



SHOHA'ZAMIY SHOHMANSUR SHOHNAZIR O'G'L

KORPORATIV SIYOSAT



TOSHKENT

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

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

SHOHA'ZAMIY SHOHMANSUR SHOHNAZIR O'G'LI

KORPORATIV SIYOSAT

340000-«Iqtisodiyot va boshqaruv» ta'lif sohasining bakalavriat ta'lif
yo'naliishlari uchun

DARSLIK

TOSHKENT - 2012

UDK: 321.65

KBK 65.050.2

Sh82 C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ISBN 978-9943-10-680-2

© «Fan va texnologiya» nashriyoti, 2012

KIRISH

O'zbekistondu olib borilayotgan keng ko'lamli islohotlar munlikatda O'timoly yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga asoslangan demokratik jamiyat qurishga qaratilgan bo'lib¹, ularning asosiy muhassilalaridan birl tez sur'atlar bilan rivojlanayotgan turli mulkchilikka qossalugani aksiyalorlik va ulush-paychilik shakllaridagi korxonalar hisoblanadi. Ullarning samarali faoliyat yuritishi ko'p jihatdan korporativ muhassibtlar tizmini rivojlanishiga bevosita bog'liqligi sababli hozirda korporativ siyosat asosinrini chuqurroq o'rganish mukim abhamiyatga ega. Chunki samarali korporativ boshqaruvi siyosati modeli va mexanizmi kompaniyalarga investitsiyalarni jalb qilish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalashtirish, barqaror industrial va iqtisodiy o'sishni ta'minlash² kabi muammolar yechimini taminlashi mumkin. Bu muammolarни samarali yechimi kompaniyalarni moliya bozoridagi məjobatburdoshliligi va xavfsizligi, barqarorligi hamda investorlar uchun jildorliligi va risksizligi darajasini ta'minlash bilan uzviy bog'liq. Bunda turli tashqi va fundamental ichki omillar ta'sirini hisobga olish mukim hisoblanadi. Mavjud omillar ichida doimo e'tiborga moyillaridan biri malakali kadrlar omilidir. Chunki «Faqat malakali kadrlar korporativ siyosat muammolarini hal qila oladilar» degan shior hamisha dolzarbigicha qolmoqda. Bu shior, ayniqsa, O'zbekistondagi korxonalarni korporativ boshqaruvi uchun katta abhamiyatga ega bo'lganligi sababli, ushbu darslikni yozishga jazm etildi.

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

¹ Riskiyev T.T., G'ulomov S.S., Shohzamiy Sh.Sh. va boshqa. Istiqlol, demokratiya va fuqarolik jamiyat. – T.: Sharq, 2003.-160 b.

² «Qishloq chiqarishini modernizatsiyalashtirish, texnik va texnologiya qayta jihozleshtirishni tag'batlantirish bo'yicha qo'shimcha obora-tadbirlar to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni, 2007-yil 14-mart, №УП-114; «Qimmatli qog'ozlar bozorini yanada rivojlanishish obora-tadbirlari to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Qarori, 2006-yil 27-sentabr, №РП-475.

qilishga, kelajakdagи amaliy faoliyatlarida sainarali qo'llash ko'nikmalarini hosil qilishga o'rgatishdan iborat.

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

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

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

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

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

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

I bob. KORPORATIV SIYOSATNING NAZARIY ASOSLARI

1.1. Kompaniyalarni bashqarishdagi korporativ siyosatning muzimuni, maqsadi va vazifalari

Jahon amalliyotida korporativ boshqaruv deb yuritiladigan, lekin undbu kitobda kengroq ma'noda korporativ siyosat³ deb qabul qilingan, munozero. Ayniqsa, XIX XX chi asrlarda yirik ochiq kompaniyalarni (aktyordorlik shukrildagilarni)⁴ vujudga kelishi bilan keskin tus ola boshlagan. Hunga mababi, bunday kompaniyalarda keskin ravishda mulkka egalik va uni boshqarish huquqlarining ajralishi jarayoni sodir bo'ldi. Chunki, shu davrgacha qo'llarida ham ijrochilik ham nazorat funktsiyalarini ushlab kelgin kompaniya egalari o'zlarining faoliyat suhalarini kengaytirish maqsadida kompaniyadagi ijrochilik funktsiyalarini boshqa shaxslarga, ya'ni professional boshqaruvchi menejerlarga (top-menejerlarga), berishga majbur bo'lganlar. Bunday jurnyon boshlanishi bilanoq kompaniyalarda yollanma boshqaruvchi menejerlar va aksiyadorlar o'rtaida manfaatlar ziddiyatini vujudga kelishi tabiiy holat bo'ldi. Xususan, boshqaruvchi menejerlar kompaniyada salmoqli mavqega (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori mnosh va bonuslarga ega bo'lishdan manfaatdor bo'lib, aksiyadorlar esa kapitalizatsiya va daromadlarni o'sishidan manfaatdor.

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

³ Bizningcha «korporativ siyosat» degan termin «korporativ boshqaruv» degan tushunchaga qaraganda kengroq ma'nomi anglatadi, lekin ular sinomim so'zlar bo'lib, bir xil ma'noni bildiradi. Chunki korporativ siyosat bizning variantida bir-biri bilan uzviy bog'liq ikki tarkibiy qismini o'z ichiga oladi, ya'ni korporativ huquq va madaniyat; korporativ manfaatlarni o'zaro belanslashtirib boshqarish. Bunga oid mulohezalar Sh.Shohzamaniyning tegishli itmiy ishlari keltirilgan (masalan, «О современствовании модели и механизма корпоративного управления публичными обществами в Узбекистане»//Журнал «Рынок, деньги и кредит», Ташкент, 2004, №11-сс.47-50).

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

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

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

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

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

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

Aytillganlardan kelib chiqib, keng ma'noda korporativ siyosat va tashrif ma'noda korporativ boshqaruv, konsepsiyasiga (nazariyasiga) oid instrumentlari yuqorida asoslangan holda quyidagi tushunchalarni keltirish mumkin.

Kompaniya - tijorati bozor konyunkturasi asosida bir maqsadga (toyda ollishiغا) yo'naltirilgan moliya-xo'jalik faoliyatini yurituvchi yuridik shaxs (2-ilovunga qaralsin).

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

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

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

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

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

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

Korporativ munosabatlarda isbtirok etuvchi taraflarning asosiy manfaatiari va majburiyatları

Boshqaruvchilar:

1. *Manfaatdorligi:* kompaniyaning mukofot va rag‘batlaridan manfaatdor – kafolatlangan yuqori ish haqi hamda qo‘srimcha ustamalar va bonuslar, aksiyalarga imtiyozli opsionlar, tibbiy sug‘urta, muammosiz yashash va ishlash sharoitlari, zaruriy huquqiy va ijtimoiy himoya, yuqori mavqe va hurmat, ishlab chiqarish erkinligi, uzoq muddatli mehnat sharhnomasi, sifatli korporativ siyosat tizimi ko‘rinishida.

2. *Manfaat evaziga quyidagilarga majbur:* kompaniya ustavi va mehnat sharhnomasi talablarini hamda kompaniya egalarining unumiy yig‘ilishi va direktorlar (kuzatuv) kengashi qarorlarini bajarish,

kompaniyoning moliyaviy ko'rsatkichlarini va kapitalizatsiya darajasini oshirib borish, kompaniya biznesini va imidjini rivojlanтирish учунги бозордаги рақобатбардосхлигини та'minlash, компания аксиялурининг базисига нисбатан еквивалентлигини та'minlash ва фонд бозоридаги курсини оширish, компания riskларини пасайтириш, меҳнат ва молиави хавфсизликни та'minlash, корпоратив huquq ва madaniyat me'yorturiga rioya qilish, компания falsafasiga sodiq qolish, kompaniya manfaatini o'z manfaatidan yuqori qo'yish va h.k.

Aksiyadorlar (mulk egalari):

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

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

Kreditorlar (jumladan korporativ obligatsiya egalari):

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

Kompaniya xizmatchilari:

Kompaniyani nufuzidan va barqaror rivojlanishidan, doimiy ish o'midan, barqaror va oshib boruvchi ish haqi hamda qo'shimcha ustamalar va bonuslardan, aksiyalarga imtiyozli opsiylardan, tibbiy sug'urtadan, zamona viy va xavfsiz ishlash sharoitlaridan, zaruriy huquqiy va ijtimoiy himoyadan, malakasini oshirilib borishidan,

shaxsiy mavqe va hurmatdan, korporativ siyosatda ishtirok etishdan, xizmat pog'onalardan ko'tarilishdan, kafolatlangan qarilik nafaqasidan va h.k. manfaatdor.

Kompaniya sheriklari (uning mahsulotini doimiy xaridorlari va ishlab chiqarish jarayonining ta'minotchilari v.b.):

Kompaniya imidji, raqobatbordoshliligi va moliyaviy barqarorligi, to'lovga qobiliyatiligi, biznesi va sherikchilik aloqalarining foydaliligi va uzoq muddatliligi, korporativ siyosati tizimining yuqori sifati va shu kabi boshqa ijobjiy unsurlardan manfaatdor.

Daylat organlari:

Kompaniyaning bozordagi salmog'i, nufuzi, barqarorligi, uzlusiz rivojlanib borishi, daylatning ijtimoiy loyihibalarida faol qatnashishi, oshib boruvchi soliq tushumlari va ishchi o'rinalarini yaratishidan, kompaniyani mahalliy hududning ijtimoiy-iqtisodiy holatini ifodalovchi indikativ «barometr» sifatidagi roldan manfaatdor.

Jamoatchilik tashkilotlari va mahalliy aholi:

A) Kasaba uyushmalari: kompaniyada ish o'rinalarini va ishchilarining ko'payib borishidan, ularga kompaniya tomonidan zaruriy va yetarli mehnat sharoitlari bilan ta'mintanishidan hamda ijtimoiy himoyalanishidan, bularning barchasini korporativ siyosat tizimida ifodalanganligidan va shu kabi boshqa ijobjiy unsurlarda manfaatdor.

B) Mahalliy aholi: xalqning g'ururi va faxrini ko'taruvchi kompaniya imidji va nufuzidan, kompaniya ishchi va xizmatchilarini mahalliylashidan, mahalliy ijtimoiy va iqtisodiy infratuzilmanni rivojlanishida kompaniyaning rolini oshishidan va shu kabi boshqa ijobjiy unsurlarda manfaatdor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– korporativ manfaatlari konflikti va menejment darajasi korporativ huquq va madaniyat me'yordi darajasiga (agar ularni adolatli deb ollin) zid bo'lsa;

– korporativ huquq va madaniyat me'yordi korporativ manfaat darjasini ta'minlab bermasa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Korporativ siyosat qanday formula bilan ifodalanadi?

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

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

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

- mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishi;
- mamlakat aholisining traditsion ma'naviy boyliklari ukladi.

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

1.2. Korporativ huquq va madaniyat asoslari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

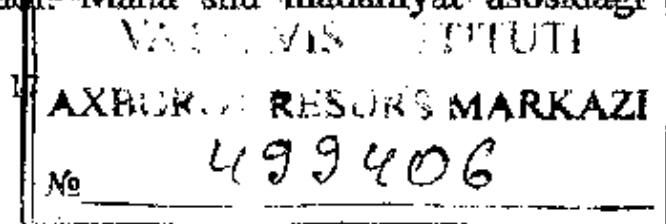
Keng ma'noda olib qaralsa, an'analar tarixan tashkil topgan va avloddan-avlodga o'tkazib kelinadigan odamlar, rasm-rusumlar, xulq-atvor me'yordar va qadriyatlardir. An'analar kompaniyaning zamonaviy rivojlanishini ta'minlashda, uning turli bosqichlardagi holatini bir butun jarayonga biriktirishda zanjir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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

- investor va mijozga hurmat. Kompaniyada investor va xaridorni jaib qilishga qaratilgan falsafa qo'llaniladi.

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

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

Savollar

1. Korporativ huquq tushunchasining mazmuni nimadan iborat?

2. Korporativ madaniyat tushunchasining mazmuni nimadan iborat?
3. Milliy va korporativ an'analarning farqi va birligi nimadan iborat?
4. Xulq-atvor etikasi me'yorlari qanday funksiyalarni bajaradi?

Topshiriqlar

1. Korporativ huquq va madaniyatni amaliy misollar asosida tushuntiring.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

1.3. Korporativ manfaat va menejment asoslari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

huquqlarga, majburiyatlarga va javobgarlikka ega va ularga mos ravishda manfaatdor bo'ladilar.

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

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

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

Savollar

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

Topshiriqlar

1. Korporativ manfaatni aynaliy misollar asosida tushuntiring.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

1.4. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari

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

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

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

valutalari, kasaba uyushmalari, investorlar va boshqa manfaatdor shaxslar faoliyatini qatnashiganlar. Mayjud tamoyillarda kompaniyalar tuzilishidam manfaatdor taraflarning birgalikda moliyaviy barqaror kompaniyoturni tuzish, ularda moddiy va ma'naviy boyliklarni hamda ular joylarini yaratish bilan bog'liq korporativ siyosat yuritish asoslari o'ttilrof etilgan va bundagi har qanday ijobjiy natijalar rag'batlantirilishi sharoitlariga keng yo'l ochib berilgan.

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

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

Ushbu tamoyillarning mazinuni 3 chi ilovada keltirilgan.

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

- I. Siyosatlar va proseduralar:
 1. Kengash a'zolarining huquqlari va majburiyatları.
 2. Kengash majburiyatları.
 3. Kengashda a'zolik malakasi.
 4. Kengash tarkibi, miqdori va shartlari.
 5. Saylash va qayta saylash.
 6. Tashkil etish.
 7. Rag'batlantirish.
 8. Kengash qo'mitalari.
 9. Siyosatlar.
- II. Faoliyat yuritish Kodeksi.
- III. Shaxsiy manfaatdorlik to'g'risidagi informatsiya shakli.
- IV. Auditorlik qo'mitasi Ustavi.

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

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

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

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

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

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

korporativ boshqaruvning qoida va jarayonlarini takomillashtirishga munosabatli hukmendir.

Bunday ishlar natijasi sifatida turli mamlakatlarda, shu mamlakatda ishlar qoidalariiga asoslangan korporativ boshqaruv kodekslarining paydoni ishliga olib keldi. Bunday kodekslar ixtiyoriy ravishda qabul qilinadigan korporativ munosabatlarni belgilovchi va tartiblashtiruvchi shartnomalar va ichki me'yorlar to'plamidan iborat. Bular qatoriga quyidagi larni kiritish mumkin:

- «Kedberi Kodeksi» (Adrian Kedbiri boshchiligidagi qo'mita boshchiligidida moliyaviy axborot bo'yicha Kengash, London fond birjasi va buxgalteriya xizmatchilari kasaba uyushmasi tomonidan 1991-yil tayyorlangan);
- «Korporativ boshqaruvning asosiy yo'nalish va muammolari» ishlari («Djeneral motors» direktorlar kengashi tomonidan 1994-yil tayyorlangan);
- «AQShda korporativ boshqaruvning asosiy tamoyil va yo'nalishlari» (eng yirik institusional investor bo'lmish Kaliforniyaning Intec'fodagi fuqaro xizmatchilarining nafaqa fondi tomonidan 1998-yil tayyorlangan);
- «Amaliyotning zaruriy Kodeksi» (1999-yilda Braziliyaning korporativ boshqaruv instituti ishlab chiqqan);
- «Tavsiya qilinadigan korporativ boshqaruv Kodeksi» (1998-yilda Hindistonning sanoat Konferensiyasi tomonidan ishlab chiqilgan);
- «Korporativ boshqaruv Kodeksi» (1999-yilda Malayziyaning yuqori moliyaviy Qo'mitasi tomonidan tayyorlangan);
- «Oshkor (ochiq) kompaniyalar direktorlari uchun zaruriy amaliyot Kodeksi va tavsiyalar» (Gonkong fond birjasi tomonidan 1989-yilda, kelgusida o'zgartirishlar bilan, tayyorlangan);
- «Namunali amaliyot Kodeksi» (1999-yilda Meksikaning tadbirkorlik Koordinatsion kengashini korporativ boshqaruv Qo'mitasi tomonidan tayyorlangan);
- «Korporativ axloq Kodeksi» (Rossiyaning qimmatli qog'ozlar bo'yicha Federal komissiya qoshidagi korporativ boshqaruv bo'yicha koordinatsion kengash tomonidan 2001-yilda tayyorlangan) va boshqalar.

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

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

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

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

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

direktorlar kengashi a'zolarini tanlash, tayinlash va bo'shatish tarzli qoldalurini;

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

direktorlar kengashi a'zolarining vakolat va majburiyatlarini;

direktorlar kengashi bo'linmalarini (ichki audit, mukofotlash va hujjati qo'mitalar) tuzilmasini, ularning vakolatlari va faoliyat tartib-qoldalarini;

direktorlar kengashining ishlash prosedurasini va kengash a'zolari uchun javobgarliklarini.

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

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

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

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

- oxirgi 5 yil davomida kompaniya menejeri lavozimida ishlamagan;
- kompaniyaning maslahatchisi, yuqori menejmenti a'zosi, konsultanti va affilior (bog'liq) shaxsi bo'lmagan;
- kompaniyaga mahsulot yetkazib beruvchi yoki yirik mijoz bilan affilior bo'lmagan;
- kompaniyaga xizmatlar ko'rsatish bo'yicha yoki kompaniyaning yuqori mavqedagi menejerlari bilan o'zaro sharhnomaviy munosabatlarga ega emas;
- kompaniyadan katta hayriyalar oluvchi notijorat tashkilot bilan affilior bo'lmagan;
- oxirgi 5 yil davomida mavjud qoidalarga binoan axborotlarni oshkor qilish majburiyatini olgan bo'lgan kompaniya bilan (uning direktorlari kengashi a'zoligi holati bundan istisno) hech qanday o'zaro munosabatda bo'lmagan;
- ochiq kompaniyada ishlamagan bo'lishi, agar uning direktorlari kengashi a'zosi ushbu kompaniyaning menejerlaridan biri bo'lib ishlagan bo'lsa;
- yuqorida ko'rsatilgan munosabatlarning hech birida ushbu kompaniyaning affilior tuzilmalari bilan bo'lmagan.

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

stiddida shumiyat beriladi. Ular tomonidan qabul qilinadigan qo'mitarning mustaqilligi va javobgartiligidagi ta'minlovchi aniq shartning qoidalar va proseduralarga asosan muhim muammolar bo'lib doimiy ish olib boradigan qator qo'mitalarga ega bo'lish etiladi. Odatda, direktorlar kengashi doirasida majburiy ravishda shakllaniriladigan qo'mitalar sifatida ichki audit, lavozimlarga tayinlash va mukofotlash qo'mitalarini ko'rsatish mumkin. Qator kodekslarda strategik rejalashtirish, direktorlar kengashi va menejerlar faoliyatini ishlash bo'yicha qo'mitalar tuzish zaruriy hisoblanadi. Aksariyat kodlekalar mustaqil direktorlar qo'mitalar tarkibidagi a'zolarining ko'pelhiligini yoki asosiy qismini tashkil qilishini (ayrim kodekslar ichki audit bo'yicha qo'mita faqat mustaqil direktorlardan iborat bo'lishini) tavsiy qiladi. Bunda qo'mitarning a'zolari kompaniyadan ularni ijzotlirgani muammolar bo'yicha batafsil ma'lumot olish hamda kompaniya manbalari hisobidan xolis ekspertlarning xizmatlaridan foydalanma olish imkoniga ega bo'lishlari kerak.

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

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

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

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

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

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

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

I.4. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli

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

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

Bunda korporativ siyosat sifati yuqori bo'jadi, agarda:

- korporativ manfaatlar konflikti va menejment darajasi korporativ huquq va madaniyat me'yorlari darajasiga (agar ularni adolatlid deb ulusa) mos bo'lsa;
- korporativ huquq va madaniyat me'yorlari korporativ manfaat durajasini ta'minlab bersa.

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

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

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

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

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

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

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

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

korporativ siyosat (korporativ boshqaruv) qandaydir umumiy qoidalarni boshqarish va joriy etish tomoniga o'zgarishi uchun obyektiv asos sifari, korporativ siyosatni joriy etishga muntazam yondashish iltihobi ko'rsatdi.

2. 80-yillarda AQShda va bir qator boshqa rivojlangan mamlakatlarda yirik kompaniyalar (korporatsiyalar) aksiyalarining nazort paketlari qo'lga kiritish to'qini va 1997–1998-yillardagi jahon moliyaviy suyruasi, Enron, shuningdek, AQSh va boshqa mamlakatlardagi yirik kompaniyalar, investitsiya banklari va auditorlik firmalari bilan bog'liq mujarolar 2000-yillarning boshlarida korporativ siyosatni isloh qilish huquqiligi munozaralarga yana turtki beradi. Bu jarayonlar natijasida korporativ siyosat tubdan isloh qilinib, u yangi qattiq qonun hujjalari qabul qilinishida (xususan, AQShda bu Sarbevns-Oksil hujjati)⁵ va korporativ siyosat sohasida ixtiyoriy tartibga solish chegralari huquqiyitirilishida o'z ifodasini topdi. Natijada qimmatli qog'ozlar huzorini tartibga solish, auditorning javobgarligi va mustaqilligi, audit va huxgalteriya hisobi tizimi, aksiyadorlar huquqlarini himoya qilsh va boshqa sohalarda yanada qattiqroq talablar joriy etildi.

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

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

⁵ Sarbevns-Oksil hujjati 2002-yil 30-iyulda analoga kiritilgan bo'lib, u AQShda 1930-yillardan boshlab qimmatli qog'ozlar bo'yicha hujjalari qabul qilingan paytdan keyingi eng muhim islehot bo'ldi. Hujjal emiteen kompaniyalarga, ularning darskorlar kengashlariga, xolis auditorlarga, yuristlarga, investitsiya maslahatchulariga va boshqalarga yangi talablar qo'yadi hamda kompaniya zimmasiga og'ir majburiyatlar yuklaydi. Bu majburiyatlarni hujjarish juda qimmatga tushmoqda.

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

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

4. *Markaziy va Shargiy Yevropa (MSHE) mamlakatlarda bozor iqtisodiyotining rivojlanishi, ularning Yevropa Ittifoqiga (Yel) kirishi, shuningdek, bir qator MDH mamlakatlarining so'nggi vaqtlardagi birlashish tashabbuslari.* Ushbu mintaqalardagi murakkab strukturaviy jarayonlar korporativ boshqaruvinning sobiq sotsialistik mamlakatlardagi o'zgarishlar, iqtisodiy salohiyatni tiklash va iqtisdiyotni o'stirish jarayoni uchun muhim ahamiyatini yanada kuchaytirmoqda⁶. Bu

⁶ Xalqaro korporativ boshqarov tarmog'ining (International Corporate Governance Network) korporativ boshqaruvi principlari to'g'risidagi bayonetni (ICGN, 1999); Qiomali qog'ozlar bo'yicha dilerlar yevropa assotsiativasi

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

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

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

Ikkinci tomonidan, davlat mulkini xususiylashtirish jarayonining chuqurlashuvi bozorda muomalada bo'ladigan aksiyalar sonini ko'paytiradi, shu bilan fond bozorining yanada rivojlanishi ing'batlantiriladi.

Uchinchi tomondan fond bozori aksiyadorlik jamiyatlarining (AJ) qurunatli qog'ozlarini bozorda kotirovka qilish vositasida ularni korporativ boshqarish tizimi samarali shakllanishini, ishlashini, buholanishini va tuzatib borishini ta'minlaydigan mexanizmdir. Shu bilan birga, qoida tariqasida, ikkilamchi bozor fond bozorining intizomga soluvchi segmenti, korxonada korporativ harakatlarni²¹ atnalga oshirish (amalga oshirilishini kufish) natijasida bu segmentda

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

²¹ Korporativ xarajatlar deganda boshqaruv organlaridagi o'zgarishlar, moliya – xo'jalik faoliyatidan kutubayotgan natijalari, auditorlarning hisobotlarini, dividendlar to'lashni e'ton qilish va boshqalar tushuciladi

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

Savollar

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

Topshiriglar

- I. Korporativ siyosatning iqtisodiyot va xususiy mulkchilik tizimi rivolanishidagi rolini amaliy misollar asosida tushuntiring.
 2. Terminlar lug‘atini tuzing.

II bob. KORPORATIV SIYOSATGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR

2.1. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar tasnisi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Omillarni quyidagicha tasniflash mumkin.

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

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

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

navlakchi hosil qilinuvchi omillar. Ularga, masalan, davlatning reguliyativ slyuzati va menejment ta'sirlarini kiritish mumkin.

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

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

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

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

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

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

Savollar

1. Omil va vogelikning mazmuni nimadan iborat?
3. Sabab va oqibat kategoriyasi negizida omil va vogelikni o'zaro bog'liqligi qanday namoyon bo'ladi?
4. Omilliarning qanday turlarini bilasiz?
5. Omillar ta'siri qanday o'chanadi?

Topshiriqlar

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

2.2. Tashqi omillar va ularning ta'siri

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

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

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

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

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

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

■ ■ ■ hog'liq, ikkinchi tarafdan esa ularning holatini investitsion
+ enjektor ma'lum darajada vaqtinchalik o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadi.
Jahon, metumiqyosdagi omillar quyidagilar bilan belgilanadi: jahon
o'stligi uzun iqtisodiy sikllar, xomashyoning strategik turlariga
mu'min narxlarning o'rta muddatdagi sakrashlari, xalqaro nizolar
(radikal terrorizm, urushlar), krizis holatidagi yirik xalqaro bozorlar,
dunli va takomillashib borayotgan jahon globallashuvi talablari,
omni xalqaro miqyosda qayta taqsimlanishi va h.k.
Komiqyosdagi omillar esa quyidagi ko'rinishida bo'lishi mumkin:
omikkohitlik tizimi tuzilmasi, jamiyatning siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy
rendzish modeli, traditsion boyliklar (qadriyat, an'analar, urf-odat va
h.k.), iqtisodiyotning moliyaviy va tarmoqiy tuzilmasi (monetizasiya
da'lati, davlat tomonidan ichki moliyaviy resurslarni sarflanishi,
infrastruktur, xususiy lashtirish siyosati, antimotropol, budget-soliq, monetar
slyozmlari, bozor infratuzilmasi modeli va h.k.).

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

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

2.3. Ichki omillar va ularning ta'siri

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

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

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

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

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

III bob. KORPORATIV SIYOSAT MODELLARI

3.1. Korporativ siyosat modelining turlari

Ushbu kitobning 1.1 paragrafida aytilganidek, korporativ siyosat – kompaniya doirasida manfaatlari bir-biri bilan qarama-qarshi bo‘lgan, lekin iqtisodiy-huquqiy mexanizm asosida tartiblashtirilishi, taraflarning (ya’ni aksiyadorlar va yollanuna boshqaruvchi ejerlar, kompaniya sheriklari, kreditorlari va h.k.) korporativ munosabatlari tarixidir.

Globallashuv sharoitida turli mamlakatlar iqtisodiyotini tez surʼata bilan rivojlanishi yoki inqirozga uchrashi, ularni bunda turli oʻsillarga (tashqi va ichki fundamental omillar: mentalitet, qabul qilingan mulkchilik tizimi, iqtisodiy rivojlanish va bozor modeli, idoliotlar va investitsiya muhiti va shu kabi boshqalar) taʼsirchanligi va eʼtimiyatlari bo‘yicha farqlanishi korporativ siyosatning mazmunan ikki telpiga (mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishiga; mamlakat idoliotining traditsion maʼnaviy boyliklari ukladiga) asoslangan modellari paydo bo‘lishiga olib keldi.

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

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

- anglo-sakson modeli (bir bo‘g‘inli, amerikacha, unitar, natsayderlar, investorlar modeli ham deb yuritiladi);
- Germancha (ikki bo‘g‘inli yoki insayderlik) modeli;
- tarmoq (Yaponcha – «Keyresu» va Koreyscha – «Chebol») modeli.

Bu modellar dunyoning eng rivojlangan davlatlarida vujudga kelgan.

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

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

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

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

Moliyatning uzoq muddatli shaxslararo munosabatlarga asoslangan hujjali milliy an'analarini ta'sirida vujudga kelgan.

«Tarmoq» modeliga asoslangan korporativ siyosat Koreyada ham tuyinlunitadi, lekin bunda «keyresu»ga o'xhash «chebol» vujudga keladi.

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

Korporativ siyosat modellarining solishtirma tavsifi

3.1.1-jadval

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

institusional), birjalar, hukumat	hukumat. Bank o'zi- ning korporativ mijoz- lariga kredit hamda obligatsiya va aksiyalar chiqarish, hisoblarni yuritish va maslahat bilan bog'liq xizmatlar ko'rsatadi. O'zaro mu- nosabatlar aloqalar o'rnatish bilan bog'liq. Mustaqil aksiyadorlar deyarli kompaniyaga ta'sir o'tkazish imkoniga ega emas	va affiliplanmagan kompaniyalarda o'z sarmoyasiga ega bo'lishi mumkin. ishehilar qonunan boshqaruv tarkibiga kiritilgan
--------------------------------------	--	---

Aksiyalarga egalik qilish tarkibi

Institusional investo- rlar (Buyuk Britaniya-65%, AQSh-60%); individu- al investorlar (AQSh-20%)	Aksiyalar to'laligicha moliyaviy tashkilot va kompaniyalar ixtiyo- rida. Sug'o'rtta kompa- niyalari 50%, kompa- niyalar 25%, xorijiy investorlar 5% aksiya- larga egalik qiladi	Banklar-30%, kompaniyalar-45%, pensiya jamg'armalari-3%, individual aksiyador- lar-4% aksiyalarga egalik qiladi
---	--	---

Direktorlar kengashi tarkibi

Insayderlar – kompa- niyada ishlaydigan yoki u bilan yaqin aloqador shaxslar. Autsayderlar – kompaniya bilan bevosita aloqador bo'Imaganlar. Soni 13 kishidan 15 kishigacha.	Amalda deyarli ichki ishtirokchilardan iborat. Davlat o'z vakilini tayinlashi ham mumkin. 50 kishigacha bo'lishi mumkin.	Ikki palatali di- rektorlar kengashi: kuzatuv kengashi va boshqaruv. Kuzatuv kengashi boshqa- ruvni tayinlaydi va tarqatib yuboradi. Rahbariyat qaror- larini tasdiqlaydi va boshqarish bo'yicha ko'rsatmalar beradi. Boshqaruv faqat kompaniya xodimla- ridan iborat. Kuzatuv kengashi tarkibiga
---	---	---

		aksiyadorlar va ishbchilarning vakillari kirishi shart. Kuzatuv kengashi tarkibi 9 kishidan 20 kishigacha (qonunda belgilanadi).
--	--	--

qurunchilik bazasi

AQShda: shtat qonunlari, federal qonunlari, qimmatli qog'ozlar va birja bo'yicha komissiya. Buyuk Britaniyada: parlament hujjatlari, qimmatli qog'ozlar va investitsiyalar bo'yicha hay'at

Amerikacha ko'rinishga ega. hukumat kompaniyalar faoliyatiga an'anaviy tarzda o'z vakillari orqali ta'sir o'tkazadi.

Federal va mahalliy qonunlar, qimmatli qog'ozlar bo'yicha agentlik

Axborot oshkorligiga talablar

AQShda: chorakli hisobot, direktorlar va ular egaligidagi aksiyalar to'g'risida axborotni o'z ichiga oluvchi yillik hisobot; 5% dan ortiq aksiyaga ega bo'lgan aksiyadorlar haqida ma'lumot; kutilayotgan qo'shilish va qo'shib olish haqida ma'lumot. Buyuk Britaniyada yarim yillik hisobotlar

Kapital tarkibi, direktorlar kengashi a'zolari, ularning maoshisi, ko'zda tutilayotgan qo'shilishlar, Ustavga tuzatishlar haqidagi ma'lumotni o'z ichiga oluvchi yarim yillik hisobot. Kompaniya-ning 10 yirik aksiyadorlari haqidagi ro'yxat e'lon qilinadi

Kapital, 5% dan ortiq aksiyalari bo'lgan kompaniya aksiyadorlari tarkibi; mumkin bo'lgan qo'shilish va qo'shib olishlar

Aksiyalar tomonidan ma'qullanishi lozim bo'lgan xatti-harakatlar

Direktorlarni saylash, auditorlarni tayinlash, aksiyalarni

Dividendlar to'lash, direktorlar kengashini saylash, auditorlarni

Daromadni taqsimlash, kuzatuv kengashi va bosh-

chiqarish, qo'shilish, qo'shib olish, Ustavga tuzatishlar. AQShda aksiyadorlar dividend miqdori bo'yicha ovoz berish huquqiga ega emas, Buyuk Britaniyada ushbu savol ovozga qo'yilishi mumkin.	tayinlash, Ustavga o'zgartirishlar kiritish, qo'shilish, qo'shib olish	qaruv qarorlarini ratifikatsiya qilish, kuzativ kengashini saylash
---	--	--

Ishtirokchilarning o'zaro aloqalari

Aksiyadorlar o'zlarining ovoz berish huquqlarini aksiyadorlar yig'ilishida ishtirok etmasdan pochta va ishonchnomaga orqali ifoda etishlari mumkin. Institutsional investor kompaniya faoliyatini kuzatib boradilar (ular orasida: investitsiya fondlari, auditorlar, xatarli investitsiyalar)	Kompaniya uzoq muddatli va affiliirangan aksiyadorlardan manfaatdor. Aksiyadorlarning yillik yig'ilishlari rasmiy xususiyatga ega	Nemis kompaniyalarining aksariyat aksiyalari oddiy aksiyalardir. Banklar aksiyadorlar roziligi bilan o'z xohishiga ko'ra ovoz beradilar. Sirdan ovoz berish mumkin bo'lmanligi tufayli yig'ilishda shaxsan ishtirok etish yoki bu huquqni bankka topshirishlari mumkin
---	---	--

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Savollar

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

4 Modellarning qiyosiy tahlili nimani ko'rsatadi?

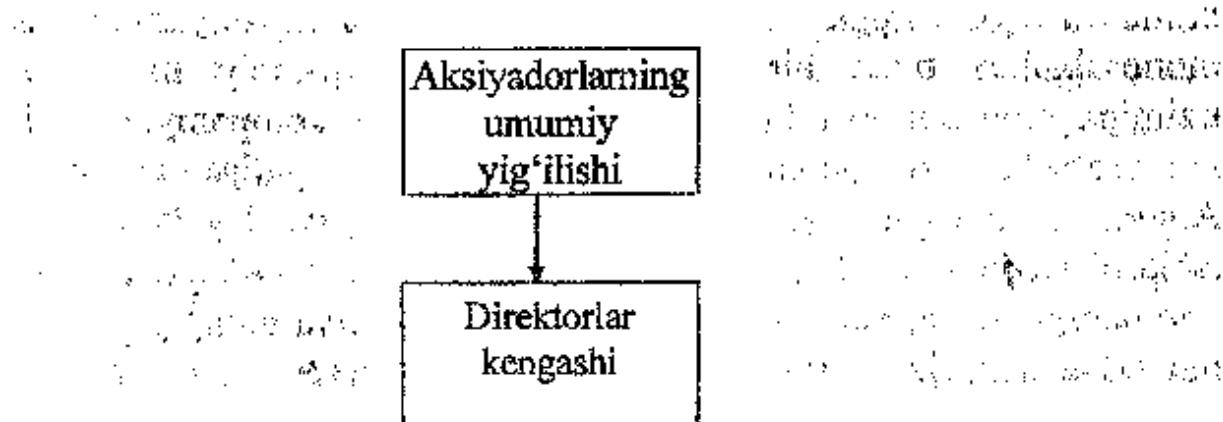
Topshiriqlar

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

3.1. Bir bo'g'inli model: tuzilmasi, xususiyatlari va jabol tajribasi

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

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



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

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

- aksiyalar paketining 20-30 foizi qo‘zg‘almas bo‘lib, bir necha qo‘llarda uzoq muddat saqlanib keladi, 70-80 foizi esa qo‘zg‘aluvchan bo‘lib, osongina bozorga kiritiladi va osongina bir mulkdordan boshqasiga o‘tadi;
- aksiyadorlik kapitalining sezilarli qismi anglo-sakson an‘analari ostida tartiblangan yakka investorlar mablag‘idan tashkil topadi («protestant kapitalizmi» tarbiyasi ostida);
- aksiyalarning ancha katta, alohida investorlarga qarashli bo‘limgan, qismi institutsional investorlar qo‘lida jamlanadi;
- qimmatli qog‘ozlar bozori yuqori samaradorligi va likvidligi bilan ajralib turadi;
- minoritar aksiyadorlar huquqining yuqori darajada himoyalanganligi.

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

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

Javobgarlikka tortish holatlari juda jiddiy bo'lgani bois, o'rnatilgan yo'nalarni buzganligi uchun javobgarlikka tortish holatlari kamdan-ham uchunydi.

Amerikacha modelning yana bir o'ziga xos xususiyati kompaniya valuning juda mayda bo'laklarga bo'linib ketganligidir. Aksariyat kompaniyalarda millionlab aksiyadorlar mavjud bo'lib, yirik aksiya shartiga bir necha foizni tashkil etishi mumkin. Bu menejment burakatlari ustidan hech bir aksiyador nazorat o'rnatma olmasligini boshladi. Nazorat faqatgina aksiyadorlarning bирgalikdagi intilishlari ildi mumkin bo'ladi.

Aksiyalar paketlarining juda maydalaniб ketganligi qimmatli surʼur bozorining yuqori darajada rivojlanganligi bilan birga, yaʼni aksiyadorlar kompaniyaga u yoki bu majburiyat bo'yicha bog'lanib olingun va o'zining bog'liqligini dividendlar to'lanishi va valuning kurs qiymati bilangina baholaydi. Muammolar paydo qohl bilan ular tezda aksiyalardan xalos bo'lishlari mumkin va unlyatga boshqa aksiyadorlar keladi. Mulkdorlarning bunday yengil shuvi korporativ tuzilmalarni tashkil etishda muhim ahamiyatga yaʼni kompaniya ichki hokimiyati bo'linishi tizimida professional menejmentga katta o'rinn beriladi.

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

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

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

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

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

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

1. Liberal iqtisodiyot modeliga asoslanganligi belgisi bo'yicha.

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

• Jokat allarning bozorlari va kompaniyalari ochiqligi, ularning yuqori ilvijanganligi, globalligi bilan belgilanadi.

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

Anglo-sakson traditsiyalarida (yoki «protestant kapitalizmi» matlyahida) tarbiyalangan bozor qatnashchilari bo'lmish quoniyotlar va ulardagi korporativ siyosatdan manfaatdor taraflar, bu va hitti-harakatlarga nisbatan pragmatik, iqtisodiy individualizm, latqa va yirik kompaniyalarga nisbatan kamroq nazaratli bo'ladilar.

AQSh, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiyada minniy va Yaponiyadagilardan farqli konservativlik darajasi kamroq takharpu ko'proq moyil. Bularning barchasi anglo-sakson traditsiyasi idagi bozorlarni liberalligini, ochiqligini, kompaniyalar faolligini, bu krizislarga ta'sirchanligini belgilaydi. Anglo-sakson matlyahida esa mobillikka, ixtirochilikka, risklilikka, opportunity, agressivlikka, o'zgarishlarga moyillik ko'proq seziladi. Bu fikrla aksiyadorlarning (ayniqsa, mayda paket egalarining) huquq va manfaatlari ustun turadi.

Savollar

1. Bir bo'g'inli modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi qanday (futalanadi)?

2. Unitar model qanday xususiyatlarga ega?

3. Unitar modelning jahon amaliyotida qo'llanilishi qanday bolgillarda namoyon bo'ladi?

Topshiriqlar

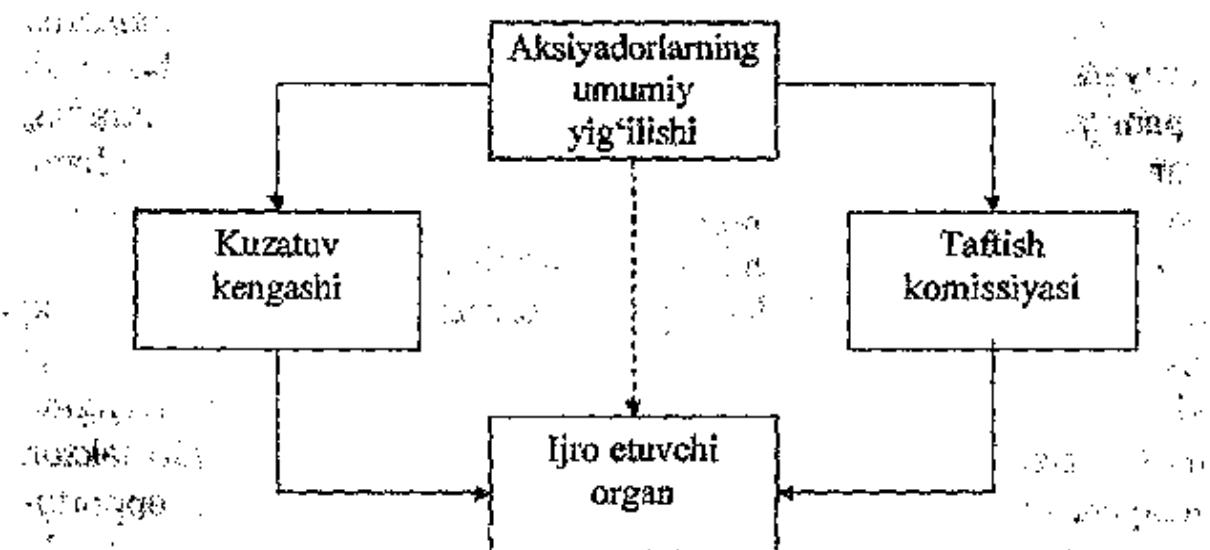
1. Unitar modelni jahon amaliyoti asosida tavsiflang.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

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

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

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



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

Ikki bo'g'inli model quyidagi xususiyatlarga ega:

- tashkiliy-funksional tuzilmasi 3.3.1- rasmdagi sxemaga asosan qurilgan;
- 70-80 foiz aksiyalar doimiy egalikdagi shaxslarda bo'ladi, 20-30 foiz aksiyalar esa «chakana savdoda» sotiladi va xaridorlar tomonidan mablag'larini vaqtinchalik joylashtirish obyekti deb qaraladi;
- aksiyadorlik kapitali sezilarli darajada har tomonlama keng rivojlangan tizimli va o'zaro egalikdagi aksiyadorlarga (ancha bog'liq bo'lgan) ega bo'lgan ulgurji investorlar mablag'idan tashkil topadi;
- xizmat qiluvchi kompaniyaning kuzatuv kengashidagi keng vakillari;
- uzoqni ko'ra oluvchi investorlar;
- qimmatli qog'ozlar bozori kichik va anchamlik vidli.

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

Kompaniyalarning ichki tuzilmasida hamda xo'jalikni tartibga soluvchi qonimchilikda mustahkamlangan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 dolansiga kiritishga muvaffaq bo'lgan. Ular amalda yirik moliyalar qarorlarini to'sib qo'yish imkoniga ega. Ayrim hisoblarga avoz berishda banklarning to'plangan kuchi (o'z aksiyalar paketi, aksiyadorlar ishonchnomalari, banklar bilan affilirlangan boshqa tafly va moliya institutlari aksiyalar paketi bilan birga) 199-yilda o'lyanning 100 ta yirik kompaniyalarining 24 tasida umumiy havofovning 82 foizni tashkil etgan.

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

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

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

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

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

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

1. Liberal iqtisodiyot modeliga asoslanganligi belgisi bo'yicha.

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

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

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

- praktisizm, ierarxiliklik, o'ta mehnatkashlik, ijtimoiy himoyaga, risksizlilikka va jamg'armaga moyillik;

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

J.4. Tarmoq modeli: tuzihnasi, xususiyatlari va jahon tajribasi

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

Aytilgantardan kefib chiqqan holda, bu modelning tashkiliy-funksional tuzilmasi 3.4.1- rasmida keltirilgan.



J.4.1-rasm. Tarmoq modelining tashkiliy-funksional tuzilmasi (bunda anglo-sakson modelidan farqli direktorlar kengashida «keyresu» va «chebol» tashkillashtiriladi).

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

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

- direktorlar kengashi tarkibida mustaqil direktorlar bo'lmaydi, balki kengash a'zolari yuqori darajadagi boshqaruvning vakillari yoki sobiq boshqaruvchilar bo'ladi;
- aksiyadorlik kapitali sezilarli darajada bitta sanoat guruhining a'zolariga qarashli har tomonlarma egalikkagi kompaniya aksiyadorlarining yuqori ulushi bilan tavsiflanadigan ulgurji investorlar mablag'idan tashkil topadi;
- o'zaro shaxsiy munosabatlар bilan tavsiflanadi (xarakterlanadi);
- modelga oilavly bank kiradi va u orqali oilaga kirgan kompaniyalar moliyalashtiriladi.

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

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

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

Shuning uchun aksiyadorlik kapitalini bozor ishtirokchilar o'rtasidagi munosabatlар mexanizmi, kompaniyani esa biznesning

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

Nuning uchun Yaponiyada fond bozorining yuqori darajada tuzilganchigiga qaramasdan, uning likvidligi yuqori emas. Mavjud mu'mina va qadriyatlar aksiyalar qiymatining o'zgarishi yoki ularning mukkelori o'zgarishiga nisbatan ham muhimroq rol o'yndaydi.

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

«Keyresu» ning ichida sezilarli mablag' jamlash imkoniga ega. Bir-kredit kreditlash keng tarqalgan. Biroq bu kreditlash kredit berilgan kompaniyaning butun ahvoldidan boxabar bo'lishni ta'minlovchi nazarat menzimiga aylangan. O'z navbatida ushbu moliyaviy tizim «tizim tashkil etuvchi» bank tomonidan nazaratga olingan.

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

Yaponianing urushdan keyingi tajribasi korporativ siyosatni shakllantirish faqat qonunchilikni joriy etish bilan erishilmasligini ko'rsutdi. Huquqiy jihatdan bu yerda kompaniya ishtirokchilarini faqat

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

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

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

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

1. Liberal iqtisodiyot modeliga asoslanganligi belgisi bo'yicha.

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

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

Ushbu traditsiyalar quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- insonlarni ierarxik pog'onalilikka intilishi, o'zidan yuqori pog'onada turgan shaxsga sodiqlik (davlat tuzilmasi yoki biznesda, kompaniyada va uning korporativ boshqaruvida);
- bir kompaniyada o'tiroqlik (butun hayot davomida yollanish tizimi);
- vasiylikka muhtojlik;
- personal (mehnat jamoasi) manfaatlarini mulkdorlarnikidan yuqori qo'yish («korporatsiya-oila», sezilarli oshib boruvchi mehnat haqi va ijtimoiy to'lovlar tamoyili asosida);
- yaqqol kollektivizm, jamiyatga o'ta tobelik, o'zini moddiy cheklash («halol kambag'allik», ishgaga fidoiylik etikasi), Yaponiyani dunyodagi alohida missiyasini oshirish (Koreyada bunday emas);
- anglo-sakson traditsiyasidan farqli, aholining yuqori darajadagi jamg'artma normasi va investitsion ishtiroki (o'zi ishlaydigan kompaniyada).

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

Savollar

1. Tarmoq modelining tashkiliy-funksional tuzilmasi qanday

Tarmoq modeli qanday xususiyatlarga ega?

2. Tarmoq modelining jahon amaliyotida qo'llamilishi qanday
mu'minlik munoyon bo'ladi?

3. Keyresu va Chebol nima?

Topshiriqlar

1. Tarmoq modelini jahon amaliyoti asosida tavsiflang.

2. Terminlar lug'atini tuzing.

3.5. Korporativ siyosatni yuritishda turli modellarning qo'llash tajribasi

Mamlakat doirasida to'g'ri tanlangan va samarali yo'lga qo'yilgan korporativ siyosat kompaniyalarning faoliyatiga 3.1-3.4 paragraflarda turli modellarning tafovutlari va xususiyatlari ila vujudga keluvchi shu'sirlarni kamaytirishga qaratiladi. Shu munosabat bilan, turli mamlakatda (AQSh, Germaniya, Yaponiyadan tashqari) 3.1-3.4 paragraflarda keltirilgan modellardan va (yoki) ularning aralashishini foydalaniлади.

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

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

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

kompaniyalar ham ko'pincha o'llalarga tegishli. Shu bois, yitik aksiyadorlar aksariyat hollarda kompaniya menejerlari hamdir.

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

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

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

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

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

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

- kompaniya chegaralarini aniqlash: kompaniyani kapitali hujunish omillaridan faqat birining egasi sifatida bahotashning ik to'g'ri ekanligi; kompaniyadagi hukmronlikka boshqa omillar etilgan mehnat va texnologiya egalarining kurashuvi to'g'rimi? Bunday mamlakatlarda korporativ siyosatning o'z modeli iqtisadiyati va uning asosiy jihatlari quyidagilar:

1. Korporativ demokratiyaning zaif rivojlanganligi va yirik korporatsiyaning ustuvor o'mi. Yirik kompaniyalar aksiyalarini mehnat qilishi, menejment va investorlar o'ttasida mayda bo'laklarga imlash amalda butunlay muvaffaqiyatsizlikka uchradi. Mayda aksiyadorlar manfaatlarini himoyalash va ularning qabul qilinajak qilishi ta'sir etish imkoniyatlarini oshirish mexanizmlarini barpo qilgani, mayda aksiyadorlarning o'z aksiyalaridan tez orada voz tib yuborishlariga zamin bo'ldi. Aksiyalar chayqovchilar tomonidan qilinib, biznes ustidan o'z nazaratini o'tnatishga intilayotgan aksiyadorlarga sotib yuborildi. Aytish mumkinki, aksiyalarning yirik aksiyadorlar qo'llida to'planishi o'z yakuniga yetdi. Nazarat paketiga ega bo'lgan aksiyalarni ushlab turish foyda keltirmaydi. Chunki aksariyat aksiyalar foydasiz ishlamoqda va dividen to'lash ham amalga shirg'lmaydi. Investitsiya uchun mablag' yetishmasligi rivojlanishga jiddiy to'siq bo'lmoqda va aksiyalarning kurs qiymati ko'tarilmayapti. Shu bois aksiyalar birja kotirovkalariga kiritilmagan va fond bozorining rivojlanishi deyarli kuzatilmayapti. Yirik kompaniyalar o'z aksiyalarini mamlakat ichida emas, balki AQSh va G'arbiy Yevropa mamlakatlari hujunida joylashtirishga harakat qilmoqda.

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

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

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

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

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

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

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

• «...» modellariga hos ba'zi unsurlar qo'llanilgan. Natijada, O'zbekiston korporativ siyosatning «aralash» modeli qabul qilingan. Shunda O'zbekistonda joriy qilingan korporativ siyosat modelining tafsirida mayjud bo'lgan modellar bilan ba'zi o'hshashliklari (turlari) solishtirma tahlil qilish muhim ahamiyatga ega hu mayjud holatni anglashga yordam beradi. Bunday solishtirma quyidagi jadvalda keltirilgan.

shok va anglo-modellarining o'shashliklari	O'zbek va Germancha modellarining o'xshashliklari	O'zbek va yapon modellarining o'xshashliklari
<ul style="list-style-type: none"> • idorlik ham boshqarish orchagini • Kulyalarning il paketiga ega bo'lgan aksiyadorlantilarini himoyalish (ya'ni kumulativ berish) • Optomonlama shing (ya'ni shikk va taftish qaynlarini) • Doktorlarning shay aloqalari diyorlar kengashiga modellarni saylashda muhim ahamiyatga ega • Investisiya fondi asosiy «tashqi» investorlar hisoblanadi 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Alovida e'tibor qisqa muddatli foyda emas, balki korxona ustidan uzoq muddatli nazoratga ajratiladi ◆ Banklar ikki xil rol o'yndaydi – kreditor va aksiyador (universal banklar) ◆ Aksiyalarga egalik qilish tarkibiga o'xshash. Aksiyalarining asosiy egalari O'zbekistonda ham Germaniyada ham yirik kompaniyalardir 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aksiyadorlik jamiyatini boshqarish «uchburchagi» ◆ Alovida e'tibor qisqa muddatli foyda emas, balki korxona ustidan uzoq muddatli nazoratga ajratiladi ◆ Banklar ikki xil rol o'yndaydi – kreditor va aksiyador (universal banklar) ◆ Banklar boshchiligidagi Keyresu tarmoqlari (moliya-sanoat tandemlari) ikka-la bozorda ham mavjud
<ul style="list-style-type: none"> • O'zbekistondagi davlat mulki qo'mitasining roli va amerika kompaniyalarida shuvaltning egaligi yur'qligi • O'zbekistonda 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ O'zbek ajlarida boshqarishi «uchburchagi»dan, nemis AJlarida ikki yoqlama boshqaruvdan foydalananadi ◆ O'zbek AJlari umu- 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ O'zbek AJlarida korxona ishlovchilar kuzatuv kengashida ko'pchillikni tashkil etmasligi mumkin ◆ Yaponida korxona vakillari ko'pchillik

<p>moliya-sanoat tandemlarini paydo bo'lganligi</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ O'zbek banklari universal, AQShda-gilar bunday emas ◆ qonunchilikka muvofiq o'zbek AJlarida bosh direktor bir paytning o'zida kengashda bo'lishi mumkin emas. 	<p>miy yig'ilish qarori bilan kuzatuv kengashi miqdorini o'zgartirishi mumkin, Germaniyada esa qonunan belgilab qo'yilgan</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Chet elliklar nemis aksiyadorlik kapitalining 19%ga egalik qiladi, O'zbek AJlarida xorijliklar nazorat paketiga ega bo'lishi mumkin. 	<p>♦ Xorijiy investorlarning o'zbek AJlari aksiyalariga egaligi o'rtacha (27,52%), ular direktorlar kengashida muayyan rol o'ynaydilar; Yaponiyada bunga norasmiy to'siq bor</p>
<p>♦ AQSh modeliga o'xshash O'zbek AJlari kuzatuv kerugashiga korporativ kotib va ichki audit kiritilganligi ularga katta vakolat beradi</p>	<p>♦ Ikkala modelda barcha organlarning vakolatlari qonunan ajratilgan</p>	<p>♦ Tarmoq modeliga o'xshash O'zbek AJlari kuzatuv kengashiga katta vakolatlar berilgan</p>

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

H'bob KORPORATIV SIYOSAT KO'RSATKICHLARI

4.1. Korporativ siyosat ko'rsatkichlarining turlari va tavsifi

Uziballashuv sharoitlarida industrial va rivojlanayotgan mamlakat-hu'sbuddiyotlarining rivojianish bosqichlari kompaniyalar rolini keskin ta'sirli bilan belgilanadi. Bunda kompaniyalarning korporativ siyosatini etibarli muhim ahamiyatga egaligiligi bilan ajralib turadi.

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

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

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

Birinchi komponent o'z ichiga quyidagi kategoriyyadagi ko'rsatkichlarni oladi: mulk tuzilmasining shaffofligi, mulknii koncentratsiyalanganligi va bunda mulkdorlar ta'siri.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

etish yoki noma'qil darajasini oldindan pasaytirish bo'yicha chora-
mavzusini tahlil chiqish mumkin.

Savollar

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

Topshiriqlar

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

4.2. Korporativ siyosat sifatini reyting baholash metodologiyasi va institutlari

Korporativ siyosat sifatini baholashi metodologiyasi deganda korporativ siyosat reytingini (KSR) belgilash bilan bog'liq tizimli tadqiq o'chish, tahlil qilish, baholash va optimallashtirish konsepsiysi yondashuvlari, ularni o'rganish va samarali qo'llash bo'yicha usulon bo'lgan ilmiy-amaliy bilimlar, usullar, uslublar, yo'sinlar o'musi tushuniladi.

KSR kompleks (integral) ko'rsatkich bo'lganligi sababli (4.1 maqfa qaralsin), uni baholashda turli usul va yondashuvlar qo'llash kelin. Masalan, ekspert usuli, matematik usul, ularga asoslangan shi usul mavjud. Bularda «pastdan yuqoriga» va «yuqoridan no», makrodarajada va mikrodarajada kabi yondashuvlar tushunilishi mumkin.

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

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

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

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

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

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

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

«reytinglari o'zlashtirishga ixtisoslashtirilgan agentlik bo'limi
bu kirish mumkin bo'limgan ma'lumotlarga ega bo'lishi
va aksincha.

«korporativ boshqaruv reytingi» yoki «korporativ boshqaruvni
ba'zini ishlashdan maqsad korporativ boshqaruv
va kredit reytingi natijalarining chegaralanganligidan iborat.
ko'ra, kredit reytingi shaxs o'zining qarz majburiyatlarini
shartlariiga mos holda bajarayotganligi ko'rsatuvchi moliyaviy
utlar nisbatan natijasini o'zida aks ettiradi. KBR va unga mos
kompaniyaning turli jihatlarini baholash majmuini o'zida aks
all Uning maqsadi moliyaviy yoki tijorat faoliyatining nisbatan
ko'rsatgichlariga fikrlar bildirishga qaragandan ko'ra, ko'proq
bu'lmigan o'tmishda nisbatan o'rniha ega bo'lgan boshqaruvning
standartlarini taqosiy tahlilidan iborat.

Nhu o'rinda, korporativ boshqaruv kompaniya kredit
shartlariiga va uning aktivlarini investorlar uchun jozibadorligiga
ba'zintishi mumkin ekanligining bunday boshqaruv reytingi o'zidan
kompaniyaning nisbatan kredit sifatiga yoki uning aksiyalari
iyu xulosa bo'la olmaydi.

Mamlakatdagi vaziyat tahlili u yoki bu davlatda tashqi sharoitlar
(qo'shilish sifatida) sog'lon korporativ yoki mikro darajagi boshqaruv
havutiga qanchalik darajada imkon yaratayotgani yoki qarshilik
yaratayotganini aniqlab beradi.

Bunday tahlil doirasida asosiy e'tibor mamlakat (milliy)
vo'stligi sharoitga (fonga) qaratiladi. Agar tashqi sharoitlar
umatning mahalliy va hududiy organlari tomonidan olib
ayotgan siyosat va ular tomonidan amalga oshiriladigan faoliyat
ba'zida iqtisodiy infratuzilma ta'siri ostida bo'lsa, unda tahlilning diqqat
kazi bunday omillar ta'sitini hisobga olishga qaratiladi.

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

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

qaralayotgan davlatning tegishli infratuzilmasi bunday
kompaniyalarni himoyalanishida qanchalik samaradorligini aniqlashda.

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

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

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

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

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

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

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

Savollar

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

Korporativ siyosat sifatini baholash metodikasini amaliy da voritib bering.

Loymlilar lug'atini tuzing.

Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar rivojidagi va iqtisodiyotdagi roli

Kompaniyalar korporativ boshqaruvi siyosatlari reytinglarining iqtisodiyotning real sektori rivojlanishidagi ahamiyati va roliga ortishi ochiq investitsion muhit talablarining jadal ortib borishi, investorlar va boshqaruvchi menejerlar uchun raqobatli kurashni qilish, ularning huquqlarini himoyalash va qonuniy manfaatlarini oshish samaradorligini oshirish muammolarining hanuzgacha ligi bilan belgilanadi.

Bundan olib, kompaniyalarning korporativ siyosati sifatini ochi reyting ko'rsatkichlari investitsion muhit talablari doirasida ularning iqtisodiy, moliyaviy, ijtimoiy va bozor indikatorlari bilan bog'liq bo'lib, ularga ma'lum darajada ham ta'sir ko'rsatadi, ham etib bo'ldi.

Menusun olibda, korporativ siyosat reytingi, 4.2 paragrafda ayligunidek, bir vaqtning o'zida kompaniyaning biznesi va manfaatini, moliyaviy va bozordagi raqobatbordoshlilik, risklilik va ularning tuzilmasi, informatsion shaffoflilik va boshqa sifat qirralarini boshqaruvchi ko'rsatkichlar tizimi bilan kompleks ravishda aks ettiriladi va ularning ta'siri ostida o'zgaradi.

Hunda korporativ siyosat reytingi kompleks (integral) miqdoriy ko'rsatkich (parametr, mezon, kriteriy) sifatida namoyon bo'lib (4.2 paragrafsiga qaralsin) investitsion muhit bilan hamohang ravishda jarudi.

Hunda kompaniyaning korporativ siyosati reytingi darajasi past bo'ldi, agarda:

- korporativ manfaatlar konflikti darajasi korporativ huquq va madaniyat me'yorlari darajasiga (agar ularni adolatli deb olinsa) zidd bo'ldi;

- korporativ huquq va madaniyat me'yorlari korporativ manfaatlarini ta'minlab bermasa.

Korporativ siyosat reytingini omil sifatida qaralsa, uning roli milliy iqtisodiyot va bozor, umuman undagi investitsion muhit rivojiga ta'sir etishi bilan aniqlash mumkin. Bunda korporativ siyosat (reyting ko'rsatkichining aniq miqdorlarida) ular uchun qanday holatlar vujudga keltirishi mumkin degan savolga javob topish bilan bog'liq (1.1.1.5, 4.2 paragraflarga qaralsin). Lekin, bunda iqtisodiyot, bozor va undagi investitsion muhitning kompaniyalar korporativ siyosat reytingiga bevosita ta'sirini yoddan chiqarish aslo mumkin emas.

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

Umuman olganda, korporativ siyosat reytingi kompaniyala faoliyatidagi munosabatlardan muhit sifatining real darajasini ko'rsatib, kompaniyalarning milliy iqtisodiyot uchun ahamiyatliligi bozordagi raqobatbardoshliligi, investitsion jaibdorliligi, biznes muvaffaqiyatiligi va investorlar uchun riskliligi qay darajada ekanligini anglashga va samarali investitsion qarorlar qabul qilishga xizmat qiladi.

Savollar

1. Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar va iqtisodiyot rivojidagi rolini oshishi nimalar bilan belgilanadi?
2. Korporativ siyosat reytingini omil sifatida qaralsa, uning rol qanday aniqlanadi?

Topshiriqlar

1. Korporativ siyosatning iqtisodiyot va kompaniyalarning rivojanishidagi rolini amaliy misollar asosida tushuntiring.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

P. bish. O'ZBEKISTONDA AKSIYADORLIK JAMIYATLARINING KORPORATIV SIYOSATI MEXANIZMI

1 Aksiyadorlik jamiyatlarida qo'llaniladigan korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari

Uzbekistondagi sharoitlarida o'tish iqtisodiyotini boshidan qon mamlakatlar iqtisodiyotlarining rivojlanish bosqichlari ilari rolini keskin oshirish muammolari bilan belgilanadi (1.1 – 1.4 paragraflarga qaralsin). Bunda kompaniyalarning korporativ siyosati shukllantirish masalalari muhim ahamiyatga egaligiligi bilan uchadi (3.1 – 3.4 paragraflarga qaralsin). Bunday holat kompaniyalarining korporativ siyosati modeli uchun ham 1.1 – 1.4 paragrafga qaralsin).

O'zbekistonda korporativ siyosat modeli ilg'or jahon tajribasi va 1.1 – 1.4 xususiylashtirish negizida tuzilgan aksiyadorlik jamiyat shukllang'ich faoliyati tajribasi jihatlarini o'ziga olgan holda shukllantirish bosqichini boshidan kechirmoqda. Bunda korporativ 1.1 – 1.4 «Germancha» modeli asos qilib tanlangan bo'lsada (3.3 – 3.4 paragrafqa qaralsin), unda, O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy 1.1 – 1.4 modelidan (o'tish iqtisodiyoti modeliga mansub) kelib «anglo-sakson» (3.2 paragrafga qaralsin) va «tarmoq» (3.4 chi 1.1 – 1.4 qaralsin) modellariga xos ba'zi unsurlar qo'llanilgan. Ushbu O'zbekistonda korporativ siyosatning aralash modeli qabul 1.1 – 1.4.

Ustav fondi jamiyatning aksiyadorlarga nisbatan majburiyatlarini mujlovchi muayyan miqdordagi aksiyalarga taqsimlangan xo'jalik illuvchi subyekt *aksiyadorlik jamiyati* deb hisoblanadi.

Aksiyadorlar jamiyatning majburiyatları yuzasidan javobgar 1.1 – 1.4 unaydilar va uning faoliyati bilan bogliq ziyonlarni o'zlariga tegishli 1.1 – 1.4 aksiyalar qiymati doirasida to'laydilar.

Aksiyalar haqining hammasini to'lamagan aksiyadorlar jamiyat majburiyatları yuzasidan o'zlariga tegishli aksiyalar qiyamatining 1.1 – 1.4 qismi doirasida solidar javobgar bo'ladilar. Jamiyat o'z 1.1 – 1.4 aksiyadorlarining majburiyatları yuzasidan javobgar bo'lmaydi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yopiq aksiyadorlik jamiyati aksiyadorlari ushbu jamiyatning bu oksiyadorlari sotayotgan aksiyalarni o'zga shaxsga taklif boyutga narxda sotib olishda imtiyozli huquqqa ega bo'ladilar. Agar tyondorlar aksiyalarni sotib olishda o'z imtiyozli huquqlaridan doimimasalar, jamiyat aksiyadorlar tomonidan sotiladigan aksiyalarni sotib olish uchun imtiyozli huquqqa ega bo'lishi uning ustavida ko'zda bo'lishi mumkin.

Aksiyadorlar sotayotgan aksiyalarni sotib olishda imtiyozli jihat foydalanish tartibi, muddati jamiyat ustavida belgilab yildi. Imtiyozli huquqdan foydalanish muddati aksiyalar savdoga sifligi paytdan boshlab 30 kundan kam va 60 kundan ko'p bo'lishi umkin emas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ejektiv boshqaruv va menejment (moliyaviy, administrativ va iqtisadi sumarasiz qolganligi (unda asosan davlatning ishonchli etatida davlat organlari xizmatchilari va ishonchli boshqaruvchi salur davlat nomidan qatnashganlari samarasiz bo'lganligi), instituturizatsiya samarasiz amalga oshirilib, modernizatsiya moliyaviy ahvoli borgan sari yomontashib borganligi sababli, ommalarining ko'p qismi strategik va spekulyativ portfel unga sotilishi qiyin bo'lib kelmoqda, sotilsa ham yirik ungu ketmoqda, natijada salbiy holatlar yuzaga kelmoqda. Bunda va boshqa moliya institutlarining investitsion faolligi sezilmaydi, xususiy lashtirish organi esa hozirda ko'p mamlakatlarda bu sharoitga IPO mexanizmini qo'llash asosida davlat resurslarini astaliq joylashtirishni joriy qilmayaptilar.

1. Xususiy mulkchilik tizimi va unga tayangan biznes yaxshi ekonomika sustligicha qolmoqda. Bunda Ernando de Soto xulosa va bu sharoitga o'z tasdig'ini topmoqda¹.

2. Kompaniyalarning bazaviy qimmatli qog'ozlari jalbdor va tovar sifari raqobatbardosh bo'Imaganligi, davomiy uzlucksiz barqaror bo'lishi (spekulyativ) bozor yo'qligi sababli, bazisli qimmatli ozlar (derivativlar) bozori shakllanishiga yo'l bermayapti.

3. Banklar va turli kompaniyalarda emission, dividend va investitsion siyosatlari menejmentining uyg'unlikdagi optimal balansiga masalasiga ahamiyat berilmasdan kelinmoqda, natijada ular unga tashqi resurslarni samarali jalg qila olmayaptilar.

4. Davlat regulativ institutlarining ko'p sonligi va tartiblash-tirish institutlari bir-birlari bilan bir munkha nomutanosiblikda bo'lganligi unga uyg'unlikda birlashtiradigan bir butun yagona umummilliy regulator yo'qligi sababli, moliya bozori umuman olganda moliyotdagi o'z funksiyasini to'liq va samarali bajarishi qiyin hmoqda, bunda esa bozor qatnashchilari o'z vazifalarini bajarishga to'liq qodir bo'Imaganicha qolmoqdalar.

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

¹ Ernando de Soto. Зарядка капитализма. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем индустриальном мире. /Пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2001.-272 с.

12. Ipoteka va lizing bozorlari yetarlicha shakllanmagan. Hanuzgacha eksport lizingi va ipotekaviy qimmatli qog'ozlari, veksellar va mayjudlaridan boshqa turdag'i qimmatli qog'ozlar yo'q. Aktivlar sek'yuritizatsiyasi mayjud emas. Moliya injeneriyasi va uning innovatsion mahsulotlari tarkib topmagan va h.k.

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

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

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

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

atiga sunarali va operativ ta'sir ko'rsata olmayapti. Chunki, u kengashi qonunga asosan ijroiya organining joriy moliyalik sholliyatiga aralashishi mumkin emas, faqat joriy yilning har yiliga ijroiya organi hisobotlarini eshitib tegishli qarorlarni faqat chonak natijalari bo'yicha qabul qilishga majbur (har oylik dar ham muhim ahamiyatga ega bo'lishiga qaramasdan), ijroiya tulbarining huquqlari, majburiyatları va javobgarligi aniq bo'magan bo'lib, uning ustidan aksiyadorlarning organlari va boshqa aksiyadorlar tomonidan nazorat yetarli emas (bu holat hujayda korrupsiyani kuchayishiga, manfaatdorlikka asoslangan shartnomalarni ko'payishiga va jazisiz talon-taroplarga olib kelmoqda), davlatning ishonchli vakillari va ishonchli boshqaruvchilarining faoliyati bu zhuqun samarani bermayapti (kompaniyaning moliyaviy-xo'jalik sholliyatlari natijalariga ko'ra), ularga to'lanadigan mukofotni (tap'ballantirish pulini) asossiz ekanligi sezilmoqda va h.k.

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

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

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

O'zbekistonda korporativ siyosatning regulativ infratuzilmasi hujayrliga quyidagi organlar kiradi va ular tegishli qonuniy-me'yoriy hujaytlar bilan belgilangan vakolatlarga ega:

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

O'zbekiston Respublikasi tashqi iqtisodiy faoliyat vazirligi (Agentligi) iqtisodiyot vazirligi birligida amalga oshiradi.

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

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

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

Yuqorida sanab o'tilgan institutlar moliya bozori va korporativ siyosatning umumiy regulativ infratuzilmasini tashkil etib, ularning har biri o'ziga xos regulativ funksiyalarni bajaradi, ya'ni ular o'z vakolatlari va sohasi maqsad-manfaatlari doirasida moliya bozori qatnashchilari, jumladan, kompaniyalar korporativ siyosati faoliyatini tartiblashtirishda bir vaqtning o'zida ham nazorat va ham qonuniy tartib-qoidalarni o'matuvchi davlat organlari funksiyasini bajaradi. Bu esa ko'pincha ular tomonidan regulativ me'yorlar va nazoratiy harakatlarni amalga oshirilishi chog'ida nomutanosibliklar va qarama-qarshiliklarni keltirib chiqarmoqda. Boshqacha qilib aytilsa, davlat regulativ organlarining faoliatlari bir-birlari bilan moslashtirilmaganligi, unifikasiyalash-tirilmaganligi, uyg'unlashtirilmaganligi, umuman bir butun samarali regulativ tizimga keltirilmaganligi moliya bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish mexanizmida sezilarli bo'lmoqda. Bu haqda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti ko'p marotaba tegishli ma'ruzaviy chiqishlari, farmonlari va qarorlarida ta'kidlab o'tgan⁸. Ularning

⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori «Qimmatli qog'ozlar bozorini rivojlantirish cheqa-tadbirai to'g'risida», 2006-yil 27-sentabr, №PP-475.

2006-ning 27-sentabridan boshlab korporativ boshqaruv modeli yanada takomilashdi, ya’ni ochiq aksiyadorlik jamiyatlarini kuzatuv kengashi tuzilmasiga korporativ kotib (korporativ imbatchi) va ichki auditor (tashqi auditor va taftish komissiyasiga himcha tarzda) kiritildi. Shu munosabat bilan O’zbekiston Respublikining «Aksiyadorlik jamiyatlarini va aksiyadorlarning huquqlarini qorayalash to‘g‘risida»gi Qonunga tegishli qo’shimcha va o‘zgartirish kiritildi. Bundan tashqari, qimmatli qog‘ozlar bozoriga oid mavjud Qonun o‘miga 2008-yilda unifikatsiyalashgan - «Qimmatli qog‘ozlar bozori to‘g‘risida»gi qonun qabul qilindi. Bularning barchasi bekistonda qimmatli qog‘ozlar bozori va korporativ boshqaruv xonatini rivojlantirishning yangi bosqichi hisoblanadi.

Savollar

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

Topshiriqlar

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

5.2. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi

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

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

O'zbekiston Respublikasi tashqi iqtisodiy faoliyat vazirligi (Agentligi) iqtisodiyot vazirligi birligida amalga oshiradi.

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

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

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

Yuqorida sanab o'tilgan institutlar moliya bozori va korporativ siyosatning umumiy regulativ infratuzilmasini tashkil etib, ularning har biri o'ziga xos regulativ funksiyalarni bajaradi, ya'ni ular o'z vakolatlari va sohasi maqsad-manfaatlari doirasida moliya bozori qatnashchilari, jumladan, kompaniyalar korporativ siyosati faoliyatini tartiblashtirishda bir vaqtning o'zida ham nazorat va ham qonuniy tartib-qoidalarni o'matuvchi davlat organlari funksiyasini bajaradi. Bu esa ko'pincha ular tomonidan regulyativ me'yorlar va nazoratiy harakatlarni amalga oshirilishi chog'ida nomutanosibliklar va qarama-qarshiliklarni keltirib chiqarmoqda. Boshqacha qilib aytilsa, davlat regulyativ organlarining faoliyatları bir-birlari bilan moslashtirilmaganligi, unifikasiyalash-tirilmaganligi, uyg'unlashtirilmaganligi, umuman bir butun samarali regulyativ tizimga keltirilmaganligi moliya bozori va korporativ siyosatni tartiblashtirish mexanizmida sezilarli bo'lmoqda. Bu haqda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti ko'p marotaba tegishli ma'ruzaviy chiqishlari, farmonlari va qarorlarida ta'kidlab o'tgan⁸. Ularning

⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori «Qimmatli qog'ozlar bozorini rivojlanishni chora-tedbirleri to'g'risida», 2006-yil 27-septabr, №11P-475.

Ulla 2006-yilning 27-sentabridan boshlab korporativ boshqaruv modeli yanada takomilashdi, ya'ni ochiq aksiyadorlik hujjat kuzutuv kengashi tuzilmasiga korporativ kotib (korporativ shifli) va ichki auditor (tashqi auditor va taftish komissiyasiga ha turzda) kiritildi. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi «Aksiyadorlik jamiyatlarini va aksiyadorlarning huquqlarini hisoblanish to'g'risida»gi Qonunga tegishli qo'shimcha va o'zgartirish uchun o'mliga 2008-yilda unifikatsiyalashgan - «Qimmatli qo'zlar bozori to'g'risida»gi qonun qabul qilindi. Bularning barchasi shundan qimmatli qo'zlar bozori va korporativ boshqaruv modelini rivojlantirishning yangi bosqichi hisoblanadi.

Savollar

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

Topshiriqlar

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

5.2. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi

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

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

– mexanizmning amaliy natijalari va muammolari.

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

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

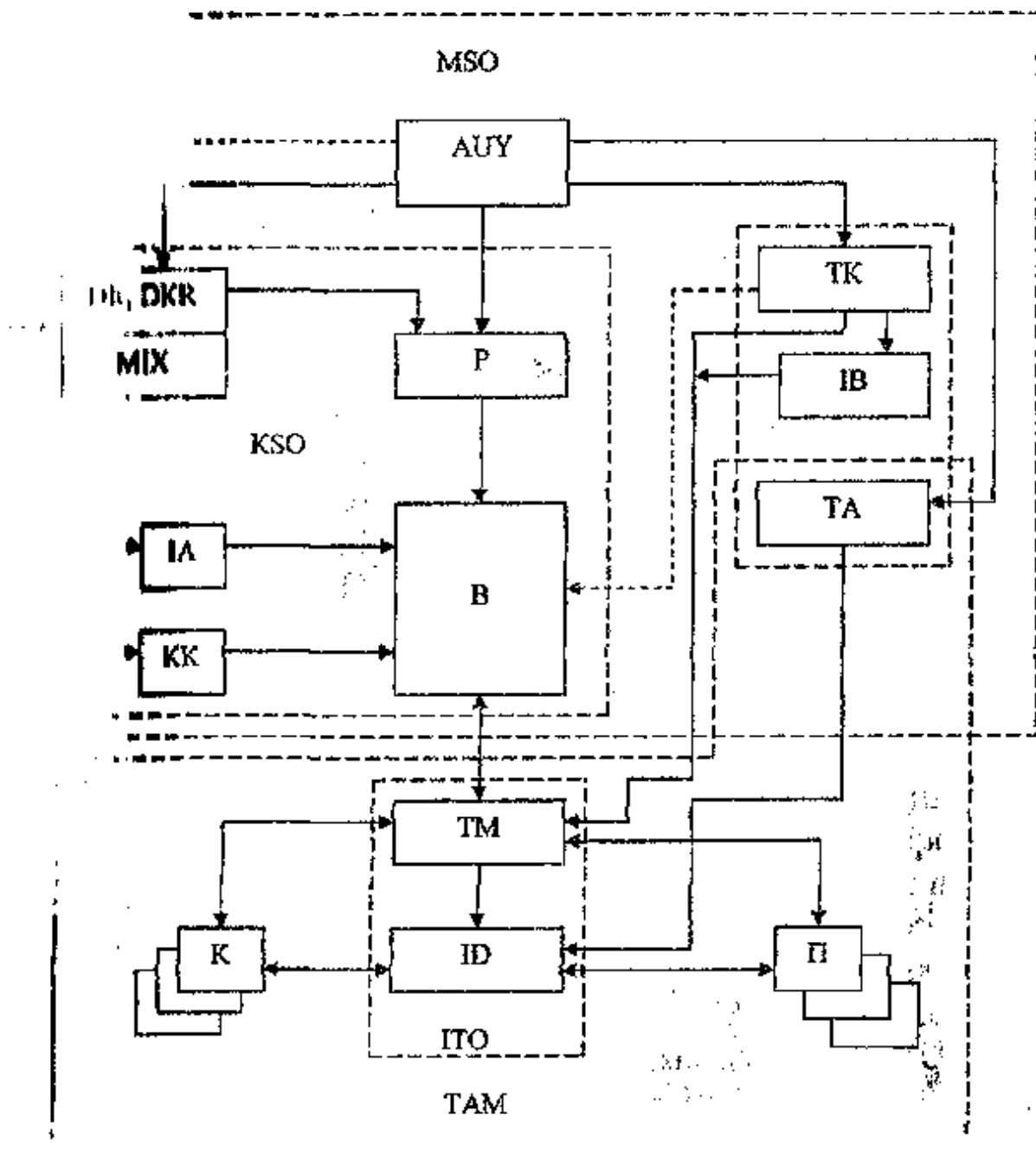
Aytilganlarni AJlarining korporativ boshqaruv siyosati modeli (5.) paragrafga qaralsin) va boshqaruv organlari faoliyati asosida 6 chi ilovada keltirilgan Qonun mazmunidan ko'rish mumkin. Bunda tahliliy materiallar sifatida Iqtisodiy tadqiqotlar Markazining ilmiy ishi hisoboti natijalaridan foydalanilgan.⁹

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

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

⁹ «O'zbekistonda korporativ boshqaruvni joriy etish muammolari» mavzusida iqtisodiy tadqiqotlar Mafjezi tomonidan bajarilgan ilmiy tadqiqot ishi natijalari bo'yicha hisobot (isbchi doklad), T.: 2006-yil, www.cer.uz

Yukda bura bir va ikki pog'onalni hamda tarmoq modellari bilan bu'luchchi (ulfani zinhor rad etmasdan) 5.2.1-rasmda modelni qo'llash mumkin.



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

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

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

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

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

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

Ushbu modelga binoan taftish komissiyasi (TK) unitar va tarmoq
jan burlqi o'laroq, ikki pog'onali modelga mos ravishda, mustaqil
shart-nazorat organi hisoblanib, AUY tomonidan aksiyadorlar
(ularning vakillari) orasidan tanlanib ma'lum muddatga saylanadi.
Bu organ bo'lib, DKga bog'liq (tobe) emas, AUYga hisobotdor.
(rezjali va rejadan tashqari) Boshqaruv va TM (umuman, ITO)
yillidан nazorat qiladi, tayyorlagan taftish xulosalari yuzasidan
AUYga hisobotlar beradi. Lekin, TK
olmiga (jumladan, IB a'zolariga ham) DKning tavsiyasiga binoan
AUY tomonidan mukofot puli va xarajatlari miqdori (TKning DKdan
lak alohida yillik budjeti sifatida) belgilanib tasdiqlanadi. Bunda TA
mukofot puli miqdori esa DK tavsiyasiga ko'ra AUY
tasdiqlanadi.

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

TM nomzodi DKR tavsiyasi bilan DK tomonidan tasdiqlanadi. DK
bilan o'tgan TM bilan DKR mehnat shartnomasini imzolaydi.
Mehnun shartnomasining shakli, mazmuni va muddati DK bilan
kelishilgan bo'ladi. Shartnomma muddatini uzaytirish (TM faoliyati
a'zolari ko'ra) DKR (P) va TM o'rtaida hal qilinadi. Bu
shartnomani muddatidan oldin uzish (agarda, TM faoliyati qonun,
shartnomma, kompaniya ustavi va ichki me'yoriy hujjatlari talabi
tarajasida bo'lmasa) huquqi DKRga DK bilan kelishilgan holda beriladi.
Bunda DK tegishli qaror chiqarishi lozim.

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

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

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

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

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

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

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

o'zaro ekvivalentlilik darajasini ta'minlaydi (kompaniya bozoridagi real aktivlar bo'yicha «ko'pik»ning oldini oladi). Olida shuni ta'kidlab o'tish kerakki, aksiyarlaning nazorat ega aksiyador DK yoki TKda ko'proq o'ringa ega bo'ladi. Uton sharoitida strategik mavqega ega bo'lgan aksiyadorlik shartida (AJ) davlatga tegishli aksiyalar paketi (26 va 51 foizdan 1) suqlanib kelinganligi (davlatning iqtisodiy siyosatiga mos bo'lgan) sababli bunday AJlar korporativ boshqaruvi siyosati qoidaligiga DK (ya'ni kuzatuv kengashi) va Boshqaruvda davlat hol (davlatning ishonchli vakillari va davlatning ishonchli muvchilar) yetakchi rolni o'ynaydi, ya'ni bu aksiyalar paketini qurish doirasida davlat vakillari korporativ siyosat yuritishda asosiy shartida kompaniya faoliyatiga va uning natijalariga bevosita va ta'mir ko'rsatadi. Bu holat (qonuniyat) o'tish iqtisodiyotiga mansub shartlik (Markaziy va Sharqiy Yevropa va MDH) mamlakatlarda ham bol. Lekin, industrial (rivojlangan) mamlakatlardagi (masalan, Germaniya, Fransiya, Yaponiya va h.k.) ochiq kompaniyalar korporativ boshqaruvi siyosatida bunday qonuniyat sezilarli emas, shularda ochiq (erkin) bozor qonunlari va tamoyillari hamda shartlik mulkchilik tizimi to'liq va samarali hukm suradi.

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

Aytish joizki, DK va TK budjetlarining moliyalashtirish manbasi shartning sofi foydasi hisoblanib, ularning hajmi kompaniyaning rejasida TM va ID budjetidan bo'lak ravishda alohida emadi. MIX alohida maxfiy shartnomaga asosida ishlaydi.

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

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

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

Shu bilan birga, navbatdan tashqari AUY chaqirilishiga 10 foiz emas, balki 5 foiz ovoz yetarli bo'llishi hamda AUY va DK faoliyatidagi minoritar aksiyadorlar qo'mitasi joriy qilinishi maqsadga muvofiq. Ushbu taklif kontekstida IA xizmatini TK tarkibiga berish lozim, chunki korporativ boshqaruv modeli ikki pog'onali model mazmun-mohiyatiga yanada ko'proq yaqinlashadi. Umuman olganda, ochiq va yopiq aksiyadorlik jamiyatlari degan tushunchalar o'miga faqat aksiyadorlik jamiyati tushunchasi qonunlashtirilishi zarur. Chunki, birinchi tomondan, yopiq aksiyadorlik jamiyati (YoAJ) faqat yoppasiga vaucher (xususiy lashtirish cheklari vositasida maxsus auksionlar orqali to'liq xususiy lashtirish modelini tanlagan davlatdarga xos institut, vaholanki, O'zbekistonda adresli va bosqichma-bosqich xususiy lashtirish modeli qo'llanilgan, ikkinchi tomondan esa, YoAJ va mas'uliyati cheklangan jamiyat orasidagi farq deyarli yo'q. Bundan tashqari, jahon amaliyotida aksiyalar ochiq muomalada bo'llishi va aksiyadorlar tomonidan erkin tasarruf etilishi ta'lab qilinadi, vaholanki, YoAJ aksiyalari egalari bunday huquqdan mahrum.

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

Uzbekistonda aksiyadorlik jamiyatlari korporativ boshqaruvi eng muammolarni keltiring va ularni bartaraf etish bo'yicha tiltiring.

Cerninlar lug'atini tuzing.

Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati transparentligi

Industrial va rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyotlari va moliya alohining rivojianishi bosqichlarida kompaniyalar faoliyati transparentligi muunmosi muhim ahamiyatga egaligiligin kuzatish mumkin. Bu kompaniyalar faoliyati bilan bog'liq korporativ siyosat alohida ega bo'lib, uning asosiy vazifalari qatoriga investitsion va talou risklarni minimal darajagacha pasaytirilishiga qaratilgan muntazion shaffoflilikni (transparentlilikni) ta'minlash kiradi.

Korporativ siyosat *transparentliliqi* deganda kompaniyani ichki va bozoridagi faoliyati to'g'risidagi informatsiyalarni (ma'lumot va boshlarni) barcha manfaatdor shaxslar (aksiyadorlar, tegishli davlat otoni, kreditorlar va sheriklar) uchun ochiqligi, oshkoraliqi, aniqligi, qilligi, o'z vaqtida (belgilangan muddatlarda) berilishi va to'g'riligi, munu olganda informatsion shaffofliliqi tushuniladi. Ma'lumot va boshlarni ixtiyoriy (zarurat asosida) va majburiy ravishda transparentlilikning belgilangan sifat darajasida berilishi mumkin bo'lganlari mavjud.

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

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

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

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

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

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

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

standart har qanday faoliyati va natijalari sifat va miqdori
taqabqadiga oshkora qilinishi zarur.

Mumonibat bilan transparentlilikning sifat mezonini moliya
tashha qatnashchilariga, ayniqsa, kompaniyalarga, nisbatan
ta'qibdarlik mumkin, ya'ni kompaniya korporativ siyosatining
sifatli darajasi (ya'ni adekvat informatsion transparentlilik)
va barcha operatsiyalari va ularga oid informatsiyalarning o'zaro
sifatli (to'g'riligi, aniqligi, o'z vaqtidaliligi, ishonchliligi) bilan
har qanday ravishda bu kriteriy (mezon) quyidagicha ifodalanadi:

A^T (qonun bilan va moliya bozori tomonidan o'matilgan
mumkin bo'lgan qilinadigan informatsiyalar soni va sifati miqdori
– A^R (kompaniya tomonidan real ta'minlab berilgan
vning soni va sifati miqdori ko'paytmasi).

Informatsiyaning sifat miqdori kompaniyaning moliya
tashkilotini tashkil etuvchi va holati sifatini belgilovchi iqtisodiy
korporativ boshqaruvi, moliyaviy instrumentlari va boshqa
sharti asosida baholanishi mumkin bo'lgan rentingi va/yoki
urdamida ifodalanadi. Informatsiyalar soni esa qatnashchi
berilishi lozim bo'lgan hisobotlar va ma'lumotlar miqdoridan
sifatli.

Flash joizki, umuman olganda, ideal holatda mamlakatdagi
vning faollilik darajasi (F), ya'ni:

IP (investitsiya sifatidagi jamg'arma hajmi va investitsiyalar
mumkin bo'lgan ko'paytmasi) – PI (investitsiyalarning bozor narxi va
uyot uchun zarur bo'lgan investitsiyalar hajmi ko'paytmasi)

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

Sigar bunday tenglik ta'minlangan bo'lsa, unda mamlakat moliya
muhit adekvat ravishda yuqori quvvatga ega
bundlari.

Informatsiyani ochib berish jarayoni (informatsiya ixtiyorilikni yoki majburiy tarzda ochib berilishidan qat'i nazar) o'z ichiga quyidagi informatsiya manbalari va turlarini oladi¹⁶:

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

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

¹⁶ А.Рот, А.Закеров, Б.Златков, Я.Миркин, Б.Борис, Р.Бернард, П.Баренбойм, А.Хиг. Основы государственного регулирования финансового рынка.-М.: Юридический Дом «Юстицифир», 2003.-66.51-54.

Kompaniyalarning korporativ siyosati transparentligini ta'silting jahon amaliyotidan kelib chiqib aytish mumkinki, uylayonl olib berilishi samaradorlilini oshirish uchun ikki shart transparentlikka erishish maqsadga muvofiq. Birinchi shartda (quyi) kompaniya faoliyati va uning korporativ siyosati shuning majburiy va ixtiyoriy (lekin ular uchun zaruriy) hisobot va moliyalar qonunchilik hujjatlari bilan belgilangan tarzda, shuningdek, shukllarda, sifat darajasida olib beriladi. Ikkinci pog'ona kompaniya ko'rsatkichlarining bozor parametrlari va taynalariga hamda muhim makroindikatorlarga nisbatan qiyosiy to'g'risidagi informatsiya olib beriladi. Bunda har ikkala shartda olib berilgan informatsiyalar o'zaro ekvivalent bo'lishiga lozim. Ushbu yondashuvni amalga oshirishda jahonda ko'p moliyalar bilan quyidagi statistik informatsiya manbalaridan foydalanish kerak:

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

Savollar

1. Kompaniya korporativ siyosati transparentliliği tushunchasini maznuni nimadan iborat?
2. Transparentlilikning maqsadi, vazifasi, usullari va shakli nimadan iborat?
3. Kompaniya korporativ siyosatining transparentlilik darajasi qanday baholanadi?
4. Investorlarning faoliyat qanday baholanadi?
5. Transparentlilik va inestitsion faoliyat o'zaro qanday bog'liq?

Topshiriqlar

1. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatni korporativ siyosat transparentliliği muammolarini yoriting.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

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

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

Bunga sabab quyidagilar bo'lgan:

- Kompaniyalarda mulkka egalik va uni boshqarish huquqlarining ajralishi. Bunda kompaniya egalari o'zlarining faoliyat sohalarini kengaytirish maqsadida undagi ijrochilik funksiyalarini boshqa shaxslarga, ya'ni professional boshqaruvchi menejerlarga (topmenejerlarga, ijrochi direktorlarga), berganlar;
- Yollanma boshqaruvchi menejerlar va mulk egalari (aksiyadorlar) o'rtasida manfaatlar ziddiyatini vujudga kelishi. Bunda boshqaruvchi menejerlar kompaniyada salmoqli mavqega (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori maosh va bonuslarga ega bo'lishdan

- bu'llib, aksiyadorlar esa kapitalizatsiya va daromadlami ellitadlor;
- moliya bozori tendensiyalarini o'zgaruvchanligi va qonuni oshirish, unda investorlar uchun raqobatli kurash va tarinl pasaytirish, huquqlarini himoyalash va qonuniy ta'minlanishini kuchaytirish, moliyaviy inqirozlarni oldini va shu kabi boshqa zaruratlar;
- illarning oxirida «Washington konsessusi» posto'latlarini bildir;
- iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda korporativ siyosat
- bir qator muammoli nomutanosibliklarning kelib chiqishi

aksiyadorlarning ta'siri, ayniqsa, hozirda O'zbekistonda xususiy-negizida vujudga kelgan ochiq kompaniyalar korporativ bo'lmis maqsadiga erishish va vazifalarini bajarishi jarayonida bo'lmoqda (5.1-5.4 paragrafiarga qaralsin).

Korporativ siyosatda investorlar jumlasiga kiruvchi aksiyadorlar uchun himoyalash va manfaatlarini ta'minlashning *maqsadi* – a va uning qimmatli qog'ozlar bozoridagi faoliyatida aktsiyadorlarning qonun bilan kafolatiangan huquqlari himoyasini va shly munfaatlarini ta'minlovchi va qo'llab-quvvatlovchi zaruriy va investitsion muhit tizimini yaratish.

Korporativ siyosatda aksiyadorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash quyidagi asosiy vazifalarni o'z ichiga oladi:

– aksiyadorlarning qonun bilan kafoatiangan huquqlarini to'liq oshirilishini, himoyalishini ta'minlash va qo'llab-quvvatlash;

– aksiyadorlarning qonuniy maqsadiga (ya'ni investitsiyasidan foydali shunday erishishi uchun zaruriy va yetarli shart-sharoitlar yaratish va uni rivojlantirish;

– aksiyadorlarning samarali investitsion tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish;

– aksiyadorlar, vakolatli davlat organlari va boshqa manfaatdor haxslur uchun kompaniya faoliyatining informatsion shaffofligini (transparentligini) ta'minlash;

– aksiyadorlarning investitsion risksizlik darajasini ta'minlash;

– kompaniya biznesi va uning fond bozoridagi qimmatli qog'ozlari kvalivalentligini ta'minlash;

– kompaniyaning emission, dividend va investitsion siyosatlarining optimal balansini ta'minlash asosida samarali moliyaviy-xo'jalik

faoliyatini ta'minlash va bozorlardagi raqobatbardoshliligini oshirish borish;

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

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

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

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

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

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

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

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

“ha emitentlar yoki investitsiya institutlariga nisbatan chiqarilgan jihatlar haqida axborot olish;

qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga solish bo'yicha vakolatli iuridik organiga emitentlar yoki investitsiya institutlari tomonidan iliq huquqlari buzilayotganligi to'g'risidagi shikoyatlar bilan qo'shat qilish;

fond birjasi a'zolari, uning mansabdar shaxslari va mutaxassislari bilan iliq huquqlari buzilgan taqdirda fond birjasiga shikoyatlar bilan qo'shat qilish;

qimmatli qog'ozlar bozorida huquqlari buzilganligi va ilg'lan zararlarni qoplash to'g'risidagi da'vo arizasi bilan sudga qo'shat qilish;

investorlarning birlashmalari orqali o'z huquqlarini himoya qilishni iboratdir.

Investorlar qimmatli qog'ozlar bozorida qonun hujjatlariga iliq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishlari mumkin. Investorlarning huquqlarini himoya qilish maqsadida qimmatli qog'ozlar sifatida quyidagilar taqiqланади:

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

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

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

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

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

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

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

- investitsiya institutining ustav kapitali, o‘z mablag‘larinin miqdori va zaxira fondi to‘g‘risidagi ma‘lumotlar;
- undan investor sotib oladigan yoki investoring topshirig‘iga ko‘ra u sotib oladigan qimmatli qog‘ozlar chiqarilishining davro‘yxatidan o‘tkazilganligi to‘g‘risidagi ma‘lumotlar va tchiqarilishning ro‘yxatdan o‘tkazilish raqami;
- undan investor sotib oladigan yoki investoring topshirig‘iga ko‘ra u sotib oladigan qimmatli qog‘ozlarning emissiyasi prospektid bayon etilgan ma‘lumotlar;
- undan investor sotib oladigan, investoring topshirig‘iga ko‘ra uning o‘zi yoki qimmatli qog‘ozlar sotilayotganda investor sotib oladigan qimmatli qog‘ozlar to‘g‘risidagi hamda investor tomonidan axborot taqdim etish haqida talab qo‘yilgan sanadan oldingi olti hafta davomida qimmatli qog‘ozlarga bo‘lgan narxlarni belgilash to‘g‘risidagi ma‘lumotlar;
- undan investor sotib oladigan, investoring topshirig‘iga ko‘ra uning o‘zi yoki qimmatli qog‘ozlar sotilayotganda investor sotib oladigan, investor tomonidan axborot taqdim etish haqida talab qo‘yilgan sanadan oldingi olti hafta davomida u sotib olgan va sotgan qimmatli qog‘ozlarning narxlari to‘g‘risidagi ma‘lumotlar yoxud bunday operatsiyalar o‘tkazilmaganligi to‘g‘risidagi ma‘lumotlar;
- shartnomada qayd etilgan muddatlarda investorlarning manfaatlarini ko‘zlab, qimmatli qog‘ozlar bilan amalga oshirilgan bitimlarning natijalari bo‘yicha hisobot;
- investitsiya instituti yilning bir choragi davomida bir emitentning bir turdag‘i qimmatli qog‘ozlari bilan operatsiyalami hamda bir emitentning bir turdag‘i qimmatli qog‘ozlari bilan bir marotabalik operatsiyeni amalga oshirgan hollarda, basharti bu operatsiya bo‘yicha qimmatli qog‘ozlarning soni mazkur qimmatli qog‘ozlar umumiyligining kamida o‘n besh foizini tashkil etgan bo‘lsa, o‘zi qimmatli qog‘ozlar bilan amalga oshirgan operatsiyalar to‘g‘risidagi ma‘lumotlar kiradi.

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

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

... lam boshqa shaxslarga berish huquqiga ega emaslar. Maxfiy shikora etganliklari uchun bunday axborotdan xabardor qolmagan qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar. ... qilib, yuqorida va ushbu kitobda barcha aytilganlar investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini oshish musalasi bir qator huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy va h.k. ... kompleks amalga oshirilishini talab etadi. Bu tadbirlarni ... barcha mamlakatlaridagidek singari O'zbekistonda ... larning davlat qonunlari bilan kafolatlangan huquqlarini ... himishiga va qonuniy manfaatlarini ta'minlashning ... tashuvchi bir qator tegishli davlat organlari, sudlar, jamoatchilik ... tashkilotlar mavjud. Bunday tashkilotlarning barchasi jahon ... tida investorlarning huquqlarini himoyalash va qonuniy ... tizimini ta'minlashning bir butun institusional tizimini tashkil etib, ... bosh maqsadiy vazifasi mamlakatda samarali va risk darajasi ... bo'lgan ishonchli investitsion muhit uchun zaruriy shart-sharoitlarni ... shabga qaratilgandir.

Savollar

1. Qanday sabablarga ko'ra aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash muhim ahamiyatga ega?
2. Aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlashning maqsad va vazifalari nimadan iborat?
3. Investorlar qanday huquqlarga ega?
4. Investorlarning huquqlarini himoyalash maqsadida qiminatli qog'ozlar bozorida nimalar taqiqlanadi?

Topshiriqlar

1. O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarni huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash mexanizmini tahlil qiling.
2. Terminlar lug'atini tuzing.

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

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

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

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

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

Ishtirokchilardan biri bankrot bo'lib qolganida uning qo'shimcha alyatlari jamiyat majburiyatlarini bo'yicha javobgarligi, agar atoling ta'sis hujjatlarida javobgarlikni taqsimlashning boshqacha nazarida tutilgan bo'lmasa, boshqa ishtirokchilar o'rtaida ularning yagona hissalariga mutanosib ravishda taqsimlanadi.

Jamiyat bir shaxs tomonidan ta'sis etilishi mumkin bo'lib, u alyatning yagona ishtirokchisiga aylanadi. Jamiyat keyinchalik bir ishtiroki hisi bo'lgan jamiyatga aylanishi mumkin.

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

Jamiyat ishtirokchilarining soni ellik kishidan oshmasligi lozim.

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

Jamiyat ustav fondi uning ishtirokchilari ulushlarining nominal alyantalaridan tarkib topadi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

eklongun mulk tuzilmasi yangi mulk egalarini (yangi investorlarni) ettilishiga va kompaniyani ochilishiga ko'proq to'sqinlik qiladi.

O'zbekistonda yopiq kompaniyalarning korporativ boshqaruvi modeli va mexanizmi ilg'or jahon tajribasi va mamlakatda xususiy lashtirish negizida tuzilgan MChJlarning boshlang'ich faoliyati o'chilishlarni o'ziga olgan holda oyoqqa turish bosqichini boshidan boshlamoqda. Bunda O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi modelldan (o'tish iqtisodiyoti modeliga mansub) kelib chiqilib MChJ va QMjlarda korporativ boshqaruv siyosatining aralash modeli tanlanganligi munosabati bilan, MChJ va QMjlarda (katta yoki kichikligiga bo'lganda mulkdorlari bo'l mish ishtirokchilarining soniga qarab) taftish komissiyasi bo'lishi (15dan ortiq bo'lsa) yoki bo'lmasligi hamda kuzatuvi kengashini tuzilishi yoki tuzilmasligi nazarda utilishi mumkin.

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

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

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

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

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

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

Yuqorida aytilganlar asosida MChJ va QMJlarning korporativ boshqaruvi mexanizmini qonun asosida o'rGANISH tavsiya etiladi.

Savollar

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

Topshiriqlar

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

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

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

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

Mexanizmning tuzilmaviy modeli yopiq aksiyadorlik jamiyatlarinikiga o'xshash bo'lib, uning tarkibiy qismlarini MChJ va QMJning boshqaruv organlari tashkil etadi. Bu organlar (ularning ajoti) ushbu mexanizmni harakatga keltiruvchi kuchlar hisoblanadi.

Navbatida boshqaruv organlarining faoliyat yuritish tartibi mexanizmning harakat algoritmini tashkil etadi. Mexanizmning amaliy jalatlari bo'lib, MChJ va QMJning moliyaviy-xo'jalik faoliyati jalatlari hisoblanadi. Bu natijalarning belgilangan miqdoriga erishishlik esa muammolarni mavjudligidan dalolat beradi. Mexanizmning amaliy deganda, kompaniyaning bosh maqsadiga – belgilangan ta'mid miqdoriga – samarali erishishi yo'lida korporativ boshqaruv organi taraflari (aksiyadorlar, yollanma boshqaruvchi va menejment, shaxslor shaxslar bo'lmish kreditorlar va sheriklar) manfaatlarining qatli va optimal balansini ta'minlash.

Aytiganlarni MChJ va QMJlarning korporativ boshqaruv siyosati modeli (6.1 paragrafga qaralsin) va boshqaruv organlari faoliyati asosida boshqa ilovada keltirilgan Qonun mazmunidan ko'rish mumkin.

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

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

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

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

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

Yopiq kompaniya korporativ siyosati transparentliligining *bosh* suhbu kompaniya egalari bo'lmish investor-ishtirokchilarning qo'shi hlimoyalash va qonuniy manfaatlarini hamda risklarini ijtimoiy tuminlashga qaratilgan bo'lib, o'z ichiga sifatli ochib majburiy va ixtiyoriy bo'lgan informatsiyalar hamda ularga o'qonuniy sifat talablari tizimini oladi.

Bunda transparentlilikning *bosh vazifasi* yopiq kompaniyaning bozorlardagi faoliyati shaffofliligin hamda bunda sodir bo'lishi bo'lgan har turdagি risklar, tovlamachiliklar va qonunbuzaroti zaturiy va yetarli informatsiyalar tizimini shakllantirish, nazorat tushiblashtirish va rivojlantirish orqali oldini olish va pasaytirilishini uzbekdan iborat.

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

Informatsiyani ochib berish shakllari turlicha bo'lishi mumkin, shu yopiq kompaniyalar faoliyati to'g'risidagi hisobotlar va qonunchiliklarning standart shakllari. Bunday standart shakllarda qon va to'ldirilgan hisobot va informatsiyalar qonunchiliklarning muvofiq belgilangan sifat darajasida, muddatlarda, tarida va tartibda ochib berilishi va taqdim etilishi talab qilinadi.

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

jamiatning rekvizitlari va faoliyati predmeti to'g'risidagi ma'lumotlar;

jamiat organlarining tarkibi va vakolatlari to'g'risidagi, shu ulan, jamiat ishtirokchilari umumiylig yig'ilishining mutlaq vakola-kiruvchi masalalar to'g'risidagi, jamiat organlari tomonidan qabul qilish tartibi to'g'risidagi, shu jumladan, qarorlar bir lan yoki kvalifikatsion ko'pchilik ovoz bilan qabul qilinadigan dalar to'g'risidagi ma'lumotlar;

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

jamiatni har bir ishtirokchisi ulushining miqdori va nominal qiymini to'g'risidagi ma'lumotlar;

jamiat ishtirokchilarining huquqlari va majburiyatlari to'g'risidagi ma'lumotlar;

jamiat ishtirokchisining jamiatdan chiqish tartibi va uning qifbatlari to'g'risidagi ma'lumotlar;

- jamiyat ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) ulushning (ulush bil qismining) boshqa shaxsga o'tishi tartibi to'g'risidagi ma'lumotlar;
- jamiyatning hujjatlarini saqlash tartibi hamda jamiyat tomonidan jamiyat ishtirokchilariga va boshqa shaxslarga beliadigan informatsiya turlari, shakllari va hajmlari hamda axborot taqdim etish tartibi to'g'risidagi ma'lumotlar;
- jamiyatning vakolatxonalarini va filiallari to'g'risidagi ma'lumotlar;
- jamiyat boshqaruv organlari tarkibi, faoliyati to'g'risidagi ichki me'yoriy hujjatlar, ma'lumotlar, hisobotlar va ularning bayonnomalari;
- jamiyatning moliyaviy-xo'jalik faoliyati, foyda va zararlari to'g'risidagi ma'lumotlar va hisobotlar;
- qonun hujjatlariga zid bo'limagan boshqa ma'lumotlar.

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

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

intinformatsion shaffoflikni ta'minlashga asoslangan tartiblashtirish
- evolqni binoan yopiq kompaniyalarni har qanday faoliyati va
- i'shlari va miqdor talablari darajasida ularning ishtirokchilariga
- qillishi zarur.

- munosabat bilan transparentlilikning sifat mezonini yopiq
- yulgarpu nisbatan quyidagicha ifodalash mumkin, ya'ni
- un korporativ siyosatining transparentlilik darajasi (ya'ni
- informatsion transparentlilik) $A(T)^Q$ uning barcha operatsiyalarini
- o'zid informatsiyalarning o'zaro adekvatliligi (to'g'riligi,
- o'z vaqtidaliligi, ishonchliligi) bilan belgilanadi. Mos ravishda
- iy (mezon) quyidagicha ifodalanadi:

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

Bunda informatsiyaning sifat miqdori yopiq kompaniyaning
- tashqagi l'midjini tashkil etuvchi va biznesi sifatini belgilovchi tegishli
- usulkichlar asosida baholanishi mumkin bo'lgan rentingi va/yoki
- shingti yordamida ifodalanadi. Informatsiyalar soni esa kompaniya
- tomonidan uning ishtirokchilariga berilishi lozim bo'lgan hisobotlar va
- hujjatlar miqdoridan kelib chiqadi.

Informatsiyani ochib berish jarayoni (informatsiya ihtiyyorishlikmi
- mujburiy tarzda ochib berilishidan qat'i nazar) o'z ichiga yopiq
- kompaniya to'g'risidagi barcha informatsiya manbalari va turlarini
- olib. Bunda ochiq kompaniyalardan farqli, yopiq kompaniyalar
- informatsiyani muntazam ravishda ommaviy axborot vositalari orqali
- eltnaydilar (qimmatli qog'ozlari to'g'risidagi informatsiyalardan
- foydali), balki informatsiya faqat o'z mulkdorlariga taqdim etiladi.

Yopiq kompaniyalarning korporativ siyosati transparentlilikini
- ta'minlashning jahon amaliyotidan kelib chiqib aytish mumkinki,
- informatsiyani ochib berilishi samaradorligini oshirish uchun ikki
- jang'onasida (quyi) yopiq kompaniya faoliyati va undan manfaatdor
- bo'lgan shaxslar to'g'risida majburiy va ixtiyoriy (lekin ular uchun
- roturiy) hisobot va informatsiyalar qonunchilik hujjatlari bilan
- belgilangan tarzda, usullarda, shakllarda, sifat darajasida kompaniya

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

Savollar

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

Topshiriqlar

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

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

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

Bunga sabab quyidagilar bo'lgan:

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

(taʼsiri boʻlganda) yollangan boshqaruvchiga berishlari

- yopiq kompaniyada taraflar (xolis ishtirokchilar va boshqaruvchilar va manfaatdor shaxslar hamda yollanma boshqaruvchi va mulk egulari va manfaatdor shaxslar) oʻrtasida manfaatlarini vujudga kelishi. Bunda boshqaruvchilar yopiq kompaniyada maʼnavyegaga (statusga), ijtimoiy himoyaga, yuqori maosh va engin ega boʼlishdan manfaatdor boʼlib, xolis ishtirokchilar esa qaralay va daromadlarni oʼsishidan manfaatdor, manfaatdor (kompaniya kreditorlari va sheriklari) esa kompaniya bilan ulatlari, oʼzaro foydali va samarali faoliyatdan manfaatdor;
- Yopiq kompaniyani bozordagi raqobatbardoshliligin taʼminlash uchun pasaytirish, investitsion jalbdorliligin oshirish, biznesini rivojlantirish zarurati va shu kabi boshqa zaruratlar;
- Ush iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda yopiq kompaniyalar korporativ siyosati modellaridagi bir qator muammoli nomutanosib-yopiq kelib chiqishi va h.k.

Huʼubablarining taʼsiri, ayniqsa, hozirda Oʼzbekistonda xususiyatih棗 negizida vujudga kelgan yopiq kompaniyalar korporativ siyosating bosh maqsadiga erishish va vazifalarini bajarishi jarayonida oyon boʼlmoqda (6.1-6.3 paragraflarga qaralsin).

Yopiq kompaniyalar korporativ siyosatida mulk egalari boʼlmish ishtirokchilar huquqlarini himoyalash va manfaatlarini taʼminlashning qonuniyatlari – yopiq kompaniyaning biznesida ishtirokchilarning qonuniyatlari – kafolatlangan huquqlari himoyasini va qonuniy manfaatlarini quruvchi va qoʼllab-quvvatlovchi zaruriy hamda yetarli investitsion tadbirkorlik muhit tizimini yaratish.

Ishtirokchilarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini taʼminlash quyidagi asosiy vazifalarini oʼz ichiga oladi:

- ishtirokchilarning qonun bilan kafolatlangan huquqlarini toʼliq mulga oshirilishini, himoyalanishini taʼminlash va tadbirkorlik faoliyatini qoʼllab-quvvatlash, ragʼbatlantirish;
- ishtirokchilarning tadbirkorlik asosida qonuniy maqsadiga (yaʼni investitsiyasidan foyda olishiga) erishishi uchun zaruriy va yetarli shartsharoitlar yaratish va ularni rivojlantirish;
- mulk egalarining samarali investitsion tashabbuslarini qoʼllab-quvvatlash va ragʼbatlantirish;

- mulk egalari, vakolatli davlat organlari va boshqa tegi manfaatdor shaxslar uchun yopiq kompaniya faoliyatining informasiyasi shaffofligini (transparentligini) ta'minlash;
- ishtirokchilarning ko'zlagan investitsion va Operatsion risksizlilik darajasini ta'minlash;
- yopiq kompaniya biznesining raqobatbardoshliligi va moliyaviy xavfsiziligini ta'minlash;
- yopiq kompaniyada korporativ huquq va madaniyat, korporativ manfaat tamoyillari, usullari va me'yorlariga asoslangan korporativ siyosat munosabatlari muhitini ta'minlash va shularga asoslangan va hukm vazifalar.

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

- Ushbu hujjatlarga asosan ishtirokchilar quyidagi huquqlarga ega:
- Qonunda va jamiyatning ta'sis hujjatlarida belgilangan tartibda jamiyatning ishlarini boshqarishda ishtirok etish;
- Qonun hujjatlarida va jamiyat ta'sis hujjatlarida belgilangan tartibda jamiyatning faoliyati to'g'risida axborot olish hamda uning buxgalteriya daftarlari va boshqa hujjatlar bilan tanishish;
- foydani taqsimlashda ishtirok etish;
- jamiyatning ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) o'z ulushini yoxud uning bir qismini Qonunda va jamiyatning ustavida nazarda tutilgan tartibda mazkur jamiyatning bir yoki bir necha ishtirokchisiga sotish yoki o'zga tarzda ularning foydasiga voz kechish;
- jamiyat boshqa ishtirokchilarining roziligidan qat'i nazarda Qonunda va jamiyatning ta'sis hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda istalgan vaqtida jamiyatdan chiqish;
- jamiyat tugatilgan taqdirda, kreditorlar bilan hisob-kitob qilinganidan keyin qolgan mol-mulkning bir qismini yoki uning qiymatini olish.

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

ishtirokchini jamiyatdan sud tartibida
int talab qilishiga haqlidirlar.

Int ishtirokchilari qonun hujjalarda va jamiyatning ta'sis
mavzuda tutilgan boshqa huquqlarga ham ega bo'lishlari

ay axborotga ega shaxslar bu axborotdan bitimlar tuzish uchun
li, shuningdek xizmatda foydalaniladigan axborotni bitimlar
ni boshqa shaxslarga berish huquqiga ega emaslar. Maxfiy
oslikora etganliklari uchun bunday axborotdan xabardor
maxslar qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

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

Savollar

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

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

3. Ishtirokchilar qanday huquqlarga ega?

Topshiriqlar

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

2. Terminlar lug'atini tuzing.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

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

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

и Никимов М.А., Саакян А.К., Ходжаева М.Я. «Особенности формирования концепции управления авиапредприятием в условиях переходного периода»-Т.: Узбекистон жаво йўллари, 2001.

11) shekistonda korporativ boshqaruvni joriy etish muammolari.
-naliy tadqiqotlar Markazining ilmiy hisoboti, 2006.-79

www.cctv12.com

Панкова Л. Корпоративные ценные бумаги: эмиссия и выпуск предприятий и банков М.: ЗАО « Бухгалтерский учет », 1998

Чапоцо Де Сото. Загадка капитала. Почему капитализм несет на Западе и терпит поражение во всем остальном мире. с англ.: М.: ЗАО Олимп-Бизнес. 2001.-272 с.

1. Крупорядковое законодательство в СНГ //www.rid.ru

- Инициативное законодательство в ОЭЗП // www.kata.ru.
- Инцита прав и законных интересов иностранных инвесторов
в ОЭЗП // www.inyes.ru.

6. Формирование национальной модели корпоративного
ависсия в России и защита прав акционеров www.jet.ru.

7. Шохальзамий Ш.Ш. Финансовый рынок и ценные бумаги. Ташкент: Iqtisod-moliya, 2005.-728 с.

Д. Н. Нохальзамий Ш.Ш. Финансовый рынок и ценные бумаги. Ташкент: Iqtisod-moliya, 2005.-847 с.

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

10. Шохазамий ва бошқ. Тағбиркор қимматли көрөлдөр норида.– Т.: Адолат, 2002.-272 б.

И. Шохазамий И.И. и др. Предприниматель на рынке ценных бумаг.-Т.: Адолат, 2003.-216 с.

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

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

34. Шохаъзамий Ш.Ш. Секьюриметрика.-Т.: Узбекистон мизлий
циклопедияси, 2005.-476 с.

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

36. Шохаззамий Ш.Ш. Основы финансового инжиниринга.-1 Iqtisod-moliya, 2005.-264 с.
37. Шохаззамий Ш.Ш. ва бошқ. Истиклол, демократия 1 фуқаролик жамияти.-Т.: Шарқ, 2003.-164 б.
38. Шохаззамий Ш.Ш. О совершенствовании модели механизма корпоративного управления акционерными обществами в Узбекистане//Рынок деньги и кредит, Т., 2004 г., №11- С. 47-50.
39. Шохаззамий Ш.Ш. Возможности создания макрорегулятора финансового рынка в Узбекистане//Рынок деньги и кредит, Т., 2006 г., №4- С. 6-9.
40. Шохаззамий Ш.Ш. Молия бозорини тартиблаштириш тизимини такомиллаштириш//Жамият ва бошқарув, Т., 2009, №2, сс.-23-36.
41. Шохаззамий Ш.Ш. Экономическая системология: концепция и применение. -Т.: Iqtisod-moliya, 2010.-421 с.
42. Shoxa'zamiy Sh.Sh. Tizimli moliya injiniringi.-T.: Fan va texnologiyalar markazi, 2012.-796 b.
43. Shoxa'zamiy Sh.Sh. Moliya bozori va qimmatli qog'ozlar./Darslik. -T.: Fan va texnologiyalar markazi, 2012.-395 b.
44. Shoxa'zamiy Sh.Sh. Bozor asoslari./Darslik. -T.: Fan va texnologiyalar markazi, 2012.-192 b.
45. Internet-saytlar:
- <http://www.uzland.uz/>
- <http://www.tfi.uz/>
- <http://www.gov.uz/>
- <http://www.press-service.uz/>
- <http://www.uzsec.com/>
- <http://www.bearingpoint.uz/>
- <http://www.cer.uz/>
- <http://www.rbc.ru>
- <http://www1.oecd.org/dac/debt/>
- <http://www.spglobal.com>
- <http://www.fcfr.ru>

Korporativ boshqaruvga oid konseptual tushunchalarning mazmunan shakllanishi

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

Korporativ siyosatga menejment psixologiyasi nuqtayi nazaridan
o‘sishda unga korporativ madaniyatni shakllantiruvchi
tizimi sifatida qaraladi.

Moliya kategoriyasi va undagi munosabatlar nuqtayi nazaridan
o‘sishda esa korporativ boshqaruv ishlab chiqarish
moliyaviy resurslardan oqilona va samarali foydalanish bilan
boshqaruv tizimi sifatida qaraladi.

Yuridik kategoriya nuqtayi nazaridan ko‘rilgan yondashuvda
korporativ boshqaruv – kompaniyani tashkiliy-huquqiy shaklga ega
iqtisodiy-huquqiy munosabatlar tizimining yuridik
muksiyasi sifatida qaraladi.

Murakkab tizim nuqtayi nazaridan – korporativ boshqaruv
onlushgan (integratsiyalashgan) manfaatlar tuzilmasini tartibli
tizimi sifatida qaraladi.

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

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

Bu holatlarga sabab, kompaniyani yuridik shaxs bo‘lganligi uchun
korporativ boshqaruv munosabatlarda taraflarning manfaatlarini har

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

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

1. Mamlakat iqtisodiyoti modelini tuzilishiga asoslangan korporativ siyosat

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

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

I. *Davlatga tegishli bo'lgan iqtisodiyot subyektlarining ortiqcha
tug'ilari budget xarajatlarini qoplashga yo'naltiriladi.* Bunday
ing' xossalari iqtisodiyotni jahon bozoridan izolatsiyalantirib
natijada ichki krizislarga olib keladi.

II. *Fundamentalistik (diniy) iqtisodiyot modeliga asoslangan
siyosat.* Bunday iqtisodiyotning yorqin namoyondasi Eron
ni davlati hisoblanadi (shu tufayli u haqda gap yuritamiz). Bu davlat
dini ideologiyasiga asoslangan rivojlanishning alohida milliy
qaratilgan bo'lib, jahon bozori va industrial mamlakatlardan
holda bozor modelini shakllantirgan va rivojlantririb kelmoqda.
Iqtisodiyoti yopiq hisoblanadi. Diniy e'tiqod davlat siyosatining
bo'lganligi sabali, korporativ siyosatda davlatning
fundamentalistik asosdagи iqtisodiy siyosati ta'siri kuchli bo'ladi.
Iqtisodiyotda xususiy mulkchilikka asoslangan shirkat va
moliyalarni mavjud bo'lishiga qaramasdan budget va Markaziy
roli gipertrofirlashgan, ustuvor tarmoqlarni dotatsion
tillish va budget tomonidan moliyalashtirish hukmronlik qiladi, foiz
stavklarini subsidiyalash, kredit resurslarini markazlashgan tarzda
kapitalizlash, muammoli aktivlar va inflatsiyani o'sishi kabi holatlar
hukmronlik qiladi. Kompaniyalar islomiy bank kreditlari asosida
moliyalashtiriladi. Umuman olganda, bozot infratuzilmasi va undagi
kompaniyalar rivojlanmagan, hududiy sektorlarga bo'lingan,
kapitalizatsiya darajasi past, risklar darajasi baland, moliya-bank tizimi
past darajada rivojlangan. Diniy e'tiqod va yopiq iqtisod bo'lganligi
subbubli sudxo'rlik va spekulyativ instrumentlar bozoriari yo'q.
Kompaniyalarda korporativ siyosat mexanizmi ularning egalariga
hog'liq bo'ladi.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Mamlakat aholisining traditsiyalarini va ma'noviy boyliklariga asoslangan korporativ siyosat

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

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

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

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

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

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

- insonlarni ierarxik pog'onalilikka intilishi, o'zidan yuqori pog'onada turgan shaxsga sodiqlik (davlat tuzilmasi yoki biznesda, kompaniyada va uning korporativ boshqaruvida);
- bir kompaniyada o'tiroqlik (butun hayot mobayniga yollanish tizimi);
- vasiylikka muhtojlik;
- personal (mehnat jamoasi) manfaatlarini mulkdorlarnikidan yuqori qo'yish («korporatsiya-oila», sezilarli oshib boruvchi mehnat haqi va ijtimoiy to'lovlar tamoyili asosida);
- yaqqol kollektivizm, jamiyatga o'ta tobelik, o'zini moddiy cheklash («halol kambag'allik», ishga fidoiylik etikasi), Yaponiyani dunyodagi alohida missiyasini oshirish;
- anglo-sakson traditsiyasidan farqli, aholining yuqori darajadagi jamg'arma normasi va investitsion ishtiropi (o'zi ishlaydigan kompaniyada).

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

K. *Germaniya tradisiyalariga asoslangan korporativ siyosat*. Diniy e'tiqodlarning farqliligiga qaramasdan, Germaniya va Yaponiya tradisiyalarining o'xhash taraflari mavjud. Sabab, bu mamlakatlarda aholining, demak, kompaniyalardagi korporativ siyosat taraflarining, iqtisodiy qarashlari ko'p jihatdan mos kelishidir. Germaniya xalqi va mos ravishda kompaniyalari, boshqalardan farqli birmuncha xususiyatlarga ega bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- praktisizm, ierarxiyalilik, o'ta mehnatkashlik, ijtimoiy himoyaga, risksizlilikka va jamg'armaga moyillik. Anglo-sakson tradisiyalarida

esa mobililikka, ixtirochilikka, risklilikka, opportunizmga, agressivlikka, o'zgarishlarga moyillik ko'proq sezifadi;

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

Usli bu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Yeddaqda qo'shimcha modellar bo'lib, shuningdek, korporativ siyosatning IV-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Ushbu modellar korporativ siyosatning III-chi bobda keltirilgan tashkiliy-funksional tuzilmaviy modellarini kengroq va chuqurroq idrok qilib o'rganishga yordam beradi.

Kompaniya to‘g‘risidagi tushunchalar

Adabiyotlarda uchraydigan kompaniya tushunchasiga bir necha belgilari xosdir, ya’ni bular: tashkiliy-huquqiy shakli, mulk egalari tuzilmasi va ularning huquqlarini himoyalanganligi va qonuniy manfaatlarini ta’minlanganligi darajasi, tashkiliy-funksional boshqaruv tuzilmasi, faoliyat va tovar turlari hamda biznesining strategiyasi va riski hamda raqobatbardoshliliqi, moddiy-texnik va ishlab chiqarish bazasi, tarmoqdagi va bozordagi salmog‘i, faoliyat turi, muddati va sarhadlari, menejmenti darajasi va boshqa belgilaring mavjudligi. Bu ma’noda qonunchilikdagi kompaniya tushunchasiga tashkiliy-huquqiy shakli nuqtayi nazaridan moslari bu – aksiyadorlik jamiyatlari (ochiq va yopiqlari), mas’uliyati cheklangan jamiyatlar, qo’shimcha mas’uliyatli jamiyatlar va shu kabi boshqa kompaniyalar.

Kompaniya – rivojlangan davlatlarda tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilishning keng tarqalgan shakli bo‘lib, ulushli mulk, huquqiy maqom va boshqaruv vazifalarining yuqori bo‘g‘ini bo‘lmish – mahoratli boshqaruvchilar (menejerlar) qo‘lida bo‘lishiga asoslanadi.

Kompaniyalar davlatga nazorati tegishli, xususiy va aralash mulkchilikka asoslangan bo‘lishi mumkin.

Kompaniya: davlat ro‘yxatiga olingan huquqiy shaxs sifatida qonuniy-me’yoriy hujjalarga va ta’sis hujjalariiga asosan faoliyat ko‘rsatadi; tashkiliy tuzilmasi va mustaqil balansiga ega; mulk egalari va boshqaruvchisining manfaatlari, vakolatlari, huquq va majburiyatlari aniq ajratilgan; boshqaruvchi kompaniya nomidan faoliyat yuritadi; foyda olish maqsadida tadbirkorlik faoliyati turlarini amalga oshiradi va h.k.

Quyida keltirilgan jadvallarda kompaniya va uning turlarini tavsiflovchi asosiy tushunchalar tarkibi va mazmuni ifodalangan.

Asosiy tushunchalar tarkibi

1-jadval

Tushun-cha	Mohiyati/ta’rifি	Tavsifi/turlari
Tizim	Jarayon va hodisalar majmui hamda ular o‘rtasidagi aloqadorlikka xos bo‘lgan: bir butunlilik, birlik; faoliyat ko‘rsatish va rivojlanish (maqsadga yo‘naltirilgan yoki	Tizim turlari: biologik; texnik; ijtimoiy-iqtisodiy; tashkiliy

	yo'naltirilmagan)	
Bosh-qaruv	Tizimning bir butunligini saqlash, faoliyatini ta'minlash va rivojlantirishga qaratilgan va boshqaruv ta'siri ko'rinishida amalga oshiriladigan ajralmas xususiyati	Ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tizimlarni boshqarishning asosiy bosqichlari: jahon hamjamiyati; alohida davlatlar; mamlakat doitasi-dagi respublika va boshqa tuzilmalar; huquqiy shaxslar; huquqiy shaxs bo'lman – jamoa va oddiy fuqarolar
Tashkilot	Ma'lum tashkiliy-huquqiy shaklda yuridik rasmiylashtirilgan, biron-bir vazifani echish, ma'lum maqsadga yo'naltirilgan birlashtirilgan, biron-bir vazifani echish, ma'lum maqsadga yo'naltirilgan birlashgan, ierarxik tarkibga ega bo'lgan va ma'lum kasbiy yo'nalishdagi kishilar (xodimlar) yig'indisi.	Tashkilotning huquqiy shaxs sifatidagi maqomi: korxona; muassasa; firma; kompaniya v.b. Tashkiliy-huquqiy shakli – kompaniya, korxona tarkibiy tuzilishining mulkchilik shakli, egalarining javobgarlik darajasi, miqyosi, kapitalni shakllantirish yo'li, kompaniya tarkibiy bo'limlarining qo'shilish va tobelligidan kelib chiqadigan qonunchilikka, xususan fuqarolik kodeksiga muvofiq ko'rinishi va usuli, tashkilotarning boshqa belgilar bo'yicha bo'linishi ifodalangan.
Tadbirkorlik	Fuqarolar, huquqiy va jismoniy shaxslarning doimiy ravishda mulkdan foydalanish, mahsulot sotish, ishlar bajarish va xizmat ko'rsatish orqali foyda olishga	Tadbirkorlik tashkilotning asosiy belgisi emas. Ilmiy, ma'rifiy, ijtimoiy, xayriya, siyosiy va

	yo'naltirilgan, o'z mulkiy javobgarligi va xatari evaziga, o'z nomidan, mustaqil tarzda olib boriladigan tashabbuskor faoliyati.	ijtimoiy kabi faoliyat turlari tadbirkorlik faoliyatiga kirmaydi.
Kompaniya (korporatsiya)	Quyidagi belgilarga ega bo'lgan tadbirkorlik tashkiloti: rivojlangan tashkiliy tuzilma; keng faoliyat turlari yoki tor faoliyat doirasiga ega bo'lgan holda tegishli bozorda kuchli o'rinn tutuvchi; xo'jalik aloqalari tizimining rivojlanganligi; mahoratlari boshqaruvchi xodimlarining mavjudligi.	Tadbirkorlik kompaniyalarning ustuvor belgilalaridan biridir.

Kompanyaning tizim sifatidagi tarkibi

2-jadval

Korporativ tizim	
Huquqiy subyekt (davlat, uning idoralari va boshqa shaxslarga nisbatan huquqiy maqomining ajratilganligi)	
Tashkiliy-huquqiy tarkib (huquqiy shaxs, ma'lum tashkiliy-huquqiy shakl)	
Tashkiliy tarkib (bo'linmalarning ierarxik va funksional aloqalari)	
Biznes-tizim (mahsulot ishlab chiqarishga mo'ljallangan ko'plab biznes jarayonlarining o'zaro aloqador tarkibi)	
Ishlab chiqarish majmui (faoliyat, aloqa, sheriklar, buyurtmachilar, raqobatchilar va boshqalarning ma'lum turlari)	
Mulkiy majmua (ariq moddiy birliklar va mulkiy munosabatlar)	
Tarkiblangan moliyaviy obyekt (kapital, sarmoya va investorlar, kreditorlar va qarzdorlar v.b.)	
Ijtimoiy-tashkiliy majmua (kadrlar tarkibi, xodimlarni boshqarish, kadr va ijtimoiy siyosat, xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlash)	

Kompaniyalar tavsifini umumlashtirish

3-jadval

<i>Kompanyaning tavsifi</i>	<i>Ta'riflanishi</i>
Maqsadlari	Kompaniya erishishga intilayotgan oxirgi holat yoki kutilayotgan natija
Tashkiliy	Kompaniyada faoliyat ko'rsatuvchi tarkibiy

tarkibi	bo'linmalarning tobelik ierarxiyasi va aloqadorligi
Resurslari	Kishilar (mehnat resurslari, xodimlar), asosiy va aylanma vositalar, texnologiya va axborot
Biznes jarayonlari	Ma'lum faoliyat turini bajarish bo'yicha xattiharakatlarning tarkiblangan ketma-ketligi, faoliyat predmetining barcha hayotiy davr bosqichlari, ya'ni loyihaflash orqali konseptual g'oyani yaratishdan tortib, to uni amalga oshirish va natijaga erishish (obyektni foydalanishga topshirish, mahsulotni yetkazib berish, xizmatni ko'rsatish, faoliyatning ma'lum bir davrini bosib o'tish).
Ichki muhit	Kompaniyaning barcha jabhalari, jumladan, ishlab chiqarish, moliya, investitsiya, kadrlar, boshqaruvalslubi va turi, ish olib borish etiketi va etika, tashkiliy va korporativ madaniyat v.b.
Tashqi muhit	Kompaniya faoliyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadigan tashqi tizimlarning xo'jalik, ijtimoiy, siyosiy, huquqiy, ekologik va texnologik tavsifi. Mos ravishda tashkilot bilan o'zaro aloqador tashqi ta'sir omillari – insonlar, tashkilotlar, shart-sharoit, shuningdek, iste'molchi, xaridor, ta'minotchi, davlat, kasaba uyushmalari, texnika va texnologiya omillari ajratiladi.
Faoliyat sohasi	Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish.
Hayotiy davr bosqichlari	4 chi jadval.

Kompaniya hayotiy davri bosqichlari

4-jadval

Bosqichlar	Tavsifi
Vujudga kelishi (tuzish)	Konseptual bosqich. Kompaniyani tuzish va uni rivojlantirish g'oyasining hayotiyligi asoslash, tijorat muvaffaqiyati omillarini aniqlash. Rasmiy ta'sis etish.
Rivojlantirish	Ishlab chiqarishni jondorish. Mahsulotning yangiligi, kichik miyos. Raqobatchi korxonalar bilan yetakchilik uchun ko'rash.
O'sish	Miqyosni kengaytirish. Ishlab chiqarish va sotish hajmini kengaytirish. Yangi bozorlarni o'zlashtirish, yangi g'oyalarni axtarish. Yaxshi raqobat holati.

Yetuklik	Sotish hajmi va daromadning pasayishi. Mahsulotni modernizatsiyalash va o'ziga xosligini ta'minlash, yangi ishlab chiqarish sohalariga kirib borish, yangi bozorlarni izlash. Tadbirkorlik konsepsiyasini qayta ko'rib chiqish.
Tanazzul (so'nish)	Foydaning kamayishi, to'lovchanlikni pasayishi, mahsulot sotish imkoniyatlarining cheklanganligi. Ikki yo'l mavjud: bankrotlik – korxonani tugatish; to'la sanatsiya amalga oshirilish asosida isloh qilish (qayta tug'ilish).

Korporativ siyosatning ajralmas qismalaridan biri – menejment. Bunda korporativ menejment – bozor sharoitlarida resurslardan oqilona foydalanish yo'li bilan foyda olish maqsadiga erishishga yo'naltirilgan kompaniyaning tijorat faoliyatiga professional rahbarlikni amalga oshirish. Tor ma'noda menejment – bir yoki bir guruh menejeriarning boshqa shaxslarga ma'lum javobgarlikni zimmasiga olgan holda qo'yilgan maqsadga erishishga yordam beradigan xatti-harakatlarga undash uchun ta'sir ko'rsatish.

Ushbu tushunchaning murakkab va keng ma'noli bo'lganligi bois, uning mohiyatini yanada oydinlashtiruvchi fikrlarni ko'rib chiqamiz.

1. Korporativ menejmentni tushunishga bir qator yondashuvlar mavjud. Obyekti deb atashimiz mumkin bo'lgan yondashuv boshqarish obyekti xususiyatlarini tushunish va baholashga asoslanadi. Aksiyadorlik jamiyatni faoliyatini, aksiyadorlarning umumiyl manfaati yollanma menejerlar tomonidan olib boriladigan boshqarishning maqsadini va mexanizmlarini belgilab beradi.

Korporativ menejmentni anglashga *madaniylik* jihatdan yondashuv ham mavjud bo'lib, uning asl ma'nosini korporativ menejment korporativ madaniyat nomini olgan boshqarish madaniyatiga asoslanadi. Bunday yondashuvda eng asosiysi korxonaning tuzilishi emas, balki boshqarish uslubi, faoliyatning ijtimoiy-psixologik mubiti, rasmiy va norasmiy boshqarishni qo'shib olib borilishi, madaniy-integratsiya jarayonlari, rag'bat va shu kabi omillardir.

Korporativ menejmentni *tashkiliy atvor* tomonlama ko'rib chiqish ham mumkin. Bu holda asosiy e'tibor tashkil etish shakllari va xodimlarning fe'l-atvoriga qaratiladi.

Yana shunday yondashuv ham mavjudki, uning tarafdoqlari korporativ menejment tushunchasini murakkablashtirmasdan, uni

samarali boshqaruvning sinonimi sifatida ko'rish maqsadga muvofiq, deb hisoblaydilar.

Korporativ menejmentni boshqarish turi sifatida bir qator o'ziga xos xususiyatlarini ajratish mumkin.

1) *Aksiyadorlik mulki va menejment*. U umumiy maqsaddan kelib chiqadigan manfaatlarning o'zaro kelishuvini yuzaga keltiradi. Asosiy muammolarni demokratik tarzda hal etish mexanizmini vujudga keltirishga va shundan kelib chiqqan holda kompaniyadagi integratsiya jarayonlarini rag'batlantiruvchi boshqaruvning tashkiliy shakllarini tanlashga imkon beradi.

2) *Tashkiliy integratsiya*. Xodimlarning ma'lum tashkiliy xattiharakat turi va boshqaruvning demokratik uslubiga borib taqaladi.

3) *Tashqi muhit*, kompaniyaning bir butunligini va uning kompaniya sifatidagi alohida betgilarini «tan olish» omili.

4) *Xodimlarning kompaniyaga munosabati*, boshqaruv ustuvorliklarini tezkor qo'llash imkonini beradi.

5) *Korporativ madaniyat*, yuqorida sanab o'tilgan barcha omillarni «mustahkamlaydi» va yo'l-yo'riq, qadriyat, manfaat, urf-odat, ijtimoiy axloq normatari, an'ana, cheklov, kutish va ehtiyotkorlik kabi tavsiflarda namoyon bo'ladi.

2. G'arbda qo'llaniladigan o'zaro yaqin (lekin ma'no jihatdan mos tushmaydigan) «korporativ menejment» (*Corporate Management*) va «korporativ idora qilish» (*Corporate Governance*) tushunchalarini ko'rib chiqamiz. G'arbdagi qonunchilikda korporativ idora qilish tushunchasi kompaniya muikdorlari bilan uni boshqaradiganlar, ya'ni menejerlar, shuningdek, boshqa manfaatdor shaxslar (mahalliy boshqarish organlari; sheriklar, kreditorlar v.b.) o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tizimini anglatadi. Ko'rinish turibdiki, bu tushuncha hozirda keng tarqalgan korporativ boshqaruv tushunchasi bilan hamohang, sinonim.

Korporativ idora qilish tizimi kompaniya faoliyatini boshqarishni amalga oshiruvchi saylanadigan va tayinlanadigan idoralarni birlashтиради. У мулк egalari va menejerlar manfaatlari mutanosibligini ta'minlab, amaldagi qonunchilik doirasida kompaniyaning barcha faoliyat turlaridan iloji boricha yuqori daromad olishga qaratilgan. S-jadvalda korporativ munosabatlar manfaatlari o'rtasidagi tafovutlar keltirilgan.

Korporativ idora qilish muammosi paydo bo'lishining asosiy sababi – mulkka egalik qilishni uni boshqarishdan ajratilganligidir.

Korporativ idora qilishning mazmuni – kompaniya menejerlari faoliyati ustidan ichki nazorat tizimini uni mulkdorlari (investorlar) shaxsidan hamda u yoki bu darajada boshqa manfaatlardan alohida ko'rishdir.

Korporativ idora qilishning asosiy vazifasi – kompaniya ishini uni moliyaviy mablag'lar bilan ta'minlagan aksiyadorlar/investorlar ha'nda u yoki bu darajada boshqa manfaatdorlar (agar kompaniya tizimida bundaylar mavjud bo'lsa) manfaatlaridan kelib chiqib olib borilishini ta'minlashdir.

Korporativ munosabatlarda ishtirok etuvchi asosiy manfaatlari o'rtaqidagi tafovutlar

5-jadval

Korporativ munosabatlar ishtirokchilari	Ishtirokchilarning manfaatlari
Menejerlar	<p>Mukofotning asosiy qismini oladilar, qoida tariqasida ish haqi ko'rinishida, ayni paytda mukofotning boshqa turli asosiy ahamiyatga ega emas. Avvalo o'z mavqeining barqarorligini ko'zlaydilar. Qoida tariqasida xatar va foyda o'ttasida mutanosiblik tarafdori bo'ladilar. Menejerlarning mukofotlarini ularning kompaniyalari aksiyalari kursi yoki ushbu aksiyalar bo'yicha dividendlarga bog'lashga bo'lган ko'plab harakatlar ushbu mutanosiblikni o'zgartira olmadi.</p> <p>Ular asosiy e'tiborlarini o'zlari ishlayotgan kompaniyaga qaratadilar. Kompaniya faoliyatining barqarorligi hamda sodir bo'lishi kutilmagan sharoitlar (masalan, kompaniya faoliyatini qarzga olingan mablag' evaziga emas, balki taqsimlanmagan foyda hisobidan moliyalashni) ta'siridan saqlashdan manfaatdor.</p> <p>Direktorlar kengashi ko'rinishidagi aksiyadorlar ixtiyoriga tobelligi mavjud va kompaniyada ishlash bo'yicha shartnomani uzaytirilishidan manfaatdorlar. Kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lган ko'plab (kreditorlar, mintaqaviy va mahalliy hokimiyat, xodimlar v.b.) bilan bevosita aloqada bo'ladilar. Kompaniya qiymatini oshirish vazifalari bilan bog'lig</p>

	bo'Imagan bir qator omillar ta'sirida bo'ladilar (kompaniya ko'lamii, obro'si v.b.)
Aksiyadorlar	Kompaniya foydasining barcha to'lovlari va majburiyatlar amalga oshirilganidan so'ng qoladigan dividendlar ko'rinishidagi qismini olishlari mumkin. Shuningdek, aksiyalarning kotirovkalari yuqori bo'lgan chog'da ularni sotish orqali foyda oladilar. Kompaniyaning yuqori daromad bilan ishlashi, aksiyalat kursining ko'tarilishi, kompaniya yuqori foyda olishini ta'minlashi mumkin bo'lgan va yuqori xatarli qarorlarni qo'llab-quvvatlashdan manfaatdorlar. Qoida tariqasida ular sarmoyani bir necha kompaniyalarda joylashtiradilar.
	Kompaniya menejmentiga ikki xil yo'l bilan ta'sir qilishlari mumkin: 1) cheklangan imkoniyatlar – aksiyadorlar yig'ilishlarida direktorlar kengashining u yoki bu tarkibini saylash, menejment faoliyatini yoqlash yoki yoqlamaslik; 2) cheklanmagan imkoniyat – o'zlariga tegishli aksiyalarni sotish orqali, shu yo'l bilan aksiyalar kursiga o'z ta'sirini o'tkazish, shuningdek, kompaniya menejmentiga do'st bo'Imagan aksionerlar tomonidan kompaniyani singdirilishiga imkon berish.
	Kompaniya menejmenti va boshqa manfaatdorlar bilan bevosita aloqada bo'lmaydilar.
Kreditorlar	Kompaniya bilan tuziigan shartnomada belgilangan miqdordagi foydani oladilar. Kompaniyaning barqaror faoliyati va berilgan mablag'larning o'z vaqtida qaytarilishidan manfaatdor. Yuqori daromad keltirishi mumkin bo'lgani holda yuqori xatarga ega qarorlarni qo'llab-quvvatlash tarafдори emas.
Kompaniya xizmatchilari	Kompaniya faoliyatining barqarorligi va kompaniyadagi o'z ish o'rinalarini saqlab qolish manfaatdor.
Mahalliy boshqaruv organlari	Avvalo kompaniya faoliyatining barqarorligi, uning soliq to'lashi va ishchi o'rinalarini yaratishidan manfaatdor.
Kompaniya sheriklari	Kompaniya bilan o'zaro manfaatli uzoq muddatli faoliyat ko'rsatish tarafдори.

Korporativ idora qilish «korporativ xatti-harakatning» ma'lum qoidalari, ya'ni kam vaqt va mablag' sarflagan holda sarmoyani joylash borasida qaror qabul qilishi uchun u yoki bu kompaniya qanday boshqaruv tamoyillari asosida faoliyat yuritayotganligi, uning egasi kim ekanligi va ish yuritish samaradorligi darajasi to'g'risida potensial investorlarda to'la va aniq tasavvur hosil qilishga imkon beruvchi qoidalarni mavjud bo'lishini taqozo etadi. Bunday qoidalalar yig'indisi korporativ idora qilish tizimining mohiyatini tashkil qiladi.

Korporativ idora qilish umumiyligi yondashuv va tamoyillarini ishlab chiqishda ko'plab mamlakatlarning nafaqat hukumat organlari, balki nodavlat (jamoat va tadbirkorlik) tashkilotlari ham faol ishtirop etadilar. Agar davlat organlarining ishtiropki axborotni oshkor etish va aksiyadorlar manfaatlarini himoyalash majburiyatlarining ma'lum standartlarni mustahkamlash uchun qonunchilikni takomillashtirish maqsadiga yo'naltirilgan bo'lsa, ishbilarmon doiralar va boshqa nodavlat tuzilmalarining zo'r berishi ishbilarmonlar hamjamiyatining aksariyat qismi tomonidan ixtiyoriy qabul qilinadigan va xalqaro tamoyillarga to'g'ri keladigan korporativ idora qilish qoida va tamoyillarini vujudga keltirishga qaratilgan bo'ladi.

Bunday ishlarning natijasida turli mamlakatlarda korporativ idora boshqaruv kodekslari – korporativ munosabatlarni tartibini belgilab beruvchi va tartibga soluvchi ixtiyoriy qabul qilinadigan standart va ichki me'yordarning yig'indisi vujudga keldi. Korporativ idora kodekslari («namunali amaliyot»)ning asosiy mazmunini direktorlar kengashi faoliyatini tashkil qilish, tamoyil va texnologiyalari bo'yicha tavsiyalar tashkil etadi.

Korporativ menejment tarkibi. Korporativ menejment obyekti sifatida kompaniyaning butun bir faoliyatini yoki uning aniq bir sohasi (moliya, sotish va sh.k.) olinadi. Agar faoliyat foyda yoki tadbirkorlik daromadi olishga yo'naltirilgan bo'lsa, u holda aytish mumkinki, u korporativ menejment vositasida amalga oshiriladi. Shunday qilib, menejment sanoat korxonalarini, banklar, sug'urta jamiyatlari, mehmonxonalar va boshqa shu kabi bozor mexanizmida mustaqil iqtisodiy subyekt sifatida maydonga chiqadigan bir qator xo'jalik tashkilotlari faoliyatini o'z ichiga oladi.

Korporativ boshqaruv (idora qilish)/menejmentning negizida quyidagilar bilan aniqlanadigan qoidalarni tizimi yotadi:

– korporativ boshqaruv qonunchilik me'yoriari bilan (qonunlar, farmonlar, qarorlar, ko'rsatmalar) ta'minlangan;

– kompaniyadagi korporativ munosabatlar tartibini belgilovchi va tartibga soluvchi ixtiyoriy ravishda qabul qilinadigan standart va ichki me’yorlar to‘plami ko‘rinishidagi korporativ boshqaruv kodeksi;

– biznes jarayonlarini, resurslarni, xodimlarni, axborotni va kompaniya faoliyatining boshqa jihatlarini boshqarish tartibini ifodalovchi korporativ boshqarish va menejment standartlari.

Kompaniyaning prinsipial tarkibi

6-jadval

Korporativ siyosat tizimi	
Korporativ biznes-tizim	Asl maqsad, strategiya, maqsadlar
	Korporativ tashhis
	Kompaniyaning biznes va resurslar tizimi
	Kompaniyaning tashkiliy tuzilmasi
	Kompaniyaning biznes jarayonlari tizimi
	Qonuniy va me’yoriy ta’milot
	Korporativ standartlar
	Korporativ munosabatlar tizimi
	Korporativ siyosat texnologiyasi
	Korporativ madaniyat
	Korporativ ofis
	Korporativ axborot tizimi

Korporativ menejmentning umumiyl vazifalari	Istiqlolini belgilash va rejorashtirish
	Tashkillashtirish
	Hisobot, tahlil va nazorat
	Muvofiqlashtirish va tartibga solish

Korporativ biznes- funksiyalar	Loyihalarni boshqarish	Xodimlar	Innovatsiya	Sarmoya	Loyha	Moliya	Sifat	Marketing	Ekologiya	Xavfsizlik	Xatar	Xalqaro faoliyat	Mulk	Hay’at organlari
	Moliyani boshqarish													

7-jadvalda korporativ menejmentning asosiy kategoriyalari, ya’ni kompaniyani boshqarish jarayonidagi ahamiyatli xususiyatlari va

barqarorlashgan munosabatlarni aks ettiruvchi umumiy va fundamental tushunchalar keltirilgan.

Korporativ menejment asosiy kategoriyalarining tarkibi

7-jadval

Kategoriya	Ta’rifi
Obyektlar	Kompaniya – belgilangan maqsadlarga erishish uchun ongli ravishda muvofiqlashtiriladigan insonlar hamjamiyati, shuningdek, birqalikdagi faoliyatning funksional sohalari
Subyektlar	Kompaniyada doimiy lavozimga va quyidagi sohalarda qaror qabul qilish vakolatiga ega bo‘lgan turli darajadagi rahbarlar: ma’lum faoliyat sohalarida, jumladan kompaniya rahbarlari, tarkibiy bo‘linma rahbarlari, ma’lum ish turlari tashkilotchilari (ma’murlar)
Ierarxik pog’ona	Oliy, o’rta va quiyi, mos ravishda strategik, operativ va ijro vazifalarini hal etishga yo’naltirilgan
Funksiyalar	Boshqarish faoliyatining maqsadlar, harakatlar va obyektlar o’xshashliliqi bilan tavsiflanadigan o’ziga xos turlarining barqaror tarkibini belgilab beradi. Menejmentning umumiy (maqsadlarni shakllantirish, rejalashtirish, tashkil etish va nazorat), texnologik (qarortar va muloqot) va ijtimoiy-psixologik (vakolatni topshirish va rag’bat) funksiyalari ajratiladi.
Korporativ menejment turlari (obyekt belgilariga ko’ra)	Umumiy yoki bosh menejment kompaniya faoliyatini butunicha yoki mustaqil xo’jalik bo‘linmalari (profimarkazlar) bo‘yicha boshqarishdan iborat; funksional yoki maxsus menejment kompaniyaning alohida faolyait sohalari yoki bo‘limmlarini boshqarishdan iborat bo‘ladi. Masalan, innovatsiya faoliyatini, xodimlarni, marketingni, moliyani boshqarish va sh.k.
Korporativ menejment turlari (mazmuniy belgilariga	Me’yoriy menejment kompaniya falsafasini, uning tadbirkorlik siyosati, bozor raqobatchiligidida kompaniyaning tutadigan o’rnini ishlab chiqish va amalga oshirishni hamda umumiy strategik niyatlarni shakllantirishni ko’zda tutadi. Strategik menejment

ko'ra)	strategiyalar to'plamini ishlab chiqishni, ularni muddatlar bo'yicha taqsimlanishini, kompaniya muvaffaqiyati potensialini shakllantirish va ularni amalga oshirish bo'yicha nazoratni o'rnatishni taqozo etadi. Operativ menejment kompaniyani rivojlantirish bo'yicha strategiyalarni amalga oshirishning taktik va operativ chora-tadbirlarni ishlab chiqishni taqozo etadi.
Uslublar	Kompaniyaning samarali rivojlanishini ta'minlash maqsadida boshqarishning turli vazifalarini hal etish qoida va tamoyillari tizimi.
Tamoyillar	Amal qilinishi oqibatida kompaniyaning samarali rivojlanishini ta'minlovchi umumiy qonuniyat va barqaror talablar.
Korporativ menejment maqsadlari	Kompaniyaning tadbirkorlik, ishlab chiqarish va ijtimoiy muhitlarda sezilarli muvaffaqiyatlarga olib keladigan keng miqyosli (konseptual) niyatlari.
Korporativ menejmentga qo'yiladigan me'yoriy talablar	Bunga: tadbirkorlik faoliyati tamoyillari; faoliyatning asosiy maqsadi, obyekti va sohasi; uni tashkil etish talabi kiritiladi.
Kompaniya tarkibi	Tashkiliy tarkib (huquqlar, vakolatlar va javobgarlik taqsimoti, bo'linmalar va alohida odamlar tarkibi) ga ishlab chiqarish (tadbirkorlik), asosiy biznes-faoliyat (biznes-jarayon, biznes tamoyil va operatsiyalar) tarkibini kiritish natijasi.
Korporativ menejmentning samaradorligi	Kompaniyalarning sifat, natija va qo'yilgan maqsadlarga o'z vaqtida erishish nuqtayi nazaridan tavsifi, kompaniyaning rejalashtirilgan yo'nalish bo'yicha ma'lum mezon ko'rsatkichlari va cheklovlarini bajargan holda rivojlanishi.

Korporativ menejment tarkibi va asosiy kategoriylarini ko'rib chiqishni uning samaradorligini hal qiluvchi omillarni aniqlash bilan yakunlaymiz. Samarali korporativ menejmentning asosiy hal etuvchi omillari quyidagilardir:

- tashqi sharoitga doimo moslashib boradigan asl maqsad, kompaniya va biznesni rivojlantirishning ushbu biznes natijalari

iste'mo'lchilar (odamlar, umumjamoa, kompaniyalar, bozor muhiti, butun bir jamiyat) talablariga mos keladigan maqsad va strategiyasi;

– kompaniyaning biznesni eng kam xarajat bilan yuqori darajada samarali bo'lishini ta'minlovchi (keng ma'noda talab darajasidagi hajmda yuqori sifatli mahsulot) strategik yo'naltirilgan, moslashuvchan, oqilona tarkibi (biznes-jarayonlar, tashkiliy tarkib, boshqaruv tarkibi, kadrlar tarkibi);

– biznes jarayonda oqilona o'zaro munosabatda bo'lувчи va biznes natijadorligini maqsad qilib qo'ygan va shu bilan uning sifatli, o'z vaqtida, tejamkorlik asosida bo'lishiga yo'naltirilgan yuqori kompetentli o'sib borayotgan xodimlar; zamonaviy axborot va telekommunikatsiya texnologiyalari negizida qurilgan oqilona uslublar, tamoyillar, texnologiya, jarayon va tamoyillarni jamlagan biznesni olib borish va menejmentning samarali tizimi;

– rahbarlikning moslashuvchan, ayni bir paytda strategik va vaziyatli uslubiga, shuningdek, xodimlarning birgalikdagi, bir maqsadga yo'naltirilgan o'zaro aloqadorligiga asoslangan ilg'or korporativ madaniyat. Korporativ madaniyat – barcha tarkibiy bo'linmalar va jamoaning alohida a'zolarini asl maqsad va strategiya doirasida qo'yilgan maqsadlarga erishish sari muvosiqqlashtiruvchi kuchli strategik vositadir.

IHRT tomonidan tavsiya etilgan tamoyillar va korporativ siyosat yuritishning namunaviy kodeksi

3.1. Korporativ boshqaruv tamoyillari

Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish (taraqqiyot) tashkiloti (IHRT) tomonidan 1999-yilda ishlab chiqilgan quyidagi tamoyillar tavsiya etilgan:

1. Aksiyadorlarning huquqlari;
2. Aksiyadorlarga teng munosabatda bo'lish;
3. Manfaatdor shaxslarning roli;
4. Informatsiyani ochib berish va shaffoflilik;
5. Boshqaruvning majburiyatları.

I. Aksiyadorlarning huquqlari

Korporativ boshqaruv tuzilmasi aksiyadorlar huquqini xilmoya qilishi shart.

Aksiyadorlarning mulkiy huquqlari mavjud. Masalan, oddiy aksiyani sotib olish, sotish va berish. Oddiy aksiya investorga korporatsiya foydasining ma'lum qismiga egalik huquqini beradi va uning javobgarligini investitsiya miqdori bilan cheklaydi. Bundan tashqari oddiy aksiya korporatsiya haqida ma'lumot olish huquqini va aksiyadorlar umumiyligida ishtirok etib, ovoz berish yo'li bilan korporatsiya faoliyatiga ta'sir o'tkazish huquqini beradi.

Ammo, amaliyotda korporatsiyani aksiyadorlar o'rtaida referendum o'tkazish yo'li bilan boshqarishning iloji yo'q. Aksiyadorlarning umumiyligida ishtirok etib, ovoz berish yo'li bilan korporatsiya faoliyatiga ta'sir o'tkazish huquqini beradi. O'zgaruvchan bozor sharoiti boshqaruvda mushkullik keltirib chiqarib, aksiyadorlar korporatsiya boshqaruvini o'z zimmasiga olishni istamaydilar. Korporatsiya strategiyasi va faoliyati uchun mas'uliyat qoida tariqasida boshqaruv va uning komandasiga (menejmentga) yuklanadi. Bu komanda a'zolari boshqaruv tomonidan shakllantiriladi.

Aksiyadorlar huquqlarini korporatsiya faoliyatiga ta'sir ko'rsatishi quyidagi fundamental masalalarda namoyon bo'ladi: boshqaruv

a'zolarini saylash yoki tarkibiga ta'sir ko'rsatuvchi vositalar qo'llash, kompaniyaning ta'sis hujjatlariga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish, favqulodda xarakterdagi shartnomalarga rozilik bildirish va aksiyadorlik jamiyatlari to'g'risidagi qonunda va kompaniya ichki me'yoriy hujjatlarida ko'rsatib o'tilgan va boshqa masalalardan (auditorni tanlash va tasdiqlash, boshqaruvin a'zolarining to'g'ridan-to'g'ri tavsiya etish, aksiyalarini garovga qo'yish, foydani taqsimlanishini tasdiqlash va h.k.) iborat.

Aksiyadorlar shaxsan o'zi yoki o'zining ishtirokisiz (ishonchli vakili orqali) ovoz berish imkoniyatiga ega bo'llishi lozim. Har ikkala yo'sinda berilgan ovoz bir xil kuchga ega bo'llishi kerak. Bunda aksiyadorlar zamonaviy aloqa va axborot kommunikatsiyalari yordamida ovoz berish imkoniyatiga ega bo'llishlari mumkin. Aksiyadorlar ovozlarini sanash va hisobini yuritishga hamda ovoz berish natijalarini o'z vaqtida e'lon qilishga oid tegishli tartib qoidalari ishlab chiqilishi lozim.

A. Aksiyadorlarning asosiy huquqlariga quyidagilar kiradi: 1) mulkiy huquqni ishonchli ravishda ro'yxatini yuritish metodlari; 2) aksiyani berish va begonalashtirish; 3) korporatsiya haqida o'z vaqtida va muntazam ravishda axborotlar olish; 4) aksiyadorlar umumiy yig'ilishida ishtirok etish va ovoz berish; 5) boshqaruvin saylashda ishtirok etish; 6) korporatsiya foydasida ulushiga ega bo'llish.

V. Aksiyador korporatsiya faoliyatida prinsipyal ahamiyatga ega bo'lgan qarorlar qabul qilishda ishtirok etish va bu qarorga doir yetarlicha axborotni olish huquqiga egadir. Bu huquqlar q namoyon bo'ladi: 1) kompaniya ustaviga va unga mos keluvchi ichki me'yoriy hujjatlarga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish; 2) qo'shimcha aksiyalar chiqarilishiga ruxsat berish; 3) kompaniyani sotilishiga olib keluvchi favqulodda xarakterga ega shartnomalar bo'yicha qaror qabul qilishda ishtirok etish.

S. Aksiyadorlar aksiyadorlarning umumimiyligi yig'ilishlarida samarali ishtirok etish va ovoz berish hamda ovoz berish tartiblari to'g'risidagi informatsiyani olish imkoniyatiga ega bo'llishlari shart.

1. Aksiyadorlar umumiy yig'ilish o'tkaziladigan sana, joy va kun tartibi borasidagi yetarlicha va o'z vaqtida axborot olish imkoniyatiga ega bo'llishlari shart. Shu bilan bir qatorda, yig'ilishda ko'rib chiqiladigan masalalar bo'yicha to'liq va o'z vaqtida axborot bilan ta'minlanishlari lozim.

2. Aksiyadorlarga umumiy yig'ilishi kun tartibiga qo'yilishi mumkin bo'lgan masalalar kiritish, boshqaruvga savollar berish imkonini beriladi.

3. Aksiyadorlar shaxsan o'zi yoki o'zining ishtirokisiz ovoz berish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim, shu o'rinda ikki turda berilgan ovozlar teng kuchga ega bo'lishi lozim.

D. Kapital tuzilmasi va alohida aksiyadorlarga ularning aksiyalari miqdoriga mutanosib ravishda nazorat darajasiga ega bo'lism mexanizmlari oshkora etilishi lozim.

E. Aksiyadorlar tomonidan korporativ nazoratga (aksiyalarning nazorat paketini olish asosida) ega bo'lism, favqulodda bitimlarni (kompaniyani birlashtirish yoki maydalash, aktivlarining ko'p qismini sotish va shunga o'hxhash boshqa bitimlarni) tuzilishi holatlarini aniq oydinlashtirish va tartiblashtirish maqsadida bozorlar samarali va shaffoflik darajasida faoliyat yuritish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim.

F. Aksiyadorlar, jumladan institutsional investorlar, o'z ovozlaridan foydalanish chog'ida ularga qanday foyda va zararlar vujudga kelishini hisobga olishlari shart.

II. Aksiyadorlarga teng munosabatda bo'lism

Aksiyadorlarga, jumladan, mayda va xorijiy aksiyadorlarga, teng munosabatda bo'lism korporativ boshqaruv tuzilmasi tomonidan ta'minlanishi shart. Barcha aksiyadorlar o'z huquqlari poymol etilgan hollarda huquqlarini samarali himoya qilinish imkoniga ega bo'lishi lozim.

A. Bir toifadagi aksiyadorlarning barchasiga bir xil munosabatda bo'lismlik talab qilinadi.

1) Aksiyadorlarning har bir toifasi doirasida barcha aksiyadorlar birdek ovoz berish huquqiga ega bo'lishi shart. Barcha investorlar aksiya sotib olgunga qadar har bir toifadagi aksiyaning ovoz berish huquqi bilan bog'liq axborotni olish imkoniyatiga ega bo'lishi shart. Ovoz berish huquqini har qanday o'zgarishi aksiyadorlarning ovoz berishi asosida tasdiqlanishi lozim.

2) Aksiyaning nominal saqlovchilari yoki saqlovchilari aksiyaning haqiqiy egasi bilan kelishilgan tartibda ovoz berishlari shart.

3) Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi reglamenti va uni o'tkazish tartibi barcha aksiyadorlarga teng munosabatda bo'lismni ta'minlashi shart. Kompaniyada qabul qilingan ovoz berish tartibi unda ishtirok etishni o'ta murakkab va qimmat qilmasligi lozim.

V. Ichki informatsiyadan foydalanilib bajarilgan va suiiste'molchilik asosidagi operatsiyalar ma'n etilishi shart.

S. Boshqaruvchilar va boshqaruv a'zolari shartnomalar tuzishda o'zlarining moddiy manfaatdorliklari yoki korporatsiyaga oid masalalar haqida ma'lumot berishga majburiy bo'lishlari shart.

III. Korporatsiya hoshqarilishida manfaatdor shaxslarning roli

Korporativ boshqaruv tuzilmasi qonunchilikda nazarda tutilgan manfaatdor shaxslar huquqlari tan olishi shart hamda moddiy boylik va yangi ish joylarini yaratish, kompaniyalarning moliyaviy barqarorligini ta'minlash borasida korporatsiya va manfaatdor shaxstar o'rtasidagi faol hamkorlikni rag'batlantirish lozim.

A. Korporativ boshqaruv tuzilmasi qonunchilik bilan himoyalangan manfaatdor shaxslarning huquqlari talablariga rivoja qilinishini ta'minlashi shart.

V. Agar manfaatdor shaxslar manfaatlari qonun bilan himoyalangan bo'lsa, ularning huquqlari buzilgan hollarda samarali himoya olish imkoniga ega bo'lishlari lozim.

S. Korporativ boshqaruv tuzilmasi manfaatdor shaxslar ishtiroki samaradorligini oshirish mexanizmlarini bo'lishiga yo'l qo'yishi lozim.

D. Agar manfaatdor shaxslar korporativ boshqaruv jarayonida ishtirok etsalar, ularda zaruriy informatsiyaga ega bo'lish imkonini bo'lishi kerak.

IV. Informatsiyani ochib berish va shaffofllilik

Korporativ boshqaruv tuzilmasi korporatsiyaga oid barcha muhim masalalar bo'yicha (jumladan, moliyaviy holati, faoliyat natijalari, mulki va kompaniyani boshqarilishi to'g'risidagi) informatsiyani o'z vaqtida va aniq ochib berilishini ta'minlashi zarur.

A. Ochib berilishi zarur bo'lgan muhim informatsiya o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- 1) Kompaniyaning moliyaviy va operatsion foaliyati natijalari;
- 2) Kompaniyaning vazifalari;
- 3) Aksiyalarning yirik paketlari egalari va ovoz berish huquqining taqsimlanishi;
- 4) Bosh mansabdor shaxslar va boshqaruv a'zolari ro'yxati hamda ularning oladigan mukofot (rabbatlantirish) pullari;
- 5) Istiqbolda mavjud bo'lishi mumkin bo'lgan risk omillari;

6) Yonlangan xizmatchilar va boshqa manfaatdor shaxslar bilan bog'liq muhim masalalar;

7) Boshqaruv tuzilmasi va siyosati.

V. Informatsiya buxgalteriya standartlarining, moliyaviy va nomoliyaviy informatsiyaning va auditning yuqori sifat darajalariga mos ravishda tayyorlanishi, tekshirilishi va ochib berilishi shart.

S. Xolis auditorni jalg qilish asosida har yili auditorlik tekshiruvini o'tkazish zarur. Bundan maqsad – taqdim etilgan moliyaviy hisobot qay darajada tayyorlanganligi haqida tashqi va obyektiv xulosaviy bahoni ta'minlashi.

D. Informatsiyani tarqatish kanallari ulardan foydalanuvchilar uchun teng huquqlilikni, operativlilikni va kam chiqimlilikni ta'minlashi lozim.

V. Boshqaruvning majburiyatları

Korporativ boshqaruv tuzilmasi kompaniyani strategik boshqarilishini, boshqaruv tomonidan administratsiya ustidan samarali nazorat qilishni hamda boshqaruvning kompaniya va aksiyadorlar oldida hisobdorliliginini ta'minlashi shart.

A. Boshqaruv a'zolari barcha zaruriy informatsiyaga asoslangan holda harakatlanishi lozim. Bunda ular vijdoniyilik va ehtiyyotkorlik bilan kompaniya va aksiyadorlarning eng yaxshi va ezgu manfaatlarini ko'zlashi shart.

V. Agar boshqaruv qarorlari aksiyadorlarning turli guruhlariga turlicha ta'sir qiladigan bo'lsa, boshqaruv barcha aksiyadorlarga adolatli bo'lishi shart.

S. Boshqaruv mavjud qonunlarni rivoja qilinishini va manfaatdor shaxslarning manfaatlarini ta'minlashi shart.

D. Boshqaruv muhim funksiyalarni bajarishi shart, jumladan:

1. Korporativ strategiyani qayta ko'rib chiqish va to'g'ri yo'naltirish, faoliyatning asosiy rejalari, risklarni boshqarish siyosati, yillik budgetlar va faoliyat maqsadlarini biznes-rejalashtirish, korporatsiya faoliyati va rejalarini bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirishni hamda asosiy xarajatlar, xarid va sotuvlarni nazorat qilish;

2. Bosh mansabdor shaxslarni tanlash, ularga maosh tayinlash, ularning faoliyati ustidan nazorat qilish, zaruriy hollarda ularni almashtirish va kardlar siyosatini olib borish;

3. Kompaniyaning bosh mansabdor shaxslari va boshqaruv a'zolari oladigan mukofot pullarini qayta ko'rib chiqish, boshqaruv a'zoligiga

tavsiya etish jarayonida rasmiyatçılık va shaffoflilikka rioya etilishni ta'minlash.

4. Boshqaruv a'zolari, aksiyadorlar va administratsiya manfaatlari bilan bog'liq potensial konfliktlarni (nizolarni) nazorat qilish va tartibga solish, bunga korporatsiya aktivlaridan shaxsiy maqsadlarda foydalanish, o'zaro bog'liq shaxslar bilan noqonuniy bitimlar tuzish va shu kabi boshqalar kiradi.

5. Korporatsiyaning moliyaviy hisoboti va buxgalteriya hisobi tizimining yaxlitligini ta'minlash, jumladan, bunga xolis auditorlik tekshiruvlarini o'tkazish kiradi hamda zaruriy nazorat tizimlari ishini ta'minlash, xususan risklarni monitoringi tizimini, moliyaviy nazorat va qonunchilikka moslilikni.

6. Boshqaruv faoliyati doirasidagi kompaniyani boshqarish amaliyoti samaradorligini nazorat qilish va zarur hollarda uniga o'zgartirishlar kiritish;

7. Informatsiyani tarqatish va oelib berilishi jarayoni ustidan nazorat qilish.

E. Boshqaruv administratsiyadan mustaqil bo'lgan holda kompaniya faoliyati bo'yicha obyektiv fikrlarni o'z muhokamasiga olib chiqish imkoniga ega bo'llishi lozim.

1. Boshqaruv o'z a'zolari ichidan yetarli soniga (kompaniya administratsiyasida lavozimga ega bo'lmajanlariga) mustaqil fikr berish va manfaatlar konfliktini keltirib chiqaruvchi masalalarni hal qilishni yuklash kabilarni ko'rib chiqishi lozim. Misol tariqasida bunday muhim masalalarni quyidagilar keltirib chiqarishi mumkin: moliyaviy hisobotlar, nonzodlikka tavsiya etish, mansabdor shaxslar va boshqaruv a'zolariga mukofot (rag'batiantirish) puli miqdorlari.

2. Boshqaruv a'zolari o'z majburiyatlarini bajarishga yetarlicha vaqt ajratishlari shart.

F. O'z majburiyatini bajarish uchun boshqaruv a'zolari ishiga oid aniq va o'z vaqtida olingan informatsiyaga ega bo'llishi lozim.

3.2. Korporativ siyosat yuritishning namunaviy kodeksi

1. Yuridik va etik standartlar bo'yicha umumiy siyosat.

2. Maxfiy bo'lgan informatsiya.

3. Manfaatlar konflikti.

3.1. Korporativ siyosat.

3.2. Ishonchli vakilni tayinlash

3.3. Mulkni (merosni) vasiyat yoki ishonchnoma bo'yicha o'tkazish.

3.4. Taqiqlangan amaliyot.

3.5. Tashqi mehnat bilan bandlik.

3.6. Jamoat ishlarida qatnashish.

3.7. Kengashlarda, jamoat tashkilotlarida va komissiyalarda korporativ a'zolik.

4. Korporativ nizomlar va mulkni nomunenosib ishlatalishi.

4.1. Direktorlar kengashi a'zolari, ijroiya organi a'zolari, kompaniyaning yuqori mansabdagi shaxslari va xodimlari tomonidan olinadigan sovg'alar.

4.2. Imtiyozlar.

4.3. Siyosiy jalb etilish.

4.4. Mos kelmaydigan operatsiyalar va to'lovlar.

5. Ishonchni yo'qotadigan faoliyatni yuritmaslik.

5.1. Raqobatchilar bilan munosabat.

5.2. Majburiy bo'lgan qo'shimcha xizmatlar va belgilangan shartlar bo'yicha operatsiyalar.

5.3. Affilliorlik to'g'risida axborot.

6. Faoliyat yuritish kodeksining bajarilishini nazorati.

6.1. Shaxsiy manfaatdorlik to'g'risida axborot.

Namunaviy loyiha

1. Yuridik va etik standartlar bo'yicha umumiy siyosat va boshqarish

Har qanday kompaniya faoliyatini ta'minlash va jamiyat ishonchini qozonish uchun halollik, poraxo'rlikka berilmaslik, xiyonat qilmaslik, sodiqlik, xulq-atvor me'yori va madaniyatning eng yuqori standartlarini (andozalarini) ta'minlab turish zaruriy shartlardan hisoblanadi. Bunday ishonchni va kompaniya obro'sini saqlash kompaniya Direktorlari Kengashi, ijro etuvchi organ a'zolari, kompaniyaning muhim mansabdor shaxslari va xizmatchilari (xodimlari) tomonidan bu standartlarga qat'iy amal qilinishini talab etadi.

Kompaniya Direktorlari Kengashi, ijro etuvchi organ a'zolari, kompaniyaning muhim mansabdor shaxslari, xizmatchilari va boshqa vakillari noqonuniy harakatga, nomo'qil xulq-atvor va madaniyatga hamda manfaatlar konfliktiga yo'l qo'ymasligi lozim. Bunga ular

kompaniya siyosatini belgilashda qo'llaniladigan quyida keltirilgan xulq-atvor standartlari va majburiyatlar bilan tanishish hamda ularni bajarilishiga amal qilish yo'li bilan erishadifar.

Barcha hollarda (yuridik tamoyillar mavjud bo'limganligi yoki qonunchilik aniq bo'limganligi yoki zid bo'lganligi hollari bundan istisno) Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari kompaniya tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan bunday xulq-atvor standartlariga qat'iy amal qilishi va o'zlariga yuklatilgan majburiyatlarini puxta bajarishlari kerak.

Faoliyat yuritish Kodeksiga rioya qilish kompaniyaning har bir a'zosi uchun majburiydir.

2. Maxfiy bo'lgan informatsiya

Kompaniyaning faoliyati jarayonida olingan maxfiy informatsiyani ishlatilishi kompaniya tomonidan cheklanishi lozim. Na kompaniya, na uning har qandaydir xodimi maxfiy informatsiyadan shaxsiy manfaatlari yoki boylik ortirish vositasi sifatida foydalanishiga ruxsat etilmaydi. Mijoz haqidagi maxfiy informatsiya yoki kompaniyaning tijorat siri kabi maxfiy informatsiya biror bir bo'lak shaxs yoki tashkilot manfaatlari uchun foydalanishga yo'l qo'yilmaydi.

Bunday informatsiyadan foydalanishda ehtiyyotkorlik va kompaniya manfaati bo'yicha uzoqni ko'ra bilish zarur. Informatsiyani faqat xizmat majburiyatini bajarish yuzasidan olishga vakolatli shaxslargagina berish mumkin.

Mijozga oid informatsiyani uchinchi shaxsga berish quyidagi ikki holda mumkin: boshqa tashkilot va davlat organiga mijozning roziligidagi ko'ra; qonun hujjalariiga muvofiq talab qilinganda. Har qanday holda mijoz to'g'risidagi informatsiyani uchinchi shaxsga berish yoki bermaslikka doir masalalar boshqaruv raisi vakolatiga kiradi.

Kompaniya ichida (bo'limlari orasida) mijozga oid maxfiy informatsiya ichki ishlab chiqarish ehtiyoji asosida foydalaniladi.

3. Manfaatlar konflikti

3.1. Korporativ siyosat

Kompaniya siyosati uning Direktorlari Kengashi va ijro etuvchi organi a'zolari, muhim mansabdor shaxslari va kompaniya xodimlari

hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslar (kreditorlar, sheriklar) o'rtasida vujudga kelishi mumkin bo'lgan manfaatlar konfliktidan yiroq bo'lishlikni taqozo etadi va bu bo'yicha tegishli tartib-qoida me'yordari majmuasini o'z ichiga oladi. Manfaatlar konflikti vujudga kelishi mumkin, agar Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslarda bevosita yoki bivosita shaxsiy manfaatdorlik bo'lsa va bu shaxsiy manfaatdorlik kompaniya faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatsa. Har qanday manfaatlar konfliktining mavjudligi kompaniya obro'siga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Konfliktlar paydo bo'lmasligi uchun har bir manfaatdor taraf o'z harakatiga quyidagilar asosida baho bera olishi lozim:

1. Hisob varaqlarining maxfiyligi buzulganligiga.
2. Fidusiat (odatiy) majburiyatlар nomunosib ravishda amalga oshirilganligiga.
3. Kompaniya bilan ishlар faqat o'zaro hamkorlik munosabatlari, oilaviy aloqalar, moddiy boyliklarni olish yoki hadya qilish yoki alohida manfaatga ega bo'lgan shaxslar guruhi maqsadlari yo'lida bo'lganligi asosida amalga oshirilishiga.
4. Kompaniya nomini Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor bo'lgan shaxslar va ularning oila a'zolari o'z mayqeini oshirishida, siyosiy va investitsion faoliyatini amalga oshirishida foydalanganligiga.

Kompaniyaning mansabdor shaxsi yoki xodimi ishtirokidagi manfaatlar konflikti vujudga kelganida bu haqda kompaniyaning ijro etuvchi organi rahbariga xabar berilishi lozim. Bunda rahbar tomonidan bunday konfliktni barataraf etish bo'yicha zaruriy chora-tadbirlar ko'rildi.

Boshqaruv a'zosi yoki Kengash a'zosi ishtirokidagi konflikt yuzaga kelganida esa, bu haqda Boshqaruv raisiga xabar beriladi. Bunda boshqaruv raisi bunday holat to'g'risida Kengash raisiga va Kengashning barcha a'zolariga to'plangan ma'lumotni uning yuzasidan tegishli qaror qabul qilinishi uchun taqdim qiladi.

3.2. Ishonchli vakilni tayinlash

Ijro etuvchi organ a'zosi, kompaniyaning muhim mansabdor shaxsi yoki xodimi (jumladan, uning umr yo'ldoshi) kompaniya mijozlari, boshqa firmalar yoki korporatsiyalarning ishonchli vakili bo'lishidan

avval dastlabki tarzda ijro etuvchi organ raisining tasdig'idan o'tishi lozim.

Direktorlar Kengashi a'zolari nomunenosib harakatlarni vujudga kelishidan yiroq bo'lish maqsadida o'zlarining kompaniya mijozlari, boshqa firma yoki korporatsiyalarga ishonchli vakil sifatida yoki ishonchli shaxslar guruhiga tayinlanishiga rozilik berishida o'ta ehtiyyotkor bo'lislari lozim.

3.3. Mulkni (merosni) vasiyat yoki ishonchnoma bo'yicha o'tkazish

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari moddiy manfaat keltiruvchi har qanday sovg'a predmeti, yoki vasiyatga yoki kompaniya mijoji ishonchnomasiga ko'ra meros (agar, ular qarindoshlar bo'lmasa) haqida xabar berishlari lozim.

3.4. Taqiqlangan amaliyat

Ijro etuvchi organ a'zolariga va kompaniyaning barcha xodimlariga kompaniya ishini o'z yaqin qorindoshlari va oila a'zolari bilan amalgam shirishi taqiqlanadi (agar manfaatlar konfliktini yuzaga kelishi alomati yoki fakti bo'lsa). Agar manfaatlar konflikti alomati mavjud bo'lsa, u holda bunday a'zo o'z ishini ijro etuvchi organning boshqa manfaatdor bo'lmagan (xelis) a'zosiga yoki boshqa xodimiga berishi lozim.

Kompaniyaning affiliyor shaxslari o'rtasida o'zaro manfaatli faoliyat ruxsat etilmaydi.

3.5. Tashqi mehnat bilan bandlik

To'liq stavkada ishlayotgan Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari tomonidan tashqaridan haq to'lanishni taqozo etuvchi har qanday qo'shimcha ishlarni bajarilishi nazorat qilib borilishi lozim. Ularning bunday qo'shimcha ishlar bajarishiga Boshqaruva raisi yoki Kengash raisining ruxsati talab qilinadi. Agar tegishli ruxsat bo'lganida ham bunday ish kompaniya bilan manfaatlar konfliktini yoki kompaniya faoliyatiga zatar keltirib chiqarmasligi zarur.

3.6. Jamout ishlarida qatnashish

Kompaniya o'zining muhim mansabdor shaxslari va xodimlari tomonidan mamlakat fuqarosi sifatidagi davlat va xalq oldidagi siyosiy va grajdaniqlik majburiyatlarini bajarishini rag'batlantirishi lozim. Kompaniyaning bunday shaxslari va xodimlari o'z hohishlariga ko'ra va o'z nomlaridan (kompaniya nomidan emas) jamoatchilik yoki siyosiy ishlarda qatnashish huquqiga ega. Bunday ishlar asosiy ish vaqtidan

tashqari bo'lgan hollarda bajarilishi mumkin. Agar bunday ishlarni bajarish uchun asosiy ish vaqtidan foydalanish talab etilsa, u holda ijro etuvchi organ rahbaridan ruxsat olish talab qilinadi.

3.7. Kengashlarda, jamoat tashkilotlarida va komissiyalarda korporativ a'zolik

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari kengashlarga, jamoat tashkilotlariga va komissiyalarga saylanishi yoki tayinlanishi chog'ida kompaniya bilan manfaatlar konfliktini keltirib chiqarmasliklariga ishonchlari to'liq koinil bo'lishi zarur. Ular bunday tashkilotlarga o'z nomzodlarini berishdan oldin bu masala ijro etuvchi organ tomonidan ko'rib chiqilishi lozim. Ijro etuvchi organ ularga ruxsat bermaydi, agarda:

- 1) kompaniya bilan raqobatda bo'lsa;
- 2) kompaniya oldida qarz yoki boshqa majburiyalari bo'lsa;
- 3) kompaniya bilan huquqiy nizolari yoki sud jarayonida bo'lsa.

Shunday hollar mavjud bo'lsa, boshqa kompaniyalarning Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va xodimlari kompaniyaning Direktorlar kengashi tarkibiga a'zo bo'lishi mumkin emas.

4. Korporativ nizomlar va mulkni nomunosib ishlatiisi

4.1. Direktorlar kengashi a'zolari, ijroiya organi a'zolari, kompaniyaning yuqori mansabdagi shaxslari va xodimlari tomonidan olinadigan sovg'alar

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdor shaxslar va kompaniya xodimlari boshqa shaxslar bilan kompaniya nomidan turli muzokaralar va ishlarni amalga oshirishlari chog'ida ulardan pora sifatida yoki pora alematini beruvchchi hech qanday sovg'alar, imtiyozlar, alohida xizmatlar, huquqlar va xayrixohliklarni olishga haqli emaslar.

Kompaniya o'z xizmatchilaridan kompaniya mijozlariga ulardan hech qanday rag'bat va sovg'alarni ko'zlamasdan samarali va yaxshi xizmat ko'rsatishni talab etadi. Har qanday sovg'alarmi (ya'ni tushki ovqat va kechki ziyorat, reklamali ruchka va kalendor, xayriya va boshqa tashkilotlaridan kompaniya tomonidan qilingan ijobiyl ishlar uchun rag'batlantirishlar, oilaviy aloqalarga asoslangan mulk hadyasi va h.k. ko'rinishida) ish yuzasidan majburlikda olishga to'g'ri kelsa, u

haqda Boshqaruv raisiga yozma ravishda ma'lumot berilishi va ruxsat olinishi lozim.

4.2. Imtiyozlar

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdar shaxslar va kompaniya xodimlari yoki ularning turmush o'rtoqlari yoki bolalari o'zlarining shaxsiy manfaatlari maqsadida kompaniya mulkini olishga, undan va xizmatlaridan foydalanishga yoki aholining keng qatlamlariga mansub bo'lgan naf olish imkoniga ega bo'lishi mumkin emas. Bunda quyidagilar istisno:

- 1) kompaniya xizmatchilari uchun alohida dasturiy yordamlar;
- 2) kompaniyaning mulkini rasmiy ravishda tasdiqlangan real bozor narxida sotib olish;
- 3) kompaniyaning joriy siyosati bilan belgilangan shartlarda ishlab chiqarilgan mahsulotlarni olish.

4.3. Siyosiy jalg etilish

Kompaniya yoki uning nomidan hech kim saylovlari jarayonida ishtirok etuvchi nomzod shaxslarga hech qanday pul mablag'lari va boshqa shakllardagi vositalar bilan yordam berishi mumkin emas.

4.4. Mos kelmaydigan operatsiyalar va to'lovlar

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdar shaxslar va kompaniya xodimlari kompaniya ruxsatisiz uning nomidan hech qanday hujjatlarni imzolashi va pul to'lovlarini amalga oshirishi mumkin emas. Kompaniya nomi va mulkidan shaxsiy maqsadlarda foydalanish ma'n etiladi. Kompaniya nomidan boshqa shaxslarga pora berish mumkin emas. Kompaniyaning buxgalterlik hisobida barcha operatsiyalar o'z aksini aniq topishi lozim.

5. Ishonchni yo'qotadigan faoliyatni yuritmaslik

5.1. Raqobatchilar bilan munosabat

Erkin tadbirkorlikning iqtisodiy tizimida kompaniya ishonchiga putur yetkazuvchi hollarga va uning faoliyatida xufiya bitimlarga yo'l qo'yilmaydi. Kompaniya faoliyati firmalar o'rtaсидаги adolatli raqobatni ta'minlashi, raqobatni cheklamasdan monopoliyaga yo'l qo'ymasligi lozim. Kompaniya adolatli va ochiq raqobatda bo'lishi kerak. Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdar shaxslar va kompaniya xodimlari kompaniya raqobatchilari bilan bo'lgan munosabatlarda xulq-atvorning yuqori etik standartlariga rioya etishi lozim.

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdar shaxslar va kompaniya xodimlariga kompaniya raqobatchilar bilan birlashtirishda hech qanday chora-tadbirlar o'tkazishga ruhsat etilmaydi.

5.2. Majburiy bo'lgan qo'shimcha xizmatlar va belgilangan shartlar bo'yicha operatsiyalar

Kompaniya personali hech qanday yo'l bilan kompaniya mijozlariga kompaniya mulkini ijaraga berishi yoki sotishi, ularga doir narxlarni belgilashi yoki o'zgartirishi mumkin emas. Bunda quyidagi shartlar talab qilinishiga yo'l qo'yilmaydi:

1) mijoz qandaydir qo'shimcha mulk oladi yoki xizmatdan foydalanadi;

2) mijoz kompaniyaga qandaydir xizmatni ko'rsatadi (taqdim etadi);

3) mijoz kompaniya raqobatchisining hech qanday xizmatidan foydalanmaydi.

Kompaniya personali kompaniya ishonchiga putur yetkazilishiga yoki xufiya bitimlar tuzilishiga olib keluvchi salbiy holatlar, operatsiyalar va faoliyatni oldindan aniqlashga va oldini olishga tayyor bo'lishi lozim.

5.3. Affiliortlik to'g'risida axborot

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdar shaxslar va kompaniya xodimlari hamda kompaniya faoliyatidan manfaatdor taraflar (kreditor va sheriklar) o'zlarining kompaniyaga nisbatan affiliortliklari va mavjud manfaatlari to'g'risida ma'lumotni belgilangan tartibda taqdim etishlari zarur.

6. Faoliyat yuritish kodeksining bajarilishini nazorati

6.1. Shaxsiy manfaatdorlik to'g'risida axborot

Kompaniyaning Direktorlari kengashi kodeksni tasdiqlab qabul qiladi va uni bajarilishini nazorat qilishni ijro etuvchi organ rahbariga topshiradi.

Direktorlar Kengashi va ijro etuvchi organ a'zolari, muhim mansabdar shaxslar va kompaniya xodimlari ushbu kodeks bilan tanishishi va unga rioya qilishi majbur. Ijro etuvchi organ a'zolari o'z xizmatchilar bilan ushbu kodeksga rioya etishlarini ta'minlashlari zarur.

Korporativ siyosat reytingi darajasini belgilash va tahlil qilish metodikasi

Qisqacha kirish

Kompaniyaning korporativ boshqaruvi reytingi (KBR) o'zida firma boshqaruvini qanchalar moliyaviy manfaatdor shaxslar talablariga javob bera olishini aks ettiradi.

KBR korporativ boshqaruv bo'yicha turli milliy yondashuvlar uchun ham qo'llanishi mumkin.

KBRni baholash metodikasi IHRT tomonidan 1999-yilda ishlab chiqilgan tamoyillarga asoslanadi. Bunda analitiklar (tahlilchilar) 130 ta standartlashtirilgan nazorat savollarini qo'llaydilar. Ushbu savollar o'zida korporativ boshqaruvga daxldor barcha masalalarni (4.2 paragrafga qaralsin) aks ettiradi.

Shuningdek, kodeks va qoidalarning quyidagi manbalari ishlataladi: Jahon banki, IHRT, IOSSO qoidalari, qimmatli qog'ezlar bo'yicha Yevropa dilerlari assosasiyasi va boshqalar.

Mamlakatdagi ichki vaziyat tahlili

Mamlakatdagi ichki vaziyat tahlili 4.2 chi paragrafda sanab o'tilgan har bir sohani (omil sifatida) baholashni o'z ichiga oladi.

Huquqiy infratuzilma

Samarali huquqiy baza sog'lem korporativ boshqaruv amaliyoti uchun zaruriy shart-sharoit hisoblanadi. Manfaatdor shaxslarning yuridik huquqlari aniq qilib belgilangan bo'lishi lozim. Huquqni himoyalash tizimi manfaatdor shaxs huquqlari buzilgan holatda huquqiy me'yotlarni samarali va ketma-ket qo'llanishini ta'mintab berishi kerak. Yanada kengroq ma'noda olinganda qonunchilik va tartibni saqlash tizimining umumiy holati ham katta ahamiyatga ega.

Qonunchilikning turli xil tarmoqlari ichida, ehtimol, korporativ huquq eng ko'p ahamiyatga ega. Korporativ huquq fundamental masalalarga qo'shimcha tarzda kompaniyani tuzish qoidalari, aksiyadorlarga va boshqa manfaatdor shaxslarga beriladigan huquqlarni, aksiyalarni ro'yxatdan o'tkazish tartibini, shuningdek, direktorlar kengashi va boshqaruv organlari majburiyatlarini muvofiqlashtiradi. Nazorat va minoritar paket egalari mavjud bo'lgan holatlarida kichik paket egalari huquqlari qanday aniqlanadi va qanday himoyalangantigini tushunish muhimdir. Qimmatli qog'oziar bo'yicha qonunchilik u yoki

bu davlatning korporativ boshqaruv borasidagi huquqiy infratuzilmasini baholashda korporativ huquqqa qaraganda kam ahamiyatga ega emas.

Qonunchilikning boshqa muhum tarmog'i bo'lib bankrotlik to'g'risidagi va garov to'g'risidagi qonunchilik hisoblanadi. Korporativ huquqqa qaraganda ushbu tarmoqlar o'z-o'ziga ko'ta korporativ boshqaruv amaliyotiga bog'liqlik joyi bo'lmasada, ular, bunga qaramasdan, tijorat huquqi infratuzilmasining muhum qismini tashkil etishadi. Asosan bankrotlik to'g'risidagi qonunchilik sohasida kreditorlar va aksiyadorlarda to'lov qobiliyatiga ega bo'lgan kompaniyani tugatish va qayta tashkil etish borasida kelishuvga erishish imkoniyati mavjud bo'lishi juda muhimdir.

Qonunni qo'llash tizimi samaradorligi amaliy nuqtayi nazardan moliyaviy manfaatdor shaxslarning yuridik huquqlariga qanchalik darajada ta'sir ko'rsatishida ahamiyatli. Ushbu omilni tahlili qonunlar va me'yoriy hujjatlarni adolatli va to'g'ri qo'llanilishini baholashga yo'naltirilgan. Bunda asosiy e'tibor aksiyalarning minoritar paketi egalari va kreditorlar manfaatlariga nisbatan huquqiy me'yormarning qo'llanilish samaradorligiga qaratiladi. Umuman, mamlakatning huquqiy infratuzilmasi samaradorligi darajasini aniqlash uchun konsultatsiyalar jarayonida huquqshunoslar va investorlar tomonidan olib boriladigan boshqaruv amaliyotining ijobiyligi va salbiy misollari ko'rib chiqiladi.

Mamlakatning huquqiy infratuzilmasini baholashda korporativ boshqaruv reytingini belgilash xizmati agentligi tomonidan hisobga olinadigan omillar quyidagilar:

- Mamlakatda va uning alohida hududlarida korporativ boshqaruvni tartibga soluvchi qanday qonunlar kuchga ega?
- Qanday yo'il bilan aksiyadorlar va boshqa manfaatdor shaxslarning huquqlari belgilangan?
- Quyidagilar qaysi qonunlar bilan tartiblashtiriladi:
 - qimmatli qog'ozlar bilan insayderlik savdolari;
 - e'lon (chop) qilinadigan ma'lumotlar hajmi va hisobotlar;
 - direktorlar kengashi tarkibi va ularning majburiyatları;
 - aksiyadorlar reestrini yuritish tartibi va aksiyalar depozitariyasi faoliyati masalalari;
 - aksiyadorlar yig'ilishida ishonchli shaxslar huquqlari;
 - ovoz berish (kumulyativ ravishda) proseduralari;
 - aksiyalarning minoritar paketlari egalarining huquqlari;
 - xorijiy kreditorlar va investorlarning huquqlari;

- Ushbu qonunlarning talablari qanchalik batafsil belgilangan va mukammal?
 - Mulkiy huquqlarni tasdiqlash uchun aksiyadorlar reestriga yozilish majburiy shart hisoblanadimi?
 - Mustaqil (xolis) direktorlarning bo'lishi majburiy shart hisoblanadimi?
 - Litsenziyaga ega bo'lgan nominal saqlovchida aksiyadorlar reestri saqlanadimi?
 - Huquqiy me'yordarning qo'llanilishida huquqni ta'minlash tizimining roli qanday?
 - Qonunning buzilishi odatiy amaliyat hisoblanadimi?
 - Korporativ boshqaruvga oid me'yordarni tarqatilishi va majburiy qo'llanilishida huquqni himoyalash tizimining ijobiy roldan guvohlik beruvchi misollar mavjudmi?
 - Umuman olganda yoki amaliyotda korporativ boshqaruvning qaysi sohalarida qonunchilikning sifatsizligini ko'rsatuvchi misollar mavjudmi?
 - Investorlarning korporativ boshqaruv masalalari bilan bog'liq bo'lgan da'vo arizalarining qanchasi sud tomonidan ko'rib chiqish bosqichi jarayonida turibdi?
 - Bunday sud jarayonlarining tarixi qanday? Da'vo arizalarini qondirishning taxminiy muddatiari qanaqa?
 - Amaliyotda sud tizimi qanday ishlamoqda?

Tartiblashtirish

Huquqiy baza va muvofiqlashtirish (tartiblashtirish) bir-biri bilan chambarchas bog'langan, chunki mavjud qonunchilikning talablariga amal qilishni ta'minlash maqsadlarida muvofiqlashtiruvchi (tartiblashtiruvchi) tashkilotlarga bozorni muvofiqlashtirish majburiyatli yuklatiladi. Tartiblashtiruvchi tashkilotlar vazifasiga bezoz muhitining tartiblilagini va samaradorligini ta'minlash ham kiradi. Ular, bulardan tashqari, chop etiladigan informatsiya hajmi standartlarini o'rnatish va qo'llashda hal qiluvchi rol o'ynashlari mumkin. Har bir davlat uchun xos bo'lgan tartiblashtirish rejimi mavjud, har bir davlatdagi mavjud bunday tizimni tushunish va baholay olish zarur. Alovida tarmoqlar va bozorlar faoliyatini tartibga solish bilan shug'ullanuvchi tashkilotlar alovida vazirliklar, Markaziy bank yoki ko'proq avtonom tuzilma sifatida mavjud bo'lishi mumkin. Investorlar nuqtayi nazaridan qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga soluvchi

tashkilotlar korporativ boshqaruv samaradorligini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Boshqa nufuzli tartiblashtiruvchi tashkilotlar moliyaviy tashkilotlarning aniq manfaatlari, sug'urta masalalari, pension ta'minot va raqobatning umumiy sharoitlari bilan shug'ullanishlari mumkin. Ko'pgina davlatlarda rasmiy hukumat organlari tomonidan amalga oshiriladigan me'yoriy faoliyatni to'ldirib turuvchi o'z-o'zini muvofiqlashtiruvchi tashkilotlar mavjud.

Mamlakatdagi tartiblashtirish tizimini baholashda korporativ boshqaruv reytingini belgilash xizmati agentligi tomonidan hisobga olinadigan omillar quyidagilar:

- Mamlakatda qanday tartiblashtiruvchi tashkilotlar mavjud va ularning vakolat doirasi qanday?
- Me'yoriy baza bo'yicha yoki tartibga solish sohasida, undagi tartilashtirish organlari o'rtasidagi majburiyatlarning noaniq taqsimlanganligi bilan bog'liq muammolar mavjudmi?
- Turli xil tartiblashtiruvchi organlar hamkorlikda ish olib borishmoqdamni yoki bir-biri bilan kelishmovchilik holatlari mavjudmi?
- Bozer subyektlari alohida me'yorlarni maqsadga muvofiq emas deb hisoblashadimi?
- Korporativ boshqaruv nuqtayi nazaridan o'z-o'zini muvofiqlashtiruvchi tashkilotlarning roli ahamiyatli (sezilarli) hisoblanadimi?
- Tartibga solish tashkilotlarining kun tartibida qanday yangi me'yoriy hujjatlar turibdi?
- Chop etiladigan informatsiyalar hajmiga va taqdim etish muddatlariga nisbatan qanday talablar qo'yiladi?
- Qimmatli qog'ozlar muomalasi va informatsiyani ochib berish masalalarini tartibga soluvchi me'yoriy hujjatlar qay darajada amal qilinmoqda va qo'llanilmoxda?
- Tartiblashtiruvchi tashkilotlar qaramog'ida o'zlar oldida turgan majburiyatlarni bajarish uchun yetarli bo'lgan resurslar va qonunchilikni to'g'ri qo'llashing amaliy vositalari mavjudmi?
- Qimmatli qog'ozlar muomalasini tartiblashtiruvchi tashkilot mavjudmi? Qanchadan buyon u faoliyatda?
- Qimmatli qog'ozlar muomalasini muvofiqlashtiruvchi tashkilotlar va fond birjalari o'rtasidagi munosabat qanday?
- Tartiblashtiruvchi tashkilotlarning ijobiylarini yutuqlari va faoliyatidagi omadsizliklari misollari.

Turli xil davlatlarda buxgalteriya hisobi tamoyillari turlicha, unga yarasha bunday farqlar biznes amaliyotini, hisobot taqdimotini (boshqaruv va soliq) hamda chop etiladigan ma'lumotlar hajmi va tarkibining turli xil bo'lishini aks ettiradi.

Korporativ boshqaruv samaradorligini ta'minlash uchun informatsiyani olib berilishining rasmiy tartibga solinishi tizimi kompaniyalar tomonidan aniq, to'liq va o'z vaqtidagi ma'lumotlarni tayyorlanishini kafolatlashi lozim. Chop etilayotgan informatsiyaning amaliy foydaliligi darajasi mavjud va potensial moliyaviy manfaatdor shaxslarga kompaniya boshqaruvini hamda uning ishlab chiqarish va moliyaviy faoliyati sifatini kuzatib borish imkonini bera olish uchun yetarli bo'lishi kerak. Past informatsion standartlar bilan farqlanuvchi sharoitlarda kompaniya faoliyati ustidan kerakli nazorat qilish mushkul yoki mumkin emas bo'ladi. Bunday holat yomon korporativ boshqaruv uchun imkoniyat yaratib beradi.

Korporativ boshqaruv reytingini belgilash Agentligi biror-bir davlatning buxgalteriya tizimini boshqa mamlakatnikiga nisbatan taqqoslab yoqlab chiqmaydi, balki qanchalar u yoki bu davlatdagи standartlar muhum ma'lumotlarni o'z vaqtida taqdim etilishini ta'minlay olishi mumkinligini baholaydi. Ba'zi davlatlarda, ayniqsa, bozori rivojlanayotgan mamlakatlarda buxgalteriya hisobi standartlari to'liq bo'lmasligi mumkin. Bunday hollarda korporativ boshqaruv reytingi xizmati agentligi buxgalteriya hisobining Xalqaro standartlarini (AQSh yoki boshqa mamlakatlarning xalqaro darajada e'tirof etilgan buxgalteriya hisobi standartlarini) qo'llashni ko'rib chiqadi.

Korporativ boshqaruv reytingini belgilash agentliklari tomonidan mamlakatning informatsion infratuzilmasini baholashda hisobga olinadigan omillar:

- Auditorlar soni, tayyorligi va mustaqillik darajasi;
- Mustaqil (xolis) moliyaviy audit o'tkazishga talablar qo'yiladimi?
- Mahalliy buxgalteriya hisobi standartlari bilan xalqaro buxgalteriya hisobi standartlarini taqqoslash:
 - to'plangan (konsolidatsiyalashgan) hisobotni tuzish bazasi;
 - moliyaviy ma'lumotlarga qo'shimcha tarzda ishlab chiqarishga oid ma'lumotlarni ishlatalish;
 - kompaniya va alohida aksiyadorlar manfaatlari uchun muhum bo'lgan sho'ba korxonalarining moliyaviy holati va barqarorligi;

- bo'linmalar to'g'risidagi ma'lumotlar: alohida korxonalar yoki bo'linmalarning moliyaviy faoliyati natijalari;
- aktivlarni baholash usullari;
- daromadlar, xarajatlar, foyda va zararlarni aniqlash;
- pul mablag'lari harakati: mablag'lar manbalari va ularni ishlatsish yo'naliishlari;
- barcha real va shartli majburiyatlar hisobi;
- Transferli baholarni shakllantirilish, mablag'larni yashirinchha o'tkazilganligi va berilgan subsidiyalar mayjudligi to'g'risida guvohlik beruvchi informatsiyalar;
- O'zaro aloqadagi kompaniyalar bilan hisoblashuvlar bo'yicha qarzlar;
- Chop etilishi lozim bo'lgan informatsiyani qachon ochib berish talab qilinadi?
- Xolis auditor tomonidan tasdiqlangan moliyaviy hisobotni olish imkonи osonmi?

Bozor infratuzilmasi

Korporativ boshqaruv amaliyotiga u yoki bu mamlakat uchun xos bo'lgan bozor faoliyati jihatlari ham omil sifatida ta'sir ko'rsatadi. Bunday omilni o'z tabiatiga ko'ra ijobiy yoki salbiy turga ajratishga hech qanday asos yo'q. Ulami korporativ boshqaruvni amalga oshirilishi sharoitlarini to'liq idrok etish uchun tushunish zarur. Masalan, o'tish davri iqtisodiyotiga mansub mamlakatlarda xususiylashtirish jarayoni qanday amalga oshirilayotganini tushunish lozim. Ayrim davlatlarda xususiylashtirish davomida katta xususiy mulkdorlar qo'llida jamlangan katta fondlar yuzaga keldi. Boshqa mamlakatlarda xususiylashtirish natijalari sifatida xususiy mulk banklar va sanoat korxonalari qo'llida mujassamlashdi, shuningdek, ularning mulkiy huquqlari o'zaro kesishdi.

Shu munosabat bilan kapitallarning ochiq bozorlari faoliyati katta ahamiyatga ega. Chunki ular kompaniyalar aksiyalarining ochiq muomalasi hajmini hamda aksiyalar likvidliliginini, aksiyalar va aksiyadorlar huquqlarini berilishi imkonini hamda bozorning shaffofliliginini aks ettiradi. Bu ayniqsa, bozor faoliyatida moliya-sanoat guruhlari muhum rol o'ynagan holatlarida ko'proq namoyon bo'ladi. Bir yoki ikki pog'onali tuzilmaga ega bo'lgan modelda direktorlar kengashining sifatini mahalliy me'yorlar asosida baholash lozim.

Korporativ boshqaruv reytingini belgilash agentliklari tomonidan mamlakatning bozor infratuzilmasini baholashda hisobga olinadigan omillar:

- Ochiq kompaniyalarning birjalarda muomalada bo'lgan aksiyalari va yirik xususiy kompaniyalar bozorning qanday ulushini tashkil etadi?
 - Bozorning qanday ulushini davlatga tegishli mulk tashkil etadi?
 - Ochiq birjalarga kirish osonmi?
 - Iqtisodiyotning davlat sektoriga ega bo'lgan o'tish davri va boshqa iqtisodiyot modellariga mansub mamlakatlarda qanday xususiylashtirish usullari mavjud va ular xususiy mulkchilik tuzilmasiga qanday ta'sir ko'rsatadi?
 - Institutsional investorlarning ahamiyati qanday?
 - Universal bank tizimi mavjudmi yoki tijorat va investitsion bank operatsiyalari alohida-alohidamli?
 - Banklar aksiyalarning katta paketlari egalari orasida ko'pchilikni tashkil etadimi?
 - Bozorda moliya-sanoat guruhlari ustunmi? Bunday guruhlar ichida kompaniyalar o'rtaсидаги munosabatlar qanchalar oydin?
 - Sanoatning raqobatbardosh bo'lmagan tarmoqlari yoki hukumat tomonidan alohida firmalar yoki tarmoqlarni qo'llab-quvvatlash ko'rinishidagi bozorni buzuvchi holatlar mavjudmi?
 - Makroiqtisodiy barqarorlik yoki keskinlik alomatlari mavjudmi?
 - Siyosiy holatni qanday tavsiflash mumkin? Uning mamlakatdagi korporativ boshqaruv amaliyotiga aloqasi bormi?

Reytingni belgilash va tahvilni amalga oshirish jarayoni

Bu jarayonda korporativ boshqaruv reytingi agentligi analitiklari ishtirok etishadi. Zaruriy hollarda bu jarayonda agentlikning affillior kompaniyalari, mahalliy yuridik firmalar va korporativ boshqaruv sohasidagi boshqa mutaxassislar jalb qilinishi mumkin.

Analitiklar korporativ boshqaruv reytingi baholanadigan kompaniya to'g'risidagi barcha ommaviy bo'lgan va qo'lga kiritilishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarni o'rganiib chiqishadi, ushbu metodikada keltirilgan mezontarga mos ravishda kompaniyadagi korporativ boshqaruv jarayonlarini muhokama qilish uchun kompaniyaga aloqador bo'lgan kompaniya boshqaruvchilari va boshqa shaxslar (bilvosita/mustaqil direktorlar, aksiyadorlar va analitiklar) bilan birgalikda yig'ilish o'tkazadilar. Bunda kompaniyaga oldindan u ishlayotgan konkret sharoitni ko'rsatib bera oladigan qilib tuzilgan nazorat savollari taqdim etiladi.

Berilgan savollarga olingan javoblar asosida kompaniyaga KBR bahosi beriladi. Bunda KBR o'n (yuqori reyting) balldan to bir ballgacha (quyi reyting) bo'lgan shkala bo'yicha baholanadi.

Bundan tashqari, quyida keltirilgan KBRning to'rtta komponentasini (har birining toifalari bilan birga) har biriga alohida tarzda 10 ballik shkala bo'yicha baholar belgilanadi.

Komponent 1 – Mulk tuzilmasi, uning toifalari (kategoriyalari):

- Mulk tuzilmasining shaffofliliqi;
- Mulkning konsentrasiyalangani va mulkdorlarning ta'siri.

Komponent 2 – Moliyaviy manfaatdor bo'lgan shaxslar bilan munosabatlar, uning toifalari:

- Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishlarini muntazamliligi, bunday yig'ilishiarga kirishning va ular to'g'risida ma'lumotlarga ega bo'lishni osonliligi;

- Ovoz berish tartibi va aksiyadorlar yig'ilishlarining o'tishi proseduralari;

- Mulkka egalik huquqlari.

Komponent 3 – Moliyaviy shaffoflilik va informatsiyani ochib berish, uning toifalari:

- E'lon (chop) qilinayotgan informatsiyaning sifati va mazmuni;

- E'lon (chop) qilinayotgan informatsiyaning o'z vaqtida berilishi va ochiqligi;

- Kompaniya auditorining obro'si (reputatsiyasi) va mustaqilligi (xolisligi).

Komponent 4 – Direktorlar kengashining tarkibi va ish amaliyoti, uning toifalari:

- Direktorlar kengashi tarkibi va tuzilmasi;

- Direktorlar kengashining roli va ishi samaradorligi;

- Tashqi direktoriarning roli va mustaqilligi;

- Direktorlar va yuqori boshqaruv a'zolariga mukofot (rag'batlantirish) pullarini to'lash siyosati, ularning ishi sifatini va bir-biri bilan vorislilagini baholash.

Har bir keltirilgan komponentalar umumiy reytingni belgilash jarayoniga o'z ta'sirini o'tkazadi. Qachonki moliyaviy shaffoflilik va informatsiyani ochib berish amaliyoti kompaniyada deyarli mavjud bo'lmasa, korporativ boshqaruvning boshqa omillarini baholash mumkin bo'lmay qolishi ham mumkin.

Ushbu komponentalar va ularni baholash tartib-qoidalari, umumlashgan reytingni belgilash, monitoringini (kuzatuvini) o'tkazish va reyting agentligining tegishli hisboti mazmuni muallifning «Sekyurimetrika» nomli darsligida qiziquvchilar uchun batafsil keltirilgan¹¹.

Hozirda bu metodika jahon amaliyotida keng qo'llanilib kelinmoqda. Lekin uni O'zbekiston sharoitida qo'llashda birmuncha qiyinchiliklarga duch kelish mumkin. Bunga sabab, milliy iqtisodiyotning o'tish davrini o'z boshidan kechirayotganligi ila korporativ boshqaruv siyosatida aralash modelni qo'llanganligi va uni uzluksiz takomillashib borishi, informasion shaffoflikni yetarli darajada emasligi va h.k.

¹¹ Shohizamov Sh.Sh. Sekyurimetrika. Darslik. – T.: O'zbekiston milliy ensiklopediyasi, 2005.-272-286 betlar.

Xorijiy kodekslarda bayon etilgan, O‘zbekiston Aksiyadorlik Jamiyatlarida aksiyadorlarning umumiyligini tayyorlash va o‘tkazish chog‘ida moslashtirilishi va foydalanishi mumkun bo‘lgan ba’zi tavsiyalar

Ushbu tavsiyalar Iqtisodiy tadqiqotlar Markazi tomonidan berilgan.

1. Umumiyligini ishtiropchilarini ro‘yxatga olish tartibi tamoyilining belgilash vaqtida har qanday aksiyador yig‘ilishida qatnashish imkoniga ega bo‘lishi kerak degan qoidaga amal qilish zarur. Shu sababli aksiyadorlarni ro‘yxatga olishni umumiyligini yig‘ilishi o‘tkaziladigan binoning o‘zidan yoki unga bevosita yaqin bo‘lgan joyda va yig‘ilishni o‘tkazish mo‘ljallangan kuni amaiga oshirilish maqsadga muvofiq ro‘yxatga olishga ajratilgan vaqt barcha aksiyadorlar umumiyligini yig‘ilishi boshlanguncha ro‘yxatdan o‘tish uchun imkoniyat berishga yetarli bo‘lishi kerak.

Umumiyligini yig‘ilishning ish boshlashi ishtiropchilarni ro‘yxatga olish to‘xtatilishini anglatmasligi kerak. Yig‘ilish boshlangandan keyin kelgan aksiyadorlar ovoziga qo‘yilgan maqsadi yuzasidan qaror qabul qilishda qatnashish huquqiga ega.

2. Umumiyligini yig‘ilish aksiyadorlar kuni tartibdagagi hamma masalalar yuzasidan puxta yo‘nalgan va asosli qarorlar qabul qilish imkoniga ega bo‘ladigan tarzda o‘tkazilishi kerak. Buning uchun reglamentda kuni tartibdagagi masalalar yuzasidan ma’ruza va munozaralar qilish uchun oqilona va yetarli vaqt nazarida tutilishi kerak. Shu bilan birga umumiyligini yig‘ilishni o‘tkazishda raislik qiluvchi muhim rol o‘ynaydi. U halol va oqilona ish olib borishi, o‘z vakolatlaridan aksiyadorlarning huquqlarini cheklash uchun foydalanmasligi kerak. Masalan, u so‘zga chiquvchining so‘zini to‘xtatmasligi kerak. U umumiyligini yig‘ilishni olib borish tartibini buzish yoki boshqa tartib-taomillar bilan bog‘liq holatlar bundan mustasno. Shuningdek, raislik qiluvchi nutqlarni sharhlamasligi kerak.

3. Aksiyadorlarning yillik umumiyligini dam olish kunlari mahalliy vaqt bilan erta deganda soat 9 da va kechi bilan soat 22 da o‘tkazish maqsadga muvofiq. Joy hamda vaqtini tanlash aksiyadorlar asossiz xarajatlar qilishiga olib keladigan quyidagi qiyinchiliklarni istisno etishi kerak.

4. Binoni tanlaganda unga yig‘ilishda hozir bo‘lishni istaydigan hamma aksiyadorlar sig‘ishini o‘ylash zatur. AJ aksiyadorlar sonini

mumkin qadar aniq belgilashga harakat qilishi zarur. Bu mayda aksiyadorlar soni ko'p bo'lgan jamiyatlar uchun, ayniqsa, muhim.

5. Aksiyador o'zining yig'ilishida ishtirok etish bilan bog'liq xarajatlarni har doim baholash imkoniga ega bo'lishi kerak. Shu sababli yig'ilishni jamiyat joylashgan aholi joylashgan punktida o'tkazish kerak. Jamiyat joylashgan er jamoat transporti bilan yetib borish mumkin bo'lmasan aholi punkti bo'lsa yoki unga ham aksiyadorlar erkin kirish mumkin bo'lmasa, mamlakat hududida jamoat transporti bilan yetib borsa bo'ladigan va kirish erkin bo'lgan aholi punktini tanlash zarur.

6. Jamiyat aksiyadorlarga umumiyligi yig'ilishida qatnashish huquqiga ega bo'lgan shaxslar ro'yxati bilan tanishib chiqish imkoniyatini taminlab berish kerak. Bu bo'lajak yig'ilishdagi kuchlar nisbatini baholash va zarur bo'lsa, boshqa aksiyadorlar bilan bog'lanish, kuni tartibdagi masalalar yuzasidan o'z fikrini yuborish hamda ovoz berishning ehtimol tutilgan variantlarini muhokama qilish, shuningdek, umumiyligi yig'ilishdagi o'z manfaatlarini ifoda etuvchi vakilni tayinlash yo'li bilan kuchlarni jipslashtirish imkonini beradi.

7. Kuzatuv kengashi a'zolarini saylash vaqtida kumulyativ ovoz berish amalga oshirilgan taqdirda ovoz berish byulletenida bu hol ko'rsatilgan bo'lishi va bu shaklda ovoz berishning mohiyati tushuntirilishi kerak. Kumulyativ ovoz berishda har bir aksiyadorga tegishli ovozlar soni jamiyatning kuzatuv kengashiga saylanishi kerak bo'lgan shaxslar soniga ko'paytirilishi hamda aksiyador shu yo'l bilan hosil bo'lgan ovozlarni butunlay bitta nomzodga berishga yoki ularni ikki yoki undan ortiq nomzod o'rtaida taqsimlashga haqli ekanligi ko'rsatilgan bo'lishi kerak.

8. Umumiyligi yig'ilishni bir kunda tamomlashga harakat qilish kerak. Bu yig'ilish ishtirokchilari puxta qarorlar qabul qilish uchun zarur bo'lgan axborotni samarali idrok etishlarini va aksiyadorlarning xarajati ko'payishiga yo'l qo'ymaslikni ta'minlash imkonini beradi. Agar obyektiv sabablarga ko'ra yig'ilishni bir kunda tamomlashga muvaffaq bo'linmasa, jamiyat, hech bo'lmasa, uni ertasi kuni davom ettirishi kerak. Bu aksiyadorlarga qarorlar qabul qilish uchun ahamiyatli bo'lgan holatlardan bittasini ham nazardan qochirmaslikka yordam beradi.

9. Ovozlarni hisoblash tartib-taomili ochiq bo'lishi va ovoz berish yakunlari chiqarish vaqtida raqamlar bilan hiyla ishlatish imkoniyatini istesno etishi kerak. Shu munosabat bilan aksiyadorlarning vakillari bo'lgan kuzatuvchilar ovozlatini sanab chiqish jarayonini nazorat qilishi

uchun sharoit ta'minlab berish zarur. Ovoz berish yakunlari haqidagi bayonnomada kuzatuvchilar bildirgan hamma muloxazalar aks ettirilishi kerak.

10. Umumiy yig'ifish tugagunicha ovoz berish yakunlarini chiqarish va e'lon qilish zarur. Bu ovoz berish yakunlari to'g'ri chiqarilganligi haqidagi har qanday shubhalarni yo'qotishga imkon tug'diradi va shu tariqa, aksiyadorlarning ishonchi mustahkamlanishiga yordam beradi.

O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi: tahlil va takliflar

1. Aksiyadorlar umumiy yig'ilishi

«Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida»gi Qonunning 64-moddasiga muvofiq aksiyadorlar umumiy yig'ilishi AJning yuqori korporativ boshqaruvi organidir. Uning vazifasi mulkdorlarga boshqa boshqaruvi organlaridan AJ amalga oshirayotgan siyosat haqida, yutuqlar va kelajak rejalar haqida batafsil va ishonchli hisobot olish, AJ faoliyatining eng muhim masalalariga doir qarorlarni muhokama qilish va qabul qilishda qatnashishi imkonini berishdan iborat. Minoritar aksiyadorlar uchun umumiy yig'ilishi ko'pincha AJ faoliyat haqida axborot olish va rahbarlarga o'zlarini qiziqtirilgan savollarini berishning birdan-bir imkoniyati bo'ladi.

Umumiy yig'ilishda, qoida tariqasida, samarali mulkdorlar bo'lgan aksiyadorlar, ya'ni umumiy yig'ilishida AJning yuqori darajada rentabelli ishlanishining taminlaydigan qarorlar qabul qilinishiga ta'sir ko'rsatishga undaydigan sabablarga va buning uchun imkoniyatlarga ega bo'lgan aksiyadorlar faoliyati qatnashadilar. Ushbu sabablar korxona bankrot bo'lgan taqdirda uning aksiyalariga sarflangan kapitaldan mahrum bo'lishi, jamiyatda obro'-e'tiborning pasayib ketishi xavfini va aksiyadorlar uchun ahamiyatga ega bo'lgan boshqa salbiy oqibatlarni o'z ichiga olishi mumkun. Bunday oqibatlar korxona samarali tadbirkorlar faoliyatini amalga oshirishda turgan vaqtadan yuqori daromad olish imkoniyatini bilan qoplanadi.

Aksiyadorlarga umumiy yig'ilishida qarorlar qabul qilishga ta'sir ko'rsatishi imkoniyatini ta'minlab beradigan muhim omillar jumlasiga quyidagilar kiradi: bir yoki bir necha aksiyadorda (manfaatlari mos kelgan aksiyadorlarda) uning (ularning) manfaatlarga zid bo'lgan qarorlarni o'tkazmaslik uchun yetarli miqdorda aksiyalar bo'lishi; umumiy yig'ilishni chaqirish, o'tkazish va qarorlar qabul qilish tartibiga doir masalalar qonun hujjatlari va/yoki AJning ustavi hamda ichki hujjatlari bilan aniq tartibga solinganligi¹², shuningdek, ushbu tartiblarga rioya qilinishini ta'minlaydigan mexanizmlarning mavjudligi; aksiyadorlarning huquqiy jixatdan savodli bo'lishi va ular umumiy

¹² Xususan, ustaviarda «Aksiyadorlik jamiyatlari va aksiyadorlarning huquqlarini himoya qilish to'g'risida»gi Qonunning umumiy yig'ilisining multoq vakolatiga kiradigan masalalar yuzasidan ovoz berish tartibi va tecniliga tegishli ko'pgina havola etuvchi normaler hal qilingan bo'lishi kerak.

yig'ilişh kun tartibiga kiritilgan masalalar yuzasidan qat'iy fikrga kelish uchun zarur bilimlarga egaligi.

Minoritar aksiyadorlar, qoida tariqasida, samarali mulkdor bo'lmaydilar. Ularda menejerlar faoliyatini nazorat qilishda faol qatnashish uchun yetarli darajada undovchi sabablar, ko'pincha esa imkoniyatlar ham bo'lmaydi. Ular buning uchun zarur bo'lgan kuchg'ayratlarni o'zlaridagiga qaraganda ko'proq miqdorda aksiyalarga ega bo'lgan boshqa aksiyadorlarga yukiashga va ayni vaqtida nazoratni amalga oshirish uchun chiqimdar bo'ladiganlar bilan birga foyda olishga moyil bo'ladilar. G'arbdagi iqtisodehilar buni «tekin yurish» muammosi deb ataydilar.

O'zbekistonda 2003-yilga qadar amalga oshirib kelingan xususiyashtirish siyosati davlat korxonasi negizida tashkil etilgan har bir AJ aksiyalarining bir qismini (korxonaning mamlakat iqtisodiyotidagi ahamiyatiga qarab 25 foiz yoki 51 foiz va undan ko'p) davlat mulki qilib qoldirishini nazarda tutar edi. Bundan tashqari, ko'pgina AJlarning katta miqdordagi joylashtirilmagan aksiyalari ham davlat mulki bo'lib, ular davlat aksiyalari ulushi bilan qo'shganda 50-70 foiz va undan ko'proqni tashkil etar edi. Qolgan aksiyalar mehnat jamoasi a'zolarining va asosan minoritar bo'lgan xususiy tashqi aksiyadorlarning mulki edi. Ko'pgina AJlarda samarali xususiy mulkdorlar bo'Imaganligi natijasida aksiyadorlar umumiy yig'ilişhining majlislari, qoida tariqasida, rasmiyat uchun, ijro etuvchi organ davlat aksiyalari paketini boshqaruvchi bilan kelishib belgilagan ssenariy bo'yicha o'tar edi. Hatto samarali xususiy mulkdorlarga ega bo'lgan AJlarda ham ko'pchilik ovoz bilan qabul qilingan umumiy yig'ilişh qarorlari bajarilmasligi mumkin edi. Davlat aksiyalari paketlarini boshqaruvchilarga qonunosti hujjatlari bilan o'zlariga boshqarishga berilgan aksiyalar sonidan qat'i nazar, aksiyadorlar umumiy yig'ilişhining har qanday qarorlarini ijro etishni to'xtatib qo'yish huquqi berilgan edi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2003-yil 24-yanvardagi 3202-soni Farmoni va uni ijro etish yuzasidan qabul qilingan boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan korporativ boshqaruvni takomillashirish uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlarni yaratishga, shu jumladan, umumiy yig'ilişh tomonidan qarorlar qabul qilishda xususiy aksiyadorlarning rolini oshirishga qaratilgan bir qancha chorafar belgilandi. Ana shu hujjatlarni ijro etish yuzasidan:

– strategik ahamiyatga ega bo'lgan AJlarning davlatga qarashli bo'lgan aksiyalar paketlarini hamda ilgari joylashtirilmagan aksiyalar

paketlarini xususiy mulk qilib sotish to‘rt yildan beri davom etmoqda, shuningdek, strategik ahamiyatga ega bo‘lgan AJlarning ustav fondlarida davlatning ishtiroki qisqarib bormoqda. Birgina 2005-yilda 446 ta AJning davlatga qarashli aksiyalar paketlari (shu jumladan, nazorat qiluvchi va taqiqlovchi aksiyalar paketlari) xususiy shaxslarga sotildi (bunday tendensiya 2006–2010-yillarda ham davom etdi). Buning natijasida aksiyadorlar umumiyligini yig‘ilishini tayyorlashda va o‘tkazishda ishtirok etadigan samarali xususiy mulkdoriлага ega bo‘lgan AJlar soni ko‘payib bormoqda;

– davlat aksiyalarini paketlarini boshqaruvchi umumiyligini yig‘ilish qarorlarining ijrosini to‘xtatib qo‘yishiga imkon beradigan tartib bekor qilindi, bu hol xususiy aksiyadorlarning umumiyligini yig‘ilishda ovoz betish huquqidан foydalanish yo‘li bilan o‘z manfaatlarini amaliga oshirish imkoniyatlarini kuchaytirdi;

– korporativ boshqaruvi to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga o‘zgartirishlar kiritildi. Bu o‘zgartishlarga muvofiq aksiyadorlarning yillik umumiyligi yig‘ilishi qarori asosida AJning kelgusi yilga mo‘ljallangan biznes-rejasini tasdiklanadi, ijro etuvchi organ rahbari va a’zolari tayinlanadi (rahbarning faoliyat muddati uzaytiriladi, to‘xtatiladi). Ushbu o‘zgartishlar xususiy aksiyadorlarning umumiyligini yig‘ilishda qatnashishga qiziqishini oshirdi.

Ayni vaqtida davlat aksiyalarining ulushi katta bo‘lgan AJlarda umumiyligini yig‘ilishlarni o‘tkazishda rasmiyatchilik saqlanib qolmoqda. Ularda butunlay yoki asosan mehnat jamoasining a’zolaridan iborat bo‘lgan xususiy aksiyadorlar ovozi umumiyligini yig‘ilish tomonidan qarorlar qabul qilishda salmoqli rol o‘ynamaydi¹³. Ular uchun, chet eldag‘ minoritarlardan farqli o‘laroq, hatto huquq va manfaatlariga rioya qilinmagan taqdirda ham aksiyadorlikdan chiqish ko‘pincha qiyin, ba’zan esa mumkin bo‘lmaydi, chunki bunday AJlar ko‘pchiligining aksiyalari, ayniqsa, kichik paketlar, investitsiya jihatidan unchalik jozibali emas va shu sababli ularni hatto nominal bahosi bo‘yicha ham sotish qiyin.

Joriy etilgan tartib strategik ahamiyatga ega bo‘lgan bir qator AJlarning («OKMK», «TAPOLCh» va boshqalar) aksiyalarini sotish uchun qo‘srimcha to‘sqinlik tug‘diradi. Bu tartibga ko‘ra mexnat

¹³ Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda (Fransiya, Italiya va boshqalarda) ham davlat aksiyalarining ulushi katta bo‘lganida xususiy aksiyadorlarning ovozlarini rol o‘ynamaydi. Bu mamlakatlarda ham aksiyadorlarning yig‘ilishi qonurlarni buzmashlik uchun rasmiyatchilik bilan o‘tkaziladi. Lekin davlat aksiyalarini boshqaruvchilar umumiyligini yig‘ilish qarorini tayyorlayotgan vaqlarida minoritar aksiyadorlarning manfaatlarini hisobga oladilar. Aks holda, davlat nazoratida bo‘lgan AJlar rivojlanish uchun xususiy kapitalni jaib eta olmaydi.

jamoashing a'zosi tomonidan sotib olingan aksiyalar hatto u jamoadan chiqqan bo'lsa ham, faqat hozir shu korxonada ishlab turgan shaxslardagina sotilishi mumkin.

Aksiyadorlar umumiy yig'ilishini tayyorlash va o'tkazish vaqtida faqat minoritar aksiyadorlar emas, balki boshqa xususiy aksiyadorlarning huquq va manfaatlari buzilishi muammosi davlat aksiyalari ulushi katta bo'lmagan, shuningdek, butunlay xususiy mulkka aylangan AJlar uchun ham 'dolzarbdir. Aksiyadorlar umumiy yig'ilishlarini o'tkazish tartibini har yili Muvofiqlashtirish va nazorat qilish markazi tomonidan tekshirish natijalari shundan dalolat beradi. Chunonchi, 2005 yilda 405 ta AJda tekshirish o'tkazildi va quyidagi tartibbuzarliklar: yig'ilish o'tkazilishi haqidagi xabar ommaviy axborot vositalarida e'lon qilinmagan 144 ta holat; aksiyadorlar reestrini yuritish tartibi buzilgan 85 ta holat; aksiyadorlarning vakillarida aksiyadorlar umumiy yig'ilishida qatnashish uchun ishonchnomalar bo'lmagan 80 ta holat va boshqalar aniqlandi. Shun kabi tartibbuzarliklar 2006–2010 yillarda ham uchrab keldi.

Aksiyadorlar umumiy yig'ilishlarini o'tkazish muammolariga quyidagilar kiradi:

1. *Aksiyadorlarga umumiy yig'ilish kun tartibiga kiritilgan masalalarga doir materiallar berilmaydi (yoki kechiktirib va chala holda beriladi).*

Masalan, 2006-yil mart oyida «Biznes-vestnik Vostoka» gazetasida e'lon qilingan aksiyadorlar umumiy yig'ilishi o'tkazilishi haqidagi e'loniarni o'rganishdan shu narsa ma'lum bo'ldiki, birgina «G'uncha» AJ (Chirchiq shahri) umumiy yig'ilish muhokamasiga kiritilayotgan hujjatlar bilan yig'ilish o'tkazilishidan besh kun oldin tanishish mumkinligini ko'rsatgan. Boshqa AJlar e'londarida aksiyadorlar qayerda va qachon hujjatlar bilan tanishishi mumkinligi eslatilmaydi. Amalda aksiyadorlarning aksariyat ko'pchiligi o'zlarini qiziqtirgan hujjatlar, shu jumladan, jamiyatning bir necha o'nlab sahifalardan iborat bo'lgan yillik hisoboti va biznes-rejasi loyihasi bilan faqat yig'ilish o'tkazilayotgan vaqtida tanishib chiqishlari mumkin. Bu esa ularga kun tartibidagi masalalar yuzasidan qanday ovoz berish haqida puxta o'ylab ko'rish imkonini bermaydi.

2. *Ko'pgina AJlarda kuzatuv kengashi a'zolariga ovoz berishni «bir aksiya - bir ovoz» prinsipi bo'yicha o'tkazish yo'li bilan saylash.* Bunday ovoz berilganida aksiyalar nazorat paketiga ega bo'lgan aksiyador kuzatuv kengashini butunlay o'z manfaatlarini ifodalaydigan

odamlardan iborat bo'lib tuzishi mumkin. *Kumulyativ ovoz berishda bunga yo'l qo'ymaslik mumkin.* Bunday ovoz berish nazorat huquqini bermaydigan aksiyalar paketlarini egalariga kuzatuv kengashida o'z vakillariga ega bo'lish imkonini tug'diradi. Biroq Davlat mu'ki qo'mitasining hududiy boshqarmasi 2006-yil boshlarida tashkil etgan korporativ boshqaruvi bo'yicha seminarlarda qatnashigan Toshkent viloyati AJlarining 150 nafardan ortiq rahbari va kuzatuv kengash hamda ijro etuvchi organ a'zolari orasida o'tkazilgan og'zaki so'rov ularning ko'plari kumulyativ ovoz berish mehanizmi haqida to'liq tasavvurga ega emasligini ko'rsatdi.

3. *Umumiyligini chaqirish va o'tkazishning tartib-taomili bilan bog'liq masalalar aniq belgilab qo'yilmaganligi.* Masalan, ishtirokchilarni ro'yxatga olish qachon boshlanishi, umumiyligini chaqirish muhokamasiga kiritiladigan hujjatlar yig'ilish boshlanishidan necha kun oldin taqdim etilishi kerakligi va shu kabilar batafsil yozib qo'yilmagan. Bu masalalarni hal qilish *ko'p jihatdan AJlarning ustavlari va ichki hujjatlarini O'zbekistonda ishlab chiqilishi va qabul qilinishi kerak bo'lgan.* Korporativ boshqaruvi kodeksiga muvofiq takomillashtirish bilan bog'liq. Buning uchun ko'p vaqt kerakligini xisobga olib, 7-ilovada xorijiy kodekslarda bayon etilgan ba'zi tavsiyalar keltirilgan. Ushbu tavsiyalardan hozirning o'zidayoq O'zbekiston AJlari o'z ichki hujjatlarini ishlab oxiriga yetkazish vaqtida foydalaniishlari mumkin.

4. Minoritar aksiyadorlar ovoz berishi uchun muqobil variantlar yo'qligi. Yuqorida uncha katta bo'lmagan aksiyalar paketlarining egalari, qoida tariqasida, aksiyadorlar umumiyligini chaqirish faoliyati bo'lmashligi ko'rsatib o'tildi. Holbuki, O'zbekistondagi bir qator AJlarda ularga qarashli bo'lgan aksiyalarning umumiyligi soni, binobarin, ovozlar soni ham ko'pincha 25 foiz va undan ko'proqni tashkit etadi. Shu sababli minoritarlarning ovozi umumiyligini chaqirish qaroriga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin (ular ovoz huquqidandan foydalangan va kun tartibidagi masalalar yuzasidan yagona fikr bildirgan taqdirda).

Chet el tajribasi minoritarlar soni ko'p bo'lganda umumiyligini chaqirishda ularning manfaatlarini ishonchnoma bo'yicha vakil qilingan shaxslar muvaffaqiyatli ifodalashi mumkinligini ko'rsatmoqda. Masalan, Germaniyada uncha katta bo'lmagan aksiyalar paketlari egalarining manfaatlarini o'zining an'anaviy funksiyalarini bilan bir qatorda depozitariy funksiyasini ham bajaradigan tijorat banklari ifodalaydi.

Ular ishonchnoma asosida aksiyadorlar (banklarga o'z aksiyalarni saqlab qo'yish uchun topshirgan aksiyadorlar) nomidan umumiy yig'ilishlarda qatnashadilar. Shu bilan birga banklar murojaat qilgan aksiyadorlarni umumiy yig'ilish kun tartibiga kiritilayotgan masalalar haqida, shuningdek, u yoki bu masalalar bo'yicha qanday ovoz berish haqida oldindan xabardor qiladilar.

Ko'p sonli minoritar aksiyadorlar nomidan ishonchnoma asosida umumlashtirilgan ovoz berish bozor iqtisodiyoti rivojlangan boshqa mamlakatlarda ham (AQSh, Fransiya, Italiya va boshqalar) keng tarqalgan. Aksiyadorlar umumiy yig'ilishida o'z manfaatlarini ifodalashni kimga ishonib topshirishni (boshqaruvchi kompaniyaga, investitsiya fondiga va shu kabilarga) aksiyadorlarning o'zlari hal qiladilar.

Konsolidatsiyalangan ovoz berish mexanizmidan ma'lum darajada O'zbekistonda ham foydalanilmoqda. Yirik korxonalar bo'linmalarining xodimlari umumiy yig'ilishga o'z vakilini yuboradi. Biroq mehnat jamoasi a'zolari ovozlarning ulushi kichkina bo'lib, jami 10 foizdan oshmasligi, umumiy yig'ilishga korxonaning ijro etuvchi organiga qaram bo'lgan xodimlarni vakil qilib yuborish, ular o'z huquq va majburiyatlarini yaxshi bilmasligi - ularning ovoz berish natijalariga ta'sir ko'rsatishiga imkon berinayotir.

Shu munosabat bilan chet el tajribasini umumlashtirish asosida *ishonchnoma bo'yicha Konsolidatsiyalangan ovoz berishning* O'zbekiston aksiyadorlari uchun maqul variantlarini belgilash, ularni *qo'llash yuzasidan uslubiy, zarur bo'lsa, normativ-me'yoriy hujjatlar ham ishlab chiqish lozim*. Birinchi navbatda, umumiy yig'ilishda minoritar aksiyadorlar nomidan ishonchnoma bo'yicha professional boshqaruvchi kompaniyalarning, ayniqsa, xususiylashtirish investitsiya fondlari hamda investitsiya fondlarining uncha katta bo'lmagan aksiyalari paketlarini boshqarayotgan kompaniyalarning ishtiroy etishi maqsadga muvofiqligini baholash kerak.

2. Kuzatuv kengashining faoliyati

Kuzatuv kengashi mulkdorlar bilan kompaniya menejerlari o'rtaida bog'lovchi halqa vazifasini o'taydi, kompaniya strategik boshqarishni, menejment ishini sifatini nazorat qilishni ta'minlaydi, shuningdek, menejerlar operativ boshqaruvni uddalay olmay korxonalarida favqulodda choralar kiradi.

Qonunga muvofiq kuzatuv kengashi AJ faoliyatiga umumiylar rahbarlikni amalga oshiradi, umumiylar yig'ilishining mutlaq vakolatiga kiradigan masalalarni hal qilish bundan mustasno.

I-qo'shimcha. Kuzatuv kengashi vakolatiga kiradigan funksiyalar ro'yxati

Kuzatuv kengashining funksiyalari quyidagilardan iborat: AJ faoliyatining ustuvor yo'naliishlarini belgilash; Qonun 72-moddasining 11 qismida nazarda tutilgan hollardan tashqari aksiyadorlarning yillik va navbatdan tashqari umumiylar yig'ilishlarini chaqirish; aksiyadorlar umumiylar yig'ilish kun tartibini tayyorlash; umumiylar yig'ilishda qatnashish huquqiga ega bo'lgan aksiyadorlarning ro'yxatini tuzish sanasini belgilash; aksiyadorlarning umumiylar yig'ilishi hal qiluviga Qonunning 65-moddasi birinchi qismi 2 va 12-xatboshilarida nazarda tutilgan masalalarni kiritish; aksiyalarning nominal bahosini oshirish yoki e'lon qilingan aksiyalar soni va turiari doirasida qo'shimcha aksiyalar joylashtirish yo'li bilan jamiyatning ustav fondini ko'paytirish, basharti jamiyat ustaviga yoki aksiyadorlar umumiylar yig'ilishining qaroriga muvofiq unga shunday huquq berilgan bo'lsa; agar jamiyatning ustavi boshqacha tartib nazarda tutilgan bo'imasa, obligatsiyalar va qimmatli qog'ozlarni joylashtirish; mol-mulkning bozor qiymatini belgilash; Qonunda nazarda tutilgan hollarda, agar ustavga yoki aksiyadorlar umumiylar yig'ilishining qaroriga muvofiq unga shunday huquq berilgan bo'lsa, jamiyat joylashtirgan aksiyalar, obligatsiyalar va boshqa qimmatli qog'ozlarni sotib olish; agar jamiyat ustav uning vakolatiga berilgan bo'lsa yoki aksiyadorlar umumiylar yig'ilishi tomonidan bunday masalani hal qilish unga topshirilgan bo'lsa, jamiyatning yillik biznes-rejasini tasdiqlash; agar ustavda uning vakolatiga kiritilgan bo'lsa, ijro etuvchi organga to'lanadigan haq va tovon pullarining miqdorini belgilash, shuningdek, AJ faoliyati bilan bog'liq boshqa masalalarni hal qilish.

1. Sanab o'tilgan masalalarni kuzatuv kengashining vakolatiga kiritish unga bu masalalarni hal qilish huquqi berilishini bildiradi. Ayni vaqtida tahlil ushbu masalalardan bir qanchasini (aksiyadorlar umumiylar yig'ilishini chaqirish, to'lanadigan dividendlar miqdori yuzasidan tavsiyalar berish va boshqalar) hal qilish korporativ boshqaruvi sohasidagi xalqaro nazariya va amaliyotda ushbu korporativ boshqaruvi organning huquqigina emas, balki majburiyati ham ekanligini ko'rsatmoqda.

Shu munosabat bilan, *kuzatuv kengashi vakolatlarining ro'yxatini uning huquqlari va majburiyatlariga ajratish maqsadga muvofiqdir*. Buni qonunning 88-moddasi talablarini amalga oshirish, ya'ni kuzatuv kengashi qabul qilgan yoki qabul qilmagan qarorlar oqibatida zarar etkazilgan taqdirda kuzatuv kengashi a'zolarining javobgarlik choralarini va javobgarlik me'yорини amalda belgilash, AJ moliyaviy-xo'jalik faoliyatni uchun salbiy oqibatlarning oldini olish, kuzatuv kengashi faoliyatining samaradorligini, uning a'zolarining kasb mahoratini hamda muayyan vaqt oralig'idagi faoliyat yakunlari bo'yicha ularga to'lanadigan haqning umumiylig'i ifish tomonidan belgilanadigan miqdorlari adekvatligini belgilash zaruriyati talab qiladi.

Vakolatlar ro'yxatini ajratishni Qonunda emas, balki AJning ichki hujjatlarida, ya'ni uning ustavi va kuzatuv kengashi to'g'risidagi nizomida amalga oshirish maqsadga muvofiqroq bo'ladi. Shu bilan birga kuzatuv kengashining ichki hujjatlar bilan tasdiqlangan huquq va majburiyatlar uning Qonunda sanab o'tilgan vakolatlari ro'yxatidan kengroq bo'lishi mumkin. Xususan, ichki hujjatlarga kuzatuv kengashining korporativ nizolarni bartaraf etish, xatarlarni boshqarish tizimlarini yaratish (shu jumladan, ichki tartib-taomillarni tasdiqlash), bunday tartib-taomillarga rioya etilishini, ularning samaradorligini tahlil qilishni va takomillashtirishni ta'minlash hamda boshqa vakolatlar kiritilishi mumkin.

O'zbekistondagi ko'pgina AJlar ichki hujjatlarni xo'jalik yuritishning mahalliy sharoitlariga moslashtirilgan xalqaro standartlarga muvofiq tayyorlay oladigan yuqori malakali mutaxassislarga ega emas. Bunday mutaxassislar ixtisoslashtirilgan konsalting kompaniyalarida, ayniqsa, respublika viloyatlarida joylashgan kompaniyalarda ham kam. Shu sababli korxonalarning ichki hujjatlari ko'pincha davlat organlari tomonidan tasdiqlangan namunaviy hujjatlarning Qoidalarini boshdan-oyoq takrorlaydi.

Shu munosabat bilan O'zbekistan Respublikasi Davlat mulki qo'mitasi boshqa manfaatdor tashkilotlar bilan birga *AJ kuzatuv kengashi to'g'risidagi, ya'ni tahrirdagi namunaviy ustav va namunaviy nizomni tayyorlab, ularda ushbu kolligial boshqaruv organining huquq va majburiyatlarini aniq belgilab qo'yishi kerak*.

2. Kuzatuv kengashi faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan uning shaxsiy tarkibiga bog'liq bo'ladi. Kuzatuv kengashi a'zoligiga saylash uchun ko'rsatiladigan nomzodlarni baholashning asosiy mezonlari sifatida o'tmishdagi ijobjiy ish tajribasini (shu jumladan,

kuzatuv kengashidagi ish tajribasini), moliyaviy hisobotni o'qish va tahlil qilish layoqatini, tarmoqni va xalqaro bozorlarni bilishni, istiqbojni ko'ra olishini, tashqi valutalarini boshqarish tajribasini ko'rib chiqish zarur. Turli shaxslardan tarkib topgan kuzatuv kengashi strategiyani ishlab chiqish va amalga oshirish chog'ida birlashgan jamoa bo'lib ishlashga, atrofdagi raqobatchilar tomonidan bo'layotgan xavflarga qarshi turishga hamda muhitning o'zgarishiga tez munosabat bildirishga qodirligi uning professional darajasini ko'rsatadi. Kuzatuv kengashining a'zolari ayrim shaxstarning manfaatlari jamoa bo'lib qabul qilingan qarorlarda ustun kelishishdan oldini olib, samarali komanda tashkil etilishini ta'minlashiari kerak.

2003-yilga qadar O'zbekistan Respublikasining qonun hujjatlarida kuzatuv kengashi tarkibiga saylanadigan nomzodlarga ushbu jamiyatning kollegial yoki yakka ijro etuvchi organi a'zolari bo'lgan shaxslarni saylashni taqiqlashdan boshqa talablar qo'yilmas edi. Buning natijasida, shuningdek, AJlarning aksariyat ko'pchiligidagi samarali xususiy mulkdorlar yo'qligi natijasida ko'pgina kuzatuv kengashlari ularning tarkibiga saylanmasdan kiradigan davlat aksiyalari paketlarini boshqaruvchidan hamda aksiyadorlar umumiyligi yig'ilishi tomonidan saylangan, uncha ko'p bo'limagan aksiyalar soniga ega bo'lgan mehnat jamoasi a'zolaridan iborat edi. Ular ijro etuvchi organga qaram bo'lganliklaridan, uning faoliyatini yo'lga solib va nazorat qilib tura olmas edilar.

2003-yilda korporativ boshqaruvi to'g'risidagi qonun hujjatlariga kuzatuv kengashi va taftish komissiyasi tarkibiga ushbu AJda mexnat shartnomasi bo'yicha ishlaydigan shaxslarni saylashni taqiqlaydigan qo'shimcha kiritildi. Shu munosabat bilan o'sha vaqtida mayjud bo'lib turgan 3884 ta AJning 3386 tasida 1 1437 nafar kuzatuv kengashlarning a'zosi va 6305 nafar taftish komissiyalarining a'zosi almashdi.

Mehnat jamoasining a'zolari samarali xususiy mulkdorlar yoki ularning vakillari bo'lgan tashqi aksiyadorlar bilan almashtirilgan AJlarda kuzatuv kengashining jamiyatni rivojlantirish va uning biznes-rejasini shakllantirish strategiyasini belgilashdagi, biznes-rejaning bajarilishini nazorat qilishdagi, ijro etuvchi organ rahbari favozimiga tayinlash uchun nomzodlar tanlashdagi, dividend siyosatini belgilashdagi va boshqa g'oyat muhim vazifalarni hal qilishdagi roli kuchaydi.

Samarali xususiy mulkdorlarga ega bo'limagan AJlarda, qoida tariqasida, kuzatuv kengashlarining sifat tarkibi, binobarin, ular

faoliyatining samaradorligi ham unchalik yaxshilanmadı. Ba'zi AJlarda mehnat jamoalari a'zolarining aksariyati ilgari ushbu jamiyatlarda ishlagan tashqi minoritar aksiyadorlar (pensionerlar va boshqa tashkilotlarga ishga o'tib ketgan shaxslar) bilan batamom almashtirildi. Bunday shaxslar bo'limgan taqdirda, ushbu AJ aksiyalariga ega bo'limgan shaxslar saylandi. Chunonchi, ko'pincha, qoida tariqasida, bir xo'jalik birlashmasiga kirgan korxonalarning rahbarlari o'zaro kelishib, kuzatuv kengashiga saylash uchun bir-birlariga ma'lum miqdorda xodimlar yuborib turgan.

Ayrim strategik AJlarda (masalan, «OKMK») mehnat jamoasining ilgari kuzatuv kengashiga saylangan a'zolari ushbu jamiyatlarning aksiyadorlari bo'limgan davlat xizmatchilari bilan butunlay almashtirildi. Ayni vaqtda ularga, davlatning ishonchli vakillaridan farqli o'laroq, ushbu jamiyatlarni boshqarish organlaridagi vakolatli davlat vakili maqomi berilmadi.

Shuningdek, xolding kompaniyalarning kuzatuv kengashlari hamda davlat-akdiyadorlik kompaniyalarining va aksiyadorlik kompaniyalarining kuzatuv kengashi funksiyasini bajaruvchi kengashlari ham batamom (yoki deyarli batamom) davlat xizmatchilaridan iborat.

Yuqorida ko'rsatilganidek, kuzatuv kengashi tarkibiga ushbu AJda mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan shaxslarini saylashning taqiqlanishi xususiylashtirish siyosatini o'zgartirish bilan bir vaqtga to'g'ri keldi. Agar 2003-yilga qadar davlat korxonasi negizida tashkil etilgai har bir AJda davlat aksiyalari ulushi kamida 25 foizni tashkil etishi shart bo'lgan bo'lsa, keyinchalik xususiylashtirish siyosati davlat ishtirokini faqat strategik ahamiyatga ega bo'lgan AJlar ustav fondlarida saqlab qoladigan qilib o'zgartirildi. Boshqa AJlarning davlat aksiyalari paketi (shu jumladan, nazorat qiluvchi va taqiqlovchi aksiyalar paketlari) 2003–2009-yillarda sotildi yoki yaqin yillar ichida xususiy mulk qilib sotilishi davom etadi.

Davlat aksiyalari paketlari, ayniqsa, nazorat qiluvchi va taqiqlovchi aksiyalar paketlari xususiy mulkka aylangan sari AJlarning boshqaruvi organlari tarkibida yangi mulkdorlar tashabbusi bilan o'zgarishlar yuz bermoqda. Ham faoliyat ko'rsatuvchi pensionerlar, turdosh korxonalarning xodimlari va 2003-yilda mehnat jamoasi a'zolari o'miga saylangan kuzatuv kengashining boshqa a'zolari faol aksiyadorlar yoki ularning vakillari bilan almashtirilmoqda.

3. Kuzatuv kengashi samarali faoliyat ko'rsatishining muhim omili – aksiyadorlar bilan qarshi aloqa mexanizmining mavjud bo'lishidir. *Kuzatuv kengashi kollegial organ sifatida hisobot berishigina emas, balki kengashning har bir a'zosi kengash qabul qilayotgan qarorlar uchun shaxsan javobgar bo'lishi ham zarur.* Xalqaro amaliyotda «To'g'ri qarorlar haqidagi yozuvlar»ni qayd etish qabul qilingan bo'lib, bu yozuvlar vaqt kelib, kuzatuv kengashi har bir a'zosining butun faoliyati davomidagi xizmat ro'yxatining bir qismiga aylanishi mumkin. Shunda aksiyadorlar kuzatuv kengashiga kimni saylayotganlarini (qayta saylayotganliklarini) bilishadi. Kuzatuv kengashining kompaniya va aksiyadorlar oldida hisobot berishi IXRT Korporativ boshqaruva prinsiplarida kuzatuv kengashining eng muhim vazifasi sifatida alohida ta'kidlangan.

Lekin Qonun ham, O'zbekiston Respublikasi Vaziriar Mahkamasingning 2003-yil 19-apreldagi qarori bilan tasdiqlangan Aksiyadorlik jamiyatining kuzatuv kengashi to'g'risidagi namunaviy Nizom ham ushbu organ zimmasiga aksiyadorlar oldida hisobot berish vazifasini yuklamaydi.

2003-yilda O'zbekiston Respublikasi Davlat mulki qo'mitasi Ajlarga aksiyadorlarning umumiyligi yig'ilishida kuzatuv kengashining hisobotini ko'rib chiqish maqsadga muvofiqligi haqida tavsiyalar yubordi. 2004–2009-yillarda bir qator Ajlarda o'tkazilgan aksiyadorlarning umumiyligi yig'ilishlari kun tartibini o'rghanish ko'pgina Ajlar ushbu tavsiyaga amal qilib, kuzatuv kengashining hisobotini tinglay boshlaganliklarini ko'rsatdi. Biroq aksiyadorlar tasdig'iga kuzatuv kengashining kollegial boshqaruva organi sifatidagi hisoboti taqdim etilgan bo'lsada, uning har bir a'zosi shaxsan hisobot bermagan. Qo'shimcha bunday hisobot berishning amalda iloji bo'lmaydi. Chunki O'zbekiston Ajlarida, qoida tariqasida, vazifalar kuzatuv kengashining a'zolari o'rtasida taqsimlanmaydi.

Kuzatuv kengashi o'zini saylagan aksiyadorlar umumiyligi yig'ilishi oldida hisobot berishi g'oyat muhimligini hisobga olib, *Qonunga tegishli qo'shishmcha kiritish* maqhsadga muvofiq. *Kuzatuv kengashini tuzish, uning faoliyat ko'rsatish va hisobot berish tartibi kuzatuv kengashi to'g'risidagi yangi tahrirdagi namunaviy Nizomda aniq va batafsil bayon etilishi kerak.* Yangi tahrirdagi ushbu Nizomda kuzatuv kengashining ayrim a'zolari o'rtasida vazifalar taqsimlanishi shartligi ko'rsatilishi lozim. Bunda yirik Ajlarda, ayniqsa, holdinglarda, horij kompaniyalariga o'xshash, kuzatuv kengash tarkibida alohida faoliyat

yo'nalishlari bo'yicha qo'mitalarni (strategik rejalashtirish, kadrlar va mukofot pullari, ichki audit bo'yicha) nazarda tutish maqsadga muvofiq.

4. AJning samarali faoliyatida kuzatuv kengashi a'zolari o'z bilim va imkoniyatlarini to'liq namoyon qilishi uchun ma'lum rag'bablarga ega bo'lishi lozim. Buning uchun kuzatuv kengashi va uning har bir a'zosi faoliyatini baholash mezonlari o'rnatilishi kerak. Ushbu mezonlar asosida ularga mukofot puli miqdori va umuman samarasini belgilanishi mumkin. Bu mezonlarda quyidagi ko'rsatkichlar hisobga olinadi: kuzatuv kengash majlislarida qatnashishning muntazamliligi, majlislarga tayyorlariligi va faolliligi, fikrlarining xolisligi va obyektiviligi, etika me'yorlariga rioya qilishi va h.k. Ushbu mezonlar AJning tegishli ichki me'yoriy hujjatlarida keltiriladi va ularning miqdorlari (kuzatuv kengashining har bir a'zosi bo'yicha) yillik hisobotlarda aks ettiriladi.

2-qo'shimcha. Xorij mamlakatlarida Kuzatuv kengashi a'zolari mehnatiga mukofot haqi to'lash shakllari:

- Kuzatuv kengashining har bir majlisida ishtirok etganligi uchun alohida mukofot;
- Kuzatuv kengashining qaysidir qo'mitasida ishtirok etgani uchun qo'shimcha to'lov;
- Kuzatuv kengashi raisi, uning muovini yoki kotib vazifalarini bajargani uchun qo'shimcha to'lov;
- muhokama uchun masalani tayyorlab olib chiqish uchun;
- ovoz berishda faollik uchun;
- samarali qaror qabul qilishda ishtirok etgani uchun;
- kompaniyaning foyda olishida ishtirok etgani uchun;
- aksiyaga opsiyon taqdim etgani uchun.

O'zbekiston qonunchiligidagi kuzatuv kengashi a'zolari faoliyatini baholash mezonlari va ularga mukofot pulini to'lash tartibi aniq ko'rsatilmagan bo'lib, buning uchun tegishli qaror qabul qilish aksiyadorlarning umumiyligi yig'ilishi qaramog'iga havola qilingan. Bunda Kuzatuv kengashi a'zolari bilan mehnat shartnomasi tuzish ma'n etilmaydi, shu munosabat bilan fuqarolik-huquqiy xarakteriga ega shartnomalar tuzish mumkin (Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan va 1997-yil 6-sentabrda tasdiqlangan №6/1-sonli Tavsiya).

O'zbekiston amaliyotida kuzatuv kengashi a'zolari yillik yoki yil choraklari bo'yicha kichik miqdorda mukofot puli to'lanishiga qaramasdan ular bilan hech qanday mehnat shartnomasi tuzilmaydi. Bunda asosiy mezon bo'lib AJning olgan foydasi hisoblanadi, lekin

yuqorida keltirilgan boshqa mezonlar qo'llanilmaydi. Bunday holat kuzatuv kengashi faoliyatini rag'batlantirmaydi.

Ko'pincha, ayniqsa, viloyatlarda joylashgan AJlar mablag' bo'lgan taqdirda ham kuzatuv kengashi a'zolariga haq to'lamaydilar va buni haq to'lash tartibini belgilaydigan tasdiqlangan normativ hujjatlar yo'qligi bilan asoslaydilar. Ayrim AJlar mehnat huquqi masalalari bo'yicha yuqori malakali mutaxassislar yo'qligi hamda shu munosabat bilan huquqni muhofaza qiluvchi organlar vakillariga o'zları foydalanayotgan haq to'lash tartibida qonunbuzarlik hollari yo'qligini asoslab berishda qiyinchiliklar tug'ilishi mumkinligi tufayli haq to'lash tartibini mustaqil ishlab chiqishga qaror qila olmaydilar.

Shu munosabat bilan Mehnat va aholini ijtimoy muhofaza qilish vazirligi boshga manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda O'zbekiston sharoitida kuzatuv kengashlari a'zolarini rag'batlantirishning turli shakllarini qo'llanish yuzasidan normativ-huquqiy va ushubiy bazani yaratish ishlarini kuchaytirishi maqsadga muvofiqdir.

Kuzatuv kengashi tarkibida uning joriy tashkilish-texnik ishlarini mehnat shartnomasi asosida yurituvchi korporativ kotib (yoki maslahatchi) tayinlanishi mumkin. Uning vazifalari kuzatuv kengashi vakolatlari doirasida belgilanadi. Unga to'lanadigan mehnat haqi kuzatuv kengashi smetasi doirasida (ichida) bo'ladi.

3. Ijro etuvchi organ

AJni boshqarish tuzilmasining asosiy bo'g'ini ijro etuvchi organlar bo'lib, ular zimmasiga Qonunda aksiyadorlar umumiy yig'ilishi yoki kuzatuv kengashining mutlaq vakolatlari kiritilgan masalalardan tashqari jamiyatning kundalik faoliyatiga rahbarlik qilish vazifasi yuklatilgan.

Ijro etuvchi organlar AJ maqsadlari, strategiyasi va siyosatini amalga oshirish uchun javobgar bo'lib, uning faoliyatiga aksiyadorlar dividendlar olishini hamda AJning o'zi rivojlanish imkoniyatiga ega bo'lishini ta'minlaydigan tarzda rahbarlik qilishlari shart. Ayni vaqtda ijro etuvchi organlar o'zlariga yuklatilgan funksiyalarni bajara borib, AJ aktivlarini tasarruf etish borasida kattasiga vakolatlarga ega. Shu sababli ularning faoliyati aksiyadorlar tomonidan ularga ishonchsizlik bilan qarashi istisno etadigan tarzda tashkil-etilishi kerak. Ishonch ijro etuvchi organlar mansabdor shaxslarining shaxsiy va professional fazilatlariga yuksak talablar qo'yish, shuningdek, AJda mavjud bo'lgan, mansabdor shaxslarni aksiyadorlarning samarali nazoratiga oladigan tartib-taomillar bilan ta'minlanishi kerak.

Qonun yakka ijro etuvchi organ (direktor) yoki (bir vaqtning o'zida) yakka ijro etuvchi organ bilan kollegial ijro etuvchi organ (boshqaruv, direksiya) mavjud bo'lishini nazarda tutadi. Ikkinchisi vakolatda yakka ijro etuvchi organ (direktor) funksiyalarini bajaruvchi shaxs kollegial ijro etuvchi organ (boshqaruv, direksiya) raisi funksiyalarini ham amalga oshiradi. Kollegial ijro etuvchi organ mavjud bo'lganida, uning vakolatlari doirasiga AJ kundalik faoliyatiga rahbarlik qilishning eng murakkab masalalarini hal etish kiritiladi. Bunday masalalar ro'yxatini har qaysi AJ o'zi mustaqil belgilaydi, chunki bu masalalar qonun hujjatlarida tartibga solinmagan.

O'zbekistondagi bir qator AJlar (shu jumladan, xolding tizimlarini kompaniyalari bo'lgan AJlar) ustavlarini o'rganish deyarli hamma yerda kollegial ijro etuvchi organ (boshqaruv) tashkil etish nazarda tutilganligini ko'rsatdi. AJlar ustavi va ichki hujjatlarida boshqaruv raisining vakolatlari yoritib berilgan bo'lib, ular batamom yoki deyarli batamom yakka ijro etuvchi organning Vazirlar Mahkamasi 1998-yil 22-avgustdagagi 361-sonli qaror bilan tasdiqlagan Namunaviy nizomda va Vazirlar Mahkamasi 2003-yil 19-aprelda 189-sonli qaror bilan tasdiqlagan ijro etuvchi organ raxbarini yollash to'g'risidagi Namunaviy mexnat shartnomasida bayon etilgan huquq va majburiyatlarini takrorlaydi. Ushbu huquq va majburiyatlar AJ nomidan ishonchnomasiz ish olib borish, boshqa tashkilotlar va organlar bilan munosabatlarda uning manfaatlarini ifoda etish huquqi; AJ aksiyadorlari umumiyligi yig'ilishi va kuzatuv kengashining qarorlarini ijro etish; AJ rivojlantirish dasturlari va biznes-rejalarini ishlab chiqishga, ularning ijrosini tashkil etish va nazorat qilishga rahbarlik qilish; mehnat va texnologiya intizomini saqlashdan, shuningdek, bir qancha boshqa huquq va majburiyatlardan iborat.

Lekin ko'rsatib o'tilgan Namunaviy nizomda ham, AJlarning ichki hujjatlarida ham boshqaruvning yagona, kollegial boshqaruv organi sifatidagi vakolatlari belgilab qo'yilmagan. Buning ustiga-ustak ushbu nizomning 4.2-bandida *ijro etuvchi organ rahbari AJ faoliyatining hamma masalalarini mustaqil hal qiladi, umumiyligi yig'ilish yoki kuzatuv kengashining mutlaq vakolatlariga kiritilgan masalalar bundan mustasno*, deyilgan. Boshqaruv a'zolari haqida esa ijro etuvchi organ rahbarining o'rinnbosari, bosh buxgalter, bosh muhandis va boshqa bosh mutaxassislar, shuningdek, asosiy ishlab chiqarish bo'linmalarining boshqaruvchi-rahbarlari va AJ faoliyatining eng muhim yo'nalishlarini ta'minlaydigan boshqa mutaxassislar boshqaruv a'zolari bo'lishi

mumkinligi. ular mansab yuridnomasi doirasida, o'zlarini bilan tuzilgan mehnat kontrakti shartlari, aksiyadorlar umumiyligini yigilishi, jamiyat kuzatuv kengashi, ijro etuvchi organ qarorlari hamda ijro etuvchi organ raxbarining kursatmalari asosida ish olib borishlari aytildi (3.3. va 3.2-bandlar). Shu munosabat bilan agar boshqaruv raisi AJ faoliyatining ijro etuvchi organ vakolatiga kiradigan hamma masalalarini mustaqil hal qilishga haqli bo'lsa, boshqaruv a'zolari esa yuqorida ko'rsatilgan vakolat doirasida ish olib borsalar, ular kollegial qarorlar qabul qilishda qanday rol o'yndilar, degan savol tug'iladi. Korporativ boshqaruv markazi tinglovchilari o'tasida o'tkazilgan so'rovlar ular o'zlarini vakili bo'lgan AJlarda boshqaruv a'zolari boshqaruv raisi tomonidan qarorlar qabul qilishda ahamiyatli rol o'yamasliklarini ko'rsatdi. Amalda boshqaruv uning raisi huzuridagi maslahatchi organ rolini bajaradi¹⁴.

Kollegial organ a'zolarining boshqaruv qarorlarini qabul qilishdagi faolligi va ongli ishtiroki ko'p jihatdan ularning ushbu qarorlarni amalga oshirish oqibatlari uchun javobgariik his qilishi bilan belgilanadi. Qonun va AJning ijro etuvchi organi to'g'risidagi Namunaviy nizom boshqaruv raisi zimmasiga ijro etuvchi organ tomonidan qabul qilinadigan qarorlar uchun, shuningdek, butun jamiyat ishining natijalari uchun shaxsan javobgarlik yuklaydi - Kollegial ijro etuvchi organ a'zolari amalda bunday javobgar bo'lmaydilar, ular ko'pincha salbiy oqibatlarga olib kelgan qarorlar yoki o'zlarini shaxsan manfaatdor bo'lgan bitimlar uchun ovoz bergan hollar bundan mustasno. AJning moliyaviy-xo'jalik faoliyati yomonlashganida aksiyadorlar umumiyligini yig'ilishining yoki kuzatuv kengashining qaroriga muvofiq boshqaruv raisi bilan ishga yollash shartnomasi uzaytirilmagan (bekor qilingan), buning uchun jamiyatning yagona ijro etuvchi organi sifatida birgalikda javobgar bo'lishi kerak bo'lgan boshqaruv a'zolari bilan esa ishga yollash shartnomasi, qoida tariqasida, bekor qilinmagan bir qancha hollar shundan dalolat beradi. Shaxsiy javobgarlik paydo bo'lish xavfi kam bo'lganligidan ko'pgina boshqaruv a'zolari shaxsiy mulohazalarga amal qilib, kollegial ijro etuvchi organ majlisida uning raisining fikriga bo'ysungan xolda ovoz beradilar.

AJlar Qonunga (86-moddasi 8-qismi) va AJ ijro etuvchi organining Namunaviy nizomiga (2.6-band) muvofiq yakka ijro etuvchi organ

¹⁴ A.Soy va Kayrapovning «Nalogovske i tamojchmaske vesti» gazetasida (2000 yil 50-son) e'lon qilingan «Chlen pravleniya - doljnost ili status» («Boshqaruv a'zosi - lavozimini yoki maqomini?») degan maqolasida qo'yilgan masalalarga bozirga qadar aniq javob yo'q. Boshqaruv (direksiya) a'zolari kim? Boshqaruv (direksiya) a'zosi nima uchun ish haqi oladi? Bu shataclar ro'yxatida nazarda tutilgan funktsional vazifalarga ega bo'lgan lavozimmi, mexnat qonumlari bilan taribga solinadigan ishlari yoki ijtimoiy naqom bo'lib, unga muvofiq mutayyan lavozimida ishlaydigan mutaxassis shataclar ro'yxetiga muvofiq ish haqi oladimi?

(kollegial ijro etuvchi organ raisi) bilan ishga yollash haqida bir yil muddatga shartnomaga tuzib, har yili uni uzaytirish (qayta tuzish) yoki to'xtatish (bekor qilish) haqida qaror qabul qilishi mumkin. Xuddi shu narsa Qonunda kollegial ijro etuvchi organning har bir a'zosi bilan tuziladigan shartnomaga nisbatan ham ko'zda tutilgan. Lekin ko'rsatib o'tilgan Namunaviy nizomda bu shaxslar bilan shartnomaga tuzish muddati haqida hech narsa deyilmagan. Shu sababli ko'pgina AJlar bu muddatni mustaqil ravishda (1 yoki 3 yoki 5 yil qilib) belgilaydilar va bu muddat amal qilib turgan davrda aksiyadorlar umumiy yig'ilishi (kuzatuv kengashi) boshqaruv a'zolari bilan shartnomani to'xtatish (bekor qilish) masalasini ko'rib chiqmaydi. Lekin agar boshqaruv yagona kollegial organ bo'lsa, u holda ravshanki, ushbu organ raisi va a'zolarini yollash shartnomasining muddati ham bir xil bo'lishi kerak.

AJlar raxbarlari va mutaxassislarining 2003-yilda joriy etilgan, yakka ijro etuvchi organ (kollegial ijro etuvchi organ raisi) bilan ishga yollash shartnomasi bir yil muddatga tuzilishini belgilab qo'ygan tartib haqidagi fikrlarini o'rganish bu muddat yangi tayinlangan rahbarning ishchanlik fazilatlarini xolisona baholash uchun kamliq qilishini aniqlash imkonini berdi. Masalan, yuqori texnologik yirik AJda ushbu muddat faqat ishlab chiqarishning xususiyati bilan batafsil tanishish hamda uning samaradorligini oshirish yo'llari haqida bir fikrga kelish, AJ tarkibiy bo'linmalari rahbarlari va mutaxassislarining ishchanlik fazilatlarini xolisona baholash, tashqi tashkilotlar (mahsulot yetkazib beruvchilar, kreditorlar va boshqalar) bilan amaliy aloqalarni yo'lga qo'yishning o'zigagina shuncha vaqt kerak bo'ladi. Shu sababli xorijiy mamlakatlarda yakkahol ijro etuvchi organ va kollegial ijro etuvchi organ a'zolari, qoida tariqasida, besh yil muddatga tayinlanadi. Shu bilan birga aksiyadorlar umumiy yig'ilishi yoki direktorlar kengashiga (kuzatuv kengashiga) qonun hujjatlarida yakka va kollegial ijro etuvchi organlar a'zolarining vakolatlarini to'xtatish haqida istagan vaqtida qaror qabul qilish huquqi beriladi. Shunday huquq mahalliy qonunda ham nazarda tutilgan (86-moddaning 11-qismi). Shu sababli yakka ijro etuvchi organ (kollegial ijro etuvchi organ raisi) bilan bir yil muddatga shartnomaga tuzib, uni har yili uzaytirish (qayta tuzish) haqida qaror qabul qilish uchun obyektiv zaruriyat yo'q.

AJni rivojlantirish va kapitallashtirish nuqtayi nazaridan qaraganda, yuqori bo'g'in menejerlari (bosh direktorlar, boshqaruv raislari va a'zolari) uning faoliyatidagi asosiy shaxslardir. AJ faoliyatining muvaffaqiyati hamda uning bozor qiymati oshishi ko'p

jihatdan mana shu shaxslarning ishga munosabatiga bog'liq bo'ladi. Biroq mulkdor manfaatlari bilan menejering manfaatlari o'rtasidagi obyektiv mavjud bo'lgan ziddiyatlar yaxshi ishlaydigan rag'batlantiruvchi tizimni tashkil etishni qiyinlashtiradi. Menejer, qoida tariqasida, o'zi oladigan haqni mumkin qadar (ba'zan har qanday yo'l bilan) ko'paytirishga, mulkdor esa yollangan xodimlar, shu jumladan yuqori bo'g'in menejerlari xizmatiga haq to'lash chiqimlarini kamaytirishga harakat qiladi. Ravshanki, mulkdorlar va har qanday darajadagi yollangan xodimlar manfaatlari o'rtasidagi bu ziddiyat xar doim bor, lekin yuqori bo'g'in boshqaruvchilari masalasida ularga o'zlariga qarashli bo'limgan mulkni tasarruf etish huquqi berilishi bilan bog'liq bo'lgan birmuncha o'ziga xoslik mavjud.

Bozorida yuqori malakali boshqaruvchilar yetishmasligi top-menejerlar uchun samarali rag'batlantirish tizimini ishiab chiqishni murakkablashtiradigan qo'shimcha omildir. Bu xol, o'z navbatida, xorijiy mamlakatlarda ular xizmatining bahosi g'oyat o'sishiga demak, yollangan menejerlar yordamidan foydalanadigan kompaniyalarda boshqaruv xarajatlari oshishiga sabab bo'ldi.

Chet elliik mutaxassislar fikricha, to'lanadigan haq miqdori yuqori professional bosh direktor (boshqaruvchi) va boshqaruv a'zosida ish joyini o'zgartirish istagi paydo bo'lmaydigan darajada belgilanishi kerak. Shu bilan birga to'lanadigan haq miqdorlarini AJlar faoliyatining pirovard natijalariga, fond bozorida jamiyat aksiyalarining kurs bo'yicha bahosi o'zgarishiga yoki jamiyatning daromadlariga va to'langan dividendlarga, shuningdek, bunda mazkur shaxslarning roliga qarab belgilash tavsiya etiladi. Shu munosabat bilan AJlarning ichki hujjatlarida to'lanadigan haq miqdorlarini ko'paytirish (kamaytirish), shuningdek, haqining bir qismini yil yakunlari bo'yicha mukofot yoki uzoq muddatli rag'batlantiruvchi to'lov dasturlari shaklida to'lash mumkinligini nazarda tutish tavsiya etiladi.

O'zbekistonda AJlarning yakka ijro etuvchi organi va kollegial ijro etuvchi organi a'zolariga to'lanadigan haq miqdorlari qonunga muvofiq (86-moddaning 9-qismi) AJ faoliyatining samaradorligiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lishi kerak. Biroq AJlarga yuqori bo'g'in rahbarlari faoliyatining samaradorligini baholash mezonlarini tanlab olish imkonini beradigan uslubiy hujjatlar yo'qligi tufayli bunday bog'liqlikni ta'minlash qiyin bo'lmoqda. Ayni vaqtida, chet elliik mutaxassislarining tavsiyalarini hamma vaqt ham mahalliy sharoitlarda qo'llash mumkin bo'lavermaydi. Masalan, korxonalar aksiyalarining kurs bo'yicha

bahosining o'sish mezonlaridan ular fond bozorida kotirovka qilinmasligi tufayli foydalanib bo'lmaydi («Fond bozori va korporativ boshqaruvni joriy etish» bo'limiga qarang). AJni soj foydasi va uning aksiyalarining daromadliligi ko'rsatkichini doimo qo'llash mumkin bo'lavermaydi, chunki ko'plab past rentabelli va zarar ko'rib ishlayotgan korxonalar mavjud. Aftidan, bunday korxonalar rahbarlariga to'lanadigan miqdori ma'lum yaqt davomida (bu vaqt aksiyadorlar umumiyligi yig'ilishi yoki kuzatuv kengashi tomonidai belgilanadi) *ushbu korxonalarни restrukturizatsiyalash va shu bilan bog'liq holda moliyaviy-iqtisodiy ko'rsatkichlarni yaxshilash rejalarini amalga oshirishning holatiga bog'liq bo'lishi kerak.*

AJlar ijro etuvchi organlari faoliyatining samaradorligini oshirish maqsadida quyidagilar taklif qilingan:

1. Qonunga AJlar yakka ijro etuvchi organ va kollegial ijro etuvchi organ a'zolari bilan ishga yollash shartnomasini besh yil muddatga tuzishini nazarda tutadigan o'zgartish kiritish.
2. Qonunga boshqaruv raisi (direksiya) va a'zolari AJ ustavi va ichki hujjatlari bilan kollegial ijro etuvchi organ vakolatiga kiritilgan qarorlar uchun birgalikda javobgar bo'lishini nazarda tutadigan qo'shimcha kiritish.

3. AJ ijro etuvchi organi to'g'risida yangi tahrirdagi Namunaviy nizomni ishlab chiqish. Unda yakka va kollegial ijro etuvchi organlar vakolatlarini chegaralab qo'yish, kollegial ijro etuvchi organ a'zosining maqsadi, huquqlari, majburiyatları va javobgarligini belgilab qo'yish kerak bo'ladi. Shuningdek, AJ boshqaruvi (direksiyasi) majlislarini tayyorlash va o'tkazish bilan bog'liq tartib-tacmil masalalarini (kim va qaysi muddatlarda kollegial ijro etuvchi organ muhokamasiga masalalar kiritishga haqli bo'lishi, majlisni o'tkazish uchun kvorum qanday bo'lishi kerakligi va hokazolar) hal qilishga doir tavsiyalarni batafsil bayon etish kerak.

3-qo'shimcha. Kollegial ijro etuvchi organ vakolatlariga quyidagi masalalarini hal qilishni kiritish maqsadga munosiq bo'ladi:

- AJni rivojlantirishning maqsadi dasturlari va biznes-rejalarini ishlab chiqishni tashkil etish;
- AJ aktivlari bahosining 5 foizidan 25 foizigacha bo'lgan summadagi mol-mulkni boshqa shaxslarga berish haqida bitimlar tuzish, undan ortgan, mol-mulkni boshqa shaxslarga berish haqida kuzatuv kengashi qaror qabul qiladi;

- ko‘chmas mulkni, qimmatli qog‘ozlarni, noyob yoki maxsus uskunani, ularning bahosidan qat’i nazar, hisobdan chiqarish yoki boshqa shaxslarga berish haqida bitimlar tuzish, shuningdek, AJ nomidan kreditlar olish va qarz berish yoxud agar bunday bitimlarni tuzish jamiyatning odatdagi xo‘jalik faoliyatiga kirmasa, biron-bir qarz va majburiyatlar evaziga jamiyat tomonidan kafolatlar berish;
- AJ mahsuloti va xizmatlariga narxlar va tariflarini, mahsulotni sotish va xizmatlar ko‘rsatish shartlarini tasdiqlash;
- ijro etuvchi organ vakolatiga berilgan masalalar yuzasidan AJ ichidaga ishlab chiqarish, iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladigan normativ, yo‘l-yo‘riq beruvchi, uslubiy va boshqa hujjatlarni tasdiqlash;
- yetakchi mutaxassislarga doir kadrlar siyosati haqida qaror qabul qilish;
- AJ ta’sir ko‘rsata oladigan filiallar, vakolatxonalar, sho‘ba jamiyatlar va boshqalar bilan o‘zaro hamkorlik qilish, shu jumladan, filiallar, vakolatxonalarning rahbarlarini tayinlash, sho‘ba jamiyatlarning boshqaruvi organlarida AJ manfaatlarini ifoda etish uchun nomzodlar belgilash masalalari va boshqalar.

4. AJning ichki hujjatiarida:

- ijro etuvchi organ rahbari va a’zosi etib tayinlash uchun nomzodlarga quyiladigan talablarni, shu jumladan AJ faoliyati soxasida va boshqaruvi sohasida malakaga ega bo‘lish, boshqa korxonalardagi shunga o‘xhash lavozimlardagi faoliyat natijalari va shu kabilami;
- ijro etuvchi organ rahbari va a’zolari, shu jumladan, restrukturizatsiya qilishga muhtoj bo‘lgan zarar ko‘rib ishlayotgan va kam rentabelli AJlar ijro etuvchi organi rahbari va a’zolari faoliyatini baholash, ularga haq to‘lash mezonlarini belgilash hamda qayd etish yuzasidan uslubiy tavsiyalar ishlab chiqish.

4. Taftish komissiyasi va audit (ichki va tashqi).

Jamiyatning moliya-xo‘jalik faoliyatini nazorat qilish uchun jamiyat ustaviga muvofiq aksiyadorlarning umumiyligi yig‘ilishi taftish komissiyasini saylaydi.

Taftish komissiyasi AJda kuzatuv kengashi va boshqaruvdan xolis bo‘lgan ichki tekshiruv-taftish organi (ichki nazoratchisi va audit) hisoblanadi. Aytish joizki, bu organdan tashqari kuzatuv kengashi qoshidagi ichki auditor va undan xolis tashqi auditor ham mavjud. Ularning barchasi AJda bir butun audit tizimini tashkil etadi. Lekin

taftish komissiyasi va ichki auditoring vazifalari bir-birini birmuncha takrorlagani bilan ularning mavqei va vakolatlari keskin farqlanadi.

Jamiyat taftish komissiyasi faoliyatining tartibi aksiyadorlar umumiy yig'ilishi tomonidan tasdiqlanadigan nizomda belgilab qo'yiladi.

Jamiyatning moliya-xo'jalik faoliyatini tekshirish (taftish qilish) bir yillik yoki boshqa davr ichidagi faoliyat yakunlari bo'yicha taftish komissiyasining tashabbusiga binoan, aksiyadorlar umumiy yig'ilishining, kuzatuv kengashining qaroriga yoki jamiyat ovoz beruvchi aksiyalarining hammasi bo'lib kamida o'n foiziga egalik qiluvchi aksiyadorning (aksiyadorlarning) talabiga binoan amalga oshiriladi.

Jamiyat taftish komissiyasining talabiga binoan jamiyatning boshqaruv organlaridagi mansabdor shaxslar moliya-xo'jalik faoliyati to'g'risidagi hujjatlarni taftish komissisiga taqdim etishi shart.

Jamiyatning taftish komissiyasi Qonunning 72-moddasiga muvofiq aksiyadorlarning navbatdan tashqari umumiy yig'ilishi chaqirilishini talab qilishga haqli.

Jamiyat taftish komissiyasining a'zolari bir vaqtning o'zida jamiyat kuzatuv kengashining a'zosi bo'lislari, shuningdek, jamiyatning boshqaruv organlarida boshqa lavozimlarni egallashlari mumkin emas. Jamiyat kuzatuv kengashining a'zolariga yoki boshqaruv organlaridagi mansabdor shaxslarga qarashli aksiyalar jamiyat taftish komissiyasi a'zolarini saylash chog'ida ovoz berishda ishtirok etishi mumkin emas.

Tashqi (xolis) auditorlik tashkiloti jamiyat bilan tuzilgan shartnomaga muvofiq qonun hujjatlarida belgilangan tartibda jamiyatning moliya-xo'jalik faoliyatini tekshiradi va unga auditorlik xulosasi taqdim etadi.

Xolis auditorlik tashkiloti jamiyatning moliyaviy hisoboti va moliyaga doir boshqa axborotlar haqida noto'g'ri yakun bayon etilgan auditorlik xulosasi tuzganlik oqibatida yetkazilgan zarar uchun jamiyat oldida javobgar bo'ladi.

Jamiyatning moliya-xo'jalik faoliyatini tekshirish yakunlariga ko'ra taftish komissiyasi xulosa tayyorlaydi, bu xulosada:

– hisobotlarda va jamiyatning boshqa moliya hujjatlarida aks ettirilgan ma'lumotlar qay darajada to'g'rilingiga baho beriladi;

– buxgalteriya hisobini yuritish va moliya hisobotini taqdim etish tartibi, shuningdek, moliya-xo'jalik faoliyatini amalga oshirish chog'ida qonun hujjatlari buzilganligi to'g'risida axborot beriladi.

Ichki auditorni kuzatuv kengashi tomonidan tanlanib, u aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi tomonidan tasdiqlanishi mumkin, jamiyat Ustavi va tegishli Nizomga asosan ish yuritadi.

Ichki auditor taftish komissiyasidan bo'lak (alohida) organ bo'lib kuzatuv kengashi tarkibida joriy ichki audit vazifasini mehnat shartnomasiga asosan bajaradi.

Uning vazifalari kuzatuv kengashi vakolatlari doirasida belgilanadi. Unga to'lanadigan mehnat haqi kuzatuv kengashi smetasi doirasida (ichida) bo'ladi.

Ajlarida ichki baholovchi va moliya injiniringi institutlari yo'q.

Yuqorida aytilganlarning barchasi ushbu kitobning 5.2 paragrafida keltirilgan korporativ boshqaruv siyosatini yuritishning tuzilmaviy-funksional modelini (5.2.1-rasm) maqsadga muvofiqligini tasdiqlaydi.

Fan bo'yicha o'quv dastur va metodik ko'rsatmalar**«KORPORATIV SIYOSAT»**

fani Oliy ta'llimning 340000 «Biznes va iqtisodiyot» ta'lif va bilim sohasidagi bakalavriatning 5341500 – «Moliya injiniringi», 5341600 – «Qimmatli qog'ozlar», 5342700 – «Baholash ishi» va boshqa talabgor bakalavriat yo'nalishlari uchun

Muallif: Shoxa'zamiy Sh.Sh. – Toshkent moliya instituti huzuridagi Moliya-bank xodimlarining malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tarmoqlararo instituti direktori.

Taqrizchilar: A.Vahobov – Toshkent moliya instituti rektori, i.f.d., professor; A.Nabixo'jayev – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi Boshqarmasi boshlig'i, i.f.n, dosent., K.Madrahimov – DTB «Xalq banki» Departamenti derektori, i.f.n.

KIRISH

Kompaniyalar faoliyatini samarali tashkil etish borasidagi korporativ boshqaruvi siyosatining jahon tajribasida to'plangan nazariy va amaliy bilimlarni kengroq va chuqurroq o'rghanish zamон talabidir.

«Korporativ siyosat» fani bo'yicha o'quv-uslubiy materiallar va baholash mezonlari oldindan berilib, ma'ruza va amaliy mashg'ulotlar doirasida fanga oid boshlang'ich nazariy bilim berish, amaliy ko'nikmalar hosil qilish davomida maxsus modellar, usullar va uslubiyatlarni tavsiflovchi masalalar, tahliliy va ko'rgazmali materiallar qo'llanishiga hamda yangi pedagogik va informatsion texnologiyalar asosida mashg'ulotlar o'tkazishga alohida e'tibor qaratish zarur.

Dasturni tayyorlashda mavzularning mantiqiy ketma-ketligiga, milliy g'oya, ma'naviy qadriyatlar, sohaning eng so'ngi yutuqlari va oliy ta'llim rivojlanishining jahon andozalariga mos kelishi inobatga olingan.

Fan predmeti kompaniyalarda korporativ boshqaruvi siyosatini yuritish jarayonlarida vujudga keluvchi munosabatlar, ularga ta'sir etuvchi omillar.

Fanini o'rganishdan maqsad – bo'lajak mutaxassislarni kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish sohasi bo'yicha o'zları va jamiyatga foydali bo'lgan nazariy va amaliy tajribalar, qonuniyatlar, jarayonlar, vositalar mazmun-inohiyatini tushunib bilishga, ularni chuqur o'rganishga, tahliliy fikr-melohazalar yuritish va xulosalar chiqara olishga hamda ularning asosida qarorlar qabul qilishga, kelajakdagi amaliy faoliyatlarida samarali qo'llash ko'nikmalarini hosil qilishga o'rgatishdan iborat.

Asosiy vazifa – fan bo'yicha tasdiqlangan o'quv dastur doirasida nazarda tutilgan mavzularni o'rgatish.

1. Umumiy talablар

«Korporativ siyosat» fani 340000-»Biznes va iqtisodiyot» sohasining 5341500-»Moliya injiniringi», 5341600-»Qimmatli qog'ozlar» va 5342700-»Baholash ishi» va boshqa bakalavriat ta'lim yo'nalişlarida tegishli Davlat ta'lim standartlari talablari, o'quv reja va o'quv dastur asosida o'qitiladi. Fanni o'rganish asosida:

Talaba:

- korporativ boshqaruv siyosatini yuritish bo'yicha tayyorgarlikka mos zamonaviy tendensiyalari, muammolari va istiqbollarini hamda ularning turdosh fanler bilan o'zaro aloqasini tushunishi;
- fan bilan bog'liq bo'lgan asosiy obyektlarni, omillarni, hodisa va jarayonlarni bilishi, ularni ilmiy tadqiq qilish usullaridan foydalana bilishi;
- o'rganilayotgan obyektlarga qo'yiladigan talablarni ta'riflab berishni uddalashi, ularni amalga oshirishning mavjud ilmiy-amaliy vositalarini bilishi kerak.

Bunda talaba:

- korporativ boshqaruv siyosatini yuritishning nazariy asoslari va jahon amaliyoti *haqida tasavvurga ega bo'lishi*;
- kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritishga oid barcha konsepsiylar, modellar, usullar, uslublar, yo'sinlar, jarayonlar, operaesiylar, mexanizmlar va boshqa vositalarni *bilishi va ulardan foydalana olishi*;
- kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish bo'yicha *ko'nikmalarga ega bo'lishi kerak*.

Fan bo'yicha bilim, malaka va ko'nikmaga qo'yiladigan talabalar

Bilim, malaka va ko'nikmalarga ega bo'lish uchun talabalar quyidagilarni o'ziashtrishlari lozim: kompaniyalarda korporativ boshqaruv siyosatini yuritishning nazariy asoslari, jahondagi modellari

va amaliy mexanizmlari; korporativ boshqaruv siyosatini ko'rsatkichlari va unga ta'sik etuvchi omillar; O'zbekistonda korporativ boshqaruv siyosatini yuritish va uning qususiyatlari va h.k.

2. O'qitish va bilimlarni baholash bo'yicha tavsiyalar

2.1. O'qitish jarayonida raesional pedagogik texnologiyalar, rivojlantiruvchi o'rganish va ijodiy faoliyat, kritik fikrlash usullaridan foydalanish tavsiya etiladi. Masalan, aqliy ataka, klasterlarga bo'lish, interaktiv, evristik va rivojlantiruvchi o'qitish usullari, o'qitishning informaesion va telekommunikasiyon texnologiyalari usullari, o'qitishning programmalashtirish, kreativ, loyihibaviy, muammoviy, innovaesion texnologiyalari va h.k. usullarini qo'llash.

2.2. Talabalar bilimi baholashda quyidagi jadvalda keltirilgan metodikani qo'llash mumkin.

I-jadval

<i>Ball</i>	<i>Baho</i>	<i>Tayyorlash darajasi</i>
86 – 100	A'lo	Xulosalar qiladi va qaror qabul qiladi; ijodiy fikr yuritadi; mustaqil tahlil qiladi; amaliyotda qo'llaydi; mazmunini tushunadi; biladi va ifodalaydi; tushunchaga ega
71 – 85	Yaxshi	Mustaqil tahlil qiladi; amaliyotda qo'llaydi; mazmunini tushunadi; biladi va ifodalaydi; tushunchaga ega
56 – 70	Qoniqarli	Mazmunini tushunadi; biladi va ifodalaydi; tushunchaga ega
0 – 55	Qoniqarsiz	Tushunchaga ega emas, bilmaydi

2.3. Quyidagi turlarda reyting baholash amalga oshiriladi:

– joriy baholash (JB) ikki marotaba amalga oshiriladi: maksimum 35 ball ajratiladi;

– oraliq baholash (OB) ikki marotaba amalga oshiriladi: maksimum 35 ball ajratiladi;

– yakuniy baholash (YaB): maksimum 30 ball ajratiladi.

2.4. Talaba bilimi reyting tizimi asosida quyidagi 12 ko'rsatkich bo'yicha baholanadi:

1. Mashg'ulotlarga qatnashish: OB-1 ballgacha, JB-1 ballgacha.

2. Ma'ruzalarda faol qatnashish: OB-2 ballgacha.
 3. Aniq mavzu doirasida adabiyotlar bilan ishlash: OB-2 ballgacha, JB-2 ballgacha.
 4. Amaliy mashg'ulotlarda faol qatnashish: JB-4 ballgacha.
 5. Mavzu bo'yicha referat tayyorlash: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.
 6. Talabalarning ilmiy viktorinalarida, konferensiyalarda, seminarlarida ma'ruza qilish: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.
 7. Mustaqil ta'lim doirasida topshiriqlar bajarish: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.
 8. Berilgan mavzu bo'yicha slaydlar, tahliliy jadval va diagrammalar tayyorlash: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.
 9. Fan doirasida kompyuterli o'quv materiallar va ish o'yinlari tayyorlashda ishtirok etish: OB-2 ballgacha, JB-2 ballgacha.
 10. Ilmiy maqola tayyorlash va nashr qilish: OB-4 ballgacha, JB-4 ballgacha.
 11. Fan bo'yicha informatsion bazani yangilashda ishtirok etish: OB-2 ballgacha, JB-2 ballgacha.
 12. Fan bo'yicha yozma ish tayyorlash: YaB-30 ballgacha.
- Yozma ishga 5 savolgacha (ulardan biri masala) kiritilishi mumkin. Har bir to'g'ri javob 3 ballgcha baholanadi.
- 3. Mustaqil ta'liming quyidagi shakllarini tavsiya etish mumkin:*
1. Darslik yoki o'quv qo'llanmalar bo'yicha fanning o'tilgan qismi yoki mavzularini o'rGANISH. O'rGANISH natijalari amaliy mashg'ulotlarda, kollkviumlarda, referatlarda, individual topshiriqlarda va h.k. tekshirilib baholanadi.
 2. Tarqatma material bo'yicha ma'ruza mavzusini egallash. Tarqatma material hajmi – 5...8 bet bo'lishi mumkin. Ish natijasi reyting-nazorat bosqichida aniqlanadi.
 3. Avtomatlashtirilgan o'qitish va nazorat tizimlarida ishlash (ma'ruza va seminar mashg'ulotlari doirasida).
 4. Ilmiy ishlar (adabiyotlar) bo'yicha fanning qismlari yoki mavzularini o'rGANISH. Ish natijasi reyting-nazorat bosqichida aniqlanadi.
 5. Qonuniy-me'yoriy hujjatlar bilan ishlash. Ish natijasi reyting-nazorat bosqichida aniqlanadi.

6. Kafedraning ilmiy tadqiqot ishlari doirasida fan mavzulari bo'yicha ishlash. Ish natijalari individual ijodiy ishlar shaklida qabul qilinadi.

7. Talabalar ilmiy to'garagi doirasida fan mavzularini o'rghanish. Ish natijalari individual ijodiy ishlar shaklida qabul qilinadi.

8. Faol o'qitish usullarini qo'llash asosida o'quv mashg'ulotlarini o'tash (ish o'yinlari, diskussiyalar, seminarlar, kollokviumlar va h.k.). Bunda talabalar tomonidan fan bo'yicha dolzarb muammolar o'rganiladi.

9. Fanning alohida qismlari bo'yicha eksternat (mavzular kafedra tomonidan belgilanadi). Ish natijalari individual ijodiy ishlar shaklida qabul qilinadi.

10. Masofali o'qitish. Internetni qo'llash.

4. «Korporati siyosat» fanidan o'qiladigan mavzular va ular bo'yicha mashg'ulot turlari

Ma'ruza va amally darslari mavzularining taqsimlanishi

1-mavzu. Korporativ siyosat asoslari

Kompaniyalarni boshqarishda korporativ siyosat. Korporativ huquq va madaniyat asoslari. Korporativ manfaat va menejment asoslari. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli.

2-mavzu. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar

Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar tasnifi. Tashqi omillar va ularning ta'siri. Ichki omillar va ularning ta'siri.

3-mavzu. Korporativ siyosat modellari

Korporativ siyosat modelining turlari. Bir pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi. Ikki pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi. Tarmoq modeli: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi. Korporativ siyosatni yuritishda turli modellarni qo'llash tajribasi.

4-mavzu. Korporativ siyosat ko'rsatkichlari

Korporativ siyosat ko'rsatkichlarining turlari va tavsifi. Korporativ siyosat sifatini reyting baholash metodologiyasi va institutlari.

Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar rivojidagi va iqtisodiyotdagi roli.

5-mavzu.O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati mexanizmi

Aksiyadorlik jamiyatlarida qo'llaniladigan korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati transparentliligi. Aksiyadorlik jamiyatlarida investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash tizimi.

6-mavzu. O'zbekistonda mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat mexanizmi

Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat yuritish mexanizmi. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosati transparentliligi. Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarda investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ta'minlash tizimi.

Tavsiya etilayotgan mavzular bo'yicha ko'rgazma-namoyish materiallari, o'quv filmlari va boshqa didaktik materiallar ro'yxati

Ko'rgazma - namoyish materiallari ro'yxati:

- korporativ siyosat mazmunini va tarkibiy qismlarini ifodalab ochib beruvchi slaydlar, chizmalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;
- korporativ siyosat rivojini shakllantiruvchi omillarni xarakterlovchi grafiklar, sxemalar va jadvallar;
- korporativ siyosat modellarini xarakterlovchi slaydlar, chizmalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;
- korporativ siyosat ko'rsatkichlarini tushunish va baholash bo'yicha slaydlar, formulalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;
- O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat mexanizmini tushunish bo'yicha slaydlar, chizmalar, diagrammalar, grafiklar va jadvallar;

Didaktik materiallar ro'yxati:

- mavzular bo'yicha tuzilgan testlar;
- mustaqil ish rejalari;
- har bir mavzu yuzasidan baholashga oid savolnomalar;
- yakuniy baholash uchun savolnomalar;

mavvular bo'yicha uslubiy ko'rsatmalar;
mavvular bo'yicha boshqotirma, krossvord, skanvord va shu
kaliblar.

Multimedya Sovalark:

fan mavzulari bo'yicha ma'ruza matnlari to'plamidan CD va DW
yordamida foydalanish;

fan mavzulari bo'yicha o'quv materiallarni noutbuk va proektor
yordamida namoyish qilib borish;

fan mavzulariga oid amaliy va mustaqil ta'lim materiallarini
Internet-saytlar orqali o'rganib borish.

5. Tavsiya etiladigan adabiyotlar va qonuniy-me'yoriy hujjatlari

Asosiy adabiyot sifatida «Korporativ siyosat» nomli darslik va
adabiyotlar ro'yxatida keltirilgan boshqa manbalar tavsiya etiladi.
Tegishli kompaniyalarning Internet-saytlaridan, statistik ma'lumot-
lurdan, hisobotlaridan va iqtisodchilarning ilmiy ishlaridan muntazam
foydalanish maqsadga muvofiq.

Korporativ boshqaruv siyosatini yuritishga oid qonuniy-me'yoriy
hujjatlarni Lex.uz, «Pravo» yoki «Norma» kompyuter programmalari
yordamida o'rganish tavsiya etiladi.

4.4. O'quv-metodik kompleks to'g'risida

Fan bo'yicha o'quv-metodik kompleks (O'MK) tuzish va undan
foydalanish tavsiya etiladi. UMK professor-o'qituvchi tomonidan har
ylli yangilunib tuziladi, ichki va tashqi taqrizdan o'tkaziladi, kafedra
hamda institut tomonidan tasdiqlanadi. UMK professor-o'qituvchi va
kafedrining funni o'qitish bo'yicha asosiy hujjatlardan hisoblanadi.
UMK quyidagi qismlardan iborat bo'lishi mumkin: titut, mundarija,
kirishi, namunaviy va ishchi o'quv dasturlar, kalendar reja, texnologik
xorita, qo'shimcha ma'ruzalar matnlari, amaliy mashg'ulotlar matnlari,
masalalar va topshiriqlar, mustaqil ta'lim mavzulari va rejasi, referatlar
mavzulari, tarqalma materiallar, statistik ma'lumotlar, ish o'yinlari,
savol variandari, kurs ishi mavzulari, asosiy va qo'shimcha adabiyotlar
ro'yxati, qo'llanilgan pedagogik va informatsion texnologiyalar,
baholash reyting mezonlari, metodik ko'rsatmalar.

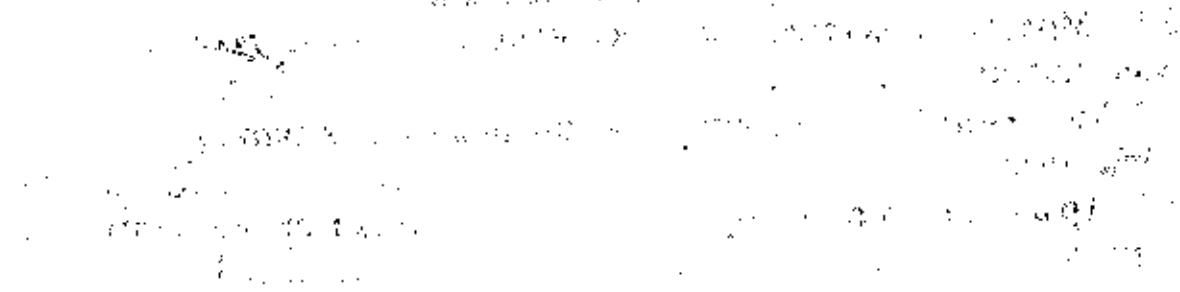
Elektron shakldagi UMK o'qituvchi va kafedra saytlariga kiritiladi
va barcha undan foydalanish imkoniyatiga ega bo'ladi. UMK professor-
o'qituvchining intellektual mulki hisoblanadi va qonunda belgilangan
tartibda himoyalanishi ta'minlanishi zarur.

MUNDARIJA

Kirish	3
I bob. Korporativ siyosat asoslari	
1.1. Kompaniyalarni boshqarishdagi korporativ siyosatning mazmuni, maqsadi va vazifalari.....	5
1.2. Korporativ huquq va madaniyat asoslari	15
1.3. Korporativ manfaat va menejment asoslari	19
1.4. Korporativ siyosat tamoyillari va normalari	22
1.5. Korporativ siyosatning xususiy mulkchilik va iqtisodiyot rivojidagi roli	31
II bob. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar	
2.1. Korporativ siyosatga ta'sir etuvchi omillar tafsifi	37
2.2. Tashqi omillar va ularning ta'siri	40
2.3. Ichki omillar va ularning ta'siri	41
III bob. Korporativ siyosat modellari	
3.1. Korporativ siyosat modelining turlari	43
3.2. Bir pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi	51
3.3. Ikki pog'onali model: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi	55
3.4. Tarmoq modeli: tuzilmasi, xususiyatlari va jahon tajribasi ..	61
3.5. Korporativ siyosat yuritishda turli modejlarni qo'llash tajribasi	65
IV bob. Korporativ siyosat ko'rsatkichlari	
4.1. Korporativ siyosat ko'rsatkichlarining turlari va tavsifi	71
4.2. Korporativ siyosat sifatini reyting baholash metodologiyasi va institutlari	73
4.3. Korporativ siyosat reytingining kompaniyalar rivojidagi va iqtisodiyotdagagi roli	77
V bob. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati mexanizmi	
5.1. Aksiyadorlik jamiyatlarida qo'llaniladigan korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari	79
5.2. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi	87
5.3. Aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosati transparentligi.....	95

4.1 Abolyadutlik jamiyatlarda investorlarning huquqlarini qo'shish va qonuniyotlari ni'metlash tizimi.....	100
VI buh. O'zbekistonda mas'uliyatlari cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlarning korporativ siyosat mekanizmini	
6.1 Mas'uliyatlari cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jami- yatlarning korporativ siyosat modeli va uning xususiyatlari.....	106
6.2 Mas'uliyatlari cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jami- yatlarning korporativ siyosat yuritish mexanizmi	111
6.3 Mas'uliyatlari cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jami- yatlarning korporativ siyosati transparentligi	112
6.4. Mas'uliyatlari cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jami- yatlarda investorlarning huquqlarini himoyalash va manfaatlarini ni'metlash tizimi	116
Foydalanshilgan adabiyothlar	120
Hova 1. Korporativ boshqaruvga oid konseptual tushunchalar mazmunini shakllanishi	123
Hova 2. Kompaniyu to'g'risidagi tushunchalar	130
Hova 3. IJRT tomonidan tavsiya etilgan tamoyillar va korpo- rativ siyosat yuritishning namunaviy kodeksi	143
Hova 4. Korporativ siyosat reytingi darajasini belgilash va tahlil qilish metodikasi	156
Hova 5. Xorijiy kodekslarda bayon etilgan, O'zbekiston aksiyadorlik jamiyatlarida aksiyadorlarning umumiy yig'ilishlarini tuyyorlash va o'tkazishi chog'ida moslashtirilishi va foydala- nishi mumkin bo'lgan ba'zi tavsiyalar	165
Hova 6. O'zbekistonda aksiyadorlik jamiyatlarining korporativ siyosat yuritish mexanizmi; tahlil va takliflar.....	168
Hova 7. Fan bo'yicha ishchi o'quv dastur va metodik ko'rsat- malar	189

Maʼlumot sifʼati: 100%.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава I. Основы корпоративной политики	
1.1. Корпоративная политика в управлении компаниями	5
1.2. Основы корпоративного права и культуры	15
1.3. Основы корпоративного интереса и менеджмента	19
1.4. Принципы и нормы корпоративной политики	22
1.5. Роль корпоративной политики в развитии частной собственности и экономики	31
Глава II. Факторы, воздействующие на корпоративную политику	
2.1. Классификация факторов, воздействующих на корпоративную политику	37
2.2. Внешние факторы и их воздействие	40
2.3. Внутренние факторы и их воздействие	41
Глава III. Модели корпоративной политики	
3.1. Виды моделей корпоративной политики	43
3.2. Одноуровневая модель: структура, особенности и мировой опыт	51
3.3. Даухуровневая модель: структура, особенности и мировой опыт	55
3.4. Сетевая модель: структура, особенности и мировой опыт...	61
3.5. Опыт применения различных моделей в ведении корпоративной политики	65
Глава IV. Показатели корпоративной политики	
4.1. Виды и характеристика показателей корпоративной политики	71
4.2. Методология и институты рейтинговой оценки качества корпоративной политики	73
4.3. Роль рейтинга корпоративной политики в развитии компаний и экономике	77
Глава V. Механизм корпоративной политики акционерных обществ в Узбекистане	
5.1. Модель, применяемая в акционерных обществах и ее особенности	79
5.2. Механизм ведения корпоративной политики в акционерных обществах.....	87
5.3. Транспарентность корпоративной политики акционерных обществ	95

5.4. Система защиты прав и обеспечения интересов в акционерных обществах	100
Глава VI. Механизм корпоративной политики обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью в Узбекистане	
6.1. Модель корпоративной политики обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью и ее особенности	106
6.2. Механизм ведения корпоративной политики в обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью	111
6.3. Транспарентность корпоративной политики обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью	112
6.4. Система защиты прав и обеспечения интересов в обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью ..	116
Список литературы	120
Приложение 1. Формирование концептуальных понятий о корпоративном управлении	123
Приложение 2. Понятия о компании	130
Приложение 3. Принципы, рекомендованные ОЭСР и примерный образец кодекса ведения корпоративной политики.....	143
Приложение 4. Методика определения и анализа уровня рейтинга корпоративной политики	156
Приложение 5. Некоторые рекомендации, изложенные в зарубежных кодексах, которые могут быть адаптированы и использованы в акционерных обществах Узбекистана при подготовке и проведении общих собраний акционеров.....	165
Приложение 6. Механизм ведения корпоративной политики в акционерных обществах Узбекистана: анализ и предложения ...	168
Приложение 7. Учебно-методические материалы по дисциплине	189

CONTENTS

Introduction.....	3
Chapter I. Bases of corporate policy	
1.1. The corporate policy in management of the companies.....	5
1.2. Bases of the corporate right and culture.....	15
1.3. Bases of corporate interest and management.....	19
1.4. Principles and norms of corporate policy.....	22
1.5. A role of corporate policy in development of a private property and economy.....	31
Chapter II. The factors influencing the corporate policy	
2.1. Classification of the factors influencing the corporate policy.....	37
2.2. External factors and their influence.....	40
2.3. Internal factors and their influence.....	41
Chapter III. Models of corporate policy	
3.1. Kinds of models of corporate policy.....	43
3.2. One floor model: structure, features and world experience.....	51
3.3. Two floor model: structure, features and world experience.....	55
3.4. Network model: structure, features and world experience.....	61
3.5. Experience of application of various models in charge of corporate policy.....	65
Chapter IV. Parameters of corporate policy	
4.1. Kinds and the characteristic of parameters of corporate policy.....	71
4.2. Methodology and institutes of a rating estimation of quality of corporate policy.....	73
4.3. A role of a rating of corporate policy in development of the companies and to economy.....	77
Chapter V. The mechanism of corporate policy of joint-stock companies in Uzbekistan	
5.1. The model applied in joint-stock companies and its feature.....	79
5.2. The mechanism of conducting corporate policy in joint-stock companies.....	87
5.3. Transparency of corporate policy of joint-stock companies....	95
5.4. System of protection of the rights and maintenance of interests in joint-stock companies.....	100
Chapter VI. The mechanism of corporate policy of societies with the limited and additional responsibility in Uzbekistan	
6.1. Model of corporate policy of societies with the limited both additional responsibility and its features.....	106

6.2. The mechanism of conducting corporate policy in societies with the limited and additional responsibility.....	111
6.3. Transposition of corporate policy of societies with the limited and additional responsibility.....	112
6.4. System of protection of the rights and maintenance of interests in societies with the limited and additional responsibility.....	116
The list of the literature.....	120
The appendix 1. Formation of conceptual concepts about corporate management.....	123
The appendix 2. Concepts about the company.....	130
The appendix 3. The principles recommended OESD and bases of the code of corporate policy	143
The appendix 4. A technique of definition and the analysis of a level of a rating of corporate policy.....	156
The appendix 5. Some recommendations stated in foreign codes which can be adapted and used in joint-stock companies of Uzbekistan by preparation and carrying out of general meetings of shareholders.....	165
The appendix 6. The mechanism of conducting corporate policy in joint-stock companies in Uzbekistan	168
The appendix 7.	189

QAYDLAR UCHUN

1990-1991

• 1990 • 1991 • 1992 • 1993 • 1994

卷之三

SHOHA'ZAMIY SHOHMANSUR SHOHNAZIR O'G'LI

KORPORATIV SIYOSAT

Toshkent – «Fan va texnologiya» – 2012

Muharrir:	M.Hayitova
Tex. muharrir:	A.Moydinov
Musavvir:	H.G'ulomov
Musahhib:	F.Ismoilova
Kompyuterda sahifalovchi:	Sh.Mirqosimova

Nasr.its. AIN¹⁴⁹, 14.08.09. Bosishga ruxsat etildi: 24.04.2012.
Bichimi 60x84 ¹/₁₆. «Times Uz» garniturasi. Offset usulida bosildi.
Sharqli bosma tabog'i 13,0. Nashr bosma tabog'i 12,75.
Tiraji 100. Buyurtma № 46.

АДАМ САЛМАН ОРДАНДЫРЫЛЫП АЛЫЛЫКТАРЫНДА

«САЛМАН ОРДА» САЛЫНУРДА

АДАМ САЛМАН ОРДАНДЫРЫЛЫП АЛЫЛЫКТАРЫНДА

АДАМ САЛМАН
Орда
Салынурда
Салман
Салман орда

АДАМ САЛМАН
Орда
Салынурда
Салман
Салман орда

«Fan va texnologiyalar Mərkəziniň bosmahanası» да чоп этилди.
100066, Тошкент шаҳри, Олмазор күчаси, 171-үй.



ЗАВЕДУМОВ

65.000.2
11.000



Шоҳаъзамий Шоҳмансур Шоҳназир ўғли, 1956 йилда Тошкент шаҳрида зиёлийлар оиласида таваллуд топган.

Ҳозирда Тошкент молия институти хузуридаги Молия-банк ходимларининг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тармоқлараро институти директори.

Жаҳон банкининг Иқтисодий ривожланиш институти, ТАСИС, ТЕМПУС, КАРАНА ҳалкаро дастурлари бўйича малакасини оширган.

Молия, пул муомаласи ва кредит, иқтисодий системология, ҳусусийлаштириш, молия бозори ва кимматли қоғозлар, баҳолаш иши, молия инжиниринги, турли бозор ва корпоратив сиёsat соҳалари бўйича етук назариётчи олим, моҳир педагог, уста ва креотив амалиётчи, молия инженери.

ЕврАзия, USAID, ТЕМПУС ва давлат грантлари бўйича илмий-тадқикот лойиҳаларни бажарган ва уларга илмий раҳбарлик килган.

Ҳозиргача 200-га яқин илмий, оммавий ва ўқув-методик ишлар муаллифи, шу жумладан, 8 илмий монография, 10 дарслик, 7 ўқув кўлланма, 15 Давлат таълим стандарти, 120 намунавий ўқув дастур, 10 илмий иши чет элда чоп этилган, 7 патент ва муаллифлик гувоҳномаларига эга.

Ўзбекистонда “Кимматли қоғозлар бозори”, “Молия инжиниринги”, “Бозорлардаги фаолият ва опрациялар” ва “Баҳолаш иши” бакалаврият таълим йўналишилари ва улар негизидаги магистратура мутахассисликлари Давлат таълим стандартлари, ўқув режа ва дастурлари муаллифи ҳамда уларни очилиши ташаббускори.

Ўзбекистон кимматли қоғозлар бозори учун 1995-2012 йиллар давомида тўрт мингдан ортиқ профессионал мутахассисларни тайёрлаб сертификациялаган.

ISBN 978-9943-10-680-2

9 789943 106802

T
Tехнологичка