ortiq nomzod o'rtasida taqsimlashga haqli ekanligi ko'rsatilgan bo'lishi kerak.

8. Umumiy yig'ilishni bir kunda tamomlashga harakat qilish kerak. Bu yig'ilish ishtirokchilari puxta qarorlar qabul qilish uchun zarur bo'lgan axborotni samarali idrok etishlarini va aksiyadorlarning xarajatlari ko'payishiga yo'l qo'ymaslikni ta'minlash imkonini beradi. Agar obyektiv sabablarga ko'ra yig'ilishni bir kunda tamomlashga muvaffaq bo'linmasa, jamiyat, hech bo'lmaganda, uni ertasi kuni davom ettirishi kerak. Bu aksiyadorlarga qarorlar qabul qilish uchun ahamiyatli bo'lgan holatlardan bittasini ham nazardan qochirmaslikka yordam beradi.

9. Ovozlarni hisoblash tartib-taomili ochiq bo'lishi va ovoz berish yakunlari chiqarish vaqtida raqamlar bilan hiyla ishlatish imkoniyatini istesno etishi kerak. Shu munosabat bilan aksiyadorlarning vakillari bo'lgan kuzatuvchilar ovozlarini sanab chiqish jarayonini nazorat qilishi

uchun sharoit ta'minlab berish zarur. Ovoz berish yakunlari haqidagi bayonnomada kuzatuvchilar bildirgan hamma muloxazalar aks ettirilishi kerak.

10. Umumiy yig'ilish tugagunicha ovoz berish yakunlarini chiqarish va e'lon qilish zarur. Bu ovoz berish yakunlari to'g'ri chiqarilganligi haqidagi har qanday shubhalarni yo'qotishga imkon tug'diradi va shu tariqa, aksiyadorlarning ishonchi mustahkamlanishiga yordam beradi.

ILOVA 6.

O‘zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi: tahlil va takliflar

1. Aksiyadorlar umumiy yig‘ilishi

«Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to‘g‘risida»gi Qonunning 64-moddasiga muvofiq aksiyadorlar umumiy yig‘ilishi AJning yuqori korporativ boshqaruv organidir. Uning vazifasi mulkdorlarga boshqa boshqaruv organlaridan AJ amalga oshirayotgan siyosat haqida, yutuqlar va kelajak rejalari haqida batafsil va ishonchli hisobot olish, AJ faoliyatining eng muhim masalalariga doir qarorlarni muhokama qilish va qabul qilishda qatnashishi imkonini berishdan iborat. Minoritar aksiyadorlar uchun umumiy yig‘ilishi ko‘pincha AJ faoliyati haqida axborot olish va rahbarlarga o‘zlarini qiziqtirilgan savollarini berishning birdan-bir imkoniyati bo‘ladi.

Umumiy yig‘ilishda, qoida tariqasida, samarali mulkdorlar bo‘lgan aksiyadorlar, ya’ni umumiy yig‘ilishida AJning yuqori darajada rentabelli ishlanishining taminlaydigan qarorlar qabul qilinishiga ta’sir ko‘rsatishga undaydigan sabablarga va buning uchun imkoniyatlarga ega bo‘lgan aksiyadorlar faoliyati qatnashadilar. Ushbu sabablar korxona bankrot bo‘lgan taqdirda uning aksiyalariga sarflangan kapitaldan mahrum bo‘lishi, jamiyatda obro‘-e’tiborning pasayib ketishi xavfini va aksiyadorlar uchun ahamiyatga ega bo‘lgan boshqa salbiy oqibatlarni o‘z ichiga olishi mumkun. Bunday oqibatlar korxona samarali tadbirkorlar faoliyatini amalga oshirishda turgan vaqtdan yuqori daromad olish imkoniyatini bilan qoplanadi.

Aksiyadorlarga umumiy yig‘ilishida qarorlar qabul qilishga ta’sir ko‘rsatishi imkoniyatini ta’minlab beradigan muhim omillar jumlasiga quyidagilar kiradi: bir yoki bir necha aksiyadorda (manfaatlari mos kelgan aksiyadorlarda) uning (ularning) manfaatlarga zid bo‘lgan qarorlarni o‘tkazmaslik uchun yetarli miqdorda aksiyalar bo‘lishi; umumiy yig‘ilishni chaqirish, o‘tkazish va qarorlar qabul qilish tartibiga doir masalalar qonun hujjatlari va/yoki AJning ustavi hamda ichki hujjatlari bilan aniq tartibga solinganligi[12], shuningdek, ushbu tartiblarga rioya qilinishini ta’minlaydigan mexanizmlarning mavjudligi; aksiyadorlarning huquqiy jixatdan savodli bo‘lishi va ular umumiy

[12] Xususan, ustavlarda «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to‘g‘risida»gi Qonunning umumiy yig‘ilishning mutloq vakolatiga kiradigan masalalar yuzasidan ovoz berish tartibi va taomiliga tegishli ko‘pgina havola etuvchi normalar hal qilingan bo‘lishi kerak.

yig'ilish kun tartibiga kiritilgan masalalar yuzasidan qat'iy fikrga kelish uchun zarur bilimlarga egaligi.

Minoritar aksiyadorlar, qoida tariqasida, samarali mulkdor bo'lmaydilar. Ularda menejerlar faoliyatini nazorat qilishda faol qatnashish uchun yetarli darajada undovchi sabablar, ko'pincha esa imkoniyatlar ham bo'lmaydi. Ular buning uchun zarur bo'lgan kuch-g'ayratlarni o'zlaridagiga qaraganda ko'proq miqdorda aksiyalarga ega bo'lgan boshqa aksiyadorlarga yuklashga va ayni vaqtda nazoratni amalga oshirish uchun chiqimdor bo'ladiganlar bilan birga foyda olishga moyil bo'ladilar. G'arbdagi iqtisodchilar buni «tekin yurish» muammosi deb ataydilar.

O'zbekistonda 2003-yilga qadar amalga oshirib kelingan xususiylashtirish siyosati davlat korxonasi negizida tashkil etilgan har bir AJ aksiyalarining bir qismini (korxonaning mamlakat iqtisodiyotidagi ahamiyatiga qarab 25 foiz yoki 51 foiz va undan ko'p) davlat mulki qilib qoldirishini nazarda tutar edi. Bundan tashqari, ko'pgina AJlarning katta miqdordagi joylashtirilmagan aksiyalari ham davlat mulki bo'lib, ular davlat aksiyalari ulushi bilan qo'shganda 50-70 foiz va undan ko'proqni tashkil etar edi. Qolgan aksiyalar mehnat jamoasi a'zolarining va asosan minoritar bo'lgan xususiy tashqi aksiyadorlarning mulki edi. Ko'pgina AJlarda samarali xususiy mulkdorlar bo'lmaganligi natijasida aksiyadorlar umumiy yig'ilishining majlislari, qoida tariqasida, rasmiyat uchun, ijro etuvchi organ davlat aksiyalari paketini boshqaruvchi bilan kelishib belgilagan ssenariy bo'yicha o'tar edi. Hatto samarali xususiy mulkdorlarga ega bo'lgan AJlarda ham ko'pchilik ovoz bilan qabul qilingan umumiy yig'ilish qarorlari bajarilmasligi mumkin edi. Davlat aksiyalari paketlarini boshqaruvchilarga qonunosti hujjatlari bilan o'zlariga boshqarishga berilgan aksiyalar sonidan qat'i nazar, aksiyadorlar umumiy yig'ilishining har qanday qarorlarini ijro etishni to'xtatib qo'yish huquqi berilgan edi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2003-yil 24-yanvardagi 3202-sonli Farmoni va uni ijro etish yuzasidan qabul qilingan boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan korporativ boshqaruvni takomillashtirish uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlarni yaratishga, shu jumladan, umumiy yig'ilishi tomonidan qarorlar qabul qilishda xususiy aksiyadorlarning rolini oshirishga qaratilgan bir qancha choralar belgilandi. Ana shu hujjatlarni ijro etish yuzasidan:

– strategik ahamiyatga ega bo'lmagan AJlarning davlatga qarashli bo'lgan aksiyalar paketlarini hamda ilgari joylashtirilmagan aksiyalar

paketlarini xususiy mulk qilib sotish to‘rt yildan beri davom etmoqda, shuningdek, strategik ahamiyatga ega bo‘lgan AJlarning ustav fondlarida davlatning ishtiroki qisqarib bormoqda. Birgina 2005-yilda 446 ta AJning davlatga qarashli aksiyalari paketlari (shu jumladan, nazorat qiluvchi va taqiqlovchi aksiyalar paketlari) xususiy shaxslarga sotildi (bunday tendensiya 2006–2010-yillarda ham davom etdi). Buning natijasida aksiyadorlar umumiy yig‘ilishini tayyorlashda va o‘tkazishda ishtirok etadigan samarali xususiy mulkdorlarga ega bo‘lgan AJlar soni ko‘payib bormoqda;

– davlat aksiyalari paketlarini boshqaruvchi umumiy yig‘ilish qarorlarining ijrosini to‘xtatib qo‘yishiga imkon beradigan tartib bekor qilindi, bu hol xususiy aksiyadorlarning umumiy yig‘ilishda ovoz berish huquqidan foydalanish yo‘li bilan o‘z manfaatlarini amalga oshirish imkoniyatlarini kuchaytirdi;

– korporativ boshqaruv to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga o‘zgartirishlar kiritildi. Bu o‘zgartishlarga muvofiq aksiyadorlarning yillik umumiyi yig‘ilishi qarori asosida AJning kelgusi yilga mo‘ljallangan biznes-rejasi tasdiklanadi, ijro etuvchi organ rahbari va a’zolari tayinlanadi (rahbarning faoliyat muddati uzaytiriladi, to‘xtatiladi). Ushbu o‘zgartishlar xususiy aksiyadorlarning umumiy yig‘ilishda qatnashishga qiziqishini oshirdi.

Ayni vaqtda davlat aksiyalarining ulushi katta bo‘lgan AJlarda umumiy yig‘ilishlarni o‘tkazishda rasmiyatchilik saqlanib qolmoqda. Ularda butunlay yoki asosan mehnat jamoasining a’zolaridan iborat bo‘lgan xususiy aksiyadorlar ovozi umumiy yig‘ilish tomonidan qarorlar qabul qilishda salmoqli rol o‘ynamaydi[13]. Ular uchun, chet eldagi minoritarlardan farqli o‘laroq, hatto huquq va manfaatlariga rioya qilinmagan taqdirda ham aksiyadorlikdan chiqish ko‘pincha qiyin, ba’zan esa mumkin bo‘lmaydi, chunki bunday AJlar ko‘pchiligining aksiyalari, ayniqsa, kichik paketlar, investitsiya jihatidan unchalik jozibali emas va shu sababli ularni hatto nominal bahosi bo‘yicha ham sotish qiyin.

Joriy etilgan tartib strategik ahamiyatga ega bo‘lgan bir qator AJlarning («OKMK», 'TAPOiCh» va boshqalar) aksiyalarini sotish uchun qo‘shimcha to‘sqinlik tug‘diradi. Bu tartibga ko‘ra mexnat

[13] Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda (Fransiya, Italiya va boshqalarda) ham davlat aksiyalarining ulushi katta bo‘lganida xususiy aksiyadorlarning ovozlari rol o‘ynamaydi. Bu mamlakatlarda ham aksiyadorlarning yig‘ilishlari qonunlarni buzmaslik uchun rasmiyatchilik bilan o‘tkaziladi. Lekin davlat aksiyalarini boshqaruvchilar umumiy yig‘ilish qarorini tayyorlayotgan vaqtlarida minoritar aksiyadorlarning manfaatlarini hisobga oladilar. Aks holda, davlat nazoratida bo‘lgan AJlar rivojlanish uchun xususiy kapitalni jalb eta olmaydi.

jamoasining a'zosi tomonidan sotib olingan aksiyalar hatto u jamoadan chiqqan bo'lsa ham, faqat hozir shu korxonada ishlab turgan shaxslardagina sotilishi mumkin.

Aksiyadorlar umumiy yig'ilishini tayyorlash va o'tkazish vaqtida faqat minoritar aksiyadorlar emas, balki boshqa xususiy aksiyadorlarning huquq va manfaatlari buzilishi muammosi davlat aksiyalari ulushi katta bo'lmagan, shuningdek, butunlay xususiy mulkka aylangan AJlar uchun ham dolzarbdir. Aksiyadorlar umumiy yig'ilishlarini o'tkazish tartibini har yili Muvofiqlashtirish va nazorat qilish markazi tomonidan tekshirish natijalari shundan dalolat beradi. Chunonchi, 2005 yilda 405 ta AJda tekshirish o'tkazildi va quyidagi tartibbuzarliklar: yig'ilish o'tkazilishi haqidagi xabar ommaviy axborot vositalarida e'lon qilinmagan 144 ta holat; aksiyadorlar reestrini yuritish tartibi buzilgan 85 ta holat; aksiyadorlarning vakillarida aksiyadorlar umumiy yig'ilishida qatnashish uchun ishonchnomalar bo'lmagan 80 ta holat va boshqalar aniqlandi. Shun kabi tartibbuzarliklar 2006–2010 yillarda ham uchrab keldi.

Aksiyadorlar umumiy yig'ilishlarini o'tkazish muammolariga quyidagilar kiradi:

1. *Aksiyadorlarga umumiy yig'ilish kun tartibiga kiritilgan masalalarga doir materiallar berilmaydi (yoki kechiktirib va chala holda beriladi).*

Masalan, 2006-yil mart oyida «Biznes-vestnik Vostoka» gazetasida e'lon qilingan aksiyadorlar umumiy yig'ilishi o'tkazilishi haqidagi e'lonlarni o'rganishdan shu narsa ma'lum bo'ldiki, birgina «G'uncha» *AJ (Chirchiq shahri) umumiy yig'ilish muhokamasiga kiritilayotgan* hujjatlar bilan yig'ilish o'tkazilishidan besh kun oldin tanishish mumkinligini ko'rsatgan. Boshqa AJlar e'lonlarida aksiyadorlar qayerda va qachon hujjatlar bilan tanishishi mumkinlgi eslatilmaydi. Amalda aksiyadorlarning aksariyat ko'pchiligi o'zlarini qiziqtirgan hujjatlar, shu jumladan, jamiyatning bir necha o'nlab sahifalardan iborat bo'lgan yillik hisoboti va biznes-rejasi loyihasi bilan faqat yig'ilish o'tkazilayotgan vaqtda tanishib chiqishlari mumkin. Bu esa ularga kun tartibidagi masalalar yuzasidan qanday ovoz berish haqida puxta o'ylab ko'rish imkonini bermaydi.

2. *Ko'pgina AJlarda kuzatuv kengashi a'zolariga ovoz berishni «bir aksiya - bir ovoz» prinsipi bo'yicha o'tkazish yo'li bilan saylash.* Bunday ovoz berilganida aksiyalar nazorat paketiga ega bo'lgan aksiyador kuzatuv kengashini butunlay o'z manfaatlarini ifodalaydigan

odamlardan iborat bo'lib tuzishi mumkin. *Kumulyativ ovoz berishda* bunga yo'l qo'ymaslik mumkin. Bunday ovoz berish nazorat huquqini bermaydigan aksiyalar paketlarini egalariga kuzatuv kengashida o'z vakillariga ega bo'lish imkonini tug'diradi. Biroq Davlat mulki qo'mitasining hududiy boshqarmasi 2006-yil boshlarida tashkil etgan korporativ boshqaruv bo'yicha seminarlarda qatnashgan Toshkent viloyati AJlarining 150 nafardan ortiq rahbari va kuzatuv kengash hamda ijro etuvchi organ a'zolari orasida o'tkazilgan og'zaki so'rov ularning ko'plari kumulyativ ovoz berish mehanizmi haqida to'liq tasavvurga ega emasligini ko'rsatdi.

3.Umumiy yig'ilishni chaqirish va o'tkazishning tartib-taomili bilan bog'liq masalalar aniq belgilab qo'yilmaganligi. Masalan, ishtirokchilarni ro'yxatga olish qachon boshlanishi, umumiy yig'ilish muhokamasiga kiritiladigan hujjatlar yig'ilish boshlanishidan necha kun oldin taqdim etilishi kerakligi va shu kabilar batafsil yozib qo'yilmagan. Bu masalalarni hal qilish *ko'p* jihatdan AJlarning ustavlari va ichki hujjatlarini *O'zbekistonda ishlab chiqilishi va qabul qilinishi kerak bo'lgan Korporativ boshqaruv kodeksiga* muvofiq takomillashtirish bilan bog'liq. Buning uchun ko'p vaqt kerakligini xisobga olib, 7-ilovada xorijiy kodekslarda bayon etilgan ba'zi tavsiyalar keltirilgan. Ushbu tavsiyalardan hozirning o'zidayoq O'zbekiston AJlari o'z ichki hujjatlarini ishlab oxiriga yetkazish vaqtida foydalanishlari mumkin.

4. Minoritar aksiyadorlar ovoz berishi uchun muqobil variantlar yo'qligi. Yuqorida uncha katta bo'lmagan aksiyalar paketlarining egalari, qoida tariqasida, aksiyadorlar umumiy yig'ilishining faol ishtirokchilari bo'lmasligi ko'rsatib o'tildi. Holbuki, O'zbekistondagi bir qator AJlarda ularga qarashli bo'lgan aksiyalarning umumiy soni, binobarin, ovozlar soni ham ko'pincha 25 foiz va undan ko'proqni tashkil etadi. Shu sababli minoritarlarning ovozi umumiy yig'ilish qaroriga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin (ular ovoz huquqidan foydalangan va kun tartibidagi masalalar yuzasidan yagona fikr bildirgan taqdirda).

Chet el tajribasi minoritarlar soni ko'p bo'lganda umumiy yig'ilishda ularning manfaatlarini ishonchnoma bo'yicha vakil qilingan shaxslar muvaffaqiyatli ifodalashi mumkinligini ko'rsatmoqda. Masalan, Germaniyada uncha katta bo'lmagan aksiyalar paketlari egalarining manfaatlarini o'zining an'anaviy funksiyalari bilan bir qatorda depozitariy funksiyasini ham bajaradigan tijorat banklari ifodalaydi.

Ular ishonchnoma asosida aksiyadorlar (banklarga o‘z aksiyalarni saqlab qo‘yish uchun topshirgan aksiyadorlar) nomidan umumiy yig‘ilishlarda qatnashadilar. Shu bilan birga banklar murojaat qilgan aksiyadorlarni umumiy yig‘ilish kun tartibiga kiritilayotgan masalalar haqida, shuningdek, u yoki bu masalalar bo‘yicha qanday ovoz berish haqida oldindan xabardor qiladilar.

Ko‘p sonli minoritar aksiyadorlar nomidan ishonchnoma asosida umumlashtirilgan ovoz berish bozor iqtisodiyoti rivojlangan boshqa mamlakatlarda ham (AQSh, Fransiya, Italiya va boshqalar) keng tarqalgan. Aksiyadorlar umumiy yig‘ilishida o‘z manfaatlarini ifodalashni kimga ishonib topshirishni (boshqaruvchi kompaniyaga, investitsiya fondiga va shu kabilarga) aksiyadorlarning o‘zlari hal qiladilar.

Konsolidatsiyalangan ovoz berish mexanizmidan ma’lum darajada O‘zbekistonda ham foydalanilmoqda. Yirik korxonalar bo‘linmalarining xodimlari umumiy yig‘ilishga o‘z vakilini yuboradi. Biroq mehnat jamoasi a’zolari ovozlarning ulushi kichkina bo‘lib, jami 10 foizdan oshmasligi, umumiy yig‘ilishga korxonaning ijro etuvchi organiga qaram bo‘lgan xodimlarni vakil qilib yuborish, ular o‘z huquq va majburiyatlarini yaxshi bilmasligi - ularning ovoz berish natijalariga ta’sir ko‘rsatishiga imkon bermayotir.

Shu munosabat bilan chet el tajribasini umumlashtirish asosida *ishonchnoma bo‘yicha Konsolidatsiyalangan ovoz berishning* O‘zbekiston aksiyadorlari uchun maqul *variantlarini* belgilash, *ularni qo‘llash yuzasidan uslubiy, zarur bo‘lsa, normativ-me’yoriy hujjatlar ham ishlab chiqish* lozim. Birinchi navbatda, umumiy yig‘ilishda minoritar aksiyadorlar nomidan ishonchnoma bo‘yicha professional boshqaruvchi kompaniyalarning, ayniqsa, xususiylashtirish investitsiya fondlari hamda investitsiya fondlarining uncha katta bo‘lmagan aksiyalari paketlarini boshqarayotgan komnaniyalarning ishtirok etishi maqsadga muvofiqligini baholash kerak.

2. Kuzatuv kengashining faoliyati

Kuzatuv kengashi mulkdorlar bilan kompaniya menejerlari o‘rtasida bog‘lovchi halqa vazifasini o‘taydi, kompaniya strategik boshqarishni, menejment ishini sifatini nazorat qilishni ta’minlaydi, shuningdek, menejerlar operativ boshqaruvni uddalay olmay korxonalarida favqulodda choralar kiradi.

Qonunga muvofiq kuzatuv kengashi AJ faoliyatiga umumiy rahbarlikni amalga oshiradi, umumiy yig'ilishining mutlaq vakolatiga kiradigan masalalarni hal qilish bundan mustasno.

1-qo'shimcha. Kuzatuv kengashi vakolatiga kiradigan funksiyalar ro'yxati

Kuzatuv kengashining funksiyalari quyidagilardan iborat: AJ faoliyatining ustuvor yo'nalishlarini belgilash; Qonun 72-moddasining 11 qismida nazarda tutilgan hollardan tashqari aksiyadorlarning yillik va navbatdan tashqari umumiy yig'ilishlarini chaqirish; aksiyadorlar umumiy yig'ilish kun tartibini tayyorlash; umumiy yig'ilishda qatnashish huquqiga ega bo'lgan aksiyadorlarning ro'yxatini tuzish sanasini belgilash; aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi hal qiluviga Qonunning 65-moddasi birinchi qismi 2 va 12-xatboshilarida nazarda tutilgan masalalarni kiritish; aksiyalarning nominal bahosini oshirish yoki e'lon qilingan aksiyalar soni va turlari doirasida qo'shimcha aksiyalar joylashtirish yo'li bilan jamiyatning ustav fondini ko'paytirish, basharti jamiyat ustaviga yoki aksiyadorlar umumiy yig'ilishining qaroriga muvofiq unga shunday huquq berilgan bo'lsa; agar jamiyatning ustavi boshqacha tartib nazarda tutilgan bo'lmasa, obligatsiyalar va qimmatli qog'ozlarni joylashtirish; mol-mulkning bozor qiymatini belgilash; Qonunda nazarda tutilgan hollarda, agar ustavga yoki aksiyadorlar umumiy yig'ilishining qaroriga muvofiq unga shunday huquq berilgan bo'lsa, jamiyat joylashtirgan aksiyalar, obligatsiyalar va boshqa qimmatli qog'ozlarni sotib olish; agar jamiyat ustav uning vakolatiga berilgan bo'lsa yoki aksiyadorlar umumiy yig'ilishi tomonidan bunday masalani hal qilish unga topshirilgan bo'lsa, jamiyatning yillik biznes-rejasini tasdiqlash; agar ustavda uning vakolatiga kiritilgan bo'lsa, ijro etuvchi organga to'lanadigan haq va tovon pullarining miqdorini belgilash, shuningdek, AJ faoliyati bilan bog'liq boshqa masalalarni hal qilish.

1. Sanab o'tilgan masalalarni kuzatuv kengashining vakolatiga kiritish unga bu masalalarni hal qilish huquqi berilishini bildiradi. Ayni vaqtda tahlil ushbu masalalardan bir qanchasini (aksiyadorlar umumiy yig'ilishini chaqirish, to'lanadigan dividendlar miqdori yuzasidan tavsiyalar berish va boshqalar) hal qilish korporativ boshqaruv sohasidagi xalqaro nazariya va amaliyotda ushbu korporativ boshqaruv organning huquqigina emas, balki majburiyati ham ekanligini ko'rsatmoqda.

Shu munosabat bilan, *kuzatuv kengashi vakolatlarining ro'yxatini uning huquqlari va majburiyatlariga ajratish maqsadga muvofiqdir.* Buni qonunning 88-moddasi talablarini amalga oshirish, *ya'ni* kuzatuv kengashi qabul qilgan yoki qabul qilmagan qarorlar oqibatida zarar etkazilgan taqdirda kuzatuv kengashi a'zolarining javobgarlik choralarini va javobgarlik me'yorini amalda belgilash, AJ moliyaviy-xo'jalik faoliyati uchun salbiy oqibatlarning oldini olish, kuzatuv kengashi faoliyatining samaradorligini, uning a'zolarining kasb mahoratini hamda muayyan vaqt oralig'idagi faoliyat yakunlari bo'yicha ularga to'lanadigan haqning umumiy yig'ilish tomonidan belgilanadigan miqdorlari adekvatligini belgilash zaruriyati talab qiladi.

Vakolatlar ro'yxatini ajratishni Qonunda emas, balki AJning ichki hujjatlarida, ya'ni uning ustavi va kuzatuv kengashi to'g'risidagi nizomida amalga oshirish maqsadga muvofiqroq bo'ladi. Shu bilan birga kuzatuv kengashining ichki hujjatlar bilan tasdiqlangan huquq va majburiyatlari uning Qonunda sanab o'tilgan vakolatlari ro'yxatidan kengroq bo'lishi mumkin. Xususan, ichki hujjatlarga kuzatuv kengashining korporativ nizolarni bartaraf etish, xatarlarni boshqarish tizimlarini yaratish (shu jumladan, ichki tartib-taomillarni tasdiqlash), bunday tartib-taomillarga rioya etilishini, ularning samaradorligini tahlil qilishni va takomillashtirishni ta'minlash hamda boshqa vakolatlar kiritilishi mumkin.

O'zbekistondagi ko'pgina AJlar ichki hujjatlarni xo'jalik yuritishning mahalliy sharoitlariga moslashtirilgan xalqaro standartlarga muvofiq tayyorlay oladigan yuqori malakali mutaxassislarga ega emas. Bunday mutaxassislar ixtisoslashtirilgan konsalting kompaniyalarida, ayniqsa, respublika viloyatlarida joylashgan kompaniyalarda ham kam. Shu sababli korxonalarning ichki hujjatlari ko'pincha davlat organlari tomonidan tasdiqlangan namunaviy hujjatlarning Qoidalarini boshdan-oyoq takrorlaydi.

Shu munosabat bilan O'zbekistan Respublikasi Davlat mulki qo'mitasi boshqa manfaatdor tashkilotlar bilan birga *AJ kuzatuv kengashi to'g'risidagi, ya'ni tahrirdagi namunaviy ustav va namunaviy nizomni tayyorlab, ularda ushbu kollijgial boshqaruv organining huquq va majburiyatlarini aniq belgilab qo'yishi* kerak.

2. Kuzatuv kengashi faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan uning shaxsiy tarkibiga bog'liq bo'ladi. Kuzatuv kengashi a'zoligiga saylash uchun ko'rsatiladigan nomzodlarni baholashning asosiy mezonlari sifatida o'tmishdagi ijobiy ish tajribasini (shu jumladan,

kuzatuv kengashidagi ish tajribasini), moliyaviy hisobotni o'qish va tahlil qilish layoqatini, tarmoqni va xalqaro bozorlarni bilishni, istiqbolni ko'ra olishini, tashqi valutalarini boshqarish tajribasini ko'rib chiqish zarur. Turli shaxslardan tarkib topgan kuzatuv kengashi strategiyani ishlab chiqish va amalga oshirish chog'ida birlashgan jamoa bo'lib ishlashga, atrofdagi raqobatchilar tomonidan bo'layotgan xavflarga qarshi turishga hamda muhitning o'zgarishiga tez munosabat bildirishga qodirligi uning professional darajasini ko'rsatadi. Kuzatuv kengashining a'zolari ayrim shaxslarning manfaatlari jamoa bo'lib qabul qilingan qarorlarda ustun kelishishdan oldini olib, samarali komanda tashkil etilishini ta'minlashlari kerak.

2003-yilga qadar O'zbekistan Respublikasining qonun hujjatlarida kuzatuv kengashi tarkibiga saylanadigan nomzodlarga ushbu jamiyatning kollegial yoki yakka ijro etuvchi organi a'zolari bo'lgan shaxslarni saylashni taqiqlashdan boshqa talablar qo'yilmas edi. Buning natijasida, shuningdek, AJlarning aksariyat ko'pchiligida samarali xususiy mulkdorlar yo'qligi natijasida ko'pgina kuzatuv kengashlari ularning tarkibiga saylanmasdan kiradigan davlat aksiyalari paketlarini boshqaruvchidan hamda aksiyadorlar umumiy yig'ilishi tomonidan saylangan, uncha ko'p bo'lmagan aksiyalar soniga ega bo'lgan mehnat jamoasi a'zolaridan iborat edi. Ular ijro etuvchi organga qaram bo'lganliklaridan, uning faoliyatini yo'lga solib va nazorat qilib tura olmas edilar.

2003-yilda korporativ boshqaruv to'g'risidagi qonun hujjatlariga kuzatuv kengashi va taftish komissiyasi tarkibiga ushbu AJda mexnat shartnomasi bo'yicha ishlaydigan shaxslarni saylashni taqiqlaydigan qo'shimcha kiritildi. Shu munosabat bilan o'sha vaqtda mavjud bo'lib turgan 3884 ta AJning 3386 tasida 1 1437 nafar kuzatuv kengashlarning a'zosi va 6305 nafar taftish komissiyalarining a'zosi almashdi.

Mehnat jamoasining a'zolari samarali xususiy mulkdorlar yoki ularning vakillari bo'lgan tashqi aksiyadorlar bilan almashtirilgan AJlarda kuzatuv kengashining jamiyatni rivojlantirish va uning biznes-rejasini shakllantirish strategiyasini belgilashdagi, biznes-rejaning bajarilishini nazorat qilishdagi, ijro etuvchi organ rahbari lavozimiga tayinlash uchun nomzodlar tanlashdagi, dividend siyosatini belgilashdagi va boshqa g'oyat muhim vazifalarni hal qilishdagi roli kuchaydi.

Samarali xususiy mulkdorlarga ega bo'lmagan AJlarda, qoida tariqasida, kuzatuv kengashlarining sifat tarkibi, binobarin, ular

faoliyatining samaradorligi ham unchalik yaxshilanmadi. Ba'zi AJlarda mehnat jamoalari a'zolarining aksariyati ilgari ushbu jamiyatlarda ishlagan tashqi minoritar aksiyadorlar (pensionerlar va boshqa tashkilotlarga ishga o'tib ketgan shaxslar) bilan batamom almashtirildi. Bunday shaxslar bo'lmagan taqdirda, ushbu AJ aksiyalariga ega bo'lmagan shaxslar saylandi. Chunonchi, ko'pincha, qoida tariqasida, bir xo'jalik birlashmasiga kirgan korxonalarning rahbarlari o'zaro kelishib, kuzatuv kengashiga saylash uchun bir-birlariga ma'lum miqdorda xodimlar yuborib turgan.

Ayrim strategik AJlarda (masalan, «OKMK») mehnat jamoasining ilgari kuzatuv kengashiga saylangan a'zolari ushbu jamiyatlarning aksiyadorlari bo'lmagan davlat xizmatchilari bilan butunlay almashtirildi. Ayni vaqtda ularga, davlatning ishonchli vakillaridan farqli o'laroq, ushbu jamiyatlarni boshqarish organlaridagi vakolatli davlat vakili maqomi berilmadi.

Shuningdek, xolding kompaniyalarning kuzatuv kengashlari hamda davlat-akdiyadorlik kompaniyalarining va aksiyadorlik kompaniyalarining kuzatuv kengashi funksiyasini bajaruvchi kengashlari ham batamom (yoki deyarli batamom) davlat xizmatchilaridan iborat.

Yuqorida ko'rsatilganidek, kuzatuv kengashi tarkibiga ushbu AJda mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan shaxslarini saylashning taqiqlanishi xususiylashtirish siyosatini o'zgartirish bilan bir vaqtga to'g'ri keldi. Agar 2003-yilga qadar davlat korxonasi negizida tashkil etilgai har bir AJda davlat aksiyalari ulushi kamida 25 foizni tashkil etishi shart bo'lgan bo'lsa, keyinchalik xususiylashtirish siyosati davlat ishtirokini faqat strategik ahamiyatga ega bo'lgan AJlar ustav fondlarida saqlab qoladigan qilib o'zgartirildi. Boshqa AJlarning davlat aksiyalari paketi (shu jumladan, nazorat qiluvchi va taqiqlovchi aksiyalar paketlari) 2003–2009-yillarda sotildi yoki yaqin yillar ichida xususiy mulk qilib sotilishi davom etadi.

Davlat aksiyalari paketlari, ayniqsa, nazorat qiluvchi va taqiqlovchi aksiyalar paketlari xususiy mulkka aylangan sari AJlarning boshqaruv organlari tarkibida yangi mulkdorlar tashabbusi bilan o'zgarishlar yuz bermoqda. Ham faoliyat ko'rsatuvchi pensionerlar, turdosh korxonalarning xodimlari va 2003-yilda mehnat jamoasi a'zolari o'rniga saylangan kuzatuv kengashining boshqa a'zolari faol aksiyadorlar yoki ularning vakillari bilan almashtirilmoqda.

3. Kuzatuv kengashi samarali faoliyat ko'rsatishining muhim omili – aksiyadorlar bilan qarshi aloqa mexanizmining mavjud bo'lishidir. *Kuzatuv kengashi kollegial organ sifatida hisobot berishigina emas, balki kengashning har bir a'zosi kengash qabul qilayotgan qarorlar uchun shaxsan javobgar bo'lishi ham zarur.* Xalqaro amaliyotda «To'g'ri qarorlar haqidagi yozuvlar»ni qayd etish qabul qilingan bo'lib, bu yozuvlar vaqti kelib, kuzatuv kengashi har bir a'zosining butun faoliyati davomidagi xizmat ro'yxatining bir qismiga aylanishi mumkin. Shunda aksiyadorlar kuzatuv kengashiga kimni saylayotganlarini (qayta saylayotganliklarini) bilishadi. Kuzatuv kengashining kompaniya va aksiyadorlar oldida hisobot berishi IXRT Korporativ boshqaruv prinsiplarida kuzatuv kengashining eng muhim vazifasi sifatida alohida ta'kidlangan.

Lekin Qonun ham, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003-yil 19-apreldagi qarori bilan tasdiqlangan Aksiyadorlik jamiyatining kuzatuv kengashi to'g'risidagi namunaviy Nizom ham ushbu organ zimmasiga aksiyadorlar oldida hisobot berish vazifasini yuklamaydi.

2003-yilda O'zbekiston Respublikasi Davlat mulki qo'mitasi AJlarga aksiyadorlarning umumiy yig'ilishida kuzatuv kengashining hisobotini ko'rib chiqish maqsadga muvofiqligi haqida tavsiyalar yubordi. 2004–2009-yillarda bir qator AJlarda o'tkazilgan aksiyadorlarning umumiy yig'ilishlari kun tartibini o'rganish ko'pgina AJlar ushbu tavsiyaga amal qilib, kuzatuv kengashining hisobotini tinglay boshlaganliklarini ko'rsatdi. Biroq aksiyadorlar tasdig'iga kuzatuv kengashining kollegial boshqaruv organi sifatidagi hisoboti taqdim etilgan bo'lsada, uning har bir a'zosi shaxsan hisobot bermagan. Qo'shimcha bunday hisobot berishning amalda iloji bo'lmaydi. Chunki O'zbekiston AJlarida, qoida tariqasida, vazifalar kuzatuv kengashining a'zolari o'rtasida taqsimlanmaydi.

Kuzatuv kengashi o'zini saylagan aksiyadorlar umumiy yig'ilishi oldida hisobot berishi g'oyat muhimligini hisobga olib, *Qonunga tegishli qo'shshmcha kiritish* maqhsadga muvofiq. *Kuzatuv kengashini tuzish, uning faoliyat ko'rsatish va hisobot berish tartibi kuzatuv kengashi to'g'risidagi yangi tahrirdagi namunaviy Nizomda aniq va batafsil bayon etilishi kerak.* Yangi tahrirdagi ushbu Nizomda kuzatuv kengashining ayrim a'zolari o'rtasida vazifalar taqsimlanishi shartligi ko'rsatilishi lozim. Bunda yirik AJlarda, ayniqsa, holdinglarda, horij kompaniyalariga o'xshash, kuzatuv kengash tarkibida alohida faoliyat

yo'nalishlari bo'yicha qo'mitalarni (strategik rejalashtirish, kadrlar va mukofot pullari, ichki audit bo'yicha) nazarda tutish maqsadga muvofiq.

4. AJning samarali faoliyatida kuzatuv kengashi a'zolari o'z bilim va imkoniyatlarini to'liq namoyon qilishi uchun ma'lum rag'bablarga ega bo'lishi lozim. Buning uchun kuzatuv kengashi va uning har bir a'zosi faoliyatini baholash mezonlari o'rnatilishi kerak. Ushbu mezonlar asosida ularga mukofot puli miqdori va umuman samarasi belgilanishi mumkin. Bu mezonlarda quyidagi ko'rsatkichlar hisobga olinadi: kuzatuv kengash majlislarida qatnashishning muntazamliligi, majlislarga tayyorgarliligi va faolliligi, fikrlarining xolisligi va obyektivliligi, etika me'yorlariga rioya qilishi va h.k. Ushbu mezonlar AJning tegishli ichki me'yoriy hujjatlarida keltiriladi va ularning miqdorlari (kuzatuv kengashining har bir a'zosi bo'yicha) yillik hisobotlarda aks ettiriladi.

2-qo'shimcha. Xorij mamlakatlarida Kuzatuv kengashi a'zolari mehnatiga mukofot haqi to'lash shakllari:

– Kuzatuv kengashining har bir majlisida ishtirok etganligi uchun alohida mukofot;

– Kuzatuv kengashining qaysidir qo'mitasida ishtirok etgani uchun qo'shimcha to'lov;

– Kuzatuv kengashi raisi, uning muovini yoki kotib vazifalarini bajargani uchun qo'shimcha to'lov;

– muhokama uchun masalani tayyorlab olib chiqish uchun;

– ovoz berishda faollik uchun;

– samarali qaror qabul qilishda ishtirok etgani uchun;

– kompaniyaning foyda olishida ishtirok etgani uchun;

– aksiyaga opsion taqdim etgani uchun.

O'zbekiston qonunchiligida kuzatuv kengashi a'zolari faoliyatini baholash mezonlari va ularga mukofot pulini to'lash tartibi aniq ko'rsatilmagan bo'lib, buning uchun tegishli qaror qabul qilish aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi qaramog'iga havola qilingan. Bunda Kuzatuv kengashi a'zolari bilan mehnat shartnoma tuzish ma'n etilmaydi, shu munosabat bilan fuqarolik-huquqiy xarakteriga ega shartnomalar tuzish mumkin (Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan va 1997-yil 6-sentabrda tasdiqlangan №6/1-sonli Tavsiya).

O'zbekiston amaliyotida kuzatuv kengashi a'zolariga yillik yoki yil choraklari bo'yicha kichik miqdorda mukofot puli to'lanishiga qaramasdan ular bilan hech qanday mehnat shartnomasi tuzilmaydi. Bunda asosiy mezon bo'lib AJning olgan foydasi hisoblanadi, lekin

yuqorida keltirilgan boshqa mezonlar qo'llanilmaydi. Bunday holat kuzatuv kengashi faoliyatini rag'batlantirmaydi.

Ko'pincha, ayniqsa, viloyatlarda joylashgan AJlar mablag' bo'lgan taqdirda ham kuzatuv kengashi a'zolariga haq to'lamaydilar va buni haq to'lash tartibini belgilaydigan tasdiqlangan normativ hujjatlar yo'qligi bilan asoslaydilar. Ayrim AJlar mehnat huquqi masalalari bo'yicha yuqori malakali mutaxassislar yo'qligi hamda shu munosabat bilan huquqni muhofaza qiluvchi organlar vakillariga o'zlari foydalanayotgan haq to'lash tartibida qonunbuzarlik hollari yo'qligini asoslab berishda qiyinchiliklar tug'ilishi mumkinligi tufayli haq to'lash tartibini mustaqil ishlab chiqishga qaror qila olmaydilar.

Shu munosabat bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi boshqa manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda O'zbekiston sharoitida kuzatuv kengashlari a'zolarini rag'batlantirishning turli shakllarini qo'llanish yuzasidan normativ-huquqiy va uslubiy bazani yaratish ishlarini kuchaytirishi maqsadga muvofiqdir.

Kuzatuv kengashi tarkibida uning joriy tashkilish-texnik ishlarini mehnat shartnomasi asosida yurituvchi korporativ kotib (yoki maslahatchi) tayinlanishi mumkin. Uning vazifalari kuzatuv kengashi vakolatlari doirasida belgilanadi. Unga to'lanadigan mehnat haqi kuzatuv kengashi smetasi doirasida (ichida) bo'ladi.

3. Ijro etuvchi organ

AJni boshqarish tuzilmasining asosiy bo'g'ini ijro etuvchi organlar bo'lib, ular zimmasiga Qonunda aksiyadorlar umumiy yig'ilishi yoki kuzatuv kengashining mutlaq vakolatlariga kiritilgan masalalardan tashqari jamiyatning kundalik faoliyatiga rahbarlik qilish vazifasi yuklatilgan.

Ijro etuvchi organlar AJ maqsadlari, strategiyasi va siyosatini amalga oshirish uchun javobgar bo'lib, uning faoliyatiga aksiyadorlar dividendlar olishini hamda AJning o'zi rivojlanish imkoniyatiga ega bo'lishini ta'minlaydigan tarzda rahbarlik qilishlari shart. Ayni vaqtda ijro etuvchi organlar o'zlariga yuklatilgan funksiyalarni bajara borib, AJ aktivlarini tasarruf etish borasida kattasiga vakolatlarga ega. Shu sababli ularning faoliyati aksiyadorlar tomonidan ularga ishonchsizlik bilan qarashi istisno etadigan tarzda tashkil etilishi kerak. Ishonch ijro etuvchi organlar mansabdor shaxslarining shaxsiy va professional fazilatlariga yuksak talablar qo'yish, shuningdek, AJda mavjud bo'lgan, mansabdor shaxslarni aksiyadorlarning samarali nazoratiga oladigan tartib-taomillar bilan ta'minlanishi kerak.

Qonun yakka ijro etuvchi organ (direktor) yoki (bir vaqtning o'zida) yakka ijro etuvchi organ bilan kollegial ijro etuvchi organ (boshqaruv, direksiya) mavjud bo'lishini nazarda tutadi. Ikkinchi vakolatda yakka ijro etuvchi organ (direktor) funksiyalarini bajaruvchi shaxs kollegial ijro etuvchi organ (boshqaruv, direksiya) raisi funksiyalarini ham amalga oshiradi. Kollegial ijro etuvchi organ mavjud bo'lganida, uning vakolatlari doirasiga AJ kundalik faoliyatiga rahbarlik qilishning eng murakkab masalalarini hal etish kiritiladi. Bunday masalalar ro'yxatini har qaysi AJ o'zi mustaqil belgilaydi, chunki bu masalalar qonun hujjatlarida tartibga solinmagan.

O'zbekistondagi bir qator AJlar (shu jumladan, xolding tizimlarini kompaniyalari bo'lgan AJlar) ustavlarini o'rganish deyarli hamma yerda kollegial ijro etuvchi organ (boshqaruv) tashkil etish nazarda tutilganligini ko'rsatdi. AJlar ustavi va ichki hujjatlarida boshqaruv raisining vakolatlari yoritib berilgan bo'lib, ular batamom yoki deyarli batamom yakka ijro etuvchi organning Vazirlar Mahkamasi 1998-yil 22-avgustdagi 361-sonli qaror bilan tasdiqlagan Namunaviy nizomda va Vazirlar Mahkamasi 2003-yil 19-aprelda 189-sonli qaror bilan tasdiqlagan ijro etuvchi organ raxbarini yollash to'g'risidagi Namunaviy mexnat shartnomasida bayon etilgan huquq va majburiyatlarini takrorlaydi. Ushbu huquq va majburiyatlar AJ nomidan ishonchnomasiz ish olib borish, boshqa tashkilotlar va organlar bilan munosabatlarda uning manfaatlarini ifoda etish huquqi; AJ aksiyadorlari umumiy yig'ilishi va kuzatuv kengashining qarorlarini ijro etish; AJ rivojlantirish dasturlari va biznes-rejalarini ishlab chiqishga, ularning ijrosini tashkil etish va nazorat qilishga rahbarlik qilish; mehnat va texnologiya intizomini saqlashdan, shuningdek, bir qancha boshqa huquq va majburiyatlardan iborat.

Lekin ko'rsatib o'tilgan Namunaviy nizomda ham, AJlarning ichki hujjatlarida ham boshqaruvning yagona, kollegial boshqaruv organi sifatidagi vakolatlari belgilab qo'yilmagan. Buning ustiga-ustak ushbu nizomning 4.2-bandida *ijro etuvchi organ rahbari AJ faoliyatining hamma masalalarini mustaqil hal qiladi, umumiy yig'ilish yoki kuzatuv kengashining mutlaq vakolatlariga kiritilgan masalalar bundan mustasno,* deyilgan. Boshqaruv a'zolari haqida esa ijro etuvchi organ rahbarining o'rinbosari, bosh buxgalter, bosh muhandis va boshqa bosh mutaxassislar, shuningdek, asosiy ishlab chiqarish bo'linmalarining boshqaruvchi-rahbarlari va AJ faoliyatining eng muhim yo'nalishlarini ta'minlaydigan boshqa mutaxassislar boshqaruv a'zolari bo'lishi

mumkinligi. *ular mansab yuriqnomasi doirasida, o'zlari bilan tuzilgan mehnat kontrakti shartlari, aksiyadorlar umumiy yigilishi, jamiyat kuzatuv kengashi, ijro etuvchi organ qarorlari hamda ijro etuvchi organ raxbarining kursatmalari asosida ish olib borishlari* aytilgan (3.3. va 3.2-bandlar). Shu munosabat bilan agar boshqaruv raisi AJ faoliyatining ijro etuvchi organ vakolatiga kiradigan hamma masalalarini mustaqil hal qilishga haqli bo'lsa, boshqaruv a'zolari esa yuqorida ko'rsatilgan vakolat doirasida ish olib borsalar, ular kollegial qarorlar qabul qilishda qanday rol o'ynaydilar, degan savol tug'iladi. Korporativ boshqaruv markazi tinglovchilari o'rtasida o'tkazilgan so'rovlar ular o'zlari vakili bo'lgan AJlarda boshqaruv a'zolari boshqaruv raisi tomonidan qarorlar qabul qilishda ahamiyatli rol o'ynamasliklarini ko'rsatdi. Amalda boshqaruv uning raisi huzuridagi maslahatchi organ rolini bajaradi[14].

Kollegial organ a'zolarining boshqaruv qarorlarini qabul qilishdagi faolligi va ongli ishtiroki ko'p jihatdan ularning ushbu qarorlarni amalga oshirish oqibatlari uchun javobgarlik his qilishi bilan belgilanadi. Qonun va AJning ijro etuvchi organi to'g'risidagi Namunaviy nizom boshqaruv raisi zimmasiga ijro etuvchi organ tomonidan qabul qilinadigan qarorlar uchun, shuningdek, butun jamiyat ishining natijalari uchun shaxsan javobgarlik yuklaydi - Kollegial ijro etuvchi organ a'zolari amalda bunday javobgar bo'lmaydilar, ular ko'pincha salbiy oqibatlarga olib kelgan qarorlar yoki o'zlari shaxsan manfaatdor bo'lgan bitimlar uchun ovoz bergan hollar bundan mustasno. AJning moliyaviy-xo'jalik faoliyati yomonlashganida aksiyadorlar umumiy yig'ilishining yoki kuzatuv kengashining qaroriga muvofiq boshqaruv raisi bilan ishga yollash shartnomasi uzaytirilmagan (bekor qilingan), buning uchun jamiyatning yagona ijro etuvchi organi sifatida birgalikda javobgar bo'lishi kerak bo'lgan boshqaruv a'zolari bilan esa ishga yollash shartnomasi, qoida tariqasida, bekor qilinmagan bir qancha hollar shundan dalolat beradi. Shaxsiy javobgarlik paydo bo'lish xavfi kam bo'lganligidan ko'pgina boshqaruv a'zolari shaxsiy mulohazalarga amal qilib, kollegial ijro etuvchi organ majlisida uning raisining fikriga bo'ysungan xolda ovoz beradilar.

AJlar Qonunga (86-moddasi 8-qismi) va AJ ijro etuvchi organining Namunaviy nizomiga (2.6-band) muvofiq yakka ijro etuvchi organ

---

[14] A.Soy va Kayrlapovning «Nalogovaie i tamojennaie vesti» gazetasida (2000 yil 50-son) e'lon qilingan «Chlen pravleniya - doljnost ili status» («Boshqaruv a'zosi—lavozimmi yoki maqommi») degan maqolasida qo'yilgan masalalarga hozirga qadar aniq javob yo'q. Boshqaruv (direksiya) a'zolari kim? Boshqaruv (direksiya) a'zosi nima uchun ish haqi oladi? Bu shtatlar ro'yxatida nazarda tutilgan funksional vazifalarga ega bo'lgan lavozimmi, mexnat qonunlari bilan tartibga solinadigan ishmi yoki ijtimoiy maqom bo'lib, unga muvofiq muayyan lavozimda ishlaydigan mutaxassis shtatlar ro'yxatiga muvofiq ish haqi oladimi?

(kollegial ijro etuvchi organ raisi) bilan ishga yollash haqida bir yil muddatga shartnoma tuzib, har yili uni uzaytirish (qayta tuzish) yoki to'xtatish (bekor qilish) haqida qaror qabul qilishi mumkin. Xuddi shu narsa Qonunda kollegial ijro etuvchi organning har bir a'zosi bilan tuziladigan shartnomaga nisbatan ham ko'zda tutilgan. Lekin ko'rsatib o'tilgan Namunaviy nizomda bu shaxslar bilan shartnoma tuzish muddati haqida hech narsa deyilmagan. Shu sababli ko'pgina AJlar bu muddatni mustaqil ravishda (1 yoki 3 yoki 5 yil qilib) belgilaydilar va bu muddat amal qilib turgan davrda aksiyadorlar umumiy yig'ilishi (kuzatuv kengashi) boshqaruv a'zolari bilan shartnomani to'xtatish (bekor qilish) masalasini ko'rib chiqmaydi. Lekin agar boshqaruv yagona kollegial organ bo'lsa, u holda ravshanki, ushbu organ raisi va a'zolarini yollash shartnomasining muddati ham bir xil bo'lishi kerak.

AJlar raxbarlari va mutaxassislarining 2003-yilda joriy etilgan, yakka ijro etuvchi organ (kollegial ijro etuvchi organ raisi) bilan ishga yollash shartnomasi bir yil muddatga tuzilishini belgilab qo'ygan tartib haqidagi fikrlarini o'rganish bu muddat yangi tayinlangan rahbarning ishchanlik fazilatlarini xolisona baholash uchun kamlik qilishini aniqlash imkonini berdi. Masalan, yuqori texnologik yirik AJda ushbu muddat faqat ishlab chiqarishning xususiyati bilan batafsil tanishish hamda uning samaradorligini oshirish yo'llari haqida bir fikrga kelish, AJ tarkibiy bo'linmalari rahbarlari va mutaxassislarining ishchanlik fazilatlarini xolisona baholash, tashqi tashkilotlar (mahsulot yetkazib beruvchilar, kreditorlar va boshqalar) bilan amaliy aloqalarni yo'lga qo'yishning o'zigagina shuncha vaqt kerak bo'ladi. Shu sababli xorijiy mamlakatlarda yakkahol ijro etuvchi organ va kollegial ijro etuvchi organ a'zolari, qoida tariqasida, besh yil muddatga tayinlanadi. Shu bilan birga aksiyadorlar umumiy yig'ilishi yoki direktorlar kengashiga (kuzatuv kengashiga) qonun hujjatlarida yakka va kollegial ijro etuvchi organlar a'zolarining vakolatlarini to'xtatish haqida istagan vaqtda qaror qabul qilish huquqi beriladi. Shunday huquq mahalliy qonunda ham nazarda tutilgan (86-moddaning 11-qismi). Shu sababli yakka ijro etuvchi organ (kollegial ijro etuvchi organ raisi) bilan bir yil muddatga shartnoma tuzib, uni har yili uzaytirish (qayta tuzish) haqida qaror qabul qilish uchun obyektiv zaruriyat yo'q.

AJni rivojlantirish va kapitallashtirish nuqtayi nazaridan qaraganda, yuqori bo'g'in menejerlari (bosh direktorlar, boshqaruv raislari va a'zolari) uning faoliyatidagi asosiy shaxslardir. AJ faoliyatining muvaffaqiyati hamda uning bozor qiymati oshishi ko'p

jihatdan mana shu shaxslarning ishga munosabatiga bog'liq bo'ladi. Biroq mulkdor manfaatlari bilan menejerning manfaatlari o'rtasidagi obyektiv mavjud bo'lgan ziddiyatlar yaxshi ishlaydigan rag'batlantiruvchi tizimni tashkil etishni qiyinlashtiradi. Menejer, qoida tariqasida, o'zi oladigan haqni mumkin qadar (ba'zan har qanday yo'l bilan) ko'paytirishga, mulkdor esa yollangan xodimlar, shu jumladan yuqori bo'g'in menejerlari xizmatiga haq to'lash chiqimlarini kamaytirishga harakat qiladi. Ravshanki, mulkdorlar va har qanday darajadagi yollangan xodimlar manfaatlari o'rtasidagi bu ziddiyat xar doim bor, lekin yuqori bo'g'in boshqaruvchilari masalasida ularga o'zlariga qarashli bo'lmagan mulkni tasarruf etish huquqi berilishi bilan bog'liq bo'lgan birmuncha o'ziga xoslik mavjud.

Bozorida yuqori malakali boshqaruvchilar yetishmasligi top-menejerlar uchun samarali rag'batlantirish tizimini ishlab chiqishni murakkablashtiradigan qo'shimcha omildir. Bu xol, o'z navbatida, xorijiy mamlakatlarda ular xizmatining bahosi g'oyat o'sishiga demak, yollangan menejerlar yordamidan foydalanadigan kompaniyalarda boshqaruv xarajatlari oshishiga sabab bo'ldi.

Chet ellik mutaxassislar fikricha, to'lanadigan haq miqdori yuqori professional bosh direktor (boshqaruvchi) va boshqaruv a'zosida ish joyini o'zgartirish istagi paydo bo'lmaydigan darajada belgilanishi kerak. Shu bilan birga to'lanadigan haq miqdorlarini AJlar faoliyatining pirovard natijalariga, fond bozorida jamiyat aksiyalarining kurs bo'yicha bahosi o'zgarishiga yoki jamiyatning daromadlariga va to'langan dividendlarga, shuningdek, bunda mazkur shaxslarning roliga qarab belgilash tavsiya etiladi. Shu munosabat bilan AJlarning ichki hujjatlarida to'lanadigan haq miqdorlarini ko'paytirish (kamaytirish), shuningdek, haqining bir qismini yil yakunlari bo'yicha mukofot yoki uzoq muddatli rag'batlantiruvchi to'lov dasturlari shaklida to'lash mumkinligini nazarda tutish tavsiya etiladi.

O'zbekistonda AJlarning yakka ijro etuvchi organi va kollegial ijro etuvchi organi a'zolariga to'lanadigan haq miqdorlari qonunga muvofiq (86-moddaning 9-qismi) AJ faoliyatining samaradorligiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lishi kerak. Biroq AJlarga yuqori bo'g'in rahbarlari faoliyatining samaradorligini baholash mezonlarini tanlab olish imkonini beradigan uslubiy hujjatlar yo'qligi tufayli bunday bog'liqlikni ta'minlash qiyin bo'lmoqda. Ayni vaqtda, chet ellik mutaxassislarning tavsiyalarini hamma vaqt ham mahalliy sharoitlarda qo'llash mumkin bo'lavermaydi. Masalan, korxonalar aksiyalarining kurs bo'yicha

bahosining o'sish mezonlaridan ular fond bozorida kotirovka qilinmasligi tufayli foydalanib bo'lmaydi («Fond bozori va korporativ boshqaruvni joriy etish» bo'limiga qarang). AJni sof foydasi va uning aksiyalarining daromadliligi ko'rsatkichini doimo qo'llash mumkin bo'lavermaydi, chunki ko'plab past rentabelli va zarar ko'rib ishlayotgan korxonalar mavjud. Aftidan, bunday korxonalar rahbarlariga to'lanadigan miqdori ma'lum vaqt davomida (bu vaqt aksiyadorlar umumiy yig'ilishi yoki kuzatuv kengashi tomonidai belgilanadi) *ushbu korxonalarni restrukturizatsiyalash va shu bilan bog'liq holda moliyaviy-iqtisodiy ko'rsatkichlarni yaxshilash rejalarini amalga oshirishning holatiga bog'liq* bo'lishi kerak.

AJlar ijro etuvchi organlari faoliyatining samaradorligini oshirish maqsadida quyidagilar taklif qilingan:

1. Qonunga AJlar yakka ijro etuvchi organ va kollegial ijro etuvchi organ a'zolari bilan ishga yollash shartnomasini besh yil muddatga tuzishini nazarda tutadigan o'zgartish kiritish.

2. Qonunga boshqaruv raisi (direksiya) va a'zolari AJ ustavi va ichki hujjatlari bilan kollegial ijro etuvchi organ vakolatiga kiritilgan qarorlar uchun birgalikda javobgar bo'lishini nazarda tutadigan qo'shimcha kiritish.

3. AJ ijro etuvchi organi to'g'risida yangi tahrirdagi Namunaviy nizomni ishlab chiqish. Unda yakka va kollegial ijro etuvchi organlar vakolatlarini chegaralab qo'yish, kollegial ijro etuvchi organ a'zosining maqsadi, huquqlari, majburiyatlari va javobgarligini belgilab qo'yish kerak bo'ladi. Shuningdek, AJ boshqaruvi (direksiyasi) majlislarini tayyorlash va o'tkazish bilan bog'liq tartib-taomil masalalarini (kim va qaysi muddatlarda kollegial ijro etuvchi organ muhokamasiga masalalar kiritishga haqli bo'lishi, majlisni o'tkazish uchun kvorum qanday *bo'lishi* kerakligi va hokazolar) hal qilishga doir tavsiyalarni batafsil bayon etish kerak.

3-qo'shimcha. Kollegial ijro etuvchi organ vakolatlariga quyidagi masalalarni hal qilishni kiritish maqsadga muvofiq bo'ladi:

– AJni rivojlantirishning maqsadi dasturlari va biznes-rejalarini ishlab chiqishni tashkil etish;

– AJ aktivlari bahosining 5 foizidan 25 foizigacha bo'lgan summadagi mol-mulkni boshqa shaxslarga berish haqida bitimlar tuzish, undan ortgan, mol-mulkni boshqa shaxslarga berish haqida kuzatuv kengashi qaror qabul qiladi;

– ko‘chmas mulkni, qimmatli qog‘ozlarni, noyob yoki maxsus uskunani, ularning bahosidan qat’i nazar, hisobdan chiqarish yoki boshqa shaxslarga berish haqida bitimlar tuzish, shuningdek, AJ nomidan kreditlar olish va qarz berish yoxud agar bunday bitimlarni tuzish jamiyatning odatdagi xo‘jalik faoliyatiga kirmasa, biron-bir qarz va majburiyatlar evaziga jamiyat tomonidan kafolatlar berish;

– AJ mahsuloti va xizmatlariga narxlar va tariflarini, mahsulotni sotish va xizmatlar ko‘rsatish shartlarini tasdiqlash;

– ijro etuvchi organ vakolatiga berilgan masalalar yuzasidan AJ ichidaga ishlab chiqarish, iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladigan normativ, yo‘l-yo‘riq beruvchi, uslubiy va boshqa hujjatlarni tasdiqlash;

– yetakchi mutaxassislarga doir kadrlar siyosati haqida qaror qabul qilish;

– AJ ta’sir ko‘rsata oladigan filiallar, vakolatxonalar, sho‘ba jamiyatlar va boshqalar bilan o‘zaro hamkorlik qilish, shu jumladan, filiallar, vakolatxonalarning rahbarlarini tayinlash, sho‘ba jamiyatlarning boshqaruv organlarida AJ manfaatlarini ifoda etish uchun nomzodlar belgilash masalalari va boshqalar.

4. AJning ichki hujjatlarida:

– ijro etuvchi organ rahbari va a’zosi etib tayinlash uchun nomzodlarga quyiladigan talablarni, shu jumladan AJ faoliyati soxasida va boshqaruv sohasida malakaga ega bo‘lish, boshqa korxonalardagi shunga o‘xshash lavozimlardagi faoliyat natijalari va shu kabilarni;

– ijro etuvchi organ rahbari va a’zolari, shu jumladan, restrukturizatsiya qilishga muhtoj bo‘lgan zarar ko‘rib ishlayotgan va kam rentabelli AJlar ijro etuvchi organi rahbari va a’zolari faoliyatini baholash, ularga haq to‘lash mezonlarini belgilash hamda qayd etish yuzasidan uslubiy tavsiyalar ishlab chiqish.

4. Taftish komissiyasi va audit (ichki va tashqi).

Jamiyatning moliya-xo‘jalik faoliyatini nazorat qilish uchun jamiyat ustaviga muvofiq aksiyadorlarning umumiy yig‘ilishi taftish komissiyasini saylaydi.

Taftish komissiyasi AJda kuzatuv kengashi va boshqaruvdan xolis bo‘lgan ichki tekshiruv-taftish organi (ichki nazoratchisi va auditi) hisoblanadi. Aytish joizki, bu organdan tashqari kuzatuv kengashi qoshidagi ichki auditor va undan xolis tashqi auditor ham mavjud. Ularning barchasi AJda bir butun audit tizimini tashkil etadi. Lekin

taftish komissiyasi va ichki auditorning vazifalari bir-birini birmuncha takrorlagani bilan ularning mavqei va vakolatlari keskin farqlanadi.

Jamiyat taftish komissiyasi faoliyatining tartibi aksiyadorlar umumiy yig'ilishi tomonidan tasdiqlanadigan nizomda belgilab qo'yiladi.

Jamiyatning moliya-xo'jalik faoliyatini tekshirish (taftish qilish) bir yillik yoki boshqa davr ichidagi faoliyat yakunlari bo'yicha taftish komissiyasining tashabbusiga binoan, aksiyadorlar umumiy yig'ilishining, kuzatuv kengashining qaroriga yoki jamiyat ovoz beruvchi aksiyalarining hammasi bo'lib kamida o'n foiziga egalik qiluvchi aksiyadorning (aksiyadorlarning) talabiga binoan amalga oshiriladi.

Jamiyat taftish komissiyasining talabiga binoan jamiyatning boshqaruv organlaridagi mansabdor shaxslar moliya-xo'jalik faoliyati to'g'risidagi hujjatlarni taftish komissisiga taqdim etishlari shart.

Jamiyatning taftish komissiyasi Qonunning 72-moddasiga muvofiq aksiyadorlarning navbatdan tashqari umumiy yig'ilishi chaqirilishini talab qilishga haqli.

Jamiyat taftish komissiyasining a'zolari bir vaqtning o'zida jamiyat kuzatuv kengashining a'zosi bo'lishlari, shuningdek, jamiyatning boshqaruv organlarida boshqa lavozimlarni egallashlari mumkin emas. Jamiyat kuzatuv kengashining a'zolariga yoki boshqaruv organlaridagi mansabdor shaxslarga qarashli aksiyalar jamiyat taftish komissiyasi a'zolarini saylash chog'ida ovoz berishda ishtirok etishi mumkin emas.

Tashqi (xolis) auditorlik tashkiloti jamiyat bilan tuzilgan shartnomaga muvofiq qonun hujjatlarida belgilangan tartibda jamiyatning moliya-xo'jalik faoliyatini tekshiradi va unga auditorlik xulosasi taqdim etadi.

Xolis auditorlik tashkiloti jamiyatning moliyaviy hisoboti va moliyaga doir boshqa axborotlar haqida noto'g'ri yakun bayon etilgan auditorlik xulosasi tuzganlik oqibatida yetkazilgan zarar uchun jamiyat oldida javobgar bo'ladi.

Jamiyatning moliya-xo'jalik faoliyatini tekshirish yakunlariga ko'ra taftish komissiyasi xulosa tayyorlaydi, bu xulosada:

– hisobotlarda va jamiyatning boshqa moliya hujjatlarida aks ettirilgan ma'lumotlar qay darajada to'g'riligiga baho beriladi;

– buxgalteriya hisobini yuritish va moliya hisobotini taqdim etish tartibi, shuningdek, moliya-xo'jalik faoliyatini amalga oshirish chog'ida qonun hujjatlari buzilganligi to'g'risida axborot beriladi.

Ichki auditorni kuzatuv kengashi tomonidan tanlanib, u aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi tomonidan tasdiqlanishi mumkin, jamiyat Ustavi va tegishli Nizomga asosan ish yuritadi.

Ichki auditor taftish komissiyasidan bo'lak (alohida) organ bo'lib kuzatuv kengashi tarkibida joriy ichki audit vazifasini mehnat shartnomasiga asosan bajaradi.

Uning vazifalari kuzatuv kengashi vakolatlari doirasida belgilanadi. Unga to'lanadigan mehnat haqi kuzatuv kengashi smetasi doirasida (ichida) bo'ladi.

AJlarida ichki baholovchi va moliya injiniringi institutlari yo'q.

Yuqorida aytilganlarning barchasi ushbu kitobning 5.2 paragrafida keltirilgan korporativ boshqaruv siyosatini yuritishning tuzilmaviy-funksional modelini (5.2.1-rasm) maqsadga muvofiqligini tasdiqlaydi.

Fan bo'yicha o'quv dastur va metodik ko'rsatmalar

«KORPORATIV SIYOSAT»

fani Oliy ta'limning 340000 «Biznes va iqtisodiyot» ta'lim va bilim sohasidagi bakalavriatning 5341500 – «Moliya injiniringi», 5341600 – «Qimmatli qog'ozlar», 5342700 – «Baholash ishi» va boshqa talabgor bakalavriat yo'nalishlari uchun

Muallif: Shoxa'zamiy Sh.Sh. – Toshkent moliya instituti huzuridagi Moliya-bank xodimlarining malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tarmoqlararo instituti direktori.

Taqrizchilar: A.Vahobov – Toshkent moliya instituti rektori, i.f.d., professor; A.Nabixo'jayev – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi Boshqarmasi boshlig'i, i.f.n, dosent., K.Madrahimov – DTB «Xalq banki» Departamenti derektori , i.f.n.

KIRISH

Kompaniyalar faoliyatini samarali tashkil etish borasidagi korporativ boshqaruv siyosatining jahon tajribasida to'plangan nazariy va amaliy bilimlarni kengroq va chuqurroq o'rganish zamon talabidir.

«Korporativ siyosat» fani bo'yicha o'quv-uslubiy materiallar va baholash mezonlari oldindan berilib, ma'ruza va amaliy mashg'ulotlar doirasida fanga oid boshlang'ich nazariy bilim berish, amaliy ko'nikmalar hosil qilish davomida maxsus modellar, usullar va uslubiyatlarni tavsiflovchi masalalar, tahliliy va ko'rgazmali materiallar qo'llanishiga hamda yangi pedagogik va informatsion texnologiyalar asosida mashg'ulotlar o'tkazishga alohida e'tibor qaratish zarur.

Dasturni tayyorlashda mavzularning mantiqiy ketma-ketligiga, milliy g'oya, ma'naviy qadriyatlar, sohaning eng so'ngi yutuqlari va oliy ta'lim rivojlanishining jahon andozalariga mos kelishi inobatga olingan.

Fan predmeti kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish jarayonlarida vujudga keluvchi munosabatlar, ularga ta'sir etuvchi omillar.

Fanini o'rganishdan maqsad – bo'lajak mutaxassislarni kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish sohasi bo'yicha o'zlari va jamiyatga foydali bo'lgan nazariy va amaliy tajribalar, qonuniyatlar, jarayonlar, vositalar mazmun-mohiyatini tushunib bilishga, ularni chuqur o'rganishga, tahliliy fikr-mulohazalar yuritish va xulosalar chiqara olishga hamda ularning asosida qarorlar qabul qilishga, kelajakdagi amaliy faoliyatlarida samarali qo'llash ko'nikmalarini hosil qilishga o'rgatishdan iborat.

Asosiy vazifa – fan bo'yicha tasdiqlangan o'quv dastur doirasida nazarda tutilgan mavzularni o'rgatish.

1. Umumiy talablar

«Korporativ siyosat» fani 340000-»Biznes va iqtisodiyot» sohasining 5341500-»Moliya injiniringi», 5341600-»Qimmatli qog'ozlar» va 5342700-»Baholash ishi» va boshqa bakalavriat ta'lim yo'nalishlarida tegishli Davlat ta'lim standartlari talablari, o'quv reja va o'quv dastur asosida o'qitiladi. Fanni o'rganish asosida:

Talaba:

– korporativ boshqaruv siyosatini yuritish bo'yicha tayyorgarlikka mos zamonaviy tendensiyalari, muammolari va istiqbollarini hamda ularning turdosh fanlar bilan o'zaro aloqasini tushunishi;

– fan bilan bog'liq bo'lgan asosiy obyektlarni, omillarni, hodisa va jarayonlarni bilishi, ularni ilmiy tadqiq qilish usullaridan foydalana bilishi;

– o'rganilayotgan obyektlarga qo'yiladigan talablarni ta'riflab berishni uddalashi, ularni amalga oshirishning mavjud ilmiy-amaliy vositalarini bilishi kerak.

Bunda talaba:

– korporativ boshqaruv siyosatini yuritishning nazariy asoslari va jahon amaliyoti *haqida tasavvurga ega bo'lishi;*

– kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritishga oid barcha konsepsiyalar, modellar, usullar, uslublar, yo'sinlar, jarayonlar, operaesiyalar, mexanizmlar va boshqa vositalarni *bilishi va ulardan foydalana olishi;*

- kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish bo'yicha *ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak.*

Fan bo'yicha bilim, malaka va ko'nikmaga qo'yiladigan talablar

Bilim, malaka va ko'nikmalarga ega bo'lish uchun talabalar quyidagilarni o'zlashtirishlari lozim: kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritishning nazariy asoslari, jahondagi modellari

va amaliy mexanizmlari; korporativ boshqaruv siyosatini ko'rsatkichlari va unga ta'sir etuvchi omillar; O'zbekistonda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish va uning xususiyatlari va h.k.

2. O'qitish va bilimlarni baholash bo'yicha tavsiyalar

2.1. O'qitish jarayonida raesional pedagogik texnologiyalar, rivojlantiruvchi o'rganish va ijodiy faoliyat, kritik fikrlash usullaridan foydalanish tavsiya etiladi. Masalan, aqliy ataka, klasterlarga bo'lish, interaktiv, evristik va rivojlantiruvchi o'qitish usullari, o'qitishning informaesion va telekommunikaesion texnologiyalari usullari, o'qitishning programmalashtirish, kreativ, loyihaviy, muammoviy, innovaesion texnologiyalari va h.k. usullarini qo'llash.

2.2. Talabalar bilimini baholashda quyidagi jadvalda keltirilgan metodikani qo'llash mumkin.

1-jadval

Ball	***Baho***	***Tayyorlash darajasi***
86 – 100	A'lo	Xulosalar qiladi va qaror qabul qiladi; ijodiy fikr yuritadi; mustaqil tahlil qiladi; amaliyotda qo'llaydi; mazmunini tushunadi; biladi va ifodalaydi; tushunchaga ega
71 – 85	Yaxshi	Mustaqil tahlil qiladi; amaliyotda qo'llaydi; mazmunini tushunadi; biladi va ifodalaydi; tushunchaga ega
56 – 70	Qoniqarli	Mazmunini tushunadi; biladi va ifodalaydi; tushunchaga ega
0 – 55	Qoniqarsiz	Tushunchaga ega emas, bilmaydi

2.3. Quyidagi turlarda reyting baholash amalga oshiriladi:

– joriy baholash (JB) ikki marotaba amalga oshiriladi: maksimum 35 ball ajratiladi;

– oraliq baholash (OB) ikki marotaba amalga oshiriladi: maksimum 35 ball ajratiladi;

– yakuniy baholash (YaB): maksimum 30 ball ajratiladi.

2.4. Talaba bilimi reyting tizimi asosida quyidagi 12 ko'rsatkich bo'yicha baholanadi:

1. Mashg'ulotlarga qatnashish: OB-1 ballgacha, JB-1 ballgacha.

2. Ma'ruzalarda faol qatnashish: OB-2 ballgacha.

3. Aniq mavzu doirasida adabiyotlar bilan ishlash: OB-2 ballgacha, JB-2 ballgacha.

4. Amaliy mashg'ulotlarda faol qatnashish: JB-4 ballgacha.

5. Mavzu bo'yicha referat tayyorlash: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.

6. Talabalarning ilmiy viktorinalarida, konferensiyalarida, seminarlarida ma'ruza qilish: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.

7. Mustaqil ta'lim doirasida topshiriqlar bajarish: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.

8. Berilgan mavzu bo'yicha slaydlar, tahliliy jadval va diagrammalar tayyorlash: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.

9. Fan doirasida kompyuterli o'quv materiallar va ish o'yinlari tayyorlashda ishtirok etish: OB-2 ballgacha, JB-2 ballgacha.

10. Ilmiy maqola tayyorlash va nashr qilish: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.

11. Fan bo'yicha informatsion bazani yangilashda ishtirok etish: OB-2 ballgacha, JB-2 ballgacha.

12. Fan bo'yicha yozma ish tayyorlash: YaB-30 ballgacha.

Yozma ishga 5 savolgacha (ulardan biri masala) kiritilishi mumkin. Har bir to'g'ri javob 3 ballgcha baholanadi.

3. Mustaqil ta'limning quyidagi shakllarini tavsiya etish mumkin:

1. Darslik yoki o'quv qo'llanmalar bo'yicha fanning o'tilgan qismi yoki mavzularini o'rganish. O'rganish natijalari amaliy mashg'ulotlarda, kollkviumlarda, referatlarda, individual topshiriqlarda va h.k. tekshirilib baholanadi.

2. Tarqatma material bo'yicha ma'ruza mavzusini egallash. Tarqatma material hajmi – 5...8 bet bo'lishi mumkin. Ish natijasi reyting-nazorat bosqichida aniqlanadi.

3. Avtomatlashtirilgan o'qitish va nazorat tizimlarida ishlash (ma'ruza va seminar mashg'ulotlari doirasida).

4. Ilmiy ishlar (adabiyotlar) bo'yicha fanning qismlari yoki mavzularini o'rganish. Ish natijasi reyting-nazorat bosqichida aniqlanadi.

5. Qonuniy-me'yoriy hujjatlar bilan ishlash. Ish natijasi reyting-nazorat bosqichida aniqlanadi.

6. Kafedraning ilmiy tadqiqot ishlari doirasida fan mavzulari bo'yicha ishlash. Ish natijalari individual ijodiy ishlar shaklida qabul qilinadi.

7. Talabalar ilmiy to'garagi doirasida fan mavzularini o'rganish. Ish natijalari individual ijodiy ishlar shaklida qabul qilinadi.

8. Faol o'qitish usullarini qo'llash asosida o'quv mashg'ulotlarini o'tash (ish o'yinlari, diskussiyalar, seminarlar, kollokviumlar va h.k.). Bunda talabalar tomonidan fan bo'yicha dolzarb muammolar o'rganiladi.

9. Fanning alohida qismlari bo'yicha eksternat (mavzular kafedra tomonidan belgilanadi). Ish natijalari individual ijodiy ishlar shaklida qabul qilinadi.

10. Masofali o'qitish. Internetni qo'llash.

4. «Korporati siyosat» fanidan o'qiladigan mavzular va ular bo'yicha mashg'ulot turlari

Ma'ruza va amaliy darslari mavzularining taqsimlanishi

1-mavzu. Korporativ siyosat asoslari

Kompaniyalarni boshqarishda korporativ siyosat. Korporativ huquq va madaniyat asoslari. Korporativ manfaat va menejment asoslari. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli.

2-mavzu. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar

Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar tasnifi. Tashqi omillar va ularning ta'siri. Ichki omillar va ularning ta'siri.

3-mavzu. Korporativ siyosat modellari

Korporativ siyosat modelining turlari. Bir pog'onali molel: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi. Ikki pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi. Tarmoq modeli: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi. Korporativ siyosatni yuritishda turli modellarni qo'llash tajribasi.

4-mavzu. Korporativ siyosat ko'rsatkichlari

Korporativ siyosat ko'rsatkichlarining turlari va tavsifi. Korporativ siyosat sifatini reyting baholash metodologiyasi va institutlari.

Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar rivojidagi va iqtisodiyotdagi roli.

5-mavzu.O‘zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati mexanizmi

Aksiyadorlik jamiyatlarida qo‘llaniladigan korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati transparentliligi. Aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta’minlash tizimi.

6-mavzu. O‘zbekistonda mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat mexanizmi

Mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari. Mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat yuritish mexanizmi. Mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosati transparentliligi. Mas’uliyati cheklangan va qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyatlarda investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta’minlash tizimi.

Tavsiya etilayotgan mavzular bo‘yicha ko‘rgazma-namoyish materiallari, o‘quv filmlari va boshqa didaktik materiallar ro‘yxati

Ko‘rgazma - namoyish materiallari ro‘yxati:

– korporativ siyosat mazmunini va tarkibiy qismlarini ifodalab ochib beruvchi slaydlar, chizmalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;

– korporativ siyosat rivojini shakllantiruvchi omillarni xarakterlovchi grafiklar, sxemalar va jadvallar;

– korporativ siyosat modellarini xarakterlovchi slaydlar, chizmalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;

– korporativ siyosat ko‘rsatkichlarini tushunish va baholash bo‘yicha slaydlar, formulalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;

– O‘zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat mexanizmini tushunish bo‘yicha slaydlar, chizmalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;

Didaktik materiallar ro‘yxati:

– mavzular bo‘yicha tuzilgan testlar;

– mustaqil ish rejalari;

– har bir mavzu yuzasidan baholashga oid savolnomalar;

– yakuniy baholash uchun savolnomalar;

mavzular bo'yicha uslubiy ko'rsatmalar;

mavzular bo'yicha boshqotirma, krossvord, skanvord va shu kabilar.

Multimedia ilovalari:

fan mavzulari bo'yicha ma'ruza matnlari to'plamidan CD va DW yordamida foydalanish;

fan mavzulari bo'yicha o'quv materiallarni noutbuk va proektor yordamida namoyish qilib borish;

fan mavzulariga oid amaliy va mustaqil ta'lim materiallarini Internet-saytlar orqali o'rganib borish.

5. *Tavsiya etiladigan adabiyotlar va qonuniy-me'yoriy hujjatlar*

Asosiy adabiyot sifatida «Korporativ siyosat» nomli darslik va adabiyotlar ro'yxatida keltirilgan boshqa manbalar tavsiya etiladi. Tegishli kompaniyalarning Internet-saytlaridan, statistik ma'lumotlardan, hisobotlaridan va iqtisodchilarning ilmiy ishlaridan muntazam foydalanish maqsadga muvofiq.

Korporativ boshqaruv siyosatini yuritishga oid qonuniy-me'yoriy hujjatlarni Lex.uz, «Pravo» yoki «Norma» kompyuter programmalari yordamida o'rganish tavsiya etiladi.

4.4. O'quv-metodik kompleks to'g'risida

Fan bo'yicha o'quv-metodik kompleks (O'MK) tuzish va undan foydalanish tavsiya etiladi. UMK professor-o'qituvchi tomonidan har yili yangilanib tuziladi, ichki va tashqi taqrizdan o'tkaziladi, kafedra hamda institut tomonidan tasdiqlanadi. UMK professor-o'qituvchi va kafedraning fanni o'qitish bo'yicha asosiy hujjatlardan hisoblanadi. UMK quyidagi qismlardan iborat bo'lishi mumkin: titul, mundarija, kirish, namunaviy va ishchi o'quv dasturlar, kalendar reja, texnologik xarita, qo'shimcha ma'ruzalar matnlari, amaliy mashg'ulotlar matnlari, masalalar va topshiriqlar, mustaqil ta'lim mavzulari va rejasi, referatlar mavzulari, tarqatma materiallar, statistik ma'lumotlar, ish o'yinlari, savol varianlari, kurs ishi mavzulari, asosiy va qo'shimcha adabiyotlar ro'yxati, qo'llanilgan pedagogik va informatsion texnologiyalar, baholash reyting mezonlari, metodik ko'rsatmalar.

Elektron shakldagi UMK o'qituvchi va kafedra saytlariga kiritiladi va barcha undan foydalanish imkoniyatiga ega bo'ladi. UMK professor-o'qituvchining intellektual mulki hisoblanadi va qonunda belgilangan tartibda himoyalanishi ta'minlanishi zarur.

MUNDARIJA

Kirish 3

I bob. Korporativ siyosat asoslari

1.1. Kompaniyalarni boshqarishdagi korporativ siyosatning mazmuni, maqsadi va vazifalari 5
1.2. Korporativ huquq va madaniyat asoslari 15
1.3. Korporativ manfaat va menejment asoslari 19
1.4. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari 22
1.5. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli 31

II bob. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar

2.1. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar tasnifi 37
2.2. Tashqi omillar va ularning ta'siri 40
2.3. Ichki omillar va ularning ta'siri 41

III bob. Korporativ siyosat modellari

3.1. Korporativ siyosat modelining turlari 43
3.2. Bir pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi 51
3.3. Ikki pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi 55
3.4. Tarmoq modeli: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi .. 61
3.5. Korporativ siyosat yuritishda turli modelarni qo'llash tajribasi 65

IV bob. Korporativ siyosat ko'rsatkichlari

4.1. Korporativ siyosat ko'rsatkichlarining turlari va tavsifi 71
4.2. Korporativ siyosat sifatini reyting baholash metodologiyasi va institutlari 73
4.3. Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar rivojidagi va iqtisodiyotdagi roli 77

V bob. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati mexanizmi

5.1. Aksiyadorlik jamiyatlarida qo'llaniladigan korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari 79
5.2. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi..... 87
5.3. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati transparentligi..... 95

5.1. Aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarning huquqlarini himoya qilish va manfaatlarini ta'minlash tizimi 100

VI bob. O'zbekistonda mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat mexanizmi

6.1. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari..... 106

6.2. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat yuritish mexanizmi 111

6.3. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosati transparentligi 112

6.4. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarda investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash tizimi 116

Foydalanilgan adabiyotlar 120

Ilova 1. Korporativ boshqaruvga oid konseptual tushunchalarning mazmunan shakllanishi 123

Ilova 2. Kompaniya to'g'risidagi tushunchalar 130

Ilova 3. IIRT tomonidan tavsiya etilgan tamoyillar va korporativ siyosat yuritishning namunaviy kodeksi 143

Ilova 4. Korporativ siyosat reytingi darajasini belgilash va tahlil qilish metodikasi 156

Ilova 5. Xorijiy kodekslarda bayon etilgan, O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida aksiyadorlarning umumiy yig'ilishlarini tayyorlash va o'tkazish chog'ida moslashtirilishi va foydalanilishi mumkin bo'lgan ba'zi tavsiyalar 165

Ilova 6. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi: tahlil va takliflar..... 168

Ilova 7. Fan bo'yicha ishchi o'quv dastur va metodik ko'rsatmalar 189

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 3

Глава I. Основы корпоративной политики

1.1. Корпоративная политика в управлении компаниями 5
1.2. Основы корпоративного права и культуры 15
1.3. Основы корпоративного интереса и менеджмента 19
1.4. Принципы и нормы корпоративной политики 22
1.5. Роль корпоративной политики в развитии частной собственности и экономики 31

Глава II. Факторы, воздействующие на корпоративную политику

2.1. Классификация факторов, воздействующих на корпоративную политику 37
2.2. Внешние факторы и их воздействие 40
2.3. Внутренние факторы и их воздействие 41

Глава III. Модели корпоративной политики

3.1. Виды моделей корпоративной политики 43
3.2. Одноуровневая модель: структура, особенности и мировой опыт 51
3.3. Двухуровневая модель: структура, особенности и мировой опыт 55
3.4. Сетевая модель: структура, особенности и мировой опыт... 61
3.5. Опыт применения различных моделей в ведении корпоративной политики 65

Глава IV. Показатели корпоративной политики

4.1. Виды и характеристика показателей корпоративной политики 71
4.2. Методология и институты рейтинговой оценки качества корпоративной политики 73
4.3. Роль рейтинга корпоративной политики в развитии компаний и экономике 77

Глава V. Механизм корпоративной политики акционерных обществ в Узбекистане

5.1. Модель, применяемая в акционерных обществах и ее особенности 79
5.2. Механизм ведения корпоративной политики в акционерных обществах..... 87
5.3. Транспарентность корпоративной политики акционерных обществ 95

5.4. Система защиты прав и обеспечения интересов в акционерных обществах 100

Глава VI. Механизм корпоративной политики обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью в Узбекистане

6.1. Модель корпоративной политики обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью и ее особенности 106
6.2. Механизм ведения корпоративной политики в обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью 111
6.3. Транспарентность корпоративной политики обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью 112
6.4. Система защиты прав и обеспечения интересов в обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью .. 116
Список литературы 120
Приложение 1. Формирование концептуальных понятий о корпоративном управлении 123
Приложение 2. Понятия о компании 130
Приложение 3. Принципы, рекомендованные ОЭСР и примерный образец кодекса ведения корпоративной политики..... 143
Приложение 4. Методика определения и анализа уровня рейтинга корпоративной политики 156
Приложение 5. Некоторые рекомендации, изложенные в зарубежных кодексах, которые могут быть адаптированы и использованы в акционерных обществах Узбекистана при подготовке и проведении общих собраний акционеров..... 165
Приложение 6. Механизм ведения корпоративной политики в акционерных обществах Узбекистана: анализ и предложения ... 168
Приложение 7. Учебно-методические материалы по дисциплине 189

CONTENTS

Introduction 3

Chapter I. Bases of corporate policy

1.1. The corporate policy in management of the companies 5
1.2. Bases of the corporate right and culture 15
1.3. Bases of corporate interest and management 19
1.4. Principles and norms of corporate policy 22
1.5. A role of corporate policy in development of a private property and economy 31

Chapter II. The factors influencing the corporate policy

2.1. Classification of the factors influencing the corporate policy 37
2.2. External factors and their influence 40
2.3. Internal factors and their influence 41

Chapter III. Models of corporate policy

3.1. Kinds of models of corporate policy 43
3.2. One floor model: structure, features and world experience 51
3.3. Two floor model: structure, features and world experience 55
3.4. Network model: structure, features and world experience 61
3.5. Experience of application of various models in charge of corporate policy 65

Chapter IV. Parameters of corporate policy

4.1. Kinds and the characteristic of parameters of corporate policy 71
4.2. Methodology and institutes of a rating estimation of quality of corporate policy 73
4.3. A role of a rating of corporate policy in development of the companies and to economy 77

Chapter V. The mechanism of corporate policy of joint-stock companies in Uzbekistan

5.1. The model applied in joint-stock companies and its feature 79
5.2. The mechanism of conducting corporate policy in joint-stock companies 87
5.3. Transparentnostь corporate policy of joint-stock companies 95
5.4. System of protection of the rights and maintenance of interests in joint-stock companies 100

Chapter VI. The mechanism of corporate policy of societies with the limited and additional responsibility in Uzbekistan

6.1. Model of corporate policy of societies with the limited both additional responsibility and its features 106

6.2. The mechanism of conducting corporate policy in societies with the limited and additional responsibility 111
6.3. Transparentional of corporate policy of societies with the limited and additional responsibility 112
6.4. System of protection of the rights and maintenance of interests in societies with the limited and additional responsibility 116
The list of the literature 120
The appendix 1. Formation of conceptual concepts about corporate management 123
The appendix 2. Concepts about the company 130
The appendix 3. The principles recommended OESD and bases of the code of corporate policy 143
The appendix 4. A technique of definition and the analysis of a level of a rating of corporate policy 156
The appendix 5. Some recommendations stated in foreign codes which can be adapted and used in joint-stock companies of Uzbekistan by preparation and carrying out of general meetings of shareholders 165
The appendix 6. The mechanism of conducting corporate policy in joint-stock companies in Uzbekistan 168
The appendix 7. 189

QAYDLAR UCHUN

SHOHA'ZAMIY SHOHMANSUR SHOHNAZIR O'G'LI

KORPORATIV SIYOSAT

Toshkent – «Fan va texnologiya» – 2012

Muharrir:	M.Hayitova
Tex. muharrir:	A.Moydinov
Musavvir:	H.G'ulomov
Musahhih:	F.Ismoilova
Kompyuterda sahifalovchi:	Sh.Mirqosimova

Nasr.lits. AI№149, 14.08.09. Bosishga ruxsat etildi: 24.04.2012.
Bichimi 60x84 $^{1}/_{16}$. «Times Uz» garnitarasi. Ofset usulida bosildi.
Shartli bosma tabog'i 13,0. Nashr bosma tabog'i 12,75.
Tiraji 100. Buyurtma № 46.

«Fan va texnologiyalar Markazining bosmaxonasi» да чоп этилди.
100066, Тошкент шахри, Олмазор кўчаси, 171-уй.





Шоҳаъзамий Шоҳмансур Шоҳназир ўғли, 1956 йилда Тошкент шаҳрида зиёлийлар оиласида таваллуд топган.

Ҳозирда Тошкент молия институти хузуридаги Молия-банк ходимларининг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тармоқлараро институти директори.

Жаҳон банкининг Иқтисодий ривожланиш институти, ТАСИС, ТЕМПУС, КАРАНА халқаро дастурлари бўйича малакасини оширган.

Молия, пул муомаласи ва кредит, иқтисодий системология, хусусийлаштириш, молия бозори ва қимматли қоғозлар, баҳолаш иши, молия инжиниринги, турли бозор ва корпоратив сиёсат соҳалари бўйича етук назариётчи олим, моҳир педагог, уста ва креотив амалиётчи, молия инженери.

ЕврАзия, USAID, ТЕМПУС ва давлат грантлари бўйича илмий-тадқиқот лойиҳаларни бажарган ва уларга илмий раҳбарлик қилган.

Ҳозиргача 200-га яқин илмий, оммавий ва ўқув-методик ишлар муаллифи, шу жумладан, 8 илмий монография, 10 дарслик, 7 ўқув қўлланма, 15 Давлат таълим стандарти, 120 намунавий ўқув дастур, 10 илмий иши чет элда чоп этилган, 7 патент ва муаллифлик гувоҳномаларига эга.

Ўзбекистонда "Қимматли қоғозлар бозори", "Молия инжиниринги", "Бозорлардаги фаолият ва опрациялар" ва "Баҳолаш иши" бакалавриат таълим йўналишлари ва улар негизидаги магистратура мутахассисликлари Давлат таълим стандартлари, ўқув режа ва дастурлари муаллифи ҳамда уларни очилиши ташаббускори.

Ўзбекистон қимматли қоғозлар бозори учун 1995-2012 йиллар давомида тўрт мингдан ортиқ профессионал мутаҳассисларни тайёрлаб сертификациялаган.

ISBN 978-9943-10-680-2

9 789943 106802

Fan va Texnologiyalar