

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

НАМАНГАН МУҲАНДИСЛИК-ПЕДАГОГИКА ИНСТИТУТИ

“КАСБ ТАЪЛИМИ” ФАКУЛЬТЕТИ

“МЕНЕЖМЕНТ” КАФЕДРАСИ

2-МЖ-10 гуруҳ талабаси

Хайдаров Достонбек Абдулхамидовичнинг

БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ

Мавзу: Корхоналарда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш ва ривожлантириш
(Тўрақўрғон тумани мисолида)

Илмий раҳбар:

доц. Ғ.Ғ.Шерматов

Наманган-2014

Аннотация

Хайдаров Достонбекнинг Корхоналарда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш ва ривожлантириш (Тўрақўрғон тумани мисолида) мавзусидаги битирув малакавий ишида ишлаб чиқариш корхоналарида бошқарув самарадорлигини оширишга йўналтирилган таклифлар берилган. Ушбу битирув малакавий иш кириш, 3 та боб хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат.

Биринчи бобда жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий асослари ёритиб берилган. Ушбу бобда корпоратив бошқарув тушунчасининг моҳияти, тамойиллари ва моделларининг моҳияти очиб берилган. Корхоналарда корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ташкил этиш бўйича амалдаги тартиблар ва назарий маълумотлар келтирилган. Шу жумладан корпоратив менежмент самарадорлиги, корпоратив менежмент сифати ва унинг даромадга таъсири ўрганиб чиқилган.

Иккинчи бобда Тўрақўрғон туманида корпоратив тузилмалар фаолияти иқтисодий жиҳатдан таҳил қилинган.

Учинчи бобда иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корхоналарда корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари баён қилинган.

Хулоса қисмида мавзуга оид фикрлар умумлаштирилган ва тадқиқот натижалари асосида тавсиялар ишлаб чиқилган

Битирув малакавий ишининг асосий мақсади, Корхоналарда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш ва ривожлантириш борасида тавсиялар ишлаб чиқиш.

	Кириш	_____
I-Боб	Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий асослари	_____
I-1.	Корпоратив бошқарув тушунчасининг моҳияти, тамойиллари ва моделлари	_____
I-2.	Корхоналарда корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ташкил этиш	_____
I-3.	Корпоратив менежмент сифати ва унинг даромадга таъсири	_____
II-Боб	Тўрақўрғон туманида корпоратив тузилмалар фаолиятининг иқтисодий таҳили	_____
II-1.	Тўрақўрғон туманининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари таҳлили	_____
II-2.	Тўрақўрғон тумани корхоналарида корпоратив бошқарув муносабатлари таҳлили	_____
III-Боб	Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корхоналарда корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари	_____
III-1	Корхоналарнинг корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ривожлантиришда уларни реструктуризациялаш йўллари	_____
III-2	Корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этиш самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишлари	_____
	Хулоса ва таклифлар	_____
	Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	_____

К И Р И Ш

Мавзунинг долзарблиги. Акционерлик жамиятларининг самарали фаолият юритиши, улар акциядорларининг манфаатлари тўлақонли бўлиши, инвестицион жозибадорлиги, молиявий инқирозга учрамаслиги кўп жиҳатдан корхонада амал қилаётган корпоратив бошқарув тизимига боғлиқдир. Шундай экан, иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корхоналарда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш ҳамда ушбу тизимни такомиллаштириш йўлларини ўрганиш муҳим вазифалардан бири саналади. Бинобарин, Президентимиз И.А.Каримов “Корпоратив бошқарув тизимини тегишли тартибда ўрганиш бугунги куннинг муҳим стратегик йўналишларидан биридир¹”,-деб таъкидлаганидек, бу борада республикамызда кўплаб ишларни амалга ошириш талаб этилади. Бугунги кунда ушбу соҳада мавжуд муаммолар илмий наشرларда ва матбуотда кенг ёритилмоқда. Шунга қарамасдан, ҳозирги вақтда республикамызда корпоратив бошқарувни жорий этишда қонунчилик-меъёрий базасининг мукамал эмаслиги, давлатнинг ишгирок этиш даражасининг юқорилиги, акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари фаолиятининг суствлиги ва фонд бозорларининг етарли даражада ривожланмаганлиги каби муаммоларнинг мавжудлиги мавзунинг нечоғлик долзарблигини кўрсатиб беради.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Корпоратив бошқарувга доир масалалар И. Ансофф, У.Батнер, Д. Йермах, Р.Лазер, Д. Лорш, К. Мейр, П. Милгром, Б. Мэйн, Д. Сейлер, Д. Сэлливан, Д. Тобин, М. Хессель, Д. Чархэм, А. Шлейфер каби бир қатор хориж олимлари, М.Б.Хамидулин, К.Толипов, М. Бўтабоев, Ш.Бобоҳўжаев, А. Обидов каби мамлакатимиз олимлари ва соҳа мутахассислари томонидан ўрганилиб, кўплаб илмий асарлар чоп этилган .

Тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари. Битирув-малакавий ишида қўйилган мақсадга эришиш учун қуйидаги асосий вазифаларни ҳал этиш юзасидан мулоҳаза ва ёндашувларни амалга ошириш назарда тутилади:

- корпоратив бошқарув тушунчасининг моҳияти, тамойиллари ва моделлари моҳиятини очиб бериш;
- корхоналарда корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ташкил этиш усулларини ўрганиш;
- корпоратив менежмент сифати ва унинг даромадга таъсири усулларини тадқиқ этиш;
- Тўрақўрғон туманининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари таҳлил қилиш;
- Тўрақўрғон тумани корхоналарида корпоратив бошқарув муносабатларини таҳлил қилиш;
- корхоналарнинг корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ривожлантиришда уларни реструктуризациялаш йўллари бўйича илгор тажрибаларни умумлаштириш;
- корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этиш самарадорлигини ошириш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг предмети бўлиб корхоналарда корпоратив бошқарувни ривожлантиришда амал қиладиган иқтисодий муносабатлар ҳисобланади.

Тадқиқотнинг объекти. Изланишнинг асосий объекти қилиб Тўрақўрғон туманида фаолият кўрсатадиган ишлаб чиқариш корхоналари олинди.

Тадқиқотнинг назарий ва услубий асоси бўлиб Президентимиз И.А.Каримов томонидан ишлаб чиқилган ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини қарор топтиришнинг ўзига ҳос йўли, Президент Фармонлари, Ҳукумат Қарорлари ва ҳуқуқий

¹ Каримов И.А. “ Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим.” / Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2006 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг муҳим устувор йўналишларига бағишланган мажлисдаги маърузаси./“Халқ сўзи” 2006 йил, 11 февраль

далолатномалар, ишлаб чиқариш корхоналарида корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишда эришилган илғор тажрибалар хизмат қилди.

Битирув малакавий иши кириш, учта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар қисмидан иборат. Биринчи бобда жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий асослари, иккинчи бобда Тўрақўрғон туманида корпоратив тузилмалар фаолиятининг иқтисодий таҳили, Учинчи бобда эса иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корхоналарда корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари баён қилинган.

I-Боб. Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви шароитида корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этишнинг назарий асослари

I-1. Корпоратив бошқарув тушунчасининг моҳияти, тамойиллари ва моделлари

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашуви ва корхоналар ўртасидаги иқтисодий муносабатларнинг мураккаблашуви корхоналарнинг бошқарув тизимини ҳам ривожланишга мос тарзда ислоҳ этишни талаб этади. Шунга кўра бугунги кунда мамлакатимизда бошқарув тизимини такомиллаштиришга қаратилаётган ислохотлар “корхоналарни молиявий соғломлаштириш, янги турдаги маҳсулотлар ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш ва замонавий бошқарув усуллари татбиқ этиш, шунингдек, иш ўринларини қайта тиклаш ва янги иш ўринларини яратишни кўзда тутади.”² Ривожланган мамлакатлар тажрибаси йирик ишлаб чиқариш корхоналарида корпоратив бошқарув бошқарувнинг энг самарали шакли эканлигини кўрсатиб бермоқда.

Акциядорлик жамиятларидаги корпоратив бошқарув деганда биз ўз манфаатларини ақс эттирадиган иштирокчиларнинг ўзаро ҳамкорлик тизими ёки механизмининг, шунингдек усуллари тушунамиз. Оддий қилиб айтганда, Корпоратив бошқарув бу – акциядорлик жамиятини акциядорларнинг ўзларини бошқарувда онгли ва бевосита иштироки бўлиб, бошқарувнинг муҳим қарорларини қабул қилиш шакллантириш ва амалга оширишдан иборатдир, яъни акциядорларнинг акциядорлик жамиятини бошқарувида кенг миқёсидаги иштирокидир. Акциядорлар ва корхонадаги масъул шахсларнинг саводи, ҳалоллиги, корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилишга интилиш даражасига қараб жойлардаги корпоратив бошқарув даражаси ҳам турли бўлади. Юқорида таърифланган корпоратив бошқарув тушунчасидан келиб чиқиб, самарали корпоратив бошқарувни қуйидагича таърифлаш мумкин: самарали корпоратив бошқарув – бу юқори фойда олиш ва уни адолатли тақсимлаш мақсадида, корпорация капиталини шакллантириш ва ундан энг самарали тарзда фойдаланишга қаратилган стратегик қарорлар қабул қилиниши ва бажарилиши устидан ўзининг доимий реал таъсирини таъминлаш борасида корпорация мулкдорларининг онгли равишда бевосита иштирок қилиш тизимидир. Шу билан бирга, ушбу фаолият акциядорлар манфаатини ҳисобга олиши учун мавжуд қонуншунослик асосида маълум қоида ва чеклашлар – керакли нормативлар яратиш фаолият олиб бориш билан амалга оширилади. Шунингдек корпорация бошқарувида бир қатор ваколатлар қатъи ажратилган бўлиб, улар жамият фаолиятини умумий бошқариш, жорий бошқарув ёки назоратга алоҳида йўналтирилган тузилмалар ҳуқуқлари доирасига киритилган.

Ҳар қандай корпорациянинг таъсисчилари иқтисодий жиҳатдан мустақил мулкдорлар бўлгани билан уларнинг манфаатдорлиги умумийдир. Мисол учун, акцияни сотиб олган шахс акциядорлик жамиятини ҳам эгаси ҳисобланади. Акциядорда янги иқтисодий ҳолат: ҳамкорликда ҳаракат қилиш, маблағ кириш натижасида фойда олиш мақсади пайдо бўлади. Корпорация ўз манфаатлари учун эмас, аксинча ўз ҳамкорларига

² Каримов.И.А. Барча режа ва дастурларимиз ватанимиз тарақиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” Т: “Ўзбекистон”-2011 йил, 29-бет.

фойда келтириш учун хизмат қилади. Шунинг учун корпоратив бошқарувнинг вазифаси корхона активларини самарали ва мақсадли ишлатишдан иборатдир.

Замонавий шароитда у ёки бу давлатда ҳўжалик юритишнинг корпоратив бошқарув усулининг амалиётда кенг тарқалганлиги корхоналарнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади ва ушбу давлатнинг тараққиётини ва очиқлик даражасини тавсифлайди. Самарали фаолият юритаётган компания ва корхоналарсиз ҳеч бир мамлакат қўшимча иш ўринларини яратишга ва фаровонликни юксалишини таъминлай олмайди. Давлатга яхши бошқарувга эга бўлган, инвестицияларни жалб қила оладиган, жаҳон бозорида рақобатлаша оладиган корхоналар зарур. Шунинг учун яхши корпоратив бошқарув миллий иқтисодиётни ривожланишининг муҳим омилига айланмоқда.

“Корпоратив бошқарув – бу акциядорлар ва корхона раҳбарияти ўртасидаги муносабатлар тизимини акс эттириб, директорлар кенгаши, шу билан бирга бошқа манфаатдор шахсларни ўз ичига олади ва улар ёрдамида акциядорлар (инвесторлар)га корхона бошқарувчилари фаолиятини назорат қилишнинг комплекс механизми ишлаб чиқилади.”³

Шундай қилиб, амалда яхши йўлга қўйилган корпоратив бошқарув корхоналарни бир маромда ўсиши учун молиявий ресурсларни жалб қилиш ва тутиб қолишда муҳим аҳамият касб этади.

Корпоратив бошқарув қуйдагиларни амалга ошириш учун зарурдир:

1. Маҳаллий ва хорижий инвесторларни жалб қилиш, улар киритган инвестицияларни хавф-хатардан ҳоли ва самарали бўлиши, бошқарув жараёни эса равшан ва белгиланган ҳисоб-китобларга мос бўлиши учун;

2. Рақобатбардошли ва самарали фаолият кўрсатадиган компания ва корхоналарни ташкил қилиш учун;

3. Корпорация бошқаруви ишюниб топширилган шахслар фаолиятининг самарадорлигини ва жавобгарлигини кучайтириш учун;

4. Чекланган ресурслардан самарали фойдаланишни кўллаш учун;

Корпоратив бошқарувдаги асосий иқтисодий муаммоларни пайдо бўлиши мулкка эгалик қилишни бевосита бошқарувдан бўлиниб кетишидадир. Бундай бўлиниб кетишнинг оқибатида корхонада бевосита раҳбарлик қилаётган ёлланма бошқарувчилар (менеджерлар) ролини ортиб кетишга олиб келади. Ҳар доим ҳам ижрочи орган корхонани самарали бошқармайди. Акциядорлар томонидан корхонада етарли назорат ўрнатилмаган тақдирда корхона акцияларининг қимматли қоғозлар бозорида тушиб кетиши ёхуд банкротлик каби нохуш ҳолатларга олиб келади.

Корпоратив бошқарув моҳиятини ташкил этадиган қуйидаги иштирокчилар гуруҳини ажратишимиз мумкин:

– йирик акциядорлар (жамиятда овоз бериш ҳуқуқига эга бўлган акцияларни назорат пакети эгалари);

– майда акциядорлар («миноритар» деб юритилувчи ёки майда акциядорлар);

– оддий акциялар эгалари;

– имтиёзли акциялар эгалари;

– корхонанинг ёлланма ишчилари;

– кузатув кенгаши;

– ижрочи орган;

– эмитентнинг бошқа қимматли қоғозлари эгалари;

– эмитентнинг қимматли қоғозлари эгаси бўлмаган кредиторлар;

– давлат ҳокимият ва бошқарув органлари;

Жаҳон амалиётида корпоратив бошқарув, фаннинг тармоғи сифатида янги тушунчадир. Униг қонун-қоидаларини ўрганиш XX асрнинг охирига келиб жиддий тус

³ Корпоративное управление. http://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративное_управление

олди. Шундай қилиб, корпоратив бошқарув – бу, янги аср фанидир, гарчи корпоратив муносабатларнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши минглаб йилларни ташкил қилса ҳам.

Корпоратив муносабатларнинг узок ривожланиш тарихига қарамай XX асрнинг сўнгига қадар корпорацияларда корпоратив бошқарувнинг мақбул бўлган аниқ бирор йўналишлари йўқ эди. Бу вақтга келиб айрим ташкилот ва шахсларнинг корпоратив бошқарувнинг кодекслари сифатида жиддий ишланмалари мавжуд эди. Аммо улар маълум бир ҳудуднинг муҳитидан, шароитидан келиб чиқиб яратилганлиги сабабли ҳамма жойда ҳам қўлланилиб бўлмаган. Жаҳон иқтисодиётини глобаллашуви даврига келиб, самарали корпоратив бошқарувнинг барпо қилишни кенг қамровда ёрита оладиган асосий тамоилларига - базавий назарияларни ишлаб чиқишга эҳтиёж туғилди.

Корпоратив бошқарув иштирокчиларининг фуқаролик ҳуқуқлари моҳиятини ва улар ўртасидаги муносабатларни кафолатлари Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик Кодексининг 1-моддасида мустаҳкамланган бўлиб, қуйидаги қоидаларда ифодаланади:

- *акциядорлар ҳуқуқлари.* Бу тамойил акциядорлар ва бошқа хўжалик аъзоларининг ҳуқуқларини реал имкониятлари ифодаланади. Корпоратив муносабатлар амалиётда акциядорларга - оддий ва имтиёзли акциялар эгаларига, шунингдек, қимматли қоғозлар ва облигацияларга эгалик қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларни жамиятдаги иштироки билан боғлиқ бўлган ҳуқуқларини амалга оширишни таъминлаши лозим.

Мисол учун бу тамойил доирасида акцияларни рўйхатга олиш, акциядорларни умумий йиғилишида қатнашиш, йиғилишда қўйилган масалалар бўйича ваколат доирасида овоз бериш, дивиденд олиш, жамият тугатилганда мулкни бир қисmini олиш каби ҳуқуқлар кўзда тутилган. Акциядорларнинг у ёки бу масала юзасидан қарор қабул қилишда ахборотга эга эканлиги даражаси муҳим бўлиб, улар жамият фаолияти тўғрисида маълумот олиш ҳуқуқига эга.

Ҳуқуқий муносабатларга кирган иштирокчилардан ўз ҳаракатларида виждонли ва адолатли бўлиш талаб этилади. Бошқача қилиб айтганда, акциядор жамиятга зарар келтирувчи ҳаракатларни амалга оширмаслиги ёки ўз манфаати йўлида ҳақ-ҳуқуқларини суистеъмол қилмаслиги лозим;

- *акциядорларга тенг муносабатда бўлиш.* Бу тамойил бир турдаги бир хил миқдордаги акцияларга эга бўлган акциядорларга нисбатан амалда бир хил муносабатда бўлишни тақозо этади. Шунга мувофиқ ИХТТ тамойилларида тавсия этилади: 1) акциядоларни умумий йиғилишда иштирок этиши; 2) инсайдерлик маълумотлардан фойдаланишга йўл қўймаслик; 3) бош директор ва бошқарув аъзоларининг мажбурияти битим тузишдан ўз манфаатдорлиги тўғрисида ахборот бериш;

- *директорлар кенгаши (кузатув кенгашининг) вазифалари.* Бу тамойил тўртта асосий тавсияларни ўз ичига олади: 1) директорлар кенгаши жамиятнинг ривожланиш стратегиясини белгилайди; 2) директорлар кенгаши зиммасига юклатилган вазифаларни бажаришлари шарт; 3) директорлар кенгаши вақти-вақти билан йиғилишлар ўтказиб туриши ҳамда ўз фаолиятининг муҳим йўналишлари бўйича қўмиталар ташкил этиши керак; 4) директорлар кенгаши ижроия органлар фаолиятини назорат қилади.

- *корпорация бошқарувида шахсларнинг манфаатдорлиги.* Бу тамойил орқали жамиятнинг ишчилар ва ижроия органи ходимларини ўзаро характерли муносабатлари билан белгиланади. Жамиятнинг ижроия органи унинг фаолияти бўйича жорий раҳбарликни амалга оширади. Жамиятнинг муваффақиятли фаолият кўрсатишига ходимларнинг ўз вазифаларига қандай маъсулият билан ёндошаётганликларига боғлиқ. Шунинг учун, жамият ходимлари ва манфаатдор шахсларни рағбатлантириш каби ишларни бажаришга тўғри келади.

- *ахборотларнинг очиқлиги ва равшанлик.* Бу тамойилга кўра корпоратив бошқарув, акциядорлар ва инвесторларни жамият тўғрисида асосли қарор қабул қилиш имкониятини яратиш учун жамиятнинг молиявий хўжалик фаолияти тўғрисида, бошқарув тузилмаси тўғрисида ҳаққоний ахборотларни ўз вақтида ва тўлалигича ошкор қилиб туриши лозим.

Корпоратив бошқарувнинг ривожланган бозор иқтисодиёти мамлакатларида қўлланиладиган **асосий механизмлари**: *директорлар кенгашида қатнашиш; компанияни қўшиб олиш («корпоратив назорат бозори»); акциядорлар ишончномаси бўйича ваколат олиш; банкротлик.*

Директорлар кенгаши фаолиятининг ўзак ғояси – компания ва унинг менежерлари билан ишбилармонлик ва бошқа турдаги муносабатлардан холи бўлган, компания фаолияти ҳақида маълум бир даражада билимларга эга бўлган, мулкдорлар (акциядорлар/инвесторлар) ва бошқа манфаатдор шахслар номидан назорат функцияларини амалга оширувчи шахслар гуруҳининг шаклланишидир.

Компанияни қўшиб олиш.

Бу механизмнинг моҳияти шундан иборатки, ўз компанияси фаолияти натижаларидан ҳафсаласи пир бўлган акциядорлар, ўзига қарашли бўлган акцияларни тўсиксиз равишда сотиб юбориши мумкин. Агар бундай сотиб юборишлар оммавий тус олса, акция курс баҳосининг тушиб кетиши бошқа компанияларга уларни сотиб олиш имкониятини беради ва натижада улар акциядорлар умумий йиғилишида кўпчилик овозни таъмин эта оладилар, компания салоҳиятини тўлиқ амалга ошира оладиган янги бошқарувчиларни лаёқатсиз эски бошқарувчилар ўрнига лавозимга тайинлайдилар.

Акциядорлардан ишончнома олишда рақобатчилик.

Ривожланган фонд бозори мавжуд бўлган мамлакатларда қабул қилинган амалиёт шуни назарда тутадик, компания менежменти ўтказилиши режалашпирилаётган акциядорлар умумий йиғилиши ҳақида акциядорларни хабардор қилар экан, улардан уларга қарашли бўлган овозлар бўйича овоз бериш ҳуқуқини берувчи ишончнома берилишини сўрайди (бир дона акция акциядорга бир овоз беради) ва одатда кўпчилик акциядорлар сўралган ваколатларни берадилар. Бироқ, компания менежменти ҳатти-ҳаракатидан норози бўлган бир гуруҳ акциядорлар ёки бошқа шахслар ҳам кўпчилик акциядорлардан уларга қарашли акциялар таъминловчи овозлар бўйича ишончнома олишга ва компанияда фаолият кўрсатаётган менежментга қарши овоз беришга ҳаракат қилишлари мумкин.

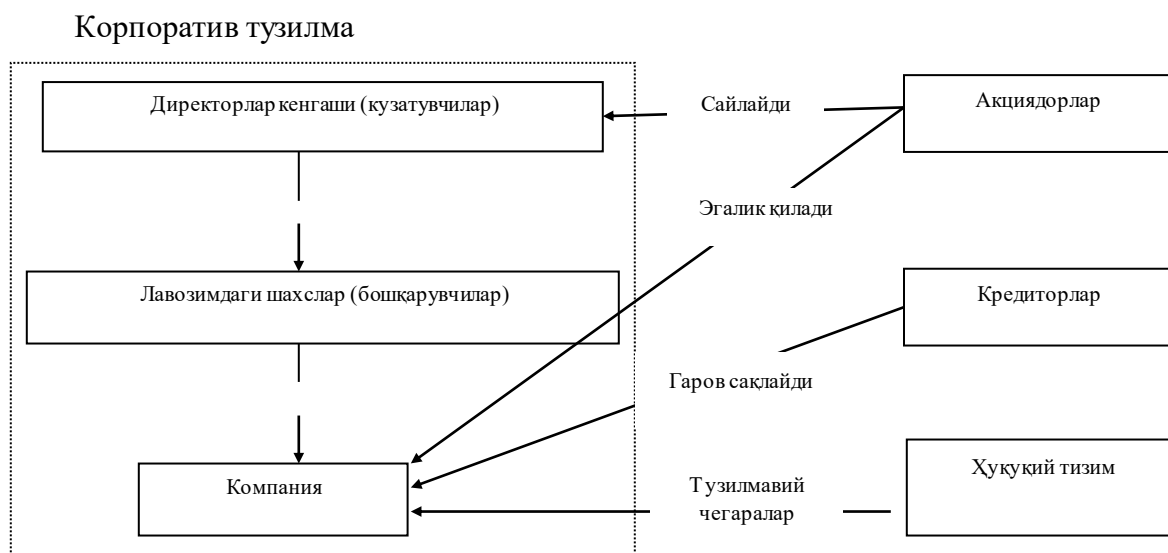
Банкротлик.

Корпорация фаолияти устидан назорат қилишнинг бундай усули, агар компания ўз қарзлари бўйича тўловларни амалга оширишга қурби етмаса ва кредиторлар компания менежерлари томонидан инқироздан чиқиш режасини маъқулламасалар, кредиторлар томонидан қўлланилади. Мазкур механизм доирасида қарорлар биринчи навбатда кредиторлар манфаатларига йўналтирилган бўлади, компания активларига нисбатан акциядорларнинг талаби эса энг охириги навбатда қондирилади.

Маълумки, ҳозирги пайтда корпоратив бошқарув тизимининг ўзига ҳос бир-биридан ажралиб турадиган уч тури фарқлантирилади⁴. Асосий моделлар – инглиз-америка (инглиз-саксон модели), герман ва япон моделлари ички бошқарув тузилмаларини чексиз хилма-хиллигининг вакиллариidir. Мазкур моделларнинг ҳар бири агент ва принципал ўртасидаги муносабатлар муаммосига ўзига ҳос жавобни ифода этиб, ишлаб чиқаришни ташкил қилиш самарадорлигини баҳолайди.

Америка иқтисодий-ижтимоий модели – ихтиёрий фуқарога шахсий бойликка эришиш имкониятини таъминлаш («аутсайдерлик» - компания фаолиятига алоқадор бўлмаган гуруҳ назоратига асосланган).

⁴ А.С.Бегматов, М.Б.Хамидулин, М.Ш.Бўтабоев. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув.- Т: «Академия» нашриёти, 2007 й., 224 б.



2 расм. Корпоратив бошқарувнинг инглиз-америка модели



3 расм. Корпоратив бошқарувнинг герман модели

Тадбиркорлик корпорациялари фаолиятининг ҳуқуқий тартибга солиниши ўзи билан ўта мураккаб тизимни (умумий-ҳуқуқий тартибга солиш хусусий-ҳуқуқий тартибга солиш билан қўшиб олиб борилади) ташкил қилади.

Фуқарони туғилганидан то вафот қилгунигача ҳавфсизлигини таъминлаш герман иқтисодий-ижтимоий модели ("инсайдерлик", яъни асосан компания фаолиятига алоқадор бўлган гуруҳ томонидан компания фаолиятини назоратига асосланган).

Япония корпоратив бошқарув тизими маҳаллий бизнес маданиятини акслантириб, унда ўзаро ишончга асосланган узоқ муддатли шахсий муносабатлар, шартномалар ва эҳтимолий суд ажримларига асосланган ишбилармонлик муносабатларига нисбатан каттароқ рол ўйнайди. Оқибатда, қонунчилик ва давлат томонидан тартибга солиш корпоратив бошқарувда камроқ аҳамиятга эга. Акциядорлик жамиятлари бўйича қонунчилик ва қимматли қоғозлар билан операцияларнинг тартибга солиниши америка таъсирини акслантиради.

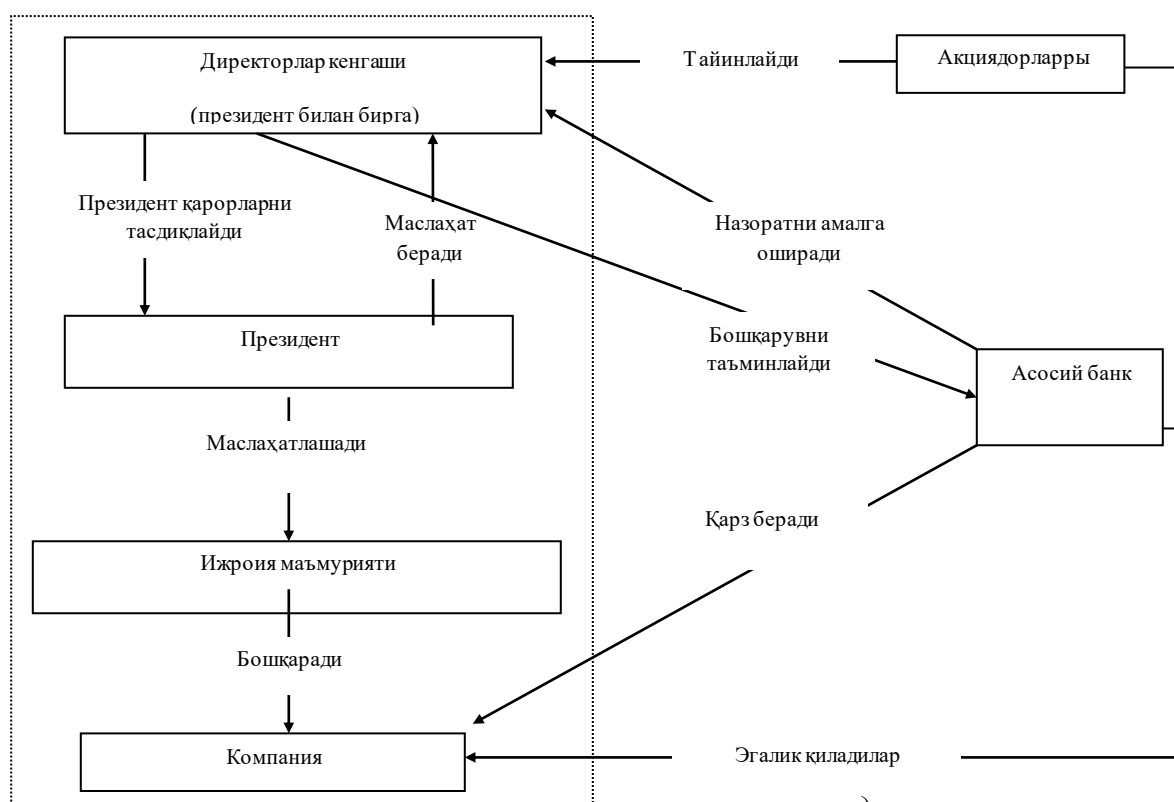
Одатда акциядорлар хусусийлаштирилган корпорация устидан назоратни директорлар кенгаши орқали амалга оширадилар. Кенгашнинг вазифаси учта – вакиллик, сиёсатнинг аниқланиши ва назорат. Оммавий хусусийлаштириш натижасида ташкил бўлган корпорацияларнинг кенгашлари, кўп жиҳатдан герман ёки инглиз-америка моделларига нисбатан

япон моделига яқин бўлиб қолмоқдалар. Японияда кенгаш одатда акциядорлар вакили сифатида эмас балки маъмуриятнинг давомий қисми сифатида мавжуддир. Бироқ ўзаро кесишган акциядорлик мулкчилигини кенг тарқалиши, вето ва акциядорлар назорат ҳуқуқи ёрдамида манфаатдор инвесторлар ва ички инвесторлар (корпорация мол етказиб берувчилари, истеъмолчилари ва банки) маъмурият сиёсатини аниқлашда ва унинг устидан

назоратнинг амалга оширилишида сезиларли таъсир кўрсатиши мумкин. Японияда ҳар бир корпорация кенгаши турли инвесторлардан таркиб топган

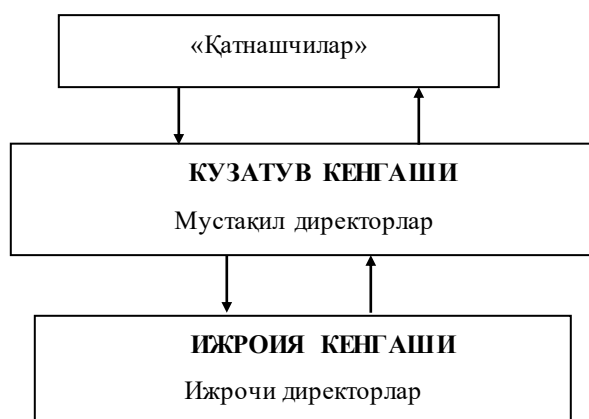
бўлиб, уларнинг айримлари учун ўз акцияларидан имкони қадар юқорироқ молиявий натижа олиш асосий мақсад бўлмаслиги мумкин.

Корпоратив тузилма



4-рисм. Корпоратив бошқарувнинг япон модели.

Германия



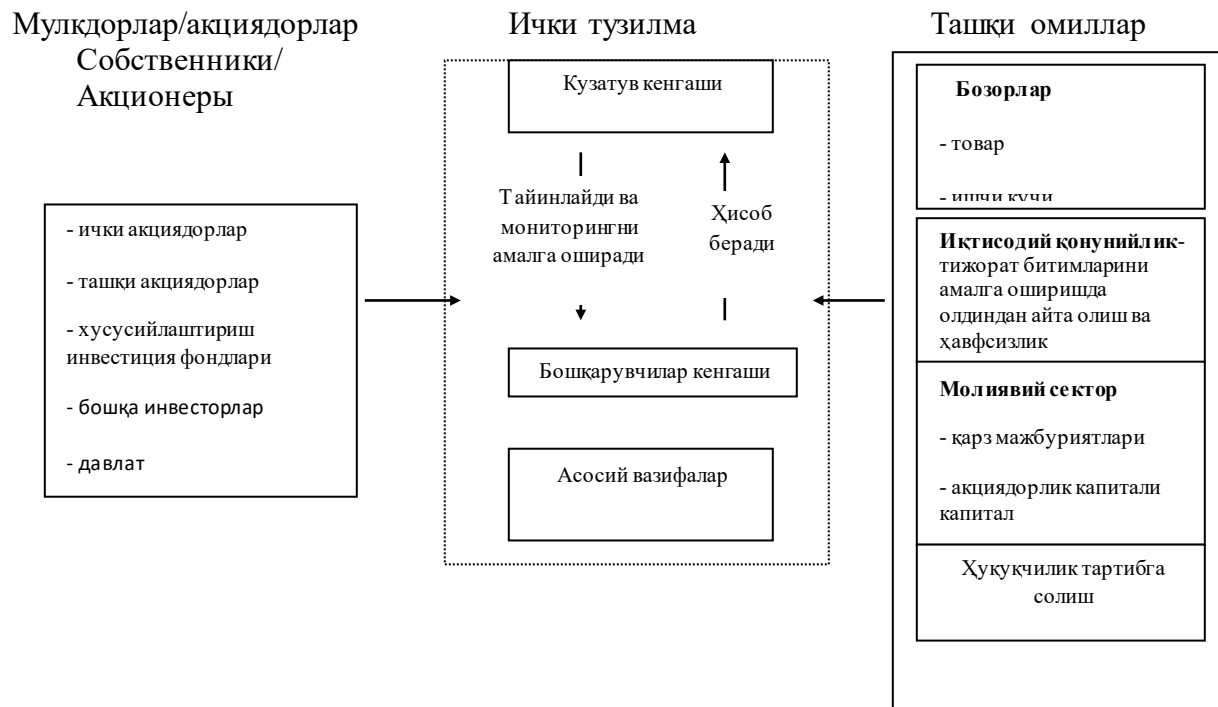
АҚШ



5-расм. Директорлар кенгашининг моделлари.

Модел характеристикаси	Инглиз – Америка моделли	Немис модели	Япон модели
Ижтимоий қадриятлар tizими	Индивидуализм, Танлаш эркинлиги	Ижтимоий ҳамкорлик	Ўзаро ҳамкорлик ва ишонч
Меҳнат жамоасининг роли	Суст	Фаол	Фаол иштирокчилик
Молиялаштиришнинг асосий усули	Фонд бозори	Банклар	Банклар
Маълумотий асимметрия	Менежмент	Менежмент, «уй» банки	Бош банк
Инвестициялашнинг вақт уфқлари	Қисқа муддатли	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли
Капитал 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 таркиби	Дисперс (сочилган)	Кучли жамланган	Жамланган

6-расм. Корпоратив бошқарувни асосий моделларининг таққослама хусусиятлари



7-расм. Корпоратив бошқарув тизимида тартибга солиш ва ўзини-ўзи назорат қилиш механизмлари

1.2. Корхоналарда корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ташкил этиш

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 қўпи билан олти ой ичида ўтказилади. Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишида жамиятнинг кузатув кенгаши ва тафтиш комиссиясини (тафтишчисини) сайлаш тўғрисидаги, яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, коллегиал 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.

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

-ҳар бир жамиятда кенгаш мақсади, вазифаси, ваколати 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 ҳоли, мулк эгалари (акциядорлар) ва бошқа манфаатдор шахслар номидан назорат ишларини олиб боровчи шахслар гуруҳининг шаклланишидир;

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

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, шартларни 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.

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 эгалик 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 ҳақи.

Корпоратив ҳуқ - атвор кодексига киритилган янгиликлар каторида 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.

Корпоратив бошқарув кейинги даврларда иқтисодий адабиётларда кенг ёритила бошлади. Ўзбекистон Республикасида акциядорлар мулк шакллари ва корпоратив бошқаруви ривожланиб бормоқда. Акциядор мулкларни ташкил топиши, маълум қийинчиликлар билан боғлиқ. Жумладан, умумлашган мулк акциядорлик жамияти субъектлари мулклари сифатида турли хўжалик операциялари орқали майдаланиш хусусиятига эга.

Кейинги вақтларда корпоратив мулкларни корпоратив бошқарувини уларнинг иқтисодий самарадорлигини оширишдаги роли ўсиб бормоқда. Корпоратив бошқарув самарадорлиги нафакат мулк шаклларига боғлиқ бўлиб қолмай, унда хўжалик фаолиятини бошқарувида турли механизмлар ва бозор таркиби ҳам таъсир этади. Бизнинг фикримизча, корпоратив бошқарув самарадорлиги қуйидагиларга:

- моддий русурсларни оптимал тақсимланишига;
- хусусий мулк эгаллигини таъминлаш даражасига;
- эркин бозор рақобатига;
- корпорацияларни бозор ҳолатлари бўйича ахборотлар билан таъминланишига;
- иқтисодий операцияларни оширишни назорат қилиш даражасига боғлиқдир.

Корпоратив бошқарув мураккаб бошқарув бўлиб, бошқарувнинг турли қисмларини ўзаро боқлиқликка амалга оширилади.

Корпоратив бошқаруви ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлигини таъминловчи мураккаб бутун бўлиб, унинг фаолияти корпоратив бошқарувни ташкил этиш, унинг қисмларини ўзаро боқлиқлигини таъминлаш асосида, унинг мақсадини умумийлаштиришга боғлиқ.

Корпорация фаолиятини унинг ҳар бир субъектлари ўртасидаги бўладиган ижтимоий-иқтисодий ва ишлаб чиқариш муносабатларини корпоратив бошқарув асосида унинг корпорация булимлари мақсадлари ва унинг вазифаларини умумий мақсадини билан боқлиқлигини ички ва ташқи ҳолатларини эътиборга олган ҳолда амалга ошириш зарур.

Корпоратив бошқарувни самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришни самарадор даражада олиб боришни таъминлашда ифодаланади. Корпоратив бошқарув самарадорлиги унинг ишлаб чиқариш булимларини интенсив даражада ишлашига боғлиқ.

Корпоратив бошқарувини самарадорлигини таъминлашни истиқболлаштиришда икки шартга эътибор бериш зарур.

Бу шартлар қуйидагилардан:

- эски ишлаб чиқариш ва бошқарув субъектларини янги бозор иқтисодиёти талабларига мослашувини;
- корпоратив ишлаб чиқаришни хом ашё ва истеъмол бозорларига яқин минтақавий хусусиятларни эътиборга олган ҳолда жойлаштириш.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлашнинг асосий услубларидан бири корпоратив субъектларни ривожланишини истиқболлаштиришдир.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлаш учун корпорациялар ишлаб чиқараётган маҳсулотлари ҳажмларини, турларини унинг сифатий даражаларини илмий ишлаб чиқилган ва асосланган маълумотлар асосида истиқболли режага эга бўлишларига боғлиқ.

Истиқболли ишлаб чиқаришни режалаштириш, ҳар бир ишлаб чиқариш субъектларини ишлаб чиқариш салоҳиятларидан келиб чиққан ҳолда қуйидан юқорига қараб амалга оширилиши мақсадга тўғри бўлади.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги, корпоратив субъектларни ишлаб чиқаришининг молиявий ҳолати натижаларига ҳам боғлиқ.

Аммо иқтисодий адабиётларда корпоратив ишлаб чиқариш асосида корпоратив бошқарувни самарадорлигини ошириш бўйича истиқболли таҳдидларга бағишланган илмий ишлар деярли йўқ.

Корпоратив бошқаруви тизимини таҳдид қилиш асосида унга таъсир этувчи асосий омилларни аниқдаш орқали истикболда уни самарадорлигини оширишни таъминлаш мумкин. Келажакда эркинлаштирилган бозор иқтисодиётига ўтиш жараёни турли шакллардаги корпоратив мулклар асосида ишлаб чиқаришга ўтилиши билан боғлиқдир.

Корпоратив бошқаруви корпоратив ишлаб чиқаришни истикболли ривожлантиришни назарий ва амалий жihatдан асосланганлик даражасига боғлиқ.

Корпоратив ишлаб чиқаришни, бошқарувини истикболли режалаштиришда ва бошқарувини ташкил этишда қуйидагиларга:

- корпоратив субъектларини ишлаб чиқариш хажмининг ўсиши даражасига;
- корпоратив субъектларида ишлаб чиқариш жараёнини олиб бориш учун етарли даражада ишлаб чиқариш воситалари, хом-ашёлари, меҳнат ресурслари билан таъминланиш даражасига;
- инвестиция маблағлари билан таъминланиш даражасига;
- истеъмол бозорини харид қилиш қобилиятига;
- ишлаб чиқариш воситалари, технологиялари. хом ашёларни харид қилиб олиш нархларини муқобиллигига;
- корпорация булимлари бошқарувини юқори малакали менежерлар билан таъминланишига;
- корпорация субъектлари ўртасидаги контракт битмларини бажарилишига эътибор берилишига боғлиқ.

Шунинг учун ҳам корпоратив бошқарув самарадорлигини истикболда таъминлаш учун:

- корпоратив бошқарувини такомиллаштирилиб борилишига;
- корпоратив бошқарувини стратегик йўналишини белгилашга;
- корпоратив субъектларни ишлаб чиқариш жараёнларини диверсификациялаш йўлида ҳуқуқларини кенгайтириб боришга;
- тизимли бошқарувни ривожлантиришга;
- корпоратив бошқарувини самарадорлигига таъсир этувчи ишлаб чиқариш, молия, кредит ишлаб чиқаришни янги шакллари ва бозор омилларидан унумли фойдаланишга эътибор бериш зарур.

1.3. Корпоратив менежмент сифати ва унинг даромадга таъсири

Бугунги кунда корпоратив менежментнинг сифат жиҳати қандай аниқланиши ва баҳоланиши долзарб масалалардан бири бўлиб, бу тўғрида иқтисодий адабиётларда ягона фикр мавжуд эмас.

Менежмент сифатини, корпорация раҳбарларининг компетентлиги, ички назорат тизимини амалга оширишни ташкил этиш сифати, акциядорлар ва раҳбарлар ўртасидаги ўзаро алоқалар даражаси ҳамда Кузатув Кенгаши томонидан назорат қилиш даражаси билан баҳолаш мумкин.

Менежмент сифатини баҳолаш амалда фаолиятнинг барча томонларини қамраб олади, аммо корпоратив ташкил этиш доирасида бу мезонларнинг қўплари назорат гуруҳларининг манфаатларига зид бўлса, муҳим бўлмаслиги ҳам мумкин. Барқарор устунликка эришиш рақобат стратегиясининг ҳам мақсади ҳисоблансада, пировард муваффақият бунда эмаслигини эслатиб ўтиш муҳим аҳамиятга эга. Рақобатчилар устидан ғалабага эришиш эмас, балки акциядорлар учун қиймат яратишга интилиш керак. Шу сабабли, рақобатдаги устунликни мустаҳкамлашга қаратилган, аммо компания қийматини камайтирадиган ҳаракатлар корпоратив стратегия сифатида қабул қилинмайди.

Бундай ёндашув корпоратив менежмент сифатини тавсифловчи кўрсаткичларни аниқлашни бирмунча мураккаблаштиради, чунки қатор омиллар зиддиятли тавсифга эга бўлиши ва ишлаб чиқиладиган моделга «жиритилмаслиги» мумкин. Аниқ бир саноат

корхонаси бошқарувининг сифатини аниқлашда мулкдорлар манфаатларини ҳисобга олиш таъминини пухта ёклаш зарур. Корпоратив менежмент сифатини бундай тушуниш «корпоратив бошқарув» тушунчасининг ўзи ҳақида акциядорлар ва менежмент ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш каби кенг тарқалган нуқтаи назарлар билан мутлақ келиша олади. Акциядорларнинг манфаатлари қанчалик даражада ҳимояланганлиги тўғрисида гап кетганда, корпоратив бошқарув сифати тўғрисида ҳам сўз юритиш ўринлидир.

Корпорация мулкдорларининг манфаатлари «даромад» тушунчаси билан боғлиқ бўлиб, менежмент сифатига уларни қондириш нуқтаи назаридан қараш лозим. Бу мулкдорнинг мазкур корпорациядаги иштирокидан оладиган даромадидир. Даромад одатда унга тегишли акциялар пакети нархининг ўсиши ҳисобига олинadиган даромад шаклида ёки қўйилган капиталдан олинadиган дивиденд тўловлари кўринишида ифодаланади.

Шундай қилиб, ўрганилаётган корпорация мулкдорларининг даромадлари қанчалик юқори бўлса, менежерлар мулкдорларнинг манфаатлари йўлида шунчалик самарали фаолият кўрсатадилар, деган хулосага келиш мумкин. Корпоратив бошқарувни баҳолашга нисбатан бундай ёндашишнинг афзаллиги, бизнинг фикримизча, шундаки, менежерлар ишларининг самарадорлиги ёлланма бошқарувчилар касбқори билан бир қаторда, ёлланма бошқарувчиларнинг мулкдорлар манфаатларига таъсирининг мувофиқлиги даражасини ҳам ўз ичига олади.

Демак, мулкдорларнинг даромад олишдаги манфаатларини амалга ошириш нуқтаи назаридан, корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш учун, мулкдорларнинг мазкур корпорациядаги иштирокидан олинadиган даромадларини уларнинг бошқа корпорацияларда иштирок этиб, олиш имкони бўлган даромадлари билан таққослаш зарур.

Мулкдорларнинг маълум вақт оралиғида олинган абсолют даромадини тақлиф қилинаётган қуйидаги формула орқали ҳисоблаш мумкин:

$$M_d = D_M + (A_{61} - A_{60})$$

Бунда: M_d – мулкдорнинг даромади.

$D_M - i [0;1]$ вақт оралиғида корпорациядаги мулкдорга тегишли акциялар пакетидан олинган дивидендлар миқдори;

A_{60} – харид пайтидаги корпорация акцияларининг баҳоси (нархи);

A_{61} – корпорация акциялари пакетининг ҳақиқий бозор баҳоси.

Дивиденд тўловлари миқдори бир оддий акцияга ва мулкдорга тегишли оддий акциялар сонига қараб тўланадиган дивиденд миқдорига кўра ҳисобланади.

Корпорациялар дивиденд тўлашда одатда ушбу уч ёндашувдан бирини қўллайдилар: 1) акцияга дивидендни доимий ёки барқарор қўпайтириб бориш; 2) тўловда доимий коэффициент белгилаб қўйиш; 3) муттасил паст дивиденд бериб, унга мукофотларни қўшимча қилиш.

Илк ёндашувда корпорация Директорлар Кенгаши амал қиладиган асосий қоида корпорациянинг даромадидан қатъи назар, йиллик дивидендлар миқдорини камайтирмасликка интилишда намоён бўлади. Одатда бундай ҳолатда корпорациялар акцияга маълум йиллик дивиденд белгилаб қўядилар, сўнгра келажакдаги даромадлар ўсишига ишонч ҳосил бўлгандагина ошириш билан қўллабқувватлаб борадилар. Бундай ҳолда барқарор доимий ёки барқарор ўсиб боровчи йиллик даромадлар сақланиб қолганда тўловлар коэффициенти доимо ўзгариб туради.

Биринчи ёндашувнинг афзаллиги қуйидагиларда намоён бўлади. Биринчидан, «ахборот мазмуни» назариясига кўра дивидендлар тўлашдаги ўзгаришлар акция баҳосидаги ўзгаришларга ва ўзўзидан акциянинг даромадлилигига талаб этилган меъёрнинг ўсишига олиб келади. Иккинчидан, дивидендни жорий истеъмол учун сарфловчи мулкдорлар доимий тўловларни истайдилар, шунинг учун бошқача ёндашув

акцияларга талаб даражасини тушириб юбориши мумкин. Учинчидан, барқарор дивиденд сиёсати листинг талабларига энг кўп мувофиқ келади.

Айрим корпорациялар иккинчи ёндашувни танлайдилар. Зеро, бунда дивиденд тўловлари даромаднинг белгилаб қўйилган фоизига тенг бўлади. Даромад ўзгариб тургани учун дивиденд миқдори ҳам ўзгаради, бу акцияларнинг курс баҳосига салбий таъсир этади.

Тўловда муттасил паст дивиденд бериладиган учинчи ёндашув дастлабки икки ёндашувнинг мувофиқлаштирилгани ҳисобланади. У фойдаси ҳажми бир хил бўлмаган корпорациялар учун энг мақбулдир. Бу белгиланган дивидендларни кам даромадли даврларда ёки қайта инвестиция учун катта маблағлар талаб этилган пайтда тўлаш ҳамда тегишли равишда, пул маблағлари ортиб қолганда катта миқдордаги мукофотлар тўлаш имконини беради.

Шундай қилиб, дивиденд тўловлари динамикаси асосида сармоядорлар у ёки бу корпорациянинг дивиденд сиёсати ҳақида ҳулоса қилиб ва улардан энг мақбулини танлаш имконига эга бўлади.

Мулкдорнинг абсолют даромади ҳисоби формуласида баён қилинган бошқа бир нарсая акцияларнинг курс баҳоси ошишидан ҳосил бўладиган даромаддир. Корпорация акцияларининг курс баҳоси даражасини тушунтирадиган бир неча назариялар мавжуд. Улар орасида бирибирига мутлақо тесқари иккитаси ҳам бор. Улардан бири, акцияларнинг бозор баҳоси компаниянинг нархиға асосланади, деб ўқтиради. Ушбу ҳолда акция баҳоси ўз навбатида режадаги келгуси фойда ҳисобидан ҳисоб-китоб қиладиган компаниянинг нархиға боғлиқ:

$$A_{km} = f(d_1, d_2, d_3, \dots, d_n)$$

Бунда: A_{km} – акцияларнинг курс нархи;
($d_1, d_2, d_3, \dots, d_n$) – i даврда даромадлар тахмини, $i \in [1; n]$.

Бошқа бир назария корпорациянинг акциялари курс нархи шаклланишини спекулятив омилар билан асослайди. Унингча, корпорациянинг кутилатган фойдаси сармоядорлар томонидан эътиборга олинандиган омилардан фақат бири, ҳолос. Бу ҳолда курс нархи қимматли қоғозлар бозоридаги талаб ва таклиф функциясидан иборат:

$$A_{kn} = f(T; T_1)$$

Бунда: T – корпорация акцияларига талаб;

T_1 – корпорация акцияларига таклиф.

Кўрсатилган ҳар икки назариянинг биринчиси акциялар курс нархи узоқ муддатли ўзгаришларини тушунтиргани, иккинчиси талаб ва таклиф таъсири остида кундалик ўзгаришларни тушунтиргани учун амалиётда ўз тарафдорларига эга. Компаниянинг баҳоси мезони унинг фонд бозоридаги кўрсаткичлари ҳисобланади. Компания бозорда қанча баҳоланса, унинг нархи амалда ҳам шунчадир. Аммо бу тезис ҳар доим ҳам ҳақиқий аҳволни акс эттиравермайди. Компаниянинг капитализацияси ва фундаментал баҳоси, жиддий муаммодир. Капитализациянинг фундаментал нархдан узилиб кетиши хавфлидир. Капиталлашув ва фундаментал баҳо мувофиқлиги бозор қоидапари контекстида кўриб чиқилиши лозим. Ҳозирги пайтда шундай ҳолатлар кўзга ташланмоқдаки, сармоя банклари компаниялар акцияларини миқдорлари бўлгани учунгина сотиб олишни таклиф этмоқдалар. Кичик банк гуруҳи маълум компаниялар гуруҳига нореал нархни таклиф этади. Бу эса бошқа компанияларнинг нархи пасайтирилгани ҳисобидан қопланади.

Агар дивидендлар миқдори жорий иқтисодий самарадорлик бўлса, акцияларнинг курс баҳоси ўсиши истикболдаги иқтисодий ўсишни ўзида акс эттиради. Яъни, у шартшароит ҳисобланади, зеро, у амалда корпорация мулкдорига тегишли бўлган акциялар пакети сотилгандагина қайд этилади. Одатда акциялар пакетларини сотиш айрим молиявий йўқотишларга олиб келадики, бу ҳисобкитоб давридагига нисбатан амалдаги ўсишнинг пасайишига сабаб бўлади. Бу пасайиш акциялар пакети сотуви бўйича амалга оширилган олдисотдиннинг жами миқдоридан комиссия тўловлари мавжудлиги; талаб ва таклиф қонуни таъсири (таклиф кўпайиши билан акциялар нархи пасаяди); солиқ

тўловлари (курс баҳоси ўсишидан ҳосил бўлган даромадни қайд этишда солиқ тўлаш даври бошланади) сабабли рўй беради. Шунинг учун фикримизча, иктисодий самарадорликни ҳисоблашда корпорация акциялари пакети эгалари тегишли ликвидликка Кл ўзгартириш киритиши керак. Унда формула қуйидаги кўринишда бўлади:

$$M_d = D_m / A_{60} + K_{ликв} (A_{61} - A_{60})$$

Олинган даромадлилик абсолют кўрсаткичи турфа акциялар пакетларига эгалик қилаётган мулкдорлар даромадларини солиштириш имкониятини бартараф этади. Бу мақсадларда олинган маблағни корпорациянинг харид баҳосига киритиш мақсадга мувофиқ:

$$M_{нис} = D_m / A_{60} + K_{ликв} (A_{61} - A_{60}) A_{60}$$

Ушбу формула турли корпорациялар мулкдорлари даромадларини солиштириш имконини беради ва шунга кўра, корпоратив бошқарув самарадорлиги даражасига баҳо беришга имкон яратади. Бироқ, бундай ҳисобкитоб турли тармоқдаги ва ҳар хил иктисодий шароитларда фаолият юритаётган корпорацияларни солиштириш имконини бермайди (фарқ маълумотлари одатда иктисодий таваккалчилик даражасига, фойдалилик меъёрига ва бошқаларга боғлиқ). Шунинг учун тармоқ бўйича ўртача дивиденд меъёри ва курс даромадлиги ҳисобкитобига ўзгариш киритиш мақсадга мувофиқ. Бундан корпорация даромадларини олишда мулкдорлар қизиқишларини амалга ошириш кўрсаткичини ҳисоблаш учун формула қуйидагича кўриниш касб этади:

$$+(-) K_{дар} = D_m / A_{60} - D_{ўр.дар} + K_{ликв} \cdot (A_{61} - A_{60}) / A_{60} D_{к.ўр}$$

Бунда: $K_{дар}$ – даромадларини олишда мулкдорлар қизиқишларини амалга ошириш кўрсаткичи;

$D_{ўр.дар}$ - иктисодиёт тармоқлари бўйича дивиденд тўловлари ўртача фоизи;

$D_{к.ўр}$ - иктисодиёт тармоқлари бўйича корпорация акциялари курс нархи ўсишидан ҳосил бўлган ўртача даромад.

Бундан ташқари, даромадларни олишда мулкдорларнинг ё дивиденд ёхуд курс баҳоси шаклидаги турфа манфаатдорликлари мавжуд. Таъкидланганидек, маъқул кўришдаги фарқлар солиқ ставкаларидаги фарқлар, солиққа тортилиш вақтидаги тафовутлар (курс тафовутидан ҳосил бўладиган даромад сотиш пайтида қайд этилади) ва мулкдорнинг ушбу даромадни истёъмол қилиши ёки йиғишга мо йиллигидаги фарқлардан ҳосил бўлади.

Корпоратив бошқарув сифатини баҳолашдаги баён этилган ушбу ёндашув тегишли захираларни топиш имконини ва турли шаклларда амалга ошириладиган корпорация нархи ўсишини турлича юксалтириш йўналишларини белгилаб беради.

II-Боб. Тўрақўрғон туманида корпоратив тузилмалар фаолиятининг иқтисодий таҳили

II-1. Тўрақўрғон туманининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари таҳили

Тўрақўрғон тумани Наманган вилоятининг энг тўнғич туманларидан бири ҳисобланиб, 1936 йил 17 февралда ташкил топган. Туман Наманган вилоятининг ғарбий қисмида жойлашган бўлиб, туман шимолда Косонсой тумани билан, ғарбда Чуст, жанубда Мингбулоқ ва шарқда эса Наманган тумани ҳамда қисман Наманган шаҳри билан чегарадошдир.

Туманнинг географик ўрни ва рельефи асосан паст баландликлар ва қир-адирлардан иборат. Унинг асосини қишлоқ хўжалиги ташкил этгани учун қишлоқ хўжалиги тумани ҳисобланади. Иқлими мўътадил. Денгиз сатҳидан 547 м. баландликда жойлашган.

Территорияси 309 кв.км бўлиб, аҳолиси сўнги маълумотларга кўра 194785 нафарни ташкил этапти. Туманда айни кунда 19 дан ортиқ миллат вакиллари истиқомат қилади. 2013 йил Аҳолининг бир йил давомида табиий усиши ўртача 3514 нафарни ташкил этди.

Иқлими кескин континентал бўлиб, жанубий, яъни текислик минтақасида чўл-субтропик иқлимга мансуб. Бу ҳудудлар иссиқ минерал булоқларга бой. Айниқса Шаҳанд сувлари шифобахшлиги билан шуҳрат қозонган.

Туман маркази Тўрақўрғон шаҳри бўлиб, унда аҳоли сони 21.5 минг кишини шаҳарчаларда 92,3 минг киши, 81,1 минг киши қишлоқ жойлари аҳолиси сонини ташкил этади.

Тўрақўрғон туманида 19 дан ортиқ миллат вакиллари яшайди. Аҳолининг умумий миқдорида ўзбекларнинг салмоғи 99,1 фоиз, тожиклар 0,08 фоиз, руслар 0,06 фоиз, қирғизлар 0,5 фоиз, татарлар 0,1 фоиз ва қолган 0,16 фозини бошқа миллатлар ташкил этади.

Аҳолининг зичлиги 1 кв. километрга 601 киши тўғри келади.

Қулай иқлим иқтисодиётнинг аграр тармоғини ҳамда соғломлаштириш муассасаларини ҳамда саёҳатчиликни ривожлантиришга кенг имкониятларни яратади. Экологик жиҳатдан сифатли қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштириш ва қайта ишлаш саноатини ривожлантириш имкони мавжуд.

Туманда ҳали ишга туширилмаган ноёб қазилма бойликларнинг захиралари мавжуддир. Уларнинг асосий қисми Тўрақўрғон туманининг жанубий шарқий қисми Аҳси худудида жойлашган.

Қадимий Аҳсиқент шаҳри ва Мунчоқтепадан қазиб олинган ноёб топилмалар минг-минг йил аввалги аجدодларимизнинг юксак маданиятидан, ақл-заковатидан далолат беради. Бу бебаҳо мерослар айни пайтда Тўрақўрғон ўлкашунослик музейларининг олтин фондига айланган.

Тўрақўрғон туманида доимий аҳоли сони 2013 йил 1 январ ҳолатига 194,8 минг кишини ташкил этди ёки йил бошига нисбатан 1,8 фоизга ўсди (1-жадвал).

Ҳукуматимиз томонидан аҳолини ижтимоий ҳимоялашга қаратилган тадбирларнинг асосий вазифалардан бири бу меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолини иш жойлари билан таъминлашдир.

Ҳукуматимиз томонидан аҳолини ижтимоий ҳимоялашга қаратилган тадбирларнинг асосий вазифалардан бири бу меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолини иш жойлари билан таъминлашдир.

Тўрақўрғон туманида 64,3 минг нафар иқтисодий фаол аҳоли мавжуд бўлиб, шундан 61,1 минг нафари меҳнатда бандлар шундан 3,2 минг нафари ишсизлик мақомини олиб «Бандликка қўмаклашиш» маркази ҳисобида турганларни ташкил этади.

2013 йил давомида «Бандликка қўмаклашиш» марказларига жами 3777 нафар фуқаролар иш сўраб мурожаат этган бўлиб, шундан 3465 нафари иқтисодиётнинг турли тармоқларида иш билан таъминланди.

«Бандлик» Дастури ва инқирозга қарши қабул қилинган қарорлар доирасида 5091 та янги иш ўрни (режа 5068 та) яратилди.

Жумладан, кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобига 1952 та, уй меҳнати ташкил қилиш ҳисобига жами 2297 та, реконструкция қилиш ва фаолиятини кенгайтириш ҳисобига 212 та, ижтимоий ва бозор инфратузилмасини ривожлантириш ҳисобига 281 та, фермер хўжалиги ривожлантиришга 309 та, ишлаган турган корхоналар фаолиятини тиклаш ҳисобига 40 та янги иш ўринлари яратилди.

Касаначилик асосида иш ўринлари яратиш топшириғи Тўрақўрғон туманидаги корхоналарда ортиғи билан бажарилди.

Халқ таълими, соғлиқни сақлаш ва маданият соҳаларини ривожлантиришда ҳам сезиларли ўзгаришлар амалга оширилди.

Хозирги кунда туманда 62 та умумтаълим мактаблари, 39 та мактабгача тарбия муассасалари, 1 та академик лицей ва 8 та касб-хунар коллежлари фаолият кўрсатмоқда.

Аҳолини билим савиясини ошириш ва маданиятини юксалтиришга алоҳида эътибор берилмоқда. Жумладан, туманда 16 та оммавий кутубхоналар (ахборот ресурс марказлар), 11 та маданият муассасалари ва 7 та кинотеатрлар хизмат қилмоқда.

Туманда жисмоний тарбия ва спорт соҳасини ривожлантиришга катта эътибор қаратилмоқда. Жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланувчилар учун туманда 1 та ўйингоҳ, 62 та спорт заллари ва бир қатор бошқа спорт иншоотлари фаолият кўрсатмоқда.

Тўрақўрғон туманидаги «Кураш» мажмуаси каби спорт иншоотларида Республика мавқеидаги спорт мусобақаларини ўтказиш имкониятлари мавжуд.

Туманда кейинги йилларда спортнинг футбол, бокс, теннис, каратэ, кураш, бадий гимнастика ҳамда оғир атлетика каби турлари кенг оммалашмоқда.

Қишлоқ хўжалигини ислоҳ қилишни чуқурлаштиришнинг устувор вазифалари мамлакат ҳаёти ва иқтисодиётида аграр соҳанинг туганган ўрни, мамлакатнинг иқтисодий мустақиллигини таъминлаш, ислохотни босқичма-босқич амалга ошириб бориш ва ривожлантиришнинг муҳим аҳамиятга эга эканлигидан келиб чиқмоқда.

Қишлоқда янгича хўжалик юритиш механизмининг, қишлоқ хўжалигини молиялаштириш, кредитлаш ва суғурта қилишнинг янги тизимини, қишлоқ хўжалигида ишлаб чиқарилган маҳсулот ва қишлоққа келтириладиган техника, ёқилғи ва минерал ўғитлар учун бўладиган ўзаро ҳисоб-китобнинг асослари ишлаб чиқилди ва тадбиқ этилди. Қишлоқ хўжалик корхоналарининг иқтисодий мустақиллиги кенгайди.

Амалга оширилган чора-тадбирлар натижасида 2013 йилда жами қишлоқ хўжалигида етиштирилган маҳсулотлар ҳажмининг асосий қисми нодавлат сектори ҳиссасига тўғри келади. Иқтисодиётнинг аграр секторида мустаҳкам ва барқарор ривожланиш таъминланди.

Мустақиллик йилларида қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш структураси тубдан ўзгарди. Қишлоқ хўжалигида экинларни жойлаштиришда илмий асосланган усуллар жорий этилди.

2013 йил якуни билан туманда қишлоқ хўжалигида 150,3 млрд.сўмлик ялпи маҳсулот ишлаб чиқарилди ёки ялпи маҳсулот ишлаб чиқариш 2012 йилга нисбатан 107,6 фоизга ўсди.

Давлатга 16,8 минг тонна ғалла (режага нисбатан 111,8%) ва 18,7 минг тонна пахта (режага нисбатан 86,8%) етказиб берилди.

Барча турдаги хўжаликларда 45,9 минг тонна дон (ўтган йилга нисбатан 102,6 %), 10,6 минг тонна картошка (115,6 %), 36,2 минг тонна сабзавот (120,8 %), 4,0 минг тонна полиз (108,9%), 11,8 минг тонна мева (116,4 %) ва 12,5 минг тонна узум (115,2%), чорвачилик маҳсулотларидан 7,0 минг тонна гўш (110,6%), 40,9 минг тонна сут (110,8%), 11,5 млн.дона тухум (136,7%), 106,0 тонна жун (106,5 %) ишлаб чиқарилди **(2-жадвал)**.

Хисобот даврида қорамол бош сонлари Барча турдаги хўжаликларда 49,1 минг бошни (101,3%), шу жумладан сигирлар 16,3 минг бошни (102,5%), қўй-эчкилар 44,8 минг бошни (101,9%), парранда 203,8 минг бошни (108,4 %) ва отлар 0,5 минг бошни (100,4%) ташкил этди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 31 октябрдаги “2013-2015 йилларда Республика озиқ-овқат саноатини бошқаришни ташкил этишни янада такомиллаштириш ва ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги П+-1633-сонли қарорига асосан вилоятда амалга оширилаётган ишлар тўғрисида.

2013 йил якуни билан дастур доирасида мева-сабзавотни қайта ишловчи корхоналар лойиҳалар амалга оширилди.

Булар,

Тўрақўрғон туманида “Тўрақўрғон барака замини” хусусий корхонасида мева-сабзавотларни қуришиш асбоб-ускуналарини ўрнатилиб, янги цех фойдаланишга топширилган.

Мустақилликка эришилгандан сўнг Республика Ҳукумати томонидан ижтимоий инфратузулма тизимини мустаҳкамлаш ва босқичма-босқич қайта барпо этиш устувор йўналиш қилиб белгиланди.

2013 йил якуни билан барча манбалар ҳисобига 42,9 млрд. сўмлик капитал маблағлар ўзлаштирилиб, ўтган йилнинг шу даврига нисбатан 125,5 фоизга ўсишга эришилди (3-жадвал).

Шундан, 809,4 млн. сўм давлат бюджети, 4141,5 млн. сўм корхона ва ташкилотлар маблағлари, 649,0 млн. сўм бюджетдан ташқари фондлар, 212,0 млн. сўм хорижий инвестициялар, 8164,5 млн. сўм банк кредитлари, 28972,2 млн. сўми хусусий шахслар маблағлари ҳисобига тўғри келди.

Пудратчи ташкилотлар томонидан ўз кучлари билан бажарилган ишлар ҳажми 41,3 млрд.сўмни ташкил этиб, ўтган йилнинг шу даврига нисбатан 101,9 фоиз ўсишга эришилган.

2013 йилда барча манбалар ҳисобидан 83,0 минг кв.м. турар-жой бинолари қурилиши белгиланган бўлиб, амалда 96,1минг кв.м. турар-жойлар қурилиб, йиллик режага нисбатан 115,8 фоизни ташкил этган.

Шунингдек, 2013 йил давомида 15,1 км тоза ичимлик суви ва 5,9 км табиий газ тармоқлари тортилиши белгиланган бўлиб, амалда 16,1 км ичимлик суви ва 6,6 км табиий газ тармоқлари тортилиб, режа мос равишда 106,4 ва 111,9 фоизга бажарилган.

2013 йил давомида туманда 16-сонли мактаб ва "Кишлоқ хужалик" касб-хунар коллежи капитал таъмирланди ва 35-мактаб учун спорт зал қуриб фойдаланишга топширилди.

Мустақиллик йилларида туманда иқтисодиётнинг асосий тармоқларидан ҳисобланган аҳолига савдо ва пуллик хизмат кўрсатиш соҳасида муайян ишлар амалга оширилди.

Натижада аҳолига кўрсатилаётган хизмат ҳажмлари йил сайин ортиб бормоқда. 2013 йилда аҳолига кўрсатилган чакана савдо хизмати 156537 млн. сўмни ташкил этиб, 2012 йилга нисбатан аҳолига чакана савдо хизмати кўрсатиш ҳажми амалдаги нархларда 116,7 фоизга, аҳоли жон бошига эса 190,9 минг сўмдан 811,1 минг сўмга ёки 4,2 мартага ортиди (4-жадвал).

Туманда 2013 йилда жами хизматлар ҳажми 107,0 млрд.сўмни ташкил этиб, 2012 йилга нисбатан 105,4 фоизга, пуллик хизматлар ҳажми эса 22,8 млрд.сўм ёки 114,6 фоизни ташкил этди.

2013 йилда туман бўйича аҳолига кўрсатилган пуллик хизмат ҳажми 22835,0 млн.сўмни ташкил этиб, 2012 йилга нисбатан 114,6 фоизга, 2009 йилга нисбатан 4,3 мартага ўсди.

Аҳоли жон бошига кўрсатилган пуллик хизматлар 118316,0 сўмдан тўғри келиб, мазкур кўрсаткич 2012 йилга нисбатан 112,5 фоизга, 2009 йилга нисбатан 2,3 мартга ошди.

Маиший хизмат кўрсатиш ҳажми эса 8769,3 млн.сўмни, аҳоли жон бошига 45437,8 сўмни ташкил этди.

Маиший хизмат кўрсатиш ҳажми аҳоли жон бошига мазкур кўрсаткичлари 2012 йилга нисбатан мос равишда 101,6 фоизга ва 2009 йилга нисбатан 6,0 мартага ортди.

II-2. Тўрақўрғон тумани корхоналарида корпоратив бошқарув муносабатлар кўрсаткичлари таҳлили

Бозор иқтисодиёти шароитида хўжалик юритувчи субъект энг биринчи навбатда фирма сифатида майдонга чиқади. Корпоратив муносабатлар тизимида фирма бир ёки бир неча корхоналарга эгалик қилувчи ва ресурслардан фойда олиш мақсадида товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун фойдаланувчи ташкилот сифатида юзага чиқади. Корпоратив бошқарув амал қилувчи корхоналарни классификациялашда кўпинча мулкчилик шаклини ёки фирманинг қўламини асос қилиб олади.

Катта-кичиклигига қараб микрофирмалар, кичик ва ўрта бизнесни ҳамда йирик бизнесни фарқлайдилар. Мулкчилик шаклига кўра фирманинг ёки тадбиркорликнинг уч кўринишини ажратиб кўрсатилади:

- якка хусусий тадбиркорлик;
- ширкат ёки шерикчилик;
- корпорация ёки акциядорлик жамияти.

Якка хусусий тадбиркорлик кўринишидаги бизнеснинг эгаси ягона шахс бўлиб, унинг ўзи менежер вазифаларини ижро этади. Бунда корпоратив муносабатлар деярли бўлмайди. Чунки фирмага якка киши эгалик қилиб, фирма фаолияти натижалари бўйича у чекланмаган мулккий масъулиятни ўз зиммасига олғади. Одатда унинг капитали унчалик катта эмас, бу унинг жиддий камчилиги бўлиб ҳисобланади. Устунлиги эса менежер ўз ихтиёрича ҳар қандай ўзгаришлар қила олиши, ўз фойдасини ўзи эркин тасарруф этишидир.

Ширкат ёки шерикчиликка асосланган корхоналар икки ва ундан ортиқ шахслар бизнесни биргалашиб ташкил этадилар. Шерикчиликни анча осон ташкил этиш мумкин ва у маблағларни тез бирлаштиришга имкон беради. Фирманинг қарзлари бўйича шерикларнинг масъулияти чекланмаган. Хўжалик юритиш субъекти бу турини камчиликлари молиявий ресурслар чекланганлигида ва ҳар бир иштирокчининг фирма фаолияти натижаларидаги ҳиссасини аниқлаш мураккаблигида кўзга ташланади. Фирмани биргаликда бошқариш ҳам муайян муаммоларни келтириб чиқариши мумкин.

Корпоратив муносабатлар тизимида биргаликда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун ягона юридик шахс сифатида бирлашган кишилар йиғиндисини корпорация деб аталади. Корпорацияда умумий мулкка эгалик ҳуқуқи акциялар кўринишидаги бўлақларга бўлинган бўлади. Корпорация мулкидаги иштирок ёки корпорация мулкига эгалик акцияларга эгалик кўринишида ифодаланади. Шунинг учун корпорация акциядорлик жамияти деб аталади.

Фирмани корпорация (акциядорлик жамияти) кўринишида ташкил этишни зарур қилиб қўювчи биринчи сабаб пул капиталига эҳтиёждир. Кичикроқ корхона ёки устахона ташкил этиш учун жуда катта миқдорда пул маблағлари талаб этилмайди. Лекин қайта ишлаш саноатида, айниқса замонавий технологиялар ва технологик линиялардан фойдаланишга асосланган корхоналарни ташкил этишда пул ресурсларига эҳтиёж жуда катта бўлади, асосий капиталга ва айланма маблағларга инвестициялаш учун молиявий ресурслар керак бўлади. Бундай шароитда корхона ёки акциядорлик жамияти кўринишида ташкил этишдан бошқа маъқулроқ йўл йўқ.

Тўрақўрғон туманида акциядорлик жамияти шаклидаги корхоналар ва чет эл сармояси иштирокидаги корхоналарда корпоратив бошқарув амалиёти жорий қилинганлигини кузатиш мумкин. Корпоратив бошқарув муносабатлари амал қиладиган корхоналарнинг хўжалик юритиш субъекти ва мулкчилик муносабатлари шакли сифатидаги асосий хусусиятлари қуйидагиларда ифодаланади:

- акциядорлик жамиятининг мулкӣ, ҳуқуқӣ, иқтисодӣ ва ташкилий жиҳатлари алоҳида қонунчиликда белгилаб берилади. Бу қонунчилик, бир томондан, мулкдорлар, шу жумладан йирик мулкдорларнинг мулкни тасарруф этишдаги устун мавқеини таъминласа, иккинчи томондан майда мулкдорлар (майда акциядорлар) ҳуқуқларини ва манфаатларини кафолатлаб қўяди;

- акциядорлик жамиятида мулкка эгалик билан мулкдан тадбиркорлик фаолияти мақсадларида фойдаланиш жараёнида содир бўладиган иқтисодӣ таваккалчилик бир-биридан ажратиб қўйилган. Корхона фаолияти натижалари учун мулкдор масъулияти унинг мулкдаги улуши билан чекланган;

- корхонага эгалик қилиш билан корхонани бошқариш жараёни алоҳидалаштирилган. Алоҳида олинган акциядорнинг корхонани бошқарув жараёнига аралашishi муайян тартиб-қоидалар доирасида юз бериши мумкин, холос. Акциядор корхонани жорий бошқариш жараёнига бевосита аралаша олмайди. Корхона маъмурияти алоҳида олинган акциядор манфаати учун эмас, балки барча акциядорлар умумий манфаати учун ишлай олади;

- корхона фаолияти акциядорлик жамиятида хўжалик субъектларини ташкил этиш бошқа шаклларига нисбатан мулк эгалари томонидан бир мунча батафсилроқ тартиблаштириб қўйилган бўлади. Акциядорлик жамияти уставида корхоналар бошқа турлари уставлари ёки низомларидагига нисбатан корхонани бошқариш, бошқарув тузилмалари ўзаро муносабатлари, молия-хўжалик фаолиятини тасарруф этиш ва бошқа қатор масалалар ҳал этилиши тартиби аниқ-равшан белгилаб қўйилади;

- корхона фаолияти ва унинг натижалари мулкчилик бошқа турларига нисбатан шаффофроқ характерда. Акциядорлик жамиятининг молиявий ҳисоботи ҳолис аудитор томонидан тасдиқланиши ва очиқ матбуотда эълон қилиниши лозим;

- акциядорлик жамияти уч поғонали бошқарув тизимига эга бўлади.

Бошқаришнинг олий органи акциядорларнинг умумий йиғилиши бўлиб, у корхона тараққиётининг асосий стратегик йўналишларини белгилаб беради, мавжуд қонунчилик доирасида корхонани бошқаришнинг тартиб-қоидаларини ишлаб чиқади ёки тасдиқлайди. Акциядорлар умумий йиғилишлари оралиғида корхона фаолиятига умумий раҳбарлик ва назорат кузатувчилар кенгаши зиммасида бўлади. Уни акциядорлар умумий йиғилиши сайлаб қўяди. Корхонани оператив, тактик бошқариш эса ижроия органи зиммасига юкланади. Бу орган турлича номланиши ёки тузилиши мумкин (ижрочи директор ёки директорлар кенгаши), лекин унинг фаолияти бевосита кузатув кенгаши томонидан назорат қилинади;

- хўжалик субъектларини ташкил этишнинг бошқа шаклларига нисбатан акциядорлик жамиятида бошқарув ижроия органининг корхона мулкни идора этишдаги реал ҳуқуқлари ва мавқеи бир мунча юқори бўлади. Расман, ҳар бир акциядор корпорациянинг ривожланишига таъсир кўрсатиши мумкин. Амалда эса акциядорларнинг анчагина қисми, айниқса, майда акциядорлар, бошқарув масалаларини ҳал этишда жуда сушт қатнашадилар. Акциядорлар кўпчилиги бошқарув масалаларини ҳал этишни ёлланма бошқарувчиларга юклашга мойил. Шунинг учун реал ҳокимият сезиларли даражада акциядорлик жамиятининг ижроия органи қўлида тўпланади.

Тўрақўрғон туманида фаолият кўрсатувчи акциядорлик жамияти кўринишидаги саноат корхоналарида корпоратив бошқарув муносабатлари амал қилади.

Туманда 2013 йилда саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш ҳажми ўсиши билан бирга саноат корхоналарида янги ишчи ўринлари яратиш, эскирган технологияларни модернизация қилиш яъни янги технологияларни олиб кириш, янги турдаги

махсулотларни ўзлаштириш, экспортбоп махсулотлар турларини кўпайтириш борасидаги ишлар амалга оширилди.

2013 йил якунига кўра саноат махсулотлари ишлаб чиқариш ҳажми 61,2 млрд.сўмни, халқ истеъмоли моллари ишлаб чиқариш 18,2 млрд.сўмни ташкил этиб, ўсиш суръати мос равишда 104,7 ва 103,5 фоизни ташкил этди (5-жадвал).

Халқ истеъмоли молларининг умумий саноат махсулотлари ишлаб чиқаришдаги салмоғи 29,7 фоизни тенг бўлди. Аҳоли жон бошига халқ истеъмоли моллари ишлаб чиқариш 94,3 минг сўмга тўғри келди.

Туманда 2013 йилнинг 1 январ ҳолатига рўйхатдан ўтган саноат корхоналари сони 168 тани ташкил этиб, шундан фаолият кўрсатаётган саноат корхоналари сони 137 тани ташкил этди. Рўйхатдан ўтган саноат корхоналар сони ўтган йилнинг шу даврига нисбатан 107,0 фоизга ёки 11 тага кўпайди.

Туманда саноатнинг етакчи тармоқларидан енгил саноатда тўқимачилик, пахта тозалаш, озиқ-овқат ҳамда қишлоқ хўжалик махсулотларини қайта ишлаш тармоқлари, машинасозлик ва метални қайта ишлаш, қурилиш материаллари ишлаб чиқариш тармоқларига қарашли корхоналар ривожланиб, саноат ва халқ истеъмоли моллари ишлаб чиқаришда салмоқли хиссаларини қўшиб келмоқда.

Тўрақўрғон туманидаги «Шоҳидон ғиш» ХК, «Тўрақўрғон карьер» МЧЖ томонидан лицензия олинган.

Тўрақўрғон туманидаги «ХАЙРУЛЛО САВДО СЕРВИЗ»хусусий корхонасида сутни қайта ишлаш учун кредитлар ажратилиб чет элдан дастгоҳлар олиб келинган.

Дастурнинг янги иш ўринлари яратиш топшириғига мувофиқ 2013 йилда жами 5068 та янги иш ўринлари яратилиши белгиланган бўлиб, 2013 йил якуни билан 5091 та янги иш ўринлари яратилди ёки бу кўрсаткич йиллик дастурга нисбатан 100,5 фоизни ташкил этди.

Мамлакатимиз иқтисодиётини интеграциялашда Тўрақўрғон туманида хорижий инвестицияларнинг тутган ўрни алоҳида аҳамиятга эгадир. Ҳозирги кунда туман иқтисодиётини глобаллаштириш жараёнини ҳаракатга келтирувчи кучлардан бири сифатида бевосита хорижий инвестициялар жалб қилинмоқда. Чет эл инвестицияларни имкони борича кўпроқ жалб этиш ва улардан самарали фойдаланиш, иқтисодиётнинг реал секторларини тараққий эттириш ғоят долзарб бўлиб қолмоқда.

Туманга хорижий инвестициялар ва замонавий технологияларни кенг жалб этиш, уларга нисбатан очиқ эшиклар сиёсатини изчиллик билан амалга ошириш, янгидан-янги, тўла қувват билан фаолиятини амалга оширадиган ва рақобатбардошли махсулотлари билан жаҳон бозорларида ўз ўрнини эгаллай оладиган қўшма корхоналарни йилдан-йилга кўпайтиришга, маҳаллий хом ашё ва ишчи кучларидан фойдаланган ҳолда импорт ўрнини босувчи ва экспортбоп махсулотларга, шу жумладан халқ истеъмоли молларини ишлаб чиқаришга катта эътибор қаратилмоқда.

Ҳозирги кунда, Россия, Туркия давлатлари туманга йирик сармоя киритаётган инвесторлардан бири бўлмоқда. Германия, Италия, Англия, Япония, Швейцария, Голландия, Канада, Франция, Хитой, Литва, Польша, Чехия, Қирғизистон, Қозоғистон ва бошқа мамлакатлар инвесторларининг туманга бўлган қизиқиши йилдан-йилга ортиб бормоқда.

Туманда стратегик аҳамиятга эга бўлган, тўла қувват билан фаолиятини амалга оширадиган қўшма корхоналарнинг йилдан-йилга кўпайтириб борилиши, бу иқтисодиётнинг тараққиёт сари одимлаб боришига олиб келмоқда.

Туманда 2013 йил давомида 11025,1 минг. долларлик ташқи савдо амаллари бажарилиб, шундан экспорт 7466,8 минг.долларни, импорт 3558,6 минг.долларни ташкил этди (6-жадвал).

Экспорт ҳажмининг 7,5 фоизини озиқ-овқат махсулотлари, 0,04 фоизини хизматлар, 92,4 фоизини бошқа турдаги махсулотлар ташкил қилди.

Шунингдек, жами импорт хажмининг 14,4 фоизини машина ва асбоб-ускуналар, 31,4 фоизини озиқ-овқат маҳсулотлари, 38,6 фоизини кимёвий маҳсулотлар ва 15,6 фоизини бошқалар ташкил этади.

Тўрақўрғон туманида корпоратив бошқарув муносабатлари амал қиладиган корхоналарининг муҳим хусусияти шундаки, мулкка эгаллик билан мулкдан тадбиркорлик мақсадларида фойдаланиш ва тадбиркорлик таваккалчилиги маълум даражада алоҳидалашган. Акциядорлик жамиятига хос бўлган афзалликлар уни туманда бизнесни ташкил этишнинг етакчи шаклига айланишига сабаб бўлган. Бу афзалликларни қуйидагиларда кўриш мумкин:

1. Бизнесни ташкил этишнинг акциядорлик жамияти шаклида пул капиталини жалб этиш масаласи энг самарали ҳал этилади. Корпорацияни молиялашнинг бош манбаи акциялар ва облигациялар чиқариш ва сотишдир. Шу йўл билан уй хўжаликларининг жамғармалари тадбиркорлик мақсадларига сафарбар этилади. Акцияларнинг бозорғирлиги дивидендлар даражасига боғлиқ. Дивидендлар эса корхонанинг даромадлилиги билан белгиланади. Юқорида даромад келтираётган корхоналар акциялари тезроқ ва ўз номиналидан юқорироқ баҳоларда сотилади. Тегишли равишда корхона капитали тез суръатларда кенгайтирилиши мумкин ва бу имконият биринчи навбатда корхонанинг юқори рентабелли ишлаши туфайли вужудга келади.

2. Тадбиркорликни қимматли қоғозларни (шу жумладан акцияларни) сотиш орқали молиялаштирилганда инвесторлар ўз қўйилмаларини диверсификациялашлари ва шу билан таваккалчиликни пасайтиришлари мумкин. Алоҳида олинган шахс ўз маблағларига бир неча акциядорлик жамиятлари акцияларини сотиб олиши мумкин.

3. Бозор инфраструктураси (фонд биржалари ва бошқалар) қимматли қоғозларнинг харидорлар билан сотувчилар ўртасидаги ҳаракатини осонлаштиради. Тўловга қобилиятли корхона акциясини хоҳлаган пайтда қайта сотиш мумкин. Шунинг учун жамғармаларга эга бўлган кишилар корпорациялар қимматли қоғозларини сотиб олишга мойил бўладилар.

4. Акциядорлик жамиятида корхона молиявий фаолияти шаффофроқ характерда, мулкчиликнинг бошқа шакллариغا нисбатан жамоатчилик томонидан кучлироқ назорат қилинади. Шунинг учун мулкчилик бошқа шакллари корхоналарига нисбатан банклар уларни тезроқ кредитлайдилар.

5. Акциядорлик жамияти тақдирини алоҳида олинган акциядор (мулкдор) ҳал эта олмайди. Шериклик корхоналар фаолияти шериклар ўртасида низолар туфайли ҳеч қутилмаганда тўхтаб қолиши мумкин. Акциядорлик жамиятида эса мулкдорлар таркиби ўзгариши жуда осон тарзда амалга ошади ва бу корхона фаолияти йўналишлари ва корхона тақдирига бевосита таъсир этмайди. Шунинг учун акциядорлик жамияти ривожланиш истиқболини анча узоқ муддатга режалаштириш мумкин.

6. Корпорациянинг яна бир муҳим хусусияти мулкдорлар масъулиятининг чекланганлигидир. Акциядорлик жамияти эгалари акцияларни сотиб олган маблағлари суммаси миқдоридагина таваккал қиладилар ҳолос. Корпорация банкротликка юз тутган ҳолда ҳам, бу уларнинг шахсий активларига хавф солмайди. Кредиторлар акциядорлик жамиятига юридик шахсга нисбатан даъво қўзғатишлари мумкин, лекин жамиятнинг эгаларига нисбатан эмас, чунки жамиятнинг эгалари жамиятдан мустақил шахслар ҳисобланадилар. Масъулиятнинг чекланганлиги корпорацияга капитални жалб этишни енгиллаштиради.

7. Пул капиталини қўпайтира олиш борасидаги афзалликларига суянган ҳолда муваффақиятли иш олиб бораётган корпорация ўз операциялари ҳажмини ва қўламларини тез кенгайтира олади. Шу асосда капиталларни бирлаштириш натижасида эришилиши мумкин бўлган ютуқларни қўлга киритиш осонлашади, масалан, оммавий ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш мумкин бўлади.

8. Акциядорлик жамиятида қўпчилик ҳолларда, ишлаб чиқаришнинг ёки бошқа иқтисодий фаолиятнинг катта қўламига таянган ҳолда, инсон ресурсларидан

фойдаланишда юқори даражада ихтисослашишга эришилади. Бу фақат ишлаб чиқариш фаолиятининг ўзигагина эмас, балки корхонадаги бошқарув ва молиявий фаолиятга ҳам тааллуқлидир. Якка хусусий мулкчилик тадбиркорлигида кўп ҳолларда мулкдорнинг ўзи бошқарувчи сифатида ўз вақтини ишлаб чиқариш, бухгалтерия ҳисоби, бозор фаолияти ўртасида тақсимлашга мажбур бўлса, йирик корпорация бу йўналишларнинг ҳар бирида ихтисослашган кадрлардан фойдаланади ва яхшироқ натижаларга эришади.

Туманда акциядорлик жамияти тарзида ташкил этилган корхоналарда корпоратив бошқарув муносабатларига хос бўлган қуйидаги камчиликлар кузатилмоқда:

1. Акциядорлик жамиятини ташкил этиш ва давлат рўйхатидан ўтказиш қатор бюрократик жараёнлар орқали амалга оширилади (таъсис шартномасини тузиш, таъсис йиғилишини ўтказиш ва бошқалар), бу эса юридик хизматлардан фойдаланишни ва бошқа харажатларни тақозо этади.

2. Жамоатчилик нуқтаи-назаридан бизнеснинг акциядорлик жамияти шакли нопок бизнесни ниқоблаш учун ҳам хизмат қилиши мумкин. Айрим ҳолларда компаниянинг нопок эгалари шахсий жавобгарликдан қутулиб қолиш имкониятига эга бўладилар. Ҳар бир мамлакатнинг қонунчилигида бундай ҳол учун имконият қолдирмасликка ҳаракат қиладилар. Бироқ, жаҳон ҳўжалик ҳаётида ҳеч қандай қийматга эга бўлмаган қимматли қоғозларни чиқариш ва сотишга уринишлар учраб туради. Албатта, бу корпорациянинг ички моҳиятидан келиб чиқадиган камчилик эмас. Суистеъмол ва фирромлик эҳтимоли мулкчилик бошқа шаклларида ҳам учрайди.

3. Тадбиркорлик даромадининг икки ёқлама солиққа тортилиши. Корпорация даромадининг дивиденд сифатида тўланаётган қисми дастлаб даромад ёки фойда солиғига тортилган бўлади. Бунинг устига акциядорлар олган дивидендлар ҳам даромад солиғига тортилади (Ўзбекистонда 15 фоизли ставка бўйича).

4. Якка хусусий тадбиркорликда ва шерикчиликда моддий ва молиявий активларнинг эгалари мазкур активларни ўзлари бошқарадилар ва назорат қиладилар. Акциялар минглаб акциядорлар қўлида бўлган йирик акциядорлик жамиятларида эса мулкчилик функциялари ва назорат функциялари бир-биридан алоҳидалашган бўлади. Бунинг бош сабаби майда ва ўрта акциядорлар кўпчилигининг фаолиятсизлигидир. Уларнинг кўпчилиги бошқариш ҳуқуқидан фойдаланмайди ёки ўз ҳуқуқларини корпорациянинг мансабдор шахслари ихтиёрига бериб қўядилар. Натижада акциядорлик жамиятининг расмий шахслари жамиятнинг тақдирини белгилай бошлайдилар. Агар бу гуруҳнинг манфаатлари акциядорлар манфаатларига зид келмаса, мазкур ҳол хавфли эмас. Манфаатлар мувофиқ келмаганда, ўз хусусий манфаатлари йўлида бошқарувчилар корхона операцияларини корхона учун самарасиз йўналишда кенгайтиришга ҳаракат қилишлари мумкин.

5. Кўпчилик ҳолларда оддий акциядорни акцияга келадиган дивидендлар қизиқтиради. Корхона даромади кўпроқ қисми дивидендларга тақсимлаб юборилиши эса корхона тараққиётига салбий таъсир этади. Шунинг учун Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги дивидендлар тўлаб берилишини акциядорлик жамиятининг тўлов қобилиятига ҳам боғлиқ қилиб қўйган.

Умуман олганда, акциядорлик жамиятининг афзалликлари унинг камчиликларига нисбатан муҳим равишда устун туради.

Туманнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари

1-жадвал

Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2009 йил	2010 йил	2011 йил	2012 йил	2013 йил
Аҳоли сони	минг киши	177,4	180,7	183,2	191,3	194,8
Меҳнатга лаёқатли аҳоли	минг киши	95,5	98,6	100,7	100,8	112,1

Шундан; ҳалқ ҳўжалигида банд бўлган аҳоли сони	минг киши	53,1	55,0	56,9	57,9	49,1
Янги иш жойлари яратиш	минг киши	3,2	4,7	4,8	5,1	5,1
Хар минг кишига туғилиш	киши	22,3	20,9	20,9	21,1	
Хар минг кишига вафот этиш	киши	4,5	4,2	4,4	4,6	
Хар минг кишига табиий ўсиш	киши	19,5	18,0	16,5	16,8	
Хар ўн минг кишига касалхоналардаги ўринлар сони	ўрин	38,9	38,2	37,7	37,8	34,5
Хар ўн минг кишига амбулатор-поликлиника муассасалари	Смена-катнов	123,7	121,5	119,8	112,1	105,7
Хар ўн минг кишига врачлар билан таъминланиш	бирлик	14,7	14,3	13,9	13,9	13,6
Хар ўн минг кишига ўрта медицина ходимлари билан таъминланиш	бирлик	82,5	81,9	81,2	81,2	81,4
Умумтаълим мактабларига ўқувчиларни бир сменадаги камрови	фоиз	70,4	71,0	71,5	71,5	84
Мактабгача тарбия муассасаларига болаларни жалб этиш	фоиз	22,3	21,6	19,7	19,7	

Тумандаги барча турдаги ҳўжаликларда қишлоқ ҳўжалик маҳсулотларини ишлаб чиқариш (тонна)
2-жадвал

Маҳсулот тури	2009 йил	2010 йил	2011 йил	2012 йил	2013 йил	2013 йилни 2012 йилга нисбати фоиз
Картошка	6823	6852	8410	9125	10550	115,6
Сабзавот	23500	25036	26988	29934	36152	120,8
Полиз	2900	3000	3154	3680	4006	108,9
Мева	7764	8418	9245	10100	11761	116,4
Ўзум	8739	9340	10127	10857	12507	115,2
Гўшт	5103	5430	5814	6302	6972	110,6
Сут	28708	30976	33505	36871	40854	110,8
Тухум (м.дона)	5412	5837	6901	8405	11486	136,7
Жун (центнер)	910	940	950	999	1060	106,5
+орамоллар						
бош сони (бош)	42151	43935	46184	48445	49080	101,3
Жумладан:						
сигир (бош)	15305	15459	15862	15900	16303	102,5
+ўй-эчки (бош)	41545	41980	43879	43951	44779	101,9
Паррандалар						
бош сони (минг)	89,5	101,7	180,5	187,9	203,8	108,4

бош)						
МАҲСУЛДОРЛИК (Ҳамма турдаги хўжаликлар бўйича)						
Ўртача бир бош						
сигирдан соғиб						
олинган сут (кг)	1847	1875	2003	2215	2569	X
Ўртача бир бош						
товуқдан олинган						
тухум (дона)	160	162	223	235	187	X

3-жадвал

Туманда қурилиш индустриясининг ривожланиши

Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2009 йил	2010 йил	2011 йил	2012 йил	2013 йил
Капитал маблағларни ўзлаштириш	млн.сўм	19110,9	22266,2	2490,3	33681,7	42948,6
Ўз кучи билан бажарилган қурилиш-монтаж ишлари	млн.сўм	10925,5	15546,3	26242,6	37961,9	41316,9
Кувватларни ишга тушириш						
Турар жойлар жами	минг кв.м	72,7	77,0	90,3	91,2	96,1
Умумтаълим мактаблари	укувчи урин	2038	1355	-	-	120
Академ лицейлар	укувчи урин	-	-	-	-	-
Касб-хунар коллежлари	укувчи урин	1530	585	-	-	-
Кишлоқ шифокорлик пунктлари	бирлик	-	-	-	-	-
Табиий газ тармоқлари қурилиши	км	9.9	13.9	6,3	8,4	6,6
Ичимлик сув тармоқлари қурилиши	км	10.8	11.6	12,1	15,1	16,1

Аҳолининг таъминланиш даражаси						
Табиий газ билан	%	76,2	76,9	76,3	77,2	76,2
шундан қишлоқларда	%	67,5	68,6	71,4	72,8	70,6
Ичимлик сув билан	%	63,8	64,9	65,3	66,7	64,7
шундан қишлоқларда	%	61,9	62,5	63,0	63,6	62,3

4-жадвал

Туманда аҳолига савдо ва пуллик хизмат кўрсатиш ҳажмлари

Хизмат кўрсатиш соҳалари	Ўлчов бирлиги	Йиллар					2013 йил ни 2012 йилга нисбати фоииз
		2009 йил	2010 йил	2011 йил	2012 йил	2013 йил	
Чакана савдо айланмаси	млн.сўм	33527,4	65198,7	107934,1	124244,2	156537,0	116,7
шундан:							
<i>Аҳоли жон бошига</i>	сўм	190930,7	364238,4	592068,8	643865,4	811072,0	114,6
Пуллик хизмат кўрсатиш	млн.сўм	4617	10979,3	13886,5	17340,6	22835,0	114,6
шундан:							
<i>Аҳоли жон бошига</i>	сўм	43352,8	61302,9	76174,2	91507,2	118316,0	112,5
шу жумладан:							
Маиший хизмат кўрсатиш	млн.сўм	1279,4	1861,9	2637,6	8187,6	8769,3	103,5
шундан:							
<i>Аҳоли жон бошига</i>	сўм	7281,6	10395,8	14468,6	43206,2	45436,8	101,6

Туманда саноат тармоғини ривожланиши

5-жадвал

Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2009 йил	2010 йил	2011 йил	2012 йил	2013 йил	2013 йилни 2012 йилга нисбати
Саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш	млн.сўм	22500	33204,8	40228	44253,3	61241,9	104,7
Халқ истеъмоли моллари ишлаб чиқариш	млн.сўм	4834,6	9617,5	7110,2	7330,8	18195,8	103,5
Корхоналар сони	бирлик	97	118	137	157	168	107,0

Ташқи иқтисодий алоқаларнинг ривожлантириши

6-жадвал

№	Кўрсаткичлар номи	Ўлчов бирлиги	2009 йил	2010 йил	2011 йил	2012 йил	2013 йил
	Туман ташқи савдо айланмаси	Минг долл.	11904,9	23639,1	3903,2	1107,6	11025,1
1.	Яқин хориж давлатларига	Минг долл.	11122,8	11629,3	2696,1	790,1	8772,8
2.	Узоқ хориж давлатларига	Минг долл.	782,1	12010,8	1207,1	317,5	2252,3
	ЭКСПОРТ	Минг долл.	8901,6	17841	190	188,3	7466,8
1.	Яқин хориж давлатларига	Минг долл.	8213,2	7697,2	1,4	80,1	7277,2
2.	Узоқ хориж давлатларига	Минг долл.	688,4	10143,8	188,7	108,2	189,6
	ИМПОРТ	Минг долл.	3003,3	5789,3	3713,1	164,9	3558,3
1.	Яқин хориж давлатларига	Минг долл.	2909,6	3923,3	2694,7	125,4	1495,6
2.	Узоқ хориж давлатларига	Минг долл.	93,7	1866,0	1018,4	39,5	2062,7

III-Боб. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида корхоналарда корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш йўллари

III-1. Корхоналарнинг корпоратив бошқарув органлари фаолиятини ривожлантиришда уларни реструктуризациялаш йўллари

Реструктуралаш амалиёти иқтисодий ночор ва паст рентабелли йирик саноат корхоналарида молиявий соғломлаштириш бўйича тадбирлар йиғиндиси ҳисобланади. Реструктуризациялаш жараёни инқирозга қарши бошқарув услуби ҳисобланади.

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 келажақда 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 - ҳўжалик фаолияти самарадорлигини ошириш воситаларидан бири бўлиб, умумий ислоҳ қилиш дастурининг бир қисми ҳисобланади.

Одинстов М.В., Эжкин 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 этказиб беришдаги турли ўзгаришларни ўзида мужасаммлаштирган кўпгина ҳўжалик 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 қамровли 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 этишмаслиги;
- қарзнинг кўплиги;
- маҳсулот янги турларининг этишмаслиги;
- 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:

- макроиктисодий ва сиёсий рисклар;
- тармоқлар шароити;
- қонунчиликни такомиллаштирилмаслиги;
- юқори малакали мутахассисларнинг этишмаслиги;
- 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 корхонанинг молиявий - ҳўжалик 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 этказиб бериш жараёни бошқарилишини такомиллаштириш, асосий ва айланма маблағларга қўйилмалар қилиш, ташқи яхшилашга корхонанинг молиявий барқарорлиги ва инвестицион жозибadorлигини ошириш киради.

Ҳар қандай яхшилаш операцион, инвестицион ёки молиявий стратегия доирасида олиб борилади. Ички яхшилаш операцион стратегия доирасида олиб борилиб, харажатлар самарадорлигини ошириш, ишлаб чиқариладиган товарлар турини кўпайтириш, нархларни шакллантириш, реклама қилиш, маҳсулотларни этказиб 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 корхонанинг 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 мулкый активларнинг бир қисmini ажратиш;
 - корхонанинг оғир молиявий аҳволи сабабли, молиялаш (кредитлаш)нинг энг мақбул йўлини амалга оширишни таъминлаш;
 - корхона мулкни 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 жозибadorликни 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 рубл 5 - 6 рубл даромад бериши мумкин экан. Таққослаш учун улар олимларнинг хориж амалиётини ўрганиш давомида олинган хулосаларини келтирадилар, 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 мулкчилик таркибини энг мақбул даражада шакллантириш ва кейинчалик ишлаб чиқаришни инвестицион ривожлантириш корхонани ислох қилишнинг асосий даври сифатида қараш керак.

Шуни ҳам эътиборга олиш керакки, корхонада янги тузилмани яратишнинг молиявий - иқтисодий асосномаси, ишлаб чиқариш ва инвестицион дастур потенстиал 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 қийматига таъсир этади.

Муваффақиятли реструктуризациянинг икки шарт 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 жозибadorлигини 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 самарадорлигини 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 констепстияси 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 чиқиладиганда 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 чорақда тўлаш муддатлари).

- Тўловга қобиллик коэффициенти нафақат дебиторлар билан ўз вақтида ҳисоб - китоб қилиш ва тайёр маҳсулотни қулай шароитда сотиш шarti билан, балки бошқа жорий айланма активлар элементлари шароитида баҳоланувчи корхонанинг тўловга қобиллигини кўрсатади. Коэффициентнинг камайиши корхона тўлов имкониятларининг пасайиши ҳақида хабар беради.

- Ўз айланма маблағлари билан таъминланганлик коэффициенти молиявий мустаҳкамлик, корхона эгалари ва кредиторлар манфаатларининг нисбати учун зарур бўлган корхонанинг ўз айланма маблағларининг мавжудлигидан далолат беради.

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.

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 этказиб бериш билан боғлиқ муаммолар натижасида содир бўлиши мумкин. Ушбу сабаблардан бирортаси юзага келган ва у бартараф этилмаган бўлса, корхона 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 этишмаслиги;

- товарлар ва хизматлар сифатидан истеъмолчиларнинг норозилиги;

- юқори малакали ходимларнинг қўнимсизлиги;

- бошқарувчилар ташаббус кўрсатиш ўрнига фақатгина ҳар хил вазиятлар юз бергандан сўнггина жавоб беришга ҳаракат қилишади.

Кўриб чиқилган омиллардан ҳеч қайсиси молиявий муваффақиятликдан 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;

- этказиб беришнинг секинлашиши, сифатининг ёмонлашиши;

- сотиш ҳажмининг ўсиш суръати камайган ёки барқарорлашган ҳолларда, товар - моддий заҳираларининг туриб қолиши ва қўпайиши;

- 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 заҳираларни камайтириш ҳисобига пул маблағларини тежашга ҳаракат қилади, бунинг натижасида материаллар этишмаслиги 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, этказиб 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 охириги 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 этишмаслиги туфайли, ишлаб чиқариш ҳажмининг камайиши;

- мижозларнинг норозиликлари сабабли дебиторлик қарзлари йиғилиш даврининг ошиши;

- ўз айланма маблағлари этишмаслиги;

- таъминловчилар фақат этказиб берган хом-ашё материалларига тўловларни амалга оширишни талаб этишлари;

- ходимларнинг қўпчилиги ишдан бўшаб кетиши;

- кредиторларнинг берган кредитларининг шартларини ўзгартириш ҳақида музокаралар бошлашни хошлашлари;

- реструктуризация қилишга биринчи уриниш.

Иккинчи босқич. Корхона фаолияти билан боғлиқ омиллар, кучли ва кучсиз томонлари, бизнес – жараёнлар, имкониятлар ва хавфни, бозор сегменти, бозор потенстиали (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 констептиясини

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 констептуал 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 якунланмайди. Таклиф этилаётган реструктуризация қилиш дастури бизнес мулкдорлари манфаатларини акс эттиришга йўналтирилган, ҳақиқатда ҳам у ёки бу корхонанинг ўз капиталига инвестиция қилишга қарор қабул қилганда корхонанинг инвестицион жозибadorлигини белгилайдилар ва биринчилардан бўлиб инвестиция қилинган маблағларини йўқотишлари мумкин. Нол қиймат стратегияси (ташқи бошқарувнинг турларидан бири) ва қийматни максималлаштириш (мулкдорлар манфаатларини ҳимоя қилиш шарти билан) корхонанинг инвестицион жозибadorлиги ошириш ва танг ҳолатдан чиқиб кетишнинг алтернатив констепсияси сифатида қаралиши керак, бунда бошқарув қарорларини қабул қилишда асосий мезон сифатида риск ва реструктуризация қилишнинг молиявий имкониятлари қаралиши керак.

III-2. Корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этиш самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишлари

Корпоратив бошқарув амалиётини яхшилаш Ўзбекистон иқтисодиётини ислоҳ қилиш жараёнининг бир қисми бўлиб, у хусусий мулкни ҳимоялаш, акциядорлар манфаатлари ва ҳуқуқларини таъминлаш, мамлакат иқтисодий ривожланишида алоҳида ўрин тутувчи инвестицион жо-зибадор, рақобатбардош миллий корпорацияларни шакллантириш учун шарт-шароитлар яратиш каби масалаларни ҳал этишни тақозо қилади.

Жаҳон амалиёти шундан далолат бермоқдаки, компанияда корпоратив бошқарув тизимининг ахvoli инвестицияларнинг мақсадга мувофиқлиги тўғрисида қарор қабул қилишда муҳим омил ҳисобланади. Бутун жаҳонда корпоратив бошқарувнинг сифати масалалари мутахассисларнинг диққат марказида турибди, чунки у бозор иқтисодиёти фаолият кўрсатиши, иқтисодий ўсиш ва молия бозорлари барқарорлигини таъминлашнинг марказий масалалари ҳисобланади.

Мамлакатимиз корпоратив менежменти, назаримизда, ғарб менежменти босиб ўтган ривожланиш босқичини босиб ўтиши керак. Маълумки, ривожланган мамлакатларда корпоратив бошқарувнинг мақсади қуйидагилардан иборат: стратегик йўналишларни белгилаш, корпорациянинг қийматини ошириш, ишлаб чиқариш ва портфель хатарини камайтириш, инвестициявий жозибadorлик ва акциялар нархини оширишга эришиш, инновацион фаолият стратегияси, натижага йўналтирилган мотивацион моделлардан фойдаланиш.

Шунинг учун мамлакатимиз корхоналарида корпоратив бошқарув субъектлари бошқарув объектига таъсир этишнинг бозор воситаларидан фойдаланишни ўрганишлари лозим. Ушбу воситаларга сармоя таркиби, корпоратив механизмлар, бизнесни ташкил этишга нисбатан инвестицион-лойиҳавий ёндашув, дивиденд сиёсати, портфель инвестициялари ҳамда бизнесни капиталлаштириш, хатарлар ва бошқалар киради.

Бозор иқтисодиётига эга мамлакатларда, юқорида айтилганидек, корпоратив бошқарувни амалга оширишнинг бозор механизмлари қўлланилади. Бу, биринчи галда, уларга корпорациялар фаолиятига раҳбарлик қилиш топширилган шахслар ролини, ваколатларини ва жавобгарлигини белгилаб берувчи корпоратив ҳуқуқ нормаларининг амалга оширилишидир. Назорат механизмлари сифатида бу ерда товар ва фонд бозорлари ишгирок этиши мумкин. Бундан ташқари, кўплаб мамлакатларда ишбилармонлар ҳамжамияти томонидан ихтиёрий равишда қабул қилинадиган, корпоратив муносабатлар тартиби тан олинган халқаро тамойилларга мувофиқ белгиловчи стандартлар, қоидалар ва ички меъёрлар тўпламини ўзида намоён этувчи корпоратив бошқарув кодекслари қабул қилинган.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий асослари яратилган ва у халқаро андозаларга мувофиқ такомиллаштирилмоқда. Бироқ, бизнинг шароитда компанияларда самарали корпоратив бошқарувни рағбатлантириш учун товар ва фонд бозорлари каби механизмлар етарли даражада ишлай бошлаши учун бирмунча вақт ўтиши керак. Шунинг учун ҳозирги пайтда корпорация фаолиятини бошқариш ва назорат қилишнинг иккита механизми олға сурилади — кузатув кенгашининг самарали ишлаши ҳамда акциядорларнинг компанияни бошқаришда онгли равишда ишгирок этиши.

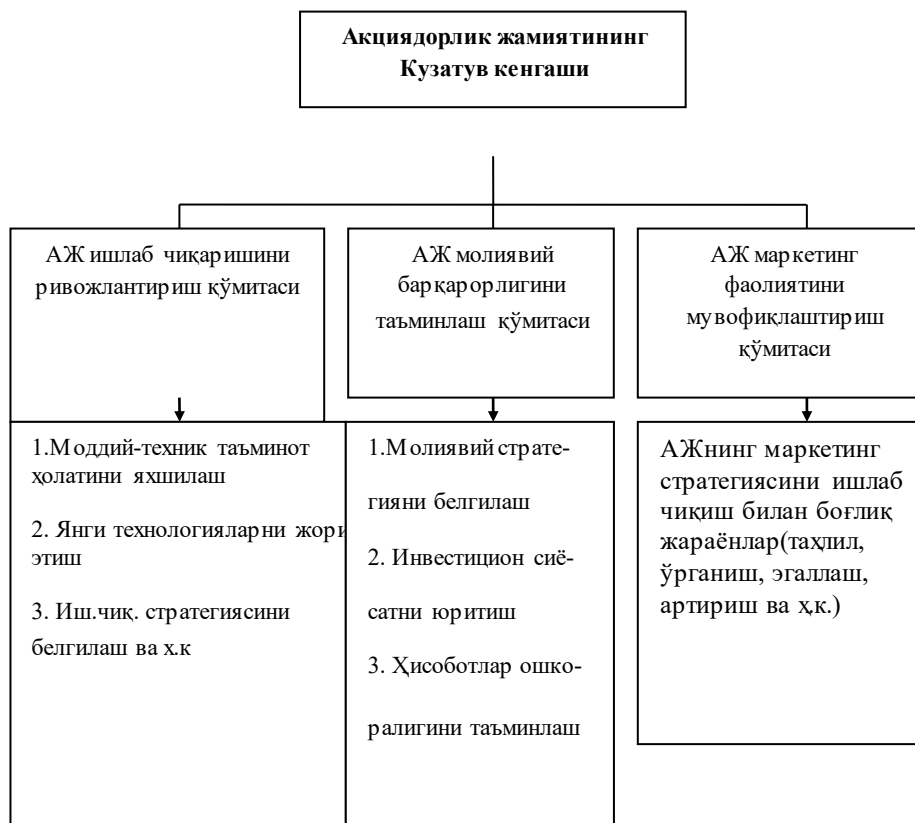
Ҳозирги шароитда кузатув кенгаши қонун билан белгиланган функциялар ва мажбуриятларнинг аниқ бажарилишини таъминлаши ривожланишнинг омили эканлигини унутмаслик керак. Ушбу вазифанинг ҳал этилиши кузатув кенгашининг ишлаши амалиётини такомиллаштиришни - кенгашни қабул қилинадиган қарорлар учун жавоб беришга, манфаатлар келишмовчилиги шароитида самарали қарорларни қабул қилишга қодир бўлган корпоратив бошқарувнинг амалий органига айлантиришни назарда тутади.

Албатта, компания муваффақияти кузатув кенгаши самарали ишлашининг асосий кўрсаткичи ҳисобланади. Шундай экан, акциядорлик жамиятларида кузатув кенгаши фаолиятини, шунингдек бошқарув механизмини такомиллаштириш мақсадида **кузатув кенгаши қошида ҳолис фаолият кўрсатадиган қўмиталар тузиш** мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Маълумки, корпоратив тузилмаларни бошқаришнинг ўзига хос технологиялари мавжуд, бу технологиялар орқали акциядорлик жамиятининг миссиясига максимал даражада эришиш талаб этилади. Акциядорлик жамиятининг ишлаб чиқилган стратегик технология ва ресурсларини самарали тақсимлаш ҳамда ишлатиш орқали корпоратив бошқарув сифатини яхшилашга эришиш мумкин. Шу сабабли корпоратив бошқарув сифатини янада ошириш мақсадида бошқарувнинг мослашувга асосланган шаклидан таҳлил ва прогнозга асосланган шаклига ўтиш лозим бўлади. Бунда молиявий-хўжалик фаолияти ва жамият корпоратив бошқаруви самарадорлиги таҳлили, эҳтимолдаги хатарларни баҳолаш, албатта, малака ва тажрибага эга бўлган мутахассислар томонидан олиб борилиши мақсадга мувофиқ бўлади. Кузатув кенгаши ўз таркибида мустақил маслаҳатчилар институтини ташкил этиш лозим. Айнан шу институт акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув сифатини янада ошириш учун қўмиталарга бириккан ҳолда жамиятнинг корпоратив стратегиясини ишлаб чиқишни ва уни менежерлар томонидан амалга оширилишини назорат қилади.

Юртимиздаги акциядорлик жамиятлари кузатув кенгашлари қошида бизнесни самарали юритиш бўйича билим, малака ва тажрибага эга бўлган экспертлардан ташкил топган мустақил маслаҳатчилар институтини жорий этиш вақти келди.

Шулардан келиб чиқиб, корпоратив бошқарув сифатини янада ошириш имкониятини берувчи кузатув кенгашлари қошида ташкил этиладиган қўмиталарнинг ташкилий тузилишини қуйидагича тасвирлаш мумкин. (5-расм)⁵

⁵ Суёнов Д. Акциядорлик жамиятларида бошқарув тамойиллари// Бозор, пул ва кредит.-2009.-№7.- 516



5 - расм. Корпоратив бошқарув сифатини таъминлашга имкон берувчи бошқарув тузилмаси

Корпоратив бошқарувнинг сифат кўрсаткичлари нафақат кузатув кенгаши фаолиятини такомиллаштириш орқали, балки кузатув кенгаши ва менежер ўртасидаги фаолиятни мувофиқлаштириш тадбирлари билан ҳам такомиллаштириб борилади. Шунинг учун ҳам акциядорлик жамияти ташкилий тузилишини шакллантириш корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларидан бири саналади.

Маълумки, корпоратив бошқарувни такомиллаштириш — акциядорлик компаниясининг инвестицион жозибадорлигини ошириш, фонд бозорида акциялар ликвидлилигини таъминлаш учун муҳим чора ҳисобланади.

Мамлакатимизнинг ижтимоий-иқтисодий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда, чет мамлакатларда корпоратив бошқарув амалиётининг таҳлили асосида белгиланган маълум бир андозаларнинг жорий этилиши бундай такомиллаштиришнинг усулларида бири бўлиши мумкин.

Ўзбекистоннинг ҳозирги қонун ҳужжатлари, асосан, корпоратив бошқарувнинг умумий қабул қилинган жаҳон нормаларига мос келади, бироқ корпоратив ҳуққ-атвор аънавалари бизда эндигина шаклланмоқда.

Таъкидлаш лозимки, қонун ҳужжатлари компанияни бошқариш билан боғлиқ равишда юзага келадиган барча масалаларни тартибга соломмайди, корпоратив ҳуққ-атвор билан боғлиқ кўплаб масалалар қонунчилик доирасидан четда қолиб кетган ва улар юридик хусусиятга ҳам, ахлоқий хусусиятга ҳам эга эмас.

Қонун ҳужжатлари билан бир қаторда, ахлоқий меъёрлар компаниянинг корпоратив ҳуққ-атвор сиёсатини шакллантиради ва бу компания мавқеи ҳамда обрўсининг мустақамланишига хизмат қилади.

Қатор давлатлар томонидан корпоратив бошқарувнинг модели кодекслари ва халқаро амалиётда тан олинган корпоратив бошқарув тамойилларига асосланган бошқа

ҳужжатлар қабул қилинган. Улар тавсиявий бўлсада, компаниялар томонидан бажариш учун мажбурий ҳисобланади.

Бироқ акциялари фонд бозорида котировка қилинадиган ва ўз обрўси ҳақида қайғурадиган чет эл корпорациялари, одатда, модели кодекс қоидаларини ҳам, шунингдек, муайян компания фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олувчи қоидаларни ҳам қамраб олувчи корпоратив бошқарув (хулқ-атвор) кодексларини қабул қилишади.

Корпоратив кодекс - компанияда қабул қилинган хулқ-атвор ва бошқариш қоидаларини шакллантирувчи ҳужжат бўлиб, у исталган корпоратив маданиятни куриш учун асос ҳисобланади.

Корпоратив бошқарув тизими эндиgina шаклланаётган Ўзбекистон шароитида акциялари Республика фонд биржасида котировка қилинадиган йирик акциядорлик жамиятлари учун давлат органлари томонидан корпоратив бошқарувнинг модели кодекси ишлаб чиқиши ва қабул қилинишини кутиб ўтирмасдан, ўзининг тармок хусусиятлари, акциядорлик жамиятлари иқтисодий ривожланишининг ҳозирги шароитлари ҳамда мамлакатдаги иқтисодий ҳолатни ҳисобга олган ҳолда **корпоратив бошқарув тамойиллари ҳақидаги кодексларини ишлаб чиқишга киришиш** фойдадан холи бўлмайди.

Жаҳон амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, корпоратив бошқарув доимий равишда ривожланиб боради, ўз навбатида, компаниялар томонидан қабул қилинган кодекслар бундан кейин жаҳон тенденцияларининг ривожланишидан келиб чиқиб такомиллаштирилиши зарур.

Одатда, кодексда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этадиган тамойиллар, қоидалар ва тадбирлар очиб берилади. Кодекс корпоратив бошқарувнинг мамлакат ва чет эл амалиёти, ахлоқий нормалар, компания фаолиятининг муайян эҳтиёжлари ҳамда шароитларини ҳисобга олган ҳолда, амалдаги қонун ҳужжатларининг қоидаларига мувофиқ равишда ишлаб чиқиши лозим.

Кодексда қуйидагилар белгилаб олиниши керак:

- ◆ мулкдорлар (акциядорлар), кузатув кенгаши ва бошқарувчилар (ижроия орган)нинг функциялари, ваколатлари ва жавобгарлиги;
- ◆ маълум қарорларни қабул қилиш олдидан муҳокама этилиши шарт бўлган масалалар рўйхати;
- ◆ кузатув кенгаши ва бошқарувчилар мажлисларининг даврийлиги ҳамда уларда муҳокама этиладиган масалалар;
- ◆ акциядорлар ва кузатув кенгашига тақдим этилиши лозим бўлган ахборотлар рўйхати, уни тақдим этиш шакллари;
- ◆ бошқарувчилар томонидан акциядорлар, кузатув кенгаши олдида ҳисобот бериладиган назорат кўрсаткичларининг рўйхати ва бундай ҳисоботларнинг даврийлиги;
- ◆ бошқарувчиларни мукофотлашнинг умумий тартиби.

Кодексни тузишда акциядорларнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ва ижроия орган ўртасидаги функцияларнинг тақсимланишига эътибор қаратиш зарур. Кодексда кузатув кенгашининг фаолиятига доир масалаларга алоҳида эътибор қаратиш тавсия этилади. Кузатув кенгашининг таркиби ўзига юклатилган функцияларнинг самарали амалга оширилишини таъминлаши лозим.

Кодексда:

- ◆ кузатув кенгаши аъзоларининг билими ва касбий тажрибасига қўйилалиган муайян талаблар;
- ◆ кузатув кенгаши аъзоларини мукофотлаш миқдорининг компания фаолияти натижаларига қўшадиган реал улушига боғлиқлиги;
- ◆ кузатув кенгаши аъзоларининг фаолиятини баҳолаш тартиби белгилаб олиниши керак.

Корпоратив бошқарув кодексида кузатув кенгашининг компания ижроия органлари фаолиятини назорат қилиш борасидаги ваколатларини аниқлаш тавсия этилади. Ижроия

органлар таркиби ижроия органлар зиммасига юклатилган функцияларнинг самарали амалга оширилишини таъминлаши лозим. Бунинг учун бошқарув раиси ва аъзолари акциядорларга ушбу шахслар ҳақида тўлиқ ахборот берилишини назарда тутувчи ошқора тартибда тасдиқланиши зарур.

Кодексда тафтиш комиссияси томонидан текширувлар ўтказилиши тартиби ҳам белгиланади, у компания молия-ҳўжалик фаолияти устидан назорат қилишнинг механизми самарадорлигини таъминлаши зарур.

Текширувларнинг асоссиз равишда чўзилиб кетишига йўл қўймаслик мақсадида компаниянинг ички ҳужжатларини текширувлар ўтказиш муддатлари белгиланиши керак. Масалан, молия-ҳўжалик фаолиятининг навбатдан ташқари текширувини акциядорлардан ўтказиш тўғрисидаги талаб келиб тушган ёки акциядорлар умумий йиғилиши ёхуд кузатув кенгаши қарор қабул қилган санадан бошлаб 30 кундан кечиктирмасдан бошлашни тавсия этиш мумкин. Текширув ўтказиш муддати уч ойдан ошмаслиги лозим. Тафтиш комиссиясининг ҳулосаси тафтиш комиссиясининг барча аъзолари томонидан шахсан имзоланиши белгилаб қўйилиши керак.

Кодекс, шунингдек, компания фаолияти ҳақидаги тўлиқ ва ишончли ахборотнинг ўз вақтида ошқор этилишини таъминлаш борасида компанияни бошқариш органларига нисбатан қўйиладиган талабларни белгилаб бериши зарур. Мазкур ҳужжатда қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ахборотлардан ташқари, компания ошқор этиш зарур, деб ҳисоблайдиган ахборотлар рўйхати, шунингдек, уларни ошқор этиш қоидалари ўз аксини топиши лозим.

Бундан ташқари, махфий ахборот сирасига кирувчи ахборотларнинг якуний рўйхати, ахборотни махфий ахборот сирасига киритиш мезонлари ҳамда ушбу ахборотдан фойдаланиш тартибини келтириш, шунингдек, инсайдерлар ахборотидан фойдаланишда суиистеъмолликларга йўл қўймаслик учун махсус талабларни ўрнатиш тавсия этилади. Ахборотни ошқор этишда унинг ҳолисоналиги таъминланиши зарур.

Йирик акциядорлик жамиятлари томонидан ишлаб чиқилган ички корпоратив бошқарув кодекслари компанияни бошқариш органлари фаолиятининг қоидалари ва стандартлари тўпламига айланиши керак, уларнинг мамлакатимиз компанияларини корпоратив бошқариш амалиётига жорий этилиши компанияларнинг самарадорлигини ва инвестицион жозибadorлигини оширишнинг муҳим омилларидан бири бўлиши мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Битирув малакавий ишнинг асосий хулосалари ва корхоналарда корпоратив бошқарувни ташкил этиш ва ривожлантириш бўйича таклифлар қуйидагилардан иборат:

1. Акциядорлик жамиятларидаги корпоратив бошқарув деганда биз ўз манфаатларини акс эттирадиган иштирокчиларнинг ўзаро ҳамкорлик тизими ёки механизмини, шунингдек усуллариини тушунамиз. Оддий қилиб айтганда, Корпоратив бошқарув бу – акциядорлик жамиятини акциядорларнинг ўзларини бошқарувда онгли ва бевосита иштироки бўлиб, бошқарувнинг муҳим қарорларини қабул қилиш шакллантириш ва амалга оширишдан иборатдир, яъни акциядорларнинг акциядорлик жамиятини бошқарувида кенг миқёсидаги иштирокидир.

2. Ҳар қандай корпорациянинг таъсисчилари иқтисодий жиҳатдан мустақил мулкдорлар бўлгани билан уларнинг манфаатдорлиги умумийдир. Мисол учун, акцияни сотиб олган шахс акциядорлик жамиятини ҳам эгаси ҳисобланади. Акциядорда янги иқтисодий ҳолат: ҳамкорликда ҳаракат қилиш, маблағ кириш натижасида фойда олиш мақсади пайдо бўлади. Корпорация ўз манфаатлари учун эмас, аксинча ўз ҳамкорларига фойда келтириш учун хизмат қилади. Шунинг учун корпоратив бошқарувнинг вазифаси корхона активларини самарали ва мақсадли ишлатишдан иборатдир.

3. Корпоратив бошқарув – бу акциядорлар ва корхона раҳбарияти ўртасидаги муносабатлар тизимини акс эттириб, директорлар кенгаши, шу билан бирга бошқа манфаатдор шахсларни ўз ичига олади ва улар ёрдамида акциядорлар (инвесторлар)га корхона бошқарувчилари фаолиятини назорат қилишнинг комплекс механизми ишлаб чиқилади.

4. Кейинги вақтларда корпоратив мулкларни корпоратив бошқарувини уларнинг иқтисодий самарадорлигини оширишдаги роли ўсиб бормоқда. Корпоратив бошқарув самарадорлиги нафакат мулк шаклларида боғлиқ бўлиб қолмай, унда ҳўжалик фаолиятини бошқарувида турли механизмлар ва бозор таркиби ҳам таъсир этади. Бизнинг фикримизча, корпоратив бошқарув самарадорлиги қуйидагиларга:

- моддий ресурсларни оптимал тақсимланишига;
- хусусий мулк эгаллигини таъминлаш даражасига;
- эркин бозор рақобатига;
- корпорациялар ни бозор ҳолатлари бўйича ахборотлар билан таъминланишига;
- иқтисодий операцияларни оширишни назорат қилиш даражасига боғлиқдир.

5. Корпоратив бошқарувини самарадорлигини таъминлашни истиқболлаштиришда икки шартга эътибор бериш зарур.

Бу шартлар қуйидагилардан:

- эски ишлаб чиқариш ва бошқарув субъектларини янги бозор иқтисодиёти талабларига мослашувини;
- корпоратив ишлаб чиқаришни ҳам ашё ва истеъмол бозорларига яқин минтакавий хусусиятларни эътиборга олган ҳолда жойлаштириш.

6. Реструктуралаш амалиёти иқтисодий ночор ва паст рентабелли йирик саноат корхоналарида молиявий соғломлаштириш бўйича тадбирлар йиғиндиси ҳисобланади. Реструктуризациялаш жараёни инқирозга қарши бошқарув услуги ҳисобланади.

7. 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 келажақда ўрнини белгиловчи мақсадларидан келиб чиқиб олиб борилади.

8. Реструктуризация қилиш корхона фаолияти, бошқаруви, молия тузилмасини тубдан ўзгартиришга йўналтирилган жараённи 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.

9. 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.

10. Корпоратив бошқарув амалиётини яхшилаш Ўзбекистон иқтисодиётини ислоҳ қилиш жараёнининг бир қисми бўлиб, у хусусий мулкни ҳимоялаш, акциядорлар манфаатлари ва ҳуқуқларини таъминлаш, мамлакат иқтисодий ривожланишида алоҳида ўрин тутувчи инвестицион жо-зибадор, рақобатбардош миллий корпорацияларни шакллантириш учун шарт-шароитлар яратиш каби масалаларни ҳал этишни тақозо қилади.

11. Жаҳон амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, корпоратив бошқарув доимий равишда ривожланиб боради, ўз навбатида, компаниялар томонидан қабул қилинган кодекслар бундан кейин жаҳон тенденцияларининг ривожланишидан келиб чиқиб такомиллаштирилиши зарур.

Одатда, кодексда корпоратив бошқарув тизимини ташкил этадиган тамойиллар, қоидалар ва тадбирлар очиб берилади. Кодекс корпоратив бошқарувнинг мамлакат ва чет эл амалиёти, ахлоқий нормалар, компания фаолиятининг муайян эҳтиёжлари ҳамда шароитларини ҳисобга олган ҳолда, амалдаги қонун ҳужжатларининг қоидаларига мувофиқ равишда ишлаб чиқирилиши лозим.

Кодексда қуйидагилар белгилаб олиниши керак:

- ◆ мулкдорлар (акциядорлар), кузатув кенгаши ва бошқарувчилар (ижроия орган)нинг функциялари, ваколатлари ва жавобгарлиги;
- ◆ маълум қарорларни қабул қилиш олдидан муҳокама этилиши шарт бўлган масалалар рўйхати;
- ◆ кузатув кенгаши ва бошқарувчилар мажлисларининг даврийлиги ҳамда уларда муҳокама этиладиган масалалар;
- ◆ акциядорлар ва кузатув кенгашига тақдим этилиши лозим бўлган ахборотлар рўйхати, уни тақдим этиш шакллари;
- ◆ бошқарувчилар томонидан акциядорлар, кузатув кенгаши олдида ҳисобот бериладиган назорат кўрсаткичларининг рўйхати ва бундай ҳисоботларнинг даврийлиги;
- ◆ бошқарувчиларни мукофотлашнинг умумий тартиби.

АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси – Т.:Ўзбекистон, 1997.
2. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни. «Корхоналар тўғрисида». -Т.: «Адолат», 2000.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодий янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони. 2005 йил 14 июнь, ПФ№3618.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори «2005-2006 йилларда корхоналарни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш ва хусусийлаштириш дастури тўғрисида». 2005 йил 14 март ПҚ№29.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Иқтисодий реал сектори корхоналарининг молиявий барқарорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида. 2008 йил 18 ноябрь, ПФ-4053-сон.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Иқтисодий реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларни барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида. 2008 йил 28 ноябрь, ПФ-4058-сон.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. Ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилмани янада ривожлантириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида. 2009 йил 20 январь, ПҚ-1041-сон.
8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси мажлисининг Қарори. 2008 йилда Республикани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2009 йилда иқтисодий барқарор ривожлантиришнинг энг муҳим устувор вазифалари тўғрисида. 2009 йил 13 февраль.
- 9.Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. 7-том. Т.: Ўзбекистон, 1996.
10. Каримов И.А. Ўзбекистон: иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Тошкент., Ўзбекистон, 1996.
11. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисодий, мафкура. 1-том. Т.: Ўзбекистон, 1996.
- 12.Каримов И.А. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. 5-том. Т.: Ўзбекистон, 1998.
- 13.Каримов И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. 6-том. Т.: Ўзбекистон, 1998.
14. Каримов И.А. Эришган марраларимизни мустаҳкамлаб ислохотлар йўлидан изчил бориш асосий вазифамиз. Тошкент оқшони, № 24. 10 февраль, 2004.
15. И.А.Каримов “2008 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2009 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузаси”. “Халқ сўзи газетаси” 2009 йил 14 март
16. Каримов И.А. «Юксак маънавият – енгилмас куч».- Т.: “Маънавият”, 2008 йил.
17. И.А.Каримов “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқироzi, ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари” Тошкент -“Ўзбекистон”-2009 йил
18. И.А.Каримов “Асосий вазфамиз – ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир” Тошкент -“Ўзбекистон”-2010 йил.
19. И.А.Каримов “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Тошкент - “Ўзбекистон”-2010 йил.

20. И.А.Каримов “Барча режа ва дастурларимиз ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” Тошкент - “Ўзбекистон”-2011 йил.
21. Ислон Каримов. 2012 йил ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади.// Тошкент:Ўзбекистон, 2012 йил
22. Каримов.И.А. “Бош мақсадимиз – кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” Т: “Ўзбекистон”-2013 йил
23. .А.Каримов “2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади” Т: Ўбекистон. 2014 йил
24. А.С.Бегматов, М.Б.Хамидулин, М.Ш.Бўтабоев. Корпоратив маданият ва корпоратив бошқарув.- Т: «Академия» нашриёти, 2007 й.
25. Зайнутдинов Ш.Н., Исмоилова Т.С. «Ишлаб чиқариш менежменти», ўқув қўлланма, -Т.: ТДИУ, 2003.
26. Фатхутдинов Р.А. «Ишлаб чиқиш менежменти», -М.: 2001.
27. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. -Т.: Ўқитувчи 2002.
28. Бланк И. А. Управление инвестициями предприятия. - К.: Ника-Центр, Эльга. 2003.
29. Капитонов Э. А., Капитонов А. Э. Корпоративная культура. – М: ОАО Ростиздат. 2001.
30. Кравченко Р.С. Корпоративное управление: обеспечение и защита права акционеров на информацию. - М.:Спарк. 2002.
31. Управление и корпоративный контроль в акционерном обществе. Под ред. Е.П.Губина.- М.:Юристь. 1999.
32. Адамчук В.В. и др. «Экономика труда». Учебник. –М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. –431 с.
33. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда: - Учебник для вузов. –М.: ЮНИТИ, 1999.
34. О.Ўринбоев “Корхона хўжалик фаолияти самарадорлиги” “Бозор, пул ва кредит” журнали, 2002 йил 1-сон.
35. А.Бурхонов “Инқирозга қарши бошқариш дастурини шакллантириш тамойил ва услублари” “Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси” журнали, 2003 йил, 8-9- сонлар.
36. Махмудов Н.М, Маджидов Ш.А. Инвестицияларни ташкил этиш ва молиялаштириш. Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2010.
37. Ҳошимов А.А. Ўзбекистонда интеграциялашган корпорацияларни бошқариш.- Т.:“Фан”, 2007
38. Стратегии модернизации и обеспечения долгосрочного устойчивого экономического роста. Форум экономистов Узбекистана. Т.: «SMI-ASIA», 2011
39. Ўзбекистон Республикаси иқтисодий-ижтимоий тараққиётининг мустақиллик йилларидаги (1990-2010 йиллар) асосий тенденция ва кўрсаткичлари ҳамда 2011-2015 йилларга мўлжалланган прогнозлари: статистик тўплам. – Т.: “Ўзбекистон”, 2011

Интернетдан олинган маълумотлар:

40.Корпоративное	управление.
http://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративное_управление	
41. www.uzse.uz	
45. www.gow.uz	
46. www.lex.uz	