

ми бўлмаган шахс мустақил аъзога номзод сифатида кўрилади. Шулардан келиб чиқиб қонунчиликда ва кодексда келтирилган мезонларни солиштириш ва уларни унификация қилишни таклиф этамиз.

Кузатув кенгашининг мустақил аъзоси бажариши лозим бўлган минимал вазифаларни назарда тутувчи жамият кузатув кенгаши-

нинг мустақил аъзоси жамият молиявий ҳисоботлари яхлитлигини таъминлайди, аудит қўмитасига раҳбарлик қилади, жамият кузатув кенгаши аъзоларининг фаолият самарадорлигини баҳолайди, шунингдек жамият уставига назарда тутилган бошқа вазифаларни бажаришни қўшимча таклиф сифатида киритиш тавсия этилади.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ 60-сонли фармони “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”.

2. Мирзиёев Ш. “Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қонидаси бўлиши керак”. Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза, 2017 йил 14 январь.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида (янги таҳрири)” ги қонуни 1996 йил 26 апрель 233-И-сон. Янги таҳрири 2014 йил 06 майда ЎРҚ-370-сон билан тасдиқланган.

4. Корпоратив бошқарув Кодекси.

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

6. Батлер У.Э., Гаши-Батлер М.Е. Корпорации и ценные бумаги в России и США. – М.: Зерцало, 1997. – 128 с.

7. Bradbury M.E., Mak Y.T. Ownership structure, board composition, and the adoption of charter takeover procedures // *Journal of Corporate Finance*. – 2000. – V. 6. – № 2. – P. 165–188.

8. Brickley J.A., Coles J.L., Terry R.L. The takeover market, corporate board composition, and ownership structure: the case of banking // *Journal of Law and Economics*. – 1987. – V. 30. – № 1. – P. 161–180.

9. Беликов И.В., Коротецкий И.В. Оценка эффективности работы Совета директоров. <http://www.rid.ru/page.php?id=3767&actual-id=3560>.

10. Cadbury Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, Gee Publications, December 1992. <http://www.ecgn.org/ecgn/docs/codes/cadbury.pdf>.

11. Dahya J., McConnell J. Outside directors and corporate board decisions // *Journal of Corporate Finance*. – 2005. – V. 11. – № 1–2. – P. 37–60.

12. Jensen M., Meckling W. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure // *Journal of Financial Economics*. – 1976. – V. 3. – Issue 4. – P. 305–360.

13. Hsiu-I Ting, Yu-Lan Huang. Alignment or Entrenchment: Which Inside Directors Matter? Evidence from Taiwan // 1

14. Pfeffer J. Size, Composition, and Function of Hospital Boards of Directors: A Study of Organization-Environment Linkage // *Administrative Science Quarterly*. 1973. Vol. 18. N 3. P. 349–364.

15. Независимые директора в России // Справочник по управлению персоналом: электрон. журн. 2008. – Режим доступа к журн. URL: <http://hr-portal.ru/> (Дата обращения 05.04.2016)

16. 11. Об акционерных обществах. Федеральный закон РФ от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ.

17. Томпсон А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / Пер. с англ. под ред. Д.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998

18. <https://www.investopedia.com/terms/s/sarbanesoxlevact.asp>



КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТУШУНЧАЛАРИ ВА ТАМОЙИЛЛАРИ

Абдуллоев Комилжон Файзуллоевич -

БухДу Режа-молия бўлими 1-тоифали иқтисодчиси

Адизов Бобир Бахтиёрлович -

БухДу Режа-молия бўлими бошлиғи

Мустақил изланувчи

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss4/a17

Аннотация. Мақолада Корпоратив бошқарувнинг тушунча ва тамойиллари, корпорацияларни бошқариш усуллари ва уларнинг амалдаги тизимлари, корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши, шунингдек, корпоратив бошқарув моделлари ўрганилган.

Калит сўзлар: корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарувнинг таркибий элементлари, корпоратив бошқарув мақсади, корпоратив бошқарув самарадорлиги, корпоратив бошқарув модели.

ПОНЯТИЯ И ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Абдуллоев Комилжон Файзуллоевич*Экономист 1 категории Планово-финансового отдела БухГУ***Адизов Бобир Бахтиёрович***Начальник Планово-финансового отдела БухГУ**самостоятельный соискатель*

Аннотация. В статье рассматриваются концепции и принципы корпоративного управления, методы корпоративного управления и их существующие системы, зарождение и развитие корпоративного управления, а также модели корпоративного управления.

Ключевые слова: Корпоративное управление, компоненты корпоративного управления, цели корпоративного управления, эффективность корпоративного управления, модель корпоративного управления.

CONCEPTS AND PRINCIPLES OF CORPORATE GOVERNANCE

Abdulloev Komiljon Faizulloevich*Economist of the 1st category**Planning and financial department of BukhSU***Adizov Bobir Bakhtiyorovich***Head of the Planning and Financial Department of**BukhSU independent seeker*

Annotation. The article discusses the concepts and principles of corporate governance, corporate governance methods and their existing systems, the origin and development of corporate governance, as well as corporate governance models.

Keywords: corporate governance, components of corporate governance, corporate governance objectives, corporate governance efficiency, corporate governance model.

Кириш. Корпоратив бошқарув бозор иқтисодиёти қонунлари, талаб ва таклиф асосида ташкил этилувчи бошқарув усулларидан биридир. Корпоратив бошқарувни бозор иқтисодиётни талабларидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб бориш, ишлаб чиқариш жараёнига инвестициялар жалб этиш, жаҳон андозалари талабига мос келувчи маҳсулотлар ишлаб чиқаришни таъминлайди. Бу, ўз навбатида, корпоратив бошқарув субъектлари фаолиятини молиялаштириш даражасини юксалтиришни таъминлайди.

Корпоратив бошқарувнинг моҳияти унинг самарадорлиги, аввало, мамлакатда қабул қилинган қонунларга риоя қилиш ва корпорациялар раҳбарлари унинг зарурлигини юқори самара беришини англаб етишларига боғлиқ.

Ўзбекистонда ҳам янги, бозор иқтисодиётига хос корхоналарнинг корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш ва шу орқали улар фаолияти самарадорлигини ошириш тадбирлари кўрилди. Хусусан, қатор ҳукумат қарорлари ва Президент фармонлари орқали акциядорлик жамиятларини янгича асосда

бошқарувнинг ҳуқуқий асослари яратилди. Жумладан: Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 06.05.2014 йилдаги ЎРҚ-370-сонли қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-4720 фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 13 апрелдаги «Капитал бозорини тартибга солиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-5073-сонли қарори шулар жумласидандир[1,2,3].

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Адабиётларда корпоратив бошқарув механизмларига турлича таърифлар бериб ўтилган. Жумладан республикада таниқли олимлардан бири Д.Суюновнинг фикрича, корпоратив бошқарув бу компаниялар фаолиятини бошқаришга асосланган ва тартибга солинадиган қонун ва қоидалар тўпламидир[4].

Ш.Курбаниязов ўз мақоласида “Корпоратив бошқарув олдида қўйилган асосий талаб-

лардан бири ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминлаш, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун инвестицияларни жалб этиш, ижтимоий-иқтисодий муносабатларни яхшилашни таъминлашдан иборатдир”, - деб кўрсатган[5].

Ш.Н. Зайнутдинов ва З.А. Ашуров “Корпоратив бошқарув” номли ўқув қўлланмада “Корпоратив бошқарув механизми компания (ёки корпорация)нинг белгиланган мақсадларига эришиш учун зарур ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва ташкилий муносабатларни ҳаракатга келтирувчи элементлар мажмуидир”, - деган фикрни келтирадилар[6].

Шу билан бирга рус иқтисодчиси М.Грачёванинг фикрича, “Иқтисодий самарадорликни оширишнинг асосий элементларидан бири компания бошқаруви (бошқаруви, маъмурияти), унинг директорлар кенгаши (кузатув кенгаши), акциядорлар ва бошқа манфаатдор томонлар (манфаатдор шахслар) ўртасидаги муносабатлар мажмуасини ўз ичига олган корпоратив бошқарувдир[7].

И.С. Лозовая “Корпоратив бошқарув – компания эгалари, раҳбарияти ва бошқа манфаатдор томонлар ўртасидаги иш натижаларини адолатли ва тенг ҳуқуқли тақсимлаш, компания эгалари томонидан унинг бошқарувини назорат қилиш, ижтимоий ва жамоат манфаатларига риоя қилиш орқали уларнинг манфаатларини таъминлаш масалалари бўйича муносабатлар тизимидир”, - деб кўрсатади[8].

Хорижлик олим Джеймс Ченнинг фикрича, корпоратив бошқарув – компанияни бошқарувчи ва назорат қилувчи қоидалар, амалиётлар ва жараёнлар тизими. Корпоратив бошқарув асосан компаниянинг кўплаб манфаатдор томонлари, масалан, акциядорлар, юқори бошқарув, мижозлар, етказиб берувчилар, молиячилар, ҳукумат ва жамият манфаатларини мувозанатлашни ўз ичига олади[9].

Тадқиқот методологияси. Корпоратив бошқарув ва тартибга солиш бўйича мавжуд илмий тадқиқотларни ўрганиш, тариф ва нарх шаклланишини қиёсий солиштириш, статистик маълумотларни ўрганиш ва иқтисодий жиҳатдан таққослаш ва таҳлил қилиш, мантиқий фикрлаш, илмий абстракциялаш, маълумотни гуруҳлаш, анализ ва синтез, индукция ва дедукция усулларида кенг фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар. Ўзбекистон Республикаси мустақилликни қўлга киритгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатлари ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини

таъминлай оладиган кўп укладли иқтисодиёт ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ташкилий ва ҳуқуқий асосларини яратиш устувор вазифа этиб белгиланди. Ўтиш иқтисодиёти мамлакатларини ислоҳ қилиш тажрибаси тасдиқламоқдаки, маъмурий-режали иқтисодиётдан хўжалик юритишнинг бозор моделига уйғун ўтишнинг муҳим воситаси хусусийлаштириш ва акционерлаштириш бўлиб, бу ҳақиқий мулкдорлар синфининг шаклланиши ва хусусийлаштирилган мулкни корпоратив бошқаришнинг самарали усуллари 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.

Дунё миқёсида корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланишини бир нечта босқичга бўлиш мумкин:

1. XVII асрда 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 таъкидлайдики: “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. Минз «Замонавий 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, 1933 йилда қабул қилинган ушбу қонун фонд бозорини тартибга солди. Ушбу босқичда “Қимматбаҳо қоғозлар ва биржалар тўғрисида”ги (1934й) актга асосан ахборотларнинг очиқ берилиши имкони мавжуд бўлди ва ушбу йили қонунларни бир тартибда назорат қилувчи, қимматбаҳо қоғозлар бозори ва биржалар фаолияти бўйича комиссия тузилди.

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

7. 1990-йиллар бошида – тадбиркорлик имперацияси инқирозга учради. Буюк Британияда келишмовчиликлар юзага келди: бир қатор компаниялар (Polly Peck, BCCI, Maxwell), акциядорларни алдаш билан шуғулланганлиги 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 Кингнинг 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 умумқабул 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 йилларда мавжуд административ-буйруқбозлик усуллари, яъни давлатнинг марказлашган тарзда иқтисодиётни бошқариши макроиқтисодий ҳолатининг ривожланишига тўсиқ бўлди.

2. 1987-1991 йилларда марказлашган монопаллашган иқтисодиёт тугатилди ва корпоратив бошқарувга асос солинди. Корхоналарни бошқариш ишчиларнинг қатнашуви орқали меҳнат жамоасининг маслаҳати орқа-

ли амалга ошириш йўлга қўйилди. Ўзбекистонда банкларнинг молиявий капиталлари ва иқтисодиётнинг суғурта сектори ривожланишига йўл очилди.

3. 1991-1994 йилларда – 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, Фуқаролик кодекси, хусусийлаштириш тўғрисидаги қонунлар қабул қилинди. Бозор инфратузилмаси шаклланди, бирламчи инвестицион фондлар, депозитарилар, регистраторлар, аудиторлик, консалтинг фирмалари шаклланиши билан бирга йирик хорижий компаниялар, уларнинг филиаллари, ваколатхоналари, қўшма корхоналар ташкил этила бошлади.

5. 1998-2001 йиллар дефолт, молиявий ресурслар етишмаслиги, капиталнинг Ўзбекистондан чиқиб кетиши, корпоратив қимматли қоғозлар бозори ривожланмаганлиги каби ҳолатлар юзасидан келажақдаги мулкларни ва капиталларнинг тақсимланиш жараёни асосида кўриб чиқилад бошлади. Булар 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 усулларнинг апробациясидан кейин кенг қўлланила бошлади.

6. 2002 йилдан ҳозирги кунгача корпоратив тартиб тўғрисидаги кодекс, 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 бирга акционер жамиятларида бошқариш органларининг ҳам вакалотларига аниқлиқ киритиб беради[10].

Корпоратив бошқарув илми XX асрнинг энг муҳим ютуқларидан биридир. Бошқа мамлакатларга нисбатан АҚШда корпоратив бошқарувнинг барча «классик» таркибий элементлари – мулкдор ва менежерларнинг ҳуқуқ ва функциялари, иерархик пирамида,

аниқ белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга менежер ходимлар таркиби шаклланди.

«Корпоратив бошқарув» тушунчасини аниқлаш учун таъкидлаш керакки, «*corporatio*» сўзи лотинча бирлашув, иттифоқ, шериклик маъносини билдиради. Ўзбекистон учун корпоратив бошқарув муаммоси жуда долзарблигига қарамай, «корпоратив бошқарув» концепцияси ҳали ҳам ҳар хил талқин қилинмоқда.

Талқинлардан бирида корпоратив бошқарув – ташкилотнинг самарали ишлашини таъминлаши керак бўлган «мулкдорлар – менежмент (бошқарувчилар) – ёлланма ходимлар» учбурчагидаги муносабатлар тизими сифатида изоҳланади.

Бошқа бир талқинда «корпоратив бошқарув», одатда мавжуд ҳар қандай ижтимоий-иқтисодий объектни бошқаришда ҳўжалик юритувчи субъектларнинг иштироки сифатида белгиланади. Шунингдек, корпоратив бошқарув – акциядорлик жамияти органлари ва унинг акциядорлари ўртасидаги акциядорлик жамиятини бошқариш масалалари бўйича муносабатлар тизими сифатида ўрганилади.

Корпоратив бошқарув хусусий секторга доир қонунчилик ҳужжатлари, норматив ҳужжатлар ва қоидалар, шунингдек, ҳўжалик бошқарув амалиётини бирлаштиради.

Корпоратив бошқарув – амалдаги қонунчиликда кўзда тутилган, унинг самарадорлиги ва рентабеллигини таъминлаш учун, шунингдек компания аъзолари ва бошқа манфаатдор томонларнинг (кредиторлар, инвесторлар, ходимлар, етказиб берувчилар ва харидорлар, давлат идоралари) манфаатларини ҳисобга олган ҳолда фаолиятини бошқарувчи органлар тизимидир.

Ҳозирги кунда жаҳон амалиётида корпоратив бошқарувнинг умумий қабул қилинган таърифи мавжуд эмас, лекин Жаҳон банки томонидан қўлланилувчи корпоратив бошқарув таърифини кўриб чиқиш мумкин:

«Корпоратив бошқарув – хусусий секторда қонунлар, меъёрий ҳужжатлар ва ҳўжалик юритиш амалиётининг комбинацияси бўлиб, у компанияларга молиявий ва инсон ресурсларини жалб этиш, бизнесни самарали олиб бориш, шу билан акциялар қийматини ошириш орқали узоқ муддатли иқтисодий қийматини ошириб, акциядорлар ва умуман ташкилот манфаатларига риоя қилиб фаолиятини давом этиш имконини беради».

Бу таъриф корпоратив бошқарув тушунчасига кенг ёндашиш, уни тартибга солишни кучайтириш мақсадида уни бошқарувнинг

алоҳида тури сифатида ўрганиш, турли типдаги ташкилотлар учун фаолият юритиш механизмлари бўйича тегишли амалий тавсиялар ишлаб чиқиш имконини беради.

Умуман, корпоратив бошқарув асослари қуйидагилардан иборат эканлиги умумий қабул қилинган:

1) корпорацияни ташкил этиш ва тугатиш тартиби, акциядорлар ва бошқарувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тартибга солувчи корпоратив ҳуқуқ нормалари;

2) иқтисодиётнинг ҳолати ва иш режими билан белгиланувчи мавжуд ҳўжалик юритиш амалиёти;

3) корпоратив маданият, яъни жамиятнинг умумий маданий даражаси, ахлоқ ва ахлоқ меъёрларига асосланувчи одатлар ва қоидалар мажмуи.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади (*Ғарб адабиётида талқин қилинишича*) менежерларнинг хоҳиш-иродасини амалга ошириш эмас, балки уларнинг фаолиятини назорат қилишдир. Шундай қилиб, акциядорлар манфаатлари ҳимоя қилинади.

Корпоратив бошқарув тизими амалдаги қонун ҳужжатлари, таъсис ҳужжатлари ва ҳўжалик юритувчи субъектнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатлари қоидаларига мувофиқ тузилади.

Америка ҳуқуқ институти[16] ходимлари корпоратив бошқарувнинг 6 тамойилини ишлаб чиққанлар:

- 1) ҳисобот бериш;
- 2) шаффофлик;
- 3) адолат;
- 4) овоз бериш;
- 5) тамойиллар кодекслари;
- 6) стратегик режалаштириш.

1) **Ҳисобот бериш** – сайланган ёки тайинланган бошқарув органларининг акциядорлар олдигаги асосий мажбурияти сифатида талқин этилади. Ушбу механизм танланган мақсадлар ва алоҳида акциядорларнинг манфаатлари нуқтаи назаридан ҳам менежерлар, ҳам бутун корхона фаолиятини назорат қилиш, доимий кузатиш ва баҳолаш имконини беради.

2) **Шаффофлик** – аввалги тамойил билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, у ишлаб чиқилган ҳисобот стандартларига асосланади ва акциядорлар билан муносабатлар тамойиллари кодексига риоя қилиш натижасидир. Шаффофлик корпорация фаолиятининг амалга оширилган мақсад ва мезонларнинг ҳақиқий режалаштирилган тамойилларга мувофиқлигини баҳолаш, ўз олдига қўйган режадан

оғишларни тузатиш ва уларнинг пайдо бўлиш сабабларини ўрганиш имконини беради.

3) **Адолатлилиқ** корпоратив бошқарув тамойили сифатида корпорациялар фаолиятини фуқаролигидан, шунингдек, уларга тегишли акциялар сонидан қатъи назар, барча акциядорларнинг тенглигини, уларга тенг муносабатда бўлишни таъминлашга йўналтиради. Ушбу тамойилга кўра, битта акция битта овоз бериши, шубҳасиз бўлиб қолмоқда.

4) **Овоз бериш** корпорация фаолиятига оид энг муҳим қарорларни қабул қилиш тамойилидир. Бу тамойилни амалга ошириш шахсий овоз бериш, акциядорлар йиғилишларини ташкил этиш, уларни ўтказиш (шу жумладан овозларни санаб чиқиш), акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга кўйиладиган талабларни оширади.

5) **Тамойиллар кодексларини** ишлаб чиқиш ва улардан фойдаланиш барча акциядорлар гуруҳининг корхона бошқарув жамоаси, шунингдек раҳбарият билан муносабатларига тааллуқлидир. Бу корпорация фаолиятининг халқаро стандартларга жавоб берувчи тадбиркорлик хулқ-атворини шакллантириш орқали рақобатбардошлиқни оширувчи самарали муносабатларни ўрнатишга қаратилганлигини англатади. Тамойил кодекслари корпоратив муҳит ўзгарганда уларни такомиллаштириш мақсадида доимий равишда ўрганиб чиқиши керак.

6) **Стратегик режалаштириш** корпорация фаолиятининг узоқ муддатли истиқболларини аниқлашга йўналтирилади. Бу тамойил корпоратив мулк шаклидаги йирик корхоналар учун айниқса муҳимдир, чунки корпорацияларнинг фаолиятида ўзаро боғлиқ, аммо турли векторли йўналишлар мавжуд. Масалан, дивидендлар тўлаш – фойдани қайта инвестициялаш; қисқа муддатли (тезкор) натижаларни олиш – узоқ муддатли рентабелликни таъминлаш; алоҳида бошқарув органлари ўртасидаги муносабатларни барқарорлаштириш – корхонани ривожлантириш зарурати ва ҳоказо. Бундай муаммоларни ҳал қилиш, узоқ муддатли босқичма-босқич ҳаракатлар ёрдамида, корпорациянинг узоқ муддатли фаолияти зарур шартли бўлган, яъни мавжуд стратегиялар, стратегик режалар, дастурлар, лойиҳаларини ишлаб чиқиш орқали амалга оширилиши мумкин[11].

ИХТТ[17] га аъзо давлатлар корпоратив бошқарувнинг қўйидаги тамойилларини ишлаб чиқиб қабул қилинган:

1. Акциядорларнинг ҳуқуқлари. Бунга акцияларга эгалик ҳуқуқини ҳимоя қилиш,

овоз беришда иштирок этиш, корпоратив мулкни сотиш ёки ўзгартириш тўғрисида қарорлар қабул қилиш, шу жумладан компанияларни бирлаштириш ва янги акцияларни чиқариш каби ҳуқуқлар тўплами киради.

2. Акциядорларга нисбатан адолатли муносабат. Бу директор ва менежерларни ўз мансаб ваколатларини суиистеъмол қилишдан сақловчи схемаларни ишлаб чиқиш орқали миноритар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни назарда тутаяди.

3. Корпоратив бошқарувда бошқа манфаатдор томонларнинг ўрни. Масалан, ходимлар компанияда қарорлар қабул қилиш ва амалга оширишда манфаатдор томонлардир.

4. Тўлиқ маълумот ва шаффофлик. **ИХТТ** асосий маълумотларни нашр қилиш учун бир қатор тартибларни таклиф қилади. Йиллик аудит назорати мустақил аудиторлар томонидан амалга оширилади.

5. Бошқарув кенгашининг жавобгарлиги. **ИХТТ** томонидан таклиф этилган асосий тамойиллар бошқарувчилар кенгашининг компания ва унинг акциядорларини ҳимоя қилиш функциясини батафсил баён қилади. Бунга стратегиклаштириш, хавфни аниқлаш, бошқарув маошлари киради.

ИХТТ тамойиллари биров умумлаштирилган. Инглиз-Америка ва Германия тизимлари уларга жуда мос келади. **ИХТТ** корпоратив бошқарув моделининг аксарият фойдаланувчи тамойилларининг классик намунаси General Motorsнинг умумий стратегияси бўлиб, у кўпинча бошқа компаниялар томонидан корпоратив бошқарув кодекси сифатида қўлланилади. Корпоратив бошқарувнинг юқоридаги тамойиллари унинг барча кўп қиррали мазмун-моҳиятини тўлиқ ёритиб бермайди, шунинг учун уларни Ўзбекистон корхоналари амалиётида қўллаш зарурати, имкониятларни аниқлаштириш, кенгайтириш кейинги тадқиқотларни талаб қилади.

Кучли корпоратив бошқарув тизими давлат учун катта бойлиқдир. Тадқиқотлар кўрсатдики, кичик акциядорларни ҳимоя қилиш учун кучли корпоратив бошқарувга эга мамлакатлар каттароқ ва кўпроқ ликвид капитал бозорларига эга. Корпоратив бошқарув тизими заифроқ мамлакатларда кўпчилик компаниялар йирик инвесторлар томонидан назорат қилинади, бу эса кичик инвесторларни акцияларга сармоя киритишга ундамайди. Шундай қилиб, инвесторларни жалб қилмоқчи бўлган мамлакатлар учун корпоратив бошқарув жуда муҳимдир.

Корпоратив ва корпоратив бўлмаган бошқарувнинг ўзига хос хусусиятлари

<i>Корпоратив бошқарув</i>	<i>Корпоратив бўлмаган бошқарув</i>
Мулкчилик ҳуқуқлари ва бошқарув ваколатларини ажратиш	Бирлаштирилган мулк ва бошқарув функциялари
Корпоратив муносабатларнинг янги мустақил субъектини шакллантириш – ёлланма менежерлар	Бошқариш эгаларининг ўзлари томонидан амалга оширилади
Бошқарув функцияси бўлганлиги сабабли эгалар бизнес билан алоқани камайтиради ва ўзининг асосий фаолияти билан шуғулланади	Мулқдорлар бошқарув муносабатлари билан боғланган бўлиб, бизнес (асосий фаолияти бўлмаган) билан шуғулланишга мажбур бўлади

Иқтисодиёти ўтиш даврида бўлган кўп-лаб мамлакатларда мулк ҳуқуқларининг номутаносиб бўлиниши билан боғлиқ муаммолар мавжуд. Масалан, инсайдерлар ташқи акциядорларнинг акциялари, тегишли активлари қийматини пасайтиради ва дивидендлар тўламайди. Хусусийлаштиришнинг бошланғич шартлари ва компанияларнинг мулкни дастлабки тақсимлаш ҳам жуда муҳимдир.

Собиқ СССР республикаларининг аксарияти, жумладан Ўзбекистонда, давлат корхоналари акциядорлик жамиятларига айлантирилиб, корхоналар устидан назоратни кенг қўламли ички операцияларни (нотижорат шартларида амалга оширилган операциялар) амалга оширган директорлар қўлга киритди. Корхона бошқарувнинг самарасизлиги сабаблари орасида бошқарувнинг етарли даражада шаффофлиги, корпоратив қонунчиликни бузганлик учун самарали суд жазолари йўқлиги, суд қарорларини бажармаслик мавжуд. Корхона фаолияти директорлар томонидан мақсадли равишда сустрлаштирилди ва натижада акциялар бўйича дивидент тўланмади. Шу сабабли корхона акциялари ходимлардан арзон нархларда (кўпинча бепул) сотиб олинди ва корхона банкрот ҳолатга келтирилиб, бинолар қурилиш материаллари сифатида ер эса бошқа мақсадлар учун сотиб юборилди.

Бу даврда мустақил кичик бизнес ишлаб чиқариш субъектлари эмас, балки улар асосида йирик молия-саноат таркибини ўзида ифодаловчи корпоратив бошқармалар иш олиб боради. Ижтимоий ҳаёт икки йўналишдаги муносабатлар асосида амалга оширилиши керак:

- мулкчилик муносабатларига асосланган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар;
- ташкилий-иқтисодий муносабат асосида ишлаб чиқаришни ташкил этиш ўзаро иқтисодий муносабатлар орқали хўжалик юритишнинг услубий бошқаруви.

Корпоратив бошқарув бозор иқтисодиётининг ташкилий-иқтисодий муносабатлари жиҳатида ва ўзаро иқтисодий фаолиятни

бошқарув усули ҳисобида ўрганилиши мумкин. Миллий иқтисодиётни мустақил ва мўътадил, иқтисодий инқирозсиз ривожланиши ишлаб чиқаришни инвестициялаш ва бу инвестиция маблағларидан самарали фойдаланишда ҳам корпоратив бирлашма бошқарувнинг ўрни катта. Корпоратив субъектлар, корпоратив таркиблар жамият ва иқтисодиётни махсус ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий таркибини ташкил этади.

Корпоратив бошқарув ишлаб чиқариш кучларининг ривожланишини, ҳозирги замон ишлаб чиқариш технологияларини бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркорликда қўллашни оптимал шароитларини ташкил этади. Шунинг учун ҳам корпоратив бошқарувнинг назарий ва услубий ривожланишини ҳозирги бозор иқтисодиёти шаклланиши даврида ўрганиш жуда зарур.

Хулоса ва таклифлар. Ишлаб чиқариш жараёнини корпоратив асосида ривожлантириш Ўзбекистон Республикаси учун янги тўлиқ ўрганилмаган масала бўлиб, уни ўрганишда хорижий давлатларда корпоратив бошқарувни ташкил этиш, унинг жабҳа ва механизмлари, корпорациялар ташкилий таркиблари, технологик ёндашувларни қабул қилиш, стратетик йўналишда истиқболлаштириш ва корпоратив акциядорлар маблағларини бошқаришни ташкил этиш соҳаларидаги мавжуд тажрибалардан кенг фойдаланиш лозим.

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 турувчи маълум бир элементларга эга. Маълумки, корпорацияларни бошқаришнинг учта асосий модели: инглиз-америка модели, немис модели ва япон модели доим умумэътироф этиб келинади.

Амалда Ўзбекистонда ҳозирги кунда расман барча анъанавий моделларнинг тарқоқ ҳолдаги таркибий қисмлари мавжуд. Уларни қуйидаги тенденциялар орқали 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 тизимининг 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 бирорта тури етакчилик қилмайди, корпоратив бошқарув миллий модели эса энди шаклланиш босқичида турибди [12].

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, турли мамлакатларда қўлланилувчи корпоратив бошқарув тамойиллари, корпорацияларнинг ташқи муҳит билан ўзаро таъсири вариантларини ўрганиш Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг ҳозирги босқичи учун долзарбдир.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонуни, 06.05.2014 йилдаги ЎРҚ-370-сон, <https://lex.uz/docs/2382409>;
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-4720 фармони, <https://lex.uz/docs/2635197>;
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 13 апрелдаги «Капитал бозорини тартибга солиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-5073-сонли қарори, <https://lex.uz/docs/5370971>;
4. Акциядорлик жамиятларда корпоратив бошқарув самарадолигини ошириш. *Central asian academic journal of scientific research* ISSN: 2181-2489 Volume 2 | ISSUE 2 | 2022
5. Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашнинг ўзига хос хусусиятлари. «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» илмий электрон журнали. 6-сон, 2016 йил ноябрь-декабрь.
6. Зайнутдинов Ш.Н. ва Ашуров З.А. «Корпоратив бошқарув» номли ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2010.
7. Грачёва М. Корпоративное управление. https://www.cfin.ru/investor/ao/corporate_management.shtml.
8. Корпоративное управление: принципиальные подходы к его объединению. Вестник АГТУ сер.: Экономика 2010. №1.
9. JAMES CHEN Corporate Governance <https://www.investopedia.com/terms/c/corporategovernance.asp>
10. Корпоратив бошқарув. Дарслик.– Т.: ТДИУ, 2012 йил.
11. <https://studizba.com/lectures/menedzhment-i-marketing/osnovy-korporativnogo-upravleniya/14594-suschnost-principy-i-modeli-korporativnogo-upravleniya.html>
12. Остонақулова Г.М., Одилова С.С. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг миллий моделини ривожлантириш истиқболлари. «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» илмий электрон журнали. 6-сон. 2013 йил апрель.
13. What is corporate governance? Author: John Colley, Year 2005, 95 pages
14. Корпоративное управление деловой активностью в неравновесных условиях: монография / Под ред. Анискина Ю.П.. – М.: Омега-Л, 2018.
15. Распопов, В.М. Корпоративное управление: Учебник / В.М. Распопов, В.В. Распопов. – М.: Магистр, 2019. - 384 с.
16. Америка ҳуқуқ институти 1923 йилда АҚШ умумий қонунчилигини аниқлаштириш ва содаллаштириш ҳамда уни жамиятнинг ўзгарувчан эҳтиёжларига мослаштириш мақсадида ташкил этилган.
17. Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташиклоти