



Vebsayt: <http://2ndsun.uz/index.php/yt>

ЎЗБЕКИСТОНДА ШАКЛЛАНАЁТГАН КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ МОДЕЛИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Хашимова Салима Нигматуллаевна¹ Айтмуратов Бердах Султанбаевич²

и.ф.н., доцент Тошкент Давлат Техника Университети¹

2 босқич магистранти Тошкент Давлат Техника Университети²

Инфо:

Қабул қилинди:

11.03.2022

Кўриб чиқилди:

12.03.2022

Чоп этилди: 12.03.2022

Калит сўзлар:

корпоратив бошқарув

Аннотация

Ҳар бир мамлакатда цивилизация кўлами жамиятнинг моддий-техник ривожланиш даражаси билангина эмас, балки ишлаб чиқаришни бошқариш қанчалик такомиллашганлиги билан белгиланади. Хусусийлаштириш натижасида вужудга келган акциядорлик жамиятлари мамлакатимиз иқтисодиётида тобора салмоқли ўрин эгаллаши самарали бошқарув тизимини кенгроқ жорий этиш ва уни такомиллаштиришни талаб этади.

Copyright © 2022. [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Ҳар бир мамлакатда цивилизация кўлами жамиятнинг моддий-техник ривожланиш даражаси билангина эмас, балки ишлаб чиқаришни бошқариш қанчалик такомиллашганлиги билан белгиланади. Хусусийлаштириш натижасида вужудга келган акциядорлик жамиятлари мамлакатимиз иқтисодиётида тобора салмоқли ўрин эгаллаши самарали бошқарув тизимини кенгроқ жорий этиш ва уни такомиллаштиришни талаб этади.

Корпоратив бошқарув -бу компания мулкдорларининг компания капиталини шакллантиришга, фойда олиш мақсадида ундан самарали фойдаланишга ҳамда олинган даромадни корпоратив муносабатлар-нинг барча иштирокчилари ўртасида адолатли тақсимлашга қаратилган стратегик муҳим бошқарув қарорларини белгилаш ва қабул

қилишга доимий таъсирини таъминлаш ва назорат қилишдан иборат.

Миллий иқтисодий ривожлантириш шароитида ҳар қандай корхонага шундай талаб қўймоқдаки, корхоналарда корпоратив муносабатларни мунтазам жадал ривожлантириш ва республика корхоналарини мулкдорларини корпоратив бошқарувни ташкил қилиш кўникмаларини пухта эгаллаш талаб этилади.

Корпоратив бошқарув тизими- бу шундай ташкилий моделки, у бир томонда компания менежерлари ва уларнинг эгалари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш, иккинчи томондан- компаниянинг самарали фаолият юритишини таъминланган ҳолда, турли манфаатдор тарафлар масалаларини ўзаро мувофиқлаштиришга хизмат қилади.

Корпоратив муносабатлар тузилиши ва хусусиятлари ҳар бир мамлакатда қуйидаги омиллар таъсирида вужудга келади:

-корпорация иштирокчиларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тартибга соладиган қонунчилик базаси;

-мамлакатда мавжуд таркиб топган бошқарув тузилмаси ва ишбилармонлик муносабатлари амалиёти.

Корпоратив ҳуқуқ ва бошқарув соҳасидаги мутахассисларнинг фикрича, ҳозирги кунда ҳамма мамлакатларда ва барча компаниялар учун қўлланиши мумкин бўладиган ягона корпоратив бошқарув модели йўқ.

Ўзбек компаниялари самарали корпоратив бошқарувининг жаҳон тажрибасидан фойдаланганлари сари, улар олдида танлов юзага келади:

Америка ва Британия компанияларида фойдаладиган “бозор модели” ва Шарқий Европа ҳамда ривожланаётган мамлакатларда фойдаланиладиган “назорат модели” шунингдек бутун дунё мамлакатларида кенг тарқалган оилавий модели ҳам кенг қўлланилади. Бу моделда компанияни битта оила аъзолари бошқаради.

“Оилавий тадбиркорлик” тўғрисида”ги ЎзР Қонуни қабул қилиниши оилавий корхоналарда корпоратив бошқарув тамойилларини қўллаш механизминини ишлаб чиқишни тақозо этади, чунки оилавий корхоналар муайян шахслар гуруҳининг мулкӣ ҳуқуқлари йиғиндисини ифода этади.

Миллий иқтисодий доирасида корпоратив бошқарувнинг юқоридаги моделлар ўртасидаги танловни амалга оширишда муайян модели ривожига таъсир этувчи омиллар гуруҳини ўрганишни тақозо этади. Бу омиллардан энг асосийлари қуйидагилар:

1. акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш механизми;
2. директорлар кенгаши функциялари ва вазифалари;
3. ахборотни очиқ бериш даражаси.

Шу билан бир пайтда, охириги йилларда корпоратив бошқарувнинг уни фақат турли манфаатдор гуруҳлар (акциядорлар, жумладан, йирик ва миноритар акциядорлар, акциялар эгалари, давлат органлари) манфаатларининг мувозанатини белгилаш билан боғлайдиган жуда тор талқини анъанавийлашиб бормоқда. Бунда асосий эътибор бу муносабатларнинг акциядорлик жамиятлари фаолият кўрсатиши билан боғлиқ компания раҳбар таркиби; ёлланма ходимлар; йирик акциядорлар, овоз берувчи акциялар йирик пакети эгалари; кам сонли акцияларга эгаллик қилувчи миноритар акциядорлар; компаниянинг бошқа қимматли

коғозлар эгалари; компания кредитлари; давлат ҳукумати органлари каби қатнашчиларига қаратилади.

Йирик корпоратив бирлашмалар самарали фаолият кўрсатишининг, демак, уларнинг акциядорлари турли даражадаги менежментга муносабатининг асосий масаласи интеграцион ўзаро алоқаларнинг синергик самарасига эришиш ҳисобланади. Бунда синергия мавжудлигининг исботи бўлиб, мулк эгалари ва корпорация менежменти ўртасида можароли вазиятларнинг йўқлиги хизмат қилади. Синергияни таъминлашдаги энг мураккаб нозик жиҳатлар бозорларда хулқ-атвор алгоритмларига ишлов бериш, хусусий манфаатларнинг танлаб олинган корпорация стратегик йўналишига бўйсунуш механизмларини топиш, корпорациянинг кузатув кенгаши томонидан бошқарув қарорлари қабул қилишда марказлашув ва номарказлашувнинг оқилона нисбатини аниқлаш билан боғлиқ.

Ўзбекистонда амал қилаётган корпоратив бошқарув модели миллий қарашлар, маданий анъаналаримиз ва ниҳоят бозор иқтисодиётининг ўзбекча модели билан белгиланадиган ўзига хос хусусиятларга эга.

Корпоратив бошқарув тизимидаги принцип ва ёндашувларни тубдан ўзгартишимиз унинг ҳақиқий бозор хусусиятларига эга бўлишини таъминлашда қуйидагиларга эътибор қаратишимиз керак:

1. Раҳбарлик лавозимларига пухта билимга эга бўлган, замонавий менежмент ва маркетинг усулларини амалда қўллай оладиган ёш мутахассислар меҳнатидан фойдаланиш:

2. Хориж тажрибалари қўллаган ҳолда акциядорлик жамиятларининг раҳбар ходим ва мутахассисларини тизимли асосда тайёрлаш ва малакасини оширишни ташкил қилиш:

3. Халқаро тажрибани чуқур таҳлил қилиш ва шу асосда замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш, ишлаб чиқариш, инвестиция, моддий-техник, молиявий ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш;

4. Акциядорлик жамиятларини стратегик бошқариш, бошқарув ходимларининг самарали фаолиятининг назорат қилишини таъминлашда акциядорлар ролини ошириш;

5. Етакчи хорижий таълим муассасалари билан ҳамкорлик асосида бошқарув ходимларини тайёрлаш ва уларнинг касб даражасини ошириш; акциядорлик жамиятларида раҳбарлик лавозимларига чет эллик малакали менежерларни жалб қилиш.

Шундай қилиб, Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг республикада амалга оширилаётган бозор ўзгаришларига мос бўлган шакл ва механизмларини янада такомиллаштириш, бунда бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда бозорни кенгайтириш ва иқтисодиётни монополиядан чиқариш борасида тўпланган бой тажрибани ҳисобга олиш корхоналар иқтисодий ўсишининг муҳим шартидир.

Адабиётлар

1. Х.М.Азимова, Д.М.Умарова. Корпоратив тузилмаларда инновацион фаолиятини самарали бошқаришнинг асосий йўналишлари. Монография. –Т.:ТДТУ,2014-152б

2. Хашимова С.Н., Хусаинов Р.Р.Корпоратив бошқарувни институтционал асллари. Ўқув қўлланма..-Т.:”Билим ва интеллуктуал салоҳияти.2021,256б..