

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

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИ**

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ

Тошкент 2012

МУНДАРИЖА

Кириш	3
I. Боб. “Корпоратив бошқарув” курсига кириш	
1.1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш тарихи.....	
1.2. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежмент.....	
1.3. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари.....	
1.4. Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва корпоратив бошқарув усулларини жорий этишнинг хусусиятлари.....	
II. Боб. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси	
2.1. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келишининг асосий шарт-шароитлари ва сабаблари.....	
2.2. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари.....	
III. Боб. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари	
3.1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари.....	
3.2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.....	
IV. Боб. Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият	
4.1. Корпоратив стратегия мазмуни ва моҳияти.....	
V. Боб. Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши	
5.1. Давлатнинг корпоратив бошқарувда қатнашиши.....	
5.2. Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсад ва тамойиллари...	
VI. Боб. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари	
6.1. Акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарувининг институционал асослари.....	
6.2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси.....	
VII. Боб. Корпоратив бошқарув органлари	
7.1. Корпоратив бошқарув органларининг моҳияти ва зарурлиги.....	
7.2. Корпоратив ҳуқ - атвор кодекси.....	
VIII. Боб. Жаҳон молиявий - иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг фаолият кўрсатиш механизми ва уларнинг	

хусусиятлари.....	
8.1. Ўзбекистонда корпорация мустақил акциядорлик жамияти сифатида...	
8.2. Корпорацияларнинг интеграцион ривожланиш стратегиялари.....	
8.3. Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари.....	
8.4. Корпоратив тузилмалар тузишнинг ташкилий турлари.....	
IX. Боб. Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари.....	
9.1. Масъулияти чекланган жамиятларининг моҳияти ва зарурлиги.....	
9.2. Жамият устав фонди.....	
9.3. Жамиятни бошқарув органлари.....	
X. Боб. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш.....	
10.1. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади ва вазифалари.....	
10.2. Молиявий бошқаришда капиталлар таркибини бошқариш ва қийматини баҳолашнинг аҳамияти.....	
XI. Боб. Корпоратив низолар.....	
11.1. Корпоратив низо тушунчаси, низолар сабаблари ва қатнашчилари.....	
11.2. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари.....	
11.3. Корпоратив низоларни тартибга солиш	
XII. Боб. Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти.....	
12.1. Корхоналарни реструктуризациялашнинг моҳияти.....	
12.2. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари ва ҳуқуқий асослари.....	
12.3. Хорижий давлатлардаги реструктуризациялаш жараёнларини амалга ошириш тажрибасининг таҳлили.....	
XIII. Боб. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш.....	
13.1. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги.....	

13.2. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари.....	
13.3. Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими.....	
XIV. Боб. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация.....	
14.1. Компания тўғрисидаги ахборотларнинг ошқора қилиниши.....	
XV. Боб. Акциядорлик жамиятлари ва маъсулияти чекланган жамиятларда аудит ва ички назорат тизими.....	
15.1. Назорат тизими ва унинг элементлари.....	
15.2. Ички аудит назорати.....	
15.3. Ички назорат органлари	
XVI. Корпоратив маданият	
16.1. Корпоратив маданият тушунчаси ва ишбилармонлик этикасининг асосий тамойиллари.....	
16.2. Корпоратив маданият турлари.....	
16.3. Корпоратив маданият тамойиллари.....	
XVII. Боб. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиш истиқболлари.....	
17.1. Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шакллантириш.....	
17. 2. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари.....	

CONTENTS

Кириш

Ўзбекистон Республикаси мустақилликка эришганидан кейин тадбиркорлик фаолиятини юритиш ва корпорацияларни бошқариш усуллари ўзгара бошлади. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг иқтисодий жиҳатлари, корпорациялар бошқарувининг самарали тизимини шакллантириш, бошқарувнинг тамойиллари, уни тузишга таъсир этувчи омиллар каби масалалар ҳозирги вақтда долзарб ҳисобланади.

Ушбу дарсликда корпорацияларни бошқариш усуллари ва уларнинг амалдаги тизими, корпорацияларни бошқаришнинг ҳозирги замон ривожланиш тенденциялари, корпоратив бошқарув андозаларини жорий этиш масалалари кўриб ўтилган. Корпоратив тушунчасининг иқтисодий мазмуни ва моҳияти, Ўзбекистон Республикасида мулк шаклларини ўзгартириш жараёнларини амалга оширишда келиб чиқадиган низолар ва уларнинг турлари, шунингдек, уларни бартараф этиш масалаларига алоҳида тўхталган.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқаришнинг миллий моделини шакллантириш жараёнлари давом этмоқда, шу сабабли ушбу ўқув қўлланмада корпоратив бошқарув муаммолари ва уларни бартараф этиш мавзуларига ҳам алоҳида эътибор қаратилди.

Ушбу ўқув қўлланманинг асосий мақсади талабаларда корпоратив бошқарув тизими ва таркиби, компанияларда корпоратив маданиятни жорий этиш бўйича тушунчаларга эга бўлишдир.

Ўқув қўлланманинг асосий вазифалари - бу корпоратив бошқарув тизимини ва асосий назарияларини ўрганиш, компанияларни бошқариш фаолияти тамойиллари, корпоратив низоларни ечиш ва уларнинг ҳуқуқий меъёрий кўникмаларини ҳосил этишдан иборат.

Ўқув қўлланма иқтисодий мутухассисликлар талабалари учун иқтисодий фаолиятни юритиш мақсадида назарий ва амалий билимларга эга бўлиши мумкин. Корпоратив алоқаларини кучайтириш ва ҳамкорликни

мустаҳкамлаш очик иқтисодиёт йўлида изчил ривожланишимизнинг муҳим омили ҳисобланади.

II. Боб. “Корпоратив бошқарув” курсига кириш

1.3. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш тарихи

Ўзбекистон Республикаси мустақилликни қўлга киритгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатларини ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлай оладиган кўп укладли иқтисодиёт ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларини яратиш устувор вазифа этиб белгиланди. Ўтиш иқтисодиёти мамлакатларини ислоҳ қилиш тажрибаси шуни тасдиқламоқдаки, маъмурий - режали иқтисодиётдан хўжалик юритишнинг бозор моделига уйғун ўтишнинг муҳим воситаси хусусийлаштириш ва акционерлаштириш бўлиб, бу ҳақиқий мулкдорлар синфининг шаклланишига ва хусусийлаштирилган мулкни корпоратив бошқаришнинг самарали усулларини жорий этишга кўмаклашади. Ўзбекистоннинг корхоналарида корпоратив менежментни шакллантириш учун шарт - шароитлар 1997 - 1998 йилларда бошланди ва муайян расмий - ташкилий асослар мустақилликнинг илк йилларидаёқ собиқ давлат корхоналарининг ўзгартирилиши давомида юзага келди.

Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши бир нечта босқичга бўлиш мумкин:

1. XVII асда Ост - Инд (East India Company) компанияси 24 аъзодан иборат бўлган директорлар кенгашини ташкил қилди. Биринчи марта мулкчилик ва бошқарув вазифалари бўлиб олинди;

2. 1776 йили Адам Смит ўзининг “Халқларнинг бойлигининг сабаблари ва табиатлари ҳақидаги тадқиқотлари” асарида такидлайдики: “Ташлаб қўйилган мулклар бошқарув учун муаммоларни келтириб

чиқаради”, яъни бошқарув ва менежерларни назорат қилиш учун салбий механизм ҳисобланади;

3. 1844 йилда биринчи марта акционерлик жамиятлари ҳақида қонун қабул қилинди. Қонунчиликка мулкчиликнинг янги жавобгарлиги шаклидаги мажбуриятлари жорий этилди;

4. 1931 йилда А. Берли ва Г. Минзлар «Замановий корпорация ва хусусий мулкдор» номли мақоласини нашрдан чиқарди (АҚШ). Унда биринчи марта мулкчилик вазифаларини назорат вазифаларидан тўла тўқис фарқи ажратиб берилди;

5. 1933-1934 йилларда АҚШда қимматбаҳо қоғозлар ҳақида қонун қабул қилинди, 1933йилда қабул қилинган ушбу қонун фонд бозорини тартибга солди. Ушбу босқичда “Қимматбаҳо қоғозлар ва биржалар тўғрисида”ги (1934й) актга асосан ахборотларнинг очик берилиши имкони мавжуд бўлди ва ушбу йили қонунларни бир тартибда назорат қиладиган, қимматбаҳо қоғозлар бозорини ва биржалар фаолияти бўйича комиссия тузилди;

6. 1968 йилда Европа иттифоқи «Компаниялар тўғрисида» қонун қабул қилди;

7. 1990 - йилларнинг бошида – тадбиркорлик имперацияси инқирозга учради. Буюк Британияда келишмовчиликлар юзага келди: бир қатор компаниялар (Polly Peck, BCCI, Maxwell), акциядорларни алдаш билан шуғулланганликлари корпоратив бошқарувнинг амалиётда инвесторларни ҳимоялашни такомиллаштириш кераклигини кўрсатди;

8. 1992 йил. Кэдбери қўмитаси биринчи марта корпоратив бошқарувнинг молиявий жиҳатлари бўйича кодексни нашр этди. (Буюк Британия). 1993 йилдан бошлаб Буюк Британия фонд биржасидаги листингга кирган компаниялар кодекс қандай бажарилаётганлиги ҳақида ҳисобот бера бошлади;

9. 1992 – 2003 йилларда корпоратив бошқарув бўйича қатор маърузалар қабул қилинди, шундан асосийлари:

1) Англияда Рутманнинг молиявий ҳисобот ва ички назорат ҳақидаги маърузаси;

2) Корпорациялар иштирокчиларининг ҳар томонлама ҳисоби ҳақидаги Кинганинг маърузаси;

3) Англиялик Гринберининг юқори мансаб шахсларини рағбатлантириш тўғрисидаги маърузаси;

4) Англиялик Хэмпеланинг корпоратив бошқарув тўғрисидаги маърузаси;

5) Франциялик Вьенонинг корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ҳақидаги маърузаси;

6) Нидерландиялик Питерснинг корпоратив бошқарувнинг умум қабул қилинган андозаларига риоя қилмаслик ва жавобгарлик ҳақидаги маърузаси;

7) АҚШда Сарбейнс - Окслининг молиявий экспертларнинг аудити бўйича қўмита таркибини аниқлаш бўйича қонуни;

8) Англиялик Хиггснинг иш фаолиятини бажара олмаётган директорлар ҳақидаги маърузаси.

Ўзбекистонда ҳам маҳаллий корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг бир нечта босқичлари мавжуд:

1. 1980 – 1985 - йилгача мавжуд бўлган административ - буйруқбозлик усуллари яъни давлатнинг марказлашган тарзда иқтисодиётни бошқариши макроиқтисодий ҳалотининг ривожланишига тўсиқ бўлди.

2. 1987 - 1991 йиллари марказлашган монополлашган иқтисодиёт тугатилди ва корпоратив бошқарувга асос солинди. Корхоналарни бошқариш ишчиларнинг қатнашуви орқали меҳнат жамоасининг маслаҳати орқали амалга ошириш йўлга қўйилди. Ўзбекистонда банкларнинг молиявий капиталлари ва иқтисодиётнинг суғурта сектори ривожланишига йўл очилди.

3. 1991 - 1994 йиларда – хусусийлаштириш жараёни бошланиб, бирламчи мулкни тақсимлаш амалга оширилди. Биринчи ҳиссадорлик жамиятлари шаклланди, лекин ҳиссадорларнинг ҳуқуқлари аниқ кўрсатиб берилмади.

4. 1994 - 1998 йиллардаги корхоналарни хусусийлаштириш даври. Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида қонун, қимматли қоғозлар тўғрисидаги, Фуқоралик кодекси, хусусийлаштириш тўғрисидаги қонунлар қабул қилинди. Бозор инфратузилмаси шаклланди, бирламчи инвестицион фондлар, депозитарилар, регистраторлар, аудиторлик, консалтинг фирмалари шаклланиши билан бир қаторда йирик хорижий компаниялар, уларнинг филиаллари, ваколатхоналари, қўшма корхоналар ташкил этила бошланди.

5. 1998 - 2001 йиллар дефолт, молиявий ресурсларнинг етишмаслиги, капиталнинг Ўзбекистондан чиқиб кетиши, корпоратив қимматли қоғозлар бозорининг ривожланмаганлиги каби ҳолатлар юзасидан келажақдаги мулкларни ва капиталларнинг тақсимланиши жараёни асосида кўриб чиқила боўланди. Буларнинг барчаси ҳиссадорларнинг ўз ҳуқуқини англаб етиши асосида амалга оширилди. Аниқ корпорациялар мисолида корпоратив бошқарув амалга оширилиб, уларнинг ҳаммаси давлатнинг базавий ҳужжатлари асосида яъни корпоратив кодекс, ҳиссадорлик тўғрисидаги, қимматли қоғозлар тўғрисидаги қонунлар бўйича, шунингдек, жаҳон амалиётида синалган меъёр ва усулларининг апробациясидан кейин кенг қўлланила бошланди.

6. 2002 йилдан ҳозирги вақтгача корпоратив тартиб тўғрисидаги кодекси, корпоратив бошқарув бўйича миллий кенгаш, ушбу кодексларнинг йирик корпорация ва компаниялар томонидан жорий этилиши таъминланмоқда. Корпоратив кодекс акциядорлик жамиятларининг ички ҳужжатларини юритиш тартибларини белгилаб бериш билан бир қаторда акционер жамиятларида бошқариш органларининг ҳам вакалотларига аниқлик киритиб беради.

Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усулларининг институционал қарор топиши жараёни қуйидаги омиллар билан изоҳланади:

- давлатнинг корхоналарни хусусийлаштириш ва уларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлашга қаратилган чоралари;

- давлат корхоналарини акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш шаклида давлат тасарруфидан чиқариш жараёни, эмиссия кўламларини кенгайтириш ва уларнинг акцияларини муомалага чиқариш;
- корхоналар акциядорлари ҳуқуқларини давлат ва унинг ваколатли идоралари томонидан ҳимоя қилинишининг мустаҳкам қонунчилик ва институционал базасини яратиш.

1.2. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежмент

Корпорация (лотинча *corporatio* – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир¹.

Корпорациялар - мулкчиликнинг ҳиссадорлик шаклининг замонавий кўринишларидан бири ҳисобланади. Унда бир неча мулкдорлар манфаатлари бирлашади, ягона мақсад доирасида инвесторлар капиталлари бирлаштирилади².

Мамлакат қонунчилигида “корпорация” тушунчаси юридик жиҳатдан мустаҳкамлаб қўйилмаганлиги сабабли бу тушунчани талқин қилишда икки хил маъно кузатилади. Айрим белгилар бўйича корпорациялар қаторига тижорат ташкилотлари ҳисобланган ва аъзоликка асосланган барча хўжалик субъектлари, бошқа белгилар бўйича эса – фақат акциядорлик жамиятлари киритилади.

Бироқ мамлакат иқтисодий - ҳуқуқий тизимида моҳиятига кўра кичикроқ шартлиликлар билан, айнан акциядорлик жамиятлари жаҳон хўжалик ва ҳуқуқий амалиётида умум қабул қилинган корпорация тушунчаси билан тенглаштирилади.

¹ Иванова Е. А., Шишикина Л. В. Корпоративное управление. Ростов н/Д.: «Феникс», 2007

² Курбонов Х.А. Корпоративные финансы Т.: «Консаудитинформ». 2007й. 6б.

Айтиб ўтиш керакки, корпорация тушунчасии ҳозирги шароитларда яна бир ўзига хос жиҳатни касб этмоқда. У бир нечта юридик шахслар томонидан ташкил этилган хўжалик субъектини белгилаш учун фойдаланилиб, уларнинг ҳар бирини бошқа мулкый муносабатлар, биргаликда бизнес юритиш, умумий мақсадлар ва манфаатлар, умумий ташкилий структура билан боғлиқ мустақил иқтисодий субъект сифатида кўриб чиқиш мумкин. Шундай қилиб, Ўзбекистонда корпорация мустақил акциядорлик жамияти бўлиши мумкин.

Хўжалик фаолиятини корпоратив ташкил қилишнинг кенг имкониятлари уларнинг афзалликларидан фойдаланишга асосланиб, корпорациялар яратиш вариантларидан фойдаланган ҳолда фирмалараро муносабатларни моделлаштириш учун кенг имкониятлар очиб беради. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатамиз:

1. Акциялар чиқариш орқали пул маблағлари жалб қилиш қобилияти чекланмаган сонли инвесторларнинг маблағларини жамлаш имконини ва бу инвесторларга жамиятни бошқаришда иштирок этишда маълум бир танлов ҳуқуқини беради.

2. Бошқарилувчанлик муаммосини ҳал этилиши енгиллашади. Ташилий расмийлаштиришнинг тугалланганлиги, ваколатлар ва жавобгарликларни аниқлашда регламентга риоя қилиш назорат функцияларини акциядорлик жамияти бошқарув органлари ўртасида тақсимлаш имконини беради, бу эса бошқарув жараёнини профессионаллаш имкониятини англади.

3. Акциядорлар таркибига кириш ва чиқишнинг соддалаштирилган таркиби манфаатдор шахсларнинг ўрнини алмаштириш учун кенг имкониятлар ва мос равишда, инвестиция таклифи динамикаси юқори бўлган шароитларда юқори мослашувчанликни таъминлайди.

4. Чекланган жавобгарлик тамойили рискларни камайтиришга имкон беради. Чекланган жавобгарлик тамойилининг қўлланилиши рискларни

акциядорлар ва бошқарувчилар ўртасида тақсимлаш орқали йирик корпорациялар яратиш имкониятини вужудга келтиради.

Корпоратив бошқарув бу – бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

Корпоратив бошқарувни унинг хусусиятлари бошқарув объекти сифатида корпорациянинг ўзига хосликлари билан изоҳланадиган алоҳида бир турга ажратиб, акциядорлар манфаатларининг устуворлиги ҳамда уларнинг корпорацияни ривожлантириш ва бошқаришдаги ролига асосланган, акциядорларнинг ўзаро алоқа қилишини кўзда тутадиган (корпоратив коммуникациялар) мулкчилик ҳуқуқининг амалга оширилишини ҳисобга оладиган, бутун корпорацияни ривожлантириш стратегиясига асосланган ва ниҳоят, корпоратив маданиятни, яъни ҳуқ - атвор тамойиллари, умумий анъаналар комплексини вужудга келтирадиган бошқарув сифатида тавсифлаш мумкин.

“Корпоратив бошқарув” тушунчасига ягона таъриф мавжуд эмас. Жаҳон банкининг таърифига кўра корпоратив бошқарув – қонунчилик, меъёрлар ва хусусий секторнинг мос равишдаги амалиётининг шундай бирикмаси тушуниладики, улар компанияга молиявий ва инсон ресурсларини жалб қилиш, самарали фаолиятни олиб боришга имконият беради ва оқибатда акциядорлар, бошқа манфаатдор шахслар ва жамиятнинг манфаатларига риоя қилинган ҳолда ўз акциядорлари учун узоқ муддатли иқтисодий қийматни кўпайтириш орқали ўзининг мавжудлигини сақлаб қолишни таъминлайди.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг корпоратив бошқарув тамойилларида “корпоратив бошқарув” тушунчасига компания маъмурияти, унинг бошқаруви, акциядорлари ва бошқа манфаатдор шахслари орасидаги муносабатлар мажмуаси деб таъриф берилган.

Бошқа таърифларга биноан, корпоратив бошқарув бу:

- компания фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар, ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (компания ходимлари, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича компания менежерлари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими;

- корпоратив мулкнинг эгалари назоратидан бевосита узоқлаштирилиши оқибатида юзага келган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбирлар ва тартиблар;

- компанияни самарали бошқаришни ташкил қилишда асосий манфаатдор шахсларнинг манфаатларини бирлаштиришни амалга оширилувчи ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуаси.

Корпорациялар активларни жойлаштириш сиёсатини ўзига қамраб олади. Одатда ҳар қандай хўжалик субъектлари маълум бизнес турлари бўйича маблағларини асосий ва айланма активларга инвестиция қилади. Ҳозирги кунда деярли барча кичик ва йирик бизнес корпорация шаклида ташкил қилинган. Мисол учун: British Airways, Nokia, Microsoft, Nestle, Sony, Unilever, Volkswagen ва бошқалар.

Корпорациялар 3 асосий фарқли жиҳатларга эга бўлади:

1. Корпорациялар ўзларининг эгаларидан юридик жиҳатидан мустақилдир ва солиқларни тўлайди.

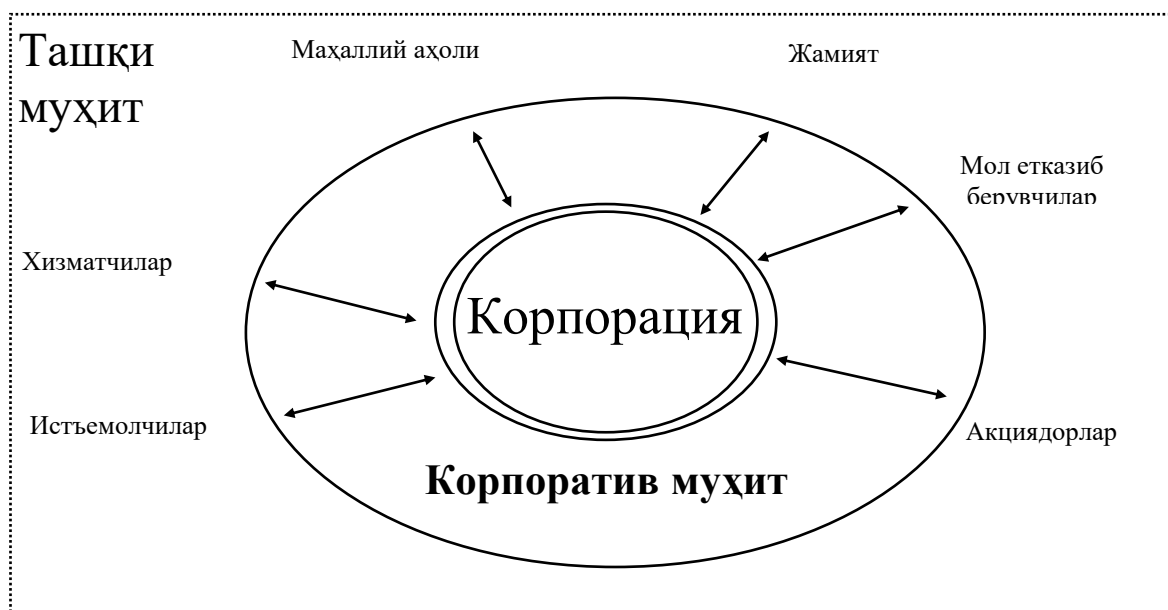
2. Корпорациялар масъулияти чекланган, қайсики, акционерлар компания қарзлари учун жавобгар бўла олмайди.

3. Ҳар доим ҳам корпорация эгалари менежер бўла олмайди, бу эгалик қилишнинг бошқариш билан чекланишига олиб келади.

Корпоратив бошқарув асосий тип бўлиб ажралиб туради, бошқариш объекти сифатида у ўз хусусиятларига эга ҳисобланиб, бошқарув акциядорларнинг фойдасини кўзлаган ҳолда амалга оширилади ва корпорацияларнинг ривожланишини таъминлаш, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳисобга олиш, корпорация стратегиясига асосланган ҳолда акциядорларнинг ўзаро муносабатларини ривожлантиришга қаратилган

бўлади. Бундай бошқарув натижасида корпоратив маданияти вужудга келади ва тартиб қоидаларнинг тамойиллари, урф-одатлари ва уларни олиб бориш тартиблар комплекси шаклланади.

Корпоратив муҳитни шакллантириш жараёнида турли хил шаклардаги хужалик юритувчи субъектлар ва турли хил шахслар жалб қилинади. (Расм 1).



Расм. 1. Корпоратив муҳит

Корпорация раҳбарияти қарорлар қабул қилиш жараёнида жамиятни ташкил этувчи турли хил хўжалик юритувчи субъектларнинг манфаатларини ҳисобга олиши лозим.

Акционерлар корпорациялар билан алоҳида иқтисодий алоқаларни ташкил этади: улар корпорациянинг ташкил этилишининг сабабчилари бўлиб, “хатарли” капиталнинг етказиб берувчилари ҳисобланади, уларнинг каптали орқали корпорацияларнинг ривожланиш ва ўсиши кузатилади. Корпорацияларнинг барча ҳаракат ва жараёнларида акционерларнинг манфаати ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқдир.

Истьемолчилар, ўзига алоҳида эътибор талаб қилувчилардан бири ҳисобланиб, корпорациялар уларсиз фаолият олиб бориши мумкин эмас. Истьемолчилар сифатли маҳсулот ва хизматларни қониқарли даражадаги нархда олишни ва талабга жавоб берадиган хизмат турларини ва ҳақиқатга яқин рекламаларни қабул қилишни истайди. Агарда корпорациялар истьемолчиларнинг хоҳишини қониқтиришга барча кучини сарфламаса, корпорацияларнинг асосий стратегик мақсадларини қулдан бой берилганлигидан далолат беради ва корпорациялар ўзоқ ва қисқа муддатли омондорликларга дуч келиши мумкин.

Хизматчилар, корпорациялардан оддий талабларни қондиришини сўрайди, яъни оддий иш ҳақини тўлашдан бошлаб, то иш берувчи ва хизматчилар билан буладиган бошқа жиҳатларини ўз ичига қамраб олади. Имкониятларнинг тенглиги, иш жойида соғлиқни химоя қилиш, молиявий беҳатарлик, шахсий ҳаётга аралашмаслик, мустақиллик ва ўзига таълуқли яшаш шароитини таъминлашни талаб қилади.

Маҳаллий аҳоли, ишлаб чиқариш жараёнида корпорациялар уларга катта таъсирини курсатади. Аҳоли корпорациялардан маҳаллий муаммоларда иштирок этиш ва уларнинг муаммоларини ечишда бевосита иштирокини: яъни таълим, транспортни ташкил этиш, дам олиш учун шароит қилиш, соғлиқни сақлаш тизимини, атроф муҳитни химоялашни кутади.

Жамият, корпорациялар уларга халқаро ва миллий даражада таъсир

курсатади. Уларнинг фаолияти ҳар хил шакллардаги корхона ва ташкилотларнинг, шунингдек, бошқариш тузилмаларнинг ва оммавий ахборот воситаларининг эътиборида булади.

Корпорациялардан миллий ва халқаро миқёсидаги солиқ ва бошқа мажбурий тўловларини тўлаш каби муаммоларни ечиш амалга оширишни кутади. Корпорацияларнинг жамият олдидаги асосий мажбуриятларидан бири ўз иқтисодий ҳаётийлигини қулаб қувватлаш ва сақлаб қолишдан иборатдир. Шу орқали иш жойларини қупайтириш, яъни дунёдаги глобал муаммоларидан бири ишсизликнинг олдини олиш ва ишлаб чиқаришда экологик хавф хатардан химоялаши лозимдир.

Мол етказиб берувчилар, одатда уларнинг асосий қисмини кичик корхоналар, яъни корпорациялар билан ҳаққоний савдо алоқаларини, ва ўз вақтида тўловларни амалга оширишни ва ижобий ҳамкорликни амалга оширишни авзал куради. Корпорацияларнинг ва уларнинг мол етказиб берувчилари ўртасидаги ҳамжиҳатлик иқтисодий тизимнинг асосий буғини ҳисобланади, чунки кичик корхоналарнинг ҳаётийлиги корпорацияларнинг уларга нисбатан жиддий ва ҳаққоний алоқаларига боғиқ ҳисобланади.

Корпорациялар турли хил принципиал қарорларини қабул қилишда корпоратив алоқалар иштирокчилари эҳтиёжлари тенглигини ҳисобга олса, корпорациялар моҳиятини ва муҳимлигини оширади. Шу мақсадда йирик корпорациялар корпоратив муҳитни ва ўз аро алоқаларни мустаҳкамлаш учун қўйидаги ҳужжатлар рўйхатини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди:

◇ Ахлоқ кодекси;

◇ Иш ҳақи тўлаш ва хизматчиларни рағбатлантириш, уларнинг ҳуқуқларини химоялаш, шахсий ҳаётга аралашмаслик, эркинлик бўйича таклифларни киритиш;

◇ Ишчиларни иш жойларида хавф хатардан сақлаш, соғлиқни сақлашни таъминлаш ва уларга оид меъёр ва тартибларни ўрнатиш;

◇ корпорацияларнинг хайрия фаолияти қоидаларини тартблаштириш;

◇ корпоратив муносабатлардаги мавжуд менежерларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, дастурларни ахборотлаштириш.

Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежмент тушунчаларини бири-бири билан адаштириб юбориш ҳоллари мавжудлигини таъкидлаш жоиз. Айтиб ўтамизки, менежмент корпоратив бошқарувни ҳам қамраб оладиган торроқ тушунча ҳисобланади. Бундан ташқари, корпоратив менежмент фақат компания менежменти (олий раҳбарият бўғини) томонидан, корпоратив бошқарув эса компания бошқарув органлари (акциядорлар, директорлар кенгаши, бош директор ва менежмент) томонидан амалга оширилади. Корпоратив бошқарув кўпроқ стратегик характерга эга бўлиб, компаниянинг ташқи муҳитда муваффақиятли фаолият юритишига йўналтирилган бўлади (акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, ҳуқумат органлари, ҳамкорлар, кредиторлар ва бошқалар билан алоқа қилиш).

Корпоратив бошқарувни (corporate governance) менежмент (management) билан тенглаш тўғри эмас. Бу турли тушунчалардир. Корпоратив бошқарув учун муҳим нарса – ҳалол, масъулиятли, равшан корпоратив ҳулқ ва ҳисоботни таъминлашга қаратилган механизмлардир. Менежмент эса корхона бизнесининг профессионал мутахассислар томонидан юритилишига қаратилган механизмларни назарда тутди. Корпоратив бошқарув менежментга нисбатан раҳбарлик қилишнинг юқорироқ поғонасида жойлашган бўлиб, компания фаолиятини унинг акциядорлари манфаатлари йўлида бошқарилишини таъминлайди. Корпоратив бошқарув ва менежмент вазифаларининг ўзаро кесишуви фақат компанияни ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқишда намоён бўлади.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади корпорацияларнинг инвестиция жозибадорлигини ошириш ва барча манфаатдор томонлар манфаатларининг оқилона мувозанатига риоя қилган ҳолда, амалдаги қонунчилик доирасида очик акциядорлик жамиятларининг барча фаолият турларидан имкони қадар юқорироқ фойда олишдир. Нормал ҳолатдаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш учун корпоратив тизимга тез мослаша олиш учун унинг қулай

йўллари топиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу мақсадни ечишда корпорация менежменти, маркетинг олдида ҳар томонлама катта ҳажмли, кўп режали ишларни амалга оширилиши кутиб туради. Белгиланган ишларни қуйидагича босқичма - босқич амалга ошириш зарурдир:

- ◇ корпорация фаолияти мақсадларини ва мулкдорларнинг жамлаш усуллари тўғри аниқлаш;

- ◇ акциядорлар назорати остида корпорацияларни қайта таркиблашни ўз-ўзини бошқариш даражасигача олиб бориш;

- ◇ қўйилган мақсадларга мос ҳолда ташкилий таркибни танлаш: ишлаб чиқариш, маҳсулотни сотиш, инновация ва маркетинг;

- ◇ Корпорация фаолиятини ягона тамойилларни ишлаб чиққан ҳолда яъни миссия, фалсафа ва бошқа асос бўлувчи ҳужжатлар негизида ишлаб чиқиш;

- ◇ айниқса олий менежерларга ва ишчиларга ҳақ тўлаш фалсафасини ўзгартириш.

Мулкчиликнинг акциядорлик шаклини корпоратив бошқариш усуллари жорий этишда кўрсатиб ўтилган жиҳатларнинг мавжудлиги корпоратив ҳамжамиятнинг турли иштирокчилари манфаатларининг уйғунлигини ва бозор талаблари асосида акциядорлик корхоналарини ривожлантиришнинг рақобатбардош стратегияларидан фойдаланишни тақозо этувчи сифат жиҳатдан янги менежментни шакллантиришни талаб этади.

Бундан ташқари, корпоратив ҳамжамиятнинг турли иштирокчилари манфаатларини кескин бозор иқтисодиёти позицияларидан бир - бирига боғлай оладиган ва тез ўзгарувчан рақобат муҳитида корхоналарни ривожлантиришнинг мосланувчан стратегиясини шакллантиришга қодир янги авлод менежерларини жалб қилмасдан туриб бизнесини корпоратив бошқариш вазифаларини бажариб бўлмайди.

Республика корхоналарида корпоратив менежмент ва корпоратив муносабатларнинг ҳозирги аҳволини ҳисобга олиб, корхоналарда корпоратив менежментини такомиллаштиришнинг биринчи ўриндаги вазифалари

сифатида қўйидагиларни белгилаш мумкин:

◇ кузатув кенгаши аъзолари ва бошқарувчилар томонидан ҳамда акциядорларнинг ўзи томонидан ҳам корпоратив ҳуқуқнинг мазмун-моҳияти ва имкониятларини чуқур англаб етилиши;

◇ бевосита акциядорлик корхоналари бошқарув фаолиятини тартибга солувчи тўлиқ меъёрий ҳужжатлар пакетини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;

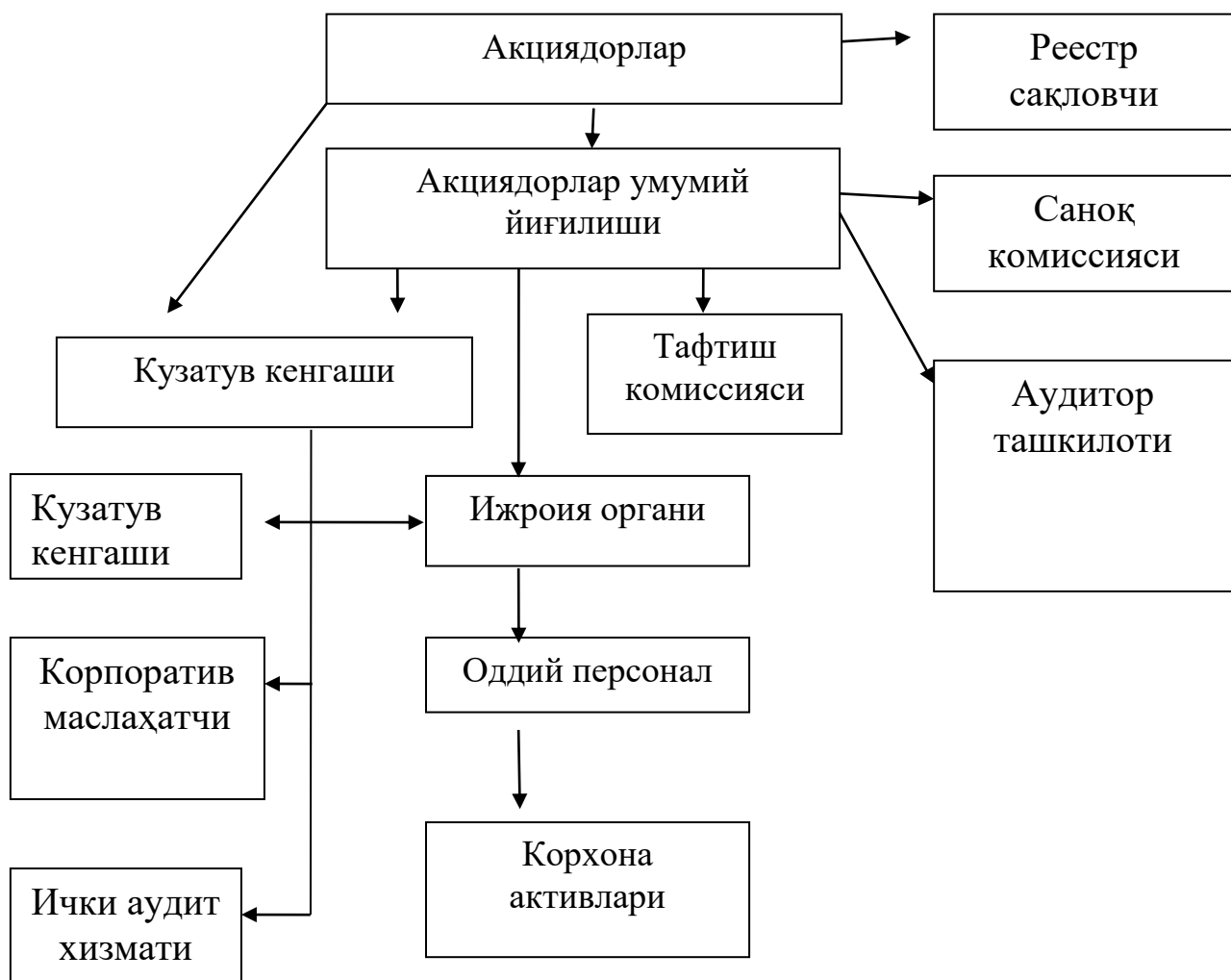
◇ акциядорлик жамиятлари ишини онгли бошқаришга акциядорларнинг кенг доирасини энг юқори даражада жалб қилиш;

◇ корхоналар фаолиятининг акциядорлар ва инвесторлар учун максимал очиклиги ва ошкоралигини таъминлаш;

◇ акциядорлик жамиятлари бошқарувининг юқори ва ижро органлари ўртасидаги ўзаро таъсир даражасини ошириш.

“Оқилона иш ҳақи” тамойилидан ҳар бир ишчининг реал қўшган ҳиссасини ҳисобга олгандаги тўланадиган иш ҳақи тамойилига ўтиш, жорий фойдага эга бўлиш, корпорациянинг капитализацияланган фойдасини шакллантириш муаммосини ҳал қилишда акциядорларнинг шахсий қизиқишларини корпоратив менежмент орқали ечиш мумкин.

Ўзбекистон республикаси 1996 йили 26 апрелда қабул қилинган “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунига биноан Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси қўйидаги расмда изоҳланади. (Расм 2).



Расм 2. Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси

Корпорацияларнинг ва корпоратив уюшмаларнинг асосий турлари.

Корпорация турлари:

- Тўлиқ ширкатлар ва коммандит хўжалик ширкатлари;
- Масъулияти чекланган жамиятлар;
- Қўшимча масъулиятли жамиятлар;
- Акциядорлик жамияти (очиқ ва ёпиқ).

Корпоратив бирлашмалар турлари:

- Хўжалик уюшмаси;
- Концерн;
- Консорциум;

- Картель;
- Конгломерат;
- Трест;
- Синдикат;
- Холдинг.

Тадбиркорлик корпорациялари фойда олиш учун яратилади. Булар жумласига қуйидагилар киради:

- АҚШда корпорациялар фақат акциядорлик капитали асосида тузилади;
- Европада маъсулияти чекланган жамият, ширкатлар, кооперативлар, очик акционер жамиятлари, ёпиқ акционер жамиятлари.

Тадбиркорлик корпорацияси сифатида қуйидагилар бўлиши мумкин:

- алоҳида тижорат ташкилоти;
- интеграцияланган корпоратив тузилма (концерн, холдинг ва бошқалар).

1.3. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари

Ўзбекистон Республикасида корхоналарни акционерлаштириш жараёнида жорий этиладиган корпоратив менежмент усуллари аввал-бошиданок қуйидаги асосий мақсадларни кўзлади:

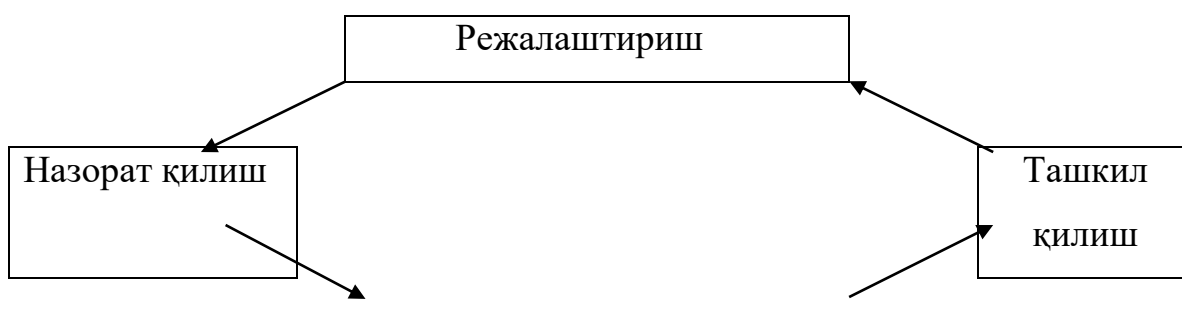
- корхоналар фаолиятининг иқтисодий ва молиявий кўрсаткичларини бошқарув соҳасида уларнинг мустақиллигини таъминлаш ҳисобига яхшилаш;
- миллий молия бозорининг (капитал, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк бозорлари) турли бўғинларини ривожлантириш ҳамда аҳолининг корхоналар капиталидаги иштирокини кенгайтириш;
- ички бозорни турли маҳсулотлар билан тўлдириш ва маҳаллий корхоналарнинг рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида рақобатдош бозор муҳитини яратиш;
- корхоналарга тўғридан-тўғри ва портфелли хорижий инвестицияларни жалб қилиш.

Кўрсатиб ўтилган мақсадли тамойилларнинг аксарияти акциядорлик корхоналар иши амалиётида муваффақиятли жорий этилмоқда, аммо бу жараён янада тизимли ёндашувни тақозо этади. Акс ҳолда, корпоратив бошқарув усуллариининг жорий этилиши жиловланиб, кўпчилик акциядорларда уларнинг асл салоҳияти ҳақида нотўғри фикр пайдо бўлади.

Корпоратив бошқарувнинг вазифаларига қуйидагиларни киритиш мақсадга мувофиқдир:

- акциядорлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш;
- акциядорлик жамиятлари инвестицион жозибардорлигини ошириш;
- акциялар нархининг ўсиши орқали узоқ муддатли иқтисодий қийматнинг жамғарилиши;
- жамиятнинг ривожланиш стратегиясини аниқлаш ва унинг амалга оширилишини назорат қилиш;
- акциядорлик жамиятлари бизнес - режаларини тасдиқлаш ва улар бажарилишини назорат қилиш ва фаолиятнинг бошқа муҳим масалаларини ҳал қилишдан иборатдир.

Корпоратив бошқарув тизими - корпорация ўз акциядорлари манфаатларини ифодалаши ва ҳимоя қилиши лозим бўлган ташкилий моделни ифодалайди. Бу акциядорлар, директорлар кенгаши, менежерлар ва бошқа манфаатдор томонларнинг (ходимлар, кредиторлар, маҳаллий ҳукумат, жамоат ташкилотлари) ўзаро алоқа тизими бўлиб, ундан мақсад амалдаги қонунчиликка риоя қилиб, халқаро андозаларга мувофиқ фойдани ошириш ҳисобланади.



Мотивациялаш

Расм. 3. Корпорацияларни бошқарув цикли

Корпорациялар ўз навбатида, давлат олдида корхоналарнинг, масалан ягона солиқ тўловчи ваколотхоналари сифатида иштирок этиши мумкин. Ҳар қандай корпоратив бирлашма фаолият курсатиш мақсадига эга булади ва ушбу мақсадга эришишда бошқаришни босқичма босқич амалга оширади. Буни биз қўйидаги расмда куриб ўтамиз. (Расм.4).



Расм. 4. Бошқариш босқичларини мақсадли амалга ошириш

Низом капитали ва бошқарув органлари нуқтаи назаридан ташкилий-ҳуқуқий шакллар тавсифини қўйидаги жадвалда изоҳлаймиз.(1.Жадвал).

1-жадвал

Низом капитали ва бошқарув органлари нуқтаи назаридан ташкилий-ҳуқуқий шакллар тавсифи

Хўжалик ўртоқчиликлари	Хўжалик жамиятлари	Акциядорлик жамиятлари	Ишлаб чиқариш ширкатлари
---------------------------	-----------------------	---------------------------	-----------------------------

Низом капитали			
Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Акциядорлик капитали (акциялар белгиланган сонига тақсимланган)	Пай капитали (бирлаштирилган мулкый пай бадалларидан иборат)
Бошқарув органлари			
Бошқарув органлари йўқ	Қатнашчилар умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи (Бошқарма) якка ҳолда ҳам, жамоавий ҳам бўлиши мумкин (якка ҳолдагиси қатнашчилар орасидан бўлмаслиги мумкин)	Акциядорлар умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи якка ҳолда ҳам, жамоавий ҳам бўлиши мумкин; умумий раҳбарлик амалга оширувчи стратегик орган — директорлар Кенгаши	Аъзолра умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи (Бошқарма); ширкат қатнашчилари сони 50 дан ошганда Кузатув кенгаши— умумий раҳбарлик амалга оширувчи стратегик орган ташкил этилиши мумкин

Ушбу тизимдаги оқимлар қуйидаги тарзда тақсимланади:

- акциядорлардан бош директорга ва менежментга капитал келиб тушади, бош директор ва менежер акциядорларга «шаффоф» молиявий ҳисобот тақдим этиш мажбуриятини олади;
- акциядорлардан директорлар Кенгаши фаолиятини назорат қилиш келиб чиқади, директорлар Кенгаши эса акциядорларга ахборот ва индивидуал ҳисобот тақдим этади;

■ бош директор ва менежмент директорлар Кенгашига стратегияни амалга оширишнинг бориши ҳақида ахборот ва тезкор маълумотлар тақдим этади, ўз навбатида у компания ва бош директор фаолиятини назорат қилиб боради.

1.4. Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва корпоратив бошқарув усуллари жорий этишнинг хусусиятлари

Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларига қуйидагиларни киритишимиз мумкин:

Адолатлилик - бошқарув қоидалари адолатли бўлиб, ҳалол рақобатчилик шароитида компанияга муваффақиятли ҳаракат қилишга имконият бериши ва шу билан бирга барча қатнашчиларнинг, шу жумладан миноритар акциядорларнинг ҳам ҳуқуқларини таъминлаш лозим.

Равшанлилик - компанияга алоқадор барча муҳим ахборотларнинг, шу жумладан мулкчилик шакли, молиявий ҳолати, фаолият натижаларини ўз вақтида ва аниқ ошқора қилинишини керак.

Ҳиссадорлик — барча бошқарув органларининг вазифалари ва ваколатларини аниқ ажратиб беришни, Ижроия органининг Кузатув кенгаши ва акциядорларга ҳисоб бериш мажбуриятини юклайди.

Жавобгарлик - акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар олдида маъмуриятнинг ва компания фаолиятига боғлиқ қарорларни қабул қилувчи шахсларнинг жавобгарлиги.

Акциядорлик жамиятининг бошқарув тизими корпоратив бошқарув тамойилларининг амалга ошишини таъминлаши зарур.

Республика акциядорлик корхоналарида корпоратив бошқарув усуллари жорий этишнинг энг муҳим хусусиятларига қуйидагиларни киритиш лозим:

1) корхоналар нисбатан “ёш”лиги ва босқичма - босқич ривожланиши, мустақиллик йилларида уларнинг деярли қайтадан

шаклланиши;

2) республика молия бозорининг кўпгина тармоқларини ислохотлар ўсишининг паст суръатлари, буларга маълум даражада корхоналарда корпоратив менежментни амалга ошириш кўламлари ва сифати билан боғлиқ;

3) корхоналарнинг қайта ташкил этилиши жараёнларини фаоллаштириш ва корхоналарда мавжуд корпоратив маданият даражасини оширишга қаратилган юқори ривожланган инфратузилмасининг етарлича мавжуд эмаслиги;

4) хўжалик юритувчи субъектлар талабларини етарлича ўрганмаслик ва замонавий маркетинг ютуқларидан етарли даражада фойдаланмаслик оқибатида;

5) аксарият корхоналар бошқарув ижроия органларининг нофаоллиги эмаслиги, уларнинг бизнесга инвестицияларни жалб қилиш учун транспарентликнинг аҳамиятига етарлича баҳо бермаслиги туфайли ушбу корхоналар фаолиятининг паст даражадалиги;

б) бошқарув ижроия органларига молиявий оқимларни бошқаришни ва дивиденд сиёсати тақдирини бутунлай топшириб қўйган акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари ва акциядорлар томонидан уларнинг ишини етарлича назорат қилинмаслиги;

7) корхоналар томонидан корпоратив бошқарувга оид илғор хорижий тажрибанинг суст ўрганилиши ва ўз иши амалиётига паст суръатларда жорий этилишидан иборат.

Корхоналарда корпоратив бошқарув усуллари қарор топишининг кўрсатиб ўтилган хусусиятлари, бир томондан: Ўзбекистон Республикасида ўтиш даврининг асосий юкини “ўзига олган”лиги алоҳида роли билан белгиланади, бу юк миллий иқтисодиётни қайта қуришнинг кардинал тузилмасига ҳамда ижтимоий ишлаб чиқаришни ташкил қилишда анъанавий ёндашувларнинг ўзгаришига боғлиқдир.

Бошқа томондан, корпоратив бошқарув усулларини жорий этишнинг

паст суръатлари ва бунга боғлиқ камчиликларни акциядорлик жамиятлари фаолиятини бошқарадиган меъёрий - ҳуқуқий базанинг мукамал эмаслиги, Ўзбекистон Республикасида акционерлаштириш жараёнининг ўзига хос хусусиятлари, шунингдек корхона бошқаруви олий органлари ва акциядорларнинг амалиётда корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилишдаги сусткашлиги билан изоҳланади.

Бундан ташқари, акциядорлик жамиятларининг раҳбарияти ва менежерлари томонидан бизнесни корпоратив бошқариш бўйича илғор хорижий тажрибани етарли даражада ўрганилмаганлиги, шунингдек мазкур муаммо назорати ҳамда корхона фаолиятини бошқариш органлари томонидан комплекс ёндашувнинг йўқлиги кооперация жараёнларига салбий таъсир кўрсатди. Мазкур назорат ва бошқарув органлари акциядорлик жамиятларини бошқариш жараёнларини реализация қилишнинг ўзига хос томонларини етарлича ҳисобга олмайди.

Ўзбекистон Республикасида мулкчиликнинг акциядорлик шакли акциядорлар учун ўзини ўзи қоплайдиган ва инвесторлар учун фойдали бўлибгина қолмасдан, балки хўжалик юритишнинг бундай шакли мулкчиликнинг бошқа шакллариغا (давлатга тегишли, қўшма, хусусий) нисбатан самарали эканини яққол кўрсатувчи намуна вазифасини ҳам бажаради.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги қуйидаги шаклларда тижорат ташкилотларини ташкил қилиш имкониятини назарда тутди:

- очик акциядорлик жамияти ва ёпиқ акциядорлик жамияти;
- масъулияти чекланган жамият ва қўшимча масъулиятли жамият;
- тўлиқ ширкат ва коммандит ширкат;
- ишлаб - чиқариш кооперативи;
- хусусий корхона;
- унитар корхона.

2-жадвал

Очик ва ёпиқ акциядорлик жамиятларининг фарқли жиҳатлари

Фарқлантирувчи белгилар	Очиқ жамиятлар	Ёпиқ жамиятлар
Акциядорлар сони бўйича	Чекланмаган.	3 шахсдан кам, 50дан кўп эмас.
Устав фонди ҳажми бўйича	Давлат рўйхатидан ўтиш санасида қиймати 400.000 АҚШ долларига эквивалент бўлган ҳажмдан кам бўлмаслиги керак.	Давлат рўйхатидан ўтиш санасида қиймати 400.000 АҚШ долларига эквивалент бўлган ҳажмдан кам бўлмаслиги керак.
Акцияларни жойлаштириш бўйича	Акцияга очиқ обуна ва уларнинг эркин сотилиши. Жамият уставида ва қонунчиликда ман қилинган ҳоллардан ташқари ҳолларда ёпиқ обунага руҳсат берилади.	Ёпиқ обуна. Акциялар фақат таъсисчилар ёки олдиндан маълум бўлган бошқа шахслар орасида жойлаштирилиши мумкин. Чиқариладиган акцияларга очиқ обуна ўтказиши мумкин эмас.
Акцияларни сотишдаги чекловлар	Чекланмаган: акциядорлар ёки жамият томонидан розилик талаб қилинмайди.	Бошқа акциядорлар агар уставда назарда тутилган бўлса, жамият акция сотиб олишда устунлик ҳуқуқига эга.
Ахборотнинг ошкор қилиниши бўйича	Қонунчиликда ўрнатилган масалалар бўйича ахборотни ошкор қилишга мажбур.	Қонунда ахборот ошкор қилиниши бўйича ҳеч қандай талаб мавжуд эмас.

Акциядорлик жамияти (корпорация) инвесторлар (акциядорлар) капиталини бирлаштириш йўли билан ташкил қилинадиган ҳамда ўз акциядорлари фойдаси манфаати йўлида тадбиркорлик фаолиятини амалга

оширадиган тижорат ташкилотининг ташкилий - ҳуқуқий шаклини билдиради.

Жамиятнинг ажралиб турувчи хусусиятлари – эгалик қилиш ва бошқарув функцияларининг ажратилиши:

- ўз мулкни жорий бошқаришда шахсан қатнашишдан ихтиёрий воз кечган мулкдорлар (акциядорлар);

- жамият мулкига эгалик қилмайдиган ва бегона мулкни бошқарадиган менежерлар;

- мулкдорлар (акциядорлар) жамият мулкнинг эмас, балки ўз хиссасининг (акция, улуш) эгасидир. Компания мулкнинг эгаси – ҳуқуқий шахс бўлган компаниянинг ўзидир.

Томонлар манфаатлари бир - бирига тўғри келмаслиги ва сезиларли даражада фарқланиши мумкин. Қандай қилиб, қайси усуллар ёрдамида менежерларнинг ҳокимиятини чеклаш ва акциядорларнинг манфаатини ҳимоя қилиш мумкин? Шу билан бирга, менежерларни бўғиб ташламаслик, уларнинг ташқи шароит ўзгаришларига бефарқ бўлмаслигига қандай қилиб эришиш мумкин? Айнан шу масалалар фақат корпоратив бошқарув томонидан ҳал қилиниши мумкиндир.

Бошқа шаклдаги тижорат ташкилотларига нисбатан очик акциядорлик жамиятининг афзалликлари:

- сони минглаб шахсларгача чиқиши мумкин бўлган қатнашчиларнинг сон таркибига ҳеч қандай чекланишларнинг йўқлиги;

- фонд бозори орқали катта ҳажмдаги инвестицияларни жалб қилиш имконияти;

- жамият мажбуриятлари бўйича акциядорларнинг жавобгарлиги фақат устав капиталидаги улуши миқдорида чекланганлиги. Акциядорлар жамият мажбуриятлари бўйича жавоб бермайди. Очик акциядорлик жамиятларининг таваккалчилиги кўп сонли акциядорлар ўртасида тақсимланади;

- акциялар эркин олди - сотди предмети бўлиб, уларга эгаликнинг ўзгариши акциядорлик капитали ва акциядорларга нисбатан ҳуқуқ ва

мажбуриятларнинг ўзгаришига олиб келмайди;

- йирик компаниянинг устунлигидан фойдаланиш (мураккаб, илм - фан ютуқларини ишлатишни талаб қилувчи маҳсулотларни ишлаб - чиқариш имконияти, ўзлик ва қарз сармояни жалб қилиш орқали ишлаб - чиқаришни диверсификация қилиш имкониятлари ва ҳоказо).

Очиқ акциядорлик жамияти камчиликларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- акциядорлик жамиятини тузишда ташкилий қийинчиликлар (кўплаб ҳужжатларни тайёрлаш, уларни кўпчилик идоралардан ўтказиш ва ҳ.к.);

- давлат томонидан қаттиқ назорат қилиниши ва ҳуқуқий тартибга солиниши;

- бевосита акциядорлик жамиятига ва унинг акциядорларига юкланувчи сезиларли солиқ юки;

- очик акциядорлик жамияти сифатида ахборотларнинг нисбатан чуқур ошқора қилиш мажбурияти натижасида фаолиятнинг тижорат сирлари ошқора бўлиши, ҳисоб юритиш ва ҳисобот тайёрлашда талабларнинг юқорироқ бўлиши;

- одатда бошқа шахслар гуруҳларининг манфаатларига зид бўлган ва очик акциядорлик жамияти фаолиятида хусусий манфаатларга эга бўлиши мумкин бўлган турли шахслар гуруҳларининг мавжуд бўлиши, ҳамда ёлланма менежерларга уларга қарашли бўлмаган мулкни бошқариш бўйича ваколатларнинг берилиши.

Таянч иборалар: Корпорация, менежмент, корпоратив муҳит, корпорация субъектлари, корпорация тамойиллари, бошқарув, корпоратив алоқалар.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши босқичлари
2. Ўзбекистонда маҳаллий корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг босқичлари

3. Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усулларининг институционал қарор топиши жараёни омиллари.
4. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежментнинг фарқи.
5. Корпорация нима?
6. Корпоратив бошқарувнинг хусусиятлари.
7. Корпоратив муҳит нима?
8. Корпоратив алоқаларни амалга оширувчи иштирокчилари.
9. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари
10. Корпоратив бошқарувнинг тамойиллари

II. Боб. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси

2.2. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келишининг асосий шарт-шароитлари ва сабаблари

Корпоратив бошқарув йирик бизнес юритиш зарурати объекти сифатида шаклланган. Табиийки, бундан олдин корпорациялар шаклланишининг узок муддатли жараёни рўй берган. Маълум бир босқичда халқаро ҳамжамият корпоратив структуралар жойлашувидан қатъий назар уларни бошқариш жараёнларини соддалаштириш ва бир хиллаштиришга имкон берадиган умумий меъёрлар ва андозалар ишлаб чиқишга мажбур бўлди.

Корпорациялар шаклланиши умумжаҳон тенденцияларини таҳлил қилиб, мутахассислар учта асосий босқични ажратиб кўрсатадилар. Ҳар бир босқич жамиятда ўша пайтда шаклланган корпорацияларга хос жиҳатларни акс эттиради.

XX асрнинг бошларида саноат инқилоби давомида пайдо бўлган корпорациялар уларнинг эгалари мулки сифатида қабул қилинган. Улар киритилган маблағларга мос келувчи қайтим (самара) таъминлаш мақсади учунгина хизмат қилади деб ҳисобланган. Корпорация машина сифатида кўриб чиқилган, ходимлар ва бошқарувчилар бу машинанинг қисмлари

ҳисобланган. Бу даврда бошқарувнинг механистик модели ҳукмронлик қилган. Ушбу даврга қуйидаги шароитлар хос бўлган:

■ корпорация эгаси ходимлар устидан чексиз ҳукмронлик қилган ва уларни хоҳлаганича хўжайинчилик қилган;

■ ходимларнинг малака даражаси жуда паст бўлган ва такомиллашув учун стимуллар бўлмаган;

■ маълумот ва сўровлар даражаси паст бўлган, чунки ишсизлик билан боғлиқ иқтисодий муҳтожликлар таҳдиди мунтазам бўлган.

Иқтисодий ривожланишнинг мазкур босқичи корпоратив бошқарувнинг назарий асослари негизи ҳисобланган қуйидаги ишларда ўз аксини топган.

Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари фирмани бошқариш элементларини қамраб олади ҳамда белгиланган бошқарув ва ишлаб чиқариш ташкилий структурасига эга фирманинг кўп профилли йирик бизнесгача ривожланиш тенденцияларини моделлаштиради.

Фирма назарияси. Хўжалик субъекти ишлаб чиқариш омиллари тўплами сифатида кўриб чиқилади: $y = f(K, L)$. Классик маънода, ташқи муҳит ва ички ташкилий структураси ифодаланган хўжалик субъекти тушунчаси мавжуд эмас. Шу сабабли ташқи таъминотчиларсиз, ҳуқуқий тартибга солишсиз, сиёсий муҳит таъсирсиз ёпиқ ташкилот тизими кўзда тутилади. Хўжалик субъектларини молиялаштиришнинг қондасига кўра, ташқи қарзларни қамраб оладиган мураккаб жараёнлари ҳам бекор қилинган.

Иккинчи жаҳон урушидан кейинги даврда корпорациялар механистик концепцияси барбод бўлди, бу давр корпорацияни организм сифатида қабул қилиш билан тавсифлана бошлади. Фирмалар сонининг ўсиши рақобат ва марказлашув жараёнларига сабаб бўлди. Ўша даврдаги корпорациялар мақсади иккита муҳим вазифа – кун кўриш ва ўсишдан иборат бўлди. Ишлаб чиқариш ва бошқарувнинг сифат тавсифномалар кучайиши сабабли фойда олиш иккинчи ўринга тушиб қолди. Корпорация мураккаб структура ва унинг фаолиятидаги муваффақият ёки муваффақиятсизлик унинг ички

структурасида яширинган деб ҳисобланган. Ташқи муҳитнинг мавжудлиги кўзда тутилмаган, табиийки, унинг таъсири ҳам ҳисобга олинмаган. Мазкур босқич қуйидаги шароитлар билан тавсифланади:

- меҳнатнинг техник мазмунини мураккаблашуви ходимлар маълумоти даражасининг сезиларли ўсишига олиб келди;

- иш берувчиларнинг ходимларга боғлиқлик даражаси ортди, ходимларни бошқариш механизмлари такомиллашди.

Бу босқичга корпоратив бошқарувнинг қуйидаги назарий асослари мос келади:

Трансакция харажатлари назарияси. Трансакция харажатлар бу – ташқи шартномаларнинг бажарилишини таъминлаш харажатларидир. Трансакция харажатлари деб ишбилармонлик операцияларини бажариш, жумладан, ишбилармонлик ҳамкорини излаб топиш вақтини баҳолаш, музокаралар ўтказиш, шартномалар тузиш, уларнинг тегишлича ижро этилишини таъминлаш харажатларига айтилади.

Трансакция харажатлари қуйидаги ҳолларда айниқса юқори бўлади:

- камдан - кам учрайдиган товар ишлаб чиқарилса;
- бозорда талаб ноаниқ ва нарх ҳаракатини олдиндан айтиб бўлмас;
- бозорда ахборот асимметрияси мавжуд бўлса.

Трансакция харажатларини корхоналарни интеграциялаш йўли билан эришиш мумкин.

Мулоқотлар назарияси. Ушбу назарияда асосий эътибор корпорациянинг ички структурасига қаратилиб, уни тузишнинг шартнома асоси кўзда тутилади. Корпорация ходимлар, бошқарувчилар ва мулк эгалари ўртасида муносабатлар йиғиндисини ифодалайди. Қоидага кўра, бу муносабатлар расмий шартномалар билан ифодаланади. Бироқ, бу муносабатлар расмий шартномалар билан тартибга солинмаган тақдирда ҳам таъминотчилар ва истеъмолчилар билан маълум бир ўзаро алоқалар, ходимлар ва бошқарувчилар ўртасида субординация тизими бўлади – бу норасмий шартномалар тизимидир. Лекин, шунга қарамай улар маълум

муддат давомида етарли даражада барқарор бўлади ва уларнинг бузилиши бошқа қатнашчиларга нисбатан жарима чораларига олиб келади.

Назария доирасида шартномаларнинг уч тури ажратиб кўрсатилади:

■ классик шартнома, бунда томонлар тўлиқ мустақилликни сақлаб қолади ва беқарорлиги билан ажралиб туради. Классик шартнома қатъий ва юридик жиҳатдан содда, шартнома матнида қайд этилмаган ҳеч қандай оғзаки келишувлар тан олинмайди;

■ неоклассик шартнома, бунда ўрта муддатли ва узоқ муддатли асосда томонларнинг ўзаро боғлиқлиги юқори даражасига эришилади. Жиддий юридик ҳужжатдан кўра кўпроқ келажакда рўй бериши мумкин бўлган барча вазиятларни кўзда тутадиган ҳамкорлик тамойиллари ҳақидаги шартномани эслатиб юборади. Бунда оғзаки келишувлар ёзма келишувлар билан бир қаторда ҳисобга олинади;

■ Имплицит ёки муносабатлар шартномаси – узоқ муддатли ўзаро манфаатли шартнома, бунда битим иштирокчиларининг ўзаро боғлиқлик даражаси максимал бўлиши таъминланади ва норасмий шартлар расмий шартлардан устунлик қилади. Учинчи тур бўйича контрактация йирик бизнес соҳасида тобора оммалашиб бормоқда.

Корпорациялар ривожланишининг кейинги босқичи XX асрнинг 80 - 90 йилларига тўғри келиб, корпорацияни организм сифатида инкор қилиш билан тавсифланади ва унга бошқача талаблар қўяди. Аввало, давлатнинг хўжалик ҳаётини тартибга солиш таъсирининг кучайиши корпорациялар фаолиятига муҳит ёндашувини ривожлантириш заруратини тўғри англашга олиб келди. Ҳар бир корпорация ўзича алоҳида бўлиб эмас, балки бошқа бозор институтлари билан алоқада фаолият юритади. Ташкилот сифатида корпорация концепцияси узил - кесил тасдиқланади. Иккинчидан, корпорацияни бошқариш вазифалари мураккабланиди: акциядорларнинг эҳтиёжларини қондириш биринчи даражали эканлиги талаб қилинади, бу корпоратив бошқарув тамойиллари ва корпоратив маданиятни

шакллантириш заруратини англашга олиб келади. Бу босқичга қуйидаги назария характерли:

Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси. Хўжалик субъектининг ички ва ташқи муҳити мавжудлиги кўзда тутилади, унинг фаолияти «ўзига ўхшашлар» муҳитида кўриб чиқилади. Мазкур назария доирасида фирма назариясидан фарқли равишда, компания тушунчаси мавжуд ва компаниялар институционал муҳити сарфланади. Бу назарияда асосий ролни мулкчилик объекти ўйнайди, уни аниқлашга бир нечта ёндашувлар кўриб чиқилади:

- корхонанинг бутун мулккий комплекси;
- бу мулккий комплексдан фойдаланиш ва тасарруф қилиш ҳуқуқи.

Объектга нисбатан мулкчилик субъектлари саф тортади:

- акциядорлар;
- директорлар Кенгаши;
- бош директор.

Ҳар бир субъект миқёсида иқтисодий ва ҳуқуқий ҳокимликни тўплаш ҳақида баҳс юритилади.

Санаб ўтилган корпоратив бошқарув назарий асослари корпорациялар шаклланиши жараёнининг ҳозирги тушунишда эволюционлигини таъкидлайди ва корпорация Бошқармаси барча органларининг ўзаро алоқаларига асосланган корпоратив бошқарув назарий манбаларини ажратишга имкон беради. Бу манбаларни ажратиш имконияти корпорациялар шаклланишининг учинчи босқичида, корпоратив бошқарув шаклланиши билан пайдо бўлган.

2.2. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари

Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари қуйидагилар ҳисобланади:

- агентлик назарияси (Agency Theory);
- шериклар назарияси (Stakeholder Theory);

- бошқарув назарияси (Stewardship Theory);
- ташкилий назария (Organization Theory).

Бу назарияларнинг ҳар бирини қисқача таҳлил қилиб чиқамиз:

1) Агентлик назариясида корпоратив муносабатлар механизми агентлик харажатлари воситалари орқали кўриб чиқилиб, директорлар ва акциядорлар ўтасидаги ўзаро муносабатлар шартнома муносабатлари сифатида ифодаланади. Кўриб чиқиладиган вазифалар типологияси куйидагиларга бориб тақалади:

- “манфий танлов” муаммоси (яъни яхши менежерни қандай танлаш);
- “оппортунистик хулқ – атвор” муаммоси (яъни қандай қилиб менежерни мулк эгаси манфаатларида ишлашга мажбур қилиш).

Агентлик назарияси доирасида 1976 йил иқтисодчи олимлар Йенсен ва Меклинг томонидан таклиф этилган модель кенг тарқалган бўлиб, унга кўра агентлик муносабатлари бу — унга мувофиқ бошлиқ қўл остидаги ходимни бошлиқ манфаатларида ҳаракатларни амалга ошириш учун ёллайдиган ва қарор қабул қилиш ҳуқуқларининг бир қисмини қўл остидаги ходимга бериш кўзда тутиладиган шартномадир. Бундан ташқари, агентлик муносабатлари куйидагилардан иборат бўлган агентлик харажатларига олиб келади:

- мулк эгаси ва менежер ўртасида мулоқот ўрнатиш харажатлари;
- мулк эгасининг менежерни назорат қилиш харажатлари;
- менежернинг ўзини - ўзи чеклаш харажатлари;
- қолдиқ йўқотишлар.

Модель куйидаги асосий тахминларга йўл қўяди:

- барча ташқи акциялар овоз бериш ҳуқуқига эга эмас;
- ташқи мулк эгалари фақат пул оқимлари ёки бойликнинг ўсиши орқали мулкдан фойда олади (яъни соф фойда олмайди);

- менежернинг иш ҳақи қатъий белгилаб қўйилган бўлади;
- моделнинг динамик жиҳатлари таҳлилдан чиқариб ташланади.

Кўшимча тахминлар (кейинчалик сусайтирилади):

- фирма ҳажми қатъий белгиланади;

- мониторинг ва ўзини - ўзи чеклаш учун имконият йўқ;
- қарз олиш учун имконият йўқ;
- риск ва диверсификация зарурати эътиборга олинмайди.

Натижада қуйидаги хулосалар келиб чиқади:

- агар менежер фирма капиталининг 100% эгаси бўлса, у энг юқори харажатлар ва энг юқори фойда тенглигидан келиб чиқиб (“жамоат учун энг қулай вариант”), қўлланадиган ҳаракатлар оптимал ҳажмини танлайди;

- агар менежер фирманинг тўлақонли эгаси ҳисобланмаса, қўлланадиган ҳаракатлар даражаси жамоат учун энг қулай вариантдан паст бўлади ва фирманинг қиммати пасайиб кетади;

- мулк эгаси томонидан назорат қилиш имконияти фирма қийматини оширади ва назорат бўлмаган вазиятга нисбатан хусусий фойда истеъмолини камайтиришга имкон беради.

Агентлик назариясида бошқа моделлар ҳам фойдаланилади. Масалан, капитал структураси моделлари. Улардан бирининг асосида ётадиган Модильяни - Миллер теоремасига кўра, қарз ва мулк ўртасида танлов фирманинг қийматига таъсир этмайди. Бу фикр фақат молия бозорлари мукамал бўлган ҳолларда тўғри бўлади. Бироқ, Йенсен ва Меклингга кўра, қарз агентлик харажатлари билан ҳам боғлиқ бўлади. Менежер рисклироқ инвестицияларни амалга ошириб, рискни кредиторларга ўткази:

- лойиҳа муваффақиятли амалга оширилган ҳолларда менежер даромаднинг кўпроқ қисмини олади, чунки қарз бўйича тўловлар қатъий белгилаб қўйилган бўлади;

- бироқ муваффақиятсизлик ҳолларида кредиторлар асосий йўқотишларга дуч келади, чунки дефолт ҳолатида менежернинг жавобгарлиги унинг капиталдаги иштироки билан чекланади.

Қарзнинг агентлик харажатлари қуйидагиларни қамраб олади:

- қарз шартномаси ёзиш харажатлари;
- менежернинг юқори рискли инвестициялардан йўқотишлари;
- мониторинг ва ўзини - ўзи чеклаш харажатлари;

■ банкрот ва қайта ташкил қилиш харажатлари. Бу харажатлар қарзнинг ўсиши билан ўсиб боради, шу тариқа, компания капитали структурасида қарз улуши қанчалик юқори бўлса, компания учун қарз қиймати шунчалик баланд бўлади.

Капитал таркиби бўйича бошқа машҳур назарияларидан бири булган «солиқ қалқони» модели ҳам мавжуд (бунда солиқ қонунчилиги бўйича қарз бўйича бериладиган фоиз солиққа тортилмайди), Йенсеннинг эркин пул оқимлари назарияси модели 2001 йилда ишлаб чиқилган Майерснинг «иерархия назарияси» модели ҳисобланади. Майерс бўш пул маблағлари мавжудлигида компания ички молиялаштиришни ташқи молиялаштиришдан афзал кўради, чунки ички молиялаштиришда ахборот ассимметрияси муаммоси вужудга келмайди деб хулоса чиқаради. Ташқи молиялаштириш сифатида компания қарз харажатлари фойда миқдоридан ошиб кетмагунга қадар қарзга маблағ жалб қилишни афзал кўради. Бунда қимматли қоғозлар чиқариш охириги навбатда амалга оширилади.

2001 йил агентлик назарияси доирасида кенг тарқалган яна бир модель таклиф этилди. Бу – Тиролнинг модели эди. Ушбу моделда менежернинг ҳаракатлари кузатилмаслиги мумкин деб тахмин қилинади. Фирманинг даромадлари менежернинг ҳаракатларига боғлиқ бўлсада, бироқ эҳтимолий ўлчамга эга эмас. Шундай қилиб, фирма фаолияти натижалари бўйича менежернинг саъй - ҳаракатлари даражасини аниқлаш қийин. Бу моделда икки турдаги мониторинги кўриб чиқилади. Фаол мониторинг шуни англатадики, инвестор айрим харажатларни сарфлаган ҳолда, менежернинг хусусий фойдаларини пасайтириши мумкин (Йенсен-Меклинг модели каби). Пассив мониторинг оралиқ босқичда менежер фаолияти ҳақида аниқроқ сигнал олишни англатади. Бундай сигнал манбаси сифатида инвестиция таҳлилчилари, банклар, рейтинг агентликлари иштирок этишлари мумкин. Бунда мулк эгаси ва менежер ўртасида агентлик низосини ҳал қилиш усуллари қуйидагилар ҳисобланади:

- йирик мулк эгалари, институционал инвесторлар ва кредиторлар, директорлар Кенгаши томонидан амалга ошириладиган мониторинг;

- корпоратив назорат бозори демак, душманларча босиб олиш таҳдиди;

- компенсация схемалари ва кўриниб турмайдиган стимуллар.

2) Шериклар назарияси корпорацияни унинг оддий элементлари – акциядорлар, ходимлар, истеъмолчилар, маҳаллий ҳамжамият, солиқ тўловчилар ва бошқаларнинг оддий йиғиндисига тенг бўлмаган катта тизим сифатида ифодалайди. Яъни “мулк эгаси – менежер” низосини кенгайтириши рўй беради ва бу назариянинг моҳияти компания раҳбариятининг барча манфаатдор томонлар назорати остида бўлиши шартлигидан иборат. Бунда корпорация фаолиятидаги барча шериклар ўзларининг мақсадларини кўзлайди:

- менежерлар – индивидуал мақсадлар, масалан, меҳнатга тўланадиган ҳақни максимал қилиш, уларнинг профессионал малакаси кўрсаткичи сифатида компания активларини ошириш, ходимлар штатининг ўсиши ва бошқалар;

- ходимлар индивидуал мақсад сифатида меҳнатга тўланадиган ҳақни максимал қилишни кўзлайди;

- истеъмолчилар айирбошлашдан олинадиган фойданинг максимал бўлишини мақсад қилиб қўйган;

- тижорат ҳамкорлари корпорация билан шартномаларни амалга оширишдан операцион фойдани максималлаштиришга ҳаракат қилади;

- молиявий воситачилар ва молиявий ресурслар таъминотчилари индивидуал мақсадлар сифатида айланманинг ўсиши, кредит имкониятлари ва бошқалар учун корпорациянинг молиявий воситаларига эга бўлиш имкониятларини олишни кўзлайди;

- облигациялар эгалари облигацияларга фойиз тўловлари ва облигациялар курс қийматининг максимал бўлишини мақсад қилиб қўйган;

■ давлат тартибга солиш органлари корпорациядан олинадиган солик йиғимларини оширишга интилади;

■ маҳаллий ҳамжамиятлар корпорация ресурслари ёрдамида, бизнеснинг ижтимоий жавобгарлик дастурларидан фойдаланиш ёрдамида ижтимоий вазифаларни ҳал қилишга интилади;

3) Бошқарув назариясининг моҳияти шундаки, ёлланма менежментли корпорация устидан ҳокимлик акциядорлар томонидан тайинланадиган ва уларга ҳисобот берадиган директорлар воситасида амалга оширилиши мумкин.

4) Корпоратив муносабатларни ташкил қилишнинг умумий тамойилларидан ташқари, ҳар бир корпоратив бирлашмада корпорациянинг ташкилий таркиби, харид қилинган мулк хусусияти ва бошқалар билан асосланадиган маълум бир ўзига хосликлар вужудга келиши мумкин. Корпоратив бирлашмаларнинг энг кенг тарқалган шакллари кўриб чиқамиз.

Ассоциация. Бирлашмага аъзо бўлиб кирганларнинг мустақиллигини сақлаб қолган ҳолда биргаликда ҳамкорлик қилиш мақсадида жисмоний ва (ёки) юридик шахсларнинг кўнгилли бирлашуви.

Консорциум. Корпорациялар, банклар ва бошқа ташкилотларнинг умумий келишув асосида капитал сиғими катта бўлган лойиҳани амалга ошириш ёки биргаликда заём жойлаштириш учун (буюртмачилар олдида биргаликда жавобгар бўлади) вақтинчалик бирлашуви.

Концерн. Манфаатлар умумийлиги, шартномалар, капитал, қўшма фаолиятда иштирок этиш билан боғлиқ корхоналар йирик бирлашуви (кўпинча бундай гуруҳ бу корпорациялар акцияларига эгалик қилувчи холдинг атрофида бирлашади).

Синдикат. Бир хил маҳсулот чиқарувчи корхоналарнинг маҳсулотни умумий савдо тармоғи орқали жамоавий сотишни ташкил қилиш мақсадида бирлашуви.

Молия саноат гуруҳлари (МСГ). Белгиланган тартибда мос келувчи

идораларда рўйхатга олинган юридик жиҳатдан мустақил, моддий ресурслари ва капиталларини умумий иқтисодий мақсадга эришиш учун бирлаштирган корхоналар, молиявий ва инвестиция институтлари гуруҳи. МСГда марказий (бош) корпорация ихтисослашган ташкилот – “бошқарувчи компания” ҳам, гуруҳга кирувчи ишлаб чиқариш корхонаси ёки бирлашма, банк, молия ёки суғурта компанияси ҳам бўлиши мумкин.

Холдинг. Акциялар назорат пакетига эга, уларнинг операциялари устидан назоратни амалга ошириш мақсадида бошқа компания ва корхоналар фаолиятини бошқарадиган ёки назорат қиладиган акциядорлик компанияси. Холдинг компанияси ўзининг ишлаб чиқариш салоҳиятига эга бўлмаслиги ва ишлаб чиқариш фаолияти билан шуғулланмаслиги мумкин.

Таянч иборалар: маблағлар, самара, модел, трансакцион ҳаражатлар, акциядорлар, директорлар Кенгаши, бош директор, диверсификация, капитал.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари
2. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари
3. Трансакция ҳаражатлари назарияси
4. Мулоқотлар назарияси
5. Имплицит шартномаси.
6. Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси.
7. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари.
8. Риск турлари ва уни диверсификациялаш.
9. Модильяни - Миллер теоремаси
10. Йенсеннинг эркин пул оқимлари назарияси.

III. Боб. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари

3.1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари

Корпоратив бошқарувнинг моделларининг қўйи даги шакллари мавжуд ҳисобланади:

- Унитар (инвестор) модели – АҚШ, Буюк Британия, Австралия;
- Икки поғонали (манфаатдор шахслар) модели – Германия;
- Континентал модел;
- Тармоқ модели – Япония (кейретсу), Корея (чаэбол).

Унитар модел:

- Бошқарувнинг ягона органи – унинг таркибида ижро этувчи директорлардан кўра мустақил директорлар кўпроқ бўлган унитар Директорлар Кенгаши (акциядорлик мулкчиликнинг «Инглизсаксон» модели: 24 - 30% акция ҳаракатсиз, узоқ вақт кичик корхоналар қўлида бўлади ва назорат пакетини шакллантиради, 70-80% акция, аксинча, ҳаракатчан, вақти - вақти билан бозорга олиб чиқилади ва бир кишининг қўлидан бошқасига осон ўтади);

- Акциядорлик капиталнинг катта қисми инглизсаксон удумларида тарбияланган майда инвесторлар сармоясидан иборат;

- Жисмоний шахсларга қарашли бўлмаган акциялар асосан институционал инвесторлар қўлида жамланган;

- Қимматли қоғозлар бозори юқори самарадорлиги ва ликвидлиги билан ажралиб туради;

- Миноритар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш юқори даражада;

- Жалб қилинган директорлар иштирокидаги кучли корпоратив бошқарув.

Икки поғонали модел (инсайдерлик):

Раҳбарлик ва ижрочилик органи:

- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);

- Ижроия органи.

Вазифаларнинг қатъий тақсимланиши. Кенгаш аъзолари ижроия органига аъзолик қилиши мумкин эмас.

Континентал модел:

- Доимий эгаларда 70 - 80% акция жамланган, 20 - 30% акция эса “чакана” сотилади ва харидорлар уларга маблағларни вақтинча жойлаштириш воситаси сифатида қарайдилар;

- Акциядорлик сармоясини йирик “улгуржи” инвесторлар ташкил қилиб, бир - бирининг акциясига ўзаро эгалик қилиш (кучли қарамлик) тизими кенг ривожланган;

- Кузатув кенгашида компания ҳодимларининг салмоқли вакиллиги;

- Ўзоқни кўрадиган инвесторлар;

- Қимматли қоғозлар бозори кичикроқ ва ликвидлиги камроқ.

Тармоқ (япон) модел:

Япон модели мазмунига кўра америка моделига ҳам, германия моделига ҳам ўхшамайди, бироқ иккала моделнинг айрим хусусиятларини ўз ичига олган:

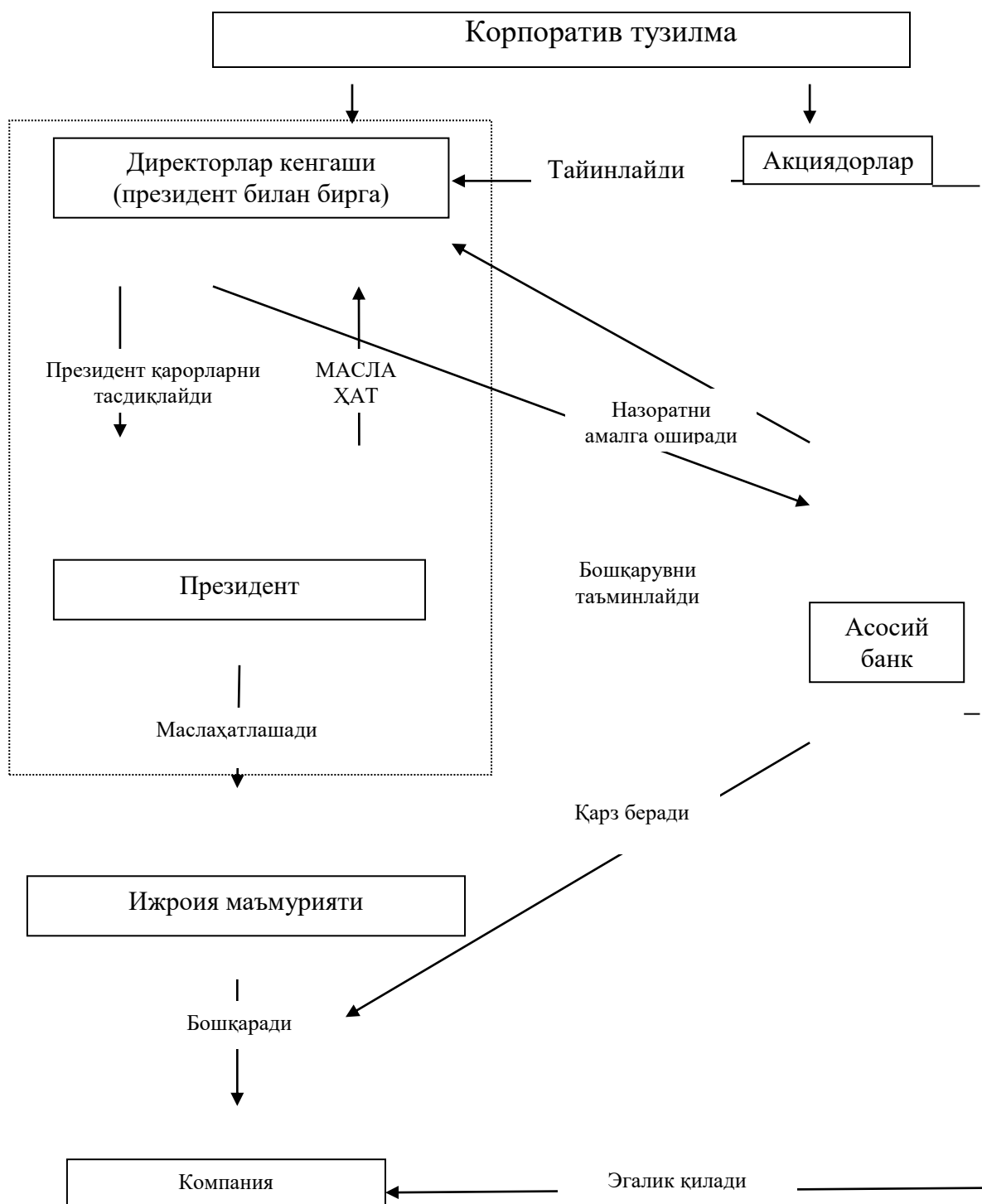
- директорлар кенгаши таркибида мустақил директорлар бўлмасдан, Кенгашнинг барча аъзолари юқори бошқарув органи вакиллари ёки эски бошқарувчилардир;

- акциядорлик сармоясини асосан йирик инвесторлар ташкил қилиб, ягона саноат гуруҳига аъзо бўлган компанияларнинг ўзаро акцияларига эгалик қилиш ҳолати муҳим ўрин тутди.

- шахслараро муносабатлар кучли муҳим аҳамиятга эга;

- инсайдерларнинг етакчилиги.

Корпоратив бошқарувнинг япон модели



Корпоратив бошқарувнинг америка тизими

Корпоратив бошқарувнинг америка тизими хусусиятлари АҚШда акциядорлик мулкчилиқнинг хусусиятларига бевосита боғлиқдир. Хусусан,

америка корпорацияларига бошқа инвесторлардан кўра ўз таъсирини кучлироқ ўткази оладиган йирик инвесторларнинг йўқлиги хосдир.

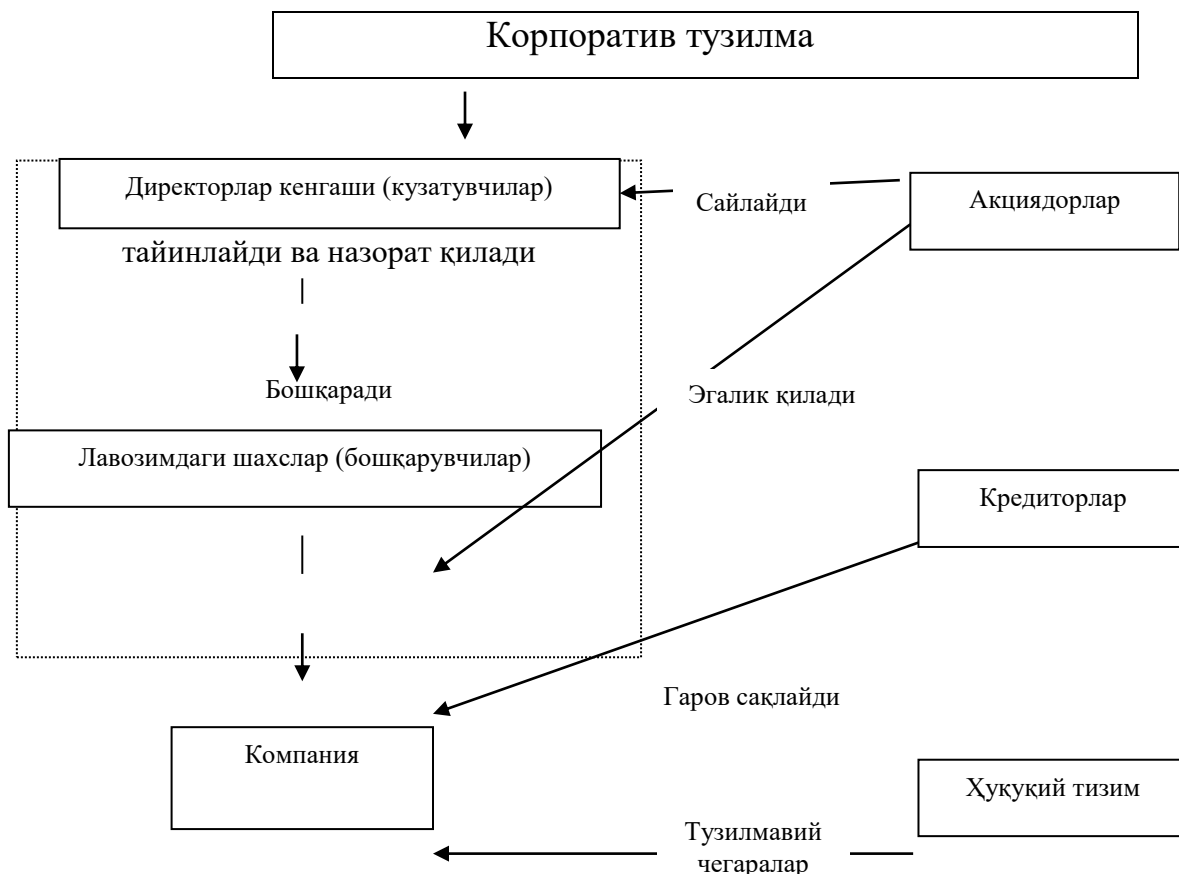
Америка корпорацияларининг акциядорлик капитали юқори даражада кичик пакетларга тарқаб кетган бўлиб, АҚШ корпорациялари аксариятининг реестрларида умумий капиталнинг бир фоизидан ошигига эгаллик қилувчи бирорта хусусий шахс ёки институционал инвестор қайд қилинмаган. Натижада акциядорларнинг бирорта гуруҳи директорлар кенгашига аъзолик қилишга алоҳида даъвогар бўла олмайди. Иккинчи муҳим хусусият шундаки, хусусий шахсларга қарашли бўлмаган акцияларнинг кўпчилиги институционал инвесторлар – нафақа ва ўзаро ёрдам (пайчилик) фондлари кўлида жамлангандир. Бу инвесторлар кўлларида 50%дан ошқ капитални жамлайди, кўпроқ молиявий менежер сифатида қатнашишга мойилроқ бўлиб, директорлар кенгаши ишида қатнашишга интилмайдилар ва одатда ўзлари йирик пакетга эгаллик қилган компаниялар учун мулкчилик ҳуқуқидан келиб чиқадиган масъулиятни ўз зиммаларига олишдан ўзларини олиб қочадилар.

Акциядорлик капиталининг майдалангани бир мулкдордан иккинчисига акцияларнинг ўтишини осонлаштиради. Майда акциядор ўзига қарашли акцияларни сотиш ҳақида қарорни нисбатан осон қабул қилиши мумкин, аксинча йирик акциядор учун пакетнинг сотилиши одатда стратегик режаларнинг ўзгаришидан далолат бериши ва сотиладиган акцияларнинг курс қиймати тушиб кетиши оқибатида (бозордаги таклифнинг ортиб кетиши сабабли) йўқотишларга олиб келиши мумкин.

Америка қимматли қоғозлар бозорининг юқори самаралилиги ва ликвидлиги билан ажралиб туриши майда инвесторлар учун пакетларни сотиш ишини тез ва техник жиҳатдан осон амалга оширадиган қилиб қўяди. Компанияларнинг қўшилиши, қўшиб олиниши, эгалланиб олиниши ва сотиб олинишлари америка фонд бозорининг кенг тарқалган амалиёти бўлиб, бу эса фонд бозорини акциядорлар томонидан менежерлар фаолиятини назорат қилишнинг жуда самарали ва осон амалга оширишга имкон берувчи қуроли

қилиб қўяди.

Корпоратив бошқарувнинг инглиз - америка модели



Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари

Моделларнинг хусусиятлари	Инглиз-Америка модели	Немис модели	Япон модели
Ижтимоий қадриятлар тизими	Шахсиятпарастлик, танлов эркинлиги	Ижтимоий ҳамкорлик	Ҳамкорлик ва ишонч
Меҳнат жамоасининг роли	Пассив	Фаол	Фаол иштирокчилик
Молиялаштиришнинг асосий усули	Фонд бозори	Банклар	Банклар
Ахборот	Менежмент	Менежмент,	Бош банк

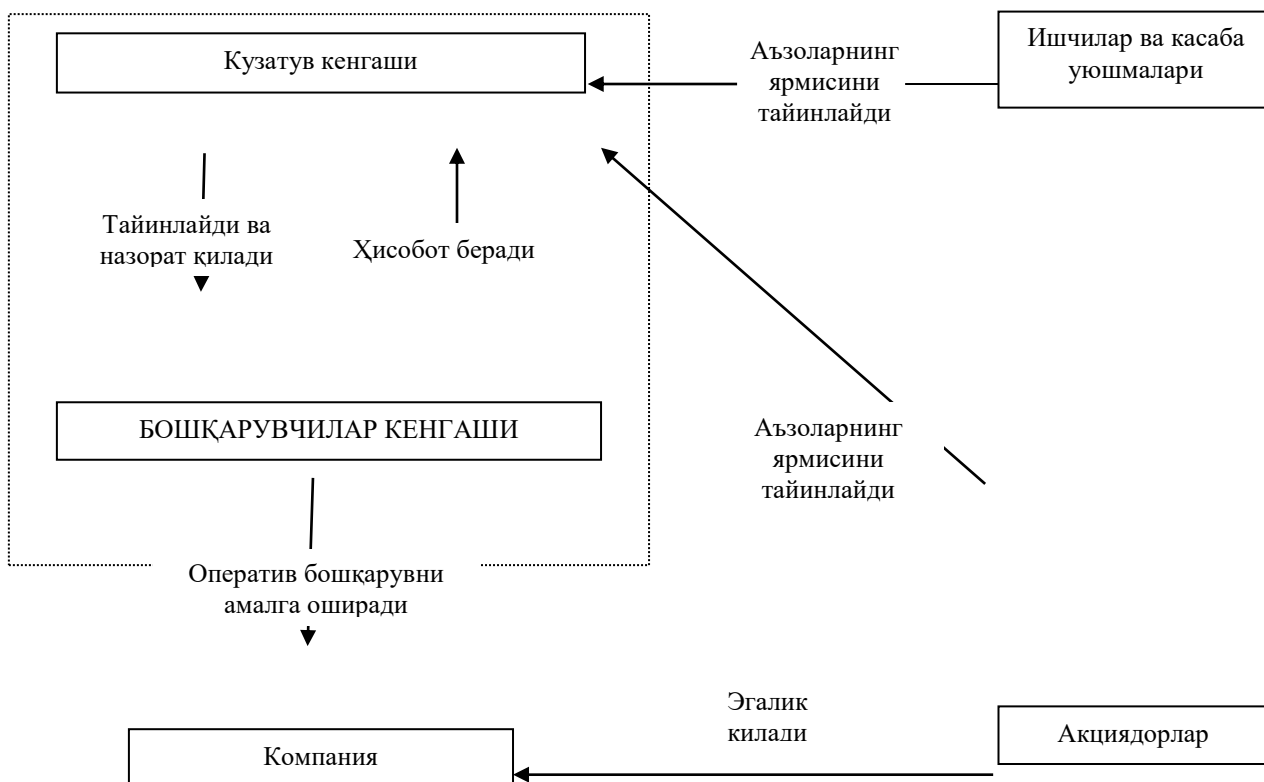
номутаносиблиги		“уй” банки	
Инвестициялаш муддатлари	Қисқа муддатли	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли
Капиталнинг қиймати	Юқори	Ўрта	Паст
Капитал бозори	Юқори ликвидли	Ликвидли	Нисбатан ликвидли
Асосий иқтисодий бирлик (йирик бизнесда)	Компания	Холдинг	Молия-саноат гуруҳи
Менежментга ҳақ тўлаш	Юқори	Ўрта	Паст
Акциядорлик капиталининг тузилмаси	Сочилган	нисбатан жамланган	Жамланган

Корпоратив бошқарувнинг немис модели

Немис моделининг АҚШ моделидан фарқли ўлароқ, акциядорлик капиталининг катта қисми бошқа компаниялар эгалигида туради: умумий капиталининг ярмидан кўпини бир - бирининг акцияларига эгалик қилиш тизими ўз ичига олади. Шахсий инвесторлар немис моделида иккинчи йирик инвесторлар гуруҳини ташкил қилса ҳам (немис компаниялари умумий акцияларнинг тахминан 16% ига эгалик қилади) улар акцияларининг кўп қисми тақдим этувчига сертификати кўринишига эга бўлиб, бу сертификатлар уларнинг эгалари топшириғига кўра, хусусий акциядорлар акцияларининг жуда катта қисми жамланган банклар томонидан бошқарилади. Шунинг учун, Германия компанияларини эркин сотувда бўлган акцияларининг жуда катта улуши (90%дан ортиғи) ташкилот-инвесторлар томонидан бошқарилади. (ўзлари акция эгалари бўлмаса ҳам).

Корпоратив бошқарувнинг немис модели

Корпоратив тузилма



Немис компанияларининг акциядорлик капитали йирик акциядорлар кўлида кучли даражада жамланган. Натижада, америкалик касбдошларига нисбатан немис мулкдорлари ва улар капиталини бошқарувчи молия институтлари ўз компаниялари билан анча яқин иш муносабатларида бўладилар. Оқибатда, улар мулкчилик ҳуқуқларидан фаол фойдаланишдан ва компания фаолияти устидан назорат қилишга қатнашишдан кўпроқ даражада манфаатдордирлар. Бошқарув органлари тузилмалари ва улар фаолиятини ташкил қилишнинг турли моделларини баҳолашда, ҳар бир модел ўзининг кучли ва заиф томонларига эга эканлигини тушуниш муҳимдир. Ушбу тизимларнинг ҳар бири ҳам самарали бўлиши мумкин, агар улар мос равишдаги бошқаруви билан ўзлари жойлашган айти бир ижтимоий тизимнинг ҳуқуқий, маданий ва ижтимоий - иқтисодий моҳиятига монанд бўлса.

Шундай тизимни танлаш керакки, мазкур тизим айнан Ўзбекистон

учун ўзига хос ечимни ифодалаш ва бошқа давлатларда ишлатилаётган моделларнинг шунчаки нусхаси бўлмаслиги керак. Бошқарувга нозик ёндашувни қўллаб - қувватлаш керак бўлиб, мос равишдаги бошқарув модели нафақат ҳар бир компанияда турлича бўлади, балки айти бир компаниянинг турли яшаш давларида ҳам ўзгартириб борилади. Ушбу фикр янги технологиялар ривож ва иқтисодиётнинг глобаллашувини компанияларнинг қайта ташкил қилиниш суръатлари ўсишига ва корпоратив тузилмаларнинг тубдан ўзгаришларига таъсирини инобатга олганда янада тўғрироқ бўлади. Компаниялар ўз ҳолатига энг мос келадиган, бироқ инвесторлар томонидан самарали қарор қабул қилинишига олиб борадиган ва ахборотларнинг мувофиқ ошқора қилинишини таъминлайдиган самарали тамойиллар асосида қурилган корпоратив амалиётни қабул қилиш масъулиятини ўз зиммаларига олишлари керак.

3.2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) корпоратив бошқарув тамойиллари

Биринчи тамойил - акциядорлар учун фойдани максималлаштириш. Компания унинг акциядорлари энг юқори фойда олиши учун ишлайди. Бунда у акциядорлар (мулк эгалари) ёки менежментнинг бирон гуруҳи эмас, балки барча акциядорлар манфаатларига риоя қилиши лозим.

Иккинчи тамойил – молиявий ахборотларнинг очиқлиги. Акциядорлар, шунингдек, тартибга солиш органлари (Ўзбекистонда бу молия бозорлари бўйича Федерал хизмат ҳисобланади) учун компания молияси ҳақида халқаро бухгалтерия ҳисоби андозалари бўйича тайёрланган ва мустақил аудитор текширувидан ўтказилган ахборот очиқ берилиши лозим.

Учинчи тамойил - компания мулкнинг шоффофлик таркиби, менежмент билан боғлиқ, 5% дан ортиқ акцияларга эга бўлган, акциядорларнинг аффилиланган таркиби.

Бунда мулк таркибини яқуний мулк эгасигача очиқ бериш лозим.

Тўртинчи тамойил - оддий акциялар “битта акция – битта овоз” коидаси бўйича овоз беради. Ушбу тамойилга Ўзбекистон Республикасида риоя қилинади. Акциядорлар қабул қилиши лозим бўлган муҳим қарорлар доим ҳам айнан акциядорларни олган акциялари даражасида қабул қилинмайди.

Бешинчи тамойил – директорлар Кенгашини компания акциядорлари сайлайди. Кенгаш уларнинг олдидан ҳисобот беради, шунингдек, мустақил директорлар кенгашига компания менежерлари ҳисобланмаган шахсларни камраб олади.

Олтинчи тамойил – корпорацияда рағбатлантириш тизими (иш ҳақи, мукофотлар, опционлар ва ҳақозо) акциядорлар манфаатларига жавоб бериши лозим. Бу компания ходимлари ёки унинг акциядорлари эканлигини, ёки компанияда акцияларни бонус сифатида олишини аниқлатади. Агар менежер унга компаниянинг аҳволига боғлиқ бўладиган қарорлар қабул қилса, унинг иш ҳақи корхонанинг капиталлашув даражасига тўғридан - тўғри боғлиқ бўлиши лозим.

Еттинчи тамойил - корпорациялар қайси мамлакатда фаолият юритаётган бўлса, ўша мамлакатнинг қонунларига амал қилишлари шарт.

Саккизинчи тамойил – ҳукуматлар ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади.

Корпоратив бошқарув тамойиллари бир томондан қонун ҳисобланса, бошқа томонидан доимий тузатиш киритиш жараёнини биргаликда амалга ошириши лозим.

Корпоратив бошқарув халқаро тамойиллари қуйидагича ифодаланади. Европа тикланиш ва тараққиёт банки (ЕТТБ) корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрлари. Бу ҳужжат 1997 йил Европа тикланиш ва тараққиёт банки томонидан “Купере энд Лайбранд” компанияси билан биргаликда компанияларга нуфузли кредиторлар ва инвесторлар томонидан инвестиция қарорлари қабул қилишда қайси жиҳатлар кўпроқ ҳисобга олинишини яхши тушуниш мақсадида тайёрланган. ЕТТБ корпоратив

амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрларига мувофиқ компанияларга манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабатларда қуйидаги тамойилларга амал қилиш тавсия этилади:

1. Мижозлар билан ўзаро муносабатлар:

■ чиқарилаётган товарлар ва кўрсатилаётган хизматлар юқори сифатли ва рақобатбардош нархи;

■ товар ва хизматлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш;

■ муносабатларда ўзоқ муддатли истиқбол.

2. Ходимлар билан ўзаро муносабатлар:

■ меҳнат қонунчилигига, жумладан, меҳнатни ҳимоя қилиш ва гигиена меъёрларига риоя қилиш;

■ ишга қабул қилиш, ҳақ тўлаш, хизмат бўйича ҳаракатланиш ва камситилмаслик бўйича аниқ тамойиллар мавжудлиги;

■ ходимларнинг касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш.

3. Таъминотчилар билан ўзаро муносабатлар:

■ аниқ ва ошқора харид тамойиллари;

■ Ҳисоб рақамлар бўйича ўз вақтида тўлаш;

■ порахўрликни таъқиб қилиш;

■ манфаатли битимлардан воз кечиш.

4. Жамоатчилик билан ўзаро муносабатлар:

■ маҳаллий аҳолининг фикри ва манфаатларини ҳисобга олиш;

■ атроф - муҳитни асраш бўйича талабларга риоя қилиш.

5. Давлат органлари ва маҳаллий ҳукуматлар билан ўзаро муносабатлар:

■ солиқлар тўлаш;

■ барча мажбурий меъёрларга амал қилиш;

■ барча зарур рухсатнома ва лицензиялар олиш;

■ манфаатдорликнинг йўқлиги.

6. Компаниянинг акциядорлар билан ўзаро муносабатлари энг муҳим аҳамиятга эга. Шу боисдан оқилона ишбилармонлик меъёрларида қўйидаги тавсиялар мавжуд:

- компанияни бошқариш таркибига нисбатан;
- компания низомида акциядорлар ва бошқарув органларининг вазифалари ва мажбуриятларининг аниқ белгилаб қўйилиши;
- ваколатларнинг ижроия органи, директорлар кенгаши ва умумий йиғилиш ўртасида аниқ тақсимланиши;
- акциядорлар ҳуқуқларига нисбатан;
- акциялар йирик пакетларининг реал эгалари ва овоз бериш қоидаларини эълон қилган ҳолда акциядорлар таркибига нисбатан ошкоралик;
- акцияларнинг “майдаланиб” юборилиши ёки бошқа йўқотишлардан ҳимоя қилиш учун майда акциядорлар ҳуқуқларини ҳурмат қилиш;
- ахборотни очиқ беришга нисбатан;
- акциядорлар билан мунтазам ва очиқ алоқа. Аудитор томонидан тасдиқланган ҳисоботлар, компания фаолияти ҳақида маълумотлар ва раҳбарият томонидан қабул қилинган асосий қарорлар бўйича йиллик ҳисоботга киритилган ишлаб чиқариш - молия фаолияти шарҳи кўринишидаги изоҳлар тақдим этиш;
- директорлар Кенгашига нисбатан;
- директорлар Кенгашида самарали ишлаш учун вақт ва билимнинг, шунингдек, зарур маълумотларнинг мавжудлиги. Мустақил қўмиталар ташкил қилиш (тафтиш қўмитаси, мукофот қўмитаси, ишга тайинлаш қўмитаси);
- директорларнинг битим тузишдан манфаатдорлиги ҳақидаги ахборотни очиқ бериш (манфаатлар низоси);
- харажатлар ва қарама - қаршилиқлар тизимига нисбатан;
- компаниянинг стратегик мақсадлари ва сиёсати ҳақида, компанияга жиддий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳодисалар ҳақида ахборот тақдим

этиш, бошқарув органларини барча муҳим жиҳатлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш:

- тегишлича ички назорат, ахборот алмашилиши ва жамоа бўлиб қарор қабул қилиш; манфаатлар тўқнашувини аниқлаш жараёни мавжудлиги; компания фаолиятини раҳбарият томонидан самарали назорат қилиш, жумладан, пул маблағлари ҳаракатини назорат қилиш;

- директорлар кенгашига ҳисобот берадиган малакали ички тафтишчилар ва назоратчилар мавжудлиги; мустақил ташқи аудиторлар мавжудлиги.

Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари 1990 йил Европа акциядорлар (қисқача номи- Евроакциядорлар) ассоциациялари Конфедерацияси ташкил қилинган бўлиб, унинг таркибига саккизта миллий акциядорлар ассоциацияси (Бельгия, Буюк Британия, Германия, Голландия, Дания, Испания, Франция ва Швеция) кирган. Ташкилотнинг асосий вазифаси – Европа Иттифоқи алоҳида акциядорларининг манфаатларини ифодалаш, майда акциядорларни ҳимоя қилиш, капиталлар бозори очиклигини таъминлаш, Европа компанияларида акциядорлик капитали қийматини ошириш, корпоратив бошқарув масалаларини қўллаб - қувватлаш ҳисобланади.

Европа иттифоқи ҳамкорлиги ташкилоти (ЕИҲТ)нинг бешта тамойили асосида Евроакциядорлар ўз дастурларини, Корпоратив бошқарув асосий тамойилларини ишлаб чиққан бўлиб, унда компания мақсадлари, овоз бериш ҳуқуқлари, қўшиб олишдан ҳимоя қилиш, ахборот ҳуқуқи ва директорлар кенгашининг ролига нисбатан қатор тавсиялар акс эттирилган. Улар куйидагилардан иборатдир:

- компания аввало узоқ муддатли истиқболда акциядорлик капитали қийматини максималлашга интилиши лозим. Компаниялар ўз молиявий мақсадлари ва стратегиясини ёзма шаклда аниқ кўрсатиши ва буни йиллик ҳисоботга киритиши лозим;

■ компания табиати, ҳажми, структураси ва рискига жиддий таъсир эътувчи асосий қарорлар ва компания акциядори учун жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган қарорлар акциядорлар томонидан тасдиқланиши ёки акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилиниши лозим;

■ қўшиб олишга қарши ҳимоя воситалари ёки акциядорлар таъсирини чеклайдиган бошқа воситалардан қочиш зарур;

■ қўшиб олиш ва бирлаштириш жараёнлари тартибга солиниши, бу қоидаларга амал қилиниши назорат остида бўлиши лозим;

■ агар акциядорнинг мулк улуши белгиланган миқдорга етадиган бўлса, бундай акциядор қолган акцияларни оқилона шартларда, яъни компания устидан назоратни қўлга киритиш учун тўлов сифатида тўланадиган нархда сотиб олиши керак;

■ компаниялар акциялар қийматига таъсир этиши мумкин бўлган ахборотни, шунингдек, 5% мулк чегирмасидан ўтган (камайган ёки кўпайган) акциядорлар ҳақида ахборотни дарҳол маълум қилишлари лозим. Бу талабга риоя қилинмаган ҳолларда жиддий жарима чоралари қўлланади;

■ аудиторлар мустақил бўлиши ва акциядорлар умумий йиғилишида сайланиши лозим;

■ акциядорлар йиғилиш кун тартибига масалалар киритиш имкониятига эга бўлиши лозим;

■ ахборот тарқатиш оддий каналларидан ташқари, компания акциядорларга акциялар қийматига таъсир этиши мумкин бўлган ахборотни етказиш учун электрон воситалардан фойдаланиши лозим;

■ акциядорлар кенгашнинг камида битта аъзосини сайлаш ҳуқуқига, шунингдек, Кенгаш аъзосини бўшатиш масаласини кўтариш имкониятига эга бўлишлари лозим. Сайлангунга қадар акциядорлар Кенгаш таркибига сайлаш учун номзодлар таклиф қилиш имкониятига эга;

■ Кузатув кенгаши аъзоси сифатида бир поғонали тизимда ҳам, икки поғонали тизимда ҳам ноижрочи директорларнинг Кенгаш таркибидаги аъзолиги 12 йилгача бўлган муддат билан чекланиши лозим;

■ Кенгаш таркибида Кенгаш собиқ ижрочи аъзолари қаторидан бўлган биттадан ортиқ ноижрочи аъзо бўлиши мумкин эмас.

Калифорния пенсия фондининг корпоратив бошқарув буйича глобал тамойиллари (CalPRES). Акциядорлик ҳаракатининг ривожланишида институционал инвесторлар, масалан, АҚШда энг йирик ва фаол пенсия фондларидан бири бўлган CalPRES (California Public Employees' Retirement System) муҳим роль ўйнайди. Бу фонд 80 - йилларнинг бошларида ташкил этилган бўлиб, америка молия бозорида ҳаракат қилишдан ташқари хорижий компанияларга инвестициялар киритади.

1996 йил CalPRES эълон қилган Корпоратив бошқарув глобал тамойиллари (матнда кейинчалик – CalPRES тамойиллари) қуйидагилардан иборат:

1. Ҳисобот бериш:

■ директорлар Кенгаши ёки Кузатув кенгаши акциядорлар олдида ҳисобот бериши лозим;

■ директорлар Кенгаши менежментни назорат қилиш имкониятига, инвесторлар эса директорлар Кенгашини назорат қилиш имкониятига эга бўлишлари лозим;

■ менежментни мукофотлаш компания фаолиятининг узоқ муддатли натижалари билан боғлиқ бўлиши лозим.

2. Шоффофлик:

■ глобал рақобатли бозорлар компаниялар тақдим этаётган ахборотнинг ишончилиги ва шоффофлигига боғлиқ бўлади;

■ компаниялар бухгалтерия ҳисоби халқаро андозаларини тан олишлари лозим;

■ компаниялар акциядорлар олдида энг яхши амалиёт компания кодексига амал қилиш ҳақида ҳисобот беришлари лозим.

3. Адолатлилик:

■ компаниялар миноритар акциядорларни ҳурмат қилиши лозим. Улар барча акциядорларга нисбатан адолатли муносабатни таъминлашлари лозим;

■ битта акция унинг эгасига умумий йиғилишда битта овоз ҳуқуқини бериши керак.

4. Овоз бериш усуллари:

■ ишонч қоғозлари аниқ, қисқа бўлиши ва акциядорларга мос келувчи ахборот тақдим этиши лозим;

■ акциядорларнинг шахсан ёки ишонч қоғози асосида берилган барча овозлари расман ҳисоблаб чиқилиши ва эълон қилиниши лозим;

■ ишонч қоғози асосида овоз бериш жараёнини соддалаштириш учун янги технологиялардан фойдаланиш лозим.

5.Энг яхши амалиёт кодекслари:

■ барча бозорлар компания менежменти ва директорлари уларга амал қилиши мумкин бўлган мос келувчи энг яхши амалиёт кодексларини ишлаб чиқиши лозим;

■ компаниялар энг яхши амалиёт кодексларида баён қилинган тамойилларга амал қилишлари лозим;

■ бозор қатнашчилари вақти - вақти билан энг яхши амалиёт кодексларини қайта кўриб чиқишлари лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 24.01.2003 йилдаги ПФ-3202-сонли Фармони ва Вазирлар Маҳкамасининг корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича 19.04.2003 йилдаги 189 - онли Қарорига биноан:

- айрим меъёрлар ўз кучини йўқотди: давлат акция пакети бошқарувчиси овоз бергандагина Кузатув кенгаши қарори қабул қилиши, давлат ишончли вакили умумий йиғилиш қарорининг бажарилишини тўхтатиши мумкинлиги, давлат акция пакетлари хўжалик бирлашмаларига бошқариш ҳуқуқи билан берилиши;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясига аъзолик билан акциядорлик жамиятда ёлланма меҳнат билан боғлиқ фаолиятни кўшиб олиб борилишига йўл қўймаслик;

- кўпроқ танлов асосида директорни (Бошқарув хайъати раисини) акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тайинланиш тартиби ўрнатилди,

ёллаш шартномаси бир йил муддатга ҳар йили умумий йиғилиш тасдиғи билан тузилади, айрим ҳолларда эса унинг муддатини узайтириш ёки тўхтатиш ҳақидаги қарор Кузатув кенгаш томонидан қабул қилинади;

- бизнес - режанинг бажарилиши ҳақида Ижроия органи ҳар чоракда Кузатув кенгаши олдида ҳисобот бериш тартиби қабул қилинди. Қўпол четлашишларда ёки мазкур режанинг бажарилиши хавф остида қолганда Кузатув кенгаши зудлик билан ёллаш шартномасини муддатидан илгари тўхтатиш ҳуқуқига эга;

- ижро этувчи директорларнинг ва Кузатув кенгашларининг моддий рағбатлантирилиши акциядорлик жамияти фаолиятининг самарасига бевосита боғлиқлиги белгиланган;

- корхона фаолиятига хўжалик бирлашмаларининг асоссиз аралашувини олдини олиш бўйича чора - тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, корхоналарни моддий - техник ресурслар билан таъминланишининг бозор иқтисодиёти механизмларини кенг кўламда татбиқ қилиш масалалари қўйилган;

- давлат акция пакетларини (улушини) профессионал бошқарувчи компанияларга босқичма - босқич ишончли бошқарувга бериш назарда тутилган;

- давлат акция пакетларини (улушларини) бошқариш бўйича харажатлар давлат акция пакетларига ҳисобланган дивидендлар ҳисобига, улар етмаганда давлат мулкани хусусийлаштирилишидан тушган умумий маблағ ҳисобига амалга оширилиши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки кўмитаси фаолиятини такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида” ПҚ – 335 - сон 26.04.2006 йилдаги Қарорига биноан:

- хусусийлаштириш ва корпоратив секторда давлат активларини бошқариш усуллари тубдан қайта кўриб чиқилди;

- йиллик бизнес - режаларни тасдиқлаш ва амалга оширишда ижро интизомининг оширилиши, ҳамда бизнес - режаларнинг бажарилиши

устидан корпоратив назоратнинг таъминланиши бўйича кузатув кенгашлари, давлат ишончли вакиллари ва ишончли бошқарувчиларнинг масъулиятини кучайтириш зарурияти белгиланди;

- кузатув кенгашларининг ҳисобот бериш масъулиятини кучайтириш ва хўжалик жамиятларидаги корпоратив бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш лозимлиги белгиланди;

- Давлат мулки қўмитаси органлари ишидаги камчиликларни бартараф этиш, хусусийлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш, корпоратив бошқарув тизимини мустаҳкамлаш, қимматли қоғозлар бозорини ривожлантиришни таъминлашга доир тадбирлар тасдиқланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” ПҚ – 475 - сон 27.09.2006 йилдаги Қарорида 2006-2007 йилларда қимматли қоғозлар бозорини ривожлантириш дастури тасдиқланган бўлиб, унда:

- корхоналарни тўлиқ давлат тасарруфидан чиқариш ва янги акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш ҳисобига қимматли қоғозларнинг иккиламчи бозорини янада ривожлантириш;

- қимматли қоғозлар иккиламчи бозорини жадал ривожлантириш ва кўламини кенгайтириш;

- акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш;

- фонд бозори замонавий инфратузилмасини шакллантириш ва унинг моддий - техник базасини мустаҳкамлаш;

- қимматли қоғозлар бозори учун кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича чора - тадбирлар белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Устав фондида давлат улуши мавжуд бўлган корхоналарни самарали бошқаришни ва давлат мулки ҳисоби лозим даражада юритилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар ҳақида” 215 - сон 16.10.2006 йилдаги Қарори акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни мустаҳкамлаш ишида навбатдаги

қадам бўлиб, унда асосий эътибор корпоратив назорат тизимиға қаратилган ва қуйидаги хужжатлар қабул қилинган:

- Давлат корхоналари ҳақида низом;
- Ички аудит хизмати ҳақида низом;
- Давлат акция пакетларини (улуши) ишончли бошқарувға бериш тартиби ҳақида низом.

Таянч иборалар: унитар модел, инвестор, икки поғонали модел, континентал модел, тармоқ модели, миноритар акциядор, ижроия органи, инсайдер, сармоя, шаффофлик.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари
2. Корпоратив бошқарувнинг америка тизими
3. Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели.
4. Корпоратив бошқарувнинг инглиз - америка модели.
5. Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари.
6. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.
7. Адолатлилик тамойилининг моҳияти.
8. Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” қарорининг мазмуни.
10. Ички аудит хизмати ҳақида низом.

IV. Боб. Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият

4.1. Корпоратив стратегия мазмуни ва моҳияти

Бизнес иқлимнинг ўзгаришига қўйидагилар киради:

- марказлаштиришни йўқотиш;
- бизнес иқлимнинг беқарорлиги, глобаллашув;
- технологияларнинг тез ўзгариши;
- жамоатчиликнинг ҳулққа ва порахўрликка қарши катта эътибори (масалан, «Корпоратив ижтимоий масъулият ҳақида минг йилликнинг жамоатчилик фикри» сўрови натижалари);
- меҳнат кучининг ва бозорларнинг хилма-хиллиги;
- оммавий ахборот воситаларининг изланишлари.

Айрим жорий масалалар ўз ичига қўйидагиларни қамраб олади:

- ўз мақсадлари бўйича ишлатилмаётган маблағлар;
- қонунларнинг амалиётга номувофиқлиги;
- порахўрлик вазияти, жуда паст тадбиркорлик фаолияти;
- акциядорнинг фаоллиги – Кузатув кенгаши, компания раҳбарияти ҳисоб бериб туриши лозим;
- Сифат ва унумдорликка ходимнинг муносабати. «Шахсий фикр ва гуруҳ ёки раҳбарият фикрига эргашиш»

Илгари инвесторлар ўз диққатини инвестициялар учун одатий бўлган таваккалчиликларда жамлар эди:

- инвестицияларнинг молиявий қайтиши;
- сиёсий барқарорлик / самарадорлик;
- бошқариладиган суғурта сиёсати;
- ривожланган молиявий тузилма;

Ҳозирги пайтда инвесторлар кўпроқ қўйидагиларга эътибор бермоқда:

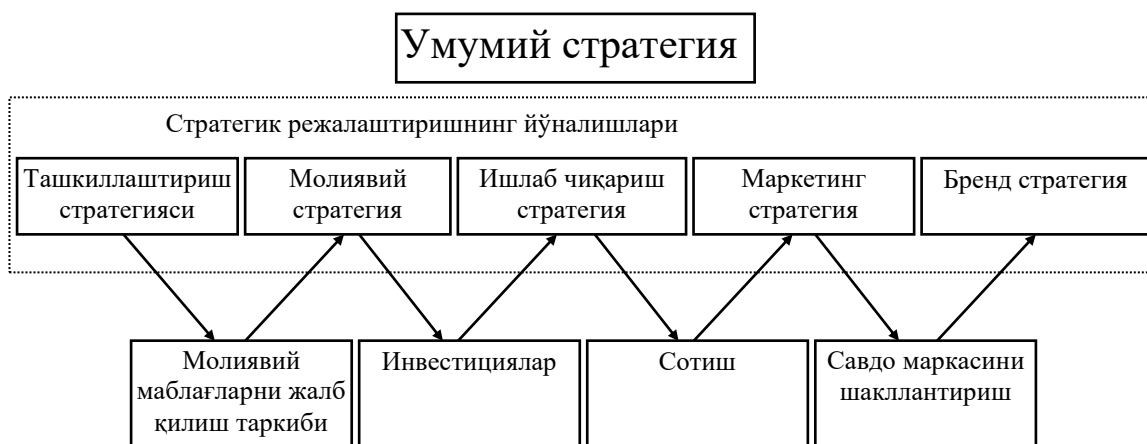
- корпоратив раҳбарият;

- ижтимоий масъулият.

Заиф корпоратив бошқарув корпорацияларга инвестицияларнинг келишини чеклайди ва оқибатда ўсиш ва ривожланишни ҳам чеклайди. Корпоратив раҳбариятнинг самарадорлигига кўр-кўрона ишониш керак эмас. Корпоратив бошқарув глобал капитал учун курашишда тобора муҳимроқ омил бўлиб бормоқда. Ўз ихтиёри билан қабул қилинган «Бизнес ҳулқ кодекси» қонуний ва ҳулққа мувофиқликни қувватлашда раҳбариятни яхшилаш жараёнидаги биринчи қадам бўлмоқда.

Корпорацияларнинг молиявий сиёсати корпорациянинг умумий стратегиясининг бир бўлаги булиб, унинг мақсад ва вазифаларига тўри келиши лозим. Корпорациянинг ривожлантириш стратегияси барча маблағларнинг самарали тақсимланиши ва фойдаланишини таъминлайди: моддий, молиявий, меҳнат ресурслари, шунингдек ер ва технологияларининг рақоботлилик муҳитида барқарорлик даражасини сақлайди.

Шунинг учун, биринчи навбатда, бошқарувнинг тезкор шаклини (таҳлилсиз қарорларни қабул қилиш) қўллангандан кура, таҳлил ва башорат орқали бошқаришни амалга ошириш мақсадга мувофиқдир. (расм)



Расм. 4. Стратегик режалаштириш тизими

Корпорация стратегиясини ишлаб чиқиш маҳсулотни ишлаб чиқариш, бозорни ривожлантириш, хатарларни баҳолаш, корпорацияларнинг молиявий хўжалик таҳлили асосида аниқланган ҳолати, корпорацияларнинг кучли ва заиф томонлари буйича башоратларини амалга ошириш асосида тузилиши лозим. (расм). Бизнинг фикримизча, корпорацияларнинг умумий стратегияси корпоратив бирлашмаларнинг турига ҳам боғлиқдир.

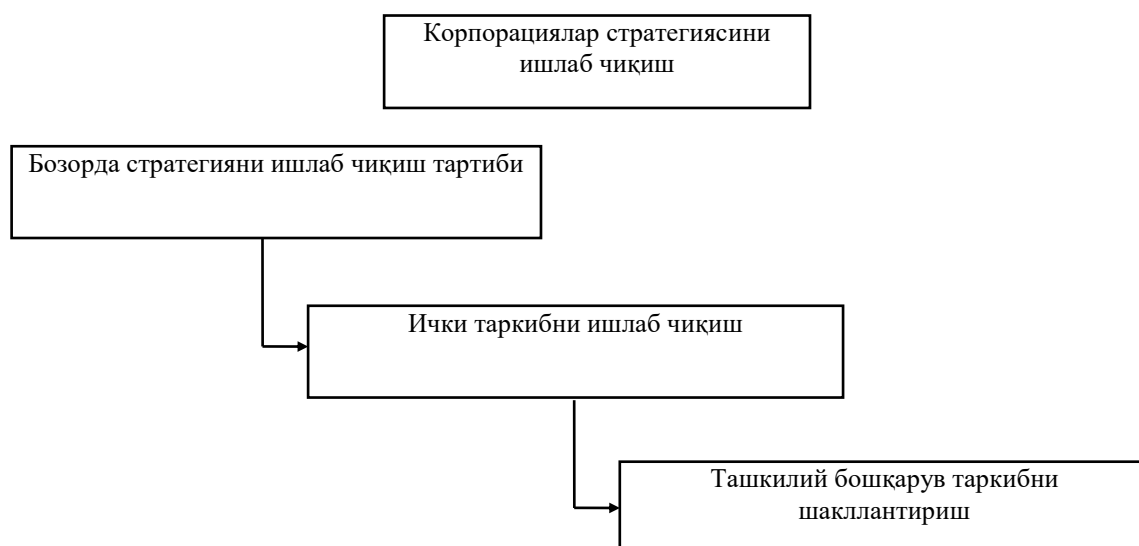


Рис. 5. Корпорация стратегиясини ишлаб чиқиш жараёни

Корпоратив бошқарув мақсадларини белгилаш бўйича профессор М.Б.Хамидуллиннинг³ “Корпоратив стратегияларни молиялаштириш усуллари ва механизмлари” мақоласида айтиб ўтганидек анъанавий неоклассик иқтисодий моделга кўра, ҳар қандай компания фойдани бир марта олиш учун эмас, балки узоқ муддатга таъминлаш учун уни максималлаштиришга хизмат қилади. Мазкур назария доирасида бошқа

³ М.Б.Хамидуллин. Корпоратив стратегияларни молиялаштириш усуллари ва механизмлари. Корхонани бошқариш журнали. 2007й №5-6. 46

расмий мезонлар ҳам қўлланилади. Хусусан, компаниянинг умумий самарадорлигини баҳолаш учун "акцияга даромад" кўрсаткичидан фойдаланиш жуда кенг тарқалган, инвестициялар самарадорлигини баҳолаш учун эса "инвестициялар рентабеллиги" кўрсаткичидан фойдаланиш мумкин. Аммо юқорида кўрсатилган ва шуларга ўхшаш бошқа кўрсаткичлар асосида қарорлар қабул қилиш доим ҳам тўғри бўлавермайди. Корпорацияларга у ёки бу даражада эгаллик функцияси ҳамда бошқариш ва назорат қилиш функцияларининг ажратилиши хос. Ушбу муаммо бизнесни ташкил қилиш шакллариининг мураккабланишига сайин янада чуқурлашиб боради. Ўз навбатида, бу бир нечта бошқарув назарияларининг пайдо бўлишига олиб келдики, уларнинг негизида компани мулкдорлари ва унинг бошқарув аппарати манфаатларининг қарама қаршилиги ётади.

Улар орасида "Ваколатларни ўтказиш назарияси ёки Агентлик назарияси" кўпроқ маълум бўлиб, у компанияга бевосита алоқадор жисмонга шахслар - мулкдорлар (акциядорлар, иштирокчилар) ҳамда бошқарув ходимларидан иборат иккита катта гуруҳни бирлаштиради. Ушбу гуруҳларнинг манфаатлари доим ҳам бир-бирига мос келавермайди, бу айниқса муқобил қарорларни, яъни бири хозирроқ фойда олишни кўзда тутадиган, бошқаси истиқболга мўлжалланган қарорларни қабул қилишда яққол намоён бўлади. Бошқарув ходимларининг бир-бирига қарама-қарши кичик гуруҳларини янада кичик гуруҳчаларга ҳам бўлиш мумкин, уларнинг ҳар бири ўзининг гуруҳ, манфаатларини устувор деб белгилайди⁴.

Мазкур назариянинг бошқа бир кўриниши "Манфаатдор шахслар назариясидир (Stakeholder Theory). Унга кўра, ҳар қандай компаниянинг фаолият юритишидан мақсад компанияга бевосита ёки билвосита дахлдор бўлган юридик ва жисмоний шахслар - акциядорлар, ёлланма бошқарув ходимлари, хизматчилар, контрагентлар, давлат органлари турли хил гуруҳларининг бир-бирига зид мақсадларини уйғунлаштиришдан иборат. Хусусан, компания фойдани максимал-лаштиришга интилибгина қолмасдан,

⁴ М.Б.Хамидуллин Концепция построения национальной модели корпоративного управления. Рқнок, деньги и кредит. № 5 сон. 2007й

балки ўз ходимларининг ижтимоий аҳволи, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва ҳ.к. тўғрисида ҳам қайғуради.

Сўнгги йилларда кенг тарқалган назария "Акциядорлар бойлигини максималлаштириш назарияси" ҳисобланади. Ушбу назария муаллифлари шундан келиб чиқадиларки, мавжуд мезонлар-фойда, рентабеллик, ишлаб чиқариш ҳажми ва хоказоларнинг бирортаси ҳам молиявий тусдаги қарорларнинг самарадорлигини кўрсатувчи умумлаштирувчи мезон сифатида қаралиши мумкин эмас. Бундай мезон:

- а) компания эгаларининг даромадларини прогнозлашга асосланиши;
- б) асосланган, тушунарли ва аниқ бўлиши;
- в) бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнининг барча жиҳатлари, жумладан маблағлар манбаларини излаш, инвестициялаш, даромадни (дивидендни) тақсимлаш учун мос бўлиши керак.

Ҳозирги пайтда даромадлилик ва фойдалилик концепциясини янада мураккаб концепция - "бизнес қиймати" сиқиб чиқармоқда. Ушбу концепция ўз ичига бизнеснинг анъанавий бўлимларини (мол-мулк, активлар ва ҳ.к.) баҳолаш билан бирга, дихотомик ёндашувга^б мувофиқ, компанияда чиқарилган барча акцияларнинг қиймати орқали ифода этиладиган компаниянинг бозор капиталлашуви каби кўрсаткични ҳам олади. Бунда йирик корпорацияларда, айниқса юқори технологик компанияларда, бозор капиталлашуви кўпинча ҳақиқий активлар қийматидан бир неча баравар ортиб кетади. Инвесторлар нуқтаи назаридан қаралса, компания эгалари даромадлари жорий фойданинг ўсишидан эмас, балки улар мулки бозор нархининг ошишидан ташкил топади. Аммо мазкур мезон доим ҳам амал қилавермайди.

Биринчидан, ушбу мезон бўлажак даромадлар, харажатлар, пул маблағлари ва уларга боғлиқ таваккалчиликларга асосланган.

Иккинчидан, ҳамма компаниялар ҳам молиявий таҳлилчилар томонидан бир хил тушуниладиган бозор қийматига эга эмас, хусусан агар

компания активлари биржада котировкаланмаса, унинг боз(қийматини аниқлаш қийинчилик туғдиради (бу Ўзбекистон қимматли қоғозлар бозорининг ҳозирги ривожланишига хос).

Учинчидан, мазкур мезон алоҳида ҳолларда амал қилмаслиги мумкин. Хусусан, яккабошчиликка асосланган ёки кам сонли мулкдорлар томонидан бошқариладиган компанияларда бундай ҳол кузатилади, яни улар узок келажакда ўта юқори дивидендлар олиш ниятида капитални юқори таваккалчиликка эга лойихаларга йўналтирадилар. Бундай компаниялар томонидан амалга ошириладиган хатти-ҳаракатлар уларнинг инвестициявий фаолиятига хос таваккалчилик туфайли маълум даражада акциялар қийматини пасайтириши мумкин.

Тўртинчидан, агар компания олдида ўз мулкдорлари учун энг юқори фойда олишдан бошқа вазифалар қўйилса, мазкур тоифа амал қилмайди. Масалан, ҳайрия фаолияти ва бошқа ижтимоий мақсадлар устуворлик қилади.

Бешинчидан, корпорация «фиктив капитали»нинг ўсишига ошкоралик, обрў, нуфуз, имиж, рақобатбардошлик, стратегиянинг мослиги ва ҳ.к.лар муайян таъсир кўрсатади. Жаҳон тажрибасининг кўрсатишича ушбу тушунчалар компаниянинг бозордаги муваффақияти учун муайян қимматга эга бўлиб, унинг бозор қийматини ошириш имконини беради.

Корпорацияни бошқаришнинг кўпроқ асосланган ва устувор мезонларидан бири компания акциялари бозор қийматини максималлаштиришдир. Капитал бозорида ҳеч қандай чекловлар бўлмаса ва қимматли қоғозлар нархини белгилашда бирорта камситиш кузатилмасagina, ушбу мезондан фойдаланиш мумкин, яъни бу ерда "талаб-таклиф" тамойили тўлиқ амал қилади⁵.

Шундай қилиб, қуйидаги алгоритм намоён бўлади:

Корпоратив мақсад -- корпоратив стратегияларни баҳолаш -- корпоратив стратегияларни молиявий таъминлашнинг усул ва мезонларини

⁵ Ковалев В.В. Финансовый менеджмент. М.: Финансы и статистика. 2008. 876.

аниқлаш -- корпоратив бошқарувнинг молиявий механизмидан фойдаланиш -
- кўпроқ самарали молиявий дастаклар ва усулларни танлаш.

"Акциядорлар бойлигини максималлаштириш" назариясидан келиб чиқилса, акциядорлар даромадларининг ўсишига эришиш асосий корпоратив стратегия ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш мезони сифатида қаралмоғи лозим, унда корпоратив бошқарувнинг молиявий механизмини мазкур стратегияни молиявий таъминлаш нуқтаи назаридан кўриш мумкин

Корпоратив стратегияларни таъминлашнинг молиявий дастаклари ва усулларининг тўплами бир-биридан фарқ қилади. Чунончи, узоқ муддатли стратегияларни амалга оширишда, яъни молиявий ресурсларга эҳтиёж белгиланиб, пул оқимлари режаси тузилганда, қуйидагиларни аниқлаш лозим⁶:

1) Ўз ва қарз капитали нисбатини. Бунда корхонанинг узоқ муддатли истиқболга мўлжалланган молиявий сиёсатига жамғариш фондини кенгайтириш киритилиши ва бунда асосий урғу ўз-ўзини молиялаштиришга берилиши керак. Ўз-ўзини молиялаштириш ушбу фондларга йўналтириладиган соф фойда улушини белгилаш орқали амалга оширилади. Бундан ташқари, узоқ муддатли стратегияларнинг молиявий таъминоти усуллари рўйхатиغا вақтинча бўш маблағларни уларни ин-фляциядан сақлаш ҳамда кўпайтириш мақсадида молия бозорларида жойлаштириш ҳам киритилиши керак. Бунинг учун молиявий воситачилар таркибини белгилаш зарур, бу таркиб вақтинча бўш маблағларни жойлаштириш таваккалчилиги минимал бўлиши учун етарлича дивер-сификацияланиши даркор.

2) Агар молиявий ресурслар манбаси сифатида инвестиция лойиҳасини кредитлаш қабул қилинган бўлса, у ҳолда инвестиция лойиҳасини амалга ошириш учун очиладиган ва кредитни қоплашни кўзда тутадиган узоқ муддатли кредит линияси тўғрисида битим тузиш лозим.

⁶ М.Б.Хамидуллин Концепция построения национальной модели корпоративного управления. Ркнок, деньги и кредит. № 5 сон. 2007й

3) Кредитни қоплаш тамойиллари корхонанинг молиявий аҳволини, пул маблағларининг жорий ва истикболдаги қийматини, кредитни қоплаш шартларини қайта қуриб чиқиш имконияти ҳисобга олиниши керак.

4) Агар молиялаштиришни акция ва облигацияларни қимматли қоғозлар бозорида жойлаштириш ҳисобига амалга ошириш кўзда тутилаётган бўлса, у ҳолда инвесторлар доирасини ва корпорация обрусини ошириш учун реклама кампанияси бюджетининг энг юқори даражасини аниқлаш талаб этилади.

5) Акциядорлик жамиятлари учун стратегиялар молиявий тусга эга бўлиши ва акциялар курс қийматининг ошишида ифодаланиши мумкин. Бу ҳолда молиявий дастаклар қаторига фойда ва дивидендлар киритилади, дивидендлар ҳамда соф фойда миқдорларининг ўсишини таъминлашнинг молиявий усуллари эса чиқимларни камайтириш ва ишлаб чиқариш рентабеллигини ошириш бўйича тадбирлардир.

Агар корпоратив стратегия янги жиҳозларни сотиб олишдан иборат бўлса, молиявий таъминот усуллари қаторига узоқ ва ўрта муддатли молиялаштириш усули сифатида лизингни киритиш мумкин.

V. Боб. Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши

5.1. Давлатнинг корпоратив бошқарувда қатнашиши

Давлат корпоратив бошқарувда икки ёқлама иштирок этади.

Биринчидан, заруриятга қараб корпоратив бошқарувнинг меъёрий-ҳуқуқий негизини ҳосил қилиш ва такомиллаштириш ҳамда акционер жамиятлари (АЖ) томонидан қонунчилик меъёрларига риоя қилиниши устидан назорат қилишда қатнашади.

Иккинчидан, давлат улуши мавжуд акциядорлик жамиятлар корпоратив бошқарувида бевосита иштирок қилиш ва “олтин акция” қўлланилиши ҳақида ҳукумат қарори қабул қилинган АЖни бошқаришда қатнашиш.

Ривожланган бозор иқтисодиёти мамлакатларида баъзи бир АЖлар маълум бир миқдордаги акциясига давлатнинг эгалик қилишига ягона сабаб “бозордаги йўқотишлар”нинг (market failure) мавжудлигидир. Бу бозорларда жамият манфаатлари ва йўқотишлари хусусий манфаат ва йўқотишлардан устун бўлади. Бундай ҳолат, масалан, бозор тузилмасининг монополлаштириш ҳолида рўй беради. Бунда хусусий мулкдорнинг интилган фойдани имкони қадар ошириш мақсади жамият учун (эркин рақобатчилик моделига нисбатан) маҳсулот миқдорининг пасайишига ва нисбатан юқори нархларда сотилиши шаклида зарарни англатади.

Давлат корхоналарини ва давлат иштирокидаги корхоналарни бошқариш бўйича жаҳон амалиётида энг кенг тарқалган моделлар мавжуддир. Шулар жумласига:

Америка модели – бу модел одатда ишлаб - чиқариш секториди давлатнинг улуши кичик бўлган мамлакатларда қўлланилади. Уларда давлат акция пакетларини шартнома асосида хусусий бошқарувчи компанияларига бериши хусусиятлидир. Мазкур моделда “жамоатчилик учун очиқ корпорациялар” мафжуд бўлиб, улар мос равишда тармоқ департаментлари ва вазирликларга бўйсунадилар.

Италия модели – корхоналарда давлат улуши катта бўлган давлатларга хосдир. Давлат корхоналарини ва давлат акция пакетларини бошқариш учун давлат мулки вазирлигига қарашли кўп тармоқли холдинг компаниялари ташкил қилинади.

Аралаш модел – юқорида санаб ўтилган икки моделнинг хусусиятларини ўзида бирлаштиради. Германия, Франция, Буюк Британия ва бошқа мамлакатларда қўлланилади.

Иқтисодиёти ривожланган мамлакатлардан фарқли ўларок Ўзбекистонда давлат мулки иқтисодиётнинг “бозор камчиликларига” дучор бўлган қисмига нисбатан кенгроқ соҳасининг ишлашига таъсир қиладики, бу давлат мулкини хусусийлаштириш жараёнининг тугалланмаганлиги билан боғлиқдир. Оқибатда, акциялари тўлиқ ёки қисман давлат ихтиёрида бўлган

акциядорлик жамиятлар билан биргаликда, устав фондида давлатнинг иштироки вақтинча бўлган корхоналар сони ҳам кўп. Масалан, хусусийлаштирилиши керак бўлган кўпчилик корхоналар уларни реконструкция қилиш учун катта ҳажмдаги инвестицияларга муҳтождир. Уларнинг акциялари, нафақат акцияларни сотиб олишга, балки ишлаб - чиқаришни ривожлантиришга ҳам инвестиция киритишга тайёр бўлган стратегик инвесторларга сотилиши назарда тутилади. Бундай инвесторларни топиш осон бўлмайди ва маълум бир вақт талаб қилинади.

01.01.2008 йил ҳолатига кўра Ўзбекистон Марказий депозитарий ҳисобида икки мингга яқин акциядорлик жамиятлар қайд қилинган бўлиб, шулардан 536 тасида давлат улуши бор эди. 565та акциядорлик жамиятларидаги давлат улуши акциялари холдинг, давлат-акциядорлик ва акциядорлик компаниялари устав фондларига берилди. Бундан ташқари 600дан ошқ масъулияти чекланган жамиятларида (МЧЖ) давлат улуши бор эди.

Республикаимиз барча акциядорлик жамиятлари чиқарган акциялар умумий миқдори 2,1 млрд. донадан, уларнинг жами номинал қиймати 3,0 трлн. сўмдан ошиб кетди. Улардан турли компаниялар эмиссия қилган 2,4 трлн. сўмлик (80,0%) 1,3 млрд.дона (61,9%) акциялар давлат ёки давлат томонидан назорат қилинадиган турли компаниялар ихтиёрида эди. Стратегик аҳамиятга эга бўлган корхоналар, ҳамда деярли барча холдинг, давлат - акциядорлик ва акциядорлик компаниялари акцияларининг 51% ва ундан ортиқ улушлари доимий равишда давлат мулкчилигида сақлаб қолинади. Ушбу АЖ акцияларини давлат қандай бошқариши кўп жиҳатдан мамлакатнинг бутун иқтисодиёти ривожланиши даражасини белгилайди.

5.2. Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсад ва тамойиллари

Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсадлари, тамойиллари

ва моделлари:

- давлат бюджетининг солиқдан ташқари даромадларини ошириш;
- табiiй монополияларни тартибга солиш, мамлакат мудофаа қобилиятини ва хавфсизлигини ошириш, ижтимоий барқарорликни сақлаб қолиш ва бошқа дастурларини амалга ошириш билан боғлиқ умудавлат вазибаларини бажаришда хўжалик жамиятларининг қатнашувини таъминлаш;

- ишлаб - чиқаришнинг ривожланишига шароит яратиш, хўжалик жамиятлари фаолиятининг молиявий - иқтисодий кўрсаткичларини яхшилаш, инвестициялар жалб қилиш;

- иқтисодиётда институционал ўзгаришларни амалга ошириш (корхоналарни, тармоқларни реструктуризация қилиш, вертикал интеграцияланган корпоратив тузилмаларни ташкил қилиш);

Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг асосий тамойиллари:

- аниқ АЖ (АЖлар гуруҳи, масалан, пахта тозалаш заводлари) акция пакетларининг давлат эгалигида қолдирилиши зарур бўлган мақсадларнинг аниқланиши ва мос равишдаги ҳуқуқий ҳужжатларида аниқ ёритилиши;

- минимал етарлилик, яъни давлат манфаатларига иқтисодий тартибга солишнинг (солиқ, божхона сиёсатини ўзгартириш ва бошқалар) билвосита (индикатив) усуллар билан эришиб бўлмайдиган корхоналардагина акциялар пакетига давлатнинг эгалик қилиши етарлидир;

- самарали бошқариш орқали ресурсларни имкони бор даражада тежашга эришиш учун корхона устав фондида давлат иштирокининг зарурияти;

- бошқарувнинг профессионализми, давлат акция пакетларини бошқаришга юқори малакали мутахассисларнинг жалб қилиниши назарда тутилиши;

- давлат акция пакетларини бошқарувчилар билан самарали ўзаро муносабатда бўлиш тизимининг мавжудлиги.

Ўзбекистон акциядорлик жамиятларидаги давлат акция пакетларини

бошқаришда жаҳон амалиётида кенг тарқалган уч вариант (модел) қўлланилади:

- акциядорлик жамиятлар бошқарув органларига давлат хизматчиларини сайлаш (тайинлаш). Бу вариант Ўзбекистонда 1998 йилдан бери қўлланади. Давлат улуши 25%дан ошадиган ҳар бир акциядорлик жамиятларда акциядорлар умумий йиғилишида ва кузатув кенгаши мажлисларида қатнашиш учун давлат ишончли вакиллари тайинланади;

- давлат акция пакетларини шартнома асосида ишончли бошқарувга бериш (америка модели). 1998 йилгача бу йўл билан барча давлат акция пакетлари бошқарилар эди. Ишончли бошқарувчилик вазифаси, бошқарилувчи акция пакетлари устав фондларига берилмаган ҳолда, бозор ислохатларининг дастлабки йилларида тугатилган тармоқ вазирликлари негизида ташкил қилинган уюшмалар, корпорациялар ва бошқа хўжалик бирлашмалари зиммасига юклатилган эди. 1998 – 2002 йилларда хўжалик бирлашмалари ишончли бошқарувида 25% ва ундан кам миқдордаги акция пакетлари берилган эди. Кейинчалик ушбу акция пакетларини профессионал бошқарув компанияларига ишончли бошқарувга бериш бошланди;

- ишлаб - чиқариладиган махсулотлар (хизматлар) бир жинслилиги, кооперацион алоқалар яқинлиги ва бошқа белгилар бўйича устав фондида давлат улуши иштирок қилган корхоналарни тармоқ (кўп тармоқли) давлат холдинг компанияларига бирлаштириш (италия модели). Ўзбекистонда устав фондлари тўлиқ ёки деярли тўлиқ ҳажмда давлат активларидан шакллантирилган қатор холдинг компаниялар (“Ўзбекнефтьгаз”, “Ўзқишлоқхўжаликмаш – холдинг” ва бошқалар), ҳамда номланиши бошқачароқ бўлсада моҳиятан холдинг компанияси бўлган давлат - акциядорлик ва акциядорлик компаниялар (“Ўзбекэнерго”, “Ўзкимёсаноат” ва бошқалар) ташкил этилди.

"Олтин акция" - айрим акциядорлик жамиятларини бошқаришда давлат иштирокининг махсус ҳуқуқи бўлиб, у стратегик аҳамиятга эга бўлган давлат корхоналари хусусийлаштирилаётганда ёки акциядорлик жамиятларининг

давлат акция пакетлари хусусий мулк этиб реализация қилинаётганда Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорига асосан жорий қилинади ва мамлакатнинг иқтисодий манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлайди.

"Олтин акция" қийматга эга эмас, бошқа шахсга берилмайди ҳамда аровга қўйилмайди, устав фонди миқдорини белгилшда ва дивидендларни ҳисоблашда инобатга олинмайди.

"Олтин акция" устав фондида давлат улуши бўлмаган ёки бу улуш йигирма беш фоиздан ошмайдиган акциядорлик жамиятларида жорий этилиши мумкин. Давлатнинг "олтин акция"дан фойдаланиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

"Олтин акция" акциядорлик жамиятининг кузатув кенгаши таркибига давлат вакилини (бундан буён матнда давлат вакили деб юритилади) тайинлаш воситасида реализация қилинади. Давлат вакили акциядорларнинг умумий йиғилишида ва кузатув кенгаши мажлисларида ушбу қонуннинг 65-моддаси биринчи қисмининг иккинчи-тўртинчи, еттинчи, саккизинчи, ўн саккизинчи, ўн тўққизинчи хатбошиларида, шунингдек 82-моддаси биринчи қисмининг еттинчи, йигирма иккинчи-йигирма тўртинчи хатбошиларида кўрсатилган масалалар бўйича вето қўйиш ҳуқуқи билан мажбурий тартибда иштирок этади. Вето қўйиш ушбу қарорлар қабул қилинган куни ёзма шаклда амалга оширилади.

Бошқарув компаниясининг асосий мақсади - қалтисликнинг мақбул даражасида мулкдорнинг мумкин қадар юқори даромад олишини таъминлаш. Давлат акциялар пакетини ишончли бошқаришда ушбу активларни сақлаб қолиш ва бошқарувдаги корхоналарнинг узок муддатли даромадли фаолиятини максималлаштириш ҳисобига уларнинг қийматини кўпайтиришга интилиш керак. Бунинг учун бошқа акциядорлар билан тушунтириш ишлари олиб борилмоқда. Яъни улар, корхонанинг узок муддатли фойдалилиги корхонанинг акциялари қийматини анча оширишини англаб етишлари даркор.

Стратегик инвесторлар ва акциядорлар (шу жумладан давлат ҳам),

умуман олганда, узоқ муддатли ўсишга йўналиш олган корхоналар фаолиятини ижобий қабул қилмоқда, ваҳоланки улар бугун катта фойда келтирмаслиги ҳам мумкин. Ушбу омилларни ҳисобга олиб, бошқарув компанияси ўз фаолиятида бошқарилаётган корхоналарнинг молиявий аҳволини яхшилаш ва уларнинг фойдалилигини оширишга катта эътибор бериши керак.

Давлат пакетини ишончли бошқариш бўйича шартномаларни тузишда корхоналарда корпоратив бошқарув тизимининг юқори самарадорлигини таъминлаш муҳимдир. Масалан, “Taskon Management” бошқарув компанияси мутахассислари томонидан олиб борилган таҳлил шуни кўрсатдики, айрим корхоналар кузатув кенгашларининг фаолияти Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 24 январдаги ПФ – 3202 - сон Фармони ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг юқорида келтирилган 2003 йил 19 апрелдаги 189 - сон қарорида белгиланган корпоратив бошқарув талабларига жавоб бермайди. Масалан, қатор акциядорлик жамиятларида кузатув кенгашлари бир йилда бир - икки марта фақат расмиятчилик учун йиғилиш ўтказган. Кузатув кенгашлари директорларнинг чорак якунлари бўйича ҳисоботларини тингламайди. Ижроия органлари бизнес - режалари корхонанинг ўтган даврдаги фаолияти таҳлил қилинмасдан қабул қилинган ҳамда навбатдаги хўжалик йилидаги ривожланиш истиқболларини тўлиқ очиб бермайди.

Шу муносабат билан, “Taskon Management” компанияси активларини бошқараётган барча корхоналарда, қонунчилик талабларига мувофиқ кузатув кенгашлари фаолияти режаларини тузиш, жамият ижроия органлари раҳбарлари томонидан навбатдаги хўжалик йили учун бизнес - режалар қабул қилиниши ва уларда аниқ мақсадлар, истиқболдаги вазифаларни белгилаб, аниқ муддатлар ва ижрочиларнинг кўрсатилиши бўйича ишлар ташкил қилган.

Бошқарилаётган корхоналарни техник қайта қуроллантириш ва модернизациялаш, мол - мулкни сақлаш ва ундан самарали фойдаланишни таъминлашга ҳам алоҳида эътибор қаратилиши лозим. Кузатув

кенгашларининг иш режалари ва ижроия органларининг бизнес - режалари тузилиши бошқарилаётган корхоналарда ҳам Кузатув кенгаши, ҳам Ижроия органининг самарали фаолият тартибини йўлга қўйишга имкон беради. Бошқарув компанияси ходимлари амалдаги қонунчилик доирасида жамиятлар ижроия органларига молиявий - хўжалик фаолиятига боғлиқ турли масалаларнинг ижобий ечимини топишга ёрдам бермоқдалар. Бошқарув компаниясининг юқори иш сифати ҳар бир ходимнинг касбий маҳоратига, тажрибасига, бошқарувнинг илғор усулларидадан фойдаланишга ҳамда замонавий дастурий таъминотга боғлиқдир.

Ўзбекистон Республикаси 21.12.2007 й. ЎРҚ-135-сон қонунида Акциядорларнинг умумий йиғилишда иштирок этиш ҳуқуқи шахсан акциядор томонидан ёки унинг вакили орқали амалга оширилади. Давлат вакилининг акциядорларнинг умумий йиғилишида иштирок этиш ҳуқуқи унинг шахсан ўзи томонидан амалга оширилади.

Акциядор акциядорларнинг умумий йиғилишидаги ўз вакилини исталган вақтда алмаштиришга ёки йиғилишда шахсан ўзи иштирок этишга ҳақлидир.

Акциядорнинг вакили акциядорларнинг умумий йиғилишида ёзма ишончнома асосида иш кўради. Овоз беришга доир ишончномада ваколат берган ва вакил қилинган шахслар тўғрисидаги маълумотлар (исми ёки номи, турар жойи ёки жойлашган манзили, паспорт маълумотлари) акс эттирилган бўлиши лозим. Жисмоний шахс номидан берилган овоз беришга доир ишончнома нотариал тасдиқланган бўлиши керак. Юридик шахс номидан бериладиган овоз беришга доир ишончнома қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда берилди

Таянч иборалар: Америка модели, олтин акция, давлат улуши, депозитарий, номинал қиймат, холдинг, монополия, профессионализм, олтин акция, давлат акция пакети.

Назорат саволлари:

1. Давлат корпоратив бошқарувда қандай иштирок этади.
2. Давлат корхоналарини ва давлат иштирокидаги корхоналарни бошқариш бўйича жаҳон амалиётида энг кенг тарқалган моделлар.
3. Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг асосий тамойиллари.
4. Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг моделлари.
5. Бошқарув компаниясининг асосий мақсади.
6. Давлат вакилининг акциядорларнинг умумий йиғилишида иштирок этиш ҳуқуқи қандай.
7. Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсадлари.

VI. Боб. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари

6.1. Акциядорлик жамиятлари корпоратив бошқарувининг институционал асослари

Корпоратив бошқарувнинг механизмлари давлат тартибга солиш органлари, суд органлари ва ишбилармонлар доираларида ишлаб чиқилган маълум бир қоида, меъёр ва андозалари асоси ва доирасида ишлайди. Ушбу қоида, меъёр ва андозаларнинг мажмуаси корпоратив бошқарувнинг институционал асосларини ташкил қилади.

Асосий бўғинлари (акциядорлик ҳуқуқининг тузилмаси):

I. Мақомий ҳуқуқнинг меъёр ва қоидалари – давлат томонидан ишлаб чиқарилиб, акциядорлик жамиятлар фаолиятини тартибга солади (марказлашган меъёрлар). Уларга компаниялар ҳақида қонунлар, қимматли қоғозлар ҳақидаги қонунчилик, акциядорлар ҳуқуқларини ва инвестицияларни химоя қилиш қонунлари, иқтисодий ночорлик, солиқ қонунчилиги ва бошқалар киради;

II. акциядорлик жамиятлар томонидан кучга киритиладиган ва унинг ички ҳаётини тартиблаштирадиган меъёрлар (акциядорлик корпоратив

меъёрлар): корпоратив бошқарувнинг ихтиёрий қабул қилинган андозалари ҳақидаги ўзаро келишув ва компания даражасида уларни амалга оширилиш тартибини белгилайдиган ички меъёрлар (корпоратив қимматли қоғозлар листингига талаблар, кодекслар ва корпоратив бошқарув бўйича тавсиялар);

III. Ташкилий деб номланувчи шартномаларда, яъни бошқа томонлар билан иш алоқаларини ўрнатиш, давом эттириш, тўхтатиш (бир сўз билан айтганда ташкил қилишга) қаратилган келишувларда берилган меъёрлар;

IV. Умумжамият амалиёти ва бизнес юритиш маданияти.

6.2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси

Корпоратив ҳуқуқ бу – корхонада ишлаб чиқилган қоидалар тизими бўлиб, манфаатдор томонларнинг иродасини ифодалайди ва ташкилот фаолиятининг турли томонларини тартибга солади.

Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари:

- корпоратив ҳуқуқ меъёрлардан, яъни умумий характерга эга бўлган ўзаро муносабатлар қоидаларидан таркиб топган;

- корпоратив ҳуқуқ ўзи билан ташкилот фаолиятининг барча томонларини тартибга солувчи меъёрлар тизимини ташкил қилади;

- корпоратив меъёрлар ташкилотнинг ҳар бир аъзоси, корхонанинг ҳар бир ходими учун мажбурийдир;

- корпоратив меъёрлар, одатда, ёзма шаклда ифодаланади ва уларни ўрнатиш шакли сифатида корпоратив ҳужжатлар хизмат қилади;

- корпоратив меъёрлар корхонада қабул қилинади ва алоҳида мустақил бирлашма жамоасининг иродасини ифодалайди;

- корпоратив меъёрлар бузилганда, мажбур қилиш йўли билан таъминланади.

Корпоратив меъёрий ҳужжатлар куйидаги талабларга жавоб бериши шарт:

- объектив ҳаққонийликни акс эттириши;

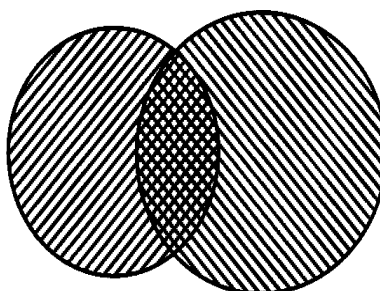
- амалдаги қонунчиликка зид келмаслиги;
- компаниянинг барча аъзолари ва ходимлари учун тушунарли бўлиши;
- меъёрларнинг бетартиб тўпламини ташкил қилмасдан, балки маълум бир тузилмага эга бўлиши;
- барча зарур реквизитларга эга бўлиши.

Корпоратив бошқарувнинг глобал андозалари:

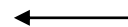
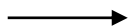
- молиявий ҳисоботнинг ҳалқаро андозалари (XX аср 90 - йилларининг иккинчи ярми);
- Жаҳон Банкнинг корпоратив бошқарувнинг ҳолатини яхшилаш глобал дастури турли мамлакатларда корпоратив бошқарувнинг ва компаниялар фаолияти ҳақидаги ахборотларни ошқора қилиш миллий тизимларини сезиларли даражада яхшилашга қаратилгандир (1998);
- Бирлашган миллатлар ташкилотининг Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) Кенгаши томонидан 1999 йил май ойида қабул қилинган Корпоратив бошқарув тамойиллари.

Корпоратив бошқарув кодекси – ихтиёрий белгиланувчи андозалар ва ички меъёрлар йиғиндиси бўлиб, корпоратив муносабатларнинг тартибини ўрнатади ва тартибга солади. Кодекс корпорациядаги корпоратив бошқарувнинг барча муҳим элементларига таалуқли бўлган асосий меъёрлардан ва тавсиялардан таркиб топиши керак. Эмитентларнинг Кодекс қоидаларига риоя қилишидан асосий манфаатдорлиги қимматли қоғозлар бозори орқали уларнинг инвестицияларни жалб қилишга интилишидир.

Акциядорлик ва корпоратив ҳуқуқнинг нисбати




АХ



КХ

 КХ – корпоратив ҳуқуқ (ички ташкилий меъёрлар);

 АХ – акциядорлик ҳуқуқи (акциядорлик жамиятларининг корпоратив меъёрлари);

АХ – акциядорлик ҳуқуқи (акциядорлик жамиятларига нисбатан марказлаштирилган меъёрлар).

Корпоратив тартибга солиш (корпоратив ҳуқуқ)



Корпоратив бошқарувнинг андозалари:

- Кэдбери кодекси, 1991 йилда Буюк Британияда Адриан Кэдбери раҳбарлигидаги Қўмита томонидан тайёрланган. Қўмита Молиявий ахборотлар кенгаши, Лондон фонд биржаси ва ҳисобхона ходимлари касаба уюшмаси томонидан тузилган;

- 2000 йил январда Германия корпоратив бошқарув бўйича гуруҳ томонидан энг илғор амалиётдаги немис корпоратив бошқарув кодекси яратилган;

- Франция хусусий корхоналар уюшмаси миллий кенгаши ва Франция корхоналари ҳаракати томонидан ташкил этилган гуруҳ, М.Вьено раислик қилган Корпоратив бошқарув бўйича қўмитанинг тавсиялари (1995 ва 1999 й.);

- Греция корпоратив бошқарув тамойиллари 1999 йилда Молиявий бозорлар бўйича қўмита томонидан тайёрланган;

- “Женерал Моторс” Директорлар Кенгаши томонидан 1994 йилда тайёрланган “АҚШда корпоратив бошқарувнинг асосий йўналишлари ва муаммолари” тезислари;

- Дунёда энг йирик нафақа фонди ва етакчи институционал инвесторлардан бири бўлган “Истефога чиққан фуқаролик хизматчилар Калифорния нафақа фонди” томонидан 1998 йилда ишлаб чиқилган “АҚШда корпоратив бошқарувнинг асосий тамойиллари ва йўналишлари”;

- Бразилия корпоратив бошқарув институти томонидан 1999 йилда тайёрлаган “Лозим даражадаги амалиёт кодекси”;

- Ҳиндистон саноат конфедерацияси томонидан 1998 йилда тақдим қилинган “Тавсия қилинувчи корпоратив бошқарув кодекси”;

- Малайзия Олий молия қўмитаси томонидан 1999 йилда тақдим этилган “Корпоратив бошқарув кодекси”;

- Гонконг фонд биржаси томонидан 1989 йилда (кейинчалик тўлдирилган) тақдим этилган “Энг афзал амалиёт кодекси ва умумжамоа компанияларнинг директорлари учун тавсиялари”;

- Мексика тадбиркорлик мувофиқлаштириш кенгашининг Корпоратив бошқарув бўйича қўмитаси 1999 йилда тақдим қилган “Энг афзал амалиёт кодекси”;

- Жанубий Африка Республикаси (ЖАР) Тадбиркорлик палатаси ва Йоханнесбург фонд биржаси қўллаб -қувватлашида ЖАР Директорлар

институту томонидан 1994 йилда тақдим этилган “Корпоратив амалиёт ва муносабатлар кодекси”.

Корпоратив бошқарув (хулқ) кодекси қуйидагиларга талаб қўйиши керак:

- эмитент устав ҳужжатларига;
- эмитент дивиденд сиёсатига;
- эмитент акциядорларининг Умумий йиғилишини чақириш ва ўтказиш тартибига;

- ишончномалар билан овоз бериш тартибига;
- кузатув кенгашини шакллантириш қоидаларига;
- кузатув кенгаши фаолиятининг қоидаларига;
- кузатув кенгаши аъзоларига тақдирлашни белгилаш тартибига;
- мустақил аудитор фаолияти устидан назоратни амалга ошириш тартибига;

- инсайдерлик ахборотлари ишлатилган битимлар ва шунингдек манфаатдорлик мавжуд бўлган битимларнинг амалга оширилиши устидан ички назорат қилиш тартибига;

- эмитентнинг қайта ташкил қилиниши ва тугатилиши билан боғлиқ қарорларнинг қабул қилиниши ва мувофиқ ахборотларни бериш тартибларига;

- қимматли қоғозларни эмиссия қилиш ва корпоратив ҳаракатларни амалга ошириш (активларни катта ҳажмда сотиб олиш ва сотиш, компанияларнинг бирлашиши, қўшиб олинishi) бўйича қарорларнинг қабул қилиниш тартибига;

- эмитентнинг давлат ҳокимият органлари ва маҳаллий ўз - ўзини бошқариш органлари билан ўзаро муносабатда бўлиш тамойилларига.

Юқоридаги корпоратив бошқарув институтлари томонидан корпоратив муносабатлар куриб ўтилганидан сўнг корпоратив бошқарувни амалга ошириш учун таклифлар тизими ишлаб чиқилди. Буни биз қўйидаги жадвлда куришимиз мумкин:

**Корпоратив бошқарув дастурини амалга ошириш бўйича
таклифлар тизими**

Республика миқёсида	Худудий даражада	Корхона даражасида
<p>Корпоратив бошқарув кодексини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш; Қонунларга ва меъёрий ҳужжатларга керакли аниқликлар ва кўшимчалар киритиш; Қонун чиқарувчи, ижроия ва суд органлари билан ишлаш; Корпоратив бошқарув соҳасида ишлаётган хорижий ташкилотлар билан ҳамкорлик; Корпоратив бошқарув кодексини амалга ошириш бўйича маслаҳат фирмалари билан амалий ишлаш тартибини ишлаб чиқиш; Республика миқёсида ахборот-ташвиқот ишлари.</p>	<p>Корпоратив бошқарув кодексини худудлар даражасида амалга ошириш; Қонунларга ва меъёрий ҳужжатларга аниқликлар ва кўшимчалар киритиш; Худудий даражада корпоратив маданиятни шакллантириш бўйича ахборот - ташвиқот ишлари; “Муваффақият намунаси” бўла оладиган асосий (таянч) корпорацияларни аниқлаш ва шакллантириш; Худудий ўқитув муассасалари ва маслаҳат фирмаларига маслаҳатлар бериш.</p>	<p>Корпоратив бошқарув кодексини амалиётда жорий қилиш ва доимий мониторинг юритиш; Акциядорлар ва инвесторлар корпоратив маданиятини шакллантириш; “Муваффақият намунаси” бўлган корпорациялар тажрибасини турли тармоқ ва соҳаларга мансуб корпорацияларда қўллаш.</p>

Агарда ушбу институтлар томонидан берилган таклифлар амалиётга жорий этилса, компанияларда корпоратив бошқарув тизимини ривожлантириш ва такомиллаштириш учун имкон яратилган булар эди.

Таянч иборалар: меъёр, ҳуқуқий меъёр, қимматли қоғоз, инвестициялар, солиқ, бизнес, реквизит, эмитент, кодекс.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувининг институционал асослари.
2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси.
3. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари.
4. Корпоратив меъёрий ҳужжатларни тартибга солиш.
5. Корпоратив бошқарув дастурини амалга ошириш бўйича таклифлар.
6. Корпоратив бошқарувнинг андозалари.
7. Корпоратив бошқарув кодексига қўйиладиган талаблар.

VII. Боб. Корпоратив бошқарув органлари

7.1. Корпоратив бошқарув органларининг моҳияти ва зарурлиги

Ўзбекистон республикасида 1996 йил 26 апрелдаги N 223-I сонли “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” қонунида кўрсатилганидек, акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув органларига қўйидагилар киради:

- Акциядорлар умумий йиғилиши;
- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);
- Ижроия органи.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятни бошқаришнинг олий органидир.

Жамият ҳар йили акциядорларнинг умумий йиғилишини (акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишини) ўтказиши шарт.

Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади. Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишида

жамиятнинг кузатув кенгаши ва тафтиш комиссиясини (тафтишчисини) сайлаш тўғрисидаги, яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, коллегиял ижроия органининг аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки уни тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисидаги, аудиторлик текшируви ўтказиш ҳақида қарор қабул қилиш тўғрисидаги масалалар, аудиторлик ташкилотини ва унинг хизматига тўланадиган ҳақ миқдори чегарасини белгилаш масалалари ҳал этилади, шунингдек ушбу Қонун 65-моддасининг биринчи қисми ўн учинчи хатбошисига мувофиқ жамиятнинг йиллик ҳисоботи ва бошқа ҳужжатлар қараб чиқилади. Акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишидан ташқари ўтказиладиган умумий йиғилишлари навбатдан ташқари йиғилиш ҳисобланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши ўтказиладиган сана ва уни ўтказиш тартиби, йиғилиш ўтказилиши ҳақида акциядорларга хабар бериш тартиби, акциядорларнинг умумий йиғилишини ўтказишга тайёргарлик вақтида акциядорларга бериладиган материаллар (ахборотлар) рўйхатини жамиятнинг кузатув кенгаши белгилайди.

Умумий йиғилишга тайёргарлик кўришда ва уни ўтказишда қўп учрайдиган хатолар:

- Амалиётда умумий йиғилишнинг ўтказилиши ҳақидаги хабарни акциядорларга етказиш бўйича минимал талабларга риоя қилинмайди;
- Умумий йиғилишни чақиришда тартибот муддатлари бузилмоқда. Масалан, меъёрий талабларни бузмасдан йиллик умумий йиғилишни 10 мартгача ўтказиш жуда қийин;
- Умумий йиғилишни чақиришда акциядорларга танишиш учун бериладиган ахборот(материал) рўйхатининг тўлиқ бўлмаслиги.
- Умумий йиғилиш кун тартибидаги масалаларнинг ноаниқ ифодаланиши ва бир масала доирасида турли йўналишдаги муаммолар бўйича овозга қўйиш, ҳамда кун тартибига “ҳар хил масалалар” киритилиши.

Акциядорлик жамиятлари умумий йиғилишини чақиришдаги, тайёргарлик кўришдаги, ўтказишдаги, овозларни ҳисоблашдаги хато ва қонун бузилишлар жамиятда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини пасайтиради, чунки:

- Акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари устидан акциядорларнинг назорати сусаяди;

- Ижроия органи самарадорлиги пасаяди, унинг акциядорлар манфаатларига зид ҳаракат қилишининг эҳтимоллиги ошади;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясининг фаолияти “хўжа кўрсин”га олиб борилади.

Жамиятнинг кузатув кенгаши жамият фаолиятига умумий раҳбарлик қилади, ушбу Қонун билан акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига киритилган масалаларни ҳал этиш бундан мустасно.

Овоз берувчи акцияларнинг эгаси бўлган акциядорлар сони ўттиз кишидан кам бўлган жамиятда кузатув кенгаши вазифаси жамият устави билан акциядорларнинг умумий йиғилиши зиммасига юкланиши мумкин. Бундай ҳолларда акциядорлар умумий йиғилишини ўтказиш масаласини ҳал этишга ваколоти бўлган муайян шахс ёки жамият органи жамият уставида ўз аксини топиши керак.

Акциядорлар умумий йиғилиши қарорига биноан жамият кузатув кенгаши аъзоларига улар ўз вазифаларини бажариб турган даврда бадал тўланиши ва (ёки) кузатув кенгашининг аъзоси вазифасини бажариш билан боғлиқ харажатлари қопланиши мумкин. Бундай бадал ва тўловларнинг миқдори акциядорлар умумий йиғилиши қарори билан белгилаб қўйилади.

Кузатув кенгаши фаолиятини самарали ташкил қилиш. Кузатув кенгашининг миссияси қўйидагича:

- ҳар бир жамиятда кенгаш мақсади, вазифаси, ваколоти ва жавобгарлиги таърифланган ҳамда ўзига қўйидаги асосий қоидаларни олган ҳужжатнинг бўлиши тавсия қилинади:

- кенгашнинг ўзак ғояси – жамият ва унинг фаолияти билан

ишбилармонлик ва бошқа ўзаро муносабатлардан холи, мулк эгалари (акциядорлар) ва бошқа манфаатдор шахслар номидан назорат ишларини олиб борувчи шахслар гуруҳининг шаклланишидир;

- кенгашнинг миссияси акциядорлар қўйган улуш қийматининг максимал ўстирилишидир. Кенгаш фаолияти асосида акциядорлар мақсадлари ва манфаатлари ётиши зарур.

Кузатув кенгашининг ваколатлари қуйидагича тартибда амалга оширилади:

1. Умумий йиғилиш ёки Ижро этувчи органга ҳал қилиш учун берилиши мумкин бўлмаган ва фақат Кузатув кенгаши ваколатига кирадиган масалалар, жамият Уставида фақат Кузатув кенгаши ваколатига кирувчи масалалар деб белгиланиши керак;

2. Кузатув кенгаши ваколатига киритилган масала Умумий йиғилиш мутлақ ваколатига тегишли бўлса, Уставда ушбу масалани фақат Кузатув кенгаши ваколатига таалуқли қилиб белгилаш мумкин;

3. Умумий йиғилишнинг умумий ваколатига қарашли масалалар, Жамият Уставида Умумий йиғилиш ёки Кузатув кенгаши ёки Ижро этувчи орган ваколатига доир қилиб белгиланиши мумкин;

4. Тафтиш комиссияси томонидан жамиятнинг молиявий - хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ҳақидаги қарор қабул қилиш тўғрисидаги масала, Уставда ҳам Умумий йиғилиш, ҳам Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси ваколатига киритилиши керак;

5. Умумий йиғилиш кун тартибини шакллантириш бўйича ташаббуслар билан боғлиқ масалалар.

Кузатув кенгаши ваколатларидан самарали фойдаланиш учун қуйидагиларга амал қилиш лозим:

1. Умумий йиғилиш ва Кузатув кенгаши қарорларининг бажарилишини кузатиб бориш;

2. Кузатув кенгашига акциядорларнинг мурожаатлари бўйича мувофиқ тескари алоқани таъминлаш;

3. Бизнес - режани тузиш ва амалга оширишда Кузатув кенгаши ва Ижроия органининг солидар (биргаликда) жавобгарлиги;

4. Акциядорларнинг дивидендлар бўйича “умидларини” ва ишлаб чиқаришнинг қайта инвестиция қилинишига эҳтиёжларини ҳисобга оладиган мўътадил дивиденд сиёсати;

5. АЖ асосий фаолиятига мансуб бўлмаган, мулкларни сотиб олиш ва бегоналаштириш, битимлар ҳамда захира ва бошқа фондларни ишлатилиш устидан Кузатув кенгашининг назорати;

6. Ижроия органи билан ёллаш бўйича меҳнат шартномаси доирасида катъий ўзаро муносабатларни юритиш.

Кузатув кенгашининг роли ва вазифаларини қўйидагиларда куриш мумкин:

Кенгашнинг вазифасига акциядорлар номидан Жамият фаолиятига раҳбарлик қилиш ва унинг олий менежерлари (Бошқарув, Бош директор) фаолиятини назорат қилиш киради.

Кенгаш фаолиятининг асосий жабҳалари:

- акциядорлик жамиятлари стратегиясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- рискларни бошқариш тизимининг яратилишини таъминлаш;

- жамиятнинг жорий молиявий - хўжалик фаолияти;

- акциядорлик жамиятлари ижроия органи (олий менежерлар)нинг ишлашини кузатиш;

- Кенгаш ва унинг алоҳида аъзоларининг ишини йўлга қўйиш;

- компания фаолияти ҳақида ахборотни тайёрлаш ва ошкор қилиш;

- инқирознинг олдини олишга қаратилган бошқарув;

- номзодларни кўрсатиш;

- номзод кўрсатишда чекланишлар;

- номзод кўрсатиш муддатлари;

- сон таркиби;

- номзодлар бўйича талабномаларни бериш тартиби ва шакли;

- талабномаларни кўриб чиқиш тартиби.

Кузатув кенгаш аъзолигига номзодларга қўйиладиган талаблар:

- қонунчиликда ўрнатилган чекланишлар;

- алоҳида акциядорлик жамиятларида Кузатув кенгашига сайланадиган шахсларга махсус талаблар.

Кузатув кенгаши аъзоси учун зарур бўлган фазилатларга қуйидагилар киради:

- корпоратив ҳуқуқда саводли бўлиш;

- тармоққа доир билимларга ва зарур касбий малакага эга бўлиш;

- ҳалол ва ўз масъулиятини ҳис қиладиган шахс сифатида танилган;

- етарли вақт ажрата оладиган;

- Кенгашнинг бошқа аъзолари, компания менежерлари ва акциядорлари билан самарали ҳамкорлик қилишга қобилиятли;

- мустақил фикр билдиришга ва уни ҳимоя қилишга қодир;

- корпоратив муносабатлар қатнашчилари манфаатларининг мувозанатига риоя қилиш;

- акциядорлар ва жамият манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларида фаол позициянинг мавжудлиги.

Жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия орган (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин.

Бир пайтнинг ўзида ҳам яккабошчилик асосидаги, ҳам коллегиял ижроия органлари бўлиши назарда тутилган жамият уставида улардан ҳар бирининг ваколатлари белгилаб қўйилиши керак. Бундай ҳолларда жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) вазифасини бажарувчи шахс коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) раиси вазифасини ҳам амалга оширади.

Акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан жамият ижроия органининг ваколатлари шартнома бўйича тижорат ташкилотига (бошқарувчи ташкилотга) ёки якка тартибдаги тадбиркорга (бошқарувчига)

берилиши мумкин. Тузиладиган шартноманинг шартлари, башарти уставда ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, жамият кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан тайинланадиган ижроия органи таркибига кирган шахснинг ваколатлари муддатидан илгари тугатилган тақдирда, жамият кузатув кенгаши қарори билан белгиланган шахс унинг вазифаларини жамият акциядорларининг навбатдаги умумий йиғилишигача бўлган даврда вақтинча бажариб туришига йўл қўйилади.

Жамият ижроия органининг ваколатларига жамиятнинг кундалик фаолиятига раҳбарлик қилишга доир барча масалалар киради, акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига ёки кузатув кенгашининг ваколатларига киритилган масалалар бундан мустасно.

Жамият ижроия органи акциядорлар умумий йиғилиши ва кузатув кенгашининг қарорлари бажарилишини ташкил этади.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) жамият номидан ишончномасиз иш юритади, шу жумладан унинг манфаатларини ифода этади, жамият номидан битимлар тузади, штатларни тасдиқлайди, жамиятнинг барча ходимлари бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Жамият ижроия органларини ташкил этиш ҳамда уларнинг ваколатларини муддатидан илгари тугатиш, агар жамият уставида ушбу масалаларни ҳал этиш жамият кузатув кенгашининг ваколатларига киритилмаган бўлса, акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан амалга оширилади. Жамият уставига мувофиқ ёки акциядорлар умумий йиғилишининг ёхуд жамият кузатув кенгашининг қарорига биноан жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органини (директорини), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларини тайинлаш танлов асосида амалга оширилиши мумкин.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органининг (директорининг), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси)

аъзоларининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ушбу Қонун, бошқа қонун ҳужжатлари, жамият устави томонидан ҳамда уларнинг ҳар бири жамият билан бир йил муддатга тузадиган шартномада белгиланиб, шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки уни тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисида ҳар йили қарор қабул қилинади. Жамият номидан шартномани кузатув кенгашининг раиси ёки кузатув кенгаши ваколат берган шахс имзолайди. Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директори) билан, коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) раҳбари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузиладиган шартномада уларнинг акциядорлик жамияти фаолияти самарадорлигини ошириш бўйича мажбуриятлари ҳамда акциядорларнинг умумий йиғилиши ва кузатув кенгаши олдида жамиятнинг йиллик бизнес-режасини бажариш қандай бораётганлиги юзасидан берадиган ҳисоботлари даврийлиги назарда тутилиши лозим. Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органига (директорига), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларига тўланадиган меҳнат ҳақи ва бошқа ҳақлар миқдори, шунингдек бошқарувчи ташкилот ва бошқарувчи хизматларига ҳақ тўлаш шартлари жамият фаолиятининг самарадорлигига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлиб, шартномада белгиланиши керак.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) вазифасини ҳамда бошқа ташкилотларнинг бошқарув органларидаги лавозимларни ўриндошлик йўли билан бир шахснинг эгаллашига кузатув кенгаши розилиги билангина йўл қўйилади.

Акциядорлар умумий йиғилиши ёки кузатув Кенгаши, агар уставга биноан унга шундай ҳуқуқ берилган бўлса, жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартномани улар шартнома шартларини бузган тақдирда бекор қилишга ҳақлидир. Кузатув кенгаши жамиятнинг яккабошчилик асосидаги

ижроия органи билан, коллегиял ижроия органининг аъзолари, шунингдек бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартномани, агар шартнома тузишда улар жамият уставини қўпол тарзда бузишга йўл қўйган бўлса ёки уларнинг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли жамиятга зарар етказилган бўлса, муддатидан илгари тугатиш (бекор қилиш) ҳуқуқига эга.

Акциядорлар умумий йиғилиши томонидан жамият ижроия органининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ваколатларини тугатиш тўғрисида қарор қабул қилинган тақдирда ижроия органининг ваколатларини бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчига ўтказиш тўғрисидаги масала ўша умумий йиғилишнинг ўзида ҳал этилиши ёки ижроия органи раҳбарининг вазифасини вақтинча бажарувчи шахсни ҳам тайинлаган ҳолда акциядорларнинг яқин орадаги умумий йиғилишида кўриб чиқиш учун қолдирилиши мумкин. Агар жамиятнинг ижроия органини тузиш акциядорлар умумий йиғилишининг мутлақ ваколатларига киритилган бўлса, ижроия органининг, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчининг ваколатларини тугатиш тўғрисида қарор қабул қилган кузатув кенгаши ижроия органи раҳбарининг вазифасини вақтинча бажарувчи шахсни тайинлаш тўғрисида қарор қабул қилади, шунингдек ижроия органи тўғрисидаги масалани ҳал этиш учун акциядорларнинг навбатдан ташқари умумий йиғилишини чақиради.

Корпоратив назорат органларига қўйидагилар киради:

- Тафтиш комиссияси;
- Аудиторлик ташкилоти.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун жамият уставига мувофиқ акциядорларнинг умумий йиғилиши тафтиш комиссиясини сайлайди.

Жамият тафтиш комиссиясининг ваколатлари ушбу қонун ва жамият устави билан белгиланади.

Жамият тафтиш комиссияси фаолиятининг тартиби акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тасдиқланадиган низомда белгилаб қўйилади.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текшириш (тафтиш қилиш) бир йиллик ёки бошқа давр ичидаги фаолият якунлари бўйича тафтиш комиссиясининг ташаббусига биноан, акциядорлар умумий йиғилишининг, кузатув кенгашининг қарорига ёки жамият овоз берувчи акцияларининг ҳаммаси бўлиб камида ўн фоизига эгаллик қилувчи акциядорнинг (акциядорларнинг) талабига биноан амалга оширилади.

Жамият тафтиш комиссиясининг талабига биноан жамиятнинг бошқарув органларидаги мансабдор шахслар молия-хўжалик фаолияти тўғрисидаги ҳужжатларни тафтиш комиссиясига тақдим этишлари шарт.

Жамиятнинг тафтиш комиссияси ушбу Қонуннинг 72-моддасига мувофиқ акциядорларнинг навбатдан ташқари умумий йиғилиши чақирилишини талаб қилишга ҳақли.

Жамият тафтиш комиссиясининг аъзолари бир вақтнинг ўзида жамият кузатув кенгашининг аъзоси бўлишлари, шунингдек жамиятнинг бошқарув органларида бошқа лавозимларни эгаллашлари мумкин эмас. Жамият кузатув кенгашининг аъзоларига ёки бошқарув органларидаги мансабдор шахсларга қаршли акциялар жамият тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш чоғида овоз беришда иштирок этиши мумкин эмас.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текшириш якунларига кўра тафтиш комиссияси хулоса тайёрлайди, бу хулосада:

-ҳисоботларда ва жамиятнинг бошқа молия ҳужжатларида акс эттирилган маълумотлар қай даражада тўғрилигига баҳо берилади;

-бухгалтерия ҳисобини юритиш ва молия ҳисоботини тақдим этиш тартиби, шунингдек молия-хўжалик фаолиятини амалга ошириш чоғида қонун ҳужжатлари бузилганлиги тўғрисида ахборот берилади.

Аудиторлик ташкилоти жамият билан тузилган шартномага мувофиқ қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текширади ва унга аудиторлик хулосаси тақдим этади.

Аудиторлик ташкилоти жамиятнинг молиявий ҳисоботи ва молияга доир бошқа ахборотлар ҳақида нотўғри якун баён этилган аудиторлик

хулосаси тузганлик оқибатида етказилган зарар учун жамият олдида жавобгар бўлади.

Устав фондидаги давлат улуши эллик фоиздан кўп бўлган жамиятларда аудиторлик текшируви ўтказиш учун аудиторлик ташкилотини танлаш Ўзбекистон Республикаси Давлат мулкани бошқариш давлат қўмитаси ва Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан белгиланадиган рўйхат бўйича танлов асосида амалга оширилади.

Корпоратив хулқ - атвор кодексига киритилган янгиликлар қаторида акциядорлик компанияларига махсус мансабдор – жамият котибига (корпорация котиб) эга бўлиш тавсиясини кўрсатиш мумкин бўлиб, унинг асосий вазифаси жамият мансабдор шахслари ва органларининг жамият акциядорлари манфаатлари амалга оширилишини кафолатловчи талабларга риоя қилишини таъминлаш ҳисобланади. Жамият котибини тайинлаш (сайлаш) тартиби ва унинг мажбуриятлари жамият низомида кўрсатилган бўлиши лозим.

Умуман олганда, корпоратив котиб функциялари қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Акциядорлар умумий йиғилишининг қонунчилик талаблари, жамият низоми ва бошқа ички ҳужжатларига мувофиқ, акциядорлар умумий йиғилиши ўтказиш ҳақидага қарорга асосан тайёрланиши ва бўлиб ўтишини таъминлаш;

2. Директорлар Кенгаши мажлисларининг қонунчилик талаблари, жамият низоми ва бошқа ички ҳужжатларига мувофиқ тайёрланиши ва бўлиб ўтишини таъминлаш;

3. Директорлар Кенгаши аъзоларига уларнинг ўз функцияларини бажаришида кўмаклашиш;

4. Жамият ҳақида ахборот тақдим этиш ва жамият ҳужжатларининг сақланишини таъминлаш;

5. Жамият томонидан акциядорларнинг муурожаатларини тегишли тарзда кўриб чиқиши ва акциядорлар ҳуқуқларини бузиш билан боғлиқ низоларни ҳал қилиш;

6. Директорлар Кенгаши раисини уларни таъминлаш жамият котибининг мажбуриятлари доирасига кирадиган жараёнларга тўсқинлик қилувчи барча ҳолатлар ҳақида хабардор қилиш.

7. Тартибга солувчи органлар, аудиторлар, кредиторлар ва бошқа манфаатдор томонлар билан ўзаро алоқа қилиш;

8. Компаниянинг мос келувчи қонунчиликка риоя қилишини таъминлаш.

Корпоратив котиб иккита асосий талабга жавоб бериши – қуйидаги масалаларда юқори маҳоратга эга бўлиш лозим:

■ акциядорлар умумий йиғилишини тайёрлаш ва ўтказиш, ДК фаолияти, жамият ҳақида ахборот сақлаш ва тақдим этиш тартибига риоя қилиш, чунки айнан шу жараёнларга амал қилмаслик акциядорлар ҳуқуқлари ва манфаатлари бузилишига кўпроқ олиб келади;

■ унинг мақоми компания менежерларига нисбатан етарли даражада мустақилликни, акциядорлар фикри ва шикоятларини тўплаш ва директорлар Кенгашига етказиши лозим. Жамият котибининг ижроия органи мансабдор шахсларидан мустақиллигини таъминлаш учун корпоратив хулқ - атвор кодексида корпоратив котиб лавозимига тайинлаш ва ишдан бўшатиш компания директорлар Кенгашининг қарори билан амалга оширилиши тавсия этилади.

Шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, охириги йилларда котиб функциялари анча мураккаблашди. Ҳозирги пайтда корпорациялар институционал инвесторлар таъсирининг ўсиши, фуқаролик жамиятининг ижтимоий жавобгарлигига талаблари кучайиши, корхона ходимлари ва акциядорлари томонидан директорлар Кенгаши ва топ - менежментга босимнинг ортиши, қонунчилик меъёрларининг қаттиқлашуви шароитларида ишлашига тўғри

келмоқда. Натижада Корпоратив котиб иккинчи даражали мансабдор шахсдан замонавий АЖда асосий фигуралардан бирига айланди.

7.2. Корпоратив хулқ - атвор кодекси

Корпоратив хулқ - атвор кодексида директорлар Кенгаши таркибига Мустақил Директор киритиш тавсия этилади. Кодексида жамият директорлар Кенгаши аъзосининг мажбуриятларни ижро этиш етти йиллик муддати тугагандан сўнг Мустақил Директор мустақил сифатида кўриб чиқилиши мумкин эмаслиги белгилаб қўйилган.

Корпоратив хулқ - атвор кодексида, шунингдек, директорлар кенгаши (ДК) таркибида директорлар кенгаши ваколатлари доирасига кирадиган энг муҳим масалаларни дастлабки кўриб чиқиш учун махсус қўмиталар ташкил қилиш тавсия этилади:

1. Стратегик режалаштириш бўйича қўмита узок муддатли истиқболда жамият самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

2. Аудит бўйича қўмита (жамиятнинг молия - хўжалик фаолияти устидан ДК назоратини таъминлайди).

3. Мукофотлаш ва кадрлар бўйича қўмита (жамиятни бошқаришга юқори малакали мутахассислар жалб қилишга ва уларнинг муваффақиятли ишлаши учун зарур чоралар яратишга хизмат қилади).

4. Корпоратив низоларни тартибга солиш бўйича қўмита (АЖ иштирокида корпоратив низоларнинг олдини олиш ва самарали ҳал этишга хизмат қилади).

5. Этика бўйича қўмита (жамиятнинг ахлоқий меъёрларга риоя қилиши ва жамиятда ишонч асосидаги муносабатлар шакллантиришга хизмат қилади).

ДК самарали ишлаши – компаниялар инвестицион жалб этувчанлигини ошириш, уларнинг акциядорлик қийматини ўстиришнинг муҳим омили,

ДКнинг ўзи эса – корпоратив бошқарув сифатли тизимининг бош элементи ҳисобланади.

Бошқарма ваколатлари қонунчиликда белгилаб берилмаган, бироқ қонунда бошқарма ваколатлари жамият низоми томонидан белгиланиши кўрсатилган. Корпоратив ҳуқ - атвор кодекси бошқарма ваколатлари доирасига қуйидагиларни киритишни тавсия этади: фаолиятнинг устувор йўналишлари ва молия - хўжалик режасини ишлаб чиқишни ташкил қилиш, жамиятнинг ижроия органлари ваколатларига киритилган ички ҳужжатларини тасдиқлаш.

Қонунда жамиятнинг ижроия органлари мажбуриятлари йўқ, лекин унда бош директор ва бошқарма аъзоларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари жамият билан уларнинг ҳар бири тузган шартномага кўра белгиланиши кўрсатилган. Кодексда ижроия органлари ҳар ой директорлари Кенгаши олдида ўз фаолияти ҳақида ҳисобот бериши тавсия этилган.

Компания Кодекслари нима учун керак?

- корхонанинг эълон қилинган қадриятлари – мақсадлари ва вазифалари билан компания фаолиятини тартибга соладиган қоидалар орасида кўприк вазифасини бажаради;

- ташкилотнинг мақсадлари ва тасаввурларига аниқлик киритади, қоидалар билан концептуал боғланишни таъминлайди;

- барча ходимлар учун муҳим қўлланма ва маданият институтини ривожлантиришда илҳомбахш кучдир;

- ўрнатилган қадриятлар ва андозаларни тушунтиришда муҳим восита;

- тадбиркорлик масъулиятини ошириш ва корпоратив раҳбариятни яхшилашда самарали восита.

Кодекслар бир нечта турларга булинади:

1. Қадриятларга асосланган Кодекслар;

- компания ходими ёки вакилининг ҳуқ - атвори ва ҳаракатларини белгилаб берувчи маълум бир ахлоқий тамойилларни, ўзини тутиш ва фикрлаш усулини ўрнатади;

- АҚШ, Канада, Европа, Япония ва Лотин Америкасида самарали қўлланиладиган, намуна сифатида танланган ягона кодекс. Канада ва Европада кенг тарқалган Кодекс тури.

2. Интизом меъёрларига асосланган Кодекслар;

- рухсат этилган ва этилмаган ҳолатларнинг мақсадли йўналтирилган таърифлари;

- ходимнинг хулқ - атвори одатда ўзаро мувофиқ таърифларнинг марказида туради;

- АҚШда кам қўлланилади. Дунёнинг бошқа ҳудудларида ҳам кам қизиқишади.

3. Кодекс восита сифатида;

- ходим томонидан компания хулқий тамойилларига қатъий риоя қилиши муваффақиятга эришишнинг гаровидир;

- ходимлар хулқ - атвори ва бажарган ишларига қараб баҳо беришни ҳамда юқори маънавий андозалар акциядорлик капиталининг узок муддатли ўсишининг калити эканлигига акциядорларни ишонтиришни истайдиган маъмурият томонидан тез - тез ишлатиб турилади.

Компанияларнинг барча ҳамкорлар олдидаги мажбуриятлари:

- компания хулқий тамойилларини тасдиқлаш учун ташкилий тамойил сифатида компаниянинг турли ўзаро боғланган гуруҳлар билан муносабатлари бўйича муҳокамалардан фойдаланиш;

- бир вақтлар бундай турдаги кодекслар Европада кенг тарқалган эди; эндиликда фақат 30% европа компаниялари кодекслари матнлари шундай характерга эга. Европадан ташқаридаги бир нечта компания воситачи усулидан фойдаланишади.

Кодекс хулқ - атворга таъсири қуйидагича бўлади;

- қоидаларнинг йўлга солиши – кутиладиган феъл - атворни тушунтирадиган хужжатлар;

- кутиладиган ва мувофиқ ҳаракатларнинг меъёрлари;

- кўзгу – агар феъл - атвор тўғри бўлса мувофиқлигини тасдиқлайди;

- катталаштирадиган ойна – ходимларни айтилганларни ва бажарилганларни диққат билан текширишга рағбатлантиради;

- химоя – шубҳали ҳулқий вазиятларда ходимларга мадад беради;

- компания ва ходимларга келтириладиган зарарнинг олдини олиш учун хатардан ўз вақтида огоҳ этади;

- ёнғинга қарши тезкор хабар – ходимларни қоидабузарликлар ҳақида ахборот беришини рағбатлантиради;

- клуб – тўғри келмайдиган кодекснинг ишлатилиш оқибатларини кўрсатади.

Бизнес ҳулқи корпоратив Кодекслари қуйидагиларда қўл келиши мумкин:

- бизнес ҳулқи кодекслари бор бўлган, бизнес ҳулқи бўйича тренинглар ўтказилиб туриладиган ва ҳисобот бериш механизмлари ишлайдиган корхоналарда ходимлар:

- камроқ даражада хизмат вазифаларига ҳилоф иш тутадилар;

- андозалар ва қоидаларни бузишдан манфаатдор бўлмайдилар;

- хизмат бурчининг бузилаётганлиги ҳақида раҳбариятга кўпроқ ахборот берадилар;

- компанияда ишлашидан кўпроқ қониқадилар;

- ўз меҳнатидан кўпроқ қониқадилар ;

- рақобатчиларга нисбатан ўз компаниясига юқори баҳо беради.

Таянч иборалар: меъёр, ҳуқуқий меъёр, қимматли қоғоз, инвестициялар, солиқ, бизнес, реквизиит, эмитент, инсайдерлик ахборотлари.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувининг институционал асослари.
2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси.
3. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари.
4. Корпоратив меъёрий ҳужжатларни тартибга солиш.

5. Корпоратив бошқарув дастурини амалга ошириш бўйича таклифлар.
6. Корпоратив бошқарувнинг андозалари.
7. Корпоратив бошқарув кодексига қўйиладиган талаблар.

VIII. Боб. Жаҳон молиявий - иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг фаолият кўрсатиш механизми ва уларнинг хусусиятлари

8.1. Ўзбекистонда корпорация мустақил акциядорлик жамияти сифатида

Корпорацияларни энг тарқалган таърифи бу – ўз олдига маълум бир мақсадлар қўйган, жамият манфаатларида ҳаракат қиладиган, белгиланган ҳуқуқларга эга, юридик шахс ҳисобланган, доимий асосда фаолият юритадиган ва масъулияти чекланган ташкилот ҳисобланади.

Устав фонди жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган ҳўжалик юритувчи субъект акциядорлик жамияти деб ҳисобланади.

Жамият қонун ҳужжатларида тақиқланмаган фаолиятнинг ҳар қандай турларини амалга ошириш чоғида ҳуқуқларга эга бўлади ва мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

Жамият юридик шахс ҳисобланади ва ўзининг мустақил балансида ҳисобга олинадиган алоҳида мол-мулкига эга бўлади, ўз номидан мулкӣ ва шахсий номулкӣ ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши, зиммасига мажбуриятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин.

Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади. Жамият, агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.

Жамият белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси ҳудуди ва ундан ташқарида банкда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир.

Жамият ўзининг фирма номи давлат тилида тўлиқ ёзилган ҳамда жойлашган манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда айна пайтнинг ўзида фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкин.

Жамият ўз номи ёзилган штампи ва бланкаларига, ўз тимсолига, шунингдек белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилган товар нишонига ҳамда бошқа ўз белги-аломатларига эга бўлишга ҳақлидир.

Жамият Қонун ҳужжатларида ман этилмаган ва таъсис ҳужжатларида кўрсатилмаган исталган фаолият тури билан Қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда шуғулланиши мумкин. Жамият муассислари таъсис ҳужжатларида фаолиятнинг асосий турларинигина санаб ўтишга ҳақлидирлар.

Акциядорлик жамияти очик ёки ёпиқ бўлиши мумкин. Очик акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони чекланмайди, ёпиқ акциядорлик жамиятининг муассислари эса камида уч шахсдан иборат қилиб белгиланади. Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши лозим. Қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларини ўзга акциядорларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкин бўлган акциядорлик жамияти очик акциядорлик жамияти деб ҳисобланади. Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга очик обуна ўтказишга ва қонун ҳужжатларининг талабларини ҳисобга олган ҳолда уларни эркин сотишга ҳақлидир.

Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга ёпиқ обуна ўтказишга ҳақли, жамият уставида ва қонун ҳужжатларида ёпиқ обунани ўтказиш имконияти чеклаб қўйилган ҳоллар бундан мустасно.

Очик акциядорлик жамияти акциядорларининг сони чегараланмайди.

Акциялари фақат ўз муассислари ёки олдиндан белгиланган доирадаги шахслар орасида тақсимланадиган акциядорлик жамияти ёпиқ акциядорлик жамияти деб ҳисобланади. Бундай жамият ўзи чиқараётган акцияларга очик обуна ўтказишга ёхуд уларни чекланмаган доирадаги шахсларга сотиб олиш

учун бошқача тарзда таклиф этишга ҳақли эмас. Ёпиқ акциядорлик жамияти акциядорларининг сони эллик нафардан зиёд бўлиши мумкин эмас. Белгиланган чегарадан ортиб кетган тақдирда у ёпиқ акциядорлик жамиятлари учун миқдори акциядорларнинг чегараланган лимитидан ортиб кетган шахслар акциядорлар реестрида рўйхатга олинган кундан эътиборан олти ой ичида очик акциядорлик жамиятига айлантирилиши, ушбу муддат тугагач, суд тартибида тугатилиши лозим. Ёпиқ акциядорлик жамияти акциядорлари ушбу жамиятнинг бошқа акциядорлари сотаётган акцияларни учинчи шахсга таклиф этилаётган нархда ва шартларда, уларнинг ҳар бирига тегишли акциялар сонига мутаносиб равишда имтиёзли олиш ҳуқуқига, агар жамият уставида мазкур ҳуқуқни амалга оширишнинг бошқача тартиби назарда тутилмаган бўлса, эга бўлади. Агар акциядорлар акцияларни сотиб олишда ўз имтиёзли ҳуқуқларидан фойдаланмасалар, жамият акциядорлар томонидан сотиладиган акцияларни сотиб олиш учун имтиёзли ҳуқуққа эга бўлиши унинг уставида кўзда тутилиши мумкин.

Акциядорлар сотаётган акцияларни сотиб олишда имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш тартиби, муддати жамият уставида белгилаб қўйилади. Имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш муддати акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кам ва 60 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

8.2. Корпорацияларнинг интеграцион ривожланиш стратегиялари

Ўз олдига интеграцияланишни мақсад қилиб қўйган корпорация интеграцион стратегиясининг белгиланган босқичларини амалга оширади. Йириклаштирилган тарзда корпорациялар ривожланишининг интеграцион стратегияси уч босқичга тақсимланади (3-расм):

Биринчи босқич - ташкилий лойиҳалашни ифодалайди, бу ерда интеграция ҳақида қарор қабул қилинади, стратегиялар ишлаб чиқилади, амалга ошириш жараёнлари режалаштирилади ва ҳоқозо.

Иккинчи босқичда - ишлаб чиқилган режалар ва чора - тадбирлар асосида лойиҳани амалга ошириш кўзда тутилади ва интеграция жараёни

амалга оширилади. Корпорация таркибига кирадиган компаниялар ёки корпорацияларни ташкилий структураси ўзгаради, ишлаб чиқариш ва бошқарув алоқаларининг бир ҳолатдан бошқа ҳолатга ўтиши рўй беради.

Лойиҳани амалга оширишнинг иккинчи босқичида қўйидагилар амалга оширилиши мумкин:

1. Қўшилиш (қўшиб олиш). Қўшилиш деб - янги жамиятнинг унга қўшилиш ҳақида қарор қилган, уларнинг фаолият юритиши тўхтатиладиган бир нечта жамиятларнинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятлари берилиши йўли билан ташкил топишига айтилади. Бошқача қилиб айтганда, ҳар бир жамиятни юридик жиҳатдан тугатиш рўй беради ва янги ташкилий структура тузилади. Мас равишда, барча мавжуд бошқарув органлари бекор қилинади ва янги ташкил қилинган компанияда акциядорлар умумий йиғилиши, Директорлар кенгаши, Бошқарма – ҳаммаси янгидан ташкил этилади. Қўшилишда иштирок этадиган жамиятларнинг акциялари бекор қилинади ва кейинчалик янги жамиятнинг акциялари чиқарилади. Шу сабабли дастлаб, янги ташкил қилинган акциядорлик жамиятини бошқариш учун овоз бериш тартиби қўшилиш ҳақидаги шартномада белгилаб берилади.

2. Бирлашиш. Бирлашиш деб - жамиятнинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятларни бошқа жамиятга берган ҳолда ўз фаолиятини тўхтатишига айтилади. Яъни, ўзига жамиятни бирлаштириб оладиган ташкилот бу жамиятнинг барча мулкӣ мажмуаларини, активлари ва ҳоказоларни идора қилиши мумкин, лекин шу билан бир пайтда у мазкур жамиятнинг учинчи шахслар олдидаги барча мажбуриятларини ҳам ўз зиммасига олади. Бирлаштириладиган жамият акциядорлар умумий йиғилишини чақиради ва бирлашиш ҳақидаги масалани ҳал этгач, топшириш далолатномаси тузади. Бирлашиш жараёнидан кейин жамиятни бирлаштириб олган ташкилот қўшиб олинган мулк суммасига тенг акциялар қўшимча эмиссияси чиқаради ва тарқатади. Акциядорлар сонининг ортишидан келиб чиқиб, Директорлар кенгаши аъзолари сони ҳам оширилиши ёки бошқарув органларида бошқа ўзгаришлар амалга оширилиши мумкин.

3. Тугатиш. Жамиятни тугатиш жамиятнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини бошқа шахсларга ўтказмаган ҳолда унинг фаолиятини тўхтатишни англатади. Жамиятни кўнгилли равишда тугатиш ҳақида қарор акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилинади, мажбурий равишда тугатиш эса суд қарорига кўра амалга оширилади. Шундан кейин жамият мулкани унинг барча кредиторлари, сўнгра акциядорлар ўртасида тақсимлаш рўй беради ва жамиятни тугатиш жараёни юридик шахслар давлат реестрига мос келувчи қайд киритиш билан яқунланади.

4. Ўзгартириш. Жамият масъулияти чекланган жамиятга, ишлаб чиқариш ширкатига ёки нотижорат ҳамкорлигига ўзгартирилиши мумкин. Акциядорлар умумий йиғилишининг кун тартибига жамиятни ўзгартириш тартиби ва шартлари, жамият акцияларини масъулияти чекланган жамият қатнашчиларининг қўйилмаларига ёки ишлаб чиқариш ширкати аъзоларининг пай бадалларига алмаштириш тартибига алоқадор масалалар билан биргаликда жамиятни ўзгартириш масаласи қўйилади. Шундан кейин барча қатнашчилар томонидан ўзгартирилган ташкилотнинг таъсис ҳужжатлари тасдиқланади, унинг бошқарув органлари сайланади. Ўзгартирилган ташкилот бунга қадар мавжуд бўлиб келган жамиятнинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятларини ўзида сақлаб қолади.

5. Тақсимлаш. Тақсимлаш деб - ташкилот фаолиятини тўхтатиш ва унинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятларини янги ташкил этиладиган жамиятларга бериш тан олинади. Акциядорлар умумий йиғилишида кун тартибига жамиятни тақсимлаш тартиби ва шартлари, янги жамиятлар ташкил қилиш, тақсимланадиган жамият акцияларини янги ташкил этиладиган акциядорлик жамиятлари акцияларига алмаштириш тартиби ҳақидаги масалалар қўйилади, шунингдек, тақсимлаш баланси тасдиқланади. Агар умумий йиғилиш томонидан барча масалалар бўйича қарорлар қабул қилинадиган бўлса, шундан кейин янги ташкил этилган ҳар битта жамиятни бошқариш уларнинг ўз акциядорлар умумий йиғилиши томонидан ва қабул қилинган шартларга мувофиқ амалга оширилади.

Ташкилотни тақсимлаш масалалари бўйича овоз беришда қатнашмаган ёки қарши овоз берган шахсларга келадиган бўлсак, улар жамият тақсимлангунга қадар ўзларига тегишли бўлган акциялар сонига пропорционал равишда, янги ташкил этилган ҳар бир жамиятнинг худди шу ҳуқуқларни берадиган акцияларини олишлари лозим.

6. Ажратиш. Ажратиш деб - уларга ўз фаолиятини тўхтатмаган ҳолда уларни ажратадиган ташкилотнинг ҳуқуқ ва мажбуриялари бир қисми бериладиган битта ёки бир нечта жамиятларни ташкил қилишга айтилади. Акциядорлар умумий йиғилишида кун тартибига жамиятни ажратиш, уни ажратиш тартиби ва шартлари ҳақида, ташкилот акцияларини алмаштириш ва бу алмаштириш тартиби, тақсимлаш балансини тасдиқлаш ҳақида масалалар қўйилади.

Учинчи босқичда - (интеграция фаолияти мониторинги) ўзгартирилган корпорация фаолиятини кузатиб борилади ва назорат қилинади, қилинган ишларга яқун ясалади ва натижалар баҳоланади, интеграцияга иқтисодий баҳо берилади.

Интеграция жараёнлари турли йўналишдаги характерга эга бўлиши мумкин:

■ ўз манбалари ҳисобига фаолиятни кенгайтириш қўшимча эмиссияларни, акциялар гарови асосида кредитлашни, овоз бериш ҳуқуқига эга бўлган акциялар структурасидаги ўзгаришларни, фонд бозорининг ҳосила воситаларидан фойдаланиш ва ҳокозолар талаб қилади;

Рационаллаштиришда корпорацияни ривожлантириш дастурига мувофиқ активлар салоҳиятини рангларга ажратиш кўзда тутилади ва уларни аҳамияти даражаси бўйича компанияларга тарқатиш амалга оширилади. Бунинг

натижасида молиявий холдинг муносабатлари юзага келади, яъни устувор ранг даражасига кирмаган бизнес - лойиҳа одатда юридик шахсни ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштириш шартларида корпорация доирасида қолиб кетади.

1-босқич Ташкилий лойиҳалаштириш (интеграцион ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқиш)	Кенгайтириш стратегияси (ишлаб чиқариш йўналишларини кенгайтириш ва ривожлантириш)		Рационаллаштириш стратегияси (фаолият йўналишларини оқилона кучайтириш)	
	Ички ўсиш (ўз ресурсла ри етарли бўлганда)	Стратегик ҳамкорлик (лойиҳани бирга амалга ошириш афзал бўлганда)	Тугатиш (корхона доирасида лойиҳани амалга оширишни тўхтатиш)	Алоҳида бўлиб олиш (стратегик активларнинг қўшимча бизнес турига ажралиши)
2-босқич Лойиҳани амалга ошириш (танланган йўналишда интеграция жараёнини амалга ошириш)	- қўшилиш - бирлашиш		- тугатиш - ўзгартириш	- тақсимланиш - ажратиш
3-босқич Интеграцион фаолият мониторинги (интеграция натижаларини кузатиш)	Микёс самараси ўртачалаштириш самараси трансакция харажатларида тежаш самараси синергия самараси (самара олиш рақобатда устунликни қўлга киритиш билан тенглаштирилади)			

5-расм. Интеграцион ривожланиш стратегиялари турлари

Бундай алоҳида бўлиб олиш бизнеси муносиб баҳоланмаган ва уни сотиш айна пайтда фойдали бўлмаган ҳолларда мақсадга мувофиқ. Ёки корпорация бундай бизнес - лойиҳа билан бошқа лойиҳаларни якунлагандан кейин шуғулланиш истагида бўлиши мумкин. Алоҳида бўлиб олишнинг учинчи сабаби ноқулай бозор конъюнктураси ҳисобланади, бунда бизнес

“захирага” қолиб кетади. Лойиҳани амалга ошириш мос келувчи жараёнлар бўйича қонунчиликда қатъий белгилаб қўйилганига мувофиқ рўй беради.

8.3. Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари

Корпоратив бизнеснинг мавжуд интеграция шакллари хилма - хиллигидан горизонтал интеграциялашган, вертикал интеграциялашган ва конгломерат типдаги корпорацияларни алоҳида ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқ.

Горизонтал интеграциялаш натижасида вужудга келадиган корпоратив тузилмалар битта тармоқ корхоналарининг саъй - ҳаракатларини бирлаштириш тенденциясини акс эттиради. Ахир дастлаб капитал марказлашуви бир ерга жамланиши хўжалик субъектларини, жумладан, бир хил турдаги структураларни бирлаштириш ҳисобига қўшимча капитал жалб қилиш йўли билан мустаҳкамлашда ўз аксини топади.

Горизонтал интеграция битта тармоқдаги бир хил ишлаб чиқариш тавсифномасига эга бўлган капиталлар бирлашувини акс эттиради, у Ўзбекистонда ҳозирги кун шароитларида ўз аҳамиятни йўқотмаган. Иқтисодиётда горизонтал интеграциянинг имкониятлари ҳали батамом фойдаланиб бўлинмаган. Бу кўплаб тармоқларда капиталнинг бир ерда жойлашув даражаси етарли эмаслиги, бир хил турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш соҳаларининг ривожланиши яқунланмаганлиги натижасидир. Горизонтал интеграциялашган структураларга умумий бошқарув асосида бирлашиш шакли хос. Горизонтал алоқаларнинг бу тизимида алоҳида корпоратив тузилмалар йирик бир тузилманинг таркибий қисмлари ҳисобланади.

Ривожланишнинг маълум бир босқичида капиталнинг жамланиш тенденцияси бир - бири билан технологик жиҳатдан боғлиқ ишлаб чиқаришларга тарқалади. Бу ҳолат *вертикал интеграциянинг* ривожланишида ўз аксини топади. Вертикал интеграция деганда кенг маънода корпоратив тузилмалар хўжалик субъектларининг ўзаро алоқалари

тушунилади, шу тариқа, бир субъектнинг маҳсулотлари бошқа субъект учун хомашё ҳисобланади. Яъни, корпорациянинг ишлаб чиқариш функцияларини амалга ошириши технологик жиҳатдан мураккаб товар ва хизматларни ишлаб чиқиш ва бозорга самарали олиб чиқиш билан боғлиқ бўлган, кетма - кетликдаги ташкилий усуллар асосида таъминланади. Вертикал интеграцияда ўз маҳсулотини бош компанияга етказиб берувчи турли поғонадаги субпудратчилар иерархиясидан ташкил топади: тайёрлаш (қазиб чиқариш), қайта ишлаш (ишлов бериш), якуний маҳсулот ишлаб чиқариш, уни сотиш. Ушбу турдаги интеграциянинг негизида ишлаб чиқариш жараёнларининг бир - бири билан технологик боғлиқлиги ётади. Вертикал интеграцияда ташкил этиладиган бирлашмаларни маҳсулотни ишлаб чиқиш ва бозорга самарали чиқаришнинг ташкилий - бошқарув, молия -хўжалик усуллари сифатида тавсифлаш мумкин.

Вертикал интеграция асосий маҳсулотлар ишлаб чиқариш билан уйғунликда хомашё ишлаб чиқаришни қамраб олиш йўналишида ривожланиши мумкин. Хўжалик амалиётида у баъзида *юқорига йўналган интеграция* деб ҳам аталади. Масалан, алюминий саноатида: алюминий оксиди ва бокситлар қазиб олиш – металл ишлаб чиқариш; шина ишлаб чиқаришда: каучук плантацияси - шина заводи, нефть саноатида: нефть қазиб олиш – нефть маҳсулотлари ишлаб чиқариш ва ҳокозо. Агар, вертикал интеграциянинг ривожланиши сотув тизимини қамраб олиш йўналишида бўлса – *пастга йўналган интеграция* дейилади: бензин ишлаб чиқариш - автомобилларга ёқилғи қуйиш станциялари.

Вертикал интеграция унинг асосида ташкил этиладиган корпоратив структураларга сезиларли афзалликлар тақдим этади: биринчидан, маҳсулотнинг мураккаб ишлаб чиқариш цикллари бўйича ҳаракатланишида иқтисодий ютуққа эришилади; иккинчидан, бутловчи қисмларни таклиф қилишдаги кейинги ҳар битта ишлаб чиқариш циклида мос келувчи ахборот олиш зарурати билан боғлиқ ноаниқликлар камаяди; учинчидан, иқтисодиётнинг бир секторидаги рискларни бошқа секторларга қайта

тақсимлаш имконияти пайдо бўлади; тўртинчидан, трансакция харажатлари камаяди; бешинчидан, кўплаб кўшимча натижалар олинади (кўшимча ахборотга эга бўлиш, солиқлардан тежаб қолиш ва ҳ.к.). Вертикал интеграция бутун технологик занжир бўйлаб рискларни қайта тақсимлаш имконини беради.

Конгломерат бирлашмалар ҳам анча кенг тарқалган бўлиб, улар технологик жиҳатдан бир - бири билан боғлиқ бўлмаган маҳсулотлар ишлаб чиқариш ва сотиш бўйича тузилмалар билан ифодаланади, яъни гап тўлдирувчи интеграция ёки ишлаб чиқаришни диверсификациялаш ҳақида боради. Диверсификацияланган корпоратив тузилманинг (конгломерат) иқтисодий ютуғи, аввало, турли тармоқларнинг капитал айланмасидаги фарқдан иборат. Шу туфайли маблағларнинг пасайиш босқичида турган ишлаб чиқариш тармоқларидан кўтарилиш босқичидаги ишлаб чиқаришларга йўналтириш имконияти пайдо бўлади. Диверсификация мавсумий тебранишларга бардош беришга ёрдамлашади, фойдаланилмаган ишлаб чиқариш қувватлари ҳисобига кучли экспансия манбаси бўлиб хизмат қилади, ўз ресурсларини қайта йўналтириш йўли билан капитални янгилашга имкон беради, рақобат кураши билан боғлиқ харажатларни камайтиради. Бундай стратегияни амалга оширар экан, компания янги товарлар чиқаради, янги бозорлар томон йўналиб, ўз тармоғи ва унинг учун анъанавий бўлган бизнес доирасидан четга чиқади. Конгломерат капитал ва мулкнинг бирлашиш жараёнини акс эттиради; бу ўзига хос ёпиқ капиталлар бозори бўлиб, диверсификацияланган фаолият турларидан пул маблағларининг бир ерга жамланиши рўй беради. Энг самарали лойиҳаларга йўналтириладиган пул маблағлари ва диверсификацияланган активларни бошқариш бўйича умумий марказ ташкил этилади. Бу вазиятда, хўжалик амалиёти тажрибасининг кўрсатишича, мувофиқлаштирувчи марказ конгломерат аъзоларига доим ҳам зарурий таъсир кўрсата олмайди. Кўпроқ таркибий бўлинмаларнинг ўзида фойдани қайта инвестициялаш жараёни боради, яъни етакчи бўғиннинг алоҳида структураларга таъсир даражаси ўз чегараларига

эга ҳисобланади. Конгломерат ташкилий структураси доим ҳам ресурсларни оқилона тақсимлашга имкон беравермайди.

Корпорацияларнинг интеграция типлари. Интеграция жараёнлари орасида учта асосий бирлашмалар турларини ажратиш кўрсатиш мумкин: мулкӣ муносабатлар асосида интеграция; ресурслар ва хизматлар устидан назоратни бир ерга жамлаш асосида интеграция; структура қатнашчиларининг айрим ҳокимлик ваколатларини қўнгилли марказлаштириш асосида интеграция.

Биринчи турдаги бирлашмалар доирасида биринчи навбатда, классик холдинглар ажралиб туради. Бу ерда корхоналар мулкнинг расмий ҳуқуқлар назорат пакети бош компания қўлида бўлади (гап “акциялар назорат пакети” ҳақидагина эмас, чунки қатор холдингларда “шўъба” корхоналар акциядорлик жамиятлари ҳисобланмасдан, масъулияти чекланган жамият ёки давлат унитар корхоналари шаклига эга). Холдингдан ташқари, бу гуруҳга МСГ, концерн, консорциум, трест киради.

Учинчи турдаги бирлашмалар маълум маънода бундан олдинги корпоратив тузилмаларга хос бўлган воситалардан фойдаланиш билан тавсифланади. Бу қаторга концерн, МСГ, консорциум, синдикат ва трестлар киради.

8.4. Корпоратив тузилмалар тузишнинг ташкилий турлари

Барча корпоратив тузилмаларни бирлашма таркибига кирувчи шахслар мустақиллик даражаси бўйича учта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

1. Бирлашма аъзолари ўз мустақиллиги ва ҳуқуқларини тўлиқ ҳажмда сақлаб қолади, тузилманинг ўзи эса, унинг қатнашчилари бир хил ҳуқуқларга эга эканлиги сабабли симметрик характерга эга бўлади. Кўриб чиқилган тузилмаларнинг бу гуруҳига ассоциация (иттифоқ, лига, гильдия, палата), картель, консорциумлар киради.

2. Қатнашчилар бир - бири билан ўз фаолияти тўлиқ ҳажмида алоқада бўлмайдиган ва бошқарув соҳасида мустақилликни сақлаб қоладиган, ўзаро қисман боғлиқ корхоналар бирлашмаси (симметрик структуралар). Бу гуруҳга МСГ ва синдикатлар киради.

3. Бошқарув функциялари битта қатнашчидан бошқа қатнашчига бериладиган (ва мос равишда, мустақиллик ҳуқуқи йўқотиладиган) бирлашма. Қатнашчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир хил эмаслиги туфайли структура ассиметрик ҳисобланади. Бу гуруҳга трест, концерн ва холдинглар киради.

Корпоратив структуралар ташкилий турларининг тўлиқ доираси 3-жадвалда келтирилган.

3-жадвал

Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи

Тур и	Мазмуни	Характерли жиҳатлар
1	2	3
Холдинг	Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.)	Холдинг структураси: асосий жамият, ваколатхона ва филиаллар, шўъба ва қарам корхоналар, бошқа фирма ва хўжалик субъектлари. Холдинг бошқа компанияга нисбатан шўъба компания бўлиши мумкин (оралиқ холдинг). Холдинг шакллантириш учун шартнома асослари талаб этилмайди.
МСГ	МСГ ташкил этиш ҳақида шартнома имзолаган, юридик шахс ҳуқуқига эга хўжалик субъектлари мажмуи. Товар ва хизматлар ишлаб чиқариш соҳасида амал қилувчи структуралар ва молиявий структура мавжуд бўлиши шарт. Давлат рўйхатидан ўтказилиши шарт.	Кучли молиявий марказ ва бошқарув тизимига эга бирлашма. “Бош компания”-“шўъба компания” асосида ҳам, иштирок этиш тамойили бўйича ҳам ҳамкорлик қилиши мумкин.

Концерн	Манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилик негизи ва назорат органига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади.	Яққол ифодаланган ишлаб чиқариш негизи мавжудлиги. Ихтисослашув ва кооперация даражаси юқорилиги билан тавсифланувчи вертикал ва горизонтал концернлар фарқланади. Концерн ташкил қилиш учун концернга киришга асос сифатида битим ва шартномалар мавжудлиги талаб этилади.
Конгломерат	Технологик жиҳатдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикуви (бирлашиш ва қўшиб олиш) натижасида вужудга келадиган структура.	Кенг миқёсдаги ишлаб чиқариш диверсификацияси ва молиявий операциялар ҳажми. Шартнома ва битимлар талаб қилинмайди.
Консорциум	Саноат, молия, транспорт, савдо ва бошқа ташкилотларнинг вақтинчалик бирлашуви. Фаолиятдан мақсад – катта аҳамитга эга бўлган, жиддий ресурслар жалб этишни талаб қилувчи лойиҳалар ёки йирик саноат лойиҳаларини амалга ошириш. Бошқарув ишонч асосида бошқариш институти воситасида амалга оширилади.	Бу бирлашмани ташкил қилувчи ташкилотлар мустақил юридик шахс мақомини сақлаб қолади, фақат консорциум мақсадларига тааллуқли жойларда биргаликда сайланган раҳбариятга бўйсунилади. Шартнома асосида ташкил этилади.
Синдикат	Хўжалик жамияти шаклида ташкил этиладиган умумий орган орқали хомашё харид қилиш ва маҳсулот сотиш бўйича ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Синдикат аъзолари ўзининг юридик ва ишлаб чиқариш мустақиллигини сақлаб қолади.	Ташкилотларнинг савдо фаолиятиги амалга ошириш учун бирлашуви. Рақобатнинг кучайиши шароитларида асосланган. Ташкил этишнинг асослари конвенционал.
Картель	Ишлаб чиқариш ҳажми, сотув нархи, сотув шартлари, бозорларни чеклаш масалалари бўйича келишиб олиш мақсадида фаолият йўналиши бўйича бир-бирига яқин бўлган мустақил	Мақсад – бозор механизмлари мукамал бўлмаган шароитларда битта бозор субъектларининг ҳаракатларини тартибга солиш. Картель таркибига кирувчи ташкилотлар юридик, молиявий,

	хўжалик субъектларининг бирлашуви (маркетинг фаолиятини мувофиқлаштириш).	ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотмайди. Битимлар асосида амал қилади.
Трест	Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб, юридик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади.	Бир хил турдаги маҳсулотларнинг битта ёки бир нечта турларига ихтисослашган ҳолда турли йўналишлар бўйича тадбиркорлик фаолиятини амалга оширади. Бошқарув функцияларнинг бир ерга жамланиш даражаси ҳаддан ташқари юқорилиги билан тавсифланади.
Ассоциация	Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкӣ манфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма	Ассоциация қарорлари унинг аъзолари учун тавсия бериш характерига эга бўлади.

Алоҳида ишлаб чиқариш ресурсларидан фойдаланиш ҳуқуқи назоратини марказлаштириш характерли бўлган иккинчи турдаги бирлашмалар каторида биринчи навбатда, маҳсулотни сотиш ёки тақчил ресурслар билан таъминлашга ихтисослашган компаниялар атрофида шаклланадиган корпорациялар, синдикат ва картелларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Таянч иборалар: очиқ акциядорлик жамияти, ёпиқ акциядорлик жамияти, устав, молиявий хужжат, имтиёзли ҳуқуқ, стратегия, интеграция, режалаштириш, назорат, горизонтал ва вертикал интеграция.

Назорат саволлари:

1. Ўзбекистонда корпорациялар-акциядорлик жамияти сифатида.
2. "Ўзбекистон Республикаси хиссадорлик жамиятлари тўғрисида"ги қонун таҳлили.

3. Корпорациялар ривожланишининг интеграцион стратегияси босқичлари.
4. Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари.
5. Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи.

IX. Боб. Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари

9.1. Масъулияти чекланган жамиятларининг моҳияти ва зарурлиги

Масъулияти чекланган жамият (МЧЖ) деб бир ёки бир неча шахслар томонидан таъсис этилган, устав фонди таъсис ҳужжатлари билан белгиланган миқдорда улушларга бўлинган хўжалик жамияти тан олинади. Масъулияти чекланган жамиятнинг иштирокчилари унинг мажбуриятлари бўйича жавоб бермайдилар ва ўз улушлари қиймати доирасида жамият фаолияти билан боғлиқ зиён кўриш таваккалчилигини ўз зиммаларига оладилар.

МЧЖ ва қўшимча масъулиятли жамиятнинг (ҚМЖ) тузилиш ва фаолият кўрсатиш ҳуқуқий асослари Ўзбекистон Республикаси Олий мажлиси томонидан 2001 йил 6 декабрда қабул қилинган ягона “Масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида”ги Қонун билан тартибга солинади.

МЧЖ ва ҚМЖнинг ягона фарқи шундаки, ҚМЖ иштирокчилари жамият таъсис ҳужжатларида белгиланган миқдор даражасида улушларига мутаносиб жамиятнинг мажбуриятлари бўйича ўз мулклари билан солидар равишда субсидар жавобгардирлар. ҚМЖ иштирокчилари жавобгарлигининг чегаравий миқдори жамият уставида аниқланади. Шунинг учун, агар алоҳида бошқача таърифланган бўлмаса куйида МЧЖ учун баён этилганларнинг ҳаммаси ҚМЖга ҳам таалуклидир (бундан кейин - жамият).

Жамият таъсисчилари (иштирокчилари), уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари куриб ўтамин.

Ҳуқуқий ва жисмоний шахслар жамиятнинг иштирокчилари бўлиши мумкин. Бунда, давлат ҳокимият ва бошқарув органлари жамият иштирокчилари бўлишлари мумкин эмас, бироқ давлат корхонасининг хусусийлаштирилиши натижасида жамиятнинг тузилиши ёки қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳоллар бундан истисно.

Жамият унинг ягона иштирокчиси бўлиб қоладиган бир шахс томонидан таъсис қилиниши мумкин. Бу ҳолда жамиятнинг ягона иштирокчиси бўлиб ягона иштирокчи томонидан тузилган бошқа хўжалик жамияти (мисол учун, акциядорлик) бўлиши мумкин эмас. Жамият иштирокчиларининг сони эллик шахсдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ёлланма ишчи ходимларнинг сони қонун билан чегараланмаган бўлиб ихтиёрий бўлиши мумкин. Таъсисчилар томонидан тасдиқланадиган жамият таъсис шартномаси ва устави жамиятнинг таъсис ҳужжатларидир, жамиятни ягона шахс таъсис қилган ҳоллар бундан мустасно. У ҳолда ягона таъсисчи тасдиқлаган устав жамият таъсис ҳужжати ҳисобланади. Жамият иштирокчилари жамият фаолиятини бошқаришда қатнашиш, унинг фаолияти ҳақида маълумот олиш, жамиятнинг бир ёки бир неча иштирокчисига устав фондидаги ўз улушини сотиш ёки бошқа тарзда ўтказиш, исталган вақтда бошқа иштирокчиларнинг розилигисиз жамиятдан чиқиш, жамият тугатилганда унинг кредиторлари билан ҳисоблашишлар тугатилгандан кейин қолган мулкнинг бир қисмини олишга ҳақлидир. Биргаликда жамият устав фондининг камида ўн фоизи улушига эга бўлган иштирокчилар суд орқали ўз вазифаларини қўпол равишда бузаётган ёки ўз ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан жамиятнинг фаолият юритишига имкон бермаётган ёки сезиларли даражага тўсқинлик қиладиган иштирокчини жамият таркибидан чиқарилишини талаб қилишга ҳақлидирлар. Жамият иштирокчилари таъсис ҳужжатларида назарда тутилган тартибда, ҳажмларда ва муддатларда ўз улушларини киритишга, жамият фаолиятига доир тижорат

сирларини ошкора қилмасликка жавобгардир. Жамият иштирокчилари қонунчиликда ва таъсис ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлиши мумкин.

9.2. Жамият устав фонди

Жамият устав фонди иштирокчилар улушининг номинал қийматидан ташкил топади. Унинг катталиги давлат рўйхатидан ўтиш учун ҳужжатларни тақдим этиш кунида қонунчилик бўйича белгиланган энг кам иш ҳақининг эллик баробаридан кам бўлмаслиги керак. Бундай устав фонди битта ёки 2-3 кичик бизнес субъектлари томонидан шакллантириш осон ва одатда МЧЖлар ана шундай тузилмоқда.

Иштирокчининг жамият устав фондидаги улушининг ҳажми фоиз ёки қисм сон ҳисобида белгиланади. Иштирокчи улушининг катталиги улуш номинал қийматининг устав фонди ҳажми нисбатига тенг бўлиши шарт. Масалан, устав фонди ҳажми 600 минг сум, иштирокчилар улушининг номинал қиймати қуйидагича: Акрамов М.В. - 96,6 минг сум, Эргашев Б.Д. - 240,4 минг сум, Тарасов В.И. - 263,0 минг сум. Мос равишда, уларнинг улуши ҳам 16,10%, 40,07%, 43,83% га тенг бўлади. Жамият таъсис этилаётганида ва жамиятнинг соф активлари устав фондининг ҳажмига тўғри келган кам содир бўладиган бошқа ҳоллардагина иштирокчи улушининг ҳақиқий қиймати унинг номинал қийматига тенг бўлади. Қолган бошқа ҳолларда иштирокчи улушининг ҳақиқий қиймати унинг улуши ҳажмига пропорционал бўлган жамиятнинг соф активлари қийматининг қисмига тенг бўлади. Жамият уставида иштирокчининг максимал улуши ҳамда иштирокчилар улуши нисбатининг ўзгартириш имконияти чегараланган бўлиши мумкин. Жамият томонидан иштирокчига бериладиган гувоҳнома жамият иштирокчиси томонидан улушининг тўлиқ тўланиши ҳақида гувоҳлик беради.

Жамиятнинг ҳар бир иштирокчиси ўз улушининг эгаси ҳисобланади ва ўзининг хусусий мулки каби муносабатда бўлади, лекин АЖ акцияларидан

фарқли улароқ жамият устави ва қонунда белгиланган чекловлар инобатга олинади. Жамият иштирокчиси ўз улушини ёки унинг қисмини бир ёки бир неча иштирокчиларга сотиш ёки бошқа тарзда унинг (уларнинг) фойдасига кечиш ҳуқуқига эга. Бундай битимни амалга ошириш учун жамият ёки унинг иштирокчилари розилиги талаб қилинмайди, агарда жамият уставида бошқача меъёр назарда тутилмаган бўлса.

Агар жамият уставида таъқиқланган бўлмаса, иштирокчи ўзининг улушини (бир қисмини) учинчи шахсларга сотиши ёки бошқа тарзда бериши мумкин. Жамият иштирокчилари жамият устав фондидаги улушига мутаносиб равишда, иштирокчининг сотилаётган улуши (қисми)ни учинчи шахсларга таклиф қилинган нархларда сотиб олишда устуворлик ҳуқуқига эга бўлади, агар жамият уставида ёки иштирокчиларнинг ўзаро келишувида мазкур ҳуқуқнинг амалга оширилишини бошқача тартиби назарда тутилган бўлмаса. Агар жамиятнинг бошқа иштирокчилари улушни (улуш қисмини) сотиб олиш бўйича устуворлик ҳуқуқидан фойдаланишдан воз кечса, иштирокчи томонидан сотилаётган улушни сотиб олишда жамият устуворлик ҳуқуқига эга бўлади. Учинчи шахсга ўзининг улушини (улуш қисмини) сотмоқчи бўлган иштирокчи сотилиш нархи ва бошқа шартлари билан таништирган ҳолда барча иштирокчиларга ва жамиятга бу ҳақда ёзма хабарнома бериши керак.

МЧЖда устав фондидаги улуш жамият иштирокчилари бўлган ҳуқуқий шахслар меросхўрларига ёки юридик шахслар ҳуқуқий ворисларига ўтади. Лекин жамият уставида фақат бошқа иштирокчиларнинг розилиги билангина меросхўр (ҳуқуқий ворис) иштирокчи бўла олиши қайд қилинган бўлиши мумкин. Жамият уставига биноан бундай розилик олиними шарт бўлганда у берилмаган бўлса иштирокчининг улуши жамиятда қолади. Бунда жамият меросхўрга, қайта ташкил қилинган юридик шахс ҳуқуқий ворисларига улушнинг ҳақиқий қийматини, собиқ иштирокчи ўлими, қайта ташкил қилиниши ёки тугатилиши санасидан олдинги ҳисобот давридаги жамият бухгалтерия ҳисоботи маълумотлари асосида тўлашга ёки уларнинг розилиги

билан натура кўринишида беришга мажбур.

9.3. Жамиятни бошқарув органлари

Жамиятнинг олий бошқарув органи иштирокчилар умумий йиғилиши бўлиб, унда барча иштирокчилар қатнашиш ҳуқуқига эгадир. Жамиятнинг ҳар бир иштирокчиси устав фондидаги улушига мутаносиб равишда умумий йиғилишда овозлар сонига эга бўлади (айрим ҳолатлар бундан мустасно, масалан куммулятив овоз беришда). 0,01% улуши иштирокчига бир овоз беради деб аниқлаш қулай бўлиши мумкин. Бу ҳолда, юқорида кўрилган мисол учун овозлар сони қуйидагича бўлиши мумкин: Акрамов М.В.да - (16,10% x 1 овоз : 0,01%) 1610 овоз, Эргашев Б.Д. - (40,07% x 1 овоз : 0,01%) 4007 овоз ва Тарасов В.И. -(43,83% x 1 овоз : 0,01%) 4383 овоз.

Энг муҳим масалалар белгиланган катталиқда (йиғилишда қатнашувчи акциядорлар овозининг 3/4 қисми кўпчилиги билан) кўпчилик овоз билан ҳал қилинадиган АЖдан фарқли равишда, МЧЖда энг муҳим масалалар йиғилишда қатнашувчиларнинггина эмас, балки барча иштирокчиларнинг бир овоздан маъқуллаши билан ҳал қилинади. Яъни гап йиғилишда қатнашаётган иштирокчилар ҳақида эмас, айнан барча иштирокчилар ҳақида кетаяпти. Иштирокчилар умумий йиғилиши кун тартибини шаклантириш тартиби ҳам анча эркин тусга эга. Умумий йиғилиш навбатдагими ёки навбатдан ташқарими, кун тартибини ким шакллантиришидан қатъий назар – жамиятнинг ҳар қандай иштирокчиси йиғилишдан 15 кун олдин кун тартибига қўшимча масалалар киритишга ҳақли бўлиб, улар кун тартибига киритилиши шарт (умумий йиғилиш ваколатига кирмаган масалалар бундан истисно).

Ягона иштирокчиси бўлган жамиятларда умумий йиғилиш ваколатига кирган масалалар ягона иштирокчи томонидан шахсан қабул қилинади ва ёзма шаклда расмийлаштирилади. Жамият уставида Кузатув кенгаши ташкил қилиниши назарда тутилган бўлиши мумкин, аммо бу шарт эмас. Жамиятнинг жорий фаолиятига раҳбарлик яккабошчилик ижроия органи

(директор) ёки коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилади. Ижроия органи жамият иштирокчилари умумий йиғилиши томонидан сайланади ҳамда умумий йиғилишга ва ташкил қилиниши жамият уставда назарда тутилган бўлса кузатув кенгашига ҳисобот беради. Жамият уставда тафтиш комиссиясининг ташкил қилиниши (тафтишчининг сайланиши) назарда тутилган бўлиши мумкин. Иштирокчиларининг сони 15 кишидан ошқ бўлган жамиятларда тафтиш комиссиясининг ташкил қилиниши (тафтишчининг сайланиши) мажбурийдир. Молия ҳисоботларининг тўғрилигини, бухгалтерлик ҳисоби юритилишининг тартиби ўрнатилган талабларга мувофиқ келишини текшириш учун умумий йиғилиш қарорига биноан қонунчиликда белгиланган тартибда аудиторлик ташкилоти жалб қилинади.

Таянч иборалар: масъулияти чекланган жамият, қўшимча масъулиятли жамият, таъсис ҳужжатлари, ёлланма ишчи ходимлар, устав фонди, соф активлар, коллегиял ижроия органи, дирекция, ижроия органи

Назорат саволлари:

1. Масъулияти чекланган жамиятни тузишнинг ўзига хос хусиятлари.
2. Масъулияти чекланган жамиятларининг моҳияти.
3. “Масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида”ги қонуннинг мазмуни.
4. Жамият таъсисчилари ҳуқуқлари ва мажбуриятлари.
5. Иштирокчи ўзининг улушини қандай ҳолатда сотиши мумкин.
6. Акциядорлик жамиятни бошқарув органлари.
7. Жамиятнинг жорий фаолиятига раҳбарлик ким томонидан амалга оширилади.

Х. Боб. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш

10.1. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади ва вазифалари

Ҳиссадорлик жамияти фаолият кўрсатишининг зарурий шarti унда капиталнинг мавжудлиги ҳисобланади. Бироқ бунинг ўзигина етарли эмас. Жамиятнинг фаровонлиги бу капитални бошқариш қанчалик самарали амалга оширилишига ҳам боғлиқ бўлади. бошқарув масалаларига доир кўп сонли чоп этилган маълумотлар муайян ҳолат учун танлов қилиш ва уни амалга ошириш учун назарий ва амалий ишланмалар етарли деган тасаввур уйғотиши мумкин. Шу билан бирга, турли йўналишдаги корхоналарнинг фаолият тажрибаси шуни кўрсатадики, аслида бошқарув бу – қатъий ишлаб чиқилган услубиятдан кўра санъатга яқинроқ. Капитални самарали бошқаришга ўрганиш учун унинг таркибини, ҳар бир таркибий қисмининг хусусиятларини, сифат ва функционал боғлиқликларни яхши билиш талаб этилади.

Жамиятларнинг капитали оптимал тарзда фойдаланилиши учун бир хил усулларни унинг турли таркибий қисмларига нисбатан қўллаб бўлмайди, шу сабабли бирламчи навбатдаги масалалардан бири капитални структуралаш, унинг асосий ва нисбатан бир хил таркибий қисмларини ажратиш масаласи ҳисобланади. Бунинг қандай амалга оширилишига қараб, асосий қарорлар қабул қилиш бўйича кейинги қадамлар қўйилади. Бошқача қилиб айтганда, капитал таркибий қисмларининг турли мезонларга асосланган таснифини кўриб чиқиш зарур. Фойдаланиш мумкин бўлган барча мезонларни олдиндан белгилаб олиш лозим. Ҳар бир мезон ҳам реал ишлаб чиқариш йўналишларига жавоб берадиган самарали структуралашни амалга ошириш имконини бермайди. Таснифлашни ўтказишда “мавжудлик” тамойилига амал қилиш зарур, чунки ҳар бир муайян кўринишда у ёки бу омиллар ҳисобланади. Шундай қилиб, капитал таркиби уни ўтказиш мақсадига боғлиқ

бўлади. Хусусан, эмиссия бўйича қарор қабул қилишда ўзининг ва қарзга олинган маблағларнинг нисбатини аниқлаш зарур, тўлов лаёқатини аниқлашда эса баланснинг айрим моддаларини таҳлил қилиш кифоя.

Кўпинча биринчи навбатда ҳиссадорлик капитали унинг жамиятни ривожлантириш учун аҳамияти нуқтаи назаридан кўриб чиқилади. Бунда бериладиган айрим таърифларнинг моҳияти шундаки, асос қилиб жамият ўз кредиторлари олдида жавоб берадиган маблағлар минимал ҳажми олинади. Бу ҳиссадорлик капитали ҳақида бирмунча соддалаштирилган тасаввурдир. У капитални такомиллаштириш бўйича ишлар учун амалда ҳеч қандай маҳсулдор ғоялар бермайди. Белгиланган санага тайёрланган корхона балансини ўрганиш асосида капитални диққат билан таҳлил қилиш кўпроқ маҳсулдор ҳисобланади.

Кўплаб ишларда баланс белгиланган вақт муддатида тузилган жамиятнинг активлари ва пассивлари рўйхати сифатида ифодаланади. Бирок ушбу молиявий восита чуқурроқ иқтисодий мазмунга эга.

Кўпинча биринчи ўринга корхона эгалик қиладиган активлар рўйхати кўйилади. Шубҳасизки, бу жуда муҳим маълумотлар, таркибий қисмлар бўлиб, кўйилган мақсадга эришиш учун улар билан манипуляция қилиш мумкин. Бунда капиталнинг биринчи юзи намоён бўлади. Бу ерда у моддий кўринишда намоён бўлади, бу эса унинг сон тавсифини, баъзида эса сифат тавсифини ҳам олиш имконини беради. Кўплаб молиячилар моддий капиталнинг алоҳида таркибий қисмларини мутлақ ликвидли ҳисобланадиган, яъни қўшимча ўзгартиришни талаб қилмайдиган пул маблағларига айлантириш потенциал тезлигини таҳлил қилади.

Моддий активларни ўзгартириш тезлиги муайян вазият ва вақтга боғлиқ бўлади. Шу сабабли бу ҳолатда капитал ташқи вазиятга, ташқи омилларга жиддий боғланиб қолади. Миқдорий кўринишда ўзгартириш фаолияти ҳисоб-китоб қилиниши ва кунларда тақдим этилиши мумкин. Шундай қилиб, капиталнинг алоҳида таркибий қисмлари ҳиссадорлик жамияти ривожланиш самарадорлигига турлича таъсир кўрсатади.

Баланснинг фаол қисми таҳлилчи учун ноаниқликлар йиғиндисини ифодалайди. Улардан бири асосий воситаларнинг ҳолати ҳисобланади. Ҳисоб тизимида уларнинг қийматини кўрсатишнинг ўзи етарли эмас. Эскирганлик даражаси ҳақида қисқача маълумотнома ҳам фойдаланилаётган асосий воситалар сифати ҳақида ахборот беравермайди. Ушбу иқтисодий шарт-шароитларда ва ушбу корхонада асбоб-ускуналардан фойдаланиш самарадорлигини ҳисобга олган ҳолда янада чуқур таҳлил қилиш зарур⁷.

Баланс пасивини кўриб чиқамиз. Бу ерда капитал молиявий қиёфада намоён бўлиб, ўзининг иккинчи юзини кўрсатади. Корхона маблағларининг манбаларини иккита катта гуруҳга – ўзининг маблағлари ва қарзга олинган маблағларга тақсимлаш мумкин. Капитал ҳам ўзининг ва қарзга олинган турларга бўлинади.

Ўз капитали қуйидаги қисмлардан иборат:

- ҳиссадорлик капитали;
- қўшимча капитал;
- захира капитали;
- корxonанинг тўпланган фойдаси.

Ҳиссадорлик капитали бу – жамиятнинг асоси, унинг тамал тошидир. Бироқ турли вақтда у турлича роль ўйнайди. Қонунчиликда унинг ҳажми бевосита ёки билвосита тартибга солинади. Бир ҳолатда у ёки бу фаолият тури билан шуғулланувчи корхона учун низом (ҳиссадорлик) капиталининг энг кам ҳажми белгиланади. Бошқа ҳолатда тартибга солиш бошқа воқеликлар, масалан, захира фонди билан алоқа орқали амалга оширилади.

Ҳиссадорлик капитали ҳажми, гарчи унинг турлича шаклланишига йўл қўйилсада, пул қийматида ифодаланади. Бироқ ҳар қандай ҳиссадор ўз улушун кириштиш усулидан қатъи назар маълум миқдорда акциялар олади. Акциялар, пул номинали орқали ифодалансада, шунга қарамай ликвидли воситалар ҳисобланмайди. Уларни пулга айлантириш учун маълум вақт керак. Шундай қилиб, ҳиссадорлик капитали алоҳида элементлар –

⁷ Поршнева А.Г. и др. Управление организацией.- М.: ИНФРА-М, 2008. –с.312.

акциялардан иборат бўлади. Бунинг афзаллиги шундаки, акциялар эгасини осонлик билан алмаштириш мумкин бўлади.

Жамиятни ташкил қилишда ҳар бир таъсисчи ўзи киритган улушга пропорционал сонда ва жамиятни тугатиш чора-тадбирлари ўтказишда уларга даъво қиладиган акциялар олади. Шу сабабли айтиш мумкинки, ҳиссадорлик капитали жамиятнинг ҳиссадорлари олдидаги қарзларини ифодалайди. У турли характерга эга бўлади.

«Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида»ги Қонунда ҳиссадорлик капиталини структуралашни ўтказишга ҳам йўл қўйилади. Унинг 25 фоизгача бўлган қисмини имтиёзли акциялар ташкил этиши мумкин. уларнинг улуши кичиклигига қарамай, улар жамият бошқарувини ташкил қилишда қўшимча восита сифатида фойдаланилиши мумкин.

Ҳиссадорлик капитали мавжудлигининг ўзи кўплаб вазифаларни ҳал қилишга имкон беради. Гарчи унинг ҳажми жамият бутун капиталининг бир қисминигина ташкил этсада, шунга қарамай, айнан маълум миқдорда акциялар сотиб олиш барча асосий масалалар бўйича овоз беришда, ҳиссадорлар ўртасида фойдани тақсимлашда ўзгаришларни англатади. Бунда сезиларли миқдорни ташкил қилиши мумкин бўлган капиталнинг қолган қисми ҳажми эътиборга олинмайди.

Балансда ҳиссадорлик капитали номинал қиймати бўйича ҳисобга олинади, бозорда эса умуман бошқача баҳо мавжуд. Шу сабабли бозор капитализацияси тушунчаси пайдо бўлган⁸. У жамиятнинг ҳиссадорлик капитали бозор қиймати бўйича қайси ҳажмни ташкил қилишини кўрсатади. Бунда мавжуд фарқлар жамият манфаатларида фойдаланилиши мумкин. Масалан, фирманинг нуфузини, унинг турли агентликлар ва айниқса, кредиторлар олдида рейтингини сезиларли ошириш мумкин. Бундан ташқари, бозор капитализациясини тартибга солувчи жараёнлар уларнинг ёрдамида амалга ошириладиган усулларни ишлаб чиқиш мумкин. Корхонани ривожлантиришдан мақсад бозор капитализацияси ҳажмини максимал қилиш

⁸ Балабанов И.Т. и др. Финансовый менеджмент.-М.: Финансы и статистика, 2008.- с. 219

ҳисобланади деган тамойилга асосланадиган назариялар мавжуд. Бу ҳолатда ҳиссадорларда реал дивиденд даромадидан ташқари бошқа, акциялар курс қийматининг ўсиши ҳисобига шаклланадиган потенциал даромад пайдо бўлади.

Ҳиссадорлик капитали эмиссион табиатга эга. У жамиятнинг қимматли қоғозлар – акциялар чиқариши ва сотиши натижасида вужудга келади. Тўлов пул воситасида ҳам, бошқа воситалар билан ҳам амалга оширилиши мумкин. Шу сабабли активларни шакллантириш тўлов усулига боғлиқ бўлади. Жамиятни таъсис этиш босқичида жойлаштириладиган акциялар учун тўлов усулини тўғри танлаш жуда муҳим аҳамиятга эга. Қоидага кўра, кейинги барча эмиссиялар пул ҳисоб-китобида сотиб олинади.

Капиталнинг қолган таркибий қисмларини ажратиб олгач, уларнинг бозор баҳосини аниқлаш ҳам зарур. Бу ҳолатда реал структураланган бозор баҳоси олинади.

Маҳаллий амалиётда чиқаришга рухсат этилган акциялар сонини англатадиган эълон қилинган капитал тушунчаси пайдо бўлди. Бу миқдор доирасида ҳиссадорлар умумий йиғилишининг махсус рухсатсиз қўшимча эмиссия амалга оширилиши мумкин. Шунинг эътиборга олиш керакки, низом капитали қайта баҳолаш ҳисобига ошириладиган қисмни тақсимлаш рўйхатга олиб бўлинган ҳиссадорлар ўртасида ўтказилиши лозим, чунки кўриб чиқиладиган ҳолатда эмиссия ҳисобига активларнинг ўсиши эмас, маблағларнинг оддийгина низом капитали ва қўшимча капитал ўтасида қайта тақсимланиши рўй беради.

Қўшимча капитал акцияларни жойлаштиришдан эмиссия даромади ва асосий воситаларни қайта баҳолашда олинган захираларни ифодалайди. Ҳозирги пайтда бу таркибий қисм корхона ўз маблағларининг реал манбаларини доим ҳам акс эттирмайди. Масалан, қайта баҳолаш реал бозор кўрсаткичлари билан мувофиқлаштирилмаган коэффициентлардан фойдаланган ҳолда ҳам амалга оширилиши мумкин.

Эмиссия даромади олиш муаммоси низом капиталининг оширилиши

кайта баҳолаш натижалари бўйича рўй бермаган ҳолларда пайдо бўлади. Бироқ бу ерда жамиятнинг имкониятлари анча чекланган, чунки воситачиларни жалб қилиш зарурати ва бозорнинг реал конъюнктураси даромад ҳажмини камайтиради.

Захира капитали белгиланган вазиятларда фойдаланиш учун жамият фойдасидан шаклланади. Баъзида бу фонддан имтиёзли акциялар бўйича дивиденд тўлашга йўл қўйилади. Захира ҳажми ва уни шакллантириш тартиби меъёрий ҳужжатлар билан белгиланади.

Тўпланган фойда ҳам жамиятнинг ўз маблағлари манбаси ҳисобланади. У ишлаб чиқаришни ривожлантириш учун ҳам, низом капиталини ошириш учун ҳам фойдаланилиши мумкин. Фойдани жамғариш (тўплаш) зарурати ундан фойдаланиш рентабеллиги, ҳиссадорлар оладиган фойда ҳажми, шу турдаги компаниялар учун белгиланган меъёрий ва солиқ чекловлари билан белгиланади. Бундан ташқари, олинадиган фойда ҳажмига қабул қилинган бухгалтерия ҳисоби юритиш усули ҳам жиддий таъсир кўрсатади. Фойда ҳажми моддий захираларни ҳисобга олиш, асосий воситалар ва номоддий активларга амортизация ҳисоблаш, фойдани тан олиш усули ва бошқаларга боғлиқ бўлади. Бунинг натижасида корхона ҳар хил миқдордаги фойдани фондга ўтказиши, шунингдек, ундан ўзининг ривожланиши учун фойдаланиши мумкин.

Ҳозирги пайтда фойда корхонани ривожлантиришнинг деярли ягона манбаси ҳисобланади. Айнан шу сабабли ҳар хил турдаги акциялар бўйича тўландиган дивидендлар ҳажми камайтиради. Корхоналар ўз маблағларининг айнан шу қисмидан фойдаланишга интилиши кўп ҳолларда оқланган бўлиб чиқади, чунки кредитлар билан боғлиқ муаммолар мавжуд. Бундан ташқари, айрим раҳбарлар ташқи манбалардан мустақиллик даражаси юқори бўлишини таъминлашни режалаштирган ҳолда фақат ўз маблағларига таяниб иш кўришни афзал деб билади. Шу сабабли фойда олишда уни тақсимлаш жараёни рўй беради. Молиялаштириш зарур бўлган инвестицион лойиҳалар ажратиб кўрсатилади. Фақат шундан кейингина фойдадан

фойдаланишнинг бошқа вариантлари кўриб чиқилади.

Қарзга олинган маблағларни ҳам қуйидагиларга тақсимлаш мумкин: қисқа муддатли мажбуриятлар; узоқ муддатли мажбуриятлар; кредиторлик қарзлари.

Бу қарзларнинг охириги тури алоҳида позиция қилиб ажратилиши бежиз эмас. Гап шундаки, кредиторлик қарзларини тўлақонли қарз капитали сифатида ҳисобга олиш доим ҳам ўзини оқламайди ва айрим ҳолларда корxonани ривожлантириш манбаларини таҳлил қилишда чалкаштириб кўйишга сабаб бўлади. Шу сабабли кўпинча қарз капитали ҳақида гапирганда дастлабки икки турдаги мажбуриятлар кўзда тутилади, холос. Кредиторлик қарзларига нисбатан бу вақтинчалик жалб қилинган маблағлар деб айтилади. Баъзида корxonанинг фаровонлиги учун дебиторлик қарзлари кредиторлик қарзларидан ортиқ бўлишини таъминлаш деган фикр мавжуд бўлади. Бироқ бу ҳақиқатга тўғри келмайди, чунки ҳар хил турдаги мажбуриятларни бажариш ўртасида тўғридан-тўғри алоқа йўқ.

Узоқ муддатли қарз капитали корxonалар учун у фавқулодда муҳим ривожланиш манбаси ҳисобланади. Инфляция суръатининг юқорилиги ва бошқа айрим сабаблар туфайли кўплаб корxonалар ўз пассивида узоқ муддатли қарзларга умуман эга эмас. Қоидага кўра, қисқа муддатли қарз маблағларидан фойдаланиш корxонага анча қимматга тушади. Бунинг устига, одатда қисқа муддатли кредит шартномалари кредиторнинг шартларида тузилади.

Облигация заеми жалб этилган капиталнинг турларидан бири ҳисобланади. Бу маблағлар корxonанинг ўз маблағлари қаторига кирмайди. Шу билан бир пайтда эмиссия проспектида облигацияларни ҳар хил турдаги акцияларга конвертациялаш имконияти кўзда тутилиши мумкин. Бу ҳолатда капиталнинг қарзга олинган туридан ўз капитали турига ўтиши кузатилади. Ўз маблағлари ва қарзга олинган маблағлар ўртасидаги нисбатнинг ўғариши шундай қилиб амалга оширилади. Облигациялар ҳаммаси бир вақтда ёки улар эгасининг хоҳишига қараб конвертацияланиши мумкин.

Қарз капиталининг улуши ҳиссадорларга жамиятнинг облигациялари билан дивиденд тўлаш ҳисобига ҳам ўсиши мумкин. Ўзининг ва қарзга олинган маблағлар ўртасида «қуйилиш»нинг бошқа вариантлари ҳам мавжуд. Мисол тариқасида гаров шартномасини келтириш мумкин. Бу шартнома тузилгандан сўнг гаровга пул берувчи гаровга қўювчи кишига қарз маблағлари беради. Ўз навбатида, гаров тариқасида жамиятнинг акцияларидан фойдаланиш мумкин. Акцияларни бериш низом капиталининг ўзгаришига олиб келмайди, бироқ бунда қарзга олинган маблағлар миқдори ортади. Демак, ҳиссадорлик капитали молиявий ресурсларни жалб қилишда кафолат бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Ўзининг маблағлари ва қарзга олинган маблағлар ўртасидаги нисбат бу – корхона ишининг энг муҳим молиявий кўрсаткичларидан бири. Бу келиб чиқиши турлича бўлган капиталлар ўртасидаги нисбатдир. Кўрсаткичнинг муҳимлиги шундаки, корхона ўз фаолиятида ёки фақат ўзининг маблағларидан, ёки ҳам ўзининг ҳам қарзга олинган маблағлардан фойдаланишда ўлчаш мумкин бўлган натижаларга эришиши мумкин. Бироқ фаолиятнинг асоси сифатида аралаш капиталдан фойдаланишда ўз ресурсларидан фойдаланиш самараси ортади.

Актив ёки пассивдан алоҳида таҳлилга асосланган капитал умумий таркибий қисмларидан ташқари корхонанинг мобил имкониятларини аниқлаш учун фойдаланиладиган ёрдамчи кўрсаткич ҳам олинishi мумкин. Хусусан, агар манбаси ўзининг ва узоқ муддатли қарз капитали ҳисобланган ўз маблағларини кўриб чиқадиган бўлсак, соф ишлаётган капитални оламиз. У айланма активлар ва қисқа муддатли қарзлар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади. Соф айланма капитал манфий бўлиши ҳам мумкин. Халқаро амалиёт мавжуд бўлиб, унга мувофиқ қисқа муддатли қарзларга нисбатан икки марта кўп айланма капиталга эга бўлиш зарур ҳисобланади. Бу ҳолатда жорий фаолият муаммолари ҳам, тўловларни ўз вақтида амалга ошириш муаммолари ҳал этилади.

Агар соф ишчан капитал ҳажми етарли бўлмаса, ундан фойдаланиш

самарадорлигини айланувчанликни ошириш йўли билан ошириш мумкин. Айланма капитални бошқариш жараёни шундан иборат бўлади. Бироқ бу ерда ҳам бугунги кун иқтисодиётининг воқелигини ҳисобга олиш лозим. Бу каторга ҳар хил турдаги активларнинг ликвидлик даражаси, дебиторлик қарзларини қайтариш ўртача муддати ва бошқалар киради.

Молиявий ҳисоботларни ўрганиш асосида корхона ривожланишининг турли моделларини тузиш мумкин. Масалан, қисқа муддатли ресурсларга эҳтиёж қисқа муддатли капитал билан қопланади деган тахмин энг кўп фойдаланилади. Худди шу нарсани узок муддатли капитал ҳақида ҳам қайд этиш мумкин. Корхона айланма маблағларининг қатъий белгилаб қўйилган минимуми ва уларнинг ўзгарувчан қисми тушунчасидан кўп фойдаланилади. Биринчи таркибий қисм сифатида перманент капитал – ўзининг ва узок муддатли қарз капитал намоён бўлади, шу сабабли кўплаб молиявий кўрсаткичлар ушбу сумма асосида тузилади. Айланма воситаларнинг ўзгарувчан қисми учун манба сифатида қисқа муддатли кредитлар кўрсатилади.

Бундай тақсимотни амалга ошириш қийин, чунки жамият амалга оширадиган турли лойиҳалар комплексли равишда – ҳам қисқа муддатли, ҳам узок муддатли маблағлар ҳисобига молиялаштирилади. Бироқ ҳеч бўлмаганда тахминий математик моделлар тузиш ёрдамида анча аниқ ҳисоб-китоблар қилиш мумкин.

Уларнинг самарадорлигини аниқлаш учун акциядорлик жамияти капитали айрим таркибий қисмлари рентабеллиги ҳисоб-китобини амалга ошириш қизиқиш уйғотади, бироқ кўпчилик ҳолларда буни амалга ошириб бўлмайди, чунки манбалар ўртасида аниқ чегара ўтказиш қийин.

Ҳиссадорлик жамиятининг имтиёзли капитали алоҳида ҳолатга эга. Молиявий ҳисоботларда у корхонанинг ўз маблағлари сифатида намоён бўлади. Бироқ, унинг қатъий белгилаб қўйилган мажбурий дивиденд тўловлари тўлаши лозимлигини ҳисобга олиб, уни моҳиятига кўра ўзига хос қарз маблағлари қаторига киритиш мумкин. «Ҳиссадорлик жамиятлари

тўғрисида»ги Қонунда имтиёзли акциялар бўйича дивиденд тўловларини тўламаслик ҳолатларига йўл қўйилади. Бу ҳолатда ушбу турдаги капиталнинг иккиёқлама роли йўқолади. Бунинг устига, агар имтиёзли акциялар эгалари учун бирон-бир қўшимча ҳуқуқлар кўзда тутилмаса, бу турдаги акцияларга эгалик қилишда қўлга киритиладиган имтиёзлар тушунчасининг ўзи ноаниқ бўлиб қолади.

Дивиденд тўловлари бўйича жамиятнинг қатъий белгиланган мажбуриятлари билан имтиёзли капитал мавжудлиги классик ҳолатида корхона фаолиятини таҳлил қилиш учун асосий ҳисоб-китоблардан ташқари рентабеллик коэффициентларининг аниқлаштирилган ҳисоб-китобини ҳам амалга ошириш зарур. Бунда ўз маблағлари сифатида бутун ҳиссадорлик капитали эмас, балки унинг оддий акцияларга мос келадиган қисми танлаб олинади. Худди шуни ўз маблағлари ва қарзга олинган маблағларга нисбатан ҳам амалга оширса бўлади.

Агар жамият имтиёзли акцияларнинг эгаларига дивиденд тўловлари бўйича чекланмаган мажбуриятга эга бўлса, бу турдаги бутун капитал қисман ўз маблағларига, қисман қарзга олинган маблағларга киритилиши мумкин. Имтиёзли акцияларнинг ўзига хос тури – кумулятив акциялар. Бу ерда дивиденд тўловлари бўйича, бироқ ҳисобот давридан кейин бутун сана орқали мажбурият мавжуд. Бундай капитал узоқ муддатли қарзлар қаторига киритилиши мумкин. Бошқа томонидан, капиталнинг бу турини ҳам ҳар бири ҳар хил пассив бўлимларига кирадиган икки қисмга ажратиш мумкин. Бу операцияларнинг барчаси етарли даражада сунъий бўлиб, шу сабабли фақат ички таҳлилда маълум бир қарорлар қабул қилиш учун фойдаланилиши мумкин. Шу тариқа ишчи характерга эга бўлган ва ҳиссадорлик жамиятлари капиталини таҳлилий тадқиқ этиш учун хизмат қиладиган турли кўрсаткичлар ишлаб чиқилиши мумкин.

Капитал таркибини таҳлил қилишда жамият балансида қайси қимматли қоғозлар борлигига эътибор қаратиш зарур. Ўз акцияларини сотиб олиш йўли билан капитални ҳаддан ортиқ «шишириш» ривожланиш учун фойдаланиш

мумкин бўлган катта активлар бор деган тасаввур пайдо бўлишига олиб келади. Шу сабабли айрим мамлакатларда турли усуллар билан ўз акцияларини сотиб олишга маълум бир чекловлар белгиланади.

Капитал структура доимо турли йўналишдаги мутахассислар томонидан ўтказиладиган тадқиқотларнинг предмети бўлиб келган. Таҳлилчилар, кредиторлар, корхоналар рейтингини аниқлаш бўйича мутахассислар бунга турлича ёндашади. Зарурий капитал таркибини аниқлашдан жамиятнинг ўзи энг кўп манфаатдор ҳисобланади, чунки унинг ривожланиши кўп жиҳатдан айнан шу билан изоҳланади. Шунга қарамай, кўпинча керакли капитал таркибини шакллантириш муаммосига етарлича жиддий ёндашилмаяпти. Кўп ҳолларда хўжалик фаолияти жараёнида табиий равишда шаклланидиган структура асос қилиб олинмоқда.

Жамият капитали у ёки бу қисмининг ҳажми фойдасига хизмат қиладиган турли далилларни таклиф этиш мумкин. Шу нуқтаи назаридан капиталнинг бошқа барча таркибий қисмларини икки тоифага ажратиш мумкин. Биринчи тоифага ўз ҳажмини оптималлашга имкон берадиган активлар, иккинчи тоифага эса – ҳақиқатда мавжуд бўлган минимал ёки максимал ўзгариш оралиғида танланидиган маблағлар киритилади. Масалан, пул маблағларини бошқа турли қимматли қоғозларга киритиш вариантларини кўриб чиққан ҳолда оптималлаш мумкин. Шу билан бир пайтда, дебиторлик қарзларини таҳлил қилиб, уни қайтаришда катта қийинчиликлар мавжуд бўлган ҳолларда унинг минимал бўлишига ҳаракат қилиш лозим. Бунинг тескараси, айниқса, инфляция даражаси анча катта бўлган ҳолларда, кредиторлик қарзлари учун тўғри келади.

Актив ва пассивнинг турли таркибий қисмлари ҳақида айтилганлар бир хил маънога эга эмас. Нима бўлганда ҳам, у ёки бу хулоса чиқаришдан олдин иқтисодиётдаги муайян вазиятни ҳисобга олиш лозим. Шу билан бирга сиз капитал таркибий қисмининг интилиши зарур бўлган оптимал ҳажмини доимо аниқлай оласиз.

Битта актив ҳажмини оптималлаш бошқа турдаги активга нисбатан

салбий натижаларга олиб келиши мумкин. Шу сабабли бир турдаги капитал таркибий қисмининг бошқаларга таъсирини баҳолаш зарурати вужудга келади. Умумий ҳолатда бундай таъсир ковариацион матрица билан аниқланади. У бирон-бир вақт оралиғида олинган маълумотлар асосида ҳисоб-китоб қилинади. Барча кўрсаткичлар пул қийматида олинади. Таққосланадиган маълумотлар олиш учун уларни бозор шароитларига келтириш, инфляция таъсиридан «тозалаш» мақсадида капиталнинг айрим таркибий қисмларига тузатишлар киритиш лозим.

Жамият капиталининг таркибий қисмлари ўртасидаги боғлиқлик айрим таркибий қисмларнинг ўзгариш йўналишини бошқа таркибий қисмларнинг маълум бўлган ўзгаришига қараб баҳолаш имконини беради. Модель тузишнинг биринчи босқичида ўзаро бир маъноли корреляцияга эга бўлган таркибий қисмларни ажратиш зарур. Масалан, юклаб жўнатилган товарлар ҳажми дебиторлик қарзларига боғлиқ бўлиши лозим, пул маблағлари ҳам жорий активларнинг ҳар хил турларига боғлиқ бўлади.

Муайян корхона учун капиталнинг таркибий қисмлари ўртасида корреляцион ўзаро алоқалар тажриба йўли билан ҳам аниқланиши мумкин. гап шундаки, у ёки бу алоқа доим ҳам яққол бўлавермайди. Шу сабабдан капитал таркибини тадқиқ этишнинг қуйидаги тартибини таклиф қилиш мумкин:

- математик моделда иштирок этадиган алоҳида таркибий қисмларни ажратиш;
- асосий ўзаро боғлиқликларни сифат даражасида аниқлаш;
- капиталнинг турли таркибий қисмлари ўртасида корреляция алоқаларининг математик таърифлаш;
- корреляция функцияларининг характерини аниқлаш ва уларни маълум белгилар бўйича таснифлаш;
- ҳиссадорлик жамияти капиталининг таркиби ва ўзаро алоқаларини ҳисобга оладиган математик модель тузиш.

Профессор В.С. Карелиннинг фикрича, “Математик модель сифатида

кўплик регрессиядан фойдаланиш мумкин. Тадқиқотлар учун омиллар таҳлили (омилли таҳлил) энг истиқболли кўринади. Бу ҳолатда омиллар сифатида капиталнинг алоҳида таркибий қисмлари қиматлари танланади, ҳозирги пайтда энг катта қизиқиш билдирилаётган таркибий қисм эса тадқиқ этилади”⁹.

Шуни таъкидлаш жоизки, жорий капиталнинг таркибий қисмлари ўтасидаги алоқа максимал даражада амалга оширилади. Шунингдек, бундай алоқа балансинг мос келувчи актив ва пассив қисмлари ўртасида ҳам кузатилади. Капиталнинг узоқ муддатли таркибий қисмларига келадиган бўлсак, уларнинг динамикаси нисбатан пастроқ бўлади. Масалан, юқорида айтиб ўтилганидек, оддий ва имтиёзли капитал ўртасидаги нисбат вақт бўйича детерминацияланган тарзда ўзгариб турадиган, қатъий белгилаб кўйилган. Детерминацияланганлик даражаси у ёки бу таркибий қисмнинг вақт бўйича ўзгариш жараёнини тавсифлайдиган тенгламалар турини сифатли белгилаб беради.

Капитал таркибини турли шаклдаги диаграммалар кўринишида ифодалаш кулай. Бунда капиталнинг айрим блокларини ҳам уларнинг таркиби, ўхшаш маънога эга бўлган параллел таркибий қисмлар ўртасидаги нисбат бўйича таҳлил қилиш мумкин. Жамият капиталини шунингдек, ҳар бир таркибий қисм мутлақ эмас, нисбий бирликларда ифодаланган, вертикал тақдим этилган баланс ҳам тавсифлайди.

Муайян корхона учун жамият капиталининг математик моделини тузиш мумкин. Бироқ бундай моделни бошқа хўжалик субъектларига ихтиёрий равишда умумлаштириб бўлмайди. Бир хил ишлаб чиқариш таркиби, бошқарув, бухгалтерия ҳисоби юритиш мавжуд бўлган айрим тармоқлар учун корхоналар моделларини таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ. Моделларни тузишда кўплаб омилларни ифодалаш зарур. Асосий қийинчилик шундаки, бу йўлда экспертлар услуги каби субъектив услубиятлардан фойдаланиш талаб қилинади. Шу сабабли услубиятларни ишлаб чиқишда экспертнинг

⁹ Карелин В.С. Финансы корпораций.-М.: «Дашков и К», 2005.- с. 106

билимлари фойдаланиладиган қисмнинг минимал бўлишига ҳаракат қилиш керак.

Шундай қилиб, ҳиссадорлик жамиятлари капиталининг таркибини тавсифлайдиган кўплаб кўрсаткичларни таклиф этиш мумкин. Бу кўрсаткичлардан ҳосила кўрсаткичлар шаклланади. Демак, капитал таркиби сифатинининг бир хил маъноли мезонларини шакллантириш қийин. Корхоналарни рангларга ажратиш учун қилинадиган рейтингга ўхшаш каби умумий кўрсаткични шакллантириш адолатдан бўлмасди. Бир хил структурага эга бўлмаган турли жамиятлар ўз фаолиятидан турлича молиявий натижалар олиши мумкин. Шу сабабли структура кўрсаткичларини тўғри шакллантириш корхоналар самарали фаолият кўрсатишининг зарур, лекин етарли бўлмаган шarti ҳисобланади.

Капиталнинг сифат тавсифи муҳим аҳамиятга эга. У кўриб чиқиладиган тоифанинг ўзи кўплаб вариантлари бўлиши мумкинлигини кўзда тутиши билан белгиланади. Бироқ исталган назарияда шунингдек, баҳолашдан ташқари, танлаб олинган белги бўйича рейтинг шакллантиришга имкон берадиган миқдорий тавсифларни ҳам киритиш зарур. Капиталнинг иккиёқлама табиатга эга эканлигини ҳисобга олиб, жамият баланси кўрсаткичларидан бошланғич нуқта сифатида такрор фойдаланиш мумкин.

Пассив таркиби «молиявий восита самараси»ни максимал ҳолатга келтирган тарзда уни оптималлаш ҳақида фикрга олиб келади. Шу билан бир пайтда баланснинг «актив» қисмини кўриб чиқиш бошқа кўрсаткич – ишлаб чиқариш воситаси (рычаг) ҳажмини баҳолашга имкон беради. Иккала кўрсаткич ҳам капитални ундан фойдаланиш самарадорлиги нуқтаи назаридан тавсифлайди. Капиталнинг асосий тавсифлари орасида структура, динамик ва нарх тавсифномаларини ажратиш кўрсатиш мумкин. Бошқа кўрсаткичлар билан боғлиқ яна бир кўрсаткич мавжуд – бу ҳар хил турдаги рисклар. Қоидага кўра, улар сифат тавсифига эга бўлади.

Капитал таркиби қуйидагилар ўртасидаги нисбат билан тавсифланиши мумкин:

➤ ўзининг маблағлари ва қарзга олинган маблағлар, шунингдек, маблағлар манбаларининг айрим таркибий қисмлари ўтасида «нозикрок» нисбатлар;

➤ маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга шартли доимий ва ўзгарувчан харажатлар.

Асосий қийинчилик шундаки, ҳисобот ҳужжатларида корхона ўзининг шартли доимий харажатлари ҳажми ҳақида маълумот бермайди. Чораклик ҳисоботларнинг янгича шакли, эҳтимол, бу масалани ҳал этиши мумкин.

Ишлаб чиқариш воситаси ва молиявий восита аралаш табиатга эга. Бир томонидан, улар корхонада мавжуд ишлаб чиқариш воситалари таркиби ва унинг манбаларига боғлиқ, бошқа томондан эса – корхона фаолияти самарадорлигининг ўзгариш динамикасини тавсифлайди.

Ишлаб чиқариш воситасининг аҳамияти оширилган ялпи тушумнинг оширилган ишлаб чиқариш ҳажмига нисбати сифатида аниқланади. Берилган бошланғич нуқтада ҳосила оламиз. Ушбу кўрсаткични таҳлил қилиш учун иккита айтиб ўтилган кўрсаткичнинг ўзаро боғлиқлиги графигини тузиш мақсадга мувофиқ. Кўриниб турибдики, олинган боғлиқлик – чизиқли эмас, шу сабабли кўрсаткичнинг қиймати танлаб олинган ҳисоб-китоб нуқтасидан аниқланади. Ишлаб чиқариш воситаси (L_p) ўзгаришлардан сўнг қуйидаги кўринишда ифодаланиши мумкин:

$$L_p = Q / (p - v),$$

бу ерда Q — шартли доимий харажатлар ҳажми,

p — маҳсулот бирлиги нархи,

v — чиқарилаётган маҳсулот бирлигининг ўзгарувчан харажатлар қиймати.

Кўриниб турибдики, ялпи фойданинг ўсиши чиқарилаётган маҳсулот ҳажмининг ўсиш қийматидан анча катта бўлиши лозим. Турли корхоналарни ишлаб чиқариш воситаси ҳажми бўйича таққослашни уларда маҳсулот

чиқариш ҳажми бир хил бўлган ҳоллардагина амалга ошириш мумкин.

Молиявий восита L_f соф фойда ўсишининг ялпи фойда ўсишига нисбати сифатида ҳисоб-китоб қилинади. Бу ерда ҳам чизиксиз боғлиқлик яққол кўзга ташланиб туради ва ҳисоб-китоблар ўзига хослигини белгилаб беради.

Молиявий восита ажмини қуйидаги тарзда аниқлаш мумкин:

$$L_f = CP / (CP - I),$$

бу ерда CP — соф фойда ҳажми,

I — кредитлар бўйича тўланадиган фоизлар ҳажми.

Корхона қарзга олинган маблағларни қанчалик кўп жалб этса, молиявий восита қиймати шунчалик катта бўлади. Корхоналарни уларнинг молиявий воситаси ҳажми бўйича таққослаш учун уларнинг бир хил ялпи даромад ҳажмига эга бўлиши зарур.

Молиявий восита мавжудлигида фойданинг фоиздаги ўсиши ялпи даромаднинг мос келувчи ўсишига тўғри келмайди. Шу боис баъзида янги кўрсаткич – ўз маблағларининг рентабеллиги киритилади. У соф фойда ҳажмининг ўз маблағлари ҳажмига нисбати сифатида аниқланади. Кўриниб турибдики, фойда мавжудлигида қарзга олинган капиталдан фойдаланиш ушбу кўрсаткични оширади.

Иқтисодий воситаларни аниқлаш маҳсулот чиқаришнинг ўсиши ва соф фойдани бир-бири билан боғлайдиган учинчи кўрсаткични киритиш ҳақидаги фикрнинг туғилишига олиб келади.

Ялпи даромад /Маҳсулот чиқариш ҳажми x Соф фойда /Ялпи даромад

=

= Соф фойда /Маҳсулот чиқариш ҳажми.

Мазкур коэффициент корхонанинг якуний фаолият натижасини маҳсулот чиқариш ҳажми билан боғлайди. Шу билан бир пайтда у ёки бу натижа вужудга келишининг сабабларини аниқ ажратиш йўқолади.

Шундай қилиб, структура коэффициентлари ҳиссадорлик жамияти капиталини тавсифлайдиган статик тасвирни ифодалайди. Шу билан бир пайтда ишлаб чиқариш воситаси ва молиявий восита капиталнинг «динамик» хусусиятлари, у ёки бу омиллар ҳаракатига жавоби ҳақида ахборот беради. Баъзида молиявий восита ҳаракати ўз маблағларининг рентабеллиги орқали кўриб чиқилади. Бу ҳолатда бири фақат ўз маблағларидан фойдаланадиган, иккинчиси эса ҳам ўз маблағлари, ҳам қарзга олинган маблағлар ҳисобига ривожланадиган корхоналарнинг ўз маблағлари рентабеллиги ўртасидаги фарқни ифодалайдиган «молиявий восита самараси» кўрсаткичи киритилади. Бунда самаранинг ўзи икки мультипликатив омилга ажратилади: дифференциал ва молиявий восита «елка»си. Дифференциал бу – корхона ишининг рентабеллиги ва қарзга олинган маблағлар ўртача ҳисоб-китоб фоиз ставкаси ўртасидаги 1 коэффициентга (солиқ ставкаси) кўпайтирилган фарқдир. Шу билан бир пайтда восита «елка»си бу – қарзга олинган маблағларнинг ўз маблағларига нисбатидир.

Келтирилган динамик тавсифлар бўйича риск ҳажмининг миқдорий тавсифини киритиш мумкин. Кўриниб турибдики, ишлаб чиқариш (молиявий) воситаси қиймати қанчалик катта бўлса, ишлаб чиқариш (молиявий) характерига эга йўқотишлар билан боғлиқ риск шунчалик катта бўлади. Олинадиган коэффициентлар ҳажмсиз эканлиги сабабли уларни таҳлил қилиш қийинчилик туғдирмайди. Масалан, битта тармоққа мансуб корхоналар учун ушбу коэффициентларни ҳисоб-китоб қилиш мақсадга мувофиқ. Бу ҳолатда коэффициент ҳажми бўйича капитални қуйидагиларга структуралаш имконияти пайдо бўлади:

- паст рискли;
- ўртача рискли;
- юқори рискли.

Бунда ишлаб чиқариш ёки молиявий таркибий қисм албатта келишиб олиниши лозим. Шунинг эътиборда тутиш керакки, рисклар потенциал характерга эга бўлади ва қуйидаги ҳолларда пайдо бўлади:

➤ корхона чиқарилаётган маҳсулот ҳажмини турли усуллар билан кўпайтиришга ҳаракат қилса;

➤ иқтисодий вазият беқарор бўлиб, корхонанинг бозордаги аҳволига салбий таъсир кўрсата оладиган омиллар ҳаракат қиладиган бўлса.

Молиявий воситани кўриб чиқишда шунингдек, унинг корхона қимматли қоғозлари бозор тавсифи билан алоқани кўриб чиқмаслик нотўғри бўларди. Бу ҳеч бўлмаса, капиталнинг фундаментал ва техник таҳлили маълумотларининг таҳлилий боғлиқлигини олишга имкон бериши нуқтаи назаридан қизиқиш уйғотади. Шуниси қизиқарлики, капитал тавсифини аниқлаш учун фонд бозори таҳлилининг кучли воситаси сифатида маълум бўлган САРМ назариясидан фойдаланиш мумкин. У ҳақида ўтказиладиган баҳолашларни яхшироқ тушуниш учун зарур бўлган асосий маълумотлар 3-иловада келтирилган.

Корхонанинг қимматли қоғозлари хусусиятини тавсифлайдиган энг муҳим тавсифлардан бири β (бета) коэффиценти ҳисобланади. Маълум бўлишича, ушбу коэффицент корхонанинг молиявий воситаси билан, демак, капитал таркиби билан бевосита боғлиқ экан. Масалан, аниқланишича, акциялар учун талаб қилинадиган зарурий фойда меъёри қуйидаги кўринишда ифодаланиши мумкин:

$$R_j = i + [(R_m - i) / \sigma_\mu^2] (r_{ju,m} \sigma_\mu) [1 + D(1 - T_c) / S]$$

бу ерда i — рисксиз фоиз ставкаси;

R_m — бозор портфелидан кутилаётган даромадлар;

σ_μ — бўлиши мумкин бўлган бозор фойдасини тақсимлашдан ўртача квадратик оғиш;

r_{ju} — қарзга олинган маблағлар йўқлигида j қимматли қоғозлар учун бўлиши мумкин бўлган фойда қийматини тақсимлашдан ўртача квадратик оғиш;

$r_{ju,m}$ — қарзга олинган маблағлар йўқлигида j қимматли қоғозлар

пакетидан олинадиган фойда ва бозор портфели ўртасида корреляция коэффициенти;

D/S — қарз миқдорининг ўз капиталига нисбати;

T_c — фойда солиғи.

Қоидага кўра, мазкур формулани тафтиш усулига қараб бошқа кўринишда тақдим этиш мумкин. Биринчи вариант САРМ усулига билан энг яхши мувофиқликни аниқлаш учун фойдаланилади ва шу сабабли ифода регрессия тенгламасига максимал даражада яқинлаштирилган бўлади.

$$R_j = i + (R_m - i)\beta_{ju}[1 + D(1 - T_c)/S]$$

бу ерда β_{ju} — қарзга олинган маблағлар йўқлигида акциялар бўйича фойданинг ўсиши ва бозор портфели фойдасининг ўсиши ўртасидаги алоқани тавсифлайдиган келтирилган регрессия коэффициенти.

Ушбу ифодани учта таркибий қисмнинг йиғиндичи кўринишида тақдим этиш мумкин. Биринчи таркибий қисм – i – рисксиз фоиз ставкаси, иккинчи таркибий қисм – $(R_m - i)\beta_{ju}$ – операцион рискни компенсациялаш даромад ставкаси, $(R_m - i)\beta_{ju}[D(1 - T_c)/S]$ эса молия rischi учун қўшимча мукофотни тавсифлайди. Кўпинча эквивалент β одатий қийматига келинади:

$$\beta_j = \beta_{ju}[1 + D/S(1 - T_c)]$$

бу ерда β_j, β_{ju} — мос равишда восита мавжудлигида ва йўқлигида бета коэффициентлари.

Кўриниб турибдики, молиявий воситага эга бўлган фирмада бета коэффициенти нариги фирмадан юқори бўлади. Демак, бизнинг ҳолатда қимматли қоғозлар бўйича даромадни фақат фирма капиталининг таркибини ўғартирган ҳолдагина ошириш имкони бўлади. Бундай коэффициентларни аниқлашда маълум бир қийинчиликлар мавжуд, чунки бунинг учун кўп ахборот талаб қилинади. Шу билан бир пайтда фойда олиш, тўплаш ва

тақсимлаш бўйича ҳаракатларга боғлиқ капитал кўрсаткичларининг ўғариш характерини кузатишга имкон берадиган назарий таҳлил ўтказиш қулай бўлади.

Кўриниб турибдики, корхона фойдасининг битта акцияга ўсиши агар биронта ноандоза вазият вужудга келадиган бўлмаса, даромадлар ҳажмини битта акцияга оширади. Бироқ ишлаб чиқариш воситаси ҳам, молиявий восита ҳам даромадлар ҳажмини битта акцияга оширади. Демак, фирманинг ишлаб чиқариш ва молиявий кўрсаткичлари ҳамда унинг қимматли қоғозлари бозор тавсифномаси ўртасида бевосита алоқа мавжуд. Афсуски, кўпчилик ҳолларда бўлгани каби, бу алоқани фақат статистик усуллар ёрдамида аниқлаш мумкин бўлиб, улар ҳозирги кузатувлар бўйича келажакдаги ўғаришлар тенденциясини етарли даражада аниқ белгилайдиган регрессион моделлар тузишга имкон беради.

Капиталнинг баён қилинган тавсифларидан ташқари унинг нархи каби тушунча ҳам муҳим аҳамият касб этади. Алоҳида таркибий қисмларни тавсифлайдиган бир нечта нархларни келтириш мумкин. Амалиётда умумий нарх камдан-кам аниқланади. Одатда фақат қарзга олинган маблағларнинг нархи билан, шунда ҳам тахминий кўринишда кифояланади. Бироқ қарз маблағлари бўйича харажатларни баҳолаш амалиёти мавжуд тажрибани бошқа масалаларга ўтказиш имконини беради. Жамият капиталини турли шахсларнинг бирон-бир мақсадни амалга ошириш (асосан, фойда олиш) учун фойдаланиладиган қўйилмалари сифатида кўриб чиқиш лозим. Шунда ҳиссадорлик капиталини узоқ муддатли молиявий ёки моддий қўйилмалар сифатида тақдим этиш мумкин. Тахмин қилинадикки, бу қўйилмалар муддати келишиб олинмаган бўлади.

Капиталнинг сифат ва сон тавсифи таҳлилига яқун ясар эканмиз, айтиш мумкинки, корхона фаолияти самарадорлиги нуқтаи назаридан қуйидагилар энг катта қизиқиш уйғотади:

- ўз капиталининг рентабеллиги;
- бутун капиталнинг рентабеллиги;

- қарзга олинган маблағларнинг ўз маблағларига нисбати (молиявий восита «елка»си);
- ишлаб чиқариш (операцион) воситаси ҳажми;
- молиявий восита ҳажми;
- ички ўсиш суръатлари;
- молиявий ва ишлаб чиқариш фаолияти билан боғлиқ риск.

10.2. Молиявий бошқаришда капиталлар таркибини бошқариш ва қийматини баҳолашнинг аҳамияти

Капитал ўз моҳиятига кўра бир хил эмас ва турлича тавсифларга эга эканлиги сабабли унинг таркибини баҳолашда у ёки бу кўрсаткичдан фойдаланиш зарурати вужудга келади, бу сифатда одатда қиймат тушунчасидан фойдаланилади. Бунинг сабаби ушбу кўрсаткичнинг бевосита харажатлар билан, демак, уларни ҳисобга олиш шакллари билан боғлиқлиги ҳисобланади. Шундай бўлиб туюлиши мумкинки, капитал нарх ушбу шароитлар учун қатъий белгилаб қўйилган ўзгармас кўрсаткич, лекин аслида бундай эмас. Жамият капиталининг барча таркибий қисмлари қийматини (нархи) кўриб чиқиш ва осонлик билан шуни кўриш мумкинки, бир ҳолатда нарх шаклланишига таъсир этувчи сиёсий ва бошқа субъектив омиллар мавжуд бўлади, бошқа ҳолатда эса қабул қилинган бухгалтерия ҳисоби юритиш услубияти ўз аксини топади. Шу сабабли жамият капиталининг нархига таъсир этиш учун айрим имкониятлар мавжуд ҳисобланади. Бирок нормал ривожланаётган иқтисодиётда бундай таъсир даражаси етарли даражада чекланган эканлигини таъкидлаб ўтиш жоиз.

Кўриниб турибдики, умумий ҳолатда барча таркибий қисмлар учун унинг нархи бир хил бўлган капитал таркибини шакллантириб бўлмайди. Нимага унда капиталнинг айримлари жамият учун қимматга, бошқалари эса арзонга тушадиган турлича таркибий қисмлари мавжудлигига кўникиш керак?- деган адолатли савол туғилади. Бу ерда жорий фаолият жараёнида

улар билан ҳисоблашиш лозим бўлган ҳуқуқий ва иқтисодий чекловлар мавжудлигини таъкидлаб ўтиш жоиз.

Корхона молиялаштириш усулини ўзи танлайди. Бунда қабул қилинган қарор кўп жиҳатдан бир қараганда, иқтисодий зарурат билан боғлиқ бўлмаган омилларга боғлиқ бўлади. Уларнинг орасида – турли хил рейтинглар, фирманинг рақобатли мақоми каби кўрсаткичлар ва ҳ.к. Шундай қилиб, капитал таркибига соф ташқи омиллар таъсир кўрсата бошлайди. Корхона таҳлилчи фирмаларнинг бюллетенларида, шарҳларида қандай акс этишига, ўз фаолиятининг яқунлари ва жорий ишлари ҳақида ахборотни қандай тақдим этишига боғлиқ бўлиб боради. Ҳамкорлар ва кредиторлар молиявий ҳужжатлардан ташқари алоҳида эътибор қаратадиган бир нечта асосий омилларни ажратиш кўрсатиш мумкин:

- бухгалтерия ҳисоби юритиш усули;
- фирма ахборотларининг очиқлик даражаси;
- аудит ўтказишга турли хил маҳаллий ва хорижий ташкилот ва мутахассисларни жалб этиш;
- фонд кўрсаткичлари ва б.

Шундай қилиб, капитал қиймати объектив ва субъектив таркибий қисмлардан ташкил топади. Бунда субъектив таркибий қисмлар рейтинг кўрсаткичларига қараб жиддий ўзгариш туриши мумкин. Турли корхоналар қарз капитали бўйича турлича харажатларга эга бўлиши мумкин. Ҳиссадорлик капиталига келадиган бўлсак, унинг нархи ҳам корхона ўзини қай тарзда молиялаштириши мумкинлигига қараб турлича бўлиши мумкин.

Капиталнинг яқуний қиймати алоҳида таркибий қисмлар бўйича харажатларни ўлчаш йўли билан шакллантирилади. Айтилганларни қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$$C = k_1 C_1 + k_2 C_2 + \dots + k_n C_n$$

бу ерда C_i — капиталнинг ҳар битта таркибий қисми нархи,

k_i — алоҳида таркибий қисмнинг вазни.

Капиталнинг ўртача тортилга қийматини ҳисоб-китоб қилиш билан боғлиқ айрим қийинчиликлар вужудга келиши мумкин. Муаммо таркибий қисмларни қайси кўринишда ҳисобга олиш кераклигидан иборат. Ҳисобга олишнинг икки хил усули мавжуд: бозор қиймати бўйича ва баланс қиймати бўйича. Иккала усулнинг ҳам афзалликлари, ҳам камчиликлари мавжуд. Шубҳасизки, бозор қиймати ҳақиқатда мавжуд қийматга яқинроқ ҳисобланади. Шу билан бир пайтда бозор доимий ҳаракатда бўлади ва бу баҳолаш жараёнининг ўзини қийинлаштириб қўяди.

Баланс баҳоси ҳисоб-китобларни анча осонлик билан амалга оширишга имкон беради, бироқ бунда корхонада ўтказиладиган қайта баҳолашларнинг камдан- камлиги, моддий ва маънавий эскириш даражасини аниқлаш ва бошқа омиллар билан боғлиқ унчалик ҳам тўғри бўмаган маълумотлар бериши мумкин.

Корхона учун капитал таркибидаги бирон-бир лойиҳани амалга ошириш учун ҳақиқатда фойдаланиладиган маблағлар катта аҳамиятга эга. Шу сабабли кўпинча ишлаётган капиталнинг аслида дастлаб ҳисоблаб чиқилган миқдордан қам ҳам, кўп ҳам бўлиб чиқиши мумкин бўлган реал қийматини ҳисоб-китоб қилиш зарур.

Турли корхоналарни капитал қийматининг ҳажми бўйича таққослаш вазифаси алоҳида бир аҳамиятга эга. Бу ерда корхоналар бўйича уларнинг асосида кўрсаткичлар таққосланувчанлиги белгиланадиган бошланғич шарт-шароитларни шакллантириш зарур.

Кўп сонли корхоналар бўйича маълумотларга эга бўлиб, ўртача тармоқ кўрсаткичларини ҳисоб-китоб қилиш мумкин, бироқ улар умумий ҳолатда иқтисодиётнинг ҳақиқий аҳволини акс эттириши қийин. Эҳтимол, капитални арзонлаштириш ёки аксинча, қимматлаштириш жараёнини рағбатлантириш мумкин. Амалда шундай бўлади ҳам. Кўрсатиладиган таъсир ҳам табиий, ҳам сунъий бўлиши мумкин.

Капитал нархини аниқлашнинг муҳимлиги шундаки, у орқали бошқа яна

бир кўрсаткич – бизнес нархини ҳисоб-китоб қилиш мумкин. Бизнес деганда бирон-бир маълум усул билан аниқланган ишлаб чиқариш воситалари қийматининг ўзигина эмас, капитал қийматига кирадиган бозор омилларини ҳисобга олган ҳолда «иш»нинг реал баҳоси тушунилади. Бизнес нархи турли хил рейтинг жадваллари тузиш, турли лойиҳаларни амалга ошириш учун корхонанинг жалб этувчанлик даражасини аниқлаш учун корхоналарни таққослаш имконини беради. Шу билан бирга ушбу кўрсаткич корхонанинг асл баҳосини белгилаш ва уни керакли томонга ўзгартириш усулларини аниқлаштиришга имкон беради.

Капиталнинг алоҳида таркибий қисмлари нархининг таҳлили жамият олдида вужудга келадиган у ёки бу муааммони ҳал қилиш учун молиялаштириш усуллари ҳақида қарор қабул қилиш тамойилини ишлаб чиқиш имконини беради. Қарзга олинган маблағлар нархини аниқлашда шуни эътиборга олиш керакки, у фирма эришишга интиладиган мақсадлар билан бевосита боғлиқ бўлади.

Ҳиссадорлик капитали қиймати. Маълумки, ҳиссадорлик капитали иккита таркибий қисмдан – оддий ва имтиёзли акциялардан иборат. Капитални бундай тақсимлаш тўғри бўлиб, бу таркибий қисмларга хизмат кўрсатиш бўйича харажатларнинг ҳар хиллиги билан ҳам боғлиқ. Мамлакатимизда капиталдан фойдаланиш амалиётининг ривожланиш характерини ҳисобга олиб, ундаги ҳам ижобий, ҳам салбий жиҳатларни қайд этган ҳолда мавжуд тажрибаларни ҳисобга олиб, назарий ишланмалар олиб бориш лозим.

Маълумки, ҳар хил турдаги имтиёзли капитал ҳиссадорлик капиталига мансуб ҳисобланади. Бироқ имтиёзли акцияларга қарзга олинган капиталдан кам фарқ қиладиган хусусиятлар мансуб ҳисобланади. Улар қаторига имтиёзли дивиденд тўловлари, жамиятни тугатиш даврида кредиторлар ҳуқуқига ўхшаш махсус ҳуқуқлар киради. Имтиёзли акцияларни ўзига хос облигациялар сифатида кўриб чиқишда акция унинг эгасига учта имконият (улардан фақат биттаси – даромад олиш реал ҳисобланади) беришини

ҳисобга олиб, жамият маблағларининг барча манбалари таркибини қайта кўриб чиқиш зарур. Шу билан бир пайтда жамият уларни кафолатламайди. Демак, айрим ҳолатларда оддий ва имтиёзли капитални тақсимламаслик ҳам мумкин.

Ҳиссадорлик капиталига хизмат кўрсатиш харажатларини таҳлил қилишда илгари мавжуд бўлган капитал ва эмиссия натижасида ҳисобот даврида олинган капиталга тақсимлаш зарур. Дастлабки ҳолатда фақат дивидендлар ва улар билан боғлиқ харажатларни, кейинги ҳолатда эса – эмиссияни чиқариш ва жойлаштириш билан боғлиқ харажатларни ҳисобга олиш лозим.

Оддий ҳиссадорлик капитали қийматини ҳисоб-китоб қилишда одатда Гордоннинг классик формуласидан фойдаланилади¹⁰:

$$P=D/(k-g)$$

бу ерда P — акциянинг бозор нархи,

k — даромадлар бўйича жорий бозор фоизи,

g — дивиденд тўловларининг йиллик доимий ўсиши.

Бу ерда k коэффицентини капитал қийматини тавсифлайдиган кўрсаткич, яъни корхона мавжуд бўлган бутун давр давомида жалб қилинган маблағлардан фойдаланиш учун тўланадиган фоиз сифатида ифодалаш мумкин:

$$k=D/P + g.$$

Бу ерда g кўрсаткич номаълум бўлиб қолаверади, чунки ҳозирги пайтда бирон-бир корхона яқин келажакда доимий ўсишни кафолатлаши амримаҳол, шу сабабли «бир вақтдалик», тўловларнинг ўзига хослигини ҳисобга олиб, соддалаштирилган ифодани, яъни B/P нисбатини тақлиф этиш мумкин. Гордон формуласининг камчилиги шундаки, унга мувофиқ акциялар нархи дивидендларнинг ўсишида чизиқли равишда ўсади. Бироқ бу доим ҳам

¹⁰ Брейли Р., Майерс С. «Принципы корпоративных финансов», М.: «Олимп бизнес», 2004 г.- с. 427

шундай эмас, чунки тақсимланмаган фойданинг камайиши корхона истиқболда қарзга маблағлар олишга мажбур бўлишидан дарак беради.

Акция нарҳини аниқлаш учун асос сифатида бошқа формулани ҳам танлаш мумкин. Гап шундаки, ҳиссадорлик жамияти ривожланишининг турли босқичларида унинг даромадлари турлича бўлади. Хусусан, жадал ривожланиш даврида даромадлар фавқулодда тез ўсиши мумкин. Шунда супернормал ўсишли дивидендлар пайдо бўлади. Кейинчалик корхона нормал ривожланиш босқичига ўтада ва ўсиш нормаллашади. Супернормал ўсишли дивидендлар замонавий ҳиссадорлик жамиятлари учун хос эмас деб ҳисоблаймиз, шу сабабли уларга асосий эътиборни қаратмаймиз.

Агар g ҳажмини ҳисобга олиш зарурати вужудга келадиган бўлса, энг яхшиси кўриб чиқиш амалга ошириладиган вақт оралиғини ўсиш кўрсаткичини ўзгармайдиган деб ҳисоблаш мумкин бўлган кичик вақт оралиқларига тақсимлаш мақсадга мувофиқ.

Имтиёзли акцияларнинг эгалари асосан корхона ходимлари ҳисобланишини эътиборга олиб, хулоса чиқариш мумкинки, бу ҳолатдан мақсад меҳнат жамоасини қўллаб-қувватлаш ҳисобланади. «Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида»ги Қонун ҳиссадорлик жамиятини бошқариш имконияти нуқтаи назаридан имтиёзли акциялар жалб этувчанлигини сезиларли оширади. Шу сабабли бу турдаги акцияларнинг катта пакетлари ташқи йирик инвесторларнинг мулкига ўтиб кетади.

Ҳиссадорлик капитали нарҳини ҳисоб-китоб қилишнинг келтирилган усули фақат даромад олиш билан боғлиқ бир томоннигина ҳисобга олади. Муҳим сиёсий қарорлар қабул қилишга таъсир кўрсатиш имконияти бу ерда эътиборга олинмайди, чунки бу капиталга хизмат кўрсатиш бўйича харажатларнинг ўзгаришига олиб келмайди.

Ҳиссадорлик капиталининг арзонлиги кўплаб корхоналар раҳбарларини айнан уни ошириш йўли билан жамиятнинг ривожланишини молиялаштириш мақсадга мувофиқ деган фикрга олиб келади. Бироқ бу умуман нотўғри. Турли ҳиссадорлик жамиятлари томонидан қимматли

қоғозларни янги чиқариш ва жойлаштириш амалиёти шуни кўрсатадики, эмиссиянинг муваффақиятли бўлиб чиқиши учун жуда кўп куч ва жиддий маблағлар сарфлаш керак. Бунда олинандиган самара доим ҳам кутилгандай бўлиб чиқавермайди.

«Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида»ги Қонунда кумулятив имтиёзли акциялар каби қимматли қоғозлар турларининг пайдо бўлишига йўл қўяди¹¹. Улар шуниси билан характерлики, улар бўйича дивидендлар белгиланган муддат давомида жамғарилади ва шундан кейингина тўланади. Шу сабабли бу ерда нархни ҳисоб-китоб қилиш учун дивидендлар ҳажми ўрнига оддий имтиёзли акциялардаги каби келтирилган даврга, фақат бозор фоиз ставкаси орқали барча тўловлар ҳажмидан фойдаланиш керак.

Бир қарашда дивиденд тўловларидан ташқари капиталга хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бошқа ҳеч қандай тўловлар йўқдай кўринади. Бирок зарур ҳолларда ҳисоб-китобларни бирмунча мураккаблаштириш мумкин. Масалан, ҳаражатлар таркибига эмиссия проспектини тайёрлаш ва рўйхатдан ўтказиш, реклама қилиш ва жойлаштириш бўйича ҳаражатларни киритиш мумкин. Агар эмиссия учун солиқ тўлаш зарур бўлса, бу ҳам капиталга хизмат кўрсатишга киради. Эҳтимол, баъзида асосий фондларни қайта баҳолаш натижалари бўйича низом капиталини ошириш бўйича ўзига хос ҳолатларни кўриб чиқишга тўғри келар. Бундай вазиятда низом капиталининг ўзгариши мулк солиғининг ўсиши билан бирга кузатилади, бу эса билвосита мавжуд ҳаражатларга киритилиши мумкин.

Профессор С.В. Загородниковнинг фикрича, ривожланган фонд бозорларида ҳиссадорлик капитали нархининг ўзгариши корхона фаровонлигининг сезгир бир кўрсаткичи ҳисобланади. Бунда қоидага кўра, оддий Гордон формуласига қараганда мураккаброқ боғлиқликда бўлсада, акцияларнинг бозор нархида ўзгаришлар рўй беради¹².

Инвестор учун акцияларга эгалик қилиш билан боғлиқ риск даражаси

¹¹ Ўзбекистон республикасининг “Ҳиссадорлик жамиятлари ва ҳиссадорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни.-Т: ЎЗР 21.12.2007 й. ЎРҚ-135-сон Қонунига мувофиқ ўзгартиришлар киритилган ҳолати.

¹² Загородников С.В. Финансы и кредит. – М.:«Омега-Л», 2008г.- с 137

муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Кўриниб турибдики, имтиёзли капитал оддий капиталга нисбатан камроқ риск билан тавсифланади. Уни узоқ муддатли молиявий қўйилмаларнинг турларидан бири сифатида кўриб чиқиш мумкин. Эҳтимол, шу сабабдан имтиёзли акциялар ликвидлиги оддий акцияларга нисбатан бирмунча пастдир. Бу масала бўйича айрим маълумотлар 2-жадвалда келтирилган. Бу ерда реал рақамлар аризадаги рақамлардан бироз фарқ қилади, бироқ мавжуд тенденцияни етарли даражада ҳаққоний акс эттиради.

Имтиёзли капитал учун хос бўган яна бир жиҳат унинг спекулятив жалб этувчанлигининг пастлиги ҳисобланади. Бироқ ҳисобот йили натижалари бўйича дивидендлар тўланмаганда бундай жалб этувчанлик жиддий ортади. Шу тариқа акция ўзининг сифатлари бўйича амалда оддий акциялар билан тенглашади.

Капиталнинг риск каби тавсифидан фойдаланадиган бўлсак, доимо унинг қандай топилишини аниқлаштириб олиш зарур. Ҳиссадорлик жамиятлари учун имтиёзли капитал мавжудлиги билан боғлиқ риск облигациялар учун рискдан бироз пастроқ. Ҳиссадорларнинг ўзига келадиган бўлсак, бу ерда аҳвол умуман бошқача. Улар учун имтиёзли акцияларга эгалик қилиш rischi облигацияларга нисбатан юқорироқ.

Оддий акциялар бўйича тўланадиган дивидендларни таърифлашда кўпинча икки хил тарзда – тўланган дивидендлар миқдорининг соф фойда ҳажмига нисбати сифатида ёки тўланган дивидендлар ҳажмининг баланс фойдаси ҳажмига нисбати сифатида аниқлаш мумкин бўлган фойдани тақсимлаш меъёри каби кўрсаткичдан фойдаланилади.

Биринчи ҳолатда меъёр нолдан биргача ўзгариши мумкин. Иккинчи ҳолат учун белгиланганки, ушбу кўрсаткич учун чегара корхонанинг ўз маблағлари рентабеллиги қиймати ҳисобланади.

Жамиятнинг қарз мажбуриятлари нархи. Қарзга олинган маблағлар нархини аниқлашнинг муҳимлиги шу билан белгиланадики, айнан у корхонанинг қимматли қоғозлари бозор кўрсаткичлари билан ҳеч бўлмаганда

назарий жиҳатдан боғлиқ.

Олинган кредитдан фойдаланаётган корхона банкка ёки бошқа кредит муассасасига фоизлар тўлашга мажбур. Айнан шу сабабли капиталнинг мазкур таркибий қисми ўзининг маълум бир нархига эгаллиги ҳақида гапириш мумкин. Бироқ бу нархни фақат тўланадиган фоизлар ҳажмидан келиб чиққан ҳолда ҳисоб-китоб қилиб бўлмайди. Бу ерда қуйидагиларни билиш зарур:

- корхонага кредит ажратган субъектни;
- кредит воситаларининг мақсадли вазифаларини;
- кредитдан реал фойдаланишни;
- молия соҳасида давлат сиёсатини;
- кредит олинган валюта турини.

Шартномага мувофиқ корхона кредит ташкилотига фоизлар тўлаши лозим. Унинг учун тўлов муддатлари ҳажми ва ўз вақтидалиги муҳим. Бироқ корхонанинг ўзида тўлов учун маблағларни олиш мумкин бўлган турли «манбалар» мавжуд. Шунга қараб капиталнинг қарзга олинган қисми нархи ҳам ўзгаради. Реал фоизлар фақат корхона фойдасидан тўланиши ёки қисман чиқарилаётган маҳсулот таннархига киритилиши мумкин.

Капиталнинг қарзга олинган қисми нархини шакллантириш замонавий қонунчиликнинг кўплаб хусусиятларига, солиқ органлари фаолиятига ва корхонанинг ўзига боғлиқ. Ҳозирги пайтда кредит бўйича фоизларни маҳсулот таннархига киритиш масаласини тартибга соладиган бир нечта меъёрий ҳужжатлар амал қилмоқда. Фоизларнинг қайси қисми таннархга киритилишига жамиятнинг фойда ҳажми боғлиқ бўлади. Демак, кредитга хизмат кўрсатиш жараёни тақсимланмаган фойда ҳажмига ҳам, ҳиссадорлик капиталига хизмат кўрсатиш ҳисобланган дивиденд тўловларига ҳам таъсир кўрсатади.

Жамиятнинг қарз мажбуриятлари қаторига у томонидан чиқарилган облигацияларни ҳам киритиш лозим. Жамиятнинг облигация чиқарувига хизмат кўрсатиш бўйича харажатларини қуйидаги турларга тақсимлаш

мумкин:

- эмиссия тайёрлаш бўйича харажатлар;
- эмиссияни жойлаштириш бўйича харажатлар;
- фоиз тўловлари;
- тўлов ва қайтариб бериш жараёнлари ўтказиш харажатлари.

Облигациялар нархини фақат фоиз тўловларидан келиб чиқиб аниқлаш учун классик формулани таклиф этиш мумкин. Агар облигациялар белгиланган вақт муддатида тўланадиган бўлса, бунда уларнинг эгаларига тўланадиган облигациялар номиналини ҳам ҳисобга олиш зарур

Облигациялар бўйича фоизлар солиққа тортилади, шунинг учун уларнинг нархи ставкага қараб ўзгариб туради. Облигацияларни жойлаштиришда шуни ҳисобга олиш керакки, бу турдаги қимматли қоғозлар номиналдан қимматга ҳам сотилиши мумкин. Баъзида ҳисоб-китоб учун қуйидаги формула қўлланади:

$$C = [C_{nom}p + (C_{nom} - C_s)/t](1 - N)/0,5(C_{nom} + C_s)$$

бу ерда C_{nom} — облигация чиқаруви номинал нархи,

p — даромадлар бўйича фоиз ставкаси,

C_s — сотув нархи,

t — заём муддати,

N — фойда солиғи ставкаси.

Агар облигациялар бўйича даромадларнинг бир қисми харажатлар таркибига киритиладиган бўлса, кўриниб турибдики, бу туррдаги қарз мажбуриятлари нархи капитал қийматининг ўзгаришига янаям кўпроқ таъсир кўрсатади.

Баъзида сотув нархи қуйидаги кўринишда аниқланади

$$C_s = C_{nom} / (1 - f)$$

бу ерда f — облигация чиқариш ва жойлаштириш билан боғлиқ бўлган, номинал қийматдан фоизда ифодаланган харажатлар.

Юқорида келтирилган харажатлардан ташқари, агар облигациялар қоғоз шаклида чиқарилган бўлса қарз мажбуриятлари бланкларини харид қилиш билан боғлиқ ёки қоғозсиз шаклда чиқарилган бўлса, реестр юритиш билан боғлиқ бошқа харажатлар турлари ҳам мавжуд.

Айрим ҳолларда корхона улар бўйича купон натурал кўрсаткичларда ифодаланган облигациялар чиқаради. Маслан, «Коминнефть» АЖ бунинг учун ўз маҳсулоти – нефтдан фойдаланган. Кўриниб турибдики, тўлов вақтига келиб нефть нархи ўғариши мумкин. Демак, харажатлар ҳам ўзгаради. Шу сабабли облигациялар бўйича купон ўлчанадиган товар нархининг ўзгаришини маълум бир захира билан башорат қилиш мақсадга мувофиқ.

Давлатнинг мақсадли кредитлари ҳақида бир оғиз гапириб ўтишни истардик. Улар айланма воситаларни тўлдириш учун ажратилади. Уларнинг қатъий равишда ажратилган мақсадларга фойдаланилиши зарур. Агар кредит вақтида тўланадиган бўлса, фоизлар маҳсулот таннархига киритилади.

Тақсимланмаган фойда келажакда қарор қабул қилинган пайтдагидан кўра кўпроқ даромад олиш мақсадида корхонани ривожлантиришга кўйилмалар киритиш учун фойдаланилади. Демак, дивиденд тўламаслик ва фойдани инвестициялаш амалда даромад олишни кечиктириш ҳисобланади. Молиявий инқироз шароитларида бу қадам маълум даражадаги рисклар билан боғлиқ.

Фойданинг бир қисмини ишлаб чиқаришга инвестициялаш учун бу қадамнинг келажакда қандай иқтисодий самара беришини баҳолаш зарур. Агар инвестициялардан олинадиган даромад ҳажмини келтириш дарҳол тўланиши лозим бўлган дивидендлардан катта бўлишини ҳисобга олиб, кўп ҳолларда мос келувчи лойиҳа ишлаб чиқиш ҳақида қарор қабул қилиш зарур. Бундан ташқари, ҳиссадор оладиган пулларни қандай тасарруф қилиши мумкинлигини баҳолаш зарур. Агар маблағларни корхонага инвестициялашдан кўра кўпроқ даромад келтирадиган муқобил вариантлар

бўлса, пуллар тўланиши керак.

Кўпинча директорлар кенгаши дивидендлар ҳажмини камайтириш ёки тўламаслик ҳақида қарор қабул қилади, чунки белгиланган миқдорда маблағлар оқимисиз ишлаб чиқаришни зарур даражада қўллаб-қувватлаш ҳам анча қийин бўлади. Йиғилиш дивидендлар ҳажмини ошириш томон ўзгартириш имкониятига эга эмаслиги туфайли шундай бўлиб чиқадики, ҳиссадор даромаднинг маълум бир қисмини ололмай қолади.

Бироқ агар ҳиссадор ушбу корхона ходими ҳисобланса, тақсимланмаган фойдани инвестициялаш билвосита унинг даромадларини оширишга ёки белгиланган даражада сақлашга олиб келади. Фойдани қайта инвестициялашда рўй бериши мумкин бўлган барча оқибатларни ҳисобга олиб, хулоса чиқариш мумкинки, умумий ҳолатда тақсимланмаган фойда нархини аниқлаш жуда қийин. Оддий ҳиссадорлик капитали нархини таҳлил қилишда фойдаланилганга ўхшаш дивиденд ёндашувидан фойдаланишни таклиф этиш мумкин.

Инвестициялар самарадорлигини аниқлаш учун фойда соҳасида корхонанинг келажакдаги кўрсаткичларини башорат қилган ҳолда лойиҳа таҳлилин аналга ошириш зарур. Шундан кейин ҳиссадорларга реал тўланиши мумкин бўлган дивидендлар ҳажмини баҳолаш талаб қилинади. Бу дивидендлар ҳажми — D бўлсин. Реал бозор маълумотларига мувофиқ дисконтлаш коэффициентини танлашда жорий вақтга келтирилган тўлов қийматини оламиз — $A/(1 + \kappa)$. Бу қийматни корхона ҳисобот даври якунида тўлаши мумкин бўлган дивидендлар ҳажми билан таққослаб, инвестицияларни амалга ошириш натижасида пайдо бўладиган ўсишни қўлга киритамиз. Эҳтимол, риск учун тўлов ва инфляция таъсирини ҳисобга олмайдиган бўлсак, ушбу таҳлил тўлиқ бўлмайди. Айтиш мумкинки, тақсимланмаган фойда нархи (C) қуйидагича ҳисоб-китоб қилинади:

$$C = D_p / Pr[1 + (k + k_l)]$$

бу ерда P_r — тақсимланмаган фойда,

k — бозор фоиз ставкаси

k_l — инфляция таъсирини ҳисобга оладиган тузатиш коэффициенти.

Тақсимланмаган фойда нархи жуда паст бўлиши мумкин, чунки тўлов муддатини кечиктириш ҳисоб-китоб қилинмаган йўқотишлар эҳтимолини оширади. Бошқача қилиб айтганда, фойдани инвестициялашни асослаб беришда бўлажак дивидендларни риск учун мукофотни ҳисобга олган ҳолда ҳисоб-китоб қилиш зарур. Фақат шу ҳолдагина ҳисоб-китоблар тўғри амалга оширилади.

Агар ҳиссадорлар пул дивидендлари оладиган ва уларга маълум бир даромадли қимматли қоғозлар сотиб оладиган бўлса, бунда шуни эътиборга олиш керакки, икки хил йўқотишлар турига учраш муқаррар:

- солиқ ажратмалари;
- брокерлик хизматлари харажатлари.

Агар фойдани қайта инвестициялаш ҳақида қарор қабул қилинган бўлса, солиқлар ва бошқа ёрдамчи харажатларда тежаб қолинади. Шу сабабли тақсимланмаган фойданинг реал қиймати (баҳоси) оддий дивиденд тўловлари билан боғлиқ ҳолатлардан анча кам бўлиши мумкин. Кўпинча бундай ҳолатларда капиталнинг мазкур таркибий қисми нархи (C) қуйидаги тарзда аниқланиши лозим:

$$C = C_d(1 - N)(1 - K)$$

бу ерда C_d — ҳиссадорлик капитали нархи,

N — солиққа тортиш ставкаси,

K — брокер хизматлари бўйича коммиссион тўловлар.

Шуни эътиборга олиш керакки, тақсимланмаган фойда қоидага кўра, амортизация ажратмалари билан биргаликда инвестицияланади, шу сабабли киритилган маблағлар реал суммаси каттароқ бўлади.

Баъзида тақсимланмаган фойда ҳажмини аниқлаш учун тақсимлаш

меъёри билан боғлиқ кўрсаткич фойдаланилади. Бу ички ўсиш суръатлари. Бу кўрсаткич фойданинг бир қисмини ишлаб чиқаришни ривожлантиришга йўналтириш ҳисобига баланс активининг ўсиши тавсифлайди. Ички ўсиш суръатлари фойдани тақсимлаш меъёри қай тарзда аниқланганига қараб икки хил ифодага эга бўлади. Агар ҳисоб-китоб соф фойдадан келиб чиқадиган бўлса, $VTP = 1 - HP$, баланс фойдасидан бўлса, $VTP = PCC(- HP)$, бу ерда VTP — ички фойда меъёри; HP — тақсимлаш меъёри; PCC — ўз маблағлари рентабеллиги.

Фойданинг бир қисмини ишлаб чиқаришни ривожлантиришга йўналтириш шунга олиб келадикки, ўз маблағлари ҳажмининг ўсиши ҳисобига баланс активи ва мос равишда пассивининг ҳажми ортади. Бунда қарзга олинган маблағлар ва ўз маблағлари нисбати ўзгаради ва корхонага қўшимча кредит олиш имконини беради. Шундай қилиб, тақсимланмаган фойданинг мавжудлиги қўшимча қарз маблағларини жалб этишга имкон беради.

Кўплаб кредит ресурслари билан ишлашда кўп миқдорда молиявий ресурслар олиш ва қайтариш муқаррар, шу сабабли капиталнинг мазкур таркибий қисмини баҳолашда кузатув вақтидан қатъи назар барқарор маълумотлар олиш учун мос келувчи ўртачалаштиришни ўтказиш зарур.

Фойдаланилаётган кредитлар таркиби анча мураккаб бўлиши мумкин. Демак, ўзгаришларни доимий равишда кузатиб бориш ва таҳлил жараёнида ҳисобга олиш зарур. Корхонада шундай вазият юзага келиши мумкинки, бунда таҳлил қилинаётган давр бошида ва охирида кредитлар таркиби бир хил бўлади, бироқ у икки назорат муддати ўртасида ўзгариб туради.

Кредит икки хил тавсифга эга – кредитлардан фойдаланиш муддати давомийлиги ва давр мобайнида кредит ўтган айланмалар сони. Бундай кўрсаткичлар таҳлили одатда банклар томонидан амалга оширилади. Бироқ корхоналарнинг ўзи ҳам бу ҳақида биронта ахборотга эга бўлиши керак, чунки улар қарз капитали нархини аниқлашлари лозим бўлади.

Кредитдан фойдаланиш муддати давомийлиги (t) қуйидаги формула

бўйича аниқланади

$$t = KД / O_n$$

бу ерда K — кредит қолдиғи ҳажми,

O_n — қайтариш бўйича кредит айланмаси,

$Д$ — давр мобайнида календарь кунлари сони.

Кредитнинг айланмалар сони

$$n = O_n / K$$

Шунга ўхшаш кўрсаткичларни кредитлар бериш бўйича ҳам чиқариш мумкин. Бу ҳолатда кредит бериш бўйича айланувчанлик тавсифини оламиз. Кўриниб турибдики, қарз капиталини аниқлашнинг иккита ўхшаш тизимлари ўзаро бирмунча фарқ қилади.

Тўлаш муддати турли хил бўлган барча кредит захиралари таҳлилни ўтказиш учун мавжуд воситалар айланмалари ва таркибининг ўзгаришини тавсифлайдиган индекслар тизимини киритиш мумкин. Молия ресурсларининг ҳар бир таркибий қисми ҳар хил нархга эга бўлади ва демак, харажатлар ҳам турлича бўлади. ҳар бир турдаги кредит амал қилишининг ўртача муддати, унинг нархи, қарз маблағлари умумий ҳажмидаги улуши аниқланади. Агар бирон-бир вақт кўрсаткичини базавий деб оладиган бўлсак, ҳар бир турдаги кредитдан фойдаланиш ўртача муддатининг ўсиши каби кўрсаткични ҳам ҳисоблаб чиқиш мумкин.

Таянч иборалар: капитал, сифат, эмиссия, маблағ, актив, пассив, потенциал, баланс, самара, захира капитал, қўшимча капитал, ҳиссадорлик капитал, фойда, дивиденд, инфляция, облигация, заем, ретабеллик.

Назорат саволлари:

1. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади

ва вазифалари.

2. Ҳиссадорлик капитали нима?

3. «Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида»ги қонуннинг мазмуни.

4. Молиявий восита хажми қандай тарзда аниқланилади.

5. Молиявий бошқаришда капиталлар таркибини бошқариш ва қийматини баҳолашнинг аҳамияти.

6. Ҳиссадорлик капиталининг қиймати.

7. Гордоннинг классик формуласи.

8. Имтиёзли капитал учун хос бўлган жиҳатлар.

9. Ҳиссадорлик капитали қиймати.

10. Кредитдан фойдаланиш муддати давомийлиги қандай аниқланади?

XI. Боб. Корпоратив низолар

11.1. Корпоратив низо тушунчаси, низолар сабаблари ва қатнашчилари

Ҳар қандай низонинг моҳиятини томонлар ўртасида келишувнинг йўқлиги сифатида таърифлаш мумкин. Корпоратив муносабатлар субъектлари ўртасида манфаатлар мувозанатининг йўқлиги корпоратив низоларга сабаб бўлиши мумкин.

Корпоратив низолар деганда жамият акциядорлари ўртасида, жамият акциядорлари ва менежерлари ўртасида, инвесторлар (потенциал акциядорлар) ва жамият ўртасида вужудга келадиган, қуйидаги оқибатлардан бирига олиб келадиган келишмовчиликлар ва тортишувлар тушунилади:

- амалдаги қонунчилик меъёрлари, жамият низоми ёки ички ҳужжатлари, акциядорлар ёки уларнинг гуруҳлари ҳуқуқларининг бузилиши;
- жамият ва унинг бошқарув органларига қабул қилинган қарорлар бўйича даъволар;
- амалдаги бошқарув органлари ваколатларини муддатидан олдин тўхтатиш;
- акциядорлар таркибида жиддий ўзгаришлар.

Корпорациялар фаолиятининг ўзига хосликлари туфайли низолар вужудга келиши учун қуйидаги сабабларни кўрсатиш мумкин.

Акциядорлик мулкида иштирок этиш учун кенг имкониятлар капиталларнинг мураккаб тарзда чигаллашиб кетиши ва мос равишда, манфаатдор томонлар доирасининг доимий бўлмаслигини назарда тутди.

Мулкни бошқарувдан ажратиш (қарор қабул қилиш ва рискни қабул қилиш функцияларининг тақсимланиши) ва назорат функциясининг рискни қабул қилмайдиган ва бошқарувда иштирок этмайдиган шахслар томонидан амалга ошириладиган алоҳида бир функцияга ажратилиши корпорация фаолияти натижаларидан манфаатдор турли шахслар ўтасида манфаатлар можаросининг юзага келишини белгилаб берди.

Корпорация менежменти, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар ўртасида белгиланадиган муносабатлар тизимига турли иктисодий субъектлар гуруҳлари томонидан ижозат берилади:

1. Давлат ва корпорация ўтасидаги муносабатларга давлат томонидан ижозат берилади ва у давлат-ҳукумат характерига эга бўлади.

2. Менежмент ва акциядорлар ўртасидаги алоқаларнинг муайян жиҳатлари корпорация бошқарув органлари томонидан амалдаги қонунчилик доирасида қабул қилинган қўшимча битим ва келишувлар билан тартибга солиниши мумкин.

3. Менежмент ва бошқа манфаатдор шахслар ўртасидаги муносабатлар турли йўналишдаги характерга эга бўлиб, манфаатдор шахсларнинг корпорация учун ички ёки ташқи муҳитга мансублигига боғлиқ бўлади. Улар қонун ҳужжатлари ва жамиятнинг ички регламенти билан тартибга солинади.

Замонавий иқтисодиётда корпоратив муносабатлар субъектлари ўртасида вужудга келаётган жиддий қарама-қаршилиқлар ва ихтилофлар мамлакатда ишлаб чиқаришнинг ривожланишига инвестициялар оқимининг кириб келишига тўсқинлик қилмоқда.

Барча низолар хилма-хиллигини қуйидаги тўрт турга ажратиш мумкин:

1. Йирик (мажоритар) ва майда (миноритар) акциядорлар муносабатлари низоси.

2. Ички акциядорлар (инсайдер) ва ташқи акциядорлар (аутсайдер) низоси.

3. Менежмент (акцияларсиз ёки акциялар кичик пакетига эга) ва акциядорлар низоси.

4. Четдан «нодўстона қўшиб олиш ташаббускорлари» тарафдорлари ва акциядорлар низоси.

Кўриб чиқилган корпоратив низолар турлари ичида қуйидаги хилларни ажратиш мумкин:

1. Қонунчилик меъёрларининг бузилиши корпоратив ҳуқуқ меъёрлари ва жараёнларини тасодифан бузиш билан боғлиқ бўлиб, акциядорлар томонидан уларнинг манфаатларига тажовуз сифатида қабул қилинади.

2. Қўшиб олиш – акциядорлар гуруҳининг (четдан инвесторнинг) корхона устидан назорат ўрнатиш жараёнида юзага келадиган низолар.

3. Дивидендлар бўйича низолар – йирик ва майда акциядорлар ўртасида корхона фойдасидан фойдаланиш борасида юзага келадиган низолар.

4. Менежерлар билан низолар – акциядорлик жамиятининг менежерлари ва акциядорлар ўртасида компанияни бошқариш самарадорлиги ва менежерлар ҳаракатлари виждонанлиги бўйича юзага келадиган низолар.

5. Рақобат – акциядорлик жамиятининг молиявий ҳолати ва рақобатбардошлигига путур етказишга йўналтирилган низолар.

6. Корпоратив шантаж - миноритар акциядорлар иштирокидаги, акциядорлик жамияти ёки унинг йирик акциядорларини миноритарийлардан уларга тегишли акциялар пакетини бозор қийматидан қиммат нархжа сотиб

олиш ёки низони тўхтатиш учун воз кечиш музди тўлашга ундашга йўналтирилган низолар.

Шунингдек, корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий ҳаракатлар аниқланди:

1. Акциядорлар чекланган доирасида жойлаштириладиган акциялар қўшимча эмиссияси (кўпинча бозор нархидан паст ёки ушбу компания учун етарли даражада истеъмол қийматига эга бўлмаган активлар билан тўлаш кузатилади).
2. Компаниянинг стартегик активларини акциядорлар назорати остида бўлмаган фирмаларга ўтказиш йўли билан ажратиб қўйиш (кўпинча қайта ташкил қилинган муассасалар ёрдамида).
3. Аффилицияланган шахслар гуруҳи томонидан назорат пакетини қўлга киритиш мақсадида акциялар пакетини «майдалаш».
4. Акциядорларга қайтариб сотиб олишда имтиёзли ҳуқуқлар бермаган ҳолда низом капиталидан анча катта бўлган миқдордаги суммада қўшимча эмиссия чиқариш.
5. Акциядорлар билан мувофиқлаштириш бўйича зарур жараёнларни ўтказмаган ҳолда акциялар йирик пакетларини сотиб юбориш.
6. Майда акциядорларни чиқариб юборишга йўналтирилган акцияларни консолидациялаш жараёнини амалга ошириш.

Санаб ўтилган ҳаракатлар акциядорлаштиришнинг у воситасида акцияларни харид қилишда пул маблағлари ишлаб чиқаришни ривожлантиришга тўғридан-тўғри инвестициялар шаклини оладиган механизм сифатидаги асосий мазмунига путур етказди.

Барча низолар хилма-хиллигини таҳлил қилиб хулоса чиқариш мумкинки, корпоратив бошқарув муаммолари асосан мулк эгаларидан биттаси унинг мулкӣ ҳуқуқларидан эмас, балки бошқарув функцияларидан келиб чиқадиган устунликларни қўлга киритиши билан боғлиқ.

11.2. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари

Қонунчиликда «қўшиб олиш» тушунчасига юридик таъриф берилмаган. Бироқ хўжалик юретиш амалиёти шуни кўрсатадики, нодўстона қўшиб олиш ҳолатлари мулкчиликнинг ўзгариш жараёнлари тўхтамаётган шароитларда Ўзбекистонда кенг тарқалган. Жаҳон амалиётида бундай ҳаракатлар «ютиб олиш» номини олган.

«Ҳамкорликда бўлмаган қўшилиш» (акцияларни агрессив равишда сотиб олиш) деганда инвесторнинг акциядорлик жамиятининг акциялар назорат пакетини акциядолардан менежерларнинг розилигисиз харид қилиш бўйича ҳаракатлари тушунилади. Агрессив равишда харид қилиш акциядорлар таркибида жиддий ўзгаришларга, ДК шахсий таркиби ва компаниянинг етакчи менежерларини алмаштиришга, компаниянинг молия сиёсатини ўзгартиришга, акциядорлик жамияти фаолиятининг асосий йўналишлари ва акциядорларга нисбатан сиёсатнинг ўзгаришига олиб келади.

Амалиётда нодўстона қўшиб олиш ташаббускори сифатида доим ҳам ташқи инвестор иштирок этмайди, бу қўшиб олинаётган акциядорлик жамиятининг миноритар акциядори ҳам бўлиши мумкин.

Акциядорлик жамияти менежменти ва акциядорларига билвосита таъсир усуллари қаторига қуйидагилар киритилади:

➤ корхонага нисбатан амалдаги менежерлар таркиби ваколатларини тўхтатиш, акциядорлик жамияти бошқарув органининг ишини тўхтатиб туриш, акцияларнинг қадрсизланиши билан таҳдид соладиган банкрот жараёни кўзгатиш.

Сиз йирик таъминотчи-компания билан ҳамкорлик ҳақида келишиб оласиз. Айрим шартларни, хусусан, тўлов муддатини кейинга суриш масаласини сиз оғзаки келишиб оласиз (ҳақиқатда кўпроқ шундай бўлади). Маълум вақт ўтгандан сўнг келишиб олинган шарт «эсдан чиқарилади» ва сиз банкрот жараёнига тортилган бўлиб чиқасиз.

➤ корхона фаолияти учун унинг таъминотчилари, кредиторларига таъсир кўрсатиш воситасида сунъий иқтисодий қийинчиликлар яратиш; қарзларни сотиб олиш;

➤ ҳуқуқ-тартибот, солиқ ва бошхона органлари, яъни «маъмурий ресурс» томонидан акциядорлик жамияти фаолиятининг кўп сонли текширувларини ташкиллаштириш;

➤ акциядорларга таъсир кўрсатиш мақсадида жамият ҳақида салбий ахборот чоп этиш;

➤ жамият ва унинг раҳбарларига нисбатан турли даъволар қўзғатиш;

➤ акциядорларга уларга тегишли акцияларни сотиш таклифи билан Тошкент мурожаат қилиш (бундай мурожаат усуллари ҳар хил).

Компанияни ҳамкорликда бўлмаган қўшилишдан ҳимоя қилиш усуллари куйидагича:

- 1) корхона акцияларининг якуний харидори ким (буюртмачи ким) эканлиги ва у қандай мақсадда корхона устидан назорат ўрнатиш истагида эканлигини аниқлаш;
- 2) акцияларни жавоб тариқасида сотиб олиш – энг тарқалган ҳимоя усули. Акциялар сотиб олишни эмитентнинг ўзи (ўз акцияларини ўз балансига ёки шўъба ташкилот балансига харид қилиш йўли билан), эмитентнинг акциядорлари ёки дўстона муносабатдаги ташқи инвестор («оқ рицар») ташкиллаштириши мумкин;
- 3) реестр эгасини алмаштириш (реестр эгаси компания акциядорлари рўйхатига тўлиқ фойдаланиш ҳуқуқига эга ва у ахборотни ноқонуний тарқатиши мумкин);
- 4) агрессор сунъий равишда компанияни қарздор қилиб қўймаслиги учун барча тўланмаган қарзларни сотиб олиш.

Агрессор сизнинг қарзларингизни сотиб олмоқда. Қарз тўланишидан бир неча кун олдин босқинчи-кредитор ўз счетларини ёпади, манзилини ўзгартиради, уч ойдан кейин эса судга қарздорни банкрот жеб эълон қилиш даъвоси билан мурожаат қилади;

5) қўйидаги мақсадда зудлик билан қайта ташкил қилиш:

-ЁАЖ ёки МЧЖга айлантириш;

-акцияларнинг ҳаммасини сотиб олиш ва миноритарийлардан халос бўлиш. Усуллардан бири масалан, акцияларнинг юзтасини биттага консолидациялаш ҳақидаги йиғилишда қарор қилиниши мумкин. Бу ҳолатда кичикроқ сонли акциялар эгалари касрли акцияларга (чорак акция, учдан икки қисмли акция ва ҳ.к.) айланади, касрли акциялар эса акциядорлик жамиятини тўлиқ сотиб олишга халақит бериши мумкин. қайта ташкил қилиш ҳар бири алоҳида қизиқиш уйғотмайдиган бир нечта компанияларга ажратиш шаклида амалга оширилиши мумкин. шунингдек, компаниянинг қимматли активларини янги юридик шахсга ёки шўъба компанияга бериш ва уни кейинчалик алоҳида ажратиш мумкин;

б) ёпиқ ёзишмалар йўли билан эмиссия (қўшимча қимматли қоғозлар чиқаришни жойлаштириш). Жараён жуда катта (вақт бўйича – бир чорак атрофида), лекин энг самарали усул ҳисобланади. қимматли қоғозларни жойлаштириш ҳақида қарор акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилиниши, бундай қарор учун йиғилишда қатнашаётган акцияларнинг камида 75%и овоз бериши лозим;

7) қўшиб олиш объектининг жалб этувчанлигини пасайтириш (активларнинг бир қисмини сотиб юбориш, айрим объектларни ижарага бериш, активларга гаровга қўйиш, муаммоли активлар ва пасивлар сотиб олиш);

8) низом билан ҳимояланиш – энг олдини олиш чораси ҳисобланади (масалан, акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунда айтилишича: жамият низомида битта акциядорга тегишли бўлган акциялар сонига ва уларнинг умумий номинал қийматиغا чеклов белгиланиши мумкин. Акциядор жамиятнинг овоз бериш ҳуқуқига эга бўлган акцияларининг 1% игача эга бўлиши мумкин):

■ низомда уларни тузиш йирик битимлар учун белгиланган жараён бўйича амалга оширилиши лозим бўлган битимлар рўйхатини кенгайтириш;

■ акциядорлик жамиятининг олий табақа менежерлари билан шартномаларга жамият томонидан шартномани муддатидан олдин бекор қилишда катта миқдорда тоvon пул тўлаш мажбуриятини киритиш;

■ қўшиб олиш ва бирлашиш масалаларини ҳал қилиш учун зарур овозлар фоизининг юқори бўлиши шарти. Айрим ғарб компаниялари зарур овозлар сонини 95%гача белгилайдилар;

9) давлатнинг жамиятни бошқаришда иштирок этиш махсус ҳуқуқини жорий қилиш («олтин акция»), бу агрессорларнинг қизиқишини кескин пасайтиради.

Мулкни қайтадан бўлиш – ишбилармонлик воқелигига хос бўлган жиҳат ҳисобланади. Биронта акциядорлик жамияти «қайтадан бўлиш»дан кафлатли ҳимояланиши мумкин эмас, шунинг учун ҳеч бўлмаганда нодўстона қўшиб олишдан ҳимоя қилишнинг классик усулларини билиб олиш талаб қилинади.

11.3. Корпоратив низоларни тартибга солиш

Турли акциядорлар гуруҳлари ўртасидаги низолар моҳа кўра иқтисодий низолар ҳисобланади, чунки бу аввало жамият чиқарган акцияларни ўзлаштириш ва сотиб юбориш бўйича юзага келадиган низолардир. Корпоратив низоларни ҳал қилиш усули бўйича у, шубҳасиз, ҳуқуқий низолар сирасига киради. Буни шу билан асослаш мумкинки, низо қатнашчилари мурасага кела олмаган ва битим тузиш йўли билан ёки йиғилиш қарорида ўз хоҳишини билдирмаган бўлса, низони ҳал қилиш суд томонидан фуқаролик ва ҳатто жиноий ишларни кўриб чиқиш воситасида рўй беради.

Ҳозирги пайтда мавжуд бўлган эмпирик ва ҳуқуқий маълумотлар шаклланаётган акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимида барқарор ва асосий зиддиятларни аниқлашга имкон бермоқда.

Қарама-қаршиликнинг моҳияти шундаки, мавжуд акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимида иккита қарама-қарши ёндашув мавжуд.

Биринчи ёндашув. Акциядорлик капиталининг бир қўлда тўпланиши (концентрация) - акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситалари минимал ва миноритар акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситалари максимал бўлишини кўзда тутаяди, ўзига хос ўзаро нейтраллаш вазиятини яратаяди: аста-секинлик билан майда акциядорларни чиқариб юбориш корпоратив сектор нуқтаи назаридан миноритарийларни ҳимоя қилиш кенг воситалари аҳамиятини пасайтиради, майда акциядорларни ҳимоялаш воситаларининг ўзи эса корпоратив шантаж воситаларига айланади.

Иккинчи ёндашув. Акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситаларининг ёйиқ тизимини яратиш, ўз навбатида, бир қўлда тўпланиш (концентрация) жараёнининг давом этишини тўхтатиб туради (иктисодий жараёнларга тескари таъсир омили сифатида). Бунда эсдан чиқармаслик керакки, концентрацияни давом эттириш йўли билан ўз манфаатларини ҳимоя қилиш бу – йирик акциядорларнинг алоҳида ҳуқуқлари, улар ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий воситалари йўқлигига эмас, балки буюртма асосида қўлланишга жавоб беради, чунки миноритар акциядорлар на консолидация шароитларига, на мустақил суд имкониятларига эга эмас.

Бундай вазиятда корпоратив муносабатларнинг барча қатнашчилари манфаатлари мувозанатини қўллаб-қувватлаш учун аниқ ҳуқуқий майдон шакллантириш устувор вазифа ҳисобланади.

Давлат нуқтаи назаридан фундаментал вазифа бу – корпоратив бошқарувни мулк ҳуқуқини (инвесторлар ҳуқуқлари, акциядорлар ҳуқуқлари) ҳимоя қилиш ва қафолатлаш нуқтаи назаридан кўриб чиқишдир.

Лекин шунга қарамай, Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ривожланишида айрим умид уйғотувчи тенденциялар кузатилмоқда.

1. Корпоратив бошқарув соҳасида умумий сиёсатни амалга ошириш бўйича давлат органи – Давлат Мулк Қўмитаси мавжуд.

2. Қатор корхоналар ўз корпоратив бошқарув кодексларини ишлаб чиқди ва қабул қилди, шунингдек, директорлар Кенгашига ташқи акциядорлар вакилларини киритди.

3. Компаниялар дивиденд сиёсатининг яхшиланиши корпоратив муносабатлар етуклигидан далолат беради. Кўпчилик компаниялар фойдани қайта тақсимлашга диққат билан эътибор қарата бошлади.

4. Менежерларнинг мулк эгалари назорати остида бўлиши билан боғлиқ вазиятларда ҳам ижобий ўзгаришлар кузатилмоқда. Яхши ишламаётган раҳбарларни ишдан бўшатиш хавфи корпоратив бошқарувда фаолият кўрсатаётган механизмлардан бирига айланмоқда.

5. Компаниялар ҳақида корпоратив бошқарув билан боғлиқ рисклар нуқтаи назаридан ахборотга талаб ўсмоқда.

Таянч иборалар: корпоратив низолар, акциядорлик мулки, риск, корпоратив менежмент, мажоритар акциядор, миноритар акциядор, инсайдер, аутсайдер, нодўстона қўшилиш, реестр, агрессор, корпоратив муносабатлар.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив низо тушунчаси.
2. Корпоратив низолар сабаблари ва қатнашчилари.
3. Корпоратив низоларнинг вужудга келиш сабаблари.
4. Менежмент ва акциядорлар низоси.
5. Корпоратив низо турлари.
6. Корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий сабалар.
7. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари.
8. Корпоратив низоларни тартибга солиш усуллари.
9. Акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимидаги қарама-қарши ёндашувлар.

ХII. Боб. Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти

12.1. Корхоналарни реструктуризациялашнинг моҳияти

Республикамызда бу борада 2002 йилдан бери олиб борилган амалий ишларда, ҳамда хорижий тажрибалардан келиб чиққан ҳолда реструктуризациялаш жараёнлари моҳиятини кўриб чиқайлик. 2002 - йилдан бошлаб республикамызда 2500 дан ортиқ иқтисодий ночор ва паст рентабелли йирик саноат корхоналарида молиявий соғломлаштириш ва реструктуризация ишлари олиб борилган. Ушбу амалиётдан фойдаланган ҳолда молиявий соғломлаштириш ва реструктуризациялаш жараёнини инқирозга қарши бошқарув услуби сифатида кўриб чиқишимиз мумкин.

Корхонани реструктуризациялаш – бу табиий жараён бўлиб, корхонанинг янги шароитга мослашишга ва молиявий-иқтисодий соғломлаштиришга йўналтирилган чора тадбирлар мажмуасидир. Бу жараён корхона менежерлари, мулк эгалари ёки кредиторлар томонидан, корхонани янгилаш ва соғломлаштириш мақсадида, корхонанинг келажакда ўрнини белгиловчи мақсадларидан келиб чиқиб олиб борилади.

Кейинги вақтларда “ислоҳ қилиш” ва “реструктуризация қилиш” тушунчалари кенг ишлатилиб, бу тушунчалар тез-тез бир-бирига қўшилиб, бир томонлама тушунтирилмоқда. Кўпгина расмий ҳужжатларда корхонани реструктуризация қилишга йўналтирилган корхона фаолияти тамойилларининг ўзгариши ислоҳ қилиш каби тушунилади, лекин корхонанинг намунавий ислоҳ этиш дастурида реструктуризация қилиш йўли орқали ислоҳ қилишдан кўзланган мақсадга эришилади дейилган. Расмий изоҳларга таяниб кўпгина муаллифлар реструктуризация қилиш корхонани ислоҳ қилиш воситаси ҳисобланади ёки “ислоҳ қилиш” ва “реструктуризация қилиш” тушунчаларини ёнма - ён қўйиб, ислоҳ қилишни корхонани қайта ташкил қилиш стратегиясига киритишади ва реструктуризация қилиш эса корхона тузулмасини ва улар томонидан

яратиладиган маҳсулотни ўзгаришини ифодалайди деб хулоса чиқаришади. Албатта, монография муаллифининг фикрига қўшилмаслик қийин, лекин катта ишонч билан айтиш мумкинки, реструктуризация – бу корхонанинг молиявий - хўжалик фаолияти самарадорлигини ошириш воситаларидан бири бўлиб, умумий ислоҳ қилиш дастурининг бир қисми ҳисобланади.

Одинцов М.В., Ежкин А.В корхонани ислоҳ қилиш тушунчасининг замонавий назарияси ва амалиёти реструктуризация қилиш, мулкчилик шакли ўзгариши (акционерлар таркибини ўзгариши, қўшма корхона, молия - саноат гуруҳлари, холдинглар ташкил қилиш) ишлаб чиқариш ва маҳсулот етказиб беришдаги турли ўзгаришларни ўзида мужасамлаштирган кўпгина хўжалик фаолияти йўналишлари ва уни қайта ташкил қилишни қамраб олади деб ёзишган. Ушбу ҳолатда ислоҳ қилиш тушунчаси тўлиқ ва кенг ҳисобланади, лекин мазкур мақола муаллифининг фикрича, реструктуризация қилиш ва мулкчилик шакли ўзгаришини ажратиш мақсадга мувофиқ эмас, чунки реструктуризация ўтказиш одатда акциядорлар таркибида ўзгаришлар, акциядорлик капиталини хусусий капиталга ўзгариши ёки аксинча аралаш мулкчилик шаклидаги тузилма яратилиши билан биргаликда амалга оширилади. Шунинг учун, мулкчилик шакли ўзгариши бу корхонани ислоҳ қилишнинг мустақил жараёни бўлмай, балки реструктуризация қилиш натижаси ҳисобланади.

Реструктуризация қилиш корхона фаолияти, бошқаруви, молия тузилмасини тубдан ўзгартиришга йўналтирилган жараёни ўзида акс эттиради. Бунда ишлаб чиқаришнинг барча омилларини самарали ишлашини таъминлайдиган корхонани тузилмавий қайта ташкил қилиш бизнес - бирлик комплексини, яъни комплекснинг алоҳида бошқариладиган бўлимини ташкил қилишга мўлжалланган. Шундай қилиб, ҳамма қайта ташкил этиш ҳам реструктуризация бўлавермас экан, корхона фаолиятини тубдан ўзгартирадиган ҳолатларни реструктуризация қилишга киритишимиз мумкин.

Реструктуризация тадбирларига ажратиб чиқариш, бўлиниш, қўшиб

юбориш, шўъба корхоналарини ташкил этиш, масъул марказлар, бошқарув системасини қайта ташкил қилиш, назорат олиб бориш, мулкчилик шаклини ўзгартириш киради. Реструктуризация қилиш кераксиз ва зарар келтираётган фаолият турларини тугатиш ҳисобига харажатларни камайтириш ва бошқарув, умуман барча ходимлар сифатини оширишга йўналтирилган, аммо бу ҳисоб тизими ва фаолиятни самарали баҳолашнинг аниқ мезонларини жорий этишни талаб қилади. Реструктуризация қилиш кенг камровли ва ўзаро боғлиқ тадбирлар йиғиндисини, ташкилий тузилмасини қайта ташкил этишдан тортиб, замонавий бошқарув элементлари қўшилган бизнес жараёнларни ўзида мужассамлаштиради.

Умуман шуни таъкидлаш керакки, реструктуризация корхонанинг ўзининг мақсади эмас, балки кўпгина корхоналар учун молиявий танглик ҳолатидан чиқиб кетишнинг йўли ҳисобланади. Корхонада оғир молиявий танглик ҳолати, банкротлик аломатларининг юзага келиш хавфи ёки корхона мулки ва обрўсидан айрилиши, асосий ишлаб чиқаришнинг паст рентабеллиги, инвестиция жалб этиш имкониятининг йўқлиги реструктуризация қилишни талаб этади. Юқорида айтиб ўтилган ҳолатларнинг мавжудлиги бир қатор сабаб билан изоҳланади.

Корхонани танг ҳолатга олиб келган ички сабаблар:

- бошқарувнинг самарасизлиги;
- капитализациянинг етишмаслиги;
- қарзнинг кўплиги;
- маҳсулот янги турларининг етишмаслиги;
- малакали мутахассисларни сақлаб қолишга рағбатлантиришнинг пастлиги;
- режалаштиришдаги камчиликлар;
- бошқарув ахборот тизимидаги камчиликлар;
- асосий бозорга кира олмаслик;
- ўз вақтида қилинадиган ички ҳисоботнинг йўқлиги ва бошқалар.

Корхоналарнинг ёмонлашишига қуйидагилар ташқи сабаб бўлиши

мумкин:

-макроиқтисодий ва сиёсий рисклар;

-тармоқлар шароити;

-қонунчиликни такомиллаштирилмаслиги;

-юқори малакали мутахассисларнинг етишмаслиги;

-юқори рақобатчилик муҳитининг айниқса, чет эл ишлаб чиқарувчиларининг мавжудлиги;

- ишлаб чиқариладиган товарлар ва хизматлар бозорининг қисқариши;

- табиий офатлар ва бошқалар.

Айтиб ўтилган камчиликларни бартараф этиш учун корxonанинг молиявий - хўжалик фаолиятини яхшилашга қаратилган ички ва ташқи тадбирлар мажмуаси ишлаб чиқилади. Умуман, яхшилаш деганда бизнеснинг қийматини максималлаштиришга кўмаклашувчи тадбирлар мажмуаси тушунилиб, ички яхшилашга маҳсулотни ишлаб чиқариш ва уни етказиб бериш жараёни бошқарилишини такомиллаштириш, асосий ва айланма маблағларга қўйилмалар қилиш, ташқи яхшилашга корxonанинг молиявий барқарорлиги ва инвестицион жозибаторлигини ошириш киради.

Ҳар қандай яхшилаш операцияси, инвестицион ёки молиявий стратегия доирасида олиб борилади. Ички яхшилаш операцияси стратегия доирасида олиб борилиб, харажатлар самарадорлигини ошириш, ишлаб чиқариладиган товарлар турини кўпайтириш, нархларни шакллантириш, реклама қилиш, маҳсулотларни етказиб бериш ва уларга кейинги кўрсатиладиган хизматлар тизимини такомиллаштириш каби жараёнлар амалга оширилади. Ташқи яхшилаш инвестицион стратегия доирасида жорий этилиб, кредиторлик қарзларни бошқариш, капитал қўйилмаларни режалаштириш, активларни сотиш ва молиявий стратегия доирасида эса корxonанинг молиявий манбалари таркибини ва улар билан боғлиқ рискларни бошқариш ҳамда дивидент сиёсатини такомиллаштириш воситасида амалга оширилади.

Бизнесни максимал қийматга эришиш имконини берувчи стратегия амалда жорий этилади.

Шундай қилиб, реструктуризация бу корхона фаолиятини тубдан ўзгартирадиган, ички ва ташқи яхшилаш орқали корхонанинг ўз маблағлари қийматини оширишдир.

Реструктуризация дастурини муваффақиятли амалга ошириш учун қуйидаги мақсадларга эришиш лозим:

- қарздор бўлмаган янги хўжалик субъектини ташкил этиш;

- рақобатбардошлик шарти сифатида корхона ўз маблағ қийматини оширган бўлиши лозим;

- корхонанинг тўлов қобилияти, ликвидлиги, иш фаоллиги, молиявий барқарорли ва рентабеллигини ошириш орқали молиявий ҳолати яхшиланган бўлиши керак;

- узоқ муддатли қарз мажбуриятлари ёки бевосита инвестиция шаклидаги узоқ муддатли капитал қўйилмалар жалб этилган бўлиши лозим;

- хўжалик субъектлари билан келишмовчиликларни ҳал этиш.

Юқорида келтирилган мақсадларга эришиш учун бир қатор вазифаларни ҳам аниқлаб олиш лозим бўлади, жумладан:

- қарз юклатилмаган мустақил юридик шахс ташкил қилиш мақсадида мулкӣ активларнинг бир қисмини ажратиш;

- корхонанинг оғир молиявий аҳволи сабабли, молиялаш (кредитлаш)нинг энг мақбул йўлини амалга оширишни таъминлаш;

- корхона мулкени сақлашга кетадиган ва бошқа харажатларни қисқартириш;

- солиқ идоралари, электр энергия билан таъминловчи ташкилотлар ва шунга ўхшаш бошқа кредиторлик қарзларини камайтириш;

- корхонанинг тўлов қобилиятини ошириш;

- инвестицион жозибадорликни ошириш шароитларини яратиш;

- корхона таркибидаги умумий улушига қараб ҳар бир хўжалик юритувчи субъектга тенг миқдорда акциялар пакетини тақсимлаш.

Амалиёт шуни кўрсатадики, реструктуризация ислохотлар жараёнида муҳим ўрин эгаллаб, айрим ҳолларда корхонани ислохот қилишнинг ягона

йўли бўлиб ҳисобланади. И. Мазура ва В Шапироларнинг ҳисоб китобларига қараганда Россия корхоналари реструктуризациясига қўйилган ҳар бир рубль 5 - 6 рубль даромад бериши мумкин экан. Таққослаш учун улар олимларнинг хориж амалиётини ўрганиш давомида олинган хулосаларини келтирадilar, яъни иқтисодиётнинг айрим тармоқларини реструктуризация қилиш бир ходимга тўғри келадиган самарадорлиги даражасини 15 - 20%га ошишига ва лойиҳани амалга оширишнинг инвестицион даврини 13 - 15%га қисқартирар экан. Шунинг учун, реструктуризацияни мулчилик таркибини энг мақбул даражада шакллантириш ва кейинчалик ишлаб чиқаришни инвестицион ривожлантириш корхонани ислоҳ қилишнинг асосий даври сифатида қараш керак.

Шуни ҳам эътиборга олиш керакки, корхонада янги тузилмани яратишнинг молиявий - иқтисодий асосномаси, ишлаб чиқариш ва инвестицион дастур потенциал инвесторлар мавжуд бўлганда, кўчмас мулк ва бошқа турдаги мулкларга бўлган ҳуқуқлар ўрнатилган тартибда расмийлаштирилган, жамиятнинг асосий акционерлари томонидан қайта ташкил этишнинг танланган йўли қўллаб - қувватлангандагина, корхонани реструктуризация қилиш ижобий натижа бериши мумкин. Корхона фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи бўлиб, ўз капитали қийматининг ўсиши қаралади. Умуман қиймат корхона фаолияти натижасининг энг зўр ўлчовидир, бошқа бирорта ҳам кўрсаткич қиймат каби тўлиқ ва кенг қамровли эмас. Ушбу кўрсаткич фойда ва капитал рентабеллигидан фарқли равишда келажакда бизнеснинг ривожланишини баҳолашга йўналтирилган. Лекин, охириги кўрсаткичнинг қисқа муддатли бўлишига қарамай, ўз маблағлари (инвестиция қилинган)нинг рентабеллиги ҳар доим унинг баҳосидан ошишига ишонамиз. Капитал рентабеллиги ва компания фойдасини ўзининг ривожланишига йўналтирган қисми эркин пул оқимини шакллантиришга хизмат қилади ва унинг миқдори эса корхона қийматиға таъсир этади.

Муваффақиятли реструктуризациянинг икки шарти мавжуд:

-ўз маблағлари қийматининг ўсиб бориши;

- ўз маблағлари рентабеллиги даражаси унинг қийматидан ошиши.

Шундай қилиб, реструктуризация қилишнинг асосланган вариантыни танлаш учун мулкдор авваламбор, қўйилма қилинаётган объектнинг ҳақиқий қийматига нисбатан бизнеснинг инвестицион қийматини оширишга эътибор қаратиши мақсадга мувофиқдир.

Реструктуризация қилиш стратегиясида энг кам капитал қўйилма қилиш ва ташқи молия манбаларига боғлиқ вариантлардан тортиб, ишлаб чиқариш, қайтадан тўлиқ жиҳозлашни кўзда тутувчи инвестицион лойиҳагача бўлган барча кўрсаткичлар ҳисобга олинган бўлиши керак. Мамлакатимизда реструктуризация қилиш жараёни кўпроқ танглик ҳолатларида бошланади, шу сабабли кўпгина корхоналар олдида турган биринчи вазифа кредиторларнинг талабларини қондиришлари кераклигини эсдан чиқармаслик керак. Бу вазифани ҳал этиш бизнес қийматини максималлаштириш тамойили билан мос тушмайди, шунинг учун бу стратегия кўпроқ капитал қўйилма қилиш ва ташқи молиявий манбаларни жалб этишда юқори риск қилиш билан боғлиқ. Бундай ҳолатларда корхона фақат ички яхшилаш билан чекланади, агар ташқи яхшилаш ўтказилмоқчи бўлса, ўз маблағлари қиймати нол ёки нолга яқин бўлган ҳолда унга рискнинг энг кам даражаси билан амалга оширилади. Шунга ўхшаш реструктуризация қилиш стратегиясидан кўпинча ташқи бошқарув бўлганда фойдаланилади, бунда асосий мақсад фақатгина кредиторларнинг талабларини қондиришдан иборат.

Лекин, мамлакатимиздаги бизнесни ривожлантириш, унинг инвестицион жозибдорлигини ошириш учун нафақат кредиторлар, балки корхона мулкдорларини ҳам манфаатларининг қондирилиши кафолатланиши лозим. Бизнес эгалари биринчилардан бўлиб, корхонада танглик ҳолати бошланаётганини сезадилар ва корхона капиталига инвестиция қилинган маблағларини йўқотиш хавфи туғилади. Инвестиция самарадорлигини билишнинг энг кенг тарқалган йўлларида бири, риск

даражаси ўхшаш бўлган бошқа бизнесга қилинган қўйилмалар билан солиштиришдир. Шундай қилиб, ўз бизнесидан зарарни кўраётганлигини билиш учун, компания ўз маблағларини жорий қиймати билан шу маблағларни риск даражаси ўхшаш бўлган бошқа бизнесга қўйилмалар қилинганда, уларни шаклланган жорий қиймати билан таққослаш мақсадга мувофиқ. Агар ўз капиталининг жорий қиймати бошқа қилиши мумкин бўлган қўйилма қийматидан паст бўлса, мулкдор ҳақиқатдан ҳам зарар кўраётган, ёки тескари ўз капиталининг жорий қиймати бошқа қилиши мумкин бўлган қўйилма қийматидан юқори бўлса, ушбу бизнес эгаси фойда кўраяпти деган хулосага келиш мумкин.

Умуман ҳар қандай акция сотиб олаётган инвесторнинг даромади иккита ташкил этувчига бўлинади: акция курс қийматининг ўсишидан олинadиган ва дивиденддан кўриладиган даромад. Шунинг учун корхонага қилинган капитал қўйилманинг самадорлигини баҳолаш учун акционер (мулкдор)нинг иккита даромад ташкил этувчиси билан бошқа турдаги бизнесга қилиши мумкин бўлган қўйилма таққосланиши лозим.

Умуман реструктуризация қилиш мураккаб масала бўлиб, корхонанинг ўз кучи билан бунга эришиб бўлмаслиги сабабли, кўпинча бир гуруҳ ташқи маслаҳатчилар ёрдамида корхонанинг барча саъйи - ҳаракатларини рақобатчиларидан устун бўлган соҳага эътиборни қаратган ҳолда амалга оширилади. Бунда реструктуризация қилиш концепцияси юқори касбий малака ва моддий, меҳнат ва молиявий ресурсларни қаттиқ назорат қилишни талаб этишини эсдан чиқармаслик зарур.

Реструктуризация қилиш жараёнини бошламасдан олдин қандай натижа олинishi, компания фаолиятида қандай туб ўзгаришлар юз бериши ҳақида аниқ режа ва тўлиқ тасаввур бўлиши лозим, бунда вақтинчалик танглик ҳолатларини ҳал этиш учун қилинган ишлар компаниянинг узоқ муддатга мўлжалланган фаолият стратегиясини барбод қилмасдан, балки уни қўллаб – қувватлаш учун хизмат қилиши керак.

Режа ишлаб чиқилаётганда реструктуризацияга тайёрланиш ва уни

ўтказиш босқичлари кетма – кетлиги ўрнатилган бўлиши лозим, бунда ҳар бир босқич назорат қилишнинг самарали механизми (ишлаш режаси, олинган натижалар ҳақидаги ҳисобот, раҳбарларнинг мажбуриятлари ва манфаатлари) ёрдамида амалга оширилади.

Ўзбекистон корхоналарида реструктуризация қилиш даври ва босқичлари ҳақида ҳеч қандай адабиётларда айтиб ўтилмаган. Лекин, реструктуризация қилиш жараёнини ўтказиш учун битта асосий мақсад мавжуд бўлиб, у қуйидагилардан иборат:

Биринчи босқич. Корхонанинг молиявий ҳолатидаги муаммоларни аниқлаш учун сон ва сифат кўрсаткичлари асосида тўлиқ текшириш. Бунга қуйидагилар киради:

- Пуллик мажбуриятлар ва мажбурий тўловлар бўйича уларни тўлаш муддати келган кундан бошлаб уч ойдан ортиқ муддати ўтган қарз қонун ҳужжатлари ёки шартномаларга мувофиқ мажбурий тўловларни тўлаш бўйича мажбуриятлар ва кредиторларнинг пуллик мажбуриятлар бўйича талабларини амалга ошириш вақтидан бошлаб белгиланади (масалан, бюджетга солиқларни ҳисобот давридан кейинги маълум санагача ҳар ой ёки ҳар чоракда тўлаш муддатлари).

Муддати уч ойдан ортиқ ўтган кредиторлик қарз ҳақидаги маълумотлар Молия вазирлигининг 2002 йил 27 декабрда 140 - сон буйруғи билан тасдиқланган ва Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 24 январ 1209 - сон билан рўйхатга олинган “Бухгалтерия баланси” 1 - сон ҳисобот шакли 602 сатрдан ёки “Дебиторлик ва кредиторлик қарзлари тўғрисида маълумот” 2 - а молиявий ҳисобот шакли 4 – устун 4 – сатрдан олинади.

- Тўловга қобиллик коэффициенти нафақат дебиторлар билан ўз вақтида ҳисоб - китоб қилиш ва тайёр маҳсулотни қулай шароитда сотиш шарти билан, балки бошқа жорий айланма активлар элементлари шароитида баҳоланувчи корхонанинг тўловга қобиллигини кўрсатади. Коэффициентнинг камайиши корхона тўлов имкониятларининг пасайиши ҳақида хабар беради.

Коэффициент кўйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$\text{Ткк} = \frac{\text{Жорий (айланма) активлар}}{\text{Жорий мажбуриятлар}} \cdot \frac{\text{А2}}{\text{П2- Умм}};$$

Бунда:

Ткк - тўловга қобиллик коэффициенти;

А2 - Жорий (айланма) активлар (ишлаб чиқариш захиралари, тайёр маҳсулот, пул маблағлари, дебиторлик қарзлари ва бошқалар) баланс активининг II бўлими;

П2 - мажбуриятлар, баланс пассивининг II бўлими;

Умм - узоқ муддатли мажбуриятлар, баланс пассивининг II бўлими;

Агар тўловга қобиллик коэффициенти ҳисобот даври сўнгида 1,25 дан паст қийматга эга бўлса, корхона тўлов қобилиятига эга эмас деб ҳисобланади.

- Ўз айланма маблағлари билан таъминланганлик коэффициенти молиявий мустаҳкамлик, корхона эгалари ва кредиторлар манфаатларининг нисбати учун зарур бўлган корхонанинг ўз айланма маблағларининг мавжудлигидан далолат беради.

Коэффициентни кўйидаги формула бўйича ҳисоблаш мумкин:

$$\text{Ўамтк} = \frac{(\text{П1} + \text{Умм2}) - \text{А1}}{\text{А2}};$$

Бунда:

Ўамтк - ўз айланма маблағлари билан таъминланганлик коэффициенти;

A1 - узоқ муддатли активлар (асосий воситалар, номоддий активлар, капитал қўйилмалар ва бошқалар) баланс активининг I бўлими;

П1 - ўз маблағларининг манбалари (устав капитали, резерв капитали, кўшимча капитал, тақсимланмаган фойда ва бошқалар) баланс пассиви I бўлими;

A2 - Жорий (айланма) активлар (ишлаб чиқариш захиралари, тайёр маҳсулот, пул маблағлари, дебиторлик қарзлари ва бошқалар) баланс активининг II бўлими;

Умм 2 - узоқ муддатли қарзлар ва кредитларнинг узоқ муддатли активлар сотиб олишга йўналтирилган қисми.

Ушбу каср сурати корхонанинг қандай ўз маблағлари суммаси оборотга йўналтирилгани, махражи - барча оборот маблағлар суммасини кўрсатади. Ушбу коэффициентнинг энг кам қиймати - 0,2.

Агар ўз айланма маблағлари билан таъминланганлик коэффициенти ҳисобот даври охирида 0,2 дан кам қийматга эга бўлса, у ҳолда корхона ушбу кўрсаткич бўйича ночор ҳисобланади.

- Ўз ва қисқа муддатли қарз маблағларининг нисбат коэффициенти (жорий молиявий мустақиллик) қарз маблағларини ўз манбалари орқали қайтариш билан таъминланганлик даражасини белгилайди.

Коэффициент куйидаги формула билан аниқланаши мумкин:

$$\text{Ўнк} = \frac{\text{П1}}{\text{П2-Умм}};$$

Агар ўзининг ва қарз маблағларининг нисбат коэффициенти ҳисобот даври сўнгида 1 дан паст қийматга эга бўлса, бу ҳол корхонада молиявий хавф мавжудлигидан гувоҳлик беради.

Коэффициентнинг пасайиши корхона молиявий хавфининг ошганлигидан гувоҳлик беради.

Фойдалилик даражаси кўрсаткичлари:

- ялпи даромадни камайиши, харажатлар самарали бошқарилмаётганлиги ёки нархларни ишлаб чиқаришга қилинган харажатларнинг ўсиши билан мос тушмаслигидан далолат беради. Бошқарувчи харажатларни ёмон назорат қилади. (Ялпи даромад = сотув ҳажми – сотилган маҳсулот ҳажми);

- ялпи даромад камайиши, сотиш ва маъмурий харажатлар ёки фоиз кўринишидаги харажатларнинг кўплиги натижасида соф фойда камаяди.

- сотиш ҳажмининг камайиши – бир неча сабабларга кўра, шу жумладан талаб қисқариши, маҳсулот сифати ва етказиб бериш билан боғлиқ муаммолар натижасида содир бўлиши мумкин. Ушбу сабаблардан бирортаси юзага келган ва у бартараф этилмаган бўлса, корхонани молиявий инқирозга олиб келиши мумкин.

Корхонанинг сифатли текширилганлигини билдирувчи кўрсаткич бўлиб, унинг иш самарадорлигига таъсир этувчи омиллар киради. Буларга қуйидагилар киради:

- ишлаб чиқариш билан боғлиқ муаммолар;

- ишлаб чиқариш ва молиявий ахборотлар билан боғлиқ маълумотларнинг етишмаслиги;

- товарлар ва хизматлар сифатидан истеъмолчиларнинг норозилиги;

- юқори малакали ходимларнинг кўнимсизлиги;

- бошқарувчилар ташаббус кўрсатиш ўрнига фақатгина ҳар хил вазиятлар юз бергандан сўнггина жавоб беришга ҳаракат қилишади.

Кўриб чиқилган омиллардан ҳеч қайсиси молиявий муваффақиятсизликдан дарак бермайди. Бошқа омиллар билан ўзаро муносабатини маълум давр мобайнида ўрганилса, келгусида молиявий муаммоларни келтириб чиқаришини билиб олиш мумкин.

Муаммолар бошланишининг илк босқичлари қуйидагилардан иборат:

- алоҳида ҳолларда ишлаб чиқариш ва таъминлашда самарасизлик ҳолатларининг учрашиши;

- етказиб беришнинг секинлашиши, сифатининг ёмонлашиши;
- сотиш ҳажмининг ўсиш суръати камайган ёки барқарорлашган ҳолларда, товар - моддий захираларининг туриб қолиши ва кўпайиши;
- фойданинг камайиш эҳтимоли;
- дебиторлик қарзлари айланиш даврининг ўсиши;
- баланс бўйича пул маблағлари ҳажмининг камайиши.

Муаммолар пайдо бўлишининг даврий босқичи:

- ишлаб чиқариш муаммоларининг ҳақиқатга айланиши;
- бошқарувчи товар - моддий захираларни камайтириш ҳисобига пул маблағларини тежашга ҳаракат қилади, бунинг натижасида материаллар етишмаслиги ҳоллари юзага келади;

- сифат билан боғлиқ муаммолар учрашиши тезлашади. Ялпи даромад сезиларли даражада камаяди;

- дебиторлик қарзлари билан боғлиқ ҳолат ёмонлашади. Айрим таъминловчилар кредитга сотишни тўхтатиб, етказиб берилган моддий ресурслар учун тўловни амалга оширишни талаб этиши;

- қарз бўйича тўловларнинг кечиктирилиши;
- пул маблағлари ҳажмининг пасайиши, ойлик маошларнинг ўз вақтида берилмаслиги;

- ходимларнинг ишга бўлган муносабатининг ўзгариши, айримларининг бошқа иш излашни бошлашлари ёки ишдан бўшашлари.

Муаммолар пайдо бўлишининг охири босқичи:

- бунда компания фаолиятида тартибсизликлар бошланади;
- ишлаб чиқариш жадвали бажарилмайди. Биринчи навбатда бошқа корхона хизматларидан фойдаланишга ўтиб кетиши хавфи бор мижозларга хизмат кўрсатилади;

- сифат билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилгунга қадар, қайтариб берилган маҳсулотларнинг ҳажмининг ошиб кетиши. Хом-ашё етишмаслиги туфайли, ишлаб чиқариш ҳажмининг камайиши;

- мижозларнинг норозиликлари сабабли дебиторлик қарзлари йиғилиш

даврининг ошиши;

- ўз айланма маблағлари етишмаслиги;
- таъминловчилар фақат етказиб берган хом-ашё материалларига тўловларни амалга оширишни талаб этишлари;
- ходимларнинг кўпчилиги ишдан бўшаб кетиши;
- кредиторларнинг берган кредитларининг шартларини ўзгартириш ҳақида музокаралар бошлашни хохлашлари;
- реструктуризация қилишга биринчи уриниш.

Иккинчи босқич. Корхона фаолияти билан боғлиқ омиллар, кучли ва кучсиз томонлари, бизнес – жараёнлар, имкониятлар ва хавфни, бозор сегменти, бозор потенциали (талаб ва таклиф, истеъмолчилар ва таъминловчилар, стратегик ҳамкорлар), ихтисослик, рақобатчилар, жорий стратегия ва ўз фаолиятини сақлаб қолиш стратегияси таҳлил қилинади.

Учинчи босқич. Реструктуризация қилиш дастурини ишлаб чиқиш, у қуйидагиларни: бизнес – режа, бизнес – бирликнинг янги функциясига тавсиф, бизнес – жараёнларга тавсиф, ҳисоб тизими, ходимлар режаси, турли стратегия ва моделлар ўзида мужассамлаштирган бўлиши керак. Реструктуризация қилиш дастури ва концепциясини ишлаб чиқиш бозор сегментига асосан олиб борилиб, муҳим сегментлар таҳлил қилинади, фойдасиз бозор сегментлари ва фойдали бўлган янги сегментлар аниқланади, сўнг таркибида энг оптимал асосий бўлимларга эга бўлган корхона тузилмасини ташкил этиш учун бизнес – бирликларни стратегик гуруҳлаш амалга оширилади ва охирида истиқболли бўлимларнинг бизнес – режалари таклиф этилади.

Тўртинчи босқич. Батафсил ёритилган режалар, ходимларни хабардор қилиш, ишлаб чиқариш ва молиялашни реструктуризация қилиш бўйича режалаштирилган тадбирларнинг бажарилиши, муддатларини назорат қилишни ўз ичига олган реструктуризация қилиш дастури амалга ошириш.

Реструктуризация қилиш жараёнининг мураккаблиги изланиш объектининг концептуаль мураккаблигидан келиб чиқади. Ҳатто унча катта

бўлмаган корхоналар учун ҳам барча тафсилотларни кўриш қийин, йирик компаниялар учун эса ишонч билан айтиш мумкинки, раҳбариятдан ҳеч ким барча тафсилотларни қамраб олувчи аниқ тасаввурга эга эмас. Эҳтимол айнан ушбу омил натижасида кўпинча реструктуризация қилиш жараёни муваффақиятли яқунланмайди. Таклиф этилаётган реструктуризация қилиш дастури бизнес мулкдорлари манфаатларини акс эттиришга йўналтирилган, ҳақиқатда ҳам у ёки бу корxonанинг ўз капиталига инвестиция қилишга қарор қабул қилганда корxonанинг инвестицион жозибадорлигини белгилайдилар ва биринчилардан бўлиб инвестиция қилинган маблағларини йўқотишлари мумкин. Нол қиймат стратегияси (ташки бошқарувнинг турларидан бири) ва қийматни максималлаштириш (мулкдорлар манфаатларини ҳимоя қилиш шарти билан) корxonанинг инвестицион жозибадорлиги ошириш ва танг ҳолатдан чиқиб кетишнинг альтернатив концепцияси сифатида қаралиши керак, бунда бошқарув қарорларини қабул қилишда асосий мезон сифатида риск ва реструктуризация қилишнинг молиявий имкониятлари қаралиши керак.

12.2. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари ва ҳуқуқий асослари

Бозор иқтисодиёти шароитида, яъни рақобат бозорида баъзи корхона ва ташкилотлар бошқарувни тўғри йўлга қўя олмаслиги натижасида молиявий ҳолати ёмонлашади ва инқирозга учрайди.

Корхона ва ташкилотнинг банкротлик аломати (иқтисодий ночор) - Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги “Банкротлик тўғрисида”ги қонунининг 4 - моддасига асосан, қарздорнинг пул мажбуриятлари бўйича кредиторлар талабларини қондиришга ва (ёки) мажбурий тўловлар бўйича ўз мажбуриятини бажаришга қодир эмаслиги, агар тегишли мажбуриятлар ва (ёки) тўловлар мажбурияти юзага келган кундан эътиборан уч ой давомида қарздор томонидан бажарилмаганлиги эътироф этилади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов томонидан Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 8 февралдаги 2007 йилда республикани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2008 йилда ислохотларни янада чуқурлаштиришнинг энг мухим устувор вазифаларига бағишланган мажлисида белгилаб берилган устувор йўналишларидан бири “Иқтисодиётнинг барқарор ва мутаносиб ўсиши ҳамда таркибий ўзгаришлар ва модернизациялашни таъминлаш, унинг энг мухим тармоқларини техник ва технологик жиҳатдан янгилаш” ҳисобланади.

Иқтисодий ночор ва зарар кўриб ишлаётган корхоналарни таркибий ўзгартириш, молиявий соғломлаштириш буйича бир қанча Фармонлар ва қарорлар қабул қилинди. Уларни қўйида куриб ўтамиз:

○ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 18-ноябрдаги ПФ-4053 сонли “Иқтисодиёт реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони;

○ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 19-ноябрдаги Ф-4010 –сонли “Иқтисодий ночор корхоналарни тижорат банкларига сотиш тўғрисидаги тартибни тасдиқлаш тўғрисида”ги сонли Фармойиши;

○ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 28-ноябрдаги ПФ-4058 сонли “Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларни барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида”ги Фармони;

○ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 29-декабрдаги ПҚ-1024 сонли “2009 йилга асосий макроиқтисодий кўрсаткичларни ва Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети параметрларини прогноз қилиш тўғрисида”ги қарори (8 банди).

Ушбу фармон ва қарорларнинг асосий мақсади иқтисодий ночор

корхоналарни молиявий соғломлаштириш, модернизациялаш, техник ва технологик жиҳатдан янгилаш жараёнига тижорат банкларининг маблағларини кенгрок жалб қилишни йўлга қўйишга қаратилган.

Банкрот корхоналарни тижорат банкларига сотишнинг (балансига беришнинг) 3та механизм бўйича амалга оширилади. Ушбу механизмларнинг барчаси Республика Комиссиясининг қарори билан амалга оширилади.

1. Банкрот корхонанинг кредиторлик қарзининг таркибини 70 ва ундан ортиқ фоизини банк кредитлари ташкил этса, тижорат банклари балансига бериш;

2. Аукцион савдолари орқали тижорат банкларига сотиш (энг кўп нархни таклиф қилган ва тегишли мажбуриятни ўз зиммасига олган);

3. Танлов савдолари орқали – тижорат банкларига “0” (ноль) қийматга инвестицион мажбурият шарти билан сотиш.

Банкрот корхоналари негизида янги ташкил этилган хўжалик юритувчи субъектлар корхоналари

- ❖ қўшимча қиймат солиғидан озод қилинди;
- ❖ уч йил давомида фойда солиғи, ягона солиқ тўлови, мулк солиғи ва ер солиқларини тўлашдан озод қилинди;
- ❖ бошқарув компанияларга берилганда фойда солиғи ва ягона солиқ тўловидан икки йил давомида озод қилинди.

Тижорат банкларига берилган имкониятлари қўйидагилардан иборатдир:

- негизида – устав жамғармаси 100%гача бўлган янги корхона ташкил этиш;
- тугатилиши муносабати билан унга аввал берилган, қопланмаган кредитини, шу жумладан Ҳукумат кафолати билан берилган кредит суммасини банк кенгашининг қарори билан ҳисобдан чиқариш;
- учун малакали бошқарув компаниясини тузиш ва жалб қилиш;

- уларни тугатиш баҳосида олиб, фаолиятини тиклаб уни бозор баҳосида сотиш кабилар.

Тижорат банкларининг мажбуриятларига қўйидагилар киради:

1. Тижорат банклари балансига ўтказилган банкрот корхоналарни тиклаш, техник ва технологик модернизация қилиш ва ишлаб чиқаришни қайта қуроллантириш, зарур бўлганда корхонани тўлиқ реструктуризация қилиш орқали фаолият йўналишини ўзгартириш, стратегик ҳамкорлар ва инвесторларни жалб қилишни назарда тутувчи бизнес-режаларни ишлаб чиқиш;

2. Ёлланган ҳар бир корхона бошқарувчиси ишлаб чиқаришда кутилган натижаларга эришиши орқали ишлаб чиқаришларга замонавий ва юқори малакали бошқарувчиларни жалб қилиш ишларини олиб бориши;

3. Банклар тасарруфига берилган банкрот корхоналари келгуси фаолияти устидан Республика комиссиясида ҳисобот беришлари йўлга қўйилган.

2008 йилда мулки мавжуд бўлган банкрот-корхоналарни тугатишда янги йўналишларнинг берган самараси

№	Худудлар	Жами тугатиш жараёнида бўлган корхоналар сони	Тугатилган, келишув битими тузилган ёки тўлов қобилияти тикланган корхоналар сони	Сотилган ёки банклар балансига берилган корх-р сони	Тижорат банкларига сотиш учун аукцион савдоларига қўйилган корхоналар сони	Йил якунига тугатишга қолганлар сони
1	Қорақалпоғистон Р.	42	36	0	2	4
2	Андижон в.	31	16	5	2	8
3	Бухоро в.	10	4	4	0	2
4	Жиззах в.	28	20	0	0	8

5	Қашқадарё в.	36	22	7	1	6
6	Навоий в.	9	3	3	1	2
7	Наманган в.	28	14	8	1	5
8	Самарқанд в.	12	4	3	1	4
9	Сурхондарё в.	29	19	5	0	5
10	Сирдарё в.	3	3	0	0	0
11	Тошкент в.	11	2	5	0	4
12	Фарғона в.	11	2	2	3	4
13	Хоразм в.	63	34	21	0	8
14	Тошкент ш.	25	10	7	1	7
	Жами	338	189	70	12	67*
	2007йил	308	104	-	-	204

Иқтисодий ночор корхоналарни ҳудудлар тақсимоотида оладиган бўлсак, асосий қисмини Тошкент шаҳридаги, Қорақалпоғистон Республикаси, Жиззах, Қашқадарё, Наманган, Хоразм, Андижон ва Сурхондарё вилоятларидаги корхона ва ташкилотлар ташкил қилмоқда.

Собиқ банкрот корхоналарнинг кўрсаткичлари

Кўрсаткичлар	2007й.	2008й.
Янги ташкил этилган компания (корхона)лар сони*	67	96
Янги маҳсулот турлари	78	103
Жалб қилинаётган инвестициялар миқдори**	85 млрд. сўм	350,7 млрд. сўм
Яратилган иш ўринлари**	6978 киши	9800 киши
Жами тўлаб берилган		

кредиторлик	қарзлари	69,7 млрд. сўм	247,3 млрд. сўм
миқдори**			
Шу	жумладан,		
бюджетга**		28 млрд. сўм	31 млрд. сўм
Бюджетдан			
ташқари	ташқари**	2 млрд. сўм	2,4 млрд. сўм

*танлаб олинган;

** ҳисобот бўйича.

Иқтисодий ночорлик аломатига эга бўлган корхона ва ташкилотлар вазирлик ва идоралар тақсимотида эса асосан “Ўзкимёсаноат”, “Ўзбекэнерго” ва “Ўзбекенгилсаноат” давлат акционерлик компанияларига, “Ўзбекнефтгаз” миллий холдинг компаниясига, Қишлоқ ва сув хўжалиги вазирлигига, “Ўзбек ипаги” уюшмаси ва “Ўзкоммунхизмат” агентлигига қарашли ҳамда ҳокимиятларга қарашли, юқори вазирлиги ва идораси бўлмаган корхоналардан иборатдир;

Ўз молиявий - хўжалик фаолиятларини зарар билан яқунлаган корхона ва ташкилотларни ҳудудлар тақсимотида оладиган бўлсак, асосий қисмини Тошкент шаҳридаги, Наманган, Тошкент ва Хоразм вилоятидаги корхоналар ташкил қилмоқда. Вазирлик ва идоралар тақсимотида эса асосан “Ўзбекенгилсаноат” давлат акционерлик компанияси, “Ўзбекистон ҳаво йўллари” миллий авиа компаниясига, “Ўзкоммунхизмат” агентлигига ҳамда ҳокимиятларга қарашли, юқори вазирлиги ва идораси бўлмаган корхоналар ва ташкилотлардан иборатдир.

Қўйидаги жадвалда республикада аниқланган кам қувватларда ишлаётган ёки фаолият кўрсатмаётган корхоналар бўйича маълумот берилган.

Республикада аниқланган кам қувватларда ишлаётган ёки фаолият кўрсатмаётган корхоналар бўйича

ЙИҒМА МАЪЛУМОТ		
№	Тармоқлар	Жами корхоналар сони
1	Саноат корхоналари	124
2	Хизмат кўрсатувчи корхоналар	23
3	Қурилиш корхоналари	16
4	Бўш турган объектлар	4
Жами		167

Корхона ва ташкилотнинг ўз молиявий - хўжалик фаолиятларини зарар билан яқунлаши - корхона ва ташкилот томонидан қилинган харажатлар миқдори олинган даромадларда юқори бўлишидан иборатдир.

2005 - йилнинг 14 апрелида Адлия Вазирлигида рўйхатидан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси “Корхоналарнинг молиявий – иқтисодий аҳволи мониторинги ва таҳлил қилиш мезонларини аниқлаш тартиби тўғрисида”ги 1469 - сон Низомига асосан корхоналарнинг бошқа инқирозий ҳолатлари аниқланади.

Паст рентабелли корхона ва ташкилотлар – юқорида бериб ўтилган “Корхоналарнинг молиявий – иқтисодий аҳволи мониторинги ва таҳлил қилиш мезонларини аниқлаш тартиби тўғрисидаги” Низомига асосан харажатларнинг рентабеллик коэффициенти 0.05 дан паст қийматга эга бўлган корхона ва ташкилотлар (монополист корхоналардан ташқари);

Тўлов қобилятига эга бўлмаган корхона ва ташкилотлар - “Корхоналарнинг молиявий – иқтисодий аҳволи мониторинги ва таҳлил қилиш мезонларини аниқлаш тартиби тўғрисидаги” Низомига асосан тўловга қобиллик коэффициенти ҳисобот даври сўнгида 1,25 дан паст қийматга эга бўлса, корхона тўлов қобилятига эга бўлмаган корхона ва ташкилотлар.

Тошкент вилоятида аниқланган кам қувватларда ишлаётган ёки фаолият кўрсатмаётган корхоналар бўйича маълумот

Худуд	Жами	шундан:		
		Саноат корхоналар и	Хизмат кўрсатувчи корхоналар	Қурилиш корхонала ри
Бўстонлик тумани	3	3		
Ангрен шаҳри	2	1	1	
Зангиота тумани	2	1	1	
Оҳангарон шаҳри	2	2		
Паркент тумани	2	1		1
Бекобод тумани	1	1		
Бекобод шаҳри	1	1		
Олмалик шаҳри	1	1		
Чирчиқ шаҳри	1	1		
Жами:	15	12	2	1

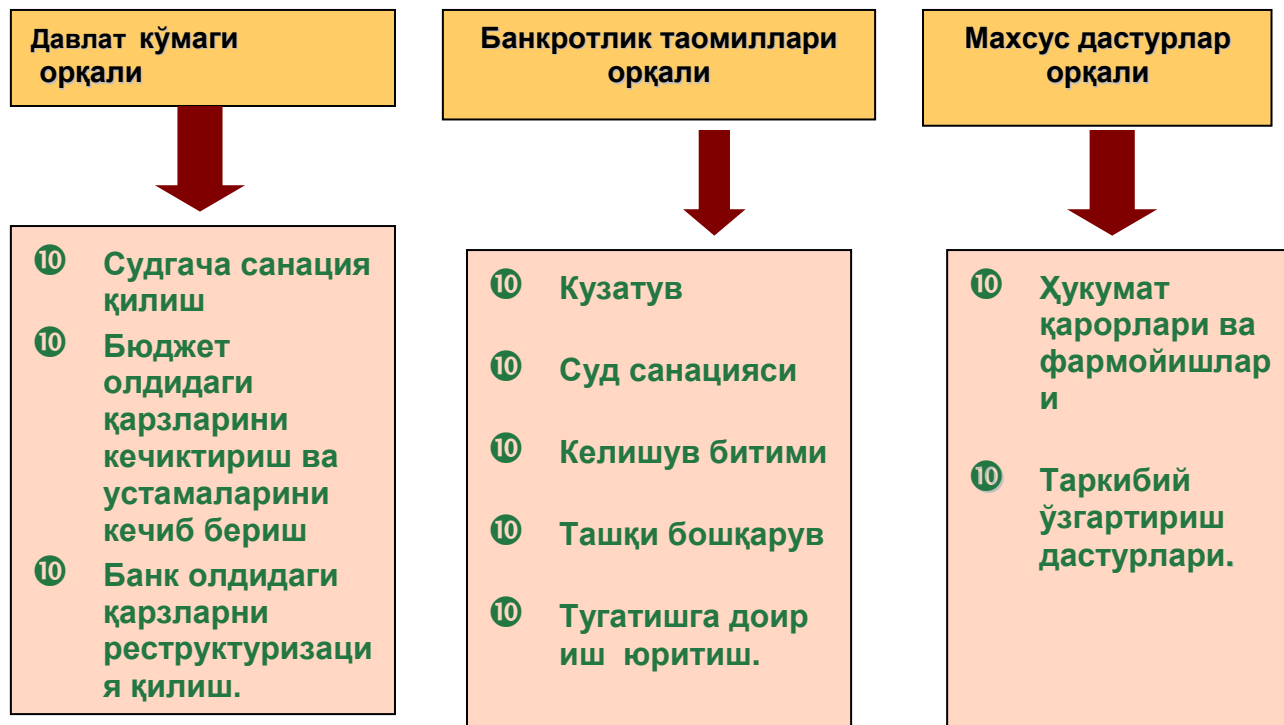
Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитасининг 2007- 2008 - йилдан бошлаб олиб борган таҳлиллари натижаларидан келиб чиқиб, корхона ва ташкилотларнинг инқирозга тушишининг асосий сабабларини қуйидагича гуруҳларга бўлиш мумкин:

- Корхона ва ташкилотларда бошқарув ёки бошқарув босқичларнинг тўғри йўлга қўйилмаганлиги корхоналар иқтисодий ночор бўлишига ва ўз фаолиятларини зарар билан яқунлашига сабаб бўлмоқда.

Иқтисодий ночор ва ўз фаолиятларини зарар билан тугаллаган корхоналарнинг бу ҳолатларга тушиш сабабларини ўрганганимизда, қарийб 80% да бевосита бошқарувнинг тўғри йўлга қўйилмаганлиги кўрилди. Яъни, бозор талабини ўрганмасдан (маркетингга умуман эътибор бермасдан) фақат ишлаб чиқаришга эътиборни кучайтирганлар, бунинг натижасида ишлаб чиқарган маҳсулотларини ёки зарарга сотишган ёки умуман сота олишмаган. Ҳозирги кунда жуда кўп корхоналарда асосий масалалардан бири корхоналар ўз бозорларини йўқотиб бормоқда. Чунки, бизнинг жуда кўп корхоналар раҳбариятининг ва бошқарув аппаратининг тушунчалари эскича сақланиб қолишидир.

Ўзбекистонда реструктуризация жараёни қўйидагича амалга оширилади.

Реструктуризация жараёнлари



Корхона ва ташкилотлар фаолиятларига юқори ташкилотларнинг ва худудий бошқарувларнинг бевосита аралашуви ва халақит беришлари. Бу фикримизни тасдиғи сифатида 2007 - 2008 йилларда банкротлик ҳолатларига тушган корхоналарни таҳлил қилганимиздан кўриниб турибдики, бу ҳолатларга тушган корхоналарнинг кўпчилик қисмини қурилиш ташкилотлари ташкил қилган. Бунинг сабаби, ҳокимнинг топшириғи (шартнома тузилмаган ҳолда) билан шаҳарларни ободонлаштириш, бинолар қуриш ва бошқа хизматлар қилишдир.

Солиққа тортиш механизмларидаги айрим нуқсонлар:

- Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг сотиб олиш қобилиятининг пастлиги.

- Маҳсулот ва хизматлар нархлари ва аниқ талаб даражалари ҳақида тўғри ахборотларнинг йўқлиги, ахборотларни йиғиш қийинлиги, яъни тўғри

ахборотларни йиғиш имкониятлари жуда камлиги. Бу ҳолат айниқса ҳозирги кунда иқтисодиётимизга ўзининг салбий таъсирини кўрсатмоқда.

- Корхоналар ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш даражасининг пастлиги. Бунга сабаблар:

- корхона раҳбарияти томонидан маҳсулот ишлаб чиқариш ва уни сотиш бўйича аниқ стратегиялар ишлаб чиқилмаганлиги, корхона раҳбарларининг бозор иқтисодиёти механизмлари, талаблари ва корхонанинг рақобат бозорида ўз ўрнини ушлаб туришига ёки оширишга йўналган ҳаракатларни ишлаб чиқишлари учун билим даражасининг етмаслиги;

- корхона маркетинглари томонидан хом - ашё ва ишлаб чиқарилган маҳсулотни сотиш бозорларининг ўрганилмаганлиги;

- корхоналар ишлаб чиқаётган маҳсулоти нархининг юқорилиги ва сифатининг пастлиги натижасида корхонанинг рақобат бозоридаги улишининг камайиб бораётганлиги. Корхона маҳсулоти нархи ошиб кетишининг сабаби корхона ўз мулки ва ер майдонларидан нораціонал фойдалаётганлиги;

- корхоналарда сотилган маҳсулотга пул тушумининг ўз вақтида амалга оширилмаганлиги сабабли корхона кейинги ишлаб чиқаришини таркиблаши учун маблағларнинг етишмаслиги;

- корхоналарнинг давлат тасарруфидан чиқарилмаганлиги, ёки хусусийлаштирилган бўлсада, корхоналар ҳақиқий мулкдорларга берилмаганлиги;

- корхона асосий воситаларининг эскириш даражасининг юқорилиги ва асосий фондлардан фойдаланиш даражаси пастлиги натижасида корхона тайёр маҳсулотининг таннархи юқори бўлишига олиб келган ва корхона рақобат бозоридан чиқиб кетганлиги;

- корхоналар тарафидан тўлиқ таҳлил қилинмаган ҳолда узоқ муддатли кредитлар олиш орқали корхоналарга киритилган инвестициялар;

- корхоналар томонидан 2004 - 2009 йилларда чет эл валюталарида олинган узоқ муддатли кредитнинг курс фарқи ҳисобига зарар олишлари натижасида йилдан - йилга корхона айланма маблағларининг камайиб бориши;

- Республикамизда фаолият олиб бораётган жуда кўп йирик корхоналар собиқ социалистик тузум даврида ўз фаолиятини бошлагани, яъни йирик корхоналарда эскириш даражасининг юқорилиги, ҳамда жуда йирик майдонларда жойлашганлиги сабабли ишлаб чиқарилган маҳсулотлари таннархининг юқорилиги натижасида ташқи бозорда рақобат даражасининг пастлиги.

**2008 йилда иқтисодий ночор корхоналарни таркибий ўзгартириш
дастурларининг бажарилиши тўғрисида маълумот**

№	Худудлар	Соғломлаштириш дастуридаги корхоналар сони	Реконструкция ишлари кетаётган корхоналар	Янги корхоналар	Ижобий натижага эришган корхоналар	И/ч хажмини 1,2 баробардан оширган корхоналар	шундан:				Киритилган инвестиция	
							Ишчилар сони		Ишлаб чиқариш хажми (млрд.су м)		Млрд. сум	млн. АКШ долларлари
							01.01.08 й. ҳолатига	01.01.09 й. ҳолатига	01.01.08 й. ҳолатига	01.01.09 й. ҳолатига		
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>		<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
1	Корак олпогистон Р.	37	4		27	24	1 676	2 087	11,8	16,6	1,7	1,1
2	Андижон	37	8		24	22	2 407	5 678	6,8	33,8	3,5	30,6
3	Бухоро	49	6		35	24	1 521	2 012	7,7	14,2	4,6	5,2
4	Жиззах	27	7		17	17	482	804	1,8	4,6	4,9	15,0
5	Кашкадарё	31	1		23	23	1 326	1 473	8,5	7,4	2,4	
6	Навоий	27	3		21	19	2 394	2 420	33,8	32,6	3,4	6,3
7	Наманган	36	4		26	16	1 190	1 365	4,1	6,6	0,9	1,3
8	Самарканд	51	11		34	29	4 159	4 412	21,0	30,1	22,6	1,8

9	Сирдарё	16	4	11	10 598	943	8,6	32,2	1,0	2,0
10	Сурхондарё	37	2	27	16 3 237	3 365	9,8	12,4	1,5	2,1
11	Тошкент вил.	37	3	29	27 11 753	12 371	105,7	141,9	12,4	27,7
12	Фаргона	52	9	36	20 3 906	4 250	14,1	26,5	3,7	12,3
13	Хоразм	61	1	50	24 3 405	3 946	20,3	25,3	7,1	0,7
14	Тошкент ш.	63	12	44	43 8 890	10 815	106,5	149,4	7,2	8,7
Жами		561	75	2 404	314 46 944	55 941	360,4	533,5	76,9	114,7

Бизнинг жуда кўп йирик корхоналарда ишлаб чиқаришда иштирок этмайдиган, лекин корхона балансида сақланиб турган бино ва иншоотлар, асосий воситалар, ортиқча ер майдонлари ва аҳолига хизмат қилувчи ижтимоий ва муҳандислик инфратузилмалар сақланиб келиниши натижасида корхоналарнинг ўзгармас харажатлари жуда катта юкни ташкил қилмоқда. Бу ортиқча харажатларни камайтириш ва йўқотиш учун корхоналарни реструктуризация қилиш керак.

Собиқ иттифоқ тузумидан мерос бўлиб қолган баъзи маданиятларни тугатилмаганлиги. Ҳозирги кунда баъзи корхоналарнинг ишлаб чиқариш ҳажмлари бир неча ўн мартаба камайишига қарамасдан ишчилар сони камайтирилмаган.

Республикаимиз иқтисодиёти ва корхоналар ривожланишида ички инвесторлар ролининг пастлиги. Олиб борилган таҳлиллар, хусусийлаштирилган корхоналар эгалари бугунги кунда корхоналарни янгилаш мақсадида инвестиция киритиш имкониятлари паслигини кўрсатмоқда.

Бу бўлимнинг якунида Республикаимиздаги корхона ва ташкилотларнинг кучли ва заиф томонларини кўриб чиқиш ўринли деб топилди.

Республикамиздаги корхона ва ташкилотларнинг кучли ва заиф томонлари

Корхона ва ташкилотларнинг кучли томонларини	Корхона ва ташкилотларнинг заиф томонларини
<ul style="list-style-type: none"> - арзон ишчи кучи ва хом-ашё ресурслари; - давлат тарифида ташқаридан кириб келаётган баъзи маҳсулотларга бож тўловларининг юқорилиги; - рақобатчилар бозорининг тўлиқ ривожланмаганлиги; - республикамизда баъзи солиқ турлари ставкаларининг пастлиги; - республикамизда ва Ўрта Осиёда тўйинмаган йирик бозорнинг мавжудлиги ва бошқалар. 	<ul style="list-style-type: none"> - корхона раҳбарларининг бозор иқтисодиёти қонуниятларини билмаслиги ва бу соҳадаги билим даражасининг пастлиги; - маҳсулот ва хизматларнинг сифат даражаларининг пастлиги; - корхона ва ташкилотлар асосий воситаларининг эскириш даражалари юқорилиги; - корхоналарда ортиқча харажатларга йўл қўйилиши ҳамда ишлаб чиқариш қувватларидан тўлиқ фойдаланмасликлари натижасида ишлаб чиқарилган маҳсулот таннархининг юқорилиги; - рақобат бозорининг тўлиқ ривожланмаганлиги; - корхоналар истеъмолчилар талабларидан келиб чиқиб маҳсулот турини ва сифатини яхшилашга доир ўзгаришларини қилиш қобилиятига эга эмаслиги; - корхоналар айланма маблағларининг айланиши сустлиги, сотилаётган тайёр маҳсулотдан пул тушумларининг ўз вақтида амалга оширилмаслиги; - корхоналар инвесторларни ўзига жалб қилиш даражаларининг пастлиги; - республикамизда инвестицион муҳитнинг етарли даражада ривожланмаганлиги, кредитлар фоизларининг юқорилиги; - йирик корхоналарнинг давлат тасаруфида сақланиб турилиши ва бошқалар.

Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ҳуқуқий асослари яратилган ва реструктуризациялаш жараёни бир нечта қонун ва қарорлар билан тартибга солинади.

Бу жараёнлар асосан:

- Ўзбекистон Республикаси “Банкротлик тўғрисида”ги, “Товар бозорларида монополистик фаолиятни чеклаш ва рақобат тўғрисида”ги, “Табиий монополиялар тўғрисида”ги қонунлари;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 - йилнинг 2 - майидаги

ПҚ - 66 “Ўзбекистон Республикаси монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш Давлат Қўмитаси фаолиятини ташкил қилиш тўғрисида” қарорлари;

- 2005 йилнинг 14 - апрелида Адлия Вазирлигида рўйхатдан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси “Корхонларнинг молиявий – иқтисодий аҳволи мониторинги ва таҳлил қилиш мезонларини аниқлаш тартиби тўғрисида”ги 1469 - сон Низоми тартибга солинади.

Бу қонун ва қарорлар айримларига қисқача тўхталиб, қуйидагиларни изоҳлаш мумкин:

- Ўзбекистон Республикаси “Банкротлик тўғрисида”ги қонуни 12 бобдан ва 192 моддадан иборат бўлиб, корхоналарнинг иқтисодий ночорлик аломатлари, судгача санация қилиш, банкротлик тўғрисидаги ишларни хўжалик судида кўриш, корхонага кузатув жорий қилиш, суд санацияси, ташқи бошқарув, тугатишга доир иш юритиш, келишув битими, қарздор юридик шахслар айрим тоифалари банкротлигининг ўзига хос хусусиятлари, якка тартибдаги тадбиркорнинг банкротлиги ва банкротликнинг соддалаштирилган таомилларини ҳуқуқий асослари белгилаб берилган.

Зарар кўриб ишлаётган ва иқтисодий ночор корхоналарнинг давлатга тегишли улушларини эркин сотувга қўйиш ва корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича Ҳукумат комиссияси, Ўзбекистон Республикаси Давлат Мулки Қўмитаси, Макроиқтисодиёт Вазирлиги, Молия Вазирлиги, Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари, уюшмалар, корпорациялар, компаниялар, хўжалик бирлашмалари ва корхоналар билан биргаликда соғломлаштириш дастуридаги 561 та зарар кўриб ишлаётган ва иқтисодий ночор йирик саноат корхоналари таркибини ўзгартириш (реструктуризациялаш) ҳамда уларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлаш юзасидан комплекс чора - тадбирларни тасдиқланиши ва уларнинг бажарилиши бўйича доимий мониторинг олиб борилиши белгилаб қўйилган.

Шу билан биргаликда “Ўзбекэнерго” давлат - акциядорлик компанияси, “Ўзкимёсаноат” давлат - акциядорлик компанияси, “Ўзкоммунизма” агентлиги, “Ўзбекистон ҳаво йўллари” миллий авиакомпанияси, “Ўзағрошсервис” уюшмаси, Ўзбекистон Республикаси Қишлоқ ва сув хўжалиги Вазирлиги, Вазирлар Маҳкамасининг комплекслари, Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисодиёт ва статистика Вазирлиги, Молия Вазирлиги, Давлат мулки Қўмитаси билан биргаликда корхоналарнинг молиявий беқарорлиги сабабларини чуқур таҳлил қилиниши ҳамда уларни молиявий соғломлаштириш юзасидан таъсирчан чора - тадбирлар ишлаб чиқилиши кўрсатиб ўтилган.

Таркибий ўзгартирилаётган (реструктуризациялаш жараёни олиб борилаётган) корхоналар таркибини ўзгартириш жараёнида ортиқча мол - мулкни сотишда, бўшаётган маблағлар, солиқлар ва мажбурий тўловлар бўйича қарзларни қоплашга, ишлаб чиқаришни техника билан қайта жиҳозлашга, асбоб - ускуналарни демонтаж ва монтаж қилиш харажатларини қоплашга мақсадли йўналтирилган тақдирда, даромад (фойда) солиғи тўлашдан озод қилиниши белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 18-ноябрдаги **ПФ-4053** сонли “Иқтисодиёт реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонида асосан иқтисодий ночор корхоналарни молиявий соғломлаштириш, модернизациялаш, техник ва технологик жиҳатдан янгилаш жараёнига тижорат банкларининг маблағларини кенгроқ жалб қилишни йўлга қўйишга қаратилган.

Таркибий ўзгартириладиган иқтисодий ночор, зарар кўриб ишловчи ва паст рентабелли корхоналарнинг, шунингдек уларга нисбатан банкротлик тартиботи қўлланилган корхоналарнинг тугалланмаган қурилиш объектлари ва асосий фондларини консервация қилиш тўғрисидаги қарор таркибий ўзгартириш ёки банкротлик тартиботи амалга ошириш даврида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан қабул қилинади.

Корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича Ҳукумат

комиссиясига Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Иқтисодиёт Вазирлигининг ҳудудий органлари хулосаларини ҳисобга олган ҳолда, Вазирлар Маҳкамасига таркибий ўзгартириладиган иқтисодий ночор, зарар кўриб ишловчи ва паст рентабелли корхоналарнинг, шунингдек уларга нисбатан банкротлик тартиботи қўлланиладиган корхоналарнинг тугалланмаган қурилиш объектлари ва асосий фондларини консервация қилиш тўғрисида таклифлар киритиш ҳуқуқи берилган.

Таркибий ўзгартириладиган корхоналарнинг, шунингдек уларга нисбатан банкротлик тартиботи қўлланилган корхоналарнинг мол - мулкани баҳолаш ва сотиш тартиби тўғрисидаги Низом тасдиқланган. Шу билан биргаликда, санация жамғармаси маблағларидан янада самарали фойдаланиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитасига корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича Ҳукумат комиссиясининг қарорига кўра жамғарма маблағларидан:

- таркибий ўзгартириш ва санация қилиш муддати тугаллангандан кейин сарфланган маблағлар қайтарилган ҳолда бозор истиқболига эга бўлган зарар кўриб ишловчи, паст рентабелли ва иқтисодий ночор корхоналарни таркибий ўзгартириш ва санация қилиш режаларини ишлаб чиқишда;

- санация, ташқи бошқарув ёки тугатиладиган режимдаги корхоналарнинг бошқарувчилари бўлган шахсларни, шунингдек ушбу лавозимларга захирада турган мутахассисларни ўқитишда;

- банкрот корхоналарнинг мол - мулки сотилгандан кейин қайтарган ҳолда банкрот корхоналарга баҳолаш, кадастр ва аудиторлик ташкилотлари томонидан кўрсатиладиган хизматларга ҳақ тўлаш учун;

- иқтисодий ночор корхоналар ишлари қўмитаси томонидан оммавий ахборот воситаларида жойлаштириладиган мулкида давлат улуши бўлган банкрот корхоналарнинг мол - мулкани сотиш тўғрисидаги реклама хизматларига ва эълонларга ҳақ тўлаш, уларнинг мол - мулкани сотиш бўйича ошқора савдоларни таркибланиш харажатларини қоплаш, уларда банкротлик

тартиботи жорий этиш ва ишлаб чиқаришни тугатишни яқунлаш, банкрот корхонани тугатиш билан боғлиқ бўлган бошқа эҳтиёжлар учун;

- иқтисодий ночор корхоналар ишлари органларини ривожлантириш учун Жамғармага тушувчи маблағларнинг 15 фоизи миқдорида, шу жумладан камида 10 фоизи миқдорида - уларнинг моддий - техника базасини ривожлантириш ва замонавий маълумотларнинг ахборот базасини шакллантириш учун фойдаланишга рухсат берилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 - йилнинг 30 июнидаги 294 - сонли “Корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича Ҳукумат комиссияси тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори асосан корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича Ҳукумат комиссияси тўғрисидаги Низом тасдиқланган ҳамда Корхоналар банкротлиги ва санацияси масалалари бўйича Ҳукумат комиссиясининг асосий вазифалари фаолият йўналишлари этиб белгиланган:

- корхоналар банкротлиги ва санацияси соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш;

- мулкида давлат улуши бўлган корхоналарнинг, ҳамда йирик корхоналарнинг (кейинги ўринларда корхоналар деб аталади) молиявий нобарқарорлигига ва банкротлигига олиб келадиган омилларни уларнинг молиявий аҳволи мониторинги асосида аниқлаш;

- Вазирлар Маҳкамасига корхоналар банкротлиги соҳасидаги қонун ҳужжатларини такомиллаштириш, банкротликнинг олдини олиш мақсадида корхоналарнинг молия - хўжалик фаолияти учун қулай қонунчилик, макроиқтисодий ва инвестиция муҳитини шакллантириш бўйича таклифлар киритиш;

- корхоналар банкротлигини бартараф этиш ишларини амалга ошириш, уларни таркибий ўзгартириш ва молиявий соғломлаштириш бўйича комплекс чора - тадбирларни кўриб чиқиш ва келишиш;

- ривожланиш истиқболига эга бўлган қишлоқ хўжалиги кооперативлари (ширкат хўжаликлари) ва фермер хўжаликлари банкротлигини суддан олдин

санациялаш чоғида уларга нисбатан давлат томонидан қўллаб - қувватлаш чораларини қўлланиш орқали бартараф этиш чора - тадбирларини кўриш.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 - йилнинг 16 - сентябридаги 401 - сонли “Фойдаланилмаётган асосий воситаларни, қурилиши тугалланмаган объектларни консервация қилиш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш тўғрисидаги қарорида, фойдаланилмаётган асосий воситаларни, қурилиши тугалланмаган объектларни консервация қилиш тартиби тўғрисидаги Низом тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 - йилнинг 26 - сентябридаги 368 - сонли “Давлат мулки айрим объектларини инвестиция мажбуриятлари эвазига бепул беришни жадаллаштириш чора - тадбирлари тўғрисида”ги қарорига асосан паст рентабелли, зарар кўриб ишлаётган, иқтисодий ночор давлат корхоналарини, паст ликвидли объектларни инвестор томонидан инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан инвесторларга танлов асосида бепул бериш тўғрисидаги ва хусусийлаштирилган корхоналарнинг давлат активлари бошланғич нархини босқичма - босқич пасайтириш тартиби тўғрисидаги Низомлар тасдиқланган.

Ушбу қарорда Давлат мулкини хорижий инвесторларга сотиш бўйича тендер савдолари ўтказувчи Давлат комиссиясига:

- инвестор томонидан инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан бепул бериладиган паст рентабелли, зарар кўриб ишлаётган, иқтисодий ночор давлат корхоналари, паст ликвидли объектлар рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида қарор қабул қилиш;

- истисно ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки Қўмитаси ҳулосасига кўра инвесторлар томонидан инвестиция мажбуриятларининг бажарилишини 12 ойдан ортиқ бўлмаган муддатга узайтириш ваколоти берилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 - йилнинг 26 - сентябридаги 368 - сонли қарорида қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- давлат корхоналари ва объектлар фақат танлов асосида энг яхши

инвестиция лойиҳаларини ва корхонанинг кредиторлик қарзини тўлашни ўз ичига олувчи мажбуриятларни таклиф этган инвесторларга инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан бепул берилади, бунда инвестор томонидан инвестиция мажбуриятларини бажариш учун қўшилаётган пул маблағлари, моддий бойликлар ва бошқа активларга даромад (фойда) солиғи солинмайди;

- корхонани (объектни) инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан бепул олган инвестор томонидан шартнома мажбуриятлари бажарилмаганда ёки зарур даражада бажарилмаганда, бепул бериш тўғрисидаги шартнома қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда бекор қилинади, бунда объект белгиланган тартибда инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан қайтадан сотувга қўйилиши керак;

- инвестор томонидан инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан инвесторларга бепул берилган паст рентабелли, зарар кўриб ишлаётган, иқтисодий ночор корхоналарнинг бюджетга ва бюджетдан ташқари фондларга тўловлар бўйича олдинги йиллардаги тўланишига ишонч бўлмаган қарзлари, шу жумладан улар бўйича устама фоизлар ва жарималар ҳисобдан чиқарилади;

- мулкдор - юридик ёки жисмоний шахс инвестиция мажбуриятлари қабул қилиниши шарти билан бепул олинган паст рентабелли, зарар кўриб ишлаётган, иқтисодий ночор давлат корхонаси (унинг мол - мулки), паст ликвидли объект бўйича тегишли равишда даромад (фойда) солиғига ҳамда жисмоний шахслар даромадидан олинадиган солиққа тортилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 - йилнинг 18 - февралидаги 77 - сонли “Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитасининг Низоми ва тузилмасини тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорига асосан Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитасининг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар белгиланган:

- устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг молиявий аҳволи

мониторингини олиб бориш, тўловга қодир бўлмаган, зарар кўриб ишлаётган ва иқтисодий ночор корхоналарни аниқлаш;

- банкротлик соҳасида давлат томонидан тартибга солишни амалга ошириш;

- корхоналарнинг иқтисодий ночорлиги тўғрисидаги масалаларни ҳал этишда давлат манфаатларини ифодалаш;

- ижро этувчи ҳокимият республика ва маҳаллий органлари билан биргаликда корхоналар банкротлигининг олдини олишга йўналтирилган чора - тадбирлар кўрилиши ташкил этилишини таъминлаш;

- устав фондида давлат улуши бўлган зарар кўриб ишлаётган, паст рентабелли ва иқтисодий ночор корхоналарни ҳамда қишлоқ хўжалиги корхоналарини таркибий ўзгартириш ва молиявий соғломлаштириш чора - тадбирлари ишлаб чиқилиши ва амалга оширилишига кўмаклашиш;

- суд бошқарувчиларини аттестациядан ўтказиш ва уларнинг ягона реестрини юритиш;

- суд бошқарувчилари фаолиятини назорат қилиш.

Ушбу қарорга асосан Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси тўғрисидаги Низом ва Қўмитанинг ташкилий тузилмаси, марказий аппарати тузилмаси ва ҳудудий бошқармасининг намунавий тузилмаси тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси марказий аппарати ходимларининг чекланган умумий сони 32 нафар, шу жумладан бошқарув ходимлари сони 25 нафар этиб белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 - йилнинг 23 - мартадаги 138 - сонли “Иқтисодий ночор корхоналарнинг суд бошқарувчилари фаолиятини таркибланиш чора - тадбирлари тўғрисида”ги қарорида суд бошқарувчилари тўғрисидаги ҳамда суд бошқарувчиларини аттестациядан ўтказиш тўғрисида Низомлар тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 - йилнинг

5 - майдаги 209 - сонли “Паст рентабелли, зарар кўриб ишлаётган, иқтисодий ночор давлат корхоналарини ва объектларини хусусийлаштиришни жадаллаштиришга доир қўшимча чора - тадбирлари тўғрисида”ги қарорига асосан 302 та паст рентабелли, зарар кўриб ишлаётган, иқтисодий ночор давлат корхоналарини ва паст ликвидли давлат объектларни инвестиция мажбуриятлари эвазига танлов асосида бепул бериш тўғрисидаги таклифига розилик берилган ва бу корхона ва объектларни танлов савдоларига қўйилгунга қадар Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки Қўмитаси, Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитасининг ҳудудий органлари билан биргаликда ҳар бир корхона ва объект бўйича қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- корхоналар ва объектлар бўйича аниқ шарт - шароитлардан келиб чиққан ҳолда уларнинг ишлаб чиқариш бинолари ва эгаллаб турган ер майдонлари таркибини ўзгартиришнинг мақбул режасини ишлаб чиқсинлар;

- зарурат бўлганда ушбу режаларда катта ишлаб чиқариш майдонларига ва ёрдамчи майдонларга, бир нечта бино ва иншоотларда жойлашган, шунингдек катта майдондаги ер участкаларига эга бўлган йирик корхоналар ва объектларни сотиладиган бир нечта мулкый комплекс ва ер участкаларига олдиндан бўлишни назарда тутсинлар;

- корхоналар ва объектларни инвестиция мажбуриятлари эвазига бепул беришнинг тендер шартларини келишиш учун давлат мулкани хорижий инвесторларга сотиш бўйича тендер савдолари ўтказувчи Давлат комиссиясига юборсинлар.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 - йилнинг 2 - майдаги ПҚ-66 “Ўзбекистон Республикаси монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб - қувватлаш Давлат Қўмитаси фаолиятини ташкил қилиш тўғрисида”ги қарорида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 - йил 30 - апрелдаги “Ўзбекистон Республикаси Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб - қувватлаш Давлат Қўмитасини таркиблаш тўғрисида”ги ПФ – 3602 - сонли Фармониға мувофиқ ҳамда иқтисодиётни

монополиядан чиқариш, рақобат муҳитини ривожлантириш, тадбиркорликни қўллаб - қувватлаш ва истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш борасидаги ишларни янада авж олдириш мақсадида, Ўзбекистон Республикаси Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб - қувватлаш Давлат Қўмитасининг ташкилий тузилмаси, шунингдек унинг марказий аппарати тузилмаси ва монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб - қувватлаш ҳудудий органларининг намунавий тузилмаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб - қувватлаш давлат қўмитаси тўғрисидаги Низом тасдиқланган.

2005 - йилнинг 14 - апрелида Адлия Вазирлигида рўйхатдан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги ҳузуридаги Иқтисодий ночор корхоналар ишлари Қўмитаси “Корхонларнинг молиявий – иқтисодий аҳволи мониторинги ва таҳлил қилиш мезонларини аниқлаш тартиби тўғрисида”ги 1469 - сон Низоми.

Ушбу Низом Ўзбекистон Республикаси “Банкротлик тўғрисида”ги қонунига асосан ишлаб чиқилган бўлиб, мулкида давлат улуши мавжуд бўлган ҳамда йирик корхоналарнинг иқтисодий таваккаллик ва ночорлик аломатларини молиявий ташхис ўтказиш йўли билан аниқлаш ва судгача санация қилиш ёки банкротлик таомилини қўллаш бўйича таклифлар тайёрлаш мақсадида молиявий иқтисодий аҳволи мониторинги тартиби ва таҳлил қилиш кўрсаткичларини белгилайди.

12.3. Хорижий давлатлардаги реструктуризациялаш жараёнларини амалга ошириш тажрибасининг таҳлили

Хорижий давлатларда олиб борилган реструктуризациялаш ишларини таҳлил қилиб кўрадиган бўлсак, реструктуризациялаш жараёни асосан бизнесни янги мавқеларга олиб чиқиш, қийматини ошириш, янги бозорларни эгаллаш ва янги технологияларни жорий қилиш йўлида олиб борилган. Шу билан биргаликда охириги йилларда йирик корхоналарда олиб борилган

реструктуризациялаш жараёни, уларнинг бозордаги монопол ҳолатларини камайтириш мақсадида олиб борилган. Бу бўлимда хорижий давлатларда амалга оширилган икки турдаги реструктуризациялаш жараёнини кўрсатиб ўтмоқчимиз:

- 1998 - йиллар охирида ўз бозорини йўқотган ва иқтисодий инқорозга юз тутган “УралАЗ” ОАЖ (Россия) корхонасининг бир неча босқичлардан иборат ишлаб чиқаришдаги олиб борилган реструктуризациялаш жараёнини кўриб чиқайлик.

“УралАЗ” ОАЖ каби йирик шаҳар типдаги машинасозлик корхонаси ташқи бошқарувни ўрнатишни мақсад қилиб корхонанинг иқтисодий ҳолатини тиклаш, кредиторлар билан ҳисоб - китоблардан кейин иш ўринларининг катта қисмини сақлаган ҳолда автотехника бозорида муваффақиятли фаолиятини таъминлашни талаб қилди.

Шунинг учун “УралАЗ” ОАЖ ташқи бошқаруви режасига қўшимча қилиб ташқи бошқарув мақсадларига эришишнинг кўп сонли тадбирлари кўзда тутилган:

- корхона ишлаб чиқаришини таркибий ўзгартириш;
- корхонани бошқаришнинг ҳозирги ва келажакдаги бошқарилишини таъминлайдиган бошқариш структурасини оптималлаштириш ва маълумот тизимини яратиш;
- ходимлар сонини оптималлаштириш ва иш ҳақини ташкил қилишни такомиллаштириш;
- дебиторлик қарзларини тугатиш ва узоқ муддатли молиявий қўйилмаларни қайтариш;
- қарздорнинг бир қисм мулкани қарзлар эвазига бериш.

1999 - йилда ишлаб чиқаришни реструктуризациялашнинг биринчи босқичи сифатида, “УралАЗ” ОАЖ ташқи бошқарув режасида кўзда тутилган, корхона ишлаб чиқарадиган маҳсулотнинг давлат мудофааси учунлигининг муҳим аҳамиятга эгалигини ва ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган қувватга қўйиладиган талабларни ҳисобга олиб, “Урал

автомобил заводи” Очиқ Акциядорлик Жамиятини таъсис қилишга қарор қилинди. Бу жамиятнинг устав капитали қилиб деярли барча асосий цехлар комплекси ва кўпчилик хизмат кўрсатувчи бўлинмаларни киритиш кўзда тутилган.

1999 - 2008 йилларда ташқи бошқарув режасида кўзда тутилган, ишлаб чиқаришни таркибан қайта ўзгартириш мобайнида ташкил қилинадиган “шўъба” жамиятлари устав капиталига киритиладиган мулкнинг қиймати мустақил баҳоловчи томонидан баҳоланди.

Бунда мустақил хўжалик юритувчи жамиятларни таъсис қилинган даврга қадар мавжуд ишлаб чиқариш бўлинмаларини фойда марказларига айлантириш кўзда тутилган. Бу қайта ташкил қилишнинг силлиқ ўтишини ва кадрларни танлашнинг тўғрилигини таъминлайди, бошқарувнинг барча ричаглари ташқи бошқарувда қолдириш шароитларида иқтисодий муносабатларни кўриб чиқиш имконини беради.

2004- 2008 йиллада олиб борилган реструктуризациялаш жараёни куйидагиларни ўз ичига олди:

- “УралАЗ” ОАЖ ташқи бошқарув режасига асосан олиб борилган реструктуризациялаш ишлари, бошқарувни реструктуризациялашга ва кредиторлар билан ҳисоблашишга имконият яратди;

- корхона шу давр ичида инвесторлар ва корхона таркибида ташкил қилинган шўъба корхоналар маблағлари ҳисобига ўз айланма маблағларни тиклаган ҳолда иқтисодий ҳолатини тиклади. 2001 - йилдан бошлаб “УралАЗ” ОАЖ таркибида алоҳида - алоҳида бозорларга эга бўлган ва алоҳида бозор сегментларига қаратилган 2 та шўъба корхоналар ташқи фаолият юритмоқда.

1998 - 2007 йилларда компьютер дастурлари бўйича дунё бозорида етакчи ўринларни эгаллаган ва дунё компьютер дастурлари бозори ўз таъсирини ўтказган “Microsoft” компаниясида олиб борилган реструктуризациялаш ишларининг таҳлилини кўриб чиқайлик. Дунё бозорида монопол мавқеъга эга бўлган “Microsoft” 1999 - йилнинг 29 -

мартида эълон қилган реструктуризациялаш режасига кўра қўйидаги янги структурада иш бошлаганини эълон қилди ва қўйидаги бўлимларни ташкил қилди:

- корпоротив технолигиялар бўлими асосан йирик истеъмолчиларнинг талабларини қондириш ва Windows 2000 системасидаги дастурларни такомиллаштириш борасида иш олиб бориши белгилаб олинган;

- истеъмолчилар учун Windows системаси бўлими охириги истеъмолчиларгача Windows 1998 системасини етказиш ва ушбу система дастурларини қайта кўриш қилиб белгиланди;

- компьютерлар дастурларини ишлаб чиқариш бўлими асосан Microsoft Office дастурларини ишлаб чиқариш, ҳамда истеъмолчиларга етказиш билан шуғулланиш борасида иш олиб бориши белгилаб олинган;

- 2005 йилдан электрон тижорат бўлими олдида Интернет билан боғлиқ дастурларини такомиллаштириш, ривожлантириш ва бу дастурларни истеъмолчиларга етказиш билан шуғулланиш масаласи қўйилди.

Тадбиркорлик доимо иқтисодий ночор қолиш ёки фойданинг камайиши хавфи билан боғлиқдир. Тадбиркорлик фаолиятини юритишда таваккалчилик ҳолатлари кўп бўлишига қарамай, таваккалчилик қарорларидан узоқроқ юришга ҳаракат қиладиган бошқарувчилар компанияни турғунликка ва рақобатбордошликнинг йўқотилишига дучор қиладилар. Энг катта фойдани айнан юқори таваккалчиликка боғлиқ амаллар келтиради.

Таваккалчилик ва таҳдидларнинг асосий омиллари қўйидагилардан иборатдир:

1. Кутилмаган сиёсий ва макроиқтисодий омиллар:

- иқтисодиётдаги юксалиш ва инқирозлар, инфляция;

- солиқ ва бож тўловларининг ошиши, мажбурий ажратмаларнинг киритилиши;

- мулкчилик муносабатларидаги ўзгаришлар, сиёсий сабабларга кўра мулкнинг ва пул маблағларининг бегоналаштирилиши;

- валюта алмашиш курсининг ўзгариши;

- қонунчиликнинг ўзгариши.

2. Бозордаги вазият ўзгаришига боғлиқ омиллар:

- талабнинг сусайиши ва нархларнинг тушиши;

- моддий ва энергетик ресурсларга баҳо ва тарифларнинг, транспорт тарифларининг ошиши;

- миждозлар дидининг ўзгариши, рақобатчиларнинг кутилмаган ҳаракатлари, бир-бирини ўрнини босувчи товарларнинг пайдо бўлиши;

- қимматли қоғозлар курсининг ўзгариши ва бошқалар.

3. Ташқи иқтисодий омиллар:

- айрим мамлакатларга товарлар экспортининг ман қилиниши ёки чеклашлар киритилиши;

- айрим мамлакатларда товарларни экспорт қилишга бож тўловларининг ошиши ёки пасайиши;

- бошқа давлатлардаги сиёсий ва иқтисодий инқирозлар;

- жаҳон бозорларида нархларнинг ўзгариши;

- бошқа давлатлардаги активларнинг ёки даромаднинг музлатиб қўйилиши ёки мусодара қилиниши;

- чет элдаги узоқ муддатли контрактларнинг ўзгариш эҳтимоли.

4. Компания ички омиллари:

- корхона стратегияси ва унинг бизнес-режасини тузадиган, фойда ва зарарларнинг ҳисобини юритадиган шахслар қўлловчи услубиётнинг такомиллашмаганлиги ва саводлизлиги;

- хўжалик алоқалари бўйича ҳамкорларнинг нопоклиги ва тўловга ноқобиллиги;

- нотўғри бошқарувчилик қарорларининг қабул қилиниши;

- ижро этувчиларнинг хато танланиши, маркетинг прогнозидаги хатолар, ижроия органи муҳим таклифларининг акциядорлар умумий йиғилиши ёки кузатув кенгаши томонидан рад қилиниши.

Шунингдек, таваккалчилик омиллари сифатида табиат офатлари, иш

ташлашлар, ўғрилиқ ва рэкет бўлиши мумкин.

Таваккалчилик даражасини пасайтириш ёки уларнинг салбий оқибатларини тўлиқ бартараф қилиш (имкони бўлса) мақсадида тадбиркорлик субъектлари, айниқса йирик компаниялар таваккалчиликни бошқаришлари зарур.

Таваккалчиликни бошқариш мақсади – ҳар қандай ёмон вазиятларда ҳам, гап асло банкротликка тушиш ҳақида эмас, балки фақат фойданинг бирмунча камайиши ҳақида кетишига эришишдир.

Таваккалчиликни бошқариш ўзига қуйидагиларни олади:

- таваккалчилик вазиятларини таҳлил ва прогноз қилиш, хавф кучли соҳаларни аниқлаш;

- таваккалчилик вазиятларида йўқотишларни камайтириш бўйича тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- компания бўлимлари ишини мувофиқлаштириш, рағбатлантириш, назорат қилиш ва бошқалар, яъни бошқарув функцияларининг тўла комплексини амалга ошириш.

Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари:

- компания ўзлик капитали имконияти даражасидан кўпроққа таваккал қилмаслик керак;

- доимо таваккалчилик оқибатлари ҳақида ўйлаш керак;

- ижобий қарор фақат иккиланиш йўқ ҳолатдагина қабул қилиниши лозим;

- оз нарсага эришиш учун кўпроқ нарсани хавф остига қўйиб бўлмайди;

- фақат ягона ечим бор деб ўйлаш керак эмас, бошқа ечимларнинг ҳам бўлиши эҳтимоли бор;

- капитални таваккалчилик билан ишлатишдан олдин, ушбу таваккалчиликдан олинishi мумкин бўлган максимал зарарни аниқлаш, зарар миқдорини ишлатиладиган капитал ҳажми билан солиштириш, барча ўзлик молиявий имкониятларга таққослаш ва ушбу капиталнинг йўқотилиши иқтисодий ночорликка олиб келадими йўқми аниқлаш лозим.

Таваккалчиликни прогноз қилиш ва корхонага унинг таъсирини камайтириш бўйича қарор қабул қилишнинг муҳим воситалари:

- бунинг учун зарур бўлган маълумотларнинг мавжудлиги;

- лимитлаш, яъни харажат, сотиш, кредит ва бошқаларнинг чекланган миқдорини ўрнатиш. Товарларни кредитга сотишда, қарз беришда, жойлаштириладиган капитал қийматини аниқлашда ва бошқаларда қўлланилади;

- ўз-ўзини суғурталаш – компанияда, айниқса доимо таваккалчилик қиладиганида, моддий ва молиявий суғурта фондларини ташкил қилиш;

- суғурталаш – муаян воқеалар (таваккалчилик вазиятлари) юз берганда моддий манфаатларни ҳимоя қилиш.

Таваккалчиликни бошқаришда, айниқса компания учун қийин давр келганда ижроия органи билан биргаликда Кузатув кенгаши (КК) фаол иштирок этиши керак. Таваккалчиликни назорат қилиш мақсадида КК уларни кузатиб бориши ва зарур ҳолларда акциядорларни улар ҳақида огоҳ қилиши керак. Таваккалчиликни бошқариш учун КК таркибига аниқ таваккалчилик турлари, уларнинг компания учун хавф даражаси ва инқироз вазиятидан чиқиб кетиш механизмлари ҳақида тушунчага эга бўлган мутахассислар аъзо бўлиши керак.

Таваккалчилик устидан назорат қилиш вазифаси КК раиси ёки молиявий хужжатларни яхши тушунадиган ККнинг аъзосига топширилиши керак.

Инқирозни бошқаришда Кузатув кенгашининг ролини ошириш куйидагиларни назарда тутати:

- ҳар чоракда компанияда юз бераётган, айниқса таваккалчилик билан боғлиқ бўлган, муҳим воқеалар ҳақида маълумотларнинг ижроия органидан олинishi ва кўриб чиқилиши. Бундан ташқари, ККга ҳар ойда молиявий маблағларнинг ҳаракати ҳақида қисқача ахборот бериб борилиши керак;

- таваккалчиликни бошқариш муаммоларига эътиборни ошириш учун КК аъзоларининг мотивациясини ошириш;

- махсус ўқув машғулотлари ўтказиш йўли билан таваккалчилик устидан

назорат ишларининг моҳиятини КК аъзолари томонидан тушуниш даражасини ошириш;

- муваффақиятли компанияларда таваккалчиликни бошқаришда ККнинг роли билан танишиш;

- таваккалчиликни назорат қилиш технологиясини ўзлаштириш (зарур ички ҳужжатларнинг етарлилиги устидан назорат, тез учрайдиган таваккалчилик вазиятларида қандай ҳаракат қилиш, акциядорлар, кредиторлар ва бошқалар билан қандай муносабатни қуриш кераклигини ўрганиш).

Таваккалчилик омиллари жуда кўп бўлганда айрим корхоналар яхши йўлга қўйилган таваккалчиликни бошқариш тизимига эга бўлса ҳам мураккаб инқироз вазиятига тушиб қолиши мумкин.

Корхонани инқироз вазиятидан чиқариш воситаси уни реструктуризациялаш бўлиб, унда ишлаб чиқариш ва бошқарув тузилмаларини ҳамда капитал таркибини ўзгартириш каби корхонанинг одатий иш цикли доирасидан ташқарига чиқадиган тадбирлар назарда тутилади.

Корхона рақобатбардош маҳсулот номенклатурасига ўтганда ва харажатлар таркиби фойдали фаолиятга эришиш (қайтиш) имкон бергандагина реструктуризация амалга ошган бўлади.

Амалга оширилиш муддатларига қараб реструктуризация қуйидагиларга ажратилади:

- қисқа муддатли реструктуризация яқин келажакда корхонанинг омон қолишини таъминлаш мақсадида унинг ҳолатини барқарорлаштиришга йўналтирилган бўлиб, у диққатини қарз мажбуриятларини, мулкый комплекс ва устав фонди, бошқарувни такомиллаштиришга қаратади;

- узоқ муддатли реструктуризация янги маҳсулотларни чиқариш ва янги бозорларга чиқиш ва шу билан боғлиқ ишлаб-чиқариш, бошқарув ва ҳоказолар тузилмасига ўзгартиришлар киритишни назарда тутди.

Ўтказилиш усуллариغا кўра реструктуризациянинг қуйидаги ўзаро

боғлиқ йўналишларини ажратиш мумкин:

- корхона кўламини ўзгартириш, яъни кенгайтириш (бирлаштириш, кўшилиш ва бошқалар) ва қисқартириш (бўлиш, ажратиб чиқариш ва бошқалар);

- мулкка ва корпоратив назоратга таъсир ўтказиш (қайта ташкил этиш), устав фондини реструктуризациялаш (акция ёки улушларнинг эмиссияси, сотилиши, сотиб олиниши, конветацияси), кредиторлик қарздорликни реструктуризациялаш (сўндириш, ҳисобдан чиқариш, муддатини суриш, сотиш ва бошқалар);

- корхона фаолиятининг ички тузилмасини ўзгартириш орқали: ташкилий тузилмасини қайта қуриш (ваколатларнинг қайта тақсимланиши, бошқарув хизматларининг иши ва вазифаларининг ўзгартирилиши ва ҳоказо);

- ишлаб-чиқариш тузилмасини қайта ташкил қилиш (ишлаб-чиқаришни замонавийлаштириш, молиявий жавобгарлик марказларини яратиш, бошқа ички имкониятларни топиш ва ишга солиш).

Реструктуризация корхонага ташхис қўйишдан, шу жумладан, ишлаб-чиқариш, маҳсулот сотилиши, бошқарув, молия ва корхона фаолиятининг бошқа томонларининг ҳолатини таҳлилидан бошланади. Маркетинг тадқиқотлари ташхиснинг таркибий қисмига киради. Ташхис корхонанинг муҳим ички ва ташқи муаммоларини, унинг кучли ва кучсиз томонларини, келажакдаги имкониятлар ва ҳавфларни аниқлаш имкониятини беради.

Агар ташхис асосида корхонанинг рентабелли фаолиятини тиклаб бўлмаслиги, яъни яшовчанлиги йўқлиги аниқланса унда корхонани тугатиш ҳақида (эгалари, кредиторлар ёки давлат ваколатли идораси томонидан) қарор қабул қилинади. Корхонанинг яшовчанлик қобилияти аниқланганда, биринчи навбатда ўрта муддатли (2-3 йил) ва узоқ муддатли (5 йил ва ундан узоқроқ) ривожлантириш стратегиясини танлаш лозим.

Стратегия – бозорларнинг ва ҳуқуқий тизимнинг ҳолати, ички ва ташқи корхоналар билан рақобатчилик каби корхонанинг ҳозирдаги ва келажакда

тушиб қолиши мумкин бўлган турли вазиятларни ҳисобга олган ҳолда корхонанинг бошқарувчилик, техник, молиявий ва бошқа ресурсларини ишлатиш ҳақида қарор қабул қилишдир. Стратегия маҳсулот номенклатураси ва ишлаб-чиқариш ҳажмлари, сотиш бозорлари, хом-ашё ва инвестиция манбаларини ўз ичига олувчи реструктуризациянинг турли босқичларида корхона ривожланишининг асосий йўналишларини белгилаб бериши лозим.

Стратегиянинг муқобил вариантлари:

- қисқартириш - ишлаб-чиқаришни реструктуризацияси ҳисобига фаолиятни яхшилаш ёки йўналишини ўзгартириш учун корхона ўзи интиладиган кўрсаткичларни олдин эришганга нисбатан пасайтиради;

- турғунлик корхонанинг ички ва ташқи фаолиятини қисман қайта куриш давомида бозорда ва тармоқда эгалланган позицияларнинг сақлаб қолинишидир. Одатда чекланган ҳажмда бир соҳаларда ўсиш ва бошқа (асосий бўлмаган) соҳаларда қисқартиришдек ўзаро рақобатда бўлган стратегияларни қўшиб олиб бориш билан таъминланади;

- чекланган ўсиш - рақобатчилик асосида ривожланиш варианты бўлиб, инфляция ва бошқа ташқи омилларни ҳисобга олиб тўғрилланган натижаларга таянади. Одатда ўзгармас ишлаб-чиқариш ҳажмига эга бўлган ва мураккаб технологик жараёнларни қўллайдиган тармоққа мансуб бўлган, узоқ ҳаёт циклига эга анъанавий маҳсулот билан бозорда мустаҳкам ўрин эгаллаган ва барқарор фойдалилик даражасига эришган корхоналар томонидан ишлатилади;

- ўсиш - биринчи навбатда товарлари тез-тез ўзгариб турадиган ва янгилашиб турадиган тез ривожланувчи тармоқларда ишлатилади. Ўсишнинг юқори кўрсаткичлари ички омиллар ҳисобига таъминланган бўлиши мумкин. (номенклатуранинг кенгайиши, анъанавий номенклатурали бозорда фаол иш олиб бориш). Мазкур стратегия юқори натижаларга эришишга имкон беради, бироқ тўлов қобилияти йўқотилишининг катта эҳтимоллиги билан боғлиқдир. Шунинг учун, корхона мақсадларига эришилишини, керак бўлган ресурсларни баҳолашни аниқ назоратининг ўрнатилишини, зарурият

бўлганда эса бутун хўжалик фаолиятини тезкорлик билан қараб чиқишни талаб қилади.

Танланган стратегия асосида қуйидагилар ишлаб чиқилади:

1) Яқин 1-2 йил ичида корхоналарнинг яшовчанлигини таъминлашга қаратилган қисқа муддатли чора-тадбирлар дастури.

2) Корхонани реструктуризациялаш комплекс дастури. Дастур уни амалга оширишнинг ҳар бир йўналиши масалаларини ҳал қилиш кичик дастурларидан иборат (мулкый мажмуанинг реструктуризацияси, корхона мажбуриятлари бўйича қарздорликнинг реструктуризацияси, бошқарувчилик тузилмасини такомиллаштириш ва бошқалар).

Ҳар бир кичик дастурда реструктуризациялашнинг аниқ йўналиши бўйича мақсадларга эришишга қаратилган тадбирлар рўйхати, уларни бажариш муддатлари ва олинадиган натижалар, масъул шахслар, ҳар бир тадбирни ўтказиш учун талаб қилинадиган маблағ миқдори ва манбаи кўрсатилган бўлиши керак.

Танланган стратегия ва реструктуризация асосида жорий ва истиқболли бизнес-режалар ишлаб чиқиладигани, уларда режалаштириш муддатларига мутаносиб бўлган аниқлик билан маҳсулотни ишлаб-чиқариш ва сотишнинг прогноз ҳажмлари, асосий фондларга, хом-ашё, материаллар ва сотиб олинадиган бутловчи қисмларга бўлган эҳтиёж, кутиладиган молиявий натижалар ва корхона фаолиятининг бошқа асосий кўрсаткичлар акслантирилади.

Реструктуризация корхона томонидан мустақил равишда ёки ўзи таркибига кирган тармоқий (худудий) хўжалик бирлашмаси (уюшма, холдинг компанияси ва бошқалар) ёрдами билан амалга оширилади.

Кўп корхоналар реструктуризацияни амалга оширишда давлат кўмагига муҳтож бўлиб, улар қуйидаги шаклда бўлиши мумкин:

- корхоналарни реструктуризациялаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича услубий материаллар билан таъминлаш;
- корхоналарни молиявий қўллаш, (бюджет ва бюджетдан ташқари

фондларга тўловларни ҳисобдан чиқариш ёки муддатини кечиктириш, фойданинг реструктуризацияга йўналтирилган қисми бўйича солиқларни камайтириш ва бошқалар);

- ижтимоий аҳамиятдаги объектларни маҳаллий ҳокимият органлари балансига ўтказишда кўмаклашиш;

- давлат инвестицияларини тақсимлашда ва маҳсулот етказиб бериш бўйича давлат буюртмаларини жойлаштиришда реструктуризация қилинаётган корхоналарга устунлик бериш;

- аудитнинг, бухгалтерлик ҳисобининг ва давлат ҳисоботининг ҳалқаро андозаларини татбиқ этиш;

- корхоналар раҳбарлари ва мутахассисларини тайёрлаш ва қайта тайёрлашни ташкил қилиш ва хоказо.

Реструктуризация дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда корхоналарга ёрдам бериш вазифаси. Тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва корхоналарни реструктуризация қилиш фондига эга бўлган Ўзбекистон Республикаси Монополияга қарши, рақобатчилик ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитаси зиммасига юклатилган. Бироқ тажриба шуни кўрсатадики, корхоналарни реструктуризация қилишга ёрдам беришда бошқа давлат органлари, айниқса Иқтисодиёт вазирлиги ва Молия вазирлиги ҳам фаол қатнашиши керак.

Таянч иборалар: реструктуризация, ислоҳ қилиш, макроиқтисодий ва сиёсий рисклар, молиявий стратегия, потенциал инвесторлар, ташқи молия манбалари, жорий активлар, ялпи даромад, дебиторлик қарзлари,

Назорат саволлари:

1. Корхонани реструктуризациялашнинг мазмуни?
2. Реструктуризация қилиш корхона фаолиятига қандай таъсир кўрсатади?
3. Корхонани танг ҳолатга олиб келувчи сабаблар.

4. Корхона фаолияти самарадорлигининг кўрсаткичлари.
5. Корхоналарни қайта таркиблашнинг муваффақиятли шартлари.
6. Корхонанинг молиявий ҳолатидаги муаммолар.
7. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 18-ноябрдаги ПФ-4053 сонли “Иқтисодий реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони мазмуни.
9. Ўзбекистонда реструктуризация жараёни.
10. Хорижий давлатлардаги реструктуризациялаш жараёнларини тажрибаси.
11. Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари.

XIII. Боб. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш

13.1. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги

Биз юқорида бир неча бор такрорлаб ўтдикки, тегишли тарздаги корпоратив бошқарув бутун бизнес-жараёнлар мажмуини оптималлаштиради ва натижада компания фойдасини оширишга хизмат қилади. Бироқ қуйидаги савол юзага келади: корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишда қандай харажатлар кузатилади ва ҳамма компаниялар ҳам бундай харажатларга дош бера оладими?

Кўплаб кичик ва йирик компаниялар учун корпоратив бошқарув андозалари зарурий эҳтиёж ҳисобланмайди. Уларнинг корпоратив бошқарув соҳасидаги бирламчи вазифаси амалдаги қонунчиликка риоя қилинишини яхшилаш ҳисобланади. Айтиб ўтиш керакки, корпоратив ҳуқ-атвор Кодексида баён қилинган андозаларни жорий қилиш корхоналар томонидан акциядорлик жамияти бошқарув органлари ишини таъминловчи ва назорат қилувчи қатор кўмиталар ташкил қилишни, ходимлар штати рўйхатига

директорлар Кенгаши ва унинг кўмиталари фаолиятига кўмаклашувчи корпоратив котиб лавозимини киритишни, директорлар Кенгаши таркибига мустақил директорлар киритишни ва ҳ.к.ни талаб қилади.

Шу сабабли ҳамма корхоналар ҳам бу андозаларни худди йирик компаниялар каби миқёсда жорий қила олмайди. Кичик компаниялар учун бундай харажатлар иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ эмас, чунки хизмат кўрсатиш харажатлари кодексда жорий қилиш талаб қилинган бошқарув органлари фаолиятидан олинadиган даромад миқдоридан солиштириб бўлмайдиган даражада баланд.

Йирик корпорациялар андозаларни жорий қилишдан шунинг учун ҳам кўпроқ манфаатдорки, улар биржаларда жойлаштириладиган қимматли қоғозлар ҳисобига молиялаштирилади ва ташқи инвесторларни жалб қилади, компаниялар эса тўғридан-тўғри инвесторларни қидиради ёки банклар томонидан кредитланади. Бундай компанияларда корпоратив бошқарув ўзига хосликлари барибир мавжуд, яъни компания таъсисчилари тезкор бошқарувда иштирок этади ва мулкнинг бир ерда тўпланишидан манфаатдор бўлади. Бундай вазият фақат Ўзбекистон учунгина хос эмас. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда фаолият юритаётган компанияларда корпоратив бошқарув амалиёти ва уни жорий қилиш даражаси худди шундай фарқларни кўрсатмоқда.

Шундай қилиб, айтиб ўтиш жоизки, корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги фақат фаолият миқёсини кенгайтираётган, нисбатан йирик компанияларда мавжуд. Бироқ бозор механизмининг, рақобатнинг ривожланиши, янги инвесторларни излаб топиш компанияни ички ўсишга, демак, ўзи билан бир хиллар орасида мос равишда фаолият юритишга рағбатлантирувчи ташқи омиллар ҳисобланади.

Лекин шунга қарамай, андозаларни жорий қилиш муаммолари жорий қилиб бўлинган корпоратив бошқарув андозаларига амал қилиш муаммоларининг остида қолиб кетади ва давлат, давлатлараро ва

трансмиллий мақомга эга бўлган йирик корпорациялар кундалик амалиётда жорий қилинган андозаларга риоя қилишда қатор қийинчиликларга дуч келмоқда. Корпоратив бошқарув тегишли амалиётини ишлаб чиқиш учун ўзига хос кураш корпоратив бошқарувнинг айрим мезонлари бўйича ҳам, компания фаолияти умумий самарадорлиги бўйича ҳам йирик компаниялар рейтингини тузишда ўз аксини топади.

13.2. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари

Таъкидлаш жоизки, корпоратив бошқарув мезонлари жуда хилма-хил. Биз зарур ҳолларда компания фаолиятининг деталли таҳлилин уларга асослаш ёки корпоратив бошқарув самарадорлиги баҳосини чиқаришда муайянлаштирилиши мумкин бўлган энг умумий мезонларни ажратдик, холос.

Санаб ўтилган мезонлар самарали корпоратив бошқарувдан қатор афзалликларни ҳада этади:

1. Стратегик қарорлар қабул қилишни такомиллаштириш.
2. Молиявий ресурслар жалб қилиш.
3. Компаниянинг давлат органлари билан алоқаларини яхшилаш.
4. Менежерларнинг акциядорлар билан алоқаларини яхшилаш.
5. Корпоратив низоларнинг олдини олиш.

Корпоратив бошқарувни баҳолашнинг мавжуд усуллари орасида компанияларда корпоратив бошқарув рейтинглари ва у ёки бу компанияда корпоратив бошқарув мониторинг тизими ажратиб кўрсатилади.

Корпоратив бошқарув таҳлилий рейтинглари молиявий ва статистика маълумотлари асосида тузилиб, экспертлар томонидан таҳлил қилинади.

Дастлабки корпоратив бошқарув сифат рейтинглари Ўзбекистонда 1999 йилда пайдо бўлгани, бу рейтинглар сони бўйича биз дунёда етакчи ўринлардин бирида эканимизга қарамай, инвесторлар ҳали улардан тўлиқ қониққани йўқ. Қоидага кўра, рейтинглар ўнтадан ўттизта, узоғи билан қирқтагача компанияларни қамраб олади, бу эса иккинчи эшелон акциялари

билан ишлайдиган инвесторлар учун етарли эмас. Биринчи навбатда айнан шу инвесторлар ахборот кўмагига мухтожлик сезади. Бундан ташқари, кўплаб рейтинглар ёки корпоратив бошқарувнинг тор жиҳатларига йўналтирилган бўлади, ёки уларга асос сифатида кам қўлланадиган идеал модель олинган бўлади.

«РИД-Экс-перт РА» корпоратив бошқарув рейтинги тўрт гуруҳдаги кўрсаткичлар бўйича интеграл баҳолашни ифодалайди:

I. Акциядорлар ҳуқуқлари (мулкчилик ҳуқуқини амалга ошириш, жамиятни бошқаришда қатнашиш, фойдадан улуш олиш, ҳуқуқларни бузишнинг риск даражаси, акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича жамиятнинг қўшимча мажбуриятлари мавжудлиги).

II. Назорат ва бошқарув органлари фаолияти (директорлар Кенгаши ва ижроия органлари таркиби ва фаолияти, молиявий-хўжалик фаолияти устидан назорат тизими, назорат ва бошқарув органлари ўртасида ўзаро алқалар).

III. Ахборотни очиб бериш (молиявий ва номолиявий ахборотни очиш даражаси, ахборотни очиш умумий интизоми, ахборотнинг ҳамма учун бир хилда очиклиги).

IV. Бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатларига риоя қилиш ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик (ижтимоий жавобгарлик ва бошқа манфаатдор гуруҳлар манфаатларини ҳисобга олиш сиёсати, меҳнат низолари, ходимлар ва маҳаллий аҳоли учун ижтимоий лойиҳалар, экология).

Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг қатнашчиси бўлган компаниялар қуйидаги рейтинг синфларидан бирига киритилиши мумкин:

- *А синфи.*

А синфига корпоратив бошқарув даражаси юқори бўлган, мамлакат қонунчилиги талабларига риоя қиладиган, шунингдек, ўз амалиётида сезиларли даражада корпоратив хулқ-атвор кодексига амал қиладиган компаниялар киритилади. Рейтинг баҳоси бериш пайтида бу компанияларда акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия

органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборот тақдим этиш rischi бўлмайди. Акциядорлик жамиятлари «бошқа манфаатдор шахслар»нинг манфаатларини ҳисобга олади ва корпоратив ижтимоий жавобгарлик борасида фаол сиёсат юритади. *А синфи*даги компаниялар корпоратив бошқарув умумий даражаси консерватив портфелли инвесторлар маблағларини жалб қилиш учун етарли ҳисобланади;

- *В синфи.*

В синфи таркибига корпоратив бошқарув даражаси қониқаррли бўлган, амалдаги қонунчилик талабларини бузмайдиган ва корпоратив хулқ-атвор кодекси асосий қоидаларини қисман бажарадиган компаниялар киради. В синфидаги компаниялар фаолияти акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборот тақдим этиш бўйича маълум бир riskлар билан боғлиқ. Ушбу рейтинг синфига мансуб акциядорлик жамиятлари ўз амалиётида «бошқа манфаатдор шахслар»нинг манфаатларини қисман ҳисобга олади. Шу билан бирга, В синфидаги компаниялар корпоратив бошқарув жами riskлари қисқа муддатли йўналтирилган инвесторларнинг маблағларини жалб қилиш учун етарли. В синфидаги компаниялар активларига ресурсларни инвестициялаш эса инвесторларга «даромадлилик-risk» оптимал нисбатини тақдим этади;

- *С синфи.*

С синфи корпоратив бошқарув даражаси паст бўлган, ўз фаолиятида у ёки бу даражада амалдаги қонунчилик талабларининг бузилиши ва корпоратив хулқ-атвор кодексининг асосий қоидаларига амал қилмасликка йўл қўядиган компанияларни бирлаштиради. С синфи компанияларига рейтинг баҳолари бериш давомида акциядорлар ҳуқуқларини бузиш, компания ижроия органларининг инсофсиз фаолият юритиш ва сифатсиз ахборот тақдим этиш ёки умуман ахборот бермаслик riskлари аниқланди. Рейтинг баҳоси бериш пайтда акциядорлик жамиятлари «бошқа манфаатдор шахслар»нинг манфаатларини умуман ҳисобга олмаган ва корпоратив ижтимоий

жавобгарлик борасида сиёсат юритмаган. Корпоратив бошқарув даражаси паст компанияларни инвестициялаш жами рисклари анча катта;

•*D синфи.*

D синфига кирадиган компаниялар фаолияти корпоратив бошқарув даражасининг қониқарсизлиги билан тавсифланади. Бу компаниялар амалиётида амалдаги қонунчиликнинг асосий талаблари бузилиши, «илғор амалиёт» меъёрлари ва корпоратив хулқ-атвор кодексининг асосий қоидалари йўқлиги аниқланди. *D синфига* мансуб бўлган акциядорлик жамиятлари активларига инвестициялаш rischi жуда баланд. *D синфи* таркибига кирадиган қўшимча *SD синф* корпоратив бошқарув меъёрларининг, жумладан, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар ҳуқуқларининг қўпол равишда бузилишини акс эттиради.

Корпоратив бошқарув рейтингида «РИД-Эксперт РА» консорциуми акциядорлик жамиятлари тақдим этган маълумотлардан, шунингдек, қуйидаги оммавий ахборотлардан фойдаланади:

- акциядорлик жамиятининг расмий интернет-сайти;
- рейтинг баҳоси берилган даврдан олдинги охириги иккита чорак учун чораклик ҳисобот;
- компаниянинг йиллик ҳисоботи;
- Ўзбекистонда ФСФР ваколатли агентликлари ҳисобланган ахборот агентликларининг янгиликлар ленталари;
- бошқа ахборот манбалари, жумладан, компания вакиллари тақдимотларининг матни, хабарлар ва б.

Корпоратив бошқарув сифати бўйича бошқа бир маҳаллий рейтинг CORE-рейтинг ҳисобланади.

Корпоратив бошқарув сифати рейтинги корпоратив ҳуқуқ ва бошқарув мутахассислари ва «Blue Ribbon Panel» халқаро экспертлар гуруҳи билан биргаликда ишлаб чиқилган оригинал услубият асосида ҳисоблаб чиқилади. Рейтинг CORE-рейтинг шкаласи бўйича берилади: CORE-100 дан (энг юқори рейтинг) CORE-0 гача (банкрот корхоналар, энг паст рейтинг).

Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда уч гуруҳдаги бошланғич маълумотлардан фойдаланилади: оммавий ахборот (очиш учун мажбурий), кўнгилли осиб бериладиган ахборот ва қимматли қоғозлар бозори таҳлилчиларининг сўров натижалари. Корхоналарни баҳолаш корпоратив бошқарувнинг ахборотни очиб бериш, акциядорлик капитали структураси, корпоратив бошқарув структураси, акциядорларнинг эълон қилинадиган ҳуқуқлари, рискларнинг йўқлиги, корпоратив муҳит каби муҳим жиҳатлари бўйича амалга оширилади. Муайян компанияга инвестициялаш рискин баҳолашга, жумладан, эмитент компаниянинг низом ҳужжатларида «юридик мина»ларни баҳолашга алоҳида аҳамият берилди. Тўрта компаниянинг дастлабки рейтинглари 2000 йилнинг ноябрида тақдим этилган.

Услугиятга қуйидаги тамойиллар асос қилиб олинган:

➤ мустақиллик. Мутахассислар баҳолашни ўз ташаббуси билан, баҳоланаётган компаниянинг хоҳиш-истаги ёки тўғридан-тўғри буюртмасига боғлиқ бўлмаган ҳолда ўтказди; компаниялар рейтингни тайёрлаш харажатларини тўламайди;

➤ объективлик. Рейтингни ҳисоб-китоб қилиш услубияти субъективликни минималлаштиради. Эксперт кўриб чиқилаётган масала бўйича шахсий фикрини билдирмасдан, белгиланган далиллар мавжудлиги ёки йўқлигини қайд этади;

➤ оддий миноритар акциядор учун очиқ бўлган ахборотдан фойдаланиш.

Институт рейтингга кирадиган барча компанияларнинг акциялари минимал пакетига эга бўлиб, таҳлил учун фақат оддий миноритар акциядор учун очиқ бўлган ахборотдан фойдаланади. Корпоратив бошқарув рейтингини ҳисоблаб чиқишда бошланғич маълумотларнинг иккита гуруҳидан фойдаланилади:

1. Мажбурий тартибда очиб бериладиган; бошқа, тартибга солувчи органлар (Ўзбекистонда ФСФР) томонидан оммавий равишда эълон қилинадиган ахборот. Акциядор, қонуний йўл билан ҳаракат қилар экан,

фақат компания томонидан оммавий равишда эълон қилинган ахборот ёки бошқа барча учун очиқ материаллар (матбуот, бозор таҳлилчиларининг шарҳлари ва б.) асосида қарор қабул қилиш имкониятига эга бўлади. Бундан келиб чиқиб, рейтингни ҳисоблаб чиқишда инвесторлар учун ёпиқ ахборот фойдаланилмайди.

2. Компаниянинг акциядор сифатида Институт номидан телефон кўнғироқлари ва ёзма сўровларга жавоблари. Амалиётнинг кўрсатишича, кичик акциялар пакетига эга бўлган акциядорлар, компания ҳақида ахборот олишга ҳаракат қилар экан, уларни ҳал қилиш вақт ва моддий харажатлар сарфлашни талаб қиладиган реал муаммоларга дуч келади. Компанияда акциядорларга нисбатан шаклланган реал муносабатни баҳолаш учун, Институт, ўзи акциядор ҳисобланган ҳолда, компанияга турли сўровлар жўнатади ва мос келувчи мониторинг юритади.

Компаниялар корпоратив бошқарувнинг турли жиҳатларини ақс эттирувчи олтита кўрсаткич бўйича баҳоланади:

■ ахборотни очиш (акциядорлар сўрови бўйича ва оммавий равишда очиб бериладиган ҳужжатлар тўлиқлиги ва муддати);

■ акциядорлик капитали структураси (контрастирующие??? гуруҳлар, мулк структураси аниқлиги ва ҳ.к.);

■ директорлар Кенгаши ва ижроия бошқарув органлари структураси (аффиляцияланганлик, мукофотлаш, йиғилишлар баённомалари ва ҳ.к.).

Компаниялар корпоратив бошқарув сифатини баҳолаш ҳар чорак амалга оширилади, рейтингга киритилган компаниялар иқтисодиётнинг асосий тармоқларига мансуб бўлиб, Россия бозори капиталлашувининг 90%дан ортиғини қамраб олади.

Кейинги маҳаллий рейтинг «ПРАЙМ-ТАСС» рейтинги ҳисобланади. «ПРАЙМ-ТАСС» таҳлилчилари томонидан ишлаб чиқилган рейтинг методологияси рейтингда қатнашувчи компаниялар бўйича оммавий ахборотни таҳлил қилишга асосланган. Бундай ахборотнинг мавжудлиги, «ПРАЙМ-ТАСС» фикрига кўра, компания очиқлигини, демак, корпоратив

бошқарув даражасини баҳолашнинг асосий мезонларидан бири ҳисобланади. Рейтинг ўтказиш учун танланган мезонлар корпоратив бошқарувнинг асосий рискларини баҳолайди, улар орасида мулкнинг бир ерда тўпланиш даражаси юқорилиги, акциядорлик капитали структурасининг «шаффоф» эмаслиги, компания директорлари ва менежментни мотивациялаш мавжуд тизими, шунингдек, корпоратив бошқарув даражасини белгилаб берувчи бошқа рискларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Ушбу рейтинг мавжуд бошқа рейтинглардан уч жиҳатдан фарқ қилади: корхоналар рейтинг бериш учун тармоқ тамойили бўйича гуруҳланган, рейтинг бериш «ПРАЙМ-ТАСС» ўз услубияти асосида амалга оширилади ва очик ахборот манбаларига асосланган. Рейтингда қатнашиш саноат гуруҳлари ва корхоналарнинг ўз ихтиёри билан қиладиган иш эмас, уларни танлаш агентликнинг экспертлар кенгаши қарори бўйича амалга оширилади.

Корпоратив бошқарув рискларининг ички тармоқ таҳлили саноатнинг у ёки бу тармоғини инвестициялаш учун кўриб чиқаётган инвесторларда катта қизиқиш уйғотади. Рейтинг ўтказиш учун танлаб олинган мезонлар мулкнинг бир ерда тўпланиш даражаси юқорилиги каби рискларни баҳолайди, бу компания акциядорлик капиталининг катта қисми давлатга тегишли бўлган ҳолларда сиёсий мотивлар бўйича қарор қабул қилишга ва акциядорлар ўртасида низоларга олиб келиши мумкин. Шунингдек, акциядорлик капитали структурасининг «шаффоф» эмаслиги манфаат билан битимлар тузиш рискига олиб келиши мумкин, компания директорлари ва менежменти мотивациялаш мавжуд тизими ва корпоратив бошқарув даражасини белгилаб берувчи бошқа кўплаб омиллар ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Умуман корпоратив бошқарув рисклари беш тоифага гуруҳланган бўлиб, уларнинг ҳар бири, ўз навбатида, бир нечта кичик тоифалардан иборат. Компанияга ҳар бир кичик тоифа бўйича беш балли шкалада рейтинг берилади, ўртача қиймат ҳар бир тоифада қўйилади. Якуний рейтинг беш тоифадаги рейтинглар ўртача қиймати ҳисобланади.

Асосий мезон компаниянинг молиявий жиҳатдан «шаффофлиги» ва компаниянинг молиявий ҳисоботлари билан боғлиқ ахборотларнинг очиб берилиши ҳисобланади. «ПРАЙМ-ТАСС» корпоратив бошқарув рейтинги методологиясининг иккинчи мезони акциядорлик капитали структурасига ва компания акциялари бозорига тааллуқли. Методологиянинг учинчи мезони компанияда корпоратив бошқарув рисклари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини таҳлил қилади ва баҳолайди. Методологиянинг тўртинчи мезони компания менежменти ва директорлар Кенгаши фаолиятини баҳолайди. Корпоратив бошқарув рейтинги методологиясининг охириги мезони – ахборот очиклиги ва корпоратив бошқарув соҳасидаги ташаббуслар ҳисобланади.

Энг тарқалган хорижий рейтинглар орасида Standard & Poor's корпоратив бошқарув рейтингини алоҳида кўрсатиш мумкин.

Standard & Poor's халқаро компанияси корпоратив бошқарув рейтинглари методологиясини ишлаб чиқишга 1998 йилнинг бошларида киришган. Синов лойиҳалари давомида методологияни синаб кўришдан сўнг Standard & Poor's ихтисослашган корпоратив бошқарув рейтинглар хизматини ташкил қилиш ҳақида қарор қабул қилди ва 2000 йилдан бошлаб корпоратив бошқарув соҳасида рейтинг хизматлари кўрсата бошлади. Ҳозирги пайтда Standard & Poor's компаниялар даражасида ҳам, алоҳида мамлакатлар даражасида ҳам корпоратив бошқарувни баҳолаш концепциясини тақдим этмоқда. Standard & Poor's фойдаланаётган ёндашувда вазиятни молиявий манфаатдор шахслар – акциядорлар ва кредиторлар нуқтаи назардан кўриб чиқиш кўзда тутилган.

Standard & Poor's таҳлилчилар гуруҳи компанияларда ўзига хос интервью олишни ўтказди, бунинг асосида тузиладиган муфассал ҳисоботда таҳлилнинг асосий элементлари баён қилинади, у корпоратив бошқарув умумий рейтингини, шунингдек, ҳисоботнинг учинчи бўлимида келтирилган тўртта таркибий қисмнинг ҳар бири бўйича алоҳида баллни ўз ичига олади.

Алоҳида баҳолар (балл) асосланган мантиқий мулоҳазаларнинг ривожланиши таҳлилчи томонидан берилган рейтинг ҳақидаги ҳисоботда баён қилинади.

Ҳисобот структураси қуйидаги кўринишга эга бўлади:

1. Хулосаларнинг қисқача баёни. Бу ерда қисқача асослаган ҳолда компаниянинг корпоратив бошқарув умумий рейтинги, шунингдек, алоҳида таркибий қисмларни баҳолашнинг асосий қоидалари қисқача баёни келтирилади; шу ернинг ўзида ҳар бир таркибий қисм бўйича аниқланган асосий кучли ва кучсиз томонлар аниқланади.

2. Компания бўйича маълумотнома: ишлаб чиқариш фаолияти, молиявий ҳолати, менежменти ва мулк структураси ҳақида асосий ахборот.

3. Методологик қисм: балл ва қуйидаги таркибий қисмлар таҳлили:

- мулк структураси ва ташқи таъсир;
- акциядорлар ҳуқуқлари, молиявий манфаатдор шахслар билан муносабатлар;
- «шаффофлик», ахборотни очиш ва аудит;
- директорлар Кенгаши структураси ва самарадорлиги.

Корпоратив бошқарув рейтинг даражалари (КБР) шкала бўйича КБР -1 дан (энг паст баҳо) КБР -10 гача (энг юқори баҳо) берилади.

КБР -10 ёки 9. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлар жуда кучли компания. Бу тоифадаги компаниялар КБР таҳлилнинг айрим асосий соҳаларида кучсиз томонларнинг кичик миқдорда мавжудлигидан далолат беради.

КБР -8 ёки 7. Компания кучли жараёнлар ва корпоратив бошқарув амалиётига эга. Бу тоифадаги КБР олган компаниялар таҳлилнинг маълум бир асосий соҳаларида айрим кучсиз томонларга эга.

КБР -6 ёки 5. Ўртача жараёнлар ва корпоратив бошқарув амалиётини намоиш қилади. Компаниялар таҳлилнинг бир нечта асосий соҳаларида айрим кучсиз томонларга эга.

КБР -4 ёки 3. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлари кучсиз компания таҳлилининг қатор соҳаларида жиддий кучсиз томонларга эга.

КБР -2 ёки 1. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлар жуда кучсиз, таҳлилининг аксарият соҳаларида катта миқдорда кучсиз томонларга эга бўлган компанияларга берилади.

Яна бир машхур хорижий корпоратив бошқарув рейтинги Brunswick UBS Warburg рейтинги ҳисобланади.

Акциядорлар – акциялар назорат пакети эгалари	5
Трансферт нарх шаклланиши	5
Бирлашиш/таркибий қайта қуриш	10
Бирлашиш	5
Таркибий қайта қуриш	5
Банкрот	12
Муддати ўтказиб юборилган кредиторлик қарзлари ёки бюджет билан ҳисоб-китоблар бўйича қарз муаммолари	5
Қарздорлик	5
Молиявий бошқарув	2
Акциялар сотиб олиш ва эгалик қилишга чекловлар	3
Хорижий акциядорлар учун акцияларга эгалик қилиш ёки овоз беришда чекловлар	3
Корпоратив бошқарув соҳасидаги ташаббуслар	9
Директорлар Кенгаши таркиби	3
Корпоратив хулқ-атвор кодекси	2
Хорижий стратегик ҳамкор мавжудлиги	1
Дивиденд сиёсати	3
Реестр эгаси	1
Сифат	1
Жами	72

Манба: Brunswick UBS Warburg

Жадвалда кўрсатилган жарима балли турли вариантларда бўлиши – нолгача пасайиб бориши мумкин. У ёки бу омил бўйича риск даражаси компания таҳлилини ўтказаетган эксперт томонидан баҳоланади.

13.3. Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими

Корпоратив бошқарув мониторинг тизимининг асосий фарқи шундаки, мониторинг мақсади корхоналарни корпоратив бошқарув даражаси бўйича рангларга ажратиш ва уларни оммавий дифференциациялашдан иборат эмас. Мониторинг ҳар бир компанияда жорий қилинган корпоратив бошқарув андозаларига амал қилиниши ва ижро этилишини кузатиб боришни кўзда тутди.

Ҳозирги пайтда жаҳон миқёсида маълум бўлган мониторинг тизимлари иккита орган: инвестицион ва молиявий таҳлилчилар Гильдияси (ИМТГ) ва саноатчилар ва тадбиркорлар иттифоқи (СТИ) томонидан амалга оширилмоқда.

Иккала тизим Германияда ва бошқа мамлакатларда компаниялардаги корпоратив бошқарувни таҳлил қилиш учун кенг фойдаланиладиган German Corporate Governance Scorecard услубиятига асосланади. Бироқ корпоратив бошқарув амалиётини баҳолаш учун анкеталар бироз фарқ қилади.

Инвестицион ва молиявий таҳлилчилар Гильдияси корпоратив бошқарув мониторинг тизими инвестицион ва молиявий таҳлилчилар Гильдияси экспертлар гуруҳи томонидан корпоратив хулқ-атвор Кодекси асосида Scorecard немис услубиятини қўллаган ҳолда ишлаб чиқилган.

Мазкур мониторинг тизими компанияларнинг корпоратив бошқарув андозаларини бажариш даражасини кузатиб боради. У асосланадиган қатор мезонларга салмоқнинг маълум бир фоизи мос келади. Мос равишда, ҳар бир мезон қиймати ва умумий сумма қанчалик максимал бўлса, корпоратив бошқарув эълон қилинган андозаларга шунчалик тўғри келади. Мониторинг анкетаси тўлиқ шакли 1-иловада келтирилган.

Бошқа бир мониторинг тизими корпоратив бошқарув бўйича СТИ кўмитаси томонидан амалга оширилади.

Ушбу мониторинг тизими компанияда корпоратив бошқарув амалиётининг WEF/ СТИ тамойилларидан ҳар бири бўйича ҳам, бутун тўплам бўйича ҳам мувофиқлик даражасини аниқлашга имкон беради.

Мониторинг ўтказиш натижалари бўйича компаниялар икки тоифага тақсимланади: WEF/ СТИ тамойилларига мос келадиган ва WEF/ СТИ тамойилларига мос келмайдиган компаниялар.

Бунда мониторинг мақсадларидан келиб чиқиб, компанияда корпоратив бошқарувнинг WEF/ СТИ тамойилларига тўлиқ мувофиқлик даражасининг аниқ қиймати эълон қилинмасдан, компания ва корпоратив бошқарув бўйича СТИ қўмитаси ўртасида мулоқот учун фойдаланилади.

Омма учун қуйидаги ахборотлар очиқ ҳисобланади:

➤ WEF/ СТИ корпоратив бошқарув тамойилларига тарафдорлик ҳақида маълум қилган компаниялар рўйхати (рўйхат СТИ интернет-сайтида ва корпоратив бошқарув бўйича СТИ II қўмитасининг сайтида эълон қилинади);

➤ мониторинг натижалари бўйича корпоратив бошқарув амалиёти WEF/ СТИ тамойилларига мос келадиган компаниялар рўйхати;

➤ WEF/ СТИ корпоратив бошқарув тамойилларига тарафдорлик ҳақида маълум қилган ва корпоратив бошқаруви биринчи мониторинг ўтказилган пайтдан бошлаб 12 ой давомида бирон марта WEF/ СТИ тамойилларига мос келади деб тан олинмаган компаниялар рўйхати.

Тасдиқланган мезонлар ва гуруҳлар тизимига мувофиқ тузилган анкета компанияларга юборилади ёки компаниялар анкетани мустақил равишда қўмитанинг интернет-сайтидан юклаб олади. Шундан кейин анкета компаниянинг масъул ходими томонидан тўлдирилади. Тўлдирилган анкеталар билан корпоратив бошқарув бўйича СТИ қўмитаси мувофиқлаштириш марказида ишланади, у олинган умумлаштирилган натижаларни корпоратив бошқарув бўйича СТИ қўмитаси интернет-сайтида ва СТИ сайтида эълон қилади, компания бўйича индивидуал натижалар эса унга тўғридан-тўғри жўнатилади.

Мазкур мониторинг тизимини фарқлаб турадиган асосий хусусият шуки, у компания ташаббуси билан қайта ишланиши ва такомиллаштирилиши мумкин. Мониторинг тизимидаги ёки тамойиллар таърифидаги ўзгаришлар корпоратив бошқарув бўйича СТИ қўмитаси

томонидан кўриб чиқилади ва СТИ бошқарма бюроси қарори билан тасдиқланади.

Таянч иборалар: андоза, мезон, қарор, молиявий ресурс, молиявий ва номолиявий ахборот, рейтинг, объективлик, мустақиллик, риск, шаффоф, мониторинг.

Назорат саволлари:

1. Самарадорлик тушунчаси.
2. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг мазмуни.
3. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари.
4. Корпоратив бошқарув рейтингини интеграл баҳолаш.
5. Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг синфлари.
6. Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда қандай маълумотлардан фойдаланилади?
7. Корпоратив бошқарувда рейтинг даражалари.
8. Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими.

XIV. Боб. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация

14.1. Компания тўғрисидаги ахборотларнинг ошқора қилиниши

Ахборотларни бошқарув- бу компаниянинг маълум даражадаги қарор қабул қилиш демақдир. Иқтисодий асосланган қарор қабул қилиш тегишли ахборотлардан самарали фойдаланиш билан белгиланади. Буюк давлат арбоби Наполеон «Бошқариш-демак олдиндан кура билиш, бунинг учун эса керакли ахборотларга эга булиш лозим»¹³-деб таъкидлайди. Таниқли швейцариялик иқтисодчи олим И. Шер эса «Бухгалтерия ҳисоби компаниянинг ўтмишини шубҳасиз аниқ баҳоловчи, ҳозирги замонини зарурий йўлдоши ва бошқарувчиси, хўжалик фаолияти келажаги учун ҳар томонлама нисбатан истиқболли маслаҳат берувчиси ҳисобланади» деб

¹³ В.В. Ковалев «Финансовый анализ», Москва, «Финансы и статистика» нашр. 2004 г

таърифлайди.

Бундай ҳисоб маълумотларининг роли ва имкониятлари ҳақидаги тушунча, компанияларда бухгалтериянинг оддий ҳисоб булимидан хўжалик фаолиятининг молиявий масалахатчиси ва менежерига айлантирмоқда. Молиявий ҳисоботлар корхона молиявий фаолиятнинг «охирги натижалари» ҳисобланиб қолмасдан самарали иқтисодий фаоллигини рағбатлантиришдаги зарурий бошқарув қарорларини қабул қилиш учун ахборотлар манбаларига айланмоқда.

Умуман бу икки тарифдан шуни куришимиз мумкинки, бошқариш олдиндан кўра билиш ҳисобланади унинг учун зарурий ахборотларга эга булиш лозим. Бундай ахборотларнинг асосий манбалари эса бухгалтерия ҳисоби ва унинг ҳисоботлар тизими ҳисобланади.

Компанияларда молиявий ахборотлар самарадорлигини бошқарув қарорлари қабул қилишда фойдаланиладиган ахборотлар тизими орқали аниқланади. Компанияларда молиявий ахборотлар базасини шакллантириш молиявий фаолиятни бошқариш учун стратегик қарорлар қабул қилиш ва мазкур стратегик қарорларни амалга оширишнинг тактиқ усулларини ишлаб чиқиш каби самарали жорий бошқаришга мувофиқ келувчи мақсадли йўналтирилган ахборотлар курсаткичларини танлаш жарағини ўз ичига олади.

Маълум компаниялар учун молиявий ахборот курсаткичлари тизимини шакллантириш унинг тармоқ хусусиятлари, ташкилий ҳуқуқий шакллари, ишлаб чиқариш ҳажми, хўжалик фаолияти диверсификация даражаси ва бошқа шарт шароитларга боғлиқ. Шунинг учун ахборотлар базасига киритиладиган курсаткичларнинг жами ахборотлар манбалари турлари бўйича гуруҳлаштирилади ва компаниялар амалий фаолиятида ҳар қайси гуруҳлар бўйича қатъий аниқлаштиришлар талаб қилинади.

Компаниялар фаолиятини бошқаришда ахборотларнинг асосий манбалари бевосита компаниялар иқтисодий фаолиятини

тартиблаштирувчи бухгалтерия ва молиявий ҳисоботлар тизими ҳисобланади. Ҳозирги шароитда иқтисодиётнинг турли тармоқларида фаолият юритувчи компаниялар иқтисодий фаолияти натижаларидан давлат билан биргаликда бошқа иқтисодий субъектлар ҳам манфаатдор ҳисобланади. Шунинг учун ҳам иқтисодий фаолият, хусусан, ишлаб чиқариш фаолияти натижаларини ўзида акс эттирувчи молиявий ахборотларни шакллантириш муҳим иқтисодий аҳамият касб этади. Қўйидаги чизма орқали буни куриб ўтишимиз мумкин.

Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар компанияларнинг бошқарув ходимлари ҳисобланади. Уларнинг функционал вазифаларига бевосита компаниянинг рентабеллигини оширишга таъсир этувчи омилларни аниқлаш, ўзгарувчан ва ўзгармас харажатларнинг маҳсулот таннархидаги салмоғини аниқлаш, молиявий ҳисоботларнинг турли коэффицентлари: ликвидлилик, капиталлар таркибилари, ишбилармон фаоллик, рентабеллик, бозор фаоллиги ва шу каби курсаткилари тизимини бошқарув ва молиявий қарорлар қабул қилиш учун зарурий ахборот манбалари киради.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпорацияларда ахборотлардан фойдаланувчилар¹

	<i>Ички фойдаланувчилар</i>	<i>Ташқи фойдаланувчилар</i>
<i>Бозор иқтисодиёти</i>	Бошқарув ходимлари	Акционерлар ва бошқа мулкдорлар; кредиторлар, мол етказиб берувчилар, сотиб олувчилар ва давлат органлари

¹ Ходиев Б.Ю. Самадов А. «Кичик тадбиркорликда молиявий менжмет» Тошкет-2004йил

<p><i>Маъмурий буйруқ бозлик асосидаги иқтисодиёт</i></p>	<p>Компания рахбарияти</p>	<p>Давлат, вазирликлар, статистика ва солик органлари, бошқа давлат органлари</p>
---	--------------------------------	---

Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар корхоналарнинг бошқарув ходимлари ҳисобланади. Уларнинг функционал вазифаларига бевосита компаниянинг рентабеллигини оширишга таъсир этувчи омилларни аниқлаш, ўзгарувчан ва ўзгармас ҳаражатларнинг маҳсулот таннархидаги салмоғини аниқлаш, молиявий ҳисоботларнинг турли коэффицентлари: ликвидлилик, капиталлар таркиблари, ишбилармон фаоллик, рентабеллик, бозор фаоллиги ва шу каби курсаткилари тизимини бошқарув ва молиявий қарорлар қабул қилиш учун зарурий ахборот манбалари киради.

Молиявий ҳисоботлардан ахборотлар манбаи сифатида ташқи фойдаланувчилар ўз навбатида икки гуруҳга ажратилади: компания фаолиятдан манфаатдор фойдаланувчи ва маълум фаолият мақсадларидан фойдаланувчилар.

Биринчи гуруҳ фойдаланувчиларига компаниянинг потенциал мулкдорлари, молиявий ҳисоботларидан кредит тақдим этиш ва уни муддатини ўзайтиришнинг мақсадга мувофиқлигини баҳолаш учун потенциал кредиторлар киритилади, мазкур миқдорлар билан ишбилармон алоқалар ишончилигини аниқловчи етказиб берувчи ва сотиб олувчилар, солиқ туловлар интизомини туғрилиги, молиявий ҳисоботларининг туғри тўзилишини текшириш учун давлат ҳам молиявий ташқи фойдаланувчилар каторига киритилади.

Иккинчи гуруҳ фойдаланувчилари– биринчи гуруҳ фойдаланувчилари манфаатларининг ҳимояси учун зарурий булган ҳисоботларни ўрганувчи юридик ва жисмоний шахслардир. Буларга:

-инвесторлар манфаатларини химоя қилиш мақсадида ҳисоб ва ҳисоботнинг умумий қоидалари ва қонунчилигига текширилаётган компания ҳисоботларини мувофиқлигини текширувчи аудиторлик хизматлар.

-Ўзларининг миждозларига капиталларни самарали жойлаш бўйича маслаҳатларни ишлаб чиқиш мақсадида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида фойдаланувчи молиявий маслаҳатлар бўйича маслаҳатчилар;

Шунингдек, компаниялар ахборотларни ошкора қилиш тизими кўйидагиларни назарда тутди:

-Ўзбекистон компаниялари иш амалиётига халқаро молиявий ҳисоб ва ҳисобот андозаларини жорий қилиш;

-Ахборотларни беришдан бош тортган ёки нотўғри ахборотларни тақдим қилган компания раҳбарларига кўриладиган чораларни кучайтириш;

-Молиявий ва номолиявий ахборотларни ошкор қилишнинг аниқ тартибини ўрнатиш;

-Ягона ахборот тизимини яратиш. Унда эмитентларнинг ҳисоботлари йиғилади ва тартиблантирилади ва барчага тенг ҳуқуқли, ўз вақтида ва катта харажатларсиз ундан ахборотларни олиш имконияти берилади;

-Инвесторлар учун аҳамиятли ахборотлар мезонларини такомиллаштириш;

-Ихтисослаштирилган нашрлар, рейтинг агентликлари, ахборотни ошкора қилиш мустақил марказларига ахборот ёрдамини бериш.

- акциядорлик жамиятининг йиллик ҳисоботи;

- йиллик бухгалтерлик баланс ва молиявий натижалар ҳақида ҳисобот;

- акциядорлар умумий йиғилишининг ўтказилиши ҳақида хабар;

- эғалиқдаги акциялар сони ва турлари кўрсатилган ҳолда акциядорлик жамиятининг аффилиланган шахслари рўйхати.

Акциядорлар Умумий Йиғилишига тайёргарлик кўриш давомида акциядорларга берилиши лозим бўлган ҳужжатлар (материаллар) рўйхати:

1. Йиллик бухгалтерия ҳисоботи;

2. Жамият йиллик бухгалтерия ҳисоботини текшириш бўйича Тафтиш

комиссиясининг (Тафтишчининг) хулосаси;

3. Йиллик бухгалтерия хисоботини текшириш натижалари бўйича Жамият аудиторининг хулосаси;

4. Йиллик молиявий - хўжалик хисоботини текшириш бўйича акциядорлик жамияти тафтиш комиссиясининг (Тафтишчининг) хулосаси;

5. Қуйидаги органлар аъзоларига номзодлар ҳақида маълумотлар:

- Жамият Кузатув кенгашига;
- Жамият Тафтиш комиссиясига (Тафтишчиликка);
- Жамият Ижроия органига;
- Жамият ҳисоб комиссиясига;

6. Жамият Уставига киритиладиган ўзгатириш ва қўшимчалар ёки Жамият Уставининг янги таҳрирдаги лойиҳаси.

7. Жамият бошқарув органлари фаолиятини тартибга солувчи ички ҳужжатлар лойиҳалари.

8. Акциядорлар Умумий йиғилиши қарорларининг лойиҳаси қуйидаги масалаларни тасдиқлаш бўйича тайёрланади:

- Жамият йиллик ҳисоботи;
- Йил якунига кўра соф фойдани тақсимлаш ва дивидендлар бериш;
- Кузатув кенгаши аъзоларига бериладиган тақдирлаш пули миқдори ва кенгаш фаолиятига доир харажатларни қоплаш;
- Жамият аудитори.

9. Жамият Уставида назарда тутилган бошқа ахборотлар.

Акциядор танишиш ҳуқуқига эга бўлган ҳужжатлар ва материаллар рўйхати:

1. Жамиятни ташкил қилиш ҳақида қарор.

2. Жамият Устави ҳамда унга киритилган ўзгартиришлар ва қўшимчалар;

3. Жамиятнинг давлат рўйхатидан ўтганлиги ҳақида гувоҳнома;

4. Жамият балансида турган мулкларни тасдиқлайдиган ҳужжатлар;

5. Акциядорлар Умумий Йиғилиши ёки бошқа бошқарув органи

томонидан тасдиқланадиган ҳужжатлар;

6. Жамият филиали ёки ваколатхонаси ҳақида Низом;

7. Йиллик молиявий ҳисобот;

8. Эмиссия проспекти;

9. Тегишли органларга топшириладиган молиявий ҳисобот ҳужжатлари;

10. Акциядорлар Умумий Йиғилиши, Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси мажлисларининг баённомалари;

11. Жамиятнинг аффилланган шахслари рўйхати;

12. Жамият Тафтиш комиссияси, аудиторлик ташкилоти ва давлат молиявий назорат органларининг хулосалари;

13. Жамият Устави, жамият бошқарув органлари қарорлари, шунингдек қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳужжатлар.

Акциядор юқорида келтирилган ҳужжатлар билан танишиш орқали, куйидаги имкониятларга эга бўлади:

- Акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари фаолиятининг қонунийлигини назорат қилиш;

- Акциядорлик жамиятлари молиявий ҳолатини таҳлил қилиш;

- масъул шахсларнинг суистеъмолчиликлари ёки уларнинг ноқобил ҳаракатлари натижасида Жамиятга келтирилган зарарни аниқлаш;

- янги давр учун бизнес - режа лойиҳасига ўз таклифларини тайёрлаш;

- Акциядорлик жамиятлари раҳбарияти томонидан жорий давр бизнес - режасини бажарилишининг назорати;

- Қонунга зид тарзда йирик битимларнинг тузилиши ёки битим тузишдан манфаатдор шахслар суистеъмолчиликларини аниқлаш;

- жамият активларининг мақсадга мувофиқ ишлатилиш ҳолларини аниқлаш.

Ҳар йилда жамият томонидан эълон қилинадиган ва бошқа тарзда ошқора қилинадиган ҳужжатлар рўйхати:

1. Жамият йиллик ҳисоботи;

2. Бухгалтерлик баланси, фойда ва зарарлар ҳисоби;

3. Эмиссия проспекти;
4. Акциядорлар Умумий Йиғилишини ўтказиш ҳақида хабар;
5. Жамиятнинг аффилланган шахслари рўйхати;
6. Ваколатли давлат идораси томонидан белгиланадиган бошқа маълумотлар.

Акциядорлик жамияти йиллик ҳисоботи. Жамият йиллик ҳисоботи акциядорлик капитали қийматини ўстириш ҳамда, акциядорлар ва инвесторлар учун акциядорлик компанияларнинг “равшанлиги”ни ошириш воситаси бўлиши мумкин ва лозим.

Жамият йиллик ҳисоботи тузилмаси:

- компаниянинг қисқача тавсифи;
- бизнеснинг қисқача тавсифи;
- қимматли қоғозлар ҳақида ахборот;
- хўжалик фаолиятининг қисқача таърифи;
- молиявий аҳвол;
- акциядорлик жамияти бошқарув тизимининг қисқача ёритилиши;
- акциядорлик гуруҳидаги (қарам корхоналар) аҳвол;
- акциядорлик капиталини бошқаришнинг қисқача тавсифи;
- бошқариш ва назорат органлари фаолияти ҳақида маълумот;
- қўшимча (мажбурий) ахборотлар;
- охириги 3 йил ичида молиявий ҳисобот.

Акциядорлик жамиятининг ахборот очиклигини баҳолашда ошкор этиладиган ахборотлар мазмуни:

Мулкчилик таркиби бўйича:

- акциядорлар умумий сони (жисмоний ва ҳуқуқий шахслар) ҳақида маълумот;
- йирик назорат пакетларининг эгалари, уларнинг компания фаолиятига таъсир даражаси ва ўзаро муносабатлари ҳақида маълумот.

Акциядорлар умумий йиғилишларини тайёрлаш ва ўтказиш бўйича:

- йиғилишлар ҳақидаги хабар;

- акциядорларга юбориладиган хужжатлар;
- йиғилишда қатнашувчи акциядорлар ҳақида;
- овоз бериш тартиби ҳақида акциядорларга ахборот;
- акциядорлар Умумий йиғилишлари материаллари, шу жумладан йиллик ҳисобот.

Қимматли қоғозлар эмиссияси ва аҳамиятли воқеалари бўйича:

- эмиссиялар ҳақида ҳисобот;
- аҳамиятли воқеалар, шу жумладан айрим институтлар томонидан солган жарималар ҳақида ҳисобот;
- эмитентларнинг йил чорақлари бўйича ҳисоботлари.

Компания раҳбарияти ҳақида ахборот:

- Жамият Кузатув кенгаши ва ижроия органи аъзоларига қаршли акциялар ҳақида;
- Ижроия органи аъзолари билан меҳнат шартномасининг мазмуни ҳақида;
- Кузатув кенгаши ва ижроия органи аъзоларини тақдирлаш ҳақида.

Раҳбариятнинг таҳлилий маълумотномалари бўйича:

- фаолият натижалари ва аҳамиятли воқеалар бўйича изоҳлар;
- бозорлар ва таваккалчилик даражасининг таҳлили;
- стратегиянинг баёни;
- башоратлар ва фикрлар;
- дивиденд сиёсати.

Бошқалар бўйича:

- Устав ва ички хужжатлар;
- аудитор хулосасига изоҳлар;
- тўланган дивидендлар ҳақида маълумотлар.

Ахборотнинг ўз вақтида ошкор қилиниши:

- зарур ҳисоботнинг Қимматли қоғозлар фонд биржасига тақдим этилиши;
- акциядорлар йиллик умумий йиғилишига йиллик ҳисоботларнинг ва

бошқа ахборотларнинг тақдим этилиши.

Ошкор қилинаётган ахборотлар билан танишиш имконияти бўйича:

- хусусий веб - сайтнинг мавжуд бўлиши, ундаги ахборотларнинг ўз вақтида янгилалиши;

- инвесторлар билан алоқа хизматининг мавжудлиги, жамият биносида ахборотлар билан танишиш учун жой ажратилганлиги.

Тижорат сири ва инсайдерлик (ички) ахборотлари бўйича:

- давлат сири;

- тижорат сири;

- хизмат сирларидан воқиф бўлган шахслар;

- тижорат сирининг сақланиши;

- зарарларни қоплаш.

Инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастури.

Қуйидагилар инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастурининг таркибига киради:

- Миллий ва халқаро андозаларга мувофиқ тайёрланган ва аудитор томонидан тасдиқланган йиллик бухгалтерлик ва молиявий ҳисобот;

- Жамият молиявий ва хўжалик фаолияти натижаларини, шу жумладан молиявий ҳисоботга кирмаган натижаларни таҳлилий баҳолаш;

- Фаолият натижалари ва келажақдаги режалари, шу жумладан бизнесдаги ўсиш ёки ўзгариш, қайта ташкил қилиш, янги объектларни ишга солиш ва бошқа масалаларга Ижроия органининг тушунтиришлари (изоҳлари).

Инвесторлар билан ўзаро муносабатда бўлиш дастури қуйидаги қўшимча элементларнинг киритилиши ҳисобига кенгайтирилиши мумкин:

- Оралик молиявий ҳисобот;

- АЖ фаолиятининг ҳам ижобий ҳам салбий воқеалари ва тенденциялари ҳақида даврий равишда бериб туриладиган пресс - релизлар;

- Инвестиция банклари топшириғи билан акциядорлик жамиятлари фаолиятини кузатиб бораётган таҳлилчиларни таклиф қилган ҳолда хорижий

хамжамият учун брифинглар ўтказиш;

- Ижроия органи вакилларининг асосий портфел инвесторлари ва кредиторлар билан учрашувлари.

Маълумотларни кечикиб ёки нотўлиқ тақдим этилиши учун жавобгарликлар Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида” Қонунининг 54 - моддасига биноан Қимматли қоғозлар бозорининг профессионал иштирокчилари ва эмитентлар инвестор олдида етказилган зарарлар доирасида қуйидагилар учун мулкый жавобгар бўлади:

- қимматли қоғозлар бозори тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган ахборотни инвесторнинг талабига биноан тақдим этмаганлик ёки нотўғри маълумотлар тақдим этганлик учун;

- қимматли қоғозлар эмиссиясининг белгиланган тартибини бузганлик учун;

- қимматли қоғозларнинг инсофсиз рекламасини амалга оширганлик;

- нархлар борасида ҳийла - найранг ишлатилганликнинг аниқланган фактлари учун, шунингдек қимматли қоғозлар, қимматли қоғозларнинг эмитентлари, қимматли қоғозларга доир нархлар тўғрисида, қасддан бузиб кўрсатилган ахборот, шу жумладан, рекламада шундай ахборот тақдим этиш орқали инвесторни қимматли қоғозларни сотиб олишга ёки сотишга ундаганлик учун. Қимматли қоғозлар бозорида нархлар борасида ҳийла - найранг ишлатганлик аломатлари қонун ҳужжатларида белгиланади. Қимматли қоғозлар бозорида нархлар борасида ҳийла - найранг ишлатилганлиги факти суд тартибида эътироф этилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида”ги Қонуннинг 55 - моддасига биноан қимматли қоғозлар бозори иштирокчиларига нисбатан қуйидаги иқтисодий санкциялар қўлланилади:

- мансабдор шахсга нисбатан маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил ичида тақроран содир этилган қоидабузарликларни тугатиш тўғрисидаги кўрсатмани бажаришдан бўйин товлаганлик учун - энг кам иш ҳақининг қирқ бараваридан етмиш бараваригача миқдорда;

- эмитентлар томонидан қимматли қоғозларни чиқаришнинг белгиланган тартибини инвесторларга зарар етказилишига олиб келган тарзда бузганлик учун - қимматли қоғозларни чиқариш ҳажмининг 5 фоизи миқдорида, бироқ энг кам иш ҳақининг юз бараваридан кўп бўлмаган миқдорда;

- қимматли қоғозларга доир битимлар тузиш ва уларни рўйхатдан ўтказишнинг белгиланган тартиби қимматли қоғозлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан бузилганлиги учун - қимматли қоғозларга доир битим суммасининг 5 фоизи миқдорида, бироқ энг кам иш ҳақининг етмиш беш бараваридан кўп бўлмаган миқдорда, мазкур қоидабузарлик бир йил ичида такроран содир этилган тақдирда эса, қимматли қоғозларга доир битим суммасининг 10 фоизи миқдорида, бироқ энг кам иш ҳақининг юз бараваридан кўп бўлмаган миқдорда;

- инвесторлар, текширувчи органлар ва назорат қилувчи органларни атайин нотўғри маълумотлар тарқатиш (тақдим этиш) орқали чалғитганлик учун - энг кам иш ҳақининг уч юз бараваридан тўрт юз бараваригача миқдорда.

Ўз вақтида ва тўлиқ маълумотларни бермасликнинг жавобгарлиги бўйича

“Қимматли қоғозлар бозорида инвесторларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш” Қонунига биноан (8 модда) эмитентлар ва инвестиция институтлари қонунчиликка асосан келтирилган зарар ҳажмида инвесторлар олдида:

- инвесторга уларнинг талабига биноан қонунчиликда назарда тутилган ахборотларни бермаганлиги ёки нотўғри ахборотларни бергани учун;

- қимматли қоғозларни ноҳалол реклама қилганлиги, белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилмаган, шунингдек муомаласи қонун томонидан ман қилинган қимматли қоғозларнинг рекламаси учун;

- қимматли қоғозлар бозорида нарҳлар ўйини ва бошқа аниқланган қоидабузарликлар, шунингдек қимматли қоғозлар, эмитентлар, қимматли қоғозларнинг нарҳлари ҳақидаги қасддан ўзгартирилган ахборотларни бериш

орқали инвесторларни қимматли қоғозларни сотиб олишга ёки сотишга давъат қилгани учун мулкый жавобгар бўладилар.

“Қимматли қоғозлар бозори фаолияти механизмлари ҳақидаги” Қонунга асосан (31 - модда) қимматли қоғозлар бозорида реклама берувчи шахс, виждонсиз реклама оқибатида етказилган зарар учун жавобгар бўлади. Қимматли қоғозлар бўйича қонунчиликнинг бузилиши рўй берганда ваколатли давлат органи қуйидагилар учун жарималар солиши мумкин:

- эмитентлар ва қимматли қоғозлар ҳақида ахборотларни, ҳисоботларни эълон қилмаслик ёки ўз вақтида эълон қилмаслик, шунингдек давлат назорат органларига ҳисоботларни ёки ахборотларни тақдим қилмаслик ёки ўз вақтида тақдим қилмаслик – 70 минимал иш ҳақи даражасида;

- қонун бузилишларни тўхтатиш тўғрисидаги кўрсатмаларни бажаришдан бўйин товлаш ёки ўз вақтида бажармаслик – 100 минимал иш ҳақи даражасида;

- нотўғри маълумотларни тарқатиш (тақдим этиш) йўли билан инвесторларни ва назорат органларини адаштиргани учун – 800 минимал иш ҳақи даражасида.

Аудит ва ички назорат тизимида раҳбариятга юклатилган вазифаларга қуйидагилар киритилади:

- Ички назорат ва белгиланган ҳисобхона ёзувларининг ишонарли ва мувофиқ тизимини ўрнатиш ва унга амал қилиш;

- Кузатув кенгаши томонидан ўрнатилган сиёсатнинг ва тартибининг бажарилишини таъминлаш;

- Активлар бутунлигини таъминлаш;

- Фаолиятнинг қонунчиликка зид келмаслиги.

Ички назорат молиявий ҳисоботнинг ишонарлилиги, фаолиятнинг самарадорлиги ва қонун ҳамда меъёрий ҳужжатларга мувофиқлиги масалалари бўйича корхонанинг мақсадларига эришишга нисбатан шубҳасиз комил ишонч ҳосил қилиш учун корхонага раҳбарлик қилишга жавобгар шахслар томонидан ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

Ички назорат тизими қуйидагиларни таъминлаши керак:

- Раҳбарият сиёсати (стратегиясига) амал қилиниши;
- Мулкнинг ва ахборотларнинг асралиши;
- Ахборотларнинг ўз вақтидалиги ва ишончлиги;
- Қонунчилик талабларининг бажарилиши.

Инсайдерлик амаллар. Бу шундай амалларки, улар натижасида муҳим воқеалар ва фактлар ҳақидаги конфиденциал хусусиятига эга бўлган ахборотларни билувчи ходимлар ўз билимларини фонд бозорида фойда топиш ёки зарардан қочиш мақсадида ишлатиши орқали акцияларни сотиб олаётган ва сотаётган ҳамда инсайдерлик ахборотларни билишда устунликка эга бўлмаган оддий инвесторларга зарар келтирилади.

Таянч иборалар: ахборот, молиявий ҳисоботлар, молиявий ахборот, ҳисоботлар, ликвидлилиқ, рентабеллик, капиталлар таркибилари, бухгалтерлик баланслари, акциядор, жамият бошқаруви, эмитент, инсайдер.

Назорат саволлари:

1. Ахборотлар бошқаруви нима?
2. Компаниялар учун молиявий ахборот курсаткичларига нималар кирада?
3. Бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ҳисоботлардан ахборотлар сифатида ички фойдаланувчилар кимлар ҳисобланади?
4. Ички ва ташқи фойдаланувчиларнинг фарқли хусусиятлари
5. Молиявий ҳисоботлардан ахборотлар манбаи сифатида ташқи фойдаланувчиларни гуруҳлаштиринг
6. Компаниялар ахборотларни ошқора қилиш тизими .

7. Акциядор танишиш ҳуқуқига эга бўлган ҳужжатлар ва материаллар хусусиятлари.
8. Ўзбекистон Республикасининг “Қимматли қоғозлар бозори тўғрисида”ги Қонуннинг мазмуни.

XV. Боб. Акциядорлик жамиятлари ва маъсулияти чекланган жамиятларда аудит ва ички назорат тизими

15.1. Назорат тизими ва унинг элементлари

“Назорат - бошқарув вазифаларидан биридир” деган тезисни қайта кўриб чиқишга етарлича услубий-назарий ёки амалий асослар мавжуд эмас. Айрим манбаларда муаллифлар контроллингни «бошқарув фаолиятини бошқариш» сифатида қараб, контроллингнинг мақсадини «бошқарувчилик жараёнини корхона олдида турган барча мақсадларга эришишга йўналтириш»да кўрмоқда.

Ҳозирги пайтда корхоналарнинг ички аудит каби муҳим ресурсига етарлича баҳо берилмаяпти, ваҳоланки ундан тўғри фойдаланиш корхоналар фаолиятининг самарадорлигини оширади. Жаҳон амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, ташқи аудит институти жиддий камчиликларга олиб келса, бу ҳаттоки мустаҳкам ўринларни эгаллаб келаётган йирик корхоналарни ҳам банкротликка олиб келиши мумкин. Юқори даражадаги корпоратив бошқарув бўлажак инвесторлар ва кредиторлар учун ижобий белги бўлиб, у корхонанинг инвестициявий жозибадорлигини оширишга хизмат қилади. Бундай корпоратив бошқарувнинг ажралмас бўғини эса ички аудит ҳисобланади.

Корпоратив назорат корпоратив бошқарув умумий тизимининг асосий

элементларидан бири бўлиб, унинг самарадорлиги корпоратив назорат даражасига боғлиқ. Корпоратив назоратнинг самарали моделини топиш иши шундагина муваффақиятли бўлади, агар корхона мулкдорлари ва ижроия органлари шундай назорат тизимини кўришга тайёр бўлишлари керакки, қайсики, бир томондан, компания фаолиятида зарур равшанликни ва лавозимдаги шахсларнинг лозим даражадаги ҳисобдорлигини таъминласа, ва шу билан бирга иккинчи томондан, корпоратив маданиятнинг энг яхши анъаналарига монанд равишда тирноқ остидан кир қидириш ҳаракатларидан ёки ёппасига гумондорлик режимидан холи бўлиши керак.

Корпоратив назорат объектларига қуйидагилар киради:

- корпорация бизнес-режалари ва бюджетларининг ижроси;
- корпоратив андозалар (устав, низомлар, тартиблар, йўриқномалар ва регламентлар) меъёрларига риоя қилиш;
- корпорациянинг мулкни сотиб олиш ёки бегоналаштириш ва корхонанинг асосий хўжалик фаолиятига боғлиқ бўлмаган битимлари ва активларининг ҳаракати устидан назорат;
- кадрларга оид муҳим қарорлар устидан назорат;
- компания акциядорлар умумий йиғилишлари, кузатув кенгаши қарорлари ва ижроия органининг энг муҳим қарорлари ижроси;
- компания мулкдорларини энг муҳим манфаатларига алоқадор бўлган компания фаолиятининг соҳалари.

2006 йилгача Ўзбекистон акциядорлик жамиятларида корпоратив назорат қуйидагилар томонидан амалга оширилаётган эди¹⁴:

- компания мулкдорлари (акциядорлари);
- Кузатув кенгаши;
- Тафтиш комиссияси;
- аудиторлик ташкилоти;
- ижроия органи.

2006 йилда давлатимиздаги акциядорлик жамиятларининг корпоратив

¹⁴ Бутаев М. Корпоратив назорат: ички аудит хизмати. Корхонани бошқариш журнали. №3 сон. 116.

муносабатлар сахнасида янги ҳаракатланувчи шахс - Ички аудит хизмати (ИАХ) пайдо бўлиб, унинг асосий функциялари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» 2006 йил 16 октябрдаги 215-сон Қарори билан тасдиқланган «Корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида»ги Низомда белгиланган. Низом активларининг баланс қиймати 1 млрд. сўмдан ортиқ бўлган корхоналарда ички аудитни ташкил этишга қўйиладиган ягона талабларни ҳамда унинг ишини ташкил этишнинг методологик асосларини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 27 сентябрдаги ПҚ-475 сон “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги қарорининг қабул қилиниши Ўзбекистонда ички аудиторлар институтининг шаклланиши жараёнини бошлаб берди. Ушбу меъёрий ҳужжатда 2007 йилнинг 1 январидан бошлаб, мулкчилик шаклидан қатъи назар, активларнинг баланс қиймати 1млрд. сўмдан кўпроқ бўлган корхоналарда кузатувчи кенгашлар томонидан тайинланадиган ва уларга ҳисобот берадиган ички аудит хизматлари (ИАХ) ташкил этилиши белгилаб берилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 16-ноябрдаги 215-сонли қарори билан “Корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида Низом” тасдиқланган бўлиб, унда корхоналардаги ички аудитни ташкил қилишга бир хил талаблар қўйилган шунингдек унинг ишини юритишнинг методологик асослари белгиланган. Айтиб ўтилган меъёрий ҳужжатларининг 1996 йил 26-апрелдаги 223- II -сонли “Акциядорлик жамиятлари акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” ги 2001-йил 6-декабрдаги 310- II-сон “Масъулияти чекланган ҳамда кўшимча масулиятли жамият тўғрисида”ги Қонунларга киритилади.

Аудиторлик фаолияти миллий андозалари ички аудитор ишидан фойдаланиш мумкинлигини кўзда тутмайди. Бундай имконият 610Ғ сон

“Ички аудит ишини кўриб чиқиш” Халқаро аудит андозаларида акс эттирилган.

2008 йил февраль ойининг бошига келиб, Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги маълумотларига қараганда, амал қилиш муддати ўтмаган малака сертификатига эга аудиторлар сони 1340 кишини ташкил қилди. Улардан тахминан 1500 дан ошиғи аудиторлик фаолиятини юритиш учун лицензия олган ёки яқин орада уни олишни кутаётган аудиторлик ташкилотлари штатида ҳисобда туради. Қолганлари хўжалик субъектлари асосан, бош бухгалтер ёки молиявий директор лавозимларида ишламоқда.

Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитаси маълумотларига мувофиқ, 2008 йил 1 январ ҳолатига кўра 2,2 млрд. сумдан ортиқ активларга республикамизнинг 1700 та корхонаси эга бўлган. Уларда ИАХ ни ташкил қилиш учун 2500 та сертификатланган аудитор талаб қилинган. Ўтган давр мобайнида бундай корхоналар сони ошди, малакали аудиторлар сони эса кўпаймади. Аини пайтда ички аудиторларни етишмаслиги анча долзарб муаммо ҳисобланади.

Амалдаги Ўзбекистон Республикасининг 2003йил 11 декабрдаги 558-П-сон “Маъсулияти чекланган ҳамда қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида” ги Қонуни 38 моддасига мувофиқ, ИАХни яратиш ва унинг хизматчиларини тайинлаш тўғрисидаги қарор кузатув кенгаши томонидан қабул қилинади, ижро қилувчи орган эса бу қарорни бажаради. Шундан келиб чиқиб айтиш мумкинки, охир-оқибат ИАХнинг ўз вақтида шакллантирилмаганлиги учун жавобгарлик корхона ижрочи органи зиммасига юкланади.

15.2. Ички аудит назорати

Ички аудит хизмати акциядорлик жамиятининг тузилмавий бўлинмаси сифатида Кузатув кенгаши қошида ташкил этилади. Ички аудит хизматининг асосий вазифаларига қуйидагилар киради:

- Кузатув кенгашини ишончли маълумотлар билан таъминлаш ва ўтказилган ички аудит натижалари бўйича корхона фаолиятини такомиллаштиришга доир таклифларни ишлаб чиқиш;
- корхона бошқарув органларига оператив равишда ички аудит жараёнида аниқланган камчиликларни тугатиш бўйича ўз тавсияларини тақдим қилиш, уларни бартараф қилиш устидан назоратни амалга ошириш.

Ички аудит вазифаларига ҳар чоракда ўтказиладиган ички аудит, тузиладиган хўжалик шартномагарининг экспертизаси, корхона тузилмавий бўлинмаларига услубий ёрдам бериш, техник ва тавсияларни ишлаб чиқишда Кузатув кенгашига кўмак бериш киради.

Ички аудит хизмати ўз фаолияти давомида бизнес-режанинг бажарилишини, корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилинишини, бухгалтерлик ҳисоби ва молиявий ҳисобот юритилишини, ҳамда молиявий-хўжалик фаолиятиинг бошқа йўналишларининг тўғри амалга оширилишини текшириш ва мониторинг қилиши керак. Ички аудит хизмати активларининг баланс қиймати 1 млрд. сўмдан ошадиган корхоналарда мажбурий тарзда тузилади.

Активларининг баланс қиймати бир миллиард сўмдан кўп бўлган жамиятда ички аудит хизмати ташкил этилади. Ички аудит хизмати жамиятнинг кузатув кенгашига ҳисобдордир.

Ички аудит хизмати жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари томонидан қонун ҳужжатларига, таъсис ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларга риоя этилишини, бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботларда маълумотларнинг тўлиқ ҳамда тўғри акс эттирилиши таъминланишини, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва тартиб-таомилларига риоя этилишини, активларнинг сақланишини, шунингдек жамиятни бошқариш юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этилишини текшириш ва бу

борада мониторинг олиб бориш орқали жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари ишини назорат қилади ҳамда баҳолайди.

Ички аудит хизмати ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибга мувофиқ амалга оширади.

Ички аудит хизмати корпоратив менежмент устидан лозим назоратни ўрнатишда муҳим ёрдамчи кучдир. Шунинг учун, активлар қийматини кўрсатилган миқдордан ҳам бўлган корхоналарда ҳам, ушбу орган фойдали бўлади. Ички аудит хизмати ходимлари расмий равишда корпорация ходимлари ҳисоблансалар ҳам, бу тузилманинг корхона маъмуриятидан мустақиллиги Кузатув кенгаши қарори билан шакллантирилиши ва фақат унга ҳисоб бериши орқали таъминланади. Бошқа томондан, мазкур тузилма Кузатув кенгашининг ўзига қарам бўлиб қолади ва унинг ҳаракатларини назорат қилиши гумон. Шунга қарамай, ички аудит хизмати тафтиш комиссияси ва аудиторлик ташкилотлари билан бир қаторда корпоратив назорат тизимининг зарур ва ажралмас қисмидир. Охирги икки органдан фарқли равишда, бу тузилма анча барқарор иш режимига эга бўлиб, ижрочилик интизоми даражаси корпоратив назоратнинг бошқа органларига нисбатан анча юқорироқдир.

ИАХни ташкил қилиш ва унинг фаолияти курсатиши учун кузатув кенгаши корхона таркибида ИАХ ни ташкил этиш туғрисидаги баённома қарорини қабул қилади, унинг низомини, ҳаражатлари сметасини, жорий йил учун режасини тасдиқлайди. Ички аудиторлар билан меҳнат шартномасини кузатув кенгаши раиси тузади.

Ички аудитор, ташқи аудиторлар сингари, ўз фаолиятини миллий андозаларига мувофиқ амалга оширади. Унинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- ички аудиторлик текшируви натижалари буйича кузатув кенгашини корхонанинг жорий молиявий аҳволи туғрисидаги ишончли ахборот билан таъминлаш;

- аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича тавсияларни корхона ижрочи органига тезкор тақдим этиш, шунингдек уларнинг бажарилиши устидан назоратни таъминлаш;

Умуман олганда ички аудитор мулкдорлар вакили бўлиб, бухгалтерия ҳужжатларидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлиши керак. У мулкдорларга корхонадаги ҳақиқий аҳвол тўғрисида, ижро органларининг қанчалик ваколатли эканлиги ҳақида ахборот берибгина қолмай, балки ижро органига молиявий-хўжалик фаолияти юритишда хатоликларга йўл қўймасликка ҳам ёрдам беради.

Ички аудитор ижро органи (шунингдек унинг ваколатлари ва филиаллари) томонидан корхонани бошқариш бўйича қонунчиликка, таъсис ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларга риоя қилинишини, маълумотларнинг бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботда акс эттирилишининг тўлиқлиги ва ишончлилигини, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва таомиллари, активларнинг сақланиши устидан назорат ва мониторингини амалга оширади.

Ички аудитор амалда ташқи аудитор функцияларини бажаради, лекин унинг ҳаракатлари тезкор, пухта ва батафсилроқ бўлиши керак. Бу айниқса, Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 9 декабрдаги 734-ХП-сон “Аудиторлик фаолияти тўғрисида” ги Қонунига мувофиқ мажбурий аудиторлик текширувидан ўтказилмайдиган корхоналар учун муҳим.

Ички аудитор ҳуқуқлари;

- корхона ҳужжатлари (раҳбарнинг буйруқлари, кўрсатмалари, бошқарув органи қарорлари, маълумотномалар, ҳисоб-китоблар, зарур ҳужжатларнинг нусхалари ва бошқа ҳужжатлар)дан фойдаланиш, ички аудитини амалга ошириш давомида юзага келадиган масалалар бўйича мансабдор ва маъсулиятли шахслардан оғзаки ва ёзма тушунтиришлар олиш;

- корхонанинг тегишли мутахассисларини ички аудитини ўтказишга ёрдам бериш учун жалб қилиш.

Ички аудитор мажбуриятлари:

- қонунчилик ҳужжатлари талабларига риоя қилиш;
- ҳар чоракда ҳисоботлар тайёрлаг;
- молиявий ва статистика ҳисоботи кўрсаткичларининг тўғрилигини текшириш;

- корхонанинг мансабдор шахслари ва бошқа хизматчилари томонидан унга зарар етказилганлигидан далолат берувчи далиллар аниқланганда, дарҳол бу ҳақда корхона кузатув кенгашига хабар бериш ва аудиторлик ҳисоботиغا тегишли ёзувлар киритиш;

- активларни хатлашда иштирок этиш.

Ички аудиторнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари умуман олганда ташқи аудиторниқига ўхшаб кетади. Асосий фарқ шундаки, ташқи аудиторлар камдан-кам ҳолларда ҳар чоракда ҳисобот тузади, чунки, одатда, улар корхонани бир йилда бир марта текширади.

Ички аудитор таъсисчиларнинг моддий манфаатларини ҳимоя қилади ва корхонанинг ижрочи органидан мутлақо мустақилдир, раҳбарият ва корхонадаги юқори мансабдор шахслар билан қариндошлик ва хизмат текширувини ва мониторингини ўтказади:

- тасдиқланган бизнес- режанинг бажарилишини;
- корпоратив бошқарув тамойилларига риоя этилишини;
- бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисобот аҳволини;
- солиқларни ва бошқа мажбурий тўловларнинг тўғри ҳисоблаб чиқилганлиги ва тўланишини;
- молиявий-хўжалик фаолиятини юритишда қонунчиликка риоя этилишини;
- активлар ҳолатини;
- ички назорат аҳволини.

Аммо ички аудитор мажбуриятлари бу билан чекланмайди. Кузатув кенгаши корхона ихтисосидан келиб чиқиб, қонунчиликка мувофиқ текширувлар ўтказишнинг бошқа йўналишларини ҳам белгилаши мумкин.

Аудиторлик малака сертификатиға эга мутахассис одатда олий

иқтисодий маълумотларга, 5 йилдан кам бўлмаган иш стажига, аудиторларни тайёрлаш курсларини тинглаганлиги ҳақидаги шаҳодатномага, шунингдек “Молиявий ҳисоб-1” фани буйича халқаро имтиҳонларни ҳамда аудиторлар учун малака имтиҳонини муваффақиятли топширганлиги тўғрисидаги гувоҳномаларга эга.

Аммо юқоридагилар доим ҳам аудиторнинг бухгалтерия ҳисоби ва хўжалик фаолиятининг барча йўналишлари бўйича юқори малакага эгаллигини билдиравермайди. Билим ва кўникмалар мунтазам ўқиш ва амалиёт орқали келади ва муайян вақтни талаб қилади.

Улар бошқа касб вакиллари билан фарқ қилиб, ички аудитор ҳар йили малакавий яроқлилиқ бўйича аттестациядан ўтиши лозим. Унинг профессионал ўсиши аттестация натижаларига боғлиқ. Аттестация салбий натижа берса, бундай аудиторнинг бошқа ташкилотларга аудитор сифатида қабул қилинмаслиги эҳтимоли ортади.

ИАХ ходимлари аттестацияси ҳар йили корхона кузатув кенгаши томонидан ўтказилади. Мантқан қаралганда, аудиторни фақат ундан юқори малакага эга булган шахс ўтказиши керак. Бироқ, аксарият корхоналарнинг кузатув кенгашлари аттестация ўтказишга фақат расман ёндашади: малака ошириш тўғрисидаги сертификатнинг бузилишини ва ташқи аудиторнинг ижобий хулосасинигина талаб қилади.

Ички аудитор мақомини корхона бош бухгалтери билан солиштирсак, Ўзбекистон Республикасининг 1996йи 30 августдаги 279-І-сон “Бухгалтерлик ҳисоби тўғрисида” ги Қонунига мувофиқ, бухгалтерия ҳисобини тўғри юритиш учун жавобгарлик бош бухгалтер эмас, балки корхона раҳбари зиммасига юклатилади. Бундан ташқари бухгалтер ҳар йили аттестациядан ўтмайди, кузатув кенгаши олдида корхона фаолиятининг барча томонлари юзасидан ҳисобот бермайди.

Айни пайтда бош бухгалтернинг малака даражасига меъёрий талаблар деярли йўқ. Назарий жиҳатдан бош бухгалтер лавозимига иқтисодий маълумотга эга бўлмасдан олти ойлик бухгалтерларни тайёрлаш курсларини

тугатганлиги тўғрисида шаҳодатномага эга бўлган шахслар тайинланиши мумкин. Бундан ташқари, агар бош бухгалтер раҳбарнинг кўрсатмаларини бажаришга мажбур бўлганлигини ва бу билан қонунчиликнинг бузилишига йўл қўйганлигини исботлаб бера олса, у тегишли қонунбузорлик учун жавобгарликка тортилмаслиги мумкин. Ички аудитор жавобгарлиги эса қонунчиликка қатъий белгилаб берилган ва унинг ҳар бир хатти-ҳаракати белгиланган.

Ташқи аудиторлар фаолияти тор йўналишлар буйича мутахассисларнинг жамоавий ишлашни тақозо этади. Аудиторлик фирмаларда маслаҳатлар ва ўзаро текширувларнинг бутун бир тизими шакллантирилган бўлиб, турли вазиятлар учун тайёр ечимларга эга маълумотлар базаси ҳам бор. Ички аудитор эса бир ўзи ишлашга мажбур.

Ҳозирги пайтда корхоналар кузатув кенгашларининг ҳаммаси ҳам ички аудиторлар билан тўғри ишлашни билмайди, корхона фаолиятининг турли жиҳатларини текширишганда уларнинг салоҳияти ва малакасидан муносиб фойдаланмайди. Айрим ҳолларда ички аудитор ўз иш берувчиси билан фақат тугаган чорак якунлари бўйича кузатув кенгаши йиғилишларида учрашади.

Республикамизнинг суғурта бозорида жисмоний шахслар номидан аудиторларнинг профессионал қалтисликларини суғурталаш бўйича хизматлар кўрсатилмайди. Корхоналарнинг ўзида ҳам ички аудиторнинг қалтисликларини суғурталаш амалиёти ҳали қўлланилмаяпти.

Амалиёт шуни кўрсатмоқдаки, ички аудитор учун иш ҳақи даражасини белгилашда кўпинча унга бош бухгалтер иш ҳақидан камроқ маош белгиланади.

Аудит бозорга иқтисодий соҳага кўп йиллик тажрибага эга бўлган шахслар йўналтирилади. Шунга қарамай, корхона ИАХга ишга кирган ички аудитор амалда меҳнат стажини йўқотади. У ўз малакаси ва фаолият турини алмаштирмаган бўлса ҳам, корхонада узоқ йиллик иш учун моддий рағбатлантириш тизимига қўшилмайди.

Аудиторнинг профессионал этикаси Кодексига мувофиқ, ички аудитор, масалан, ходимларнинг шахсий эҳтиёжларига бериладиган фойзсиз ссудалар кўринишидаги корхонанинг моддий қўллаб-қувватлаш тизимидан фойдалана олмайди.

Шунингдек, ИАХ корпоратив бошқарув тамойилларини жорий қилиш ва уларга амал қилиш даражасини текшириши керак. Корпоратив бошқарув фан сифатида нисбатан яқин давр ичида (XX-асрнинг охириги ўн йиллигида) пайдо бўлди ва унинг асосий қоидалари кўпчилик мутахассислар учун ҳозирча номаълум. Агар ИАХ штатини «Корпоратив бошқарув ўзи нима? Унинг асосий тамойилларининг мазмуни қандай? Корпоратив бошқарув тамойилларини қандай жорий қилиш керак?» каби саволларга жавоб бера олмайдиган фақат бухгалтерия ҳисоби профессионалларида тўлдирадиган бўлсак, биз заиф корпоратив назорат органига эга бўлиб қолишимиз мумкин. Агар ИАХ ходимларининг ўзлари назорат объекти ҳақида етарли маълумотга эга бўлмасалар нимани ва қандай қилиб текширишлари мумкин? Ҳаттоки, улар томонидан мувофиқ тавсиялар берилиши ҳам назарда тутилган. Ушбу ҳолатда ИАХга номзодларнинг расмий аттестациясини корпоратив ҳуқуқ масалаларида ҳам билимларини синаш орқали кучайтириш мақсадга мувофиқлиги аён дидир. Аммо ҳаётда кўпчилик аудиторлик ташкилотлари аудит давомида ижрочи директорлар хатти-харакатининг қонунийлигини ички корпоратив меъёрлар нуқтаи назаридан текширишни мақсад қилиб қўймайдилар. Масалан, у ёки бу асосий воситаларнинг сотиб олиниш ҳақида жамият бизнес-режасида тасдиқланган харажатларга қанчалик даражада мос келиши ва хоказо масалалар. Шуниси муҳимки, бизнес-режада назарда тутилмаган барча турдаги харажатлар ноқонуний бўлиб, акциядорлик жамиятига сезиларли моддий зарар етказди.

ИАХ корпоратив назорат органи бўлиб, айнан корпоратив аудит билан шуғулланиши керак. Бундан ташқари, ИАХ акциядорлик жамиятидаги ички назорат ҳолатини тафтиш қилиши лозим. Яъни, бошқа назорат қилувчи шахслар фаолиятининг самарадорлигини ва қонунийлигини текшириши

керак. Низомнинг 13-бандига биноан: «Ўтказилган текширишлар натижалари бўйича бевосита уни ўтказган ходим (ходимлар) томонидан имзоланадиган тегишли ҳисоботлар тузилади».

Биринчи қаторларда:

а) бизнес-режа бажарилишини текшириш натижалари тўғрисидаги ҳисобот қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- унинг бажарилишининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари таҳлили;
- унинг бажарилиши таъминланмаган тақдирда айбдор мансабдор шахслар шахсан кўрсатилган ҳолда аниқланган сабаблар баёни;

б) корпоратив бошқариш тамойилларига риоя қилишни текшириш натижалари тўғрисидаги ҳисобот қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- корхона бошқарув органлари томонидан қабул қилинадиган қарорларнинг самаралилиги, унинг қатнашчилари (муассислар)нинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига риоя этилиши таҳлили;

- корпоратив бошқариш соҳасида қонун ҳужжатлари бузилиши ҳолатлари баёни (таъсис ҳужжатларига риоя қилиш, умумий йиғилишлар ва корхона бошқарув органлари мажлислари ўтказилиши, дивидендлар тўғри ҳисобланиши ва ўз вақтида тўланиши ва хоказолар).

Шундай қилиб, ИАХ ходимлари касбий тайёргарлиги ва савияси одатий молиявий аудит доирасидан анча ташқарига чиқади ва акциядорлик жамиятлари раҳбарияти ички аудиторлар малакасини ошириш бўйича чора кўриши керак. Бу ишда республикадаги ихтисослашган ўқув марказлари ёрдам бериши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 4 июлдаги 304-сон қарорига биноан ташкил этилган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият академияси қошидаги Олий бизнес мактабининг Корпоратив бошқарув маркази асосий ўқитиш йўналишларига корпоратив бошқарув, молиявий ва ишлаб чиқариш таҳлили, корхона ва унинг ижроия органлари фаолияти устидан назорат усуллари, менежмент ва маркетингнинг замонавий усуллари киритилган. Бундай ўқув марказлари ИАХ ходимларига ўз амалиёти учун

зарур бўлган билимларни эгаллашга ёрдам беради. Ҳукумат қарори билан тасдиқланган Низомда ҳам «ички аудит хизмати ходимларининг касб даражаси тегишли лицензияга эга бўлган таълим муассасаларида мунтазамлилик асосида уларнинг малакасини ошириш воситасида сақланиши керак» деб аниқ қилиб белгиланган.

15.3. Ички назорат органлари

АЖ ички назорат органларидан бири тафтиш комиссияси ҳисобланади:

Уларга қўйилган умумий қоидалар

- Комиссия аъзолари мустақил бўлишлари керак;
- Раҳбарият ва ташқи аудиторлар билан молиявий ҳисоботларнинг сифати ва андозаларга тўғри келиши масалалари очиқ муҳокама қилиниши;
- Раҳбарият ва аудиторлар билан самарали мулоқот ва ахборот алмашинуви;
- Аудит жараёнини мониторинг қилишда муҳим ролга эга бўлиш;
- Тафтиш комиссияси ишини даврий равишда ёритиб бориши.

Ўзбекистон Республикасининг қонунчилиги

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан жамият тафтиш комиссияси сайланади. Жамият тафтиш комиссиясининг аъзолари бир вақтнинг ўзида жамият кузатув кенгашининг аъзоси бўлишлари, шунингдек жамиятнинг бошқарув органларида бошқа лавозимларни эгаллашлари мумкин эмас.

Тафтиш комиссиясининг ваколатлари

Тафтиш комиссиясининг аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- Йил натижалари бўйича шунингдек бошқа даврлар учун ҳам, Жамият молия-хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш;
- Жамият молия-хўжалик фаолиятига доир барча ҳужжатлар ва материаллар (шунингдек бухгалтерлик материаллари) билан танишиш;

- Жамиятнинг ҳар қандай лавозимдаги шахсларидан шахсий тушунтиришлар олиш;

- Кузатув кенгаши мажлисини ёки навбатдан ташқари умумий йиғилишнинг чақирилишини талаб қилиш;

- Шартнома асосида экспертлар ва аудиторлик ташкилотларини жалб қилиш (агар Жамият ўз ҳисоботини эълон қилиши керак бўлмаса);

- Жамият томонидан қонунчиликка, корпоратив меъёрий ва унинг фаолиятини тартибга соладиган бошқа ҳужжатларга амал қилиниши, ҳисобот даврида кредит, ҳисоб-китоб, валюта ва амалга оширилган бошқа амаллари, банк назорати (тўлиқ ёки танлаб текшириш), кассанинг ҳолати ва мулк ахволини текшириш.

Қуйидаги масалаларни жамият Уставига киритиш орқали Тафтиш комиссиясининг ваколатарини кенгайтириш:

- Жамият молия ҳужжатларини, бухгалтерия ҳисоботини, мулкларни инвентаризациялаш комиссиясининг ҳулосаларини текшириш, мазкур ҳужжатларни бирламчи бухгалтерия ҳисоби ҳужжатларига солиштириш;

- Бухгалтерия, солиқ, бошқарув ва статистик ҳисоботлар тўғрилигининг ва тўлиқлигининг таҳлили;

- Жамият Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади бюджетлар бажарилишининг тўғрилигини текшириш;

- Акциядорлар умумий йиғилишида тасдиқланган фойдани тақсимлаш тартибининг тўғри бажарилишини текшириш;

- Жамият молиявий ҳолатининг, тўлов қобилиятининг, активлар ликвидлигининг, ўзлик ва қарз маблағлари нисбатининг, соф активлар ва устав капиталининг таҳлили, жамият иқтисодий ҳолатини яхшилаш резервларини аниқлаш, жамият бошқарув органлари учун тавсиялар ишлаб чиқиш;

- маҳсулот ва хизматлар етказиб берувчиларга, бюджетга ва бюджетдан ташқари фондларга тўловларнинг, дивидендларни, облигациялар бўйича фоизларни ҳисоблаш ва тўлашнинг, бошқа мажбуриятларнинг сўндирилишини ўз вақтида ва тўғри амалга оширилишини текшириш:

- жамият номидан Ижроия органининг битим тузишда ҳуқуқлилигини текшириш;

- Кузатув кенгаши, ижроия органи, тугатиш комиссияси қарорларининг қонунийлигини, уларни жамият устави ва акциядорлар умумий йиғилиши қарорига мувофиқ келишини текшириш;

- Акциядорлар умумий йиғилиши қарорларининг Қонунга ва Уставга мувофиқлигини таҳлил қилиш

Тафтиш комиссиясининг назорат объектлари

- Жамият ва унинг қарам корхоналари молия-хўжалик фаолияти;
- Тузилмавий бўлинмалар ва филиаллар фаолияти;
- Молия ва ахборот оқимлари, алоҳида амаллар ва битимлар;
- Жамиятнинг айрим менежерлар ва оддий ходимлари фаолияти;
- Жамият бошқарув органларининг қонунчилик талабларига риоя қилиш фаолияти.

Тафтиш комиссиясига сайланадиган шахсларга қўйиладиган талаблар:

- айрим шахсларнинг тижорат ташкилотларида бошқарув ва назорат органи аъзоси бўлиш имкониятига қонунчиликдаги чекланишлар;

- бир шахснинг бир вақтнинг ўзида тижорат ташкилотининг ҳам бошқарув ҳам назорат органларида ишлашига ёки бир неча ташкилотнинг бошқарув органларида қатнашишига қонунчиликдаги чекланишлар (Тафтиш комиссиясининг аъзоси бир вақтнинг ўзида Кузатув кенгаши аъзоси бўлиши ва жамият ижроия органида лавозимларни эгаллаши мумкин эмас);

- Тафтиш комиссиясига сайланадиган шахсларга қўшимча талабларнинг ўрнатилиш имконияти;

- Тафтиш комиссиясига сайловларда овозларни ҳисобга олиш хусусиятлари. «Жамият Кузатув кенгашининг аъзоларига ёки бошқарув органларидаги мансабдор шахсларга қаршли акциялар жамият тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш чоғида овоз беришда иштирок этиши мумкин эмас».

Тафтиш комиссияси аъзоларининг жавобгарлиги

- Назорат фаолитида ёпиқ маълумотларни қасддан ёки эҳтиётсизлик туфайли ошқора қилиш оқибатида келтирилган зарар учун Тафтиш комиссияси аъзолари жавобгардир;

- Агар Тафтиш комиссияси аъзоси ҳаракатларида ноҳалоллик, яъни лавозим вазифаларининг қўпол бузилиши, Жамият учун зарарли оқибатларга олиб келган ёки олиб келиши мумкин бўлган қуйидаги ҳаракатлари ёки бошқа ноўрин ҳаракатлар учун унинг ваколатини Умумий йиғилиш муддатидан илгари тўхтатиши мумкин:

а) ҳужжат ва материалларни, шу жумладан Жамият бухгалтерлик ҳужжатларини, йўқ қилиш, бузиш ёки қалбақиллаштиришни;

б) жамият фаолияти бўйича лавозимдаги шахслар, ходимлар ёки акциядорларнинг аниқланган суистъемолликларини яшириш;

в) лавозимдаги ва оддий ходимларни ёки акциядорларга қасддан нотўғри маълумот бериш, ёки уларнинг суистъемолликларига қўмаклашиш;

г) жамият ходимларининг қонуний ҳаракатларига ҳалал бериш, уларга ёмон таъсир ўтказишга уриниш;

д) жамият мулкани (мулкнинг қисмини) йўқ қилиш, бузиш, ўз манфаатлари учун бегоналаштиришни амалга оширган бўлса, унинг ваколатини Умумий йиғилиш муддатидан илгари тўхтатиши мумкин;

- Тафтиш комиссияси аъзолари текширув ва тафтишлар давомида ўзига маълум бўлиб қолган тижорат сирларини ва бошқа турдати ёпиқ маълумотларни сир тутишга мажбурдир.

Ўзбекистон қонунчилигига биноан Йиллик ҳисобот ҳужжати Тафтиш натижалари бўйича хулосада қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- жамият ҳисоботлари ва бошқа молия ҳужжатларидаги маълумотларнинг ишончлигига баҳо бериш;

- бухгалтерлик ҳисобини юритиш ва молиявий ҳисоботни тақдим этиш тартибининг ва шунингдек молия-хўжалик фаолиятини амалга ошириш давомида қонунчиликнинг бузилишлари фактлари бўйича ахборот.

Тақдирлаш тамойили. Тақдирлов пулига қўйиладиган энг асосий талаб бу-
ошкоралиқдир.

Ташқи аудиторнинг мақсади - барча муҳим жиҳатлар бўйича бухгалтерия
ҳисоботининг ишончилиги ҳақида фикрни шакллантириш.

Аудиторлик текшируви - аудиторлик ташкилотлари томонидан молия
ҳисоботини ва у билан боғлиқ молия ахборотларининг ишончилигини ва
уларнинг қонунчиликка мувофиқлигини текширишдир.

Акциядорлик жамияти қимматли қоғозлари билан қилинган амаллар
бўйича аудит бир неча йўналишларга ўтказиши мумкин.

1. Таъсис ҳужжатларининг аудити. Аудитор акциядорлик жамияти
таъсисчилар йиғилиши баённомаси ва уставда қўйидагиларни текшириши
керак:

- акциядорлик жамияти тури, қимматли қоғозлар устида амалга
оширилган амаллар, обуна шакллари ва х.к.ларнинг қонунийлиги;

- эълон қилинган, жойлаштирилган қимматли қоғозларнинг миқдори,
тури, тоифаси ва номинал қиймати;

- қимматли қоғозларнинг чиқарилиш, жойлаштириш ва
конвертациясининг тартиби ва шартлари;

- акцияларга дивидендлар, облигацияларга фоизлар тўланиши тартиби;

- акциядорлик жамияти қимматли қоғозларини тўлаш тартиби ва
шартлари;

- айрим турдаги, тоифадаги қимматли қоғоз эгалари ҳуқуқлари ва
ваколатлари;

- ички аудитнинг таркиби, Тафтиш комиссияси (Тафтишчи) вазифалари.

-бундан ташқари аудитор акциядорлик жамияти амалиётида таъсис
ҳужжатлари қоидаларига амал қилганлигига аҳамият бериши керак.

2. Акциядорлар-таъсисчилар билан ҳисоб-китобнинг аудити.
Қўйидагилар эътиборга олинади:

- устав капиталини тўлаш муддатларига риоя қилиш;

- қимматли қоғозларнинг ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши;

- қимматли қоғозлар учун пулдан ташқари тўлаш шаклларида:
баҳоланишнинг қонунийлиги ва асосланганлиги;

- устав капиталига тўловларнинг, квитанциялар, мулк, номоддий активлар, интеллектуал мулкларни қабул қилиш далолатномаларининг тўғри расмийлаштирилиши;

- корхона қайта ташкил қилинишида ва тугатилишида ҳисоб-китоблар тўғрилиги;

- таъсисчилар билан ҳисоб-китобларнинг бухгалтерия ҳисоботларида тўлиқ акс этганлиги.

3. Қимматли қоғозлар баҳоланишининг аудитида қуйидагилар текширилади:

- қайси нархда қимматли қоғозлар сотилмоқда;

- бухгалтерлик ҳисобида қимматли қоғозларнинг бозор ва номинал қийматлари орасидаги фарқ қандай акслантирилади;

- йирик битимларда қимматли қоғозларнинг бозор нархлари қандай баҳоланади;

- қимматли қоғозларнинг баланс баҳолари қайта баҳоланиб турадимми;

- акциядорлар талаби билан акциялар сотиб олинганда қандай баҳоланади;

- қимматли қоғозларни ким баҳолайди, ушбу шахс зарур ваколатларга эгами;

- қимматли қоғозларни ишончли (траст) бошқарувчига бериш бўйича, ким-ошди савдолари, инвестиция, шартнома баҳосини келишиш, баённомалар борми;

- қимматли қоғозлар жамият томонидан қайси нархларда сотиб олинган ва бухгалтерлик ҳисобида бу қандай акс эттирилган.

4. Қимматли қоғозлар ҳаракатининг аудити.

Аудитор қуйидагиларни текшириши шарт:

- қимматли қоғозлар ҳаракатининг расмийлаштирилиши;

- акциядорлар реестрида ёзувларнинг ўз вақтида ва асосли олиб борилиши;

- акциядорлар реестридан кўчирмалар бериш китобининг юритилиши;
- қимматли қоғозлар ҳаракатининг бухгалтерия ҳисобида юритилиши;
- қимматли қоғозларнинг ҳаракатида ҳисоб-китоб қилиш тартибига риоя қилиниши;

- акциядорлик жамиятини қайта ташкил қилишда қимматли қоғозлар ҳаракатининг бухгалтерия ҳисобида акс эттирилиши.

5. Акциялар бўйича дивиденд ва облигациялар бўйича фоиз ҳисобланиши ва тўланишининг аудити. Қуйидагилар текширилади:

- акцияларга дивиденд ва облигациялар бўйича фоиз тўлаш тартиби ва унинг тасдиқланган низомларга тўғри келиши;

- қимматли қоғозлар эгаларига дивидендларни тўлаш навбати ва муддатлари;

- облигация турлари бўйича фоизларни тўлаш муддатлари;

- дивидендни тўлаш миқдорининг тасдиқланган миқдорга мос келиши;

- дивидендлар, фоизларни пул ва бошқа шаклда тўлаш тартиби, мулкларнинг, товарлар ва хизматларнинг берилиш қайдномалари, шундай тўлов шакли ҳақидаги қарор баённомаларининг мавжудлиги;

- дивиденд ва фоизларни тўлаш манбалари;

- дивиденд олишга ҳақдор бўлган шахслар рўйхатининг тўғри тузилиши;

- акция турлари бўйича дивиденд тўлаш ҳақида қарорлар қонунийлиги;

- дивиденд тўлашга қонунчиликда белгиланган чекланишларга риоя қилиниши;

- барча қимматли қоғозлар бўйича дивиденд ва фоизларни ҳисоблаш ва тўлашнинг тўғрилиги ва қонунийлиги.

6. Қимматли қоғозлар билан амалларни солиққа тортилишнинг аудити. Аудитор биринчи навбатда қуйидагиларга аҳамият бериши керак:

- солиққа тортиш базасининг тўғри ҳисобланиши;

- қимматли қоғозлар билан амаллар бўйича солиқ ставкасининг тўғри қўлланилиши;

- солиқларнинг тўғри ҳисобланиши ва тўлаш муддатларига риоя қилиниши;

- солиқни тўлашдан бўйин товлашга имкон берувчи ҳаракатлар;

- солиқ тўлаш ва солиқ тўлаш манбасини аниқлаш тўғрисидаги маълумотномаларнинг тўғри тузилиши.

7. Қимматли қоғозлар конвертациясининг аудити.

Қимматли қоғозлар аудити энг мураккаб йўналишларган бири бўлиб, унда қуйидагиларга аҳамият берилади:

- қимматли қоғозларни конвертациялаш тартиби ва шартлари тўғрисида тасдиқланган низомнинг мавжудлиги;

- конвертациялаш низоми, тартиби ва шартларига амалда риоя қилиниши;

- конвертациялаш давомида қимматли қоғозлар қийматини ҳисобга олиш;

- конвертацияланган қимматли қоғозлар қийматидаги фарқларнинг тўланиши ёки тўлов қабул қилинишининг ҳисоби;

- акцияга конвертация қилинувчи қимматли қоғозлар жойлаштириш қийматининг асослилиги;

- қимматли қоғозларни конвертациялашда воситачи меҳнатининг тўғри тақдирланиши;

- оддий акцияларга конвертация қилинадиган қимматли қоғозларнинг акциядорларга жойлаштириш чоғида оддий акциялар бозор қиймати камайишининг асослилиги;

- акцияларнинг ва акцияга конвертация қилинувчи қимматли қоғозларни жойлаштириш усуллариининг қонунийлиги;

- конвертация қилинадиган қимматли қоғозларни жойлаштиришда акциядорларнинг ҳуқуқларини таъминлаш;

- конвертация бўйича барча амалларнинг ҳисобда акс эттирилиши.

8. Қимматли қоғозларнинг ҳадя қилиниши ва меросга олинишининг аудити. У ҳолатда қуйидагилар текширилади:

- мерос олиш ва ҳадя қилиш бўйича ҳужжатларнинг мавжудлиги ва қонунийлиги;

- меросхўр томонидан ўз ҳуқуқига эга бўлиш муддатларига риоя қилиниши;

- акциядорлар умумий йиғилиши ёки Кузатув кенгаши мос қарорининг мавжудлиги;

- меросхўрларга ёки ҳада олувчиларга эгалик ҳуқуқларининг ўтиши бўйича реестрдаги ўзгаришларнинг ҳисобда акс эттирилиши.

9. Қимматли қоғозлар олди-сотдисининг аудити. Аудитор қуйидагиларни текширади:

- олди-сотди шартномаси мавжудлиги ва тузилишнинг қонунийлиги;

- акциядорлар реестрига харидорнинг киритилиши ва сотувчининг ундан чиқарилиши;

- ким-ошди савдоларида олди-сотди битимининг тўғри расмийлаштирилиши.

10. Қимматли қоғозлар сақланишининг аудити. Қимматли қоғозларнинг сақланиш тартиби молиявий ҳужжатларни сақлашдек бўлиб, аудитор қуйидагиларни текширади:

- сақланадиган қимматли қоғозлар ҳисобининг ташкил қилиниши;

- ҳақиқатда сақланадиган қимматли қоғозлар;

- қимматли қоғозларни сақлашга кирим ҳужжатларининг мавжудлиги;

- қимматли қоғозларни сақлашга ҳужжат-асослар;

- сақланаётган қимматли қоғозларнинг бухгалтерия ҳисобида қайд қилиниши.

11. Траст ва гаров амалларининг аудити. Қимматли қоғозлар иккиламчи бозорида бу амаллар нисбатан янгидир, шунинг учун аудитор уларга алоҳида аҳамият бериши ва қуйидагиларни текшириши лозим:

- қимматли қоғозларни трастга ёки гаровга бериш тартибининг умумий йиғилиш ёки Кузатув кенгаши қарорларига мос келиши;

- мазкур амалларнинг ҳисобда акс эттирилиши;

- траст ёки гаров ҳақидаги шартноманинг мавжудлиги ва шартларининг бажарилиши;

- қимматли қоғозларни траст ёки гаровга беришнинг молиявий таваккалчилик даражаси;

- ишончли бошқарувчининг ўз хизмат вазифаларига мос келиши;

-траст ва гаров амаллари бўйича молиявий таваккалчиликни суғурта қилиш шартномасининг мавжудлиги.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маххамасининг «Устав фондида давлат улуши мавжуд бўлган корхоналарни самарали бошқаришни ва давлат мулки ҳисоби лозим даражада юритилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар хақида» 215-сон 16.10.2006 йилдаги Қарори акциядорлик жамиятларида корпоратив назоратни мустаҳкамлаш ишида навбатдаги қадам бўлиб, унда унинг янги тузилмаси - ички аудит хизматига асос солинади.

Таянч иборалар: назорат, ички аудит, ташқи аудит, назорат, равшанлик, устав, низом, йўриқнома, регламент, молиявий директор, маъсулияти чекланган жамият, қўшимча масъулиятли жамият, оператив, ижроия органи, ваколатхона, облигация.

Назорат саволлари:

1. Назорат тизими ва унинг элементлари.
2. Корпоратив назорат объектлари.
3. «Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» ги қарорнинг мазмуни.
4. Ички аудиторнинг асосий вазифалари ва ҳуқуқлари.
5. Ички аудит назорати.
6. Ички аудит хизматининг асосий вазифалари.
7. «Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида» ги қарорнинг мазмуни.
8. «Аудиторлик фаолияти тўғрисида» ги қонуннинг мазмуни.
9. Ички назорат органлари.
10. Тафтиш комиссиясининг ваколатари.

XVI. Корпоратив маданият

16.1. Корпоратив маданият тушунчаси ва ишбилармонлик этикасининг асосий тамойиллари

«Тадбиркорлик маданияти» тушунчасига энг тўлиқ ва муфассал таърифни В.Д.Козлов «Ташкилий маданиятни бошқариш» китобида берган бўлиб, «ушбу ташкилий структура ходимлари хулқ-атвори хусусиятлари, якка тартибдаги ва гуруҳ манфаатлари, урф-одат ва анъаналар, расмий ва норасмий фаолият меъёрлари ва қоидалари, раҳбарият услуби, ходимларнинг меҳнат шароитларидан қоникқанлик кўрсатмалари, ўзаро ҳамкорлик даражаси тизими» дея таъкидлаган. Шундай қилиб, корпоратив маданият компания кадриятлари, ўзаро муносабатлар услуби, муҳит қандай эканлигини белгилаб беради.

Корпоратив хулқ-атвор кодексининг қабул қилиниши билан акциядорлик жамиятлари амалиётида ахлоқий меъёрлар ва тамойиллар биринчи ўринга чиқди. Корпоратив муносабатларга нисбатан бу ахлоқий талаблар ушбу соҳада ҳар хил томонларнинг манфаатлари тўқнаш келиши билан боғлиқ айрим хусусиятларга эга.

Компанияларда корпоратив маданият ахлоқ-одоб (этика) таъсири остида шаклланади ва ривожланади (бу одамларнинг ахлоқий меъёрлар, бир-бирига ва жамиятга муносабати тизими). Ўзбекистонда ҳозирги пайтда компанияларнинг учта асосий гуруҳи ажратиб кўрсатилади:

- 1) бозор муҳитида хусусийлаштириш ва хусусийлаштиришдан кейинги жараёнлари натижасида шаклланган компаниялар;
- 2) бозор иқтисодиёти шароитларида вужудга келган ва ривожланган компаниялар;
- 3) табиий монополияларга мансуб компаниялар.

Бу гуруҳларнинг ҳар бирида ушбу бизнеснинг асосий вазифалари таъсири остида ишбилармонлик ахлоқи хусусиятлари шаклланган.

Ишбилармонлик ахлоқи – тадбиркорлик фаолияти меъёрлари ва ахлоқий тамойиллар йиғиндиси, бизнесдаги асосий «ўйин қоидалари», уларсиз бизнес муаммоли, рискли ва олдиндан айтиб бўймайдиган бўлиб қолади. Ишбилармонлик ахлоқи – акциядорлар, директорлар Кенгаши, менежерлар, компания ходимлари ва корпорациянинг бошқа манфаатдор томонлари: товар ва хизматлар таъминотчилари, дистрибьюрлар, сотувчилар, якуний истеъмолчилар, маҳаллий аҳоли ва ҳукумат органлари ўртасида муносабатлар мураккаб тизимни тартибга солувчи жиддий омилдир.

Замонавий корпоратив маданият асосида ётадиган ишбилармонлик ахлоқи универсал тамойиллари америкалик социолог Л.Хосмер томонидан муваффақиятли ифодаланган бўлиб, жаҳон фалсафаси аксиомаларига асосланади:

1. Сенинг узоқ муддатли манфаатларинг ёки компаниянинг манфаатлари доирасига кирмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил қадимги юнон фалсафасининг бошқа одамларнинг манфаатлари билан кесишадиган шахсий манфаатлар ҳақидаги таълимотларига (Протагор) ҳамда қисқа муддатли ва узоқ муддатли манфаатлар ўртасидаги фарққа асосланади.

2. Бу ҳақиқатда ҳалол, очиқ ва чин деб айтиш мумкин бўлмаган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Арасту ва Афлотуннинг шахсий фазилатлар ҳақидаги қарашларига асосланади.

3. Яхшилик ҳисобланмаган, умумийлик туйғуларини шакллантириш ва битта умумий мақсадга ишлашга хизмат қилмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил яхшиликка, ўзаро алоқа қилиш ва ўзаро боғлиқликни англашга ундайдиган жаҳон динларида буюрилган нарсаларга асосланади.

4. Ҳеч қачон қонунни бузадиган нарсаларни қилма, чунки қонунда жамиятнинг минимал ахлоқий меъёрлари кўрсатилади. Тамойил Гоббс ва Локкнинг одамлар ўртасида дунёвий неъматлар учун курашда давлатнинг ҳакам сифатидаги роли ҳақидаги таълимотига асосланади.

5. Сен яшаётган жамиятга яхшиликдан кўра кўпроқ зарар келтирадиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил утилитаризм ахлоқига – И.Бентам ва

Джон С. Милл томонидан ишлаб чиқилган ахлоқий хулқ-атворнинг амалий фойдасига асосланади.

6. Шунга ўхшаш вазиятга тушганда бошқаларга тавсия қилмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Кант қоидаларидан бирига асосланади.

7. Бошқаларнинг белгилаб қўйилган ҳуқуқларини камситадиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Руссо ва Джефферсоннинг шахс ҳуқуқлари ҳақидаги қарашларига асосланади.

8. Доим фойдани қонун доирасида, бозор талаблари ва харажатларни тўлиқ ҳисобга олган ҳолда максималлашга ҳаракат қил, чунки бу шартларга амал қилишда максимал фойда ишлаб чиқаришнинг энг катта самарадорлигидан далолат беради. Тамойил А.Смитнинг иқтисодий назарияси ва В.Паретонинг оптимал битим ҳақидаги таълимотига асосланади.

9. Жамиятда энг заифларга зиён етказиши мумкин бўган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Ролснинг тақсимот адолат қоида­сига асосланади.

10. Бошқа кишининг шахсий камол топиши ва ривожланишига тўсқинлик қиладиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Нозикнинг жамият ривожланиши учун шахс эркинлиги даражасини кенгайтириш назариясига асосланади.

Корпоратив маданиятнинг умумий ва ҳаммага маъқул бўлган таърифи йўқлигига қарамай, бу тушунча умум қабул қилинган ахлоқий қадриятлар, қонунчилик талабларига амал қилиш, одамларга ҳурмат билан муносабатда бўлиш, атроф-муҳитни асраш билан боғлиқ ҳолда фойдаланилади. Замо­навий корпоратив маданиятнинг қуйидаги асосий тамойиллари ажратиб кўрсатилади:

1.Профессионаллик, чуқур билимга эгалик ва хабардорлик.

Тўла маълумотга эга бўлмаган ҳолда, но­профессионал қарорлар қабул қилинган ҳолларда барча манфа­тадор томонларнинг манфаатлари азият чекади, корпорацияга ҳам, корпоратив муносабатларнинг барча катнашчиларига ҳам зарар етказилади. Про­фессионалликда одамнинг ўз

профессинал мажбуриятларини бажариши, ўз касбининг бошқа вакиллари билан ҳалол рақобатлашиши учун зарур бўлган белгиланган ишбилармонлик ҳислатлари ва хусусиятларига эга бўлиши кўзда тутилади.

Хабардорлик акциядорлар (мулк эгалари), директорлар кенгаши аъзолари ва бошқа манфаатдор шахслардан уларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига тааллуқли бирон-бир ахборотни яширишга йўл қуйиб бўлмаслигини аниглади.

2. Махфийлик ва касб билан боғлиқ ситрлар.

Махфийликка риоя қилиш фақат ҳалол ва қонун-қоидаларга риоя қиладиган ҳуқ-атвор ҳақидаги ахборотни сир сақлашни аниглади. Гап тўла маълумотга эга бўлмаслик, очиш лозим бўлган ахборотни яшириш ҳақида борганда эса ноахлоқий ёки ноқонуний ҳуқ-атвор ҳақидаги ахборотни компаниянинг раҳбар органлари ёки ваколатли давлат органларига хабар қилишга довур ахборотни очиш мажбурий қоидалари кучга киради. Махфийлик режимига зарур қаттиққўллик ва тартибга солинганлик бахш этиш учун директор ва менежерлар мулк эгалари (акциядорлар) ва бошқа манфаатдор шахсларга компаниянинг ошкор қилиниши кўрсатилган шахсларга зарар етказиши мумкин бўлган махфий ахборот билан ишловчи ходимларига тегишли равишда йўл-йўриқлар кўрсатилиши ва компанияда ахборотни ошкор қилишнинг олдини олиш бўйича реал механизм ва жараёнлар (тилхатлар, инструктаж, назорат чора-тадбирлари) амал қилишини кафолатлашлари лозим.

3. Манфаатлар тўқнашувида ҳаракат қоидалари.

Агар махфийликнинг асосий талаби ошкор қилмаслик, яъни ҳаракатсизлик бўлса, манфаатлар тўқнашуви қоидага кўра, корпоратив муносабатлар қатнашчиларидан фаол ҳаракатлар талаб қилади. Манфаатлар тўқнашуви директор, менежер ёки ходимнинг молиявий ва шахсий манфаатлари компания манфаатларига зид келган ҳолларда вужудга келади. Шу боисдан раҳбарият ва барча ходимлар манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин бўлган соҳаларда фаолият юритиш бўйича аниқ йўл-

йўриқлар олиши лозим. Директор, менежер, ходим учун манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин бўлган қўйдаги соҳаларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

1) молиявий инвестициялар. Ходимлар уларнинг иш берувчиси ҳисобланган фирма билан рақобатлашувчи компанияга ёки ўз компаниясининг контрагенти ҳисобланган фирмага инвестиция киритмасликлари лозим. Табиийки, агар гап тўғридан-тўғри эмас, балки муҳим аҳамиятсиз (портфелли) инвестициялар ҳақида борадиган бўлса, бунда ҳеч қандай манфаатлар тўқнашуви вужудга келмайди. Бироқ, нима бўганда ҳам, инвестициялар «аҳамиятсизлиги» масаласи баҳолаш мезони ҳисобланади, шу сабабли ходим бу ҳақида раҳбариятни хабардор қилиши лозим;

2) хизматдан ташқари тадбиркорлик ёки бошқа компанияларда бошқача фаолият тури. Агар ходим, директор ёки менежер бошқа бизнесга ёки ишга эга бўлса, бу объектив жиҳатдан компаниянинг гуллаб-яшнаши учун сарфланиши мумкин бўлган вақт ва кучни олиб қўяди (лавозим мажбуриятлари характери ва рангига қараб чекловлар турлича бўлиши мумкин);

3) совғалар. Ходим, директор ёки менежернинг бирон-бир қимматбаҳо совғалар қабул қилишига йўл қўйилмайди. Акс ҳолда совға берувчи совға қабул қилувчининг ҳаракатларини компания томонидан маълум бир мажбуриятларни қабул қилиш сифатида баҳолаши мумкин;

4) қариндошларнинг тадбиркорлик фаолияти ёки ишлаши. Шунини ҳисобга олиш керакки, директор, менежер ёки ходимлар қариндошларининг тадбиркорлик фаолияти улар рақобатчи фирмалар ёки компаниянинг контрагент фирмаларида ишлаган ёки бизнесга эга бўлган ҳолларда манфаатлар тўқнашуви вужудга келишининг сабабчиси бўлиши мумкин.

4. Корпорация активларини ҳимоя қилиш ва тегишлича фойдаланиш.

Корпорация активларини ҳимоя қилиш корпоратив низолар серияси кузатилаётган бир пайтда (АҚШда Enron, Европада Parmalat ва ҳ.к.) долзарб аҳамият касб этади.

Компания директорлари ва топ-менежерлари компания активларини суиистеъмол қилмаслик ва улардан тегишлича фойдаланиш бўйича барча ҳаракатларни қўллаш борасида ёзма шаклда расмийлаштирилган ахлоқий мажбуриятни зиммасига олиши керак. Йирик битимлар ва манфаатли битимлар тузишда ҳам раҳбарият этикасига алоҳида талаблар қўйилиши лозим. Кўрсатилган битимларни акциядорлар умумий йиғилиши ва директорлар кенгашининг маъқуллашисиз амалга ошириш компания мулкдорлари (акциядорлари) учун жиддий зарар келтириши, корпорациянинг ўзини эса банкрот ёқасига олиб келиши мумкин.

5.Амалга оширилаётган фаолиятнинг қонунчилик талаблари ва бошқа ҳуқуқий меъёрларга жавоб бериши.

Агар «Ричард Дарт пирамидаси»га (менежмент бўйича америкалик эксперт) таянадиган бўлсак, ахлоқ қоидаларига риоя қилишбизнеснинг ривожланиш пирамидасининг биринчи поғонасига (қонунларга риоя қилиш) асосланган иккинчи поғонаси ҳисобланади. Қонунчилик талаблари ва меъёрларига амал қилмасдан туриб, ахлоқ қоидаларига риоя қилиб бўлмайди.

6.Бирон-бир шахснинг ноахлоқий ёки ноқонуний хулқ-атвори ҳақида компаниянинг раҳбар органлари ёки давлат органларига хабар бериш.

Компаниянинг ахлоқий кодексларида бирон-бир шахснинг ноахлоқий ёки ноқонуний хулқ-атвори ҳақида компаниянинг раҳбар органлари ёки давлат органларига хабар бериш тартиби ва асосларини белгилаб бериш тавсия этилади. Табиийки, бундай хабарларнинг уларнинг муаллифлари учун ҳеч қандай салбий оқибатларсиз мустақил ва холисона кўриб чиқиш жараёни кафолатланиши лозим.

7. Коррупцияга қарши кураш.

Жаҳон иқтисодий амалиёти шуни кўрсатадики, агар давлат рақобат курашининг аниқ қоидаларини белгилаб қўймаса, рақобат объектив

сабабларга кўра қонунийлик доирасидан четга чиқади, рақобат курашида инновацион технологияларни жорий қилиш, харажатларни минималлаштириш ва бошқалар воситасида эмас, балки коррупция усулларини қўллаган ҳолда ғолиб чиқишга интилиш пайдо бўлади, бунда компания ёки хусусий шахс ноқонуний тўловлар ҳисобига фойдали шартномани қўлга киритади ва шу тариқа рақобатчилар олдида адолатсиз устунликка эга бўлади. Коррупциянинг олдини олиш учун ташкилотлар ва яқка тартибдаги тадбиркорларнинг «қора кассаси»га (расмий ҳисоботларда акс эттирилмайдиган пул маблағлари) қарши курашиш зарур, чунки пора бериб сотиб олиш (коррупция) учун пуллар айнан шу маблағлар ҳисобидан сарфланади.

Бу борада АҚШ бой тажрибага эга бўлиб, у коррупцияга қарши изчиллик билан кураш олиб бораётган мамлакатлар қаторига киради. Хусусан, 1934 йил қабул қилинган ва 1970 йил ўзгартиришлар киритилган қимматли қоғозлар тўғрисидаги Қонунга кўра яширин тартибда (ҳисоботда акс эттирмасдан) амалга ошириладиган ҳар қандай тўловлар тақиқланган. Бу қонунга мувофиқ, фирма фондларини ҳар қандай назоратсиз тасарруф қилиш жиддий қонунбузарлик ҳисобланади ва жиноий жавобгарликка тортишга олиб келиши мумкин.

16.2. Корпоратив маданият турлари

«Корпоратив маданият» тушунчасини ўрганишга ёндашувларни икки гуруҳга ажартиш мумкин: идеалистик ва прагматик ёндашув. Идеалистик ёндашув тарафдорлари корпоратив маданиятни ташкилотни ривожлантириш мақсади, унинг фаолият юритиши олий босқичи билан бир хил деб қарайдилар. Прагматик ёндашув тарафдорлари маданиятга корхонанинг белгиланган тавсифномалари тўплами – шаклланган меъёрлар, қоидалар ва анъаналар сифатида муносабатда бўладилар. Бунда тўғри тушуниш керакки, корпоратив маданият меъёрларининг кўпчилиги латент, яъни яширин характерга эга. Одамлар ўз хулқ-атворида белгиланган қоидаларга амал қилсада, уларни охиригача тўлиқ англамайдилар. Улар маълум вазиятда нима

қилиш кераклигини билади, бироқ нима учун деган саволга жавобберишга қийналади.

Маданиятнинг асосий турлари:

Биринчи тури «*патернализм*» булиб, у раҳбарнинг барча тан олган эътиборли киши эканлигига асосланган корпоратив маданият. Меҳнат, функциялар ва мажбуриятлар тақсимоти мавжуд бўлсада, бироқ мутлок характерга эга эмас. Раҳбар ўз қарори билан мажбуриятларнинг тақсимланиши, ўзаро алоқа қоидалари ва мукофотлаш даражасини ўзгартириши мумкин. Ишларни тақсимлаш топшириқлар бериш шаклида амалга оширилади. Қарор қабул қилиш ва ҳамма нарса учун жавобгарлик – раҳбарнинг алоҳида ҳуқуқлари ҳисобланади.

Маданиятнинг ушбу тури кўплаб кичик ва йирик корхоналар учун хос бўлиб, уларнинг асосий белгилари қуйидагилар ҳисобланади:

1) харизматик етакчининг мавжудлиги;

2) мукофотлар ва ишларни тақсимлаш бўйича яққол ифодаланган савдолашиш муносабатларининг йўқлиги. Энг муҳим мукофот – обрў-эътибор;

3) бошқарув ўтача даражасининг роли минимал даражага келтирилган.

Иккинчи тури «*артель*» деб номланиб, у барқарорлашмаган меҳнат тақсимоти, функциялар ва мажбуриятларнинг ажратилмаганлигига асосланган корпоратив маданият. Ҳар бир ходим ҳамма нарса учун жавоб беради ва ўз корхонаси учун қўлидан келган ҳамма нарсани бажаради.

Қоидага кўра, бу режимда тадқиқот ва лойиҳа бўлимлари, сервис участкалари, таъмирлаш-қурилиш бригадалари ишлайди. Бундан ташқари, корпоратив маданиятнинг артель тури кичик корхоналарга хос бўлиб, бу корхоналар ҳажми мижозларнинг индивидуал сўровлари, уларнинг шаклланган доирасига йўналтирилган ишлаб чиқариш хусусиятлари (кичик устахоналар, нон дўконлари, емакхоналар) билан белгилаб берилади.

Артель маданиятига хос бўлган асосий белгилар:

1) ҳаракатлар мультипликация самараси мавжудлиги – бутун ҳолдаги нарса доимо унинг қисмлари суммасидан катта бўлади, яъни команданинг синергетик, иқтисодий ва ижтимоий самараси яқка ҳолатдаги беллашув афзалликларидан ортиқ бўлади;

2) команда аъзолари ўртасида ишонч – шахсларнинг бир-бирига мослиги;

3) фаолият алмашуви умумий ишга ҳисса қўшиш характериға эға.

Учинчи тури «*колония*» - ходимнинг технологияға мутлақ бўйсунушиға асосланган корпоратив маданият. Ходимлар ишлаб чиқариш жараёнининг мурувватларига айлантириб қўйилган. Қаттиқ интизом назоратчилар армияси томонидан таъминланади.

Асосий белгилари:

➤ ходимнинг меҳнат функцияларини соддалаштириш, уни ишлаб чиқариш жараёнининг мурватига айлантириш;

➤ қаттиқ иерархик бўйсунуш тизими, ходимлар мустақиллиги ва ташаббускорлигининг минимал ҳолатға келтирилиши. Ушбу маданият турининг асосчиси – ишлаб чиқаришнинг узлуксиз тизими, ишлаб чиқаришни андозалаш, конвейерлаштириш ва рационаллаштириш ғояларини ҳаётға татбиқ этган Генри Форд ҳисобланади.

Туртинчи тури «*колхоз*» - у ишни ўзига ва ишни корхонаға қарши қўйишға асосланган корпоратив маданият. Ходимлар режа топшириқларини бажаради ва корхона қувватлари ҳамда вақтидан ўзига ишлаш учун фойдаланади.

Асосий белгилари:

1) ишға мажбурият каби муносабатда бўлиш;

2) аниқ ифодаланган иерархичек савдо. Иш ҳақи ижтимоий минимум саналади. Ходимнинг ҳар қандай қизгинлиги қўшимча тўлов талаб қилади;

3) корхона ресурсларини талон-тарож қилишда бир-бирини қўллаш.

Бешинчи тури «*хутор хўжалиги*» - фаолият ва унинг натижаларига эғалик ҳуқуқини алоҳида ажратишға асосланган корпоратив маданият. Ҳар

бир ходим «ўз майдонига ишлов беради», умумий ишга қўшилган ҳисса эса мажбурий топшириқ ёки даромадан ажратмалар ҳисобланади. Мисол - адвокатлик бюроси (ҳар бир адвокат ўз идораси учун зарур минимал ишларни бажаради, ишни – мижозларни ўзига-ўзи излайди); риэлторлик фирмалари (ходимлар умумий маълумотлар тўпламидан, юридик кўмакдан, фирма маркасидан фойдаланади, бироқ мижозларни ўзи топади ва битимдан фоиз кўринишида ҳақ олади).

Асосий белгилари:

- минимал ички фирма кооперацияси;
- мижозлар билан тўғридан-тўғри алоқа – ким яхши мулоқот қила олса, ўша кўпроқ пул ишлаб топади;
- ички рақобат (мижозлар учун кураш).

Олтинчи тури «*феодал социализм*» - барча ижрочиларнинг тенг ҳуқуқ асосида бир жойга қараши ва қаттиқ иерархияга асосланган корпоратив маданият. Меҳнат тақсимооти ва кооперация ўзаро алоқа қилиш шартларига нисбатан вертикал ва горизонтал бўйича узлуксиз савдо билан уйғунлашади.

Асосий белгилари:

- вужудга келган муносабатлар тизими кучли инерцияси – муносабатларнинг катта қисми юзага келган мутаассибликни такрор ишлаб чиқариш характерига эга;
- бўйсунининг ўхшамас характери;
- ўзгаришларнинг ҳар хиллиги – доимий ўзгариб турадиган манфаатлар тизими.

Еттинчи тури «*корпорация*» - «масъулият ҳудудлари»ни аниқ ажратган ҳолда фаолият кооперациясига асосланган корпоратив маданият. Ўзаро алоқалар асосида ҳар бир ижрочининг функциялари, ҳуқуқ ва мажбуриятларини, шунингдек, қарор қабул қилиш ва манфаатларни мувофиқлаштириш жараёнларини белгилаб берувчи қатъий регламент ётади. Асосан йирик компаниялар учун характерли.

Асосий белгилари:

- индивидуалистик хулқ-атвор услуби;
- ходим-корхона муносабатларида шартнома характери;
- расмий ва реал, жамиятда рухсат берилган хулқ-атвор меъёрларининг максимал даражада мос тушиши.

Таъкидлаш жоизки, баъзида битта компаниянинг ўзида корпоратив маданиятнинг бир неча турлари бирга бўла олади. Шу билан бир пайтда мутлақо бир-бирига мос келмайдиган турлар ҳам мавжуд (маслан, «колхоз» ва «колония»).

Маданият, компаниянинг институционал тавсифи сифатида, манфаатларни мувофиқлаштириш усуллари, корпоратив ҳаракатлар шакллари ва низоларни бартараф этиш усуллари кўзда тутлади.

16.3. Корпоратив маданият тамойиллари

Манфаатдор шахслар деганда компания фаолияти уларнинг манфаатларига дахлдор бўлган ҳар қандай гуруҳлар: акциядорлар, менежерлар, ҳамкорлар, истеъмолчилар ва ҳ.к. тушунилади. Манфаатдор шахслар орасида улар ўртасида манфаатлари турли йўналишга эга объектив зиддиятлар мавжуд бўлган учта асосий гуруҳ: акциядорлар, менежерлар ва директорлар алоҳида ажратиб кўрсатилади.

Акциядорлар, ўз навбатида, икки тоифага – мажоритар ва миноритар акциядорларга ажратилиб, уларнинг манфаатлари ҳам ўзаро тақсимланади. Мажоритар акциядорлар, миноритарийлардан фарқли равишда, компания ривожланишининг узок муддатли истиқболларига ва кичикроқ рискларга йўналтирилган бўлади. Агар уларнинг дивиденд тўлаш ва фойдани капиталлаштириш ўртасида бирини танлашига тўғри келса, улар фойдани капиталлаштиришни афзал кўради.

Мажоритар акциядорлар учун корпоратив хулқ-атворнинг қуйидаги тамойилларини тавсия этиш мумкин.

Миноритарийларнинг мулкӣ манфаатларига бепсанд бўлмаслик ва ўйлаб кўрилган дивиденд сиёсати юритиш:

➤ директорлар Кенгаши билан биргаликда менежерлар фаолиятининг чуқур ўйлаб чиқилган мотивациясини амалга ошириш, бу менежерлар томонидан суиистеъмол рискинни пасайтиради;

➤ директорлар Кенгаши профессионаллиги ва фаолияти мустақиллигини режа асосида ошириб бориш.

Миноритарийлар учун корпоратив маданият тамойиллари:

➤ компания манфаатларига зиён етказган ҳолда акциядорларнинг ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилишга йўл қўймаслик;

➤ компания тижорат сирлари қаторига кирувчи ахборотни ошкор қилмаслик;

➤ компания директорлари, менежерлари ва йирик акциядорларидан қабул қилинган ахлоқий қоидаларга амал қилишни талаб этиш.

Компания директорлари учун корпоратив маданият тамойиллари.

Акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги зиддиятларни бартараф қилиш – директорларнинг асосий вазифасидир. Буни ҳал қилиш учун директорлар Кенгаши акциядорлардан ҳам, менежерлардан ҳам расман эмас, балки ҳақиқатда алоҳида ажратилган ва улардан мустақил бўлиши лозим. Директорлар учун куйидаги тамойилларни тавсия этиш мумкин:

➤ компанияда ахлоқий қоидалар ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш;

➤ директорлар Кенгашининг фаолияти давомида компаниянинг барча манфаатдор шахслари манфаатларини ҳисобга олиш;

➤ компания «шаффоф»лиги мониторингини амалга ошириш, жамият акциядорлари, менежерлар ва ходимлар томонидан қонунчилик талаблари, жамиятнинг таъсис ва ички ҳужжатларига риоя қилиш;

➤ оқилона дивиденд сиёсати бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш ва акциядорларга тақдим этиш;

➤ менежерлар фаолияти самарали мотивация тизимини ишлаб чиқиш;

➤ акциядорлар олдида ҳисобот бериш ва уларга компаниядаги ишларнинг ҳолати ҳақида тўлиқ ва ишончли ахборот тақдим этиш.

Компания менежерлари учун корпоратив маданият тамойиллари:

Менежерлар фақат мулк эгаларининг пулларини рискка қўйиб, ўз мулкини йўқотиш рискига дуч келмайди. Улар учун қуйидагиларни тавсия қилиш мумкин:

- ўз ваколатларини суиистеъмол қилмаслик;
- компания акциядорларига атайин қилинган ҳаракатлар билан зарар етказмаслик;
- компания учун зарар кўриш rischi юзага келганда компаниянинг директорлар Кенгашини бундан хабардор қилиш;
- компания фаолиятига директорлари Кенгаши томонидан ишлаб чиқилган ахлоқий қоидаларни жорий қилиш;
- ўз мажбуриятларини чин кўнгилдан, виждонан ва ташаббускорлик билан бажариш;
- директорлар Кенгашига тегишли тарзда ҳисобот бериш;
- ўз фаолиятида компаниянинг таъсис ва ички ҳужжатларига, қонунчилик талабларига риоя қилиш ва компания ходимларидан ҳам худди шуни талаб қилиш;
- ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш, улар учун муносиб меҳнат шароитлари таъминлаш.

Корпоратив маданият тамойиллари. Компания ва унинг рақобатчиларининг ўзаро алоқалари умумий ахлоқий меъёрлари орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- бир-бирини ҳурмат қилиш;
- рақобат кураши олиб боришнинг ноахлоқий усулларидан воз кечиш;
- савдо ва инвестициялаш учун очик бозорларни ривожлантиришга хизмат қилиш.

Товар ва хизматлар таъминотчилари билан муносабатлар тамойиллари:

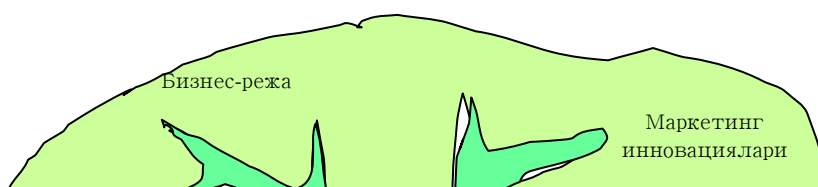
- тўғри нарх шаклланиши, лицензиялаш;
- кераксиз суд муҳокамаларини истисно қилиш;
- узоқ муддатли ва барқарор муносабатларни ривожлантириш;
- махфий бўлмаган ахборот билан ўртоқлашиш;
- тузилган шартномалар шартларига мувофиқ тўловларни ўз вақтида амалга ошириш.

Истеъмолчилар билан муносабатлар тамойиллари:

- истеъмолчиларни уларнинг эҳтиёжлари ва хоҳиш-истакларига мувофиқ юқори сифатли товар ва хизматлар билан таъминлаш;
- тўғри муомала, истеъмолчиларга акциядорлик жамиятининг товар ва хизматлари уларнинг саломатлиги, хавфсизлиги, атроф-муҳитнинг аҳволини яхшилаш ва қўллаб-қувватлашни кафолатлаш;
- акциядорлик жамиятининг товар ва хизматлар истеъмолчиларини уларнинг жинси, ёши, ирқи ва ҳ.к. бўйича камситмаслик;
- истеъмолчиларга таклиф этилаётган товар ва хизматларда, жумладан, уларнинг маркетинг ва рекламасида инсон қадр-қимматига ҳурматни кафолатлаш;
- истеъмолчилар маданияти яхлитлигини ҳурмат қилиш.

Ўз вақтида Япония АҚШ армияси томонидан эгаллангани ва иқтисодий тизим тўлиқ издан чиққан бўлишига қарамай, иқтисодиётни ўзгартиришни мақсад қилган етакчи арбоблар, Япония ижтимоий маданиятига мувофиқ бўлган ҳолда турли бошқарувчилик тизимларни мослаштириш устида ишлай бошладилар. Япон модели деб аталувчи модел ҳозирги вақтга келиб бир мунча эскириб қолди ва глобал иқтисодиётга мувофиқлаштириш учун унга ўзгартиришлар киритиш керак. Бироқ, нима бўлганда ҳам, ўз пайтида яратилган бошқарувчилик тизимлари, 1970 дан 1980 йилларгача бўлган ораликда Европага етиб олиш ва жаҳон иқтисодиётида иккинчи ўринга эришишга муваффақ бўлишда илҳомбахш куч эди.

Компания дарахти



Ушбу ҳолда компания ва дарахт ўртасида ўхшатиш келтирилган. Компания пойдевори нозик томонлари тўғри тушунилган маданият асосида куриладики, бунда рационал далиллардан кўра кўпроқ рухий ишонч омили катта роль ўйнайди. Компания маданияти молиявий-хўжалик фаолиятни ва қандай тадбирлар жорий қилинишини аниқлайди. Маркетинг ва инновациялар компания концепцияси ва унинг асосий сиёсатидан кейин амалга ошириладиган асосий фаолият турларидир.

Автомобилсозликда Toyota, Honda, электроника соҳасида Toshiba, Matsushita (Panasonic), Sony юқори сифатли маҳсулот ишлаб чиқарадиган компаниялар сифатида донг таратдилар. 1950 йилларда бу компаниялар кичик корхоналар бўлиб, 1960-1980 йиллар давомида жаҳон бозорига секин-асталик билан кириб келди. 1980 йилдан 1990 йиллар оралиғидаги давр япон саноати учун йўқотилган ўн йиллик деб ҳисобланади. 90-йилларда япон иқтисодиёти пасайишга қараб ҳаракатини давом эттирди ва глобал иқтисодиёт шароитига мослаша олмаганлиги боис кўпчилик компаниялар бозордан чиқиб кетди. Шу билан бирга, кўпчилик бақувват компаниялар «эски пўстинни ташлаш орқали» ҳатто шу даврда ҳам ўсишни давом эттирди. Бу компанияларга ўсиш ва ўзини сақлаб қолишга имкон берувчи қатор омиллар мавжуд бўлиб, шулар жумласида маданият улар учун асосий ҳал қилувчи омил бўлиб хизмат қилди. Маданият компания шаклланишининг ўзаги бўлиб, уни дарахтнинг илдизларига қиёслаш мумкин. Илдиз кўринмайди, бироқ агар чирик бўлса дарахт қулайди. Буни фақат ҳиссиёт

даражасида англаш мумкин. Маданият муҳит ёхуд иқлимга ўхшайди. Япон компанияларининг хусусиятлари шундан иборатки, маданиятга жуда катта эътибор қаратилади.

1990-йиллар бошигача япон компанияларининг ўзига хослиги

- Ёши улуғлик тизими
- Бир умрга ёллаш
- Компания ичидаги меҳнат уюшмалари
- Keiretu
- Қўллаб - қувватлаш тизими

Ёши улуғлик тизими шунга асосланадики, ойлик иш ҳақи ходимнинг ёшига ва компаниядаги иш тажрибасига қараб белгиланади. Бир умрга ёллаш деганда, компания томонидан ходим узоқ муддатга, масалан, 60 ёшигача ишга қабул қилиниши тушунилади.

Компаниялардаги меҳнат уюшмалари тизимида ижрочи директорлар ва бошқарувчи ходимлардан ташқари барча ходимлар ўз касбий йўналишларидан қатъий назар компаниянинг меҳнат уюшмаси аъзоси бўлишлари керак. Кейрецу – акциядор бўлган компаниялар гуруҳи бўлиб, доимо ахборот алмашилиш ва бир-бирига қулай имкониятлар яратиш орқали ўзаро яқиндан муносабатларни сақлаб қоладилар.

Қўллаб - қувватлаш тизимида саноат тармоғи вазирликлари томонидан компаниялар фаолияти мувофиқлаштирилади ва назорат қилинади, меъёрий ва қоида ҳужжатлари ишлаб чиқилади ҳамда компанияларни ҳимоя қиладилар ва устунликларга эга бўлишлари учун шароит яратадилар.

1945 йилда Япония АҚШ армияси назорати остида тургани ҳолда АҚШ Бош армия штаби назорати остида бозор иқтисодиёти тизимига ўта бошлади. Япония ҳалқи учун ушбу вақт тубдан бурилишни англлатувчи ва жуда муҳим бўлди. Урушгача иқтисодиёт Митсубиши, Митсу, Сумимото ва бошқалар каби бир неча оилавий гуруҳлар қўлида эди. Асосан кичик дўконлар ва ишчи жамоалари мавжуд эди. Урушдан кейин оилавий гуруҳлар бартараф қилинди, уларнинг бошлиқлари йўқ қилинди. У пайтларда япон иқтисодиёти жуда

оғир шароитда эди, бироқ шу билан бирга, вазиятнинг бундай ўзгариши эски тизимдан қутулишга имкон берди.

Япон тадбиркорлари ўз компанияларини янги иқтисодий тизим шароитида шакллантира бордилар, япон жамиятида чуқур илдиз отган маданият жабҳасида ҳам сезиларли ўзгаришлар бўлиб ўтди. Япон жамияти оилага асосланар эди. Фермерлар оқсоқоллар раҳбариятига бўйсунгани ҳолда катта оила сифатида яшар ва ишлар эдилар. Географик жойлашиши бўйича Япония бошқа давлатлардан денгиз билан ажратилган бўлиб, ўзига хос маданиятга эга бўлган моно миллатга асосланади.

Шунга қарамай, янги ижтимоий тизимни корхоналарда жорий қилиш анча осон кечди.

Илгариги тизим оилавий анъаналарга асосланган бўлиб, унда раҳбарга ака сифатида, компания бошлиғига эса ота сифатида қаралар эди. Компания, катта оила сифатида қаралиб, унда аъзолар компания фаолияти учун ўзини бағишлаган ҳисобланардилар. Япон компанияларида ишчи энг муҳим ресурс сифатида қаралар эди.

Гоҳида ушбу ғоя компания гуруҳларига ва ҳатто давлат ҳамда компания орасидаги муносабатларга ҳам тадбиқ қилинар эди. Ижтимоий таъминот, бонуслар, униформа (компаниянинг ўз ишчи кийими), компания эмблемасини тақиб юриш, Кайзен кичик фаолият гуруҳлари ана шу маданият асосида пайдо бўлган ҳодисадир. Бизнесда томонлар ўртасидаги илиқ муносабатлар япон иқтисодиётида 1987 йилгача асосий ўрин тутган ҳодисадир.

Ушбу тизим шубҳасиз равишда кучли рақобатчиликнинг оқибати бўлиб, япон иқтисодиётини дунёда иккинчи ўринга олиб чиқарди.

Одамларни ўқитиш, йўлланма бериш ва иш юзасидан кўрсатма бериш керак. Акс ҳолда улар ишламайдилар. Агар уларда ишлашга мойиллик бўлмаса, айрим ҳолларда жазолаш ёки пўписа қилиш ҳам фойдалидир.

Инсон ўз табиатида кўра кўп ишлашга мойилдир. Агар улар кўп ишлашни хоҳламасалар демак бунга қандайдир сабаб бор.

Одамлар ўз ҳолича кўп ишлай олади деб ҳисоблайсизми? Одатда икки жавоб бор «Ҳа» ва «Йўқ». Японлар иккинчи жавобни тўғри деб ҳисоблайдилар. Эҳтимол бу юқорида айтиб ўтилган маданият таъсири остидадир. Иккинчи жаҳон урушидан кейин америкача фикр юритиш кириб келди. Америка нуқтаи назари эскирган деб ҳисоблаш мумкин. Ҳозирги кунда ҳам кўпчилик бошқарувчилар худди шундай фикрни маъқулламоқдалар. Бироқ одамлар бундай вазиятда ўзларини ноқулай сезадилар. Агар Японияда қандайдир кучли етакчи одамларни ўз йўриғига юритмоқчи (манипуляция) бўлса, одамлар ўзларини унинг орқасидан эргашаётгандек номига тутадилар. Моҳиятан, бу усул жуда самарасиз.

Янги маданият сифатларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- ўзгаришларга тайёрлик
- муҳими сифат ва мижоздир
- инновациялар ва маркетинг
- байналминаллик
- аниқлик ва тўловга қобилиятлилик

Янги маданият ўзгаришларга жуда ҳам сезувчан бўлиб, сифат, мижоз, инновациялар, маркетинг, байналминаллик ва равшанлик, жавобгарлик бирламчи аҳамиятга эга. Биз кийимимизни ўзгартирганимизда эски костюмимизни янгисига алмаштираемиз, бироқ костюм остидаги нарса жойида қолади. Худди шунингдек, Япония маданияти ўзгаришсиз ва тирикликгича қолади. Сифат харидор учун қимматини доимо сақлаб қоладиган хислатдир. Энг яхши компаниялар нуқсонли товарларни сотмайдилар, улар анча вақтдан бери кўп кўнгилсиз ҳодисалардан ҳоли бўлиб, доимо ўз мижозларига қулоқ тутиб келади.

Инновациялар ва маркетинг ҳозирги кунда япон компаниялари кундалик фаолиятига кириб келган. Мазкур тадбирларни ўтказмасдан компаниялар бозорда омон қолиши амри маҳол эди.

Байналминаллик ўзи билан замонавий компанияларнинг яна бошқа хусусиятини ифода этади. Ҳаттоки кичик ва йирик бизнесга ҳам доимо

инвестиция қилиб турилади ва келажакда инвестиция жалб қилиш бўйича режалари мавжуд. Жаҳон бозори шароитида тирик қолиш учун компаниялар глобал бозор муҳитини сезишлари керак. Бошқа мамлакат бозорига чиқишда компаниялар маданиятлардаги фарқлар билан боғлиқ муаммоларга тўқнаш келмоқдалар, улар янги маданиятни ўрганмоқдалар ва ўз миқдорлари талабларига мувофиқ келиш усулларини топишмоқдалар.

Бозор иқтисодиётининг келажакда тирик қолиши учун хулқий омилни сақлаб қолиш муҳим бўлиб, уни равшанлик ва жавобгарлик орқалигина кафолатлаш мумкин.

Ўзгаришлар тушунчаси кенг маънода қўлланилиши мумкин, яъни:

- “Ўзгаришлар” глобал дунёда асосий тушунча;
- Ишлаб чиқариш тизимидаги ўзгаришлар;
- Маҳсулотларнинг ўзгариши;
- Товарларни бозорда ўтказишдаги ўзгаришлар;
- Логистикани ўзгартириш;
- Ташкилотни ўзгартириш ва ҳоказо.

Таянч иборалар: маданият, этика, меъёр, хулқ-атвор, ахлоқи, кодекс, коррупция, идеалистик, прагматик, патернализм, харизматик, артель, колония, колхоз, хутор хўжалиги, мажоритар акциядор, миноритар акциядор.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив маданият тушунчаси.
2. Ишбилармонлик этикасининг асосий тамойиллари.
3. Корпоратив хулқ-атвор кодекси.
4. Ўзбекистонда ҳозирги пайтда компанияларнинг асосий гуруҳлари.
5. Замонавий корпоратив маданиятнинг асосий тамойиллари.
6. Корпоратив маданият турлари.
7. «Корпоратив маданият» тушунчасини ўрганишга ёндашувлар.

8.Мажоритар акциядорлар учун корпоратив хулқ-атворнинг тамойиллари.

9.Компания директорлари учун корпоратив маданият тамойиллари.

10.Компания менежерлари учун корпоратив маданият тамойиллари.

XVII. Боб. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиш истикболлари

17.1. Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шакллантириш

Турли мамлакатларда корпорацияларни бошқариш таркиби корпоратив муносабатларни тартибга солувчи қонунчилик асослари, муайян мамлакатда юзага келган характерли бошқарув таркиби каби омиллар билан белгиланади. Ҳар бир мамлакатда корпорацияларни бошқариш таркиби уни бошқа мамлакатлар таркибидан фарқлаб турадиган маълум бир элементларга эга. Тадқиқотчилар корпорацияларни бошқаришнинг учта асосий модели: инглиз-америка модели, немис модели ва япон моделини ажратиб кўрсатади. Дастлабки икки модель ривожланган капитал бозорларида ҳукмронлик қилади. Инглиз-америка моделини кўриб чиқишда унинг шахсий жамғармаларни фонд бозори орқали ҳаракатга солиш даражасининг юқорилиги, капиталнинг компаниялар ва тармоқлар орасида осон кўчиб ўтиши, шунингдек, компанияларнинг ахборот жиҳатидан очиқлик даражаси юқорилиги каби асосий афзалликларини ажратиб кўрсатиш зарур. Моделнинг камчиликлари сифатида асосан қисқа муддатли мақсадларга йўналтирилганлик, инвестиция лойиҳалари даромадлилигига талабларнинг қаттиқлиги ва ҳ.к.ни кўрсатиш мумкин. Немис моделининг афзалликлари узок муддатли стратегияга мойиллик, компаниялар молиявий барқарорлигининг юқорилиги ҳисобланади. Камчиликлар эса майда акциядорлар ҳуқуқларига етарли эътибор қаратилмаслик, ахборотнинг очиқлик даражаси пастлигидан иборат. Корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантириш истиқолларини баҳолашда реал ижтимоий-иқтисодий жараёнлар таҳлилига таяниш лозим. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг мавжуд классик моделлари элементларини қамраб олган ўзининг, ўзига хос модели шаклланмоқда.

Амалда Ўзбекистонда ҳозирги пайтда расман барча анъанавий моделларнинг тарқоқ ҳолдаги таркибий қисмлари мавжуд: нисбатан майдалаб юборилган мулк (бирок ноликвид бозор ва кучсиз институционал инвесторлар), назорат ва мулкни бир ерга тўплашнинг яққол ва барқарор тенденцияси (бирок тўғри келадиган молиялаштириш ва самарали мониторингсиз), ҳар хил турдаги мураккаб корпоратив таркиблар шаклланиши (бирок бирон-бир турга мойиллик йўқ). Қуйидаги тенденцияларни ҳам кўрсатиб ўтиш мумкин:

➤ молия-саноат гуруҳларининг гуркираб ривожланиши билан Ўзбекистонда япон модели – банк назорати ва молиялаштиришга асосланган, нисбатан ёпиқ модель томон бурилиш рўй берди;

➤ инглиз-америка модели билан ўхшашликлар қайд этилди: моделда ҳам биринчи навбатда компания қийматини, унинг қисқа муддатли истиқболдаги фойдасини оширишга йўналтирилган фаолият рағбатлантирилади;

➤ бошқарув тизими юқори мослашувчанлигини қўллаб-қувватлаш, компанияларнинг ташқи муҳит, янгиликлар ва рискка мослашувига йўналганликни ҳам қайд этиш мумкин.

Шу тариқа, Ўзбекистонда шундай вазият юзага келдики, бу ерда корпоратив бошқарув тизимларининг биронта тури етакчилик қилмайди, корпоратив бошқарув миллий модели эса энди шаклланиш босқичида турибди.

Умуман Ўзбекистонда корпоратив бошқарув миллий моделини ривожлантиришнинг асосий хусусиятлари сифатида қуйидагиларни алоҳида кўрсатиш зарур:

➤ корпорацияларда мулкни қайта тақсимлаш узлуксиз жараёни;

➤ кўплаб инсайдерларнинг (менежерлар ва йирик акциядорлар) корпорация активларини «чиқариш» ва молиявий оқимлар назорати билан боғлиқ ўзига хос мотивациялари;

➤ корпоратив бошқарув анъанавий «ташқи» механизмлари суст ёки ғайриодатий роли (қимматли қоғозлар бозори, банкрот, корпоратив назорат бозори);

➤ акциядорлик капиталида давлат улушининг катталиги ҳамда бошқарув ва назоратнинг келиб чиқадиган маммолари;

➤ самарасиз ёки танланма (сиёсийлаштирилган) давлат инфорсменти (акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасида қонунчилик нисбатан ривожланган ҳолатда).

Шу билан бирга корпоратив бошқарув миллий моделининг ривожланишини қийинлаштирадиган концептуал характерли қатор муаммолар мавжуд:

1. Ўтиш даври иқтисодиётига эга мамлакатлар учун корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришнинг умумий ёндашуви ва умумий йўналиши йўқлиги. Масалан, Джозеф Стиглиц 1999 йил мулк ва бошқарув ўртасидаги алоқалар муаммолари нуқтаи назаридан агентлик муносабатлари занжирини қисқартиришга ижобий таъсир кўрсатадагина инсайдерлар ролига эътиборни кучайтириш зарурлигини қайд этган. Худди шу йили Европа тараққиёт ва тикланиш банки кейинги ўн йиллик учун энг муҳим йўналишлардан бири сифатида «иссиқ жой топиб олган инсайдерлар»га қарши кураш заруратини кўрсатиб ўтган.

2. Кенгроқ маънода мулк ҳуқуқининг иқтисодий табиати масаласи «соф» назария доирасидан чиқади — охириги пайтларда у хўжалик юритиш сиёсатининг долзарб муаммолари (масалан, хусусийлаштириш натижасида вужудга келган муаммолар) тобора кўпроқ боғланмоқда.

3. Ўзбекистонда корпорациялар мулк структураси энди шаклланиш босқичида турибди, акциядорлик капиталини консолидациялаш жараёнлари ҳам давом этмоқда, шу боисдан корпоратив бошқарув структурасининг у ёки бу классик моделига мойиллик ҳақида гапиришга ҳали эрта.

4. Ўзбекистонда аффиляцияланган муносабатлар ва бенефициар эгалик қилиш муаммолари ўткир муаммолардан саналади.

Шаклланаётган корпоратив бошқарув миллий моделининг санаб ўтилган ўзига хос жиҳатлари иқтисодий сиёсат ва ҳуқуқ соҳасида қарорлар қабул қилиш учун сезиларли қийинчиликлар яратмоқда. Бунда эсдан чиқармаслик керакки, узоқ муддатли режада корпоратив бошқарув моделларини бир хиллаштириш умумжаҳон тенденциясини ҳисобга олиш лозим (турли механизм ва таркибий қисмлар бир-биридан ўлаштирмалар олиши). Корпоратив бошқарув моделини ҳуқуқий расмийлаштиришнинг ўзи (ҳуқуқий воситалар) иккиламчи ва фақат реал иқтисодий жараёнларга, жумладан, глобаллашув жараёнларига асосланади. Давлат нуқтаи назаридан асосий вазифа бу – корпоратив бошқарувни мулкчилик ҳуқуқини (инвесторлар ҳуқуқлари, акциядорлар ҳуқуқлари) кафолатлаш ва ҳимоя қилиш ҳамда корпоратив муносабатлар барча қатнашчиларининг манфаатлари (ҳуқуқлари) мувозанатини таъминлаш ҳисобланади. Иқтисодий ўсишнинг энг муҳим институционал шарти сифатида корпоратив бошқарув айнан шу нуқтаи назардан кўриб чиқиши лозим.

17. 2. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланиш муаммолари ва уни такомиллаштириш йўналишлари

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

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

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

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

- ҳалоллик – инвесторларнинг ўз маблағлари ҳимояланишига ишонч;
- «шаффофлик» - компаниянинг ўз молиявий аҳволи ишончли ва тўлиқ ахборотни ўз вақтида очиш;
- ҳисобдорлик – менежерлар компания мулк эгаларига ҳисобот беради;
- жавобгарлик – компаниянинг қонунлар ва ахлоқий меъёрларга риоя қилиш.

Самарали корпоратив бошқарув натижаси маҳаллий миқёсда ҳам, глобал миқёсда ҳам намоён бўлади:

- компания миқёсида самарали корпоратив бошқарув компаниянинг акциядорлар ва барча манфаатдор шахсларнинг манфаатларини ҳимоя қилган ҳолда максимал фойда олишини таъминлайди;

➤ давлат миқёсида самарали корпоратив бошқарув хусусий секторнинг, фонд бозорининг ва бутун иқтисодиётнинг ривожланишига хизмат қилади;

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

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

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

➤ «назорат қилувчи акциядорлар» ва «менежерлар»нинг бирлашуви;

➤ яқин йилларда ташқи акциядорлик молиялаштириши эҳтимолининг пастлиги самарали корпоратив бошқарувнинг принципал иқтисодий негизи сифатида;

➤ акциядорлик капиталининг бир жойга тўпланиши ва назоратни бирлаштириш;

➤ акциядорларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашининг кучайиши ва ўз ролини англаши.

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

➤ ахборот жиҳатидан ёпиқлик, айниқса, компаниянинг ҳақиқий эгалари ва мулк структураси ҳақидаги ахборот борасида;

➤ корпоратив низоларни ҳал қилишда маъмурий ресурсни қўллаган ҳолда буюртма бўйича ҳуқуқларни қўллаш;

- халқаро андозаларга мос келмайдиган молиявий ҳисоботлар;
- олий менежмент фаолияти мониторинги самарадорлигининг пастлиги;
- директорлар Кенгаши ишида самарадорлик ва профессионалликнинг пастлиги, унинг таркибида мустақил директорлар сонининг камлиги.

Бу муаммолар давлат миқёсида ҳам (масалан, ахборотни очиб беришга нисбатан қатъий талаблар белгилаши, корпоратив хулқ-атвор Кодексининг қабул қилиниши), алоҳида компаниялар миқёсида ҳам (уларнинг ўз хулқ-атвор кодексларини қабул қилиши) ҳал этилади. Корпоратив хулқ-атвор қоидалари ва андозалари бозор иқтисодиёти механизмининг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Компанияларнинг корпоратив хулқ-атвор ёки бошқарув кодексларини қабул қилишини акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни яхшилаш, директорлар Кенгаши самарадорлигини ошириш ва ахборотни очиш бўйича компания фаолияти кодексларига кўпроқ урғу берилиши туфайли компаниянинг ўзи учун ҳам, инвесторлар учун ҳам ижобий омил сифатида кўриб чиқиш зарур. Бунда «оммавий» сифатида ишлашни режалаштирган компанияларда ва «ёпиқ» жамият сифатида ишлаш истагида бўлган компанияларда ташкилотда ички корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари жиддий фарқ қилишини эътиборга олиш зарур. Хусусан, бу компанияларнинг биринчилари янги акциядорларнинг маблағларини жалб этмасдан туриб узок муддатли истиқболда муваффақиятли ривожлана олмаслигини тўғри англаб, барча бошқарув қарорларини компанияда мустақил ва малакали регистратор (рўйхатга олувчи) мавжудлиги, компания директорлар Кенгашида мустақил директорларнинг етарли ва улар фаолиятининг самарали бўлиши, акциядорлар умумий йиғилишида қарор қабул қилиш жараёни каби масалалар бирламчи аҳамиятга эга бўлган инвесторларнинг устуворликлар тизими билан боғлайдилар. Иккинчи гуруҳдаги компаниялар учун эса корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари ва истиқболлари бирмунча оддийроқ. Уларнинг бу соҳадаги дастури аввало бошқарув

қарорлари сифатини ошириш, самарали ўзаро алоқа тизимини яратиш ва барча манфаатдор шахсларни мотивациялашга қаратилган. Корпорациялар учун агар улар корпоратив бошқарув тизимини тегишлича халқаро амалиётга мувофиқ ўзгартира олмасалар, ўзининг ўсиши учун капитални ишга туширишга ҳаракат қилар экан, ноқулай рақобат позициясига тушиб қолиши мумкинлиги умумий ҳисобланади. Корпоратив бошқарувнинг қатъий андозалари капитал бозорларининг байналмилаллашув шароитларида инвесторларни жалб қилиш ва ушлаб қолиш учун муҳим аҳамият касб этади.

Таъкидлаш жоизки, бугунги кунда корпоратив бошқарув бутун дунёда жиддий ўғаришларга учрамоқда, бу биринчи навбатда корпоратив қонунчиликка тааллуқли. Корпоратив қонунчилик янги иқтисодий воқеликларга, йирик корпоратив низоларга, шунингдек, давлатлараро миқёсда ҳам, бизнес-жараёнлар миқёсида ҳам интеграция ва глобаллашув жараёнларига жавоб беришга мажбур бўлди. Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикасида комплексли ёндашувга асосланган ва асосий устуворликларни белгилаб берадиган корпоратив қонунчиликни **ривожлантириш Концепцияси тайёрланган. Мазкур Концепциянинг асосий бўлимларидан бири корпоратив низоларни тартибга солиш ва нодўстона корпоратив истилоларга қаршилик кўрсатишга бағишланган. Мустақил экспертларнинг баҳоларига кўра, Ўзбекистонда 2004 йилнинг июлидан 2005 йил октябргача жалб қилинган активлар умумий қиймати 2 млрд. доллардан ортиқ бўлган 60 га яқин оммавий корпоратив низолар вужудга келган.**

Концепцияда юридик шахсларни қайта ташкил қилиш масаласига ҳам алоҳида эътибор қаратилган. Қайта ташкил қилиш ҳақидаги қонунчиликни такомиллаштириш доирасида юридик шахсларни қайта ташкил қилиш масаласига бағишланган умумий бир қонун қабул қилиш зарур. Бундан ташқари, энг муҳим йўналишлардан бири аффиляцияланган шахсларни ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш ҳисобланади. Юридик шахсларнинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари такомиллаштириш корпоратив қонунчиликнинг жиддий муаммоси саналади.

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

Таянч иборалар: модель, афзаллик, классик, ноликвид бозор, инвестор, инсайдер, структура, тенденция, глобаллашув, ҳалоллик, андоза.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели.
2. Корпоратив бошқарув миллий моделининг ривожланишидаги мавжуд муаммолар.
3. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг шаклланишида мавжуд муаммолар.
4. Жаҳон банкининг таърифига кўра, самарали корпоратив бошқарувга хос бўлган жиҳатлар.
5. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув ривожланишининг замонавий тенденциялари.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Тошкент, Ўзбекистон, 2008.
2. “Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун рухсат бериш тартиб-таомиллари турлари қисқартирилганлиги ҳамда соддалаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига

Ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 2006 йил 4 апрелдаги ЎРҚ-28-сон Қонуни.

3. Ўзбекистон республикасининг инвестиция фаолияти тўғрисида қонуни 24.12.1998 й. N 719-I

4. Ўзбекистон республикасининг чет эл инвестициялари тўғрисида қонуни 30.04.1998 й. n 609-i

5. Ўзбекистон республикасининг биржалар ва биржа фаолияти тўғрисида қонуни 02.07.1992 й. N 625-XII

6. “Тадбиркорлик субъектларини текширишлар сони қисқартирилганлиги ҳамда текширишлар тизими такомиллаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳажжатларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг 2006 йил 23 мартдаги ЎРҚ-26-сон Қонуни.

7. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий корхоналар тўғрисида” ги Қонуни. 2003 йил 16 сентябрь.

8. Ўзбекистон республикаси акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида қонуни 26.04.1996 й. N 223-I

2.Ўзбекистон Республикаси Президенти Қарор ва Фармонлари

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. “Ижтимоий ҳимоя йили” Давлат дастури тўғрисида. 2007 йил 24 январь.

10.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида. 2006 йил 5 январь.

11.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Бозор ислоҳотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида. 2005 йил 14 июн.

12.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Тўғридан-тўғри хусусий хорижий инвестицияларни жалб этишни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида. 2005 йил 11 апрель.

13.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Ўзбекистон Республикаси Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитасини ташкил этиш тўғрисида. 2005 йил 30 апрель.

14.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида. 2005 йил 20 июнь.

3.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари

15.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори. “Товар хом-ашё биржалар фаолиятини такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”. 2004 йил 1 июн.

16.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори. “Тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни ҳуқуқий ҳимоя қилишни кучайтиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”. 2003 йил 2 май.

17.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори. “Хусусийлаштирилган корхоналарни корпоратив бошқаришни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”. 2003 йил 19 апрел.

4.Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

18.Каримов И.А. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида, уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”. Т.: Ўзбекистон, 2009, 48 б.

19.«Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли». Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси, Вазирлар Маҳкамаси ва Президент Девонининг Ўзбекистон мустақиллигининг 16 йиллигига бағишланган қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2007 йил 31-август.

20.Янгилашиш ва барқарор тараққиёт йўлидан янада изчи ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш – асосий вазифамиздир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримовнинг 2006 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2007 йилда иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2007 йил 13 февраль.

21.“Тинч, осойишта ҳаётни кадрлаш ва мустаҳкамлаш, мамлакатимизни ҳар томонлама раванқ топтириш – барчамизнинг асосий вазифамиз”. Президент И.А.Каримовнинг Халқ депутатлари Андижон вилояти кенгашининг навбатдан ташқари сессиясидаги нутқи. 2006 йил 13 октябрь, “Халқ сўзи” газетаси, 2006 йил 14 октябрь.

22.Президент И.А.Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг бешинчи ялпи мажлисида «Мамлакатимиз тараққиётининг қонуний асосларини мустаҳкамлаш фаолиятимиз мезони бўлиши даркор» мавзусидаги маърузаси (2006 йил 24 феврал). “Халқ сўзи”, 2006 йил 25 феврал.

23.Президент И.А.Каримовнинг 2005 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2006 йилда иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги (2006 йил 10 февраль) “Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим” номли маърузаси. “Халқ сўзи”, 2006 йил 11 феврал.

5.Дарсликлар

24.Иванова Е и др. Корпоративное управление. Ростов на Дону “Феникс”,2008г.

25.Коупленд Т., Коллер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление. - 3-е изд., перераб. и доп. / Пер с англ. - М: ЗАО «Олимп-

- Бизнес», 2008. - 576 с. Менеджмент: учебное пособие / кол. авторов; под ред. М.Л.Разу.- М.: КНОРУС, 2008-320 с.
26. Карелин В.С. Финансы корпораций.-М.: «Дашков и К», 2005.- с. 106
27. Э.И. Крылова и др Управление финансовым состоянием организации (предприятия): Учебное пособие. М.: Экспо, 2008.—416с.
28. Литке, Ханс-Д. Управление проектами / Ханс-Д. Литке и Илонка Кунов; (пер. с нем. М.Э. Рёш). - 2-е изд., стер. - Москва: Омега-Л, 2008. - 135 с.
29. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: Учебное пособие / Под ред. д-ра эконом, наук, проф. Б.З. Мильнера. - М: Дело, 2006. - 304 с.
30. Москвин В.А. Управление качеством в бизнесе: Рекомендации для руководителей предприятий, банков и риск-менеджеров. - М.: Финансы и статистика, 2008. - 384 с.
31. Селезнев В.А. и др. “Основы корпоративного управления” М.: Маркет Д.С, 2008г.
32. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодий ва ижтимоий либераллаштириш ва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.
33. Балабанов И.Т. и др. Финансовый менеджмент.-М.: Финансы и статистика, 2008.- с. 219
34. Бутаев М. Корпоратив назорат: ички аудит хизмати. Корхонани бошқариш журнали. №3 сон. 11б.
35. Брейли Р., Майерс С. «Принципы корпоративных финансов», М.: «Олимп бизнес», 2004 г.- с. 427
36. Ш.Н.Зайнутдинов., Д.Рахимова “Корпоратив бошқарув асослари” Т.: “Академия” 2007й.
37. Загородников С.В. Финансы и кредит. – М.:«Омега-Л», 2008г.- с 137

6. Ўқув қўлланмалар

- 38.Б. Ю.Ходиев, А.Ш.Бекмуродов, У.В.Гофуров., Б.К. Тухлиев по изучению книги Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова «мировой финансово-экономический кризис, пути и меры по его преодолению в условиях Узбекистана» Т.:-Иқтисодиёт. 2009й.
- 39.Ходиев Б.Ю. Самадов А. «Кичик тадбиркорликда молиявий менжмет» Тошкет-2004йил
- 40.Джонсон Дж. и др. Корпоративная стратегия: теория и практика М.: И.Д.Вильямс, 2008г.
41. Е.Ю. Духонин, Д.В. Исаев, Е.Л. Мостовой и др.; Management Под ред. Г.В. Генса. -М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 269 с.
- 42.Иванов А.П., Финансовые инвестиции на рынке ценных бумаг.- М.: «Дашков и К^о», 2007 г.
- 43.Ковалев В.В. Управление финансами.- М.: «Пресс», 2008 г.
44. В.В. Ковалев «Финансовый анализ», Москва, «Финансы и статистика» нашр. 2007 г
- 45.Ковалев В.В. Финансовый менеджмент. М.: Финансы и статитика. 2008. 87б.
- 46.Кричевский М.А и др. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и К^о. 2007г
- 47.Қурбонов Х.А. Корпоративные финансы Т.: «Консаудитинформ». 2007й. 6б.
- 48.Ларина Л.С., Сергеев СВ. Управление финансами коммерческого банка (Текст): учебный минимум / Л.С. Ларина, СВ. Сергеев. - М.: ИД «Юриспруденция», 2008. - 32 с.
- 49.Современная практика корпоративного управления в российских компаниях. М.: Альпина Бизнес Букс,2008г.
- 50.Шапкин А.С. Экономические и финансовые риски: Оценка, управление, портфель инвестиций.- М.: «Дашков и К^о», 2008 г

51. Ширяев В.И., Баев И.А., Ширяев Е.В. Управление фирмой: Моделирование, анализ, управление: Учебное пособие. - М.: Изд. ЛКИ, 2007. - 272 с.
52. Хэлдман Ким. Управление проектами. Быстрый старт / Ким Хэлдман; Пер. с англ. Шлаковой Ю.; Под ред. Неизвестного С. И. — М.: ДМК Пресс; Академия АйТи, 2007. - 352 с, Чудновская С.Н. Управленческие решения: учебник. -М.: Эксмо, 2007.
53. М.Б.Хамидуллин. Корпоратив стратегияларни молиялаштириш усуллари ва механизмлари. Корхонани бошқариш журнали. 2007й №5-6. 4б
54. М.Б.Хамидуллин Концепция построения национальной модели корпоративного управления. Рқнок, деньги и кредит. № 5 сон. 2007й
55. Brealey R., S. Myers «Principles of corporate finance» 6th editions · Irvin-McGraw-Hill. 2008, Chapter 1.
56. Eugene F. Brigham , Louis C. Gapenski, Intermediate Financial Management, The druden Press 2006, Chapter 1,2,3
57. Turalay Kenc, «Corporate finance», Text Lectures, 2007.
58. Terry J. Watsham, Keith Paramore, Quantitative Methods in Finance, ITBP, 1995.
59. Journal of applied corporate finance, 2007.

7. Илмий монографиялар, мақолалар

60. А.Бекумуродов, Б.Сафаров. Қишлоқ жойларда савдо ва хизмат кўрсатиш соҳаларини ривожлантириш йўналишлари. Т.:ТДИУ, 2007
61. Б.Беркинов, Н.Пулатов Акциядорлик жамиятлари. Т.:ТДИУ, 2007
62. Б.Тўхлиев, О.Азизов Солиқ юкини камайтириш – иқтисодиётни юксалтириш омили. Т.:ТДИУ, 2007

Газета ва журналлар

63. “Менинг мулким” газетаси. 2008-2009 йй сонлари.

64. “Бозор, пул ва кредит” журнали. 2008-2009 йй сонлари.
65. “Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси” журнали. 2008-2009 йй сонлари.
66. “Экономическое обозрение” журнали. 2008-2009 йй сонлари.

Статистик маълумотлар тўпламлари

67. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги Самарали иқтисодий сиёсат маркази. Ўзбекистон иқтисодиёти таҳлилий шарҳ, Т., 2009.
68. Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси. Ўзбекистон Республикасининг 2008 йил статистик ахборотномаси, Т., 2009.
69. Экономика Узбекистана. Аналитический обзор за 2008 год. Центр эффективной экономической политики. Т., 2009.

Интернет сайтлари

70. www.stat.uz
71. www.uza.uz
72. www.ceep.uz
73. www.bearingpoint.uz
74. www.economy.com
75. www.internetindicators.com
76. www.economyworld.com
77. www.economyworld.org
78. www.md-management.ru
79. www.uzreport.com
80. www.uzsecurities.com
81. www.uzexport.com

“КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ” ФАНИ БЎЙИЧА НАЗОРАТ САВОЛЛАРИ

1. Корпоратив бошқарув тушунчаси, келиб чиқиши ва корпоратив бошқарувнинг корпоратив менежментдан фарқи

2. Корпоратив бошқарув тизими, тамойиллари ва уларга таъсир этувчи омиллар
3. Корпоратив бошқарув назарияси, унинг солиштирма таҳлили
4. Иқтисодиёт субъектлари учун корпоратив бошқарувнинг моҳияти
5. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш сабаблари ва шарт шароитлари
6. Корпоратив бошқарувнинг англо америка, немис ва япон моделларига тавсиф
7. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари
8. Корпоратив бошқарувнинг тизими ва моделлари
9. Корпорацияларни шакллантириш тамойиллари
10. Корпорацияларни ривожлантириш турлари ва типлари
11. Акциядорлик жамиятлар умумий йиғилиши
12. Директорлар кенгаши: Таркиби. Ваколатлари ва мажбуриятлари.
13. Ижроия кенгаши.
14. Корпоратив котиба: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.
15. Корпорацияларнинг назорат органлари: тафтиш комиссияси, ички аудитор. ташқи аудитор.
16. Ахборотларни ошқора қилиш ва унинг моҳияти
17. Ахборотларни ошқора қилишнинг асосий босқичлари
18. Молиявий ҳисобот ва унинг шакллари.
19. Ахборотларни ошқора қилишнинг халқаро андозалари
20. Корпоратив низо тушунчаси ва унинг турлари
21. Корпоратив низоларда банкротлик жараёни босқичлари
22. Нодустана бирлаштириш ва ундан химояланиш усуллари
23. Корпорацияларда молиявий менежмент: моҳияти, тамойиллари, умумий вазифалари.
24. Корпорациялар умумий стратегиясини режалаштириш.
25. Корпорациялар фаолиятини молиялаштириш манбалари
26. Корпорацияларнинг молиявий барқарорлигини бошқариш
27. Корпорациялар капиталлар таркибини оптималлаштириш.

28. Корпорациялар молиявий хатарларини бошқариш
29. Корпоратив бошқарув самарали баҳолаш усулари
30. Корпоратив маданият ва унинг турлари
30. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари
31. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш

«КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ» ФАНИ БУЙИЧА ТЕСТЛАР

1. Корпоратив бошқарув қайси орган орқали арилади?

- а) миноритар акциядорлар;
- б) акциядорларнинг умумий йиғилиши;
- в) компания эгалари;
- г) Директорлар кенгаши;
- д) Бош директор ёки менежерлар;

2. Корпорациялар хусусиятларига қуйидагиларни киритиш мумкин?

- а) юридик шахс статуси ;
- б) муддатсиз фаолият юрийтиш;
- в) акцияларни беришдаги чеклашлар;
- г) жавобгарлиги чекланганлиги тамойили;
- д) ҳаракатларнинг чекланганлиги;

3. Корпоратив бошқарув буйича ягона сиёсатни амалга ошириш буйича давлатнинг қайси органи билан биргаликда иш олиб борилади?

- а) Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги;
- б) Ўзбекистон Республикаси Марказий банки;
- в) Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси
- г) Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт Вазирлиги
- д). Ўзбекистон Республикаси Мол мулк қўмитаси

4. Директорлар кенгаши вазифалари қўйидагилардан иборат:

- а) Компаниянинг ривожланиш стратегиясини аниқлаш;
- б) молиявий хўжалик фаолияти устидан самарали назоратни олиб боришни таъминлаш;
- в) ички назорат жараёнини тасдиқлаш;
- г) хатарларни бошқариш тизимини шакллантириш;
- д) акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш жараёнини назорат қилиш;

5. Директорлар кенгаши қандай мақсадда шакллантирилади :

- а) асосий муҳокама қилиниши лозим булган саволларни олдиндан куриб чиқади;
- б) стратегик ривожланиш буйича қарорлар қабул қилишда таклифлар бериш;
- в) стратегик масалалар буйича муҳокамада овоз бериш;
- г) дивидендларни тўлаш ва рағбатлантириш масалаларини ечиш;
- д) Директорлар кенгаши билан ички аудитнинг ҳамкорлигини ташкил этиш;

6. Компаниянинг ижроия органлари -бу:

- а) бош директор;
- б) Умумий йиғилиш;
- в) Директорлар кенгаши;
- г) акциядорлар кенгаши;
- д) Мусатақил директорлар;

7. Ижроия кенгашининг ваколатларига қ ўйидагилар кирди:

- а) компания фаолиятининг устивор йўналишларини ишлаб чиқиш;
- б) компания фаолиятини стратегик бошқариш масалалари;

- в) жорий фаолиятни бошқаришдаги айрим масалалар;
- г) компаниянинг шўъба ва мустақил корхоналари билан ҳамкорликни амалга ошириш
- д) давлат билан ўз аро муносабатларни ривожлантириш

8. Англо-америка модели ҳаракати қайси мамлакатларда мавжуд :

- а) АҚШ;
- б) Буюк Британия;
- в) Австрия;
- г) Австралия;
- д) Канада;

9. Немис моделини амалга ошириш қатнашчилари:

- а) акциядорлар;
- б) банк;
- в) бошқарув органлари;
- г) Ижроия кенгаши;
- д) Директорлар кенгаши;

10. Иқтисодий ҳамкорликни ривожлантириш жамиятининг олтинчи тамойилида қўйидаги акс этирилган:

- а) Компания акциядорлари директорлар кенгашини тайинлайди;
- б) корпорацияда ички рағбатлантириш тизими акциядорлар манфаатига мос келиши;
- в) корпорациялар қайси мамлакатда фаолият курсатаётган булса, уша давлатнинг қонунига бўйсинади.

11. Миноритар акциядорлар - бу:

- а) йирик акциядорлар;
- б) ички акциядорлар;

- в) кичик акционеры;
- г) внешние акционеры.

12. Корпорациянинг ижроия органлари қўйидагиларга ҳисобот беради:

- а) акциядорларнинг умумий йиғилишига;
- б) Директорлар кенгашига;
- в) а) ва в) жавоблар туғри;
- г) менежерларга
- д) бўлим бошлиқларига

13. Бош директор ким томонидан белгиланади:

- а) акциядорларнинг умумий йиғилиши;
- б) директорлар кенгаши;
- в) бошқарувчилар;
- г) давлат органлари;
- д) кредиторлар.

14. Корпорациянинг уставини тасдиқлайди:

- а) акциядорларнинг умумий йиғилиши;
- б) директорлар кенгаши;
- в) ижроия органлари;
- г) тафтиш комиссияси
- д) бош директор.

15. Директорлар кенгаши аъзоси кимлар буиши мумкин:

- а) Бошқарув аъзолари;
- б) Бош директор;
- в) мустақил директор;
- г) инсайдерлар;
- д) миноритар акциядорлар.

16. Корпоратив бошқарувнинг афзалликлари:

- а) корпорация имиджини кутариш;
- б) солиқ буйича имтиёзлар;
- в) капиталлар бозорига кириш енгилликлари;
- г) активлар қийматининг ўсиши ва капиталлар қийматининг камайиши;
- д) хатарнинг камайиши;

17. Соф активларнинг мажбурий ҳисоби қайси жараёнда амалга оширилади:

- а) корпорацияларнинг йиллик ҳисоботларини тайёрлашда;
- б) жамият томонидан акцияларни сотиб олишда;
- в) устав капитални ўстиришда;
- г) жамият йирик шартномаларни тузиш жараёнида;
- д) акциядорларнинг ҳар йиллик йиғилишида;

18) Асосий воситаларга қўйидагилар киради:

- а) машиналар
- б) тайёр маҳсулотлар
- в) боғча
- г) бино ва иншоатлар

19. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари:

- а) мулкчилик таркиби;
- б) акциядорлик капитал таркиби;
- в) мулкчилик таркибининг ношоффофлиги;
- г) рағбатлантириг таркибида опцион механизмидан кенг фойдаланиш;

д) барча жавоблар туғри.

20.) Фойда –бу:

- а) ишлаб чиқариш рентабеллиги;
- б) ишлаб чиқариш самарадорлиги;
- в) иқтисодий самара
- г) маҳсулот рентабеллиги
- д) умумий тушум

МИНИ-КЕЙСЛАР

МИНИ КЕЙС 1

Очиқ акциядорлик жамиятнинг акциядорлик капи талини кўтаришга доир унинг таркиби қўйидагича эди: жамиятда 100 акционер, улар 1000 акциялар эгаси ҳисобланади. А акциядор 260 та акция яъни устав капиталнинг 26%ига, Б акциядор 530 та акция яъни устав капиталнинг 53%ига, В акциядор 110 акция, яъни устав капиталнинг 11%ига, қолган 97 акциядорлар 100та акцияга , яъни устав капиталнинг 10%ига эгадир.

Жамият С стратегик инвесторни жалб қилмоқчи, компаниянинг 25% акциясига эга булиб, маълум қарорларини чеклаб қуймоқчи. Жамият 350та акция чиқаради ва уларни ёпиқ йўл билан жойлаштиради. Ушбу акцияларни С инвестор сотиб олади.

Муҳ оқама учун саволлар:

1. Акциядор жамиятнинг устав капитали ўсгандан сўнг ўзгарган таркиби қандай булади? (жамиятнинг ҳар бир акцияси эгаларини ва миноритар акциядорлари улушини фоизда курсатинг)?
2. Устав капиталидаги ўзгаришлар акциядорлар ҳуқуқига қандай қилди? (ҳар бир акциядорнинг ва миноритар акциядорлар гуруҳининг ҳолатини таърифланг)?

МИНИ КЕЙС 2

Компанияда 100 акциядор мавжуд. А Акциядор 10 % оддий акцияларининг эгаси ва у компаниядан навбатдан ташқари акциядорлар йиғилишини ўтказишни талаб қилмоқда. Унинг асосий талаби директорлар кенгаши фаолиятини тухтатиш ва янгисини сайлашдир.

Саволлар:

1. А акциядор Директорлар кенгашига аъзоларни тавсия этиш ҳуқуқига эгами?

2. Бошқа акциядорлар Директорлар кенгашига аъзоларни тавсия этиш ҳуқуқига эгами?
3. Сизнинг таклифларингиз қандай?

Бизнес-ҳолат

БИЗНЕС-ҳолат 1

Акциядорлик жамиятлари директорлар кенгаши қўмиталари

Директорлар кенгаши самарали ишлашига шароит яратиш учун директорлар қўмитаси шаклланди, унда директор кенгашида куриладиган масалаларнинг ечими бўйича тавсия ва таклифлар берилади (масалан корпорация Корпоратив кодекс бўйича).

Компаниянинг корпоратив ҳуқ атворни баҳолаш натижасида “Камолот” рейтинг агентлиги хулосада «Фотон» корпорациясининг ушбу ҳолатини қўйидагича баҳолади: «Директорлар кенгаши қўмитасининг мавжуд эмаслиги, айниқса, аудит қўмитасини ташкил этилмаганлиги салбий ҳолат деб баҳоланади.

Ушбу хулосадан келиб чиққан ҳолда компанияда директорлар кенгаши томонидан директорлар қўмитаси ташкил этишга қарор қилинди.

“Аудиторлик қўмитасини шакллантириш ҳақидаги” йўриқномани ишлаб чиқиш вазифасини тафтиш комиссиясига топширилди. Жамият уставида ҳам, “Директорлар кенгаши ҳақида”ги йўриқномада ҳам директорлар қўмитасини шакллантириш масаласи куриб ўтилмаган. “Фотон” акциядорлик жамиятининг директорлар кенгаши аъзолари сони 7 тани ташкил этади.

Саволлар:

1. Акциядорлик жамияти директорлар кенгаши директорлар қўмитасини шакллантириш учун қандай ҳаракат қилиши керак?

2. Директорлар кенгашининг директорлар қўмитасини шакллантириш буйича қабул қилган қарори туғри ва нотуғрилигини муҳокама қилинг.

БИЗНЕС-ҳолат 2

Акциядорлик жамият бош директори вазифасини тўхтатиш жараёни

Акциядорлар йиғилиш умумий қонун буйича, агарда ижроия органини шакллантириш директорлар кенгаши вазифасига кирмаса, унда ҳоҳлаган ҳолатда бош директорнинг фаолиятини тухташ ҳақида қарор қабул қилинди дейлик.

“Фотон” очик акциядорлик жамияти 1 октябр куни акциядорларнинг умумий йиғилишида бош директор Исаев В.А.нинг ваколатини тўхтатиш ҳақида қарор қабул қилди ва ушбу лавозимга Кудратова К.М.ни тайинлади.

5 октябр куни овоз бериш ва санок комиссияси натижаларига асосан баённома тузилди ва имзоланди. Шу куннинг ўзида Кудратова К.М.га хизмат хонаси, техник воситалар ва ўз вазифасини бажариш учун керакли дастгоҳлар берилди.

8 октябр куни Кудратова К.М. билан меҳнат шартномаси тузилди ва уни бош директр лавозимига бириктириш буйруғи 10 октябр куни имзоланди.

Саволлар:

1. Қайси муддатдан бошлаб Кудратова К.М хужжатларга имзо қуйиш, буйруқ чиқариш, шартнома тузиш ваколати берилди, Исаев В.А. қайси муддатда ўз ваколатини йуқотди?
2. Агарда директорлар кенгаши раиси Кудратова К.М. нинг меҳнат шартномасини имзоламаса, қандай ҳуқуқий ҳолатлар юзага келади?
3. Кудратова К.М.нинг ишга кириши ва Исаев В.А.нинг ишдан кетиши буйича буйруқларни ким имзолайди?

“Корпоратив бошқарув” курси буйича масалалар

Масала №1

Компания томонидан оддий акциялар ва бир хил (А тип) типдаги имтиёзли акциялар жойлаштирилган. Имтиёзли акциялар эгаларига соф фойданинг 10% дивиденд сифатида берилади. Компания янги типдаги (Б тип) имтиёзли акцияларни очик йўл билан эмиссия қилишни назарда тутмоқда.

Саволлар:

1. Акцияларни сотиб олиш ҳуқуқи буйича қандай меъёрлар мавжуд?
2. Ушбу ҳолатда қайси акциядорлар имтиёзли акцияларни сотиб олиши мумкин?
 - а) оддий акция эгалари;
 - б) А типдаги имтиёзли акция эгалари ва А типдаги имтиёзли акция эгалари.
 - в) ҳеч ким сотиб ола olmayди.
3. Агарда Б типдаги имтиёзли акциялар оддий акцияларга алмашиш хусусиятига эга булса, қайси акциядорлар ва нима учун акцияларни сотиб олиш ҳуқуқига эга булади?
 - а) оддий акция эгалари;
 - б) А типдаги имтиёзли акциялар эгалари;
 - в) оддий акция эгалари ва А типдаги имтиёзли акциялар эгалари;
 - г) ҳеч қайси акциядорлар сотиб олиш ҳуқуқига эга эмас..

Масала №2.

Акциядорлик жамиятда 98 та акциядор мавжуд. Жамият активларини баланс қиймати

3 600 000 доллар. Компания 1 900 000 долларлик мулкни сотишни мўлжаллаган. А акциядор 12% акцияларга эга ва у ушбу шартномага ижобий овоз берган.

Саволари:

1. Акциядорлар ўзларига тегишли акцияларни жамиятдан қайта сотиб олишни талаб қилиши мумкинми ва бошқа қандай масалани ҳал қилиш йўллари мавжуд?
2. А акционер унга тегишли булган акцияларни сотиб олишни талаб қилиши мумкинми?
3. Агарда Акционер А да акцияларни сотиб олиш ҳуқуқи мавжуд булса, қандай қилиб у акцияларини сотиб олшни амалга ошириши мумкин?

ГЛОССАРИЙ

Агент - шартнома асосида “агентлик тўлови” га амал қилган ҳолда бошқа шахснинг топшириғига кура биринчи ҳисоб рақамдан иккинчи ҳисоб рақамга пул ўтказиш операцияларини амалга оширувчи юридик ва жисмоний шахсдир.

Андеррайтер-шахс ёки ташкилот кўринишида бўлиб, у қиммабаҳо қоғозларни яъни янги чиқарилган акция ва облигацияларни инвесторларга сотишда жавобгарликни ва кафиликни ўз бўйнига олади.

Асимметрик ахборот –биринчи гуруҳ етарли даражадаги ахборотга эга бўлиши, бошқа гуруҳнинг ахборотларга эга бўлмаслик ҳолати.

Аутсайдер – корпорация ва уни бошқаришда қатнашмайдиган, “Мустақил директор” бўлмаган, корпорациянинг ишчиси бўлмаган лекин корпорациянинг акциясига эга бўлган шахс.

Аффилланган шахс – корпорациянинг фаолиятига ўз таъсирини ўтказа оладиган жисмоний ёки юридик шахс.

Акционер капитали – акциядорлик жамиятининг акцияларини эмиссия қилиш йўли билан шакллантирган капитали.

Акциядорлик жамиятининг муассислари- акциядорлик жамиятини тузиш тўғрисидаги таъсис шартномасини имзолаган юридик ва жисмоний шахслар.

Ассоциация- Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкый манфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир.

Давр харажатлари –бу бевосита ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлмаган харажатлар ва сарфлар тушунилади: бошқарув харажатлари, маҳсулотни сотиш харажатлари ва умумхўжалик аҳамиятига эга бўлган бошқа харажатлар.

Диверсификация- ҳар томонлама ривожлантириш; йирик фирмалар-бирлашмалар ёки тармоқлар фаоллигини кенгайтириш.

Дивиденд –бу фойданинг солиқлар ва мажбурий тўловлар тўланганидан, қайта инвестиция амалга оширилганидан сўнг акциядорлар жамияти ихтиёрида қоладиган, акциядорлар ўртасида тақсимланиши керак бўлган қисми.

Ишончнома бўйича овоз бериш –акциядорлик жамиятининг умумий йиғилишида овоз бериш ҳуқуқининг бошқа шахсга овоз беришлиши.

Инсайдер – компания фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган компания ҳақида тижорат ахборотига эга бўлган компания ходими.

Институционал инвесторлар – турли хил молиявий, жамоавий, давлат ташкилотлари бўлиб, корпорация фаолиятини амалга оширишда ўз маблағларини сафарбар қилувчи шахслар.

Инвестициялар - пул маблағлари сарфлари бўлиб, тадбиркорлик ва бошқа фаолият турлари объектларига киритиладиган фойда, яратиладиган ёки ижтимоий самара берадиган мулкӣ ёки интеллектуал бойликларнинг ҳамма турларидир.

Инвестицион фаолият - фойда олиш ёки бошқа фойдали самара олиш учун инвестициялар қўйиш ва амалий фаолиятни ташкил қилишдир.

Йиллик ҳисобот- акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишини ўтказиш жараёнида акциядорлик жамиятлари ходимларига ва ушбу жамиятнинг фаолияти билан қизиқувчи шахсларга тақдим этиладиган баланс-зарар ва фойда ҳақидаги ҳисобот, аудитор ва тафтиш комиссияси хулосаси-жамият раҳбариятининг компания фаолияти бўйича, компанияни ривожлантириш ва бошқариш ҳақидаги изоҳлари тўплами.

Картель- нархларни қатъийлаштириш ва маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини чеклаш йўли билан фойдани ҳамкорликда кўпайтирадиган ишлаб чиқарувчи гуруҳлар.

Консорциум- бир неча банклар ва компанияларнинг йирик молиявий операцияларини амалга ошириш учун тузилган монополистик бирлашма.

Корпоратив бошқарув - бу бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини

бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

Корпорация (лотинча *corporatio* – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни

Концерн- Манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилилик негизи ва назорат органига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади.

Конгломерат- Технологик жиҳатдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикуви (бирлашиш ва қўшиб олиш) натижасида вужудга келадиган структура.

Кредит - ўз эгалари қўлида вақтинча бўш турган пул маблағларини бошқалар томонидан маълум муддатга ҳақ тўлаш шарти билан олиш ва қайтариб бериш юзасидан келиб чиққан ссуда капиталининг мақсадли ҳаракатини ўз ичига олувчи иқтисодий муносабатлардир.

Лизинг - бу заводларни, саноат товарларини, ускуналарни, қўзғалмас мулкларни мулк эгаси томонидан уларни ишлаб чиқариш мақсадларида ишлатиш учун ижарага бериш тўғрисидаги шартномадир.

Маржа - савдо, биржа, суғурта ва банк амалиётида товарлар нархи, валюта ва қимматбаҳо қоғозлар курси, фоиз ставкалари ва бошқа кўрсаткичлар фарқини ифодалаш учун ишлатиладиган атамадир.

Маҳсулотни сотишдан олинган ялпи фойда-сотишдан олинган соф тушум билан сотилган маҳсулотнинг ишлаб чиқариш таннари ўртасидаги тафовут.

Молия саноат гуруҳлари (МГС)- МГС ташкил этиш ҳақида шартнома имзолаган, юридик шахс ҳуқуқига эга хўжалик субъектлари мажмуи. Товар ва хизматлар ишлаб чиқариш соҳасида амал қилувчи структуралар ва молиявий структура мавжуд бўлиши шарт. Давлат рўйхатидан ўтказилиши шарт.

Мажоритар акциядор – компания устидан назорат қилиш учун йирик акциялар пакети эгалари.

Миноритар акциядор - компания тижорат ва сиёсий масалаларини ҳал этишда етарсиз акциялар пакетига эга шахслар.

"Олтин акция" - бу айрим акциядорлик жамиятларини бошқаришда давлат иштирокининг махсус ҳуқуқи бўлиб, у стратегик аҳамиятга эга бўлган давлат корхоналари хусусийлаштирилаётганда ёки акциядорлик жамиятларининг давлат акция пакетлари хусусий мулк этиб реализация қилинаётганда Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарорига асосан жорий қилинади ва мамлакатнинг иқтисодий манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлайди.

Синдикат-бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш корхоналарининг ўз маҳсулотларини ягона савдо тармоғи орқали сотишни ташкил этиш мақсадида тузилган корпоратив бирлашма.

Трест- Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб, юридик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади.

Хўжалик фаолиятдан олинган фойда (ёки зарар) – бу асосий фаолиятдан олинган фойда суммаси плюс молиявий фаолиятдан кўрилган даромадлар ва минус зарарлар.

Холдинг-Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.)