

ЎЗБЕКИСТОНДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШДА ХОРИЖ ТАЖРИБАСИДАН ФОЙДАЛАНИШ ЙЎЛЛАРИ

Жўракулов Бехруз Жамшид ўғли

Ахборот технологиялари ва менежмент унверситети

1 курс талабаси И- 72- 24 гуруҳ талабаси

Аннотация: Ушбу мақолада замонавий корпоратив бошқарув тизими, унинг хориж тажрибаси, корпоратив бошқарув амалиётининг ривожланиш тенденциялари ва моделлари ёритилган. Хусусан, мақолада хорижий мамлакатларнинг XXI-асрда корпоратив бошқарувига оид янги қараишлари ва ислохотлари ўрганилиб, Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича тавсиялар берилган.

Таянч сўзлар: корпоратив бошқарув, замонавий корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарув моделлари, корпорация, корпоратив бошқарувнинг замонавий тенденциялари.

ПУТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация: В данной статье описывается современная система корпоративного управления, ее зарубежный опыт, тенденции развития практики корпоративного управления и модели в мире. В частности, в статье рассматриваются новые взгляды и реформы корпоративного управления стран мира в 21 веке, а также даются рекомендации по использованию лучших практик совершенствования корпоративного управления в Узбекистане.

Ключевые слова: корпоративное управление, современное корпоративное управление, модели корпоративного управления, корпорация, современные тенденции корпоративного управления.

WAYS OF USAGE FOREIGN EXPERIENCE IN IMPROVING CORPORATE GOVERNANCE IN UZBEKISTAN

Abstract. This article describes the modern system of corporate governance, its foreign experience, development trends in corporate governance practices and models in the world. In particular, the article discusses new views and reforms of corporate governance in the countries of the world in the 21st century, and also provides recommendations on the usage of best practices for improving corporate governance in Uzbekistan.

Key words: corporate governance, modern corporate governance, shareholder, corporate governance models, corporation, current trends in corporate governance.

Жаҳон иқтисодиётида корпоратив бошқарув жамият ижтимоий-иқтисодий ривожланишини белгилайди, ҳозирда дунё мамлакатларида корпоратив бошқарув ўзгариб ва такомиллашиб бормоқда. Корпоратив бошқарув компанияни бошқарувчи директорлар, унинг кузатув кенгаши, акциядорлари, шунингдек барча манфаатдор шахслар ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизимини бўлиб ҳисобланади. Шунингдек, корпоратив бошқарув шундай ти-зимни яратадики, унда компания мақсадлари ўрнатилади, ҳамда ушбу мақсадларга эришиш ва компаниянинг фаолият натижаларини назорат қилиш воситалари белгиланади.

Бутун дунёда акциядорлар манфаатларини рағбатлантириш ва акциялар қийматини ошириш учун замонавий корпоратив бошқарувнинг ўрни беқиёс. Замонавий корпоратив бошқарув қонун устуворлигига асосланган самарали бозор иқтисодиётини яратишда асосий масала ҳисобланади. Менежерлар, мулкдорлар ва назорат акция пакетига эгалик қилувчи акциядорлар томонидан корпоратив ҳокимиятни суиистеъмол қилиш ёки ошириб юбориш маҳаллий ҳамда хорижий инвесторларга зиён етказди. Шунинг учун, корпоратив бошқарув амалиётини яхшилаш учун адолатли корпоратив муносабатларни ўрнатадиган замонавий стандартлар ва тамойилларни, шунингдек корпоратив бошқарувнинг хорижий илғор тажриба ва амалиётини жорий этиш талаб этилади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили. Бугунги кунда жаҳонда корпоратив бошқарув амалиётида етук ва замонавий тажриба, ҳамда шаклланган малакаларни ўрганиш долзарб масалалардан ҳисобланади.

Мамлакатимиз олимлари Н. Ўрмонов ва А. Исмаиловлар таъкидлаганидек, “Корпоратив бошқарувнинг самарали ривожланишига эришиш, унинг асл моҳиятини чуқур англаш ва тушунишни, унинг илмий соҳа сифатида шаклланишига имкон берадиган илмий-назарий ёндашувларини тадқиқ қилишни тақозо этади”[1].

XX аср давомида стратегик менежментнинг катта муваффақиятга эришиши, деярли барча корпоратив тузилмалар бошқарувга муҳтожлигини намоён қилди. “Бироқ, менежмент XX асрнинг диққат марказида бўлган булса, XXI асрда корпоратив бошқарув асосий эътиборда бўлмоқда”[2] деб таъкидлайди корпоратив бошқарувнинг отаси –Боб Трикер ўзининг асарларида.”.

Хорижий олимлардан Сэр Адриан Кэдбери 1992 йилда “Корпоратив бошқарувнинг молиявий жиҳатлари бўйича кўмита”нинг ҳисоботида “Корпоратив бошқарув” иборасига “компанияларни бошқариш ва уларнинг фаолиятини назорат қилиш тизими”[3] деб таъриф бергандан сўнг, корпоратив бошқарув ибораси кенг тарқалди. Корпоратив бошқарув концепциясининг дастлабки даврларидан бошлаб ҳозиргача бўлган эволюциясида мақсад, стратегия ва сиёсатларни белгилаш, бошқарувни назорат қилиш ва жавобгарликни таъминлаш ҳар бир корпоратив субъект учун муҳим ҳисобланади.

Бутун дунёда акциядорлар манфаатларини рағбатлантириш ва акциялар қийматини ошириш учун соғлом корпоратив бошқарувнинг ўрни беқиёс. Шунингдек, иқтисодий, маданият ва ҳатто диний ёндашувларнинг ривожланишига ҳам таъсири мавжуд. Корпорациялар фаолиятида кузатув кенгаши директорларининг ўрни муҳим аҳамият касб этиши корпоратив бошқарув тизими учун улкан бурилиш бўлди.

Жумладан, Австралиялик академик Фред Ҳилмерўз ҳисоботида “Кенгашнинг асосий

роли корпоратив бошқарувнинг таваккалчилигини ҳисобга олган ҳолда ўртача кўрсаткичдан юқори кўрсаткичларга доимий ва самарали ин-тилишини таминлашдан иборат... бу акция эгаларини ҳимоя қилиш бўйича кенгашнинг кўшимча ролини инкор этмайди”[4] деб таъкидлайди.

Корпоратив бошқарувнинг ривожланишига катта ҳисса қўшган америкалик иқтисодчи олимлар А.Берли ва Г.Минз ўз тадқиқотларида қуйидагиларни талқин қилишган. “Замонавий корпорациянинг юксалиши замонавий давлат билан тенг шароитларда рақобатлаша оладиган иқтисодий кучнинг тўпланишига олиб келди - иқтисодий куч ва сиёсий кучнинг ҳар бири ўз соҳасидакучли. Давлат, баъзи жиҳатларда, корпорацияни тартибга солишга интилади, корпорация эса тобора кучайиб борар экан, бундай тартибга солишдан қочиш учун барча саъй-ҳаракатларни амалга оширади. Келажакда корпорация томонидан характерланадиган иқтисодий иммунитет нафақат давлат билан тенг да-ражада, балки уни ижтимоий ташкилотнинг ҳукмрон шакли сифатида ҳам ўрнини босиши мумкин”[5].

Шунингдек, мамлакатимиз олимлари З. Ашуров, Ф. Жалилов, Б. Уриновлар замонавий корпоратив бошқарув иборасини қуйидагича изоҳлайди: “Бу ташкилот раҳбарияти, унинг акциядорлари ва директорлар кенгаши ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг муайян бир тизимидир. Унинг асосий мақсади корпоратив фаолият устидан назоратни амалга ошириш ҳисобланади. Халқаро стандартларга асосланган ва компаниянинг мақсадлари ва ривожланиш стратегиясини амалга оширишга йўналтирилган замонавий корпоратив бошқарув компаниянинг молиявий мустаҳкамлигини ва унинг даромадли ташкилот сифатидаги узоқ муддатда фаолият юритиш қобилиятини таъминлашга имкон беради, шунингдек бутун мамлакат рақобатбардошлигини кучайтиришга кўмаклашади”[3].

Самарали корпоратив бошқарув тизимини ташкил этишда корхона мулкани суиистеъмол қилишнинг олдини олиш, ҳақиқий мустақил директорлардан кенгроқ фойдаланиш, қарор қабул қилишда ижроия органининг ҳукмронлигини олдини олиш ва ижрочи директордан кузатув кенгаши раиси вазифасини ажратиш, акциядорларнинг, хусусун, миноритар акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш муҳим аҳамият касб этади.

Тадқиқот методологияси. Тадқиқот методологиясининг асосини замонавий корпоратив бошқарувнинг хориж амалиёти ва Ўзбекистонда такомиллаштириш бўйича муаллиф томонидан тизимли таҳлил, танлама адабиётлар таҳлили бўйича материаллар ташкил қилади. Шунингдек, тадқиқот жараёнида умумлаштириш, таққослаш, анализ каби илмий тадқиқот усулларидан кенг фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни ривожланишида халқаро корпоратив бошқарув стандартлари ва тамойилларини жорий этиш, дунё мамлакатларидаги корпоратив бошқарув хусусиятларини, хорижий тажрибаси ва амалиётини ўрганиш асосий вазифаларимиздан ҳисобланади.

Республикамиздаги корпоратив тузилмаларни бошқаришда хорижий усулларни қўллаш, акциядорлик жамиятлари фаолиятини барқарор ривожлантириб, уларнинг рентабеллигини максимал даражада оширади. Жаҳон мамлакатларида корпоратив бошқарув тизимини чуқур таҳлил қилган ҳолда кейинги йилларда АҚШ, Буюк Британия,

Австралия, Канада, Германия, Австрия, Нидерландия, Скандинавия мамлакатлари, Франция, Япония, Хитой, Ҳиндистон, Жанубий Кореяда, Россия каби ривожланган мамлакатларнинг тажрибаси асосида устувор мақсадларни белгилашимиз лозим. Ушбу мамлакатлардаги корпоратив бошқарув тизими, моделлари ва амалиёти бир-биридан фарқ қилади. Бу ҳол мамлакат иқтисодиётининг ривожланиши, жамиятнинг тарихий урф-одати, маданияти ва анъаналари, корпоратив ҳуқуқий нормалари, компаниялар фаолиятини бошқаришдаги фарқлар билан изоҳланади. Ҳозирги кунда иқтисодчи олимлар корпоратив бошқарувнинг англоамерика, немис (континентал), япон ва оилавий каби асосий моделларини ажратиб кўрсатади.

Англо-америка, немис (континентал), япон моделлари ички бошқарувнинг турли хил тузилмаларига намуна сифатида асос бўлади. Бу моделлар акциядорлик жамиятлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш ва корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштиришни ўзида акс эттириши мумкин. Корпоратив бошқарув моделларининг бир қатор асосий элементлари мавжуд: акциядорлик жамиятининг асосий иштирокчилари; асосий иштирокчилар ўртасидаги ўзаро таъсир кучлари; модель асосида акцияларга эгалик қилиш тартиби; молиявий маблағларини жалб қилиш имконияти; кузатув кенгаши таркиби; корпоратив қонунчилик доираси; ахборотларни ошкор қилиш бўйича талаблар; акциядорларнинг корпоратив муносабатлари.

“Жаҳон амалиётида корпоратив бошқарувнинг бешта тан олинган базавий моделлари мавжуд. Жумладан: америка модели; бирлашган қироллик (умум тан олинган тамойилларга асосланган) модель; икки поғонали континентал Европа модели; Япон модели; оилага таянган Осиё модели”[2] ҳақида талқин қилади корпоратив бошқарувнинг отаси Боб Трикер. Америка ва Бирлашган қироллик моделлари-нинг хусусиятлари бир-бирига яқин, икки поғонали континентал Европа модели немис модели асосида шакланган, япон модели америка ва немис моделларининг айрим хусусиятлари қамраб олган бўлиб ҳисобланади.

Йигирманчи асрда бизнеснинг асосий йўналишларидан бири бошқарув бўлган, яъни бошқарув маслаҳатчилари, бошқарув назариялари ва менежмент гуллаб яшнаган. Ташкилот назариялари яратилган бўлсада, директорлар кенгаши компаниянинг ташкилий жараёнларида камдан-кам ҳолларда қатнашган. Стратегик режалаштириш, молиявий менежмент ва маркетинг, ҳаммаси ривожланган. Корпоратив бошқарув йигирма биринчи асрнинг бошланиши билан диққат марказида бўлди. Жаҳонда соғлом корпоратив бошқарув тизими акциядорлар манфаатларини рағбатлантириш ва акция қийматини ошириш учун тан олинган. Компанияларни бошқаришда кодекслар, тамойиллар ва энг яхши корпоратив бошқарув амалиётидан фой-даланиши натижасида кўплаб корхоналарда директорлар фаолиятини баҳолаш учун улар ўқитилиб билим кўникмаларини ривожлантирилди. Америка Қўшма Штатларида корпоратив бошқарув тартибга солиниб, муваффақиятли корпоратив бошқарув шакллана бошланди.

Кейинчалик АҚШнинг энг йирик компанияларидан бири Энрон муваффақиятсизликка учради. Акциядорлар умумий йиғилиши листинг қоидаларининг барча талабларига жавоб беришига қарамай компания қулади. АҚШнинг йирик корпорацияларидан фарқли ўларок, Энрон компаниясида нуфузли, тажрибали мустақил директорлар, зарур бошқарув кўмиталари бор эди, ҳаттоки бошқарув кенгаши раиси ва

бош директор вазифалари ажратилган эди. Бироқ, кейинги тадқиқотлар шуни кўрсатдики, юқори раҳбарият энергия етказиб беришдаги корпоратив стратегияни ўзгартирган. Бир муддат бу яхши натижалар берган. Аммо бошқарув кенгаши янги стратегияни тушуна олмаганлиги сабабли компаниянинг хавф профилини нисбатан паст хавфли энергиядан ўзгартирган. Молия бозори шароитлари ўзгариши натижасида Энрон кулаб тушди. Акциядорлар капиталидан маҳрум бўлиб, баъзи раҳбарлар фирибгарлик учун қамоққа ташланди.

Халқаро бешталик фирмаларига кирувчи бухгалтерия фирмаси аудитори Артур Андерсенни, мижозлар ўзгартирганлиги сабабли Энрон кулаб, бошқа ҳамкор фирмалар кўшилди ва “катта бешлик” “катта тўртлик”га айланди. Қўшма Штатлар билан бир вақтда кўплаб ривожланган мамлакатлар компанияларида ҳам бошқарувга оид муаммолар вужудга келди. Буюк Британияда Маркони, Бритиш Раил, Индепендент Суғурта ва Томкинс ташкилотла-ри; Австралияда ХИХ суғуртаси; Италияда Пар-малат; Германияда эса Водафон Маннесман каби кўплаб компанияларнинг ҳаммасида бошқарув муаммолари мавжуд эди. Компанияни назорат қилувчи органлар ҳар бир ҳолат бўйича суриштирув ишларини бошлади. АҚШ нинг Васт Менежмент, Ворлдком ва Тайсо каби давлат компаниялари ҳам корпоратив бошқарув муам-молари сабабли кулаб тушди.

АҚШ компанияларида кўпроқ акциядорлар ҳуқуқлари ҳимоя қилиниб, аудит ва тўлов қўмиталарида фақат мустақил директорлар хизмат қилишлари мумкин эди. Йиллик ҳисоботларда ички назорат, молиявий назорат маълумотларни эълон қилиш натижасида корпоратив бошқарув самарадорлиги ошди.

XXI асрнинг дастлабки йилларида Европа ва Бирлашган Давлатлар мамлакатларда фоиз ставкалари пастлиги, молиявий бозорлар ликвидлиги юқорилиги ва пул-кредит сиёсати сушт эканлиги натижасида, кўчмас мулк бўйича кредитлар кўпайиб, уй-жой нархлари кўтарилди, кўчмас мулкни сотиб олиш учун кўпроқ қарз олишга тўғри келди. Уй-жой нархининг ошиши билан кредит карталаридаги шахсий қарзлар кўпайди. Дунёнинг бошқа молия институтлари билан савдо қилиниб, кредиторлар ўз маблағларини камайтириш мақсадида ссуда активларини қимматли қоғозларга бирлаштиришди. Аста-секинлик билан уй-жой нархлари туша бошлади, банклар қарзларини ундириш учун гаровга қўйилган, уй-жой нархини янада пасайтиради. Қимматли қоғозлар билан савдо қилишда мо-лиявий воситалардан фойдаланиш мураккаблиги, банклар ташки директорларни кадрламан-лиги банкнинг хавф-хатарга дучор бўлишига ва банкка нисбатан ишонч янада пасайишига олиб келди. Айрим банклар мажбуриятларини бажара олмаслиги оқибатида омонатчилар ўз маблағларини қайтариб олишни хоҳлашди.

Марказий банк томонидан банкларни қўллаб-қувватлаш учун маблағ ажратила бошлади. 2007 йилда АҚШ ҳукумати томонидан йирик молия институти, йирик суғурта ва кредит ташкилотлари қутқарилди. Шу йилларда бошқа мамлакатлардаги банклар ҳам ликвидли муаммоларга тўкнашди. Британиядаги Норзен Роск банки, Гонконгдаги Шарқий Осиё банки, Ислан-диядаги банклар ҳам муваффақиятсизликка учради. АҚШ ҳукумати банклардаги акцияларни сотиб олиш учун 700 миллиард АҚШ доллари сармоя киритди. Буюк Британия ҳукумати амалдаги учта банкни миллийлаштирди.

Глобал молиявий инқироз натижасида корпоратив бошқарув хавф-хатарларга дучор бўлиб, кенгашда мустақил директорларнинг бўлиши, бошқарувини назорат қилиш

каби айрим муаммолари намоён бўлди. Мустақил аудиторлар банкларнинг молиявий ҳисоботларидаги хавфни ошқор қилмасдан тасдиқлаши натижасида, юқори рейтингли кредит агентликлари кредит олишда молиявий ҳалокатга дучор бўлди. Молиявий соҳани ҳар томонлама тартибга солиш, юқори масъулият ва ошқорликни таъминлаш мақсадида АҚШ ҳукумати “Истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонунни қабул қилди. Оммавий компанияларда кенгашларни жорий қилиш, қўмиталар компания таваккалчиликларини ҳисобга олиши, ҳар йили директорларни сайлаш, корпоратив бошқарув кодексини жорий қилиш каби масалалар муҳокама қилинди, лекин амалга оширилмади.

Бирлашган Қиролликда акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, кенгаш тузилишини таъминлаш ва самарадорлигини ошириш мақсадида Буюк Британиянинг корпоратив бошқарув кодексига ўзгартиришлар киритиш таклиф қилинди. Корпоратив риск стратегияси бўйича кенгашларнинг масъулияти таъкидланди. Буюк Британия томонидан нашр қилинган корпоратив бошқарув кодекслари дунёнинг бошқа мамлакатлари томонидан ҳам тезда қабул қилинди. Шу билан бирга, Жанубий Африка Директорлар Институтини томонидан яна иккита корпоратив бошқарув ҳисоботлари нашр этилди. XXI аснинг иккинчи ўн йиллигида мамлакатлар ўзларининг корпоратив бошқарув кодексларини ишлаб чиқишда корпоратив ижтимоий масъулият (КИМ), этика, директорни мукофотлаш, корпоратив бошқарув тамойиллари каби тавсияларга эътибор қаратди. Глобал молиявий инқироз сабабли 2004 йилда ИХТТ томонидан корпоратив бошқарув тамойиллари эълон қилинди.

Кейинчалик 2015 йилда G20/ИХТТ томонидан корпоратив бошқарув тамойиллари янги таҳрирда нашр этилди. G20/ИХТТнинг корпоратив бошқарув тамойиллари мажбурий эмас, балки тавсиявий характерга эга бўлиб, ҳукуматлар томонидан амалдаги миллий қонунчиликни баҳолаш ва такомиллаштириш учун, шунингдек корпорациялар томонидан корпоратив бошқарув тизимини яратиш ва корпоратив бошқарув соҳасида “илғор тажриба”ни ишлаб чиқиш учун қўлланилиши мумкин.

G20/ИХТТ нинг корпоратив бошқарув тамойиллари қуйидаги тамойиллардан иборат:

1. Самарали корпоратив бошқарув тизими учун асосни таъминлаш.
2. Акциядорларнинг ҳуқуқлари, улар билан тенг ҳуқуқли муносабатда бўлиш ҳамда мулкчиликнинг асосий функциялари.
3. Институционал инвесторлар, фонд бозорлари ва бошқа воситачилар.
4. Манфаатдор шахсларнинг корпоратив бошқарувдаги роли.
5. Ахборот ошқорлиги ва шаффофлик.
6. Кенгашнинг мажбуриятлари.

2016 йилда Европа Иттифоқи ва Буюк Британия ҳукумати ташаббуси билан нолиявий маълумотларни ошқор қилиш амалиёти жорий қилинди. Шунингдек, 2010 йилда Буюк Британия раҳбарлик лавозимларида аёллар сонини кўпайтиришни талаб қилди ва компанияларининг кенгашларида 2020 йилгача аёллар салмоғини 33 фоизга етказиш мақсад қилинди. Буюк Британиянинг корпоратив бошқарув кодекси 2018 йилда янги таҳрирда нашр қилиниб, кодексда 2006 йилдаги Компаниялар тўғрисидаги қонунда акс этган компаниялар ўртасидаги муносабатлар, акциядорлар ва бошқа манфаатдор

томонларга доир тавсияларга урғу берилган. Компанияларни яратишга компания стратегиясига мос келадиган корпоратив маданият ва хилма-хилликни қадрлаш кераклиги, кенгашни қадрлаш, кенгаш манфаатдор томонларнинг манфаатларини кўриб чиқиши, кенгашдаги номзодларни кенгайтириш натижасида хилма-хил кенгашликни яратиш каби тавсиялардан иборат. Компанияларнинг узоқ муддатли стратегиясида бизнес моделлар ва молиявий стратегия, бошқарув кенгашининг жавобгарлиги тамойилларини ўрнатиш, кенгаш раисини ҳар йили қайта сайлаш, ноижрочи директорларнинг малакаси ва мустақиллигига эътибор қаратиш, камида ҳар уч йилда бир марта ташқи экспертлар ёрдамида кенгашни баҳолаш каби так-лифлар ёритилган.

2016 йилда Жанубий Африкадаги Директорлар институти томонидан нашр этилган Корпоратив бошқарув бўйича ҳисобот “Илғор” деб тан олинди. Ҳисоботда бошқарув органла-рининг ахлоқий ва ижтимоий масъулиятни таъ-минлайдиган кўмитани жорий қилиш таклиф қилинди. Хусусий ва давлат секторлари, тижорат ва ноижорат ташкилотларининг корпоратив иштирокчиларни бошқаришда ушбу ҳисоботни қўллаш натижасида корпоратив бошқарув тизимини ҳар томонлама ривожлантиришни таъминлаш учун лозимдир.

Ушбу таҳлиллар турли мамлакатлар ва маданиятларда корпоратив бошқарувнинг кела-жакда ривожланишини ўрганиш маданий таъсирлар ва мамлакатлар ўртасидаги ўзаро таъсирларни таъкидлайди.

Хулосава таклифлар. Ҳозирги кунда корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш ва унга таъсир этувчи омилларни бартараф этиш муҳим масалалардан бўлиб, мамлакатимизда қатор меъёрий ҳужжатлар қабул қилинмоқда. Шунингдек, корпоратив бошқарувни такомиллаштиришда хориж тажрибасидан фойдаланиб, ИХТТ нинг корпоратив бошқарув тамойилларга мувофиқлиш ва рўёбга чиқарилишини енгиллаштириш ҳамда барча, шу жумладан миноритар ва хорижий акциядорлар билан тенг ҳуқуқли муносабатда бўлишни таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқлари-ни ҳимоя қилиш тўғрисида”ги ЎРҚ-370-сонли қонуни қабул қилинди.

Жаҳон амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, корпоратив бошқарув тизимини янада ривожлантириш, акциядорларнинг мулки бўлган бизнес субъектларини самарали бошқаришда қуйидагиларни амалга ошириш муҳим ҳисобланади:

Кенгаш ва унинг тафтиш комиссиясининг масъулияти раҳбарият томонидан тайёрланган молиявий ҳисоботларни текшириш учун мустақил бухгалтерия фирмасини жалб қилиш ва умумий қабул қилинган бухгалтерия ҳисоби тамойиллари асосида ушбу ҳисоботлар бўйича хулоса чиқариш;

Мустақил бухгалтерия фирмасининг масъулияти унинг ҳақиқатда мустақиллигини, манфаатлар тўқнашувсизлигини, юқори малакали ходимларни иш билан таъминлашини ва ўз ишини умумэтироф этилган аудит стандартларига мувофиқ амалга оширишини таъминлаш;

Менежментнинг масъулияти акциядорлар учун қиймат ишлаб чиқариш учун корпорация-ни самарали ва ахлоқий тарзда бошқариш;

Бошқарув кенгаши ва унинг тафтиш комиссияси назорати остидаги раҳбариятнинг масъулияти корпорациянинг молиявий ҳолати ва фаолияти натижаларини адолатли акс

этти-рувчи молиявий ҳисоботларни ишлаб чиқиш;

Корпорация ўз ходимлари билан адолатли муносабатда бўлишга масъулдир.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, мамлакатимизда корпоратив бошқарувни ривожлантиришда хориж тажрибасидан фойдаланиб, шаффоф ва ҳалол бозорлар фаолиятини ҳамда самарали ресурслар тақсимотини рағбатлантириш, қонун нормаларига мувофиқ бўлиши ҳамда самарали назорат ва ҳуқуқни қўллаш амалиётини кучайтириш, молиявий ҳисоботларни шаффофлик тамойилларига мувофиқ юритиш, жамиятнинг яхши корпоратив бошқарувга ҳисса қўшган ҳолда фаолият юритишини таъминлаш лозим.

МАНБА ВА ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. Berdiyev J. Q. (2023). STRATEGIC MANAGEMENT OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM AS AN ECONOMIC DIAGNOSTIC OBJECT. Academia Science Repository, 4(04), 159–166. Retrieved from <http://academiascience.com/index.php/repo/article/view/356>

2. Berdiyev, J. . (2023). EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES IN THE DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP. Евразийский журнал академических исследований, 3(2 Part 3), 87–92. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/ejar/article/view/10395>

3. Berdiyev, J. (2022). MINTAQADA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH IMKONIYATLARI. Евразийский журнал академических исследований, 2(11), 832–835. извлечено от <https://in-academy.uz/index.php/ejar/article/view/5193>