



АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИНИ КОРПОРАТИВ БОШҚАРИШ ТАМОЙИЛЛАРИНИНГ МАЗМУНИ ВА МОҲИЯТИ

Салимов Одил Бекмуродович

*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Ҳузуридаги Бизнес Ва
Тадбиркорлик Олий Мактаби Тингловчиси*

Корпоратив бошқарув бу компаниялар фаолиятини бошқаришга асосланган ва тартибга солинадиган қонун ва қоидалар тўпламидир. У компания акциядорлари, шунингдек мижозлар, етказиб берувчилар, бошқарув органлари манфаатларига таъсир қилувчи ички ва ташқи омилларни ўз ичига олади²³². Шундай қилиб, корпорация ўзини назорат қилади, ходимлар учун ўз қадриятлари, сиёсати ва қонунларини энг юқори даражадан энг қўйи даражагача ўрнатади. Яхши корпоратив бошқарув барча акциядорларнинг умумий йиғилишларда овоз бериш ҳуқуқига эга бўлишларини таъминлашга интилади. Бунда ,барча ациядорлар компания келажаги тўғрисида бир хил тасаввурга эга бўлишлари лозим.

Корпоратив бошқарув компаниянинг кўплаб манфаатдор томонлари, масалан инвесторлар, акциядорлар, ходимлар, мижозлар, шериклар ва жамият ўз эҳтиёжлари ва манфаатларидан қониқишини таъминлаш учун жуда муҳимдир.

Корпорацияларни самарали бошқариш учун ўз тамойилларини танлашда, қарашлар, вазифалар, қадриятлар, маданиятнинг тўғрилиги ва мақсадга мувофиқлигига эътибор бериш керак²³³.

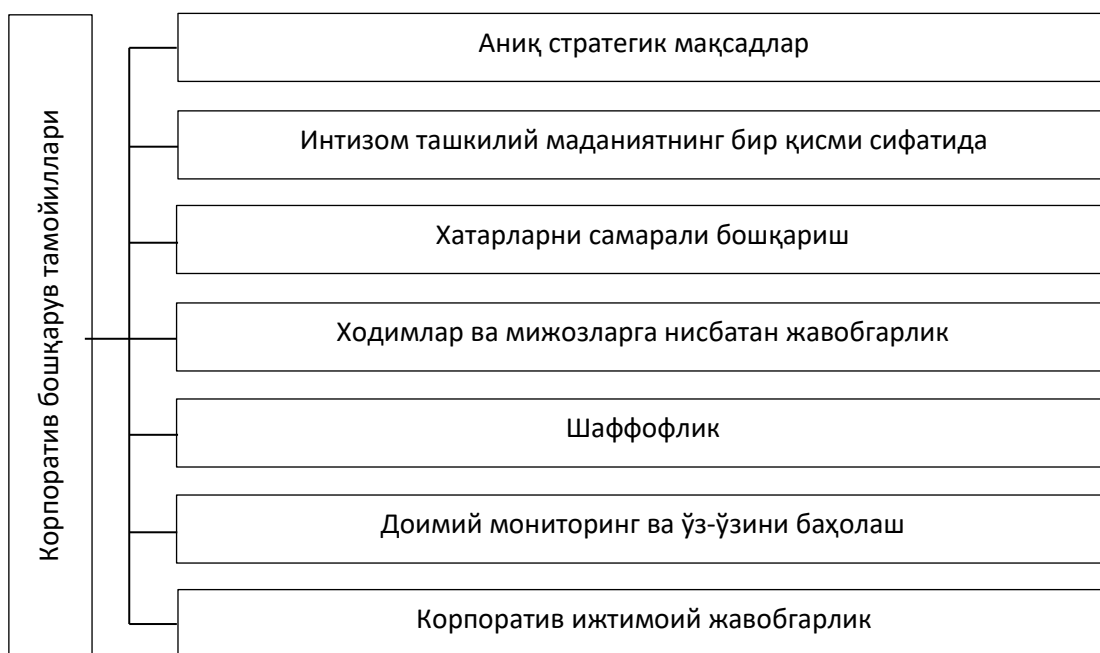
Муваффақиятли корпоратив бошқарувнинг энг муҳим хусусияти бу аниқ бизнес стратегиясидир²³⁴. Бизнесда ўз маҳсулоти ёки хизматлари учун ишлаб чиқариш ва сотиш жойларини белгилаш муҳимдир. Бундан ташқари, корхоналар ўзларининг мақсадли аудиториясини ва улар ҳал қилмоқчи бўлган муаммоларни яратиши керак. Бизнес ўз маҳсулоти ёки хизматлари орқали мақсадли аудитория мақсадларига эришишга имкон берадиган стратегик режани белгилаши керак.

Компаниянинг корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш ва такомиллашиши асосида корпоратив бошқарувнинг қўйидаги тамойиллари вужудга келган (1.1-расм).

²³² Ламанов П.И., Берлизев Р.Н. Повышение эффективности бизнеса путем внедрения организационных инноваций // Модернизация и стратегия экономического роста России. Сборник материалов Международной научно-практической конференции (Геленджик, 25-29 мая 2011 г.). Часть 1. Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет, 2011. С. 507-510.

²³³ Коломыйц О.Н., Прохорова В.В. Экономика знаний - базис для развития инновационной экономики // Представительная власть - XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. 2017. №2-3 (153-154). С. 55-58.

²³⁴ Магзумова Н.В., Федотов В.Д. Конкурентоспособность организации: анализ, пути повышения // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2018. № 3 (225). С. 169-176.



1.1-расм. Компаниянинг корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш схемаси.

Муваффақиятли бизнес операциялари яхши бажарилган, самарали сиёсат, таомиллар ва жараёнларни талаб қилади. Бу эса иш вақтини қисқартиришга, иш унумдорлигини оширишга ва стратегик мақсадларга эришишга ёрдам беради.

Интизом ташкилий маданиятнинг бир бўлаги бўлиши керак, шунда барча даражадаги ходимлар ҳар бир иш жараёни учун белгиланган тартибга риоя қилиш мажбуриятини ҳис этадилар.

Хатар ҳар қандай бизнеснинг ажралмас қисмидир²³⁵. Самарали бизнес стратегиясига ва белгиланган операцион циклларга риоя қилиш компанияларга хатарларни камайтиришга ёрдам бериши мумкин бўлсада, компаниялар мавжуд хатарлардан хабардор бўлишлари ва уларнинг пайдо бўлиши эҳтимолини олдиндан билишлари керак, бу эса хатарларни бошқариш режасини ишлаб чиқишни талаб қилади.

Корпоратив бошқарувнинг асосий мақсадларидан бири бу барча манфаатдор томонлар билан адолатли муносабат ўрнатишдир. Ходимларни жалб қилишнинг ташкилий маданиятини шакллантириш корхоналарга содиқ ва садоқатли ходимларни яратишга ёрдам беради. Мижозларга юқори даражадаги хизмат кўрсатиш ва юқори сифатли маҳсулотларни таклиф қилишда мижоз билан ҳалолмуносабатда бўлиш лозим²³⁶.

Шаффофлик ташкилот ичида ва ташқарисида ишончни мустаҳкамлашнинг калитидир. Ходимлар билан компания маълумотларини бўлишиш руҳий ҳолатни кучайтиради ва садоқатни рағбатлантиради. Худди шундай,

²³⁵ Basyuk A.S., Prokhorova V.V., Kolomyts O.N., Shutilov F.V., Anisimov A.Y. Administration management in the innovation cluster // International Review of Management and Marketing. 2016. Vol. 6. № 6. P. 180-184.

²³⁶ Алуян С.В., Шутилов Ф.В. Стратегическое планирование как механизм управления региональной социально-экономической системой // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2014. № 3 (150). С. 110-113.



харидорларга стратегик мақсадлар тўғрисида очиқ бўлиш жамоатчилик олдида ишонччи оширишга ёрдам беради.

Корпоратив бошқарувнинг хусусиятларига, шунингдек, ўз-ўзини баҳолаш ва доимий такомиллаштириш киради. Маҳсулотларни, бизнес жараёнларини ва компания сиёсатини самарали ва долзарблигини таъминлаш учун уларни қайта кўриб чиқиш зарур. Бизнесни такомиллаштириш усулларида бири бу ходимларни ва мижозлар ўртада сўровнома ўтказишдир, бу компаниянинг бозорда ўзини қандай тутишини тушунишга ёрдам беради. Баъзи корпорациялар ўзларининг бизнеслари, стратегиялари ва жараёнларини кўриб чиқиш учун ташқи маслаҳатчилардан фойдаланадилар.

Корпоратив бошқарувнинг муҳим характеристикаси бу корпоратив ижтимоий жавобгарликдир²³⁷. Компания бизнеснинг жамиятга таъсирини ёдда тутиши керак. Компания ўз фаолияти атроф-муҳитга зарар етказмаслигини таъминлаши керак. Корпоратив ижтимоий масъулиятга эътибор қаратадиган компаниялар кўпинча жамоада кўнгилли бўлиб, одамларнинг муайян гуруҳларига бепул хизматлар ва маҳсулотлар тақдим этадилар ҳамда барқарор бизнес амалиётидан фойдаланадилар.

Акциядорлик жамиятидаги бошқарув тамойиллари бошқарув тизимига сингиб кетган, шу жумладан унинг энг муҳим хусусиятларини акс эттирувчи асосий қоидаларни акс эттиради, бунинг учун акциядорлик жамиятларида бошқарувни таъминлашнинг моҳиятини аниқлаш ва улардан фойдаланиш зарур.

Корпоратив бошқарув тамойилларини аниқлаш долзарб вазифа ҳисобланади, чунки ушбу соҳадаги мавжуд билимлар акциядорлик жамиятини бошқаришнинг ҳуқуқий моделини аниқлашга тўлиқ имкон бермайди.

Муайян вазиятда ушбу масалалар билан боғлиқ низоларни ҳал қилишга имкон бермайди. Шунинг учун корпоратив жамиятни бошқариш доирасида яратилган турли хил муносабатларга тегишли бўлиши мумкин бўлган асосларни меъёрий жиҳатдан бирлаштириш жуда муҳимдир²³⁸.

Бундан ташқари, корпоратив бошқарув тамойиллари тўпламини белгилайдиган нормаларнинг ҳаммаси ҳам қонуний равишда белгиланмаган.

Мазкур бандда кўриладиган масалалар бешта қисмга бўлинган бўлиб, улар акциядорларнинг ҳуқуқлари, уларнинг эквивалентлиги, манфаатдор томонларнинг бошқарувидаги роли, амалиёти, ахборотни ошкор қилишни амалга оширишда ёрдам беради.

Бугунги кунга келиб, корпоратив бошқарув оид 100 дан ортиқ меъёрий-ҳуқуқий номалар халқаро ташкилотлар ва ҳукуматлар томонидан тақлиф қилинган, уларнинг турли институтлари модели пайдо бўлди. Масалан, 1998

²³⁷ Прохорова В.В., Коломыйц О.Н., Кобозева Е.М. Менеджмент: учеб. пособие. Краснодар: КубГТУ, 2017. 419 с.

²³⁸ Сигина, Т.В. Управление в акционерном обществе (гражданско-правовой аспект): дисс. .канд. юрид. наук: 12.00.03. / Сигина Татьяна Валерьевна, Москва, 2008. - 226 с.



йилда “Кўшма Штатлардаги корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва йўналишлари” номли қонун қабул қилинди, шу йили Буюк Британияда корпоратив бошқарув тўғрисида янги қонун қабул қилинган ва 2002 йилда Германиянинг корпоратив бошқарув кодекси қабул қилинган.

Умумий маънода бошқариш масалалари:

- акциядорларнинг умумий йиғилишини кўриб чиқиш тартиби;
- “асосий агент” муаммосини бартараф этиш учун танлов ва воситаларни амалга ошириш;
- ижро этувчи орган фаолиятини назорат қилиш чегараларини аниқлаш, ахборотни ошкор қилишга ёндашувлари ва йирик корпоратив фаолиятни бошқариш маълумотларини шаффофлигини таъминлаш.

Шунга ўхшаш ҳужжатларни амалга ошириш бўйича биринчи уринишлар ўтган асрнинг 90-йилларида давом этди.

Шундай қилиб, Корпоратив бошқарув кодексини қабул қилиш ва уни татбиқ этиш учун фақат миллий бошқарув маданияти ўзгартирган тақдирдагина мумкин бўлади.

Хусусан, Ўзбекистоннинг замонавий корпоратив қонунчилиги тобора энг яхши жаҳон стандартларини акс эттириб, у ҳисобот стандартлари, дивиденд сиёсати, ахборотни ошкор қилиш ва бошқаришни ташкил этади.

Ўзбекистонда биринчи навбатда иқтисодий ўсишни режалаштириш ва амалга ошириш учун зарур бўлган инвестицияларни жалб қилишга йўналтирилган корпоратив бошқарувга устуворлик берилмоқда.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Т.: Адолат, 1992. (Кўшимча ва ўзгаришлар).
2. Ўзбекистон Республикасининг «Давлат статистикаси тўғрисида»ги қонуни. – Т.: Халқ сўзи, 2002 йил 12 декабрь, 441-II-сон. (Кўшимча ва ўзгаришлар).
3. Ўзбекистон Республикасининг “Расмий статистика тўғрисида”ги ЎРҚ-707-сонли Қонуни //2021 йил 11 август.
4. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини рўйхатга олиш тўғрисида”ги ЎРҚ-611-сонли Қонуни //2020 йил 16 март.
5. “Ўзбекистон Республикасининг маъмурий-ҳудудий тузилиши тўғрисида”ги ЎРҚ-635-сонли Қонуни //2020 йил 28 август.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли фармони. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 йил, 6-сон (70).
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 31 июлдаги



«Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3165-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 йил, 31-сон (771).

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги “Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни хар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-4848 сонли фармони,