

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ТАШКИЛИЙ-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМИ ВА УНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МАСАЛАЛАРИ

Ашуров Зуфар Абдуллаевич,

Тошкент давлат иқтисодиёт университети тадқиқотчиси

E-mail: zashurov@intal.uz

Аннотация: Ушбу мақолада корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми тадқиқ этилган ҳамда унинг янги тушунча сифатидаги мазмун-моҳияти тизимли ёндашув асосида ёритиб берилган. Тадқиқотда тизимли таҳлил ва комплекс концептуал ёндашув усулларида фойдаланиб, муаллиф томонидан назарий-услубий аҳамиятга молик концептуал модель ҳисобланган корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ишлаб чиқилган, унинг элементлари аниқланиб, илмий янгилиги ва амалий аҳамияти белгиланган. Тадқиқот натижаларининг амалий импликацияси сифатида муаллиф томонидан акциядорлик жамиятида корпоратив бошқарув органларининг корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмини такомиллаштириш учун унинг функциялари доирасида бажариши лозим бўлган вазифалари таклиф этилган.

Аннотация: В данной статье исследован организационно-экономический механизм корпоративного управления, и на основе системного подхода раскрыта его сущность как новое понятие. На основе применения в исследовании методов системного анализа и комплексного концептуального подхода, автор разработан организационно-экономический механизм корпоративного управления, который концептуальной моделью теоретико-методологического значения, выявлены его элементы, а также определены его научная новизна и практическая значимость. В качестве практической импликации результатов исследования, автор предложены задачи, выполняемые органами корпоративного управления акционерного обществ для совершенствования организационно-экономического механизма корпоративного управления в рамках его функций.

Abstract: This paper investigates the organizational and economic mechanism of corporate governance, and on the basis of system approach, reveals its essence as a new concept. On the basis of using methods of systems analysis and holistic conceptual approach, the author developed the organizational and economic mechanism of corporate governance, which is a conceptual model of theoretical and methodological significance, discovered its elements as well as specified its scientific novelty and practical value. As a practical implication of the research results the author suggested the tasks to be performed by the corporate governance bodies of the joint-stock company for improvement of organizational and economic mechanism of corporate governance within its functions.

Калим сўзлар: корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарув механизми, корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми, ташкилий-иқтисодий механизм функциялари.

Кириш

Мамлакатимизнинг мустақиллиги эълон қилинган пайдан бошлаб ҳамда бозор иқтисодиётига ўтиши билан давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жараёни натижасида давлат мулки негизида янги хўжалик субъектлари яратилди, хусусий сектор янги суръатлар билан ривожланиб, мулкдорлар синфи шаклланиб борди, йирик корхоналар негизида кўплаб акциядорлик жамиятлари барпо этилди. Бу ўз навбатида, корхоналарни самарали бошқариш вазифасини, корпоратив бошқарувнинг самарали механизмларини жорий қилиш ва такомиллаштириб бориш масалаларини илгари суради. Қолаверса, жаҳон ҳамжамияти томонидан иқтисодий ривожланишнинг омили сифатида XIX асрда тадбиркорлик, XX асрда – менежмент эътироф этилган бўлса, XXI асрда мамлакат иқтисодий ривожланишини айнан корпоратив бошқарув белгилаб бериши тан олинган.

Бугунги кунда мамлакатимизда корпоратив бошқарув тизимини тубдан такомиллаштириш ва шу асосда хорижий инвестицияларни кенг жалб қилиш масалалари иқтисодий ислохотларнинг муҳим устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланган. Чунончи, мамлакатимизнинг Биринчи Президенти И.А.Каримов “Корпоратив бошқарув тизимидаги принцип ва ёндашувларни тубдан ўзгартириш, ишлаб чиқариш, ташқи иқтисодий ва инвестиция жараёнларига замонавий халқаро корпоратив менежмент стандартларини жорий этиш жиддий эътиборни талаб қилади” [1] деб таъкидлаб, корпоратив бошқарувда ҳал этилмаган кўплаб муаммолар ва қилиниши лозим бўлган вазифалар ҳақида гапириб ўтганлар.

Сўнгги йилларда Ўзбекистон иқтисодиётида корпоратив бошқарувга оид ислохотларнинг чуқурлашуви юз бермоқда. Бироқ корхоналарни бошқариш масаласини яхшиланмай, акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тизимини такомиллаштирмай акциядорлик жамиятларининг фаолият самарадорлигини ошириш ва уларга ташқи манбалардан инвестициялар киритиш осон бўлмайди. Бундан ташқари, корпоратив бошқарув сифатини ошириш нафақат хорижий инвестиция киришини рағбатлантиради, балки бутун корхона фаолиятини замон талабларига мос ҳолда модернизациялаш, техник ва технологик жиҳатдан янгилашни ҳам қамраб олади.

Шунинг учун акциядорлик жамиятлари фаолиятида корпоратив бошқарув самарадорлигини янада ошириш, қолаверса, айти пайтда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги ПФ-4720-сонли “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони [2] билан тасдиқланган “Корпоратив бошқарув тизимини тубдан такомиллаштириш бўйича чора-тадбирлар дастури”да белгиланган вазифалар ва тадбирларни бажариш юзасидан корхоналарга тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни кенг жалб этиш, акциядорлик жамиятлари фаолиятининг самарадорлигини тубдан ошириш, бўлажак инвесторлар учун уларнинг очиклиги ва жозибадорлигини таъминлаш, замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий қилиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорлар ролини кучайтириш учун қулай шароитлар яратиш мақсадида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-

иқтисодий механизмини такомиллаштиришнинг аҳамияти ва зарурлиги ортиб бормоқда.

Шунингдек, мамлакатимизда корпоратив бошқарувга кўп эътибор берилиши, бу соҳа бўйича кўпгина тадқиқот ва изланишлар олиб борилиши ҳам бир қанча омилларга боғлиқ бўлиб қолмоқда. Жумладан, ҳукуматимизнинг акциядорлик жамиятлари молиявий барқарорлигини мустаҳкамлаш, уларни бошқариш механизмларини такомиллаштириш, инвестицияларни кенг жалб этиш борасида қабул қилинган қарорлари [2; 3; 4] натижасида мамлакатдаги акциядорлик жамиятларининг сони 2015 йил 1 январь ҳолатида 1088 та бўлган бўлса, 2017 йил 1 январь ҳолатида 659 тагача қисқариб, уларнинг умумий капиталлашуви мос равишда 12725,58 млрд. сўмдан 30463,50 млрд. сўмгача муҳим даражада оширилди¹.

Таъкидлаш жоизки, бундан буён корпоратив бошқарувни ривожлантириш масалаларини тадқиқ этишда асосий урғу капиталлашув даражаси юқори бўлган, бошқарув тизими ўрнатилган халқаро талабларга жавоб берадиган ҳамда устав фондида хорижий капитал иштирок этаётган йирик саноат акциядорлик корхоналарига берилади. Бу эса, уларнинг корпоратив сектор сифатида миллий иқтисодиётнинг ривожланишига салмоқли ҳисса қўшишлари, ишлаб чиқаришни модернизациялаш, техник ва технологик қайта жиҳозлаш жараёнларига инвестицияларни, шу жумладан хорижий инвестицияларни жалб қилишга замин яратади.

Бундай жараёнлар акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини тадқиқ қилиш ва бу бўйича муҳим изланишлар олиб боришни тақозо этади. Демак, Ўзбекистон акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини самарали ташкил этиш ва такомиллаштириш масалалари ўз ечимини кутаётган долзарб муаммолардан ҳисобланади.

Ушбу тадқиқотнинг мақсади корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми моҳиятини тизимли ёндашув асосида ёритиб бериш ҳамда уни акциядорлик жамиятида такомиллаштириш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Таъкидлаш жоизки, ўтказилган бошқа илмий тадқиқотлардан фарқли ўлароқ, мазкур тадқиқотда “корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми” ибораси қўлланилмоқда. Шу боис, ушбу тушунчанинг мазмун-моҳиятини ёритиб бериш мақсадида соҳа мутахассисларига таниш бўлган “корпоратив бошқарув механизми” ибораси бўйича адабиётларни таҳлилинини ўтказамиз, улар бўйича қараш ва ёндашувларни умумлаштирамыз.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув механизмлари мулкчилик ҳуқуқини рўёбга чиқариш ва корпоратив назоратнинг муайян тузилмаларини шакллантиришни таъминлашга йўналтирилган. Мазмун жиҳатдан, корпоратив бошқарув механизмлари корхона раҳбарияти устидан унинг мулкдорлари томонидан назорат қилиш усуллари сингари ҳамда етакчи

¹ Ўзбекистон Республикаси Қимматли қозғолар Марказий депозитарийси маълумотлари.

менежерларнинг ўз-ўзини ҳимоялаш ва акс таъсир қилиш усуллари сингари ишлайди. Амалиётда корпоратив назорат жараёнида турли даражадаги ҳокимият органлари, меҳнат жамоаси каби бошқа кучлар иштирок этади. Улар ўз манфаатларининг асосий иштирокчилар, яъни акциядор ва менежерлар билан иттифоққа киришиб амалга оширади. Корпоратив бошқарув механизми кўп жиҳатдан корпоратив бошқарув тизими қандай ишга солинган ва қандай ишлаётганлиги билан белгиланади [5].

Адабиётларда корпоратив бошқарув механизмига турлича қараш ва ёндашувлар мавжуд. Жумладан, мамлакатимизда корпоратив бошқарув соҳасида таниқли олимлардан бири Д.Суюновнинг [6] фикрича, корпоратив бошқарув механизми корпоратив мулк шаклига кирувчи субъектларнинг белгиланган мақсадига эришиш учун зарур бўлган ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва ташкилий муносабатларни ҳаракатга келтирувчи элементлар мажмуидир. Корпоратив бошқарув механизми мулк мулкдорларнинг бевосита назоратидан узоқлаштирилиши оқибатида юзага келган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбир ва тартибларни ўз ичига олувчи, корхона фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (ҳодимлар, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича корхона менежерлари ва эгалари (акциядорлар) ўртасидаги ўзаро муносабатларни белгилаб берувчи тизимни ўз ичига олади.

Мамлакатимиздан яна бир бошқа муаллиф Ш.Курбаниязов [7] корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини таърифлашга уринган бўлиб, унинг фикрича, мазкур механизм комплекс элементлардан таркиб топиб, бошқарув муносабатлари самарадорлигини оширишга қаратилган фаолиятдир. Бироқ, фикримизча, ушбу таъриф корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмнинг мазмун-моҳиятини тўла акс эттирмайди, чунки, биринчидан, унда механизм қандай элементлардан таркиб топиши кўрсатилмаган, иккинчидан, у бошқарувнинг иқтисодий механизми самарадорлигини ошириш нуқтаи назаридан талқин этилмаган.

Россиялик муаллифлардан бири И.Шиткина [8] корпоратив бошқарув механизмларини, моҳиятига кўра, корпоратив назоратни ўрнатиш воситалари, деб талқин этган. Яна бир россиялик олим Т.Почекайло [9] корпоратив бошқарув механизмини икки жиҳатдан тушунади: иқтисодий ва ҳуқуқий жиҳатлардан. Иқтисодий жиҳатдан, корпоратив бошқарув механизми - бошқарув тамойиллари, усуллари ва шакллари мажмуи бўлиб, унинг ёрдамида корпорация раҳбарияти унинг инвестиция жозибадорлигини ошириш, қийматини капитализация қилиш, акциядорлик капиталини самарали қўллаш мақсадида иқтисодий қонунлардан фойдаланади.

Ҳуқуқий жиҳатдан эса, корпоратив бошқарув механизми - меъёр, чеклов ва стандартлар мажмуи бўлиб, улар корпоратив бошқарув мақсадларига эришиш, чунончи корпоратив муносабатлар иштирокчилари (авваламбор, акциядорлар ва раҳбарият)нинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоялаш, назорат (эғалик қилиш) функциясини бошқариш функциясидан ажратиш муаммосини мақбул ҳал этиш имкониятини олдиндан белгилаб беради.

Муаллиф Т.Долгопотова [10] корпоратив бошқарув механизмларини бозор иқтисодиётига ўтиш шароити нуқтаи назаридан ўрганган. Унинг фикрича, бозор иқтисодиётида корпоратив бошқарув механизми мулкчилик ҳуқуқини рўёбга чиқаришни таъминлашга ҳамда корпоратив назоратнинг муайян тузилмаларини шакллантиришга йўналтирилган. Моҳиятига кўра, механизмлар бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида корхона раҳбариятини унинг мулкдорларнинг томонидан назорат қилиш усуллари сифатида, шунингдек етакчи менежерларни ўз-ўзини ҳимоялаш ва қарши таъсир кўрсатиш усуллари сифатида ишлайди. Амалиётда корпоратив назорат жараёнида бошқа таъсир этувчи кучлар (турли даражадаги ҳокимият органлари, йирик меҳнат жамоаси) ҳам иштирок этади. Улар акциядор ва менежерлар билан иттифоққа киришган ҳолда ўз шахсий манфаатларини амалга оширадilar.

А.Бушев ва А.Серяков [11] ларнинг фикрича, корпоратив бошқарув механизми муайян элементлар, воситалар, тартиботлар ва ҳ.к. тўпламидан иборат бўлиб, улар компанияга қарор қабул қилиш учун зарур бўлган “манфаатлар мувозанати ва ўзаро тийиб туриш” тизимини яратиш ва сақлаб туришни таъминлайди, бундай қарор билан эса барча манфаатдор томонларнинг манфаатлари кўпроқ инobatга олинади, барча учун умумий бўлган ресурсларни яратиш ва улардан фойдаланиш жараёнида суиистеъмол ҳолларига йўл қўйилмайди.

Кўпгина адабиётларда корпоратив бошқарувнинг турли комплекс механизми кўриб ўтилади. Жумладан, муаллифлар В.Бурков ва бошқалар [12] корпоратив бошқарув механизмларининг етти синфини ажратиб кўрсатадилар: корпоратив буюртмаларни тақсимлаш механизми, корпоратив молияни тақсимлаш механизми, корпоратив нархни шакллантириш механизми, корпоратив солиққа тортиш механизми, корпоратив стратегияни шакллантириш механизми, корпоратив суғурталаш механизми, корпоратив ресурслар алмашинуви механизми. Бироқ, фикримизча, муаллифлар корпоратив бошқарув механизмларини менежмент нуқтаи назаридан ўрганганлар.

Умуман, корпоратив бошқарув назариясида корпоратив бошқарув механизмнинг икки турдаги элементлари ажратилади: ички ва ташқи. Корпоратив бошқарув механизмнинг ташқи элементлари ташкилот ташқи муҳити таъсири билан боғлиқ, ички элементлари эса ташкилот ичидаги бошқарув ҳаракатларининг натижаси ҳисобланади. Корпоратив бошқарувнинг ташқи ва ички механизми элементлари ташқи муҳитнинг таъсири (бошқарувнинг ташқи механизми) ҳамда корпорацияда бошқарувнинг ички амалий механизмларини ифодалайди [13]. Шунга кўра, аксарият адабиётларда корпоратив бошқарувнинг ички ва ташқи механизми алоҳида тадқиқот объектлари бўлиб келган, бунда муаллифлар корпоратив бошқарувнинг ташқи механизмига бир турдаги элементлар киритилса, ички механизмларига эса бошқа турдаги элементларни киритадилар.

Жумладан, В.Веснин [14] корпоратив бошқарувнинг ташқи ва ички назорат механизми элементларини тавсифлаб, уларнинг хусусиятлари ва камчиликларини кўрсатиб берган. Муаллиф томонидан ташқи назорат

механизми элементларига корпоратив қонунчилик, молия бозори томонидан назорат, қарздорлар томонидан назорат, ишончнома асосида овоз бериш механизми, мустақил директорлар томонидан назорат, юқори раҳбарият томонидан мулкдорларни тўлиқ хабардор қилиб туриш, самарали баҳолаш ва мукофотлаш тизими киритилса, ички назорат механизми элементларига акциядорларнинг йиллик умумий йиғилиши, раҳбарият фаолиятини доимий тарзда мониторинг ва аудит қилиб туриш, компанияни бошқариш жараёнига кўпроқ шахсларни жалб қилиш, кодексларга риоя қилиш кабилар киритилади.

Хорижлик олимлардан Д.Денис ва Ж.МакКоннелл [15] ҳам корпоратив бошқарув механизмларини ички ва ташқиқа бўлиб, корпоратив бошқарувнинг ички механизмлари директорлар кенгаши ва мулкчилик структураси орқали ишлайди, унинг ташқи механизмлари эса корпоратив назоратнинг ташқи бозори (қўшилиш ва бирлашишлар бозори) ва мамлакат ҳуқуқий тизими билан боғлиқ, деб таъкидлайди. Муаллифлар А. Нандельстад ва М.Розенберг [16] ўз ишларида корпоратив бошқарувнинг ички механизмлари акциядорларнинг умумий йиғилиши, директорлар кенгаши, ижрочи раҳбариятдан, шунингдек ташқи механизмлари капитал бозори, давлат сектори, қонунчилик ва меҳнат бозоридан иборатлигини кўрсатадилар ва уларнинг компания самарадорлиги билан боғлиқлигини аниқлаб берадилар. Радыгин ва бошқаларнинг кўпгина тадқиқотларида [17; 18] корпоратив бошқарувнинг ташқи механизмлари сифатида молиявий бозорлар, корпоратив назорат бозори, банкротлик ҳамда ички механизмлари сифатида директорлар кенгаши, дивиденд сиёсати, давлатнинг корпоратив бошқарувда иштироки бўйича баъзи амалий муаммолар ўрганилган.

Муаллиф А.Куэрво [19] корпоратив бошқарув муаммоларини ҳал этишга ёрдам берувчи бир қанча корпоратив бошқарув механизмлари, жумладан, менежерларни мукофотлаш, директорлар кенгаши, йирик акциядорлар томонидан назорат каби ички ҳамда корпоратив назорат бозори, менежерлар бозори, маҳсулот ва хизматлар бозори каби ташқи механизмларни кўрсатиб ўтади.

Европалик олимлар М.Бехт ва бошқалар [20] корпоратив бошқарувнинг бешта альтернатив механизмини белгилайдилар: мулкдорларнинг зичлашуви,² бадҳона қўшиб олиш³ ва ишончнома асосида овоз бериш, директорлар кенгашида ваколатларни топшириш ва назоратнинг зичлашуви⁴, раҳбариятни мукофотлаш шартномалари орқали уларнинг манфаатларини инвесторлар манфаатлари билан уйғунлаштириш, бош ижрочи директорнинг аниқ белгиланган фидуциар мажбурияти⁵. А.Агравал ва Ч.Кноэбер [21] эса

² *Изоҳ: мулкдорларнинг зичлашуви (ингл. ownership concentration) – корпоратив бошқарувнинг ички механизми бўлиб, унда мулкдорлар ўз манфаатларини ҳимоялаш учун компания менежментини назорат қиладилар ва унга таъсир кўрсатадилар.*

³ *Изоҳ: бадҳона қўшиб олиш (ингл. hostile takeover) – бир компания томонидан бошқа компанияни унинг менежменти ва йирик акциядорлари хоҳишига қарши равишда акцияларини бозорда сотиб олиш йўли билан эгаллаб олиш.*

⁴ *Изоҳ: назоратнинг зичлашуви (ингл. concentration of control) – компанияни назорат қилиш унинг директорлар кенгаши аъзоларининг қўлига ўтиши.*

⁵ *Изоҳ: фидуциар мажбурият (ингл. fiduciary duty) – компания директорининг ўз фаолиятини акциядорлар манфаати йўлида виждонан ва омилкорлик билан олиб бориш мажбурияти.*

корпоратив бошқарувнинг етти та механизмини таклиф этадилар: инсайдерлар томонидан акцияларга эгалик қилиш, институционал инвесторлар томонидан акцияларга эгалик қилиш, йирик акциядорлар томонидан акцияларга эгалик қилиш, директорлар кенгашида аутсайдерларнинг улуши, қарздорликни молиялаштириш, менежерлар учун ташқи меҳнат бозори ва корпоратив назорат бозори.

Кўпгина муаллифларнинг ишларида корпоратив бошқарувнинг муайян ички ёки ташқи механизмлари алоҳида тарзда ўрганилади. Масалан, Л.Ружанская [22] ички механизм сифатида директорлар кенгашини ўрганиб, эмпирик тадқиқотлари асосида улар фаолиятининг умумий тавсифларини ёритиб беради. А.Гомез ва У.Новаэс [23] корпоратив бошқарувнинг “биргаликдаги назорат” (sharing control) деб номланган янги механизмини таклиф этиб, ушбу механизм кўпгина йирик акциядорлар томонидан муҳокамалар асосида компанияни бошқаришни назарда тутди ва миноритар акциядорларни ҳимоялашни таъминлайди, деган ғояни илгари сурганлар. Р.Романо [24] корпоратив бошқарувнинг акциядорлар фаоллиги (shareholder activism) механизми ва унинг компания самарадорлигига таъсирини эмпирик тадқиқотлар асосида ўрганган. Бошқа кўпгина муаллифлар ҳам, жумладан, А.Ахлайтнер ва бошқалар [25] хусусий капитал инвесторлари (private equity investors)ни континентал Европада, Ю.Чен ва В.Ванг [26] мустақил директорлар тизими (independent director system) ни Хитойда корпоратив бошқарувнинг ёрдамчи механизми сифатида ўрганишган.

Хорижий адабиётлардаги корпоратив бошқарув механизмларига оид бошқа бир гуруҳ тадқиқотларда корпоратив бошқарув механизмларининг компания фаолият самарадорлигига таъсирини эмпирик тадқиқотлар асосида баҳолашга уринишлар бўлган. Жумладан, С. Флоракиснинг [27] ишида ички корпоратив бошқарув механизмлари (қарздорликни молиялаштириш, менежерларнинг акцияларга эгалик қилиши, мулкчиликнинг зичлашуви, директорлар кенгаши, менежерларни мукофотлаш) агентлик харажатлари билан ўзаро алоқадорлиги нуқтаи назаридан компания самарадорлигига таъсири ўрганилган. Абу-Тапандже [28] нинг илмий ишида эса корпоратив бошқарувнинг директорлар кенгаши, аудит қўмитаси каби механизмларининг компанияларни оператив ва молиявий самарадорлигига таъсири баҳоланган.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотнинг методологик асосини иқтисодиёт фанининг фундаментал қонунлари, менежмент назариясининг концепциялари, қонуният ва принциплари, корпоратив бошқарув йўналишида тадқиқот олиб борган хорижий ва республикаимиз етакчи олимларининг илмий асарлари ва ишлари, даврий нашрлардаги иқтисодиёт ва бошқарув муаммолари бўйича материаллар ташкил қилади. Шунингдек, мазкур тадқиқот жараёнида иқтисодий талқин, тизимли ва комплекс ёндашув, анализ ва синтез, функционал ёндашув каби илмий тадқиқот усулларидан фойдаланилди.

Иқтисодий талқин усулидан кўпинча фанда баъзи иқтисодий тушунча ёки фикрларнинг асосий моҳиятини тадқиқ этиш, тушунчаларга тадқиқот мақсадларига мос иқтисодий талқинларни бериш учун фойдаланилади.

Иқтисодиёт фанининг деярли барча тушунчалари маълум даражада муаллифлик талқини берилишини талаб этади, бунда тушунчаларга иқтисодий категория сифатида янгича таърифлар берилади. Шунинг учун ушбу тадқиқот доирасида иқтисодий талқин усули ёрдамида “корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми” тушунчасига янги категория сифатида илмий жиҳатдан муаллиф таърифи берилди.

Иқтисодий тадқиқотларда тизимли ёндашув иқтисодий реалликни умумий тизимлар назарияси асосида ўрганувчи усул бўлиб, бунда ўрганилаётган иқтисодий жараёнда структура ва унинг элементлари аниқланади, тизим тури ва элементларининг табиати тадқиқ этилади. Тизимли ёндашувда ҳар қандай тизим (объект) ўзаро боғлиқ элементлар мажмуаси сифатида қаралади. Шунинг билан олган ҳолда тадқиқотимизда тизимли таҳлил ва комплекс концептуал ёндашув асосида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ишлаб чиқилди.

Мураккаб тадқиқот объектларига нисбатан тизимли ёндашув анализ ва синтез усули ёрдамида таъминланади. Анализ ва синтез усули ижтимоий-иқтисодий ҳодисаларни таркибий қисмларга ажратган ҳолда (анализ) ҳамда уларни бир бутунга бирлаштирган ҳолда (синтез) ўрганиб чиқишни назарда тутлади. Шу боис, анализ ва синтез усули ёрдамида тадқиқотда корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми алоҳида элементларга ажратилган ҳолда кўриб чиқилди, ҳар бир элементнинг хусусияти ўрганилди, кейинчалик уларни бир тизимга бирлаштирган ҳолда, яъни бутун механизмнинг хусусияти, илмий янгилиги ва амалий аҳамияти тадқиқ этилди.

Бошқарув илмида функционал ёндашув ўрганилаётган тизимнинг функцияларини аниқлашда, бу функцияларни тизим ичидаги субъектлар ўртасида тақсимлашда қўлланилади. Ҳар бир механизм ўз функциялари бўлгани каби корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ҳам муайян функцияларни бажариши лозим. Ушбу фикрни қўллаб-қувватлаган ҳолда тадқиқотда функционал ёндашув асосида корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмнинг бир неча функциялари аниқланди.

Таҳлил ва натижалар

Ўтказилган адабиётлар таҳлилида “корпоратив бошқарув механизми” га берилган турли таърифлар, қараш ва илмий ёндашувларни умумлаштириб, корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини мазмун-моҳиятини тизимли ёндашув асосида таҳлил қиламиз ва унга иқтисодий талқинни шакллантирамыз. Бунинг учун, даставвал, “ташкилий-иқтисодий механизм” иборасига умумий тушунча бериш лозим.

“Ташкилий-иқтисодий механизм” ибораси кўпинча бошқарув соҳасига хос ва бошқарув соҳасида қўлланилувчи тушунча бўлиб, унинг ёрдамида муаммоли бошқарув амалга оширилади. Тармоқ ва ҳудудий бошқарувни тадқиқ этишда ҳуқуқий жиҳатдан яхлит ташкилий-иқтисодий механизм белгилаб қўйилади. Бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми масалалари одатда яхлит ҳолда ўрганилади, уларни алоҳида ўрганиб чиқиш соддалаштирилган таҳлил манфаатларига хос [29]. Демак, бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ташкилий ҳамда иқтисодий механизмлар ва уларнинг элементлари

мажмуини ўз ичига олади.

Иқтисодий механизмнинг ўзи иқтисодий жараёнлар ва уларни тартибга солишга таъсир этувчи усул ва воситалар мажмуи сифатида таърифланади [30], яъни у бошқарувни иқтисодий тартибга солишнинг воситалари, шакллари ва дастакларини ўз ичига олади. Ташкилий механизм ёрдамида бошқарув органларининг ўзаро таъсири ва муносабатлари юз беради. Умуман, бошқарув механизми бошқарув дастаклари, услуб ва усулларини ўз ичига олса, бошқарувнинг иқтисодий механизми эа бошқарув объектига таъсир этишнинг иқтисодий дастаклари, услуб ва усуллари мажмуи ҳисобланади. Демак, иқтисодий механизмда бошқарувнинг иқтисодий жиҳатлари ўрин олса, ташкилий механизмда бошқарув структураси ва унинг ташкилий-ҳуқуқий омиллари белгилаб қўйилади.

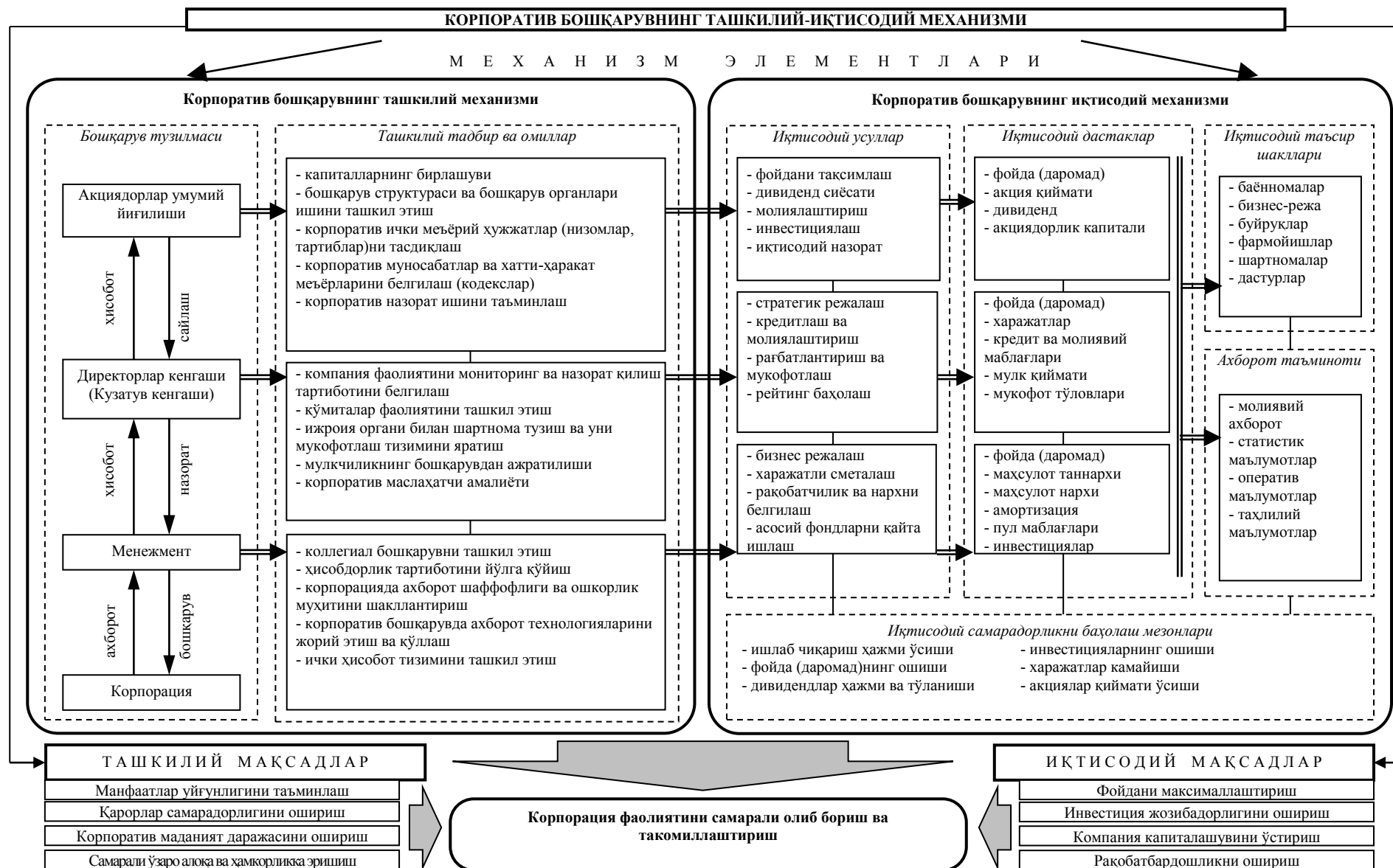
Шундай экан, ушбу мулоҳаза ва хулосаларни умумлаштирган ҳолда “корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми” иборасига қуйидагича таъриф бериш ўринли, деб ҳисоблаймиз:

Корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми корпорацияни бошқариш тизимида иштирок этувчи бошқарув субъектлари (корпоратив бошқарув органлари) нинг самарали корпоратив қарорларини қабул қилишда ўзаро таъсирини белгиловчи ташкилий омиллар ҳамда бошқарув субъектлари томонидан ушбу корпорациянинг самарали фаолиятига иқтисодий таъсир этиш усуллари, дастак ва шакллари мажмуидир. Корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми компания бошқарув органлари ўртасидаги самарали алоқаларни амалга ошириш, бошқарувни дастак ва усуллари ёрдамида компанияни иқтисодий самарадорликка етакловчи яхши корпоратив бошқарувни амалга оширишни таъминлайди.

Корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмининг асосий мақсади – корпоратив бошқарув органлари томонидан инклюзив тарзда корпорациянинг ташкилий (манфаатлар уйғунлигини таъминлаш, қарорлар самарадорлигини ошириш, корпоратив маданиятни ошириш, самарали ўзаро алоқа ва ҳамкорликка эришиш) ҳамда иқтисодий (фойдани максималлаштириш, инвестиция жозибадорлигини ошириш, компания капиталлашувини ўстириш, рақобатбардошликни ошириш) мақсадларига эришишларини таъминлаш асосида корпорация фаолиятини самарали олиб бориш ва доимий такомиллаштириш.

Бунинг асосий ғояси шундаки, корпоратив бошқарувнинг ҳар бир органи яхши корпоратив бошқарув амалиётига содиқ бўлган ҳолда ҳамда муайян иқтисодий кўрсаткичларнинг ижобий ўзгаришига таъсир этган ҳолда компанияни самарали фаолиятини таъминлашга ўз ҳиссасини қўшади.

Тадқиқот жараёнида олинган натижалар ва юқорида берилган таърифга асосланиб, биз томондан тизимли таҳлил ва комплекс концептуал ёндашув асосида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ишлаб чиқилди (1-расм).



1-расм. Корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми

Манба: Тадқиқот материаллари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Мазкур механизм назарий-услубий аҳамиятга молик концептуал модель ҳисобланиб, унда қуйидаги элементлар ўрин олган:

1) корпоратив бошқарувнинг ташкилий механизми элементлари:

- *бошқарув структураси* (корпоратив бошқарувда қайси бошқарув субъектлари (яъни корпоратив бошқарув органлари) ни иштирок этиши ва уларнинг қандай ўзаро муносабат ва таъсир қилишини кўрсатади);

- *ташкилий тадбир ва омиллар* (ҳар бир бошқарув субъекти томонидан корпоратив бошқарувни самарали ташкил этиш ва самарали қарорларни қабул қилишда қандай ташкилий тадбир ва омилларни амалга ошириш лозимлигини кўрсатади);

2) корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми элементлари:

- *иқтисодий усуллар* (бошқарув субъектларининг қандай иқтисодий усулларни қўллаган ҳолда корпорациянинг самарали фаолиятини таъминлаш мумкинлигини кўрсатади);

- *иқтисодий дастаклар* (бошқарув субъектларининг қандай иқтисодий дастаклар орқали корпорациянинг самарали фаолиятига таъсир этиш мумкинлигини кўрсатади);

- *иқтисодий таъсир шакллари* (бошқарув субъектлари томонидан иқтисодий таъсир этишни қандай турдаги ҳужжатлар асосида амалга ошириш мумкинлигини кўрсатади);

- *ахборот таъминоти* (бошқарув субъектлари томонидан корпорациянинг самарали фаолиятига иқтисодий таъсир этиш усуллари, дастак ва шаклларида фойдаланишлари учун қандай ахборотлар талаб этилишини кўрсатади);

- *иқтисодий самарадорликни баҳолаш мезонлари* (корпорациянинг иқтисодий самарадорлиги қандай мезонлар асосида баҳоланиши ва белгиланиши мумкинлигини кўрсатади).

3) корпоратив бошқарув механизмнинг ташкилий ва иқтисодий мақсадлари:

- *ташкилий мақсадлар* (корпорацияда яхши корпоратив бошқарувни ташкил этиш ва амалга оширишда эришилиши кўзда тутилган мақсадлар);

- *иқтисодий мақсадлар* (корпорациянинг барқарор иқтисодий ўсиши ва самарали фаолиятини таъминлашда эришилиши кўзда тутилган мақсадлар).

Қуйидаги хусусиятлар ишлаб чиқилган корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмнинг илмий янгилиги ва амалий аҳамиятини белгилайди:

- корпоратив бошқарувнинг ташкилий ҳамда иқтисодий механизмлар элементларининг ягона мажмуада ўзаро алоқаси ва ўзаро боғлиқлиги таъминланиши;

- бошқарувнинг ташкилий тадбир ва омиллари ҳамда бошқарувга таъсир этишнинг иқтисодий усуллари, дастак ва шакллариининг ягона мажмуада тизимлаштирилиши ва ушбу тизимнинг очиклиги таъминланиши;

- корпоратив бошқарувнинг ташкилий ҳамда иқтисодий механизмлари юритилиши натижасида иқтисодий самарадорлик мезонлари (ишлаб чиқариш ҳажми ўсиши, фойда (даромад)ни ошиши, дивидендлар ҳажми ва тўланиши, инвестицияларнинг ошиши, харажатлар камайиши, акциялар қийматини

ўсиши) га эришишнинг белгиланиши;

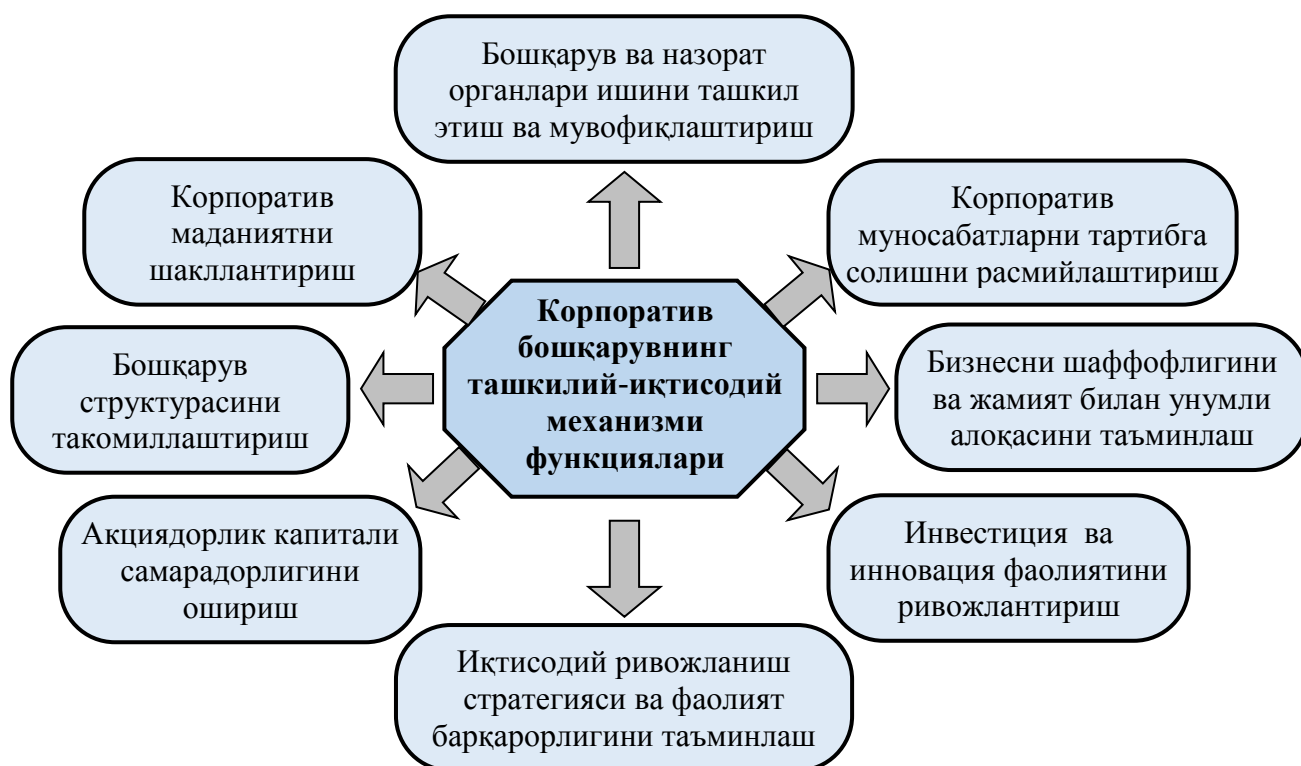
- корпоратив бошқарувнинг ташкилий ҳамда иқтисодий механизмларининг корпорация мақсадлари ва пировард натижаси (корпорация фаолиятини самарали олиб бориш ва такомиллаштириш) билан ўзаро алоқаси таъминланиши.

Корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини бошқарув тизими сифатида кўриб чиқар эканмиз, ушбу категория остида нафақат корпорацияни бошқариш усуллари, дастак ва шакллари (яъни бошқарувнинг иқтисодий механизми) тушуниш лозим, балки бу яна бошқарув аппарати (яъни бошқарувнинг ташкилий механизми) ҳамдир. Бу ерга қўшимча равишда бошқарув функциясини бажарувчи кишилар ва ташкилий омиллар киритилади. Бу шуни билдирадики, корпорациядаги ишлаб чиқариш ва хўжалик вазифаларини муваффақиятли турли даражада ҳал этиш корпоратив бошқарув органлари томонидан корпорация фаолиятини мувофиқлаштириш мақсадида бошқарувнинг турли усул ва дастакларини қўллашни талаб этади.

Корпоратив бошқарувнинг ташкилий механизми корпорация фаолияти жараёнида акциядорлар, бошқарув ва назорат органлари ҳамда бошқа манфаатдор томонлар фаолиятини мувофиқлаштиришга йўналтирилган бўлса, корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми эса ишлаб чиқаришни ривожлантириш, фойдани ошириш, инвестиция жалб этиш орқали корхона иқтисодий самарадорлигига эришишини кўзлайди.

Шундай қилиб, назарий-услубий аҳамиятга молик концептуал модель сифатида таклиф этилаётган корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми, фикримизча, корпорациянинг самарали ва рақобатбардош хўжалик фаолиятини амалга ошириш учун етарли шароитларни яратиш, корпоратив бошқарув жараёнидаги заиф бўғинларни аниқлаш ва уни максимал даражада оптималлаштиришга, шунингдек корпорациянинг иқтисодий кўрсаткичларини яхшилаш имконини беради.

Акциядорлик жамиятида корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмини ўрганар эканмиз, фикримизча, у корпоратив бошқарувнинг ташкилий ва иқтисодий жиҳатларини ривожлантиришга йўналтирилган бўлиши ҳамда механизм элементларининг ҳаракатлантирувчи кучи унинг функциялари бўлиши керак. Ушбу фикрни қўллаб-қувватлаган ҳолда тадқиқот муаллифи томонидан корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми қуйидаги асосий функцияларни бажариши ҳамда акциядорлик жамиятида бу механизм мазкур функциялар призмаси остида такомиллаштирилиши лозим, деган ғоя илгари сурилди. Ушбу асосий функциялар 2-расмда акс эттирилган.



2-расм. Корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми функциялари

Манба: Муаллиф томонидан тузилган.

Корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизми функцияларининг амалий импликацияси шундан иборатки, акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг ҳар бир органи корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизми ишга тушиши учун унинг функциялари доирасида муайян ташкилий-иқтисодий вазифаларни бажариши лозим. Шундай экан, корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини акциядорлик жамиятида такомиллаштириш учун миллий корпоратив қонунчилик ва халқаро илғор амалиёт асосида ҳар бир корпоратив бошқарув органи томонидан бажарилиши лозим бўлган вазифалар ишлаб чиқилди (илова).

Хулоса ва таклифлар

Мазкур мақола доирасида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмини тадқиқ этиш бизга қуйидаги хулосаларни шакллантириш имконини берди.

1. Илмий адабиётларда “корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми” тушунчаси жуда кам қўлланилади, унинг моҳияти изланишлар доирасида кенг тадқиқ этилмаган, аксарият тадқиқотлар “корпоратив бошқарув механизми” тшунчасини ўрганиш билан чекланган. Шу боис, фанга янгилик тариқасида биз томондан корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ва унинг мазмун-моҳияти тизимли ёндашув асосида ёритиб берилди, унга илмий жиҳатдан таъриф берилди, унинг мақсади ва элементлари аниқланди.

2. Тадқиқот давомида тизимли таҳлил ва комплекс концептуал ёндашув асосида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми ишлаб

чиқилди. Назарий-услубий аҳамиятга молик концептуал модель сифатида таклиф этилган корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми, фикримизча, компания томонидан самарали ва рақобатбардош хўжалик фаолиятини амалга ошириш учун етарли шароитларни яратиш, бошқарувнинг дастак ва усуллари ёрдамида компанияда иқтисодий самарадорликка етакловчи яхши корпоратив бошқарувни амалга ошириш, компания бошқарув органлари ўртасидаги самарали алоқаларни таъминлаш, шунингдек корпоратив бошқарув жараёнидаги заиф бўғинларни аниқлаб, уни максимал даражада оптималлаштириш, компаниянинг иқтисодий кўрсаткичларини яхшилаш имконини беради.

3. Ишлаб чиқилган корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмнинг илмий янгилиги ва амалий аҳамияти шундан иборатки, у корпоратив бошқарувни ташкилий ҳамда иқтисодий механизмлар элементларининг ягона мажмуадаги ўзаро алоқаси ва ўзаро боғлиқлигини таъминлайди, бошқарувнинг ташкилий омиллари ҳамда бошқарувга таъсир этишнинг иқтисодий усуллари, дастак ва шакллари ягона мажмуада тизимлаштиради, иқтисодий самарадорлик мезонларига эришишни белгилайди ҳамда корпоратив бошқарувнинг пировард натижаси, яъни корпорация фаолиятини самарали олиб бориш ва такомиллаштиришни таъминлайди.

4. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми бошқарув ва назорат органлари ишини ташкил этиш ва мувофиқлаштириш, корпоратив муносабатларни тартибга солишни расмийлаштириш, корпоратив маданиятни шакллантириш, бошқарув структурасини такомиллаштириш, бизнеснинг шаффофлиги ва жамият билан унумли алоқасини таъминлаш, акциядорлик капитали самарадорлигини ошириш, инвестиция ва инновация фаолиятини ривожлантириш, иқтисодий ривожланиш стратегияси ва фаолият барқарорлигини таъминлаш каби функцияларни бажариши лозим. Бу функцияларнинг ишлаши учун эса акциядорлик жамиятида ҳар бир корпоратив бошқарув органи мазкур мақола иловасида келтирилган тегишли ташкилий-иқтисодий вазифаларни бажариши лозим.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. // Ўзбекистон Республикаси Президентининг мамлакатимизни 2014 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2015 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. // Халқ сўзи. 2015 йил 17 январь.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чоратадбирлари тўғрисида”ги фармони. №ПФ-4720, 24.04.2015 й. // “Халқ сўзи”, 2015 йил 25 апрель.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Иқтисодиёт реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони. №ПФ-4053, 18.11.2008 й. // “Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2008 йил, 47-сон, 461-модда.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Акциядорлик жамиятларига хорижий инвесторларни жалб қилиш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори. №ПҚ-2454, 21.12.2015 й. // “Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2015 йил 28 декабрь, 51-сон, 633-модда.
5. Ашуров З.А. Корпоратив бошқарув механизми ва унинг Ўзбекистонда ривожланиши. // “Ижтимоий фикр. Инсон ҳуқуқлари” журнали. – Тошкент, 2016. – №1. – Б. 60-68.
6. Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. – Т.: Академия, 2006. – 116 б.
7. Курбаниязов Ш. Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашнинг ўзига хос хусусиятлари. // “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №6, ноябрь-декабрь, 2016 йил.
8. Шиткина И.С. Корпоративное право: учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2008. – 648 с.
9. Почкайло Т.Н. Формирование организационно-экономического механизма корпоративного управления. Автореф. дис. ...канд. экон. наук. – Тюмень: Тюм.ГУ, 2006. – 22 с.
10. Долгопятова Т. Модели и механизмы корпоративного контроля в российской промышленности (опыт эмпирического исследования). // Вопросы экономики, 2001. - №5. – С.46-60.
11. Бушев А.Ю., Серяков А.В. О механизмах влияния корпоративного управления на репутацию компании. // «Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета», 2005. - №3. Электронный ресурс. URL: <http://www.syktu.ru/vestnik/2005/2005-3/9.htm>.
12. Бурков В.Н., Агеев И.А., Баранчикова Е.А., Крюков С.В., Семенов П.И. Механизмы корпоративного управления. – М.: ИПУ РАН, 2004. – 109 с.
13. Зайнутдинов Ш.Н., Ашуров З.А. Корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2010. -112 бет.
14. Веснин В.Р. Модели корпоративного управления: механизмы внешнего и внутреннего контроля фирмы. Электронный ресурс. URL: <http://www.elitarium.ru/korporativnoe-upravlenie-kontrol-akcioner-menedzher-sobstvennost-deyatelnost-informaciya-jeffektivnost>.
15. Denis D. and McConnell J. International Corporate Governance, ECGI Finance Working Paper, No.05/2003, Bruxelles: European Corporate Governance Institute.
16. Nandelstadh A.V. and Rosenberg M. Corporate Governance Mechanisms and Firm Performance: Evidence from Finland, working papers No.497, Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki, May 2003.

17. Радыгин А.Д. и др. Внешние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. – М.: Институт экономики переходного периода, 2006. – 188 с.
18. Радыгин А.Д. и др. Внутренние механизмы корпоративного управления: некоторые прикладные проблемы. – М.: Институт экономики переходного периода, 2007. – 176 с.
19. Kuervo A. Corporate Governance Mechanisms: a plea for less code of good governance and more market control. Corporate Governance: An International Review, Volume 10, Number 2, April 2002, pp. 84-93.
20. Becht, M. Bolton P. and Roell A. Corporate Governance and Control, ECGI Working Paper Series in Finance, No. 002/2002, Bruxelles: European Corporate Governance Institute.
21. Agrawal A. and Knoeber C.R. Firm performance and mechanism to control agency problem between managers and shareholders, Journal of Financial and Quantitative Analysis, 31(3), 1996, pp. 377-397.
22. Ружанская Л.С. Развитие совета директоров как внутреннего механизма корпоративного управления. // Электронный журнал «Корпоративные финансы», 2007. - №4. – С. 14-33.
23. Gomes A. and Novaes W. Sharing Control as a Corporate Governance Mechanism. University of Pennsylvania Law School, Institute for Law and Economics Research Paper No.01-12, 2001.
24. Romano R. Less is More: Making Shareholder Activism a Valued Mechanism of Corporate Governance. Yale Law and Economics Research Paper No.241, 2000.
25. Achleitner A.K., Betzer A. and Hinterramskogler B. Private Equity Investors as Corporate Governance Mechanism in Continental Europe. Working paper, January 2009.
26. Chen Y. and Wang W. Independent Director System: An Assistant Mechanism of Corporate Governance. International Journal of Business and Management, Vol.4, No.12, December 2009, pp. 176-179.
27. Florackis C. Agency costs and corporate governance mechanisms: Evidence for UK firms. International Journal of Managerial Finance, 2008, vol. 4, issue 1, pp. 37-59.
28. Abu-Tapanjeh D. M. Good Corporate Governance Mechanism and Firm's Operating and Financial Performance: Insight from the Perspective of Jordanian Industrial Companies. Journal of King Saud University, Administrative Sciences, Vol. 19 (2), 2006, pp. 101-121.
29. Ринг М.П. Проблемное управление в науке: правовые аспекты. // Вестник РАН. – 1976.- №8.- С.27-35.
30. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 4-ое изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2005. – 480 с.

**Акциядорлик жамиятида корпоратив бошқарув органларининг
корпоратив бошқарув ташкилий-иқтисодий механизми доирасида
бажариши лозим бўлган вазифалари**

№	Корпоратив бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизми функциялари	Корпоратив бошқарув органларининг ташкилий-иқтисодий вазифалари	
1.	Бошқарув ва назорат органлари ишини ташкил этиш ва мувофиқлаштириш	АУЙ	- акциядорларнинг умумий йиғилишида фаол иштирок этиш ва қарорлар қабул қилиш; - кузатув кенгаши таркибини зарур билим, малака ва шахсий тавсифлар асосида шакллантириш; - кузатув кенгаши таркибига кузатув кенгашининг мустақил аъзоларини киритиш; - тафтиш комиссияси томонидан корхона молиявий-хўжалик фаолиятини текшириш ўтказиш тартибини белгилаш; - ижроия органи раҳбарини маҳаллий ва халқаро танловларни ўтказиш йўли билан сайлаш.
		КК	- акциядорларнинг умумий йиғилишида иштирокини таъминлаш; - кузатув кенгаши аъзолари фаолияти самарадорлигини баҳолаб бориш; - кузатув кенгаши ҳузурида махсус қўмиталарни ташкил этиш ва улар фаолиятини таъминлаш; - кузатув кенгашини ишини аниқ графиклар асосида ўтказиб бориш; - корпоратив маслаҳатчи (корпоратив котиб) фаолиятини ташкил этиш; - ички аудит хизмати фаолиятини самарали йўлга қўйиш.
		ИО	- акциядорларни умумий йиғилиш тўғрисида аниқ белгиланган тартибот асосида хабардор қилиш; - умумий йиғилиш ва кузатув кенгаши мажлиси баённомаларида белгиланган топшириқларни тўлиқ ва ўз вақтида бажариш; - ижроия органи фаолиятини коллегиял тартибда ташкил этиш ва коллегиял қарорлар қабул қилиш.
2.	Корпоратив муносабатларни тартибга солишни расмийлаштириш	АУЙ	- АЖ уставида ҳар бир бошқарув органи ваколатларини қатъий белгилаб қўйиш; - корпоратив ички меъёрий ҳужжатлар (низомлар, тартиблар)ни тасдиқлаш; - АЖнинг шуъба ва тобе хўжалик жамиятлари билан ўзаро муносабат тартибини белгилаш.
		КК	- кузатув кенгаши фаолияти билан боғлиқ ички меъёрий ҳужжатларни тасдиқлаш; - ижроия органи фаолиятини мукофотлашни АЖ фаолияти натижаларига тўғридан-тўғри боғлиқ ҳолда белгилаш; - ижроия органи билан шартнома тузиш ва уни мукофотлаш тизимини яратиш.
		ИО	- акциядорларнинг умумий йиғилишида қабул қилинган қарорлар тўғрисида ишловчиларни кенг хабардор қилиш; - корпоратив бошқарув тасдиқланган корпоратив ички меъёрий ҳужжатлар асосида олиб борилишини таъминлаш.
3.	Корпоратив маданиятни шакллантириш	АУЙ	- Корпоратив бошқарув кодексини қабул қилиш бўйича қарор қабул қилиш; - АЖ ишловчилари учун риоя этилиши мажбурий бўлган Корпоратив ҳулқ-атвор кодексини тасдиқлаш;

		КК	- Корпоратив бошқарув кодексига риоя этилиши устидан мониторинг олиб бориш; - корпоратив маданият ва хулқ нормаларини ишлаб чиқиш ва уларнинг риоя этилишини назорат қилиш.
		ИО	- корпоратив маданият ва хулқ-атвор нормаларига риоя қилиш асосида акциядорлар ва ишловчилар билан муносабатда бўлиш ҳамда фаолиятни олиб бориш; - АЖда ўзига хос ва замонавий тамойилларга мос келувчи корпоратив маданиятни ривожлантириш ва ишловчиларини ушбу корпоратив маданиятга риоя қилишларини ўргатиб бориш.
4.	Бизнесни шаффофлигини ва жамият билан унумли алоқасини таъминлаш	АУЙ	- Ахборотни ошкор этиш сиёсатинининг аниқ тамойиллари ва тартиботини белгилаш; - АЖнинг корпоратив ижтимоий масъулият сиёсатининг аниқ тамойилларини белгилаш.
		КК	- АЖни корпоратив ижтимоий масъулият сиёсатига риоя этган ҳолда фаолият юритишини назорат қилиш; - ижтимоий лойиҳаларни амалга ошириш учун ҳомийлик (хайрия) қилиш тартибини белгилаш ва ҳомийлик (хайрия) ни амалга ошириш бўйича қарорлар қабул қилиш; - АЖ томонидан ошкор этилиши зарур бўлган ахборотни тўлиқ ва ўз вақтида чоп этилишини назорат қилиб бориш.
		ИО	- корпоратив ижтимоий масъулият сиёсатига риоя этган ҳолда АЖ фаолиятини юритиш ва бошқарув қарорларини қабул қилиш; - АЖ фаолиятига боғлиқ молиявий ва номолиявий ахборотларни тўлиқ ва ўз вақтида чоп этиб бориш; - молиявий ҳисоботларни халқаро стандартлар асосида чоп этилишини таъминлаш; - корпоратив веб-сайтда жойлаштирилаётган ахборотнинг тўлиқлиги ва тўғрилигини таъминлаш.
5.	Бошқарув структурасини такомиллаштириш	АУЙ	- АЖ бошқарув структурасини тасдиқлаш; - акциядорларнинг умумий йиғилиши ҳузурида миноритар акциядорлар қўмитасини ташкил этиш.
		КК	- АЖ бошқарув структурасини қонунчилик талабларига ва халқаро замонавий амалиётга мослиги жиҳатидан даврий равишда кўриб чиқиш; - кузатув кенгаши ҳузурида миноритар акциядорлар билан ишлаш бўйича махсус қўмита ва унинг фаолиятини ташкил этиш.
		ИО	- бошқарув структурасини оптималлаштириш ва такомиллаштириш борасида таклифлар ишлаб чиқиш; - акциядорлар билан корпоратив муносабатлар бўйича бўлинма фаолиятини ташкил этиш; - ижроия органи раҳбари ўринбосарлари – турли йўналишлар бўйича директорларни жорий этиш; - корпоратив бошқарувда АКТ ни жорий этиш ва қўллаш.
6.	Акциядорлик капитали самарадорлигини ошириш	АУЙ	- АЖ акцияларини хорижий инвесторларга қорхонани модернизациялаш, техник ва технологик янгилаш мақсадларида сотиш учун қўшимча акцияларни эълон қилиш бўйича қарорлар қабул қилиш; - АЖ молиявий барқарорлигини таъминлаш мақсадида унинг капиталлашувини ошириш бўйича қарорлар қабул қилиш; - дивиденд сиёсатининг аниқ тамойиллари ва тартиботини белгилаш.
		КК	- соф фойданинг дивидендларга, АЖни ривожлантириш мақсадларига тақсимланишини иқтисодий асослаш; - АЖ корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш ва

			мониторинг қилиш; - АЖ акцияларини фонд биржаси листингига қўйиш бўйича қарорлар қабул қилиш.
		ИО	- АЖ нинг қимматли қоғозлар бозори иштирочилари билан узоқ муддатли шартномавий алоқаларни ўрнатиш; - акциядорларга дивидендлар тўлиқ ва ўз вақтида тўланишини таъминлаш; - АЖ акцияларининг фонд биржасида айланиши ва қийматининг ошишини таъминлаш.
7.	Инвестиция ва инновация фаолиятини ривожлантириш	АУЙ	- АЖ фаолиятини ички ва ташқи инвестициялаш бўйича қарорлар қабул қилиш; - корхонани модернизациялаш, техник ва технологик янгилашга қаратилган инвестиция лойиҳаларини тасдиқлаш.
		КК	- корхонани модернизациялаш, техник ва технологик янгилашга қаратилган инвестиция лойиҳаларини ишлаб чиқишда қатнашиш; - инвестиция лойиҳалари самарадорлигини замонавий усулларни қўллаш асосида баҳолаш; - АЖ нинг инновацион фаолиятини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш.
		ИО	- корхонани модернизациялаш, техник ва технологик янгилашга қаратилган инвестиция лойиҳаларини ишлаб чиқиш; - замонавий инновацион менежмент усулларида фойдаланиш; - инновацияларни татбиқ этишдан ижобий натижалар олишга имкон берувчи энг мақбул инновацион қарорларни қабул қилиш.
8.	Иқтисодий ривожланиш стратегияси ва фаолият барқарорлигини таъминлаш	АУЙ	- АЖ йиллик бизнес-режасини муҳокама қилиш ва тасдиқлаш; - узоқ муддатли стратегик режаларни муҳокама қилиш ва тасдиқлаш; - маҳсулотларни экспортга йўналтириш сиёсатининг умумий тамойилларини белгилаш.
		КК	- АЖ йиллик бизнес-режасини маъқуллаш ва унинг бажарилишини мунтазам мониторинг қилиш; - узоқ муддатли стратегик режаларни ишлаб чиқишда қатнашиш ва унинг бажарилишини мониторинг қилиш; - корхона фаолиятини диверсификациялаш йўналишларини белгилаш; - маҳсулотларни экспорт қилишнинг аниқ йўналишларини белгилаш; - харажатлар сметасига риоя қилиниши назорат қилиш.
		ИО	- АЖ йиллик бизнес-режасини ишлаб чиқиш ва унинг бажарилишини таъминлаш; - узоқ муддатли стратегик режаларни ишлаб чиқиш ва уларни бажарилишини таъминлаш; - маҳсулот таннархини пасайтириш, унинг рақобатбардошлигини ошириш, харажатларни камайтириш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш; - маҳсулотларни экспорт қилинишини таъминлаш, хорижий ҳамкорлар билан мустаҳам алоқалар ўрнатиш.

Изоҳ: АУЙ – акциядорларнинг умумий йиғилиши; КК – кузатув кенгаши; ИО – ижроия органи.