

Дилмурод Суюнов
Шавкат Хусаинов
Элмурод Хошимов,

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ:

МУАММОЛАР ВА ЗАМОНАВИЙ ЕЧИМЛАР



Суюнов Дилмурод Холмурадович

Иқтисодиёт фанлари доктори, профессор.

Бельгия, АҚШ, Германия, Жанубий Корея мамлакатларида ўз малакасини оширган. Нидерландиянинг Маастрихт университети MBA (Бизнесни бошқариш магистри) дастурини тамомлаган. Ҳозирги кунга қадар 140 га яқин илмий мақолалар ва ўқув-услугий ишлар, шунингдек, 4 та монография ҳамда 6 та ўқув қўлланмаларни чоп қилишга муваффақ бўлган.

Ҳозирда Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тараққиёт ва камбағалликни қисқартириш вазирлиги ҳузуридаги Бизнес ва тадбиркорлик олий мактабида "Корпоратив бошқарув назарияси ва амалиёти" кафедраси мудири лавозимида фаолият юритмоқда.



Хусаинов Шавкат Абдушукурович

Иқтисодиёт фанлари номзоди.

Буюк Британия, Италия, Германия, ХХР, Корея Республикаси, Туркия, Миср Араб Республикаси каби мамлакатларда ўз малакасини оширган. Ҳозирги кунга қадар 40 дан ортиқ илмий мақола ва тезисларлар ва ўқув-услугий ишлар, шунингдек, 3 та монография чоп қилишга муваффақ бўлган.

Ҳозирда Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тараққиёт ва камбағалликни қисқартириш вазирлиги ҳузуридаги Бизнес ва тадбиркорлик олий мактабида Таълим тизимини методик таъминлаш бўлими бошлиғи лавозимида фаолият юритмоқда.



Хошимов Элмурод Абдусатторович.

Иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент.

Россия Федерацияси, Буюк Британия, Хитой Халқ Республикаси, Германия Федератив Республикаси, Нидерландия, Жанубий Кореяда академик алмашув дастурлари ва ўқув-тренинг курсларида ўз малакасини оширган. 1 та дарслик ва 2 та ўқув қўлланма (хаммуаллификация), 5 та монография ва 100 дан ортиқ илмий мақола ва тезислар муаллифи.

Ҳозирги кунда Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби Магистратура дастурларини амалга ошириш бўлими бошлиғи лавозимида фаолият юритмоқда.



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ИҚТИСОДИЙ ТАРАҚҚИЁТ
ВА КАМБАҒАЛЛИКНИ ҚИСҚАРТИРИШ ВАЗИРЛИГИ**

БИЗНЕС ВА ТАДБИРКОРЛИК ОЛИЙ МАКТАБИ



**Дилмурод Суюнов
Шавкат Хусайнов
Элмурод Хошимов**

**КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ:
МУАММОЛАР ВА ЗАМОНАВИЙ ЕЧИМЛАР**

М О Н О Г Р А Ф И Я

ФЗ-2016-0914154339 – рақамли “Корпоратив бошқарувнинг “ўзбек модели” шаклланишининг фундаментал жиҳатлари ва замонавий ривожланиш тенденциялари” мавзусидаги давлат илмий-техника дастурлари доирасида олиб борилаётган илмий-тадқиқот ишининг якуни бўйича чоп қилинди.

ТОШКЕНТ- 2021

**Ўзбекистон Республикаси
мустақиллигининг 30 йиллиги
ва Олий бизнес мактаби ташкил
этилганлигининг 20 йиллигига
бағишланади**



Д.Х.Суюнов, Э.А.Хошимов, Ш.А.Хусаинов. “Корпоратив бошқарув: муаммолар ва замонавий ечимлар” – Тошкент: Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби 2021. -202 бет.

**Такризчилар: и.ф.д., проф. Д.Н.Рахимова
и.ф.д., проф. О.К.Иминов**

Монография Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тараққиёт ва камбағалликни қисқартириш вазирлиги ҳузуридаги Бизнес ва тадбиркорлик олий мактабининг Илмий кенгаши томонидан 2020 йил 30 октябрдаги (№2 сонли баённома) қарори билан чоп этишга тавсия қилинган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ4947-сонли Фармони билан тасдиқланган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг учинчи устувор йўналишида: корпоратив бошқарувининг замонавий стандартлар ва усулларни жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтириш вазифаларининг бажарилишини таъминлаш мақсадида, ушбу монографияда корпоратив бошқарувнинг мазмун-моҳияти ва аҳамияти, моделларнинг концептуал жиҳатлари, замонавий тенденциялар ва конвергенция имкониятлари, “Корпоратив бошқарув 2.0, 3.0” концепцияларининг аҳамияти, корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш амалиёти ва мавжуд методлар таснифи, диагностикасини ташкил қилиш, замонавий стандартлар ва услубларини жорий қилиш, корпоратив тузилмаларда “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш истикболлари, республикамизда корпоратив бошқарув тизimini ривожлантиришнинг устувор йўналишлари, тўртинчи саноат инқилобига ўтиш шароитларида корхоналар бошқаруви самарадорлигини оширишнинг инновацион йўллари каби масалаларни ўз ичига олган илмий қарашлар жамланиб тақдим қилинмоқда.

Ушбу монография корпоратив корхоналарнинг Кузатув кенгаши, ижроия органлари (менежмент), тафтиш комиссиясининг аъзолари, Давлат активларини бошқариш агентлиги ходимлари ва мутахассислари, Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби профессор-ўқитувчилари, тингловчилари ҳамда Олий таълим тизимидаги иқтисодиёт ва менежмент мутахассисликлари бўйича таълим олаётган талабалар, мазкур соҳада тадқиқот олиб бораётган илмий ходимлар учун мўлжалланган.

Мундарижа

КИРИШ	6
I БОБ. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ РИВОЖЛАНИШИНИНГ НАЗАРИЙ-	8
КОНЦЕПТУАЛ АСОСЛАРИ	8
1.1. Корпоратив бошқарув тушунчасининг моҳияти ва аҳамияти	8
1.2. Корпоратив бошқарув моделлари: концептуал жиҳатлар, замонавий тенденциялар ва конвергенция имкониятлари	31
1.3. Корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини шакллантиришнинг назарий-амалий жиҳатлари.....	49
1.4. Корпоратив бошқарув моделлари конвергенциялашувида “Корпоратив бошқарув 2.0” ва “Корпоратив бошқарув 3.0” концепцияларининг аҳамияти.....	64
II БОБ. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ МЕТОДОЛОГИЯСИ	77
2.1. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш амалиёти ва мавжуд методологиялар таснифи	77
2.2. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини оширишни таъминловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш усуллари.....	89
2.3. Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими диагностикасини ташкил этиш	98
III БОБ. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРИ ВА АМАЛИЁТИ	111
3.1. Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва услублари тавсифи.....	111
3.2. Корпоратив бошқарувнинг замонавий халқаро стандартлари ва усуллари жорий қилиш.....	120
IV БОБ. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИГА КОМПЛАЕНС ФУНКЦИЯСИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ МАСАЛАЛАРИ	138
4.1. Корпоратив тузилмаларда “комплаенс-назорат” тизимини жорий этишнинг илмий асослари.....	138
4.2. Акциядорлик жамиятларини самарали бошқаришга “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш истиқболлари	144
4.3. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув органлари фаолиятини такомиллаштириш	156
V БОБ. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИ ЯНАДА РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎЛЛАРИ	160
5.1. Республикамизда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини жорий этишдаги муаммолар.....	160
5.2. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг устувор йўналишлари.....	166
5.3. Тўртинчи саноат инқилобига ўтиш шароитида корхоналар бошқаруви самарадорлигини оширишнинг инновацион йўналишлари	182
ХУЛОСА	192
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	195

КИРИШ

Акциядорлик жамиятларининг инвестицион жозибадорлигини ошириш, хорижий стратегик инвесторларни жалб қилиш орқали миллий иқтисодиёт ўсишининг юқори суръатларини таъминлашнинг устуворлик касб этиши ва долзарблиги корпоратив бошқарув сифати ва самарадорлиги масалаларига эътиборнинг кучайишига олиб келди. Айти пайтда, мамлакатимизда акциядорлик жамиятлари фаолиятига, корпоратив бошқарувнинг замонавий усулларини жорий этиш, молиявий ҳисоботларни халқаро стандарт талаблари асосида тузиш, менежмент самарадорлигини таъминлаш ва назорат қилиш, дивиденд сиёсатини тўғри шакллантириш ва акциядорлар учун юқори даромадни таъминлаш нақадар муҳим эканлигини тасаввур этиш қийин эмас.

Ўзбекистондаги акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими шаклан ва мазмунан халқаро стандартлар талабларига мослашиб бормоқда. Бу борада корпоратив бошқарув тизимини чуқур ислоҳ қилишга қаратилган Ўзбекистон Республикаси Президентининг қатор фармон ва қарорлари қабул қилиниб, ижроси таъминланмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги ПФ-4720 сонли “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947 сонли “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Фармони билан тасдиқланган “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича қабул қилинган Ҳаракатлар стратегияси”да корпоратив бошқарувнинг замонавий халқаро стандартлари ва услубларини жорий этиш ҳамда акциядорларнинг корхонани стратегик бошқаришдаги ролини кучайтириш бўйича устувор вазифалар белгилаб берилган.

Ҳозирги вақтда экспертларнинг баҳоси ва эмпирик тадқиқотлар натижаларига кўра, корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш эвазига корпорацияларнинг бозор қиймати 20-30 фоизга ошиши кузатилган. Бундан ташқари, самарали корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш миллий фонд бозори капиталлашувининг ошишига, ташқи молиялаштириш манбаларидан фойдаланиш имкониятининг пайдо бўлишига ва пировардида мамлакатда тадбиркорлик

фаолиятининг ривожланиши ва улар рақобатбардошлигининг юксалишига олиб келади.

Шу боисдан ҳам, инвестиция бўйича қарорларни қабул қилишда инвестиция киритилиши мўлжалланган компанияларда корпоратив бошқарувнинг қай даражада йўлга қўйилганлиги, унинг самарадорлиги тобора муҳим аҳамият касб этмоқда. Шунга монанд тарзда, компанияларнинг корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолаш, диагностика қилиш мезонлари, услублари ҳам такомиллашиб бормоқда. Бу эса, ўз навбатида, корпоратив бошқарув бўйича компаниялар рейтингларини аниқлаш хизматларини ривожлантириш борасида турли рейтинг агентликлари ўртасида кучли рақобат муҳити шаклланишига ҳам сабаб бўлмоқда.

Маълумки, корпоратив бошқарувни тўғри йўлга қўйиш орқали хўжалик жамиятлари, хусусан, давлат иштирокидаги акциядорлик жамиятлари фаолияти шаффофлиги ва самарадорлигини ошириш, хусусан, инвесторлар учун жозибадорлигини таъминлашга эришиш мумкин. Шунга қарамай, мамлакатимизда давлат иштирокидаги корхоналар фаолияти самарадорлигини ошириш муаммоси ҳануз долзарб муаммо бўлиб қолмоқдаки, бунга, ўз навбатида, уларнинг жорий хўжалик фаолиятига давлат органлари аралашувининг юқори даражадалиги, бозор тенденцияларига мослашувчанлик ва сезувчанликнинг етарли эмаслиги, турли хил яқка тартибдаги хусусиятга эга бўлган имтиёзларга ҳаддан ташқари боғланиб қолишлик каби омиллар сабаб бўлмоқда. Шунингдек, давлат иштирокидаги корхоналар учун стратегик режалаштириш, рискларни бошқариш тизимининг талаб даражасида йўлга қўйилмаганлиги, бевосита фаолиятига алоқадор бўлмаган активлар ҳажмининг юқорилиги, молиявий ресурсларнинг ишлаб чиқаришга тааллуқли бўлмаган мақсадларга йўналтирилиши сабабли давлат иштирокидаги корхоналарнинг инвестициявий жозибадорлиги пастлиги кабилар хосдир.

Айни пайтда, мамлакатимиз капитал бозорининг ҳозирги ҳолати иқтисодиётнинг реал секторига узоқ муддатли ва тўғридан-тўғри, шу жумладан хорижий инвестицияларни жалб этиш бўйича мавжуд имконият ва салоҳиятдан фойдаланишга имкон бермаяпти.

Бундан ташқари, давлат иштироки бўлмаган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ривожлантиришни тизимли йўлга қўйиш, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув даражасини рейтинг асосида мунтазам баҳолаш ва мониторинг қилиб бориш зарурати сақланиб қолмоқда.

І БОБ. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ РИВОЖЛАНИШИНИНГ НАЗАРИЙ-КОНЦЕПТУАЛ АСОСЛАРИ

1.1. Корпоратив бошқарув тушунчасининг моҳияти ва аҳамияти

Хўжалик юритиш шакллариининг ривожланиши инсоният тарихининг маълум босқичлари тараққиётига ҳамоҳанг тарзда амалга ошиб борган. Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида бизнесни бошқаришда энг самарали бошқарув механизмларидан фойдаланишга бўлган талаб дунё миқёсида ошиб бормоқда. Ҳозирги кунда корпоратив бошқарув тизими ва унинг мамлакатлар иқтисодиётида шаклланган бизнес муҳитга таъсирини ўз ичига олувчи маълум бир назарий қарашлар мавжуд.

«Корпоратив бошқарув механизми» иборасининг асл мазмуни мавжуд манбаларда аниқ ўз аксини топмаганлиги сабабли, бошқарувнинг хўжалик юритиш билан чамбарчас боғлиқлигидан келиб чиққан ҳолда фикр юритишга тўғри келмоқда. Демак, «хўжалик механизми» ва «иқтисодий механизм» сўз бирикмаларининг мазмунини очиб бериш орқали «Корпоратив бошқарув механизми» иборасининг асл моҳиятини очиб бериш муҳимдир.

Хўжалик механизми – ташкилий тузилмалар ва хўжалик юритишнинг маълум бир шакллари, бошқарув усуллари ва ҳуқуқий меъёрларининг мажмуидан иборат бўлиб, унинг ёрдамида жамият иқтисодий қонунларидан тарихий шаклланиш хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда фойдаланилади.¹

Иқтисодий механизм – ташкилий тузилмалар, бошқарувнинг маълум бир шакллари ва усуллари, шунингдек, ҳуқуқий меъёрларнинг мажмуидан иборат бўлиб, унинг ёрдамида аниқ шароитларда иқтисодий қонунлар ва такрор ишлаб чиқариш жараёнлари амалга оширилади.²

«Корпоратив бошқарув» тушунчасининг моҳиятини очиб беришда бир неча тадқиқотчи-олимларнинг фикрларини келтириб ўтишни жоиз деб ҳисоблаймиз. Айрим олимларнинг фикрича³, «Мулкдорлар

¹ Большой экономический словарь. 25000 терминов. Под редакцией Азрилияна А.Н. 6-е из., доп., - М.: «Институт новой экономики», 2004. – 526 с.

² Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь – М.: 2003.

³ Хессель М. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М. 1996.

ва бошқа манфаатдор шахсларнинг корхона фаолиятини баҳолаш ва назорат қилиш билан боғлиқ ўзаро муносабатлари корпоратив бошқарув ҳисобланади». Ушбу таърифда корпоратив бошқарув вазифаси фақат корхона фаолиятини баҳолаш ва назорат қилиш билан чегараланган. Бошқарувдаги тамойиллар, корхонанинг мақсади ва вазифалари кўзда тутилмаган.

Мамлакатимиз олимлари ҳам «корпоратив бошқарув» атамасини изоҳлашга ҳаракат қилишган, булар ичида куйидаги таъриф эътиборга лойиқ: «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»⁴. Таърифнинг илмий асосланганлигини таъкидлаган ҳолда, унда Ўзбекистон бизнес муҳитининг ўзига хос жиҳатлари тўлиқ инобатга олинмаганлигини қайд этиш мумкин.

Бошқа бир муаллифлар гуруҳининг назарида⁵ «корпоратив бошқарув» тушунчаси «корпорация» тушунчаси билан чамбарчас боғлиқ дейилган, аммо корпоратив бошқарувни фақат корпорацияларни бошқариш деб тушуниш унчалик тўғри эмас. Ҳозирда «корпоратив бошқарув» ибораси нисбатан кенг маънода ишлатилиб, корхона фаолиятини юқори даражада ташкиллаштириш ва ўзига хосликка эга бўлган бошқарувни назарда тутди. «Корпоратив бошқарув» тушунчаси унинг моҳияти жиҳатидан ҳали кўпчилик учун мунозарали бўлиб қолмоқда. Бу тушунчанинг аниқ таърифи бўлмагани ҳолда, мутахассислар корпоратив бошқарувнинг муҳимлиги ҳақида мунозараларни давом эттиришлари мумкин.

«Корпоратив бошқарув – корхона менежерлари ва эгалари ўртасида корхона фаолияти самарадорлигини таъминлаш ҳамда мулкдорлар ва бошқа иштирокчилар манфаатларини ҳимоя қилишга оид муносабатлар тизимидир»⁶. Бу ерда ҳам корпоратив бошқарувнинг маълум бир ҳуқуқий асосга эга бўлиши, хўжалик фаолиятини назорат

⁴ Хамидулин М.Б. Корпоратив стратегияларни молиялаш усул ва стратегиялари/ «Корхонани бошқариш» журнали, 5-6-сон. – 4-14 б.

⁵ Акционерное дело: Учебник / Под ред. Галанова В.А. – М.: Финансы и статистика, 2003.

⁶ Масютин С.А. Корпоративное управление: опыт и проблемы: Монография. – М.: ООО «Финстатинформ», 2003. – 33 с.

қилиш, ахборот бериш ва бошқа элементлари инобатга олинмаган. «Корпоратив бошқарув» тушунчаси илмий ва амалий билимлар соҳаси ҳамда корпорация кўринишидаги йирик корхоналар фаолиятини ташкил этиш ва тартибга солиш билан боғлиқ амалий фаолият соҳасини ўз ичига олади», – деб ёзади яна бир муаллиф⁵. Бу таърифда корпоратив бошқарув корпорация ва бошқа кўринишдаги йирик корхоналарни назарда тутди. Аммо корпоратив бошқарув кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари фаолиятини ҳам бошқаришни назарда тутиши керак.

Ўзбек олимларидан Б.Б.Беркинов фикрича, «Корпоратив бошқарув тизими – бу мураккаб, тез ўзгарувчан механизм бўлиб, у бирига боғлиқ кўплаб ташкил этувчилар, жумладан, қонунчилик, қонуности ҳужжатлар ҳамда корпорацияни мулкдорлар, бошқарувчилар ва кредиторлар томонидан назорат қилишнинг ички механизми ҳисобланувчи ички меъёрий ҳужжатлар мажмуини ўз ичига олади»⁶.

Хулоса сифатида юқорида номлари келтирилган олимлар фикрлари таҳлили ва монографик тадқиқотлар асосида қуйидаги таърифни келтириш мумкин:

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 мажмуидир. Ушбу таърифда берилган корпоратив бошқарув тамойилларига кейинги бобларда алоҳида тўхталиб ўтилади.

Юқорида келтирилган таърифлардан фойдаланган ҳолда «корпоратив бошқарув механизми» тушунчаси мазмунини қуйидагича очиқ бериш мумкин: корпоратив бошқарув механизми – мулкни мулкдорларнинг бевосита назоратидан узоқлаштирилиши оқибатида юзага келган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбир ва тартибларни ўз ичига олувчи, корхона фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (ходимлар, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича корхона менежер-

⁵ Кукура С.П. Теория корпоративного управления. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2004. – 478 с.

⁶ Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры (Основы создания и управления). – Т.: Изд-во Нац. бки Узбекистана им. Алишера Навои, 2005. – 132 с.

лари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатларни белгилаб берувчи тизимдир.

Демак, корпоратив бошқарувнинг моҳияти акциядорларга корхона қийматини ошириш учун менежмент фаолиятини самарали назорат қилиш ва мониторинг юритиш имкониятини беришда намоён бўлади. Бу кўринишдаги назорат бошқарувнинг ички тартиб усуллари ҳамда ташқи ҳуқуқий ва тартибга солиш механизмларини назарда тутати. Акциядорлар эришилган натижалар бўйича корхона мансабдор шахсларининг масъулият даражасини аниқ билишни хоҳлашади. Инвесторларни эса муҳим қарорларни қабул қилишга таъсир эта олиш имкониятига эга бўлиш кўпроқ қизиқтиради.

Бизнинг фикримизча, корпоратив муносабатларга корпоратив мулкни мулкдорларнинг бевосита назоратидан узоқлаштирилиши оқибатида юзага келадиган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбирлар ва тартиблар тизими киради. Улар ёрдамида корхонани самарали бошқариш, асосий манфаатдор шахсларнинг манфаатларини бирлаштириш учун ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар амалга оширилади. Демак, биз юқорида берган таърифга асосланиб, корпоратив бошқарувни амалга оширадиган механизм нима эканлигига эътиборни қаратишимиз муҳимдир.

Корпоратив бошқарув механизми – бу корпоратив мулк шаклига кирувчи субъектларнинг белгиланган мақсадига эришиш учун зарур бўлган ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва ташкилий муносабатларни ҳаракатга келтирувчи элементлар мажмуидир (1.1-расм).

Иқтисодий механизмлар ўз ичига қуйидагиларни олади:

- рақобат ва нарх шаклланиши механизми;
- асосий воситаларни қайта ишлаб чиқариш механизми;
- давлат бошқаруви механизми;
- кредитлаш механизмлари.

Ташкилий механизмлар таркибига қуйидагилар киради:

- таркибий механизмлар;
- бошқарувни ташкил этиш.

Мотивацион механизмлар деганда қуйидагилар тушунилади:

- персонални бошқаришни рағбатлантириш механизми;
- ишлаб чиқаришни инновацион ривожлантиришни рағбатлантириш механизми;

- тадбиркорликни ривожлантириш механизми;
- хўжалик юритишни мотивациялаш механизми.

Ҳуқуқий механизмлар:

- хўжалик ҳуқуқи меъёр ва институтлари;
- хўжалик мунозараларини арбитражда кўриб чиқиш механизмлари;
- корпоратив ҳуқуқнинг меъёр ва институтлари.

Сиёсий механизмлар қуйидагиларни ўз ичига олади:

- акциядорлик жамияти менежментининг ижтимоий-иқтисодий сиёсати;
- ташқи иқтисодий сиёсат;
- жамиятнинг илмий-техник сиёсати.



1.1-расм. Корпоратив бошқарувнинг мажмуавий механизми⁷

Корпоратив бошқарув тизимининг шаклланиш тарихи, унинг турли мамлакатларда амал қилувчи андозалари ҳақида илмий асосланган маълумотларга эга бўлиш муҳим бўлганлиги учун корпоратив бошқарувнинг халқаро миқёсда шаклланиш тарихига ретроспектив назар ташлаб, унинг ривожланиш босқичлари моҳиятига тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқдир.

Корпоратив бошқарув масаласи XIX-XX асрлар бўсағасида йирик компанияларнинг пайдо бўлиши, мулчилик ва бу мулкни бошқариш ҳуқуқи тақсимооти жараёни бошлангач кун тартибига чиққан. Бунгача

⁷ Муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

Рокфеллер ва Морганн кабилар ўз корхоналарининг хукмдорлари ҳисобланиб, ҳам ижроия, ҳам назорат вазифаларини қўлларида ушлаб туришган.

Ўтган асрнинг 30-йилларига келиб мулкдорларнинг фаолият доираси кенгайиб, ижроия функцияларини бошқа шахсларга бериш зарурияти вужудга келди. Ёлланма ижрочиларнинг юқори бўғинига нафақат жорий масалалар, балки муҳим стратегик масалалар бўйича ҳам қарор қабул қилиш ҳуқуқи ишониб топширилди. Бу эса, ўз навбатида, бошқарувчилар ва акциядорлар манфаатлари ўртасида зиддиятларга олиб келди. Акциядорларга капитализациянинг ўсиши, керак бўлса, топ-менежерлар учун мавқеи, юқори даражадаги иш ҳақи ва имтиёзлар муҳим эди. Шунинг учун корпоратив бошқарув тарихини – асосий томонлар манфаатларининг қарама-қаршилиги даври дейишимиз мумкин.

Акциядорлар ўртасидаги манфаатлар қарама-қаршиликдан усталик билан фойдаланган топ-менежерлар корхоналар устидан назоратни ўз қўлларига олишга ҳаракат қилишган. Шу билан корпоратив бошқарув ривожланишидаги иккинчи босқич – кучли менежмент ва кучсиз мулкдорни назарда тутувчи тизим даври бошланиб, бошқарувчилар акциядорларнинг назорат ролини деярли йўққа чиқариб корхона хўжайинларига айланиб қолишгача олиб келишган. Бу ҳолат бошқарувда манфаатли томонлардан бирининг устунлигини намоён этганлиги учун ҳам узоқ муддат давом этиши мумкин эмас эди. Жамият ривожланиши бошқарувнинг самарали усулларини амалиётга жорий этишни тақозо этганлиги учун ҳам демократик тамойилларга асосланган корпоратив бошқарувга эҳтиёж бизнеснинг ривожланиши билан ҳамоҳанг тарзда ортиб борди.

Корпоратив бошқарувнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши иқтисодий эволюцияси қонуниятларини ўзида акс эттиради. Бу кўринишдаги замонавий бошқарув шакли бизнесни ташкил этиш шакллари ва тамойилларига янги талаблар қўйилиши оқибатида вужудга келди. Мазкур монографияда, юқорида таъкидланганидек, бизнес ва тадбиркорликнинг мазмун-моҳияти бир-бирига жуда яқин бўлганлиги учун улар синоним сўзлар сифатида қўлланилади. Илмий манбалардаги маълумотларга кўра корпоратив бошқарувнинг турли элементлари бизнес тузилмаларни ташкил этишга ёндашувларнинг ривожланиши билан юз берган. Шу сабабли бизнес муҳитнинг ривожланишига корпоратив бошқарув механизмини жорий этиш масаласини ўрга-

нишда «тадбиркорлик бирлашмалари ёки бизнес тузилмалар» тушунчасининг моҳиятини англамоқ керак.

Бизнес тузилмалар – бу хўжалик фаолиятини юритиш учун шахслар ёки мулкларнинг бирлашувидан иборат⁸. Бизнес тузилмаларни фарқлаш учун уларни таснифлаш имконини берувчи белгиларни аниқлаб олиш лозим бўлади, улар қуйидагилардир:

- ягона мақсад (умумий манфаат) нинг мавжудлиги;
- мулк;
- тузилма иштирокчиларининг масъулияти;
- бошқарув;
- бизнес тузилмалар бошқарувининг аъзолар хоҳишига боғлиқлиги.

Бу белгилар, биринчидан, бизнес тузилмаларни турларга бўлиш имконини беради; иккинчидан, бу жуда муҳим белгилар ҳисобланади; учинчидан, бу белгилар йиғиндиси турли шакллар орасидаги фарқни аниқлашга ёрдам беради. Ушбу таснифга асосланган ҳолда бизнес тузилма шакллари эволюцияси ҳамда унинг доирасида бизнес юриштишининг корпоратив шакли ривожланишини кўриб чиқиш мумкин.

Бизнес тузилмаларнинг энг оддий кўриниши сифатида, аввало, шерикликлар вужудга келган. Бу хилдаги шерикликларнинг иштирокчилари умумий мақсад ва мулкка эга бўлиб, умумий рискка боришган. Аммо келишувларни ҳар бир иштирокчи индивидуал равишда ўз масъулияти доирасида амалга оширган. Оддий шерикчиликни «яширин» деб аташган, чунки бегоналар учун у ёпиқ ҳисобланган.

Бу кўринишдаги шерикчиликлар айрим қатнашувчиларнинг кучли таъсири остида бўлган, шунинг учун бундай бирлашмани иштирокчилардан ажралган ҳолдаги мустақил субъект сифатида қараш нотўғри бўлар эди. Хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, бизнес тузилмалар дастлаб ўзида корпоратив бошқарув белгиларини мужассам этмаган эди.

Бизнес тузилмаларнинг кейинги шакли бўлган тўлиқ шерикчиликда тузилма иштирокчилар шахсидан ажралганини кузатиш мумкин бўлгани ҳолда, бу шаклдаги шерикчиликларни тўла ҳолдаги мустақил субъект деб аташ мумкин эмас эди. Тўлиқ шерикчиликда умумий мулк бўлиб, бу мулк иштирокчиларнинг бошқа мулкидан алоҳида ҳолда ташкил қилинар эди.

⁸ Функ Я.И., Михалеченко В.А., Хвалеи В.В. АО: История и теория. – Минск.: 1999. – 272 с.

Тарихчи-иқтисодчи олимлар орасида биринчи шерикчилик Қадимги Юнонистонда милоддан аввалги VI-VIII асрларда пайдо бўлган деган фикр мавжуд.⁹ Улар Юнонистон полислари (юнон. polis – шаҳар-давлат), яъни жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий шакли пайдо бўлгандан бошлаб вужудга келганлиги қайд этилади. Полисларни ерга мулкчилик ва сиёсий ҳуқуқларга эга бўлган жамият аъзолари ташкил этишган¹⁰. Кейинчалик шерикчилик шакллари милоддан аввалги V-VI асрларда Қадимги Римда «рим шерикчиликлари» ёки «societies» деб номланувчи бизнес тузилмаларни ташкил этишда ишлатилган.

Бизнес тузилмалар ривожланишининг кейинги босқичида «коммандит шерикчиликлар» (ёки ишончга асосланган шерикчилик) пайдо бўлди. Шерикчиликнинг бу шаклида иштирокчиларнинг икки гуруҳи мавжуд эди: биринчи гуруҳ – тўлиқ шерикчиликдаги каби бўлса, иккинчи гуруҳ шерикчиликнинг тадбиркорлик фаолиятидан ажратилгани эди. Яъни, иккинчи гуруҳдагилар бошқарувда бевосита қатнашмайдилар, шерикчиликдаги ўз улуши ҳажми билан чекланган масъулиятга эга бўладилар. Коммандит шерикчиликда чекланган масъулиятнинг эътироф этилганлиги корпоратив бошқарувнинг муҳим бир элементи пайдо бўлганидан далолат берар эди. Шундай қилиб, коммандит шерикчиликни бизнес тузилмаларнинг уларни ташкил этганлардан ажратилиши ва шахсий бизнес тузилмалардан мулкчий (капиталистик) тадбиркорликка ўтишдаги бошланғич шакли деб қараш мумкин.

Коммандит шерикчилик ҳақидаги биринчи эслатмалар 976 йилга мансуб бўлиб, улар Венецияда ташкил этилган ҳамда XII асрга келиб кенг ривожланган¹¹. Тадбиркорликнинг мазкур шакли турли ижтимоий қатлам одамларига хатарли бўлган саёҳатларда қатнашмай туриб, денгиз савдоси билан шуғулланиш ҳамда яхшигина фойда олиш имкониятини яратган. Камендлар деб аталган бизнес тузилмаларнинг бу кўриниши ўша даврда Франция, Испания ва Арабистонда бир вақтнинг ўзида пайдо бўлган ва ривожланган. Франциянинг савдо тўғрисидаги меъёрлар тўпламига 1673 йили камендларни тартибга

⁹ Лаурье С.Я. История Греции. – М.: 1993. – 347 с.

¹⁰ Большой экономический словарь. 25000 терминов. Под редакцией Азрилияна А.Н. 6-е из., доп., - М.: «Институт новой экономики», 2004. – 526 с.

¹¹ Функ Я.И., Михалеченко В.А., Хвалей В.В. АО: История и теория. – Минск.: 1999. – 272 с.

солиш бўйича биринчи қонунчилик меъёри киритилган ҳамда Франция савдо кодексида мустақил хўжалик субъекти сифатида коммандит шерикчиликлар сифатида пайдо бўлган.

Бизнес тузилмаларнинг ривожланиш тарихидан кўриниб турибдики, алоҳида аъзоларнинг бирлашма фаолиятига таъсири камайиб борган. Шундай қилиб, иқтисодиёт ривожланишининг маълум бир босқичида шахслар гуруҳи эмас, балки мустақил субъект ҳуқуқига эга бўлган, иштирокчилар ва уларнинг хоҳишидан ажратган ҳолда фаолият юритувчи бизнес тузилмаларни тузиш зарурияти туғилган. Ушбу қонунчилик шерикчилик фаолиятини иштирокчилардан бирининг ўлими оқибатида тугатишга чек қўйган ҳамда қарорларни бир овоздан эмас, балки кўпчилик овоз билан қабул қилиш имкониятини берган бўлар эди. Бизнес тузилманинг ушбу кўриниши бирлашма истагини иштирокчиларнинг хоҳиши билан аралаштирмаслик имкониятини берувчи маълум бир ташкилий тузилмага эга бўлиши лозим эди.

Вужудга келган эҳтиёж амалиётга «ҳуқуқий шахс» деб аталувчи тузилмани киритиш билан ҳал қилинган. «Хуқуқий шахс» тушунчаси қонунчилик ҳужжатларига XIX аср бошларидан киритилган¹².

Бизнес тузилмалар мантиқий қаторининг кейинги босқичида шерикчилик ва ҳуқуқий шахс белгиларини ўзида мужассам этган бирлашмалар юзага келади. Ҳозирда уларнинг энг кўп тарқалган турлари: тўлиқ ва коммандит шерикчилик (ҳуқуқий шахснинг айрим белгиларига эга бўлган шерикчилик); масъулияти чекланган жамият (шерикчиликнинг айрим имтиёзларига эга бўлган ҳуқуқий шахс).

Тўлиқ шерикчиликда – ҳуқуқий шахсда бошқарув органларининг мустақил тузилмаси вужудга келади, ундаги мавжуд мулк мавқеи ўзгаради – умумий мулк хусусий мулкка айланади.

Масъулияти чекланган жамиятда шерикчиликнинг айрим элементлари сақлаб қолинади: юридик шахс сифатида масъулияти чекланган жамият аъзолари мулкидан ажратилган ҳолдаги улушга эга бўлади, мустақил ташкилий тузилма ҳисобланади, унинг иштирокчилари жамият мажбуриятлари бўйича масъул ҳисобланмайди. Энг аввало, масъулияти чекланган жамият 1892 йилда Германияда, сўнгра Францияда ва кўпгина Ғарбий Европа мамлакатларида тан олинди. Бу хилдаги жамиятлар маълум даражада шахс таъсирини ўзида сақлаб қолган, яъни иштирокчилар фақат мулк билангина жамиятга кириб

¹² Функ Я.И., Михалеченко В.А., Хвалеи В.В. АО: История и теория. – Минск.: 1999. – 272 с.

қолмай, балки ташкилот олдида қатор ваколат ва мажбуриятларга ҳам эга бўлганлар ҳамда иштирокчини корхона сафидан чиқариш эҳти-моли сақлаб қолинади.

Шундай қилиб, масъулияти чекланган жамиятларнинг вужудга кела бошлаши билан корпоратив бошқарувнинг бир қатор тавсиф-лари, таснифлари пайдо бўлди. Булар бирлашмаларнинг ҳуқуқий мақоми, марказлаштирилган бошқарув, масъулияти чекланган бизнес тузилма кабилардир.

Шахсга нисбатан мулкнинг, яъни капиталнинг мавқеи юқори даражада кўйиладиган бизнес тузилмалар ичида энг қулайи ва кенг тарқалгани акциядорлик жамиятлари ҳисобланмоқда. Айнан шунинг учун бу шакл капиталистик давлатларда нисбатан кенг тарқалиб, ривожланган давлатларнинг қонунчилигида фақат очик турдаги акциядорлик жамиятлари тан олина бошланди.

Акциядорлик жамиятларининг шерикчилик кўринишидаги юридик шахс шаклларида бирдан-бир фарқи бизнес тузилмаларнинг шериклик бирлашмасидан мулклар бирлашмасига айланганлигида-дир. Яъни акциядорлик жамияти иштирокчисининг ягона мажбурия-ти мулкый бадал ҳисобланади. Муносабатлар акциядорлик жамияти иштирокчилари ўртасида эмас, балки акциядорлик жамияти ва акциядор ўртасида вужудга келади. Бизнес тузилмаларнинг акциядор-лик шакли пайдо бўлганидан бошлаб корпоратив бошқарувнинг сўнгги асосий белгиси – акциядорларнинг ўз улушларини эркин бериш имконияти вужудга келди ва ривожланди.

Очик акциядорлик жамияти капитални жалб қилиш орқали ўз иштирокчилари сонини кўпайтириши натижасида бу қатнашувчилар жамиятни бошқаришда муҳим роль ўйнамай кўядилар, корпорацияни эса кўпчилик иштирокчиларнинг фикрини инобатга олмайдиган органлар тизими бошқара бошлади.

Шундай қилиб, корпорациянинг шаклланиш жараёни акциядор-лик жамияти деб аталувчи бизнес тузилмаси шаклида ўзининг манти-қий якунини топди. Корпорацияларнинг пайдо бўлиши ҳақидаги фикрларнинг энг диққатга сазовори 1602 йилда Голландияда тузилган «Ост-Индия» компанияси билан боғлиқдир. Бу компания давлатнинг ташаббуси билан Шарқий Ҳиндистон билан савдо алоқаларини йўлга кўйиш учун савдо шерикчиликларининг бирлашуви натижасида вужудга келган. Компания акциядорлари фақат мулкый ҳуқуқларга эга бўлишган, чунки давлатнинг компания ишига аралашуви акция-

дорларнинг бошқарувдаги иштирокига йўл қўймас эди. Ост-Индия компанияси фаолиятининг иқтисодий асосини Ҳиндистон, кейинчалик Хитой ва Япония билан монопол равишда савдо қилиш ҳуқуқи ташкил қилар эди. Бунинг натижасида ёмон ташкил этилган бошқарув ва тушунарсиз молиявий ҳисоботга эга бўлишига қарамай, компания катта миқдорда фойда олишга эришган. Худди шу асосда Голландия, Англия, Франция ва Германияда мустамлакачилик компаниялари тузилган. Умуман олганда, мустамлакачилик компаниялари фақатгина номи билангина акциядорлик компаниялари деб аталар эди, ҳақиқий акциядорлик жамиятлари XVII асрнинг охирларида Англияда ташкил этилган.

1684 йилда давлат ташаббуси билан ташкил этилган Англия банки дастлабки тўлақонли акциядорлик жамияти саналиши мумкин эди. Жамиятнинг капитали 1,2 млн. фунт стерлинг бўлиб, ҳар бир акциядор 20 минг фунт стерлингдан кўп бўлмаган улушга эга бўлган. 1680-1719 йиллар ичида Англияда яна 40 та акциядорлик компаниялари ташкил этилган¹³.

АҚШда мустақилликка эришилгандан сўнг акциядорлик жамиятларини ташкил этиш тезлашган. Мустақилликнинг биринчи ўн йили ичида 259 та турли хилдаги акциядорлик жамиятлари ташкил этилган, улардан фақат 8 таси саноат, 29 таси банк ва қолгани савдо соҳасида фаолият юритган¹⁴.

XIX асрнинг 20-йилларида акциядорлик жамиятлари АҚШ ва Англияда бизнес тузилмаларнинг асосий шаклига айланиб бўлган эди. XIX аср темир йўл акциядорлик компанияларининг ривожланиш асри бўлди. Корпоратив бошқарув тарихининг яна бир босқичи мустақил юридик шахслар ва монополиялар каби хўжалик бирлашмаларининг ташкил этилиши ҳисобланади. Бу кўринишдаги биринчи бирлашма 1882 йилда Жон Р. Рокфеллер томонидан бир неча нефть корпорацияларини қўшиш йўли билан ташкил этилган «Стандарт Ойл» компанияси бўлди¹⁵.

Юқорида келтирилган шарҳлар ва таҳлиллар асосида қуйидаги хулосалар билан яқунлаш мумкин. Корпоратив шаклдаги бирлашма-

¹³ Полянский Ф.Я. Экономическая история зарубежных стран. Период империализации (1870 – 1917 гг.) – М.: 1973. – 184 с.

¹⁴ Полянский Ф.Я. Экономическая история зарубежных стран. Период империализации (1870 – 1917 гг.) – М.: 1973. – 184 с.

¹⁵ Функ Я.И., Михалеченко В.А., Хвалей В.В. АО: История и теория. – Минск: 1999. – 272 с.

ларнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши бизнес тузилмаларнинг эволюцияси билан чамбарчас боғлиқ равишда амалга ошган. Корпоратив бошқарувнинг илк кўринишлари коммандит шерикчиликларда намён бўла бошлаб, унинг барча белгилари акциядорлик жамиятларида ўз аксини топган. Биринчи акциядорлик жамиятлари XVII асрда пайдо бўлиб, XIX асрнинг 20-йилларида АҚШ ва Англияда бизнес тузилмаларнинг асосий шаклига айланиб бўлган.

Қуйида корпоратив бошқарув элементларининг пайдо бўлиш босқичлари ва белгилари таҳлил этилиб, тавсифланди (1.1-жадвал).

1.1-жадвал

Корпоратив бошқарув элементларининг пайдо бўлиш босқичлари ва белгилари¹⁶

Корхона турлари	Пайдо бўлиши	Белгилари			
		Ҳуқуқий мавқеи	Чекланган масъулият	Марказлаштирилган бошқарув	Акцияларнинг эркин айланиши
Оддий ва тўлиқ шерикчилик шакли (ноҳуқуқий шахс)	М.о. VI- VIII асрлар Қадимги Юнонистон	йўқ	йўқ	йўқ	йўқ
Коммандит шерикчилик шакли (ноҳуқуқий шахс)	976 й. Венеция	йўқ	қисман	қисман	йўқ
Тўлиқ шерикчилик (ҳуқуқий шахс)	XVIII аср бошлари Ғарбий Европа	бор	йўқ	бор	бор
Коммандит шерикчилик шакли (ҳуқуқий шахс)	XVIII аср бошлари Ғарбий Европа	бор	қисман	қисман	бор
Масъулияти чекланган жамият	1892 й. Германия	бор	бор	бор	йўқ
Акциядорлик жамиятлари (корпорациялар)	XIX аср бошлари Ғарбий Европа	бор	бор	бор	бор

¹⁶ Манбаларга асосан муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

Бизнес тузилмаларнинг ривожланиш истиқболлари ҳақида сўз юритилар экан, акциядорлик шакли ҳозирги вақтда энг асосий тадбиркорлик бирлашмаси бўлиб қолмоқда.

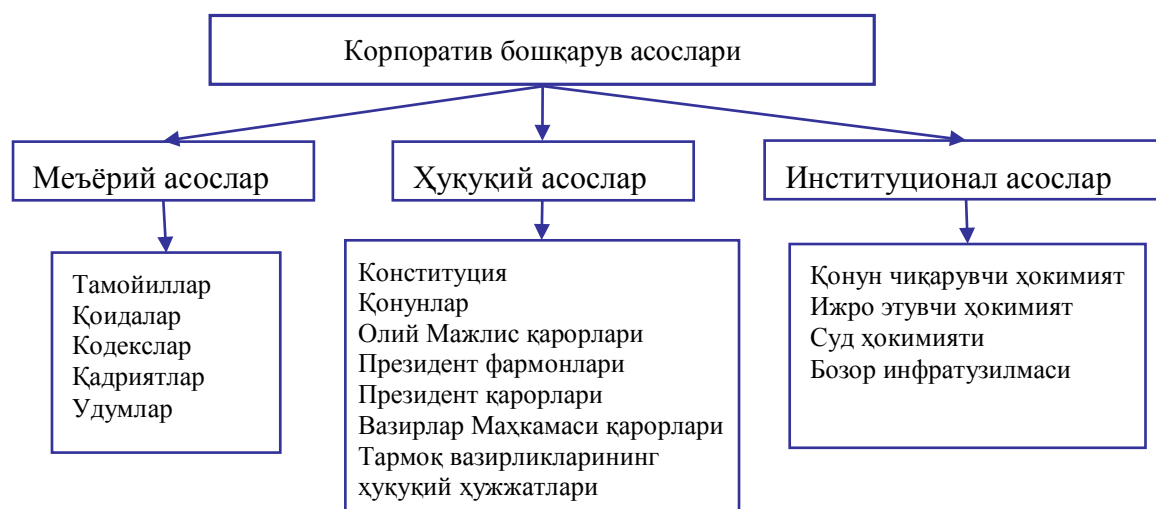
Бу ҳолатни тарихий маълумотлар асосида исботлаш мумкин, чунки акциядорлик жамиятлари пайдо бўлгандан кейин корпоратив бошқарувнинг ривожланиш босқичида масъулияти чекланган жамиятлар вужудга келди, бу эса акциядорлик шаклини мураккаблаштириш эмас, балки соддалаштириш сари ташланган қадам эди. Бунга яна бир сабаб – корпорациялар доирасида зарур ҳуқуқий тавсифга эга бўлиш имкониятини берувчи турли хилдаги бизнес тузилмалар комбинацияси аҳамиятининг ошаётганлигидир.

Республикамизда давлат мулкининг хусусийлаштирилиши натижасида шаклланган акциядорлик мулк шакли мулк хуқуқлар, унинг барча қатнашчилари фаолияти учун тенг ва адолатли шароитларни таъминлаш нуқтаи назаридан етарли даражада такомиллашмаганлигини қайд этиб ўтиш жоиздир. Бунга акциядорларга тегишли бўлган акцияларнинг бошқа шахсларга ўтказилиш имкониятини таъминловчи жамият институтларининг самарали ишламаётганлиги сабаб бўлмоқда.

Шунинг учун, ҳозирда давлат томонидан акциядорлик капитали имкониятларини кенг юзага чиқариш учун акциядорлик компанияларида бошқарувнинг адолатли тарзда шаклланиши, акциядорлар хуқуқларининг ҳимоя қилиниши, қимматли қоғозларни тартибга солишнинг самарали тизимини қуришга эришиш бўйича бир қанча ишлар амалга оширилмоқда.

Ҳозирги шароитда акциядорлик жамиятлари бошқарувчилари ва унинг ҳақиқий эгалари ҳамда бошқа манфаатдор томонлар (кредиторлар, давлат идоралари, жамият ходимлари ва ҳамкорлари) ўртасида муносабатлар тизимини ишлаб чиқиш муаммоси пайдо бўлдики, унинг муваффақиятли ҳал қилиниши жамиятнинг самарали фаолияти таъминланиши ва барча манфаатдор томонлар хоҳиш-истакларини инобатга олинишига боғлиқ бўлиб қолди.

Корпоратив бошқарувнинг институционал асосларига жамиятда мавжуд бўлган турли ҳокимият органлари ҳамда бозор иқтисодиёти инфратузилмаларини киритиш мумкин (1.2-расм).



1.2-расм. Корпоратив бошқарувнинг институционал асослари¹⁷

Шу ўринда Ўзбекистонда бизнес муҳит ривожланишига корпоратив бошқарувнинг самарали моделини жорий қилиш масаласини амалда ҳал қилишга ҳалақит берувчи айрим ҳолатлар мавжудлигини қайд этиб ўтиш мумкин, булар қуйидагилардир:

1. Акциядорлик жамиятига қўшимча инвестиция киритишга унчалик рағбати бўлмаган, бироқ акцияларнинг йирик пакетига эга бўлгани ҳолда ташкилот устидан ўз назоратини қўлдан чиқаришни хоҳламайдиган акциядорлар эркин сотувга чиқариш учун қўшимча акцияларнинг чиқарилишига қаршилик кўрсатмоқдалар ва бу билан корхонани қулай молиявий манбадан маҳрум қилмоқдалар.

2. Компанияларда корпоратив бошқарув сифатини ошира оладиган самарали қарорларни қабул қилиш ташаббускорлиги ёки раҳбарларнинг лидерлик қобилияти етишмайди. Кўпчилик компанияларда қонунчилик талабларини бажарилишини таъминлаш билангина чекланиб қолмоқдалар. Акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар манфаатларини тўлароқ акс эттира оладиган тарзда компанияларда ички меъёрий ҳужжатларнинг қабул қилиниши суст кетмоқда. Кўплаб акциядорлик жамияти раҳбарлари турли Низомларни қабул қилишда «эл қатори» йўл тутишга, яъни тавсия этилган намунавий ҳужжатларни эътиборсиз равишда қабул қилишга ҳаракат қилмоқда.

3. Акциядорлар, корпоратив бошқарув органи аъзолари ва акциядорлик жамиятларининг етакчи мутахассислари корпоратив бошқарув тамойилларини яхши билмайдилар ва уни жорий қилиш учун

¹⁷ Муаллифлар томонидан тузилган.

етарли билимга эга эмаслар. Корпоратив бошқарув ҳақидаги илм замонавий шаклда XX асрнинг охириги ўн йиллигида ривожлана бошлади. Корпоратив бошқарув бўйича ўқув қўлланмалар ўқув муассасаларида эндиликда пайдо бўлиб, ўқув жараёнида қўлланила бошланди. Табиийки, корпоратив муносабатларнинг ўрта ва каттарок ёшдаги қатнашчилари корпоратив бошқарув усуллари қўллаш учун кўникмаларга эга эмас, бу эса унинг самарадорлигига таъсир қилмоқда. Мавжуд салбий ҳолатларга қарамай, корпоратив бошқарув органлари аъзоларининг ижрочилик савияси уларнинг қоида яратиш савиясидан анча юқоридир. Кўп ҳолларда акциядорлик жамиятларида қўлланилаётган «намунавий» низомлар, хусусийлаштириш ва акциядорлаштириш даврида қабул қилинган вариантдан унча кўп фарк қилмайди. Кўп акциядорлик жамиятларида умумий йиғилиш Кузатув кенгаши ва бошқа масалалар ҳақидаги Низомлар фақат ўз вақтида эълон қилинган ҳукумат қарорлари сабаб бўлиб қабул қилинган эди.

4. Кузатув кенгаши ва ижроия органи ваколатларидаги зиддиятлар мавжудлиги. Кузатув кенгаши ваколатига ижроия органи ваколатидан анча юқори турувчи масалалар киритилган. Хусусан, кузатув кенгаши ваколатига жамият фаолиятининг устувор йўналишларини аниқлаш, умумий йиғилишларни чақириш, қимматли қоғозларни жойлаштириш ва сотиб олиш, мулкнинг бозор баҳосини аниқлаш, бизнес-режаларни тасдиқлаш, дивиденд миқдори бўйича тавсиялар бериш, филиаллар ва шўъба тузилмаларни ташкил қилиш, яъни ҳал қилиниши ижроия органига ишониб топширилиши мумкин бўлмаган муҳим масалалар киритилган. Шу билан бирга, кузатув кенгаши аъзосининг иши профессионал фаолият деб ҳисобланмаяпти ва мувофиқ тарзда тақдирланмаяпти. Бир неча йил олдин Давлат мулки қўмитаси томонидан ёрдам тариқасида корпоратив бошқарув органлари аъзолари меҳнатини рағбатлантириш бўйича услубий тавсиялар ишлаб чиқилган. Бироқ ханузгача ушбу масалага ойдинлик киритиш зарурияти сезилмоқда.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши акциядорлар қўлидаги ягона таъсир қилиш воситаси бўлиб, у барча корпоратив бошқарув органларини вужудга келтиради, ваколатлар беради ҳамда уларнинг фаолият самарадорлигини баҳолайди. Бироқ умумий йиғилишни чақириш, тайёрлаш, ўтказиш ва қабул қилинган қарорларни расмийлаштиришга акциядорлик жамияти Кузатув кенгаши, корпоратив котиби, санок комиссияси ва ижроия органи жавобгардир. Умумий йиғилиш-

ни тайёрлаш ва ўтказиш жараёнида қатнашаётганлар ўз манфаатларига алоқадор бўлган кун тартибининг шаклланиши ва қарорларнинг қабул қилинишидан манфаатдор бўлишлари мумкин. Шунинг учун, улар акциядорлар иродасига (яширин тарзда) қаршилик қилиш имкониятга эгадирлар, чунки умумий йиғилиш ўтказилишининг асосий шакли улар томонидан белгиланади. Айнан шунинг учун, Умумий йиғилиш ҳақидаги Низом каби ички меъёрий ҳужжатлар роли ўта муҳим бўлиб, унинг қабул қилиниши юқори лавозимдаги шахсларнинг ноқонуний ҳатти-ҳаракатлари учун имконият қолдирмайди.

Жамият ижроия органи аъзоларининг меҳнат унумдорлиги кузатув кенгаши аъзолари унумдорлигидан юқори бўлишига бир неча сабаблар бор. Биринчидан, жамиятнинг штатдаги ходимлари сифатида ижроия органи аъзолари ўзининг бутун иш вақтини компания иши учун сарфлайдилар. Иккинчидан, уларнинг барчаси жамият фаолиятининг маълум бир соҳаси учун жавобгар бўлиб, аниқ иш ҳажмига эга. Учинчидан, ўзининг қониқарли фаолияти учун улар даврий равишда тақдирлов пули оладилар. Бу омиллар уларни ёллаш шартлари сифатида олинган ва мос равишда ички андозаларда (меҳнат контракти, бўлинмалар ҳақида низомлар, лавозим йўриқномалари, штатлар жадвали ва бошқалар) мустаҳкамланган.

Кузатув кенгашининг иш амалиётида эса, йиғилишлар маълум муддатларда ўтмаслиги, кенгаш аъзолари вазифаларининг ноаниқлиги, тақдирлов пулининг йўқлиги ёки ҳақиқатда қўшган ҳиссасига мос келмаслиги билан ажралиб туради. Кузатув кенгашининг аъзоси Кузатув кенгашидан шахсан ўзи учун ҳеч қандай топшириқларни олмаслиги мумкин. Ҳаттоки, Кузатув кенгашида иштирок этиш унинг учун мажбурий эмас, бу эса, ўз навбатида, кворум етишмаслиги ва мажлисларнинг ўтказилмай қолишига сабаб бўлиши мумкин. Маъсулиятсиз кенгаш аъзосидан ҳаттоки, қайта сайловлар ўтказиш орқали ҳам қутулиш амри-маҳол бўлиши мумкин. Айрим ҳолларда эса, корхонадаги тартибни кузатиб туришга, масъулиятли қарорларни қабул қилиш ва акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилиши лозим бўлган корпоратив бошқарув органининг ўзи хўжақўрсинга ташкил қилинган ёки ишлаш қобилятидан деярли маҳрум тузилмага айланиб қолган бўлади.

Ўзбекистонда бизнес муҳитнинг ривожланишини таъминлашда қабул қилинган қонун ва меъёрларга амал қилиш муҳим аҳамият касб этади. Бу эса бизнес муҳитда шаклланган корпоратив маданият дара-

жасини белгиловчи базис ҳисобланади. Афсуски, бу соҳадаги ҳолат талабга жавоб бермайди, республикамиз акциядорлик жамиятларида корпоратив ҳуқуқ меъёрларининг бузилиши ҳолатлари ханузгача учраб турибди. Таҳлилларга асосан уларни қуйидагича гуруҳлаш мумкин:

- акциядорларга ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда маълумотлар ошкор қилинмаслиги;
- дивидендларнинг ўз вақтида тўланмаслиги;
- бюллетенлар ёрдамида овоз берилганда қонун талабларидан четга чиқишлар;
- тафтиш комиссияси аъзоларини сайлашда чекланишларга эътибор қилмаслик;
- компания менежментининг «мустақил» аудитор, депозитарий, реестр сақловчи ташкилотлар хатти-ҳаракатини назорат қилиши.

Сўнгги йилларда хорижий мамлакатларда инвестицияларни олиш учун кучли рақобат авж олган бир пайтда, мамлакатимиз эмитентлари инвесторлар учун курашни ҳали бошлаганлари йўқ. Бу ўринда қуйидаги вазият вужудга келган: корхоналар пулга муҳтож бўлиб тургани ҳолда эълон қилинган эмиссияларини чиқаришга иштиёқ билдирмаяптилар. Корхона менежерлари ўзларини корпоратив бошқарувнинг энг яхши амалиётини жорий қилишдан манфаатдор бўлмагандек тутмоқдалар. Маҳаллий инвестор бундай муносабатни сезмоқда: эмитентлар қимматли қоғозларини савдога чиқариб қўйганидан кейин улар тўлиқ сотилгунига қадар ойлар, эҳтимол йиллар ўтиши мумкин. Бу ҳолатнинг асосий сабабларидан бири менежерларни рағбатлантириш тизими етарли даражада йўлга қўйилмаганидир. Агар менежерлар компания капитализацияси даражасига мутаносиб равишда тақдирланса, йил якуни бўйича соф фойдадан алоҳида мукофот олиб турса бошқача натижани кутиш мумкин бўлар эди. Шу боис таъкидлаш жоизки, қачонки меҳнатга адолатли ҳақ тўланса, у моддий ва маънавий жиҳатдан рағбатлантирилса, шундагина корпоратив бошқарув қарорлари тўғри маънода қабул қилиниб, уларнинг манфаатлари уйғунлашиб боради. Корпоратив бошқарув қарорлари ва манфаатларини уйғунлаштириш тамойилларининг моҳияти кейинги бандда тадқиқ этилади.

Бизнес муҳитнинг ривожланишида корпоратив бошқарув механизмининг асосий элементларидан бири бўлган қарорларни қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиш муҳим аҳамият-

га эга, чунки бу муносабатларда бир неча манфаатли томонлар иштирок этади. Томонлар манфаатларини уйғунлаштириш эса илмий нуқтаи назардан ҳал этилиши лозим бўлган масалалар жумласига киради.

Мазкур монография доирасида мамлакатимиз олимлари томонидан ҳозиргача тадқиқ этилмаган «Манфаатлар назарияси» деб аталувчи назариянинг моҳиятини очиб беришга ҳаракат қилинди. Ушбу назария тарафдорлари учун бизнес муҳитни ташкил этувчилари ҳисобланмиш акция эгалари манфаатдор шахсларнинг бир гуруҳи ҳисобланади, холос. Акциядорлар миждозлар, таъминотчилар, ходимлар ва маҳаллий аҳоли билан ҳамкорликда акциядорлик жамиятининг муваффақияти ёки омадсизлигига алоқадор бўладилар. Корхона ва унинг бошқарувчилари акциядорларнинг инвестицияларига мамлакатда шаклланган бизнес муҳит доирасида «адолатли» даромад олишни таъминлаш мажбуриятига эгадирлар. Бироқ, корхонанинг бошқа манфаатдор шахслар олдида ҳам мажбуриятлари бўлиб, улар айрим ҳолатларда қонунчиликда белгиланган чегаралардан чиқиб кетади. Ушбу манфаатдор томонлар (жумладан, акциядорлар) ўрта-сида зиддият келиб чиқса, улардан бирининг талаб ва манфаати корхонанинг бошқа тараф олдидаги мажбуриятларини бажариш йўлида қурбон қилиниши мумкин.

Албатта, «акциядорлар манфаатдор томонлардан бирини ўзида мужассамлаштиради» деган ғоя иқтисодиёти ривожланган мамлакатларнинг корпоратив қонунчилиги асосларида ўз аксини топмаган. Одатда, корпоратив қонунчилик акциядорларни корхона эгалари сифатида ҳал қилувчи мавқега эгаллигини таъкидлайди. Улар Кузатув кенгаши (айрим мамлакатларда Директорлар кенгаши) аъзоларини сайлаш ҳуқуқига эга бўлиб, айнан шу кенгаш юқори даражадаги бошқарувчиларни ёллаш ва ишдан бўшатиш, корхона учун муҳим ҳисобланувчи қоида ва стратегияларни қабул қилиши ёки рад этиши мумкин. Акциядорлар корхонага ўз капиталларини кўпайтирувчи восита сифатида қарашларида тўла ҳақлидирлар. Кузатув кенгаши қонунчилик ҳамда бошқа манфаатдор томонларга тегишли бўлган келишув талабларидан келиб чиққан ҳолда менежерлар олдида акциядорлар фойдаси ва акциялар қийматини оширишни мақсад қилиб қўядилар¹⁸.

¹⁸ Уэйн Норман, Джозеф Хит. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент. // Экономическая политика, декабрь 2006 г.

Корпоратив қонунчиликда акциядорлар мавқеи ва ҳукмдорлиги тўлиқ акс этган бўлиб, манфаатлар назарияси ихлосмандлари акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш масаласига нисбатан кам эътибор қаратиш тарафдорларидир. Уларнинг фикрича, акциядорлар ўз манфаатларини таъминлаш учун шундоқ ҳам етарли даражадаги асосга эгалар. Бошқа бир гуруҳ назариётчилар эса бу масалага акциядорлик ҳуқуқининг пайдо бўлиш асослари нуқтаи назаридан ёндашиш орқали қараш зарурлигини таъкидлаб, уларнинг ҳақҳуқуқлари бошқа манфаатдор шахслар ҳуқуқи воситасида чекланиши кераклигини қайд этадилар.

Юқорида келтирилган мулоҳазаларнинг нақадар ўринлилигини «Энрон» (Enron) компанияси мисолида кўриб чиқиш мумкин. «Enron» атамаси бу ва бундан кейинги ўринларда 2001-2002 йилларда АҚШ бизнес оламини ларзага келтирган корпоратив жанжаллар тўлқинини изоҳлаш учун шартли ибора сифатида қўлланилади. Бу жанжалларга «Enron» компаниясидан ташқари «Arthur Andersen», «WorldCom», «General Electric», «Tyco», «Qwest», «Adelphia», «Halliburton», «Global Crossing», «AOL Time-Warner», «Merrill Lynch», «Health South» каби номдор компаниялар ҳам аралашиб қолишган. Шунини таъкидлаб ўтиш керакки, «Enron» даврида компанияларнинг олий табақадаги бошқарувчилари оддий акциядорларнинг манфаатларига зид ҳаракатлар қилишган, лекин акциядорлар бунга қаршилик кўрсата олишмаган.

Юқорида номлари келтирилган компанияларда нима учун бундай ҳолатлар юз берганлиги номаълум бўлса-да, деярли барча келишмовчиликларнинг асосида бошқарув органи ва акциядорлар, Директорлар кенгаши ва юқори табақадаги менежерлар ўртасидаги муносабатларнинг емирилиши ётибди. Акциядорлик капитализми тизимидан манфаатдор бўлганлар – инвесторлар, брокерлар, аудиторлар, молиявий институт ва қонун чиқарувчи органлар бу келишмовчиликлардан тезлик билан тегишли хулосалар чиқаришга улгуришди. Ҳокимият идоралари компанияларнинг бошқарув тизимида мазкур суиистеъ-молликка сабаб бўлган камчиликларни зудлик билан топишга уриниб кўрди. Улар турли хилдаги тартибга солиш механизмлари ва ихтиёрий кодексларни қабул қилиш билан ушбу камчиликларга барҳам бериш ёки уларнинг такрорланиш эҳтимолини камайтириш йўллари-ни таклиф этишди¹⁹. Бу каби аксарият ислоҳотларнинг асосий мақса-

¹⁹ Уэйн Норман, Джозеф Хит. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент. // Экономическая политика, декабрь 2006 г.

ди корпоратив менежерларни Директорлар кенгаши ва акциядорларга ҳисобот беришларини кучайтиришдан иборат бўлди.

«Enron» компанияси ва бошқа бир неча компанияларнинг инқирози, энг аввало, ушбу компания акциядорларининг агентлик муаммоларидан ҳимоя қилинмаганлиги натижасида юз берди. Ахборотга эгалик имконияти ва Директорлар кенгашидаги манфаатлар қарама-қаршилигидан фойдаланган агентлар (юқори даражадаги менежерлар) акциядорлар манфаатларига зид равишда ҳаракат қилишган, энг муҳими, бу ҳаракатлари жазосиз қолишини билгандек ҳаракат қилишган. Демак, ушбу йўналишда олдига манфаатлар назарияси тамойилларидан келиб чиққан ҳолда ҳозирда жуда муҳим бўлган агентлик муаммосига ойдинлик киритиш вазифаси қўйилиб, «корпоратив бошқарув муносабатларини ҳар хил суиистеъмолликдан ҳимоя қилиш имконияти мавжудми?» деган саволга жавоб қидирилади.

Ушбу масала икки нуктаи назардан кўриб чиқилади: биринчидан, агентлик муаммосига мавҳум ҳодиса сифатида қаралиб, «бошқарувдаги манфаатлар назарияси»га таяниш орқали фикр юритилади. Сўнгра давлат бошқаруви нуктаи назаридан «ижтимоий масъулият»ни инобатга олган ҳолда агентлик муаммоси қараб чиқилади.

Ушбу монография доирасида икки назария – манфаатлар ва давлат бошқаруви назарияларини муросага келтирувчи, яъни корпоратив бошқарув қарорларини қабул қилишда томонлар манфаатларини уйғунлаштириш ва мувофиқлаштириш имкониятини берувчи модел қидирилади. Бунда на манфаатлар, на давлат бошқаруви назариясига устунлик берилмаслиги зарурияти тамойилига амал қилинади. Чунки корпоратив бошқарув ва уни тартибга солувчи қонунчиликни ислоҳ қилишга киришиб кетиш оқибатида менежерларни фирибгарликка ундовчи ҳолат ёки компанияларнинг ривожланишига тўғаноқ бўлувчи мантисиз назоратга олиб келувчи ҳолатнинг гувоҳи бўлиб қолиш мумкин. Бундай ҳолатда, манфаатлар ва давлат бошқаруви назарияларининг оптимал кесишув моделини топишга уриниб кўриш мақсадга мувофиқдир. Бизнинг фикримизча, ушбу ҳолатда акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилувчи бошқарув тузилмасини сақлаб қолган компанияларда амалга оширилувчи стратегиялар умум манфаатини тўлалигича таъминлаши мумкин.

Бунда «манфаатлар назарияси»нинг корпоратив бошқарувни таҳлил этиш учун қайси жиҳатлари муҳимлигини аниқлаш муҳимдир. Шунинг учун манфаатлар назарияси тизимига кирувчи, ушбу қараш-

нинг моҳияти ва классик мазмунини ёритишга кўмак берувчи бир неча ғоялар таснифини келтиришни жоиз деб ҳисоблаймиз (1.2-жадвал).

1.2-жадвал

Манфаатлар уйғунлигини белгилашда кўмак берувчи назариялар²⁰

тг №	Назариянинг номланиши	Мазмуни
1.	Онтологик манфаатлар назарияси	Корпорациянинг фундаментал табиати ва моҳиятидан келиб чиқиб ундаги манфаатлар бирлигини тушунтириб беради, «ташкilot – ягона мақсад йўлида бириккан шахслар мажмуидир» деган ақидага амал қилинади
2.	Тавсифий манфаатлар назарияси	Корпорация ва менежерларнинг аниқ хулқатворини изоҳлайди.
3.	Стратегияга асосланган манфаатлар назарияси	Манфаатдор кишилар билан муносабатларга қаратилувчи бошқарув эътибори ва аниқ ресурсларни ажратишнинг корпорация натижаларига қай даражада ижобий таъсир этиши мумкинлигини тушунтиради.
4.	Деонтологик манфаатлар назарияси	Турли манфаатдор шахслар манфаати ва ҳуқуқларининг асослигини аниқлаб, шу асосда корпоратив ва бошқарув мажбуриятларини белгилаб беради.
5.	Тартиблаштириш манфаатлар назарияси	Турли манфаатдор шахслардан қайси бирининг манфаат ва ҳуқуқлари давлатнинг тартибга солиш механизмлари орқали ҳимояланиши зарурлигини кўрсатади.
6.	Корпоратив қонунчиликдаги манфаатлар назарияси	Манфаатлар назариясининг онтологик, деонтологик ва бошқарув ёндашувлари орқали маъқулланувчи тамойил ва амалиётларини анъанавий корпоратив қонунчиликда акс эттириш йўллари аниқлаб беради. Қонунчиликка киритилувчи ўзгаришлар, ижтимоий масъулиятга эга бўлган ҳолда корхона фойдасини етарли даражада кўпайтирмаган менежерларни акциядорлар ва молия бозорлари босимидан ҳимоялаши керак.

²⁰ Муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

Корпоратив қонунчиликнинг таркиби, худди бизнес муҳит каби, турли мамлакатларда турлича бўлиб, асосан, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг Директорлар (Кузатув) кенгаши таркиби ва муҳим воқеаларга (қўшилиш ва қўшиб олиш) тегишли ҳуқуқларини, Директорлар (Кузатув) кенгаши ва аъзоларининг мажбуриятлари ҳамда менежерларнинг Директорлар (Кузатув) кенгаши ва акциядорлар олдидаги масъулиятини тартибга солади. Натижада, айнан корпоратив қонунчилик мулкдорлар (айрим ҳолларда бошқа манфаатдор шахслар), Директорлар (Кузатув) кенгаши ва менежерлар ўртасидаги бошқарув муносабатларининг ҳуқуқий чегараларини белгилаш орқали мамлакатдаги бизнес муҳитнинг ривожланишини таъминлайди.

Корпоратив қонунчиликда акциядорларнинг тартибга солинувчи энг муҳим ҳуқуқлари қуйидагилардан иборат: менежерлар ошкор қилиши мажбур бўлган ахборотларни (корхона молиявий ҳолати, корxonанинг ижтимоий муносабатлари, атроф муҳитга таъсири, корхонада қабул қилинган ўйин қоидалари ва ҳ.к.) олиш; акцияларни сотиш ва сотиб олиш ҳуқуқлари (бу олди-сотдилар менежерлар хоҳишидан қатъий назар амалга оширилади); Директорлар (Кузатув) кенгаши таркиби ва корпоратив сиёсатнинг асосий масалалари бўйича овоз бериш ҳуқуқи ва бошқалардир.

Манфаатлар назарияси тарафдорлари корпоратив қонунчиликка ўзгартиришлар киритиш заруриятини қуйидаги икки сабаб билан асослашади: биринчидан, кўпчилик томонидан эътироф этилган қоидаларга амал қилувчи корхоналар ушбу қоидаларни (масалан, корпоратив бошқарувнинг миллий кодексини) тан олмаганларга нисбатан ноқулай ҳолатда бўлиб қолади.

Иккинчидан, манфаатлар назарияси ихлосмандлари томонидан ижтимоий масъулиятни етарли даражада ҳис этувчи менежерларга берилувчи тавсиялар уларни мавжуд қонунчилик доирасида ноқулай ҳолатга солиб қўяди. Яъни акциядорлар манфаатларини ҳимоя қилувчи Директорлар (Кузатув) кенгаши ижтимоий масъулиятни муҳим ҳисобловчи менежерларни ишдан бўшатиш учун қонуний асосга эгадирлар. Ижтимоий масъулият деб акциядорларнинг манфаатларига путур етказган менежерлар нафақат ишдан олиниши, балки айрим ҳолларда жавобгарликка тортилиши мумкин.

Демак, бир томондан, акциядорларга диққат-эътиборни қаратган корпоратив қонунчилик ислоҳ этилмас экан, ижтимоий масъулиятга асосланган корпоратив бизнес стратегия молия бозоридаги эркин

алмашинув воситасида яъни корпоратив бошқарувнинг энг муҳим механизмларидан бири воситасида барҳам топади. Иккинчи томондан, корпоратив қонунчиликни ислоҳ қилиш ва бу билан менежерларга ўзларини ва корпоратив ижтимоий масъулиятга асосланган стратегияларини кўшиб олишдан ҳимояланиш ҳуқуқини бериш жиддий агентлик муаммоларига олиб келади. Менежерлар бу ҳолда ушбу ҳимояни бозордаги самарасиз фаолиятни оқлаш ва хаттоки, очикданочик ноқонуний даромад олиш учун ишлатишлари мумкин. Худди сиёсий назария сиёсатчиларни диёнатли қила олмаганидек, манфаатдор кишилар билан муносабатларни бошқаришнинг энг мақбул назарияси ҳам менежерларни ўз манфаатларидан воз кечишга мажбур қила олмайди.

Манфаатлар қарама-қаршилигини қонунчилик асосида тартибга солиш – мавжуд зиддият ҳақидаги ахборотни очиб бериш ҳамда компания манфаатларига зид келувчи манфаатларни амалга оширишдан воз кечиш самарали механизмларини яратишни ўз олдига мақсад қилиб қўйиши керак.

Шунинг учун бизнес муҳитнинг ривожланишини таъминловчи корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий-меъёрий базасини такомиллаштиришда манфаатлар қарама-қаршилигини бартараф этишга қаратилган қуйидаги тамойилларга амал қилиш лозим деб ҳисоблаймиз:

- жамият бошқарув органлари таркибидаги шахслар ўз манфаатлари бўйича зиддият мавжуд бўлган масалалар муҳокамасида овоз беришдан маҳрум қилиниши лозим;

- жамият бошқарув органлари таркибига кирган шахслар ўзларининг бевосита ёки билвосита манфаатлари моҳияти ва даражасини ошкор этиши шарт. Бу тўғрида Кузатов кенгашининг бошқа аъзолари ва акциядорларни манфаатли ҳолат юз беришидан олдин огоҳлантириш;

- лавозимини йўқотиш ёки компаниянинг бошқа компания томонидан кўшиб олинishi ҳолларида жамият бошқарув органлари таркибига кирган шахсларга тўлов мажбуриятлари устидан қатъий назорат юритиш (одатда бу ҳолда «тилла парашют» ибораси қўлланилади);

- инсайдерлик ахборотига эга бўлиш имконияти бўлган ҳолларда келишувларни амалга оширишни чеклаш.

Мазкур жамиятлар умумий йиғилишларида ҳамда маълум миқдордаги акцияларга эга акциядорлар ва тафтиш комиссияси талаби бўйича исталган вақтда Кузатов кенгашининг ҳар бир аъзоси олган

рағбат миқдори ҳақидаги ахборотни ошкор этиши мажбурийлигини корпоратив қонунчиликда назарда тутиш мақсадга мувофиқ бўлар эди.

1.2. Корпоратив бошқарув моделлари: концептуал жиҳатлар, замонавий тенденциялар ва конвергенция имкониятлари

Корпоратив бошқарув ҳозирги кунга келиб корхоналарни бошқаришнинг нафақат замонавий фалсафасига, балки самарадорликни таъминлайдиган муҳим технологиясига айланиб улгурди. Такомиллашган корпоратив бошқарув натижасида иқтисодий қўшилган қийматнинг (economic value added – EVA) сезиларли даражада кўпайиши, самарадорликнинг ортиши ва рискнинг камайиши юз бериши турли эмпирик тадқиқотларда ўз аксини топган. Хусусан, бир қатор етакчи экспертлар томонидан ўтказилган тадқиқот натижалари кўрсатишича, самарали корпоратив бошқарув йўлга қўйилган компанияларда иқтисодий қўшилган қиймат корпоратив бошқарувнинг стандартлари амал қилмайдиган компанияларга нисбатан 8,5 фоизга юқори бўлган²¹.

Илмий адабиётлар устида илмий изланишлар корпоратив бошқарув тушунчаси ва уни қўллаб-қувватловчи механизмларнинг турлича талқинлари мавжудлигини кўрсатмоқда. Табиийки, муаммога турлича ёндашувларнинг мавжудлиги муаммонинг туб моҳиятини англашга халақит бериши мумкин.

Хусусан, Карапетян Д., Грачева М. корпоратив бошқарув назариясидаги сезиларли тафовут, акциядорлик жамиятининг самарали корпоратив бошқарув тизимини шакллантиришда асосий тўсиқ сифатида қараб, бунга сабаб корпоратив бошқарув ва менежмент функциялари стратегик менежмент даражасида, асосан корхонанинг ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқишда ўзаро боғлиқлигини инкор қилинишидадир деб ҳисоблашади²².

Шу билан бирга, Исаев Д.В. корпоратив бошқарув концепциясида бошқарувнинг анъанавий вазифаларини (режалаштириш, ташкил

²¹ Тадқиқотлар Э.Метрик (Wharton School of Business), П.Гомперс ва Ж.Ишии (Harvard University) томонидан АҚШнинг 1500 та компаниялари бўйича олиб борилган ва натижалари 2003 йилда Quarterly Journal of Economics журналининг февраль сонидан нашр этилган.

²² Карапетян Д., Грачева М. Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики // Управление компанией. - 2004. - № 1.

этиш, мотивация ва бошқариш), ташкилий ўзгаришларни бошқариш ва акциядорлар ва топ менежерлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солишни ўз ичига олишини қайд этиб, у бу ерда ўзаро боғлиқ бўлган бир нечта жиҳатлар қайд этиб ўтади: жумладан тартибга солувчи ва ҳуқуқий (қонунлар, стандартлар), ташкилий (акциядорлик жамиятлари ва унинг бошқарув органлари, шу жумладан кузатув кенгаши, акциядорлик жамиятининг бошқарув раиси ва менежерлар, ташқи ва ички бошқарувнинг ўзаро муносабатлари тўғрисидаги низом), ходимлар (танлаш ва жойлаштириш), малака компетенциялари бошқарув ходимларининг малакасини ошириш тизими), маълумотлар (ахборот ва мантиқий моделлар, бошқарув маълумотларини тўплаш, қайта ишлаш, сақлаш ва тақдим этиш технологиялари), маданий ва ахлоқий (корпоратив қадриятлар, маданият, бизнеснинг ижтимоий роли) каби жиҳатларни²³.

Шу билан бирга, Ашуров З.А. миллий корпоратив бошқарув тизимини шаклланиши ва ривожланишининг муайян ижобий жараёнларига қарамадан, корпоратив бошқарув соҳасида айрим муаммолар ва ҳал этилмаган масалалар тўпланиб қолмоқдаки, уларни ҳал этмасдан туриб, корпоратив бошқарув тизимини кейинги даврда ривожлантириш, қолаверса, хорижий инвестицияларни жалб қилиш, мамлакат рақобатбардошлигига эришиш жараёни қийинлашиши мумкин деб ҳисоблайди²⁴.

Масютин С.А. корпоратив бошқарувни корпоратив стратегия билан боғлайди, унинг фикрича, барча даражадаги менежерларнинг корпоратив иш услуби, корпоратив маданият, молиявий ва ахборотнинг очиқлиги билан тавсифланган бизнес тизими доирасидаги бошқарувнинг замонавий, илғор тури сифатида белгилайди. Акциядорлик жамиятининг акциядорлари ва бошқа қимматли қоғозлар эгаларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимлари узоқ муддатли истиқболда барқарор ва даромадли ўсишни таъминлайдиган корпоратив бошқарув шакли сифатида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир²⁵.

²³ Исаев Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент. Информационный аспект: монография. - М: ГУ ВШЭ, 2009. — С. 41.

²⁴ Ашуров З.А. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини замонавий халқаро стандартлар асосида инновацион ривожлантириш истиқболлари// “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журнали. № 4-5, август-октябрь, 2018 йил

²⁵ Масютин С.А. Механизмы корпоративного управления: научная монография. - М.: Финста-тинформ, 2002. — С. 240.

Ушбу фикр олимлар Гусев Ю.В., Половова Т.А. томонидан кўлаб-қувватланиб, улар корпоратив стратегияларни замонавий корпоратив бошқарув тизимининг ажралмас воситаси сифатида фойдаланиш афзалликлар ва камчиликларни бирлаштиришга имкон бериб, баъзи ҳолларда акциядорлик жамиятининг бозордани муайян сегментда жойлашуви тўғрисида аниқ тасаввурга эга бўлишга ва акциядорлик жамиятининг корпоратив афзалликлари ва потенциалини ошириш бўйича узоқ муддатли режаларни ишлаб чиқишга шароит яратади деб ҳисоблайдилар. Чунки, узоқ муддатни ўз ичига оладиган стратегияни ишлаб чиқишда акциядорлик жамиятларининг ривожланишига таъсир қилувчи аниқ омиллар ва шароитларни аниқлаш, баҳолаш ва тартибга солиш, инқирозни олдини олиш ва ҳавфли ўзгаришларга тезда жавоб беришга тегишли чораларни қамраб олади²⁶.

Хамидулин М.Б. корпоратив бошқарув акциядорларга акциядорлик капиталини шакллантириш, 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 таъсирини таъминлашдаги онгли, бевосита иштирокига эътибор қаратган²⁷.

Тешабаева О.Н., Ахмаджонов Л.Н. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув ўзаро алоқа қилувчи хўжалик субъектлари ўртасида ўз манфаатларини уйғунлаштириш, акциядорлик капиталидан фойдаланиш, турли юридик шахсларнинг самарали ташкил қилиш, мувофиқлаштириш ва назорат қилиш бўйича бошқарув муносабатлари тизимини ҳам, уларнинг қўйилган мақсадларга эришишдан ташқи контрагентлар (жумладан, давлат органлари) билан ўзаро муносабатларини ҳам ифодалашини қайд этишади. Самарали бошқарув муносабатларини амалга ошириш бўйича корпоратив бошқарув асосий органи сифатида намоён бўладиган кузатув кенгашининг асосий функцияси акциядорлик жамияти фаолиятининг стратегик йўналишларини ишлаб чиқиш ва уларни шак- шубҳасиз амалга ошириш ҳисобланади²⁸.

²⁶ Гусев Ю.В., Половова Т.А. Проблемы устойчивой траектории функционирования вузов // ЭТАП: Экономическая Теория, Анализ, Практика. 2009. № 1. С. 118—119.

²⁷ Хамидулин М.Б. Финансовые механизмы корпоративного управления. Монография. – Т.: Молия, 2008. –204 с

²⁸ Тешабаева О.Н., Ахмаджонов Л.Н. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув моделлари ва механизмлари // E-journal.uz илмий-таҳлилий электрон журнал. Июнь, 2018. <https://e-journal.uz>

Куваева В.Д. корпоратив бошқарувни стратегик менежмент ва операцион менежмент каби тушунчалар билан биргаликда кўриб чиқиш тавсия этади. Бунга сабаб стратегик менежментнинг турли хил таърифларини умумлаштириб, биз уни корхонани бошқаришнинг махсус типи сифатида эътироф этиш мумкин, унинг моҳияти ташқи муҳит ва у билан боғлиқ ноаниқликларнинг кучайиб бориши шароитида рақобатбардошликка эришиш орқали ташкилотнинг салоҳиятини оширишга қаратилган узоқ муддатли режалаштирилишидир²⁹³⁰.

Юқоридагилардан келиб чиқадики, акциядорлик жамият, бир томондан, аниқ белгиланган “расмий” стратегик режалаштиришга эга бўлса, бошқа томондан, узоқ муддатли стратегиянинг амалда бажарилишини таъминлаши керак бўлган корпоратив бошқарув ва акциядорлик жамият менежменти ўртасидаги ўзаро таъсир механизмини шакллантириш долзарб масалалардан биридир.

Шунингдек, корпоратив бошқарувнинг феномен сифатида тан олинishi агентлик назариясининг юзага келиши билан боғлиқ. Айти пайтда, агентлик назарияси корпоратив эгалик ва назоратнинг бири-биридан ажралишига асосланади³¹. Бундай ажралиш корпоратив менежментнинг (назорат) ишонч ва фидуциар мажбурият³² асосида мулкдор манфаатларини ҳимоя қилиши ва акциядорлик қийматини максималлаштиришини кўзда тутди. Назорат ва эгаликнинг бири-биридан ажралиши оқибатида агентлик муаммоси дея аталмиш корпоратив бошқарув соҳасида энг кўп муҳокама қилинадиган ва баҳсларга сабаб бўладиган масала пайдо бўлди. Бу муаммо замирида акциядорлар (тамойилал -мулк эгалари) ва агентлар (менежерлар) ўртасидаги манфаатлар қарама-қаршилиги ётади. Шу билан бирга, компаниянинг капитал таъминотчилари ва бошқа манфаатдор томонлар оладиган тўловлар тузилмаси ва тартиби турлича бўлганлиги боис, улар билан юз берадиган манфаатлар қарама-қаршилиги ҳам турлича бўлишини қайд этиб ўтиш зарур.

²⁹ Куваева В.Д. Разграничение понятий корпоративного управления, системы корпоративного управления и системы корпоративного менеджмента организации // Вестник Университета № 30, 2014. С 211-215

³¹ Berle A.A. and Means G. The Modern Corporations and Private Property, 1st ed., Macmillan, New York, NY. 1932.

³² Фидуциар мажбурият турли мамлакатлар корпоратив ҳукукида турлича талқин қилинсада, содда қилиб айтганда ёлланган профессионал агент (менежер) ишонч билдирган томоннинг (мулкдор) манфаатларини ўз манфаатларидан юқори қўйиши, ўз мулкига нисбатан бўлгани каби компания эгалари мулкига муносабат билдиришини англатади.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий концепцияси моҳиятан анча кенг бўлиб, бир пайтнинг ўзида ташкилотлардаги турли функцияларни, жумладан, менежмент, молия, ҳисоб, бизнес ҳуқуқи, бизнес этикаси ва иқтисодийни мужассамлаштиради. Шунингдек, корпоратив бошқарув ҳисобдорлик, шаффофлик, ошкоралик, ижтимоий масъулият, ҳалоллик (софлик) каби жиҳатларни ҳамда бошқарув органлари, акциядорлар ва манфаатдор томонлар ўртасидаги муносабатларни қамраб олади. Бундан ташқари, ушбу концепция ташкилотларни самарали бошқариш ва назорат қилиш учун тартиб-қоидалар, сиёсат, усуллар ва таркибий тузилмаларни белгилаб беради. Корпоратив бошқарув концепциясининг бундай кенг қамровлилиги боис, бу борада ягона умумқабул қилинган атама мавжуд эмас (1.3-жадвалга қаранг).

1.3-жадвал

“Корпоратив бошқарув” атамасига таърифлар³³

Муаллифлар	Корпоратив бошқарув – бу:
Cochran and Warwick (1988)	Юқори менежмент, акциядорлар, директорлар кенгашлари ва бошқа корпоратив манфаатдор томонлар ўртасидаги ўзаро муносабатлардан келиб чиқадиган ўзига хос масалаларни қамраб олувчи атама
Shleifer and Vishny (1997)	Молиявий таъминотчиларнинг инвестициялари учун даромад олишни таъминлаш йўллари
Gillan and Starks (1998)	Компаниядаги операцияларни назорат қилиш бўйича қонунлар, қоидалар ва омиллар тизими
Zingales (1998)	Мулкка эгаликнинг тақсимланиши, капитал тузилмаси, менежментни рағбатлантириш тизими, кўшиб олишлар, директорлар кенгаши, институционал инвесторлар томонидан босим, товар бозорларидаги рақобат, ташкилий тузилма ва бошқаларни қамраб олувчи квази ренталарни тақсимлаш жараёнларига таъсир ўтказадиган институтлар мажмуи
La Porta, Silanes and Shliefer (2000)	Ташқи инвесторлар (акциядорлар) ўзларини ички инвесторлардан (менежмент) ҳимоя қиладиган тизим

³³ Муаллифлар томонидан тадқиқот натижалари асосида тузилган.

Oman (2001)	Хусусий ва давлат муассасаларига тааллуқли атама бўлиб, корпоратив менежерлар ва манфаатдор томонлар ўртасидаги муносабатларни бошқаришнинг қонунлари, тартибга солиш ва бизнес амалиётларини қамраб олади
Д.Суюнов (2006)	Корпоратив мулк шаклига кирувчи субъектларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи амалдаги меъёрлар ҳамда бошқарувнинг маълум бир тамоёйлари асосида корхона мақсадига эришиш учун амалга ошириладиган ҳаракатлар мажмуидир
Ш.Зайнутдинов ва Д.Рахимова (2007)	Манфаатдор шахсларнинг даромад олиш мақсадида биргаликдаги ҳаракатларидир

Шунга қарамасдан, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ОЕСД) корпоратив бошқарувга оддийгина қилиб “ташкилотлар бошқариладиган ва назорат қилинадиган тизим” сифатида таъриф беради.

Корпоратив бошқарув моделлари ёки тизимлари илмий мунозаралар учун яна бир муҳим мавзу ҳисобланади.

Турли адабиётларда корпоратив бошқарув моделларига нисбатан қарашлар хилма-хил бўлишига қарамасдан, корпоратив бошқарувнинг Континентал Европа ва англо-саксон моделлари икки базавий моделлар ҳисобланиб, қолган моделлар маълум маънода шу икки моделдан келиб чиққан деган қарашлар мавжуд. Масалан, корпоратив бошқарувнинг исломий модели (Islamic model) стейкхолдер (Континентал Европа) моделига мослаштирилган бўлиб, англо-саксон моделининг энг яхши амалиётларини ўзида мужассамлаштирган ҳамда асосийси шарият тамойилларига асосланган модел ҳисобланади.

Шунингдек, айрим тадқиқотчилар томонидан корпоратив бошқарувнинг япон моделини Континентал Европа модели сифатида кўрсатиш ҳолатлари ҳам учраб туради³⁴. Амалий жиҳатдан қаралганда ҳам кўплаб мамлакатлар ўзларининг корпоратив бошқарув тизимларини (моделлари) англо-саксон (shareholder) ёки Континентал Европа

³⁴ Глушкова Л.А. К вопросу о применении модели корпоративного управления в российских коммерческих банках. Банковское дело, октябрь-декабрь, №4. 2004.с.2-11.

(stakeholder) модели сифатида, ёхуд гибрид модел сифатида қайд этидилар. Бундан ташқари, корпоратив бошқарув моделларидаги конвергенция³⁵ ҳам айнан юқорида таъкидланган икки базавий моделлар атрофида кечмоқда. Шу боисдан, ушбу монографик тадқиқотда асосий эътиборни корпоратив бошқарувнинг икки базавий моделлари ҳисобланган англо-саксон ва Континентал Европа моделларига қаратишни мақсадга мувофиқ деб топдик.

Корпоратив бошқарувнинг англо-саксон модели. Ушбу модел аслида АҚШ ва Буюк Британияга хос модел ҳисоблансада, дунё бўйлаб кенг тарқалган бўлиб, адабиётларда турлича номлар билан учрайди. Масалан, Америка модели, Англо-америка модели, акциядор модели (shareholder model), марказини бозор ташкил этадиган ёки бозорга асосланган модел (market-centric model), капиталга асосланган модел (equity-based model), тамойилал-агент модели (principal-agent model), аутсайдер модели (outsider model), молия модели (finance model) шулар жумласидандир.

Ушбу модел негизини ташкил этувчи акциядор назариясига (shareholder theory) кўра, корпорация менежерларининг асосий мажбурияти акциядорлар бойлигини (мулкни) максималлаштириш ҳисобланади. Чунончи акциядорлар корпорациянинг эгалари ҳисобланадилар ва зиммаларига энг юқори рискни оладилар. Директорлар кенгаши ягона-бир поғонали кенгаш моделини намоён этади ва асосан акциядорлар томонидан сайланадиган ижрочи бўлмаган (nonexecutive) директорлардан ташкил топади. Шунга қарамасдан, айрим бир поғонали кенгашлар ҳам ижрочи ҳам ижрочи бўлмаган директорлардан таркиб топиши мумкин.

Корпоратив бошқарувнинг англо-саксон моделининг аутсайдер модел сифатида талқин қилинишида корпоратив мулкдорлар таркиби аҳамиятга эга бўлиб, мулкдорларнинг юқори даражадаги тарқоқлиги моделнинг энг асосий хусусияти саналади. Менежерлар фаолияти устидан назорат акциядорларнинг, уларга тегишли акциялар улушига монанд тарзда, овоз бериш ҳуқуқи орқали амалга ошади. Агар акциядорлар менежмент фаолиятдан қониқиш ҳосил қилмасалар, тасарруфдаги акцияларини сотиш орқали менежментга бўлган ишончсиз-

³⁵ Конвергенция лотинча «convergo» - «яқинлашаман» деган маънони англатиб, тадқиқот йўналишидан келиб чиқадиган бўлсак, корпоратив бошқарувнинг турли моделларида умумий ўхшашликнинг пайдо бўлиши жараёнидир.

ликни ифода этадилар. Натижада бу ҳолат акциялар нархининг пасайиши ва янги инвесторлар-мулкдорларнинг келиши билан менежмент кенгаши таркибида ўзгаришлар бўлишига олиб келади. Шу боисдан, мулкдорлар таркибининг юқори даражада тарқоқлиги корпоратив муваффақиятнинг қисқа муддатли фойдани максималлаштиришга боғлаб қўйилишига сабаб бўлади. Бу тизимда миноритар акциядорларни ҳимоя қилиш фонд бозори ликвидлиги ва пировардида акцияларни қийинчиликсиз сотиш имконияти билан кафолатланади.

Таъкидлаш ўринлики, англо-саксон модели амал қиладиган АҚШ ва Буюк Британия корпоратив бошқарув тизимларида айрим ўзига хосликлар ҳам мавжуд. Масалан, Буюк Британия корпоратив бошқарув тизимида ижро органи раҳбари (бошқарув раиси) бир пайтнинг ўзида директорлар кенгаши раиси бўлиши мумкин эмас. Бирок АҚШда бундай амалиёт мавжуд ва кўпчилик корпорациялар кенгашиларида бир шахснинг иккита раҳбарлик позициясини эгаллашига (CEO duality) рухсат берилади. Бу эса, табиийки, ижрочи директор томонидан бошқариладиган директорлар кенгашига эга корпорацияларда менежмент учун компенсация даражаси сезиларли даражада юқори бўлиши ҳолатларига олиб келади.

Айни пайтда, қатор олим ва тадқиқотчилар томонидан АҚШ корпорацияларида директорлар кенгашининг компенсациянинг мақбул даражасини ўрнатиш билан боғлиқ фаолиятининг самарасиз эканлиги таъкидланади³⁶. Бунинг сабаблари сифатида ташқи директорларнинг директорлар кенгашига жалб қилиниши ва четлатилишида ижрочи директорлар муҳим роль ўйнаши ва шу боисдан ташқи директорларнинг ижрочи директорлар учун компенсацияни белгилашда маслаҳатчи позициясини эгаллашни истамасликлари ва натижада кенгашнинг четдан жалб қилинган компенсация бўйича маслаҳатчиларга таяниб иш кўриши ва бундай компенсация битимлари компания учун эмас, балки ижрочи директорлар учун оптимал қилиб тузилиши кабиларни келтириш мумкин.

Шунингдек, ахборот ошкоралигига талаблар ва бухгалтерия стандартлари ҳам бу икки мамлакатда фарқ қилади. АҚШ корпорациялари ҳозирда ГААПга (Generally Accepted Accounting Principles - GAAP)

³⁶ Crystal G., 1991. In Search of Excess: The Overcompensation of American Executives. W.W. Norton and Company, New York.; Jensen M., 1993. The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. Journal of Finance 48, 831-880.

риоя қилса, Буюк Британияда молиявий ҳисоботларнинг халқаро стандартларига (International Financial Reporting Standards - IFRS) амал қилинади.

АҚШ ва Буюк Британия корпоратив бошқарув тизимида корпоратив назорат бозори, ҳуқуқий тартибга солиш ва шартномавий рағбатлантириш чоралари муҳим бошқарув механизмлари бўлиб ҳисобланади.

Корпоратив бошқарувнинг Континентал Европа модели. Ушбу модел негизини Фриман³⁷ томонидан илгари сурилган манфаатдор томонлар (стейкхолдер) назарияси ташкил этади.

Инсайдер модели мулкка марказлашган ҳолда эгалик қилиш жиҳати билан ажралиб туради ва узоқ муддатли истиқболда менежмент устидан йирик капитал таъминотчиларининг кучли назоратига асосланади. Капиталнинг бундай концентрациялашуви ва мажоритарларнинг менежментга фаол жалб этилиши (компанияга асос солган оила аъзоларининг ижрочи директор сифатида) бошқарув фаолиятини, корпоратив қийматни сақлаб туриш ва оширишни мақсад қилган ҳолда, узоқ муддатли истиқболда иқтисодий самарани максималлаштиришга йўналтиради³⁸.

Мулкка эгаликнинг марказлашувида йирик ташқи (аутсайдер) акциядор ва йирик ички (инсайдер ва бир пайтнинг ўзида менежер) акциядорнинг мақсад ва интилишлари фаркланишини ҳисобга олиш зарур. Чунки мажоритар акциядорнинг аутсайдер бўлиши билан унинг асосий эътибори компания фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилгани ҳолда, мажоритар инсайдер бошқа мақсад ва манфаатларни ҳам кўзлаши мумкин.

Континентал Европа моделида банклар ва оилалар менежмент фаолияти устидан тўғридан-тўғри назоратни амалга ошириш учун катта имкониятларга эга бўлгани ҳолда, ахборот очиклиги ва ошкоралигига нисбатан талабларнинг сустлиги, менежерларни рағбатлантириш сиёсатининг ўта таъсирчан эмаслиги, қарз капитали таклифининг юқорилиги билан ажралиб туради. Бу ҳолатни корпоратив бошқарувнинг япон моделида ҳам кузатиш мумкин.

³⁷ Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach, Cambridge University Press, Cambridge. 2010.

³⁸ Salvioni D.M.; Gennari F. Corporate governance, sustainability and capital markets orientation. Int. J. Manag. Sustain. 2014, 3, 469–483.

Инсайдер моделида корпоратив бошқарувнинг ички механизмлари миноритарларни ҳимоя қилиш ва корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлашда муҳим роль ўйнайди.

Айрим инсайдер модели амал қиладиган мамлакатларда миллий компанияларнинг халқаро фонд биржалари листингидан жой олиши, фаолиятининг трансмиллийлашувига қараб бир поғонали унитар кенгаш билан фаолият юритишига рухсат берилиши ҳолатлари ҳам учрайди. Масалан, Нидерландияда йирик трансмиллий компанияларнинг бир поғонали кенгаш билан фаолият юритишига рухсат берилади. Айни пайтда, миллий компаниялар иккин поғонали кенгаш амал қиладиган бошқарув тузилмасига эга бўлишлари керак.

Корпоратив бошқарув тизимларининг конвергенцияси. Айрим бошқарув соҳаси олимларининг фикрича, молия ва товарлар бозорларининг глобаллашуви корпоратив бошқарув тизимларининг конвергенциясига босқичма-босқич ўтишни рағбатлантирмоқда³⁹. Таҳлилларимиз кўрсатишича, корпоратив бошқарув моделларидаги замонавий конвергенция асосан англо-саксон модели томон йўналиш олган. Шу жиҳатдан қараганда, англо-саксон модели ҳозирги кундаги етакчи ва энг кенг тарқалган модел ҳисобланади⁴⁰.

Аутсайдер ва инсайдер тизимлари ўртасидаги конвергенция “шаклан”, яъни “де-юре” конвергенция ёки “амалда” яъни “де-факто” конвергенция кўринишида кузатилиши мумкин.

“Де-юре” конвергенция қоидаларнинг халқаро даражада конвергенциялашувини англатади. Инвесторлар ва эмитентларнинг халқаро капитал бозорларида фаолият юритишга бўлган иштиёқининг ортиши маълум даражада умумий қадриятлар ва стандартлар қабул қилинишини талаб этади.

Халқаро ташкилотлар корпоратив бошқарув соҳасидаги конвергенцияни қўллаб-қувватлашади ва бу эса, ўз навбатида, рискменеджмент, харажатларни камайтириш, капитал бозорларига кириш имкониятининг ортиши кўринишида самарали бошқарув учун зарурий

³⁹ Carati, G.; Tourani, A. Convergence of corporate governance systems. *Manag. Financ.* 2000, 26, 66–83.; Gilson, R.J. Globalizing corporate governance: Convergence in form or function. In *Convergence and Persistence in Corporate Governance*; Gordon, J.N., Roe, M.J., Eds.; Cambridge University Press: Cambridge, UK, 2004. Khanna, T.; Kogan, J.; Palepu, K. Globalization and dissimilarities in corporate governance: A cross-country analysis. *Rev. Econ. Stat.* 2006, 88, 69–90.

⁴⁰ Martynova M. and Renneboog L. “Evidence on the international evolution and convergence of corporate governance regulations”, *Journal of Corporate Finance*, 2011. Vol. 17 No. 5, pp. 1531-1557.

шарт-шароитлар яратилишини англатади. Айни пайтда, самарали бошқарув пировардида бутун иқтисодий тизимга бўлган ишончининг мустаҳкамланишига олиб келади. Бу ўринда самарали бошқарув нафақат халқаро даражадаги тамойиллар, йўриқномалар ва тавсияларни, балки миллий хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган кодекслар, тартибга солиш амалиётлари бўлишини тақозо этади.

Де-факто конвергенция глобал бозорларда жозибадорликка эришиш учун компаниялар томонидан эркин ташаббус билан ўз ихтиёрига кўра муаяйн амалиётларнинг жорий қилинишини билдиради. Бунда компаниялар корпоратив бошқарув тизимидаги фарқли жиҳатларга қарамасдан, бир-бирига ўхшаш стратегик ёндашувларни илгари сурадилар ва қўллаб-қувватлайдилар. Глобал бозорларда рақобат устунлигини излашдан мақсад энг кучли рақобатчилардан молиявий ва меҳнат ресурсларини жалб қилишда ўзиб кетиш ҳисобланади. Бу ҳолат компанияларнинг институционал босим ёки турли манфаатдор томонлар категориясини қаноатлантиришга қаратилган стратегик танловидан келиб чиқадиган гибрид ечимларини рағбатлантиради. Бошқача айтганда, узоқ муддатли рақобат устунлигини таъминлайдиган бошқарув қарашларида конвергенция юз бераётган бўлиб, бу ўз навбатида компаниянинг ўз мажбуриятларини бажариш мақсадида глобал манфаатдор томонлар билан муносабатларни бошқаришга бўлган ёндашувига асосланади.

Таъкидлаш ўринлики, юқоридаги икки конвергенция тури бир-бирига таъсир ўтказмай қолмайди. Де-юре конвергенция компанияларнинг танловларини бирхиллашувига олиб келиши билан де-факто конвергенцияни ҳам рағбатлантиради. Де-факто конвергенция, ўз навбатида, де-юре конвергенцияга таъсир ўтказди. Масалан, бу таъсир компанияларнинг кучли рақобат босимида жавобан мустақил жорий этадиган амалиётлари оқибатида тартибга солиш борасида “гэп”- узилиш пайдо бўлиши кўринишида яққол намоён бўлади. Натижада бу муносабатларни тартибга солиш учун де-юре конвергенцияга эҳтиёж пайдо бўлади.

Конвергенция омиллари. Молия бозорларининг глобаллашувига олиб келган шарт-шароитлар алоҳида давлатлар учун фарқ қилсада, капиталнинг эркин муомаласида умумийлик мавжуд. Глобаллашув туфайли қатор тузилмавий ўзгаришлар юз берди. Шу нуқтаи назардан, инвестицияларни бошқариш фаолияти яна ҳам профес-

сионаллашиб, бу амалиёт ҳатто Континентал Европа банклари ва суғурта компанияларига ҳам ёйилди.

Бундан ташқари, корпоратив байналминаллашув (интернационализация) ҳам бугунги кун ходисаси эмас. Айрим йирик корпорациялар XX асрнинг бошларидаёқ байналминаллашувга юз тутганлиги барчага маълум. Байналминаллашувнинг дастлабки тўлкини муайян мамлакатга тегишли бўлган маҳаллий монополиялар бозорига кириш стратегияси билан боғлиқ бўлган бўлса, ҳозирги шароит тамомила бошқа стратегияни – кенгроқ географик ҳудудлар, ҳатто тўғридан-тўғри жаҳон миқёсидаги глобал стратегияни қўллаш билан тавсифланади. Нафақат моддий ва молиявий маҳсулотлар бўйича, балки ахборот ва ноу-хау борасида ҳам халқаро миқёсидаги айирбошлаш тармоқлари яратилганки, бу ҳолат мамлакатлар ўртасидаги кучли боғлиқликни ифода этади. Эндиликда корпорациялар корпоратив маданиятни шакллантиришда директорлар кенгаши таркибида хорижликлар бўлиши, менежмент ва унинг жамоасини турли миллат вакиллари билан иборат ишчи ва ходимлар ташкил этиши, компенсация меъёрлари халқаро умумий қоидаларга мос бўлишини ҳисобга олишлари зарур.

Шунингдек, барқарор тараққиёт (sustainable development) конвергенция учун янги йўналиш сифатида эътироф этилмоқда. Компаниялар менежмент фаолияти самарадорлиги баҳолашда нафақат молиявий натижага, балки ижтимоий ва экологик кўрсаткичларга ҳам таянмоқдалар.

Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг миллий моделининг шаклланиш босқичида турганлиги, тарқоқ ҳолда турли моделларнинг айрим жиҳатларини ўзида мужассамлаштирганлиги кўплаб тадқиқотчи-олимлар томонидан таъкидланади⁴¹.

Хўш, ҳозирги кунга келиб, Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг миллий модели шаклланиб улгурдимиз? Бу жараён тўла-тўқис яқунландими? каби саволларга жавоб бериш биринчидан мураккаб, иккинчидан эса, ҳали эрта. Фикримизча, авваламбор, ўзига хос жиҳатларига эга бўлган миллий модел эътироф этилиши зарур. Эътирофга сазовор бўлиш учун унинг самараси тан олиниши керак. Масалан,

⁴¹ Останокүлова Г.М. ва бошқ. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг миллий моделини ривожлантириш истиқболлари./Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар.(илмий электрон журнал) №6. Апрель, 2013 й.

АҚШ корпорациялари муваффақияти (корпорациялар тарихидаги рекорд даражадаги даромад – Apple компанияси мисолида), немис компанияларининг экспорт салоҳияти, япон корпорацияларидаги юқори самарадорлик ортида шубҳасиз умумэтироф этилган корпоратив бошқарув моделлари турибди.

Албатта, бошқарув моделлари ўзгаришсиз қотиб қолмайди, шаклан ва мазмунан ўзгариб, ички ва ташқи механизмлари ўзгарувчан муҳитга мослашиб бориши мумкин, глобаллашув оқибатида корпоратив бошқарув соҳасидаги қоидалар ҳам барчага бирдек ўрнатилиши, моделлардаги ўхшашликлар ортиши мумкин.

Бу ўринда албатта миллий хусусият ва шарт-шароитларни ҳисобга олган ҳолда, турли корпоратив бошқарув моделларининг энг яхши жиҳатлари ва механизмларини ўзида мужассамлаштирган ва энг муҳими юқори самарани таъминлайдиган миллий моделни шакллантириш жуда долзарб масаладир. Бирор мамлакатга ёки мамлакатлар гуруҳига хос ва ўша мамлакатлар учун юқори самарадорликни таъминлайдиган корпоратив бошқарув моделидан тўғридан-тўғри ўзгаришларсиз нусха кўчириш ва уни жорий этиш номақбул эканлиги барчага аён. Айни пайтда, корпоратив бошқарув тизимидаги ўзига хосликларга қарамасдан, барча мамлакатлар учун тавсия этиладиган халқаро корпоратив бошқарув тамойиллари ишлаб чиқилганки, ушбу тамойилларга риоя этиш миллий корпоратив бошқарув тизимининг етуклик даражасини белгилашга хизмат қилади. Зеро, замонавий шароитда компанияларнинг фаолият кўлами кенгайиб миллий иқтисодиёт сарҳадларидан ташқарига чиқмоқда, бошқача айтганда, транс-миллийлашув жараёнлари кучаймоқда, бундай корпорациялардаги бошқарув тизимидаги манфаатдор томонлар гуруҳи ҳам кенгайиб, хилмахиллашиб бормоқда.

Ўзбекистоннинг корпоратив бошқарув тизими шаклан немис моделига ўхшашдир. Бу ўхшашлик икки поғонали кенгаш, молиялаштиришда банк тизимининг етакчилиги кабиларда намоён бўлади. Шу билан бирга, миллий корпоратив бошқарув тизимининг ўзига хос жиҳатлари ҳам мавжуд. Масалан, олтин акция амалиёти немис корпоратив қонунчилиги ва кодексида мавжуд эмас. Шунингдек, Ўзбекистон корпоратив тузилмаларида ишчи ва ходимларнинг кузатув кенгашига номзод кўрсатиши ёки иштирок этишига рухсат этилмайди. Айни пайтда, йирик немис корпорациялари кузатув кенгашларининг 50 фоизини айнан ишчи ва ходимларнинг вакиллари ташкил этади.

Кенгашнинг икки поғонали бўлиши айти пайтда директорлар корпуси томонидан компанияни тўлиқ идора қилиш, юқори бонус ва мукофот илинжида риск мақбул бўлмаган даражасида фаолият юриштиш ҳолатларини олдини олишга хизмат қилади. Бироқ Кузатув кенгаши таркибида компания фаолияти хусусиятларини тўлиқ англайдиган, унинг стратегик ривожланиши бўйича аниқ тасаввурга эга бўлмаган аъзолар мавжуд бўлиши, шунингдек, таркибда турли вазирлик ва давлат идоралари раҳбарлари улушининг юқори бўлиши шароитида кенгаш фаолияти самарадорлиги билан боғлиқ муаммолар юзага келиши мумкин. Зеро, Россия Федерацияси амалиёти кўрсатишича, мустақил директорлар ҳукумат вакилларига нисбатан самаралироқ фаолият олиб бормоқда. Россия Федерацияси Иқтисодиёт вазирлиги маълумотларига кўра, давлат корпорациялари кенгашларининг йиғилишларида иштирок этиш (давومات) даражаси мустақил директорларда – 77, давлат вакилларида эса – 71ни ташкил этган⁴².

Шунга мос равишда мустақил директорларнинг директорлар кенгашидаги салмоғи нафақат Россияда, балки жаҳон миқёсида ўсиш тенденциясига эга. Чунончи, S&P 500 индексидан жой олган компанияларда директорлар кенгаши ўртача 11 кишидан ташкил топган бўлса, шундан 9 тасини мустақил директорлар ташкил этган⁴⁴. Spencer Stuart маълумотларига кўра, мустақил директорларнинг улуши 2015 йилда Германияда 60 фоизни, Буюк Британияда 60,5 фоизни ташкил этган.

Ўзбекистонда ҳам акциядорлик жамиятлари кузатув кенгашларининг мустақил аъзоси бўлиши, унинг миқдорига нисбатан талаб – яъни ҳар бир кузатув кенгашида камита битта (лекин жамият уставида белгиланган Кузатув кенгаши аъзолари сонининг 15 фоизидан кам бўлмаган) мустақил аъзо бўлиши Корпоратив бошқарув кодекси тавсиялари қаторидан жой олганлиги қувонарли ҳол, албатта. Бу, ўз навбатида, корпоратив бошқарувда шаффофлик, ахборот очиқлиги ва объективлигини таъминлашда муҳим омил вазифасини ўтайди.

Республикаимиз акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизимида кузатув кенгашлари роли ва фаолият самарадорлигини ошириш мақсадида кенгаш аъзоларининг мукофотлари даражасини корпоратив бошқарув тизимини мустақил баҳолаш натижалари ва молиявий натижадорликка боғлаб қўйиш амалиёти Ўзбекистон корпоратив

⁴² <https://m.lenta.ru/news/2010/05/13/cut1/amp/> ⁴⁴ 2015 Board Index, Spencer Stuart, 2015.

бошқарув кодекси билан белгилаб қўйилди. Шу мақсадда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича саволнома тузилиб, тасдиқланди⁴³. Бироқ ушбу саволномага киритилган масалалар нафақат кузатув кенгаши фаолиятини, балки жамиятнинг бутун фаолиятини, жумладан менежмент фаолиятини қамраб олади. Ваҳоланки, менежмент бўйича мукофотлаш тизими давлат улуши мавжуд бўлган жамиятларда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 28 июлдаги 207-сонли “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларини жорий этиш тўғрисида”ги қарори билан тартибга солинади. Фикримизча, акциядорлик жамиятларида кузатув кенгаши аъзоларининг жавобгарлигини ошириш, улар оладиган мукофот даражасини “ҳаммага бирдек” тамойили асосида эмас, балки фаолият самарасига қўшган ҳиссасига кўра белгилаш амалиётига ўтиш зарур. Бунинг учун эса кузатув кенгаши фаолиятини баҳолаш мезонларини ишлаб чиқиш ва ташқи баҳоловчи компанияларни жалб қилган ҳолда йилига бир маротаба кузатув кенгаши умумий фаолиятини, қўмиталар фаолиятини ва ҳар бир аъзо фаолиятини баҳолаш амалиётини жорий этиш мақсадга мувофиқдир.

Амалдаги корпоратив бошқарув кодекси мамлакатимиз корхоналарида бошқарув органлари фаолиятини, уларнинг ўзаро муносабатларини халқаро стандарт талаблари асосида йўлга қўйиш борасида муҳим кадам бўлиб, мамлакатимиздаги корпоратив муносабатларнинг жорий ҳолатидан келиб чиқиб шакллантирилган. Бироқ, корпоратив бошқарув кодекси ривожланган мамлакатларда доимий ўзгаришда, заруратга қараб, унинг тавсиялари замон талабларига мослигига қараб, доимо муҳокама қилинади ва такомиллаштириб борилади. Бу ўринда муҳокамалар учун умумий платформа яратилиши, соҳа олимлари ва экспертларини бирлаштирилиши, мустақил директорлар, корпоратив масалаҳатчилар ва котиблар малакасини изчил ошириб бориш тизимининг шакллантирилиши ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Ўзбекистонда корпоратив молия бозорида эмитентларнинг корпоратив облигациялар орқали молиявий ресурсларни жалб қилиш имконияти чекланган. Бунда муайян даражада корпоратив облигация-

⁴³ Саволнома билан Ўзбекистон Республикаси Хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитасининг веб саҳифасида танишиш мумкин (<https://gkk.uz/images/files/files/voprospdf.pdf>).

ларни муомалага чиқариш шартларининг сезиларли даражада мураккаблиги ва қийинлиги роль ўйнаса, бошқа томондан иккиламчи бозорнинг суст ривожланганлиги, фонд бозори ликвидлилигининг пастлиги ва уни таъминлаш учун маркет-мейкерларнинг мавжуд эмаслиги каби институционал муаммолар ҳам мавжудки, бу охир-оқибат фонд бозорига асосланган англо-саксон моделининг энг яхши амалиётларидан фойдаланиш имкониятини пасайтиради.

2016 йилнинг 1 июлидан бошлаб, акциядорлик жамияти кўринишидаги ташкилий-ҳуқуқий шаклни сақлаб қолиш учун компаниялар акцияларининг 15 фоиздан кам бўлмаган улушини хорижий инвесторларга сотишлари зарур. Акс ҳолда бундай жамиятлар ташкилий-ҳуқуқий шакллари ўзгартиришга мажбур эканликлари белгилаб қўйилди. Стратегик инвесторларни жалб қилишнинг муҳим омили сифатида акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштиришга алоҳида эътибор берилди. Зеро, самарали корпоратив бошқарувни жорий этиш инвесторларни компаниялардаги бошқарув жараёнлари устидан назорат қилиш имкониятини кафолатлашга хизмат қилади. Чунки ҳар қандай инвестор бирор мамлакат иқтисодиётига инвестиция киритиш бўйича қарор қабул қилишдан аввал мамлакат рискин аниқлаш ва батафсил баҳолашга ҳаракат қилади. Бу борада суверен кредит рейтинглари муҳим дастак вазифасини ўтайди. Бироқ мамлакатимиз халқаро рейтинг агентликлари томонидан бериладиган суверен кредит рейтингига эга эмас. Бу эса хорижий инвесторларни жалб қилиш борасида муқобил механизмлардан фойдаланиш заруратини келтириб чиқаради. Корпоратив бошқарувнинг замонавий усуллари ва стандартларини жорий этишнинг сиёсат даражасига кўтарилиши ва илк бор Ўзбекистонда корпоратив бошқарув кодексининг қабул қилиниши замирида мамлакат иқтисодиётига хорижий инвестицияларни жалб қилиш учун қўшимча омиллар ва механизмлар яратиш мақсади ҳам мужассамдир.

Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойилларини жорий этиш орқали менежмент ва инвесторлар ўртасидаги муносабатларни самарали бошқариш, ахборот очиклиги, манфаатдор томонларнинг корпоратив муносабатлардаги ролини ошириш орқали суверен кредит рейтингга эга бўлмаган шароитда ҳам хорижий инвесторлар учун рискларни назорат қилиш имкони юзага келади.

Айни пайтда, Ўзбекистон иқтисодиётидаги кенг кўламда инвестиция киритаётган йирик инвесторларнинг таркиби ва улардаги кор-

поратив бошқарув тизими ҳам аҳамиятга эга. Чунки хорижий инвесторларнинг миллий компанияларимиздаги 15 фоиздан кам бўлмаган стратегик иштироки, менежмент устидан назоратни таъминлаш жараёнлари ва бунда фойдаланиладиган механизмлар ва воситаларнинг замонавий, қолаверса “умумий тил” топиш учун қулай бўлишини ҳам тақозо этади. Бундан ташқари, келгусида мамлакатимиз фонд бозорининг халқаро молия бозорларига интеграциялашуви, капитал ҳаракатининг эркинлаштирилишига монанд тарзда корпоратив тузилмаларда ёндашув ва қоидаларнинг унификацияланиши заруратини келтириб чиқаради. Шунингдек, Ўзбекистон акциядорлик жамиятларининг етакчи халқаро фонд биржалари листингидан жой олиши учун ҳам жамиятларнинг корпоратив бошқарув тизимига нисбатан талаблар мавжуд бўлиб, улар корпоратив бошқарув тизимларидаги фарқлардан қатъий назар барча эмитентлар учун бир хилдир. Юқорида санаб ўтилган ҳолатлар корпоратив бошқарувнинг миллий моделида ҳам конвергенция элементларининг пайдо бўлишига олиб келади.

Таъкидлаш керакки, замонавий шароитларда корпоратив бошқарувнинг муваффақияти бевосита корхона обрўсига таъсири каттадир. Амалиёт шуни кўрсатадики, иқтисодий ривожланган бозорларда обрўнинг қиймати корxonанинг акциялар баҳосининг 815% гача бўлиши мумкин. Инвесторлар учун капитал қўйилмаларни танлашда асосий мезон таниқли рейтинг агентликлари томонидан корхонага берилган рейтинглардир. Чунки рейтинг корпоратив бошқарув сифатининг энг ёрқин баҳосидир.

Шундай қилиб, стратегик бошқарув ҳам, оператив бошқариш ҳам корхонада корпоратив бошқарув доирасида амалга оширилади. Шу билан бирга, акциядорлик жамиятини бошқариш тизимида корпоратив бошқарувнинг операцион бошқарувга қараганда мавқеи юқоридир. Корпоратив бошқарувни акциядорлик жамиятнинг фақат стратегик бошқарув даражасига таснифлашни таъминлайдиган ёндашув, муаллифнинг фикрига кўра, корпоратив бошқарувнинг моҳияти ва мазмунини тўлиқ акс эттирмайди.

Айни пайтда корпоратив бошқарувни аниқлашга иккита асосий ёндашув кенг тарқалган:

- корпоратив бошқарув тор маънода корхонада мавжуд бошқарув тузилмасини ва акционерлар ва инвесторларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлаши керак бўлган бўлинмалар ўртасидаги ўзаро таъсир механизмларини назарда тутати;

- корпоратив бошқарув кенг маънода ташкилот фаолиятини стратегик режалаштиришни англатади, унинг акциядорлар ва акциядорлик жамияти фаолиятига қизикқан бошқа томонларнинг манфаатларини ҳисобга олади.

Ушбу ёндашувларнинг ҳар бирида ҳал қилинадиган вазифалар асосида ташкилий бошқарув поғоналарини ажратиб олинади. Одатда, акциядорлар бизнеснинг узоқ муддатли ривожланиши билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилиш билан шуғулланишади, менежерлар эса жорий операциялар муаммоларни ҳал қилиш билан банд бўлади.

Демак, корпоратив бошқарув моҳиятан акциядорлик жамият бошқарувини самарали ташкил этишга қаратилган бўлиб, бу унинг акциядорлари манфаатларини ҳимоя қилишни (биринчи навбатда молиявий манфаатларни), шунингдек, кенг доирадаги манфаатдор томонларнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда узоқ муддатли истиқболда барқарор ривожланишга эришишни таъминлайди. Яъни, бир томондан, корпоратив бошқарув доирасида стратегик менежмент вазифалари ҳал қилиниши керак (ўзгарувчан атроф-муҳит шароитларига жавобан узоқ муддатли истиқболда ташкилотнинг рақобатдошлигини таъминлаш), бошқа томондан эса акциядорлик жамиятида бошқарув тизимида интеграцион механизмни шакллантириш билан боғлиқ вазифаларни қамраб олади. Фикримизча, корпоратив бошқарув менежментнинг стратегик ва оператив даражалари элементларининг ўзаро таъсирини уйғунлаштириши, стратегик даражада эса ишлаб чиқилган режаларнинг жамият учун энг мақбул молиявий ечимлар билан бажарилишини таъминлаши лозим.

Тадқиқотлар кўрсатдики, ҳозирги вақтда “корпоратив бошқарув” ва “корпоратив бошқарув тизими” тушунчалари ўртасида тафовут кўп ҳолларда ноаниқ бўлиб қолмоқда. Ушбу тушунчалар бир биридан фарқланади. Шу сабаб таърифларда чалкашликларга йўл қўймаслик учун “корпоратив бошқарув” ва “корпоратив бошқарув тизими” тушунчаларини ажратиш муҳимдир. Корпоратив бошқарув тушунчасига етарлича таъриф берилди. “Корпоратив бошқарув тизими” тушунчаси кўрсатилган бошқарув фаолияти доирасида қўлланиладиган усуллар, воситалар ва бошқарув механизмларининг мажмуини назарда тутди. Корпоратив бошқарув тизими - бу ташкилотнинг турли элементлари, шунингдек, корпоратив бошқарув мақсадларига эришишни таъминлаш учун қонун қоидалари ва акциядорлик жамиятларининг ички ҳужжатлари билан тартибга солинадиган жараёнлар ва

муносабатлардир. Шунинг учун биз акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг сифатини баҳолашни ўтказишни таклиф қиламиз, бундан мақсад мавжуд бошқарув моделларини корпоратив бошқарув сифатини тавсифлайдиган мезонларни қиёсий таҳлил қилишдир. Шубҳасиз, корпоратив стратегияларнинг асосий йўналиши қисқа ва узоқ муддатли истиқболда корпорациянинг ресурслари бўлиши керак. Корпоратив стратегияни сифатли баҳолаш узоқ муддатли ишлаш учун зарурдир. Стратегия самарали бўлиши учун баҳолаш мунтазам ва доимий равишда олиб борилиши керак.

Хулоса қилиб қайд этиш керакки, тадқиқотларга асосланиб, корпоратив бошқарувнинг муайян тизими ёки моделини мутлоқ устунликларга эга дейиш мушкул. Бу борада ҳар қандай корпоратив бошқарув тизимининг самарали фаолият юритиши учун зарур шартшароитлар яратилганлиги, унинг самарадорлигини баҳолашнинг замонавий усуллари ва амалиётининг йўлга қўйилганлиги кўпроқ аҳамиятга эга. Бинобарин, корпоратив бошқарув тузилмасида фарқлар бўлишига қарамасдан, мамлакатлар миллий корпоратив бошқарув тизимини шакллантиришда корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойилларига риоя қилиш, хусусан, миллий корпоратив бошқарув кодексларини ишлаб чиқишда айнан шу халқаро тамойилларни ҳисобга олишга ҳаракат қилишади. Бундан келиб чиқадики, тузилманинг қандай бўлишидан қатъий назар, корпоратив бошқарувнинг умум қабул қилинган тамойиллари, усуллари ва механизмларини самарали жорий этиш устувор аҳамият касб этади.

1.3. Корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини шакллантиришнинг назарий-амалий жиҳатлари

Бугунги кунда республикамиз акциядорлик жамиятларидаги корпоратив бошқарув муаммоларига жамоатчиликнинг қизиқиши тобора ортиб бормоқда. Хусусан, Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш ва унинг механизмларини корхоналарда қўллаш бўйича кенг қўламли ишлар олиб борилмоқда, шунингдек, корпоратив бошқарувнинг миллий кодекси ишлаб чиқилган. Шубҳасиз, ушбу вазифаларни амалга ошириш иқтисодий ўсишга, корхоналарнинг инвестицион жозибадорлигини оширишга ва катта иқтисодий аҳамиятга эга барқарор рақобат муҳитини шакллантиришга имкон беради.

Мамлакатимизни модернизация қилиш ҳамда ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштириш бўйича устувор йўналишларни

амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг 2017 йил 7 февраль куни «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги қабул қилинган Фармонида белгиланган вазифалар, хусусан иқтисодиётда давлат иштирокини камайтириш, хусусий мулк ҳуқуқини ҳимоя қилиш ва унинг устувор мавқеини янада кучайтириш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ривожини рағбатлантиришга қаратилган институционал ва таркибий ислохотларни давом эттириш жараёнида корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарт ва усуллари жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтиришни изчил амалга ошириш янада муҳим ўрин тутулиши қайд этилиши корпоратив бошқарувнинг моҳиятига жиддий эътибор қаратишни талаб этади⁴⁴.

Шу жиҳатдан олганда корпоратив бошқарувнинг моҳиятини корпоратив стратегия, барча даражадаги менежерларнинг корпоратив иш услуби, молиявий ва ахборот очиклиги, акциядорлар, мулкдорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимининг мавжудлиги билан тавсифланган иқтисодий тизим доирасида бошқарув фаолиятининг замонавий, илғор тури сифатида кўриб чиқилиши ўринлидир. Илмий адабиётлар устида илмий изланишлар корпоратив бошқарув тушунчаси ва уни қўллаб-қувватловчи механизмларнинг турлича талқинлари мавжудлигини кўрсатмоқда. Табиийки, муаммога турлича ёндашувларнинг мавжудлиги муаммонинг туб моҳиятини англашга ҳалақит бериши мумкин.

Хусусан, Карапетян Д., Грачева М. корпоратив бошқарув назариясидаги сезиларли тафовут, акциядорлик жамиятининг самарали корпоратив бошқарув тизимини шакллантиришда асосий тўсиқ сифатида қараб, бунга сабаб корпоратив бошқарув ва менежмент функциялари стратегик менежмент даражасида, асосан корхонанинг ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқишда ўзаро боғлиқлигини инкор қилинишидадир деб ҳисоблашади⁴⁵.

Шу билан бирга, Исаев Д.В. корпоратив бошқарув концепциясида бошқарувнинг анъанавий вазифаларини (режалаштириш, ташкил этиш, мотивация ва бошқариш), ташкилий ўзгаришларни бошқариш

⁴⁴ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисидаги» тўғрисидаги 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони. «Халқ сўзи» газетаси. 20.01.2017й.

⁴⁵ Карапетян Д., Грачева М. Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики // Управление компанией. - 2004. - № 1.

ва акциядорлар ва топ менежерлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солишни ўз ичига олишини қайд этиб, у бу ерда ўзаро боғлиқ бўлган бир нечта жиҳатлар қайд этиб ўтади: жумладан тартибга солувчи ва ҳуқуқий (қонунлар, стандартлар), ташкилий (акциядорлик жамиятлари ва унинг бошқарув органлари, шу жумладан кузатув кенгаши, акциядорлик жамиятининг бошқарув раиси ва менежерлар, ташқи ва ички бошқарувнинг ўзаро муносабатлари тўғрисидаги низом), ходимлар (танлаш ва жойлаштириш), малака компетенциялари бошқарув ходимларининг малакасини ошириш тизими), маълумотлар (ахборот ва мантикий моделлар, бошқарув маълумотларини тўплаш, қайта ишлаш, сақлаш ва тақдим этиш технологиялари), маданий ва ахлоқий (корпоратив кадриятлар, маданият, бизнеснинг ижтимоий роли) каби жиҳатларни⁴⁶. Шу билан бирга, Ашуров З.А. миллий корпоратив бошқарув тизимини шаклланиши ва ривожланишининг муайян ижобий жараёнларига қарамасдан, корпоратив бошқарув соҳасида айрим муаммолар ва ҳал этилмаган масалалар тўпланиб қолмоқдаки, уларни ҳал этмасдан туриб, корпоратив бошқарув тизимини кейинги даврда ривожлантириш, қолаверса, хорижий инвестицияларни жалб қилиш, мамлакат рақобатбардошлигига эришиш жараёни қийинлашиши мумкин деб ҳисоблайди⁴⁷.

Масютин С.А. корпоратив бошқарувни корпоратив стратегия билан боғлайди, унинг фикрича, барча даражадаги менежерларнинг корпоратив иш услуби, корпоратив маданият, молиявий ва ахборотнинг очиклиги билан тавсифланган бизнес тизими доирасидаги бошқарувнинг замонавий, илғор тури сифатида белгилайди. Акциядорлик жамиятининг акциядорлари ва бошқа қимматли қоғозлар эгаларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимлари узок муддатли истикболда барқарор ва даромадли ўсишни таъминлайдиган корпоратив бошқарув шакли сифатида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир⁴⁸.

Ушбу фикр олимлар Гусев Ю.В., Половова Т.А. томонидан қўллаб-қувватланиб, улар корпоратив стратегияларни замонавий корпоратив бошқарув тизимининг ажралмас воситаси сифатида фойдала-

⁴⁶ Исаев Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент. Информационный аспект: монография. - М: ГУ ВШЭ, 2009. — С. 41.

⁴⁷ Ашуров З.А. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини замонавий халқаро стандартлар асосида инновацион ривожлантириш истикболлари// “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журнали. № 4-5, август-октябрь, 2018 йил

⁴⁸ Масютин С.А. Механизмы корпоративного управления: научная монография. - М.: Фин-статинформ, 2002. — С. 240.

ниш афзалликлар ва камчиликларни бирлаштиришга имкон бериб, баъзи ҳолларда акциядорлик жамиятининг бозордани муайян сегментда жойлашуви тўғрисида аниқ тасаввурга эга бўлишга ва акциядорлик жамиятининг корпоратив афзалликлари ва потенциални ошириш бўйича узоқ муддатли режаларни ишлаб чиқишга шароит яратади деб ҳисоблайдилар. Чунки, узоқ муддатни ўз ичига оладиган стратегияни ишлаб чиқишда акциядорлик жамиятларининг ривожланишига таъсир қилувчи аниқ омиллар ва шароитларни аниқлаш, баҳолаш ва тартибга солиш, инқирозни олдини олиш ва ҳавфли ўзгаришларга тезда жавоб беришга тегишли чораларни қамраб олади⁴⁹.

Хамидулин М.Б. корпоратив бошқарув акциядорларга акциядорлик капиталини шакллантириш, 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 таъсирини таъминлашдаги онгли, бевосита иштирокига эътибор қаратган⁵⁰.

Тешабаева О.Н., Ахмаджонов Л.Н. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув ўзаро алоқа қилувчи хўжалик субъектлари ўртасида ўз манфаатларини уйғунлаштириш, акциядорлик капиталидан фойдаланиш, турли юридик шахсларнинг самарали ташкил қилиш, мувофиқлаштириш ва назорат қилиш бўйича бошқарув муносабатлари тизимини ҳам, уларнинг қўйилган мақсадларга эришишдан ташқи контрагентлар (жумладан, давлат органлари) билан ўзаро муносабатларини ҳам ифодалашини қайд этишади. Самарали бошқарув муносабатларини амалга ошириш бўйича корпоратив бошқарув асосий органи сифатида намоён бўладиган кузатув кенгашининг асосий функцияси акциядорлик жамияти фаолиятининг стратегик йўналишларини ишлаб чиқиш ва уларни шак- шубҳасиз амалга ошириш ҳисобланади^{51,52}.

⁴⁹ Гусев Ю.В., Половова Т.А. Проблемы устойчивой траектории функционирования вузов // ЭТАП: Экономическая Теория, Анализ, Практика. 2009. № 1. С. 118—119.

⁵⁰ Хамидулин М.Б. Финансовые механизмы корпоративного управления. Монография. – Т.: Молия, 2008. –204с

⁵¹ Тешабаева О.Н., Ахмаджонов Л.Н. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув моделлари ва механизмлари // E-journal.uz илмий-таҳлилий электрон журнал. **Июнь, 2018**. <https://e-journal.uz> ⁵¹, 2014. С 211-215

⁵⁴ Куваева В.Д. Разграничение понятий корпоративного управления, системы корпоративного управления и системы корпоративного менеджмента организации // Вестник Университета №

Куваева В.Д. корпоратив бошқарувни стратегик менежмент ва операцион менежмент каби тушунчалар билан биргаликда кўриб чиқиш тавсия этади. Бунга сабаб стратегик менежментнинг турли хил таърифларини умумлаштириб, биз уни корхонани бошқаришнинг махсус типи сифатида эътироф этиш мумкин, унинг моҳияти ташқи муҳит ва у билан боғлиқ ноаниқликларнинг кучайиб бориши шароитида рақобатбардошликка эришиш орқали ташкилотнинг салоҳиятини оширишга қаратилган узоқ муддатли режалаштирилишидир⁵⁴.

Юқоридагилардан келиб чиқадики, акциядорлик жамият, бир томондан, аниқ белгиланган “расмий” стратегик режалаштиришга эга бўлса, бошқа томондан, узоқ муддатли стратегиянинг амалда бажарилишини таъминлаши керак бўлган корпоратив бошқарув ва акциядорлик жамият менежменти ўртасидаги ўзаро таъсир механизмини шакллантириш долзарб масалалардан биридир.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини жорий қилиш ва ривожлантириш учун зарур институционал асос яратилган, корпоратив бошқарув органлари шакллантирилди ва фаолият кўрсатмоқда, акциядорлик жамиятларининг корпоратив қонунларига риоя этилишини таъминлаш учун давлат назорати тизими яратилган. Шу билан шуни қайд этиш керакки, давлат улуши юқори бўлган акциядорлик жамиятларининг муваффақиятли фаолияти кўп жиҳатдан нафақат давлат томонидан тартибга солишнинг самарали механизмларини жори йқилиш билан биргалик акциядорлик жамиятининг ташкилий фаолиятига: акциядорлар ўз ҳуқуқ ва мажбуриятларини қандай амалга ошираётгани, корхона раҳбарлари учун меҳнатни рағбатлантириш усуллари қанчалик самарали эканлиги, молиявий фаолиятининг самарадорлигига ҳам сезиларли боғлиқ.

Демак, акциядорлик жамиятлари стратегик мақсадларни амалга ошириш, ишлаб чиқаришни модернизация қилиш ва қайта жиҳозлаш, қувватини ошириш учун молиявий ресурсларга бўлган эҳтиёжларини қондириш учун корпоратив бошқарув тизимини, менежментда тизимли ўзгаришларни, бизнес жараёнларни такомиллаштириш талаб этилади.

Фикримизча, акциядорлик жамиятларида амалга ошириладиган тизимли ўзгаришларни, бизнес жараёнларни такомиллаштириш боғлиқ тадбирлар қўйидагиларни қамраб олиши керак:

- ишлаб чиқаришни модернизация қилиш ва техник қайта жиҳозлашни кучайтириш;

- корхонанинг ликвидлик кўрсаткичларини ошириш;
- ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар, кўрсатилаётган хизматлар сифатини яхшилаш;
- моддий-техник базани мустаҳкамлаш имкони беради.

Айниқса, қайд этилган тадбирлар билан бир қаторда самарали корпоратив бошқарув тамойилларига қатъий риоя қилиш, шаффофликни, ахборотлар очиклигини таъминлаш - инвесторларнинг ишончини англатади. Корпоратив бошқарув самарасини фақат сифат кўрсаткичларини тўғри қўллаш натижасида баҳолаш мумкин. Табиyki, самарали корпоратив бошқарув инқироз вазиятларни руй бериш рискинни камайтиради ёки ҳеч бўлмаганда уларнинг муваффақиятли ҳал этилиш эҳтимолини оширади, акциядорлар ва инвесторлар билан муносабатларнинг “ошкоралигини” таъминлайди⁵³.

Ва ниҳоят, корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги нафақат корхона бозор қийматини оширади, балки ўз навбатида, молиявий бозорларда рақобатбардошлигини оширади, кредитлаштириш қийматини пасайтиради ҳамда инвесторлар учун янада жозибадор қилади⁵⁴.

Таъкидлаш керакки, замонавий шароитларда корпоратив бошқарувнинг муваффақияти бевосита корхона обрўсига таъсири каттадир. Амалиёт шуни кўрсатадики, иқтисодий ривожланган бозорларда обрўнинг қиймати корхонанинг акциялар баҳосининг 8-15% гача бўлиши мумкин. Инвесторлар учун капитал қўйилмаларни танлашда асосий мезон таниқли рейтинг агентликлари томонидан корхонага берилган рейтинглардир. Чунки рейтинг корпоратив бошқарув сифатининг энг ёрқин баҳосидир.

Шундай қилиб, стратегик бошқарув ҳам, оператив бошқариш ҳам корхонада корпоратив бошқарув доирасида амалга оширилади. Шу билан бирга, акциядорлик жамиятини бошқариш тизимида корпоратив бошқарувнинг операцион бошқарувга қараганда мавқеи юқоридир.

Шундай қилиб, корпоратив бошқарувни акциядорлик жамиятининг фақат стратегик бошқарув даражасига таснифлашни таъминлай-

⁵³ Петрова Н.А. Методическое обеспечение оценки эффективности корпоративного управления // [Управление экономическими системами: электронный научный журнал](#), 2012, №4 (40)

⁵⁴ Муръчев А.В. Качество корпоративного управления как фактор повышения конкурентоспособности // [Современная конкуренция](#), 2007, №4

диган ёндашув, муаллифнинг фикрига кўра, корпоратив бошқарувнинг моҳияти ва мазмунини тўлиқ акс эттирмайди.

Айни пайтда корпоратив бошқарувни аниқлашга иккита асосий ёндашув кенг тарқалган:

- корпоратив бошқарув тор маънода корхонада мавжуд бошқарув тузилмасини ва акционерлар ва инвесторларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлаши керак бўлган бўлинмалар ўртасидаги ўзаро таъсир механизмларини назарда тутати;

- корпоратив бошқарув кенг маънода ташкилот фаолиятини стратегик режалаштиришни англатади, унинг акциядорлар ва акциядорлик жамияти фаолиятига қизиққан бошқа томонларнинг манфаатларини ҳисобга олади.

Ушбу ёндашувларнинг ҳар бирида ҳал қилинадиган вазифалар асосида ташкилий бошқарув поғоналарини ажратиб олинади. Одатда, акциядорлар бизнеснинг узоқ муддатли ривожланиши билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилиш билан шуғулланишади, менежерлар эса жорий операцион муаммоларни ҳал қилиш билан банд бўлади.

Демак, корпоратив бошқарув моҳиятан акциядорлик жамият бошқарувини самарали ташкил этишга қаратилган бўлиб, бу унинг акциядорлари манфаатларини ҳимоя қилишни (биринчи навбатда молиявий манфаатларни), шунингдек, кенг доирадаги манфаатдор томонларнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда узоқ муддатли истиқболда барқарор ривожланишга эришишни таъминлайди. Яъни, бир томондан, корпоратив бошқарув доирасида стратегик менежмент вазифалари ҳал қилиниши керак (ўзгарувчан атроф-муҳит шароитларига жавобан узоқ муддатли истиқболда ташкилотнинг рақобатдошлигини таъминлаш), бошқа томондан эса акциядорлик жамиятида бошқарув тизимида интеграцион механизмни шакллантириш билан боғлиқ вазифаларни қамраб олади. Фикримизча, корпоратив бошқарув менежментнинг стратегик ва оператив даражалари элементларининг ўзаро таъсирини уйғунлаштириши, стратегик даражада эса ишлаб чиқилган режаларнинг жамият учун энг мақбул молиявий ечимлар билан бажарилишини таъминлаши лозим.

Тадқиқотлар кўрсатдики, ҳозирги вақтда “корпоратив бошқарув” ва “корпоратив бошқарув тизими” тушунчалари ўртасида тафовут кўп ҳолларда ноаниқ бўлиб қолмоқда. Ушбу тушунчалар бир биридан фарқланади. Шу сабаб таърифларда чалкашликларга йўл қўймаслик учун “корпоратив бошқарув” ва “корпоратив бошқарув тизими” ту-

шунчаларини ажратиш муҳимдир. Корпоратив бошқарув тушунчасига етарлича таъриф берилди. “Корпоратив бошқарув тизими” тушунчаси кўрсатилган бошқарув фаолияти доирасида қўлланиладиган усуллар, воситалар ва бошқарув механизмларининг мажмуини назарда тутди. Корпоратив бошқарув тизими - бу ташкилотнинг турли элементлари, шунингдек, корпоратив бошқарув мақсадларига эришишни таъминлаш учун қонун қоидалари ва акциядорлик жамиятларининг ички ҳужжатлари билан тартибга солинадиган жараёнлар ва муносабатлардир.

Шунинг учун биз акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг сифатини баҳолашни ўтказишни таклиф қиламиз, бундан мақсад мавжуд бошқарув моделларини корпоратив бошқарув сифатини тавсифлайдиган мезонларни қиёсий таҳлил қилишдир.

Шубҳасиз, корпоратив стратегияларнинг асосий йўналиши қисқа ва узоқ муддатли истиқболда корпорациянинг ресурслари бўлиши керак. Корпоратив стратегияни сифатли баҳолаш узоқ муддатли ишлаш учун зарурдир. Стратегия самарали бўлиши учун баҳолаш мунтазам ва доимий равишда олиб борилиши керак.

Шу бирга иқтисодий ривожланган мамлакатлар тажрибаси асосида муваффақиятли корпоратив бошқарув тизимининг бир қатор жиҳатларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- корхоналарнинг ташқи молиялаштириш имкониятларидан фойдаланиш имкониятларини кенгайтириш, бу ўз навбатида янги инвестицияларни жалб қилиш, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатлари ва янги иш ўринларини ташкил этиш;

- жалб қилиналган инвестициялар ставкаси пасайтириш ва корхонанинг қийматини ошириш, инвестицияларни янада жозибадор қилиш;

- моддий ва молиявий ресурсларни оқилона тақсимланиши ва бошқаришни такомиллаштириш ҳисобига операцион самарадорликни ошириш;

- салбий оқибатли иқтисодий ва ижтимоий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган молиявий инқироз рискинни камайтиради;

- барча манфаатдор томонлар билан муносабатларни яхшилайти ва жамият жамоасида меҳнат муносабатларини яхшилайти, шунингдек ижтимоий муаммолар, хусусан атроф-муҳитни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ишлаш учун шароит яратади.

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув амалиётини такомиллаштириш учун корпоратив бошқарувнинг энг яхши амалиёти ва стандартларига амал қилиш ва уни молиявий-иқтисодий фаолият самарадорлиги ва муваффақияти учун зарур шарт деб билиш, акциядорлик жамиятларининг инвестицион жозибадорлигини ошириш, шунингдек, бизнес жараёнларини оптимал моделлаштириш зарур бўлади. Шундай қилиб, самарали корпоратив бошқарув ўзгартувчан бозор иқтисодиётининг муҳим элементи ҳисобланади. Акциядорлар акциядорлик жамиятларини стратегик ривожлантиришга оид тадбирларнинг бажарилиши устидан назорат қилиш имкониятига эга бўлиши керак.

Бугунги кунда республикамиз акциядорлик жамиятларидаги корпоратив бошқарув муаммоларига жамоатчиликнинг қизиқиши тобора ортиб бормоқда. Хусусан, Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш ва унинг механизмларини корхоналарда қўллаш бўйича кенг қўламли ишлар олиб борилмоқда, шунингдек, корпоратив бошқарувнинг миллий кодекси ишлаб чиқилган. Шубҳасиз, ушбу вазифаларни амалга ошириш иқтисодий ўсишга, корхоналарнинг инвестицион жозибадорлигини оширишга ва катта иқтисодий аҳамиятга эга барқарор рақобат муҳитини шакллантиришга имкон беради.

Мамлакатимизни модернизация қилиш ҳамда ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштириш бўйича устувор йўналишларни амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг 2017 йил 7 февраль куни «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги қабул қилинган Фармонида белгиланган вазифалар, хусусан иқтисодиётда давлат иштирокини камайтириш, хусусий мулк ҳуқуқини ҳимоя қилиш ва унинг устувор мавқеини янада кучайтириш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ривожини рағбатлантиришга қаратилган институционал ва таркибий ислоҳотларни давом эттириш жараёнида корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарт ва услулари жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтиришни изчил амалга ошириш янада муҳим ўрин тутилиши қайд этилиши корпоратив бошқарувнинг моҳиятига жиддий эътибор қаратишни талаб этади⁵⁵.

⁵⁵ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисидаги» тўғрисидаги 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони. «Халқ сўзи» газетаси. 20.01.2017й.

Илмий адабиётлар устида илмий изланишлар корпоратив бошқарув тушунчаси ва уни қўллаб-қувватловчи механизмларнинг турлича талқинлари мавжудлиги кўрсатмоқда. Табиийки, муаммога турлича ёндашувларнинг мавжудлиги муаммонинг туб моҳиятини англашга халақит бериши мумкин. Шу жиҳатдан олганда корпоратив бошқарувнинг моҳиятини корпоратив стратегия, барча даражадаги менежерларнинг корпоратив иш услуби, молиявий ва ахборот очиклиги, акциядорлар, мулкдорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимининг мавжудлиги билан тавсифланган иқтисодий тизим доирасида бошқарув фаолиятининг замонавий, илғор тури сифатида кўриб чиқилиши ўринли ҳисоблаймиз.

Шу бирга иқтисодий ривожланган мамлакатлар тажрибаси муваффақиятли корпоратив бошқарув тизимининг бир қатор жиҳатларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- компанияларнинг ташқи молиялаштириш имкониятларидан фойдаланиш имкониятларини кенгайтириш, бу ўз навбатида янги инвестицияларни жалб қилиш, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатлари ва янги иш ўринларини ташкил этиш;

- жалб қилинализган инвестициялар ставкаси пасайтириш ва компаниянинг қийматини ошириш, инвестицияларни янада жозибадор қилиш;

- моддий ва молиявий ресурсларни оқилона тақсимланиши ва бошқаришни такомиллаштириш ҳисобига операцион самарадорликни ошириш;

- салбий оқибатли иқтисодий ва ижтимоий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган молиявий инқироз рискинни камайтиради;

- барча манфаатдор томонлар билан муносабатларни яхшилайти ва компания жамоасида меҳнат муносабатларини яхшилайти, шунингдек ижтимоий муаммолар, хусусан атроф-муҳитни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ишлаш учун шароит яратади.

Республикаимиз компанияларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш учун кўп иш қилинмоқда. Ушбу соҳада муваффақият қозонишга қодир бўлганлар ўзларининг самарадорлигини ва инвестицион жозибадорлигини оширишлари мумкин.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини жорий қилиш ва ривожлантириш учун зарур институционал асос яратилган, корпоратив бошқарув органлари шакллантирилди ва фаолият кўрсатмоқда, акциядорлик жамиятларининг корпоратив қонунларига

риоя этилишини таъминлаш учун давлат назорати тизими яратилган. Шу билан шуни қайд этиш керакки, давлат улуши юқори бўлган акциядорлик жамиятларининг муваффақиятли фаолияти кўп жиҳатдан нафақат давлат томонидан тартибга солишнинг самарали механизмларини жори йқилиш билан биргалик акциядорлик жамиятининг ташкилий фаолиятига: акциядорлар ўз ҳуқуқ ва мажбуриятларини қандай амалга ошираётгани, корхона раҳбарлари учун меҳнатни рағбатлантириш усуллари қанчалик самарали эканлиги, молиявий фаолиятининг самарадорлигига ҳам сезиларли боғлиқ.

Тадқиқотлар кўрсатишича, акциядорлик жамиятлари молиявий кўрсаткичлари даромадлар бўйича ижобий тенденцияни кўрсатсада, аммо фойдалилик кўрсаткичлар анча паст. Бу акциядорлик жамиятлари фаолиятини молиявий ресурслар таъминланишида қатор муаммолар бўлишини кўрсатади. Демак, акциядорлик жамиятлари стратегик мақсадларни амалга ошириш, ишлаб чиқаришни модернизация қилиш ва қайта жиҳозлаш, қувватини ошириш учун молиявий ресурсларга бўлган эҳтиёжларини қондириш учун корпоратив бошқарув тизимини, менежментда тизимли ўзгаришларни, бизнес жараёнларни такомиллаштириш талаб этилади. Фикримизча, акциядорлик жамиятларида амалга ошириладиган тизимли ўзгаришларни, бизнес жараёнларни такомиллаштириш боғлиқ тадбирлар:

- ишлаб чиқаришни модернизация қилиш ва техник қайта жиҳозлашни кучайтириш;
- компаниянинг ликвидлик кўрсаткичларини ошириш;
- ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар, кўрсатилаётган хизматлар сифатини яхшилаш;
- моддий-техник базани мустаҳкамлаш имкони беради.

Айниқса, самарали корпоратив бошқарув тамойилларига қатъий риоя қилиш, шаффофликни, ахборотлар очиклигини таъминлаш – инвесторларнинг ишончини англатади. Корпоратив бошқарув самарасини фақат сифат кўрсаткичларини тўғри қўллаш натижасида ташқи баҳолаш мумкин. Демак, самарали корпоратив бошқарув инкироз вазиятларни руй бериш хавфини камайтиради ёки ҳеч бўлмаганда уларнинг муваффақиятли ҳал этилиш эҳтимолини оширади, акциядорлар ва инвесторлар билан муносабатларнинг “ошкоралигини” таъминлайди⁵⁶.

⁵⁶ Петрова Н.А. Методическое обеспечение оценки эффективности корпоративного управления // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2012, №4 (40)

Шу билан бирга, корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги нафақат компания бозор қийматини оширади, балки ўз навба-тида, молиявий бозорларда рақобатбардошлигини оширади, кредит-лаштириш қийматини пасайтиради ҳамда инвесторлар учун янада жозибадор қилади⁵⁷.

Шунингдек, замонавий шароитларда корпоратив бошқарувнинг муваффақияти бевосита компаниянинг обрўсига боғлиқдир. Амалиёт шуни кўрсатадики, иқтисодий ривожланган бозорларда обрўнинг қиймати компаниянинг акциялар баҳосининг 8-15% гача бўлиши мумкин. Инвесторлар учун капитал қўйилмаларни танлашда асосий мезон таниқли рейтинг агентликлари томонидан компанияга берилган рейтинглардир. Чунки рейтинг корпоратив бошқарув сифатининг энг мукамал баҳосидир. Шунинг учун биз компанияда корпоратив бошқарув сифатини баҳолашни ўтказишни таклиф қиламиз, унинг мақсади мавжуд бошқарув моделларини корпоратив бошқарув сифатини тавсифлайдиган мавжуд мақбул моделлар билан қиёсий таҳлил қилишдир.

Компаниянинг корпоратив бошқарув амалиётини такомиллаш-тириш учун корпоратив бошқарувнинг энг яхши амалиёти ва стан-дартларига амал қилиш ва уни молиявий-иқтисодий фаолият самара-дорлиги ва муваффақияти учун зарур шарт деб билиш, акциядорлик жамиятларининг инвестицион жозибадорлигини ошириш, шунинг-дек, энергетика соҳасидаги ислоҳотларни тўғри амалга ошириш зарур.

Шундай қилиб, самарали корпоратив бошқарув самарали бозор иқтисодиётининг муҳим элементи ҳисобланади. Акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар компаниянинг молиявий ҳолати тўғри-сидаги маълумотларга, шунингдек уларнинг манфаатларини таъ-минлаш мақсадида активлардан фойдаланиш ва уларни бошқариш устидан назорат қилиш имкониятига эга бўлиши керак.

Маълумки, акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимини тако-миллаштиришга оид Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпо-ратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғриси-да» ПФ-4720-сонли Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 16 октябрдаги «Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат

⁵⁷ Мурьчев А.В. Качество корпоративного управления как фактор повышения конкурентоспособности // Современная конкуренция, 2007, №4

мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чоратадбирлари тўғрисида” 215-сонли Қарори акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув амалиётига доир тажрибаларни илмий-амалий таҳлил қилиш асосида энг илғор ютуқларни кенг татбиғини жорий қилиш, бошқарув органлари фаолиятини тубдан қайта ташкил этиш билан бирга илғор хорижий ва миллий тажрибани умумлаштириш асосида корпоратив бошқарув тизими диагностикасини ташкил этиш, корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш мақсадида қўлланмалар ва ички корпоратив ҳужжатлар ишлаб чиқиш мамлакатимизда устувор йўналишлар сифатида қайд этилган.

Шу жиҳатдан олганда, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш масаласи долзарб характерга эга бўлмоқда. Чунки, миллий иқтисодиётда корпоратив секторни муваффақиятли ривожлантириш учун самарали бошқарув замонавий механизмларни тезкор жорий этиш давр талабидир. Корпоратив бошқарувнинг паст даражаси акциядорлик жамиятларига инвестиция ресурсларини жалб қилиш ва бизнесни ривожлантиришнинг стратегик вазифаларидан бири билан юзага келган қийинчиликларнинг энг муҳим сабабларидан бири ҳисобланади. Айнан шунинг учун сўнгги йилларда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш масаласи ҳам давлат, ҳам бозор иштирокчиларининг эътиборини тортмоқда.

Шу билан бирга, корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги нафақат компания бозор қийматини оширади, балки ўз навбатида, молиявий бозорларда рақобатбардошлигини оширади, кредитлаштириш қийматини пасайтиради ҳамда инвесторлар учун янада жозибадор қилади.

Шунингдек, самарали корпоратив бошқарув тизими акциядорлик жамиятлар бошқаруви тизимида янги, замонавий ёндашувларни фаолроқ жорий қилиш имконини беради, жумладан:

- акциядорларнинг умумий йиғилишларини, кузатув кенгашлари ва ижро органлари мажлисларини ўтказиш тартибини такомиллаштириш;
- компаниялар фаолияти ва уларнинг битимларини шаффофлиги (ошкор қилиш тизимини такомиллаштириш) ва ички молиявий назорат тизимини такомиллаштириш;
- компанияни бошқаришда кузатув кенгашининг ролини кучайтириш (кузатув кенгаши таркибига мустақил аъзоларни киритиш, кузатув кенгашлари қошида тегишли қўмиталарни тузиш);

- ижро органларининг кузатув кенгаши ва акциядорларнинг умумий йиғилишларига ҳисобдорлигини ошириш;
- акциядорлик жамиятини ривожлантириш учун оқилона дивиденд сиёсати ва стратегиясини яратиш имконини беради.

Республикаимиз акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув стандартларини жорий этишга, корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишга бўлган зарурият пайдо бўлмоқда. Бунга сабаб акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув стандартларини жорий қилишда қўйилаётган камчиликлар, акциядорлик қонунчилиги доирасида ҳуқуқий базани такомиллаштириш эҳтиёжи, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш саволномани қўллашдаги қийинчиликлар тўла-қонли корпоратив бошқарув стандартларини татбиқ қилиш имконини бермаяпти.

Айниқса, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш учун илмий жиҳатдан мустаҳкам методологиянинг етишмаслиги корпоратив стандартларга риоя қилиш заруриятини акциядорлик жамиятлари томонидан тушунишни қийинлаштирмоқда.

Бундан ташқари, акциядорлар ва ижроия органлари ўртасидаги муносабатларнинг акциядорлик жамиятларининг самарадорлигини оширишдаги муаммоси ҳам долзарб бўлиб қолмоқда. Бошқарувчиларнинг малака салоҳиятини юқори эмаслиги, бошқарувда назоратнинг сустлиги муаммоси, хорижий компанияларнинг интеграциялашуви, хорижий инвестицияларни жалб қилиш, ташқи бозорларга чиқишда тажриба етишмаслиги ва шу кабилар учун жиддий тўсиқ бўлиб қолмоқда. Шу билан бирга шуни қайд этиш лозимки, корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолаш учун зарур бўлган методологияни яратиш акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимига нисбатан тизимли ёндашувни шаклланишига замин ҳозирлайди. Ушбу ёндашув акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини мунтазам такомиллаштиришга оид тавсиялар мажмуаси ишлаб чиқиш, ҳар бир акциядорлик жамиятида корпоратив бошқарув амалиётини миллий қонунчилик меъёрлари, корпоратив бошқарув кодекси ва жаҳон амалиёт стандартлари бўйича қиёсий таҳлил қилиш имконини беради.

Корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш методологиясини жаҳоннинг етакчи компанияларидаги корпоратив бошқарув амалиётларини миллий қонунчилик талаблари, Корпоратив бошқарув кодекси тавсиялари ва ички ва халқаро корпоратив бошқарув амалиётининг

бошқа стандартлари билан таққослаш асосида шакллантириш мақсад-га мувофиқдир.

Мазкур методология корпоратив баҳолаш тизимини ташкил этиш турли мезонларга, аввола, акциядорлар ҳуқуқини, бошқарув ва назорат органларини фаолияти, ахборот сиёсати ва ижтимоий жавобгарлик жиҳатлари акс этган саволларга жавоб бериш вариантларига, мезонларга оид изоҳларга ва таҳлил қилиш учун тавсия этиладиган ахборот манбалари таянилган ҳолда қўлланилган тақдирдагина кути-лаётган натижаларга эришиш имконини беради.

Корпоратив бошқарувни баҳолаш методологиясининг таҳлили жараёнида ахборотлар манбаи сифатида акциядорлик жамиятида қабул қилинган турли ички корпоратив ҳужжатларини асос қилиб олиш мумкин. Бироқ, таҳлил қилиш учун бошқа мавжуд очиқ манбалардан ҳам фойдаланиш умумий хулосага ижобий таъсир этади.

Шундай қилиб, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими диагностикаси ички ва ташқи бозор иштирокчилари учун инвестицион жозибадорлигини ошириши, фаолият кўламини кенгайтириш ёки чет элда янги истиқболли бозорларга мустаҳкам ўрнашиш мақсадида жамият имиджини яхшилаш, акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш учун акционерлик жамиятлари, корпоратив бошқарувни мунтазам баҳолаш имконияти, ҳар жамиятни миллий қонунчиликда белгиланган, корпоратив бошқарув кодекси ва халқаро амалиёт меъёрлари билан қиёслаш имкониятини беради. Шу билан бирга баҳолаш натижаларини бутун республика акционерлик жамиятлари корпоратив бошқарув сифатининг умумий кўрсаткичи сифатида эътироф этиш мумкин.

Фикримизча, корпоратив бошқарув тизимини баҳолашнинг замонавий усуллари корпоратив муносабатларнинг иштирокчилари ва улар ўртасида самарали алоқалар ўрнатиш, менежмент учун муайян вазифалар белгилаш, уларнинг бажарилишини назорат қилиш, уларни рағбатлантириш, умумий мақсадлар учун бирлашиш ва корпоратив бошқарувни баҳолаш мезонлари доирасида молиявий оқимларни назорат қилиш, акциядорлар ва менежерларнинг фаровонлигини оширишга замин яратади ҳамда акциядорлик жамиятларда корпоратив бошқарув тамойиллари ва механизмларини тўғри ташкил этилишини ва самарали бошқарув усуллари доимий жорий этиб борилишини кўрсатиб беради, бошқарув ва назорат органларининг фаолият-

тини самарадорлигини аниқлашда рағбатлантирувчи механизмларни жорий этиш ва ундан фойдаланишда муҳим ўрин тутди.

1.4. Корпоратив бошқарув моделлари конвергенциялашувида “корпоратив бошқарув 2.0” ва “корпоратив бошқарув 3.0” концепцияларининг аҳамияти

Корпоратив шаклланишлар даражасида бошқариш муаммолари ташкилотни бошқариш ва биринчи навбатда таъсир кўрсатиш ва объектига оид муаммолардан фарқ қилади. Бошқарув таъсири объектининг ўзига хослиги махсус йўналиши сифатида корпоратив бошқарув моҳиятини белгилайди.

Корпорация, биринчи навбатда, акциядорлик жамиятидир, шунинг учун корпоратив бошқарув фанининг предмети устав капиталини (мулкни) шакллантириш ва улардан фойдаланиш билан боғлиқ ташкилий ва бошқарув муносабатларидир. Корпорацияларнинг таъсисчилари, одатда, умумий мақсад ва манфаатларни биргаликда амалга оширувчи юридик шахслар бўлганлиги сабабли, корпоратив бошқарув предмети таъсисчиларни самарали ташкил этиш ва мувофиқлаштириш билан боғлиқ муносабатлар киритилиши лозим.

Бугунги кунга келиб корпоратив бошқарувнинг икки тушунчаси пайдо бўлди.

Улардан бири "манфаатдор томонлар (акциядорлар, жумладан, йирик ва пул-кредит, имтиёзли акциялар эгалари, давлат идоралари) нинг турли гуруҳлари манфаатлари мувозанатини ўрнатиш билан боғлиқ" корпоратив бошқарув моҳиятини тор талқин қилишга асосланган. Бу ҳолда корпоратив бошқарув субъекти эмитентларнинг бошқарув органлари ва мансабдор шахслари, бундай эмитентларнинг қимматли қоғозлари эгалари (акциядорлар, облигация эгалари ва бошқа қимматли қоғозлар) ҳамда эмитентни бошқаришда иштирок этувчи бошқа манфаатдор шахслар ўртасидаги муносабатлар тизими юридик шахс сифатида тушунилади.

Ушбу концепция доирасида компания бошқаруви, ходимлар, йирик акциядорлар, озчилик акциядорлари, компаниянинг бошқа қимматли қоғозлари эгалари, унинг кредиторлари, республика даражасидаги давлат органлари каби акциядорлик жамиятлари фаолияти билан боғлиқ муносабатларнинг иштирокчиларига эътибор қаратилади. Иккинчи концепция корпорациялар фаолиятининг самарадорли-

гини белгиловчи омилларнинг бой доирасини таклиф этади: ташқи ва ички, бевосита ва билвосита, иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий, ташкилий. Бундан ташқари, замонавий корпорациялар муносабатларини тартибга солувчи кўплаб ҳуқуқий қоидаларни ҳисобга олади. Ушбу тахминларга асосланиб, корпоратив бошқарув - бу "иқтисодий субъектлар (шу жумладан менежерлар ва бўйсунувчилар) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими, уларнинг манфаатларини бўйсундириш ва уйғунлаштириш, уларнинг биргаликдаги фаолияти ва ташқи контрагентлар (шу жумладан, давлат идоралари) билан ўзаро муносабатларининг синергиясини таъминлаш." –деб асосланса бўлади.

Биргаликдаги фаолият жараёнида бошқа кўплаб турдаги муносабатлар юзага келади, бу еса уларнинг корпоратив бошқарув назариясини шакллантиришнинг асосий тизимини шакллантирувчи шарт сифатида аҳамиятини кўрсатади. Бошқарув муносабатлари - бу шахслар, жамоалар ёки бошқарув органлари ўртасидаги муносабатлардир. Олий ва куйи даражадаги ҳокимият ёки субъектлар ўртасидаги бошқарув муносабатлари доимо иродавий характерга ега. Қарор жамоа органи томонидан қабул қилинган тақдирда ҳам, бошқарув объекти ва субъекти ўртасидаги муносабатларнинг иродавий хусусияти сақланиб қолади. Қўшма капитал ва қўшма ишлаб чиқаришни бошқаришда замонавий демократлаштириш силлиқлашади, аммо бошқарув муносабатларининг иродавий хусусиятини йўқотмайди.

Корпоратив бошқарув ижтимоий ва иқтисодий фан сифатида корпоратив субъектлар, уларнинг бошқарув органлари, моддий элементлар, молиявий тизимлар ва ўзаро таъсир механизмнинг самарали ишлашини ва уйғунлик ва синергетик таъсирга эришишни таъминлайдиган бошқа таркибий қисмларга мақсадли таъсир кўрсатиш қонунлари ва самарали шакллари, усуллари ва воситалари ҳақидаги билимлар тизимидир.

Корпоратив бошқарув тизими - бу корпорация ўз акциядорлари манфаатларини ифодалаши ва ҳимоя қилиши лозим бўлган ташкилий моделдир. Акциядорлар, директорлар Кенгаши, менежерлар ва бошқа манфаатдор томонлар (ходимлар, кредиторлар, таъминотчилар, маҳаллий ҳокимият органлари, жамоат ташкилотлари) нинг ўзаро ҳамкорлиги ва ўзаро ҳисобдорлиги тизими бўлиб, унинг мақсади амалдаги Қонунчилик ва халқаро стандартларга мувофиқ фойдани оширишдир.

Беар Стеарнс, Шотландия Қироллик банки сингари йирик халқаро банкларнинг молиявий муаммолари ва 2000 йил ўрталарига

келиб ривожланган "мўртлик" ва самарасизликнинг ёрқин мисоллари бўлди. Сарбанес-Окслей қонунининг қабул қилиниши билан молиявий ҳисоботларни мустақил текшириш зарурияти, мустақил директорлар ва директорлар кенгашилари таркибидаги тафтиш қўмиталарининг жавобгарлиги, корпоратив бошқарув кодексларини амалга оширишга нисбатан талаблар кучайтирилди. Бироқ, ушбу барча тамойиллар амалда кенг қўлланилган ва аудиторлар, биржалар томонидан назорат қилинган ва тартибга солувчилар бўлишган, аммо бу менежмент, акциядорлар ва бутун жамият ўртасидаги муносабатларда ахборот асимметрияси муаммосини камайтирмади. Леман Брозерс ишида ҳам акциядорлар, ҳам манфаатдор томонлар - омонатчилар, қарз олувчилар, банк корпорациясининг ходимлари зарар кўрдилар. Оммавий норозилик намойиши "Уолл-стритни босиб олинг" деб номланган.

"Корпоратив бошқарув 1.0" стандартларини жорий этиш натижасида мустақил директорлар, тафтиш комиссиялари аъзолари акциядорларнинг манфаатларини ифода этиш ва ҳимоя қилиш учун кенг ҳуқуқларга эга бўлишди, аммо уларда мавжуд бўлган маълумотлар асимметрик жиҳатдан чекланган бўлиб қолди. Бу молиявий операцияларнинг мураккаблашиши, бозор хатарларини суғурталаш учун мутлақо янги воситаларнинг пайдо бўлиши, шунингдек, бундай битимлар ва воситаларни расмий ҳисоботда акс эттиришнинг аниқ қоидаларининг йўқлиги билан боғлиқ. Молиявий ҳисоботлар "Photoshop" томонидан қайта ишланган расмларга ўхшаб кетди, яъни улар мураккаб тузилган молиявий маҳсулотларнинг реал хавф-хатарларини камайтирди, келажакда йўқотиш белгиларини аниқлашга нима имкон берди. Буларнинг барчаси корпорациялар ва молия институтларига молиявий манбаларни ўз манфаатларига мувофиқ самарали ишлатишга ва расмий ҳисоботларнинг камалак рангидаги гуллаб-яшнаши ортида юзага келадиган молиявий камчиликларни яширишга имкон берди. 2007-2008 йиллардаги молиявий инқироз воқеалари корпоратив бошқарув қоидалари ва тамойилларини концептуал қайта кўриб чиқиш тезлаштирувчисига айланди. Ўшандан бери илмий ва бошқарув терминологиясида "Корпоратив бошқарув 2.0" тушунчаси тобора кўпроқ қўлланила бошланди. Бундан ташқари, унга эътиборнинг ўсиши бир вақтнинг ўзида содир бўлади "Корпоратив ижтимоий жавобгарлик 2.0", "Интернет 2.0" каби тушунчалардан кенг фойдаланиш билан, бу умуман экспертлар ҳамжамияти улар ўртасидаги муносабатларни яхши тушунишини англатади. Ушбу тушунча-

ларнинг бир қисми шартли координаталар тизимини ҳосил қилади “Корпоратив бошқарув 2.0” нинг асосий хусусиятларини аниқлаш. Ушбу координаталар тизимининг биринчи ўқи - бу корпоратив қарорларни қабул қилиш жараёнини ҳисобга олган ҳолда инклюзивлик тўғрисида замонавий ғоялар турли хил фуқаролик манфаатларига. Иккинчи йўналиш - бу ахборотлаштириш ва иқтисодий фаолиятни "рақамлаштириш" шароитида ҳисобга олиниши керак бўлган корпоратив бошқарувнинг соф технологик жиҳатлари.

“Корпоратив бошқарув 2.0” тизими “манфаатдор томонлар корпорацияси” ҳақидаги замонавий қарашларнинг ажралмас элементи сифатида концептуал равишда шакллантирилган, фуқаролик жамиятининг асосий тамойиллари ва “иштирок этиш” тизимининг динамик ривожланиши ёки янги терминологияда компанияни “биргаликда” бошқариш, субъектлар (иштирокчилар) билан бирлаштирилган корпорациялар шунингдек, нодавлат ташкилотлари, касаба уюшмалари, давлат ва давлатлараро институтлар ҳисобланади. “Ҳамкорлик” элементи томонидан яхшиланади. Ижтимоий тармоқлардан фойдаланувчилар сонининг кўпайиши, катта маълумотларни қайта ишлаш технологияларининг тарқалиши, ишлаб чиқариш воситаларини дематераллаштириш ва рақамли фаолият форматларидан ҳар доим кенгроқ фойдаланиш, яъни янги "рақамли иқтисодиёт" шаклланишида намоён бўладиган жамиятни ахборотлаштириш жараёни жадал ривожланмоқда. WISSER “Корпоратив ижтимоий маъсулият 2.0” янги тизимининг асосий, таъсисчи тушунчаларини тақлиф этади, масалан: “глобал ҳамжамият”, “инновацион шериклик”, “манфаатдор томонларнинг ўзаро алоқаси”. Биринчидан, у ушбу атамаларнинг аниқ тимсолини амалда корпорацияларнинг манфаатдор томонлар билан кенг алоқаларини ўрнатишда, реал вақтда шаффоф ҳисоботларни тайёрлашда, корпорациялар томонидан ижтимоий тадбиркорликни ривожлантириш учун рағбатлантирувчи воситаларни яратишда кўради. Иккинчидан, WISSER ижтимоий дастурларни режалаштириш, бошқариш ва амалга оширишни марказсизлаштириш зарурлигини таъкидлайди "ягона ва катта" дан “кўпга ва кичикга”, шунингдек “якка ва эксклюзив”дан “кўплик ва жамоага” ҳаракат сифатида белгилайдиган жавобгарлик. Ушбу ёндашув тобора кўпроқ тарафдорларни жалб қилмоқда ва аста-секин кўпроқ қўлланилмоқда ва тобора кенгайиб бормоқда корпоратив бошқарувнинг аниқ тавсиялари.

Шундай қилиб, Европа Иттифоқининг корпоратив бошқаруви бўйича “Яшил китоб” да қуйидагилар зарур: акциядорлик жамиятлари директорлар кенгашларини шакллантиришда профессионал, миллий, гендер хилма-хилликни кучайтириш; кўпроқ жалб қилиш учун шароит яратиш акциядорлар, шу жумладан миноритар акциядорлар, бошқарув аъзолари ва раҳбарият билан диалог асосида узоқ муддатли мақсадларнинг устуворлигини ошириш, директорларнинг акциядорлар олдидаги жавобгарлигини кучайтириш; фаолиятни жамоатчилик мониторингининг мослашувчан тизимини яратиш корпорациялар. Г. Субраманиан, “Корпоратив бошқарув 2.0” тушунчасини ҳисобга олган ҳолда, шунингдек, “Яшил китоб” тамойилларига мос келади. У кенгаш аъзолари сайланадиган муддатларни узайтириш мақсадга мувофиқлигини таъкидлайди; директорлар кенгашининг юқори сифатли, мутаносиб ва хилма-хил таркибини таъминлаш; тизимли, асосланган қарорлар қабул қилиш жараёнида акциядорларни жалб қилиш. Субраманианинг сўзларига кўра, “Корпоратив бошқарув 2.0” тамойиллари “шахсий манфаатларини ва олдиндан танланган позициясини” эътиборсиз қолдиришга қодир бўлганлар томонидан амалда осонликча амалга оширилади.

Б. Либерт ҳамфикр ҳамкасбларидан ҳам нарига боради. Унинг таъкидлашича: “Рақамли инқилоб ҳар бир компанияни маҳсулот ва хизматларга асосланган бизнес моделидан тармоқ ва платформаларга асосланган бизнес моделига ўтишга мажбур қилмоқда”. Э. Вермилен шунга ўхшаш фикрга эга бўлиб, “тармоқнинг сезиларли таъсирини таъкидлайди жамият “замонавий бизнес фалсафасига”. “У бошқарув кенгаши аъзолари, акциядорлар ва компанияларнинг ижро этувчи органлари ўртасидаги муносабатларнинг диққат марказида ушбу муносабатларнинг ҳар бир иштирокчисининг узоқ муддатли манфаатларида янада кўпроқ ҳамкорлик қилишга йўналтирилган норма”, деди у. Бу нафақат компаниянинг ўзида маълумотларни қайта ишлаш жараёнига қўйиладиган талабларни, балки акциядорларга ахборотни ошқор қилиш тамойилларини ҳам ўзгартиради.

Б.Либертнинг ҳисоб-китобларига кўра, замонавий корпорацияларнинг ишлаб чиқариш активларининг 80% дан ортиғи номоддий активлар: билимлар, маълумотлар, ахборот манбалари, тўпланган маълумотлар. Конференция Кенгаши Илмий Маркази ва Марказ томонидан қўшма баҳоларга кўра Стенфорд университетида корпоратив бошқарув бўйича тадқиқотлар, қарорларни қабул қилиш жараё-

нида фирмаларнинг 93 фоизи рақамли маълумот манбаларига мурожаат қилмайдилар, ҳар куни бир қатор маълумотлар триллионлаб мегабайтларда ўлчанади. Вермиленга кўра, оддий ўтган (ҳисобот) маълумотларини ошкор қилиш билан боғлиқ бўлган ёндашув инвесторлар ва акциядорларнинг эҳтиёжларини қондиришни тўхтатади. Тажриба шуни кўрсатадики, ўтмишдаги яхши натижалар келажакда муваффақиятга кафолат бермайди. Шунинг учун ошкор қилинган маълумотни яратиш жуда муҳимдир, келажакка йўналтирилган. Бу бизга корпорацияни бошқариш жараёнида иштирок этадиган барча манфаатдор томонларнинг корпоратив идентификациясини мустаҳкамлаш, дивидендларни тақсимлашнинг қисқа муддатли мақсадларидан қочиш ва динамик ўзгарувчан инновацион муҳитда барқарор ривожланиш, технологик янгилаш ва рақобатдошликни таъминлайдиган узоқ муддатли инвестицияларни қўллаб-қувватлаш имконини беради.

Замонавий шароитда, акциядорлар ҳам, компания раҳбарияти ҳам кенгайиб бораётган дилемма билан дуч келмоқдалар: ёки инновация ва ахборотни ривожлантириш муаммоларига мос келадиган тезкор қарорлар қабул қилиш ёки ҳар бир қадам ва ҳаракатлар этарли бюрократик тартибни таълаб қилганда илгари ёзилган корпоратив бошқарув қоидаларига қатъий риоя қилиш. Тажриба шуни кўрсатадики, "Корпоратив бошқарув 1.0" тизимининг бюрократизацияси нафақат хавфхатарлардан, ёмон менежментдан, молиявий муаммолардан ҳимоя қилмайди, балки менежментни "босқичма-босқич" инновацияларга, яъни босқичма-босқич, кенгайишига олиб келади вақт ва натижада компания ва унинг акциядорлари учун самарасиз харажатлар ва технологик кечикишлар пайдо бўлади инновацион раҳбарлардан. Бугунги кунда "Корпоратив бошқарув 1.0" парадигмасида қолиш аслида бозорлар ва инвестициялар учун рақобатни йўқотишни англатади. "Корпоратив бошқарув 2.0" нинг янги парадигмаси номоддий активларни тўплашга, иқтисодий фаолиятнинг тармоқ форматларини ривожлантиришга, нафақат ҳисобот беришга имкон берадиган, балки келажакдаги ривожланиш ва истиқболларга эътибор беришга имкон берадиган корпоратив маълумотни шакллантиришни талаб қилади. Шундай қилиб, узоқ муддатли режалаштириш, узоқ муддатли инвестициялар ва ўзгаришларни жалб қилиш истагини рағбатлантиради сармоядорлар ва акциядорларнинг стратегик қарорларни қабул қилиш жараёнидаги иштирокини оширишга бўлган умидлари.

Инвесторлар бундай ўзгаришларга фаол жавоб беришга тайёр ва бугунги кунда номоддий активларнинг улуши юқори бўлган компаниялар учун мултипликатор (П/Э) юқорирокдир. Шундай қилиб, юқори технологияли тиббиёт, молиявий хизматлар ва юқори технологияли хизматлар соҳасидаги компаниялар учун мултипликатор 3-5 оралиғида ўзгариб туради ва уларнинг моддий активлари улуши 20% дан камни ташкил қилади, масалан, энергия компаниялари, компаниялар учун коммунал хизматлар, транспорт компаниялари, моддий активлар улуши 50% дан ошади, лекин мултипликатор 1,5-2,5²⁷ даражасида сақланиб турибди.

Ахборот жамияти ва рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши, шунингдек замонавий бизнес ва корпоратив бошқарувнинг тадбиркорлик моделидаги ўзгаришлар натижасида "тармоқ" фирмаларининг янги тури шаклланимоқда. Жадвал 1.4-да "тармоқ" фирмаларини "анъанавий" фирмалар билан таққослаш кўрсатилган.

Шу билан бирга, моддий активларнинг юқори улушини сақлаб қолган "анъанавий" фирмалар ҳам катта ўзгаришларни бошдан кечирмоқдалар: ишлаб чиқариш жараёнларини автоматлаштириш тобора кучайиб бормоқда, моддий активлар сифати ўзгариб бормоқда, улар робот ишлаб чиқариш линиялари ва бўлимлари билан кўпайтирилиб борилмоқда, саноат Интернетидан фойдаланиш ва унга асосланган тадқиқотлар кенгаймоқда. Мижозлар, атроф-муҳит ва саноат хавфсизлигини бошқариш, катта маълумотларни таҳлил қилишга эътибор кучаймоқда. 2013 йилда С. Фрей ва М. Осборне турли хил фаолият соҳаларида ишчиларнинг ишини автоматлаштириш мумкинлигини баҳолашга ҳаракат қилишди⁵⁸. Уларнинг ҳисоб-китобларига кўра, кейинги 20 йил ичида Қўшма Штатлардаги ихтисосликнинг 47% автоматлаштирилиши мумкин. 2017 йилда ўтказилган жаноб Кинсей ҳисоб-китобларига кўра, мавжуд бўлган технологияларни ҳисобга олган ҳолда иш турларининг 50% дан ортиғи автоматлаштириш имкониятига эга. Шу билан бирга, автоматлаштириш 1,1 миллиард ишчига таъсир қилади, уларнинг йиллик иш ҳақи 15,8 трлн. АҚШ долларни ташкил этади. Самарали меҳнат характеридаги бундай силжишлар, шубҳасиз, бошқарув парадигмасини ўзгартиришни талаб қилади. Аммо "янги турдаги" корпорацияларнинг корпоратив бошқарув

⁵⁸ Frey C.B., Osborne M. (2013) *Technology at Work: The Future of Innovation and Employment*. Oxford, UK: University of Oxford.

табиатидаги янада кескин ўзгаришлар МАТ деб аталмиш "марказлаштирилмаган автоном ташкилотлар" ривожланиши билан боғлиқ бўлиши мумкин. (Марказлаштирилмаган мухтор ташкилотлар, ММТ).

1.4.-жадвал Тармоқ ва анъанавий фирмалар

Тармоқ фирмалар	Бозор кўрсаткичлари	Анъанавий фирмалар	Бозор кўрсаткичлари
Uber	- 60-70 млрд долл. капиталлашув - Машина йук, 1 миллиондан ортиқ ҳайдовчилар	Hertz	- 7 млрд долл. капиталлашув - 350 минг автомобиль
Airbnb	24 млрд долл. капиталлашув >1,5 млн уй ижарада, биттасиям хусусий эмас	Starwood	12,2 млрд долл. 2015 йил ноябр ойида сотиб олиш нархи >1270 хусусий меҳмонхоналар
WeChat	- 84 млрд.долл. тахмин қилинган қиймати - 650 миллион фойдаланувчи - 0 миль тармоқ кабели	AT&T	- 207 млрд долл. капиталлашув - 122 млн абонент - 1 млн миль тармоқ кабели
Alibaba	- 200 млрд доллар. капиталлашув - 0 чакана савдо нуқтаси	Walmart	- 190 млрд долл. капиталлашув - 11 минг чакана савдо нуқтаси

Аслида МАТ бу тақсимланган бухгалтерия ҳисоби технологиясидан (масалан, рақамли китоблар технологияси, ДЛТ) фойдаланадиган компьютер дастури, масалан, "blockchain" (блокчейн), Ethereum (этериум) ва бошқа бир қатор технологик брендлар қурилган. Технологиянинг моҳияти тақсимланган маълумотлар алмашиш тармоғининг ишлашини ва охириги фойдаланувчиларнинг тегишли виртуал транзакциялар субъекти сифатида алоқасини таъминлашдан иборат. МАТ концепцияси дастлаб виртуал инвестиция фондида мужассамланган бўлиб, у Crowdfunding орқали 150 миллион доллардан кўпроқ

маблағ тўплашга муваффақ бўлди. Виртуал стартапларда сармоялаш учун МАТ иштирокчилари рақамли токенларни (криптовалюта) сотиб олишади, бу уларга инвестиция лойиҳаларини танлашда овоз бериш ҳуқуқини беради. Виртуал ташкилотда ҳеч қандай менежер ва раҳбар йўқ ва у иштирокчиларни - токен эгаларини боғлайди фақат ёзувлар, ёзувларининг тақсимланган тизими доирасида шаклланадиган ва тартибга солинадиган муносабатларнинг анча мураккаб тизими. Ҳозир муаллифлари бундай ташкилотни автоматик бошқариш учун тегишли дастурий кодларни ишлаб чиқишган.

Бошқарув функцияларининг автономлиги бўйича шунга ўхшаш концептуал ечимлар 70-йилларда ишлаб чиқиладиган бўлди, аммо фақат замонавий технологиялар, масалан, блокчаин ривожланиши билан ушбу ечимлар кенг қўлланилишига муҳим тўртки бўлди. Хусусан, улар кашф этадилар манфаатдор томонларнинг кенг доирасига корпоратив маълумотларни ошкор қилиш учун мутлақо янги форматларни яратиш қобилияти. Биринчи корпорациялардан бири МАТ концепциясининг “саноат” тимсолига мурожаат қилди Хитачи очик корхона жараёнини бошқариш платформасини ишлаб чиққан. 2016 йилда Хитачи марказлаштирилмаган автономия тамойилларига асосланган корпоратив бошқарув тизимини яратилишини эълон қилди.

Корпоратив стратегияларни шакллантиришда манфаатдор томонларнинг жамоавий иштироки учун платформалардан фойдаланиш кенгайиб борар экан, “Корпоратив бошқарув 2.0” концепцияси шубҳасиз ишлаб чиқилади. Шу билан бирга, бошқарув жараёнларида сунъий интеллектдан фойдаланишни кўпайиши билан бирга, иқтисодий фаолиятни янада рақамлаштириш "Корпоратив бошқарув 3.0" концепциясини шакллантиришнинг бошловчи қисмига айланиши мумкин.

Қиёсий тавсиф корпоратив бошқарувнинг концептуал тизимлари 1.5. -жадвал

Корпоратив бошқарув 1.0	Корпоратив бошқарув 2.0	Корпоратив бошқарув 3.0
<p>Акциядорларнинг муносабатлар иерархик тизими - директорлар - менежмент.</p> <p>Тарихий маълумотларни очиш, молиявий ҳисобот, мустақил аудит.</p> <p>Акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича асосий орган—маслаҳатлар директорлар, мустақил бўлиши шарт директорлар, асраб олиш тизимини бюрократлаштириш корпоратив қарорлар, директорлар кенгашини сайлаш бир йил давомида.</p>	<p>Ҳамкорлик, "инклюзив" тизим манфаатдор томонлар - акциядорлар - директорлар -бошқариш</p> <p>Молиявий ҳисобот, давлатни ривожлантириш стратегиялари, инновацион лойиҳалардаги узоқ муддатли инвестиция дастурлари.</p> <p>Корпоратив бошқарув қарорларини марказлаштириш ва демократлаштириш, манфаатдор томонлар (фукаролик жамияти) ҳисобидан директорлар кенгашини кенгайтириш; танланган бошқарув аъзоларининг хизмат муддатини узайтириш директорлари</p> <p>Бошқарув ва манфаатдор томонлар манфаатларининг тўқнашуви, акциядорлар ва манфаатдор томонларнинг мумкин бўлган можароси, манфаатдор томонлар (фукаролик жамияти вакиллари) акциядорларнинг бошқаруви ва ҳагги-ҳаракатларини назорат қилади</p>	<p>Рақамли эгаларининг тақсимланган тизими токенлар (тармоқ платформаларида қатнашиш ҳуқуқи), марказлаштирилмаган автоном бошқарув тизими, бошқарув қарорларини алгоритмлаштириш</p> <p>Реал вақт режимида ишлаб чиқариш кўрсаткичлари, таҳлил асосида стратегик режалаштириш. Тарқалган ёзувларни ҳисобга олиш технологиялари (блокчейн) асосида қатта маълумотлар, молиявий ва бизнес маълумотлари ёзувлари, барча иштирокчилар учун маълумот олиш имконияти.</p> <p>Директорлар кенгашини очиш учун ўзгартириш барча иштирокчиларга кириш ҳуқуқини берадиган виртуал "уялар" қарорлар қабул қилиш, тарқатилган овоз бериш тизими, барча рақамли токен эгаларини қарорларни қабул қилиш жараёнига жалб қилиш, очик бошқарув тизими.</p> <p>Рақамли мулк эгалари, манфаатдор томонларнинг манфаатлари токенлар манфаатларга зид бўлиши мумкин ақлли тизимни ишлаб чиқувчилар, одам сунъий интеллект муаммосига қарши сунъий интеллект ахлоқи.</p>

“Корпоратив бошқарув 1.0” тизими самарасиз ва қарама-қарши, шу жумладан “қаршилик”ни йўқ қилмаса ҳам, бошқа турдаги қаршилик туфайли қаршиликнинг бир турини камайтиришга ҳаракат қилмоқда. Масалан, бошқарувнинг акциядорлар манфаатларига виждонан хизмат қилишига қаршилик воситалар ёрдамида камайтирилади. Акционерларнинг бошқарув кучига қаршилик кўрсатиши: қонуний аудит, мустақил директорлар ролини ошириш, молиявий ҳисоботни кенгайтириш ва қарорларни қабул қилишда бюрократлаштириш. Натижада, иштирокчилар корпоратив муносабатлар ўзаро мажбурият ва мажбуриятлар билан боғлиқ. Тактик, аммо узоқ келажакда самарали бўлиши мумкин бўлган корпоратив текширувлар ва мувозанатлар тизими шаклланимоқда режа бошқарув жараёнини мураккаблаштиради.

“Корпоратив бошқарув 2.0” тизимида бошқарув жараёнининг камраб олиниши ва фуқаролик жамияти вакилларининг, корпоратив бошқарув жараёнига манфаатдор томонларнинг жалб қилиниши туфайли акциядорлар ва директорларнинг жавобгарлиги қисман тарқалиб кетди янги аъзоларга. Бошқариш жараёни демократлаштириш, ижтимоий жавобгарлик шакллари олишдир. Аммо бу “қаршиликдан тўлиқ озодлик” бермайди. Бундай ҳолда, қаршилик кўрсатишдан озод бўлиш муаммоси учун идеал ечим ишлаётган МАТ бўлиши керак дастурий кодлар ва алгоритмларга асосланган ва аслида сунъий интеллект томонидан бошқарилади. Сунъий ақл одамни бир қатор хатти-ҳаракатлардан халос қилади ва эҳтимол, унга қаршиликдан исталган эркинликни беради.

Муайян вазифани бажариш учун сунъий интеллектнинг имкониятлари яқуний ечим билан ва шунинг учун пировардида корпоратив бошқарувнинг вазифаси (капиталлашувнинг ўсиши, дивидендлар, рақобатбардошлик, товарлар ва хизматлар сотилишининг ўсиши ва бошқалар) инсон имкониятларидан анча юқори, унга эркинлик беради қаршилик. Жараён, буюртма бериш, қоидалар, ҳаракатлар кетмакетлигини тузиш, “ха” ёки “йўқ”, “мумкин” ёки “мумкин эмас” жавоблари билан оддий муаммоларни ечишни талаб қилганда, алгоритмлар ва сунъий интеллектнинг роли сезиларли даражада ошади. Жадвал 2 да тақдим этди. Иккита концептуал тизимнинг қиёсий тавсифлари – “Корпоратив бошқарув 1.0” ва “Корпоратив бошқарув 2.0”, шунингдек ривожланиш жараёнида сунъий интеллектдан кенг фойдаланиш туфайли ривожланиши мумкин бўлган “Корпоратив бошқарув 3.0” тизимининг мумкин бўлган тавсифлари бизнес ва корпоратив муносабатлар.

“Корпоратив бошқарув 3.0” тизими “тўлиқ қаршилик кўрсатиш” ва ушбу соҳада мавжуд бўлган барча қарама-қаршиликлар ёки зиддиятларнинг тўхтатилишини англатадими. Замонавий технологиялар соҳаси мутахассиси Ж. Жордан ўзининг “Роботлар” китобида қуйидаги фикрни келтиради⁵⁹: "Вазифани автоматлаштириш мумкинлигининг автоматлаштирилишини англатмайди." Экстраполяция усули кўпинча нотўғри бўлади, чунки ташқи ва кутилмаган омиллар ҳар қандай, энг асосли ва аниқ ҳисобланган тенденцияни сезиларли даражада бузиши ва ўзгартириши мумкин.

Корпоратив бошқарувда сунъий интеллектнинг пайдо бўлиши барча зиддият ва қарама-қаршиликларни олиб ташламайди. Н. Бостром сунъий интеллект омили киритилган тақдирда асосий - агент тўқнашувининг ривожланишини кўриб чиқади⁶².

Бу ҳолда, у лойиҳанинг ташкилотчиси ёки буюртмачиси, агар лойиҳада иштирок этган олимлар ва дастурчилар ўз манфаатларини кўзлаб, унинг манфаатларига зиён етказа бошласалар, доимо ташвишланишлари кераклигини таъкидлайди. Аммо бошқаси ҳам бор ушбу можаронинг мумкин бўлган намоёиши: ўз-ўзидан сунъий интеллект лойиҳанинг манфаатларига зарар етказиши мумкин. Ушбу тўқнашув фаразийдир, сунъий интеллект уни ким яратганидан ёки яратганидан қатъий назар ҳаракат қилиши ва қарор қабул қилиши мумкин ким ундан фойдаланади. Бироқ, Бостромнинг фикрича, бундай можаро мисли кўрилмаган хавф туғдиради. Яъни, агар сиз Н.Бостромнинг далилларига риоя қилсангиз, одамга қаршиликдан озод бўлиш учун яратилган сунъий ақл, том маънода ва мажозий маънода одамга қўшимча қаршилик кўрсатиши мумкин.

Ҳозирги вақтда алгоритмик стратегиялар ва сунъий интеллектнинг кенг ривожланиши билан сунъий интеллект ахлоқи, унинг яратувчилари ва фойдаланувчиларининг хусусиятларига мос келиши, унинг хатти-ҳаракати ва одамлар билан бирга яшаш истиқболлари мавзуларида кўплаб асарлар пайдо бўлмоқда. Бу сунъий онгга қараганда эркак учун кўпроқ мос келадиган таърифни топишга уринадиган спекулятив машқлар учун янги мавзу эмас. Аммо, сунъий интеллектнинг хатти-ҳаракатларини тақлид қилишга қаратилган барча

⁶¹ Джордан Дж. Роботы/ Пер. с англ.- М.: Издательская группа «Точка», Альпина Паблишер, 2017. - 272 с.

⁶² Бостром Н. Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии. / Пер. с англ.- М.: изд. Манн, Иванов и Фербер, 2016 г

замонавий (ва олдинги) уринишларда, бу ёки бошқа усулда сунъий инъом этиш истаги ётибди, ақл - бу одамнинг фикрлаш, реакция қилиш, ҳолатни ўзгартириш ва ҳатто ҳиссиётларни бошдан кечириш қобилиятидир. Сунъий интеллект ҳуқуқлари тўғрисида савол туғилади. Буларнинг барчаси жуда объективдир, чунки бир қатор вазиятларда оддийгина алгоритмик ечиладиган оддий вазифалар мавжуд эмас, аммо уларни энгиш учун инсон ақли керак.

Бироқ, сунъий интеллектни гуманизация қилиш уни кучдан маҳрум қилади, бунинг учун инсон уни яратишга ва уни ўзи билан алмаштиришга ҳаракат қилмоқда - оқилона, алгоритмик, хаттиҳаракатлар ва қарорларнинг объективлиги. Ижтимоий муносабатлар доирасида алгоритмларнинг кучлилигини белгиловчи тамойиллар уларнинг заиф томонига айланади. Охир оқибат, одамнинг таниқли бўлган "қаршиликдан озодлик" йўқлиги. Кўп нарса унинг табиати, ҳиссиётлари, бефарқлиги, яхшилик ва ёмонлик ҳақидаги ғоялари, уни шубҳа остига қўядиган, хато қиладиган, низо чиқарадиган, шахсий ютуққа интиладиган нарсалар билан изоҳланади. Яъни, бир томондан, соф технологик сунъий ақл алгоритм сифатида инсон зиммасига юклатилган мураккаб, бўлинмас вазифаларни ҳал қила олмайди, фаолиятнинг турли соҳаларидаги муносабатлар, шу жумладан корпоратив бошқарув. Бошқа томондан, инсоний ҳис-туйғуларга қодир сунъий интеллект бугунги кунда инсон муносабатларига хос бўлган барча тўқнашувларни янги форматда такрорлаши мумкин ва шу билан унинг пайдо бўлишининг маъносини камситади.

Ахборот технологиялари, рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектнинг ривожланиши туфайли зиддиятсиз ва ишончли корпоратив бошқарув тизимини яратиш мумкинми? Бу саволга ижобий жавоб бериш ҳали ҳам қийин. Инсон асосий ва вакил сифатида ушбу муносабатлар тизимида ўз ўрнини сақлаб қолади. Шу билан бирга, замонавий технологияларнинг ривожланиши можаролар майдонини сезиларли даражада торайтириши, корпоратив шаффофликни ошириши ва инновацион ривожланишга инвестицияларнинг ўсишини таъминлаши мумкин. Тарқалган маълумотларни ҳисобга олиш технологиялари, катта ҳажмдаги маълумотларни таҳлил қилиш, сунъий интеллект корпоратив муносабатлар ва корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришда ўз ўрнини топиши керак.

II БОБ. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ МЕТОДОЛОГИЯСИ

2.1. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш амалиёти ва мавжуд методологиялар таснифи

Ўзбекистон Республикаси Корпоратив бошқарув кодексига кўра, корпоратив бошқарув деганда, акциядорлик жамияти фаолиятини самарали ташкил этиш, ишлаб чиқариш қувватларини модернизация қилиш, техник ва технологик қайта жиҳозлаш, рақобатдош маҳсулот ишлаб чиқариш ва уни ташқи бозорга экспорт қилиш мақсадида акциядорлик жамиятлари ижроия органи, кузатув кенгаши, акциядорлар, меҳнат жамоаси вакиллари ва бошқа манфаатдор томонлар, шу жумладан, кредиторлар ўртасида мазкур шахслар манфаати уйғунлигига эришиш тизими тушунилади⁶⁰.

Айни пайтда, самарали корпоратив бошқарув борасида ҳам турлича қарашлар шаклланган. Хусусан, самарали корпоратив бошқарувнинг моҳияти корпорация ва унинг манфаатдор томонлари ўртасидаги ишончли муносабатларнинг йўлга қўйилишини таъминлашда намоён бўлади⁶¹. Самарали корпоратив бошқарув корпоратив тузилмаларда барча манфаатдор томонлар – компания мижозлари, ходимлари, инвесторлар, мол етказиб берувчилар, ҳукумат ва жамият учун адолат ва шаффофликни таъминлаш асосида акциядорлар мулки қийматини қонуний, этика тамойилларига таяниб ва барқарор равишда максималлаштиришни кўзда тутди⁶².

Самарали корпоратив бошқарув компанияларга янада самаралироқ фаолият юритишга, капитал жалб қилиш имкониятларининг ортишига, рискларни камайтиришга ва сифатсиз менежментдан ҳимояланишга ёрдам беради⁶³. Шунингдек, бу борада корпоратив бошқарув

⁶⁰ <http://xs.uz/index.php/uzhzhatlar/item/7000-korporativ-bosh-aruv-kodeksi>

⁶¹ Arguden, Y. (2011). Measuring the Effectiveness of Corporate Governance Available from Internet: <http://knowledge.insead.edu/corporate-governance-effectiveness-100415.cfm>.

⁶² Murthy, N. R. N. 2006. Good Corporate Governance – A checklist or a mindset? Robert P. Maxon Lecture, George Washington University, February 06, 2006.

⁶³ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/21367080442dfc6592b6ba869243d457/CG_Codes_and_Scorecards_Fact_Sheet.pdf?MOD=AJPERES

механизмлари ва назорат шу жиҳати билан ҳам муҳимки, улар тамойилал-агент муаммосини камайтириш ёки бартараф этишга қаратилгандир⁶⁴.

Самарали корпоратив бошқарув соҳага оид халқаро стандартларнинг жорий этилишини ҳам талаб этади. Ҳозирги кунда Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилотининг (ИХТТ) замонавий корпоратив бошқарув тамойиллари қуйидагича тизимлаштирилган⁶⁵:

1) Самарали корпоратив бошқарув механизмлари учун зарурий асосларни таъминлаш;

2) Акциядорларнинг ҳуқуқлари, уларга тенг муносабат ва асосий мулкдорлик функциялари;

3) Институционал инвесторлар, фонд бозорлари ва бошқа воситачилар;

4) Манфаатдор томонларнинг корпоратив бошқарувдаги роли;

5) Ахборот очиқлиги ва шаффофлик; 6) Кенгашнинг мажбуриятлари.

Шунингдек, самарали корпоратив бошқарувнинг муҳим тамойиллари сифатида бир қатор тамойилларни ажратиб кўрсатиш мумкин (2.1-расмга қаранг). Фикримизча, қуйидаги тамойиллар корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлашда ғоят муҳим аҳамият касб этади:

1. *Касбий малака (Capability)*. Кузатув кенгаши ва ижроия органининг компанияни самарали бошқариш ва назорат қилиш борасидаги қобилияти, зарур малака, тажриба ва иқтидорга эга бўлиши самарали корпоратив бошқарувнинг бирламчи тамойили ҳисобланади. Хусусан, М.Надлер самаралироқ кенгашларни тузиш учун бизнес ва у тааллуқли бўлган саноатни тушунадиган ва стратегик фикрлайдиган шахслар зарурлигини таъкидлайди⁶⁶. КРМГ⁶⁷ томонидан 2016 йилда ўтказилган сўровномалар натижаси кўрсатишича, Буюк Британия директорларининг фақатгина 39 фоизи кенгашларнинг малака ва таж-

⁶⁴ Baker, H. and Anderson, R., "Corporate Governance: A Synthesis of Theory", Research, and Practice, 2010.

⁶⁵ G20/OECD Principles of Corporate Governance (<https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-ENG.pdf>).

⁶⁶ David A. Nadler, Beverly A. Behan, Mark B. Nadler. Building Better Boards: A Blueprint for Effective Governance. John Wiley & Sons; 1 edition (3 Feb. 2006).

⁶⁷ КРМГ – аудиторлик, солиқ ва консалтинг хизматларини кўрсатувчи йирик фирмалар тармоқларидан бири бўлиб, аудиторлик компанияларининг йирик тўртлигига киради.

риба даражасидан қониқишини билдиришган. Сўровномада иштирок этганларнинг 82 фоизи бизнес хусусиятларидан келиб чиқиб мос малака ва тажрибаларга эга бўлган директорларни топишда тўсиқлар мавжудлигини таъкидлашган⁶⁸.



2.1-расм. Самарали корпоратив бошқарув тамойиллари⁶⁹

2. *Халоллик, бизнес этикаси тамойилларига амал қилиши (integrity)*. Кенгаш компанияни ҳалол ва этика тамойилларига риоя қилган ҳолда фаолият юритишга йўналтириши керак. Кенгашнинг ўзи самарали бўлиши учун эса кенгаш ичида ва ташқарисида этика тамойиллари амал қилиши борасида қайғуриши зарур. Бундан ташқари, ҳозирги кунда кенгашларда ҳалоллик ва этика тамойилларига амал қилинишини таъминлаш учун директорлар кенгаши жинс нуқтаи назаридан диверсификациялашган, яъни унда аёл директорларнинг улуши салмоқли бўлишига ҳам аҳамият берилмоқда. Бироқ аёл директорларнинг кенгашдаги салмоғи ортининг компания фаолияти самарасига (аксарият тадқиқотларда самара компания активлари рентабеллиги – ROA орқали баҳоланган) таъсири борасида ягона хулосага келинмаган. Бошқача эътироф этганда, бу борада тадқиқотчиларнинг хулосаларини иккига ажратиш мумкин: 1) аёл директорлар

⁶⁸ <https://home.kpmg.com/uk/en/home/media/press-releases/2016/06/aligning-board-talent-withstrategy-a-key-challenge.html>

⁶⁹ Тадқиқот натижаларини синтез қилиш асосида муаллифлар томонидан тузилган.

ва компания фаолияти самараси ўртасида ижобий боғлиқлик мавжуд⁷⁰; 2) ушбу икки кўрсаткичлар ўртасида сезиларли боғлиқлик мавжуд эмас⁷¹. Германия Корпоратив бошқарув кодексининг 5.4.1 бандига мувофиқ, кўмир, темир ва пўлат саноатини тартибга солувчи қонунчилик ҳужжати (the Co-determination Act for the Coal, Iron and Steel Industry (Montan-Mitbestimmungsgesetz)) билан тартибга солинадиган, листингга киритилган компанияларда кузатув кенгашлари таркибида бир жинс вакиллари улуши камида 30% бўлиши керак (масалан: 30% аёллар + 70% эркаклар ёки 30% эркаклар + 70% аёллар)⁷².

3. *Етакчилик (Leadership)*. Етакчилик компания меҳнат жамоасини умумий мақсадга эришиш сари йўналтиради ва зарурий йўриқномалар билан таъминлайди. Кузатув кенгаши ва ижроия органи раҳбарлари самарали етакчилик тамойилларини жорий этишлари шарт.

4. *Ҳисобдорлик (Accountability)*. Ҳисобдорлик шаффофликка асосланади. Корпоратив ҳисобдорлик компаниянинг фаолияти, ҳаттиҳаракати сабаблари ёки у юзасидан тушунтириш бериш бўйича мажбурият ҳамда масъулиятни ифодалайди. Кенгашлар акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар билан муносабатларни шаффоф ва мувозанатли асосда ташкил этилишини таъминлашлари лозим.

5. *Барқарорлик (Sustainability)*. Барқарорлик пайдо бўлиши нуқтаи назаридан янги, бироқ корпоратив бошқарувнинг муҳим тамойили ҳисобланади. Шу жиҳатдан қараганда, ушбу тамойил ижтимоий масъулият, табиатни муҳофаза қилиш масалаларида компаниянинг ролини англаб олишни тақозо этади.

Тадқиқот жараёнида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш бўйича мавжуд ёндашув ва усуллар ўрганилиб, уларнинг тузилишига хос хусусиятлар аниқланди. Қуйида мазкур ёндашув усуллар ҳақида батафсил тўхталамиз.

GAMMA. Standard & Poor's рейтинг агентлигининг корпоратив бошқарувни баҳолаш услубиётининг (GAMMA)⁷³ муҳим таркибий қисмлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

⁷⁰ Campbell and MinguezVera. Campbell, K & minguez-Vera, A. 2007. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. Journal of Business Ethics, 84:435-451.

⁷¹ Randøy, Trond, Steen Thomsen and Lars Oxelheim, 2006, A Nordic Perspective on Corporate Board Divesity, Report from the Nordic Innovation Centre.

⁷² http://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/en/download/code/170214_Code.pdf

⁷³ GAMMA (Governance, Accountability, Management Metrics & Analysis – бошқарув, ҳисобдорлик, менежмент ўлчови ва таҳлили) 2007 йилдан 2011 йилгача кенг қўлланилган.

- 1) акциядорларнинг таъсири;
- 2) акциядорларнинг ҳуқуқи;
- 3) шаффофлик, аудит ва рискларни бошқаришнинг корпоратив тизими;
- 4) директорлар кенгашининг фаолияти, стратегик жараёнлар ва мукофотлаш тизимининг самарадорлиги.

GMI. Корпоратив бошқарувни баҳолашнинг GMI (Governance Metrics International) услубиётида эса асосий элементлар таркибидан директорлар кенгаши таркиби тўғрисидаги қонунчилик, молиявий шаффофлик ва ташқи назорат, акциядорлар ҳуқуқлари, мулкчилик тuzилмасини бозор орқали назорат қилиш имконияти, ижроия органларининг ваколатлари ва корпоратив ҳуққ кодексининг мавжудлиги кабилар ўрин олган.

Россия Федерациясининг «**Эксперт РА**» рейтинг агентлиги томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарувни баҳолаш методологияси эса акциядорлар ҳуқуқи, бошқарув ва назорат органлари фаолияти, ахборотларни ошқор қилиш, бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатларига риоя этиш ва корпоратив ижтимоий масъулият каби компонентлардан таркиб топган.

Россия ахборот агентлиги «ПРАЙМ-ТАСС»нинг корпоратив бошқарувни баҳолаш методикаси қуйидагилардан ташкил топган:

- компаниянинг молиявий шаффофлиги ва компаниянинг молиявий ҳисоботлари билан боғлиқ ахборотларни ошқор қилиш;
- акциядорлик капитали таркиби ва компания акциялари бозори;
- акциядорлар ҳуқуқлари ва компаниядаги корпоратив бошқарув рисклари;
- директорлар кенгаши ва компания менежменти фаолияти;
- ахборот очиклиги ва корпоратив бошқарув соҳасидаги ташаббуслар.

Шунингдек, Россияда Давлат мулкани бошқариш бўйича федерал агентлик томонидан давлат улуши бўлган компанияларда корпоратив бошқарув сифатини мустақил баҳолаш методикаси ишлаб чиқилган бўлиб, у таркибан 6 бўлимдан иборат:

1. Акциядорлар ҳуқуқлари;
2. Директорлар кенгаши;
3. Ижроия органи;
4. Шаффофлик ва ахборот очиклиги;
5. Рискларни бошқариш, ички назорат ва ички аудит;

6. Корпоратив ижтимоий масъулият, бизнес этикаси ва комп-
лайнс.

Баҳолаш натижалари фоизларда ифодаланиб, 100% - аъло дараж-
адаги сифатни, 0% - паст сифатни ифода этади. Давлат мулкани бош-
қариш бўйича федерал агентлик акциядорлик жамиятлари директ-
орлари кенгашига корпоратив бошқарув бўйича минимал сифат
даражасини 65 фоиздан кам бўлмаслигини тавсия этади.

Euromoney журналининг рэнкинги учун корпоратив бошқарувни
баҳолаш методологияси 29 та саволни қамраб олувчи қуйидаги
қисмлардан ташкил топган:

- мулкчилик тузилмаси шаффофлиги ва акциядорлар ҳуқуқи;
- молиявий шаффофлик;
- директорлар кенгаши таркиби ва кенгаш қарорларини қабул қилиш жараёни;
- акциядорлар билан муносабатлар ва компания менежменти манфаатлари.

Дунёнинг катта тўртталиқ аудиторлик компаниялари ҳисоблан-
миш **KPMG, Deloitte, Ernst & Young, PricewaterhouseCoopers (PwC)** ҳам компанияларда корпоратив бошқарувни баҳолаш бўйича ўз методологияларига эга. Хусусан, **KPMG** томонидан ишлаб чиқилган методология “пентагон” номи билан аталиб, ҳар бири бешта элементни ўз ичига олувчи учта компонентдан таркиб топган:

1. Тузилма:
 - 1.1. Корпоратив бошқарув тузилмаси;
 - 1.2. Корпоратив бошқарув умумий тамойилларига содиқлик;
 - 1.3. Молиявий жиҳатдан манфаатдор томонлар ҳуқуқи;
 - 1.4. Манфаатлар зиддияти; 1.5. Компетенцияларни чегаралаш.
2. Жараёнлар:
 - 2.1. Директорлар кенгаши самарадорлиги;
 - 2.2. Корпоратив ижтимоий масъулият ва барқарор ривожланиш;
 - 2.3. Мукофотлаш ва узлуксизлик;
 - 2.4. Рискларни бошқариш; 2.5. Режалаштириш ва мониторинг;
3. Шаффофлик:
 - 3.1. Ахборот сиёсати;
 - 3.2. Молиявий ахборотларни ошкор қилиш;
 - 3.3. Номолиявий ахборотларни ошкор қилиш; 3.4. Аудиторлик жараёни;
 - 3.5. Ички аудит.

PwC эса корпоратив бошқарувни баҳолаш методологиясининг муҳим компонентлари сифатида акциядорларнинг ҳуқуқлари; директорлар кенгаши; шаффофлик ва ахборот ошкорлиги; рисклар, назорат ва ички аудит; этика ва барқарор ривожланиш кабилар белгиланган. 2003 йилга келиб Германия корпоратив бошқарув кўрсаткичлари тизими (**Scorecard for German Corporate Governance**) ишлаб чиқилди⁷⁴. Бундан кўзланган мақсад немис акциядорлик жамиятларининг (қимматли қоғозлари оммавий савдо қилинадиган компаниялар) корпоратив бошқарув кодекси ва ИХТТнинг корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилиш даражасини аниқлаш эди.

Немис корпоратив бошқарув комиссияси (DVFA Kommission) корпоратив бошқарув бўйича умумий балларни шакллантиришда қуйидаги элементлар бўйича салмоқ кўрсаткичларини ўрнатган:

- Акциядорлар ва акциядорлар умумий йиғилиши – 10%;
- Менежмент кенгаши (ижроия органи) – 20%;
- Кузатув кенгаши – 40%;
- Шаффофлик ва бошқарув – 15%; - Ҳисобот ва аудит – 15%.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, корпоратив бошқарув бўйича рейтинг даражалари қуйидагича белгиланган:

- 100%-90% - аъло даражада;
- 90-80% - жуда яхши; - 80%-70% – яхши; - 70%-60% кониқарли.

2004 йилда Осиё тараққиёт банки лойиҳасининг бир қисми сифатида BearingPoint консалтинг компанияси томонидан Хитой Халқ Республикасида давлат корхоналари учун Корпоратив бошқарув рейтинг индекси (Corporate Governance Rating Index (CGRI)) ишлаб чиқилди. Ушбу индекс хитой корхоналарининг корпоратив бошқарув бўйича халқаро ва миллий стандартларга қай даражада амал қилишини баҳолаш имконини беради. Бунда давлат улуши 100 фоиз бўлган ҳамда давлат улуши 100 фоиздан кам бўлган корхоналар учун иккита алоҳида CGRI –скоринг механизми амал қилади.

Индекс учун бешта асосий категориялар танлаб олинган ва уларга тегишли салмоқ вазнлари ўрнатилган (2.1-жадвалга қаранг). Ушбу категорияларга қуйидагилар киради: 1) директорлар кенгашининг роли, 2) шаффофлик ва ахборот очиклиги, 3) аудит, 4) манфаатдор томонлар ва корпоратив фуқаролик, 5) акциядорларга бирдек муносабат.

⁷⁴ <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/50757/1/348829639.pdf>

Корпоратив бошқарув рейтинг индексининг тузилиши⁷⁵

Категория	Давлат улуши 100 фоиз бўлган корхоналар (%)		Давлат улуши 100 фоиз бўлмаган корхоналар (%)	
	Салмоқ (%)	Саволлар сони	Салмоқ (%)	Саволлар сони
1. Директорлар кенгашининг роли	30	22	25	22
2. Шаффофлик ва ахборот очиқлиги	30	18	25	19
3. Аудит	30	24	20	20
4. Манфаатдор томон- лар ва корпоратив фуқаролик	10	8	10	8
5. Акциядорларга бир- дек муносабат	0	0	20	15
Жами	100	72	100	84

Шунингдек, корпоратив бошқарув кўрсаткичлари тизими тузилмаси бўйича хорижий тажрибаларни умумлаштириш асосида корпоратив бошқарув кўрсаткичлари тизими қуйидаги соҳаларни қамраб олишини таъкидлаш мумкин:

- корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилиш;
- акциядорларнинг ҳуқуқлари;
- акциядорларга бирдек (тенг) муносабат;
- акциядорлик жамиятини бошқаришда манфаатдор томонларнинг роли;
- ахборотларни нашр этиш ва шаффофлик; – кенгашларнинг роли ва мажбуриятлари; – аудит ва ички назорат тизими.

Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолаш 2016 йилда Ўзбекистон Республикаси хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси ва Корпоратив бошқарув илмий-таълим маркази томонидан ишлаб чиқилиб, тасдиқланган махсус саволнома

⁷⁵ Осиё Тараққиёт Банки маълумотлари асосида муаллифлар томонидан тузилди.

асосида балли тизимда амалга оширилади. Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига мувофиқ, акциядорлик жамияти бошқарув органлари кузатув кенгаши аъзоларининг мукофот пули миқдорини акциядорлик жамияти молиявий натижалари ва корпоратив бошқарув тизимининг мустақил баҳоланиши натижалари билан боғлайди.

2.2-жадвал

Корпоратив бошқарув тизимини баҳоланишнинг ўтказиш бўйича саволнома⁷⁶

№	Йўналишлар	Савол-лар сони	Олиниши мумкин бўлган баллар		Ҳақиқатда олинган баҳо
			Минимум	Максимум	
1.	Корпоратив бошқарув кодексини жорий этишга тайёргарлик жараёнларини баҳолаш	13	-135	135	
2.	Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига риоя қилинишини баҳолаш	37	-360	360	
3.	Акциядорлик жамияти ташкилий тузилмаси мувофиқлигини баҳолаш	3	-30	30	
4.	Раҳбар ходимлар танловини баҳолаш	5	-45	45	
5.	Молиявий ҳисоботлар ва аудитнинг халқаро стандартларига мувофиқ нашр қилишга ўтишни баҳолаш	3	-50	50	
6.	Бошқарувнинг замонавий тизимларини (ISO, ERP ва б.) жорий этилишини баҳолаш	5	-55	55	
7.	Ахборот сиёсатини баҳолаш	5	-170	320	
8.	Молиявий натижаларни баҳолаш	4	-150	150	
9.	Бошқа йўналишларни баҳолаш	25	-205	55	
Жами		100	-1200	1200	

⁷⁶ Ўзбекистон Республикаси хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси томонидан тузилган

Бунда корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш натижаси:

- олинган умумий баллар - 600дан кичик бўлса – қониқарсиз,
- олинган умумий баллар 0дан кичик, лекин -600 дан юқори бўлса – паст,
- олинган умумий баллар 600 дан кичик, лекин 0 дан юқори бўлса – қониқарли,
- олинган умумий баллар 600 балл ва ундан юқори бўлса – юқори ҳисобланади.

Таҳлилларимиз кўрсатишича, республикамиз акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини юқорида қайд этилган саволнома асосида баҳолашда қуйидаги муаммолар сақланиб қолмоқда:

1. Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига риоя қилинмаслиги ҳолатлари юзасидан тушунтириш бериш ва уларни компания веб саҳифасида ёки корпоратив ахборотларнинг ягона порталида (www.openinfo.uz) чоп этишнинг тизимли йўлга қўйилмаганлиги. Аксарият жамиятларда кодекс тавсияларини “шарт” кабилида қабул қилиш, бажара олмаслик ҳолатларини ошкор қилмаслик “comply or explain” (риоя қил ёки тушунтир) тамойилининг етарлича тушуниб етилмаганлиги ёки корпоратив ахборотларнинг очиқлигига масъул ходимларнинг бу борадаги малака ва кўникмалари етишмаслигидан далолат беради.

2. Акциядорлик жамияти веб саҳифаси ёки қонун ҳужжатлари билан кўзда тутилган бошқа манбаларда мажбурий ошкор қилишга тааллуқли ахборотларни давлат тили, рус ва инглиз тилларида эълон қилишни таъминлашдаги муаммолар. Аксарият акциядорлик жамиятларида эълон қилинадиган ахборотларни уч тилда сифатли таржима билан таъминлаш имконияти чекланиб қолмоқда. Эътиборли жиҳати шундаки, оддий акциялари 100% давлатга тегишли бўлган стратегик аҳамиятга эга бўлган жамиятларда ахборотларни уч тилда тайёрлаш ва эълон қилиш корпоратив бошқарув тизимини мустақил баҳолашда юқори балларга эришиш учун муҳим саналади. Бироқ акциялари хорижий инвесторларга сотилиши мўлжалланмаган жамиятлар ахборотларни инглиз тилида эълон қилишлари учун муайян харажатларни амалга оширишларига тўғри келмоқда.

3. Акциядорлик жамиятлари кузатув кенгашлари таркибида мустақил аъзоларнинг етишмаслиги ёки умуман йўқлиги. Маълумки, кодекс тавсияларидан келиб чиқиб, акциядорлик жамиятининг “Кузатув

кенгаши тўғрисидаги низом” талабларига мувофиқ, кузатув кенгаши таркибига биттадан кам бўлмаган (аммо жамият устави билан белгиланган кузатув кенгаши аъзолари сонининг 15 фоизидан кам бўлмаган) мустақил аъзо киритилиши лозим эди.

Бунга сабаб, фикримизча, биринчидан, мустақил аъзони белгилаб берадиган мезонларнинг мураккаблиги; иккинчидан, мустақил аъзоларнинг маълумотлар базасини юритиш, уларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича инфратузилмавий институтнинг мавжуд эмаслиги; учинчидан, мустақил аъзоларни кузатув кенгаши аъзолигига ким томонидан кўрсатилишида маълум номутаносибликларнинг мавжудлигидир.

Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига кўра, қуйидагилар акциядорлик жамияти (АЖ) кузатув кенгашининг мустақил аъзоси бўлиши мумкин:

А) сўнгги беш йил мобайнида АЖ, унинг шўъба ва аффилиланган корхоналарида ишламаган шахслар;

Б) АЖ, унинг шўъба ва аффилиланган корхоналари акциядори бўлмаган шахслар;

В) АЖ, унинг шўъба ва аффилиланган корхоналари билан қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақининг беш минг баравари миқдоридан юқори суммага тегишли шартномага эга бўлган йирик миждозлари ёки мол етказиб берувчилари билан боғлиқ бўлмаган шахслар;

Г) АЖ, унинг шўъба ва аффилиланган корхоналари билан хизмат кўрсатиш юзасидан шартномага эга бўлмаган шахслар;

Д) АЖ, унинг шўъба ва аффилиланган корхоналари раҳбарлари бўлган ёки сўнгги беш йил мобайнида шундай лавозимларда ишлаган шахснинг оила аъзоси бўлмаган шахслар;

Е) АЖни назорат қилувчи шахс (ёки АЖ устидан жамоа тарзида назорат олиб борувчи гуруҳ ва/ёки ташкилот аъзоси) бўлмаган шахслар;

Ё) АЖ билан фуқаролик-ҳуқуқий шартнома орқали боғлиқ бўлмаган ва АЖнинг соҳаси бўйича юқори турувчи ташкилоти (компания) ёки йирик акциядорининг ходими бўлмаган шахслар. Аксарият МДХ мамлакатлари, хусусан Россия Федерацияси ва Қозоғистонда мустақил директор мақомини аниқлашда номзоднинг иш фаолиятига доир (жамиятда, унинг шўъба ва аффилиланган корхоналарида) муддат сўнгги уч йил этиб белгиланган. Ўзбекистонда эса бу меъёрнинг беш

йил этиб белгиланиши мустақил аъзоликка номзодлар сонини янада чекланишига олиб келади.

Хорижий тажриба кўрсатишича, мустақил директорларни топиш жараёнига одатда рекрутинг⁷⁷ агентликлари, консалтинг компаниялари ҳамда коучлар⁷⁸ жалб этилади. Шунингдек, мустақил директорлар уюшмаси, мустақил директорлар институти, агентлиги ва ҳ.к.лар мустақил аъзоларга номзодларни топиш, тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш ва маълумотлар базасини яратиш билан шуғулланадилар. Ўзбекистонда кузатув кенгаши мустақил аъзоси мезони ва унга талабларнинг ўрнатилганлигига кўп вақт бўлмаганлиги боис ҳозирда юқорида қайд этилган инфратузилмавий ташкилотлар фаолияти ривожланмаган, айримлари фаолияти ҳатто йўлга қўйилмаган.

Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 6 майдаги ЎРҚ-370-сон “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунида кузатув кенгашига номзод кўрсатиш ва уларни сайлаш масалалари бўйича меъёрлар белгиланган. Мазкур қонуннинг 63-моддасига мувофиқ, жамият овоз берувчи акцияларининг ҳаммаси бўлиб камида бир фоизига эгалик қилувчи акциядорлар (акциядор) жамиятнинг молия йили тугаганидан кейин ўттиз кундан кечиктирмай, агар жамият уставида бундан кечроқ муддат белгиланмаган бўлса, акциядорларнинг йиллик умумий йиғилиши кун тартибига масалалар киритишга ҳамда жамият кузатув кенгаши ва тафтиш комиссиясига (тафтишчилигига) бу органнинг миқдор таркибидан ошмайдиган тарзда номзодлар кўрсатишга ҳақли эканлиги белгилаб қўйилган.

Бундан кўринадики, мустақил аъзо ҳам кузатув кенгаши аъзоси бўлганлиги боис, уни кўрсатиш тартиби бўйича амалдаги қонун меъёрлари ўз кучини сақлаб қолади. Айни пайтда, мустақил аъзо номзоди жамият кузатув кенгашига ким томонидан кўрсатилиши масаласи муҳим ҳисобланади. Қонунчилик меъёрларига таянадиган бўлсак, жамият овоз берувчи акцияларининг ҳаммаси бўлиб камида бир фоизига эгалик қилувчи акциядорлар кузатув кенгашига номзод кўрсатадилар. Табиийки, барча акциядорлар, айниқса йирик акция-

⁷⁷ Рекрутинг фаолияти – иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш ва иш берувчилар учун кадрлар танлаш билан боғлиқ рекрутинг хизматларини шартнома асосида кўрсатиш бўйича юридик шахс (рекрутинг агентлик)ларнинг тадбиркорлик фаолияти.

⁷⁸ Коуч – бош вазифаси ўрганувчига муайян қўйилган мақсадларга эришишда кўмаклашиш ҳисобланган машғулот(коучинг) ўтувчи шахс.

дорлар жамият бошқаруви устидан назоратни сақлаб қолиш мақсадида ўз номзодларини кўрсатишга уринадилар. Кузатув кенгашига сайловни умумий тартибда ўтказиш оқибатида одатда миноритар ёки катта улушга эга бўлмаган акциядорлар томонидан кўрсатиладиган мустақил аъзо мезонига тушадиган номзодлар етарлича овоз йиға олмаслиги оқибатида кенгашлар таркибида тавсия этилган мустақил аъзолар сони таъминланмасдан қолмоқда.

Шунингдек, тизимли характерга эга бўлмасда, айрим акциядорлик жамиятларида янги маҳсулотни ишлаб чиқиш ва унинг маркетингини молиялаштириш, сифат менежменти тизими сертификатини олиш, сифат менежменти тизимининг ташқи аудитини ўтказиш билан боғлиқ масалалар самарали йўлга қўйилмаганлигига гувоҳ бўлиш мумкин.

2.2. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини оширишни таъминловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш усуллари

Ҳозирги кунда республикамиз акциядорлик жамиятларининг фаолиятида самарали бошқариш ва узоқ муддатларга яъни стратегик ҳамда инновацион янгиликларни бошқарув жараёнларига қўллаш заруриятларини ўзида мужассам этадиган, корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини белгиловчи комплекс кўрсаткичларга ва уларни татбиқ қилиш механизмига оид эҳтиёж пайдо бўлмоқда.

Хусусан, республикамизни ижтимоий-иқтисодиёти янада ривожлантиришнинг Ҳаракатлар стратегиясида “... корпоратив бошқарувининг замонавий стандартлар ва усулларни жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтириш” зарурлигини эътироф этилиши ҳам айнан ушбу муаммонинг долзарб эканлигини ифодалайди.

Шуни қайд этиш керакки, ҳозирда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш муаммоси ҳам ҳукумат, ҳам бозор иштирокчилари тобора эътиборини тортмоқда. Чунки, давлат иқтисодиётда корпоратив секторни муваффақиятли ривожлантириш учун самарали корпоратив бошқарув механизмларини татбиқ қилиши керак. Корпоратив бошқарувнинг паст даражаси инвестицион ресурсларни жалб қилиш ва бизнесни ривожлантиришнинг стратегик мақсадларидан бири бўлган акциядорлик жамиятлари учун юзага келадиган қийинчиликларнинг энг муҳим сабабларидан биридир. Шу сабабли, сўнгги

йилларда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш кун тартибидаги асосий масала сифатида қайд этилмоқда.

Корпоратив бошқарув соҳасидаги жаҳон тажрибасининг таҳлили шуни кўрсатмоқдаки, корпоратив бошқарувнинг сифати ёки самарадорлигининг пастлиги мамлакатлар иқтисодиётининг ўсишига салбий таъсир қилмоқда. Бу муаммолар биринчи навбатда солиқ ва солиқга тортиш тизимининг юқорилиги, акциядорлик жамиятлари фаолиятига давлатнинг аралашувининг юқорилиги, суд ва ҳуқуқ органларининг самарасиз таъсири натижасида инвестицион иқлимнинг пасайиши, капиталнинг мамлакатдан олиб чиқиб кетишидаги тўсқинларнинг мавжудлиги ва ташқи молиявий ресурсларнинг кириб келишига тўсқинликлар билан характерланади.

Фикримизча, республикамиз акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг муваффақияти бошқарув ва назорат органларини фаолиятидаги самарадорлик, шаффофлик, ошкоралик, ва ижтимоий масъулиятида тўла ақс этади. Шу билан бирга, корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги бевосита ташқи муҳит ҳолати, хусусан, акциядорлик жамиятлари фаолиятини тартибга солувчи қонунлар, монополияга қарши ва қимматли қоғозларга доир қонунлар билан боғлиқдир.

Шу жиҳатдан олганда, бугунги кунда мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларининг бошқарув тизимини такомиллаштиришда корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини баҳолаш, унинг самарадорлигини таъминлаш учун бошқарув жараёнига замонавий корпоратив бошқарувнинг услубларни жорий этиш, бунинг учун хорижий акциядорлик жамиятлари тажрибасини ўрганиш асосида Ўзбекистонда корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг кўрсаткичлар тизимини ишлаб чиқиш муҳим.

Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини белгилувчи кўрсаткичларга оид бир қатор илмий қарашлар ва ёндашувлар мавжуд. С.В.Павлова⁷⁹ таъкидлашича корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини характерловчи кўрсаткичларни қўйидагича изоҳлайди: акциядорлик жамиятининг мулкый тузилмаси (акциядорлар таркиби, назорат пакети бўлган акциядорлар, компанияни қўллаб-қувватлайдиган акциядорлар имконияти, мулкдорлар ҳақидаги маълумотлар ва бош.);

⁷⁹ Павлова С.В. “Системное управление предприятием”/ изд. Ксенофонта. СПб. СП БГИЭУ, 2011.134 с.

акциядорлар ва бошқа манфаатдор субъектлар учун ахборотлар очиклиги ва ахборотларга эга бўлиш имкониятлари; компания корпоратив бошқарувининг самарадорлигини ошириш механизми ва сиёсатини амалга ошириш; компанияда корпоратив назорат ва риск ҳолатларини, ишлаб чиқариш, молиявий, бозорларни ўрганиш йўналишларини бошқариш тизими; компанияда корпоратив конфликтларнинг мавжудлиги ва акциядорлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниш даражаси каби кўрсаткичларга тўхталиб ўтади.

Тагавердиева Д.С.⁸⁰ корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини ифода этувчи; акциядорларнинг ҳуқуқлари, директорлар кенгашининг фаолияти, ижроия органнинг фаолияти ва тузилмаси, ахборотларни олишга имкониятлар, корпоратив ижтимоий маъсулият, компаниянинг молиявий сиёсати каби кўрсаткичларни тавсия этмоқда.

Кашина Е.В., Голованова Л.В. ўз илмий мақоласида корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги асосан молиявий кўрсаткичлардан, фойданинг динамикаси, яъни даромадлилик ёндашувидан иборатдир деган фикр асосий ғоя сифатида эътироф этилади⁸¹.

Шунингдек, корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолашда турли мустақил халқаро ташкилотлар томонидан ишлаб чиқилган тавсиялар ва қарашлар ҳам мавжуддир. Жаҳон банки томонидан ишлаб чиқилиб, берган тавсиясига кўра, компания танлаб олган ҳар қандай моделидан қатъий назар корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини ифода этувчи кўрсаткичлари деб ҳисобланади⁸² деб тасдиқлайди. Бундай кўрсаткичларга: 1. Шаффофлик. Бунда асосан компания фаолиятини характерловчи молиявий ва бошқа ахборотларнинг очиклигини ва компания менежменти фаолияти устидан ички корпоратив назорат тизимининг мавжудлигини ифода этади. 2. Барча акциядорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлашдир. Бунда акциядорларнинг мулкдаги улушидан қатъий назар ҳамма акциядорларнинг ҳуқуқлари тенгдир. 3. Кузатув кенгашининг мустақиллик даражаси. Бунда кузатув кенгашининг компания фаолия-

⁸⁰ Тагавердиева Д. С. Методы повышения эффективности корпоративного управления // Бизнес- образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 131—133.

⁸¹ Кашина Е.В., Голованова Л.В. Эффективность корпоративного управления - фактор, влияющий на стоимость компании // Вестник Красноярского государственного аграрного университета, 2014. № 6. С. 45—47.

⁸² Отчет Всемирного банка “Doing Business” (2015г.) стр . 21-26.

тидаги стратегик ривожланишини белгилашдаги, бизнес-режаларни тасдиқлашдаги ва бошқа кузатув кенгаши ваколотидаги бошқа муҳим қарорларни қабул қилишдаги мустақиллиги, менежерларни тасдиқлаш, уларнинг фаолиятини назорат қилишдаги, ишлаб чиқариш зарурияти ёки бошқа заруриятлар туғилганда уларни алмаштиришдаги мустақиллиги тушунилади.

Бундан ташқари жаҳон иқтисодиётидаги “Иқтисодий ҳамкорликни ривожлантириш ва тараққиёт ташкилот”и корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини кўйидаги кўрсаткичларда ифода этишни таъкидлайди:

- инвесторларнинг ҳуқуқларини “халоллик” билан ҳимоя қилишга ишончлиликда;
- компаниянинг аниқ ва тўлиқ молиявий ахборотларининг ўз вақтида “шаффофлик ва очиқлигини” таъминлашда;
- менежерларнинг компания мулкдорларига яъни акциядорларига “ҳисобдор” эканлигида;
- компаниянинг қонун ва этика нормаларига қаттиқ риоя қилиш ва “жавобгарлигини” таъминлашдадир деб кўрсатади.

Агарда самарадорлик кўрсаткичининг таърифидан келиб чиқиб қарайдиган бўлсак, натижаларига эришишни таъминловчи, натижавийлик, операциялар, лойиҳалар жараёни бўлиб, эришилган натижаларнинг харажатларга нисбати тушинилиши ва юқорида келтирилган олимлар фикрларини ҳисобга олсак, албатта компаниянинг молиявий-иқтисодий кўрсаткичларини ҳам ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Таъкидлаш жоизки, корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги масаласи бу корпоратив бошқарув тизими ва унинг амалиёти бўйича чуқур ўрганиладиган ва бу кўрсаткичларнинг аниқланганлиги бу корпоратив бошқарувни амалга оширувчи кузатув кенгашининг иш сифати ва самарадорлигини ҳамда уларга тўланадиган иш ҳақи, компенсацияларни тўлаш ва мукофотлаш ҳажмини белгилашга ҳам катта ёрдам берадиган бугунги куннинг долзарб муаммоларидан биридир. Бу борадаги илмий қарашлар ва илмий таклифлар компаниянинг бизнес ва иқтисодий самарадорлигини максимал даражада таъминлайдиган замонавий илмий қарашлар деб ҳисоблаш мумкин.

Демак, корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги кўрсаткичи - бу компаниянинг умумий-иқтисодий ва молиявий кўрсаткичлари орқали

ўрганилаётган даврга корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини ҳарактерловчи кўрсаткичлар мажмуаси бўлиши керак.

Акциядорлик жамиятида корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини таъминлаш учун биринчи навбатда корпоратив бошқарувни ривожлантириш керак бўлади. Бунинг учун компаниянинг корпоратив бошқарув жараёнини қайтадан тузиш ва корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини таъминлаш йўналиши бўйича корпоратив стратегияни ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш керак бўлади.

Корпоратив бошқарувни қайтадан тузиш - бу шундай жараёнки, компаниянинг барча ресурсларидан самарали фойдаланишни таъминлашга қаратилган, акциядорлар, инвесторлар ва бошқа компания фаолиятидан манфатдор томонларнинг талабини қондиришга, компаниянинг барқарорлигини ва рақобатбардошлигини таъминлашга қаратилган мақсадни амалга оширишга йўналтирилган тадбирлар мажмуаси бўлишлиги талаб этилади. Шунинг учун корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини амалга ошириш стратегиясини таъминловчи механизмни ишлаб чиқиш зарурдир. Бундай механизмнинг мақсади қўйидагиларни ҳисобга олиши керак: Компания даромадларини ошириш; Фойда ҳажмини оптималлаштириш; Бозорда компания барқарорлигини таъминлаш; Маҳсулот сифатини жаҳон талаблари ва стандартлари даражасига кўтариш; Хорижий ҳамкорлар билан баргаликдаги акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш; Компанияга инвестиция жалб қилиш; Менежментнинг сифати устидан назорат ўрнатишни ва компания фаолиятидан манфаатдор бўлган барча субъектларнинг ҳуқуқ ва манфаатдорлигини таъминлаш ва ҳисобга олиши зарур бўлади.

Таъкидлаш жоизки, компанияда корпоратив бошқарувни ривожлантириш масалалари компания ичидаги компания фаолиятидан манфаатдор бўлган субъектлар, мулкдорлар, жалб қилинган мутахассислар билан бирга ташқи манфаатдор томонларнинг ҳам, шунингдек кредиторлар, инвесторлар, давлат ва бошқаларнинг манфаатини ҳимоя қилишга қаратилган бўлишлиги керак.

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ривожлантириш қўйидагиларни таъминлаши керак бўлади:

- корпоратив бошқарув жараёнида катнашувчи барча субъектларнинг иқтисодий манфаатларини баланслаштириш ва келиштиришни;

- мулкдорлар ва бошқа манфаатдор томонларнинг бойлигини доимий равишда ошириш, улар капиталининг сақланиши ва кўпайишини таъминлаш;

- мавжуд ресурсларнинг белгиланган ҳажм доирасида маҳсулотлари ишлаб чиқариш, молиявий, илмий ва бошқа ресурслардан рационал ва самарали фойдаланишни;

- корпоратив низоларнинг мавжудларини минимал зарарсиз камайтириш ва уларнинг келиб чиқишининг олдини олишни таъминлаши керак бўлади.

Аммо, корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги аниқлаш масаласи комплексли ва кўп аспектли жараён бўлганлиги сабабли унга илмий ёндашган ҳолда қараш керак бўлади.

Фикримизча, бугунги кунда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини таъминлашда қилиниши керак бўлган йўналишлар қўйидагилардан иборат бўлиши керак:

- акциядорлик жамиятларида қабул қилинаётган энг муҳим барча корпоратив бошқарув қарорларини қабул қилишдаги тартиб, бошқарув органларининг фаолият регламентини таъминловчи ички норматив-ҳуқуқий базани мустаҳкамлашдан;

- компанияларни стратегик бошқаришни ташкил қилишда мулкдорларнинг, яъни акциядорларнинг ролини янада оширишдан;

- акциядорларнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши, ижроия органи, ишончли бошқарувчиларнинг амалдаги норматив ҳужжатларда акс этган жавобгарлиги, маъсулиятлилиги, ҳуқуқи ва вазифаларини белгилаб берувчи низом ишлаб чиқишдан;

- акциядорларнинг манфаатларини ҳимоя қиладиган, компаниянинг стратегиясини белгилаб берадиган, менежмент фаолияти устидан назоратни амалга оширадиган бошқарув органини, яъни кузатув кенгаши фаолиятини такомиллаштиришдан;

- корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва усулларини корпоратив бошқарув жараёнига жорий қилишдан;

- компания ва унинг жорий фаолияти тўғрисидаги ахборотларнинг очиқлигини, унинг шаффофлик даражасини таъминлашдан;

- акциядорлар билан ҳамиша алоқадорликни, уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишни қўллаб-қувватлашдан иборат бўлиши керак.

Корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги маълум бир локал ёки глобал даражада ҳар қандай йирик компанияни бошқаришнинг аҳа-

мияти жаҳон иқтисодиётида, аниқ бир мамлакатдаги компанияларни бошқаришда ўз хусусиятига эга бўлади. Бундай хусусиятларини қўйидагича изоҳлаш мумкин:

Биринчидан, компания даражасида - корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги компания томонидан максимал даражада фойда олишни ва акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлаши керак.

Иккинчидан, давлат даражасида - самарали корпоратив бошқарув мамлакатдаги хусусий секторнинг, фонд бозорларининг ва умуман мамлакат иқтисодиётининг барқарор ривожланишини таъминлаши зарур бўлади.

Учинчидан, жаҳон иқтисодиёти даражасида эса - самарали корпоратив бошқарув халқаро молия бозор тизимини шакллантиришдаги молиявий инқирознинг келиб чиқиш рискларини камайтириш керак бўлади.

Фикримизча, юқорида таҳлил қилинган ва ўрганилган илмий қарашлардан келиб чиқиб, умумлаштирган ҳолда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш мумкин бўлган кўрсаткичларга тўхталиб ўтиш жоиздир.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлаш ёки баҳолаш маълум кўрсаткичлар орқали амалга оширилиши мақсадга мувофиқ бўлади. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолашнинг умумлаштирилган ҳолдаги асосий кўрсаткичларини қўйидаги уч гуруҳларга бўлиш мақсадга мувофиқ бўлар эди:

1. Компанияда корпоратив бошқарувнинг тамойилларига амал қилиш даражасини характерлайдиган кўрсаткичлар. Бу кўрсаткичларга: акциядорлар, инвесторлар ва компания фаолиятидан манфаатдор бўлган бошқа (стейкхолдерлар) субъектларнинг ҳуқуқ ва манфаатларининг ҳимоя қилинганлик ва баланслаштириш даражаси; бошқарув жараёнларида компания фаолиятидан манфаатдор бўлган барча субъектларнинг қатнашиши ва ахборотларнинг очиқлиги даражаси; компания фаолиятини стратегик бошқаришдаги акциядорларнинг ва компания ходимларининг қатнашиш даражаси; бухгалтерия ҳисоботларининг шаклланиши ва аудит текширувларининг сифат даражаси ва корпоратив бошқарувнинг ташкил этилганлик даражаси каби кўрсаткичларни мисол қилиш мақсадга мувофиқ бўлади.

2. Компания фаолият натижаларини характерловчи молиявий-иқтисодий кўрсаткичлари. Бу кўрсаткичларга: компания томо-

нидан ишлаб чиқарилган маҳсулотлар ёки кўрсатилган хизматлар сотуви ҳажми ва динамикаси, солиқ ва солиққа тортишгача бўлган фойда ҳажми ва динамикаси, устав капиталининг динамикаси, акциядорлик капиталининг рентабеллик даражасининг ўсиши, бошқарув аппарати ходимларининг меҳнат унумдорлиги, компания акцияларининг дивиденд даромадлилиги, компания бозор қийматининг даражаси ва унинг динамикаси.

Бундан ташқари компаниянинг иқтисодий кўрсаткичларига шунингдек, фойда суммасининг ошишини таъминлайдиган, капитал ҳажмини кўпайтириш ва унинг айланишини тезлаштириш, муддатини қисқартириш, кредиторлик қарздорликни камайтириш йўллари ишлаб чиқиш, тўлов қобилиятининг даражасини ошириш ва бозордаги мавқенинг барқарорлигини таъминлашга қаратилган тадбирлаш ишлаб чиқиш ҳам зарурдир.

3. Корпоратив бошқарувнинг риск даражасини характерловчи кўрсаткичлар. Бу кўрсаткичларга: компаниянинг бошқарув қарорларини қабул қилишдаги риск даражаси, акциядорларнинг компания устав фондидаги ҳиссаси, компаниянинг банкротлик бўлишлигининг эҳтимоллик даражаси, компаниянинг структураси ўзгаришидан келиб чиқадиган рисклар, кузатув кенгаши ёки директорлар кенгашида миноритар акциядорлар вакилининг йўқлигидан кутилмайдиган рисклар, компанияда давлатнинг акциядор сифатида қатнашиш билан боғлиқ рисклари ва бошқа кўрсаткичлар бўлишлиги мумкин.

Бугунги кунда мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича ҳам амалий ишлар олиб борилмоқда. “Корпоратив бошқарув кодекси”га асосан (Кодекс Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича махсус комиссия томонидан 2015 йил 31 декабр №9 сонли баённома билан тасдиқланган) Корпоратив бошқарув кодекснинг X бўлими 35-моддасида корпоратив бошқарувни баҳолашни қўйидаги корхона ва ташкилотлар ўтказиши мумкин:

Юқоридаги баён этилганлардан келиб чиқиб хулоса қиладиган бўлсак, корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини таъминлайдиган кўрсаткичлардан фойдаланган ҳолда корпоратив бошқарувнинг ҳолатини баҳолаш, **биринчидан**, Кузатув кенгаши фаолиятини такомиллаштиришга олиб келади. Бунда Кузатув кенгаши таркибида қўмиталар ташкил қилишни тақозо этади. Бундай қўмиталарга жаҳон тажрибасини таҳлил қилиш ва миллий иқтисодиётнинг хусусиятлари-

ни ҳисобга олган ҳолда, корпоратив бошқарув кодексини жорий этиш ва уни назорат қилиш бўйича, мамлакатимизни стратегик ривожлантиришдаги вазифаларни эътиборга олган ҳолда, стратегик ривожланишни белгиловчи ва уни амалга ошириш жараёнларини назорат қилувчи қўмита, Кузатув кенгаши, ижроия органи ва тафтиш комиссиялари аъзоларини мукофотлаш бўйича қўмита, аудит бўйича қўмиталарни ташкил қилишга олиб келиши мумкин. Компаниянинг фаолият даражасига қараб қўмиталар сони ва уларнинг аъзолари белгила- ниши мумкин. Бу тадбирлар албатта корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини таъминлашда муҳим аҳамият касб этади.

Иккинчидан, баён этилган уч гуруҳдаги кўрсаткичлардан фойда- ланиб корпоратив бошқарувни баҳолаш, Кузатув кенгаши органиниг иш фаолиятининг самарали ёки паст даражадаги самарали фаолияти- ни комплекс ҳолда аниқлашга ёрдам беради. Бу эса ўз навбатида Кузатув кенгаши органининг иш фаолиятида камчиликларга йўл қўй- масликга, Кузатув кенгаши аъзоларининг ўз функцияси ва вазифала- рига ҳамда жавобгарлигига профессионал ёндашувини талаб қилади.

Учинчидан, Кузатув кенгаши таркибида, жаҳон тажрибалари ва миллий тажриба натижаларига асосланган ҳолда, Мустақил кузатув кенгаши аъзоларининг корпоратив бошқарув жараёнидаги ролини ва уларнинг сонини учтадан кам бўлмаган даражага етказишни талаб қилади. Бу аъзоликка юқори даражадаги профессионал мутахассис- ларни, иш тажрибасининг юқорилиги, компаниянинг жаҳон бозорига чиқишини ва компаниянинг ривожланиши янги поғонага кўтарили- шини таъминлайдиган номзодларини тасдиқлашга олиб келади.

Тўртинчидан, Компания тўғрисидаги ахборотларнинг очиқли- гини таъминлайди. Бунда бугунги кундаги корпоратив бошқарув соҳасидаги тенденцияларни ҳисобга олиб, компания фаолиятига МҲҲС (МСФО-IFRS) тизимига ўтишни, Компания кузатув кенгаши ва ижроия органи, мустақил кузатув кенгаши аъзолари тўғрисидаги, уларнинг ҳар бирининг таржимой ҳоли билан тўлиқ ҳолда жойлашти- рилиши, компаниянинг ташкилий тузилмаси, компаниянинг филиал- лари, ваколатхоналари, акциядорлар ва уларнинг устав фондидаги улуши, ҳисобот ва аналитик маълумотлар, компания тарихи унинг ривожланиш стратегияси, устави ва бошқа ахборотлари компания- нинг сайтида жойлаштирилишини таъминлайди.

Бешинчидан, Корпоратив бошқарувнинг халқаро стандартла- рини ва усулларини жорий қилишни ва уни янада ривожлантиришни

таъминлайди. Бу эса ўз ўрнида акциядорлик жамиятларининг инвестицион жозибадорлигини ва хорижий ва маҳаллий инвесторларнинг зарур маълумотларини олишига ҳамда инвестиция киритишга имконият яратади. Бу эса компания фаолиятининг очиклигини таъминлаш, ички назорат тизимининг самарали механизмини жорий қилиш, акциядорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларининг баланс ҳол таъминлашни, стратегик узоқ даврга мўлжалланган мақсад ва вазифаларни амалга оширишни, ижроия орган билан акциядорлар ўртасидаги алоқаларни мустаҳкамлашни, манфаатлар тўқнашуви, компания тўғрисидаги ахборотларнинг халқаро молиявий ва аудит стандартлари асосида нашр этилишини таъминлашга олиб келади.

Шундай қилиб, республикада акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг муваффақияти бошқарув ва назорат органларини фаолиятидаги самарадорлик, шаффофлик, ошкоралик, ва ижтимоий масъулият тўла акс этади. Шу билан бирга, корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги бевосита ташқи муҳит ҳолати, хусусан, акциядорлик жамиятлари фаолиятини тартибга солувчи қонунлар, монополияга қарши ва қимматли қоғозларга доир қонунлар билан боғлиқдир. Умуман олганда, миллий қонунчилик тизимимиз корпоратив бошқарув тизимини жорий қилиш жараёнларини объектив тарзда акс эттиради, бироқ акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув жорий ҳолатини мазкур қонунларга қатъий риоя қилиш орқали баҳолаш мумкин эмас, ижро органи тезкор ва стратегик ривожланиш мақсадларини белгилаб олишлари ва уларни амалга ошириш йўллари белгилашлари керак. Бошқариш ахборот базаси ишончли ва ўз вақтида қабул қилинган бошқарув ҳисоб-китоблари маълумотлари ҳисобланади.

2.3. Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими диагностикасини ташкил этиш

Ўзбекистонда ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш жараёнида миллий иқтисодиётда таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, турли мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларига асосланган корхона ва бирлашмаларни модернизация қилиш орқали фаолиятини янада ривожлантиришга катта эътибор қаратилмоқда. Хусусан, акциядорлик жамиятларини фаолиятида кузатув кенгашлари, умумий йиғилишлари, тафтиш комиссияларининг роли ва аҳа-

миятини ошириш, миноритар акциядорларнинг бошқарув жараёнидаги иштирокини таъминлаш, барча акциядорларни ва инвесторларнинг акциядорлик компаниялари фаолияти тўғрисида ахборот олиш имкониятларини кенгайтиришга тааллуқли чора-тадбирлар амалга оширилди.

Акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимини такомиллаштиришга оид Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида» ПФ4720-сонли Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 16 октябрдаги «Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» 215-сонли Қарори акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув амалиётига доир тажрибаларни илмий-амалий таҳлил қилиш асосида энг илғор ютуқларни кенг татбиғини жорий қилиш, бошқарув органлари фаолиятини тубдан қайта ташкил этиш билан бирга илғор хорижий ва миллий тажрибани умумлаштириш асосида корпоратив бошқарув тизими диагностикасини ташкил этиш, корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш мақсадида қўлланмалар ва ички корпоратив ҳужжатлар ишлаб чиқиш мамлакатимизда устувор йўналишлар сифатида қайд этилган.

Мамлакатимизни модернизация қилиш ҳамда ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштириш бўйича устувор йўналишларни амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг 2017 йил 7 февраль куни «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги қабул қилинган Фармонида белгиланган вазифалар, хусусан иқтисодиётда давлат иштирокини камайтириш, хусусий мулк ҳуқуқини ҳимоя қилиш ва унинг устувор мавқеини янада кучайтириш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ривожини рағбатлантиришга қаратилган институционал ва таркибий ислохотларни давом эттириш жараёнида корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарт ва усулларини жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтиришни изчил амалга ошириш янада муҳим ўрин тутади.

Шу жиҳатдан олганда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш масаласи долзарб характерга эга бўл-

моқда. Чунки, миллий иқтисодиётда корпоратив секторни муваффақиятли ривожлантириш учун самарали бошқарув замонавий механизмларни тезкор жорий этиш давр талабидир. Корпоратив бошқарувнинг паст даражаси акциядорлик жамиятларига инвестиция ресурсларини жалб қилиш ва бизнесни ривожлантиришнинг стратегик вазифаларидан бири билан юзага келган қийинчиликларнинг энг муҳим сабабларидан бири ҳисобланади. Айнан шунинг учун сўнгги йилларда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш масаласи ҳам давлат, ҳам бозор иштирокчиларининг эътиборини тортмоқда.

Ваҳоланки, корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги кўплаб омилларга, хусусан, корпоратив бошқарув стандартларига риоя этишга боғлиқ. Самарали корпоратив бошқарув - инвесторлар учун акцияларни сотиб олиш, узоқ муддатли инвестицияларни амалга ошириш учун сигналдир. Бунинг сабаби, самарали корпоратив бошқарув инқироз вазиятларни руй бериш хавфини камайтиради ёки ҳеч бўлмаганда уларнинг муваффақиятли ҳал этилиш эҳтимолини оширади, акциядорлар ва инвесторлар билан муносабатларнинг "ошкоралигини" таъминлайди.

Шу билан бирга, корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги нафақат компания бозор қийматини оширади, балки ўз навбатида, молиявий бозорларда рақобатбардошлигини оширади, кредитлаштириш қийматини пасайтиради ҳамда инвесторлар учун янада жозибадор қилади.

Шунингдек, самарали корпоратив бошқарув тизими акциядорлик жамиятлар бошқаруви тизимида янги, замонавий ёндошувларни фаолроқ жорий қилиш имконини беради, жумладан:

- акциядорларнинг умумий йиғилишларини, кузатув кенгашлари ва ижро органлари мажлисларини ўтказиш тартибини такомиллаштириш;
- компаниялар фаолияти ва уларнинг битимларини шаффофлиги (ошкор қилиш тизимини такомиллаштириш) ва ички молиявий назорат тизимини такомиллаштириш;
- компанияни бошқаришда кузатув кенгашининг ролини кучайтириш (кузатув кенгаши таркибига мустақил аъзоларни киритиш, кузатув кенгашлари қошида тегишли қўмиталарни тузиш);
- ижро органларининг кузатув кенгаши ва акциядорларнинг умумий йиғилишларига ҳисобдорлигини ошириш;

- акциядорлик жамиятини ривожлантириш учун оқилона дивиденд сиёсати ва стратегиясини яратиш имконини беради.

Республикамик акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув стандартларини жорий этишга, корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишга бўлган маъсулиятни сезмоқдалар. Аммо, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув стандартларини жорий қилишда қўйилаётган камчиликлар, акциядорлик қонунчилиги доирасида ҳуқуқий базани такомиллаштириш эҳтиёжи, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш мезонларини қўллашдаги қийинчиликлар тўлақонли корпоратив бошқарув стандартларини татбиқ қилиш имконини бермаяпти.

Айниқса, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш учун илмий жиҳатдан мустаҳкам методологиянинг етишмаслиги корпоратив стандартларга риоя қилиш зарурлигини тушунишни қийинлаштиради. Бундан ташқари, акциядорлар ва ижроия органлари ўртасидаги муносабатларнинг акциядорлик жамиятларининг самарадорлигини оширишдаги муаммоси ҳам долзарб бўлиб қолмоқда. Профессинал бошқарувчиларнинг салоҳиятини етарли эмаслиги, бошқарувда назоратнинг йўқлиги муаммоси, хорижий компанияларнинг интеграциялашуви, хорижий инвестицияларни жалб қилиш, ташқи бозорларга чиқиш ва шу кабилар учун жиддий тўсиқ бўлиб қолмоқда.

Шу билан бирга шуни қайд этиш лозимки, корпоратив бошқарув тизими самарадорлиги баҳолаш диагностикаси методологияси акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув даражасини баҳолаш имконини бериши билан биргаликда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини аниқлашнинг тизимли ёндашувини шакллантиради, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича тавсиялар мажмуаси ишлаб чиқилади, ҳар бир акциядорлик жамиятида корпоратив бошқарув амалиётини миллий қонунчилик меъёрлари, корпоратив бошқарув кодекси ва жаҳон амалиёт стандартлари бўйича қиёсий таҳлил қилиниши натижасида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш имконини беради ва мазкур ҳолат илмий мақола мавзусининг долзарблигини белгилайди. Бугунги кунда самарали корпоратив бошқарув тизими инвестицион қарорлар қабул қилишда ҳал қилувчи омил сифатида қаралмоқда⁸³ ва шу жиҳат сабаб корпоратив бошқарув тизими мавжуд

⁸³ Силова Е.И. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления // Вестник

бўлмаган компания рақобатбардош ва инвестицион жозибадор бўлиш учун бозорнинг тўлиқ иштирокчисига айланиш имкониятига эга эмас. Жаҳон амалиётида сўнгги ўн йилликда корпоратив бошқарувга бўлган бундай жиддий эътиборнинг асосий мезони инвесторлар учун янада хавфсизроқ ва қулай муҳит яратиш истаги ҳисобланади⁸⁴.

Акциядорлик жамиятларини корпоратив бошқарув тизимини диагностикаси асосида баҳолаш жаҳоннинг турли компаниялари бизнес амалиётида қўлланиладиган асосий рейтинг кўрсаткичи сифатида эътироф қилинмоқда. Корпоратив бошқарув тизимини диагностикаси нафақат бошқарув ва назорат органлари фаолиятини самарадорлигини аниқлашни, балки акциядорлик жамиятларининг бошқарувида руй бераётган жараёнлар динамикасининг талқинини ҳам билдиради. Акциядорлик жамиятларини фаолиятига нисбатан бундай замонавий ёндошув бошқарув ва назорат органларининг самарадорлигини ошириш, сезиларли даражада салоҳиятини кўтариш имконини беради. Демак, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашда диагностиканинг инструментларини қўлланилишини тадқиқ этилишини талаб этади⁸⁵.

Бир қатор халқаро илмий-тадқиқот марказларининг изланишларида корпоратив бошқарувнинг акциядорлик жамиятлар фаолиятининг самарадорлигига таъсири илмий жиҳатдан асосланган. Жумладан,

- ривожланаётган бозорларда фаолият юритаётган 100 та йирик компаниялардан энг яхши корпоратив бошқарув тизимига эга бўлган компанияларда EVA (Economic Value Added) кўрсаткичи компанияларнинг ўртача кўрсаткичидан 8% га кўпдир⁸⁶.

- энг яхши корпоратив бошқарув тизимига эга бўлган АҚШ компанияларида савдо ҳажмининг ўсиши паст корпоратив бошқарувига эга бўлган компанияларга нисбатан юқорироқдир⁸⁷.

Челябинского государственного университета, 2011, №32

⁸⁴ Тагавердиева Д.С. Методы оценки эффективности корпоративного управления // Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №2

⁸⁵ Афоничкин А.И., Михаленко Д.Г. Модели и методы оценки эффективности организационной структуры системы корпоративного управления // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2013, №6

⁸⁶ "Saints & Sinners: Who's Got Religion?" Credit Lyonnais Securities Asia (CLSA) CG Watch, April 2001

⁸⁷ Harvard/Wharton. Gompers, Paul; Ishii, Joy; and Metrick, Andrew. "Corporate Governance and Equity Prices." Quarterly Journal of Economics 118(1), February 2003, 107-155

Турли халқаро ташкилотларнинг, жумладан Жаҳон банки, OECD, EBRD ва KPMG методологияси, PWCнинг GAMMA методологияси, Standard and Poor's рейтинг агентлигининг корпоратив бошқарувни баҳолаш методологиясига доир таҳлилларда корпоратив бошқарув акциядорлик жамиятларининг самарадорлигини баҳолашда асосий элемент эканлигини қайд этиш билан биргаликда жамиятнинг бошқарув ва назорат органлари фаолиятини баҳолаш ҳам методологиянинг ажралмас қисми сифатида қаралади.

Ўзбекистон Республикасида ҳам бир қатор олимлар Д.Суюнов, Б.Беркинов, Ш.Зайнутдинов, М.Хамидулин, Н.Расуловлар томонидан корпоратив бошқарув тизимининг айрим жиҳатлари назарий методологик асослари тадқиқ қилинган. Бироқ, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини комплекс диагностика қилиш масаласи қамраб олинмаганлигини ва республикамизда корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш учун етарли тадқиқот ишлари мавжуд эмаслигини кўрсатиб турибди.

Жаҳон тажрибасида акциядорлик жамиятларнинг корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича *рейтинглар* белгилаш методологиясини қўлланилади. Корпоратив бошқарувни, айниқса ўтиш даври иқтисодиётига эга давлатлар учун стандартлаштириш ва баҳолаш услубларини ишлаб чиқишда GAMMA (Standard & Poor's)⁸⁸ (АҚШ), GMI (Governance Metrics International)⁸⁹ (АҚШ), "Euromoney" журнали⁹⁰ (Буюк Британия), Россия корпоратив ҳуқуқ ва бошқарув институти⁹¹ (Core rating методикаси) методологиялари алоҳида ўрин тутуди. Корпоратив бошқарувни диагностикасига доир методологияларнинг аксарияти 1999 йилда қабул қилинган Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (OECD) томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарув тамойилларига асосланади⁹².

Корпоратив бошқарув диагностикасининг GAMMA (Standard & Poor's) (АҚШ): методологиясида корпоратив бошқарув тамойиллари асосида қуйидаги компонентлар белгиланган 1. Акциядорлар таъсири, 2. Акциядорлар ҳуқуқи, 3. Ошкоралик, аудит ва корпоратив рискни бошқариш тизими 4. Директорлар Кенгашининг стратегик жараёнлар-

⁸⁸ www.standardandpoors.com/ru_RU/web/guest/ratings/ratings-criteria

⁸⁹ <https://www.corpgov.net/tag/gmi-ratings/>

⁹⁰ <https://www.euromoney.com>

⁹¹ <http://rid.ru/nacionalnyj-rejting/rejtingovaya-shkala>

⁹² <https://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/32159669.pdf>

даги самарадорлиги ва мукофотлаш тизими. GMI (Governance Metrics International) (АҚШ) методологияси корпоратив бошқарувни диагностика компонентларини қуйидагича белгилайди:

2.4-жадвал

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилотининг (OECD) Корпоратив бошқарув тамойиллари ва уларнинг тавсифи

OECD Корпоратив бошқарув тамойиллари	Тамойиллар тавсифи
<p>Акциядорлар ҳуқуқлари</p> <p>Акциядорларга тенг муомалада бўлиш</p>	<p>Корпоратив бошқарув тузилмаси акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиши керак.</p> <p>Корпоратив бошқарув тузилмаси акциядорлар, жумладан, кичик ва чет эллик акциядорларга тенг муносабатда бўлишни таъминлаши керак. Барча акциядорлар ҳуқуқларини бузган тақдирда самарали ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлиши керак.</p>
<p>Корпоратив бошқарувдаги манфаатдор томонларнинг роли</p>	<p>Корпоратив бошқарув тизимини тан олиш керак:</p> <ul style="list-style-type: none"> - манфаатдор шахсларнинг устав ҳуқуқлари; - корпорациялар ва манфаатдор томонлар ўртасида фаол ҳамкорликни рағбатлантириш; - қиймат ва ишларни яратиш; - корхона молия фаровонлигининг барқарорлигини таъминлаш.
<p>Шаффофлик ва ахборотларни ошкоралиги</p>	<p>Корпоратив бошқарув тузилмаси корпорация билан боғлиқ барча моддий масалалар, шу жумладан, компаниянинг молиявий ҳолати, ишлаши, эгаллик ва бошқарилиши тўғрисида ахборотни ўз вақтида ва тўғри равишда ошкор қилишни таъминлаши керак.</p>
<p>Бошқарувнинг вазифалари</p>	<p>Корпоратив бошқарув тузилмаси компаниянинг стратегик бошқарувини, раҳбарият томонидан бошқарувни самарали амалга оширишни, шунингдек, компания ва акциядорларга маъмуриятнинг ҳисобдорлигини таъминлаши керак.</p>

1. Директорлар кенгаши таркиби тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, 2. Молиявий шаффофлик ва ташқи назорат, 3. Акциядорлар ҳуқуқлари, 4. Мулк тузилмасига бозор назорати имконияти. 5. Ижро этувчи органларнинг ваколатлари, 6. Корпоратив ахлоқ кодексининг мавжудлиги.

Шу каби методология "Euromoney" журнали томонидан (Буюк Британия) йирик компанияларнинг рейтингини аниқлаш учун қуйидаги компонентлар қўлланилади: 1. Мулк ва акциядорлик ҳуқуқларининг очиқ-ошқоралиги, 2. Молиявий шаффофлик, 3. Директорлар кенгашининг таркиби ва қарорларини қабул қилиш жараёни. 4. Акциядорлар ўзаро муносабатлар ва компания раҳбариятининг манфаатлари.

МДХ мамлакатларида корпоратив бошқарув диагностикасининг таркибий қисмида Россия корпоратив бошқарув ва ҳуқуқ институти (Core rating методикаси) тажрибаси Россия Федерацияси миллий қонунчилигининг хусусиятлари ва диагностика бўйича жаҳон тажрибасини ҳисобга олган ҳолда қуйидагиларга эътибор қаратиш лозим:

1. Рискларни мавжуд эмаслиги, 2. Маълумотларни ошқор қилиниши, 3. Директорлар кенгаш ва ижро органлари таркиби 4. Устав капиталининг тузилиши, 5. Акциядорларнинг асосий ҳуқуқлари.

Таъкидлаш керакки, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини диагностикасида баҳоловчи мезонларни ишлаб чиқиш, уларни турли компонентларга ажратиш, халқаро стандартлар ва талабларни, янги ёндошувлар ва корпоратив бошқарув илғор халқаро амалиёти, шунингдек, корпоратив бошқарув Кодекси талаблари асос сифатида қабул қилинади.

Корпоратив бошқарув миллий диагностика методологиясини жаҳоннинг етакчи компанияларидаги корпоратив бошқарув амалиётларини миллий қонунчилик талаблари, Корпоратив бошқарув кодекси тавсиялари ва ички ва халқаро корпоратив бошқарув амалиётининг бошқа стандартлари билан таққослаш асосида шакллантириш мақсадга мувофиқдир.

Корпоратив бошқарувни баҳолаш методологиясида тўртта кўрсаткич гуруҳидан фойдаланиш тавсия этилади:

- *акциядорлар ҳуқуқи ва уларнинг таъсири* (акциядорларнинг ҳуқуқлари, акциядорларнинг ҳуқуқларини бузиш эҳтимоли юзага келиши мумкин бўлган рисклар, шунингдек, акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича компаниянинг ташаббуси) таҳлил қилинади;

- бошқарув органлари фаолиятининг самарадорлиги ва ички назорат (Кузатув кенгаши ва ижро этувчи органларнинг таркиби ва фаолияти, компаниянинг молия-хўжалик фаолияти устидан ички назорат тизимининг ишлаши, бошқарув органлари ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик);

- ошкоралик ва ахборотни ошкор қилиш (молиявий ва номолиявий ахборотни ошкор қилиш даражаси, ахборотни ошкор қилишнинг умумий тартибини баҳолаш, барча акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар учун маълумотларнинг мавжудлиги);

- корпоратив этика ва барқарор ривожланиш (ижтимоий масъулият) (корпоратив ижтимоий жавобгарликни таҳлил қилиш ва бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатларини ҳисобга олиш).

Диагностикани ўтказиш тартиби аввола мезонларга, сўнг ушбу мезонларга жавоб бериш вариантларига, мезонларга оид изоҳларга ва таҳлил қилиш учун фойдаланиш учун тавсия этиладиган ахборот манбалари таянилади. Бироқ, эксперт таҳлил қилиш учун бошқа мавжуд очиқ манбалардан фойдаланиши мумкин.

Корпоратив бошқарувни баҳолаш методологиясида таҳлил учун ахборотлар манбаи сифатида қуйидаги ҳужжатларни асос қилиб олиш мумкин:

- ОАЖ Устави;
- жамиятнинг тафтиш комиссияси (аудитори) тўғрисидаги низом;
- жамиятнинг коллегиял ижроия органи тўғрисидаги низом (коллегиял ижро органи бўлган тақдирда);
- филиаллар ва ваколатхоналар тўғрисидаги низом (мавжуд бўлса);
- ички маълумотлар тўғрисидаги низом;
- ахборот сиёсати тўғрисидаги низом;
- реестрни юритиш тартиби;
- корпоратив бошқарув кодекси;
- акциядорларнинг умумий йиғилиши тўғрисидаги низом;
- кузатув кенгаши тўғрисидаги низом;
- манфаатлар қарама қаршилиги вақтида ҳаракат қилиш тартиби низоми;
- ички назорат тўғрисидаги низом;
- кузатув кенгаши, текширув комиссияси ва ижро этувчи орган аъзоларини моддий рағбатлантириш низоми;

- акциядорлик жамиятининг бошқарув органлари йиғилишлари баённомалари.

Бундан ташқари қуйидаги умумий ахборот ресурсларидан фойдаланиш тавсия қилинади:

- акциядорлик жамиятининг расмий сайти;
- акциядорлик жамиятининг олдинги охирги икки чорагида ҳар чораклик ҳисоботи;
- акциядорлик жамиятининг қимматли қоғозларининг қиймати;
- акциядорлик жамиятининг аффилиланган шахслари рўйхати;
- акциядорлик жамиятининг йиллик ҳисоботи;
- қимматли қоғозлар бозорини мувофиқлаштириш ва ривожлантириш марказининг ахборот манбалари;
- оммавий ахборот воситаларида нашр этилган бошқа оммавий ахборот манбалари,
- акциядорлик жамияти вакилларининг тақдимоти материаллари.

Корпоратив бошқарув рейтинги - акциядорлар, бошқарув кенгаши аъзолари ва компаниянинг бошқарув кенгаши, акциядорларнинг турли гуруҳлари ва компаниянинг барча манфаатдор томонлари ўртасида мавжуд бўлган муносабатларнинг умумий қийматини баҳолаш тизимини қуйидагича ташкил этиш мумкин:

- ҳар бир субкомпонент ва компонент учун баллар тўпланади ва ҳар бир субкомпонент ва компонент учун олинган миқдор, ҳар бир субкомпонент ва компонент учун мос келадиган максимал балл билан бўлинади;
- амалиёт стандартларига мос келишининг якуний қиймати барча компонентлар учун олинган йиғиндини барча компонентлар учун мумкин бўлган максимал баллга бўлиш орқали аниқланади.

Ҳисоб-китоблар махсус ишлаб чиқилган дастурий таъминот модели орқали амалга ошириш мақбул.

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини диагностикаси методикаси корпоратив бошқарувнинг халқаро стандартлари негизида ишлаб чиқиш ва уни амалий татбиғи қуйидаги босқичларда амалга ошириш лозим:

1-босқич - корпоратив бошқарув тизими диагностикасини дастлабки таҳлил қилиш учун зарур материалларни тўплаш, тадбирлар режасини ишлаб чиқиш ва интервью ўтказиладиган мансабдор шахсларни аниқлаш;

2-босқич - тақдим қилинган материаллар асосида дастлабки ҳисоботни шакллантириш ва акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини жорий қилишда риоя қилинадиган тартибларга доир хулоса ва тавсиялар бериш;

3-босқич - акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув таркибий бўлинмалари диагностикага доир таҳлил натижаларини тақдим қилиш ва уларнинг шарҳлари асосида, натижаларини тўлдириш;

4-босқич - компаниянинг корпоратив бошқарувни такомиллаштириш учун тавсияларни акс эттириш;

5-босқич - диагностика хулосаси асосида акциядорлик жамиятлари томонидан корпоратив бошқарувни такомиллаштириш чоратадбирлар мажмуини ишлаб чиқиш.

Компаниянинг корпоратив бошқарувни баҳолаш методологиясининг асосий компонентларини белгилаб олиш корпоратив бошқарув амалиётини ривожлантириш учун қандай омиллар фойдали бўлишини аниқлаш имконини беради. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолашнинг методологиясида қўлланиладиган ёндашув, инвесторлар нуқтаи назаридан вазиятни молиявий жиҳатдан кўриб чиқишни ўз ичига олади. Компонентларнинг ҳар бири, ўз навбатида, корпоратив бошқарувнинг энг яхши амалиётига мос келадиган субкомпонентлар ва мезонлар мажмуини ўз ичига олади. Методологияда асосий компонентлар учун субкомпонентларни қуйидаги тарзда белгилаш таклиф қилинади:

Акциядорлар ҳуқуқи ва уларнинг таъсири. Субкомпонентлар - акциядорлар томонидан акцияларни эркин бошқариш ҳуқуқига риоя этилиши; Барча акциядорлар учун шароитлар тенглиги (миноритар ва мажоритар озчилик ва кўпчилик); Компания даромадларининг бир қисмини олиш ҳуқуқи; Акциядорлар томонидан компанияни бошқаришда иштирок этиш ҳуқуқини амалга ошириш; Компания ҳақида доимий маълумот олиш учун акциядорлар ҳуқуқлари.

Бошқарув органлари фаолиятининг самарадорлиги ва ички назорат: Субкомпонентлар - Кузатув кенгаши таркиби; Қарор қабул қилиш жараёни; Кенгаш ишини ташкил қилиниши, ахборот таъминоти, корпоратив консултант; Кузатув кенгашининг роли ва компетенцияси ҳамда кўмиталари; Ижро органи ва унинг аъзоларини танлаш; Ижро органи фаолиятининг самарали ташкил этилиши; Бошқарув тузилмалари ва моделлари (методлари) таҳлили ва бизнес жараёнларнинг оптималлаштирилиши; Самарадорликнинг муҳим кўрсатк-

ичларининг қўлланиши (KPI, MBO, BS), акционерлар ва инвесторлар билан ўзаро муносабатлар даражаси; молиявий-хўжалик фаолияти устидан назорат тизими ва рискларни бошқариш.

Ошкоралик ва ахборотни ошкор қилиш: Субкомпонентлар - Ахборот сиёсати бўйича ахборотни ошкор қилиш; Қонун ҳужжатларида ва жамиятнинг ички ҳужжатларида назарда тутилган ахборотни ошкор қилиш; Молиявий маълумотларнинг ошкор этилиши; молиявий бўлмаган ахборотни ошкор қилиш; Операцион натижаларни эълон қилиш; Акциядорлар тўғрисидаги ахборотни ошкор қилиш; Ижро этувчи органлар ва кузатув кенгашининг аъзолари ва иш ҳақи тўғрисидаги ахборотни ошкор қилиш; Корпоратив бошқарув амалиётларининг ошкор этилиши.

Корпоратив этика ва барқарор ривожланиш. Субкомпонентлар - Ахлоқий меъёрлар; Манфаатлар тўқнашуви; Барқарор ривожланиш: стратегик ва ташкилий масалалар; Барқарор ривожланиш: иқтисодий жиҳатдан; Барқарор ривожланиш: экологик мезон; Барқарор ривожланиш: ижтимоий мезон.

Корпоратив бошқарув бўйича тақдим этилган маълумотларнинг таҳлил натижаларига қараб, акционерлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизимининг умумий кўрсаткичи сифатида белгиланган тўртта таркибий қисмнинг ўртача оғирлиги аниқланганидан кейин қуйидаги гуруҳлардан бирига берилиши мумкин.

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини баҳолашнинг даражаси:

1-гуруҳ - корпоратив бошқарувнинг юқори даражасига эга акциядорлик жамиятлари. (80% дан 100% гача);

2-гуруҳ - корпоратив бошқарувнинг ўртача даражасига эга акциядорлик жамиятлари. (60% дан 79% гача)

3-гуруҳ - корпоратив бошқарувнинг паст даражали акциядорлик жамиятлари. (60% дан кам)

Шундай қилиб, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими диагностикаси ички ва ташқи бозор иштирокчилари учун инвестицион жозибадорлигини ошириши, фаолият кўламини кенгайтириш ёки чет элда янги истиқболли бозорларни ривожлантириш мақсадида жамият имиджини яхшилаш, акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш учун акционерлик жамиятлари, корпоратив бошқарувни мунтазам баҳолаш имконияти, ҳар жамиятни миллий қонунчиликда бел-

гиланган, корпоратив бошқарув кодекси ва халқаро амалиёт меъёрлари билан қиёслаш имкониятини беради. Шу билан бирга диагностика натижаларини бутун мамлакатда акционерлик жамиятлари корпоратив бошқарув сифатининг умумий кўрсаткичи сифатида кўриш мумкин. Фикримизча, ушбу методология корпоратив муносабатларнинг иштирокчилари ва улар ўртасида самарали алоқалар ўрнатиш, менежмент учун муайян вазифалар белгилаш, уларнинг бажарилишини назорат қилиш, уларни рағбатлантириш, умумий мақсадлар учун бирлашиш ва корпоратив бошқарувни баҳолаш мезонлари доирасида молиявий оқимларни назорат қилиш, акциядорлар ва менежерларнинг фаровонлигини оширишга замин яратади ҳамда акциядорлик жамиятларда корпоратив бошқарув тамойиллари ва механизмларини тўғри ташкил этилишини ва самарали бошқарув усулларини доимий жорий этиб борилишини кўрсатиб беради ҳамда бошқарув ва назорат органларининг фаолиятини самарадорлигини ҳисоблашда рағбатлантирувчи механизмларни жорий этиш ва ундан фойдаланишда муҳим ўрин тутди.

III БОБ. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРИ ВА АМАЛИЁТИ

3.1. Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва услуглари тавсифи

Корпоратив бошқарувни тартибга солиш компанияларнинг турли жиҳатлари бўйича тавсияларни ўз ичига олган стандартларни ишлаб чиқиш орқали амалга оширилади. Ушбу стандартларга қуйидагилар киради:

а) турли рейтинг агентликлари томонидан ишлаб чиқилган корпоратив сифат мезонлари

б) молиявий ҳисобот стандартлари;

в) фонд биржаларининг талаблари;

г) корпоратив бошқарув кодекслари;

д) корпоратив ахлоқ кодекси;

е) корпоратив бошқарув тамойиллари.

ё) интеграциялашган ҳисобот бўйича халқаро стандарт.

Корпоратив бошқарув стандартлари кўплаб халқаро ташкилотлар томонидан ишлаб чиқилган. Корпоратив бошқарув соҳасида стандартларни ишлаб чиқувчи етакчи ташкилотларга қуйидаги ташкилотлар киради:

- Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти (ИХРТ-ОЭСР-ОЕСД);

- Жаҳон банки;

- Халқаро валюта фонди (ХВФ);

- Европа ташкилотлари;

а) Корпоратив бошқарув стандартлари ихтиёрий равишда амалга оширилади. Корпоратив бошқарувнинг юқори стандартларига эришишнинг асосий омили компаниянинг инвестицион жозибадорлигини оширишдир. Бунда корпоратив бошқарувни баҳолаш муҳим омил бўлиб ҳисобланади. Энг таниқли рейтинг агентликларига Standard & Poor's; Fitch Ratings; Moody's; Morningstar кабилар киради. Рейтинг агентликларининг асосий вазифаси кредит рейтингини, яъни кредит маблағларини қарз олувчига бўлган ишонч рейтингини аниқлашдир.

ГАММА рейтинги ривожланаётган бозорларда компанияларнинг акцияларини сотиб олишда молиявий бўлмаган таваккалчиликларни баҳолайди ва асосан ушбу компаниялар акцияларига маблағ киритадиган инвесторларга мўлжалланган бўлиб методологиясининг таркибий қисмлари:

- акциядорларнинг таъсири;
- акциядорларнинг ҳуқуқлари;
- ошкоралик, аудит ва рискларни бошқаришнинг корпоратив тизими;
- директорлар кенгаши фаолиятининг самарадорлиги, стратегик жараён ва рағбатлантириш тизимидан иборатдир.

GAMMA рейтинги турли мамлакатлардаги компанияларни 1 дан 10 гача рейтинг бериш орқали таққослаш имконини беради. Компаниянинг хоҳишига кўра рейтинг очик ёки махфий бўлиши мумкин. Шкаланинг ҳар бир позицияси ўз талқинига эга. Масалан, 10 рейтинг Standard & Poor's маълумотларига кўра корпоратив бошқарув амалиётида жуда кучли позицияларга эга бўлган компанияларга берилган.

б) Дунёнинг турли мамлакатларида молиявий ҳисоботларни тайёрлаш батафсил ёки аниқ ҳуқуқий қоидалар билан тартибга солинади ёки қонуний тартибга солишнинг ҳуқуқий асосларини таъминлайди, муайян масалалар стандартлар томонидан белгиланади ёки стандартларга асосан қўлланилади ва қонунчиликнинг аҳамияти унчалик катта эмас.

Халқаро молиявий ҳисобот стандартлари (**International Financial Reporting Standards** олдинги **International Accounting Standards** деб номланувчи) Қўмита томонидан ва 2001 йилдан бери Халқаро молиявий ҳисобот стандартлари кенгаши томонидан чиқарилади. Халқаро молиявий ҳисобот стандартлари кенгаши нодавлат ташкилот бўлиб, давлат ташкилотлари олдида жавоб бермайди. У иқтисодиётнинг нодавлат секторидаги компаниялар учун умумий мақсадли молиявий ҳисобот стандартларини белгилайди.

Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартлари бўйича Кенгашнинг мақсади: молиявий ҳисоботни тайёрлаш ва тақдим этиш билан боғлиқ қоидалар, бухгалтерия стандартлари ва тартибларини уйғунлаштириш. Кейинчалик уйғунлаштиришга қарорларни қабул қилиш жараёнида зарур маълумотларни тақдим этиш учун тайёрланган молиявий ҳисоботларга эътибор қаратиш орқали эришиш мумкин.

Ҳозирги вақтда молиявий ҳисобот халқаро стандартларидан (МҲХС) фойдаланишнинг бир нечта шакллари мавжуд:

- МҲХСни миллий стандартлар сифатида қўллаш (Кипр, Қувайт, Латвия, Малта, Покистон, Тринидад, Тобаго, Хорватия);
- МҲХСни миллий стандартлар сифатида ишлатиш, аммо халқаро стандартлар билан қамраб олинмаган масалалар бўйича миллий стандартлар ишлаб чиқилган (Малайзия ва Папуа-Янги Гвинея);

- МҲХСни миллий стандартлар сифатида ишлатиш, лекин баъзи ҳолларда уларни миллий хусусиятларга мувофиқ ўзгартириш мумкин (Албания, Бангладеш, Барбадос, Замбия, Зимбабве, Кения, Колумбия, Польша, Судан, Таиланд, Уругвай, Ямайка);

- миллий стандартлар МҲХСга асосланади ва қўшимча тушунтиришлар беради (Хитой, Эрон, Словения, Тунис, Филиппин);

- миллий стандартлар МҲХСга асосланади, ammo баъзи стандартлар МҲХСга қараганда батафсилроқ бўлиши мумкин (Бразилия, Ҳиндистон, Ирландия, Литва, Мавритания, Мексика, Намибия, Голландия Норвегия, Португалия, Сингапур, Словакия, Туркия, Франция, Швейцария, Жанубий Африка)

- миллий стандартлар МҲХСга асосланади, бундан ташқари ҳар бир миллий стандартда миллий стандартни МҲХС билан таққослайдиган қоидалар мавжуд (Австралия, Дания, Италия, Янги Зеландия, Швеция).

- Қимматли қоғозлар бозорида акциялар чиқарадиган корхоналар 2005 йил 1 январдан бошлаб МҲХС га ўтдилар.

в) Ривожланган ва ривожланаётган бозорларда молия бозорини тартибга солувчи аксарият ташкилотлар - фонд биржалари эмитентлардан корпоратив бошқарув кодексини қабул қилишни ва корпоратив бошқарув амалиёти тўғрисида маълумотни ошкор қилишни талаб қилади.

1. Лондон фонд биржаси (London Stock Exchange, LSE) Лондон фонд биржасида биржада савдога қўйилган компаниялардан биринчи даражали листинг ёки "энг яхши амалиёт" стандартига эга бўлган барча компаниялар ва бошқа барча компаниялар учун мажбурий бўлган қўшма кодексга (Combined Code), риоя қилишларини талаб қилади. Хусусан, агар компаниялар Кодекснинг баъзи қоидаларига риоя қилмаган ҳолларда, улар инвесторларга бу хатти-ҳаракатларнинг сабабларини тушунтиришлари шарт.

2. Австралия биржаси (ASX) миллий валюта сифатида 1987 йилда пайдо бўлган. Австралия фонд биржаси 1987 йилда Австралия парламенти олти мустақил давлат биржаларини бирлаштирган қонун лойиҳасини ишлаб чиққанидан кейин ташкил этилган.

3. Бразилия биржаси (M&FBOVESPA) Сан-Паулу шаҳрида бўлиб, 1890 йил 23 августда Эмилио Рангел Пестана томонидан ташкил этилган.

4. Шанхай фонд биржаси (SSE) Шанхай фонд биржаси 1990 йилда ташкил топган бўлиб, Хитойнинг қимматли қоғозлар бўйича

комиссияси томонидан бошқариладиган нотижорат ташкилот сана-либ, биржа экологик ва ижтимоий маълумотларни очиклашни ҳамда бошқа мамлакатлар молия бозорларини тартибга солинишини талаб қилади.

5. Европа фонд биржалари қабул стандартларини Европа Итти-фоқи Директиваларига мувофиқ ишлаб чиқмоқдалар. масалан, компа-ниянинг шаффофлиги бўйича кўрсатма (Transparency Directive).

г) Бугунги кунга қадар дунёда ушбу соҳада стандартларни белги-ловчи 100 дан ортиқ ҳужжатлар қабул қилинган. Биринчилардан бўл-иб Кадбери кодекси 1991 йилда Буюк Британияда молиявий маълумот кенгаши, Лондон фонд биржаси ва Профессинал бухгалтерлар уюш-маси томонидан тузилган махсус қўмита томонидан ишлаб чиқилган.

Шунга ўхшаш ҳужжатлар бир қатор мамлакатларда ҳам қабул қилинган. Жумладан, АҚШ, Франция, Германия, Канада, Япония, ЖАР, Бразилия, Мексика, Руминия, Финляндия, Чехия, Швеция, Жанубий Корея, Туркия, Дания ва бошқалар.

Корпоратив бошқарув кодексларининг асосини корпоратив бош-қарувнинг асосий таркибий қисмлари бўйича тавсиялар ташкил этади:

- акциядорлар йиғилишини тайёрлаш ва ўтказиш тартиби;
- бошқарув кенгашини сайлаш ва унинг самарали ишлашини таъминлаш;
- компаниянинг ижро этувчи органларининг фаолияти; - компания ҳақидаги маълумотларни ошкор қилиш.

Бугунги кунда дунёда ушбу турдаги 100 дан ортиқ ҳужжатлар қабул қилинган.

3.1-жадвал

Корпоратив бошқарув кодексини қабул қилган давлатлар

1992-1999 йй.	2000-2005 йй.	2006-ҳ.в.
Буюк Британия (1992)	Дания (2000)	Босния ва
Канада (1994)	Индонезия (2000)	Герцеговина
Австралия (1995)	Малайзия (2000)	(2006) Миср (2006)
Япония (1997)	Руминия (2000)	Эстония (2006)
Голландия (1997)	Филиппин (2000)	Исроил (2006)
АҚШ (1997)	Хитой (2001)	Ливан (2006)
Бельгия (1998)	Чехия (2001)	Люксембург (2006)
	Малта (2001)	Нидерландия (2006)

Франция (1998)	Перу (2001) Сингапур (2001) Швеция (2001)	Македония Республикаси (2006)
Германия (1999)	Австрия (2002)	Саудия Арабистони (2006)
Ҳиндистон (1998)	Бразилия (2002)	Шри-Ланка (2006)
Таиланд (1998)	Кипр (2002)	Болгария (2007)
Греция (1999)	Венгрия (2002)	Иордания (2007)
Гонконг (1999)	Кения (2002)	Қозоғистон (2007)
Ирландия (1999)	Уммон (2002)	Молдова (2007)
Италия (1999)	Покистон (2002)	Мўғулистон (2007)
Мексика (1999)	Польша (2002) Россия (2002)	Мальдив ороллари (2007) Тринидад ва Тобаго (2007)
Португалия (1999)	Словакия (2002)	Бирлашган Араб Амирликлари (2007)
Жанубий Корея (1999)	Словакия (2002)	Албания (2008)
	Жанубий Африка (2002)	Марокаш (2008)
	Швейцария (2002)	Сербия (2008)
	Тайван (2002)	Тунис (2008)
	Финляндия (2003)	Жазоир (2009)
	Лотин Америкаси (2003) Литва (2003)	Хорватия (2009)
	Янги Зеландия (2003)	Грузия (2009)
	Нигерия (2003)	Черногория (2009)
	Қатар (2003)	Арманистон (2010)
	Туркия (2003)	Баҳрайн (2010)
	Украина (2003)	Гана (2010)
	Аргентина (2004)	Малави (2010)
	Бангладеш (2004)	Яман (2010)
	Колумбия (2004)	Озарбайжон (2011)
	Исландия (2004)	Гернси (2011)
	Норвегия (2004)	Малдив ороллари (2012)
	Словения (2004)	Барбадос (2013)
	Испания (2004)	Ўзбекистон (2016)
	Ямайка(2005)	Таджикистан (2017)
	Латвия (2005)	Ироқ(2018)

Қуйида корпоратив кодекснинг пайдо бўлиш тарихи кўрсатилган:
“Кэдбери кодекси” (Буюк Британия, 1991 йил, молиявий маълумот кенгаши, Лондон фонд биржаси ва бухгалтерлар уюшмаси);

“Корпоратив бошқарувнинг асосий йўналишлари ва муаммолари” (1994 йил. General Motors директорлар кенгаши томонидан);

“Вена комиссиясининг ҳисоботи” (Франция, 1995, 1999);

“АҚШда корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва йўналишлари” (1998, Калифорния давлат хизматининг пенсия жамғармаси);

“ИХРТнинг корпоратив бошқарув тамойиллари” 1999 й., 2004 й. ва 2015 й.;

“Амалиёт кодекси” (Бразилия, 1999 йил, Бразилия Корпоратив бошқарув институти);

Германия Корпоратив Бошқарув Кодекси (1999 ва 2015).

Мисол учун, Германия кодекси (1999/2015) Адлия вазирлиги ҳузуридаги комиссия томонидан корпоратив бошқарув соҳасидаги экспертлар томонидан ишлаб чиқилган бўлиб Корпоратив бошқарув кодекси Германия Молия вазирлиги ва ИНДЕКОН (Indecon Consulting GmbH) кўмагида ишлаб чиқилган ва Жаҳон банки, Осие Тараққиёт Банки ва Европа Менежмент ва Технологиялар Мактабининг экспертлари иштирокида аниқлаштириш ва муҳокамага қўйилган.

Кўп ҳолларда корпоратив хатти-ҳаракатлар кодекслари икки қисмдан иборат: мафкуравий (қадриятлар, мақсадлар, вазифалар) ва меъёрий (иш тутиш стандартлари) (корпоратив хатти-ҳаракатлар кодекси - корпоратив бошқарув тизимининг элементи ҳисобланади).

д) Корпоратив ахлоқ кодекси:

- бошқа жисмоний ёки юридик шахс билан шартнома тузишда ҳалоллик ва ҳалол рақобат тамойиллари;

- истеъмолчилар билан ишлаш асослари;

- компания ходимлари учун ахлоқ кодекси;

- Корхонанинг мамлакат ва жамият олдидаги жавобгарлиги;

- компаниянинг ўз ходимлари олдида корпоратив жавобгарлигини ўз ичига олади.

Масалан: Россия корпоратив кодексига мувофиқ ички назорат ва рискларни бошқариш тизимининг мақсадлари қуйидагилардан иборат:

1) бухгалтерия, молиявий, бошқарув, статистика ва бошқа ҳисоботларнинг ишончилиги ва тўлиқлиги;

- 2) компания активларининг сақланиши;
- 3) ички сиёсат, компаниянинг тартиб-қоидалари, меъёрий ҳужжатлари ва қонун ҳужжатларига мувофиқлиги;
- 4) жамиятнинг стратегик мақсадларини амалга ошириш;
- 5) рискларни бошқариш;
- 6) молиявий-иқтисодий фаолиятнинг самарадорлиги ва самарадорлиги;
- 7) ресурслардан тежамкор фойдаланиш.

д) корпоратив бошқарув тамойиллари. Корпоратив бошқарувнинг асосий халқаро стандартлари ИХРТ корпоратив бошқарув тамойиллари ҳисобланади.

“Корпоратив бошқарувнинг умумий тамойиллари” ICGN 9 (шунингдек, ИХРТ тамойилларини такрорлайдиган), шунингдек “Европа акциядорлари гуруҳини корпоратив бошқариш бўйича қўлланма” корпоратив бошқарувнинг ИХРТдаги тамойиллари 1948 йилда Европа Иқтисодий Ҳамкорликнинг Ташкилот номи остида маршалл режасида европа иқтисодий қайта қуриш лойиҳаларини доирасида мувофиқлаштириш маъсадида яратилган.

ИХРТ: - Иқтисодий, ижтимоий ва экологик ўзгаришларнинг асосий сабабларини тушунишга интилаётган ҳукуматлар билан ишлаш;

- самарадорлик ва савдо ва инвестицияларнинг глобал оқимларини ўлчайди;

- келажакдаги тенденцияларни башорат қилиш учун маълумотларни таҳлил қилади ва таққослайди;

- инсон фаолиятининг турли соҳаларида қишлоқ хўжалигидан тортиб то солиққа тортиш ва кимёвий моддалар ҳавфсизлигига қадар энг яхши амалиётнинг халқаро стандартларини ўрнатади;

- одамлар ҳаётини яхшилашга ёрдам берадиган сиёсий тадбирларни тавсия қилади, фуқаролик жамиятининг бошқа ташкилотлари билан ҳамкорлик қилади ва ҳоказо.

XXI асрнинг бошларида АҚШ ва Европада корпоратив бизнес соҳасидаги вазиятнинг молиявий ҳисобот маълумотларини сохталаштириш ва фирибгарлик билан боғлиқ кескинлашиши тартибга солувчи нормаларнинг самарадорлиги йўқлигини ва корпоратив бошқарув амалиёти ва стандартларини қайта кўриб чиқиш зарурлигини кўрсатди. Америка Қўшма Штатларининг бу борадаги ҳаракатлари энг кескин бўлди ва Сарбейнз-Окслей қонуни қонун чиқарувчилар томонидан қабул қилинди, улар:

- давлат компаниялари директорлари кенгашларининг мустақиллиги ва касбий тажрибаси талаблари оширилди;
- ташқи аудиторлар фаолиятини тартибга солиш;
- нотўғри маълумот берганлик учун раҳбариятнинг жиноий жавобгарлиги жорий этилди;
- ички назорат тизимларининг мажбурий мустақил сертификатланиши тартибга солинган.

3.2-жадвал

ИХРТнинг корпоратив бошқарув тамойиллари

1994 й.	2004 й.	2015 й.
Акциядорларнинг ҳуқуқлари	Самарали корпоратив бошқарув тизимининг асосини яратиш	Самарали корпоратив бошқарув тизимининг асосини яратиш
Акциядорларга тенг муносабатда бўлиш	Акциядорларнинг ҳуқуқлари	Акциядорларнинг ҳуқуқлари ва эгаларининг асосий вазифалари
Корпоратив бошқарувда манфаатдор томонларнинг роли	Акциядорлар учун тенг шароитлар	Акциядорлар учун тенг шароитлар
Ахборотлар очиклиги ва ошкоралик	Корпоратив бошқарувда манфаатдор томонларнинг роли	Корпоратив бошқарувда манфаатдор томонларнинг роли
Бошқарув мажбуриятлари	Ахборотлар очиклиги ва ошкоралик	Ахборотлар очиклиги ва ошкоралик
	Директорларнинг мажбуриятлари	Директорлар кенгашининг вазифалари

ё) интеграциялашган ҳисобот бўйича халқаро стандарт 2013 йилда Халқаро Интеграциялашган Ҳисобот Халқаро Кенгаши (ISIS) томонидан ишлаб чиқилган Интеграциялашган ҳисоботнинг халқаро стандарти қабул қилинди.

Интеграциялашган ҳисоботнинг мақсади компания фойдаланадиган ва таъсир қиладиган ресурслар ва муносабатлар ҳақида маълумот беришдир.

Қисқа, ўрта ва узоқ муддатли даврда қиймат яратиш учун ташкилот ташқи муҳит ва капитал билан қандай муносабатда бўлишини кўрсатиши керак.

Интеграциялашган ҳисобот барча манфаатдор томонлар, шу жумладан ишчилар, мижозлар, этказиб берувчилар, бизнес шериклар, маҳаллий ҳамжамиятлар, қонунчилик ва тартибга солувчи тузилмалар ва давлат сиёсатчилари учун фойдалидир.

Интеграциялашган ҳисоботни тайёрлаш асосида, ҳисоботнинг мазмунини ва маълумотни тақдим этиш учун қуйидаги асосий тамойиллар мавжуд:

1. Стратегик қараш ва келажакка йўналтириш тамойили. Интеграциялашган ҳисоботда ташкилот стратегиясини таҳлил қилиш ва ушбу стратегия ташкилотнинг қисқа, ўрта ва узоқ муддатли истиқболда қиймат яратиш қобилиятига, шунингдек, капиталдан фойдаланиш ва унинг таъсирига қандай боғлиқлиги тушунтирилган бўлиши керак.

2. Ахборот уланиши тамойили: интеграллашган ҳисобот вақт ўтиши билан ташкилотнинг қиймат яратиш қобилиятига таъсир этувчи омиллар ўртасидаги комбинациялар, ўзаро боғлиқлик ва ўзаро боғлиқлик тўғрисида яхлит суратни тақдим этиши керак.

3. Манфаатдор томонлар билан ўзаро алоқалар: тамойили. Интеграциялашган ҳисоботда ташкилотнинг асосий манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабати табиати ва сифати, шу жумладан ташкилот қандай қилиб ва қай даражада ва қандай қилиб уларнинг қонуний ва оқилона эҳтиёжлари, қизиқишлари ва манфаатларини ҳисобга олганлиги таҳлил қилинади.

4. Муҳимлилик тамойили. Интеграллашган ҳисобот қисқа, ўрта ва узоқ муддатли истиқболда қобилиятни баҳолашга жиддий таъсир кўрсатадиган масалалар бўйича маълумотларни ошкор қилиши керак.

5. Мухтасарлик тамойили. ўрнатилган ҳисобот қисқа бўлиши керак.

6. Ишончлилик ва тўлиқлик тамойили: - яхлитланган шаклда ва хатосиз барча ижобий фактларни, ҳам ижобий, ҳам салбий маълумотларни ўз ичига олиши керак.

7. Доимийлик ва таққослаш тамойили - ўрнатилган ҳисоботда келтирилган маълумотлар: (а) вақт ўтиши билан ўзгармаган асосда, ва (б) уни бошқа ташкилотлар билан таққосланадиган тарзда тақдим этилиши керак. Бу ташкилот вақт ўтиши билан қиймат яратиши учун зарурдир.

3.2. Корпоратив бошқарувнинг замонавий халқаро стандартлари ва усулларини жорий қилиш

Ўзбекистонда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларини бошқариш жараёнларига корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарт ва усулларини жорий этиш вазифаларини бажаришда албатта ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасида қўлланиб келинаётган ва бугунги кунда жаҳон тажрибаси тан олган стандартлар ва усулларни ўрганиш ва зарурияти билан миллий менталитетни ҳамда мамлакатимиздаги амалдаги норматив–ҳуқуқий ҳужжатларнинг талабларини ҳисобга олган ҳолда уларни жорий этишнинг йўлларини ишлаб чиқиш зарур бўлади. Бунда биринчи навбатда корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва усулларига қандай стандарт ва усуллар кириши ҳақида фикр юритиш мақсадга мувофиқ бўлар эди. Маълумки “Стандарт” сўзи, (инглизча сўздан олинган бўлиб, *standard* — норма ёки намуна) кенг маънода - бу маълум бир объектларни солиштиришда асос қилиб олинадиган норма, намуна, эталон ёки моделлар мажмуасидир⁹³. Корпоратив бошқарувнинг стандартлари эса – бу компаниянинг бошқарув ва барча бошқа ходимларининг белгиланган вазифа ва функцияларини амалга оширишни таъминловчи норма ва қоидалар мажмуасидир деб ҳисоблаш мумкин бўлади.

Жаҳон тажрибасида корпоратив бошқарувнинг замонавий кўри-нишлари ёки унинг регламенти турли компанияларнинг фаолият аспектларини қамраб олувчи стандартларни ишлаб чиқишдир. Ушбу стандартларни турли халқаро ташкилотлар, шунингдек Иқтисодий Ҳамкорликни Ривожлантириш ва Тараққиёт ташкилоти, Жаҳон банки, Халқаро валюта фонди ва бошқа Европа реконструкция ва ривожланиш банки (ЕБРР-EBRD) ва бошқа халқаро ташкилотлар томонидан ишлаб чиқилгандир. Ишлаб чиқилган стандартлар тавсиявий характерга эга бўлиб, компаниялар томонидан ўз ихтиёри ва хоҳиши бўйича қабул қилинади. Аммо корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларини бошқарув жараёнига самарали қўллаган компаниянинг очиқлигини, инвестицион жозибадорлигини, жаҳон бозорида рақобатбардошлигини самарали корпоратив бошқарувни амалга ошири-шини таъминлаши мумкин.

⁹³ OECD PUBLICATIONS, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16 PRINTED IN FRANCE (21 1999 06 1 P) ISBN 92-64-17126-6 No. 50907 2015.

Корпоратив бошқарув стандартлари масалаларига иқтисодиёт ва менежмент соҳасида турли илмий ёндашувлар мавжуд. Иқтисодчи олимлардан М.В.Ефремов ва В.В.Луневларнинг илмий қарашларида:

Корпоратив бошқарув стандартлари - бу биз, мавжуд ташкилот учун мажбурий бўлган нормалар, қоидалар, талаблар ва характеристикаларнинг таркибий мазмун моҳиятини ифода қиладиган ҳужжат тушунилади, деган фикрни олдинга суради⁹⁴. Бошқа иқтисодчи олимларнинг фикрича мамлакатни жадал ривожлантириш учун ва янги қонунлар ва қоидаларнинг ишлаб чиқилиши ва уларни жаҳон стандартлари талабларига мослаштириш Хитойда корпоратив бошқарув манзарасини доимий равишда ўзгартириб туришга олиб келишлигини ва бу институционал инвесторларни компаниялар фаолиятига жалб қилишни тезлаштиришни таъминлайди деган хулосани билдиради⁹⁵.

Бошқа иқтисодчи олимлардан бири иккала фирма ёки компания ўртасидаги корпоратив бошқарув стандартларининг бузилиш натижаси савдо ва мақсадли фирмалар бошқарувининг яхшиланишига салбий таъсир қилиши мумкин. Биз корпоратив бошқарувнинг потенциал яхшиланиш кўлами трансчегаравий М & А-да янада каттароқ деб тахмин қиламиз, чунки иштирокчи ва корпоратив бошқарувнинг мақсадли сифати ўртасидаги фарқ миллий корпоратив бошқарув стандартларининг сезиларли ўзгариши билан кучаймоқда деган фикрни билдиради⁹⁶. Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларидан бири бўлган рақамли технологияларни акциядорлик жамиятларини бошқариш жараёнларига жорий қилишдан мақсад, компания раҳбариятининг торменежерларнинг корпоратив стратегияни амалга ошириш жараёнларини назорат қилиш, компания фаолиятига “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилишни ва компания билан унинг стейкхолдерлари ўртасидаги ўзаро манфаатли муносабатларни қўллаб-қувватлашни таъминлашга қаратилгандир¹⁰⁰.

⁹⁴ Ефремов М.В., Лунев В.В. Корпоративные стандарты как инструмент управления сервисными организациями // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2015, №1(37), стр.18-22.

⁹⁵ Fuxiu Jiang, Kenneth A. Kim, Corporate governance in China: A modern perspective // Journal of Corporate Finance, Volume 32, 2015, Pages 190-216.

⁹⁶ Martynova M., Renneboog L., Spillover of corporate governance standards in cross-border mergers and acquisitions // Journal of Corporate Finance, Volume 14, Issue 3, 2008, Pages 200-223.

¹⁰⁰ Suyunov D.H. "The main problems of corporate governance and ways to solve them", EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN:2321-6247 Impact Factor: 8.007 (SJIF 2020) 202101-13-006137, 9, 1, January, 2021

Шундай экан, бугунги кунда мамлакатлар иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида компанияларнинг фаолиятига инвестициялар киритишни амалга ошириш учун ўзаро манфаатли ривожланишни таъминлайдиган барча мамлакатлар учун ягона бўлган корпоратив бошқарув стандартлари ишлаб чиқиши ва уни жорий қилиш долзарб масалалардан бири ҳисобланади.

Жаҳон тажрибасида бугунги кунда корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва усулларига **биринчидан** “Корпоратив бошқарув тамойиллари”ни киритиш мақсадга мувофиқдир. Корпоратив бошқарувнинг тамойиллари биринчи марта турли хилдаги ҳуқуқий мақомдаги ва ривожланиш даражаси турли даражадаги мамлакатлар учун тавсиявий характерга эга бўлган ҳужжатдир.

Корпоратив бошқарувнинг тамойилларини ишлаб чиқиш масаласи 1948 йилда ташкил этилган Европа иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти (Organisation for European Economic Co-Operation, ОЕЕС) фаолияти билан боғлиқдир. Бугунги кунда бу ҳамкорлик ташкилотини Иқтисодий ҳамкорликни ривожлантириш тараққиёт ташкилоти (ИХРТ) деб юритилиб, унга 35 дан ортиқ мамлакатлар аъзодир. Корпоратив бошқарув тамойилини ишлаб чиқиш 1998 йили ушбу ташкилотнинг ишчи гуруҳи томонидан ишлаб чиқилиб, “Корпоратив бошқарув бўйича кўмита”сига тақдим этилган ва биринчи версияси 1999 йилда, иккинчи такомиллаштирилган версияси 2004 йилларда корпоратив бошқарув соҳасида жиддий ўзгаришлар, шунингдек 2008 йилдаги молиявий инқирознинг вужудга келиши, компаниялар раҳбари ва менежментининг жавобгарлиги ва маъсулиятини янада оширишни, институтционал инвесторларининг ролини ошириш жараёнлари, инвестицион стратегияларнинг ва савдо технолгияларининг қийинлашаётганлигини ҳамда “инвестицион занжир”нинг чўзилиб кетаётганлигини ҳисобга олиниб, компанияларда молиявий инфратузилмаларнинг ролини ошириш, шу жумладан жамоат бозор фондларининг ҳамда турли стейкхолдерлар ролининг ошириб бориши натижасида акциядорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишнинг янги тенденциялари пайдо бўла бошлаганлигидир. Бу эса ўз навбатида “Корпоратив бошқарув тамойиллари”нинг учинчи версиясини ИХРТнинг 8 июл 2015 йилда Туркиянинг Анталия шаҳрида “Йигирматалик гуруҳ” етакчиларининг Саммитида қабул қилинишига олиб келди. Бунда асосий вазифалар корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларини жорий қилишни рағбатлантириш ва корпоратив

бошқарув тамойилларини баҳолаш методологиясини қўллаган ҳолда мониторинг олиб боришдан иборатдир.

Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларига тўхталадиган бўлсак, улар қуйидагилардан иборатдир:

1. Корпоратив бошқарув структурасининг самарали фаолиятини таъминлашнинг асослари тамойили. Бу тамойил корпоратив бошқарувнинг инфраструктурасини шакллантиришнинг ҳуқуқий асосларини ишлаб чиқишни таъминлаши керак. Бунда ташкил қилинаётган корпоратив бошқарув структураси умумий бозор иқтисодиётининг самарадорлигини ва шаффофлигини ҳисобга олган ҳолда бозор иштирокчиларининг фаолият манфаатдорлигини таъминлашга қаратилган бўлиши керак.

2. Акциядорларнинг ҳуқуқлари, барча акциядорларга тенг, бир хил муносабатда бўлиш ва мулкдорларнинг асосий функциялари тамойили. Бу тамойил, ўз навбатида, барча акциядорларнинг, шу жумладан миноритар ва чет эллик акциядорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини бир хилда ва тенг муносабатларда таъминлашдир. Бу тамойил ҳар бир акция эгаларини рўйхатдан ўтказишни, корпоратив даромадлар (дивидендлар) ва компания тўғрисидаги ахборотларни ўз вақтида олишни, бошқарув жараёнида иштирок этишни, умумий йиғилишда акциядорларнинг самарали қатнашишини (таклиф этиш, овоз бериш, Директорлар кенгаши аъзоларини сайлаш ва лавозимидан озод этиш, акциядорларнинг умумий йиғилишида овоз берувчиларга “бир акция-бир овоз” қоидаси асосида) ҳамда акциядорларнинг ҳуқуқларини тиклаш имкониятини таъминлаши керак.

3. Институционал инвесторлар, қимматли қоғозлар бозори ва бошқа воситачилар фаолиятини ташкил қилиш тамойили. Ушбу тамойил жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ва акциядорлик компанияларининг манфаатдор таъсисчилар сиёсатини ҳисобга олган ҳолда турли компаниялар учун инвесторларнинг (пенсия жамғармалари, суғурта компаниялари, хедж-фондлар ва бош. инвесторлар) роли юқорилигини кўрсатади ва таъминлайди. Институционал инвесторларнинг мақсади фақат фойда олиш эмас, балки хусусий мулкдорларнинг манфаатларини химоя қилишга ва уларнинг хусусий капиталини ягона умумий бошқарув остига йиғишдир ва тегишли шартларда фойда олишни таъминлашдир.

4. Корпоратив бошқарувда манфаатдор томонларнинг ролини ҳисобга олиш тамойили. Бу тамойилда акциядорлик жамияти

фаолиятдан манфаатдор бўлган акциядорлар, инвесторлар ва бошқа субъектларнинг (стейкхолдерлар) ҳуқуқ ва манфаатларини бир меъёрда ва тенгликда таъминлаши керак бўлади.

5. Ахборотлар ошкоралиги ва шаффофлигини таъминлаш тамойили. Бу томайилнинг мақсади акциядорлик жамиятининг амалдаги қонунчиликда ифода этилган ахборотларини ошкор қилиш ва уларнинг шаффофлигини таъминлашдир. Бу эса самарали корпоратив бошқарувнинг энг муҳим элементларидан бири бўлиб, ўз вақтида тўлиқ ва ҳаққоний маълумотларни ошкор қилиш ҳамда компания ва унинг вазифаларидаги шаффофлик даражасини кўрсатишдир. Бунда асосан мулк тузилмасининг шаффофлиги, молиявий ҳисоботларнинг очиқлиги ва аниқлиги, ишлаб чиқариш-молиявий фаолиятнинг ва қабул қилинган қарорларнинг шаффофлигидир. Бу эса охир оқибатда компаниянинг инвестицион жозибадорлигини янада кенгайтириши мумкин.

6. Директорлар кенгашининг жавобгарлик ва ҳисобдорлик тамойили. Бунда Бошқарув кенгаши аъзоларини танлаш, ишга тайинлаш ва уларга иш ҳақи белгилаш, Ижроий орган билан бирга компаниянинг узоқ муддатли корпоратив бошқарув стратегиясини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш, корпоратив стратегиясини амалга оширилишини кузатиш ва баҳолаш, муҳим қарорларда ижроий органга тавсиялар бериш, корпоратив бошқарув самарадорлигини назорат қилиш ва муҳим ўзгартиришлар киритиш, компания менежерлари ва директорлар кенгашининг акциядорлар олдидаги жавобгарлигини назорат қилиш, ходимларни танлаш, мукофотлаш, назорат қилиш ва зарурат туғилганда уларнинг лавозимларини алмаштириш, Кенгаш аъзолари номзодини кўрсатиш ва танлаш учун шаффоф жараёни таъминлаш, бошқарув фаолиятини мониторингини амалга ошириш, манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш, бухгалтерия ва молиявий бошқарув тизимининг холислигини таъминлаш ва ахборот алмашинуви жараёнида ошкораликни таъминлаш ва умумий йиғилиш ва акциядорлар олдидаги ҳисобдорлигидир.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарларига **иккинчидан**, турли рейтинг агентликлари томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарувнинг сифат кўрсаткичлар критериясидир. Бунда ҳар қандай инвестор учун компаниянинг корпоратив бошқарув бўйича рейтинги муҳим кўрсаткичлардан бири бўлиб ҳисобланади.

Сўнги йилларда ривожланган иқтисодиётга эга бўлган мамлакатларда фаолият юритаётган трансмиллий корпорацияларнинг рейтингларини аниқлаш бўйича тадқиқотлар амалга оширилмоқда. Бу рейтинглар, асосан, яратилган кўшимча қиймат миқдорини таққослаш асосида амалга оширилади, яъни, Адам Смит таълимоти бўйича «мамлакат бойлиги яратилаётган маҳсулотлар ҳажми билан белгиланади» деган ақидага амал қилиш ушбу рейтинглашнинг негизини ташкил этади. Ушбу рейтинглаш қаторига «Fortune» журнали ўтган асрнинг 50-йилларидан буён ўтказиб келаётган энг бой компания ва корпорациялар рейтингини киритиш мумкин.

“Rating” сўзи аслида, “баҳолаш, қийматни аниқлаш, синф, разряд, категорияга бўлиш” маъносини англатади. Умуман олганда, бу ибора мазмуни лотинча “ratio”, яъни “онг, ҳисоб, фикр, муносабат” маъносига бориб тақалади. Шундай қилиб, рейтинг онгли ва мулоҳазали равишда фикрлаш ҳамда рейтинг объектини олдиндан олиб бориловчи ҳисоб-китоблар асосида у ёки бу синф, разряд ва категорияга муносиб кўриш имкониятини назарда тутади.

“Ranking” рейтингни ўтказишнинг энг оддий шакли бўлиб, у баҳоланувчи объектлар сифатининг ўсиб бориши ёки тушиб боришига қараб тартибланишга асосланади. Бу каби тартибланиш – эксперт фикри, мутахассис мулоҳазасига кўра амалга оширилади. Баҳолаш натижаларига экспертларнинг субъектив таъсирини камайтириш учун, экспертлар иштирокисиз ўлчаш ва таққослаш мумкин бўлган объектив кўрсаткичлар ҳам киритилади.

Жаҳон тажрибасида корпоратив бошқарувнинг рейтинги масаласи 2000 йилларнинг бошида жуда ривожланиб кетди. Бунинг асосий сабабларидан бири инвесторларнинг Enron ёки Worldcom каби компания ва унинг раҳбарларига бўлган ишончнинг пасайиши ва корпоратив фирибгарликларнинг пайдо бўлишлиги билан боғлиқдир. Бундай ҳолатларнинг олдини олиш мақсадида турли мамлакатларда компаниялар устидан давлат ва бизнес-структуралар томонидан назорат ўрнатиш талаб қилина бошланди. Бундай назоратлардан 2002 йил Sarbanes-Oxley томонидан компаниялар учун корпоратив бошқарувга қаттиқ талаблар, компания тўғрисидаги информацияларнинг очиқлигини таъминлаш талаблари қўйилди. Корпоратив бошқарув рейтингини аниқлашдан мақсад инвесторлар учун зарур маълумот ва информацияларнинг очиқлигини таъминлаш ва инвесторларнинг риск қилиш даражасини пасайтиришдир. Шундай қилиб компаниялар фао-

лиятини корпоратив бошқарув рейтингини аниқлаш ва инвесторлар учун зарур маълумотларнинг очиклигини таъминлаш амалга оширилди ва бугунги кунда бу жараён ривожланиб, такомиллашиб бормоқда. Бугунги кунда жаҳон тажрибасида корпоратив бошқарувнинг сифатини аниқлаш рейтингини турли халқаро ташкилотлар ишлаб чиқади. Дунёдаги энг машҳур рейтинг агентликлари: **Standard &**

Poor's; Fitch Ratings; Moody's; Morningstar ва бошқалардир.

Рейтинг агентликларининг асосий вазифаси кредит рейтингини, яъни кредит маблағларини қарз олувчига бўлган ишонч рейтингини аниқлашдир. Рейтинг компаниялари томонидан эълон қилинаётган корпоратив бошқарувнинг сифати бир неча қуйидаги белгиларига қараб классификация қилиниши мумкин:

- ўрганилаётган ривожланган мамлакатлар ёки ривожланаётган мамлакатлар мисолида (АҚШ, Германия, Корея, Россия, Ўзбекистон ва бош.);

- ўтказилиши режалаштирилаётган тадқиқот йўналиши бўйича (фақат корпоратив бошқарув ёки кредит рейтинглари аниқланиши бўйича зарур кўрсаткичларни ҳамда умумий ва тор доирадаги махсус рейтингларни амалга оширишни характерлайди);

- рейтинг ўтказишнинг қамраб олиш даражаси бўйича (бир ёки бир неча давлатлараро ёки бозорнинг ўзгариш таъсирини ҳисобга олмаган ҳолдаги рейтингни амалга оширишдир);

- рейтингни амалга оширувчи компаниялар бўйича (турли компаниялар томонидан амалга оширилган рейтинг натижалари ёки бошқа илмий тадқиқот ташкилотлари томонидан ўтказилган рейтинглардир).

Корпоратив бошқарувнинг сифати анъанавий равишда “+” ёки “” тоифалари билан тўлдириладиган баллар шкаласи бўйича баҳоланади. Аксарият ҳолларда компаниялар ўзларининг корпоратив бошқарув рейтингларини ихтиёрий равишда ошкор қилишлиги ёки ошкор этмасликлари ҳам мумкин. Компаниянинг хоҳишига кўра рейтинг очик ёки махфий бўлиши мумкин. Шкаланинг ҳар бир позицияси ўз талқинига эга. Масалан, 10 рейтинги Standard & Poor's маълумотларига кўра корпоратив бошқарув амалиётида жуда кучли позицияларга эга бўлган компанияларга берилади.

Жаҳон тажрибасида биринчи бўлиб, АҚШнинг Ман штатининг Эндовер шаҳрида туғилган молиявий аналитик ва ҳуқуқшунос Генри Варнум Пур томонидан “**H.V. and H.W. Poor Co**” фирмаси ташкил

қилинган бўлиб, кейинчалик ушбу фирмани халқаро **"Standard & Poor's"** рейтинг агентлигига айлантирган. Ушбу агентлик аниқ компанияларда корпоратив бошқарув тажрибаси ва сиёсатини баҳолашда 1998 йилда рейтинг агентлиги томонидан ишлаб чиқилган **"Gamma Brochure"** критериялари асосида яратилган методология бўйича аниқлай бошлаган. Бугунги кунда агентлик компанияларнинг узок ва қисқа муддатли кредит рейтингини аниқлаб беради. GAMMA2 методологияси (лотинча **"governance, accountability, management metrics and analysis"** сўзларидан олинган бўлиб, қисқача бошқарув, ҳисобдорлик, бошқариш ва таҳлил қилишни англатади). GAMMA-2 рейтинги ривожланаётган бозорларда компаниялар акцияларини сотиб олишда молиявий бўлмаган таваккалчиликларни баҳолайди ва асосан ушбу компаниялар акцияларига маблағ киритадиган инвесторлар учун муҳим ҳисобланади. GAMMA рейтинги турли мамлакатлардаги компанияларни 1 дан 10 гача баллар бериш орқали таққослаш имконини беради. Бундан ташқари жаҳон бозорида **"Йирик бешталик"** рейтинг компаниялар қаторига **"Moody's Investors Service"** ва **"Fitch Ratings Inc."** компанияси ҳам киради.

"Moody's Investors Service." халқаро рейтинг агентлиги **"Moody's Corporation"** компаниясининг таркибидаги ташкилот бўлиб, агентлик асосан акциядорлик жамиятларида кредит бериш рейтингини аниқлаб бериш, риск ҳолатларини тадқиқ қилиш ва таҳлил қилиш билан шуғулланиб келади. Ушбу рейтинг компаниясида 2019 йилда 11,1 минг ходим жаҳоннинг 40 мамлакатада фаолият кўрсатади. Унинг иш айланмаси 4.8 млрд. АҚШ долларни ташкил қилган⁹⁷. Ушбу рейтинг компанияси жаҳондаги **"Standard & Poor's ва Fitch Ratings"** агентликлари билан жаҳонда биринчи йирик учталиikka киради.

Корпоратив бошқарув рейтингини ўтказишдан мақсад – акциядорлик жамиятида мавжуд корпоратив бошқарув амалиётини халқаро стандартлар асосида объектив баҳолашдан иборатдир. Бугунги кунда Ўзбекистонда акциядорлик жамиятларининг рейтингини аниқлаш масаласида турли олимларнинг ҳам илмий қарашларида ўзи ифодасини топган. М.Б.Хамидулин⁹⁸ томонидан тавсия этилган корпоратив бошқарувнинг миллий рейтингини аниқлаш услубияти 10 та асосий

⁹⁷ Moody's Investor Relations , 19 февраля 2020 год.

⁹⁸ Хамидулин М.Б. Зачем и кому нужен рейтинг корпоративного управления// Экономическое обозрение № 2. 2005.

кўрсаткичлар бўйича баҳолашга мўлжалланган бўлиб, баҳо миқдори асосий кўрсаткичлар мазмунини ёритувчи параметрлар йиғиндиси шаклида берилган. Баҳолаш услубияти кўп босқичли сўров тизими ва эмитент фаолиятининг аҳамиятга молик қирралари бўйича омилларни ўрганишга асосланади. Ушбу тизим бўйича параметрлар тегишли шкалалар асосида баҳоланади.

Акциядорлик жамиятларининг ахборотлар очиқлигини амалда таъминлаш муаммолари долзарблик касб этаётган ҳозирги шароитда мамлакат бизнес муҳити ривожланишининг мавжуд босқичига мос келувчи рейтинглаш тизимларидан фойдаланиш маъқул бўлиши учун миллий рейтинглаш услубиятини 100 баллик тизим бўйича Суюнов Д.Х. ўз услубиятини тавсия қилган⁹⁹. Бунда корпоратив бошқарув миллий рейтингини қўллаш баҳоланаётган корxonанинг ишлаб чиқариш ва бошқа ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда амалга оширилиши керак бўлади. Бундан ташқари акциядорлик жамиятларининг фаолиятини характерловчи кўрсаткичларга асосланган акциядорлик жамиятлари рейтингини аниқлаш бир неча босқичларни ўз ичига олишини ва уни аниқлаш формуласи ҳам тавсия қилинган¹⁰⁰ бўлиб бугунги кунда амалиётда фойдаланилмоқда.

Жаҳон тажрибасида бугунги кунда корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва усулларига **учинчидан**, молиявий ҳисоботларнинг халқаро стандартлари киради.

Молиявий ҳисоботларнинг жаҳон стандартлари - бу дунёнинг турли мамлакатларида молиявий ҳисоботларни тайёрлаш батафсил ёки аниқ ҳуқуқий қоидалар билан тартибга солинади ёки қонун ҳисоботларни ягона меъёрий тартибга солишнинг ҳуқуқий асосларини таъминлайди, муайян масалалар стандартлар томонидан белгиланади ёки асосан стандартлар қўлланилади ва бунда қонунчиликнинг аҳамияти унчалик катта бўлмайди.

Демак МҲХС – бу халқаро бухгалтерия ҳисоботлари стандартларининг мажмуаси бўлиб, унда аниқ бухгалтерия ва бошқа операциялар ҳамда бошқа ходисаларнинг молиявий ҳисоботларда акс этирилишига тушунилади. МҲХСнинг мақсади акциядорлик жамиятларининг молиявий ҳолатининг шаффофлигини ва стабиллигини

⁹⁹ Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар.-Тошкент.: “Академия” нашриёти, 2007 й. 142-148 б.

¹⁰⁰ Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар.-Тошкент.: “Академия” нашриёти, 2007 й. 150-158 б.

қўллаб-қувватлашга қаратилганидир. Бундай мақсаднинг натижаси акциядорлик жамиятлари фаолиятига бўлган хорижий ва маҳаллий инвесторларнинг ишончини ва инвестицияга жалб қилишдаги ишончини оширишга хизмат қилади.

Демак,¹⁰¹ 1973 йилда Халқаро микёсида молиявий ҳисоботлардан фойдаланувчилар ушбу ҳисоботни такомиллаштириш ва бирлашиш мақсадида бир қатор мамлакатларда давлат бухгалтерия ҳисоби ва аудиторлик ташкилотлари халқаро проффесионал нодавлат ташкилоти – Халқаро молиявий стандартлар қўмитасини (International Accounting Standards Committee, IASC) ташкил қилишган. 1981 йилдан бери бу қўмита амалда бухгалтерия ва молиявий ҳужжатларнинг мамлакатлар учун ягона шаклини жорий қилиш йўлида иш олиб бормоқда. 2005 йилдан бошлаб Европа комиссиясининг 2002 йилдаги қарори билан Европа биржаларида акциялари котировка қилинган акциядорлик жамиятлари МҲХСлари талаблари асосида концолидациялашган молиявий ҳисоботлар тузиши керак бўлади. 2001 йилнинг апрел ойида Халқаро молиявий стандартлар қўмитаси МҲХС Кенгашига айлантирилган (IASB) ва 2001 йилдан бошлаб МҲСК (IASB) номи билан янги стандартларни ишлаб чиқмоқда. Бу Кенгаш нодавлат ташкилот ҳисобланиб, давлат ташкилотлари олдида ҳеч қандай жавобгарлиги йўқдир. У давлат секторига кирмайдиган компаниялар учун умумий фойдаланиш учун қулай бўлган, бир хилликка ёндашувлашган стандартларни ишлаб чиқади ва белгилаб беради.

Жаҳон мамлакатлари тажрибасида МҲХСларнинг турлича формаларидан фойдаланиб келинмоқда. Бундай формаларни ёки МҲХСларининг турларини классификация нуқтаи назаридан қуйидагича изоҳлаш мумкин:

Биринчидан ҳар бир мустақил давлат МҲХСларни миллий стандартлар сифатида тан олиб қўллаб келади. Бундай мамлакатларга Кипр, Қувайт, Латвия, Мальта, Покистон, Тринидад-Тобаго, Хорватия ва бошқаларни киритиш мумкин.

Иккинчидан МҲХСни миллий стандартлар сифатида шартли ҳолатда фойдаланиш ёки фаолиятда ишлатиб, аммо халқаро стандартлар билан камраб олинмаган масалалар бўлса мамлакат ўз миллий стандартларини ишлаб чиқади ва ундан фойдаланади. Бундай мамлакатларга Малайзия ва Янги Гвинеяларни мисол қилиш мумкин бўлади.

¹⁰¹ Ernst & Young. Первое применение МСФО. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — С. 17

Учинчидан МҲХСни ўз мамлакатида миллий стандартлар сифатида фойдаланиш ва унга амал қилиш билан бирга баъзи ҳолларда уларни мамлакат миллий хусусиятларига мувофиқ ўзгартириш киритиб фойдаланиш ҳам мумкин бўлади. Бундай мамлакатлар қаторига Албания, Бангладеш, Барбадос, Замбия, Зимбабве, Кения, Колумбия, Польша, Судан, Таиланд, Уругвай, Ямайка каби давлатларни киритиш мумкин.

Тўртинчидан, мамлакатнинг миллий стандартлари МҲХСга асосланади ва унга қўшимча ўзгартиришлар киритилиб, ушбу ўзгартиришларга тушунтиришлар берилади. Бундай усулда ишлайдиган мамлакатларга Хитой, Эрон, Словения, Тунис, Филиппинни киритиш мумкин бўлади.

Бешинчидан, миллий стандартлар МҲХСга асосланади, аммо мамлакатдаги стандартлар МҲХСларга қараганда кенгроқ ва батафсилроқ ишлаб чиқилган бўлади. Бундай мамлакатларга Бразилия, Ҳиндистон, Ирландия, Литва, Мавритания, Мексика, Намибия, Нидерландия, Норвегия, Португалия, Сингапур, Словакия, Туркия, Франция, Швейцария, Жанубий Корея давлатларини киритиш мумкин.

Олтинчидан, мамлакатлар миллий стандартлари МҲХСга асосланади, бундан ташқари ҳар бир миллий стандартда миллий стандартни МҲХС билан таққослайдиган ўз қоидаларига эга бўлади. Бундай давлатларга Австралия, Дания, Италия, Янги Зеландия, Швеция каби давлатлар киради.

Еттинчидан, Европа иттифоқига кирувчи мамлакатларнинг компаниялари чиқарадиган акциялари фонд бозорларида котировкага эга бўлса улар 1 январь 2005 йилдан МҲХСларига ўтган бўлишлиги талаб қилинади.

Демак, жаҳон иқтисодиёти миқёсида молиявий ҳисоботларни бир-бирига яқинлаштириш, ихчамлаштириш, унинг шаффофлигини ошириш, ҳаққонийлиги ва тўғрилигини таъминлаш, ҳисоботлардаги фарқларни камайтириш, молиявий ҳисоботларни топширишдаги шарҳлаш усуллари танилаш, таққосланадиган маълумотларнинг сифатини яхшилаш, стандартларни унификация қилиш мақсадида ташкил қилинган. Бундан ташқари жаҳон иқтисодиётида бундай ягона стандартнинг пайдо бўлганлиги турли фаолият билан шуғулланадиган акциядорлик жамиятларининг фаолият натижаларини таққослашга, уларни баҳолашга самарали ёндашувни таъминлаши аниқдир.

Мамлақтимизда бугунги кунда Халқаро молиявий ҳисобот стандартларига (МҲХС) ўтиш бўйича Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги ПҚ-4720- сонли фармони қабул қилинган бўлиб, фармоннинг 9-банди иккинчи хат бошида 2015 - 2018 йилларда барча акциядорлик жамиятлари йиллик молиявий ҳисоботни нашр этиши ва Халқаро аудит стандартлари ҳамда Халқаро молиявий ҳисобот стандартларига мувофиқ ташқи аудитни ўтказиши маълумот учун қабул қилиниши белгиланган¹⁰². Бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 24 февралдаги № ПҚ-4611 сонли Қарорида Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартларига ўтишни жадаллаштириш орқали хорижий инвесторларни зарур ахборот муҳити билан таъминлаш ва халқаро молия бозорларига кириш имкониятларини кенгайтириш, шунингдек, ҳисоб ва аудит соҳалари мутахассисларини халқаро стандартлар бўйича тайёрлаш тизимини такомиллаштириш мақсадида, акциядорлик жамиятлари, тижорат банклари, суғурта ташкилотлари ва йирик солиқ тўловчилар тоифасига киритилган юридик шахслар 2021 йилнинг 1 январидан бошлаб, МҲХС асосида бухгалтерия ҳисоби юритилишини ташкил этиши ва 2021 йил якунларидан бошлаб молиявий ҳисоботни МҲХС асосида тайёрлаши белгилаб қўйилган¹⁰³.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва усулларига **тўртинчидан** қимматли қоғозлар бозори, фонд биржалари томонидан қўйиладиган талаблар ҳисобланади. Америкалик иқтисодчи Чарлз Доу айтганидек “бозор хамиша ҳақ”¹⁰⁴, -деган эди ва 99 фоиз инвесторлар бугунги кунда унинг ҳақлигига ишонч билдирадилар. Жаҳондаги йирик еттиликка кирувчи Нью-Йорк, Лондон, Токио, Шанхай, Гонконг ва бошқа фонд биржалари ва улар томонидан қўйиладиган талабларни алоҳида кўриб чиқиш зарур бўлади.

АҚШнинг Нью-Йорк фонд биржаси 1792 йилнинг 17 май куни, молиявий инструментлар билан ишлайдиган 24 рақамли брокер томонидан “Тонтин” кафеинийда Лондонлик ҳамкасблар билан “Платон остидаги келушув”и натижасида *Buttonwood Agreement* яъни Нью-

¹⁰² Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2015 йил ПҚ4720 сонли Фармони.

¹⁰³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 24 февралдаги “Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартларига ўтиш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ4611 сонли Қарори.

¹⁰⁴

Йорк фонд биржасини ташкил қилиш бўйича келишувга имзо қўйилиши билан асос солинган бўлиб, XIX асрга келиб бу фонд биржаси жаҳондаги энг йирик биржага айланди. Бугунги кунда унинг битимлари ҳажми 23,211 трлн. АҚШ долларини ташкил қилмоқда¹⁰⁵.

Лондон фонд биржаси эса бугунги кунда Европадаги энг қадимий ва йирик ҳамда жаҳондаги қимматли қоғозлар бозорида биринчилардан танилган биржа ҳисобланади. Бу биржанинг расмий ташкил қилинганлиги 1801 йил билан тан олинсада, унинг тарихий фаолияти 1571 йилдан бошланган бўлиб, унинг асосчиси Англия қироллигининг молиявий агенти ва маслаҳатчиси **Томас Греш** томонидан ўз маблағлари ҳисобига Қироллик биржасини яъни ҳозирги Лондон фонд биржасини ташкил қилади. Бу биржа жаҳондаги интернационал биржа ҳисобланиб, жаҳондаги сотилаётган акцияларнинг 50 фоизи шу биржада сотилади. Ҳозирги кунда жаҳоннинг 60 дан ортиқ мамлакатларидаги 300 ортиқ компаниялар ушбу биржа листинга эга бўлиб бугунги кунда хорижий эмитентлар акциялари билан савдо қилиш айланмаси 2229 млрд. АҚШ долларини ташкил қилмоқда. Унинг битимлар ҳажми 21.19 трлн. АҚШ долларни ташкил қилади¹⁰⁶.

Америка фонд биржаларидан яна бири NASDAQ фонд биржаси бўлиб, юқори технологик компанияларнинг Apple, Intel, Microsoft, Cisco, Yandex, Google, Ebay и Facebook ва бошқаларнинг яъни 3000 ортиқ компанияларнинг акцияларини сотиш билан шуғулланадиган жаҳондаги 2-ўринда туради ва унинг савдо айланмаси - \$11.218 трлнни ташкил қилмоқда. Бундан ташқари Токио фонд биржаси – \$5.608 трлн., Шанхай фонд биржаси SSE – 5,013 трлн. АҚШ доллари, Гонконг фонд биржаси НКЕ – 4.307 трлн. АҚШ доллари, ҳажмдаги битимларга эгадир ва ҳар бир фонда биржасининг акциядорлик компанияларига талаблари турличадир¹⁰⁷.

Лондон фонд биржасининг талаби барча компаниялар 2007 йилнинг 1 январидан МХХСларига ўтган бўлишлиги керак. Бундан ташқари акциялари савдога қўйилган компаниялардан қўшма кодексга риоя қилишларини талаб қилади, бу "Лондон фонд биржасида биринчи даражали листинг" ёки "энг яхши амалиёт" стандартига эга бўлган барча компаниялар учун мажбурийдир. Агар компаниялар қўшма Кодекснинг баъзи қоидаларига риоя қилмайдиган бўлсалар, улар ин-

¹⁰⁵ <https://www.nyse.com/index>

¹⁰⁶ <https://www.londonstockexchange.com/>

¹⁰⁷ <https://www.masterforex-v.org/wiki/nasdaq.html>

весторларга бу хатти-ҳаракатларнинг сабабларини тушунтиришлари шарт бўлади. Бундан ташқари Лондон фонд биржасининг котировкаси ёки листингни олиш учун компания тижорат, молиявий ва корпоратив бошқарув тўғрисидаги ахборотларни очиқлаши ва 700 000 фунт стерлинг бозор нархидаги капиталлашув даражасига эга бўлишлиги, чиқарилган акциялари эркин савдо айланишига эгаллиги, компания акциясининг минимум 25 фоизи компания директорлари бўлмаган акциядорларга эга бўлишлиги ҳамда бир акциядор 30 фоиз овозга эга бўлмаслиги, экологияга таъсир қилиш даражаси каби талаблари мавжуд. 2020 йилнинг 20 ноябрида Ўзбекистон тарихида илк мартаба қатор йирик халқаро инвесторлар томонидан республиканинг макроиқтисодий истиқболлари ва тизимли ислохотлари юзасидан ижобий хулоса берилган, ҳамда нафақат долларда, балки ўзбек сўмида ҳам деноминация қилинган суверен халқаро облигацияларнинг чиқарилишига ҳам қизиқиш билдирилганлиги сабабли халқаро молия бозорларида миллий валютада 2 триллион сўм ҳажмида суверен облигациялар Лондон фонд биржасига жойлаштирилди¹⁰⁸. Халқаро облигацияларнинг миллий валютада чиқарилиши валюта хатарларини камайтиришга хизмат қилиш билан бирга келажакда ички молия бозорига, жумладан давлат ғазначилик облигациялари бозорига халқаро инвесторларни жалб қилиш учун замин яратади албатта.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлари ва усулларига **бешинчидан** корпоратив бошқарув кодексининг қабул қилиниш ва унга қаттиқ амал қилинишидир. Бугунги кунга қадар дунёда ушбу соҳада стандартларни белгиловчи 100 дан ортиқ ҳужжатлар қабул қилинган. Биринчилардан бўлиб Кэдбери кодекси 1991 йилда Буюк Британияда молиявий маълумот кенгаши, Лондон фонд биржаси ва Профессional бухгалтерлар уюшмаси томонидан тузилган махсус қўмита томонидан ишлаб чиқилган. Шунга ўхшаш ҳужжатлар бошқа мамлакатларда, шунингдек АҚШ, Франция, Германия, Канада, Япония, ЖАР, Бразилия, Мексика, Руминия, Финляндия, Чехия, Швеция, Жанубий Корея, Туркия, Дания ва бошқалар яъни 96 давлатда қабул қилинган бўлиб 96 давлат бўлиб Ўзбекистонда ҳам махсус комиссиянинг 2015 йил 31 декабрда №9-сонли қарори билан корпоратив бошқарув кодекси қабул қилинди.

¹⁰⁸ <https://kun.uz/news/2020/11/20/moliya-vaziri-2-trillion-som-hajmida-suveren-obligatsiyalar-london-fond-birjasida-joylashtirildi>

Ўзбекистон Республикаси Президентининг юқорида қайд қилинган 2015 йилдаги 4720-сонли фармони билан 2015 йил 31 мартдаги ПҚ-2327-сонли қарори билан ташкил этилган “Акциядорлик жамиятлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш ва корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш комиссияси”га акциядорлик жамиятлари учун корпорати бошқарув кодексини Давлат мулки қўмитаси, Корпоратив бошқарув маркази Германиянинг ЕМТМ билан ҳамкорликда ишлаб чиқиши ва тасдиқлаш вазифалари юклатилган ва бу вазифалар ўз вақтида бажарилган. Бугунги кунда Ўзбекистонда фаолият юритаётган барча акциядорлик жамиятлари ушбу кодексни қабул қилди. Ушбу кодексда акциядорлик жамиятлари ўзининг ҳаққоний ва очиқ бизнес юритиш тарафдори эканлигини намоён қилган ҳолда ихтиёрий равишда амал қилувчи тавсиялардан иборат ва корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойилларига асосланган. Бундан ташқари Кузатув кенгашига мустақил аъзолар тайинлаш тартиби (кузатув кенгаши аъзолари сонининг 15 фоиздан кам бўлмаган) мустақил аъзо, кимлар мустақил аъзолар бўлишлиги, корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш меъзонлари ва бошқа нормалар киритилди. Бугунги кунда ушбу норма Ўзбекистон республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунига қуйидаги қўшимчалар киритилиб, қуйидагилар шахс кузатув кенгашининг мустақил аъзоси деб эътироф этилди:

- сўнгги уч йил мобайнида жамиятда ва (ёки) унинг аффилиланган шахсларида ишламаган шахс; жамиятнинг акциядори ва (ёки) унинг аффилиланган шахсининг таъсисчиси (акциядори, иштирокчиси) бўлмаган шахс;

- жамиятнинг ва (ёки) унинг аффилиланган шахсининг йирик миждози ва (ёки) йирик етказиб берувчиси билан фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларда бўлмаган шахс.

Бунда қайси миждоз ва етказиб берувчи билан энг кам иш ҳақининг икки минг бараваридан кўп бўлган суммага тенг амалдаги шартнома мавжуд бўлса, ўшалар йирик миждоз ва йирик етказиб берувчи деб эътироф этилади; жамият ва (ёки) унинг аффилиланган шахслари билан бирор-бир келишувга эга бўлмаган шахс, бундан кузатув кенгаши аъзосининг вазифалари ва функциялари бажарилишини таъминлаш билан боғлиқ бўлган ҳоллар мустасно; жамиятнинг бошқарув ва ички назорат органларининг ва (ёки) унинг аффилиланган шахсларининг аъзоси бўлган шахсининг ёки сўнгги уч йил ичида уларга аъзо

бўлган шахснинг эри (хотини), ота-онаси (фарзандликка олувчиси), фарзанди (фарзандликка олинган боласи), туғишган ва ўгай акаси (укаси) ҳамда опаси (синглиси) бўлмаган шахс; давлат бошқаруви органининг ёки давлат корхонасининг ходими бўлмаган шахс»¹⁰⁹.

Корпоратив бошқарувнинг **олтинчи** халқаро стандартига Халқаро интеграциялашган ҳисобот стандартини киритиш мумкин бўлади. Бу стандарт 2013 йилда Халқаро Интеграциялашган Ҳисобот Халқаро Кенгаши (ИСИС) томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, Интеграциялашган ҳисоботнинг мақсади - компания фойдаланадиган ва таъсир қиладиган ресурслар ва муносабатлар ҳақида маълумот беришдир. Бунда қисқа, ўрта ва узоқ муддатли даврда қиймат яратиш учун компания ташқи муҳит ва капитал билан қандай муносабатда бўлишини кўрсатиши керак бўлади. Интеграциялашган ҳисобот барча манфаатдор томонлар, шу жумладан ходимлар, мижозлар, товар ва хомашёлар етказиб берувчилар, ишбилармон шериклар, маҳаллий ҳамжамиятлар, қонунчилик ва тартибга солиш тузилмалари ва давлат сиёсатчилари учун фойдалидир.

Жаҳон тажрибасида интеграциялашган ҳисоботни тайёрлаш учун асос, ҳисоботнинг мазмунини ва маълумотни тақдим этиш учун қуйидаги асосий тамойилларга асосланади:

Биринчи тамойил - бу келажакка стратегик йўналтиришдир. Интеграциялашган ҳисоботда ташкилот стратегиясини таҳлил қилиш ва ушбу стратегия ташкилотнинг қисқа, ўрта ва узоқ муддатли истиқболда қиймат яратиш қобилиятига, шунингдек, капиталдан фойдаланиш ва унинг таъсирига қандай боғлиқлиги тушунтирилган бўлиши керак.

Иккинчи тамойил - бу ахборот уланишидир. Бунда интеграллашган ҳисобот, вақт ўтиши билан ташкилотнинг қиймат яратиш қобилиятига таъсир қилувчи омиллар ўртасидаги комбинациялар, ўзаро боғлиқлик ва ўзаро боғлиқлик тўғрисида тўлиқ тасаввурни тақдим этиши керак.

Учинчи тамойил - бу манфаатдор томонлар билан ўзаро самарали алоқалардир. Интеграциялашган ҳисоботда ташкилотнинг асосий манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабатлари табиати ва сифати,

¹⁰⁹ Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 мартдаги “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларни ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни (Янги таҳрири ЗРУ-531, 20 март 2019 йил).

шу жумладан компания қандай қилиб ва қай даражада ва уларнинг қонуний ва оқилона эҳтиёжлари, қизиқишлари ва манфаатларини ҳисобга олган ҳолда таҳлил қилиниши керак.

Тўртинчи тамойил - бу барча ҳисоботларнинг муҳимлигидир. Интеграллашган ҳисобот қисқа, ўрта ва узоқ муддатли истиқболдаги қобилиятни баҳолашга жиддий таъсир кўрсатадиган масалалар бўйича маълумотларни ошкор қилиши керак.

Бешинчи тамойил - бу барча ҳисоботлардаги умумийлик ва яқиний хулосалардир. Ўрнатилган ҳисобот қисқа, раво, аниқ ва амалдаги норматив ҳужжатлар талаблари даражасида бажарилган бўлишлиги керак.

Олтинчи тамойил - бу компания билан алоқада ва муносабатда бўладиган субъектларнинг ишончилилик ва уларга бериладиган ҳисоботларнинг тўлиқлигидир. Яхлитланган шаклда ва хатосиз барча ижобий фактларни, ҳам ижобий, ҳам салбий маълумотларни ўз ичига олиши керак.

Еттинчи тамойил – бу барча ҳисоботларни ўзаро таққослашни таъминлашидир. Ўрнатилган ҳисоботда келтирилган маълумотлар: а) вақт ўтиши билан ўзгармас; б) уни бошқа ташкилотлар билан таққослаш учун тақдим этилиши лозим. Бу компания вақт ўтиши билан қиймат яратиши учун зарур бўлади.

Бундан ташқари корпоратив бошқарувнинг халқаро стандартларига **саккизинчидан**, Европа реконструкция ва ривожланиш банки (ЕРРБ-ЕБРД) билан «Куперс энд Лайбранд» компанияси томонидан ишлаб чиқилган “Самарали ишбилармонлик нормалари ва ЕРРБнинг корпоратив амалиёти” номли халқаро ҳужжатида. Бунда асосан компания билан инвестор, кредиторлар ва инвесторларнинг ўртасидаги инвестиция тўғрисидаги қарор қабул қилиш жараёнидаги ишбилармонлик нормаларини сақлаши кўрсатиб ўтилган.

Бунда манфаатдор томонларнинг, шунингдек, ҳамкорлар, компания ходимлари, маҳсулот ёки хом-ашё етказиб берувчилар, жамият, давлат ва бошқа органлар, компания бошқаруви ва акциядорлари, маълумотлар ошкоралиги каби муносабатлари қандай бўлишлиги кераклиги ўз аксини топган.

Демак хулоса қиладиган бўлсак, **биринчидан**, ҳар қандай мамлакатдаги фаолият юритаётган компания халқаро миқёсда ўз ўрнини топишга ҳаракат қилар экан албатта корпоратив бошқарувнинг халқаро стандартларига амал қилиш шартлигини кўриш мумкин. **Иккин-**

чидан, ҳар қандай компания бозорда ўз ўрнини сақлаб қолиши ва рақобатга бардош беришлиги учун албатта хорижий инвестицияларни жалб қилиши керак бўладиган бўлса компания ўз фаолияти тўғрисидаги ахборотларни халқаро талабларга мослаштириш зарур бўлади. **Учинчидан**, корпоратив бошқарув тамойилларни акциядорлик жамиятлари фаолиятида қўллаш, акциядорлик жамиятларининг ўз функциялари, вазифаларини тўлиқ бажаришлигини, жамиятнинг барча манфаатдор субъектларининг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишни, жамиятга инвестиция олиб киришни, тегишли тартибда даромад олишни, акциядорлик жамиятининг ижтимоий маъсулиятини бажаришини таъминлайди. **Тўртинчидан**, компанияда барча муносабатлар ҳар тарафлама ўзаро манфаатли бўлишлиги ва муносабатларни амалга оширишда корпоратив ишбилармонлик нормалари ва ўзаро ишонч туйғуларига асосланиши керак бўлади. Бу қайд қилинган корпоратив бошқарувнинг халқаро стандартларига амал қилиш ҳар қандай компаниялар учун уларнинг олдида қўйилган стратегик вазифаларни шунингдек Ўзбекистонга турли йўналишлар бўйича инвестициялар жалб қилишга ва компанияларнинг инвестицион жозибадорлигини янада оширишга хизмат қилиши тайин деб ҳисоблаш мумкин.

IV БОБ. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИГА КОМПЛАЕНС ФУНКЦИЯСИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ МАСАЛАЛАРИ

4.1. Корпоратив тузилмаларда “комплаенс-назорат” тизимини жорий этишнинг илмий асослари

Бугунги кунда COVID-19 шароитида ривожланган мамлакатлар тажрибасида акциядорлик жамиятлари ва уларнинг мамлакат иқтисодиётида тутган ўрни кенгайиб бораётганлигини кўриш мумкин. Бундай ҳолатда акциядорлик жамиятларининг ролини янада оширишда уларнинг фаолиятини бошқариш ва назорат қилиш тизимининг яхши ишлашлиги талаб қилинади. Аммо бугунги кунда турли мамлакатларда компанияларнинг инқирозга учраётганлигини кўриш мумкин. Бундай салбий ҳолатларнинг олдини олишнинг асосий йўлларида бири бу соҳада жаҳон тажрибасидан фойдаланиш, компанияларни бошқариш жараёнларининг самарадорлигини таъминлаш, корпоратив назорат тизимини такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади.

Мамлакатимиз иқтисодиётини янада ривожлантиришнинг Ҳаракатлар стратегиясидаги “... корпоратив бошқарувининг замонавий стандартлар ва усулларни жорий этиш, корхонларни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтириш зарурлиги масаласи ва ... ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш, профилактика қилиш ва бартараф этиш бўйича идоравий назоратнинг замонавий механизмларини жорий этиш ҳам айнан ушбу муаммони ҳал этишда муҳим ўринни эгалайди¹¹⁰. Бундан ташқари, 2020 йилнинг 11 январдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг коррупцияга қарши курашиш ҳамда жамоатчилик назорати тизимларини такомиллаштириш масалалари бўйича ўтказган йиғилишда: Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Тараққиёт дастури билан ҳамкорликда вазирлик, компания ва ҳокимликларда ички коррупцияга қарши чораларни ишлаб чиқувчи ва амалга оширувчи “комплаенс-назорат” тизимини жорий этиш вазифаси қўйилди¹¹¹.

¹¹⁰ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 07.02.2017 йилдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ4947-сонли фармони. “Халқ сўзи” газетаси. 20.01.2017й.

¹¹¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш ҳамда жамоатчилик назорати тизимларини такомиллаштириш масалалари” бўйича йиғилиш материаллари. 11.02.2020 йил. Интернет маълумотлари.

Бундай вазифаларнинг қўйилиши мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш, корпоратив назорат тизимининг самарадорлигини янада ошириш, шаффофлик ва ҳисобдорликни таъминлашга ҳамда коррупцияга қарши курашиш керак эканлигини билдиради¹¹².

Акциядорлик жамиятларида назорат тизимини халқаро тажрибалар асосида ташкил қилиш бугунги куннинг долзарб масаларидандир. Шундай экан, халқаро тажрибалар асосида компанияларда “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш зарурдир. Бу ўз навбатида, компаниялардаги бошқарув жараёнларининг шоффофлигини, самарадорлигини, тегишли органларнинг ҳисобдорлигини, коррупцияга қарши курашни ва порахўрликнинг олдини олишни ва уни йўқ бўлишлигини таъминлайди.

Маълумки **“Комплаенс”** сўзи (инглизча *compliance* сўздан олинган)-бу **Комплаенс** (инглизча - розилик, комплаенс; бажариш - бажариш феълидан келиб чиққан) - сўз ёки сўровга мувофиқ сўзма-сўз (Оксфорд инглизча лўғати); бўйсунуш (инглиз тилига комплаенс - бу талаб ёки буйруққа мувофиқ ҳаракат, итоаткорлик) маъносини англатади. “Комплаенс” бу ички ёки ташқи талаблар ёки стандартларга комплаенсдир¹¹³ -деган фикрни ифодалайди.

“Комплаенс” тушунчаси ва унинг зарурлигига турли олимлар ва амалиётда турлича ёндашувлар шаклланган бўлиб, айримларига тўхталиш мақсадга мувофиқдир. Россия қонунчилигида комплаенс – риск хавфи тушунчаси банк секторига нисбатан, кредит ташкилотининг Россия Федерацияси қонунларига, кредит ташкилотининг ички ҳужжатларига, ўзини ўзи бошқариш ташкилотларининг стандартларига (агар бундай меъёрлар ёки қоидалар кредит муассасаси учун мажбурий бўлса), шунингдек назорат органларининг санкциялар ва (ёки) бошқа таъсир чоралари қўлланилиши натижасида зарар кўриши хавфи тушунилиши ва ушбу “хавф тартибга солувчи риск” деб ҳам аталиши кўрсатилган¹¹⁴.

¹¹² Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни, 1996 йил 26 апрель (Янги таҳрири, 6 май 2014 йил., № ЗРУ-370, 20 март 2019 й № ЗРУ 531).

¹¹³ Буюк Британиянинг Оксфорд университети томонидан чоп қилинган инглизча лўғат. 2015 йил 258 бет.

¹¹⁴ Положение Банка России №242-П “Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах” в новой редакции от 4 января 2017 г.

Агентлик назариясига мувофиқ, оилавий мулкчиликка асосланган компанияларда институционал тизимнинг яхши ривожланмаганлигига жавобан кам сонли акциядорлар ўртасида ишончни мустаҳкамлаш учун корпоратив бошқарув самарадорлиги юқорироқ бўлиши кутилади. Бироқ эмпирик тадқиқотлар натижалари кўрсатишича, Лотин Америка оилавий мулкка асосланмаган компанияларида ташқи институтлар ва инвесторлар билан ишончни мустаҳкамлаш мақсадида корпоратив бошқарувни, хусусан, комплаенс-контрол механизмлари самарадорлигини оширишга устуворлик берилди¹¹⁵. Шунга қарамай, Руминия инвестицион компаниялари тадқиқ қилинганда, корпоратив бошқарув соҳадаги йўриқнома ва тавсияларга мувофиқликдан (комплаенс) кўра кенгроқ жабҳаларни қамраб олиши, шунингдек, ИХТТ тамойиллари ва Европанинг энг яхши амалиётларини ҳисобга олганда қоникарли комплаенс қайд этилган¹¹⁶.

Демак, компания нуқтаи назаридан қарайдиган бўлсак, “комплаенс-назорат” тизими бу компания раҳбарлари ва ходимларининг амалдаги қонунчиликга зид ҳатти-ҳаракатларининг олдини олишга қаратилган, қонун ва ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ комплаенс-риск ҳолатларини белгилаш, корпоратив иш этикасини жорий қилиш даражасини янада кўтаришга қаратилган ташаббуслар тўпламидир. Ёки тор маънода, бу ўзига хос ички назорат тизими бўлиб, унинг ажралиб турадиган хусусияти шунчаки молиявий кўрсаткичлар ва молиявий таваккалчиликларни бошқариш эмас, балки молиявий бўлмаган кўрсаткичларни ҳам бошқариш, назорат қилиш, корпорациянинг барча соҳаларида барча ҳуқуқий нормаларга риоя қилишни таъминлашдир. Компанияларнинг ички назоратида молиявий ва молиявий бўлмаган кўрсаткичлар ҳам кузатилиши, таҳлил қилиниши, уларнинг хатарлилик даражаси каби кўрсаткичлари ҳам ўрганилиши ҳам зарурдир.

Жаҳон тажрибаси, халқаро ташкилотларнинг тавсиялари ва иқтисодчи олимларнинг илмий қарашларини таҳлил қилиш асосида акциядорлик жамиятлари фаолиятида мустақил “компалаенс-назорат” ти-

¹¹⁵ Del Carmen Briano-Turrent, G., & Poletti-Hughes, J. (2017). *Corporate governance compliance of family and non-family listed firms in emerging markets: Evidence from Latin America*. *Journal of Family Business Strategy*, 8(4), 237–247.

¹¹⁶ Ioan-Ovidiu Spătacean (2015). *Compliance Assessment Regarding Corporate Governance Requirements Applied for Romanian Investment Firms*. *Procedia Economics and Finance Volume 32, 2015, Pages 471-478*.

зимининг асосий вазифаларини қўйидагича белгилаш мумкин бўлади. **Биринчидан**, акциядорлик жамиятларининг фаолиятини тартибга солиш билан боғлиқ бўлган юридик хатарларни аниқлаши ва келиб чиқишини назорат қилишни таъминлаши керак. **Иккинчидан**, компания раҳбарлари ва ходимлари томонидан компаниянинг турли қоидалари, стандартлари ва этик нормаларига амал қилмаётганликлари оқибатида компания ўз репутациясини йўқотишлиги мумкинлиги тўғрисида огоҳлантириши керак. **Учинчидан**, компаниянинг жорий фаолиятида уни тартибга солишдаги мавжуд қоидалар ва нормаларнинг бажарилиш назоратини амалга оширувчилар, яъни мавжуд назорат органлари (ички корпоратив назорат хизмати ва б.) ўртасидаги интеграциясини оптималлаштиришни амалга ошириши керак бўлади. **Тўртинчидан**, компаниянинг рақобатбардошлигини оширишни таъминлаш мақсадида, бошқа компаниялар билан ўзаро алоқа ва ҳамкорликни ривожлантириш керакдир. **Бешинчидан**, компания фаолиятининг ҳамма йўналишлари бўйича хатарларни тартибга солиш бўйича уларнинг келиб чиқиши ва бу хатарларни камайтириш йўналишида таклифлар ишлаб чиқиш ва ушбу таклифларни тегишли бошқарув органларига тақдим қилиш лозимдир. **Олтинчидан**, компания бошқаруви, унинг ходимлари ва стейкхолдерлар ўртасидаги манфаатлар тўқнашувларини аниқлаш ва уларни бартараф қилиш бўйича таклифлар бериш. **Еттинчидан**, компаниянинг фаолиятидан манфаатдор бўлган стейкхолдерларнинг мурожаатлари, аризаларини ўрганиш, бу кўрсаткичнинг динамикасини таҳлил қилиш ва стейкхолдерларнинг ҳуқуқларига мувофиқлигини ҳам таҳлил қилишдан иборат бўлишлиги керак. **Саккизинчидан**, компанияда ва унинг миждозлари ўртасидаги турли муносабатларда порахўрлик, раҳбарларни сотиб олиш ва коррупцияга қарши курашишга қаратилган ички ҳужжатларни ишлаб чиқишда қатнашиш ва бу жараёнларни назорат қилиб, тегишли натижалари бўйича бошқарув органларига ҳисобот беришни ташкил қилиш. **Тўқизинчидан**, компаниянинг корпоратив ички ҳужжатларни ишлаб чиқишда, шунингдек қоидалар, кодекслар, корпоратив иш юриштиш қоидалари ва касбий этика нормаларига риоя қилишга қаратилган тадбирларни ташкиллаштиришда қатнашиш каби вазифалардир.

Бундай вазифалар ижросини таъминлаш борасида қуйидаги ишлар амалга оширилиш лозим бўлади:

- хорижий ривожланган мамлакатлардаги илғор акциядорлик жамиятларининг самарали корпоратив бошқарув тизимини ташкил

этиш механизмини, ички назорат хизмати фаолиятини, “компалаенс-назорат” тизимини ва жамият фаолиятининг самарадорлигини ошириш борасидаги ишларни узлуксиз чуқурроқ ўрганишни давом эттириш;

- компанияларда “комплаенс-назорат” тизимини ташкил қилиш учун қўйидаги ички норматив ҳужжатларни:

а) корпоратив этика кодексини, бошқа компаниялар билан муносабатларда совғалар қабул қилиш ва совғалар бериш сиёсатини;

б) компанияларда йўл қўйилаётган ва қўйилиши кутилаётган камчилик ёки хатоликлар тўғрисида ва унинг олдини олиш бўйича сиёсатини;

в) коррупция ва порахўрликга (молиявий ва бошқа фрибгарликга) қарши кураш сиёсатини, компания фаолиятида жиноий йўл билан олинган даромадларни легаллаштиришга ва терроризмни молиялаштиришга қарши сиёсатини;

г) компания маълумотларнинг махфийлиги сиёсатини, компанияда ва уларнинг стейхолдерлари ўртасидаги манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги сиёсатини;

д) компаниянинг ички (инсайдер) турли маълумотлардан фойдаланиш ва назорат қилиш сиёсатини, компания ходимларининг қимматли қоғозлар билан операцияларини бошқаришни назорат қилиш сиёсати тўғрисидаги низомлар ёки қоидаларни ишлаб чиқиш;

- корпоратив бошқарув органлари – акциядорларнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши, ижроия органи ҳамда уларга хизмат кўрсатувчи тафтиш комиссияси, ички аудит хизмати, ташқи аудит ва корпоратив консультант ва “компалаенс-назорат” тизимининг ва компания бўлинмаларининг соғлом корпоратив фаолият кўрсатиш борасидаги мажбуриятлари, вазифалари, масъулиятлари ва жавобгарликларини янада оширишни таъминлаш;

- акциядорлик жамиятлари фаолиятини стратегик бошқариш, бошқарув ходимларининг самарали фаолиятини назорат қилишни таъминлашда акциядорлар, жумладан, миноритар акциядорларнинг ролини ошириш борасидаги талабларни кучайтириш;

- жамият фаолияти шаффофлигини таъминлаш бўйича жаҳон стандарларидан ҳисобланадиган Корпоратив бошқарув тамойилларининг энг муҳим талабларидан бири эканлигини инобатга олган ҳолда жамият фаолияти бўйича ахборотлар оммавийлигини, шу жумладан, жамиятнинг корпоратив веб-сайтларига йиллик ва оралик молиявий,

корпоратив бошқарувнинг ҳолати оид баҳолаш натижалари бўйича ҳисоботларни жойлаштириш ҳамда жамият сири тушунчасига хилоф бўлмаган равишда ўрнатилган тартибдаги бошқа усуллар орқали янада оширишни изчил давом эттириш;

- жамиятларни бошқаришга корпоратив бошқарув соҳасида янгича фикрлайдиган, замонавий талабларга жавоб берадиган юқори малакали раҳбарлар, менежерларни маҳаллий ва хорижий компания ва олий ўқув юртларидан компанияларнинг кузатув кенгаши (бунда хорижий компаниялар тажрибасига асосан кузатув кенгаши таркибига хотин-қизларни жалб қилиш ва уларнинг ҳиссасини камида 30 фоизга, кузатув кенгаши таркибидаги мустақил аъзолар ҳиссасини эса – 15 фоиздан 40 фоизгача етказиш) ва ижроия органига турли эълонлар ва конкурсулар ташкил қилиш орқали кенг жалб этиш чораларини кўриш ва кенгайтириш;

- жамият фаолиятининг очиқлигини янада ошириш, улар томонидан нашр этиладиган аудит ва молиявий ҳисобот ахборотини халқаро стандартларга янада яқинлаштириш борасидаги ишларни давом эттириш ҳамда компанияларда коррупцияга ва порахўрликга қарши курашни жадаллаштириш лозим бўлади.

Хулоса қиладиган бўлсак, мамлакатимизда амалга оширилаётган бундай ислохотларнинг натижаси, бугунги кундаги фаолият кўрсатётган акциядорлик жамиятларида замонавий назорат яъни “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш:

- бошқарув қарорлариининг қабул қилиниши ва унинг бажарилишдаги хавф-хатарларни онгсиз равишда қабул қилиниш эҳтимолини йўқ қилишига, назорат қилиш органлари томонидан қонун талаблари ва потенциал талаблар бузилмаганлигига ишончни таъминлашга; - жавобгарликнинг (жавобгарликни ҳам ўз ичига олади) олдини олишга, компания фаолиятининг барча йўналишларида йўл қўйилиш мумкин бўлган камчиликларни тезда аниқлашга ва тўлиқ бартараф этишга, уларнинг такрорланишининг олдини олиш учун муаммолар сабабларини аниқлашга, компания тузилмасида функцияларнинг такрорланишини бартараф қилишга;

- компания тузулмасининг функционал жиҳатдан бирликларининг роли ва аҳамиятини қайта баҳолашга, шунингдек ички назорат тизимнинг зарур элементларини белгиланган талабларга мувофиқлигини таъминлашга;

- ички аудит хизмати билан “комплаенс-назорат” тизимининг ҳамкорликдаги фаолиятини ташкил қилишга ва уни оптималлаштиришга;
- режадан ташқари харажатларни камайтиришга, компаниянинг ишончли шериклик сифатида обрўсини мустаҳкамлашга;
- компаниянинг инвестицион жозибадорлигини оширишга ва шу орқали компаниянинг барқарор ривожланишини таъминлашга хизмат қилади.

Бу эса ўз навбатида, корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини янада оширишни, корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларини, методларини жорий фаолиятга қўллашни, акциядорлик жамиятларини стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини янада оширишни, акциядорлик жамиятларида коррупцияга қарши курашни ва унинг самарадорлигини оширишга хизмат қилишини таъминлаши аниқдир.

4.2. Акциядорлик жамиятларини самарали бошқаришга “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш истиқболлари

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитлари, акциядорлик жамиятларининг фаолиятини самарали бошқаришни ривожлантиришда компанияларнинг очиклиги, шаффофлиги ва этик стандарт ва нормаларга амал қилишини талаб қилмоқда. Бундан ташқари узоқ муддатларга белгиланган стратегияларни ҳамда инновацион янгиликларни амалиётга самарали жорий қилишда жаҳон тажрибаларини ҳисобга олган ҳолда замонавий назорат тизимининг акциядорлик жамиятларининг фаолиятига жорий этилиши муҳим масалалардан бири бўлиб ҳисобланмоқда.

Бу борада мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотлар яъни “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунга тегишли ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритилишидир¹¹⁷ яъни мажбурий аудиторлик текширувини ўтказиш учун аудиторлик ташкилотини белгилаш, унинг хизматларига тўланадиган энг кўп ҳақ миқдори ва у билан шартнома тузиш (уни бекор қилиш) акциядорлар умумий йиғилиши томонидан

¹¹⁷ «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисидаги» қонуни, 26 апрель 1996 йил, (Янги таҳрири, 6 май 2014 йил., № ЎРҚ-370, 2019 йил 21 март №531) .

қарор қабул қилиниши, акциялари фонд биржасининг биржа коти-
ровкаси варағига киритилган АЖда фақат кузатув кенгашининг аъзо-
ларидан таркиб топган аудит қўмитаси ташкил этилиши шартли-
гининг белгиланиши ҳамда жамиятнинг ички аудит хизмати (у мав-
жуд бўлса) ўз фаолиятида ушбу қўмигага ҳисобдорлигининг
белгиланганлиги ҳам назорат тизимини такомиллаштиришда жуда
муҳимдир. Шундай бўлсада, бугунги кунда назорат тизимини тако-
миллаштиришда албатта жаҳондаги ривожланган мамлакатлардаги
фаолият кўрсатётган компанияларнинг тажрибасини ўрганиш ҳам
муҳим ҳисобланади.

Жаҳон тажрибаси шуни кўрстамоқдаки, ҳар қандай компаниядаги
иш фаолиятлари қанчалик стандартлаштирилган бўлса, компания-
нинг иш фаолияти самарадорлиги ва сифати шунча юқори бўлишлиги
аниқдир. Шундай экан, бугунги кунда хорижий мамлакатлардаги
компанияларнинг “комплаенс-назорат” тизими ўзининг ижобий нати-
жаларини бериб келмоқда. Шу билан бирга, “комплаенс-назорат”
tizими кўпгина компаниялар фаолиятида қўлланилиб келинаётган
бўлсада, унинг корпоратив бошқарувдаги роли ва “комплаенсна-
зорат” тизимининг корпоратив менежмент ўртасидаги алоқалари ҳам-
да корпоратив бошқарувнинг сифатига таъсири масалалари кенгроқ
ўрганилмаганлигини таъкидлаш зарур. Бундан ташқари инвестиция
жалб қилаётган ҳар қандай компанияда Нью-Йорк фонд биржасининг
2004 йилдан бошлаб киритилган талаби бўйича компания штатида
“комплаенс-офицер” (Chief Compliance Officer) бўлишлиги шарт
қилиб белгилаб қўйилганлиги ҳам муҳимдир.

Жаҳон тажрибасида “Комплаенс” тизимининг шаклланиши ва
унинг ривожланиш тарихи 1906 йилда АҚШнинг соғлиқни сақлаш ва
ижтимоий хизмат кўрсатиш вазирлигининг ташкил қилиниши билан
боғлиқдир (Food and Drug Administration). Аммо, “Комплаенс – назо-
рат” тизимининг **биринчи ривожланиш даври** XX асрнинг 60-70-
йилларига оид кўплаб коррупцион жанжалларнинг келиб чиқишидир.
Хусусан, 1972 йилда Уотергейт жанжалида Американинг йирик кор-
порациялари томонидан чет эллик амалдорларни сотиб олиш ва
улардан пора олиш фактлари аниқланган. Фойда олувчилар орасида
Mobil, EXXON, Phillips Petroleum, каби монстрлар иши кўриниб
қолган. Аммо АҚШ 1977 йилда бундай амалиёт қаттиқ текширилган-
дай сўнг Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) ташкилоти томонидан
“Коррупцияга қарши кураш тўғрисида”ги ва “Чет элда коррупция

амалиёти тўғрисида"ги қонунлари қабул қилинган. Ушбу қонунларда халқаро даражадаги давлат хизматчиларининг ўзини тутиш қоидалари тасдиқлангандир. Америка Қўшма Штатларининг ушбу қонуни, дунёдаги чет эллик амалдорларнинг порахўрлигини тақиқловчи биринчи қонуни 1977 йилда кучга кирган.

“Комплаенс-назорат” тизимининг **иккинчи ривожланиш** даври FCPA ташкилоти томонидан қабул қилинган қонун қабул қилингандан кейин, АҚШда 70-йилларнинг охирида бизнеснинг турли соҳаларидаги ҳуқуқий муносабатларни тартибга солувчи вазирлик ташкил этилади. 80-йилларда эса “комплаенс назорат” тизим “бизнесни юритиш бўйича этик норма” қабул қилинганлиги бўлиб ҳисобланади.

“Комплаенс - назорат” тизимининг **учинчи ривожланиш** даври 2001 йил охирида АҚШнинг энг йирик энергия компанияси барбод бўлган давр билан боғлаш мумкин. Қарзни яшириш ва фирибгарлик туфайли Enron (Enron), World Com, Parmalat корпорациялари банкротликка учраши натижасида Ўшандан бери “комплаенс - назорат” тизими АҚШ кампанияларини бошқаришнинг ажралмас қисмига айланди.

Жаҳон иқтисодиётида 2006 йилдаги янги турдаги коррупцион ишларнинг содир бўлишгиги, “Комплаенс-назорат” тизимининг **тўртинчи ривожланиш даври ва бугунги кунгача давом қилмоқда деб ҳисоблаш мумкин. Бу даврда** шунингдек Сименс (Siemens) компаниясининг "қора" кассасидан жуда катта пора берганлиги аниқланган. Корпорациянинг топ-менежерлари кўрсатмаси билан турли давлатларнинг (Миср, Хитой, Греция ва бош.) мансабдор шахсларига пора билан амалга оширилган. 2010 йил Буюк Британиянинг “Порахўрликка қарши кураш тўғрисида”ги қонунининг қабул қилиниши билан Буюк Британиядаги компаниялар активида хорижий компаниялар улуши бўлса ва хорижий мамлакатлардаги активларга эга компаниялар учун “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш мажбурий деб белгиланишидир.

“Комплаенс” тизими иқтисодий катигория сифатида компанияни самарали бошқариш тизимининг бир қисми бўлиб, компаниядаги барча риск ҳолатларининг номувофиқлигини, қонун талабларининг бажарилмасилик даражасини, компанияга тегишли норматив ҳужжатлар талабининг бажарилмаслик ҳолатларини, назорат органларининг, саноат бирлашмалари ва ўзини ўзи бошқариш ташкилотларининг қоида ва стандартларга, хатти-ҳаракатлар кодексларига риоя

қилмаслик хатарларини характерлайдиган тизими ҳисобланади. Ушбу қонунларга ёки умумий қабул қилинган қоидалар ва стандартларга риоя қилмаслик оқибатида компания ҳуқуқий ёки тартибга солувчи санкциялар, молиявий ёки бозорда ўз репутациясини йўқотишларга ва рафобот сиёсатида ютқазшига олиб келиши мумкин. Комплаенс - бу компания ходимларининг қонунга зид хатти-ҳаракатларининг олдини олишга қаратилган ва қонун ҳужжатларига мувофиқ корпоратив иш этикасини жорий этишга қаратилган ташаббуслар тўплами. Бундан ташқари бугунги кунда илмий адабиётларда комплаенснинг терминнинг турли кўринишлари шунингдек, комплаенс-менежмент, комплаенс-жараён, комплаенс-назорат, комплаенс-хатарлар, комплаенс-функция, комплаенс-муҳит, комплаенс-маданият ва бошқаларни учратиш мумкин. “Комплаенс-менежмент” – бу компания фаолиятида мавжуд қонунлар, стандартлар, қоидаларга бўйсинишни, уларга амал қилишни бошқаришдир (қисқача амалдаги стандартларга мос келишни бошқариш).

Масалан: Буюк Британиядаги компанияларда “Комплаенсменежмент” тизимининг жорий қилинганлиги ва самарали ишлаши компанияга қўйиладиган турли хилдаги умумий сакция ва штрафларнинг 95 фоизигача қисқартириш мумкин экан. Агарда бундай тизими бўлмаса компаниядаги штраф ва санкциялар хажми 400 фоизгача ўсиши мумкинлиги аниқланган¹¹⁸.

“Комплаенс-жараён”- бу компания фаолиятининг қонунчилик, стандартлар, қойидалар, компаниянинг ички тартиблари ва шартномалар талабларининг бажарилишни мониторинг қилишдир.

“Комплаенс-назорат” –эса бу комплаенс –жараёнга яқин бўлиб, норматив-ҳуқуқий актлар талабларига амал қилишни назорат қилишдир.

“Комплаенс-хатарлар” деганда Базель кўмитасининг банклар фаолияти устидан назорат қилиш бўйича таклифларига асосан¹¹⁹, компания томонидан қонунлар, инструкциялар, стандартлар ва ҳуқуқий кодекслар талабларига амал қилмасликнинг оқибатида компанияга ҳуқуқни ҳимоя қилувчи ташкилотлар томонидан қўйиладиган ҳуқу-

¹¹⁸ Батева Б.С., Черепанова В.А. Перспективы развития комплаенса как средства улучшения корпоративного управления в российских компаниях, // “Экономика и управление” №3, 2016 год.

¹¹⁹ Письмо ЦБ РФ от 12.11.2007 года № 173-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору» под названием «Комплаенс и комплаенс-функция в банках».

кий санкциялар, молиявий йўқотишлар ёки компаниянинг бозорда ва ўз мижозлари олидидаги ўз репутациясини йўқотиши бўйича хавф-хатарлар мажмуаси ҳисобланади.

“Комплаенс-функция”-бу ҳам Базель қўмитасининг таклифига асосан компания раҳбарлари ва ходимларининг ўз функцияларини тўғри бажаришни ифода этишидир. ”Комплаенс-муҳит” ва “Комплаенс-маданият”-бу компания фаолиятига тегишли турли ташқи ва ички қонунларнинг, кодексларнинг, инструкция ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг компания томонидан қабул қилинаётган қарорларида тўғри ва идеал шаклида ўз аксини топишидир. Таъкидлаш жойизки, “комплаенс менежмент, назорат, хатарлар, муҳит, маданият ва бошқалар”нинг асосий вазифалари айнан компания раҳбарлари ва кузатув кенгашига юкланади. Бундан келиб чиқадики, “Комплаенс-назорат” тизими компанияларда ўз функциясига ҳам эга бўлишлиги талаб қилинади ва бу функция асосан коррупцияга қарши курашиш, компания маблағларини ноқонуний ювишда, терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш, монополияга қарши комплаенс, дискриминацияга қарши курашиш ва манфаатлар тўқнашувини бошқариш каби функциялардир.

Акциядорлик жамиятларида “Комплаенс” тушунчаси ва унинг зарурлигига амалиётда иқтисодчи олимлар томонидан турлича ёндашувлар шаклланган бўлиб, айримларига тўхталиш мақсадга мувофиқдир. Россиялик олимларидан Б.С.Батева ва бошқалар ўзларининг илмий мақоласида: амалий нуқтаи назарда корпоратив комплаенс ички сиёсатни ишлаб чиқиш, тартиблар, назорат бўйича чоралар, амалдаги қонунларнинг бўзилишини аниқлаш ва бу тўғрисида тезкор огоҳлантириш, норматив актлар ва стандартларни ўзи ичига олади деган фикрни билдирганлар¹²⁰. С.А.Бегуленко¹²¹ ўз илмий ишларида, “комплаенс-назорат” тизими қўйидаги ўзига хос жараёнларни, яъни компанияларда ноқонуний йўллар орқали даромадлар олишга қарши тўриш ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш; компаниянинг амалдаги қонунчиликка мувофиқ иш фаолитини олиб боришлигини таъминлайдиган норматив ҳужжатлар ва қоидаларни ишлаб

¹²⁰ Батева Б.С., Черепанова В.А. “Перспективы развития комплаенса как средства улучшения корпоративного управления в российских компаниях”, журнал “Экономика и управление” №3, 2016 год.

¹²¹ Бейгуленко С.А. Организация комплаенс деятельности современных фармацевтических корпораций в России. // Экономика и бизнес, № 3, 2016 год.

чиқиш; ахборот оқимларининг хавфсизлигини ҳимоя қилиш, фириб-гарлик ва коррупцияга қарши курашиш, ходимлар учун ахлоқий меъёрларни ўрнатиш ва бошқаларни ўзи ичига олиши мумкин деган фикрни билдиради. М.М.Алешин ва Е.И. Алешиналар¹²² ўз илмий ишларида комплаенс функциясига акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, акциядорларга тенг муносабатда бўлиш, манфаатдор томонларнинг қонуний ҳуқуқларини тан олиш, ахборотнинг шаффофлиги ва самарали корпоратив назорат ва бошқарувнинг акциядорлар олдида ҳисоботи каби масалаларни қамроб олиши зарур деган фикрни билдирадilar. Ю.А.Бондаренко¹²³ комплаенс тизими - бу кенг маънода "комплаенс-бошқарув" тизимини корпорациялар учун хос бўлган ички назорат тизими сифатида кўриб чиқиш мумкин деган фикрни таъкидлайди. А.Г. Трехова "комплаенс" тизими-бу компаниянинг бизнес жараёнларини ташқил қилишдаги тасдиқланган ички ва ташқи нормалар ва уларнинг талабларини компаниянинг алоҳида ходимлари, техник жиҳозлар ва норматив ҳужжатлар талабларини, бажариш бўйича ички назоратнинг тури бўлиб ҳисобланади деб кўрсатади¹²⁴. Ю.В.Лахно ўз қарашларида, "Комплаенс-назорат"- бу компания фаолиятида стейкхолдерлар ва компания ўртасидаги ўзаро манфаатли ишончни, компания фаолияти репутацияси бўйича рисклар тўғрисида огоҳлантирадиган, қонун ҳужжатларини бажармасликдан келиб чиқадиган турли харажатларнинг олдини олишни таъминлаш учун тузиладиган амалдаги қонунлар талабларини бажарадиган опора сифатидаги компаниянинг ҳамма бўлимларини қамраб оладиган ички қийин бир тизимдир" деган фикрни таъкидлайди¹²⁵. Демак, комплаенс-назорат тизими ички назоратнинг бир бўлаги бўлиб, компанияни бошқариш функцияси яларидан биридир деган маънони бериши мумкин. Е.Зверев ўз илмий мақоласида "ички аудит комплаенс-назорат тизимининг самарали ишлашини мустақил баъҳолайдиган ва компания қийматини оширишга ва компаниянинг стейк-

¹²² Алешин М.М., Алешина Е.И. "Комплаенс как инструмент повышения стоимости корпорации" // Наукоедение Том 8, №5 (2016) http://naukovedenie.ru/PDF/48_EVN_516.pdf

¹²³ Бандаренко Ю.А. Эффективное управление compliance-рисками: системный подход и критический анализ. // Корпоративный юрист. 2008. № 6.

¹²⁴ Трехова А.Г. Трансформация комплаенса и риск менеджмента в системе внутреннего контроля // Внутренний контроль в кредитной организации, 2011, №1.

¹²⁵ Лахно Ю.В. Система комплаенс в Российских компаниях реального сектора экономики. // Налоги и финансы, №2/2018 г. Стр.36-43.

ходдерлар ўртасидаги имиджини оширишни таъминлайдиган статусга эгадир”¹²⁶ деган фикрни ҳам билдиради. Бу борада Д.Суюнов “компания нуқтаи назаридан қарайдиган бўлсак, “комплаенс-назорат” тизими бу компания раҳбарлари ва ходимларининг амалдаги қонунчиликга зид ҳатти-ҳаракатларининг олдини олишга қаратилган, қонун ва ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ комплаенс-риск ҳолатларини белгилаш, корпоратив иш этикасини жорий қилиш даражасини янада кўтаришга ва бошқаларга қаратилган ташаббуслар тўпламидир”¹²⁷ деган фикрни билдирган.

Мамлакатимизда “Комплаенс-назорат” тизими масалалари “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги” Қонунда: Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун жамият акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан бир йил муддатга сайланадиган, уларга доир малака талаблари акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан белгиланадиган, айтиб ўтиш керак айтиб ўтиш комиссияси таркибига (тафтишчиликка) кетма-кет уч мартадан ортиқ сайланиши мумкин бўлмаган, ўз вазифаларини Қонун ва жамият уставига асосан бажарадиган, Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текширишни акциядорлар умумий йиғилишининг, жамият кузатув кенгашининг ташаббусига кўра ёки жамият овоз берувчи акцияларининг камида беш фоизига эгаллик қилувчи акциядорнинг (акциядорларнинг) талабига кўра бир йиллик ёки бошқа давр ичидаги фаолият якунлари бўйича амалга оширадиган ва ўз хулосасида: жамиятнинг ҳисоботларида ва бошқа молиявий ҳужжатларида кўрсатилган маълумотларнинг ишончлилигига доир баҳо бериш ва бухгалтерия ҳисобини юритиш ва молиявий ҳисоботни тақдим этиш тартиби бузилганлиги ёки бузилмаганлиги тўғрисидаги ҳолатни таҳлили қиладиган Тафтиш комиссияси; Активларининг баланс қиймати энг кам иш ҳақи миқдорининг юз минг баробаридан кўп бўлган жамиятда ташкил қилинадиган ва у ўз фаолиятида, кузатув кенгашига ҳисобдор бўлган, жамиятнинг ижроия органи, филиаллари ва ваколатхоналари томони-

¹²⁶ Зверев Е. Внутренний аудит-основной инструмент контроля эффективности комплаенс-контроля, // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления, Апрель 4 (167, 2018 год).

¹²⁷ Суюнов Д.Х. “Акциядорлик жамиятларини ривожлантиришга замонавий назорат тизимини жорий қилишнинг йўллари”, Тошкент молия институтининг электрон журнали №3.20.06.2020й.

дан қонун ҳужжатларига, жамият уставига ва бошқа ҳужжатларга риоя этилишини, бухгалтерия ҳисобида ва молиявий ҳисоботларда маълумотларнинг тўлиқ ҳамда ишончли тарзда акс эттирилиши таъминланишини, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва тартиб-таомилларига риоя этилишини, активларнинг сақланишини, шунингдек жамиятни бошқариш юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этилишини текшириш ҳамда мониторинг олиб бориш орқали жамиятнинг ижроия органи, филиаллари ва ваколатхоналари ишини назорат қила оладиган жамиятнинг ички аудит хизматидан; шартномага мувофиқ жамият молия-хўжалик фаолиятининг текширилишини амалга оширадиган ва унга аудиторлик хулосасини тақдим этадиган аудиторлик ташкилоти ҳамда жамиятнинг уставига жамият кузатув кенгашига ҳисобдор бўлган ва корпоратив қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назорат қилиш вазифасини бажарувчи жамиятда корпоратив маслаҳатчи томонидан амалга оширилиши¹²⁸ белгилаб қўйилган.

Аммо, бугунги кунда ҳар қандай давлатда ушбу тизимни айниқса давлат улши юқори бўлган акциядорлик жамиятларида жорий қилиш учун етарли даражада норматив ҳужжатлар кераклини қайд қилиш лозимдир. Умумий ҳолда таъкидлаш керакки, комплаенс бу компанияда ички назорат механизми ва уни баҳолаш тизими сифатида намаён бўлади. Шунинг учун уни “комплаенс-назорат” тизими деб юритиш мумкин бўлади. Демак, компанияларда “комплаенс-назорат” тизими –бу ҳар бир давлатда қабул қилинган қонун талаблари ва ҳар қандай компанияларда турлича бўлишлиги мумкин бўлган қоидалар ва стандартларга асосан, компаниянинг хизматлар бозорида қандай қилиб ўзини тутиши этик қоидаларга ва ҳалқаро стандартларга амал қилиши, манфаатлар тўқнашувини бошқариш, мижозлар билан адолатли муносабатда бўлиш ва мижозларга маслаҳат беришда адолатли ёндашувни таъминлаш каби масалаларни англатади. Бундан ташқари “комплаенс-назорат” тизимини компания фаолиятига қўллашдан компания акциядорлари, инвесторлари, кузатув кенгаши ва бошқа стейкхолдерлар манфаатдордир ва унинг самарали ишлаши корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини таъминлаши мумкин. Мисол учун,

¹²⁸ “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқини химоя қилиш тўғрисидаги” Қонуни, 26 апрель 1996 йил, ((Янги таҳрири, 6 май 2014 йил, № ЎРҚ-370, 2019 йил 21 март №531), 12 Боб, 110-114 моддалар.

“Сименс” компаниясида “комплаенс-менежмент” жорий қилинган ва “Фаолиятни амалга ошириш-Аниқлаштириш-Таъсирчанлик” матрица кўринишда ифода қилинган.

Фикримизча, жаҳон тажрибаси ва Ҳалқаро ташкилотларнинг берган таклиф ва тавсияларига асосан ва мустақил “компалаенс-назорат” тизимининг асосий мақсади: компаниянинг қимматбойликларининг сақланиши ва бойликга нисбаттан ноқонуний ҳаракатларнинг олдини олиш, акциядорларнинг, кузатув кенгаши аъзоларининг, ижроия органи ва унинг вакилларининг, компания фаолияти самарадорлигини ошириш, компания имиджини яхшилаш ва маҳаллий ва хорижий инвесторларнинг ишончини қозонишдаги алоҳидаги рискларининг олдини олишдир. Ушбу мақсадлардан келиб чиқиб кўйидаги вазифаларини белгилаш мақсадга мувофиқ бўлади.

Бу вазифаларга **биринчидан**, акциядорлик жамиятларининг фаолиятини тартибга солиш билан боғлиқ бўлган юридик хатарларни аниқлаши ва келиб чиқишини назорат қилишни таъминлаши керак. Чунки бундай хатарлар даражасининг ошиши компанияларга молиявий йўқотишларга, уларга нисбатан турли санкцияларнинг қўланилишига ҳамда капиталга бўлган талабни оширишга олиб келади. **Иккинчидан**, компания раҳбарлари ва ходимлари томонидан компаниянинг турли қоидалари, стантартлари ва этик нормаларга амал қилмаётганликлари оқибатида компания ўз обрўсини йўқотишлиги мумкинлиги тўғрисида огоҳлантириши керак бўлади. **Учинчидан**, банк тизимининг жорий фаолиятида уни тартибга солишдаги мавжуд қоидалар ва нормаларнинг бажарилиш назоратини амалга оширувчилар яъни, мавжуд назорат органлари ўртасидаги интеграциясини опитамаллаштиришни амалга оширишини таъминлаши зарур. **Тўртинчидан**, компаниянинг бозордаги рақобатбардошлигини таъминлаши ва уни янада оширишни таъминлаш мақсадида, бошқа компаниялар билан ўзаро ҳамкорлик ва шерикликни ривожлантириш керакдир. **Бешинчидан**, компания фаолиятининг ҳамма йўналишлари бўйича хатарларни-тартибга солиш бўйича уларнинг келиб чиқиши ва бу хатарларни камайтириш йўналишида таклифлар ишлаб чиқиш ва ушбу таклифларни тегишли бошқарув органларига тақдим қилиши лозимдир. **Олтинчидан**, компания бошқаруви ва унинг ходимлари ўртасидаги манфаатлар тўқнашувларини аниқлаши ва уларни бартавраф қилиш бўйича таклифлар бериши талаб қилинади. **Еттинчидан**, компаниянинг фаолиятидан манфаатдор бўлган стейкхолдерларнинг

муурожаатлари, аризаларини ўрганиш, бу кўрсаткичнинг динамикасини таҳлил қилиш ва стейкхолдерларнинг ҳуқуқларига мувофиқлигини ҳам таҳлил қилишдан иборат бўлишлиги керак. **Саккизинчидан**, компанияда ва унинг мижозлари ўртасидаги турли муносабатларда порахўрлик, раҳбарларни сотиб олиш ва коррупцияга қарши курашишга қаратилган ички ҳужжатларни ишлаб чиқишда қатнашиш ва бу жараёнларни назорат қилиб, тегишли натижалари бўйича бошқарув органларига ҳисобот беришдан иборат бўлишлиги шарт. **Тўққизинчидан**, компаниянинг корпоратив ички ҳужжатларни ишлаб чиқишда, шунингдек, қоидалар, кодекслар, корпоратив иш юритиш қоидалари ва касбий этика нормаларига риоя қилишга қаратилган тадбирларни ташкиллаштиришда қатнашиши керак.

“Комплаенс -назорат” тизими ҳар қандай ташкилотлар учун, шунингдек давлат ташкилоти ёки компаниялар учун қўланилганда маълум бир тамойилларга асосланган бўлиши зарурдир. Акциядорлик жамиятларининг фаолиятига комплаенс-назорат тизимини жорий қилишда ¹²⁹ Базел кўмитаси томонидан ишлаб чиқилган асосий тамойиллар, бу борадиги жаҳон ва хорижий компанияларнинг амалий тажрибаси таҳлилларидан келиб чиқиб қўйидаги тамойилларга амал қилишлиги керак бўлади¹³⁰:

Акциядорлик жамиятларида комплаенс-назорат тизимининг **биринчи тамойили бу жавобгарлик тамойили бўлиб**, бу компаниянинг:

1. Директорлар кенгашининг комплаенс-хатарларни аниқлаши ва уларни бошқариши ҳамда умумий назоратни амалга ошириш учун жавобгарлигидир. Директорлар кенгаши акциядорлик тижорат банкнинг доимий ва самарали комплаенс-функциясини амалга оширадиган комплаенс-сиёсатини тасдиқлаши ва бу соҳада йилига камида бир марта бошқарув самарадорлигини баҳолаши керак бўлади. 2. Ижро органининг комплаенс-хатарларни самарали бошқариш учун жавобгарлиги, шу жумладан акциядорлик тижорат банк ходимларига компаниянинг комплаенс сиёсатини қабул қилиш ва уларга етказиш, унинг бажарилишини таъминлаш ва кузатув кенгашига комплаенс-хатарни

¹²⁹ Базел кўмитасининг “Банкларда комплаенс ва комплаенс функцияси” номли ҳужжати асосидаги Россия банкларига берилган 2007 йил 2 ноябрдаги 173-Т-сонли хати.

¹³⁰ Суёнов Д.Х. “Акциядорлик жамиятларини ривожлантиришга замонавий назорат тизимини жорий қилишнинг йўллари”// Молия ва ҳисобот электрон журнали №3, 2020й.

бошқариш тўғрисидаги ҳисоботни ўз вақтида беришни таъминлаш, доимий ва самарали комплаенс-функцияни яратиш, банкнинг комплаенс-сиёсатини амалга ошириш доирасидаги функциялари киради.

Комплаенс-назорат тизимининг **иккинчи тамойили -бу** расмий мақомни назарда тутган комплаенс функциясининг мустақиллиги; комплаенс рискларини бошқаришни мувофиқлаштириш учун умумий жавобгарликка эга бўлган комплаенс бошқарувчисининг мавжудлиги; ходимларнинг ўз функцияларини бажариш бўйича мажбуриятлари ва уларга юклатилган бошқа вазифалари ўртасидаги манфаатлар тўқнашуви эҳтимолини бартараф этиш; ходимларнинг ўз вазифаларини бажаришлари учун зарур маълумотларга эга бўлишлари дир. Комплаенс раҳбарининг мақоми етарлича юқори бўлиши керак, у ижро этувчи ҳокимият органларининг аъзоси бўлиши ёки яқка ижро этувчи органга бўйсунуши ёки бошқарув бўлинмалари билан боғлиқ бўлмаган бошқарув кенгаши аъзоси бўлиши талаб қилинади.

Компаниядаги “Комплаенс-назорат” тизимининг **учинчи тамойили - бу** “Комплаенс - назорат” тизими ўз функциясини ва мажбуриятларини самарали бажаришни таъминлаш учун зарур ресурсларнинг мавжудлигидир. Бу ресурсларга албатта молиявий, иқтисодий, ҳуқуқий, меҳнат ва бошқа ресурслар киради. Бунда “Комплаенс-назорат” тизимининг функцияси қўйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- “Комплаенс -назорат” тизимининг асосий функцияси ва мажбуриятларидан бири бу ижро этувчи органларга комплаенс рискларини самарали бошқаришда амалий ёрдам бериш;
- компания раҳбарлари, ходимларини ва компания фаолиятидан манфаатдор бўлган стейкхолдерларга амалдаги қонунлар, кодекслар, қоидалар ва стандартларнинг бажарилиши ва уларнинг талаблари бўйича маслаҳатлар бериш ва ушбу соҳадаги сўнгги ўзгаришлар тўғрисида хабардор қилиш;
- компанияда ва турли ташкилот ва қархоналарда хорижий мамлакатлардаги “Комплаенс назорат” тизиминининг самарадорлигини таъминлаш масалалари бўйича ташкил қилинадиган халқар конференцияларда, семинар, брифинг ва тренингларда компания раҳбарлари ва ходимларининг ўқишини ташкил қилишга ёрдам бериш;
- компанияда комплаенс хатарни идентификациялаш, баҳолаш ва таҳлил қилиш, компания раҳбарларининг доимий равишда юқори бошқарув органларига ҳисобот беришини назорат қилиш ва “Комп-

лаенс назорат” тизимини амалга оширишнинг дастурини ишлаб чиқишдир.

Албатта комплаенсназорат тизимининг дастурини ишлаб чиқишда компаниянинг хусусиятлари ва фаолият йўналишлари этиборга олиниши керак бўлади. Ушбу дастурда компанияда ташкил қилнадиган комплаенес тизимнинг самарали ишлашлиги учун унда ишлайдиган ходимларни тайёрлаш масаласи ҳам муҳимдир. Иқтисодчи олимлардан Д.Э.Мерфи кўйидаги илмий қарашларни этироф қилади: комплаенс дастурнинг энг асосий қисми бўлиб, компанияда ходимлар ўз зиммасига олган вазифаларни сидқи дилдан бажариш жараёнида ишбилармонлик этикасига қаттиқ риоя қилишидир. Комплаенс-дастурнинг асосий элементи бу маблағ эмас балки, талабчанлик ва кетма-кетлик бўлиб, у масалага чуқур этиборли ва тизимли ёндашувни талаб қилиши керакдир деб изоҳлайди¹³¹.

Компанияларда “Комплаенс -назорат” тизимининг **тўртинчи тамойил** - бу ички аудит билан ўзаро муносабатлар амалга оширишни таъминлашдир. Бунда комплаенс- функциялари, унинг доираси ва кўлами мунтазам равишда ички аудит хизмати томонидан кўриб чиқилиши керак. Компания фаолиятини текширишнинг софлиги ва реаллигини таъминлайдиган комплаенс- функция, ички аудит хизматига боғлиқ бўлмаган ҳолда улар бир-биридан мустақил бўлиши керак.

Компанияларда “Комплаенс-назорат” тизимининг бешинчи **тўртинчи тамойил** - бу компанияда халқаро муносабатларни амалга оширишдир. Бунда компаниянинг аутсорсинг тизимидан фойдаланишни белгалайди. Яъни комплаенс- функциясининг индивидуал топшириқларини аутсорсинг орқали қабул қилиши мумкин, аммо улар комплаенс - функцияси раҳбари томонидан тегишли назорат остида бўлиши керак. Комплаенс-рискларини бошқариш компаниядаги хатарларни бошқаришнинг асосий йўналишларидан бири сифатида кўриб чиқилиши керак бўлади.

Хулоса қиладиган бўлсак, “Комплаенс-назорат” тизими—бу **биринчидан**, кафолатланган бизнеснинг яхлитлиги, унинг мустақиллиги, рақобатбардошлиги, тоза бизнес юритишни таъминласа, **иккинчидан**, компаниянинг фаолиятининг қонунийлиги билан боғлиқ

¹³¹ Мерфи Д.Э. Программа комплаенса и деловой этики за один доллар в день: как небольшой компании обзавестись эффективной программой общества по корпоративному комплаенсу и деловой этике, март 2014 URL: [https:// www.corporatecompliance.org /Portals/1/PDF/](https://www.corporatecompliance.org/Portals/1/PDF/).

бўлган ҳамма йўналишлар бўйича стандартлар ва регламентларнинг мавжудлигини таъминлаши, мустақиллик, шаффофликни, компания тўғрисидаги ахборотларни олишдаги тўсиқларнинг камайишлигини, бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботларининг очиқлигини таъминлаш, **учинчидан**, компания кузатув кенгаши ва ижрои органининг мулкдорлар (акциядорлар, инвесторлар ва бошқа стейкхолдерлар) олдидаги жавобгарлигини таъминлаши, барча муносабатларда тенглик ва адолат тамойилларига асосланганлигини ва юқори даражадаги корпоратив маданият ва профессионалик кўрсаткичларини намоён бўлишлигига, бошқарув раҳбарлари, ходимларининг ўз профессионал мажбуриятларини бажаришда, активларнинг сақланиши, улардан самарали фойдаланишни ташкил қилишга ва компания фаолиятига хорижий ва маҳаллий инвесторларни жалб қилишга ва тўртинчидан жамиятни бошқариш жараёнида рақобатни ривожлантириш ва коррупцияга қарши механизмнинг мавжудлигини таъминлашга олиб келишлиги аниқдир.

4.3.Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув органлари фаолиятини такомиллаштириш

Мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган аксарият акциядорлик жамиятларида бошқарув тизимининг асосий вазифаси – жамият раҳбарларини тайинлаш, сўнгра уларнинг фаолиятини назорат қилиш, агарда ўз вазифаларини уддалай олишмаса, уларни ишдан бўшатиш билан чегараланиб қолмоқда. Одатда, акциядорлик жамиятининг Кузатув кенгаши ҳам, акциядорлари ҳам бошқарув томонидан амалга оширилаётган стратегик ривожланиш натижалари хусусида ўз фикрларини бошқарув тизими таназзулга учрагандан сўнггина баён қилишни бошлашади. Ваҳоланки, акциядорлик жамиятларининг стратегиясини белгилаб бериш ва унга эришиш тактикасини амалга оширишда фақат бошқарувнинг эмас, балки акциядорларнинг ҳам Кузатув кенгаши орқали бу жараёнга раҳбарлик қилишлари талаб этилади. Бу борадаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги фармони ва унинг учунчи устувор йўналишида белгиланган: корпоратив бошқарувининг замонавий стандартлар ва усулларни жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучай-

тириш¹³² вазифасининг қўйилиши айнан акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини таъминлашдир. Ушбу моделнинг муаммоси шундаки, бу усулда бошқарилувчи акциядорлик жамиятларида юз берувчи корпоратив муваффақият-сизликлар кетма-кет қабул қилинган самарасиз ва нотўғри қарорлар қабул қилиш натижаси бўлиб, асло бир бошқарувчининг айби саналмаслиги керак. Бу модел инсон омили таъсири остида бир киши ёки гуруҳ хатоларининг такрорланишига имкон яратиб, охир-оқибат таназзулга сабаб бўлиши мумкин.

Бундай ҳолатдан чиқиб кетишнинг асосий самарали йўли **биринчидан** мамлакатмизда фаолият кўрсатётган акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув тизимига корпоратив бошқарувнинг замонавий стандарт ва методларини, яъни, корпоратив бошқарув кодексининг талабларини, кузатув кенгашида мустақил аъзолар сонини кўпайтириш, ҳаттоки кузатув кенгашининг таркибида хотин-қизлар улушини 30 фоизгача киритиш каби ривожланган мамлакатларнинг амалий тажрибаларини қўллаш мақсадга мувофиқ бўлар эди.

Иккинчидан, акциядорлик жамиятини бошқаришда акциядорларнинг жамиятни старатегик бошқариш жараёнида, старатегик қарорлар қабул қилишда ва ушбу қарорларнинг ижросини мунтазам назорат қилиш ва уларнинг бажарилишига кўмаклашишини йўлга қўйиш зарурдир. Бунда Бошқарув қарорларини қабул қилишдан тортиб то қарорларнинг ижросини таъминлаш, овоз бериш ва бошқа бошқарув жараёниларида ахборот-коммуникация технологияларини жорий қилиш талаб этилади. Йирик акциядорлар жамиятнинг узок муддатли фойдасига талабгор сифатида ундаги корпоратив бошқарув сиёсатига баҳо беришда жуда яхши ташқи кузатувчи ролини ўйнашлари ҳам мумкин. Кузатув кенгаши ва бошқарувчилар уларнинг фикрига кулоқ сола билишса умумий ишга нафи тегиши аниқдир.

Акциядорлар, Кузатув кенгаши ва менежерлар ўртасида расмий муносабатларни киритиш мақсадга мувофиқдир. Бунинг учун Кузатув кенгашларида акциядорлар фикри ва бошқарув усулларини кузатиб борувчи корпоратив қўмиталарни тузиш мумкин. Бундан ташқари, муҳим стратегияни амалга оширишдан олдин менежерларнинг

¹³² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 7 февралдаги 2017 йилдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги 4947 - сонли Фармони. “Халқ сўзи” газетаси. 20.01.2017й.

акциядорлар билан маслаҳатлашувини меъёрий жиҳатдан белгилаб қўйиш керак. Бу тадбирлар, маълумки, мамлакатимизда мавжуд бизнес муҳит ҳолати ва унинг янада ривожланишига тўғридан тўғри таъсир қилади деб ўйлаймиз.

Учинчидан, акциядорлик жамиятларининг бошқарув тизимида Кузатув кенгашларининг ролини қайта кўриб чиқишдан иборатдир. Кузатув кенгаши аъзолари акциядорлик жамиятини яхши билишлари, молиявий соҳада тажрибага эга бўлишлари, мажлисларда эътибор ўтмишдаги натижаларга эмас, балки истиқболдаги стратегияларни белгилаб олишга қаратилиши, аъзоларнинг ахборот олиш имконияти чегараланмаслиги, уларни рағбатлантириш миқдори жамият акциялари қийматининг ўсишига боғлиқ бўлиши, аъзоларнинг маъсулияти ва уларнинг жавобгарлиги ҳамда мажбуриятларини янада ошириш керак бўлади. Бундан ташқари корпоратив бошқарув тизимида, жамият акциядорлари билан Кузатув кенгаши аъзолари ўртасида бевосита манфаатли муносабатларни йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларининг Кузатув кенгаши фаолиятини мустаҳкамлаш корпоратив бошқарувни такомиллаштиришнинг муҳим бўғинларидан ҳисобланиб, инвестицияларни жалб этишга ва жамиятнинг инвестицион жозибадорлик даражсини янада оширишга кенг имкониятлар яратади. Бунга эришиш учун қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш лозим деб ҳисоблаймиз:

1. Акциядорлик жамиятларининг устав ва Низомларига бугунги куннинг амалдаги норматив-ҳужжатлари ва замонвий талаблар ҳамда хорижий илғор тажрибалар асосида ўзгартириш киритиш орқали Кузатув кенгаши ролини ошириш ва унинг аъзоларининг иш самарадорлигини таъминловчи механизмни яратиш керак.

2. Корпоратив бошқарув муаммоларига ихтисослашган нодавлат институтлари ва ташкилотлар салоҳиятидан фойдаланган ҳолда Кузатув кенгаши ва мустақил Кузатув кенгаши аъзолари фаолиятининг энг яхши томонларини (илғор услубиётларини) амалиётга жорий этиш зарур.

3. Илғор хориж тажриба ва республикадаги корпоратив бошқарувнинг мавжуд амалиёти асосида акциядорлик жамиятининг **Кузатув кенгаши фаолиятининг Миллий андозасини** ишлаб чиқиш зарурдир. Бунда кузатув кенгашига мустақил аъзоларнинг сони кўпайтириш керак бўлади.

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, мамлакат ишбилармон доиралари томонидан мустақил Кузатув кенгаши аъзолари фаолияти корпоратив бошқарувни яхшилашга хизмат қилувчи асосий омиллардан бири сифатида баҳоланмоқда. Шунингдек, уларнинг фаолиятига инвесторларнинг ҳам ишончи ортиб бораётганлигини кузатиш мумкин. Ушбу мулоҳазалардан келиб чиққан ҳолда, мамлакатимиз бизнес муҳити корпоратив бошқарувида мустақил Кузатув кенгаши аъзолари фаолияти амалиётини самарали жорий этишни таъминлаш учун қуйидаги масалаларни ҳал қилиш лозим деб ҳисоблаймиз:

- республика акциядорлик тижорат банклари бошқарув органларида мустақил Кузатув кенгаши аъзолари фаолиятини кенгайтириш мақсадида ишбилармон доиралар билан нодавлат профессионал институтларнинг ўзаро алоқасини мустаҳкамлаш. Бунинг учун бундай институтлар фаолиятини ҳар томонлама қўллабқувватлаш лозим;

- халқаро тажрибалар ва Ўзбекистоннинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда, Кузатув кенгаши мустақил аъзоларининг касбий фаолияти Кодексини ишлаб чиқиш муҳимдир. Ушбу кодекс, энг аввало, мустақил Кузатув кенгаши аъзолари фаолияти самарадорлигини таъминлашга, юқори даражада касбий маҳорат ва этикани шакллантиришга қаратилиши керак;

- мустақил Кузатув кенгаши аъзоларига маслаҳат хизматини кўрсатиш, ўқитиш ва сертификат беришни янада самарали ташкил қилиш керак;

- кенг жамоатчилик онгида мустақил Кузатув кенгаши аъзолари фаолияти ва унинг корпоратив бошқарувдаги роли тўғрисидаги тушунчани шакллантириш лозимдир.

Хулоса қиладиган бўлсак, ушбу масалаларни амалга оширишдан мақсад, Кузатув кенгашини ташқаридан туриб назорат қилувчи ҳакам эмас, балки қарорларни қабул қилувчи команданинг бир бўлагига айлантиришдан иборатдир. Акциядорлар кенгашга акциядорлик жамиятининг муваффақиятини ўз муваффақияти деб билувчи, жамият даромадларининг ўсишига мос равишда ўз даромадларининг ҳам ўсишини билувчи кишиларни жалб эта олишлари лозим. Кузатув кенгаши аъзолари акциядорлик жамиятларининг қийматини ошириш бўйича қилган меҳнатлари фаровонлик келтиришини сезишлари шарт.

V БОБ. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИ ЯНАДА РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

5.1. Республикамизда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини жорий этишдаги муаммолар

Республикамизда амалга оширилиётган ислохотлар мамлакатимиз акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини янада кенгроқ жорий қилиш бўлган талаб корпоратив бизнеснинг ривожланишига, яъни корпоратив иқтисодий тузилмаларнинг фаолиятига тобора боғлиқ бўлиб бормоқда.

Корпоратив бизнес акциядорлик жамиятларининг барча корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчиларига аҳамиятлидир. Чунки акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимнинг моҳиятини замон талабларига мослаштириш муҳим. Замонавий шароитларда акциядорлик жамиятларимиз учун корпоратив бошқарувнинг аҳамияти ва ривожланиш зарурияти корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчиларига бирдек таъсир ўтказди.

Шу жиҳатдан олганда, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув устав капитали эгалари, бошқарув кенгаши ва менеджерлар ўртасидаги алоҳида муносабатлар шакли сифатида эътироф этиб, иқтисодий рентабеллик ва самарадорлигини ошириш билан бирга капиталнинг бозор қийматини оширилишини таъминлашдир.

Сўнгги йигирма йил мобайнида республикамизда акциядорлик жамиятларининг менежментини шаклланиши, шунингдек, корпоратив бошқарув усулларини жорий этиш билан боғлиқ жараёнларни қайд этиш мумкин:

- миллий акциядорлик жамиятларининг асосан мустақил йилларида шаклланиши ва босқичма - босқич ривожланиши, акциядорлик жамиятини корпоратив бошқарув борасида тажрибанинг етарли эмаслиги;

- республика фонд бозорининг кўпгина тармоқларининг ўсишидан нисбатан паст суръати акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни амалга ошириш кўламлари ва сифати билан боғлиқ салбий таъсир ўтказди;

- акциядорлик жамиятларини қайта ташкил этилишида корпоратив бошқарув жараёнларини фаоллаштириш ёки даражасини оширишга қаратилган инфратузилманинг етарлича мавжуд эмаслиги;

- акциядорлик жамиятлари томонидан бозор талабларини етарлича ўрганмаслик ва замонавий маркетинг имконияларидан етарли даражада фойдаланмаслик;

- акциядорлик жамиятларининг айримлари бюрократиянинг кучайиши, ижроия органларининг нофаоллиги эмаслиги, бошқарув тизимида шаффофлик тамойилига етарлича баҳо бермаслик;

- акциядорлик жамиятларида молиявий оқимларни бошқариш ва дивиденд сиёсатининг етарлича назорат қилинмаслиги;

- акциядорлик жамиятлари томонидан корпоратив бошқарувга борасидаги илғор миллий ва хорижий тажрибанинг сушт ўрганилиши ва ўз иши амалиётига паст суръатларда жорий этилиши.

Ўтган давр мобайнида, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини жорий қилиниши юқорида қайд этилган хусусиятлар, биринчидан, мамлакатимизда миллий иқтисодиётнинг шаклланиши ва ривожланиши, тубдан фарқланувчи таркибий ўзгаришлар, шу билан ижтимоий ишлаб чиқаришни ташкил қилишда янги замонавий ёндашувлар пайдо бўлиши билан боғлиқдир. Иккинчидан, корпоратив бошқарув тизимини жорий қилишидаги сусткашлик ва унга боғлиқ муаммолар акциядорлик жамиятлари фаолиятини тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий базани ташқи муҳитда рўй бераётган ўзгаришларга мос равишда мукамал эмаслиги, акционерлаштириш жараёнининг ўзига хос хусусиятлари, шунингдек акциядорлик жамиятлари бошқаруви органлари ва акциядорларнинг амалиётда корпоратив бошқарув тамойилларига нисбатан эътиборсиз бўлиш билан характерланади. Шунингдек, акциядорлик жамиятларининг раҳбарияти томонидан бизнесни корпоратив бошқариш бўйича илғор хорижий тажрибани етарли даражада ўрганилмаганлиги, шунингдек мазкур муаммо назорати ҳамда корхона фаолиятини бошқариш органлари томонидан комплекс ёндашувнинг йўқлиги корпоратив бошқарув тизимини шаклланиш жараёнларига салбий таъсир кўрсатди. Корпоратив бошқарув кодекси талаблари акциядорлик жамиятлари назорат ва бошқарув органлари қарор қабул қилиш жараёнларида етарлича ҳисобга олинмади.

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув тизими даражаси паст бўлган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимида сезиларли муаммоларнинг мавжудлиги сабабли барча акциядорлик жамиятларида бир қатор тизимли муаммоларни ҳал қилиш керак. Фикримизча, бу каби акциядорлик жамиятларининг салоҳияти ва

имкониятларини таҳлилини амалга ошириш натижасида корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини ошириш масаласини ҳал этиш лозим. Бундай мақсадларга эришиш учун қуйидаги муаммоларни ҳал қилиш керак:

- корпоратив бошқарув кодекси талабларига мос равишда акциядорлик жамиятлари бошқарув механизмларини қайта ташкил этиш, тузилмалар ва бўлимлар фаолиятини шу асосда ташкил этиш;

- корпоратив менежмент тизимида рақамли технология имкониятларидан кенг фойдаланиш тадбирларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш, шунингдек, корпоратив бошқарув тизимини рақамли технологиялар асосида бошқариш тартибини, корпоратив бошқарув тизимини рақамли технологиялар мослаштириш ва корпоратив менежментнинг коррупцион ҳолатларни олдини олиш механизмларини жорий этиш;

- корпоратив бошқарув тизимида ахборотни қўллаб-қувватлаш тизимини модернизация қилиш;

- корпоратив бошқарувнинг илғор тажрибаларини тезда жорий этишнинг зарур ташкилий, ахборот, ресурс ва кадрлар билан таъминлаш, мавжуд корпоратив бошқарув тизимининг муваффақиятли тажрибасини кенг ёйиш механизмларини такомиллаштириш.

Акциядорлик жамиятлари фаолиятини корпоратив бошқарув тамойиллари асосида ташкил этиш мавжуд муаммоларини барчасини ҳал этмаслиги мумкин, аммо янги бошқарув тизимини корпоратив ривожланишдаги турли асоссиз рисклар таъсирини камайтиради, менежментга нисбатан ишончни кучайтиради. Шу билан бирга, акциядорлар жамиятини корпоратив бошқарувни такомиллаштиришнинг кенг имкониятларини яратади.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий механизмларини жорий этиш акциядорлик жамиятларини жаҳон хўжалик тизимида рақобатбардошлиги мустаҳкамлашга имкон беради. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув механизмларини кенгроқ жорий этишнинг қуйидаги имкониятларни беради:

- акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимини оптималлаштириш ва самарадорлигини ошириш эвазига ишлаб чиқариш харажатларни камайтириш;

- ишлаб чиқариш ҳажми ва таркибига ижобий таъсир ўтказиш;

- барқарор эҳтиёт қисмларнинг таъминоти ва маҳсулотлар сотувини таъминлаш;

- бошқарувда ахборот айланиши ва шу асосда қарор қабул тизимини такомиллаштириш;
- ишлаб чиқариш жараёнларида маҳсулотлар сифатини доимий назорат қилиш.

Шундай қилиб, юқоридаги вазифаларнинг бажарилиши акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириб, бошқарув тизимидаги рискларни камайтириш билан бирга, хорижий инвесторларнинг миллий компанияларга нисбатан бўлган ишончини оширади.

Мамлакатимизда миллий тадбиркорликни кенг ривожлантириш фаолият босқичма-босқич амалга оширилиши натижасида “Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишни енгиллаштириш ва рағбатлантириш мақсадида соҳага оид қатор тартиботлар танқидий қайта кўриб чиқилиб, эскирган, замон талабига жавоб бермайдиган бюрократик тўсиқ ва ғовлар бекор қилинди. Кўрилган чоралар натижасида республикада ишбилармонлик муҳити яхшиланди, тадбиркорлик субъектлари ва хусусий инвесторлар учун кенг имкониятлар яратилди”¹³³.

Ўтган давр давомида хусусий тадбиркорликнинг бозор инфраструктураси механизмлари фаолияти йўлга қўйилди, хорижий инвестициянинг кириб келиши учун катта замин яратилди, қўшма корхоналарнинг салмоғи тобора ошиб борди, ишлаб чиқаришнинг янги тармоқларини ташкли этилди ва ҳоказо. Шу билан бирга бозор муносабатларининг кучайиши, айрим тадбиркорларнинг рақобат муҳитида мукамал ўрганмаслиги, бозор талаблари доирасида фаолият кўрсатмаслиги натижасида молиявий қийин вазиятга тушиб қолдилар. Демак, тадбиркорлар учун янги экотизим яратиш зарурати пайдо бўлиб, хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий ночорлигини бартараф этиш билан боғлиқ бўлган жараён бўлиб ҳисобланади.

Одатда, тадбиркорлар иқтисодий ночор аҳволга тушиш сабаблари ташқи муҳитнинг корхонага салбий таъсири билан, шунингдек, унинг молиявий-хўжалик фаолиятини бошқаришдаги камчиликлар билан боғлиқ бўлади. Бу ҳол иқтисодий ночорликка сабаб бўлувчи омилларни тўғри белгилаш корхона фаолиятини молиявий соғломлаш-

¹³³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони 2018 йил 27 октябрдаги “Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5490-сонли қарори

тириш мақсадида бошқаришнинг махсус усулларидадан фойдаланиш зарурлигини англатади, чунки оптимал ва самарали бошқарув қарорларини қабул қилиш инқироз ҳодисаларининг салбий оқибатларини сезиларли даражада юмшатиши мумкин. Банкротлик ҳолатида молиявий тикланишга йўналтирилган янги стратегияни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, компанияни ночор ҳолатдан қутқариб қолиш, қийин вазиятни барқарорлаштириш имконини беради¹³⁴.

Фикримизча, корхоналарнинг инқирозга қарши курашишдаги асосий муаммолари молиявий тикланишнинг мақсадга мувофиқ эканлигини баҳолаш усуллариининг такомиллашмаганлигидир, чунки баҳолаш жараёни корхонанинг ҳозирги молиявий ҳолатига қаратилиб, ва унинг потенциал имкониятларини ҳисобга олинмайди. Демак, инқирозли корхоналарни тиклаш методологиясини нафақат тўлов қобилиятини жорий тиклашга қаратилган бошқарув қарорларини қабул қилиш нуқтаи назаридан, балки корхонанинг потенциал имкониятларини ҳар томонлама чуқур таҳлил қилиш асосида қабул қилинган қарорларни қабул қилиш нуқтаи назаридан такомиллаштириш зарур.

Шу нуқтаи назарга кўра, инқироз ҳолатдан чиқишда менежментнинг стратегик вазифаси аввола молиявий муносабатларни ривожлантириш учун узоқ муддатли мақсадларни белгилаш ва сўнг ушбу мақсадлар ва уларга эришишнинг мавжуд воситалари ўртасида объектив ва барқарор муносабатларни очиб беришдан иборат.

Менежментнинг стратегик мақсадлар тизими қуйидагиларни таъминлаши керак:

- молиявий соғломлаштиришнинг энг самарали йўналишларини танлаш;
- етарли миқдордаги молиявий ресурсларни шакллантириш ва уларнинг таркибини оптималлаштириш;
- мавжуд муаммоларни ва корхонанинг молиявий тизимининг барча функцияларини ҳал қилиш қобилиятини тиклашга қаратилган амалий комплекс тадбирларни амалга ошириш жараёнида молиявий рисклар даражасининг мақбуллиги.

Корхоналарнинг барқарор фаолияти учун шароит яратиш ички таркибий ўзгаришларни амалга ошириши орқали институционал қайта қуриш йўналиши бўйича амалга оширилади. Корхоналарнинг ички

¹³⁴ Каримов Н., Раббимқулов Ш. Иқтисодиётнинг реал сектор корхоналарини молиявий соғломлаштиришда банк инвестицияларидан самарали фойдаланиш механизми: тажрибалар, муаммолар ва ечимлар // Журнал "Biznes-эксперт" №4(88)-2015

таркибий таркибий тузилишининг секинлашувининг сабаблари қуйидагилар бўлиши мумкин.

- стратегия йўқлиги сабабли бошқарув тизимининг самарасизлиги;
- бозор шароитлари тўғрисида билимларнинг йўқлиги, менежментнинг паст малакаси;
- молиявий бошқарувнинг самарасизлиги;
- раҳбарларнинг мулк эгалари олдида жавобгарлиги йўқлиги;
- устав капитали камлиги;
- қарзни тўлашда мулкни йиғиш механизмининг йўқлиги;
- ижтимоий харажатлар;
- табиий монополиялар нархларининг таъсири.

Инқирозга учраган корхоналарни молиявий соғломлаштиришга стратегик ёндашувни таҳлил қилиш натижаларини сарҳисоб қилиш бизга молиявий тикланишнинг қуйидаги асосий стратегияларини аниқлашга имкон беради:

- ишлаб чиқаришни технологик ва ташкилий янгилаш учун молиявий ва инвестиция ресурсларини жалб қилиш стратегияси;
- капитал таркибини оптималлаштириш стратегияси;
- корхонанинг тўлов қобилияти ва ликвидлигини ошириш стратегияси;
- корхонанинг ижобий молиявий натижаларини ўсиш стратегияси.

Инқирозли корхоналарни молиявий соғломлаштиришнинг энг мақбул стратегияси икки параметр билан белгиланади:

- молиявий вазиятни барқарорлаштириш ва инқироз ҳолатининг белгиларини йўқ қилишнинг истиқболли мақсади;
- муайян корхона ихтиёрида бўлган молиявий имконият.

Фикримизча, корхоналарни молиявий соғломлаштириш стратегиялари такомиллаштириш борасида қуйидаги устувор йўналишларини таклиф этиш мумкин:

1. Молиявий ва инвестиция ресурсларини сафарбар қилиш. Ночор корхона, одатда, ишлаб чиқаришни технологик ва ташкилий янгилаш учун молиявий ва инвестиция ресурсларини эркин жалб қилиш имкониятини йўқотади. Шунинг учун ушбу манбаларни ички ва ташқи манбалардан жалб қилиш ночор корхонани молиявий соғломлаштириш жараёнига ёрдам беради.

2. Капитал таркибини оптималлаштириш. Корхонанинг ўз маблағлари ва қарз маблағлари нисбати унинг молиявий барқарорлигининг мезонларидан биридир. Ҳар қандай корхонанинг оптимал нарх сиёсатини амалга ошириш, бозор қийматининг ўсишига йўналтирилган фаолияти, қарзга нисбатан капиталнинг жадал ўсиши билан бирга келади. Бироқ, капитал таркибида қарз маблағларининг йўқлиги ёки кам улуши ижобий молиявий натижанинг ўсишини чеклаб, корхонанинг қобилиятини пасайтиради.

3. Тўлов қобилиятини ва ликвидлигини ошириш. Корхонанинг ўз мажбуриятларини тўлаш қобилиятининг йўқолиши унинг молиявий ночорлиги ва банкротлигини кўрсатади. Шундай қилиб, унинг тўлов қобилияти ва ликвидлигини оширишга қаратилган чора-тадбирлар тизими унинг молиявий тикланишига ёрдам бериши мумкин.

4. Ижобий молиявий натижаларнинг ўсиши. Иқтисодий айланманинг барча босқичларида пул даромадлари ва тушумларнинг самарасиз тақсимланиши билан корхонанинг юқори тўлов қобилияти ва ликвидлигини сақлаб туриш корхона фойдасининг пасайишига олиб келиши мумкин. Шу сабабли, тўлов қобилияти ва ликвидлик кўрсаткичларини қатъий назорат қилиш билан молиявий натижаларни оширишга қаратилган чора-тадбирлар тизими корхонанинг молиявий тизимининг маҳаллий алоқаларининг самарали ишлашига ва молиявий барқарорликни тиклашга ёрдам беради.

Шундай иқлиб, молиявий тикланиш жараёнининг ҳар бир устувор йўналиши маълум бир асосий стратегияга мос келади ва ушбу стратегияларнинг мос келадиган элементларининг комбинацияси молиявий тикланишнинг мақбул стратегиялари учун турли хил вариантларни яратишга имкон беради.

5.2. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг устувор йўналишлари

Жаҳон миқёсида корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг замонавий тенденциялари, концептуал ўзгаришларга бағишланган тадқиқотлар хўжалик жамиятларини бошқариш тизимига замонавий ахборот-коммуникация технологияларининг фаол жорий этилиши, корпорацияларни бошқаришда манфаатдор томонлар ролининг ортиши, директорлар (кузатув) кенгашининг мувозанатлашган тарки-

би ва манфаатлар қарама-қаршилиги муаммосини ҳал этишдаги ролини ортишидан далолат бермоқда.

Хусусан, Европа Иттифоқининг корпоратив бошқарув бўйича “яшил китоби”да акциядорлик жамиятлари директорлар кенгашини шакллантиришда профессионал, миллат, гендер хилма-хиллигини кучайтириш, директорлар кенгаши ва менежмент билан мулоқот жараёнларига акциядорларни, хусусан, миноритар акциядорларни кенгроқ жалб этиш, узоқ муддатли мақсадларга янада кўпроқ устуворлик бериш, директорларнинг акциядорлар олдидаги масъулиятини янада ошириш ва уларни шу йўналишда етарлича рағбатлантириш, корпорациялар фаолияти устидан кенг жамоатчилик назоратининг мослашувчан тизимини шакллантириш зарурати қайд этилган¹³⁵. 2018 йил июль ойида Буюк Британия Корпоратив бошқарув кодексининг янги таҳрири эълон қилинди¹³⁶. Маълумки, Буюк Британияда корпоратив бошқарув кодексининг “сақловчиси” бўлиб, Молиявий ҳисобот кенгаши (Financial Reporting Council, FRC) ҳисобланади.

5.1-жадвал

2016 ва 2018 йиллардаги Буюк Британия Корпоратив бошқарув кодекси тузилмаси¹⁴¹

2016 йилдаги Буюк Британия Корпоратив бошқарув кодекси	2018 йилдаги Буюк Британия Корпоратив бошқарув кодекси
А. Етакчилик	1. Кенгаш етакчилиги ва компания мақсади
В. Самарадорлик	2. Мажбуриятларнинг тақсимланиши
С. Ҳисобдорлик	3. Таркиб, узлуксизлик ва баҳолаш
Д. Мукофотлаш	4. Аудит, риск ва ички назорат
Е. Акциядорлар билан муносабатлар	5. Мукофотлаш

¹³⁵ Green Paper (2011). The EU corporate governance framework. Response to the European Commission’s Green Paper. Brussels.

¹³⁶ Code (2018). The UK Corporate Governance Code. July. (<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>)

¹⁴¹ Тадқиқот натижалари асосида муаллифлар томонидан тузилган.

Буюк Британия Корпоратив бошқарув кодексининг 2018 йилдаги янги таҳрири 2019 йилнинг 1 январидан кучга кирган бўлиб, унинг асосий ўзгаришлари қаторига қуйидагилар киради:

- Директорлар кенгашининг асосий вазифаси этиб акциядорларга қиймат яратиш ҳамда умуман жамият ривожига ҳисса қўшиш орқали “компаниянинг узок муддатли барқарор муваффақиятли натижаларга эришишни таъминлаш” (long-term sustainable success) белгиланган;

- илк бор корпоратив маданиятга алоҳида урғу берилган. Директорлар кенгаши компания мақсади, қадриятлари ва стратегиясини аниқлаши, уларнинг компания маданиятига мос тушишига ишончи комил бўлиши, аксинча ҳолатларда уларни мослаштириш чораларини кўриши шарт;

- акциядорлар умумий йиғилишида кун тартибидаги муайян масала бўйича 20 фоиздан ортик қарши овоз берилган ҳолатлар юзасидан натижаларни эълон қилишда Директорлар кенгаши бу ҳақда ахборот бериши, шунингдек, бунинг сабаблари юзасидан акциядорлар билан маслаҳатлашувлар ўтказиш бўйича хатти-ҳаракатларини маълум қилиши, кейинчалик 6 ой мобайнида режалаштирилган ҳаракат ва маслаҳатлашувлар бўйича маълумотларни чоп этиши ва пировардида йиллик ҳисоботида мазкур ҳолат ва унинг оқибатларини ёритиши талаб этилади;

- ишчиларга (workforce) алоҳида эътибор қаратилган бўлиб, улар бошқа манафаатдор шахслар қаторидан ажратиб кўрсатилган. Шу муносабат билан Кодекс тавсияларидан бирида Директорлар кенгашига ишчилар вакилини сайлаш, Ишчилар маслаҳат кенгашини (workforce advisory panel) тузиш ёки ишчилар манфаатларини намоён этиш функциясини муайян бир мустақил директорга юклаш каби механизмлар қайд этилган;

- Директорлар кенгаши таркиби турли малака, тажриба ва билимларнинг оптимал комбинациясини ифода этиши, гендер, ижтимоий ва этник жиҳатдан хилма-хиллик, кенгаш аъзоларнинг узлуксизлиги (кетма-кет сайланиши) ва янгиланиб туришини таъминлаши зарурлиги белгиланган;

- Ижроия органини мукофотлаш ҳақидаги ахборот очиқлигига нисбатан талаблар кучайтирилган, мукофотнинг бир қисмини акциялар шаклида тўлаш ва уларни ижроия органи томонидан сотиб юбо-

риш мумкин бўлган муддатни етарлича узоқ (5 йилдан кам бўлмаган) этиб белгилаш кўрсатилди.

Германия Корпоратив бошқарув кодексига ҳам 2017 йилда муҳим ўзгариш ва қўшимчалар киритилган бўлиб, унда илк бор “фахрий ишбилармон” (the honorable businessman) концепциясидан фойдаланилди, комплаенс-менежмент ва “огоҳ этиш” (whistle-blower) тизими-ни такомиллаштириш, Кузатув кенгаши таркибини оптималлаштиришга алоҳида эътибор қаратилди¹³⁷.

Шунингдек, чораклик молиявий ҳисоботларни тузиш бўйича мажбурий талабларнинг бекор бўлишига жавобан, кодекс акциядорлар ярим йиллик молиявий ҳисобот билан биргаликда рисклар ҳолати ва бизнес муҳитидаги сезиларли ўзгаришлар ҳақида мувофиқ шаклда хабардор этилишини тавсия этади. Бундан ташқари, менежмент учун тўланадиган мукофотнинг ўзгарувчан қисми келажакка йўналтирилган баҳолаш натижаларига асосланиши, кўп йиллик ўзгарувчан мукофот олдиндан тўланмаса-да, тегишли баҳолаш даври якунлангач тўлов амалга оширилиши назарада тутилган.

Г. Субраманиан (2015), “Корпоратив бошқарув 2.0” концепциясини кўриб чиқар экан, директорлар кенгаши аъзолари сайланадиган муддатни узайтириш, директорлар кенгашининг сифатли, мувозанатлашган, хилма-хил таркибини таъминлаш, тизимли қарорлар қабул қилиш жараёнига акциядорларни жалб қилишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайди¹³⁸.

Фикримизча, “Корпоратив бошқарув 2.0” бир томондан, турлитуман фуқаролик манфаатларини ҳисобга олган ҳолда корпоратив қарорлар қабул қилиш жараёни борасидаги замонавий қарашларни намоён этса, иккинчи томондан, иқтисодий фаолиятнинг “рақамлаштирилиши”, корпорацияларни бошқаришда ахборотлашув шароитида эътиборга олиниши зарур бўлган технологик жиҳатларни қамраб олади. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимининг ривожланишини қуйидаги устувор йўналишларга ажратиб кўриб чиқишни мақсадга мувофиқ деб топдик.

¹³⁷ Code (2017). German Corporate Governance Code. February.

(https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/en/download/code/170214_Code_markup.pdf)

¹³⁸ Subramanian G (2015). Corporate Governance 2.0 // Harvard Business Review. March. Vol. 93. № 3. P. 96–105.

1. Корпоратив бошқарувни ривожлантириш бўйича давлат бошқарув органлари вазифа ва ваколатларининг кенгайтирилиши.

Сўнгги пайтларда республикада иқтисодиётда давлат иштирокини янада қисқартириш, фонд бозорини ривожлантириш ва соғлом рақобат муҳитини яратиш ва шу орқали фаол инвестиция сиёсатини олиб боришни рағбатлантиришга қаратилган қатор меъёрий ҳужжатлар қабул қилинди. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 14 январдаги “Давлат активларини бошқариш, монополияга қарши курашни тартибга солиш тизимини ва капитал бозорини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ5630-сон фармонида мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси ва мазкур қўмита ҳузуридаги Қимматли қоғозлар бозорини мувофиқлаштириш ва ривожлантириш маркази ҳамда Давлат активларини бошқариш маркази негизида 3та мустақил идора (институт) – Ўзбекистон Республикаси Давлат активларини бошқариш агентлиги, Ўзбекистон Республикаси Монополияга қарши курашиш қўмитаси ва Ўзбекистон Республикаси Капитал бозорини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди.

Республикада корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришнинг янги босқичига асос бўлувчи юқоридаги икки агентликнинг корпоратив бошқарув соҳасидаги ваколат ва вазифаларига батафсилроқ тўхталамиз. Фикримизча, 2015-2018 йиллар мобайнида Ўзбекистон Республикаси Хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш ва рақобатни ривожлантириш давлат қўмитаси давлат иштирокидаги корхоналарда Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларини жорий этишни рағбатлантириш орқали республикада корпоратив бошқарув тизимини ривожланишига сезиларли ҳисса қўшди.

Янгидан ташкил этилган Ўзбекистон Республикаси Давлат активларини бошқариш агентлигининг асосий вазифаларидан ҳам кўриниб турибдики, давлат иштирокидаги корхоналарда замонавий корпоратив бошқарув шакл ва усулларини жорий қилиш бўйича ишлар давом этади ва пировардида бундай корхоналарда корпоратив бошқарув янги даражага кўтарилди. Айтиш мумкин, давлат иштироки бўлмаган акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни ривожлантириш бўйича масъулиятни муайян муассаса ёки идорага бириктириш масаласи очик қолаётган эди.

5.2-жадвал

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни ривожлантириш бўйича давлат бошқарув органлари – агентликларнинг вазифалари¹

Давлат активларини бошқариш агентлигининг вазифалари	Капитал бозорини ривожлантириш агентлигининг вазифалари
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ўзига берилган давлат иштирокидаги корхоналар устав капиталдаги давлат акциялари пакетлари (улушлари) бўйича акциядор (таъсисчи ва иштирокчи) ҳуқуқларини амалга ошириш; ❖ илғор хорижий тажриба асосида давлат иштирокидаги корхоналарда замонавий корпоратив бошқарув шакл ва усулларини жорий қилиш, уларни бошқаришда кузатув кенгаши ва акциядорларнинг ролини тубдан ошириш; ❖ давлат иштирокидаги корхоналар фаолиятининг самарадорлиги ва шаффолигини таъминлаш, бошқарув тузилмасини оптимallasштириш, юқори даромадlilik ва капитализацияни ошириш, соҳасига кирмайдиган ва фойдаланилмаётган активларини чиқариб ташлашга қаратилган ривожлантириш стратегияларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлашни мувофиқлаштириш; ❖ давлат манфаатларини таъминлаган ҳолда, шу жумладан давлат акция пакетларини (улушларини) ишончли бошқарувга бериш орқали инвестиция фаолиятини амалга ошириш; ❖ давлат иштирокидаги корхоналарнинг облигация ва акцияларини чиқариш ва реализация қилиш, шу жумладан маҳаллий ва хорижий фонд биржаларида IPO/SPO бўйича эмиссияларни жойлаштириш ҳисобига, шу жумладан тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни, шунингдек портфель инвестицияларни жалб қилиш; ❖ Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан биргаликда давлат иштирокидаги корхоналарда самарали дивиденд сиёсатини олиб бориш. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ қимматли қоғозлар бозорини шакллантириш, ривожлантириш, тартибга солиш ва корпоратив бошқарув соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга ошириш; ❖ қимматли қоғозлар амалиёти билан шуғулланувчи инвесторлар ҳамда қимматли қоғозлар эгаларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлаш; ❖ қимматли қоғозлар бозори, акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини назорат қилиш.

¹ Тадқиқот натижалари асосида муаллифлар томонидан тузилган.

Ушбу “бўшлиқ”ни Ўзбекистон Республикаси Капитал бозорини ривожлантириш агентлиги тўлдириши кўзда тутилган. Ўзбекистон Республикаси Капитал бозорини ривожлантириш агентлигининг корпоратив бошқарувни ривожлантиришдаги ролини ошириш учун эса акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилган жамиятларнинг бошқарув тизимига нисбатан қўшимча талабларни жорий талаб этилади.

Фикримизча, корпоратив бошқарув кодексини мунтазам такомиллаштириб бориш, унинг тавсиялари жорий этилиши юзасидан мониторингни ташкил этиш, республикада акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув бўйича рейтингини тузиш ва эълон қилиб бориш вазифаси ҳам юқоридаги агентликлардан бирига юклатилиши мақсадга мувофиқ. Корпоратив бошқарувни ривожлантириш бўйича умумий вазифа олиши нуқтаи-назаридан корпоратив бошқарув рейтингини тузиш Ўзбекистон Республикаси Капитал бозорини ривожлантириш агентлигига кўпроқ мос келади.

2. Акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимида кузатув кенгашининг роли, тузилмаси ва фаолияти самарадорлигини ошириш.

Эътиборли жиҳати шундаки, давлат иштирокидаги корхоналарнинг кузатув кенгаши аъзолигига давлат улуши бўйича сайланадиган Кузатув кенгаши аъзоларига нисбатан малака талабларини қўллаш кўлами ортадиган бўлди. Хусусан, 2019 йил 1 июлидан бошлаб давлат органларининг раҳбарлари ёки раҳбар ўринбосарлари (Давлат активларини бошқариш агентлиги бундан мустасно) уларда корпоратив бошқарув малака аттестати мавжуд бўлганда давлат иштирокидаги корхоналарнинг кузатув кенгаши аъзолигига давлат улуши бўйича сайланишлари мумкин. Бундан ташқари, 2019 йилнинг 1 апрелидан хўжалик жамиятларининг кузатув кенгаши (банклар кенгаши) таркиби ва ижроия органи аъзоларини норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тасдиқлаш, шунингдек уларни давлат органларининг раҳбарлари ёки раҳбар ўринбосарларига тенглаштириш амалиёти бекор қилинди. Фикримизча, мазкур амалиётнинг бекор қилиниши акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимида манфаатлар қарама-қаршилиги муаммосини бартараф этиш имконини беради.

Таъкидлаш лозимки, муаллифларнинг фикрича, корпоратив бошқарув кодексига келтирилган кузатув кенгаши мустақил аъзосини

Белгилаб берадиган мезонларнинг мураккаблиги, мустақил аъзо мақомини аниқлашда номзоднинг иш фаолиятига доир (жамиятда, унинг шубба ва каффилланган корхоналарида) муддат аксарият ривожланган ва ривожланаётган мамлакатларда сўнгги уч йил этиб белгиланган бўлишига қарамай, Ўзбекистонда бу меъёрнинг беш йил этиб белгиланиши мустақил аъзоликка номзодлар сонини янада чекланишига олиб келаётган эди. Бундан ташқари, акциядорлик жамиятлари кузатув кенгашига мустақил аъзони ким кўрсатиши масаласи кўплаб мунозараларга сабаб бўлиб, бу борада муаллифлик қарашлари ҳам билдирилди. Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 20 мартда қабул қилинган “Мамлакатда ишбилармонлик муҳитини яхшилаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар қабул қилинганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги ЎРҚ-531-сон Қонунининг 4-моддасига мувофиқ, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 223-И-сонли Қонунга ўзгартириш ва қўшимчалар киритилди. Жумладан, мазкур Қонуннинг 76-моддасига киритилган қўшимчага кўра, “Акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилган жамият кузатув кенгаши таркибига камида бир нафар мустақил аъзо киритилиши керак, ушбу аъзо ҳар йили қайта сайланиши мумкин. Бунда давлат ва (ёки) хўжалик бирлашмасининг улуши устун бўлган жамиятларда номзод кўрсатиш ҳамда кузатув кенгашининг мустақил аъзоси бўйича овоз бериш давлат ва (ёки) хўжалик бирлашмасининг вакиллари томонидан амалга оширилади.

Шунингдек, «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунининг 76-моддасида кузатув кенгаши мустақил аъзосини белгилаб берувчи мезонлар ҳам келтирилди (5.3-жадвал). Бу эса, мустақил аъзоларнинг кузатув кенгаши таркибида бўлиши акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилган жамиятлар учун тавсиявий характердан мажбурий характерга айланганлигини билдиради. Айни пайтда, акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилмаган, бироқ корпоратив бошқарув кодексини қабул қилган жамиятлар кузатув кенгаши таркибини шакллантиришда мустақил аъзоларга талаб нуқтаи-назаридан корпоратив бошқарув кодексига ўзгариш ва қўшимчалар киритиш талаб этилади.

5.3-жадвал

Кузатув кенгашининг мустақил аъзоси мезонлари²

<p>Ўзбекистон Республикаси Корпоратив бошқарув кодексига мувофиқ (2016 й.)</p>	<p>Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 223-І-сонли Қонунининг 76-моддасига мувофиқ (2019 й.)</p>
<p>1. Сўнгги беш йил мобайнида акциядорлик жамияти (АЖ), унинг шуъба ва аффилиланган корхоналарида ишламаган шахслар;</p>	<p>1. Сўнгги уч йил мобайнида жамиятда ва (ёки) унинг аффилиланган шахсларида ишламаган шахс;</p>
<p>2. АЖ, унинг шуъба ва аффилиланган корхоналари акциядори бўлмаган шахслар;</p>	<p>2. Жамиятнинг акциядори ва (ёки) унинг аффилиланган шахсининг таъсисчиси (акциядори, иштирокчиси) бўлмаган шахс;</p>
<p>3. АЖ, унинг шуъба ва аффилиланган корхоналари билан қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақининг беш минг баравари миқдоридан юқори суммага тегишли шартномага эга бўлган йирик миждозлари ёки мол етказиб берувчилари билан боғлиқ бўлмаган шахслар;</p>	<p>3. Жамиятнинг ва (ёки) унинг аффилиланган шахсининг йирик миждоз ва (ёки) йирик етказиб берувчиси билан фуқаролик-ҳуқуқий муносабатларда бўлмаган шахс. Бунда қайси миждоз ва етказиб берувчи билан энг кам иш ҳақининг икки минг бараваридан кўп бўлган суммага тенг амалдаги шартнома мавжуд бўлса, ушалар йирик миждоз ва йирик етказиб берувчи деб эътироф этилади;</p>
<p>4. АЖ, унинг шуъба ва аффилиланган корхоналари билан хизмат кўрсатиш юзасидан шартномага эга бўлмаган шахслар;</p>	<p>4. Жамият ва (ёки) унинг аффилиланган шахслари билан бирор-бир келишувга эга бўлмаган шахс, бундан кузатув кенгаши аъзосининг вазифалари ва функциялари бажарилишини таъминлаш билан боғлиқ бўлган ҳоллар мустасно;</p>

² Тадқиқот натижалари асосида муаллифлар томонидан тузилган.

<p>5. АЖ, унинг шуъба ва аффилиланган корхоналари раҳбарлари бўлган ёки сўнгги беш йил мобайнида шундай лавозимларда ишлаган шахснинг оила аъзоси бўлмаган шахслар;</p>	<p>5. Жамиятнинг бошқарув ва ички назорат органларининг ва (ёки) унинг аффилиланган шахсларининг аъзоси бўлган шахснинг ёки сўнгги уч йил ичида уларга аъзо бўлган шахснинг эри (хотини), ота-онаси (фарзандликка олувчиси), фарзанди (фарзандликка олинган боласи), туғишган ва ўғай акаси (укаси) ҳамда опаси (синглиси) бўлмаган шахс;</p>
<p>6. АЖни назорат қилувчи шахс (ёки АЖ устидан жамоа тарзида назорат олиб боровчи гуруҳ ва/ёки ташкилот аъзоси) бўлмаган шахслар;</p>	<p>6. Давлат бошқаруви органининг ёки давлат корхонасининг ходими бўлмаган шахс».</p>
<p>7. АЖ билан фуқаролик-ҳуқуқий шартнома орқали боғлиқ бўлмаган ва АЖнинг соҳаси бўйича юқори турувчи ташкилоти (компания) ёки йирик акциядорининг ходими бўлмаган шахслар.</p>	

Фикримизча, корпоратив бошқа-рув кодекси тавсияларининг амалиётда қўлланилиши ва самарасини мунтазам равишда таҳлил қилиш ва зарурий ўзгаришларни киритиш учун муайян олимлар, эксперт ва амалиётчиларни ўзида бирлаштир-ган махсус ишчи гуруҳи тузилиши мақсадга мувофиқ.

Юқоридаги ўзгаришлардан келиб чиқиб, акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича тузилган махсус саволноманинг таркиби ва мазмунини тўлиқ қайта кўриб чиқиш зарур. Чунки мазкур саволнома, биринчидан, корпоратив бошқарув кодексининг тавсияларини етарли даражада қамраб олмаган, иккинчидан, унинг муайян саволлари ўз аҳамиятини йўқотган.

Кузатув кенгашлари қўмиталарига нисбатан ҳам янги қонун меъёрлари киритилди. Хусусан, «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунининг 74-моддасига киритилган қўшимчаларга мувофиқ:

- энг муҳим масалаларни кўриб чиқиш ва жамиятнинг кузатув кенгашига тавсиялар тайёрлаш учун кузатув кенгаши аъзолари орасидан қўмиталар ташкил этилиши мумкин;

- акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилган жамият фақат мазкур жамият кузатув кенгашининг аъзоларидан таркиб топган аудит қўмитасини ташкил этиши шарт. Жамиятнинг ички аудит хизмати, агар бундай хизмат мавжуд бўлса, ўз фаолиятида аудит қўмитасига ҳисобдордир.

- қўмиталарни шакллантириш ва уларнинг ишлаш тартиби, сони ва таркиби жамиятнинг кузатув кенгаши тўғрисидаги низомда белгиланади.

Фикримизча, акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилган жамиятларда кузатув кенгашининг аудит қўмитаси фақат мустақил аъзолар таркиб топишини қонун меъёрлари билан мустаҳкамлаб қўйиш зарур.

Бундан ташқари, кузатув кенгаши ва ижроия органи аъзоларининг масъулияти ва жавобгарлигини ошириш бўйича ҳам «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида» Қонуннинг 81-моддаси муайян қўшимчалар билан бойитилди. Хусусан:

- Суд жамиятнинг кузатув кенгаши аъзосини, директорини ёки бошқаруви аъзосини жамиятга мулкӣ зарар етказганликда айбдор деб топган тақдирда, ушбу аъзонинг, директорнинг ёки бошқарув

аъзосининг ваколатлари суднинг қарорига кўра, уларнинг хўжалик жамиятларида раҳбарлик лавозимини эгаллаши тақиқланган ҳолда, бир йилдан кам бўлмаган муддатга тугатилиши мумкин.

- жамиятнинг кузатув кенгаши аъзоси, директори ёки бошқаруви аъзоси, шунингдек ишончли бошқарувчи жамиятга чалғитувчи ахборот ёки била туриб ёлғон ахборот тақдим этганлиги ёхуд ўзлари ёки ўз аффилиланган шахслари томонидан фойда (даромад) олиш мақсадида йирик битим тузишни ва (ёки) йирик битим тузиш ва (ёки) аффилиланган шахслар билан битимлар тузиш тўғрисида қарор қабул қилишни таклиф этганлиги натижасида етказилган зарар учун жавобгарликка тортилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 26 апрелдаги “Давлат активларини бошқариш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ВМҚ-356-сонли қарорига мувофиқ, давлат ташкилотлари раҳбарлари ёки раҳбар ўринбосарлари, шунингдек ходимлари бўлган хўжалик жамиятлари кузатув кенгашлари (банк кенгашлари) аъзоларига ҳақ тўлаш ва (ёки) ўз функцияларини амалга ошириш билан боғлиқ харажатларни қоплаш бир чоракда энг кам ойлик иш ҳақининг 50 баробаридан кўп бўлмаган миқдорда амалга оширилади. Ушбу миқдорни белгилашда давлат ташкилотининг раҳбари ёки ходими бўлган аъзонинг хўжалик жамияти фаолиятининг тегишли соҳасини ривожлантиришга қўшган шахсий ҳиссасини инобатга олинади. Бу эса, ўз навбатида, хўжалик жамиятлари кузатув кенгаши фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларини ишлаб чиқиш, хусусан, ҳар бир аъзонинг жамият ривожланишига қўшган шахсий ҳиссасини аниқлаш ва ўлчаш тартибини шакллантиришни тақозо этади.

Эътиборли жиҳати шундаки, эндиликда давлат ташкилоти раҳбарлари ва ходимлари бир пайтнинг ўзида ҳақ тўланадиган кузатув кенгашларининг аъзолари сифатида иккитадан кўп бўлмаган хўжалик жамияти фаолиятида иштирок этиши мумкин.

Фикримизча, юоридаги чекловлар хўжалик жамиятлари кузатув кенгашларида давлат ташкилоти раҳбарлари ва ходимларининг улушини камайтиришга хизмат қилиши, мукофот миқдорининг энг кам ойлик иш ҳақининг 50 баробаридан ошмаслиги чегараси давлат ташкилотида ишламайдиган аъзоларга нисбатан ҳам бирдек қўлланилишини аниқлатмаслиги керак. Акс ҳолда кузатув кенгаши аъзоларида

мотивациянинг етишмаслиги умумий бошқарув самарадорлигининг тушиб кетишига сабаб бўлиши мумкин.

3. Акциядорлик жамиятлари ижро органини тайинлашни танлов асосида амалга ошириш.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 14 январдаги “Ўзбекистон Республикаси Давлат активларини бошқариш агентлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги ПҚ-4112-сонли қарорига мувофиқ, хўжалик жамиятининг ижро органи (раҳбар ва раҳбар ўринбосарлари) танлов асосида юқори малакали, шу жумладан хорижий мутахассислар орасидан танлаб олинади ва давлат органлари, ташкилотлар ёки уларнинг мансабдор шахслари билан келишилмасдан акциядорлар умумий йиғилиши ёки кузатув кенгаши қарори билан тайинланади.

Республикаимизнинг аксарият акциядорлик жамиятлари ижроия органи раҳбарини тайинлашни танлов асосида ўтказиш бўйича ички тартиб ёки низомларни ишлаб чиққан бўлиб, унда номзодларни саралаш учун мезонлар акс эттирилган. Ушбу танловларда хорижий менежерларнинг иштирок этиши ҳам кўзда тутилган. Биргина тижорат банклари мисолида оладиган бўлсак, авваллари тижорат банклари Бошқарув раислигига номзод Марказий банк билан келишилган ҳолда лавозимга тайинланар ва кейинчалик банк акциядорлари умумий йиғилишида тасдиқланар эди. Энди мазкур талаб бекор қилинди ва “Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисида”ги Низомга тегишли ўзгаришлар киритилди. Амалдаги тартибга кўра Банк бошқаруви раиси Банк кенгаши қарори билан тайинланади ва кейинчалик акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тасдиқланади. Ушбу мақсадда танлов амалга оширилади ва бунда хорижий менежерлар ҳам иштирок этиши мумкин.

Шунга қарамай, хорижий менежерларни корхоналаримиз бошқарув тизимига жалб этиш бўйича кўрилган чораларни етарли даражада самарали деб ҳисоблаб бўлмайди. Фикримизча, етакчи хорижий компанияларда етарлича иш тажрибаларига эга бўлган ватандошларимизни маҳаллий корхоналаримиз менежментига жалб этиш бўйича тизимли ишларни давом эттириш керак.

4. Ахборот очиклигини таъминлашни янада кучайтириш

Республикамизда ушбу йўналишда амалга оширилган муҳим ишлардан бири – Корпоратив ахборотлар ягона порталининг ишга туширилиши бўлди. Шунингдек, корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича махсус саволномада муҳим мезонлар сифатида ахборот очиклигига катта урғу берилди. Бунинг натижасида акциядорлик жамиятларининг веб-саҳифаларида корпоратив ахборотларни давлат тилида, рус ва инглиз тилларида чоп этиш йўлга қўйилди.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 29 апрелдаги “Республика иқтисодиётига тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни жалб қилиш механизмларини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4300-сонли қарорига мувофиқ, инвесторлар билан муносабатларнинг замонавий шакллари, “Road Show”, инвестиция ва бизнес форумларини ташкил этиш, “Invest in Uzbekistan” ягона, мувофиқлаштирилган ахборот компаниясини ишлаб чиқиш, тарғибот ва кенг хабардор қилиш ва ушбу мақсадда батафсил, тушунарли ахборот ресурсларини тайёрлаш вазифалари белгиланди.

“Мамлакатда ишбилармонлик муҳитини яхшилаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар қабул қилинганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги ЎРҚ-531-сон Қонунига мувофиқ, акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси varaғига киритилган жамият Корпоратив ахборотнинг ягона порталида ва жамиятнинг расмий веб-сайтида бошқа юридик шахсларнинг 5 ва ундан ортиқ фоиз акцияларига (улушларига, пайларига) эгалик қилиши тўғрисидаги ахборотни эълон қилиши шарт этиб белгиланди. Бунда мазкур ахборот акциялар (улушлар, пайлар) олинган пайтдан эътиборан 72 соат ичида эълон қилиниши керак.

Шунга қарамай, акциядорлик жамиятлари томонидан эълон қилинадиган ҳисоботлар асосан молиявий характер касб этиб, корпоратив бошқарув ҳолати, кодекс тавсияларига риоя этиш бўйича амалга оширилган ишларни ҳисобот шаклида ошкор қилиб бориш амалиёти ривожланмасдан қолмоқда.

5. Миноритар акциядорларни ҳимоя қилиш тизимини такомиллаштириш

Республикада акцияларни бирламчи (IPO) ва иккиламчи (SPO) оммавий таклиф этиш амалиётининг ривожланиши миноритар акциядорлар сонининг ортишига хизмат қилмоқда. Айни пайтда, миноритар акциядорларнинг хўжалик жамиятлари бошқарувидаги ролини ошириш зарурати мавжуд. Хусусан, акциядорлик жамиятларида миноритар акциядорлар кўмитасини тузиш амалиёти оммалашмасдан қолмоқда. Бу мақсадда, миноритар акциядорлар кўмитаси аъзолигига сайлов тартибини қайта кўриб чиқиш, хусусан, кузатув кенгашига номзод кўрсатган, бироқ номзодлари кузатув кенгашига сайланмаган акциядорларнинг миноритар акциядорлар кўмитаси аъзоларини сайлаш жараёнида иштирок этишини таъминлашга доир тузатишлар талаб этилади.

Миноритар акциядорларнинг жамият бошқарувидаги ролини ошириш мақсадида акциядорлар умумий йиғилиши кун тартибидаги масалалар юзасидан умумий позицияни шакллантириш учун ҳуқуқий асос вазифасини ўтовчи “Акциядорлик келишувларини тузиш тартиби тўғрисида”ги Низом ишлаб чиқилиши ва оммалаштирилиши зарур.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 5 февралдаги “Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг «бизнес юритиш» йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтингини яхшилашга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4160-сонли қарорига мувофиқ, 2019 йил 1 мартдан бошлаб миноритар акциядорларни ҳимоя қилиш мақсадида:

- акциядорларга йирик битим ва аффилиланган шахслар билан қиймати жамият соф активлари миқдорининг 10 ва ундан ортиқ фоизини ташкил қилувчи битим тузиш натижасида жамиятга етказилган зарар учун кузатув кенгашининг манфаатдор аъзосини суд тартибида жавобгарликка тортиш ҳуқуқи берилди;

- масъулияти чекланган ёки кўшимча масъулиятли жамият фаолияти юзасидан қайсидир масалада келишувга эришилмаганлиги сабабли қарор қабул қилиш учун етарли овоз бўлмаганда, вужудга келган зиддиятли вазият суд тартибида ҳал қилинадиган бўлди;

- акциялар бўйича ҳисобланган дивидендларни Қимматли қоғозлар марказий депозитарийси ёки инвестиция воситачилари орқали тўлаш механизми жорий этилди.

Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунининг 46-моддасига асосан, қимматли қоғозларнинг номинал сақловчилари Марказий депозитарий ва инвестиция воситачилари ҳисобланади. Бироқ республикамизда қимматли қоғозларнинг номинал сақловчилари акциядорлар номидан овоз бериш имкониятига эга эмас. Бу эса, амалда кўплаб миноритар акциядорларнинг жамият бошқарувида фаол иштирок этмасдан қолишига ҳам сабаб бўлмоқда.

6. Блокчейн технологияларини акциядорлик жамиятлари бошқарув тизимига жорий этиш.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 3 июлдаги “Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3832-сонли қарорига мувофиқ, 2018-2020 йилларда амалга ошириладиган “Блокчейн” технологияларини ривожлантириш дастурида 2021 йил 1 январдан бошлаб “блокчейн” технологияларини давлат органлари фаолиятига, жумладан бошқа давлат органлари ва ташкилотлари билан ҳамкорлик қилишда, давлат харидларини амалга оширишда, давлат хизматларини кўрсатишда, шахс тўғрисидаги маълумотларни верификациялашда татбиқ этиш, устав фондида давлатнинг иштироки устувор бўлган йирик тижорат ташкилотларининг корпоратив бошқаруви тизимига, жумладан бизнес-жараёнларни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, маъмурий ва операцион жараёнларни мақбуллаштириш, шунингдек, замонавий менежментни татбиқ этиш ва ресурсларни бошқариш учун татбиқ этиш кўзда тутилган.

Блокчейн анъанавий корпоратив бошқарув тизими самарадорлиги билан боғлиқ муаммолар, хусусан, акциядорлар ва компания ўртасидаги муносабатлар учун “ақлли” ечимларни таклиф этадиган технологиядир (Lafarre va Van der Elst., 2018).

Фикримизча, блокчейн технологияларини хўжалик жамиятлари корпоратив бошқарувида қўллаш қуйидаги қўшимча имкониятларни юзага келтиради:

- акциядорлар умумий йиғилишини ташкил этиш ва ўтказиш тизимини модернизация қилиш, хусусан, блокчейн технологиялари ёрдамида виртуал умумий йиғилишларда овоз бериш;

- блокчейн муҳитида шаффофлик ва ишончни мустаҳкамлаш орқали агентлик муаммосини ҳал этиш учун янгича ечим бўлиб хизмат қилиши;
- “ақлли шартномалар”ни кенг жорий этиш;
- манфаатдор томонларнинг “ҳамкорлик”ка асосланган бошқарувдаги иштирокини кучайтириш.

Республикада корпоратив бошқарувнинг замонавий усуллари жорий этиш, корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига риоя қилиш бўйича ташаббускорлик аксарият ҳолларда давлат иштирокидаги акциядорлик жамиятларида кузатилмоқда. Бу эса, корпоратив бошқарувнинг замонавий механизмларини жорий этишнинг давлат сиёсати даржасига кўтарилганлиги билан ҳам изоҳланади. Айни пайтда, хўжалик юрителикнинг бошқа ташкилий-ҳуқуқий шаклларида корпоратив бошқарув механизмларини жорий этиш суут даражада йўлга қўйилган. Чунончи, хусусий секторда кўпчилик масъулияти чекланган жамият шаклида фаолият юрителикни мақбул ҳисоблайди. Бу эса акциядорлик жамияти ташкилий-ҳуқуқий шаклининг, қатор қўшимча имкониятларга эга бўлишига қарамай, ҳанузгача инвестиция жиҳатидан етарлича жозибадор эмаслигидан далолат беради.

5.3. Тўртинчи саноат инқилобига ўтиш шароитида корхоналар бошқаруви самарадорлигини оширишнинг инновацион йўналишлари

Бугунги рақобатга асосланган бизнес муҳити шароитида компаниялар самарадорликни оширишга қаратилган бошқарув қарорларини тезкор қабул қилишда улкан маълумотлар (Big Data) билан ишлашда муайян қийинчиликларга дуч келмоқда. “Ақлли” таҳлил воситаларига эга бўлмаслик оқибатида қатор компаниялар улкан маълумотларни бошқаришга тайёр эмаслар.

Маълумки, ҳар бир саноат инқилоби ортидан ишлаб чиқариш самарадорлигининг ортиши юз берган. Ҳозирги кунда дунёнинг етакчи мамлакатлари тўртинчи саноат инқилобига (Саноат 4.0, “Industry 4.0”) ўтиш бўйича ўз стратегияларини фаол ишлаб чиқмоқдалар ва илғор ташаббусларни илгари сурмоқдалар. “Саноат 4.0” концепцияси илк бор 2011 йилнинг ноябрида Германия Ҳукумати томонидан 2020 йил учун юқори технологиялар стратегияси сифатида илгари сурилди. 2013 йилнинг апрел ойида Германиянинг Ганновер шаҳрида бўлиб ўтган саноат ярмаркасида “Саноат 4.0” атамаси яна бир бор тилга

олинди ва Германиянинг миллий стратегияси сифатида қараладиган бўлди. Бироқ кўп ўтмай ушбу концепция оммалашиб, янги саноат инқилобини ифодалаш учун қўлланила бошлади.

Тўртинчи саноат инқилоби меҳнат ресурслари, жараёнлар, тизимлар ва машиналарнинг моддий ва рақамли интеграциясини кўзда тутиб, киберфизик тизимлар (Cyber-Physical System, CPS), ҳамкорлик қилувчи роботлар, виртуал реаллик, мукамал маълумотлар таҳлили, сенсорлар, 3-D нашр каби таркибий қисмларни ўз ичига олади.

“Саноат 4.0”нинг мақсади реал вақт режимида ишлаб чиқариш жараёнидаги инсонлар, маҳсулотлар ва қурилмаларнинг ўзаро муносабатларига асосланувчи юқори мослашувчан, персоналлашган ва рақамли маҳсулот ва хизматларни ишлаб чиқариш моделини қуриш ҳисобланади.

Тўртинчи саноат инқилоби шароитида ишлаб чиқаришни янада рақамлаштириш, ахборот сифимини ошириш, ихтисослашув ва экологик барқарор бўлишини рағбатлантириш мақсадида рақамли ва ақли фабрикаларни йўлга қўйишда киберфизик тизимга таянилади. Бунда киберфизик тизимлар деганда мукамал таҳлил тизимларини физик ускуналар билан биргаликда коммуникацион технологияларга интеграциялашувига айтилади¹³⁹. Киберфизик тизим ҳисоблаш, коммуникациялар ва назоратнинг интеграциялашган тизимидир¹⁴⁰.

Саноат 4.0 учун зарур бўлган муҳим технологиялар сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш ўринлидир:

1. Киберфизик тизимлардан киберфизик ишлаб чиқариш тизимларига (Cyber-Physical Production Systems) ўтиш. 2006 йилда илк бор виртуал ва моддий дунёни бирлашишини ифодаловчи концепция сифатида Дж.Тручард (Dr. James Truchard) томонидан киритилган.
2. Мобил интернет ва буюмлар интернет технологиялари
3. “Булутли” ҳисоблаш технологияси.
4. Улкан маълумотлар ва такомиллашган таҳлил воситалари.

Рақамлаштириш даври бизнес секторларига киришдаги чекловларнинг сезиларли даражада пастлиги, кўлам самарасининг юқорилиги,

¹³⁹ Shi, J., J., Wan, H., Yan, H. Suo. "A survey of cyberphysical systems." *Wireless Communications and Signal Processing (WCSP)*, 2011 International Conference on. IEEE, 2011.

¹⁴⁰ Lee E. A., "Cyber physical systems: Design challenges," in *Object Oriented Real-Time Distributed Computing (ISORC)*, 2008 11th IEEE International Symposium on. IEEE, 2008, pp. 363-369.; J. Shi, J. Wan, H. Yan, and H. Suo, "A survey of cyberphysical systems," in *Wireless Communications and Signal Processing (WCSP)*, 2011 International Conference on. IEEE, 2011, pp. 1-6.

шунингдек, бизнес моделлари ва инновациялар ҳисобига жадал суръатларда ҳаракатланувчи янги рақобатчиларнинг пайдо бўлишига замин яратди.

Ташкилотлар истеъмолчилар учун қиймат яратиш ва рақобатдаги устунликларини мустаҳкамлашда ахборот ва коммуникацион технологиялардан тобора кенгроқ фойдаланмоқдалар. Рақамлаштириш шароитида менежерларнинг роли ва вазифалари ҳам табиийки ўзгариб боради. Рақамли технологиялар даври саноатнинг барча тамоқларида ўзгаришларни рағбатлантирган ҳолда, қарор қабул қилиш, уларнинг ижроси ва тескари алоқалар жараёнларини такомиллаштиришни тақозо этмоқда. Шунга мос равишда, раҳбар ходимлар асосий эътиборини қийинчиликларсиз трансформацияланадиган глобал малака ва компетенцияларни ривожлантириш ва ўзлаштиришга қаратмоқдалар.

Ўзбекистонда ҳам рақамли иқтисодиётни шакллантиришнинг норматив-ҳуқуқий базасини мустаҳкамлаш йўлида муҳим қадамлар қўйилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 3 июлдаги “Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3832сонли қарори қабул қилиниб, унга мувофиқ, рақамли иқтисодиётни жорий этиш ва ривожлантириш соҳасидаги ваколатли орган белгиланди, крипто-активлар айланмаси ва уни тартибга солиш масалаларига аниқлик киритилди. Эътиборли жиҳати шундаки, мамлакатимизда крипто-активлар айланмаси махсус норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинадиган бўлди. Бундан ташқари, юридик ва жисмоний шахсларнинг крипто-активлар айланмаси билан боғлиқ операциялари, жумладан норезидентлар томонидан амалга ошириладиган операциялар солиқ солинадиган объект ҳисобланмайди, мазкур операциялар юзасидан олинган даромадлар эса солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар бўйича солиқ солинадиган базага киритилмайди. Шунингдек, крипто-активлар айланмаси соҳасидаги фаолиятни амалга ошириш учун белгиланган тартибда лицензия олган шахслар томонидан ўтказиладиган крипто-активлар айланмаси билан боғлиқ валюта операцияларига валютани тартибга солиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормалари татбиқ этилмайди.

2018-2020 йиллар учун қабул қилинадиган «Блокчейн» технологияларини ривожлантириш дастурида крипто-активлар айланмаси соҳасидаги фаолиятни, жумладан мазкур фаолиятни ташкил этишнинг ҳуқуқий асосларини яратиш орқали жорий этиш ва ривожлан-

тириш, бунда крипто-активларни маҳаллий ва халқаро крипто-биржаларда реализация қилиш имкониятини назарда тутиш, 2021 йил 1 январдан бошлаб «блокчейн» технологияларини давлат органлари фаолиятига, жумладан бошқа давлат органлари ва ташкилотлари билан ҳамкорлик қилишда, давлат харидларини амалга оширишда, давлат хизматларини кўрсатишда, шахс тўғрисидаги маълумотларни верификациялашда татбиқ этиш, устав фондида давлатнинг иштироки устувор бўлган йирик тижорат ташкилотларининг корпоратив бошқаруви тизимига, жумладан бизнес-жараёнларни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, маъмурий ва операцион жараёнларни мақбуллаштириш, шунингдек, замонавий менежментни татбиқ этиш ва ресурсларни бошқариш учун татбиқ этиш кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 2 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикасида крипто-биржалар фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-3926-сонли ҳамда 2018 йил 2 сентябрдаги ““Рақамли ишонч” рақамли иқтисодиёт ривожланишини кўллаб-қувватлаш фондини ташкил этиш тўғрисида”ги ПҚ3927-сонли қарорлари ҳам рақамли иқтисодиётни ривожлантиришда муҳим роль ўйнайди. Қимматли қоғозлар тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларининг криптоактивлар ва криптобиржалар фаолиятига татбиқ этилмаслиги ҳам инвесторлар ва стартап лойиҳаларини амалга оширувчилар учун жозибадорликни шакллантиришга хизмат қилади.

Ҳозирги кунда технологиялар боис бизнес муҳитида юз бераётган жадал ўзгаришлар, мижозлар ва рақобатчиларнинг глобаллашуви, тартибга солиш ва савдонинг янада мураккаблашуви, акцияга эгаликнинг концентрациялашуви ва акциядор фаоллигининг ортиши, малакали иқтидорларга глобал даражада кураш каби тенденциялари юз бермоқда. Бунга жавобан компаниялар корпоратив бошқарувида ҳам қатор ўзгаришлар содир бўлмоқда. Хусусан, директорлар кенгашининг бошқарув раиси ва умуман менежмент билан муносабатлари қайта кўриб чиқилмоқда. Зарурат боис, директорлар кенгаши “назорат қилиш”дан “ҳамкорлик қилиш”га томон фаолиятини ўзгартирмоқда. Айни пайтда, “ҳамкорлик модели” куйидаги таркибий қисмларни тақозо этади:

- бошқарув раисини танлаш жараёнини режалаштириш ва муваффақиятли амалга ошириш;
- стратегияни ишлаб чиқиш билан фаол шуғулланиш;

- рискларни аниқлаш ва уларни юмшатиш режаларини ишлаб чиқиш;
- акциядорларга эътиборни кучайтириш ва шу орқали уларнинг ишончини мустаҳкамлаш.
- натижадорликни самарали рағбатлантириш.

Шундай қилиб, ҳисобдор ва ваколатларидан тўғри ва самарали фойдалана оладиган бошқарув билан биргаликда фаолият юритиш орқали директорлар кенгаши барча манфаатдор томонлар учун юқори даражада ўзгарувчан рақармли иқтисодиёт шароитида ҳам муҳим ва узоқ муддатли қиймат яратиши мумкин.

Фикримизча, жадал ўзгаришлар шароитида акциядорлик жамиятлари бошқаруви самарадорлигини оширишда қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ саналади:

- инновациялар ва конвергенциялар шароитида рақобат стратегиясини назорат қилиш;
- рискларни бошқариш такомиллаштириш орқали бозорни эгаллаш имкониятларини ошириш;
- ўзгарувчан геосиёсий ва тартибга солиш муҳитига мослашиш;
- узоқ муддатли капитални тақсимлаш стратегияларини оптималлаштириш;
- иқтидорларни топиш ва келажак ишчи кучини жалб этиш;
- стратегик мувофиқлаштириш орқали директорлар кенгаши таркибини мустаҳкамлаш.

Замонавий шароитларда хўжалик бирлашмалари ва жамиятларда корпоратив бошқарувнинг инновацион ривожланишини таъминлаш учун қуйидаги таклифларни амалиётга жорий этиш юқори самара бериши мумкин:

1. Директорлар кенгаши ва менежмент ўртасидаги ижтимоий мустақилликни таъминлаш.
2. Директорларнинг ваколатлари муддатларига чеклов ўрнатиш, шунингдек, уларнинг хилма-хил ташкилотлардан бўлишини таъминлаш.
3. Директорларни қобилиятлари, малака ва тажрибалари асосида қатъий танлаш.
4. Коррупция рискин камайтириш мақсадида барча даражаларда аудит қўмиталарини жорий этиш.

5. Киберхавфсизликни ошириш, хусусан, ички ахборотларни бошқариш, хайкерлик хужумларини бартараф этиш, директорлар кенгаши учун платформалар хавфсизлигини таъминлаш.

Маълумки, рақамли технологиялар “остин-устун” қилувчи (disruptive) характерга эга, яъни бундай инновациялар ёрдамида янги бозорлар юзага келади ва анъанавий бозорлар таназзулга юз тутди. Мамлакатлар иқтисодий тараққиётида рақамли иқтисодиётнинг ўрни ва аҳамияти ортиб бораркан, ривожланган ва ривожланаётган мамлакатлар ўртасида рақамли трансформацияда ортда қолмаслик, юзага келадиган имкониятларнинг катта улушига эга чиқиш борасида кескин рақобат пайдо бўлиши муқаррардир.

БМТнинг савдо ва тараққиёт бўйича комиссияси (ЮНКТАД) ҳисоботида рақамли иқтисодиёт “товар ва хизматларни ишлаб чиқариш учун Интернет асосида рақамли технологиялардан фойдаланиш” сифатида талқин этилган¹⁴¹.

Табиийки, ташкилий ўзгаришлар, технологик инновациялар ва бошқа номоддий рақамли активларни (рақамли маълумотлар) ривожлантириш учун катта миқдордаги инвестициялар зарур. Бироқ, рақамли технологиялар ва “улкан маълумотлар”га инвестиция киритиш иқтисодиётнинг барча иштирокчиларидан янги компетенцияларни тақозо этмоқда. Шунга қарамай, рақамли иқтисодиётга инвестиция киритиш ваъда қилинган рақамли дивидендларни олишни кафолатламайди. Бошқача айтганда, рақамли иқтисодиёт учун сафарбар қилинган инвестициялар билан ҳамоҳанг тарзда бу соҳани ривожлантириш стратегиялари, янги сийосат, янги билим ва кўникмалар, янги институтлар ҳам шакллантирилиши керакки, пировардида бу жараёнда давлатнинг роли ҳам ўзгаради.

Айни пайтда, маълумотлар ҳажмининг ортишига монанд тарзда киберхавфсизлик масаласи ҳам кун тартибидаги долзарб масалалар қаторида турибди. Хусусан, корпоратив маҳфий маълумотлар базасини бузиб кириш ҳолатлари ортмоқда. Бунга жавобан кибер маконни ҳимоялаш ва тартибга солишга нисбатан ёндашувлар ҳам пайдо бўлмоқда. Европа Иттифоқи ва АҚШ “буюмлар интернетини”, “маълумотлар иқтисодиёти” каби туб ўзгаришлар учун сийосат ва меъёрий асосларни белгилаш учун курашмоқда.

¹⁴¹ UNCTAD. (2017). World Investment Report 2017. Investment and the Digital Economy. Geneva. 237 p. URL: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2017_en.pdf

Одатда ишлаб чиқариш омилларидан фойдаланишда самарадорликнинг пасайиб бориши қонуни (a law of diminishing returns) амал қилса, рақамли иқтисодиётда билимдан (knowledge) фойдаланиш кўламининг ортиб бориши билан самарадорликнинг ошиши (a law of increasing returns) кузатилади¹⁴². Бошқача айтганда, билимдан қанчалик кўп фойдаланилса, рақамли иқтисодиёт самарадорлиги шунчалик юқори бўлади.

Саноат 4.0 инқилобига ўтиш учун ақлли ишлаб чиқариш ўзида асосан тўртта элементни, яъни киберфизик тизимлар (реал ва виртуал оламни бирлаштириш учун), буюмлар интернетини, хизматлар интернетини ва ақлли фабрикани бирлаштириши керак¹⁴³.

Саноат 4.0 концепцияси асосида ақлли ишлаб чиқариш (Smart Manufacturing) ётади. Ақлли ишлаб чиқариш технологиялари жуда ранг-баранг бўлиб, корхона ресурсларини режалаштириш (Enterprise Resource Planning), кузатувчи назорати ва маълумотларни олиш (Supervisory Control and Data Acquisition (SCADA)), сенсорлар, актуаторлар ва дастурланадиган мантиқий назорат инструментлари (Sensors, actuators and Programmable Logic Controllers (PLC)), ишлаб чиқаришни амалга ошириш тизими (Manufacturing Execution System (MES)), машиналар коммуникацияси (Machine-to-machine communication (M2M)), жараёнлар симуляцияси (Simulation of processes), ишлаб чиқаришни режалаштиришга сунъий интеллектни қўллаш

(Artificial Intelligence for planning of production), роботлар, мослашувчан ва автоном линиялар, энергия самарадорлигини мониторинг қилиш тизимлари, хом-ашё ва тайёр маҳсулотларни идентификация қилиш ва кузатиш тизими (Identification and traceability of raw materials and final products) кабиларни қамраб олади.

Бундан ташқари, ақлли таъминот занжири (Smart Supply Chain) ва ишни ақлли (Smart Working)ташқил этиш ҳам ўзига хос рақамли технологиялардан фойдаланишни талаб этади. Хусусан, бундай технологиялар қаторига мол етказиб берувчилар, истеъмолчилар ва бошқа компаниялар билан ҳамкорлик учун платформалар яратилиши, ишлаб чиқаришни масофадан кузатиш (Remote monitoring of production), таъминот ва хизмат кўрсатиш учун кенгайтирилган реаллик (Augmen-

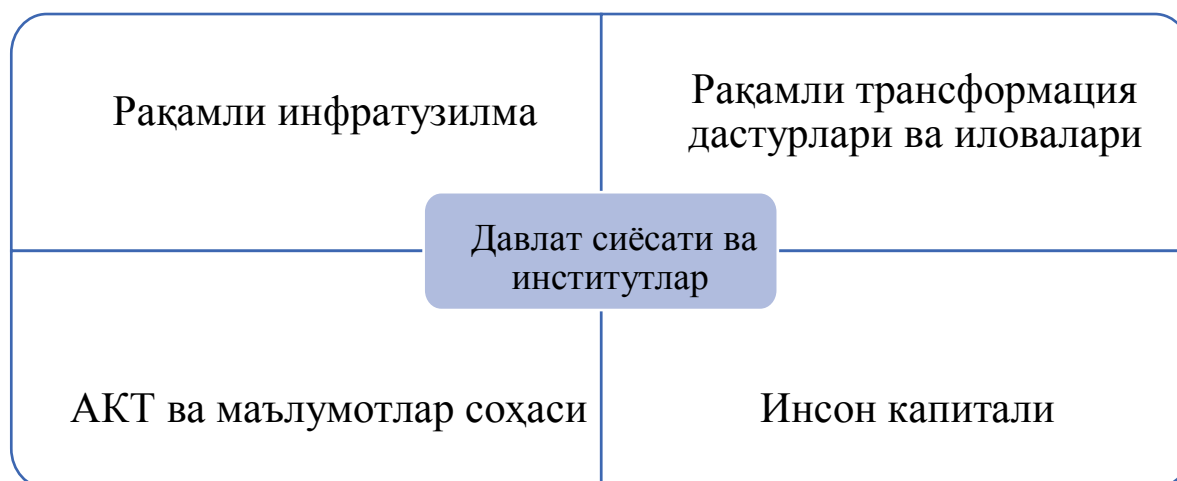
¹⁴² Blueprint To The Digital Economy: Creating Wealth in the Era of Ebusiness / edited by Don Tapscott, Alex Lowy, and David Ticoll/ Copyright © 1998. P 20.

¹⁴³ Greengard, S. (2015), The Internet of Things, MIT Press, Cambridge and London.

ted reality for maintenance), ишчиларни ўқитиш учун виртуал реаллик, маҳсулотларни ривожлантириш учун кенгайтирилган ва виртуал реаллик (Augmented and virtual reality for product development), ходимлар билан ҳамкорлик қиладиган роботлар (Collaborative robots) каби-ларни киритиш мумкин.

Бироқ юқоридаги ақлли технологияларни қўллаш учун, аввало, Саноат 4.0 базавий технологиялари (Industry 4.0 base technologies), яъни булутли ҳисоблаш, буюмлар интернет, улкан маълумотлар ва ақлли аналитик тизимлар зарур. Тадқиқотчилар А.Франк ва бошқалар Саноат 4.0 технологияларини амалга оширишнинг мураккаблиги даражасидан келиб чиқиб таснифлаш, босқичларга бўлиш ва тизимлаштиришга муваффақ бўлган¹⁴⁴.

Рақамли трансформация рақамли технологияларни қўллаш орқали бизнес самарадорлигини оширишга, хусусан, янги бизнес моделларини яратиш ва мижоз тажрибасини яхшилашга хизмат қилади¹⁴⁵. Бу ўринда рақамли трансформацияни муваффақиятли амалга ошириш унинг экотизимини самарали ташкил этишга узвий боғлиқ (5.1-расм).



5.1-расм. Рақамли трансформация экотизими¹⁴⁶

¹⁴⁴ Frank, A. G., Dalenogare, L. S., & Ayala, N. F. (2019). *Industry 4.0 technologies: implementation patterns in manufacturing companies*. *International Journal of Production Economics*. doi:10.1016/j.ijpe.2019.01.004

¹⁴⁵ Piccinini, E., Hanelt, A., Gregory, R., Kolbe, L., 2015. Transforming industrial business: the impact of digital transformation on automotive organizations. In: International Conference of Information Systems, Forth Worth, TX

¹⁴⁶ Hanna, N. A Role for the State in the Digital Age. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 7, 5 (2018). <https://doi.org/10.1186/s13731-018-0086-3>

Эмпирик тадқиқотлар кўрсатишича, саноат тармоқларида рақамли трансформацияга ундовчи омиллар (драйверлар) сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин¹⁴⁷:

- мижозларга эътиборни кучайтириш ва қийматни дифференциациялаш (Customer focus & value differentiation);
- харажатлар самарадорлиги – жараён самарадорлиги (Cost efficiency - process efficiency);
- атроф-муҳит барқарорлиги (Environmental sustainability);
- ишчилар хавфсизлиги (Workers safety);
- ишлаб чиқариш самарадорлиги (Productivity);
- бозор концентрацияси/глобаллашув (Market focus / globalization); - қарор қабул қилиш жараёнини енгиллаштириш ва унга кўмаклашиш (Decision-making support); - саноатнинг идиосинкразияси (Idiosyncrasies of the industry).

Айрим тадқиқотчилар фикрича, рақамли трансформация стратегияси қуйидаги йўналишларда трансформацияни ташкил этишни тақозо этади: технологиялардан фойдаланиш, қиймат яратишдаги ўзгаришлар, тузилмавий ўзгаришлар ва молиявий жиҳатлар¹⁴⁸.

Фикримизча, рақамли трансформация стратегияси компаниянинг умумий корпоратив стратегияси, операцион стратегияси ва бошқа функционал стратегиялари билан мувофиқлаштирилиши ва ҳамоҳанг бўлиши, уни ишлаб чиқишда комплекс ёндашув талаб этилади.

Саноат 4.0 инқилоби шароитларига мослашиш ва бу мақсадда муваффақиятли рақамли трансформацияни амалга оширишга комплекс ёндашиш, бошқача айтганда, рақамли трансформациянинг экотизимини шакллантириш ва унинг элементлари ўртасидаги муносабатларни тўғри ташкил этиш муҳим аҳамиятга эга. Айни пайтда, “Рақамли Ўзбекистон -2030” стратегиясининг қабул қилинганлиги эътирофга молик воқея бўлиб, бу соҳадаги давлат сиёсатининг устувор йўналишларини белгилаб беради. Бироқ мазкур стратегияни амалга ошириш фонида бизнес ҳамжамиятининг рақамли трансформация қилиниши қандай суръатларда кечиши, рағбат ва қўллаб-қувватлаш

¹⁴⁷ Lammers, T., Tomidei, L., & Regattieri, A. (2018). What Causes Companies to Transform Digitally? An Overview of Drivers for Australian Key Industries. 2018 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET). doi:10.23919/picmet.2018.8481810

¹⁴⁸ Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). *Digital Transformation Strategies. Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339–343. doi:10.1007/s12599-015-0401-5

тизимини жорий этиш, рақамли технологияларни фаол қўллаш ва инновацион бизнес моделларини шакллантириш ҳисобига бизнес самарадорлигига эришиш алоҳида эътибор қаратиладиган жиҳатлардир.

Шунингдек, рақамли компетенциялар, ходимларни ўқитиш ва қайта тайёрлашга эътиборни кучайтириш зарур. Зеро, инсон капиталига киритилган бугунги инвестиция яқин истиқболда рақамли дивидендларни олишни кафолатлашга хизмат қилади.

Хулоса сифатида шуни қайд этиш керакки, тўртинчи саноат инқилобига ўтиш шароитида акциядорлик жамиятлари корпоратив ахборот тизимларини такомиллаштириш, бошқарув фаолиятига блокчейн технологияларини кенг жорий этиш, бошқарув ва назорат органлари фаолиятида рақамли технологиялардан фойдаланиш кўламини кенгайтириш миллий иқтисодиётнинг етакчи тармоқлари рақобатбардошлигини оширишга, мамлакат иқтисодиётининг инновацион ривожланиши суръатларини таъминлашга хизмат қилади.

ХУЛОСА

Тадқиқотларга асосланиб, мамлакатимизда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими ривожланишида корпоратив ахборотлар очиклигига эътибор ва талабнинг кучайиб бораётганлигини қайд этиш ўринлидир.

Кодекс таркиби ва мазмуни жиҳатидан ахборотларнинг очиклиги ва тўлиқлиги масалаларини кенг қамраб олганлиги, шунингдек, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича махсус саволномада ҳам ахборот очиклигига доир саволлар салмоғининг юқорилиги юқоридаги фикримизни тасдиқлашга хизмат қилади. Таҳлилларимиз кўрсатишича, Ўзбекистонда акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашнинг услубиётини такомиллаштиришга зарурият мавжуд.

Фикримизча, корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини ошириш ва уни баҳолаш услубиётини такомиллаштириш бўйича қуйидаги **илмий таклиф ва амалий тавсияларни** жорий этишни мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз:

Биринчидан, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш бўйича саволномадан Корпоратив бошқарув кодексини жорий этишга тайёргарлик жараёнларини баҳолаш бўйича саволларни тўлиқ чиқариб ташлаш зарур. Таҳлилларимиз кўрсатишича, 2016 йилдан бошлаб акциядорлик жамиятларининг мазкур саволлар бўйича олган баллари ўзшаришсиз қолмоқда. Дастлабки босқичда, кодекс тавсиялари моҳиятини англаш ва уни жорий этишга тайёргарлик юқори аҳамият касб этгани табиий, албатта. Бироқ, ҳозирги кунда кодексни жорий этишга тайёргарликдан кўра, унинг тавсияларини жорий этишни тўлиқ қамраб олиш муҳимроқ саналади.

Иккинчидан, корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига риоя қилиш даражасини тўлиқ баҳолаш имкониятига эга бўлиш учун кодекс тавсияларини саволномадан янада кенгроқ ўрин олишини таъминлаш керак. Чунончи, акциядорлик жамиятлари ҳужжатларда кодекс тавсияларини акс эттириш билан чекланиб қолмоқда, амалда бу тавсияларни амалга оширишнинг аниқ механизмлари ҳақида бошқарув органлари етарлича эътибор қилмаяптилар. Бинобарин, Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларига мувофиқ, акциядорларнинг умумий йиғилиши тўғрисидаги низомда умумий йиғилиш ўтказилгунга қадар акциядорларга кун тартиби, шу жумладан, кузатув кенгашининг умумий йиғилиш кун тартибидаги масала бўйича позицияси юзасидан зарур маълумотларни тақдим этиш; акциядорлик жамиятининг алоҳида ички ҳужжа-

тида акциядорлар, шу жумладан, миноритар акциядорлар учун овоз беришда уларнинг биргаликдаги позициясини шакллантириш учун акциядорлик битимини тузиш имкони назарда тутилган бўлишига қарамай, амалда юқорида қайд этилган тавсияларни амалга оширишнинг аниқ ва самарали механизмлари ишлаб чиқилмаган. Акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув бўйича масъул ходимлари “Саволномада ижроси кўрсатилмаган”, “ҳужжатларга тавсиялар киритилган” каби важ-баҳоналар билан фақат корпоратив бошқарув самарадорлиги бўйича белгиланадиган баллни максималлаштиришга ҳаракат қилишмоқда. Бу эса мазкур саволномани тизимли равишда доимий қайта кўриб чиқиш ва такомиллаштиришни тақозо этади.

Учинчидан, мустақил аъзолар сони жамият устави билан белгиланган кузатув кенгаши аъзолари сонининг 15%идан кам бўлмаган миқдорда белгиланиши ва уларни сайлашда фақатгина мустақил аъзони белгилаб берувчи мезонларга жавоб берадиган номзодлар овозга қўйилиши зарур. Яъни, мустақил аъзолар учун сайлов гўёки алоҳида ташкил этиладигандек кўринсада, кузатув кенгаши аъзолигига сайловнинг ўрнатилган тартиби бўйича амалга оширилади, унга барча акциядорлар, хоҳ у мажоритар хоҳ у миноритар бўлсин, мустақил аъзо мезонларига жавоб берадиган номзодларни кўрсатадилар ва уларни белгиланган тартибда сайлайдилар.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, акциялари фонд биржасининг биржа котировкаси варағига киритилган жамиятлар корпоратив бошқарув тизимига нисбатан талабларни кучайтиришга қаратилган ҳуқуқий меъёрлар киритилганлигини таъкидлаш ўринлидир.

Умуман олганда, республикаимиз хўжалик жамиятларида корпоратив бошқарувни янада такомиллаштириш мақсадида қуйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз:

Биринчидан, республикаимизда мустақил директорлар институти – Акциядорлик жамиятлари кузатув кенгашининг мустақил аъзолари ассоциацияси ташкил этилиши, кузатув кенгашининг мустақил аъзоси алоҳида сертификатга эга бўлиши, улар учун доимий малака ошириш тизими ташкил этилиши керак.

Иккинчидан, акциядорлик жамиятларида кузатув кенгашининг аудит кўмитаси фақатгина мустақил аъзолардан иборат бўлиши қонун нормасига айланиши зарур. Бундан ташқари, мустақил аъзолар кузатув кенгаши умумий аъзоларининг 1/3 қисмидан кам бўлмаслиги белгилаб қўйилиши зарур.

Учинчидан, миноритар акциядорларнинг хўжалик жамиятлари бошқарувидаги ролини ошириш мақсадида, қимматли қоғозларнинг номинал сақловчилари орқали Проху-овоз бериш амалиётини жорий этиш зарур. Бунинг учун Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни тегишли ҳуқуқий меъёр билан тўлдирилиши лозим.

Тўртинчидан, Ўзбекистон Республикаси Корпоратив бошқарув кодекси таркиб ва мазмун жиҳатидан тубдан такомиллаштирилиши зарур. Хусусан, Кодексга қуйидагича қўшимча ва ўзгартиришлар киритилиши мақсадга мувофиқ:

А) Хўжалик жамиятлари Кузатув кенгашининг мувозанатлашган таркибини шакллантириш юзасидан талаблар белгиланиши, хусусан, тажриба, билим ва кўникмалар, гендер жиҳатдан баланслашган кузатув кенгашлари тузилиши зарур.

Б) Корпоратив бошқарувда муҳим манфаатдор шахслардан ҳисобланган ишчилар манфаатларини ҳимоя қилиш механизмларини кучайтириш зарур. Бунинг учун жорий этиш қулайлиги нуқтаиназаридан, биринчи навбатда, мустақил аъзолардан бирига ишчилар манфаатини ҳимоя қилиш вазифаси юклатилиши ва бу Кузатув кенгаши тўғрисидаги Низомда белгилаб қўйилиши зарур. Иккинчидан, жамиятда шартнома асосида ишловчиларнинг ишчилар номидан вакил сифатида Кузатув кенгашига номзод сифатида кўрсатилиши бўйича қонуний таъқиқни қайта кўриб чиқиш ва уни бекор қилишга эришиш лозим. Бироқ бу ҳолатда менежментнинг ишчилар вакили ҳисобланган Кузатув кенгаши аъзосига ўз манфаатлари йўлида тегишли қўллаб қувватловчи овозга эришиш учун “таъйиқ” ўтказмаслигини таъминлаш чоралари ички корпоратив ҳужжатларда батафсил ёритилиши зарур.

В) Кодексда Кузатув кенгашининг мажбуриятларига алоҳида бўлим бағишланиши ва унга доир тавсиялар кенгайтирилиши лозим. Шунингдек, Кузатув кенгаши аъзоларини мукофотлаш тизимини бўйича тавсиялар келтирилиши зарур.

Г) Бир пайтнинг ўзида 3 тадан ортиқ хўжалик жамиятлари кузатув кенгашларида аъзо бўлиш ҳолатлари кузатилса, давлат улуши бор ёки йўқлигидан қатъий назар жамият корпоратив бошқарув тизимини баҳолашда мазкур ҳолатларни “чеклаш” характеридаги тегишли баллни пасайтириш чораси тавсия этилиши мақсадга мувофиқ.

Д) Хўжалик жамиятлари йиллик ҳисоботларида корпоратив бошқарув ҳолати, кодекс тавсияларига риоя этиш ҳолати акс эттирилиши ва мунтазам чоп этиб борилиши керак.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари

1. Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни, 1996 йил 26 апрель (Янги таҳрири, 6 май 2014 йил., № ЎЗҚ-370, 20 март 2019 й № ЎЗҚ 531).

II. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармон ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2015 йил ПФ-4720 сонли Фармони.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисидаги” тўғрисидаги 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони. “Халқ сўзи” газетаси. 20.01.2017й.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 24 февралдаги “Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартларига ўтиш бўйича қўшимча чоратадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4611 сонли Қарори.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 7 февралдаги 2017 йилдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги 4947 - сонли Фармони.

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони 2018 йил 27 октябрдаги “Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5490-сонли қарори.

III. Асосий адабиётлар

7. Акционерное дело: Учебник / Под ред. Галанова В.А. – М.: Финансы и статистика, 2003.

8. Алешин М.М., Алешина Е.И. “Комплаенс как инструмент повышения стоимости корпорации”// Наукоеведение Том 8, №5 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/48EVN516.pdf>

9. Афоничкин А.И., Михаленко Д.Г. Модели и методы оценки эффективности организационной структуры системы корпоратив-

ного управления // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2013, №6

10. Ашуров З.А. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини замонавий халқаро стандартлар асосида инновацион ривожлантириш истиқболлари// “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журнали. № 4-5, август-октябрь, 2018 йил

11. Ашуров З.А. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимини замонавий халқаро стандартлар асосида инновацион ривожлантириш истиқболлари// “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журнали. № 4-5, август-октябрь, 2018 йил

12. Бандаренко Ю.А. Эффективное управление compliance-рисками: системный подход и критический анализ. // Корпоративный юрист. 2008. № 6. 13. Батева Б.С., Черепанова В.А. “Перспективы развития комплаенса как средства улучшения корпоративного управления в российских компаниях”, журнал “Экономика и управление” №3,2016 год.

14. Бейгуленко С.А. Организация комплаенс деятельности современных фармацевтических корпораций в России. // Экономика и бизнес, № 3, 2016 год.

15. Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры (Основы создания и управления). – Т.: Изд-во Нац.б-ки Узбекистана им. Алишера Навои, 2005. – 132 с.

16. Большой экономический словарь. 25000 терминов. Под редакцией Азрилияна А.Н. 6-е из., доп, - М.: «Институт новой экономики», 2004. – 526 с.

17. Бостром Н. Искусственный интеллект. Этапы. Угрозы. Стратегии. / Пер. с англ.- М.: изд. Манн, Иванов и Фербер, 2016 г

18. Буюк Британиянинг Оксфорд университети томонидан чоп қилинган инглизча лўғат. 2015 йил 258 бет.

19. Глушкова Л.А. К вопросу о применении модели корпоративного управления в российских коммерческих банках. Банковское дело, октябрь декабрь, №4. 2004.сс.2-11.

20. Гусев Ю.В., Половова Т.А. Проблемы устойчивой траектории функционирования вузов // ЭТАП: Экономическая Теория, Анализ, Практика. 2009. № 1. С. 118—119.

21. Джордан Дж. Роботы/ Пер. с англ.- М.: Издательская группа «Точка», Альпина Паблшер, 2017. - 272 с.

22. Ефремов М.В., Лунев В.В. Корпоративные стандарты как инструмент управления сервисными организациями // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2015, №1(37), стр.18-22.

23. Зверев Е. Внутренний аудит-основной инструмент контроля эффективности комплаенс-контроля, // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления, Апрель 4 (167, 2018 год).

24. Исаев Д.В. Корпоративное управление и стратегический менеджмент. Информационный аспект: монография. - М: ГУ ВШЭ, 2009. — С. 41.

25. Карапетян Д., Грачева М. Корпоративное управление: основные понятия и результаты исследовательской практики // Управление компанией. - 2004. - № 1.

26. Каримов Н., Раббимкулов Ш. Иктисодиётнинг реал сектор корхоналарини молиявий соғломлаштиришда банк инвестицияларидан самарали фойдаланиш механизми: тажрибалар, муаммолар ва ечимлар // Журнал "Biznes-эксперт" №4(88)-2015

27. Кашина Е.В., Голованова Л.В. Эффективность корпоративного управления - фактор, влияющий на стоимость компании // Вестник Красноярского государственного аграрного университета, 2014. № 6. С. 45—47.

28. Куваева В.Д. Разграничение понятий корпоративного управления, системы корпоративного управления и системы корпоративного менеджмента организации // Вестник Университета № 17, 2014. С 211-215

29. Кукура С.П. Теория корпоративного управления. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2004. – 478 с.

30. Лаурье С.Я. История Греции. – М.: 1993. – 347 с.

31. Лахно Ю.В. Система комплаенс в Российских компаниях реального сектора экономики. // Налоги и финансы, №2/2018 г. Стр.36-43.

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

33. Масютин С.А. Механизмы корпоративного управления: научная монография. - М.: Фин- статинформ, 2002. — С. 240.

34. Мерфи Д.Э. Программа комплаенса и деловой этики за один доллар в день: как небольшой компании обзавестись эффективной программой общества по корпоративному комплаенсу и деловой

этике, март 2014 URI.: [https:// www.corporatecompliance.org/Portals/1/PDF/](https://www.corporatecompliance.org/Portals/1/PDF/).

35. Мурычев А.В. Качество корпоративного управления как фактор повышения конкурентоспособности // Современная конкуренция, 2007, №4

36. Останокүлова Г.М. ва бошқ. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг миллий моделини ривожлантириш истиқболлари./Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар.(илмий электрон журнал) №6. Апрель, 2013 й.

37. Павлова С.В “Системное управление предприятием”/ изд. Ксенофонтова. СПб. СП БГИЭУ, 2011.134 с.

38. Петрова Н.А. Методическое обеспечение оценки эффективности корпоративного управления // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2012, №4 (40)

39. Письмо ЦБ РФ от 12.11.2007 года № 173-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору» под названием «Комплаенс и комплаенс-функция в банках».

40. Положение Банка России №242-П “Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах” в новой редакции от 4 января 2017 г.

41. Полянский Ф.Я. Экономическая история зарубежных стран. Период империализации (1870 – 1917 гг.) – М.: 1973. – 184 с.

42. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь – М.: 2003.

43. Силова Е.И. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления // Вестник Челябинского государственного университета, 2011, №32

44. Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар.Тошкент.: “Академия” нашриёти, 2007 й. 150-158 б.

45. Суюнов Д.Х.”Акциядорлик жамиятларини ривожлантиришга замонавий назорат тизимини жорий қилишнинг йўллари”// Молия ва ҳисобот электрон журнали №3, 2020й.

46. Тагавердиева Д. С. Методы повышения эффективности корпоративного управления// Бизнес-образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 131—133.

47. Тагавердиева Д.С. Методы оценки эффективности корпоративного управления // Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №2

48. Тешабаева О.Н., Ахмаджонов Л.Н. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув моделлари ва механизмлари // E-journal.uz илмий-таҳлилий электрон журнал. Июнь, 2018. <https://e-journal.uz>
49. Трехова А.Г. Трансформация комплаенса и риск менеджмента в системе внутреннего контроля // Внутренний контроль в кредитной организации, 2011, №1.
50. Уэйн Норман, Джозеф Хит. Теория интересов, корпоративное управление и государственный менеджмент. // Экономическая политика, декабрь 2006 г.
51. Функ Я.И., Михалеченко В.А., Хвалец В.В. АО: История и теория. – Минск: 1999. – 272 с.
52. Хамидулин М.Б. Зачем и кому нужен рейтинг корпоративного управления// Экономическое обозрение № 2. 2005.
53. Хамидулин М.Б. Корпоратив стратегияларни молиялаш усул ва стратегиялари/ «Корхонани бошқариш» журнали, 5-6-сон. – 4-14 б.
54. Хамидулин М.Б. Финансовые механизмы корпоративного управления. Монография. – Т.: Молия, 2008. –204 с
55. Хессель М. Корпоративное управление. М.: ИНФРА-М. 1996.
56. Эрнст энд Янг (Ernst & Young). Первое применение МСФО. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — С. 17

IV. Мақолалар:

1.Суюнов Д.Х., Хошимов Э.А. Корпоратив бошқарув моделлари: концептуал жиҳатлар, замонавий тенденциялар ва конвергенция имкониятлари // “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 4, июль-август, 2017 й. (http://iqtisodiyot.uz/sites/default/files/maqolalar/9_D_Suyunov_E_Khoshimov%20t.pdf)

2.[Суюнов Д.Х. Акциядорлик жамиятлари фаолиятини ривожлантиришни бошқариш жараёнларига илмий-назарий ёндашувлар.](#) Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Корпоратив бошқарув: жорий ҳолат, муаммолар, тенденциялар ва ривожланиш истиқболлари”, Тошкент, 2017 й. 4 июль, 19-23 б.

3.[Хусайнов Ш.А. Акциядорлик жамиятларида замонавий шароитларда молиявий бошқарувни ташкил этиш.](#) Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Корпоратив бошқарув: жорий

ҳолат, муаммолар, тенденциялар ва ривожланиш истиқболлари”, Тошкент, 2017 й. 4 июль, 23-26 б.

4. Hoshimov E.A. Sustainability and its integration into corporate governance. Materials of International scientific-practical conference: “Corporate Governance: Current state, challenges, tendencies and perspectives of development”, Tashkent, 2017 y. 4 July. P. 26-30

5. Суюнов Д.Х., Хошимов Э.А. Акциядорлик жамиятларида кузатув кенгаши фаолияти самарадорлигини ошириш масалалари: Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Корпоратив бошқарув: жорий ҳолат, муаммолар, тенденциялар ва ривожланиш истиқболлари”, Тошкент, 2017 й. 4 июль, 109-112 б.

6. Хусаинов Ш.А., Бобоёров М.М. Ёқилғи-энергетика саноати экспортида инвестициянинг тутган ўрни. Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Корпоратив бошқарув: жорий ҳолат, муаммолар, тенденциялар ва ривожланиш истиқболлари”, Тошкент, 2017 й. 4 июль, 280-282б.

7. Ганиходжаев Б., Суюнов Д., Хусаинов Ш., Хошимов Э. и др. Пособие по корпоративному управлению. “Академнашр НММ”, 2017, 30,6 б.т. (525 б.)

8. Ганиходжаев Б.Ф., Хусаинов Ш.А. Корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш ва унинг диагностикаси // “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №1, январь-февраль, 2018 й., (http://www.iqtisodiyot.uz/sites/default/files/maqolalar/22_Ganixodjayev.pdf)

9. Суюнов Д.Х., Хошимов Э.А. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг методологик жиҳатлари // “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №1, март-апрель, 2018 й.,

10. Суюнов Д.Х. Молия-банк тизимининг фаолиятини тзимли ва комплексли таҳлил қилишнинг илмий асослари // Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Рақамли иқтисодиёт шароитида асосий тенденциялар ва истиқболлар”, Тошкент, 2018 й. 17 май, 8-13 б.

11. Суюнов Д.Х., Хошимов Э.А. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини мустақил баҳолаш тизимини такомиллаштириш // Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Рақамли иқтисодиёт шароитида асосий тенденциялар ва истиқболлар”, Тошкент, 2018 й. 17 май, 80-83 б.

12.Хусаинов Ш.А. Акциядорлик жамиятларининг ташқи иқтисодий фаолиятини бошқаришда маркетинг тадқиқотларининг ўрни Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Рақамли иқтисодиёт шароитида асосий тенденциялар ва истикболлар”, Тошкент, 2018 й. 17 май, 141-144 б.

13.Хошимов Э.А. Иқтисодиётни либераллаштириш шароитида валюта сиёсатининг корхоналар рақобатбардошлигига таъсири // Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: “Рақамли иқтисодиёт шароитида асосий тенденциялар ва истикболлар”, Тошкент, 2018 й. 17 май, 145-149 б.

14.Суюнов Д.Х. Ривожланган мамлакатларда инновацион жараёнлар ва уларни акциядорлик жамиятларига татбиқ этиш механизми // Республика илмий-амалий конференцияси илмий мақола ва тезислар тўплами: Ўзбекистонда инновацион менежмент стратегияларини амалга ошириш тажрибаси”, Тошкент, 2018 й. 9 октябрь, 158-162 бетлар

15.Хошимов Э.А. Тўртинчи саноат инқилобига ўтиш шароитида корхоналар бошқаруви самарадорлигини оширишнинг инновацион йўналишлари // Республика илмий-амалий конференцияси илмий мақола ва тезислар тўплами: Ўзбекистонда инновацион менежмент стратегияларини амалга ошириш тажрибаси”, Тошкент, 2018 й. 9 октябрь, 115-119 б.

16.Хусаинов Ш. Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тизимини ривожлантириш масалалари. // Республика илмий-амалий конференцияси илмий мақола ва тезислар тўплами: Ўзбекистонда инновацион менежмент стратегияларини амалга ошириш тажрибаси”, Тошкент, 2018 й. 9 октябрь, 370-373 б.

17.Суюнов Д.Х. Акциядорлик жамиятларида бошқарув органлари фаолиятини такомиллаштириш йўллари // Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларини жорий этишда акциядорларнинг ролини кучайтириш йўллари, Тошкент, 2018 й. 14 декабрь, 17-20 б.

18.Хусаинов Ш.А. Корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашда диагностика // Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларини жорий этишда акциядорларнинг ролини кучайтириш йўллари, Тошкент, 2018 й. 14 декабрь, 13-15 б.

19.Хошимов Э.А. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни инновацион ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш йўналишлари // Халқаро илмий-амалий конференция материаллари: Корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартларини жорий этишда акциядорларнинг ролини кучайтириш йўллари, Тошкент, 2018 й. 14 декабрь, 224-227 б.

20.Suyunov D., Khoshimov E. Main directions of corporate governance system development in Uzbekistan in contemporary conditions // “Economy and innovation technologies” electronic journal, 2019, #4.

21.Суюнов Д., Хошимов Э. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг устувор йўналишлари// “Молия ва банк иши” электрон илмий журнали, 2019, №4.

22.Хошимов Э.А. Рақамли иқтисодиёт шароитида тижорат банкларида корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишнинг устувор йўналишлари. “Ўзбекистон Республикаси банк тизими молиявий барқарорлигини мустаҳкамлаш, валюта сиёсатини янада либераллаштириш ҳамда электрон хизматларини ривожлантиришнинг долзарб масалалари” мавзусидаги вазирлик миқёсида ўтказилган илмий-амалий конференцияси. материаллари тўплами, - Тошкент “Navro‘z” нашриёти. 2019. –351-355 б.

23.Суюнов Д. Акциядорлик тижорат банкларининг инвестицион жозибadorлиги ва унга таъсир қилувчи омиллар таҳлили. “Ўзбекистонда қимматли қоғозлар бозорини ривожлантириш: институционал, иқтисодий ва ташкилий жиҳатлари” мавзусида республика илмий-амалий конференция тезислар тўплами: Тошкент: Молия, 2019. 44-46 бетлар.

24.Хошимов Э.А. Валюта сиёсатининг экспортни ривожлантиришдаги рағбатлантирувчи ролини ошириш йўллари. “Ўзбекистонда қимматли қоғозлар бозорини ривожлантириш: институционал, иқтисодий ва ташкилий жиҳатлари” мавзусида республика илмий-амалий конференция тезислар тўплами: Тошкент: Молия, 2019. 104-107 бетлар.

25.Хусаинов Ш.А. Акциядорлик жамиятлари рақобатбардошлигини оширишнинг устувор йўналишлари. “Ўзбекистон Республикаси банк тизими молиявий барқарорлигини мустаҳкамлаш, валюта сиёсатини янада либераллаштириш ҳамда электрон хизматларини ривожлантиришнинг долзарб масалалари” мавзусидаги вазирлик

миқёсида ўтказиладиган илмий-амалий конференцияси. Материаллари тўплами, -Тошкент “Navro‘z” нашриёти. 2019. –351-355 б.

26. Хусаинов Ш.А. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида корпоратив бошқарув тизимининг замонавий тенденциялари “Ўзбекистонда қимматли қоғозлар бозорини ривожлантириш: институционал, иқтисодий ва ташкилий жиҳатлари” мавзусида республика илмий-амалий конференция тезислар тўплами: Тошкент: Молия, 2019. 107-108 бетлар.

27. Суюнов Д.Х., Хусаинов Ш.А. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини оширишни таъминловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш усуллари // Молия ва банк иши (электрон журнал), 2019 й. №3

28. Хусаинов Ш., Бегалов Ш. Рақамли иқтисодий: устунликлари ва рисклари. “Рақамли иқтисодийни шакллантиришнинг хориж тажрибасидан самарали фойдаланиш йўллари” мавзусидаги халқаро онлайн илмий- амалий конференция материаллари., Т.: ТМИ. 2020. 142-144 бетлар

29. Хусаинов Ш. Корпоратив бошқарувнинг самарали тизимини шакллантиришнинг назарий-амалий жиҳатлари // “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журналинини. <http://www.interfinance.uz/en/yangisoni>.

30. Суюнов Д.Х. Акциядорлик жамиятларини ривожлантиришга замонавий назорат тизимини жорий қилиш йўллари. Тошкент молия институтининг “Халқаро молия ва ҳисоб” илмий электрон журналинини. № 3, июнь, 2020 йил.

31. Суюнов Д.Х. ва бошқалар. Эркин иқтисодий зоналарни самарали бошқаришда рақамли иқтисодийнинг ролини ошириш масалалари. Ўзбекистон Республикаси Банк молия академиясининг “Молия ва банк” электрон журналинини ISSN 2181 -8495, 4/2020, 156-160 бетлар.

32. Суюнов Д.Х. Акциядорлик жамиятларини самарали бошқаришга “комплаенс-назорат” тизимини жорий қилиш масалалари. Ўзбекистон Республикаси Банк молия академиясининг “Молия ва банк” электрон журналинини ISSN 2181 -8495, 4/2020, 224-231 бетлар.

V. Хорижий тилларда чоп этилган адабиётлар

57. "Saints & Sinners: Who's Got Religion?" Credit Lyonnais Securities Asia (CLSA) CG Watch, April 2001

58. Kogan, J.; Palepu, K. Globalization and dissimilarities in corporate governance: A cross-country analysis. *Rev. Econ. Stat.* 2006, 88, 69–90.

59. Arguden, Y. (2011). Measuring the Effectiveness of Corporate Governance Available from Internet: <http://knowledge.insead.edu/corporate-governance-effectiveness-100415.cfm>.

60. Baker, H. and Anderson, R., "Corporate Governance: A Synthesis of Theory", Research, and Practice, 2010.

61. Berle A.A. and Means G. *The Modern Corporations and Private Property*, 1st ed., Macmillan, New York, NY. 1932.

62. *Blueprint To The Digital Economy: Creating Wealth in the Era of Ebusiness* / edited by Don Tapscott, Alex Lowy, and David Ticoll/ Copyright © 1998. P 20.

63. Campbell and Minguez Vera. Campbell, K & minguez-Vera, A. 2007. Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 84:435-451.

64. Carati, G.; Tourani, A. Convergence of corporate governance systems. *Manag. Financ.* 2000, 26, 66–83.; Gilson, R.J. Globalizing corporate governance: Convergence in form or function. In *Convergence and Persistence in*

65. Code (2017). German Corporate Governance Code. February. (https://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/en/download/code/170214_Code_markup.pdf)

66. Code (2018). The UK Corporate Governance Code. July. (<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>)

67. *Corporate Governance*; Gordon, J.N., Roe, M.J., Eds.; Cambridge University Press: Cambridge, UK, 2004. Khanna, T.; Kogan, J.; Palepu, K. Globalization and dissimilarities in corporate governance: A cross-country

68. Crystal G., 1991. *In Search of Excess: The Overcompensation of American Executives*. W.W. Norton and Company, New York.; Jensen M., 1993.

The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *Journal of Finance* 48, 831-880.

69. David A. Nadler, Beverly A. Behan, Mark B. Nadler. *Building Better Boards: A Blueprint for Effective Governance*. John Wiley & Sons; 1 edition (3 Feb. 2006).

70. Del Carmen Briano-Turrent, G., & Poletti-Hughes, J. (2017). *Corporate governance compliance of family and non-family listed firms in emerging markets: Evidence from Latin America*. *Journal of Family Business Strategy*, 8(4), 237–247.

71. Frank, A. G., Dalenogare, L. S., & Ayala, N. F. (2019). *Industry 4.0 technologies: implementation patterns in manufacturing companies*. *International Journal of Production Economics*. doi:10.1016/j.ijpe.2019.01.004

72. Freeman R.E. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Cambridge University Press, Cambridge. 2010.

73. Frey C.B., Osborne M. (2013) *Technology at Work: The Future of Innovation and Employment*. Oxford, UK: University of Oxford.

74. Fuxiu Jiang, Kenneth A. Kim, *Corporate governance in China: A modern perspective // Journal of Corporate Finance, Volume 32, 2015, Pages 190-216.*

75. G20/OECD Principles of Corporate Governance (<https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-ENG.pdf>).

76. *ГАММА (Governance, Accountability, Management Metrics & Analysis*

– бошқарув, ҳисобдорлик, менежмент ўлчови ва таҳлили) 2007 йилдан 2011 йилгача кенг қўлланилган.

77. Green Paper (2011). *The EU corporate governance framework. Response to the European Commission's Green Paper*. Brussels.

78. Greengard, S. (2015), *The Internet of Things*, MIT Press, Cambridge and London.

79. Hanna, N. *A Role for the State in the Digital Age*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 7, 5 (2018). <https://doi.org/10.1186/s13731-018-0086-3>

80. Harvard/Wharton. Gompers, Paul; Ishii, Joy; and Metrick, Andrew. "Corporate Governance and Equity Prices." *Quarterly Journal of Economics* 118(1), February 2003, 107-155

81. Lammers, T., Tomidei, L., & Regattieri, A. (2018). *What Causes Companies to Transform Digitally? An Overview of Drivers for Australian Key Industries*. 2018 Portland International Conference on

Management of Engineering and Technology (PICMET). doi:10.23919/picmet.2018.8481810

82. Lee E. A., "Cyber physical systems: Design challenges," in Object Oriented Real-Time Distributed Computing (ISORC), 2008 11th IEEE International Symposium on. IEEE, 2008, pp. 363-369.; J. Shi, J. Wan, H. Yan, and H. Suo, "A survey of cyberphysical systems," in Wireless Communications and Signal Processing (WCSP), 2011 International Conference on. IEEE, 2011, pp. 1-6.

83. Martynova M. and Renneboog L. "Evidence on the international evolution and convergence of corporate governance regulations", Journal of Corporate Finance, 2011. Vol. 17 No. 5, pp. 1531-1557.

84. Martynova M., Renneboog L., Spillover of corporate governance standards in cross-border mergers and acquisitions // Journal of Corporate Finance, Volume 14, Issue 3, 2008, Pages 200-223.

85. Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). *Digital Transformation Strategies. Business & Information Systems Engineering*, 57(5), 339–343. doi:10.1007/s12599-015-0401-5

86. Murthy, N. R. N. 2006. Good Corporate Governance – A checklist or a mindset? Robert P. Maxon Lecture, George Washington University, February 06, 2006.

87. OECD PUBLICATIONS, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16 PRINTED IN FRANCE (21 1999 06 1 P) ISBN 92-64-17126-6 No. 50907 2015.

88. Piccinini, E., Hanelt, A., Gregory, R., Kolbe, L., 2015. Transforming industrial business: the impact of digital transformation on automotive organizations. In: International Conference of Information Systems, Forth Worth, TX

89. Randøy, Trond, Steen Thomsen and Lars Oxelheim, 2006, A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity, Report from the Nordic Innovation Centre.

90. Salvioni D.M.; Gennari F. Corporate governance, sustainability and capital markets orientation. *Int. J. Manag. Sustain.* 2014, 3, 469–483.

91. Shi, J., J., Wan, H., Yan, H. Suo. "A survey of cyberphysical systems." *Wireless Communications and Signal Processing (WCSP)*, 2011 International Conference on. IEEE, 2011.

92. Subramanian G (2015). *Corporate Governance 2.0* // Harvard Business Review. March. Vol. 93. № 3. P. 96–105.

93. Suyunov D.H. "The main problems of corporate governance and ways to solve them", EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN:2321-6247 Impact Factor: 8.007 (SJIF 2020) 202101-13006137, 9, 1, January, 2021

94. UNCTAD. (2017). World Investment Report 2017. Investment and the Digital Economy. Geneva. 237 p. URL: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2017_en.pdf

VI. Интернет ресурслари

95. <http://rid.ru/nacionalnyj-rejting/rejtingovaya-shkala>

96. http://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/en/download/code/170214_Code.pdf

97. <http://xs.uz/index.php/uzhzhatlar/item/7000-korporativ-bosh-aruvkodeksi>

98. <https://home.kpmg.com/uk/en/home/media/pressreleases/2016/06/aligning-board-talent-with-strategy-a-key-challenge.html>

99. <https://kun.uz/news/2020/11/20/moliya-vaziri-2-trillion-som-hajmidasuveren-obligatsiyalar-london-fond-birjasida-joylashtirildi>

100. <https://m.lenta.ru/news/2010/05/13/cut1/amp/>

101. <https://www.corpgov.net/tag/gmi-ratings/>

102. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/50757/1/348829639.pdf>

103. <https://www.euromoney.com>

104. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/21367080442dfc6592b6ba869243d457/CG_Codes_and_Scorecards_Fact_Sheet.pdf?MOD=AJPERES

105. <https://www.londonstockexchange.com/>

106. <https://www.masterforex-v.org/wiki/nasdaq.html>

107. <https://www.nyse.com/index>

108. <https://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/32159669.pdf>

109. Ioan-Ovidiu Spătăcean (2015). *Compliance Assessment Regarding Corporate Governance Requirements Applied for Romanian Investment Firms.*

Procedia Economics and Finance Volume 32, 2015, Pages 471-478.

110. www.standardandpoors.com/ru_RU/web/guest/ratings/ratings-criteria

Д.Х.СУЮНОВ, Э.А.ХОШИМОВ, Ш.А.ХУСАИНОВ

**“КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ:
МУАММОЛАР ВА ЗАМОНАВИЙ
ЕЧИМЛАР”**

М О Н О Г Р А Ф И Я

Мухаррир : Бегзод Келдиёров
Саҳифаловчи: Отабек Файзуллаев
Дизайнер: Василий Бурцев

Босишга рухсат этилди. 03.04.2021. Формати 60x84 1/16.
«Times New Roman» гарнитурасида офсет усулда босилди. Нашр босма
табоғи 13. шартли босма табоғи 13. Адади 600. Буюртма № 30/10

«BROK CLASS SERVIS» МЧЖ босмахонасида чоп этилди.
Манзил: Тошкент шаҳар, Сегизбаева 10а.