

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

НАМАНГАН МУҲАНДИСЛИК-ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ

“ТЕХНОЛОГИЯ” ФАКУЛЬТЕТИ

“МЕНЕЖМЕНТ” КАФЕДРАСИ

2А-МЖ-11 гуруҳ талабаси
Зиятов Иброхим Акрамжон ўғли

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ

Мавзу: Корхонада иқтисодий муносабатларни юритишда корпоратив бошқарув масалалари («Қишлоқ хўжалик кимё таъминот АЖ Уйчи туман филиали мисолида»)

Илмий раҳбар:

А.Нажмиддинов

Наманган-2015

МУНДАРИЖА

	Кириш.....	4
1-боб:	Корхоналарда иқтисодий муносабатларни юритишда корпоратив бошқарувнинг назарий асослари.....	6
1.1.	Корхоналарда корпоратив бошқарувнинг моҳияти ва унинг иқтисодиётдаги ўрни.....	6
1.2.	Корхоналарда корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари.....	9
1.3.	Корпоратив корхоналар иқтисодий муносабатларида стратегик бошқарувни шакллантириш ва ривожлантириш.....	11
2-боб:	Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” акциядорлик жамияти Уйчи тумани филиалининг иқтисодий фаолияти.....	16
2.1.	Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” акциядорлик жамияти Уйчи туман филиалининг иқтисодий тавсифи ва молиявий натижалари.....	16
2.2.	Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали иқтисодий фаолиятида молиявий барқарорлик кўрсаткичлари таҳлили.....	18
2.3.	Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали иқтисодий фаолиятида активлар самарадорлигини ошириш.....	20
3-боб:	Корхоналар иқтисодий муносабатларида корпоратив бошқарув муаммолари ва уни ривожланиш истиқболлари.....	23
3.1.	Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари.....	23
3.2.	Корпоратив бошқарувдаги муаммолар ва уларни бартараф этиш йўллари.....	27
3.3.	Корпоратив корхоналарда манфаатлар уйғунлигини таъминлаш.....	
	Хулоса ва таклифлар	
	Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	

КИРИШ

Мавзунинг долзарблиги. Мамлакатимизда олиб борилаётган кенг қамровли ислохотлар иқтисодиётнинг барча соҳалари қатори аввало мулкчилик муносабатларини ҳам эркинлаштиришга қаратилган. Кўпгина ривожланган ва ривожланаётган мамлакатлар иқтисодиётида муҳим рол ўйнаётган интеграциялашган миллий компанияларни бошқаришнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, корпоратив бошқарув тизими фаолиятидаги муаммоларнинг кенг доирасини ўрганиш муҳим масалалардан ҳисобланади. Ушбу нуқтаи назардан ҳозирги вақтда хорижда ва ватанимизда корпоратив бошқарувга тааллуқли бўлган масалаларга сезиларли даражада қизиқишлар кузатилмоқда.

Иқтисодиётни модернизациялаш, инновацион технологияларни кенг жорий этиш билан боғлиқ кенг масштабдаги ислохотларни амалга ошириш шароитида иқтисодиётнинг корпоратив сектори аҳамияти юқоридир, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш сиёсати изчил амалга оширилиши пировардида кўпукладли иқтисодиёт ва унинг натижасида мамлакат бизнес муҳити шакллантирилди. Бунда мулкчиликнинг бошқа шакллари каби корпоратив мулкчилик муносабатлари ҳам шаклланиб, уларнинг ялпи ички маҳсулот яратишдаги ҳиссаси сезиларли даражада ортиб бормоқда.

Иқтисодиётнинг корпоратив секторининг алоҳида ўрни мавжудлиги билан билан бир қаторда ушбу мулкчилик шаклининг ривожланиши жараёнида айрим муаммолар мавжудки, уларнинг ҳал этилиши нафақат соҳанинг таракқиёти учун, балки иқтисодиёт барқарорлиги учун ҳам аҳамиятлидир.

Бугун шуни тан олиш зарурки, акциялаштириш жараёнини ривожлантириш кўламининг ўсиб бораётгани корпоратив бошқарув ва акциядорлик жамиятлари фаолиятидан тушадиган даромадларни тақсимлаш тизими ҳамда хусусийлаштириш жараёнининг бошқа бир қатор йўналишларида ҳал этилмаган кўплаб муаммолар мавжудлигини яққол кўрсатмоқда¹.

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

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

Бугун шуни тан олиш зарурки, акциялаштириш жараёнини ривожлантириш кўламининг ўсиб бораётгани корпоратив бошқарув ва акциядорлик жамиятлари фаолиятидан тушадиган даромадларни тақсимлаш тизими ҳамда хусусийлаштириш жараёнининг бошқа бир қатор йўналишларида ҳал этилмаган кўплаб муаммолар мавжудлигини яққол кўрсатмоқда² деб таъкидлайдилар республикамиз Президенти И.А.Каримов.

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

Тадқиқот объекти ва предметининг белгиланиши Битирув малака ишининг тадқиқот объекти қилиб Уйчи туманида фаолият кўрсатаётган “Қишлоқхўжаликкимё” АЖ Уйчи тумани филиали белгиланди, тадқиқот предмети сифатида унда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш, такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш масалалари олинди.

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

Битирув малака ишининг вазифалари. Қўйилган мақсадга эришиш учун Битирув малака ишида қуйидаги вазифалар белгилаб олинди:

Корхоналарда корпоратив бошқарувнинг моҳияти ва унинг иқтисодиётдаги ўрнини ва ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини очиб бериш;

Корхоналарда корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асосларини ўрганиш;

Корпоратив корхоналар иқтисодий муносабатларида стратегик бошқарувни шакллантириш ва ривожлантириш масалаларини кўриб чиқиш;

¹ Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. Т.: “Ўзбекистон”, 2015.

² Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. Т.: “Ўзбекистон”, 2015.

“Қишлоқхўжаликкимё” АЖ Уйчи тумани филиалининг иқтисодий тавсифи ва молиявий натижаларини таҳлил қилиш;

Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали иқтисодий фаолиятида молиявий барқарорлик кўрсаткичларини таҳлил қилиш;

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш;

Корпоратив корхоналарда манфаатлар уйғунлигини таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.

Битирув малака ишида қўлланилган услубларнинг қисқача тавсифи. Битирув малака ишини тайёрлаш жараёнида иқтисодий таҳлил ва синтез, диалектик, илмий абстракция, қиёслаш, статистик, монографик, баҳолаш усулларида кенг фойдаланилди.

Битирув малака ишининг назарий ва амалий аҳамияти. Битирув малака ишининг асосий хулоса ва таклифлари бутун бир мажмуани ташкил этиб, ундан олий ўқув юртларида “Корхона иқтисодиёти”, “Корпоратив бошқарув ва рақобатни ривожлантириш”, “Стратегик бошқарув” каби фанларни ўқитиш жараёнларида, корхоналар иқтисодий муносабатларида корпоратив бошқарувни ривожлантиришда, корпоратив тузилмаларни мониторинг қилишда, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашда фойдаланиш мумкин.

Битирув малака ишининг таркиби. Битирув малака иши кириш, 3та боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан ташкил топган.

1-БОБ. КОРХОНАЛАРДА ИҚТИСОДИЙ МУНОСАБАТЛАРНИ ЮРИТИШДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

1.1. Корхоналарда корпоратив бошқарувнинг моҳияти ва унинг иқтисодийдаги ўрни

Мамлакатимизда олиб борилаётган кенг камровли ислохотлар иқтисодийнинг барча соҳалари қатори аввало мулкчилик муносабатларини ҳам эркинлаштиришга қаратилган. Кўпгина ривожланган ва ривожланаётган мамлакатлар иқтисодийда муҳим рол ўйнаётган интеграциялашган миллий компанияларни бошқаришнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, корпоратив бошқарув тизими фаолиятидаги муаммоларнинг кенг доирасини ўрганиш муҳим масалалардан ҳисобланади. Ушбу нуқтаи назардан ҳозирги вақтда хорижда ва ватанимизда корпоратив бошқарувга тааллуқли бўлган масалаларга сезиларли даражада қизиқишлар кузатилмоқда.

Фикримизча, бу борадаги муаммоларни ўрганишда мазкур иборанинг асл моҳиятини назарий-илмий жиҳатдан ўрганиш фойдадан ҳоли бўлмайди.

Охирги йилларда республикамиз матбуотларида ва мулоқотлар жараёнида кенг ишлатила бошланган “корпоратив бошқарув” ибораси тарихий жиҳатдан 1970-йилларнинг ўрталарида пайдо бўлиб унинг ватани АҚШ ҳисобланади. Унинг пайдо бўлиши(агарда Berle ва Meansларнинг ишлари нашр этилганидан бошлаб ҳисобланса) Watergate жанжали тўлқинида “ажойиб кашфиёт” қилинган вақтга тўғри келди³.

Корпоратив менежерлар, инвесторлар, адвокатлар ва сиёсатчилар бир мунча тор таърифни қўллашга мойил бўлишиб, улар учун корпоратив бошқарув - бу корпорация асосий қатнашчи(акциядор)лари ўртасидаги ўзаро муносабатларда содир бўладиган корпорациянинг ривожланиш йўналишини ва назоратини аниқловчи тартиб-қоидалар ва институтлар тизимидир. Бу борада 1992 йилдаги Cadbury маърузасида қуйидаги таърифни топиш мумкин: “Корпоратив бошқарув-бу унинг ёрдамида бизнеснинг бошқарилиши ва назорат қилинишидир”⁴. Умуман олганда, ушбу талқиннинг ўзи тор доирани қамраб олган, яъни у фақатгина корпорацияларда қарор қабул қилиш ва жараёни ва ички тузилмаларни изоҳлайди.

1999 йил апрелда Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти(ИХРТ) томонидан тасдиқланган махсус ҳужжатда корпоратив бошқарувнинг қуйидаги талқини шакллантирилган: “*Корпоратив бошқарув корпорация фаолиятини ва уни назорат қилишни таъминловчи ...ички воситаларга тааллуқли.* Иқтисодий самарадорликни оширишнинг энг муҳим элементларидан бири бу корпоратив бошқарув ҳисобланади. У ўз ичига компания бошқаруви(менежмент, маъмурият), унинг директорлар кенгаши(кузатув кенгаши), акциядорлари ва бошқа манфаатдор шахслари(Stakeholders⁵) орасидаги ўзаро комплекс муносабатларни олади) ”. Қоидага кўра корпоратив бошқарув учта асосий манфаатдор томонлар-акциядорлар, директорлар кенгаши ва топ-менежерларнинг ўзаро хатти-ҳаракатларини ўзида намоён этади.

Шундай қилиб, айтиш мумкинки корпоратив бошқарув асосан йирик ташкилотлар яъни, корпорациялар фаолият юритишидаги жараёнлар билан чамбарчас боғлиқ. Бундан келиб чиқиб аввало, корпорациянинг моҳиятини тушуниб олиш зарур бўлади.

Корпорация-бу замонавий иқтисодийнинг муҳим институти бўлиб, ривожланган мамлакатларда корпорация ҳокимият тизимининг ажралмас қисми ҳисобланади.

Ван Хорн талқини бўйича корпорация-бу қонун билан яратилган корхонанинг таърифланиши; у мол-мулкка эга бўлиши ва ўзига мажбуриятни олиши мумкин⁵.

С.Росс ушбу тушунчага қуйидагича таъриф беради: “Корпорация-бу бизнеснинг алоҳида юридик шахс сифатида хусусий ва юридик шахслардан битта ёки кўпроғидан ташкил топишга асосланган туридир”⁶.

Бу борада бир мунча тўлиқ таърифни “Катта тижорат луғати”да топиш мумкин бўлиб, унда “Корпорация ривожланган мамлакатларда ўзида мол-мулкка эгалик қилиш улушини, юридик мақом ва ёлланма асосида ишловчи юқори даражадаги профессионал

³ Михайлов Д.М. Эффективное корпоративное управление(на современном этапе развития экономики РФ): учебно-практическое пособие/ Д.М.Михайлов.-М.: КНОРУС, 2010 с.27-28.

⁴ Report of the Committee on the financial Aspects of Corporate Governance(Cadbury Report). Para. 2.5. URL^ www. ecgn. Org/

⁵ Stakeholders-1. Воситачи.2. Компания қатнашчиси, биргаликда эгалик қилувчи.

⁵ Дж. К.Ван Хорн «Основы управления финансами», М., «Финансы и статистика», 1996 г. с.21.

⁶ Росс С., Вестерфидр. Джордан Б. «Основы корпоративных финансов»(перевод с английского) М., Лаборатория базовых знаний, 2000 г., с.30.

бошқарувчи(менежер)ларнинг кўлида бошқарув функцияларининг мужассамлашишини ва юридик мақомини намоён этувчи тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш шакли сифатида кенг тарқалган”⁷.

Республикамиз олимларининг фикрича: “Корпорация мураккаб организм бўлиб, корпоратив муносабатларнинг кўплаб иштирокчиларини бирлаштиради, уларнинг манфаатлари корпорация ичида ҳам, ундан ташқарида ҳам узвий боғлангандир”⁸.

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

Корпоратив бошқарув тушунчаси ва унинг иқтисодийда тутган ўрни ҳақида турлича қарашлар мавжуд бўлиб, кўплаб хорижий ва мамлакатимиз иқтисодчи олимлари томонидан тадқиқ этилган. Жумладан, баъзи бир адабиётларда: “Корпоратив бошқарув тушунчаси илмий ва амалий билимлар соҳаси ҳамда корпорация кўринишидаги йирик қорхоналар фаолиятини ташкил этиш ва тартибга солиш билан боғлиқ амалий фаолият соҳасини ўз ичига олади”⁹- деб таърифланади. Аммо корпоратив бошқарув нафақат йирик қорхоналарни балки бошқа кўринишдаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари фаолиятини ҳам бошқаришни назарда тутиши лозим. Яна бошқа бир олимлар гуруҳининг фикрича: “Мулкдорлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг қорхона фаолиятини баҳолаш ва назорат қилиш билан боғлиқ ўзаро муносабатлари корпоратив бошқарув ҳисобланади”¹⁰. Ушбу таърифда корпоратив бошқарув вазифаси фақат қорхона фаолиятини баҳолаш ва назорат қилиш билан чегараланган. Бошқаришдаги тамойиллар, қорхонанинг мақсади ва вазифалари кўзда тутилмаган.

Россиялик олим С.А.Масютиннинг фикрича: “Корпоратив бошқарув - бу қорхона менежерлари ва эгалари ўртасида қорхона фаолияти самарадорлигини таъминлаш ҳамда мулкдорлар ва бошқа иштирокчилар манфаатларини ҳимоя қилишга оид муносабатлар тизимидир”¹¹.

Бу ерда ҳам самарадорликни қандай таъминлаш кераклиги, маблағни адолатли тақсимоти кўрсатилмаган.

Ватанимиз олимлари ҳам “корпоратив бошқарув” тушунчасини изоҳлашга ҳаракат қилишган. Масалан: “Корпоратив бошқарув - бу корпорация мулкдорларининг корпорация капиталини шакллантиришга, ундан фойда олиш мақсадида янада самарали фойдаланишга ҳамда олинган даромадларни корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчилари ўртасида адолатли тақсимлашга қаратилган стратегик муҳим қарорларни белгилаш, таърифлаш ва қабул қилишга доимий ва реал таъсирни таъминлашдаги онгли, бевосита иштирокидир”¹².

Ушбу таъриф мақсадга мувофиқ тарзда келтирилган лекин унда Ўзбекистонда иқтисодий шароитнинг айрим жиҳатлари инобатга олинмаганлигини айтиб ўтиш мумкин.. Масалан, республикада хусусийлаштириш, тадбиркорликни ривожлантириш ва акциядорлик жамиятларини кўпайишига катта эътибор берилмоқда. Аммо бугунги иқтисодий шароитда акциядорлар корпоратив муносабатларни амалга оширишда иштирок этишга тўлиқ тайёр эмаслар. Чунки уларда давлатнинг аралашуви ҳамда маъмурий-буйруқбозлик тизимининг мафкуравий таъсири ҳамон сезилмоқда. Гарчанд бу ҳолатлар давлат тарафидан қонуний-ҳуқуқий меъёрлар асосида тартибга солинса ҳам уларда қандайдир миқдорда ҳадикни сезиш мумкин. Ундан ташқари мамлакатимиз аҳолиси даромадининг асосий қисми қишлоқ хўжалигидан олинаётганлиги туфайли кўпроқ ишонч ва эътиборини шу соҳага қаратадилар. Зеро, биз таҳлил қилаётган тушунчалар ва йўналишлар бошқа соҳалар учун ҳам зарурлиги тадқиқотчиларимиз томонидан асосланиши лозим. Бу ҳолатларни бартараф этишнинг йўли бугунги кунда фақат назарий таҳлиллардагина учраётган корпоратив бошқарув, корпоратив муносабатлар тўғрисидаги фикрлар, тавсияларни амалиётга

⁷ «Большой коммерческий словарь», М. 1996 г., с.132.

⁸ Хамидуллин М. Корпоратив бошқарув: маълум муаммолар ҳақида батафсилроқ/ Қорхонани бошқариш №5(35), 2010. 6-б.

⁹ Кукура С.П. Теория корпоративного управления. -М.: АО Издательство “Экономика”, 2004. -478 с.

¹⁰ Хессель М. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М. 1996.

¹¹ Масютин С.А. Корпоративное управление: опыт и проблемы: Монография. -М.: ООО «Финстатинформ», 2003. с-33

¹² Хамидуллин М.Б. Корпоратив стратегияларни молиялаш усул ва стратегиялари. “Қорхонани бошқариш” журна. 5-6 сон. -4-14 б.

кенг жорий қилиш, афзаллик томонларини асосли тарғиб қилиш орқали мулк эгаларини, акциядорлик жамиятларини, халқимизнинг тадбиркорлик билан шуғулланаётган кенг қатламини корпоратив муносабатларга жалб қилиш мумкин. Зеро бу муносабатлар менталитетимизга жуда мос деб ҳисоблаш мумкин бўлиб, халқимиз олдиндан “бир ёқадан бош чиқариш” нақлига амал қилиб келмоқда. Корпоратив бошқарув тушунчасини замирида ҳам аслида шу нақл ётади.

Яна бир бошқа илмий ишда корпоратив бошқарув - бу корпоратив мулк шаклига кирувчи субъектларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи амалдаги меъёрлар ҳамда бошқарувнинг маълум бир тамойиллари асосида корхона мақсадига эришиш учун амалга ошириладиган ҳаракатлар мажмуидир¹³. деб таъкидланса, бошқа бир манбада корпоратив бошқарув - компаниянинг самарали фаолиятини таъминлаш ҳамда эгаларининг, шунингдек бошқа манфаатдор шахсларнинг (компания ходимлари, кредиторлар, шериклар ва бошқаларнинг) манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларида компания раҳбарияти билан унинг эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро бошқарув муносабатлар тизимидир¹⁴, деб таърифланади.

Ушбу таърифда корпоратив бошқарувнинг барча элементлари, мақсадлари тўлиқ қамраб олинмаган. Жумладан, корхонанинг манфаати, фойда олишга қаратилган тадбирлар назарда тутилмаган.

"Корпоратив бошқарув" тушунчасининг деярли барча таърифлари қуйидаги назарий қоидаларга асосланган. Биринчидан, корпоратив бошқарув предмети бўлиб мулкдорлар (акциядорлар) ва бошқарувчилар, шунингдек акциядорлик жамиятининг фаолиятига жалб этилган бошқа шахслар ўртасидаги акциядорлик капиталини оширишдан иборат.

Бизнинг фикримизча корпоратив бошқарув - бу, ташкилот фаолияти самарадорлигини таъминлаш йўлида акциядорлар ҳамда бошқа тегишли шахслар (ходимлар кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган корпоратив муносабатлар тизимидир. Корпоратив муносабатларга корпоратив низоларнинг олдини олиш ва ҳал қилишга қаратилган барча қонуний ҳужжатлар киради. Улар ёрдамида ташкилотни самарали бошқаришдан асосий манфаатдор бўлган шахсларнинг манфаатларини бирлаштириш учун ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуаси амалга оширилади. Шунингдек, корпоратив бошқарув - бу шундай жараёнки, унга мувофиқ компания акциядорлар манфаатларига вакиллик қилиши ва уларнинг ҳимоясини таъминлаши зарур.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади - амалдаги қонун ҳужжатлари доирасида акциядорлик жамиятининг барча турдаги фаолиятидан ҳамма алоқадор шахслар ўртасида манфаатлар мувозанатини сақлаган ҳолда мумкин қадар кўп фойда олишдан иборат.

Корпоратив бошқарув шунингдек, ўзида компаниялар мақсади ва унга эришиш воситалари аниқланадиган назоратни амалга оширувчи тузилмани намоён этади. Яхши корпоратив бошқарув компания ва унинг акциядорларининг мақсадга эришишлари учун раҳбарият ва бошқармага тегишли рағбатлантиришлар, шунингдек самарали назоратга имкон бериши лозим.

Умуман олганда, корпоратив бошқарув тизимининг амалда самарали фаолият юритиши учун унинг асосини ташкил этадиган қуйидаги тамойилларни эътиборга олиш муҳим ҳисобланади:

- акциядорлар ҳуқуқларига риоя қилиш;
- акциядорларга тенг муносабатда бўлиш;
- манфаатдор шахслар ролини ҳисобга олиш;
- ташкилот тўғрисидаги информацияларни очиш;
- Директорлар Кенгаши фаолиятини акциядорлар манфаатлари бўйича ташкил этиш.

Корпоратив бошқарувнинг ошқора ва тушунарли тизими корхоналар инвестициявий жозибadorлигини оширишнинг ҳал қилувчи омили бўлиб, миллий қимматли қўғозлар бозорларини ривожлантиришга ёрдам беради.

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

Шу билан бирга, хусусий мулкчиликда корхона ва унда ишлаб чиқарилган маҳсулот битта

¹³ Сунонов Д.Х. “Бизнес муҳитнинг ривожланишига корпоратив бошқарув механизмини жорий этишни такомиллаштириш” мавзусидаги докторлик диссертацияси. 2008 йил. 34-бет.

¹⁴ Фаттоҳова Ж.А., Яушев Р.И., Толипов К.Ф., Ҳамидулин М.Б.. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни жорий этиш муаммолари.-Т.: Иқтисодий тадқиқотлар маркази. 2006.-8 б.

шахсга тегишли бўлса, оммавий(давлат) мулкчилигида барча ҳуқуқлар ва даромадлар давлатга тегишли бўлади, жамоавий(акциядорлик) корхонасида эса мулккий ҳуқуқлар кўп сонли мулкдорлар ўртасида тақсимланади. Бу мулкдорлар ҳам жисмоний, ҳам юридик шахслар бўлиши мумкин. Юридик шахслар, ўз навбатида, хусусий мулкка ҳам, давлат мулкига ҳам асосланиши мумкин.

Хулоса ўрнида таъкидлаш мумкинки, корпоратив бошқарув муаммоси пайдо бўлишининг асосий иқтисодий сабаби-мулкка эгалик қилишнинг мулкни бевосита бошқаришдан ажратиб қўйилиши ҳисобланади. Бундай ажратиш натижасида корпоратив бошқарув амал қиладиган корхона фаолиятини бевосита бошқараётган ёлланма раҳбарлар(менежерлар)нинг роли муқаррар равишда ошиб кетади, бунинг оқибатида бошқарув муносабатлари иштирокчиларнинг турли гуруҳлари пайдо бўладики, уларнинг ҳар бири ўз манфаатларинигина кўзлайди.

Умуман олганда, корпоратив бошқарув тушунчасининг мазмунини ташкил қиладиган муносабатларнинг қуйидаги гуруҳларини ажратиш мумкин:

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

1.2. Корхоналарда корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асослари

Корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда тизимли ёндашувга ҳам таяниш кўп жиҳатдан ўринли ҳисобланади. Иқтисодий тадқиқотларда тизимли ёндашув иқтисодий реалликни умумий тизимлар назарияси асосида ўрганадиган усул бўлиб, бунда ўрганилаётган иқтисодий жараёнда тузилма ва унинг элементлари аниқланади, тизим тури ва элементларнинг табиати тадқиқ этилади. Кўпгина тадқиқотларда ушбу усул қўлланилган ҳолда, корпорация фаолиятида юзага келадиган молиявий муносабатларнинг моҳияти тизимли ёндашув асосида очиқ берилган, улар классификация қилиниб, корпоратив бошқарувнинг молиявий механизми услуб ва воситаларини ўз ичига олувчи яхлит тизим тузилган¹⁵, интеграциялашган корпоратив тузилмаларни яратиш ва уларни бошқариш, уларда корпоратив бошқарувни ривожлантиришнинг концептуал асослари¹⁶ тадқиқ этилган.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини турли усуллар ёрдамида аниқлаш ва таҳлил қилиш алоҳида эътибор талаб қиладиган тадқиқотдир. Бундай тадқиқотлардаги корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашда яратилган, хусусан, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари тизими¹⁷, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг рейтинглаш усули¹⁸, корхона ахборот шаффофлиги ва инвестиция жозибадорлигини оширишга имкон берадиган корпоратив бошқарув даражасини баҳолашнинг рейтинглаш усули¹⁹ кабилар миллий корпоратив бошқарув тадқиқотини янги сифат даражасига кўтарган.

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

Корпоратив бошқарувни тадқиқ этишнинг методологик асосларини кўриб чиқишда Россиядаги корпоратив бошқарув самарадорлиги бўйича айрим илмий тадқиқот ишлари ўрганиб

¹⁵ Хамидулин М.Б.Развитие финансового механизма корпоративного управления. Монография. -Т.:2008. -204 с.

¹⁶ Хашимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш. Монография. -Т.:2007-299 б.

¹⁷ Мансуров О. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув Монография Т.: 2008. -196 б.

¹⁸ Сунонов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. - Т.: 2006. -116 б.

¹⁹ Хамидулин М.Б.Развитие финансового механизма корпоративного управления. Монография. -Т.:2008. -204 с

чиқилди. Шунинг билан жамият Россиялик тадқиқотчилар томонидан корпоратив бошқарувни тадқиқ этишда илмий изланишлардан фойдаланишда турли тўғрилик кўзга ташланади.

Бунда энг кўп тарқалган корпоратив бошқарувни илмий тадқиқ этиш усуллари қаторига тизимли таҳлил, систематизацияли (корпоратив бошқарувга оид тушунчани тизимлаштиришда), тизимли, жараёнали тузилмалар-мантикий ёндашувлар (корпоратив бошқарувнинг механизмини таҳлил қилиш методикаси, дивиденд сотишни ишлаб чиқиш алгоритмини корпоратив бошқарув органлари меҳнатини мотивлаштириш тизимини ишлаб чиқиш)²⁰, тизимли таҳлил усули (корпоратив бошқарув механизмининг шаклланиш тамойилларини ва унинг таркибини ўрганишда), қиёсий таҳлил усули (хорижий ва Россия корпорацияларини бошқариш тизimini ва уларнинг шаклланиш омилларини таққослашда), иқтисодий таққослаш, индукция ва дедукция, регрессив таҳлилнинг илмий усуллари (корпоратив бошқарув механизмининг кўрсаткичли тизimini ишлаб чиқишда), корреляцион факторли таҳлил усули (корпоратив бошқарув механизми кўрсаткичларига таъсир этувчи омиллар тизimini ишлаб чиқишда ва баҳолашда), математик моделлаштириш усули (корпоратив бошқарув самарадорлигини корпоратив бошқарув механизмини шакллантиришга таъсир этувчи омиллар ўртасидаги боғлиқликни аниқлашда)²¹, шунингдек тарихий ва мантикий қўшма усуллар, зиддиятлар усули, эталон ва аналоглар усули, эксперт таҳлил, баланслаш, статистик, социологик тадқиқотларро баланс, иқтисодий эксперимент усуллари ва бошқалар киритилади.

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

Шунинг билан жамият, 1980-йиллар ва 1990-йилларнинг бошида корпоратив бошқарув ва уларнинг турли ривожланган мамлакатлардаги ҳуқуқий тизimini таснифлашга бағишланган бир қатор илмий ишлар чоп этилган, бироқ ушбу тадқиқотларнинг илмий мазмуни унчалик аҳамият касб этмаган, яъни уларда модели усул етарли даражада қўлланилмаган ҳамда улар эмпирик тадқиқотларга асосланмаган эди. А.В. Бухваловнинг²² фикрича, 1990 йилларнинг ўрталарига келиб корпоратив бошқарув соҳасидаги назарий изланишлар уч фундаментал ҳолатни ўз ичига олади:

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

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

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

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

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

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

- корпоратив бошқарув жараёнини ўрганиш уни оддий усуллар билан тадқиқ этиш эмас, балки тафаккур юритишнинг усуллари, хусусан абстракциялаш усуллардан фойдаланиб тадқиқ

²⁰ Кавыркина О.А. Понятие экономического механизма корпоративного управления // Экономинфо, 2007. С. 27-31

²¹ Почкайло Т.Н. Анализ содержания и роли механизма корпоративного управления // Социально-экономические проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 3, -Тюмень: Вектор Бук 2006

²² Бухвалов А.В. Корпоративное управление как объект научных исследований.-Санкт-Петербург: 2005. том 3 №3 с 81-96

этишни талаб этади, чунки корпоратив бошқарув алоҳида изланиш объекти сифатида ўзининг бир туркум хоссалри ва муносабатларига эга;

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

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

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

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

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

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

Шундай қилиб, диалектик умумий тадқиқот усулларида фойдаланиб, корпоратив бошқарувни ҳар томонлама тадқиқ этиш мумкин, шу далилини инобатга олган ҳолда корпоратив бошқарувнинг умумилмий методологияси ишлаб чиқилди. Бизнингча мамлакатимизда корпоратив бошқарувга оид кейинги тадқиқот йўналишлари ушбу умумилмий методология асосида ва юқорида кўрсатилган илмий усуллардан фойдаланган ҳолда олиб борилиши мумкин.

1.3. Корпоратив корхоналар иқтисодий муносабатларида стратегик бошқарувни шакллантириш ва ривожлантириш

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ва молиявий-иқтисодий инқироз хали давом этаётган бир шароитида корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шаклланган методологияси ва уни амалга ошириш моделини замон талаби бўлиб қолмоқда.

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

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

Корпоратив корхоналардаги мавжуд ресурслар асосан тўрт гуруҳга бўлинади:

1. Компаниянинг молиявий ресурслари. Бу ресурсларга жорий ва капитал активларни шакллантиришдаги пул маблағларининг хажми қиради. Молиявий ресурсларнинг манбалари асосан акционерлар томонидан қўйиладиган маблағлар, банкларнинг маблағлари, хорижий ва маҳаллий инвесторлар ва бошқа акция ва қимматлиқоғозлар хажмлари ҳисобланади;

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

менежментини, маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишни, тайёр маҳсулотларни сотиш ва шу орқали компания фойдасини кўпайтиради ҳамда бошқа кўрсаткичларнинг яхшиланишини таъминлайди. Бундай ресурс манбалари меҳнат бозори орқали таклиф этиладиган, компания учун зарур бўлган профессионал билим ва кўникмаларга эга бўлган ишчи кучидир;

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Инновацион ишланмаларни яратиш жараёнлари ва натижаларни ишлаб чиқаришга қўллаш имкониятларини билиш. Бунда ушбу бозорга мос бизнеснинг янги турларини шакллантириш, янги турдаги товарларни ишлаб чиқариш, ишлаб чиқаришга янги техника ва технологияларни жалб қилиш орқали янги бозорни эгаллаш ва бошқа компания фаолияти учун ижобий бўлган ҳаракатларни амалга ошириш зарур.

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

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

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

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

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

Ижтимоий жавобгарлик. Бозор иқтисодиёти талаблари, жаҳон иқтисодиёти глобаллашуви ўамда молиявий-иқтисодий инқирознинг салбий таъсирларини юмшатиш мақсадида ҳар бир мамлакатда аҳолини ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш учун компания нафақат фойда олиб, уни янада кўпайтириш, балки компаниялар умум ривожланиш қадриятларини ҳам эътиборга олиши керак. Бунда компаниянинг мақбул имижини шакллантириш, ташқи муҳит ва экология муҳитини асраш, бизнесни ривожлантириш каби масалаларга эътибор қаратиш зарур.

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

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

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

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

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

Учинчидан, қўйилган мақсадларни бажариш мумкин бўлиши керак. Мақсадлар компания имкониятлари даражасида белгиланиши зарур, акс ҳолда компания жуда қийин аҳволга тушиб қолади. Бундан ташқари, бажарилиши мумкин бўлмаган мақсадлар компания ходимларининг ишга бўлган муносабатларини сусайтиради ва мотивация даражасини пасайтиради.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таклиф этилаётган моделдаги ташкилий механизмларга – корхона тузилмалари, режалаштириш ва бошқарувни ташкил этиш ҳамда техник-технологик жараёнларни бошқаришни ташкил этишни; иқтисодий механизмларга – рақобат ва баҳони шакллантириш сиёсатини, ўз фаолиятини ўзи таъминлаш, ўз ўзини маблағ билан таъминлаш ва ишлаб чиқаришга инвестиция жалб қилиш, асосий фондларнинг амортизацияси, уларни баҳолаш ва қайта баҳолаш механизмларини; ҳуқуқий механизмларга – хўжалик институтлари ҳуқуқи ва нормалари, хўжалик келишмовчиликларини кўриб чиқадиган арбитраж механизмларини, корпоратив институтлари ҳуқуқлари ва нормаларини; мотивацион механизмларга – персонални бошқариш мотивациясини, ишлаб чиқаришни техник-технологик ривожлантиришни мотивациялашни, тадбиркорликни ривожлантириш ва хўжалик фаолиятини юритиш механизмларини; сиёсий механизмларга эса корпоратив корхона менежерининг ижтимоий-иқтисодий сиёсатини, ташқи иқтисодий фаолияти ва корхонанинг илмий-техник ва технологик сиёсати механизмларини киритиш мумкин.

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

II-боб. Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” акциядорлик жамияти Уйчи тумани филиалининг иқтисодий фаолияти

2.1 Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” акциядорлик жамияти Уйчи туман филиалининг иқтисодий тавсифи ва молиявий натижалари

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Кимё саноати корхоналарини бошқариш тузилмасини такомиллаштириш ва қишлоқ хўжалигига агрокимё хизмати кўрсатишни яхшилаш чора тадбирлари тўғрисида”ги 2004 йил 23 январдаги 33 сонли қарорига асосан “Ўзқишлоқхўжаликкимё” Давлат акциядорлик компанияси тугатилиб, “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик бирлашмаларини ва уларни “Ўзкимёсаноат” давлат акциядорлик компанияси таркибига кирган ҳолда Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали ташкил этилган.

Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамиятидан ташқарида жойлашган хўжалик ҳисобидаги бўлим ҳисобланади.

Филиал юридик шахс ҳисобланиб, статистик ва солиқ идораларига мустақил равишда ҳисобот топширади.

Филиал Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 23 январдаги 33 сонли “Кимё саноати корхоналарини бошқариш тузилмасини такомиллаштириш ва қишлоқ хўжалигига агрокимё хизмати кўрсатишни яхшилаш чора тадбирлари тўғрисида”ги қароридан белгилаб берилган вазифаларни Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” акциядорлик жамияти функциясини туманда амалга оширади.

Филиал Ўзбекистон Республикаси қонунлари билан таъқиқланмаган ва ўз Низомидан кўрсатилган мақсадларга жавоб берадиган ҳар қандай хўжалик ва тижорат фаолиятини амалга оширади. У ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикаси Қонунлари, Президент фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг Қарорлари, “Ўзкимёсаноат” акциядорлик компанияси бошқаруви қарорлари, буйруқларини низом асосида бажаради ва иш юритади.

Филиалнинг асосий мақсади ва вазифалари қуйидагилардан иборат:

- туманда қишлоқ хўжалик маҳсулотлари етиштирувчиларни, фермер ва деҳқон хўжаликларини менерал ўғитларга, ўсимликларни химоя қилишнинг кимёвий воситаларига бўлган талабини талабини ўрганиш ва аниқлаш;
- қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштирувчиларни, деҳқон ва фермер хўжаликларини шартнома асосида менерал ўғитлар, ўсимликларни химоя қилишнинг кимёвий воситалари билан таъминлаш;
- менерал ўғитларни ва ўсимликларни химоя қилиш воситаларини талаблар даражасида сақлаш;
- шартнома асосида қишлоқ хўжалигига агрокимёвий ва транспорт хизмати кўрсатиш;
- таъминотчи билан истеъмолчи ўртасида менерал ўғитлар ва ўсимликларни химоя қилиш воситалари ҳисоб китобларини иқтисодий тизимини такомиллаштириш;
- белгиланган тартибда деҳқончилик учун аҳолига кимё маҳсулотлари сотадиган дўконлар, қадоклайдиган қўшма корхоналар тузиш;
- Ўзбекистон Республикаси Қонунларига зид бўлмаган савдо тижорат ишларини олиб бориш, савдо тармоқлари билан бевосита аълоқа қилиб, уларга хизмат кўрсатиш, халқ истеъмоли товарларини олиб келиш, уларни жамоа аъзоларига арзон нархларда сотиш;
- менерал ўғитларни, ўсимликларни химоя қилиш воситаларини ва бошқа кимёвий воситаларни истеъмолчиларга сифатли етказилиши устидан назорат қилиш;
- қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари ишлаб чиқарувчиларга ўсимликларни химоя қилиш ва агрокимёвий хизмат кўрсатиш;
- кимёвий маҳсулотларни сақлаш ва етказиб бериш;
- қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари ишлаб чиқарувчилар билан менерал ўғитлар ва ўсимликларни химоя қилиш воситаларини талабнома билан таъминлаш тўғрисида тузилган шартномаларини бажариш;
- қишлоқ хўжалик экинларини зараркунанда ва касалликлардан, бегона ўтлардан химоя қилиш учун ОБХ, ОПВ ва моторли кўл аппаратлари билан фермер, деҳқон хўжаликлари ва аҳолига агрокимё пуллик хизмати кўрсатиш;

- қишлоқ хўжалиги маҳсулоти етиштирувчилари, фермер ва деҳқон хўжаликлари томонидан сотиб олинган минерал ўғитлар, ўсимликларни химоя қилиш воситалари ва бошқа кимёвий воситаларни сақланишини ва ишлатилишини назорат қилиш.

Филиал ўз фаолиятини олиб боришда Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти мулкани унга ажратилган қисмидан фойдаланади.

Филиални мудир бошқаради, уни Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти бошқаруви маҳаллий ҳокимият билан келишиб ишга қабул қилади ва озод этади. У билан шартнома тузилиб, шартномада унинг мажбуриятлари, вазифалари, жавобгарлиги, моддий таъминланиши, вазифасидан озод қилиниши, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида кўрсатилган бошқа кафолатлар ҳисобга олинган ҳолда акс эттирилади.

Мудир филиал фаолияти масалаларини филиал номидан мустақил ҳал қилади, мамлакатда ва чет эл корхоналарида филиал манфаатларини химоя қилади, филиал мулкани бошқаради, туман ҳудудидаги қишлоқ хўжалиги корхоналари ва фермерлар билан шартномалар (шу жумладан меҳнат шартномалари) тузади, ишончномалар беради, маблағларни бошқариш ҳуқуқига эга бўлади, лавозимлар жадвалини тузади ва тасдиқдан ўтказиш учун жамиятга тақдим этади.

Филиал мудир филиал ишчи ходимларини лавозимга мустақил тайинлайди ва озод этади.

Филиал ўз фаолияти натижалари бўйича оператив ва бухгалтерлик ҳисоб китобини олиб боради, статистик ҳисоботини юритади.

2.1.1-жадвал

Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали молиявий натижалари

№	Кўрсаткичлар номи	2013 йил	2014 йил	Фарқи	
				Миқдорда	Ҳоизда
1	Маҳсулот (товар, иш ва хизмат) ларни сотишдан соф тушум	8125374	535583	-7589791	6,6
2	Сотилган маҳсулот (товар, иш ва хизмат)ларнинг таннари	6396810	465300	-5931510	7,3
3	Маҳсулот (товар, иш ва хизмат)ларни сотишнинг ялпи фойдаси (зарари) (1к-2к)	1728564	70724	-1657840	4,1
4	Давр харажатлари	1299742	42449	-1257298	3,2
5	Асосий фаолиятнинг бошқа даромадлари	35207	1364	-33843	3,9
6	Асосий фаолиятнинг фойдаси (зарари) (3к-4к+5к)	464029	29189	-434740	6,3
7	Молиявий фаолиятнинг даромадлари				
8	Молиявий фаолият бўйича харажатлар	37161			
9	Умумхўжалик фаолиятининг фойдаси (зарари) (6к+7к-8к)	426868	29189	-397679	83,0
10	Фавқулодда фойда ва зарарлар	-	-	-	-
11	Даромад (фойда) солиғини тўлагунга қадар фойда (зарар) (9к-10к)	426868	29189	-27574	83,0
12	Даромад (фойда) солиғи				
13	Фойдадан бошқа солиқлар ва йиғимлар	416646	2189	-414457	0,5
14	Ҳисобот даврининг соф фойдаси (зарари) (11к-12к-13к)	10222	1836	-8386	17,9

Жадвал муаллиф томонидан корхона маълумотлари асосида тузилган

Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали молиявий фаолияти таҳлилини 2.1.1-жадвалдан кўришимиз мумкин. Жадвалдан кўриш мумкинки, корхонада маҳсулот (товар, иш ва хизмат) ларни сотишдан соф тушум 2013 йилга нисбатан 2014 йилда камайган, 2013 йилда 8125374 минг сўмга, 2014 йилда 535583 минг сўмга тўғри келган. Бу кўрсаткич жорий йилда ўтган йилга нисбатан 7589791 сумга камайган. Сотилган маҳсулот (товар, иш ва хизмат)ларнинг таннархи ҳам шунга мувофиқ равишда камайган, 2013 йилда 6396810 минг сўм, 2014 йилда 465300 минг сўмни ташкил қилган. Маҳсулот (товар, иш ва хизмат)ларни сотишнинг ялпи фойдаси (зарари) 2014 йилда ўтган йилга нисбатан 1657840 сўмга камайган.

2.2 Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали иқтисодий фаолиятида молиявий барқарорлик кўрсаткичлари таҳлили

Корхоналар молиявий ҳолатини таҳлил қилиш иқтисодий таҳлилнинг муҳим, ўта масъулиятли ва мураккаб босқичи ҳисобланади. Кичик бизнес корхоналари молиявий ҳолати уларнинг ишлаб чиқариш фаолиятига, яъни маҳсулот сифати, турлари, таннархи, айниқса, сотиш ва фойда режасининг бажарилишига бевосита боғлиқ. Маҳсулот (иш, хизмат)ларни сотиш ва фойда режасининг муваффақиятли бажарилиши корхоналар пул маблағларининг кўпайишига, бажарилмаслиги эса уларнинг камайишига олиб келади. Фойда режасининг бажарилмаслиги корхонанинг бюджет ва банк олдидаги тўлов мажбуриятларини ўз вақтида амалга оширишида маълум қийинчиликлар туғдиради. Ўз навбатида, корхоналарнинг ишлаб чиқариш фаолияти молиявий ҳолат барқарорлигига боғлиқ. Агар маҳсулот (иш, хизмат)ларни сотиш ва фойда режаси бажарилмаса, у ҳолда молиявий танглик юзага келади. Бундай танглик юзага келишининг асосий сабабларидан бири сотиб олувчиларнинг тўлов қобилияти йўқлигидан ва муддати ўтиб кетган дебитор қарзлар мавжудлигидан деб ҳисоблаш мумкин.

Корхона фаолиятига баҳо беришда “молиявий натижа”, “молиявий ҳолат”, “молиявий барқарорлик” каби тушунчалар ўртасидаги тафовутни англаш лозим. Инвесторлар ёки молиявий ҳисобот натижалари билан қизиқувчи бошқа бирор субъект томонидан корхона фаолиятига баҳо беришда корхонага қўйиладиган асосий талаб кетма-кетлиги ҳам шу тартибда шаклланади. Яъни дастлаб молиявий натижа (фойда ёки зарар) аниқланади, унинг омиллари ва сабаблари ёритилади, сўнгра молиявий ҳолат таҳлили амалга оширилади. Якунда эса кўшимча уриниш ва кузатув натижаларини умумлаштириш орқали молиявий барқарорлик имкониятлари ўрганилади. Иқтисодий таҳлил жараёни мазкур кетма-кетликда оддийдан мураккаб томон боради, таҳлил объекти ва даврийлиги ҳам кенгайиб боради.

Одатда, корхона фаолиятининг молиявий натижалари таҳлили қуйидагиларни ўз ичига олади:

- 1) таҳлил қилинаётган жорий даврда ҳар бир кўрсаткич ўзгаришларини аниқлаш;
- 2) тегишли кўрсаткичлар таркиби, уларнинг ўзгаришини ўрганиш;
- 3) молиявий натижалар бўйича кўрсаткичлар ўзгариши динамикасини таҳлил этиш.

Корхона фаолияти молиявий натижалари кўрсаткичларининг даражаси ва динамикасини таҳлил этиш ҳамда баҳолаш учун корхона молиявий натижалари тўғрисидаги ҳисобот маълумотларни келтираимиз. (2.2.1-жадвалга қаранг).

2.2.1-жадвал

Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали молиявий натижалар таҳлили

(минг сўм)

Кўрсаткичлар	2013й.	2014 й.	2014 йилда 2013 йилга нисбатан
Маҳсулот (иш, хизмат)ларни сотишдан тушум	8125374	535583	-7589791
Сотилган маҳсулот (иш, хизмат) ишлаб чиқариш харажатлари	6396810	465300	-5931510
Маҳсулот (иш, хизмат) сотишдан фойда	1728564	70724	-1657840
Бошқа фаолиятдан олинган натижа	35207	1364	-33843
Ялпи фойда	426868	29189	-27574
Корхона ихтиёрида қоладиган соф фойда	10222	1836	-8386

2.2.1-жадвал маълумотларидан маълум бўлмоқдаки, 2014 йилда корхона салбий натижаларга эришган. Корхонанинг ялпи фойдаси ҳисобот даврида ўтган йилгига нисбатан 27574 минг сўмга, корхона ихтиёрида қоладиган миқдори эса 8386 минг сўмга камайган. Корхона ялпи фойдасининг камайишига маҳсулот сотишдан тушумнинг камайиши ишлаб чиқариш харажатларининг нисбатан камайиши эвазига маҳсулот сотишдан олинган фойданинг камайиши таъсир этган.

Ушбу умумий ҳолатга таъсир этувчи ҳар қайси омиллар хусусиятини ҳамда уларнинг таъсир даражасини аниқлаш муҳимдир.

Шу муносабат билан маҳсулот (иш, хизмат)ларни сотишдан олинган фойданинг омилли таҳлилини ўтказиш молиявий натижалар таҳлилини янада бойитади.

Корхонада маҳсулот (иш, хизмат)ларни сотишдан олинган иқтисодий самара миқдорига қуйидаги омиллар таъсир қилади: сотиш ҳажмининг ўзгариши; маҳсулот таркибининг ўзгариши; сотилган маҳсулот баҳоларининг ўзгариши; хом ашё, материаллар, ёқилғи баҳоларининг ҳамда электр энергияси ва транспорт тарифларининг ўзгариши; моддий ва меҳнат ресурслари харажатлари даражасининг ўзгаришини таҳлил этиш учун 2.2.1-жадвал маълумотларидан фойдаланиб маҳсулот (иш, хизматлар)ни сотишдан олинган фойда даражасига таъсир этувчи омилларни алоҳида-алоҳида таҳлил қилиб чиқамиз:

1.Маҳсулот сотиш баҳоларининг ўзгариши. Бу омилнинг таъсирини ҳисоблаш учун амалдаги баҳоларда ҳисобот даврида маҳсулот сотишдан тушган тушум ҳажмидан ўтган йил баҳоларида ҳисобот даврида маҳсулот сотишдан тушумни айириш керак. Биз таҳлил этаётган корхонада ушбу омилнинг таъсирида (535583-8125374) = -7589791 минг сўм кам фойда олинган.

2.Хом ашё ва материалларнинг ҳарид баҳолари, электр энергияси ва транспорт, меҳнатга ҳақ тўлаш тарифларининг ўзгариши. Мазкур ўзгаришларни аниқлаш учун маҳсулот таннархи ҳақидаги маълумотлардан фойдаланилади. Биз таҳлил этаётган корхонада ҳисобот даврида хом ашё ва материалларнинг ҳарид баҳолари, электр энергияси ва транспорт тарифлари, меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича харажатлар ортганлиги оқибатида фойданинг умумий миқдори 8386 минг сўмга камайган.

3.Хўжалик интизомининг бузилиши. Мазкур омил таъсири стандартларнинг, техник шароитларнинг бузилиши, меҳнат муҳофазаси бўйича тадбирларнинг бажарилмаслиги оқибатида келиб чиқувчи иқтисод қилиб қолинган маблағлар таҳлили орқали аниқланади. Биз таҳлил этаётган корхонада ушбу сабаблар натижасида кўшимча фойда олинмаган.

4.Ўтган (базис) йил тўла таннархида ҳисобланган маҳсулот ҳажмининг ўсиши. Бу омил таъсирини ҳисоблаш учун дастлаб базис йилининг тўла таннархида ҳисобланган маҳсулот сотиш ҳажмининг ўсиши коэффиценти аниқланади, сўнгра базис йили фойдаси ушбу ўсиш коэффицентиға кўпайтирилиб, ундан базис йили фойдаси айириб ташланади.

5.Маҳсулот таркибий ўзгаришлари ҳисобига маҳсулот ҳажмининг ўсиши. Ушбу омил таъсири ўтган (базис) йил баҳоларида маҳсулот сотиш ҳажмининг ўсиш коэффицентлари фарқини ўтган (базис) йил фойдасига кўпайтириш орқали ҳисобланади.

6. Бир сўмлик маҳсулотга қилинган харажатларнинг камайиши. Бу таъсир базис йили тўла таннархида сотилган маҳсулот ҳажми билан хом ашё, материаллар ҳарид баҳолари ўзгариши, хўжалик интизомининг бузилиши билан боғлиқ сабабларни ҳисобга олган ҳолда ҳисобланган ҳақиқатда сотилган маҳсулот тўла таннархи ўртасидаги фарқ орқали ҳисоблаб топилади.

7. Маҳсулотнинг таркибий силжишлари ҳисобига таннархнинг ўзгариши. Мазкур омил таъсирини ҳисоблашда маҳсулот ҳажмининг ўсиши коэффицентиға базис давридаги тўла таннархи кўпайтирилади, ундан ҳақиқатда сотилган маҳсулотнинг базис давридаги тўла таннархи чегирилади.

Молиявий ҳолатни таҳлил қилиш жараёнида айланма ва айланмадан ташқари маблағларни ўрганишга катта эътибор берилади. Бунда, айниқса, айланма маблағларнинг ташкил топиш манбалари алоҳида кўриб чиқилади.

Мавсумий хусусиятга эга бўлган айланма маблағлар асосан банк кредити ҳисобига ёки ҳар хил кредиторлик қарзлари ҳисобига ташкил топади. Борди-ю, кичик бизнес корхонаси акционерлик мулки замида амал қилса, айланма маблағлар асосан акционерлар маблағи ҳисобига, пайчилик жамияти бўлса, қўйилган пайлар ҳисобига ташкил қилиниши мумкин. Одатда, корхонанинг ўз айланма маблағлари ҳамма вақт ҳам ўз ишлаб чиқариш фаолиятини ташкил қилиш учун етарли бўлавермайди, лекин зарур бўлган айланма маблағларнинг асосий қисмини ташкил қилиши даркор. Ҳозирги вақтда, айниқса, янги ташкил топган кичик корхоналарда ўз айланма маблағларининг етишмаслиги ва кўпчилик ҳолларда банк кредитларидан ҳамда бошқа

манбалардан фойдаланилиши уларнинг молиявий ҳолатини мунтазам ўрганиб бориш ҳамда батафсил таҳлил қилишни тақозо қилмоқда.

Молиявий ҳолат таҳлил қилинар экан, асосий эътибор қуйидагиларга қаратилади:

- корхонанинг молиявий аҳволини ҳар томонлама ўрганиб, унинг ҳолатига аниқ ва ҳолисона баҳо бериш;
- маблағлар манбалари ва жойлашувини текшириш, уларни тўғри йўналишда ишлатилганлигини аниқлаш;
- тўлов мажбуриятларининг ўз муддатида бажарилганлиги, дебитор ва кредиторлик қарзлар таркибини ўрганиш;
- корхонанинг ўзига қарашли маблағлари билан қарз маблағлари ўртасида нисбатни ва айланма маблағларнинг манба билан таъминланганлигини текшириш, молиявий интизомга қанчалик амал қилинишини аниқлаш ва тўлов қобилиятига баҳо бериш;
- корхона мулкчининг қадрлиги ва тез пулга айлана олиш даражасини ўрганиш;
- айланма маблағлардан фойдаланишга баҳо бериш ва корхонанинг молиявий аҳволини яхшилаш бўйича таклифлар бериш.

Таҳлилнинг асосий мақсади – молиявий фаолиятдаги ютуқ ва камчиликларни аниқлаб, маблағлардан янада тўғри фойдаланган ҳолда тўловга лаёқатлиликни мустақамлашга қаратилади.

Бизга маълумки, корхоналар молиявий фаолиятининг барқарор бўлиши бир вақтнинг ўзида корхона учун ҳам, давлат учун ҳам фойдалидир. Шу боис, ҳар доим корхона раҳбари ва давлат органлари корхоналарнинг молиявий барқарорлигидан бирдек манфаатдордир. Аммо ҳар доим ҳам корхонанинг молиявий барқарорлиги таъминланавермайди. Бунга бир қатор объектив ва субъектив омиллар таъсир этади, албатта. Шу боис, бу ишимизнинг навбатдаги масаласи корхоналар молиявий ресурсларини ташкил этишда активлар самарадорлигини ошириш масалаларини ёритишга ҳаракат қиламиз.

2.3 Наманган вилоят “Қишлоқхўжаликкимё” ҳудудий акциядорлик жамияти Уйчи туман филиали иқтисодий фаолиятида активлар самарадорлигини ошириш

Ҳар қайси корхона хўжалик фаолиятини амалга ошириш учун мулкчилик ҳуқуқини берувчи маълум мулкка эга бўлиши керак. Балансда акс эттирилган корхона ихтиёрида булган барча мол-мулк унинг активи дейилади.

Корхона активлари куплаб синфий хусусиятлари бўйича ажратилади ва уларнинг асосийлари қуйидагилар ҳисобланади:

1. Активларнинг ишлаш шакллари. Бу хусусият бўйича уларнинг қуйидаги қуринишлари ажратилади:

а) моддий активлар. Улар корхонани ҳарактерлайди. Корхонанинг моддий активлари таркибига қуйидагилар тааллуқлидир:

- асосий воситалар;
- тугалланмаган капитал қуйилмалари;
- монтажга мулжалланган қуйилмалар;
- хом ашё ва ярим фабрикатларни ишлаб чиқариш захиралари;
- кам қийматли ва тез эскирувчи предметларнинг захиралари;
- тугалланган ишлаб чиқариш;
- реализацияга мулжалланган тайёр маҳсулот захиралари;

б) номоддий активлар. Корхонанинг ашёвий шаклга эга булмаган, лекин хўжалик фаолиятида катнашувчи ва фойда келтирувчи активларини ҳарактерлайди. Корхонанинг бу қуринишдаги активларига қуйидагилар тааллуқлидир:

- корхона томонидан алоҳида табиий ресурслардан фойдаланиш ҳуқуқини сотиб олиш;
- ихтироларни ишлатиш учун патент ҳуқуқи;
- “нау-хау” — техник, бошқарув, тижорат ва бошқа билимларнинг техник ҳужжатлаштириш, қисқача таъриф, ёзилган ишлаб чиқариш тажрибаси қуринишда расмийлаштирилган йигиндиси, патентланмаган инновация предмети ҳисобланади;
- саноат намунасига ва моделларига берилган ҳуқуқ;
- маҳсулот белгиси — эмблема, урнатилган тартибда руйхатга олинган символ ёки расм;
- савдо маркаси — юридик шахснинг фирма номини ишлатиш ҳуқуқи;
- компьютер дастур маҳсулотларини ишлатиш ҳуқуқи;

в) молиявий активлар корхонага тааллуқли ёки уни юритишда булган турли молиявий курулларни ҳарактерлайди. Корхонанинг молиявий активларига қуйидагилар қиради:

- миллий валютадаги пул активлари;
- чет эл валютадаги пул активлари;
- ҳамма шакллардаги дебиторлик қарзлари;
- қисқа муддатли молиявий қуйилмалар;
- узоқ муддатли молиявий қуйилмалар.

2. Активларнинг айланиш тезлиги ва ҳўжалик жараёнидаги ҳарактери. Ушбу қурсатқич бўйича корхона активлари қуйидаги қуринишларга тақсимланади:

а) айланма (жорий) активлар, жорий ишлаб чиқариш операцион - тижорат фаолиятига хизмат қурсатади ва бир ишлаб чиқариш - тижорат циклида тулик истеъмол қилинади;

б) айланишдан ташқари активлар.

3. Фаолиятнинг алоҳида қуринишларига хизмат қурсатиш ҳарактери. Ушбу шакл бўйича корхона активлари қуйидаги қуринишларига ажратилади:

а) операцион активлар. Улар операцион фойда олиш мақсадида корхона ишлаб чиқариш — тижорат фаолиятида бевосита ишлатиладиган мулкый бойлиқларнинг йигиндисини англатади.

Операцион активлар таркиби қуйидагилардан иборат:

- ишлаб чиқаришнинг асосий воситалари;
- операцион жараёнга хизмат қилувчи номоддий активлар;
- айланма операцион активлар;

б) инвестицион активлар. Булар корхонанинг инвестицион фаолиятини амалга ошириш билан бевосита боғлиқ мулкый бойлиқлар йигиндисини уз ичига олади. Инвестицион активлар таркиби қуйидагилардан иборат:

- тугалланмаган капитал қуйилмалари;
- монтажга мулжалланган қуйилмалар;
- узоқ муддатли молиявий қуйилмалар ;
- қисқа муддатли молиявий қуйилмалар.

4. Активларни шакллантиришда молиявий манбаларнинг ҳарактери.

Шу қўрсатқич билан мос бўлган корхона активлари қуйидаги қуринишларга ажратилади:

а) ялпи инвестиция. Узлик ва қарз капитали ҳисобига шаклланган корхонанинг мулкый бойлиқлари (активлари) нинг ҳамма йигиндини уз ичига олади;

б) соф активлар. Фақат корхонанинг узлик капитали ҳисобига шаклланган, мулкый бойлиқлари (активлари) нинг баховий йигиндисини ҳарактерлайди.

5. Активларга эғалиқ қилиш ҳарактери. Ушбу шакл бўйича корхона активлари қуйидаги қуринишларга ажратилади:

а) узлик активлари. Унга корхона доимий ихтиёрида булган ва унинг баланси таркибида акс эттирилган активлар тааллуқлидир;

б) ижарага олинган активлар. Унга қонуний ижара (лизинг) шартномасига биноан корхона ихтиёрида вақтинчалиқ турган активлар қиради.

6. Активларнинг ликвидлиқ даражаси. Корхона активларини бу белгига мос ҳолда қуйидаги қуринишларга ажратиш қабул қилинган:

а) абсолют ликвид шаклидаги активлар. Уларга реализация талаб этмайдиган ва туловларнинг тайёр манбасини узида акс эттирувчи активлар тааллуқлидир. Бу қуринишдаги активлар таркибига қуйидагилар қиради: миллий валютадаги пул маблағлари, чет эл валютасидаги пул маблағлари ва бошқалар;

б) юқори ликвидли активлар. Уларга жорий молиявий мажбуриятлар бўйича туловларни уз вақтида таъминлаш мақсадида пул шаклига жорий бозор баҳосини йукотмасдан, айланадиган (қоидага биноан бир ойлик муддатгача) активлар гуруҳи тегишлидир. Бу қисқа муддатли молиявий қуйилмалар ва қисқа муддатли дебиторлик қарзларидир;

в) уртача ликвидли активлар. Бу қуринишга уз бозор баҳосини ҳеч қандай йукотишсиз бир ойдан олти ойгача муддатда пул шаклини конверсирлайдиган активлар тааллуқлидир;

Уларга қисқа муддатли қарзлар ва реализацияга мулжалланган тайёр маҳсулот захираларидан ташқари дебиторлик қарзларининг барча шакллари қиради;

г) қучсиз ликвидли активлар. Уларга маълум вақт даври тугашидан кейин уз жорий бозор баҳосини ҳеч қандай йукотишсиз пул шаклига конверсирлайдиган активлар тегишлидир (ярим йил ва юқори). Бунга ҳом ашё ва ярим фабрикалар захиралари, тугалланмаган капитал қуйилмалари, монтажга мулжалланган қурилишлар, номоддий актив, узоқ муддатли молиявий қуйилмалар;

д) ликвидли булмаган актив. Бу гуруҳга узлари мустакил сотилиш имконига эга булмаган корхона активлари киради (улар бир бутун «ашёвий» мулк таркибидагина сотилиши мумкин).

Бундай активларга қуйидагилар тегишлидир:

- умидсиз дебиторлик қарзлар;
- келгуси давр харажатлари;
- жорий ва утган йиллар зарарлари (корхона балансининг активида акс эттирилган).

Айланма активларни шакллантиришнинг *агрессив йўналиши* ушбу активларни алоҳида кўринишлари бўйича суғурта резервларининг ҳамма шакллари минимизациялашдан иборат.

Молиявий цикл (пул айланишининг цикли) корхонанинг айланма активларига инвестиция килинган, олинган хом ашё, материал ва ярим фабрикатлар учун кредиторлик мажбуриятларни тулаш давридан бошлаб етказиб берилган тайёр маҳсулот учун дебиторлик қарзлари инкассацияси билан тугалланадиган пул маблағларининг тулик айланиш даври акс эттиради.

III- боб. Корхоналар иқтисодий муносабатларида корпоратив бошқарув муаммолари ва уни ривожланиш истикболлари

3.1. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари

«Корпоратив бошқарув» муаммоси Ўзбекистонда, айниқса, ўтган асрнинг 90-йилларнинг иккинчи ярмидан бошлаб долзарб аҳамият касб эта бошлади. Умумжаҳон жараёнлари, хусусан, 80-йилларда АҚШ ва бошқа қатор мамлакатларда корпоратив бошқарувга қизиқишнинг ўсиши (институционал инвесторлар кучайган бир пайтда акциялар назорат пакетларини нодўстона эгаллаб олишга қарши реакция сифатида), 1997-1998 йиллардаги жаҳон молиявий инқирози ва бозори ривожланаётган мамлакатларда корпорацияларнинг муаммолари бунга ундайдиган ташқи мотивларга айланди.

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

- «шаффофлик»;
- компания фаолият ҳақида молиявий ва бошқа ахборотларни очиш;
- менежмент фаолияти устидан ички назорат жараёнлари;
- барча акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва таъминлаш;
- директорларнинг компания стратегиясини белгилаш, бизнес-режалар тасдиқлаш, бошқа муҳим қарорлар қабул қилиш, менежерлар тайинлаш, уларнинг фаолиятини назорат қилиш, зарур ҳолларда менежерларни ишдан бўшатишда мустақиллиги.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти самарали корпоратив бошқарувнинг қуйидаги жиҳатларини ажратиб кўрсатади:

- ҳалоллик – инвесторларнинг ўз маблағлари ҳимояланишига ишонч;
- «шаффофлик» - компаниянинг ўз молиявий аҳволи ишончли ва тўлиқ ахборотни ўз вақтида очиш;
- ҳисобдорлик – менежерлар компания мулк эгаларига ҳисобот беради;
- жавобгарлик – компаниянинг қонунлар ва ахлокий меъёрларга риоя қилиш.
- Самарали корпоратив бошқарув натижаси маҳаллий миқёсда ҳам, глобал миқёсда ҳам намоён бўлади:
- компания миқёсида самарали корпоратив бошқарув компаниянинг акциядорлар ва барча манфаатдор шахсларнинг манфаатларини ҳимоя қилган ҳолда максимал фойда олишини таъминлайди;
- давлат миқёсида самарали корпоратив бошқарув хусусий секторнинг, фонд бозорининг ва бутун иқтисодиётнинг ривожланишига хизмат қилади;

- жаҳон миқёсида самарали корпоратив бошқарув халқаро молия бозори структурасини шакллантиришда молия инқирозининг рўй бериш рискин пасайтиришга имкон беради.

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

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

- «назорат қилувчи акциядорлар» ва «менежерлар»нинг бирлашуви;
- яқин йилларда ташқи акциядорлик молиялаштириши эҳтимолининг пастлиги самарали корпоратив бошқарувнинг принципиал иқтисодий негизи сифатида;
- акциядорлик капиталининг бир жойга тўпланиши ва назоратни бирлаштириш;
- акциядорларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашининг кучайиши ва ўз ролини англаши.

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

- ахборот жихатидан ёпиқлик, айниқса, компаниянинг ҳақиқий эгалари ва мулк структураси ҳақидаги ахборот борасида;
- корпоратив низоларни ҳал қилишда маъмурий ресурсни қўллаган ҳолда буюртма бўйича ҳуқуқларни қўллаш;
- халқаро андозаларга мос келмайдиган молиявий ҳисоботлар;
- олий менежмент фаолияти мониторинги самарадорлигининг пастлиги;
- директорлар Кенгаши ишида самарадорлик ва профессионалликнинг пастлиги, унинг таркибида мустақил директорлар сонининг камлиги.

Бу муаммолар давлат микёсида ҳам (масалан, ахборотни очиб беришга нисбатан қатъий талаблар белгилаши, корпоратив хулқ-атвор Кодексининг қабул қилиниши), алоҳида компаниялар микёсида ҳам (уларнинг ўз хулқ-атвор кодексларини қабул қилиши) ҳал этилади. Корпоратив хулқ-атвор қоидалари ва андозалари бозор иқтисодиёти механизмининг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Компанияларнинг корпоратив хулқ-атвор ёки бошқарув кодексларини қабул қилишини акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни яхшилаш, директорлар Кенгаши самарадорлигини ошириш ва ахборотни очиш бўйича компания фаолияти кодексларига кўпроқ урғу берилиши туфайли компаниянинг ўзи учун ҳам, инвесторлар учун ҳам ижобий омил сифатида кўриб чиқиш зарур. Бунда «оммавий» сифатида ишлашни режалаштирган компанияларда ва «ёпиқ» жамият сифатида ишлаш истагида бўлган компанияларда ташкилотда ички корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари жиддий фарқ қилишини эътиборга олиш зарур. Хусусан, бу компанияларнинг биринчилари янги акциядорларнинг маблағларини жалб этмасдан туриб узоқ муддатли истикболда муваффақиятли ривожлана олмаслигини тўғри англаб, барча бошқарув қарорларини компанияда мустақил ва малакали регистратор (рўйхатга олувчи) мавжудлиги, компания директорлар Кенгашида мустақил директорларнинг етарли ва улар фаолиятининг самарали бўлиши, акциядорлар умумий йиғилишида қарор қабул қилиш жараёни каби масалалар бирламчи аҳамиятга эга бўлган инвесторларнинг устуворликлар тизими билан боғлайдилар. Иккинчи гуруҳдаги компаниялар учун эса корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари ва истикболлари бирмунча оддийроқ. Уларнинг бу соҳадаги дастури аввало бошқарув қарорлари сифатини ошириш, самарали ўзаро алоқа тизимини яратиш ва барча манфаатдор шахсларни мотивациялашга қаратилган. Корпорациялар учун агар улар корпоратив бошқарув тизимини тегишлича халқаро амалиётга мувофиқ ўзгартира олмасалар, ўзининг ўсиши учун капитални ишга туширишга ҳаракат қилар экан, ноқулай рақобат позициясига тушиб қолиши мумкинлиги умумий ҳисобланади. Корпоратив бошқарувнинг қатъий андозалари капитал бозорларининг байналмилаллашув шароитларида инвесторларни жалб қилиш ва ушлаб қолиш учун муҳим аҳамият касб этади.

Таъкидлаш жоизки, бугунги кунда корпоратив бошқарув бутун дунёда жиддий ўғаришларга учрамоқда, бу биринчи навбатда корпоратив қонунчиликка тааллуқли. Корпоратив қонунчилик янги иқтисодий воқеликларги, йирик корпоратив низоларга, шунингдек, давлатлараро микёсда ҳам, бизнес-жараёнлар микёсида ҳам интеграция ва глобаллашув жараёнларига жавоб беришга мажбур бўлди. Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикасида комплексли ёндашувга асосланган ва асосий устуворликларни белгилаб берадиган корпоратив қонунчиликни ривожлантириш Концепцияси тайёрланган. Мазкур Концепциянинг асосий бўлимларидан бири корпоратив низоларни тартибга солиш ва нодўстона корпоратив истилоларга қаршилик кўрсатишга бағишланган. Концепцияда юридик шахсларни қайта ташкил қилиш масаласига ҳам алоҳида эътибор қаратилган. Қайта ташкил қилиш ҳақидаги қонунчиликни такомиллаштириш доирасида юридик шахсларни қайта ташкил қилиш масаласига бағишланган умумий бир қонун қабул қилиш зарур. Бундан ташқари, энг муҳим йўналишлардан бири аффиляцияланган шахсларни ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш ҳисобланади. Юридик шахсларнинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари такомиллаштириш корпоратив қонунчиликнинг жиддий муаммоси саналади.

Корпоратив қонунчилик ҳеч қандай истисносиз барча хўжалик фаолияти қатнашчиларига дахлдор бўлиб, унинг ривожланиш тизимли ёндашув талаб қилади ва бевосита у ёки бу мамлакатда корпоратив бошқарув сифатида акс этади.

3.2. Корпоратив бошқарувдаги муаммолар ва уларни бартараф этиш йўллари

Иқтисодиётни модернизациялаш, инновацион технологияларни кенг жорий этиш билан боғлиқ кенг масштабдаги ислохотларни амалга ошириш шароитида иқтисодиётнинг корпоратив

сектори аҳамияти юқоридир, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш сиёсати изчил амалга оширилиши пировардида кўпукладли иқтисодиёт ва унинг натижасида мамлакат бизнес муҳити шакллантирилди. Бунда мулкчиликнинг бошқа шакллари каби корпоратив мулкчилик муносабатлари ҳам шаклланиб, уларнинг ялпи ички маҳсулот яратишдаги ҳиссаси сезиларли даражада ортиб бормоқда.

Иқтисодиётнинг корпоратив секторининг алоҳида ўрни мавжудлиги билан билан бир қаторда ушбу мулкчилик шаклининг ривожланиши жараёнида айрим муаммолар мавжудки, уларнинг ҳал этилиши нафақат соҳанинг тараққиёти учун, балки иқтисодиёт барқарорлиги учун ҳам аҳамиятлидир.

Кейинги йиллардаги миллий корхоналарни ислох этиш натижасида корпоратив сектор иқтисодиётидаги умумий муаммолар бевосита мулкдорлар, акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги манфаатлар қарама-қаршиликларини ўзида ифодаловчи корпоратив бошқарув тизимидаги мавжуд муаммоларга ҳам бевосита боғлиқ бўлмоқда. Буни хусусийлаштиришдан сўнгги бизнес муҳити “хўжалик демократиясини” шакллантириш билан боғлиқ иқтисодий ва ҳуқуқий ҳамда ижтимоий муаммолар таъсирида, маҳалла акциядорлик корхоналарида юқори корпоратив маданиятнинг шаклланимаганлиги билан изоҳлаш мумкин.

Ҳозирги шароитда ишлаб чиқаришни модернизациялаш ва инновацион технологияларни кенг жорий этиш билан боғлиқ ислохотлар йирик ва стратегик аҳамиятга эга бўлган инвестицион лойиҳаларни амалга ошириш, йирик масштабдаги капитални жалб қилишни талаб этади. Бундай йирик ва стратегик аҳамиятга эга бўлган инвестиция лойиҳаларини молиялаштиришнинг манбалари таркибидаги анъанавий йўналишлардан бири қимматли қоғозларни молиявий бозорларга жойлаштириш ҳисобланиб, аксарият акциядорлик жамиятларининг ушбу йўналишдаги маблағларни жалб қилиш имкониятлари инвесторлар ишончининг пастлиги туфайли чекланиб қолмоқда. Бунга асосий таъсир этувчи омил нафақат корхоналар молиявий хўжалик фаолиятининг самарадорлигига таъсир этмоқда, балки асосий таъсир этувчи омил сифатида эмитент корхоналар акцияларига қўйилма қилувчи ҳиссадорлар ва айниқса, янги ҳиссадорлар учун ҳуқуқлари чекланиши билан боғлиқ инвестицион хатарларнинг мавжудлиги ҳисобланади. Хусусан, ижро этувчи директор ва ҳиссадорлар ўртасидаги ўзаро муносабатларда манфаатлар мувозанатининг бузилиш ҳолатларининг мавжудлиги акциядорлик жамиятларига ва айниқса, саноат тармоғидаги акциядорлик жамиятларига инвестициялар оқимининг нисбатан чекланишига таъсир этувчи омиллардан бири ҳисобланмоқда. Айрим иқтисодчи олимларнинг фикрича, акциядорлар пакетига эгалик қилувчи акционерлар ва менежерлар ўртасидаги амалдаги муносабатларнинг шаффофлиги етарли эмас ва амалдаги қонунчилик инвесторлар ҳуқуқларини етарли даражада ҳимоя қилмайди.

Ўзбекистон Республикасида шакллантирилган корпоратив бошқарув тизими бир томондан молиявий бозорларнинг етарли даражада ривожланмаганлиги, иккинчидан, акциядорларнинг инсайдерлик назоратига қарама-қарши ҳаракатининг асосий усули сифатида шакллантирилган капиталларнинг юқори даражада концентрациялашуви билан тавсифланади.

Оптимал корпоратив бошқариш тизими ҳар қандай корхоналарда ташкил этилиши мумкин. Лекин, бундай тизим учун йирик вертикал-интеграл корпоратив тузилмаларнинг имкониятлари нисбатан юқоридир. Шу нуқтаи назардан маҳаллий корпоратив мулкчиликка асосланган хўжалик субъектларимизда корпоратив бошқариш тизими самардорлигини оширишга қулай шарт-шароитлар мавжуд. Чунки республикаимизда амалга оширилган давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш сиёсати натижасида деярли иқтисодиётнинг таянч тармоғидаги корхоналар йирик вертикал-интеграл ташкилий тузилмаларга айлантирилган. Ушбу акциядорлик жамиятларига жами акциядорлик жамиятларига тўғри келадиган активларнинг салмоқли қисми тўғри келади. Шунингдек, ушбу корпоратив тузилмаларда давлат улуши юқори бўлиб, улар бўйича давлатнинг ишончли вакиллари тайинланади ва ишончли бошқарувчиларга бошқаришга берилади. Ишончли бошқарувчилар фаолиятининг амалдаги ҳолати шуни тасдиқлайдики, уларнинг самарали фаолиятига қуйидаги омиллар таъсир этмоқда:

- стратегик аҳамиятга эга бўлган соҳа ва тармоқлардаги бизнесда давлат иштирокини таъминлаш бош мақсад бўлсада, унинг манфаатлари аниқ белгиланмаган;
- юклатилган вазифаларни сифатли бошқариш натижаларига асосланган ҳолда рағбатлантирувчи механизмларнинг етарли даражада эмаслиги;
- компетенциянинг етишмаслиги, яъни кадрлар бўшлиғининг мавжудлиги ва мавжуд кадрларда корпоратив бошқариш асослари, ваколат ва мажбуриятларини ҳамда профессионал билим ва малаканинг етишмаслиги каби омиллар таъсир этмоқда.

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

Мамлакатимизда кузатилаётган макроиқтисодий барқарорлик ва иқтисодий ўсиш суръатлари корпоратив мулкчилик шароитида фаолият юритувчи хўжалик субъектлари томонидан стратегик бошқарув тизимини шакллантиришга шарт-шароит яратмоқда, лекин, замонавий шароитларда жамоа аъзолари, менежерлар, таркибий тузилмалар ҳамжихатлиги ва келишувини тартибга солувчи қоида ва меъёрларни ўзида мужассамлаштирувчи корпоратив маданиятни ривожлантириш билан боғлиқ муаммолар мавжуд.

Корпоратив маданиятнинг асосий компонентлари қуйидагилардан иборат:

- лидерликнинг қабул қилинадиган тизими;
- ихтилофларни ҳал қилишнинг йўналишлари ва услублари;
- коммуникациянинг амалдаги тизими;
- корхонадаги индивиднинг ҳолати ва позицияси;
- қабул қилинадиган шиорлар, ахлоқ меъёрлари, ҳуқ-атворлар.

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

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

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

- акциядорлик жамиятлари молиявий хўжалик фаолияти тўғрисидаги маълумотларни ошқора эълон қилинмаслиги;
- молиявий бозорлар ахборот инфратузилмасининг етарли даражада ривожланмаганлиги;
- амалдаги молиявий ҳисоб тизими ва молиявий ҳисоботлардаги мавжуд маълумотлардан кенг инвесторлар жамоатчилигининг фойдаланишлари билан боғлиқ муаммолар.

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

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

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

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш бўйича амалга ошириладиган чора-тадбирлар мамлакатимизнинг умумиқтисодий ҳолатига ўзининг ижобий таъсирини кўрсатган ҳолда, асосий ижтимоий гуруҳлар ва ижтимоий институтлар ўртасидаги муносабатларда манфаатлар мувозанати таъминланишига олиб келиши мумкин.

3.3. Корпоратив корхоналарда манфаатлар уйғунлигини таъминлаш

Ҳозирги кунда мамлакатмизда олиб борилаётган кенг кўламдаги иқтисодий ислохотларнинг туб моҳиятини иқтисодиётнинг ҳар бир иштирокчисига етиб боришини таъминлаш ва уларда иқтисодий фаолликни ошириш, аввало таълим тизими қолаверса, давлатнинг ушбу секторида фаолият юритаётган мутахассисларнинг асосий вазифаларидан биридир. Энг аввало корпоратив бошқарув ва менежмент тушунчаларининг иқтисодий моҳиятини кенг омма ва бизнес субъектлари вакилларига тушунтириш ва уларни корпоратив менежмент тамойиллари ва стандартлари бўйича етарлича ахборотлар билан таъминлаш ҳамда ушбу йўналишда фаолият олиб бориш бўйича кўникмалар ҳосил қилиш керак.

Корпоратив бошқарув кенг оммага тушунарли бўлиши учун айтиш мумкинки, шериклик асосида ташкил этиладиган бизнес ёки фаолиятда ўзаро шартларни келишиб олинishiдир. Айни вақтда, бу муносабатлар жаҳон тажрибасидан кўриниб турибдики, жуда ҳам мураккаб ва содда кўринишларда амал қилмоқда. Мураккаблиги акционерлик жамиятларида акциядорлар мулк эгаси ҳисоблансада, уни бошқаришда умуман иштирок этмайди, у сотиб олган акцияси бўйича ушбу корхона фаолиятини шахсан кўриши шарт эмас, баъзи бир акциядорлар акцияларни сотиш ва сотиб олиш ўртасидаги фарқдан даромад олганлиги учун уни ким бошқараётганлигига аҳамият ҳам бермайди, баъзи бирларида йирик акциядорлар томонидан бошқарилиб кичик улушга эга акциядорлар сон жиҳатдан жуда ҳам кўп ва ҳаттоки, баъзи бир акциядорлик жамиятларида бирорта ҳам бир фоизли улушга эга акциядори йўқ акциядорлик жамиятлари пайдо бўлган. Соддалиги уларни бошқаришда мамлакатларнинг қонунчилиги ва ривожланиш моделидан келиб чиқиб корпоратив бошқарув принципларига эга ҳамда белгиланган тартиб-қоидаларга асосан тартибга солинади.

Мамлакатимизда аҳоли фаровонлигини ошириш мақсадида амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлари натижасида ўрта мулкдорлар синфи шаклланмоқда. Шу билан бирга, янги инвестицион лойиҳаларни шакллантириш ва янги бизнес тузилмаларни яратишга бўлган эҳтиёж бу лойиҳаларни молиялаштиришда давлатнинг мақсадли маблағлари ва банкларнинг кредитларидан фойдаланмоқда. Корпоратив тузилмаларнинг инвестициялаш жараёнидаги устунлигидан фойдаланишга эътиборни қаратиш мақсадга мувофиқ. Чунки аҳоли қўлидаги бўш пул маблағларини иқтисодиётга жалб қилишда банклар ва бошқа фондларнинг имкониятлари етарлича фаол эмас. Ўзбекистонда ҳалқ ўртасида шерикчилик ишга бўлган муносабат иқтисодий манфаатларнинг тўқнашувини нуқтаи назаридан ижобий эмас. Бу эса ўз навбатида аҳоли қўлидаги тўпланиб турган маблағлар ва уларни қўшимча пул топишга бўлган мақсадларини бирлаштиришни зарурат қилиб қуймоқда. Айни вақтда Президентимиз томонидан кўтарилган ушбу устувор вазифанинг ҳам туб моҳияти шу ерда, аҳоли ва бизнес субъектларнинг қўлида турган бўш пул маблағлари ва уларнинг даромад олишга бўлган интилишларини бирлаштириш ва янги бизнес лойиҳаларга йўналтириш учун уларга корпоратив менежмент принципларини етарлича тушунтириш ҳамда уларнинг инвестиция қилаётган маблағларини ва қобилиётларини самарали қайтарилишига замин яратиш устувор вазифа сифатида қаралмоқда.

Корпоратив мулкчилик эса мулк эгаларининг ўзига тегишли улуши ва улуш бўйича олинган натижага эгалик қилиши билан белгиланади. Акция мулк сифатида 3 хил хусусиятга эга: биринчидан, эгалик-акциядорга шу корхонанинг эгаси эканлигини билдиради, бошқариш жараёнида иштирок этиш ва акция нархини ортишдан қўшимча даромадга эга бўлиш имкониятини беради, иккинчидан, шу корхонанинг фойдасига акция қиймати бўйича улуш(дивиденд)га эга бўлиш имкониятини беради, учунчидан, акциядорлик жамиятлари акцияларини фонд бозорларида олди-сотди қилишдаги нарх ўртасидаги фарқлардан фойда олиш имкониятидир. Бу эса, ўз навбатида акциядорлик жамиятлари(корпорациялар) корхона сифатидаги ўзига хосликни келтириб чиқаради.

Корпоратив корхона— бу мулкка эгалик қилиш ва уни бошқариш жиҳатлари ажралган ҳолда иқтисодий фаолиятни самарали ташкил этишда иштирок этувчи томонлар манфаатлари уйғунлашувини таъминловчи хўжалик юритувчи субъектдир.

Корпорациялар фаолияти кўплаб манфаатдор иштирокчилар, жумладан, акциядорлар, инвесторлар, кредиторлар, ходимлар, мол етказиб берувчилар, истеъмолчилар, касаба уюшмалари, рақобатчилар, маҳаллий бошқарув органлари, давлат муассасалари ва бошқаларнинг ҳатти-ҳаракатлари таъсирида амалга ошади. Айни пайтда, корпоратив бошқарув— муайян хўжалик юритиш фаолияти доирасида тўқнашувчи яқка тартибдаги, гуруҳий ва ижтимоий манфаатлар ўртасидаги мувофиқликни ўрнатиш жараёнидир. Корпоратив муносабатлар турли

иштирокчиларининг вазифа ва манфаатларини қуйидаги жадвал орқали ифодалаш мумкин (3.3.1-жадвал)

3.3.1-жадвал

Корпоратив муносабатлар турли иштирокчиларининг вазифа ва манфаатлари

Корпоратив муносабатлар иштирокчилар гуруҳи	Вазифалари	Манфаатлари
Акциядорлар	Корпорация инвесторлари ҳисобланади	Дивиденд олиш ҳамда сотиш зарур бўлган ҳолатда акцияларнинг юқори курсидан манфаатдорлар
Ёлланма менежерлар	Менежментнинг барча асосий функцияларини амалга оширадилар	Компания ҳамда унда ўзларининг шахсий мавқелари барқарор бўлишидан манфаатдорлар
Компания ходимлари	Компаниянинг барча ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятини бевосита амалга оширадилар	Компания ҳамда унда ўзларининг шахсий мавқелари барқарор бўлишидан манфаатдорлар
Давлат бошқарув органлари	Корпоратив муносабатларнинг меъёрий-ҳуқуқий базасини шакллантирадилар	Компанияларнинг барқарорлиги, уларнинг солиқ тўлаш ҳамда иш ўринларини яратишга лаёқатли бўлишидан манфаатдорлар
Кредиторлар	Компанияларнинг ишлаб чиқариш-хўжалик ва бошқа фаолиятларини молиялаш тиришда иштирок этадилар	Компанияларнинг барқарорлиги, уларнинг олинган маблағлар ҳамда шартномада кўзда тутилган фоизларни қайтаришга лаёқатли бўлишидан манфаатдорлар

Бундан кўринадики, корпоратив муносабатлар турли иштирокчиларининг вазифа ва манфаатлари ўзаро фарқ қилиб, корпоратив бошқарувни амалга оширишда ушбу жиҳатларнинг ҳисобга олиниши муҳим аҳамият касб этади.

Айни вақтда, Ўзбекистонда ривожланган мамлакатлар тажрибасида корпорация (компания) номини олган акциядорлик жамиятларида бошқарув ва мулкка эгалик ўртасидаги муносабатлар йилдан-йилга ўзгариб бормоқда. Бу жараёнда фаолият олиб бораётган бизнес субъектлар ёки янги ташкил этилаётган бизнес фаолиятларини инвестициялашда аҳоли ва бошқа хўжалик субъектларининг ихтиёрида бўш турган молиявий маблағларни жалб қилиш ва уларни янги бизнес шерикларга айлантиришга эришиш, уларда корпоратив мулкка бўлган муносабатларни шакллантиришга устувор вазифа сифатида эътибор қаратиш лозим.

Хулоса ва таклифлар

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

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

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

- «назорат қилувчи акциядорлар» ва «менежерлар»нинг бирлашуви;
- акциядорлик капиталининг бир жойга тўпланиши ва назоратни бирлаштириш;
- акциядорларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашининг кучайиши ва ўз ролини англаши.

Бунда корпоратив бошқарув тизимида қуйидаги асосий муаммоларни ажратиш кўрсатиш мумкин:

- ахборот жиҳатидан ёпиқлик, айниқса, компаниянинг ҳақиқий эгалари ва мулк структураси ҳақидаги ахборот борасида;
- корпоратив низоларни ҳал қилишда маъмурий ресурсни қўллаган ҳолда буюртма бўйича ҳуқуқларни қўллаш;
- халқаро андозаларга мос келмайдиган молиявий ҳисоботлар;
- олий менежмент фаолияти мониторинги самарадорлигининг пастлиги;
- директорлар Кенгаши ишида самарадорлик ва профессионалликнинг пастлиги, унинг таркибида мустақил директорлар сонининг камлиги.

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

Мамлакатимизда кузатилаётган макроиқтисодий барқарорлик ва иқтисодий ўсиш суръатлари корпоратив мулкчилик шароитида фаолият юритувчи хўжалик субъектлари томонидан стратегик бошқарув тизимини шакллантиришга шарт-шароит яратмоқда, лекин, замонавий шароитларда жамоа аъзолари, менежерлар, таркибий тузилмалар ҳамжихатлиги ва келишувини тартибга солишчи қолида ва меъёрларни ўзида мужассамлаштирувчи корпоратив маданиятни ривожлантириш билан боғлиқ муаммолар мавжуд.

Корпоратив маданиятнинг асосий компонентлари қуйидагилардан иборат:

- лидерликнинг қабул қилинадиган тизими;
- ихтилофларни ҳал қилишнинг йўналишлари ва услублари;
- коммуникациянинг амалдаги тизими;
- корхонадаги индивиднинг ҳолати ва позицияси;
- қабул қилинадиган шиорлар, ахлоқ меъёрлари, ҳуқ-атворлар.

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

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

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

- акциядорлик жамиятлари молиявий хўжалик фаолияти тўғрисидаги маълумотларни ошқора эълон қилинмаслиги;
- молиявий бозорлар ахборот инфратузилмасининг етарли даражада ривожланмаганлиги;
- амалдаги молиявий ҳисоб тизими ва молиявий ҳисоботлардаги мавжуд маълумотлардан кенг инвесторлар жамоатчилигининг фойдаланишлари билан боғлиқ муаммолар.

Наманган вилоятида фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларининг самарали фаолият юритишини таъминлаш мақсадида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш учун бошқарув

органлари жавобгарлигини ошириш бўйича аниқ чора тадбирлар белгиланиши лозим. Мазкур шароитда қуйидаги таклифларни амалга ошириш масадга мувофиқдир:

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

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

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

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

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

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

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

- корпоратив қонунчиликка ўзгартиришлар киритиш;

- акциядорлик жамиятларининг уставлари, низомлари ва бошқалар каби ички меъёрий ҳужжатлар – корпоратив андозаларнинг янгиларини ишлаб чиқиш ёки амалдагиларини такомиллаштириб бориш;

- корпоратив манфаат томонлари ўртасида муносабатларни қуриш амалиётини халқаро тан олинган корпоратив бошқарув тамойиллари асосида такомиллаштириш.

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

- Корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлигини янада аниқ белгилаш;

- Акциядорлик жамиятларининг кузатув кенгашлари, умумий йиғилишлари, тафтиш комиссияларининг роли ва аҳамиятини оширишнинг меъёрий механизмларини мустаҳкамлаш;

- Миноритар акциядорларнинг манфаатларини чуқурроқ ҳисобга олиш орқали кафолатларини кўпроқ таъминлаш;

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

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

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т.: “Ўзбекистон”, 2008.
2. Ўзбекистон Республикаси “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни.-Т.: 26.04.1996.
4. Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида” Қонуни .-Т.: 22.07.2008 й.
5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Акциядорлик жамиятларини бошқариш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 361-сонли Қарори.-Т.: 19.04.2003.
6. Каримов И.А. “Ватан равнақи учун барчамиз масъулмиз”. Т.: “Ўзбекистон” 2001. 161-бет
7. Каримов И.А. “Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим”. Т.: “Ўзбекистон”, 2006
8. Каримов И.А. “Янгиланиш ва тараққиёт йўлида янада изчил ҳаракатланиш халқимиз учун фаровон турмуш яратиш асосий вазифамиздир.” “Халқ сўзи”, 2007 йил 13 феврал.
9. Каримов И.А. “Энг асосий меъзон ҳаёт ҳақиқатини акс эттиришдир”. Т.: “Ўзбекистон”, 2009.
10. Каримов И.А. “Жаҳон молиявий –иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”.-Т.: Ўзбекистон, 2009.
11. Каримов И.А. Мамлакатни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш-давр талаби.-Т: Ўзбекистон, 2009 й.
12. Каримов И. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқоролик жамиятини ривожлантириш концепцияси; ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатнинг қўшма мажлисидаги маъруза. 2010 йил 12 ноябрь / И.Каримов. –Тошкент; “Ўзбекистон”, 2010.-56 б.
13. Каримов И.А. Бизнинг йўлимиз — демократик ислохотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 19 йиллигига бағишланган тантанали маросимда қилган маърузаси. – “Халқ сўзи” газетаси.
14. Каримов И.А. “Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шarti” мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқ // Халқ сўзи, 2012 йил 18 февраль.
15. Каримов И.А. “2012-йил ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” // “Халқ сўзи” газетаси №14, 2012 йил 20 январ.
16. 2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2014 й. 19 январ
17. Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. Т.: “Ўзбекистон”, 2015.
18. Беркинов Б, Пулатов Н. Акциядорлик жамиятлари. Т.:ТДИУ, 2007.
19. Бегматов А.С., Хамидуллин М.Б., Бутабоев М.Ш. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув. - Т: Академия нашриёти, 2007.
20. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. “Ўзбекистон иқтисодиётини модернизациялаш ҳамда ислохотларни чуқурлаштиришнинг янги ва юксак босқичи йўлида”. Т.: “Иқтисодиёт”, 2008.
21. Жантурсиёв Б., Копитин А., в.б. Корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма . Алмата, 2009.
22. Кукура С.П. Теория корпоративного управления. – М.: ЗАО “Экономика”, 2004. 478с.
23. Ленский Е.В. “Корпоративный бизнес”. Мн: “Армита-Маркетинг, Менеджмент”, 2001.
24. Мартин Г, Хетрик С. “Корпоративные репутации, брэндинг и управление персоналом”. Учебник. М.: “Группа ИТД”, 2008.
25. Мансуров О. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув. Монография. –Т.: Академия, 2008. 196 б.

26. Суёнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. – Т.: Академия. 2006. 116 б.
27. Ходиев Б.Ю., Қосимова Д.С., “Корпоратив бошқарув” Т.: “Чўлпон”, 2012.
28. Ходиев Б.Ю., Карлиева Р.Х., Акрамова Н.И. “Корпоратив бошқарув”. Т.: “Чўлпон”, 2011.
29. Хамидулин М.Б. Развитие финансового механизма корпоративного управления. Монография.-Т.: Шарқ.2008. 204 б.
30. Хашимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш. Монография. –Т.: Шарқ, 2007. -209 б.
31. Хессел М. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М, 1996.
32. Хашимов А.А. “Корпоратив шаклдаги тузилмаларнинг ривожланиш истикболлари”. Монография. Т.: “Фан”, 2003.
33. Хашимов А.А. “Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш”. Т.: “Фан”, 2007.
34. Юлдашев Р.З. Инвестиционное обеспечение приватизированных предприятий в Узбекистане: управленческий аспект. Монография. – Т.: Иктисодиёт, 2009.
35. Ўзбекистон Республикасида ижтимоий иқтисодий тараққиётнинг мустақиллик йилларидаги асосий тенденция ва кўрсаткичлари ҳамда 2011-2015 йилларга мўлжалланган прогнозлари. Статистик тўплам. Т.: “Ўзбекистон”, 2011.
36. Абдуллаев А. Интеграциялашган корпоратив тузилмаларнинг иқтисодиётни ривожлантиришдаги ўрни ва аҳамияти// Бозор, пул ва кредит. 2013. №2. 36-39 б.
37. Бухвалов А.В. Корпоративное управление как объект научных исследований.-Санкт-Петербург: 2005. том 3 №3 с 81-96
38. Кавырышина О.А. Понятие экономического механизма корпоративного управления // Экономинфо, 20.. С. 27-31
39. Почкайло Т.Н Анализ содержания и роли механизма корпоративного управления // Социально-экономический проблемы трансформационной экономики. Сборник материалов. Выпуск 3,-Тюмень: Вектор Бук 2006
39. Хамидулин М.Б. Корпоратив бошқарув: маълум муаммолар ҳақида батафсилроқ//Корхонани бошқариш. 2010. №5. 3-8 б.
40. Хамидулин М.Б. Корпоратив стратегияларни молиялаш усул ва стратегиялари// “Корхонани бошқариш” журнали. 5-6 сон 4-14 б.
41. Юлдашбаев С. Акциядорлик жамиятининг ижрочи органи// Корхонани бошқариш. 2010. №5. 9-14 б б.
42. Сабиржонова Д., Туяганова Ш. Совершенствование корпоративного управления //Ринок,денги и кредит. 2006. №3. 62-64 б.
43. Суёнов Д. Корпоратив корхоналарда стратегик бошқарувнинг комплекс механизмини шакллантириш масалалари. Бозор, пул ва кредит. 08/2013. 66 б.
44. Суёнов Д. Ўзбекистонда корпоратив қонунчилиқни такомиллаштириш масалалари. Бозор, пул ва кредит. 06/2012. 56 б.
45. Суёнов Д. Корпоратив бошқарув ва менежментнинг назарий асослари. Бозор, пул ва кредит. 09/2012. 66 б.
46. Стратегии модернизации и обеспечения долгосрочного устойчивого экономического роста. Форум экономистов Узбекистана. Т.: «SMI-ASIA», 2011.43.
47. Элмирзаев С. Корпоратив солиқ менежменти–иқтисодий хавфсизлик ва тараққиёт омили// Молия. 2010. №1. 52 б
48. www.edu.uz
49. www.stat.uz (Ўзбекистон давлат статистика қўмитаси)
50. www.mf.uz (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги)
51. www.bnk.uz («Бозор пул ва кредит» журнали)
52. www.google.uz расмий сайти
53. www.md-managament.ru расмий сайти
54. www.vestnikmckinsey (вестник журнали)