

О.Б. МАНСУРОВ

**БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ
ШАРОИТИДА КОРПОРАТИВ
БОШҚАРУВИ**

“МОЛИЯ”

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ
ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**АБУ РАЙХОН БЕРУНИЙ НОМИДАГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ТЕХНИКА УНИВЕРСИТЕТИ**

МАНСУРОВ ОТАБЕК БАХТИЁРОВИЧ

**БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ
ШАРОИТИДА КОРПОРАТИВ
БОШҚАРУВИ**



Тошкент — «Молия» — 2008

О.Б. Мансуров «Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқаруви» Тошкент. «Молия», 2008. - 196 б.

Ушбу монография бозор иқтисодиётининг энг долзарб муаммоларидан бири корпоратив бошқарувини такомиллаштиришга бағишланган. Монографияда корпоратив бошқаруви ривожланишнинг назарий асослари, унинг самарадорлигини аниқлашнинг илмий-услубий муаммолари, корпоратив бошқарувининг ташкилий таркиби, ишлаб чиқаришни диверсификациялаш ва бошқарув самарадорлиги кўриб чиқилган.

Корпоратив бошқарувнинг ҳозирги ҳолатини таҳлил қилиш асосида бошқарув механизмларини такомиллаштириш, корпоратив бошқарув жараёнида хорижий тажрибаларидан фойдаланиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган.

Монография бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарувини такомиллаштириш ва унинг самарадорлигини ошириш билан қизиқувчи илмий ходимларга, ўқитувчиларга, аспирантлар ва бошқарув ходимларига ҳамда бу муаммо билан қизиқувчиларга мўлжалланган.

Илмий муҳаррир: и.ф.д., проф. Вахобов А.В.

Тақризчи: и.ф.д., проф. Турсунходжаев М.Л.

МУНДАРИЖА

Кириш.....	4
1-боб. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари ва унинг самарадорлигини аниқлаш.....	6
1.1 Корпоратив бошқарувининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти.....	6
1.2 Республикада корпоратив бошқарувнинг ривожланиши ва шаклланиши хусусиятлари.....	18
1.3 Корпоратив бошқаруви самарадорлигини аниқлашнинг илмий — услубий муаммолари.....	31
2-боб. Корпоратив бошқарувининг ташкилий таркибини таҳлили, ишлаб чиқаришни диверсификациялаштириш ва бошқарув самарадорлиги.....	42
2.1 Корпоратив бошқарувининг ташкилий таркибини ҳозирги ҳолати таҳлили.....	42
2.2 Ишлаб чиқаришни диверсификациялаштиришни корпоратив бошқаруви стратегияси самарадорлигини оширишдаги ўрни....	59
2.3 Корпоратив бошқарувининг самарадорлигини таҳлил этиш методологияси.....	69
3-боб. Корпоратив бошқарувининг ҳозирги ҳолати таҳлили ва бошқарув механизмлари.....	81
3.1 Ўзбекистонда корпоратив бошқарувининг ҳозирги ҳолати таҳлили.....	81
3.2 Корпоратив бошқарувнинг ички механизмлари.....	96
3.3 Корпоратив бошқарувининг ташқи механизмлари.....	107
4-боб. Хорижий давлатларда корпоратив бошқарувининг ташкилий ҳолати тажрибалари ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш.....	117
4.1 Хорижий давлатларда корпоратив бошқарувининг ташкилий ҳолати тажрибалари.....	117
4.2 Корпоратив ишлаб чиқариш бошқарувининг иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш.....	133
5-боб. Бозор муносабатлари шароитида корпоратив бошқарувини такомиллаштириш ва унинг самарадорлигини ошириш.....	146
5.1 Корпоратив бошқарув механизмларини тартиблашда режалаштиришни такомиллаштириш.....	146
5.2 Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув зиддиятларини ҳал этиш ва унинг самарадорлигини ошириш.....	161
Хулоса.....	182
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	189

КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини бозор иқтисодиётига ўтиши субъектларининг турли мулк шаклларига асосланган ҳолда ишлаб чиқаришни олиб бориши учун зарур бўлган ҳуқуқий ва иқтисодий шарт-шароитлар яратилди. Жумладан, акционерлар жамияти уларнинг аъзолари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, қимматли қоғозлар бозорида инвесторлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш қонунлари ҳаётга қўлланилмоқда. Бу долзарб муаммони ҳал этишда иқтисодиёт бошқарувини эркинлаштирилган ҳолда такомиллаштириб бориш, бошқарув ислохотларни чуқурлаштириш, унинг нормативларини ва шартларини кенг жорий қилиш, хўжалик бирлашмаларининг фаолиятларини самарали ташкил этиш мақсадида кейинги уч йилда 3727 давлат объектлари давлат тасарруфидан чиқарилиб турли мулк шаклларига айлантирилди. Корпоратив ишлаб чиқаришнинг шакли бўлган акционерлар жамияти ва фаолияти чекланган жамиятлар 2000 йилдан бошлаб шакллана бошлади. Республикада 2000-2005 йиллар ичида жами 7462 объектлар давлат тасарруфидан чиқарилди.

Республикада 2005 йилга келиб давлат корхоналари асосида жами 708 акционерлар жамияти фаолият кўрсатмоқда. Республикада олиб борилаётган сиёсат давлат тасарруфидан чиқариш, акционерлар ва маъсулияти чекланган жамиятлар фаолиятида давлат масъулиятини устама фондларида қатнашишини чеклашга ва акционерлар жамиятларини кенг кўламда ривожлантиришга қаратилган. Турли мулк шаклларида фаолият кўрсатаётган субъектлар фаолиятларининг самарадорлиги уларнинг ишлаб чиқариш жараёнларини ташкил этиш ва самарали бошқарувига боғлиқдир.

Корпоратив бошқарувини ташкил этишда ва унинг самарали бошқарувида давлатнинг роли каттадир. Давлат ўзининг ҳуқуқий ва иқтисодий механизмлари орқали ҳар бир ишлаб чиқариш субъектларини, умумлашган мамлакатнинг иқтисодий ҳолатларига белгиланган ва ундириладиган солиқ ставкалари, бож тўловлари орқали ёки белгиланган қонунлар доирасида, уларга зарур бўлган миқдорда инвестиция маблағлари бериш, бозор фаолиятларига иқтисодий ҳолатдан келиб чиққан ҳолда унга таъсир этиш, талаб ва таклифни мувофиқлаштиришда, ишлаб чиқариш ҳажмларини кенгайтиришда, ишга яроқли ишчи кучларини иш жойлари билан таъминлашга таъсир этади.

Республикада корпоратив шакллардаги акционер жамиятларининг ривожланиши бу жамиятларни ишлаб чиқаришларининг самарадор бўлиши учун корпоратив бошқарувини самарали усуллари кўллашни талаб қилади. Корпоратив бошқаруви самарадорлиги корпоратив муносабатларни бозор иқтисодиёти шароитларидан келиб чиққан ҳолда, уларнинг турли мулк шаклларида шаклланиши даражасига боғлиқ.

Шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан 24 январ 2003 йилда № УП – 3202 рақамли «Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий секторни ҳиссасини тубдан ўзгартириш» тўғрисидаги Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 19 апрел 2003 йилдаги №189 «Тасарруфидан чиқарилган корхоналарнинг корпоратив бошқарувини такомиллаштириш чора-тадбирлари» тўғрисидаги Қарорида акционерлар жамиятида корпоратив бошқарув тизимини кучайтириш бўйича чора тадбирлар белгилаб берилган эди.

Корпоратив субъектларнинг шаклланиши иқтисодий тараққиётни асосий йўналишларини белгилаб бериши билан бирга, иқтисодиётнинг ривожланишида республика иқтисодий шарт-шароитларининг қувват даражасини ифодалайди.

Аммо корпоратив ишлаб чиқариш шакллари ташкил этиш ва унинг бошқарув самарадорлигини ошириш бозор иқтисодиёти шароитида долзарб муаммо бўлиб ҳисобланади. Чунки республика иқтисодиётининг янги иқтисодий тизим асосида шаклланиши даврида тармоқлар ўртасидаги вертикал ва горизонтал, корхоналар ўртасидаги иқтисодий муносабатларни тўлиқ шакллантириш турли даражада ишлаб чиқаришни мулкчилик шакллари асосида интеграциялашуви, такрор ишлаб чиқариш жараёнини мулкчилик асосида турли даражада бўлиши иқтисодий субъектларнинг ривожланишини таъминловчи муаммоларни ҳал этишни талаб этади.

1-боб. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ ВА УНИНГ САМАРАДОРЛИГИНИ АНИҚЛАШ

1.1.Корпоратив бошқарувнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Корпоратив бошқарув муаммоси бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида, иқтисодиёт тараққиётининг янги тус олиши ва ишлаб чиқариш тармоқларининг таркибий ўзгаришлари билан боғлиқ. Корпоратив бошқарув корпоратив ишлаб чиқаришнинг турли шакллари билан боғлиқ бўлиб, унинг ижтимоий ва иқтисодий фаолияти жамиятни кундалик жорий ва стратегик ривожланишда сезиларли даражада ўз ўрнини эгалламоқда.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида ривожланаётган мамлакатларда, шу жумладан, Ўзбекистон Республикасида ҳам кичик ва хусусий тадбиркорликка, савдо воситачилиги билан шуғулланиш, ўтиш даврининг маълум иқтисодий тараққиёт даврига хос бўлади. Чунки кичик ва хусусий тадбиркорлик бозор иқтисодиётининг дастлабки ривожланиш босқичида иқтисодиётни ривожлантиришнинг асосий йўлларида бири деб тан олинган. Жамият тараққиёти учун зарур бўлган ялпи ички маҳсулотнинг сезиларли қисмини ишлаб чиқариш ана шу кичик тадбиркорлик, микрофирма ва бизнес субъектлари томонидан амалга оширилади.

Мустақиллик йиллари мобайнида саноатни ислоҳ қилиш, уни таркибий такомиллаштириш ва ривожлантирилиши саноатдаги туб институционал ўзгаришлар билан боғлиқ. Саноатда иқтисодиёт кўп укладли мулк асосида шаклланди.

Саноатда нодавлат ишлаб чиқариш секторининг улуши 1991-2006 йиллар ичида 10 % дан 77,8 % га кўпайган. Кичик тадбиркорлик улуши эса 2,0% - 42,1% га ўсган. Бу ташкилий, иқтисодий натижалар тармоқлар бошқарувининг ташкилий тизимини тубдан ўзгартиришга қаратилган маъмурий ислохотларни амалга оширилиши натижасидир.

Аммо иқтисодиёт фақат кичик ва хусусий тадбиркорлик бизнесига асосланган ҳолда ривожланаолмайди. Бунинг асосий иқтисодий сабабларидан ривожланган эркинлаштирилган бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнидан бири кичик бизнес бағрида йирик турли шаклларда ишлаб чиқариш субъектлари шаклланади ва иқтисодиётнинг ўсиши билан улар ҳам шаклланиб, ривожланиб

боради. Натижада йирик ишлаб чиқариш субъектлари корпорациялар, концернлар, акционерлар жамияти, холдинг компаниялари ва қўшма корхоналар шаклланади. Бунинг асосий сабаби, бизнинг фикримизча, қуйидагилардан иборат:

- кичик бизнес субъектлари, биринчидан, йирик ишлаб чиқариш компаниялари билан эркин рақобат қилиш қобилиятларига эга эмаслар;

- иккинчидан, кичик бизнес фаолияти, айниқса, ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлган фаолияти учун зарур бўлган янги серунумли жаҳон ишлаб чиқариш стандартларига жавоб бераоладиган технологияларидан, фан ва техника ютуқларидан фойдаланиш учун ҳар доим ҳам етарли даражада инвестиция маблағларига эга бўлавермаслиги;

- учинчидан, кичик бизнес якка тартибдаги хусусий тадбиркорлик, асосан ишлаб чиқариш жараёнидан ажралмаган ҳолда зарур бўлган хом ашё ва технологияларни ишлаб чиқарилган маҳсулотларини ўзлари сотиш масалалари билан шуғулланишилари натижасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг таннарини ошишига ва инвестиция маблағларининг доиравий айланиш ҳаракатларига салбий таъсир этишидан иборатдир.

Шунинг учун ҳам иқтисодий ривожланган давлатларда кичик бизнес ишлаб чиқариш субъектлари турли йириклашган компаниялар шаклларида иқтисодий жиҳатдан бирлашмоқдалар. 2000-2004 йиллар ичида хусусийлаштирилган мулклар асосида ташкил қилинган нодавлат мулк шакллари корхоналар сони 372 тадан 6090 тага етган бўлса, 2006 йилнинг ўзида 673 корхона ва объектлар хусусийлаштирилган.

Шулардан акционерлик жамиятлари сони 152 тадан 705 тагача, масъулияти чекланган жамиятлари сони 117 тадан 1184 тагача, хусусий корхоналар 103 тадан 4201 тагача кўпайган. Республикада саноат маҳсулотларини ишлаб чиқариш 2004 йилда ўтган йилдагига нисбатан 9,4 % га кўпайиб, 8074,8 млрд. сўмни ташкил этди.

Саноат ишлаб чиқаришида бундай юқори натижага эришишнинг асосий сабаби корхоналарнинг таркибий ўзгариши, тармоқ бошқарма тизимини ва бошқарувини такомиллаштирилиши ҳисобланади. Сиёсий ва иқтисодий жиҳатдан мустақилликка эришган республикамызда ҳам корпоратив мулкларни шаклланишига, корпоратив бошқарувни ривожланишига жиддий равишда эътибор берилмоқда. Фақат республикада корпоратив ривожланиш ўзимизнинг миллий иқтисодиётимизни ривожлантириш хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда корпоратив,

концерн, бирлашмалар, саноат холдинглари, акционерлар жамияти ва тадбиркорлик фаолияти чекланган қўшма корхоналар шаклидаги мулкчилик шаклига асосланган ҳолдаги корпоратив бошқарув асосида ривожланиб бормоқда.

Корпорацияларни асосий фаолияти қуйидагилардан иборат:

- тадбиркорлик фаолиятини мақсадли кундалик ва стратегик бошқаруви учун жорий ва истиқбол режаларини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш;

- корпорацияни ташкилий таркибларини, тадбиркорлик фаолиятидан келиб чиққан ҳолда корпорация субъектларининг ишлаб чиқариш фаолиятини самарали олиб боришни таъминлаш;

- корпорация ишлаб чиқаришини корпоратив бошқаруви тадбиркорлик фаолияти учун белгиланган стратегик мақсадлардан келиб чиққан ҳолда, мавжуд ишлаб чиқариш ресурсларидан унумли фойдаланиш, рақобатбардош маҳсулотларни ишлаб чиқариш, рақобат қилувчи субъектлар билан рақобат қилиш усулларини ишлаб чиқиш ва уни амалга оширишни таъминлайди.

Иқтисодиётни корпоратив сектори ҳар бир мамлакат ўзининг ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий манфаатларини қондирадиган сиёсат талаблари асосида шаклланади.

Бу сиёсатнинг асосий мақсади:

- миллий иқтисодиёт тармоқларининг ривожланишини жаҳон ҳамжамиятига кириб боришининг стратегиясига;

- ишлаб чиқариш жараёнини ҳозирги замон талабларига жавоб бераоладиган даражада техника ва ишлаб чиқариш технологиялари билан қуроллантиришга;

- янги миллий анъанавий ва жаҳон талабларига жавоб бераоладиган, асосан, миллий аҳамиятга эга бўлган маҳаллий хомашёларга асосланган ҳолда ишлаб чиқаришни ташкил этишга;

- ишлаб чиқаришни етарли даражада амалга оширадиган, инвестиция маблағларига эга бўлган, жаҳон бозорида ўзининг ишлаб чиқариш товарлари билан рақобатбардошлик қилаоладиган ишлаб чиқариш бирлашмаларини ташкил этишдан иборатдир.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнининг ривожланиши, оддий ишлаб чиқариш шакллари ўрнига индустриал корпоратив ишлаб чиқариш шакллари юзага келиши билан уларнинг ички таркибларида ҳам давр талаблари асосида такомиллашуви юзага келади. Индустриалашган корпоратив тараққиётни XX асрнинг ўрталарига келиб, қуйидаги ривожланиш даврларига бўлиш мумкин:

1. Индустриал корпоратив ривожланишнинг биринчи босқичи 1950 — 1960 йилларни ўз ичига олиб унинг хусусияти ялпи маҳсулот ишлаб чиқаришдан ихтисослашишга ўтиши билан

тавсифланади. Бу даврдаги корпоратив тараққиётни асосий омили бўлиб фан ва техника тараққиёти билан боғлиқ бўлган янги юқори унумли ишлаб чиқариш технологияларининг ишлаб чиқаришга кириб келиши билан ифодаланади.

Натижада корпоратив ишлаб чиқариш марказлашувидан қайтиши асосида маълум йўналишга ихтисослашиш рўй беради. Корпоратив ишлаб чиқариш ходимларини малакасини оширишга, иқтисодий мустақил равишда ривожланишга катта эътибор берилган.

2. Корпоратив ривожланишнинг иккинчи босқичи 1970 — 1975 йилларни ташкил этиб, унда корпоративларга аъзо бўлган субъектлар турли тизим даражасида, мустақил равишда кўп босқичли муносабатлар асосида ўз фаолиятларини мустақил олиб борганлар. Яъни уларни фаолиятини бошқариш тўғрисида қарорлар қабул қилиниши корпоратив субъектларга топширилган. Бундай корпоратив ишлаб чиқариш унда банд бўлган ходимларнинг малакаларини ўсиши даражасига мувофиқ келган.

3. Корпоратив ривожланишнинг учинчи босқичи 1985 — 1995 йилларни ўз ичига олган. Бу босқичда корпорациялар индустриялашган корпорациялар бўлиб улар ўз хусусиятлари жиҳатидан, махсус ижтимоий умумийликни ифодалаганлар. Бу давр корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш жараёнида интеллектуал соҳадаги ходимларнинг ўрнини ўсиб боришида ифодаланади. Интеллектуал соҳадаги ходимлар меҳнати корпорацияларда банд бўлганлар ходимлар меҳнатига нисбатан кўпроқ эркинлик ҳолатига эга бўлишлари билан бирга улар корпорация аъзолари билан боғлиқ ҳолда ҳам касаба сифатида фаолият олиб борадилар.

Жаҳон иқтисодиёти тараққиётида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг қуйидаги йирик шакллари мавжуд. Корпорация юридик субъект бўлиб, бирлашмага кирган барча субъектларнинг қарз ва солиқлари бўйича жавобгар бўлган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини мустақил олиб боради. АҚШда махсус корпорациялар мавжуд бўлиб, улар «S» — корпорациялари деб номланади ва кичик бизнес субъектлари сингари солиқ тўлаш имтиёзларига эгадирлар. Уларнинг бизнеси кичик бизнес билан тенглаштирилган ҳолда қаралади. Хўжалик бирлашмалари — бу шаклдаги субъектлар, асосан битим асосида шаклланиб, бир хил йўналишда қўйилган мақсадларга эришиш учун уларнинг фаолияти хўжалик бирлашмаси шаклида умумлашган ҳолда олиб борилади.

Жаҳон бозорига ўзининг рақобатбардош маҳсулотлари билан чиқиш, йирик бизнесни олиб бориш учун йирик ишлаб чиқариш корхоналар бирлашмаси бўлиши керак. Йирик бизнес асосини

корпоратив ёки акционерлик жамиятлари тариқасида умумлаштирилган юқори интеграцияга асосланган субъектлар ташкил этади. Ривожланган мамлакатларда корпорация тадбиркорлик фаолиятини юритишнинг бир шакли бўлиб, у кенг тарқалган. Корпорация тадбиркорлиги фаолияти ҳар бир ҳуқуқий мулк эгасининг қўшган хиссаси асосида шаклланади. Уни бошқариш юқори даражадаги ёлланган малакали бошқарув менежерлари орқали амалга оширилади. Унинг қуйидаги турлари мавжуд:

Концерн — йирик монополия шаклидаги бирлашмалар асосида ташкил топади. Унда йирик ишлаб чиқаришни ташкил этиш ишлаб чиқариш технологияларидан кооперация асосида фойдаланиш орқали ишлаб чиқариш олиб борилади.

Концернлар йирик ташкилий хўжалик таркиби бўлгани учун бозор конъюктурасида бўлиб турадиган тебранишларга бардош бераоладиган маълум турғунлиги билан ажралиб туради. Концерн бирлашма субъектлари ўзаро иқтисодий муносабатларда бир-бирларига боғлиқ бўладилар.

Холдинг компаниялари — бошқа компанияларни контроль пакетини ёки уларнинг асосий акцияларини асосий қисмига эгаллик қилиши ёки уларга бошқарув раҳбарларини тайинлаш ҳуқуқига эга бўлиш билан тавсифланади. Холдинг компанияси томонидан хўжаликни юритиш, тижоратни ташкил этиш тўғрисида қабул қилинган қарорлар орқали ўз фаолиятларини юргизади. Холдинг компанияси мустақил субъект бўлиб, бу компанияга аъзо бўлган мустақил субъектлардан ташкил топсада уларнинг иш юритиш фаолиятлари холдинг компаниясини моддий манфаатдорлигини таъминлайдиган йўналишда ишлаб чиқаришни ва тижорат ишларини олиб боришни талаб этади. Холдинг компанияси умумий тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ бўлган фаолиятларни ҳам олиб боради.

Консорциум — бу вақтинча аниқ мақсад ва муаммони ҳал этиш учун йирик инвестиция илмий-техника, ижтимоий-иқтисодий ва экологик муаммоларни ҳал этиш учун вақтинча корхона ва ташкилотларнинг бирлашмасидир. Консорциум бу вақтинча кадрлар, ишлаб чиқариш қувватлари, моддий ва молиявий ресурсларни вақтинча ташкилий-таркибий бирлаштириш усулидир.

Молия-саноат группаси — моддий ва молиявий ресурслардан самарали фойдаланиш учун ҳуқуқий мустақил бўлган корхоналар ва молия-кредит ташкилотларининг бирлашмасидир. Бу бирлашманинг асосий етакчи корхоналари ташқи молия-кредит компаниялари, банк ва йирик корхоналар бўлиши мумкин.

Картель — битим асосида ташкил топган бирлашма бўлиб, ишлаб чиқаришни мустақил юритадилар, товар эгалари бўладилар. Лекин монополь фойда олиш учун маҳсулот ишлаб чиқариш, сотиш нархлари, бозорни тақсимлаш, сотиш шароитлари тўғрисида ўзаро келишиб оладилар. Картель битимлари, одатда, йирик монополиялар ўртасида тузилади. Синдикат бирлашмаси корхоналари ишлаб чиқариш мустақиллигини сақлаб қолсаларда, улар тижорат соҳаларидаги мустақиллигидан маҳрум бўладилар. Синдикат бирлашмалари корхоналари ўртасида бозор билан боғлиқ рақобатлар бўлмайди. Бозор билан боғлиқ вазифаларни синдикат қошида ташкил этилган махсус ташкилот ёки синдикат бирлашма аъзоларининг бирига юклатилади.

Трест бирлашмасига аъзо бўлган корхоналар ўзларининг ҳуқуқий, тижорат, ишлаб чиқаришнинг мустақил олиб бориш ҳуқуқидан маҳрум бўлиб, у бирлашма бошқаруви орқали амалга оширилади.

Комбинациялаш — турли тармоқлардаги ўзаро боғлиқ корхоналар бирлашмасидир. Корпоратив мулкнинг бу шаклида ишлаб чиқарилган маҳсулотларнинг бир қисми иккинчи бўлимга ҳам ашё бўлиб хизмат қилади.

Комбинациялаштирилган ишлаб чиқариш жараёни умумлашган ҳолатда бир бутун комплексни ташкил этади. Унинг аъзоси бўлган субъектлар бир-бирлари билан ишлаб чиқариш технологиялари, энергетика ресурслари билан ҳамда иқтисодий ва ташкилий томондан ўзаро бир-бирларига боғлиқ бўладилар. Комбинациялашган ишлаб чиқариш воситаларидан белгиланган мақсадларга эришиш учун улардан комплекс равишда фойдаланишни ташкил этади. Бу ишлаб чиқариш харажатларини, шу жумладан, транспорт харажатларини камайтиришни, маҳсулот таннархини арзонлаштиришни бошқарувни такомиллаштириш орқали эришишни таъминлайди.

Оффшор хорижий компаниялар, асосан, эркин зоналарда рўйхатга олинади. Оффшор бизнесида даромад олиш мақсадида эркин иқтисодий зоналарда хорижий корхоналарга маълум имтиёзлар бериш орқали уларни ишлаб чиқаришлари, тижоратлари учун шароит яратилади ва ундан фойда олинади.

Хорижий фирмалар ўзларининг мол-мулклари ва капиталларини бошқарувни бошқа фирмаларга ҳам топширишлари мумкин. Бундай ишончга эга бўлган компаниялар траст компаниялари деб юритилади. Траст компаниялари ўзларининг маблағларига ҳам эга бўлишлари мумкин.

Аммо иқтисодчи олимлар ўртасида корпорация субъектларига илмий асосда умумлашган бир ягона таъриф йўқ. Жумладан, «Корпорация бир нечта фирмаларни умумий, мақсадга йўналтирадиган ва уларнинг имтиёзларини ҳимоя қиладиган акционерлик жамиятдир» [1,34. 114] деб таъриф берилган.

Айрим иқтисодчилар «Корпорация молиявий иқтисодий фаолият бўлиб, унинг қатнашувчилари маълум миқдордаги мулк эгаси бўлиши билан, бошқарув вазифасини мутахассис менежерлар орқали амалга оширади» [1,38. 14-15] деб ҳисобласалар, айримлари «Корпорация Фарбда кенг тарқалган тадбиркорлик фаолияти бўлиб, у маълум мулк эгаллигига, ҳуқуқий ҳолатга, бошқарувнинг умумлашган вазифалари менежерлар кўлидадир» [1,46. 294], деб таърифлайдилар. Бошқа иқтисодчи олимлар ҳозирги замон ишлаб чиқаришини йириклашуви комбинациялашда ва диверсификациялашда ифодаланади, деб ҳисоблайдилар. «Комбинациялаш фирмалар ишлаб чиқариши ўзаро боғлиқ жараён тизимини фирма шаклида йириклашувини ифодаласа диверсификациялаш, асосан, турли кенг ёйилган акционер жамияти гуруҳларини аралаш тармоқларни жалб қилиш орқали диверсификациялаштирилган концернни ташкил этади» [1,35. 97].

«Монополия фирмани бир тури. У миллий хўжаликнинг маълум соҳасида асосий ҳолатни эгалловчи йирик корпорациядир» [1,40. 54], деб таърифлайди.

Бизнинг фикримизча корпорация иқтисодий категория бўлиб, бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида майда тарқоқ инвестор тадбиркорларни, рақобатга бардош беришлари учун, рақобатбардош маҳсулотларни ишлаб чиқариш орқали кўпроқ фойда (даромад) олиш мақсадида акционерлар шаклида бирлашган ҳуқуқий субъектларнинг умумий кўринишидир.

XX асрнинг охирида корпоратив менежмент тушунчаси жаҳон амалиётида мулк эгалари ўртасида менежер ва бошқа шахслар томонидан ўзаро муносабатларни бошқарувининг энг самарали усули деб ҳисобланган. Ишлаб чиқариш жараёнини чуқурлашуви, ички интеграцияни кенгайтириши ва турли мамлакатлар компаниялари ўртасидаги ташқи иқтисодий алоқаларини ривожланишида корпоратив бошқарув инсониятни ривожланишида жаҳон маҳсулоти ҳисобланади деб ҳисоблаймиз.

Ишлаб чиқариш жараёнини макроиқтисодий барқарорликда олиб, боришда корпоратив бошқарувни ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан мохиятини таърифлашда ҳам иқтисодчиларда ягона бир умумлашган таъриф йўқ. Жумладан, халқаро корпоратив бошқарув академияси Президенти проф. Ю.Б.Винслав:

«Корпоратив бошқарув—тушунчаси эмиссияни амалга оширувчи бошқарув органлари билан ҳуқуқий мансабдор шахслар, қимматли қоғоз эгалари, эмитентлар (акционерлар, заёмлар ва қимматли қоғозлар эгалари) ҳамда бошқа манфаатдор шахслар билан бундай ёки бошқа бошқарувга жалб қилинган эмитентлар, ҳуқуқий шахслар ўртасида бўладиган муносабатларни ифодалайди» [3,1. 6], — деб таъриф берган.

Уша ерда корпоратив бошқарув таърифини кенгайтириб, қуйидагича таърифлаган, «Корпоратив бошқарув кенг доирада корпорациянинг ҳозирги замон омиллари самарали қўлланишига эътибор бериши, кўпчилик ҳолатда корпорациялар умумлашган ҳолда ҳуқуқий шахсларни моддий манфаатини ифодалайди» [6] деса, проф. С.Салимов: «Корпоратив бошқарув—бошқарув тизимини ишлаб чиқариш билан боғлайди. Бундай боғланиш тизимида бошқарув тезда бозор конъюнктурасини, талаб ва ишлаб чиқариш жараёнини чекланишларига эътибор қилади», — деб ҳисоблайди [3]. Кўпчилик иқтисодчилар эса «Корпоратив бошқарув ҳуқуқий гуруҳлар ва юритувчи хўжалик субъектлари ўртасидаги ўзаро муносабатларни, уларнинг манфаатдорлигини мувофиқлаштириш, белгиланган мақсадга эришишни ва уларнинг умумий фаолиятларини бошқаришни ифодалайди», деб ҳисоблаган.

Корпоратив бошқаруви самарадорлиги бошқарув тизимини ишлаб чиқариш тизими билан боғлиқлигидадир. Бундай боғланиш тизимида бошқарув тезда бозор конъюнктурасини, талаб ва ишлаб чиқариш жараёни чекланишларига эътибор қилади.

Корпоратив бошқарув — бошқарув тизимини ишлаб чиқариш билан боғлайди. Бундай боғланиш тизимида бошқарув тезда бозор конъюнктурасини, талаб ва ишлаб чиқариш жараёни чекланишларига эътибор қилади [3,2. 55].

«Корпоратив бошқарув — бу бизнесни ташкилий, ҳуқуқий хужжатлаштирилиши, ташкилий таркибини оптималлаштирилиши, ички ва фирмалар ўртасидаги муносабатларни қабул қилинган мақсадлар асосида мувофиқлигидир» [1,15. 25].

«Корпорация бошқарувида ишлаб чиқаришга йўналтирилган функционал капитал қолган капиталлардан ажралиб туради, бу пул маблағларини доирасини қисқартиради. Фаолият юритаётган капиталистлардан менежерлар, ёлланма хизматчилар, ишлаб чиқаришни бошқарувчилар ажралиб чиқади» [1,14. 123] деб таърифлайдилар. Ишлаб чиқариш жараёнини корпоратив бошқаруви тўғрисида ҳали ҳам иқтисодчилар ўртасида ягона бир илмий умумлашган фикр йўқ. Бу фикр ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини макроиқтисодий барқарорликда олиб боришни

таъминласин. Жумладан, М.К.Старовойтов корпоратив бошқаруви тўғрисида қуйидаги таърифни беради: «Корпоратив бошқарув оддий тушунча эмас, маълум аниқловчи механизмлар жамламаси ва таркиби эмас, балки тармоқ бошқаруви тармоқ фани ва амалиёти, ҳозирги замон менежментининг асосий тармоғи ҳисобланади» [1,38. 5], — деб уқтиради. Таниқли иқтисодчи олим М.Д.Крук корпоратив бошқарув тўғрисида шундай фикрни билдиради: «Корпоративизм — бу инсонларнинг ўзларини манфаатдорлигини бошқа инсонлар ҳаракати орқали, ўзларининг шахсий ҳисоб — китобларига эмас, балки уларнинг ёрдами, иқтисодий қўллаб — қувватлаши асосида амалга ошириладиган иқтисодий муносабатларнинг бир шаклидир деб қарайди. [1,2. 17] У ўзининг «Эффективность государственного управления» монографиясида ва хорижий адабиётларда давлат ва хусусий бошқарувни самарадорлиги ўзаро бир-бирига, монанд деб ҳисоблайдилар. Гарчанд иқтисодий тараққиёт даврида хусусий тадбиркорлик фаолиятини давлат унинг иқтисодий тараққиётини тўғридан-тўғри бошқараолмайди, деб ҳисоблайдилар. Аммо кейинги даврларда, жумладан, АҚШ давлатида кўпроқ эътиборни давлатнинг иқтисодий секторида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш масалаларига эътибор берилмоқда.

Корпоратив бошқаруви келажакда ўтмиш давридаги, яъни собиқ тизим давридаги йирик ишлаб чиқариш технологик ташкилот турлари бўлган комбинат, завод илмий ишлаб чиқариш бирлашмаларини ташкилий жиҳатдан такомиллаштириш унинг асосини ташкил этади.

Истиқболда бундай корпоратив асосда ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш, уни ривожлантириш Ўзбекистон иқтисодиётини келажакда ривожланишини ифодалайдики, бу ривожланиш амалиётда қўлланилаётган асосий жаҳон бозорини жиҳози ҳисобланади. Бу даврда мустақил кичик бизнес ишлаб чиқариш субъектлари эмас, балки улар асосида йирик молия-саноат таркибини ўзида ифодаловчи корпоратив бошқармалар иш олиб борадилар. Ижтимоий ҳаёт икки йўналишдаги муносабатлар асосида:

- мулкчилик муносабатларига асосланган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар асосида;

- ташкилий-иқтисодий муносабат асосида ишлаб чиқаришни, ташкил этиш ўзаро иқтисодий муносабатлар асосида хўжалик юритишни услубий бошқарувида амалга оширилиши керак.

Корпоратив бошқаруви бозор иқтисодиётининг ташкилий-иқтисодий муносабатлари ҳолатида ва ўзаро иқтисодий фаолиятни бошқарув усули ҳисобида қаралиши мумкин.

Миллий иқтисодиётни мустақил ва мўътадил, иқтисодий инқирозсиз ривожланиши ишлаб чиқаришни инвестициялаштириш ва бу инвестиция маблағларидан самарали фойдаланишда ҳам корпоратив бирлашма бошқарувнинг роли катта. Корпоратив субъектлар, корпоратив таркиблар жамиятни ва иқтисодиётни махсус ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий таркибини ташкил этади. Корпоратив бошқарув ишлаб чиқариш кучларини ривожланишини, ҳозирги замон ишлаб чиқариш технологияларини бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркорликда қўллашни оптимал шароитларни ташкил этади. Шунинг учун ҳам корпоратив бошқарувни назарий ва услубий ривожланишни ҳозирги бозор иқтисодиёти шаклланиш даврида ўрганиш жуда зарур.

Корпоратив бошқарувни ташкил топиши ҳар бир давлатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига жавоб бераоладиган даражада шакллантирилиш ва у ўзининг иқтисодий механизмлари билан корпоратив бошқарувнинг қўлланилиши ва самарадорлиги билан ажралиб туради. Шу билан бирга, иқтисодиётни корпоратив усулда бошқарувига ўтилиши, унинг самарадорлиги миллий ижтимоий-иқтисодиётни ривожланиши билан боғлиқ. Ривожланган хорижий давлатларда ишлаб чиқаришларни корпоративлаштирилиши йирик монопол корпоратив олигархияларни ташкил топиши билан ажралиб туради.

Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш жараёнларини корпоративлаштириш асосида акционерлар жамиятини мулкчилик шакли ётади. Ишлаб чиқариш жараёнини ана шу акционерлик мулкчилиги асосида корпоратив муносабатлар, корпоратив бошқарувлар ташкил топади. Ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив мулклар мураккаб бўлган ижтимоий-иқтисодий ташкилий субъект бўлиб у ўзини қандай ҳолатда олиб боришини билиши зарур. Бунинг мураккаблиги шундан иборатки, корпоратив мулкдорлар эгалари, биргаликда ундан фойдаланишда қандай қатнашадилар, корпоратив манфаатдорлик қандай шаклланади ва қандай ҳолатда олиб борилишида ифодаланади.

Иқтисодиётда корпоратив мулкчиликни, уни асосида ишлаб чиқаришни ва корпоратив бошқарувни амалга оширилиши бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида давлатнинг олиб бораётган сиёсатидан келиб чиқади. Давлатнинг олиб бораётган сиёсатининг мақсади эса:

– давлатнинг бозор иқтисодиёти шароитида олиб бораётган иқтисодиётини истиқболли ривожланишининг асосий йўналишларига;

– ишлаб чиқаришни янги техника ва технологияларни қўллаш орқали такомиллаштиришга;

– янги иқтисодий ишлаб чиқариш тармоқларини ривожлантириш ва такомиллаштирилиши натижасида янги ишлаб чиқариш субъектларини ташкил этилишига, жаҳон бозори талабларига жавоб бераоладиган ишлаб чиқаришни ташкил этишга;

– бозор рақобатига жавоб бераоладиган самарали ишлаб чиқариш шакллари ташкил этишга ва уларнинг иқтисодий жиҳатдан самарали бўлишига қаратилиши керак.

Айрим иқтисодчилар «Бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодиётнинг асосини хусусий, акционер, корпоратив ва давлат ихтиёридаги йирик трест ва концернлар ташкил этиши лозим» [1,38. 15], деб ҳисоблайди.

Биз бу фикрга қўшилган ҳолда, ишлаб чиқариш жараёнини корпорациялаштириш асосида ташкил этиш ва уни корпоратив бошқаруви орқали олиб бориш, янги шаклланаётган бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида, янги ижтимоий - иқтисодий тизимни шаклланиши жараёнида якка, тартибдаги ва жамоа шаклидаги фаолиятини умумлаштирилган шаклнинг ифодалаши керак. Бу жараён ишлаб чиқаришни ва бошқаришни янги мазмундаги маҳсули ижтимоий трансформациялаган, ҳозирги замон муносабатларни вужудга келтирувчи мураккаб муносабатларни ифодалайди ва ижтимоий-йўналтирилган, эркинлаштирилган бозор иқтисодиёти талабларига тўлиқ жавоб беради, деб ҳисоблаймиз.

Ижтимоий жараён жамият ҳўжалигини янгилашга қаратилган бўлса, иқтисодий йўналиш ҳўжаликларни ривожланишини ижтимоий йўналиш билан боғлиқликда бўлишини таъминлаш орқали корпоратив муносабатларни ривожланиши билан боғлиқдир.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида иқтисодиётни асосини хусусий, акционер, концерн ва корпоратив таркибидаги мулк шакллари ташкил этиши керак. Унинг асосида эса иқтисодий муносабатлар ташкил топиши лозим.

Корпоратив бошқарувдаги муносабатлар давлат томонидан белгиланган истиқболли ривожланиш стратегиясига асосланган ва иқтисодиётни ривожланиши аҳолини ижтимоий талабларини тўлиқ таъминлаш йўлида хусусий тадбиркорлар фаолиятини корпоратив шаклида бўладиган иқтисодий муносабатларни такомиллаштиришни ривожлантиришга бўлган интилишларига хизмат қилишига эришиш зарур.

Бозор иқтисодиёти билан боғлиқ шаклланаётган корпоратив муносабатлар назарияси ҳозирги замон жамиятини ва иқтисодиётини қай даражада ривожланаётганини ифодалайди.

Маданийлашган корпоратив бошқарув муносабатларини шакллантирмасдан туриб, ҳозирги бозор иқтисодиёти қонунлари талабига жавоб бераоладиган иқтисодиётни ривожлантириш мумкин эмас. Ҳозирги замон бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш субъектларини акционерлар жамияти шаклида йирик корпорация ҳолатида кўринишини қонуний ҳолат, деб ҳисоблаш мумкин.

Бунинг асосий сабаби, бизнингча, ишлаб чиқаришнинг технологик жараёнларини мураккаблигидир. Жаҳон бозори иқтисодиётига ривожланаётган мамлакатларнинг кириб бориши меҳнат тақсимотини такомиллашиб боришига ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлари сотилишини микроиқтисодиёт даражасида жаҳон стандарти талабига жавоб берадиган ҳолда савдонинг олиб борилишига асосланиши керак.

Корпоратив бошқарув ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга. Корпоратив бошқарувнинг иқтисодий моҳияти қуйидагиларда:

- корпоратив бошқаруви жамиятнинг моддий ишлаб чиқариш ва меҳнат ресурсларини микро ва макроиқтисодий даражада тақсимланишини маълум бир оптимал нисбатларда бўлишида;

- корпоратив бошқаруви бозор иқтисодиёти қонунларини корпоратив бошқаруви раҳбарияти қонун ва қоидалари билан қўшилиб кетишида;

- корпоратив бошқаруви кўп тармоқли ишлаб чиқаришга асосланган ҳолда ҳозирги замон саноат тармоқларини, ишлаб чиқаришни ривожланишида;

- корпоратив бошқаруви иқтисодий муносабатларни умумлаштиришида;

- корпоратив бошқаруви даромадларни ошириш учун уни сифатларини яхшилаш ва сотиш нархларини ўсиб боришига эришишида;

- ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар нархларини шаклланишини такомиллаштириб бориш орқали истеъмол бозорини кенгайтириш ва унинг даражасини оширишда ифодаланади. Корпоратив бошқарувнинг ижтимоий моҳияти қуйидагиларда:

- корпоратив бошқаруви турли ишлаб чиқариш тармоқларига оид бўлган ишлаб чиқариш субъектлари орасида бўладиган иқтисодий муносабатлар ҳар бир корпоратив субъектларида ишлаб чиқариш ресурсларидан самарали фойдаланиш натижасида уларда банд бўлган ишчи кучларини ижтимоий маъқеини оширишда;

– ишлаб чиқариш жараёнида фан ва техника ютуқларини қўллаш натижасида жонли меҳнат харажатларини буюмлашган меҳнат харажатларига нисбатан камайиб боришини таъминлашда;

– меҳнат унумдорлигини ўсиб бориши ишчи кучларини ишдан ажралган ҳолдаги бўш вақти ҳиссасини ўсиб боришини таъминлашда;

– корпоратив бошқарув ишчи кучларини такрор ишлаб чиқариш учун етарли иқтисодий шарт-шароитларни яратишда;

– корпоратив бошқарув ишлаб чиқариш жараёнини, кенгайтириш, маҳсулотлар сифатини яхшилаш, унинг таннархини арзонлаштириш орқали субъектларни истеъмол даражасини ўсиб боришини таъминлашда;

– корпоратив бошқарув ишлаб чиқариш, иқтисодий ва ижтимоий муносабатларни такомиллашиб боришини таъминлашда;

– кадрлар малакасини оширишда, иккинчи мутахассисликка эга бўлишида;

– ишлаб чиқаришда банд бўлганларнинг соғлиқларини, турар жой ва турмуш шароитларини яхшилашда ифодаланади.

Корпоратив бошқарувнинг ижтимоий ва иқтисодий моҳияти бир-бирлари билан боғлиқ бўлиб, ижтимоий шарт-шароитларнинг яратилиши корпорацияларнинг иқтисодий кўрсаткичларини юқори бўлишини таъминлайди.

Ўз навбатида, корпоратив бошқарув асосида эришилган юқори иқтисодий кўрсаткичлар ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчи кучларини ижтимоий-ижтимоий шарт-шароитларини яхшилашни таъминлайди.

1.2. Республикада корпоратив бошқарувнинг ривожланиши ва шаклланиши хусусиятлари

Корпоратив бошқаруви бозор муносабатлари асосида ўз иқтисодиётини ривожлантираётган Ўзбекистон Республикаси учун бозор иқтисодиёти қонунлари, талаб ва таклифлари остида бошқарувни ташкил этиш усулларида биридир.

Корпоратив бошқарувни республика иқтисодиётини бошқарувида қўллашга ўтиш маълум қийинчиликлар билан боғлиқдир. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов айтганидек, «Энг чуқур таркибий ўзгаришлар республика иқтисодиётининг тармоқлари ва айрим соҳаларини бошқариш тизимида рўй беради...», ислохотларнинг биринчи босқичи мобайнида тармоқ вазирликлари уюшмаларига, концернларига, корпорациялар, иттифоқлар ва бошқа ҳужалик бирлашмаларига

айлантириш йўли билан батамом тугатилди,...корхона ва ташкилотлар, қайси идорага бўйсуннишидан ва мулкчилик шаклидан қатъи назар, ўз иқтисодий манфаатларининг муштараклиги асосида концернлар, уюшмалар ва корпорациялар таркибига ихтиёрий равишда кирган,... улар ўзини -ўзи маблағлар билан таъминлаш асосида иш олиб бормоқда, ишлаб чиқариш хўжалик ва молиявий фаолиятига оид масалаларни мустақил ҳал қилмоқда,... ўтиш даврида уюшмалар, концернлар, корпорациялар ва бошқа бирлашмаларнинг асосий вазифаси республика ҳалқ хўжалигини ишлаб чиқараётган маҳсулотнинг аниқ турлари билан таъминлаш, ягона илмий-техникавий инвестиция сиёсатини ўтказиш, ички ва ташқи бозор конъюнктурасини ўрганиш, тармоқда бозор муносабатларини ривожлантиришдир [1.20. 84-85].

Ўзбекистон, мустақил бозор иқтисодиёти асосида иқтисодий ривожланишни эркинлаштирилган, демократик бозор иқтисодиётини шакллантириб бораётганлиги учун бу муаммони ўрганиш долзарб муаммо ҳисобланади. Чунки биз шундай бозор иқтисодиётини қураяпмизки, бу иқтисодиётни ташкил этиш ҳам ривожлантириш муаммолар иқтисодиётни ҳамма томонлари кенг қамраб олиши билан бирга уни таркибий тузилишини тубдан ўзгартириши ва бошқарув тизимини такомиллаштириш билан боғлиқдир.

Ишлаб чиқариш жараёнини корпоратив асосда ривожлантириш Ўзбекистон Республикаси учун янги ўрганилмаган муаммо бўлиб уни ўрганишда хорижий давлатларда корпоратив бошқарувни ташкил этишда корпоратив бошқарув жабҳаларини ва механизмларини, корпорацияларни ташкилий таркибларини, улар томонидан технологик қарашларни қабул қилиш, стратегик йўналишда истиқболлаштириш ва корпоратив-акционер маблағларини бошқаришни ташкил этиш соҳаларидаги тажрибаларидан кенг фойдаланишимиз керак.

Бозор иқтисодиётини қураётган Ўзбекистон Республикаси учун корпоратив мулк корпоратив бошқариш янги мазмунга эга бўлган иқтисодий категория ҳисобланади. Ўзбекистон Республикасида ҳозирги даврда корпоратив бошқарувига ва уни такомиллаштиришга кўп эътибор берилмоқда.

Жумладан, 2003 йил 13 декабрда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг XIII сессиясида «Хусусий корхона тўғрисида» Қонун қабул қилинди. Бу қонунга асосан бир шахс томонидан ташкил этилган хусусий корхоналар фаолияти қайта ташкил топиши ва тугатилиши масалалари бошқарилиши белгиланган.

Бошқарувни янада эркинлаштириш, административ бошқарувни такомиллаштириш, корпоратив бошқарувни амалга ошириш норматив кўрсаткичларига ва шартларига риоя қилиш, уни соддалаштириш ва хўжалик бирлашмалар фаолиятини ва самарадорлигини ошириш бўйича 22 декабр 2003 йилда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хўжалик бошқарув тизимларини такомиллаштириш» бўйича Фармони чоп этилди.

24 январ 2003 йилда Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг «Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий секторнинг моҳияти ва унинг хиссасини ошириш»га бағишланган Фармонида республикада иқтисодий ислохотларни ва бозорни шакллантиришда хусусий секторни иқтисодиёт таркибида асосий йўналиш эканлиги баён этилган.

Хусусий тадбиркорликни ривожлантириш учун тадбирлар ишлаб чиқиш, хусусий тадбиркорликга имтиёзлар бериш тизимини жорий этиш таклиф қилинган.

Президент фармонини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси Мулк Кўмитаси томонидан хусусийлаштирилган корхоналарда давлат активлари-акция пакетлари (ундаги ҳиссалари ва улушлари) қийматини ҳисоблаш услубий таклифлари, давлат активлари қийматини номинал қийматидан паст баҳоларда сотиш услубий тавсиялари, шу жумладан, хусусийлаштирилган корхоналарда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича меъёрий ҳуқуқий актлари ишлаб чиқилди.

19 апрел 2003 йилда хусусийлаштирилган корхоналарда корпоратив бошқарувни такомиллаштириш тадбирлари тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қабул қилган қарорида белгиланган меъёрий-ҳуқуқий актларида на фақат давлат томонидан сотиладиган акция ҳажмларини ошириш балки уларни инвестиция фаолиятларини ошириш бўйича аниқ тадбирлар кўрсатилган. Бу тадбирлар хорижий инвесторларга ҳам тегишлидир.

Қабул қилинган қарорнинг аҳамиятларидан бири инвесторларга акционерлик жамиятларини назорат қилиш ҳуқуқини берадиган акцияларини сотиб олиш, корхоналарни бозор шартлари асосида моддий-техника таъминотини таъминлаш, хўжалик бирлашмалари билан мавжуд ўзаро муносабатларни такомиллаштириш, жисмоний шахсларни, давлат тасарруфидан чиқарилган корхоналар асосида ташкил топган акционерлик жамияти акциялари орқали олаётган даромадларини 5 йилгачан солиқ тўлашдан озод қилиш, белгиланган ва акционер жамиятидаги давлат вакили бошқа акционерлар вакили сингари бир хил ҳуқуқга эга бўлиши таъминланган.

25 июн 2004 йилда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Акционерлик жамиятлари ва компанияларида давлат акциялари улушидан самарали фойдаланиш учун мониторинг фаолиятини ташкил этиш тўғрисидаги Қарори қабул қилинди.

Шу йили Осиё тараққиёт банки томонидан Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларни жадаллаштиришни молиялаштириш учун 1,4 млн АҚШ доллари миқдорида 3 та грант лойиҳаларига маблағ ажратилди.

Республикада корпоратив шаклларида мулкларнинг шаклланиши корпоратив бошқарувни зарурлигини белгилаб берди.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодий тараққиётини эркинлаштирилган бозор иқтисодиёти асосида ривожлантириш корпоратив бошқарувни такомиллаштириш уни самарадорлик даражасини ошириб бориш билан боғлиқ.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги республикадаги макроиқтисодий барқарорлик билан боғлиқдир.

Мустақиллик даврида макроиқтисодий барқарорликга эришгунга қадар корпоратив мулкчиликни шаклланиши, корпоратив бошқарувни ташкил топиши ва унинг самарадорлик даражасини ўсиб бориши даврини уч босқичга бўлиш мумкин: Биринчи босқич мустақилликни қўлга киритилган 1991 йилдан 1994 йилни ўрталаригача бўлган даврини ўз ичига олади. Бу давр мулкларни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштиришни амалга оширилиши натижасида янги турли корпоратив мулк шакллари ташкил топиши асосида, уларни бозор иқтисодиёти қонунлари талабларига асосланган институционал корпоратив бошқарувига асос солинди.

Шу даврда давлат томонидан ислохотларни ҳуқуқий томонлари ташкил этилди. Шу даврда макроиқтисодий барқарорликни таъминлашда иқтисодиётни ривожланишида ижтимоий-иқтисодий моҳиятга эга бўлган корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини ривожлантириш учун узоқ муддатли инвестиция лойиҳаларини республикага жалб қилишга нисбатан қисқа муддатли инвестиция лойиҳаларини қўлланиши билан тавсифланади.

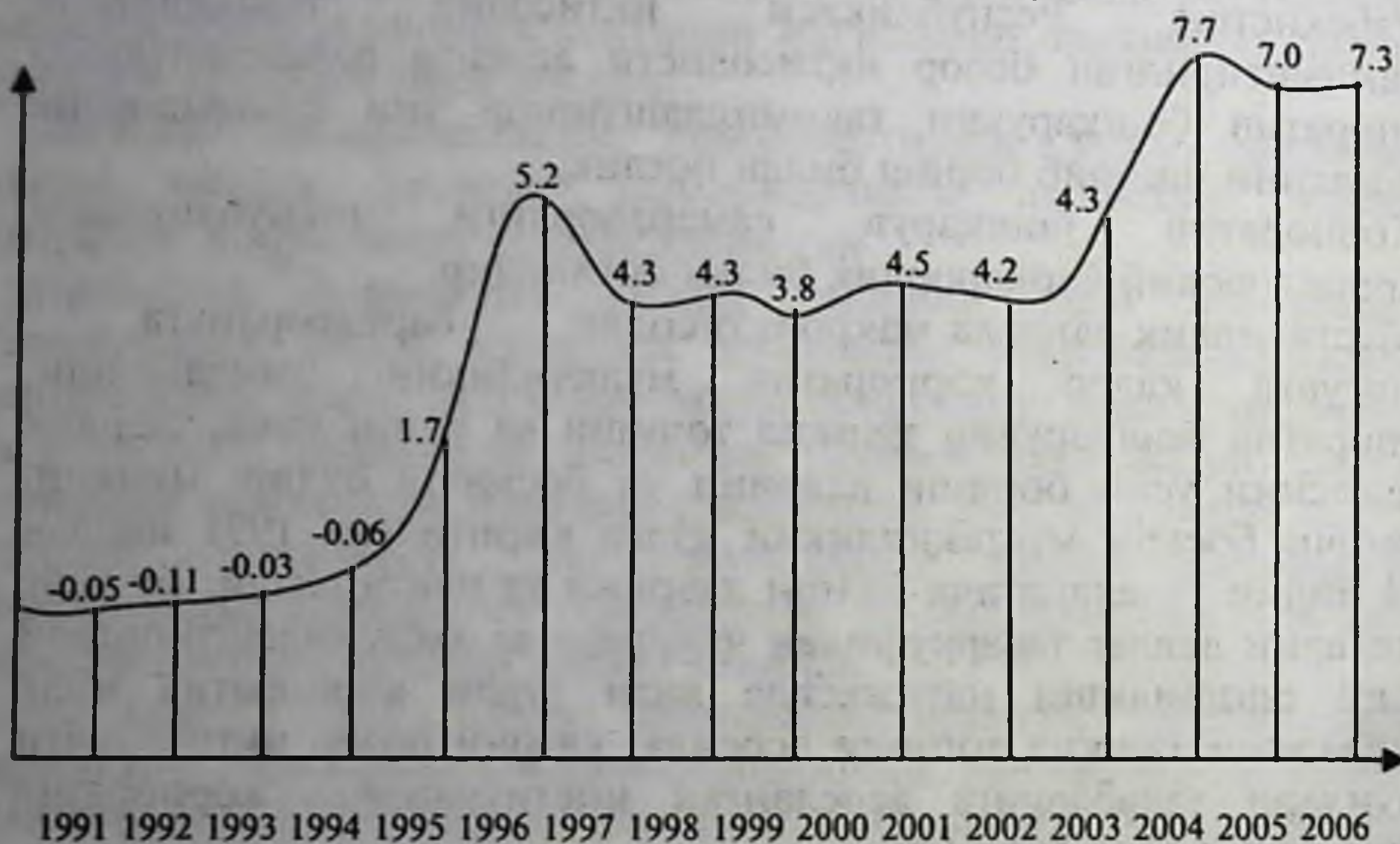
Чунки бу қисқа инвестиция лойиҳалари, асосан, тез инвестиция харажатларини қоплаш ва инвестиция фойдасини олишни таъминловчи тармоқларга йўналтирилган эди.

Давлат иқтисодиёт тараққиётини таъминлаш мақсадида инфляция жараёнини пасайтириш учун қатъий пул-кредит сиёсатини олиб борди. Бу сиёсат, асосан самарадорлиги паст

бўлган ёки носамарадор давлат корхоналарига фоизсиз кредит беришни тўхтатилишдан иборатдир.

Бу сиёсатни қўлланиши натижасида инфляция даражаси 1995 йилга келиб 6,3 фоизга камайган бўлса, давлатнинг жорий ҳисобидаги камомати ЯИМ нинг умумий қийматига нисбатан 0,2 фоизни ташкил этди. ЯИМ ишлаб чиқариш тезлигини пасайиши 1994 йилга нисбатан 1995 йилда 3,3 фоизга камайган.

Натижада республикада ЯИМ ишлаб чиқариш (1-расм) да 1991-1995 йиллар ичида 0,05 фоиздан 0,09 гачан камайган бўлса 1996-2006 иллар ичида 1,7 фоиздан 7,0 фоизга ўсган.



1.1-расм. ЯИМни республикада ўсиши (фоиз ҳисобида).

Иккинчи босқич 1994-2002 йилларни ўз ичига олиб, бу давр валюта бозорини тартибга солиш билан тавсифланади. Давлатни валюта бозорини қатъий равишда тартибга солишидан асосий мақсади давлатнинг тўлов балансини яхшилашга қаратилган эди. Шунинг учун ҳам пул-кредит сиёсати юмшатилиб, халқаро савдо ва валюта курси бўйича сиёсатни кучайтиришга эътибор берилди. 1997 йилга келиб яна пул-кредит сиёсатига катта эътибор берилди ва бу сиёсат мустаҳкамланди.

Учинчи босқич 2003 йилдан бошланиб корпоратив мулкларни ўсиши ва корпоратив бошқарувни такомиллашиб бориши билан ифодаланади. Корпоратив ишлаб чиқаришни ривожланиши учун валюта бозори эркинлаштирилди, солиқ ундириш ҳиссаси камайтирилди.

Корпоратив бошқарув корпоратив мулк шакллари олдида қўйилган асосий масала: ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминлаш, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун қўшимча молиявий ресурсларни жалб қилиш, манфаатдор субъектлар олдида иқтисодий ва ижтимоий мажбуриятларни бажаришни икки томонлама амалга оширилишини таъминлайди. Илмий-назарий жиҳатдан асосланган ҳолда ташкил этилган корпоратив бошқарув корпорация объектини самарали фаолият кўрсатишини таъминлаши билан бирга жамиятнинг иқтисодий манфаати талабларини қондиришини таъминлайди. Миллий анъаналарга, маҳаллий хом ашёларга асосланган ишлаб чиқариш жараёнида халқаро жаҳон бозорига, рақобатбардош сифатли товарларни ишлаб чиқариш асосида миллий иқтисодиётни рақобатбардошлигини таъминлайди.

Корпоратив бошқарувни самарали натижаси фақат бошқарувни яхши ташкил қилиниши билан таъминланмайди. Балки корпоратив бошқарувни самарали бўлиши миллий иқтисодиётни ҳозирги ҳолатига, институционал бошқарувни ташкил этиш даражасига, уни ижтимоий ва иқтисодий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштирилишга, давлатни бу йўналишда тутган сиёсатига ва менежерларни бошқарувни ташкил этиш салоҳиятларига ҳам боғлиқдир. Ҳар бир давлат ўзининг иқтисодий ҳолатидан ва миллий иқтисодиётни ривожлантириш йўлида белгилаган иқтисодий сиёсатини амалга ошириш мақсадида ўз корпоратив бошқарув моделини танлайди. Ўзбекистон Республикаси бозор иқтисодиётига ўтишнинг ўзига ҳос йўлини танлаб олганлиги, сабабли республикада шаклланаётган корпоратив бошқарув ҳам ривожланган ва мустақил ҳамжиҳат давлатларда қўлланилаётган корпоратив бошқарувдан фарқ қилади. Республика учун компанияларни корпоратив бошқарувини яхшилаш асосида уларнинг самарадорлигини таъминлаш, акционерлар, инвесторлар ишлаб чиқарувчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, хорижий инвесторларни инвестиция маблағларини жалб этиш республика компаниялари учун тўлиқ ҳал этилмаган муаммо ҳисобланади. Жумладан, Россиядаги корпоратив бошқарувига таъсир этаётган икки омилга, яъни максимал очикликка, бозор конъюнктурасига асосланган, бозор воситалари билан бошқариладиган англия-америка бошқарув модели билан Европа мамлакатларида кенг тарқалган капитални, акцияларни стратегик қўйилмалари асосида корпоратив назорат қилиш бошқаруви моделлари таъсиридан ҳоли бўлган корпоратив бошқарувга асосланади. Республикада ўзбек минталитетига асосланган бозор иқтисодиётига ўтишнинг ўзига ҳос йўли билан иқтисодиётни ривожлантираётган корпоратив бошқарувига асосланган.

Албатта, шунни айтиш лозимки миллий корпоратив бошқарув шаклланиши ва риожланишига ҳеч қандай тўсиқлар йўқ деб бўлмайди.

Гарчан жаҳон иқтисодиёти тараққиётида корпоратив бошқарувни амалга ошириш билан боғлиқ бўлган сиёсий, иқтисодий ва бюрократик тўсиқларни биз биламизки, бу механизмлар ўзбек минталитетига монанд бўлган корпоратив бошқарувга ҳам маълум даражада таъсир этмасдан қолмайди. Республикада корпоратив бошқарув олиб борилаётган иқтисодий ислохотлар билан боғлиқ бўлган ноиқтисодий барқарорликка барҳам бериш йўлида такомиллаштирилмоқда.

Ривожланган корпоратив муносабатларга ўтиш йўлида, ҳозирги даврда объектив ва субъектив сабаблар асосида мавжуд секинлашган иқтисодий муносабатларни ривожлантириш, жамоа аъзоларини самардорлик фаолиятларини ошириш ҳисобига эришиш мумкин. Республикада самарали даромад олиб ишлаётган хорижий инвестицияларга муҳтож бўлмаган корпорациялар корпоратив бошқарувига ўтишни ҳожати йўқ деб ҳисоблайдилар.

Корпоратив бошқарувни инкор этишга икки ёқлама қараш лозим. Биринчидан, тўғри корпоратив бошқарувни қўллашга зарурияти бўлмаган ишлаб чиқариш йўналишлари бор. Бу ишлаб чиқариш объектлари фаолияти махсус ҳолатда бўлиб, чекланган технологияга ва узоқ муддатда ўзгармайдиган ишлаб чиқаришга асосланган бўлганда бўлиши мумкин.

Аммо кўпчилик корпоратив мулклар асосида шаклланган ишлаб чиқариш компаниялари иқтисодий самарали ривожланишлари учун, ишлаб чиқаришни маҳаллий хом ашё ресурсларидан самарали фойдаланишни, амалда татбиқ қилишлари учун ишлаб чиқариш тармоқларида таркибий ўзгаришларни амалга оширишлари керак. Бу эса қўшимча етарли даражада инвестиция маблағларини жалб этишни талаб этади. Қўшимча маблағлар ички ёки ташқи инвесторлар маблағларини жалб этиш билан боғлиқ. Бу муаммони ҳал этиш, умуман корпоратив бошқарувини, унинг ички ва ташқи бошқарувини такомиллаштириш асосида амалга ошириш мумкин. Ички бошқарувини такомиллаштирилиши ишлаб чиқариш бошқаруви, ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот таннархини арзонлаштиришга, буюмлашган ва жонли меҳнат харажатларини тежашни ва корпорация субъектларининг фойдаларини ўсиб боришини таъминлайди.

Ташқи корпоратив бошқарувни такомиллаштириш хорижий инвесторларни инвестицияларини арзон фоизларда жалб этишни ва ундан фойдаланиш жозибадорлигини оширишни таъминлайди.

Корпоратив субъектлар хорижий давлатлар кредитларига ёки инвестиция маблағларига заруриятлари бўлган чоғда кредит олиш ёки инвестиция маблағларини жалб қилишлари учун корпоратив бошқарув талабларига риоя қилишлари зарур. Банклар бошқарув талабларига риоя қилишни банк кредитлари ёки инвестиция қўйилмаларини хавф-хатарлари олдини олишни асосий йўли деб ҳисоблайдилар.

Корпоратив бошқарувни такомиллаштиришда корпорация аъзолари бўлган жисмоний ва ҳуқуқий субъектларни ҳуқуқларини ижтимоий ва иқтисодий ҳимоялаш аҳамиятга эга.

Субъектларини ижтимоий ва иқтисодий ҳуқуқларини ҳимоя қилинишини таъминланиши, бозор иқтисодиётини макроиқтисодий барқарорлик асосида ривожлантириш учун зарур бўлган фондлар бозорини оптимал талаб даражасида ташкил топишига боғлиқ.

Республикада ўтиш даврида, бозор иқтисодиёти шароитида турли мулк шаклларида асосланган субъектларнинг, объектларида фаолият кўрсатаётган жамоа аъзоларининг ҳали иқтисодий фикрлашлари ва иш юритишларни янги бозор иқтисодиёти жараёнига ўтиши билан тўлиқ шаклланмаганлигининг асосий сабаблари, фикримизча, қуйидагилардан:

- иқтисодий фикрлаш қобилияти бозор иқтисодиёти қонунлари асосида тўлиқ шаклланмаганлиги;
- корпоратив жамоа фикрлари бўйича хорижий инвестор ва инвестицияларга миллий иқтисодиётга кириб келувчи уни эгаллаб олувчи деган психологик қарашларнинг мавжудлиги;
- корпоратив бошқарув субъектларини дунё қарашлари корпорация субъектлари жамоалари даражасида бўлиши, яъни ўз жамоа аъзоларини ижтимоий-иқтисодий ҳолатларини юқори даражада таъминлаш билан чекланганлиги;
- корпоратив субъектлар ўртасида иқтисодий муносабатларни ҳали етарли, бозор иқтисодиёти қонунлари талаблари даражасида шаклланмаганлиги;
- жамоа муносабатларини бозор иқтисодиёти талаблари асосида тўлиқ шаклланмаганлиги, ички назорат тизимини қўйи ишлаб чиқариш бўлимларида, талабга етарли даражада жавоб бермаслиги, менежерлар бошқарув фаолиятларига ички ва ташқи шарт-шароитларни таъсирининг кучлилигидан иборат.

Иқтисодиётни макроиқтисодий даражада ривожланишини таъминлаш фақат ривожланган, давр талабига жавоб бераоладиган, юқори даражада маданийлашган бошқарувга асосланган корпоратив муносабатларнинг шаклланишига боғлиқ.

Миллий менталитетга асосланган, маданийлашган корпоратив муносабатларни шакллантириш собиқ тоталитар, марказлаштирилган бюракратик, бошқарув тизимини тубдан ўзгартириш ва ишлаб чиқариш фаолиятларида қатнашаётган меҳнат ресурсларини, меҳнат қилиш даражаларини, уларнинг иқтисослиги даражаларини эътиборга олган ҳолда ижтимоий ҳимоя қилишни амалга оширилиши билан ҳам боғлиқдир.

Корпоратив мулкчилик, корпоратив бошқарувни ривожланиши корпоратив акцияларни нархларига ҳам боғлиқ.

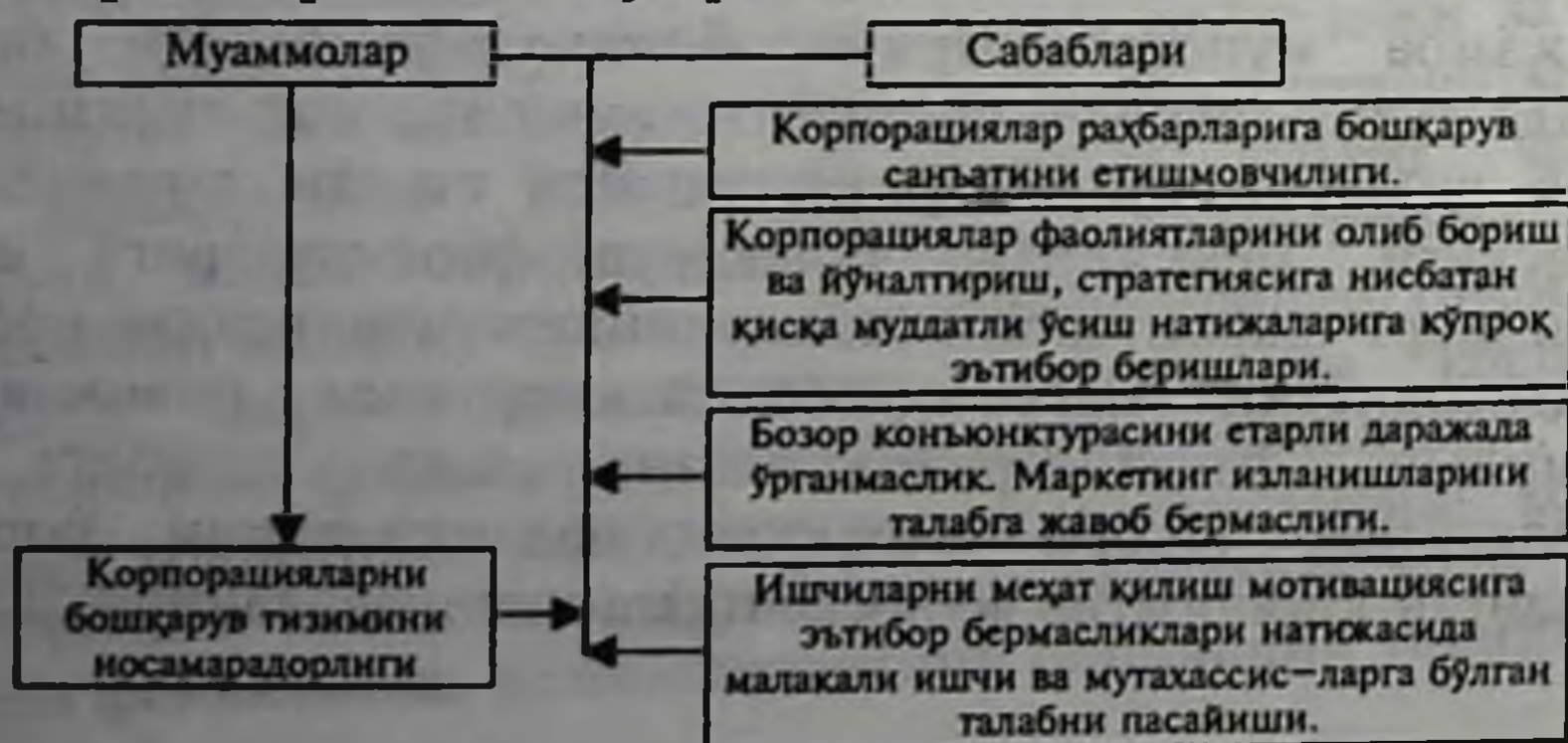
Акционерлар жамиятлари томонидан чиқарилган акциялар қийматини қимматли қоғозлар бозорида тушиши корпоратив мулкларни иқтисодий ривожланишига салбий таъсир этади. У ўз навбатида, корпоратив бошқарувни ижтимоий-иқтисодий моҳиятини пасайишига олиб келади.

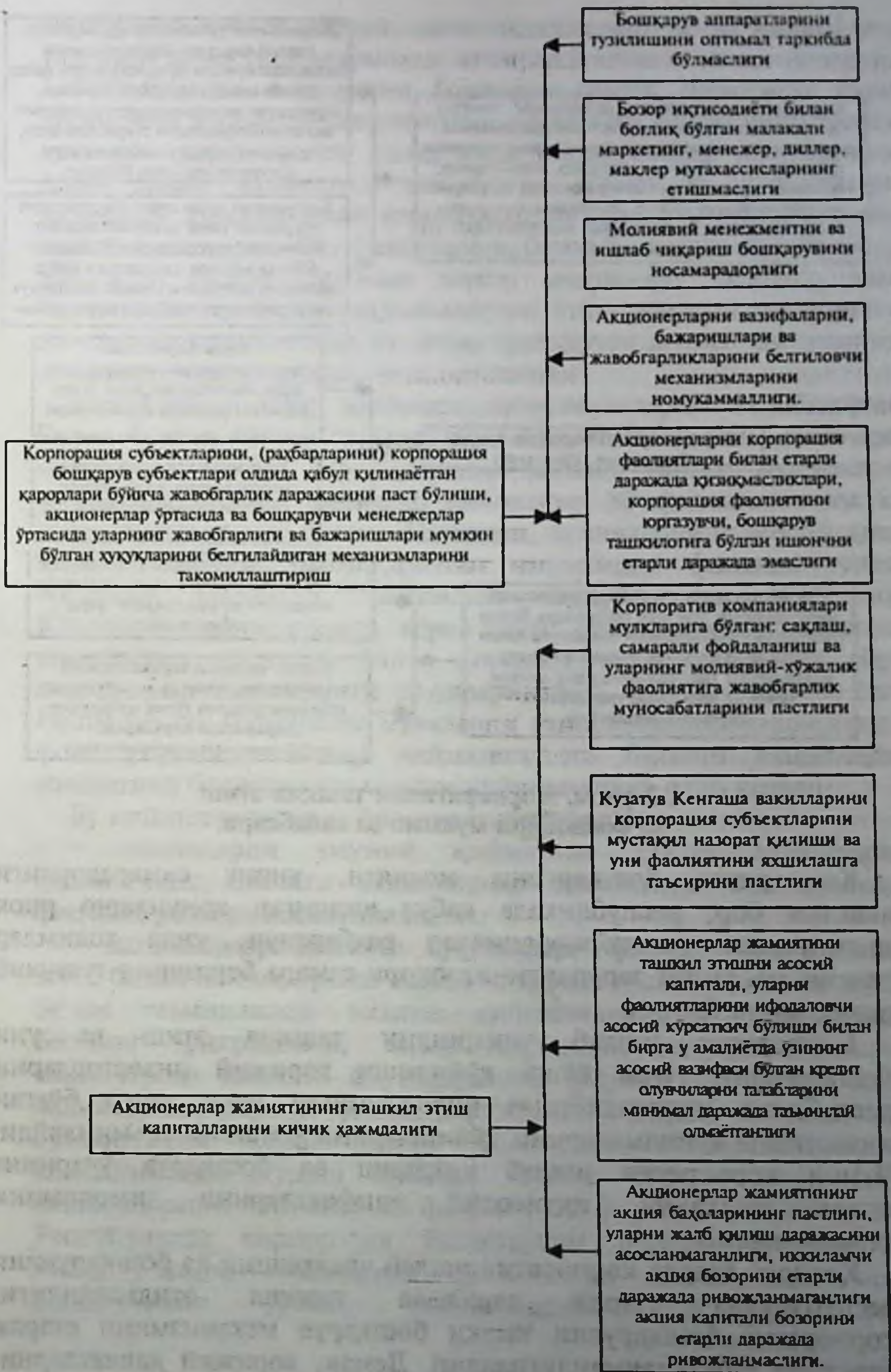
Корпоратив мулкчиликларни иқтисодий-ижтимоий моҳиятига ва корпоратив бошқарувини иқтисодий самарадорлигига, улар томонидан чиқарилган акцияларни корпорациялар бошқарувида асосий бошқарув раҳбарлиги лавозимларини эгаллаш мақсадида, унинг номинал қийматида паст даражада сотишлари, корпоратив мулкчилик бошқарувида иқтисодий жиноятларга йўл қўйилиши ҳам таъсир этади.

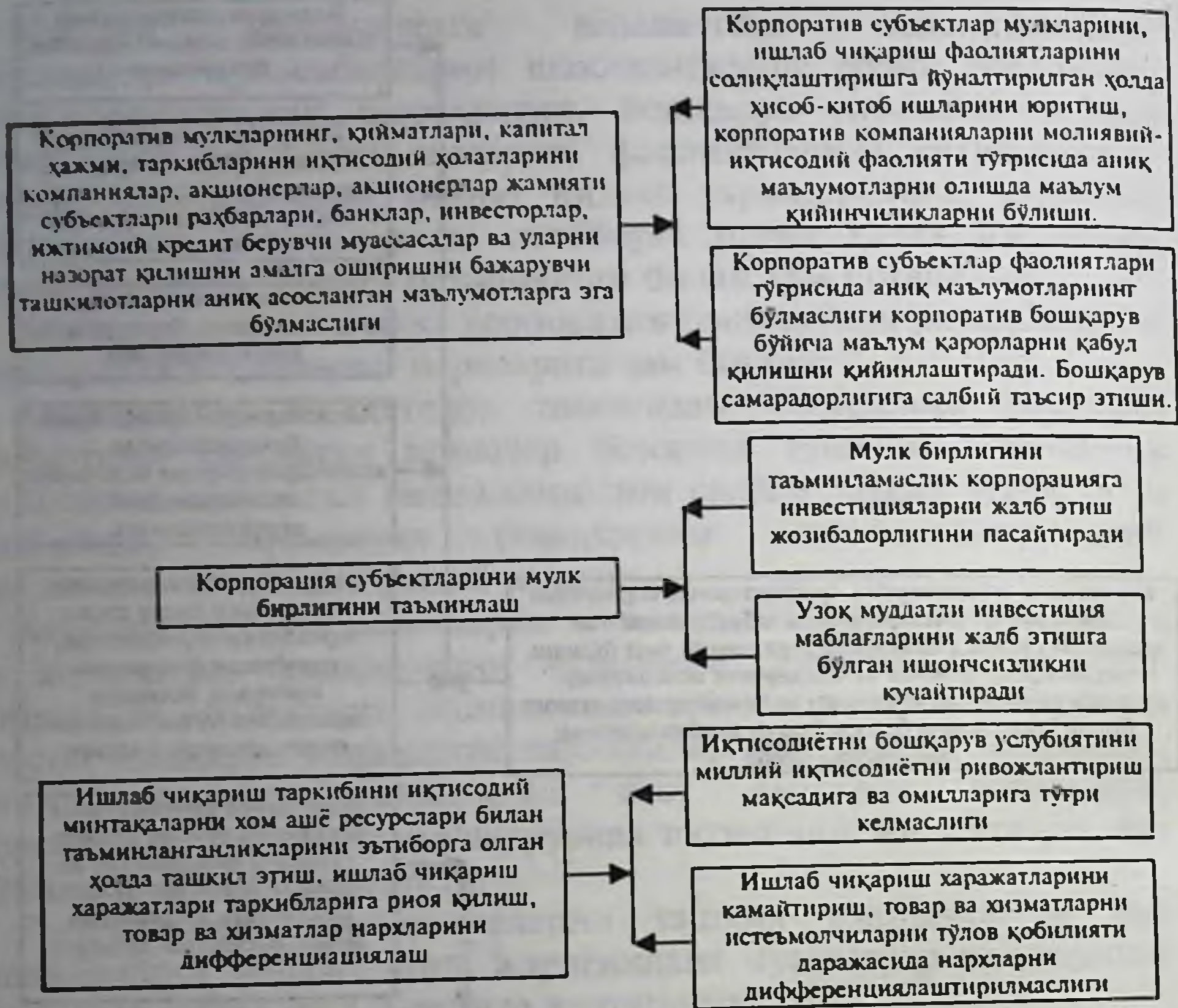
Республикада корпоративларни ташкил топишига ва уни бошқаришни ташкил этиш жараёнидаги муаммолар ва уларнинг сабаблари қуйидаги 1.2-расмда келтирилган.

Корпоратив бошқарувни бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб бориш, ишлаб чиқариш жараёнига инвестицияларни жалб қилишни, жаҳон стандартлари талабига мос келадиган маҳсулотларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш асосида, сифатли маҳсулотларни ишлаб чиқаришни таъминлайди.

Бу, ўз навбатида, корпоратив бошқарув субъектлари фаолиятини молиялаштириш даражасини кўтаришни таъминлайди.







1.2-расм. Корпоративни ташкил этиш ва бошқариш муаммо ва сабаблари.

Корпоратив бошқарувни моҳияти, унинг самарадорлиги аввалам бор, республикада қабул қилинган қонунларга риоя қилинишига ва корпорациялар раҳбарлари, унда ходимлар томонидан унинг зарурлигини, юқори самара беришини тушуниб олишларига боғлиқ.

Корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва уни бошқаришни тўғри йўлга қўйилиши хорижий инвесторларни республика иқтисодиётини ривожланиши учун зарур бўлган инвестиция қўйилмаларини қўйишларини ўсишини таъминлайди. Чунки корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарув уларнинг инвестицияларини, иқтисодий манфаатларини ҳимоялашни таъминлайди.

Ҳозирги даврда корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқарувини республикада етарли даражада ташкил этилмаганлиги, корпоратив бошқарувни ташқи бошқарув механизмини етарли даражада ривожланманлигидадир. Демак, хорижий давлатларни,

корпоратив субъектларини инвестицияларини жалб қилиш учун уларнинг инвестицияларининг жозибадорлигини ошириш зарур.

Республикада корпоратив бошқарув давлат томонидан давлат аҳамиятига эга бўлган акционерлар жамиятини акцияларини маълум қисмини давлат қўлига олиш йўли билан амалга оширилмоқда. Аммо давлат аҳамиятига эга бўлган тармоқ ва корхоналарни иқтисодий кўрсаткичлари илмий-услубий равишда етарли даражада ишлаб чиқилмаган. Шу билан бирга, бозор бошқарув механизмлари ҳам ҳали етарли даражада жаҳон андозалари талабига жавоб бермаолмаяпти. Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида акционерлар жамиятини шаклланиши ва унинг бошқаруви давлатнинг уларнинг устав фондларида қатнашувига асосланган.

Республикада сарф қилинган инвестицияларни жозибадорлиги билан боғлиқ бўлган тармоқларда, жумладан, ёғ-мой, вино-ароқ, озиқ-овқат саноат тармоқларида, ташкил топган акционерлар жамиятида умумий акциялар қийматини 80 фоизигачан хусусий инвесторлар қўлида бўлган. Натижада, акцияларнинг асосий қисми давлат тасарруфидан чиқарилган инвестиция фондида тўплана бошлаган. Натижада, Ўзбекистон Республикаси давлат мулк Кўмитаси маълумотларига кўра, давлат тасарруфидан чиқарилган инвестицион фондлар билан хорижий инвесторларнинг айрим акционерлар жамиятидаги улушлари 50-70 фоизни ташкил этган. Республикада корпоратив мулкларни шаклланишида давлатнинг 25 фоиз умумий акциялар қийматига эга бўлиши акционерлар, жамиятини бошқарувида маълум қийинчиликка олиб келади.

Бу қийинчиликлар қуйидагилардан иборат:

— акцияларни умумий қийматида давлат акцияларини ҳиссасининг камлиги акционерлар жамиятини бошқаришдаги фаоллик ролини пасайтиради;

— акционерлар жамияти субъектлари фаолиятларини ташкил этиш билан боғлиқ бўлган ишлаб чиқариш воситалари, хом ашёлар билан таъминлашда маълум қийинчиликларга олиб келади. Бизнинг фикримизча, бозор иқтисодиётига ўтиш даврида акционерлар жамияти акцияларининг умумий қийматида давлат акцияларини умумий қиймат даражасини ошириш мақсадга тўғри бўлади. Буни, ташкил топган «Ўзмевасабзавотузумсаноатхолдинг» компаниясида, кўриш мумкин. Унинг субъектларида давлат акцияларининг қиймати 25 фоиздан 51 фоизгача кўпайтирилган. Республикада корпоратив бошқарувни шакллантиришда 2003 йилдан жаҳон амалиётида қўлланилган давлат акцияларини бошқарувини ўрнига тажрибаларига асосланган ҳолда,

республикада, ишончли вакил бошқаруви орқали ёки акционерлар жамиятида давлат вакилини қатнашуви жорий қилинган эди.

2003 йилда 2048 акция пакетлари корпорацияларини ишончли бошқаруви томонидан 172 акционерлик жамиятлари эса ишончли давлат вакиллари орқали бошқаришга топширилган эди. 674 акционерлар жамиятидаги давлат акция пакетлари турли корпоратив, холдинг, давлат акционерлар ва акционерлар бирлашмаларининг уставной фондига берилган.

Лекин бошқарувни бу услуби маълум камчиликларга эга эканлиги Ўзбекистон Республикаси давлат мулк Кўмитаси қошидаги «Бозор реформаларини чуқурлаштириш» илмий-тадқиқот институтининг акционерлар жамиятидаги давлатнинг ишончли вакили ва давлат акция пакетларини ишончли бошқаруви бўйича 2004 йилда ўтказилган сўровномалар орқали давлат акцияларини самарали фойдаланишида қуйидаги камчиликлар:

- ўтказилган сўровномада қатнашганларнинг 35 фоизи давлат акция пакетларини бошқарувчиси сифатида давлатнинг акционерлар жамиятида қатнашишдан манфаатдорлиги нимада эканлигини тушуна олмаганлар;

- давлатнинг ишончли вакили ва давлат акция пакетларини ишончли бошқарувчи, улар билан давлат таркиблари ўртасидаги муносабатларини бошқаруви ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларини такомиллашмаганлиги;

- акционерлар жамиятида давлатнинг ишончли вакили ва акция пакетини бошқарувини етарли даражада малакали мутахассислар билан таъминлашни қийинлиги;

- давлат вакиллари корпоратив бошқарув билимларини етишмасликлари ва бошқалар аниқланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 22 декабр 2003 йилда «Хўжалик бошқарув тизимларини такомиллаштириш» ва «Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий сектор моҳиятини ва ҳиссасини янада тубдан ошириш тадбирлари» тўғрисидаги Фармонларига асосан янги корпоратив бошқарув шакллантирилди.

Бу янги корпоратив бошқарув моделини хусусиятлари қуйидагилардан:

- корпоратив бошқарувини самарадорлигини ошириш мақсадида давлат тасарруфидан чиқарилган корхоналар асосида давлат акция пакетларининг умумий қиймати 25 фоизгачан камайтирилиши таъминланганлигида;

- давлат акциялар пакетини бошқарув вакилини ва давлатнинг ишончли вакилини розилигисиз Кузатув Кенгаши аъзолари қарорларини қабул қилинмаслиги ва у ҳеч қандай кучга эга бўлмаслигида;

- акционерлар жамиятини бошқаруви жавобгарлигини ошириш бўйича аниқ тадбирлар белгиланганлиги. Жумладан, акционерлар умумий йиғилиши акционерлар жамияти бошқаруви раисини рақобат асосида бир йилга битим асосида танлаш ва тайинлаш;
- акционерлар жамияти субъектларининг бизнес-режаларини акционерлар жамияти умумий йиғилишларида тасдиқланиши;
- акционерлар жамияти бошқаруви раисини кузатув кенгаши аъзолари олдида ҳар кварталда бизнес-режанинг бажарилиши тўғрисида ҳисобот бериши;
- бошқарув ташкилоти вакиллари ва кузатув кенгаши раисини моддий рағбатлантиришини акционерлар жамиятининг самарадорлик фаолиятига боғлиқлигидалиги;
- корпоратив ишлаб чиқаришни муқобил ривожланиш стратегияларини ишлаб чиқиш учун ишлаб чиқариш ва муомала соҳаларида маркетинг тадқиқотларини олиб бориш орқали, янги ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш асосида рақобатбардош товарларни ишлаб чиқаришда;
- корпоратив корхоналарга хорижий инвестицияларни жалб қилишда, уларга етарли ахборотларни беришдан иборатдир.

1.3 Корпоратив бошқаруви самарадорлигини аниқлашнинг илмий-услубий муаммолари

Корпоратив бошқарув кейинги даврларда иқтисодий адабиётларда кенг ёритила бошлади.

Ўзбекистон Республикасида акционерлар мулк шакллари ва корпоратив бошқаруви ривожланиб бормоқда. Акционер мулкларни ташкил топиши, маълум қийинчиликлар билан боғлиқ. Жумладан, умумлашган мулк акционер 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 нафақат мулк шаклларига боғлиқ бўлиб қолмай, унда хўжалик 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;
- корпорацияларни бозор ҳолатлари бўйича ахборотлар билан таъминланишига;

– иқтисодий операцияларни оширишни назорат қилиш даражасига боғлиқдир.

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

Корпоратив бошқаруви ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлигини таъминловчи мураккаб бўгин бўлиб, унинг фаолияти корпоратив бошқарувни ташкил этиш, унинг қисмларини ўзаро боғлиқлигини 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 бўлимлари мақсадлари ва унинг вазифаларини умумий мақсадини билан боғлиқлигини 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 бўлимларини интенсив даражада ишлашига боғлиқ. Бу тўғрисида академик А.Анчишкин: «Ҳар қандай жараён ўзининг асосини ўтган ёки ҳозирги шаклланаётган манбаларига эга», [2.14] деган эди.

Ҳар қандай янгилик, шу жумладан, корпоратив бошқаруви ўтмиш корпоратив бошқарувидан фарқ қилсада, у ўтмишда маълум бўлган бошқаруви элементларига асосланган ҳолда бозор иқтисодиёти талабларига мослашган янги бошқарув хусусиятига эга бўлиб ривожланади. Ҳозирги даврда корпоратив субъектларини бошқарувини самарадорлигини белгилашда турли услубий ҳаракатлар, фикрлар мавжуд бўлиб, улар асосан янги бозор иқтисодиёти талаб ва таклифлари асосида ривожланаётган корпоратив ишлаб чиқаришни самарадорлигига бағишланган. Корпоратив ишлаб чиқариш самарадорлиги корпоратив бошқарувни ташкил этишни самарадорлик даражасига боғлиқ. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувни самарадорлигини аниқлашда «Дельфи услуби» назарияси қўлланилмоқда. Бу назариянинг асосини ахборотларга асосланган фикрлаш ташкил этади. Яъни мавжуд ахборотларга асосланган ҳолда келажакда кутиладиган натижаларга эришиш бўйича бошқарув қарорлари қабул қилинади.

Ахборот маълумотларига асосланган ҳолда корпоратив бошқаруви менежерларининг абстрактлаштирилган ҳолатда фикрлаш қобилиятлари ҳам бошқарув самарадорлигини

оширишни таъминлайди. Корпоратив бошқарувни тўғри илмий асосланган ҳолда олиб борилиши, корпорациянинг ҳамма субъектларида ишлаб чиқариш жараёнини тўғри ташкил топишига, субъектлар ўртасидаги муносабатларини талаб натижасида шаклланишига, бошқарувда фаолият кўрсатаётган ходимларнинг илмий салоҳиятларига ҳам боғлиқ бўлади. Корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишда корпорация субъектларини ишлаб чиқариш жараёнларини истиқболлаштириш ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга.

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 таҳлилларга бағишланган илмий ишлар деярли йўқ.

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

Корпоратив бошқарувни корпоратив ишлаб чиқаришни истиқболли ривожлантиришни назарий ва амалий жиҳатдан асосланганлик даражасига боғлиқ.

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

- корпоратив субъектларини ишлаб чиқариш ҳажмининг 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 бўлимлари бошқарувини юқори малакали менежерлар билан таъминланишига;

- корпорация субъектлари ўртасидаги контракт битмларини бажарилишига эътибор берилишига боғлиқ.

Шунинг учун ҳам корпоратив бошқарув самарадорлигини истиқболда 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.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини аниқлашда бир неча назарий услублардан фойдаланилади. Жумладан, мультипликация самарадорлигидан фойдаланилади. Мультипликация лотинча «multiplica» сўзидан олинган бўлиб, кўпайтириш маъносини билдиради. Бу инвестиция қўйилмаларини ишлаб чиқаришга жалб этишни кўпайтириш ёки камайтириш ва даромадни ўзгариш коэффициентини билдиради.

Корпоратив ишлаб чиқаришга сарфланган инвестиция маблағлари корпорацияни даромадларини ўсишини таъминлаши керак. Бу олинаётган даромад инвестиция маблағларига нисбатан юқори бўлиши керак. Масалан, корпорация ишлаб чиқаришига сарфланган инвестиция маблағлари 10 млрд. сўмни ташкил этган бўлса, ишлаб чиқаришдан олинган даромад 30 млрд. сўмни

ташкил этса, мультипликатор ҳолати қуйидагича ифодаланади: 30 млрд. сўм даромадни 10 млрд инвестиция маблағларига бўлсак мультипликатор 3 га тенг бўлади.

Мультипликатор бу шундай сонки, уни сарфланаётган инвестиция маблағлари миқдorigа кўпайтириш орқали олинadиган даромад белгиланади. Инвестиция маблағларни корпоратив ишлаб чиқаришга сарфланиши ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимларнинг даромадларини ўсишига олиб келади. Бу эса, ўз навбатида, аҳолининг истеъмол маҳсулотларига бўлган талабларини ўсишига олиб келади. Мультипликатор даражаси даромадларини ўсиши, албатта, корпоратив бошқарувини қанчалик тўғри ташкил қилингангига боғлиқ бўлиб, бу кўрсаткичлар унинг самарадорлик даражасини ифодалайди.

Инвестицияни ишлаб чиқаришда бандлик ва харид қилиш қобилияти мультипликаторини биринчи мартаба инглиз иқтисодчиси Р.Кан 1931 йилда мультипликатор назариясини иқтисодиёт назарияси фанига киритган.

Корпоратив ишлаб чиқаришни самарадорлигини таъминлашни бошқаришда ишлаб чиқариш йўналишларини, уларда қўланилаётган ҳар бир ишлаб чиқариш ресурслари, воситалари, орқали мултипликацияли самарадорликни аниқлаш мақсадга тўғри бўлиб, у умумий мултипликация самарадорлигини ўсишини таъминлайди. Шунинг учун ҳам мултипликация усули орқали ишлаб чиқариш бўлимлари, тармоқлари самарадорлигини аниқлашга жиддий эътибор бериш зарур. Бу асосий бозор иқтисодиёти шароитида инвестиция капиталлари турларини кўпайиши ва корпоратив ишлаб чиқариш жараёнида йириклашуви, ундан фойдаланишни мултипликация самарадорлигини ошириб боришни ички ва ташқи хавф-хатарларини эътиборга олган ҳолда олиб боришни талаб этади.

Ишлаб чиқариш самарадорлигини бозор иқтисодиёти шароитида аниқлашда яна бир усул «эмерджет» самарадорлиги усулидан ҳам фойдаланилади.

«Эмерджет» самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришини ва бошқарувини умумий самарадорлигини ифодалайди. Ҳар қандай умумлашган ўзаро бир — бирига таъсир этиш асосида яратилган самарадорлик «эмерджет» самарадорлик натижаси ҳисобланади.

«Эмерджет» самарадорлиги умумлашган мултипликацион самарадорликни бир хусусий ҳолат кўриниши деб қараш мумкин.

Корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлигини аниқлаш усулларида бири «синергия» самарадорлиги ҳисобланади. «Синергия» самарадорлиги корпоратив ишлаб

чиқариш субъектларини алоҳида фаолият юритишларида қўлга киритган самарадорлик кўрсаткичларига нисбатан, уларни ўзаро боғлиқликдаги фаолиятлари натижаси умумий самарадорлик натижасини юқори бўлишида ифодаланади. «Синергия» самарадорлиги корпоратив мулкларга қўшимча янги ишлаб чиқариш субъектларини қўшилиши натижасида унинг қўшимча самарадорлигини ҳам аниқлашни таъминлайди. Бу қўшимча самарадорлик қуйидагиларга:

- интеграция жараёнини ривожланиши натижасида ишлаб чиқариш учун зарур бўлган ишлаб чиқариш харажатларини камайтиришга;

- ишлаб чиқариш жараёнига янги технологияларини қўллаш эвазига ишлаб чиқариш операцияларини кўпайтириш асосида маҳсулотларни кўп ишлаб чиқишга;

- субъектлар ўртасидаги муомала харажатларини камайтириш ҳисобига истеъмол нархларини арзонлаштиришга;

- пул оқимларини ўсиб бориши билан даромадни ўсишига, тармоқ ишлаб чиқаришни такомиллаштириш ва бошқа соҳаларни ривожлантириш учун пул захираларини шаклланишига боғлиқ бўлади.

Мультипликация самарадорлиги умумлашган самарадорлик бўлиб, ўзида корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувининг барча бўлимлари томонидан яратилган самарадорликни ифодалайди. Мультипликация самарадорлиги қабул қилинаётган корпоратив чора ва тадбирларни, корпоратив лойиҳаларни самарадорлигини маълум бир томонларини эмас, балки у умуман корпоратив ва уни бошқарув тизимини самарадорлигини ифодалаши керак. Бу республикада корпоратив лойиҳаларни ривожланишига, уларни самарадорлигига объектив баҳо беришни таъминлайди.

Мультипликация самарадорлиги ўзида интеграл самарадорликни, яъни молия ишлаб чиқаришда «метрик» самарадорликни бошқарув ва ижтимоий муносабатларда «нометрик» самарадорликни ифодалайди.

Метрик самарадорлик ишлаб чиқарилган маҳсулотларни сотиш билан боғлиқ бўлса, «нометрик» самарадорлик ўзида «эмерджент» самарадорлигини ифодалайди.

Мультипликация самарадорлиги ишлаб чиқаришнинг охириги цикли билан, яъни якуний маҳсулот ишлаб чиқариш механизми билан боғлиқ. Бу самарадорлик корпоратив ишлаб чиқаришнинг ички ва ташқи иқтисодий муносабатларини шаклланиш даражасига боғлиқ.

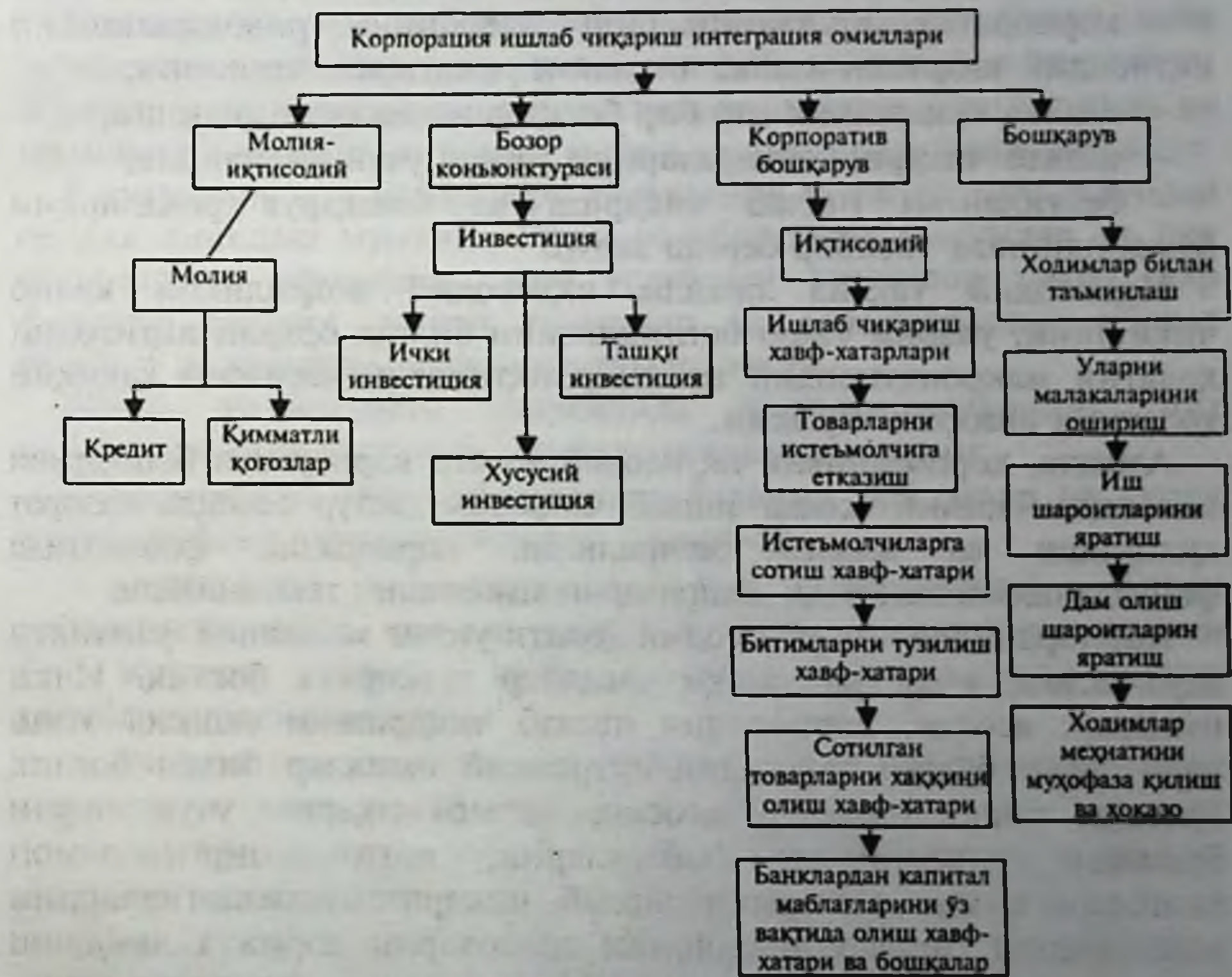
Мультипликация самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришни ҳар томонлама интеграциялашувига ҳам боғлиқдир.

Корпоратив ишлаб чиқаришни интеграциялашuvi, унинг стратегик режасидан келиб чиқиши керак.

Стратегик режалаштириш корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини ички ва ташқи шарт-шароитини, омилларини, эътиборга олган ҳолда амалга ошириш мақсадга тўғри бўлади.

Корпоратив бошқарувни самарадорлиги корпорация ишлаб чиқаришни ҳозирги давр талабларидан келиб чиққан ҳолда, интеграциялашuvi даражасига боғлиқ.

Корпоратив ишлаб чиқаришни интеграциялашuvi омиллари (1.3-расм) да келтирилган.



1.3-расм. Корпоратив ишлаб чиқаришнинг интеграллашув омиллари.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашда корпоратив субъектларининг молиявий фаолиятини таҳлил қилиш орқали ҳам аниқлаш мумкин.

Аммо корпоратив ишлаб чиқаришни ҳозирги молиявий ҳолатини аниқлаш, уни фаолиятини самарадорлигини оширишга

йўналтирилган илмий — услубий ишларни йўқлиги, маълум даражада бу муаммолар ечимини ҳал этишда, маълум қийинчиликларга олиб келмоқда.

Жумладан, корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини тўлиқ иқтисодий таҳлил қилиш, уни маълум ишлаб чиқаришга йўналтириш, корпоратив лойиҳаларни молиялаштириш, инвестицияларни жалб қилиш ва ҳоказолардан иборат.

Бизнингча, корпоратив субъектларини хўжалик фаолиятларини молиявий ҳолатларини таҳлил қилишда;

- уларнинг иқтисодий ҳолатларини, унга таъсир этувчи омилларга ва сабабларига;

- хўжалик фаолияти самарадорлигини тўғри баҳолашга;

- корпоратив ишлаб-чиқариш жараёнини ривожланишини иқтисодий жиҳатдан ишлаб чиқилган режага асосланишига;

- ишлаб чиқаришни ҳар бир босқичини назорат қилишга;

- ишлаб-чиқариш захираларини топиш учун интилишга;

- белгиланган ишлаб чиқариш ва бошқарув режаларини бажарилишига эътибор бериш зарур.

Иқтисодий таҳлил орқали иқтисодий воқеиликни келиб чиқишини, уларни ўзаро боғлиқлигини билиш орқали иқтисодий ҳолатни макроиқтисодий ва микроиқтисодий даражада ҳақиқий ҳолатини аниқлаш мумкин.

Албатта, корпорацияни иқтисодий ҳолати корпорация бошқаруви томонидан илмий асосда ишлаб чиқилган дастур асосида назорат қилиниши ва амалга оширилиши, корпорация фаолиятида фойдаланилмаётган ички захираларни аниқлашни таъминлайди.

Корпорацияларни иқтисодий ҳолати унинг молиявий фаолияти даражасига, ички ва ташқи омиллар таъсирига боғлиқ. Ички омиллар, асосан, корпорация ишлаб чиқаришни ташкил этиш учун зарур бўлган ташкилий-иқтисодий омиллар билан боғлиқ бўлсада, ташқи омиллар, асосан, ишлаб чиқариш учун етарли бўлмаган инвестицион маблағларни, янги ҳозирги замон талабларига мос келадиган ишлаб чиқариш технологияларини жалб қилиш, ишлаб чиқарилган товарларни хорижга чиқариш билан боғлиқ бўлган хавф-хатарлар олдини олиш, рақобатбардошликни таъминлаш билан боғлиқ.

Корпорацияларнинг молиявий ҳолатига умумиқтисодий кризис ҳолатлари, инфляция субъектларини ҳисоб-китоблари бўйича тўлов қобулиятларига эга бўлмаслиги, банкларнинг кризис ҳолатлари ҳам таъсир этади.

Корпорацияни молиявий таҳлилини икки йўналишда олиб бориш мақсадга мувофиқ бўлади, яъни: ички таҳлил бу корпоратив булим

субъектлари фаолиятларини, ҳисоб-китобларини, бошқарувни ифодалайди, корпорацияни умумий таҳлили эса корпорация субъектини, асосан, бухгалтерия ҳисоботлари асосида молиявий ҳолати таҳлилида ифодаланади.

Молиявий таҳлил корпорацияни молиявий ҳолатини, молия харажатларини ва корпорацияни давлат бюджети олдида, банклар олдида, турли бюджетдан ташқари фондлар олдида ва корпорация ходимлари иш ҳақлари тўлашдаги иқтисодий ҳолатларини аниқлашни таъминлайди.

Корпорацияларни молиявий ҳолатини таҳлил қилиш давлат томонидан уларнинг фаолиятларини нархлар, солиқлар, кредитларга белгиланадиган фоизлар орқали бошқарилиши таъминланади.

Корпорация пул маблағларини ҳаракати, фойда билан зиён ўртасидаги нисбатлар уларнинг молиявий ҳолатини ифодалайди. Шунинг учун корпорация пул маблағларини жорий, инвестиция ва молиявий йуналишини таҳлил қилиш ҳам иқтисодий аҳамиятга эга.

Корпорация пул маблағлари ҳаракатини тўғри ва эгри услублар орқали аниқлаш мумкин. Тўғри услубда аниқ тушумлар ва пул тўловларини ифодаласа, эгри услубдаги тушумлар ҳамма соф фойдани ташкил этувчи тушумлар ва харажатлардан иборат бўлиб, у даромадни даражасига таъсир этади.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпорацияларнинг пул маблағларининг ҳаракатида қуйидаги қонуниятларни:

- корпорация пул маблағларида ёлланма маблағлар ва қисқа муддатли банк активларининг ўсишини;

- корпорация фаолиятини пул маблағлари билан молиялаштиришда етишмовчиликни, бўлиши истеъмолчиларни ўз вақтида харид қилиб олган маҳсулотлари учун ҳисоблашмасликларини;

- ўзининг пул капитали активига нисбатан жалб килинган пул капиталини ўсиш даражасини юқори бўлишини;

- шахсий айланма маблағларининг миқдорини қисқариши, уларнинг молиявий даражасини қатъийлигига таъсирини;

- ишлаб чиқариш воситаларини ва айланма маблағлардан фойдаланиш даражасини пастлигини кўриш мумкин.

Ташкилий-жиҳатдан ҳар бир корпорация ходими мавжуд ресурслардан белгиланган нормалар асосида фойланишни таъминланиши керак.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлаш бўйича илмий- услубларини ўрганиш асосида қуйидаги хулосаларга келиш мумкин:

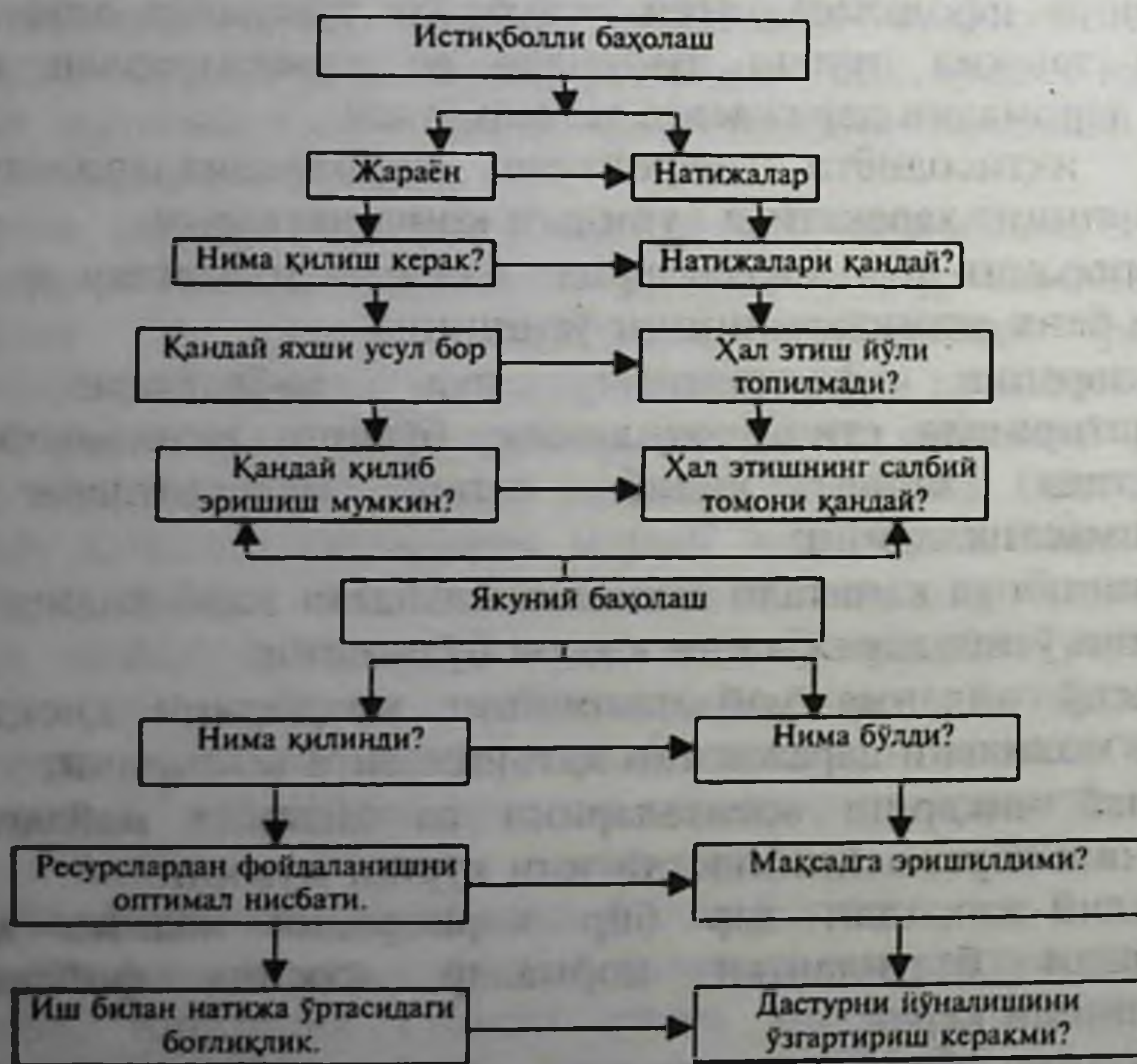
– корпоратив бошқарув самарадорлиги нафақат мулк шакллариға, балки унда хўжалик фаолиятини бошқарувчи механизмлар ва бозор таркиби ҳам таъсир этади. Бу механизмлар моддий ресурслар таъминланиш даражасидан, эркин рақобатга, иқтисодий операцияларни тўғри ташкил этишга, бозор ҳолати ахборотларига эга бўлишидан ташкил топади;

– бозор иқтисодиёти шароитидаги корпоратив бошқарув ўтмиш корпоратив бошқарувдан фарқ қилсада, у ўтмишда малум бўлган ва янги маънога эга булган бошқарув элементларига асосланган, бозор иқтисодиёти талабларига мослашган бошқарув хусусиятига эга бўлади;

– корпоратив бошқарув самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришнинг истиқболли режаларига ва уларнинг молиявий ҳолатлари натижаларига боғлиқ.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарадорлигини аниқлаш услубларидан бири ишлаб чиқариш жараёни натижасини аниқлашдан иборатдир.

Уни қуйидаги (1.4) расмдан кўриш мумкин.



1.4-расм. Корпоратив ишлаб чиқариш мақсадини истиқболли ва якуний баҳолаш.

Бунинг учун корпоратив бошқарувни такомиллаштириб бориш, ишлаб чиқаришни талабларни эътиборга олган ҳолда диверсификациялаштириш, корпоратив бошқарувни самарадорлигига таъсир этувчи молия, кредит, ишлаб чиқаришни янги шакллари қўллаш ва бозор омилларидан унумли фойдаланиш зарур:

– корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашни энг самарали услуби бу мультипликация усули бўлиб, ишлаб чиқаришни ривожлантириш учун сарфланган инвестиция маблағларини мультипликатор орқали аниқ даромад даражасини аниқлашни таъминлайди. Чунки ишлаб чиқаришнинг охирги цикли билан, яъни якуний маҳсулот ишлаб чиқариш механизми билан боғлиқдир;

– корпорацияларнинг бошқаруви самарадорлиги уларнинг молиявий, умум иқтисодий кризис, инфляция жараёни, субъектларни ҳисоб-китоблари бўйича тўлов қобилиятлари ва банкларнинг иқтисодий ҳолатлари таъсир ҳам этади.

2-боб. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВИНИНГ ТАШКИЛИЙ ТАРКИБИНИ ТАҲЛИЛИ, ИШЛАБ ЧИҚАРИШНИ ДИВЕРСИФИКАЦИЯЛАШТИРИШ ВА БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИ

2.1. Корпоратив бошқарувининг ташкилий таркибини ҳозирги ҳолати таҳлили

Ўзбекистон Республикаси учун иқтисодиётни макроиқтисодий барқарорлик асосида ривожланиб бориши асосий муаммолардан ҳисобланади. Иқтисодиётни барқарор ривожланиши иқтисодиётни қай даражада ташкил қилинганига боғлиқ. Республикада ўрта ҳол мулкдорлар синфини, ташкил этилиши бўйича сиёсий, ижтимоий, иқтисодий йўналишда ишлар олиб борилмоқда. Кичик тадбиркорлик фаолиятини ривожлантирилиши асосида эркин рақобатта асосланган, бозор иқтисодиёти талабларига, талаб ва таклиф қонунига жавоб бераоладиган эркинлаштирилган ишлаб чиқариш жараёни, республика ишлаб чиқариши таркибларида ўз ўрнини эгалламоқда. Аммо шу билан бирга миллий иқтисодиётини тараққиётида, ишлаб чиқариш жараёнида корпоратив мулкчилик секторига асосланган ишлаб чиқариш ҳам ўз ўрнини эгалламоқда.

Кичик тадбиркорликни иқтисодиётни ривожлантиришдаги ўрнини тан олиш билан бирга, унга қарши бўлмаган, уни иқтисодий тараққиётга яқиндан ёрдам бера оладиган корпоратив мулкчилик шаклларида ишлаб чиқаришни ташкил топиши зарур эканлигини ҳам англаб олишимиз керак.

Келажакда эркинлаштирилган бозор иқтисодиёти тараққиёти, корпоратив ва кичик тадбиркорлик ишлаб чиқариш жараёнларини ўзаро иқтисодий жиҳатдан боғлиқ бўлган муносабатлар асосида ривожланиши керак. Республикада корпоратив ишлаб чиқариши, асосан бир турдаги маҳсулотларни ишлаб чиқаришга мослаштирилган. Албатта, бир турдаги маҳсулотларни ишлаб чиқаришга мослашуви, шу йўналиш бўйича корпоратив ишлаб чиқариши ва бошқаруви йўналиши ишлаб чиқариш жараёнини монополлашувига олиб келиши мумкин. Аммо корпоратив мулкчилик шаклида ишлаб чиқариш, уни бошқариш қуйидаги ижтимоий ва иқтисодий афзалликларга эга:

– ишлаб чиқаришни йириклашуви инвестиция маблағларини жалб қилиш, ундан унумли фойдаланиш учун зарур бўлган шарт-шароитларни яратади;

– ишлаб чиқаришга фан ва техника тараққиёти натижасида қўлга киритилган илғор ишлаб чиқариш технологияларини ишлаб чиқаришга татбиқ этиш орқали жаҳон стандартлари талабларига жавоб бера оладиган маҳсулотларни ишлаб чиқаришни таъминлайди;

– ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни, меҳнат унумдорлигини ошириш эвазига уларни таннаҳлларини арзонлаштириш ва маҳсулотни сифатини кўтариш ҳисобига унинг жаҳон бозорида рақобатбардошлик даражасини оширишни таъминлайди;

– ишлаб чиқариш ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш даражасини оширади.

Корпоратив мулкчилик асосида ишлаб чиқаришни ташкил топиши уларни иқтисодий, молиявий моҳияти бозор иқтисодиётидаги муносабатларидан ташқари ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий аҳамиятга эга бўлиб иқтисодиётни ва ижтимоий тараққиётни ривожлантиришда ўз ўрнини топмоқда.

Республика иқтисодиётини бир маромда ривожлантиришни, иқтисодиётни барқарорлигини таъминлаш, иқтисодиётни ривожлантириш учун зарур бўлган инвестиция маблағларини жалб этиш, уни жозибадорлигини ошириш учун такрор ишлаб чиқариш жараёнини ҳар бир омилини, ҳар бир босқичини тўлиқ иқтисодий таҳлил қилиш уларни бир-бирига таъсир этиши учун зарур бўлган шароитларни яратиш зарур. Бу албатта, ишлаб чиқариш жараёнини таркибий ўзгаришига, шу жумладан, корпоратив мулкчиликни ташкил топиши асосида корпоратив бошқарувни амалга оширишни талаб этади.

Ўзбекистон Республикасида концерн, акционерлик жамиятлари, саноат холдинглари, корпорация, бирлашмалар шаклидаги мулкчилик шаклига асосланган корпоратив бошқаруви ривожланиб бормоқда. Корпоратив ривожланиш ва бошқарув назарияси ривожланаётган иқтисодиёт даврига тўғри келади.

Шунинг учун ҳам ривожланаётган, бозор иқтисодиётига ўтаётган давлатлар, албатта, ўзларининг стратегик ривожланишларини режалаштиришларида иқтисодий ривожланган давлатларнинг стратегик ривожланишларини эътиборга олишлари зарур.

Корпоративлаш асосини хусусий мулк ташкил этади. Унинг хусусияти шундан иборатки у на фақат хусусий мулкни ифодалайди, балки у тенг эгаликни, хусусий ва ижтимоий мулк эгалигини ўзида синтезлаштиради. Корпоратив мулкчиликдаги бўлган тенглик аломати хусусий ва ижтимоий эгалик муносабатларини ифодалайди.

Корпоратив мулкчиликка асосланган корпоратив бошқарувини яна бир хусусияти унда қатнашувчиларнинг манфаатдорлигини умумлашганлигидадир.

Ишлаб чиқаришнинг турли йўналишида банд бўлган ходимларнинг мақсади умумлашган бўлиб, фойда олишга қаратилганликдадир. Корпоратив шаклланиши ижтимоий-иқтисодий, ишлаб чиқариш ва хўжалик тизимини ўзида мужассамлаштиради.

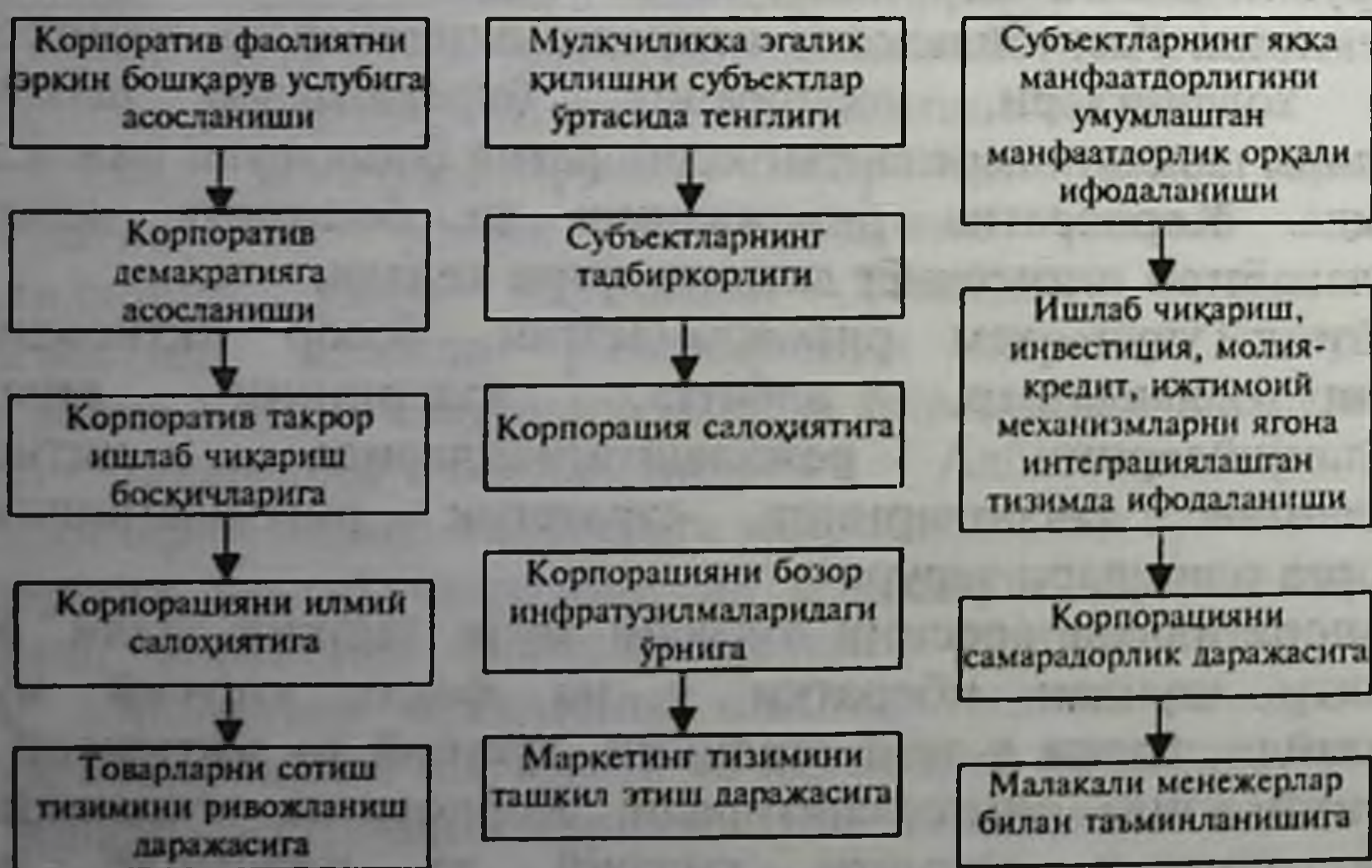
Корпоратив ишлаб чиқариш уни бошқариш корпоратив субъектларни стратегик режаларига боғлиқ. Бу режалар корпоратив бошқарувига уларнинг ишлаб чиқариш салоҳиятларини, чекланган ресурслардан унумли фойдаланишни ташкил этиш ҳисобига белгиланган мақсадга эришишни ва маълум даражада даромад олишни таъминлайди.

Бунинг иқтисодий моҳияти шундан иборатки, у истеъмолчилар талабларини, бозор конъюктурасини ўзгаришга тезлик билан эътибор беради.

Корпоратив бошқаруви корпорацияни бошқарув тизимини ишлаб чиқариш тизими билан боғлайди.

Корпоратив бошқарувни самарали ишлаши нафақат макроиқтисодий барқарорликка, шу билан бирга микроиқтисодий барқарорликка ҳам боғлиқ.

Шуни айтиш лозимки, ҳали республикада олиб борилаётган иқтисодий ислохотлар микроиқтисодий даражада бозор иқтисодий механизмларини самарали қўлланишни тўлиқ таъминлай олмаяпти.



2.1-расм. Корпоратив бошқаруви муносабатларини ташкилий шартлари.

Корпоратив бошқарув муносабатлари ўзининг ташкилий шартларига эга. Бу шартлар юқоридаги (2.1–расмда) келтирилган.

Корпоратив мулкчилиكنи ва бошқарувини ривожланишига қуйидаги омиллар салбий таъсир этади:

- бозор иқтисодиёти шаклланиши даврида республикада қатъий монетар сиёсатни қўлланиши натижасида талабни харид қилиш хусусиятини пасайиши;
- ички бозорни импорт товарлари ҳисобига ривожланиши;
- ахборотлар тизимини талаб даражасида ишламаслиги;
- айланма маблағларга бўлган талабларни қондирилмаслиги;
- акцияларни ишламаслиги, уларнинг қийматларини тушиб бориши;
- инвестиция маблағларини жалб этишни қийинлашуви;
- аҳоли маблағларидан тўлиқ етарли даражада фойдаланмаслик;
- ишлаб чиқариш субъектларини ўзаро ҳисоб-китобларини ўз вақтида тузилган хўжалик битимлари асосида амалга оширилмаслиги;
- зарур бўлган ишлаб чиқариш ресурслари билан таъминланишни талабга жавоб бермаслигидан иборат.

Ҳозирги даврда корпоратив корхоналарни ва уларни бошқарувини самарали бўлиши учун қуйидаги асосий муаммоларни (2.2 – расм) ҳал этиш лозим.



2.2- расм. Корпоратив корхоналарни самарали бошқарувга таъсир этувчи муаммолар.

Бу муаммоларни ҳал бўлиши уларни ўзаро боғлиқликда амалга ошириш учун зарур бўлган шарт-шароитларни бўлишига боғлиқ. Республикада кейинги мустақиллик йилларида ташкил топган корпоратив субъектларнинг ташкилий таркибларида сезиларли даражада ўзгаришлар рўй берди.

Аммо кўпчилик корпоратив корхоналарнинг асосий камчилиги ишлаб чиқариш жараёнини механизациялаштириш даражасини пастлиги, ишлаб чиқаришда фойдаланаётган автоматлаштирилган

узатгичларни ҳозирги давр талабларига жавоб берилмаслиги натижада ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни сифатини талабга жавоб бермаслиги орқали рақобатбардош эмаслигида ифодаланади. Айниқса, ишлаб чиқариш кучлари ва бошқарув харажатларини юқорилиги корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқарувини самарадорлик даражасини пасайишига сабаб бўлмоқда. Республикада корпоратив корхоналар таркибида қўшма корхоналар ҳиссаси катта, 2004 йилга келиб республикада жами 4000 та қўшма корхоналар давлат рўйхатидан ўтказилган, аммо уларнинг фақат 50% гина ишлаган, 2006 йилда умумий рўйхатга олинган корхоналар сонига қўшма корхоналар улуши 0,9 фоизни ташкил этган.

Республикада корпоратив бошқаруви акционерлар жамияти шаклида кўпроқ саноат қурилиш ва транспорт тармоқларида тарқалган. Улар, асосан давлат корхоналарини давлат тасарруфидан чиқариш ёки хусусийлаштириш орқали акционерлар жамиятларига айлантириш орқали ташкил топмоқда. Акционерлар жамияти мулкни 24%, давлат мулки 26%, жамоа аъзолари мулкни 25% хорижий инвесторлар мулкни ва 25%, қимматли қоғозлар биржаси орқали акциялар ҳолатида сотишга ажратилган.

Акционерлар жамияти «Давлат мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш шакл ва йўналишлари қўлланмасига асосан амалга оширилади. Гарчан янги корпоратив мулк шаклларда ташкил топган бўлса ҳам уларни бошқариш шакли ва услубиятида деярли сезиларли даражада ўзгаришлар бўлмади деб ҳисоблаш мумкин. Сабаби олдинги давлат корхоналари раҳбарлари акционерлар жамияти раҳбарлигида ёки акционерлар фаолиятининг кузатув советида ишлаб, шу жамиятдан ойлик маош олиб турганлар.

Акционерлар жамияти қимматли қоғозлари деярли қимматли қоғозлар бозорида сотилмаган десак, хато қилган бўлмаймиз.

Бу йўл қўйилган камчиликларни бартараф этиш мақсадида 2003 йилнинг январ ойида Ўзбекистон Республикаси Президенти И. А. Каримовнинг «Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий секторнинг ҳиссасини ва моҳиятини ошириш» тўғрисида Фармони эълон қилинди. Энди бу фармонга асосан, корпоратив бошқарувига раҳбар сифатида йўлланма, танловида ёлиб чиққанлигини эътиборга олган ҳолда тайинланадиган бўлди.

Акционерлар фаолиятини Кузатув Кенгаш аъзолари акционерлар ихтиёрдаги корхоналар вакилларида белгиланади.

Бу фармоннинг моҳияти шундаки, у акционерларни корпорация капиталларини эгалари эканлигини, уни Назорат

қилиш кенгашига бириктирилганини, капитал бошқаруви эс танлов асосида ғалиб чиққан йўлланма раҳбар менежерлар томонидан олиб бориши белгиланган. Ёлланма раҳбар менежер акционерлар жамияти олдида ҳисобот берадилар.

Президент фармони менежерни тадбиркор бўлишга дават этади. Акционерлар жамияти аъзолари, акция капиталлари эгаларининг моддий манфаатдорлиги, капиталларни бошқарувчи менежерлар манфаатдорлигига мос келиши керак.

Фақат бу ҳолатдагина акционерлар жамияти фаолияти бошқаруви самарали бўлиши мумкин. Бунинг учун акционерлар жамияти фаолиятларини бошқарувчиларни мутахасислик даражаларини юқори бўлишга эътибор бериши зарур.

Агарда улар яхши, малакали тадбиркор бўлсаларда, акционерлар жамияти фаолияти йўналиши бўйича юқори малакали мутахасис бўлмасалар, акционерлар жамияти самарадор бўлмаслиги мумкин.

Демак, акционерлар жамияти капитал эгалари билан уларни капиталларидан, унумли фойдаланишни ташкил этувчи ёлланма бошқарувчи—менежерлар ўртасида, хўжалик битими тузилиши орқали ўзаро муносабатлари белгиланади.

Тадбиркорлик фаолиятларида турли ҳолатлар бўлиши мумкин шунинг учун ҳам, менежерларга вазиятга қараб, ўзлари қарор қабул қилишларига шароит яратилган бўлиши зарур.

Бозор иқтисодиёти талабларига мослашган янги хўжалик механизмларини шакллантиришда давлатнинг ролини алоҳида қайд этиб ўтиш зарур. Чунки республика ҳукумати, давлат марказий бошқарувини бозор иқтисодиёти талаблари асосида такомиллаштирувига ўтиши бюракратик бошқарувдан воз кечиб, бозор иқтисодиёти қонунларига асосланган демократик бошқарувига ўтишдан иборат эди.

Бозор иқтисодиёти механизмларига асосланган бошқарувга ўтиш собиқ тоталитар бюракратлаштирилган тизимдан, қолган ишлаб чиқариш субъектларидан тежамкорлик асосида, унумли фойдаланишни таъминлайди.

Давлат томонидан корпоратив субъектларни бозор иқтисодиёти талаблари асосида иш юритаётган бир шароитда бошқарувни ташкил этиш янгиланган бозор талабларини ўзида ифода қилувчи бошқариш тизимини ифодалайди.

Давлат бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарувини ривожланишига асос солиши ва уни ўз қонунлари билан иқтисодий вазиятлардан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб бориши керак.

У юқори самарадор иқтисодий ташкилий модел бўлиб турли мулк шаклларига асосланган ишлаб чиқариш тизими ҳисобланган бозор иқтисодиёти тизимидир. Бу тизим қуйидагиларга:

- турли мулкчиликка асосланган кўп укладли иқтисодиётга;
- давлат томонидан мақсадли бошқариш тизимига асосланган ва бошқарилиб туриладиган;
- давлат мулкларини давлат тассаруфидан чиқариш ёки давлат мулкларини хусусийлаштириш ҳисобига янги иқтисод бўлимларини (хусусий, аралаш, қўшма акционер, холдинг ва ҳоказо) ташкил қилиш;
- янги корпоратив бошқарув тизимларини яратишларига асосланади.

Давлат бошқаруви асосан қуйидаги усуллар орқали, яъни:

- давлат томонидан белгиланган тадбирлар дастури орқали;
- ёки айрим дастур ва тадбирларни маълум қисмини маълум давр ичида молиялаштиришда орқали амалга оширилади.

Иқтисодий тизимни асосий йўналишларини, жумладан, стандартлаштиришда, ишлаб чиқариш фаолиятларини ташкил этиш қоидаларини такомиллаштиришда, ҳомийлик қилиши ёки солиқлар орқали қиёсий таъсир этишда ифодаланади.

Бу ўз навбатида, давлат томонидан ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш ва бошқариш учун давлат томонидан молиялаштиришни чеклашга ёки ўсиб боришига ва молия – пул муносабатларини такомиллаштиришга зарур бўлган шарт-шароитларни яратишга олиб келади.

Давлат корпоратив ишлаб чиқариши ва бошқарувини молиялаштиришдан мақсад мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш масалаларига кўпроқ эътибор беришга қаратади.

Давлатнинг иқтисодиётини такомиллашувидаги моҳиятини, ҳозирги бозор иқтисодиёти талаблари асосида шаклланаётган институтционал бошқаруви, бозор иқтисодиёти асосида шаклланаётган жамиятни моҳиятини очиб беради.

Ҳозирги замон бозор иқтисодиёти шароитида турли мулкчилик шаклларига асосланган ишлаб чиқариш субъектларида талаб ва тақлиф қонуни асосида ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва уни бошқариш давлат томонидан ишлаб чиқарувчи субъектлар истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш институтларисиз тасаввур қилиб бўлмайди.

Демак, бозор иқтисодиёти шароитида давлатнинг бошқарувдаги роли камаймас экан, балки у бозор иқтисодиёти талаблари асосида такомиллаштирилади. Бу такомиллаштириш қуйидагиларда:

- ижтимоий мулкда давлат мулки ҳиссасини камайишида;
- давлат бюракратик бошқарув тизимидан воз кечишида;

- молия-кредит ва пул муносабатлари бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштирилишида;
- бозор муносабатларини бошқарувини такомиллашувида ифодаланади.

Давлат бошқаруви иқтисодий механизми давлат ва ижтимоий жамоа ташкилотлари томонидан мураккаблашган ижтимоий муносабатлар тизими шароитида амалга оширилиши билан боғлиқ. Буни 2.3–расм дан кўриш мумкин.



2.3 - расм. Давлатнинг ижтимоий-иқтисодий стратегияси ва иқтисодиётни давлат томонидан бошқарилиши.

Ижтимоий муносабатларнинг мураккаблиги, аввалом бор тадбиркор субъектларни ўз мақсадларига эришишида маълум чекланишлар мавжудлиги билан ифодаланади.

Жумладан, субъектлар манфаатдорлиги жамият манфаатдорлиги даражасидан келиб чиқиши керак.

Албатта, бозор иқтисодиётига ўтиш даврида шундай демократик иқтисодиётни шаклланишига олиб келадикки у ҳеч қандай ижтимоий-иқтисодий формайияга оид уклад асосида ривожланмайди.

Давлатнинг роли бозор иқтисодиёти билан боғлиқ бўлган институтчионал бошқарувини такомиллаштириб бориши керак.

Б' бошқарувни такомиллашуви оқибатида оптимал талаб ва таклифга монанд бозор иқтисодиёти тараққиётига олиб келиши керак.

Давлат томонидан бошқарувини такомиллашиб бориши эски тузим бошқарувини тутатиш билан боғлиқ бўлган янги ташкилий-таркибий тармоқ тузилишларини шакллантиришлари керак.

Лекин давлат бошқаруви, албатта, сақланиб қолади ва у маълум йўналишда ўз вазифаларини тўлиқ бажариб боради. Бозор иқтисодиёти тўлиқ эркинлашган иқтисодиёт ҳолатида шакллангунча ишлаб чиқариш тармоқларининг таркибий ўзгаришлари талаб ва таклиф қонуни остида оптималлашиб боради.

Давлат бошқаруви бизнингча қуйидагиларга:

- юқори ишлаб чиқариш технологияларига асосланган тармоқ корхоналари ишлаб чиқаришни экспортга йўналтирилишига;

- малакали кадрлар базасини ташкил этишига;

- хом ашёларни қайта ишлаш орқали тайёр маҳсулот тариқасида экспорт қилишига;

- қишлоқ хўжалигида илғор технологияларга асосланган ишлаб чиқаришни кучайтириш орқали, иш билан банд бўлмаган аҳоли қисмини камайитиришига;

- ҳар бир ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш субъектларини иқтисодий ахборатлар билан таъминлашига;

- молия, пул-кредит ресурсларидан фойдаланишни қаттиқ назорат қилишга асосланиши зарур.

Ҳозирги замон иқтисодиётимизни равнақи учун бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида хусусий капитал билан давлат ўртасидаги иқтисодий муносабатларни, жумладан, бошқарув муносабатларини талаб ва таклиф асосида такомиллаштириб бориш зарур.

Жумладан, уларнинг иқтисодий фаолиятларини яхшилаш, иқтисодий самарадорлигини ошириш учун бошқарувни корпоратив умумлашган бошқарув ҳолатида олиб бориш зарур.

Қонунларни устунлигини бир маромда ҳаракатини таъминлаш зарур.

Бозор иқтисодиёти даврида эски марказлаштирилган режалаштириш тизими ўрнига янги бозор иқтисодий тизимини кириб келиши хусусий сектор фаолиятини ривожлантиришсиз тасаввур қилиб бўлмайди.

Гарчан давлат молияси кичик бизнесини молиявий қўллашни асосий манбаи бўлмаса ҳам инвестиция хусусий бизнесга зарур.

Хусусий бизнесни ривожлантириш учун зарур миқдорда инвестиция бўлмаса, қўшимча ишчи кучига талаб бўлмайди.

Рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқариш учун ишлаб чиқариш технологияларини такомиллаштириш зарур.

Корпоратив муносабатлар корпорациянинг ташкилий шартларини тўлиқ амалга оширишни таъминлайди. Улар қуйидагиларга:

- бошқарув фаолиятини эркин услубига;
- корпоратив мулкчилигига субъектларни тенг эгалик қилишига;
- умумлашган манфаатдорлик орқали ҳар бир мулк эгаси субъектларини яқка тартибдаги манфаатдорлигини таъминлашга;
- корпоратив эркинликга тадбиркорликка;
- ишлаб чиқариш, инновация, инвестиция, молия ва ижтимоий механизмларни интеграция тизимида бирлаштиришга;
- мультипликация самарадорлигини амалиётда амалга оширишга асосланиши керак.

Корпоратив муносабатларни амалга оширишнинг ташкилий корпорация шартлари, уларни самарали бир-бирларига таъсир қилиши учун зарур шарт-шароитларни ва уларни амалга оширишда давлатнинг кафилиги асосида бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини макроиқтисодий барқарор ривожланиши учун ишлаб чиқариш субъектларини корпоратив бошқаруви усулини қўллаш иқтисодий аҳамиятга эга.

Самарали корпоратив бошқарувини амалга ошириш инвестицияларини жалб қилишни жозибадорлигини оширади.

Корпоратив бошқарувини ривожлантириш иқтисодий аҳамиятга эга. У инвесторлар ишончини мустаҳкамлайди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврининг бошларида, маҳаллий бозорни шакллантиришда инвесторлар ўз капиталларини миллий иқтисодиётни ривожлантиришга сафарбар қилишдан чўчир эдилар.

Чунки иқтисодиёт тараққиётида қонунларга риоя қилмаслик, маъсулиятсизлик, назоратни бўшлиги, айрим акционерларни нопок бўлишлари бунга асосий сабаб бўлган деб айтиш мумкин. Корпоратив мулкчиликнинг ҳамма турларида ҳам унинг иқтисодий шароитларидан самарали фойдаланиш уни ташкилий бошқарувини амалга ошириш даражасига боғлиқ.

Корпоратив бошқарувини ташкилий жиҳатдан такомиллаштириб бориш нималарга боғлиқ деган савол туғилади? Бизнинг фикримизча, корпоратив бошқарувини ташкилий такомиллаб боришига аввалом бор корпорациянинг таркибий тузилишига, унинг иқтисодий ишлаб чиқариш ҳажмини ўсиб боришига боғлиқдир. Бу корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини ихтисослашуви, уни фаолиятини бошқарувини маълум даражада қийинлаштиради.

Корпорация ишлаб чиқаришни таркибий тузилиши, унинг доирасида умумлашган муносабатларини ифодалайди. Бу муносабатлар ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган барча тизимларни ўзаро боғлиқлигини умумлаштирган ҳолда ифодалайди.

Республикада инвестиция маблағларини иқтисодий минтақалар бўйича ўсиши ўтган йилга нисбатан таққослаш баҳоларида фоиз ҳисобида қуйидаги 2.1 – жадвалда келтирилган.

Жадвалда келтирилган маълумотлар асосида айтиш мумкинки, айрим иқтисодий минтақаларда инвестиция маблағларини жалб қилиш даражалари (Қорақалпоғистон Республикаси, Самарқанд, Сирдарё, Тошкент, Хоразм вилоятлари) камайганлигини кўриш мумкин.

2.1 – жадвал

Республика ва унинг иқтисодий минтақаларида
инвестицияларнинг ўсиши фоиз ҳисобида [1,48]

Иқтисодий минтақалар	2000й	2001й	2002й	2003й	2004й	2005й
Қорақалпоғистон Республикаси	83,0	106,0	114,0	115,7	98,3	69,0
Андижон вилояти	101,0	118,0	105,0	108,3	62,5	112,7
Бухоро вилояти	108,0	119,0	103,0	92,3	168,2	111,3
Жиззах вилояти	111,0	78,0	112,0	63,4	111,0	108,3
Қашқадарё вилояти	93,0	130,0	93,0	112,8	81,4	110,6
Навоий вилояти	116,0	107,0	98,0	113,8	87,8	134,1
Наманган вилояти	103,0	86,0	100,1	101,7	95,5	105,4
Самарқанд вилояти	104,0	107,0	99,8	105,4	109,6	87,9
Сурхандарё вилояти	102,0	116,0	101,0	104,0	102,0	116,1
Сирдарё вилояти	100,2	101,0	84,0	102,4	150,9	80,8
Тошкент вилояти	106,0	112,0	102,0	108,5	122,0	101,4
Фарғона вилояти	107,0	109,0	107,0	68,4	90,4	111,5
Хоразм вилояти	102,0	96,0	103,0	65,6	2,2 м	40,5
Ўзбекистон Республикаси	92,0	106,0	81,0	112,6	121,6	80,4
Тошкент шаҳри	101,0	104,0	103,6	104,8	105,2	107,0

Бунинг асосий сабаблари айрим иқтисодий минтақаларда инфратузилмаларни етарли даражада ривожланмаганлиги, ва хом ашё ресурсларини етишмаслигидир.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини макроиқтисодий барқарорликда ривожланишини таъминлаши учун инвестиция маблағларига бўлган талаблар катта. Шу билан тижорат банклари томонидан ишлаб чиқариш субъектларига кредитлар беришнинг ҳам роли катта. 2000-2005 йиллар ичида субъектларга берилган кредитлар суммаси 982,9 млрд сўмдан 3853,3 млрд сўмга кўпайган.

Корпоратив бошқарувини ривожлантириш иқтисодий аҳамиятга эга. У инвесторлар ишончини мустаҳкамлайди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврининг бошларида, маҳаллий бозорни шакллантиришда инвесторлар ўз капиталарини миллий иқтисодиётни ривожлантиришга сафарбар қилишдан чўчир эдилар.

Чунки иқтисодиёт тараққиётида қонунларга риоя қилмаслик, масъулиятсизлик, назоратнинг бўшлиги, айрим акционерларнинг нопок бўлишлари бунга асосий сабаб бўлган деб айтиш мумкин.

Корпоратив мулкчиликнинг ҳамма турларида ҳам унинг иқтисодий шароитларидан самарали фойдаланиш уни ташкилий бошқарувини амалга ошириш даражасига боғлиқ.

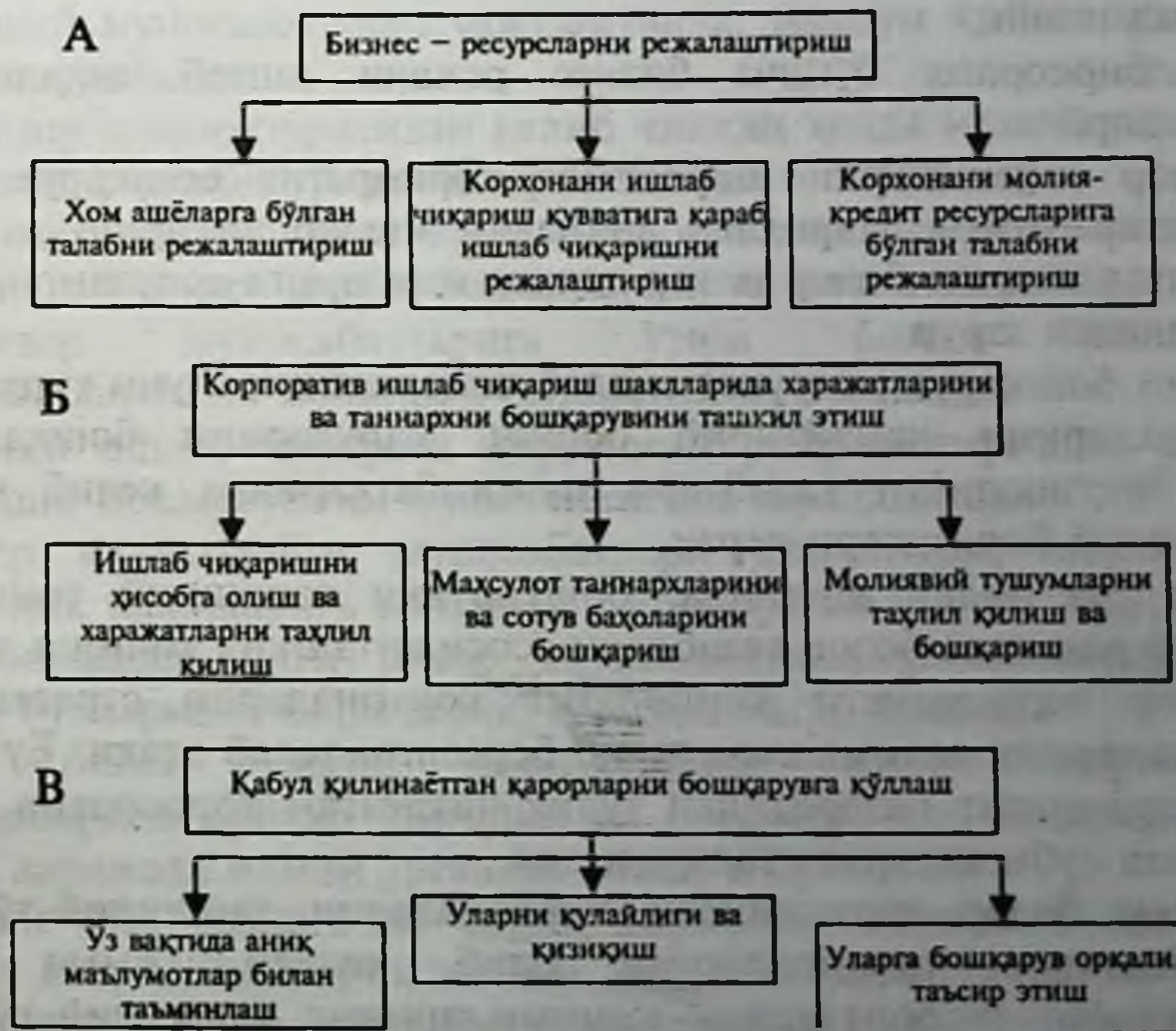
2006 йилда республиканинг асосий капиталини кўпайтиришга 3838,3 млрд. сўм миқдорида инвестициялар киритилди, натижада унинг ўсиш суръати ўтган йилга нисбатан 9,1 фоизни ташкил этди.

Ташкилий корпоратив бошқаруви ишлаб чиқариш жараёнини ҳам босқичларини қамраб олгандагина унинг самарадорлигини таъминлаши мумкин.

Корпоратив бошқаруви технологиясини такомиллаштиришнинг асосий йўли бу бизнес ресурсларини режалаштиришдир.

Бу қуйидагича (2.4 – расм) ифодаланиши ва қуйидаги босқичларга бўлиниши мумкин.

Корпоратив фаолиятини режали бошқаруви корпоратив мулкчилик шаклларида ишлаб чиқаришни ривожланиш босқичлари билан боғлиқдир.



2.4 - расм. Бизнес ресурсларини режалаштириш ва бошқарув технологиясининг таркибий тузилиши.

Улар бизнес ресурсларини: режалаштиришдан, корпоратив ишлаб чиқариш шаклларида харажатларни ва таннархни назорат ва бошқарувини ташкил этишдан ва бошқарув технологияси ва уни таркибий тузилишини назорат қилишидан иборатдир. Чунки корпоратив ишлаб чиқариш босқичлари янги муаммолар билан боғлиқ бўлиб, уни ҳал этишда, асосланган қарорлар қабул қилиш, аниқ бошқарув механизмларидан, элементларидан фойдаланишни талаб этади. Булар қуйидагилардан:

- ишлаб чиқариш ҳажмини ўсиб бориши;
- назорат тизимини кучайтирилиши;
- нобюджет маблағлари орқали корпоратив ишлаб чиқаришни молиялаштиришга ўтилиши;
- корпоратив бошқарувни, такомиллаштириб борилиши;
- ишлаб чиқаришни диверсификациялаштириш орқали бизнесни ривожлантириш ва бозор сегментларини, кўпайтирилиши;
- корпоратив ишлаб чиқаришларини молиялаштириш лойиҳаларининг яхшиланиши;
- ишлаб чиқариш ресурсларини корпорация орқали тақсимланиши;
- тадбиркорлик бўйича бизнес режани ишлаб чиқишидан иборатдир.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув собиқ тоталитар тизим давридаги ананавий ишлаб чиқариш ва бозор юритишдан янги бозор илғор технологияларига асосланган ҳолда юритилиши зарур.

Яъни бошқарув маҳсулот ишлаб чиқарилишни, уни турларини, таннархларини камайтириб бориш, нархларини бошқаришни бозор иқтисодиёти талаблари муносабатларидан келиб чиққан ҳолда олиб боришлари керак.

Бир сўз билан айтганда, бошқарувни ташкилий томонлари доимий равишда бозор талаблари асосида ташкил топиши зарур.

Бозор иқтисодиёти корпоратив корхоналарни стратегия ва тактикаларини такомиллаштириб боришни талаб этади. Бу ҳолат, айниқса, давлат назоратидан тўлиқ чиқаётган корпоратив ишлаб чиқариш субъектларига таллуқлидир.

Чунки бозор иқтисодиёти корхоналарни ташкилий-хўжалик таркибларини ўзгаришларига олиб келади. Аммо бозор иқтисодиёти шароитларида корхоналарнинг ташкилий-хўжалик таркибларини такомиллаштириш, маълум салбий оқибатлар билан боғлиқдир. Булар қуйидагилардан иборат:

– янги бозор муносабатларини шаклланиши, эски тизим муносабатларини бузилишига нисбатан секин ривожланишида;

– бозор иқтисодиёти шароитида давлат таркибидаги муассасалар бозор иқтисодиёти билан боғлиқ бўлган муаммоларни ҳал қилиши қийинчиликлар билан амалга оширилишида;

– йирик ишлаб чиқариш субъектларини майда ишлаб чиқариш субъектларига айлантирилиши натижасида, ташкилий, технологик ва хўжалик алоқаларини бузилишида;

– минтақавий мустақилликни тиклаш мақсадида хўжалик алоқаларининг бузилишидан иборатдир.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида йирик кўп укладли мулкчилик шаклига асосланган ишлаб чиқариш корхоналарида, мулкчилик шакллари қайта шаклланиши орқали ишлаб чиқариш фаолиятини такомиллаштириши амалга ошмоқда. Бу ҳолат янги турли мулк шаклларига асосланган ишлаб чиқариш жараёни бошқаруви шакллари такомиллашувига олиб келмоқда.

Лекин шуни айтиб ўтиш зарурки, йирик корпоратив мулк шаклларига асосланган ишлаб чиқариш, субъектларини янги иқтисодий муносабатларга мослашувига, маълум қийинчиликлар мавжуд, жумладан:

– бозор конъюктурасидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқариш жараёнида таркибий ўзгаришларни амалга оширишда;

– мавжуд шарт-шароитларни эътиборга олган ва унга мослашган ҳолда ишлаб чиқаришни ва бошқаришни ташкил этишда;

– бозор муносабатларига ўтиш билан молиявий муносабатларни ва молиявий назоратни кучайишида;

– ички ишлаб чиқариш жараёнини режалоштиришни амалга оширишга мослашувини қийинчилигида ифодаланади.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида, корпоратив мулкчилик шаклларига асосланган корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқариш янги бозор иқтисодиётини ривожлантиришда асосий йўлларида бири десак, хато қилмаган бўламиз.

Шу билан бирга, республикада йирик корпоратив корхоналарини ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарадорлиги етарли даражада илмий ўрганиш объекти бўлмаган.

Чунки биз ҳозиргачан собиқ тоталитар марказий бошқарув тизими давридаги йирик ишлаб чиқариш корхоналарида ишлаб чиқаришни ташкил этиш уни бошқаришни носамарадор, моддий манфаатдорликни талабига жавоб бермаган ҳолда олинган иқтисодий натижаларга қараб иқтисодий баҳоламоқдамиз.

Янги иқтисодий шароитда бозор иқтисодий муносабатларига асосланган ишлаб чиқариш ва уни бошқариш жараёнида корпоратив мулк шаклларига асосланган йирик ишлаб чиқаришнинг иқтисодий ва ижтимоий моҳияти тубдан ўзгаради.

Бу тўғрисида иқтисодчи Мильнер Б. «Йирик ташкилотлар саноат ва технологик тараққиёт учун реал шарт-шароитларни яратади» деган эди.

Биз шу фикрга қўшилган ҳолда Ўзбекистон Республикасида ҳозирги даврда корпоративлаштириш жараёнини рағбатлантириш асосида, давлатни, уларни фаолиятини тўғридан — тўғри бошқаришдан воз кечишни иқтисодий ислохотларни амалга оширишда асосий ўринни эгаллаган муаммо, корхоналар ўртасидаги иқтисодий муносабатларни бозор иқтисодиёти нуқтаи назаридан шаклланишига асос солди деб ҳисоблаш мумкин.

Бу ҳолат корпоратив корхоналарда ишлаб чиқариш, технологик алоқаларни ва уларнинг таркибий ўзгаришларини бозор талаблари асосида шаклланишига олиб келади. Бу ўз навбатида, корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарадорлигини оширишга олиб келади, деб ҳисоблаш керак.

Ривожланган бозор иқтисодиёти кичик ишлаб чиқариш субъектларига эмас, балки йирик ишлаб чиқариш корпорацияларига асосланади.

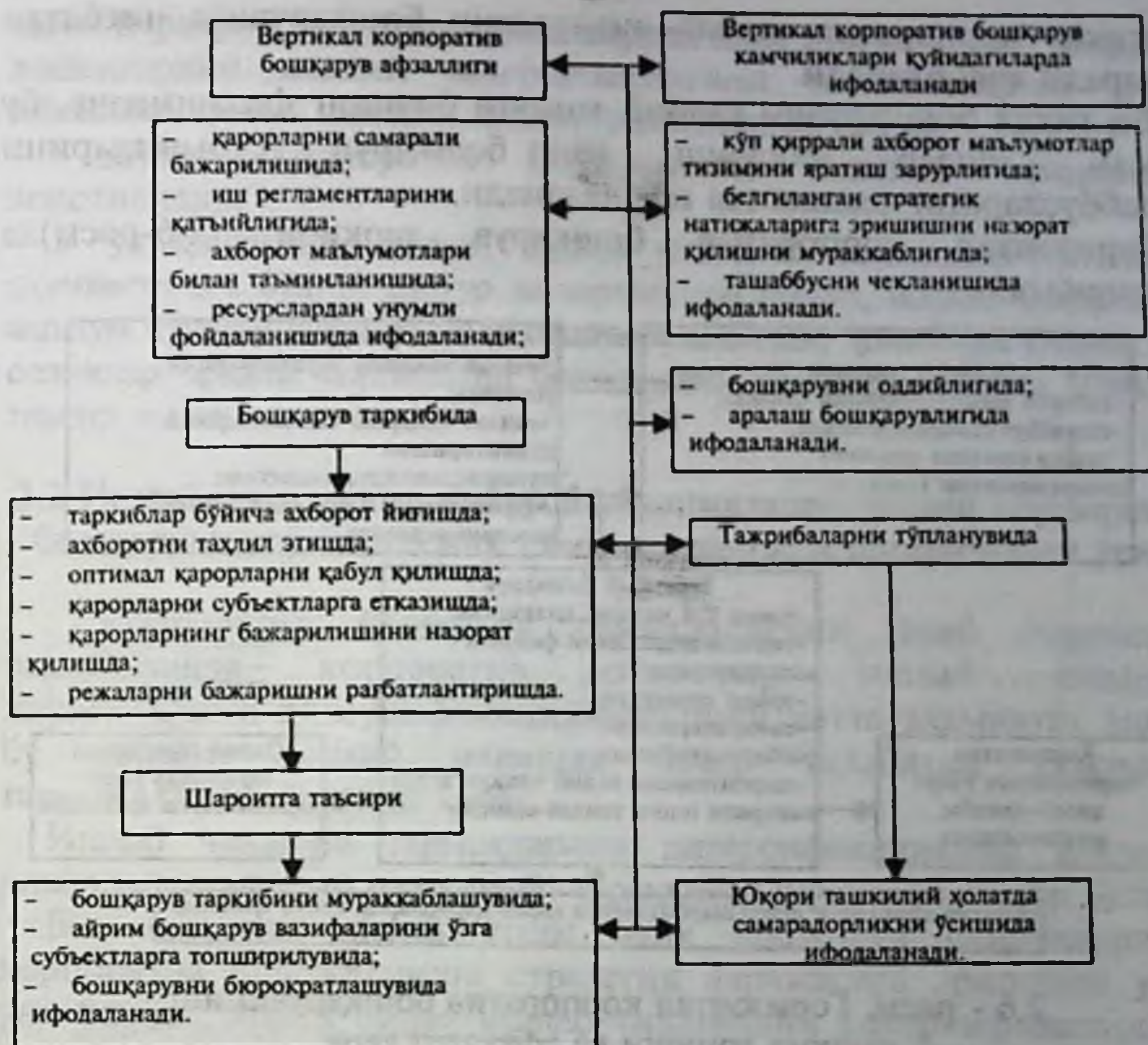
Йирик корпорациялар ишлаб чиқаришининг ривожланиши, эркин рақобатини ривожланишига асосланса-да, у йирик монополиялар ишлаб чиқариш рақобатларидан ҳоли бўлган ҳолда олигопол рақобатларини ривожланишига олиб келади деб ҳисоблаймиз.

Корпоратив ишлаб чиқаришнинг кўп тармоқли фаолияти, уни бошқарувини тўғри ташкил этилиши натижасида, мавжуд бўлган шароитлардан келиб чиққан ҳолда, иқтисодий ресурслардан фойдаланиш самарадорлигини оширишни таъминлайди.

Корпорацияларнинг ташкилий таркибини қуйидаги омиллар белгилайди ва уларни бошқарилишида қуйидагиларга:

- корпорацияларни ташкилий таркибига;
- корпорацияларни мақсади ва вазифаларига;
- стратегик мақсадларга эришиш учун зарур бўлган шароитларни чекланганлигига;
- ресурслар билан таъминланиш даражасига эътибор бериш зарур.

Корпорацияларнинг ташкилий таркибини икки кўринишда кўриш мумкин. Бу вертикал, яъни уларни фаолияти юқоридан, пастга қараб иш юритиш кўргазма ва бошқарувига асосланади, горизонтал ташкилий иш юритиш эса асосан, бозор талабларидан келиб чиққан ҳолда юритилади ва бошқарилади.



2.5 - расм. Корпоратив вертикал бошқарувнинг ташкил топиши ва уни баҳолаш.

Корпоративларни вертикал таркибларини шаклланиши ва баҳолашни қуйдаги (2.5 – расм)дан кўриш мумкин.

Ҳозирги бозор иқтисодиёти даврида корпоратив шаклларини вертикал тузилиши ва бошқаруви, уларни субъектлари ўртасида технологик боғлиқлигини мустақиллигини таъминлайди.

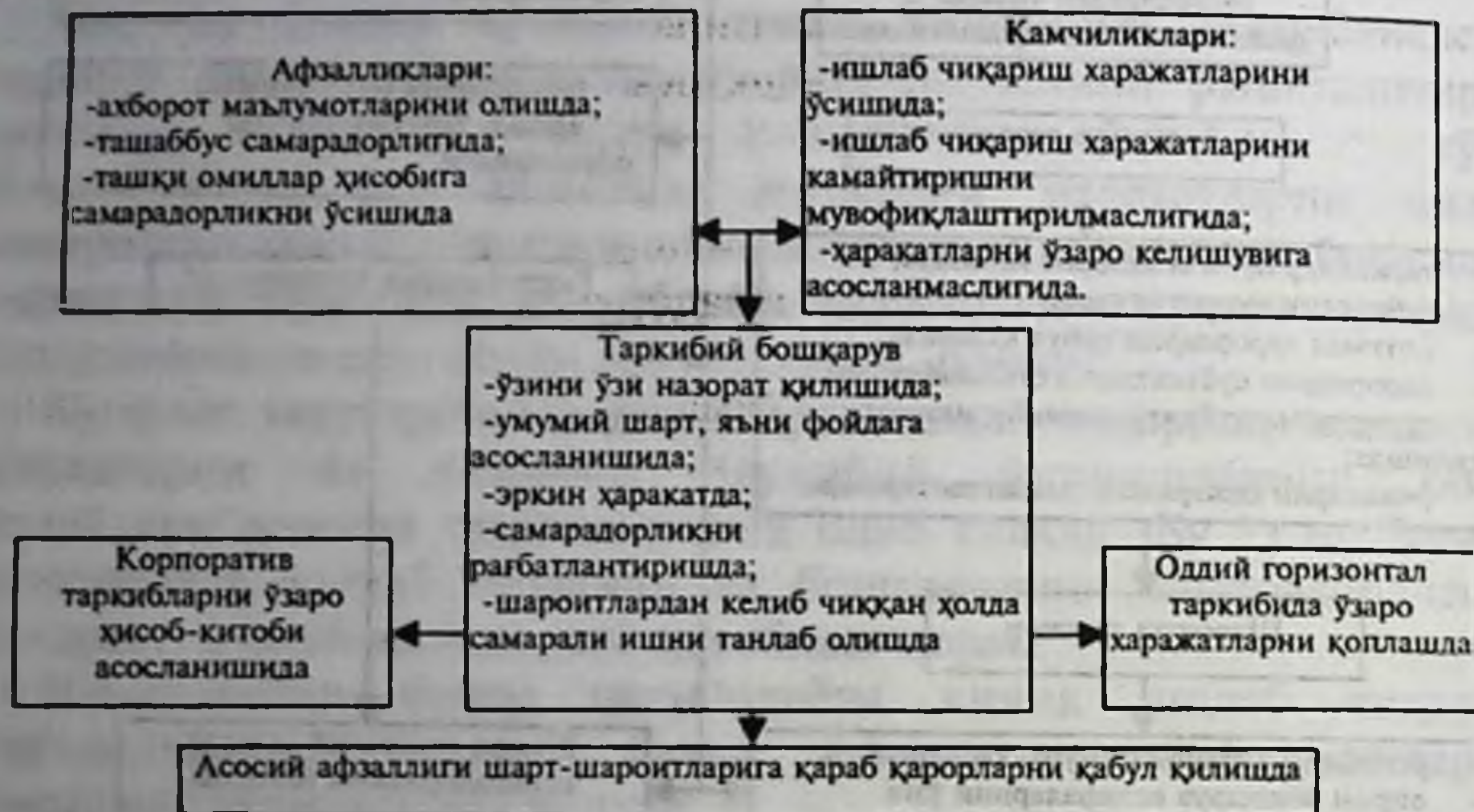
– Корпоратив шаклларда ишлаб чиқаришни ташкил этиш, уни бошқариш шароитлардан келиб чиққан ҳолда бозор истъемол талаблари асосида олиб боришни таъминлайди ва бу усул вертикал корпоратив ишлаб чиқаришни бошқарувига нисбатан самарали ҳисобланади.

Корпоратив шаклларда ишлаб чиқаришни ташкил этиш, уни бошқариш шароитлардан келиб чиққан ҳолда бозор истъемол талаблари асосида олиб боришни таъминлайди ва бу усул

вертикал корпоратив ишлаб чиқаришни бошқарувига нисбатан самарали ҳисобланади.

Вертикал бошқарувни салбий томони бизнинг фикримизча, бу асосан, ишлаб чиқариш ва бошқарув субъектларини ташаббусларини чеклашида ифодаланади.

Горизонтал корпоратив бошқарув таркиби (2.6-расм)да келтирилган.



2.6 - расм. Горизонтал корпоратив бошқарувининг ташкил топиши ва афзалликлари.

– корпоратив субъектлар ҳали тўлиқ ишлаб чиқаришнинг иқтисодий тизими ҳолатида ҳозирги замон ишлаб чиқаришни ташкил этиш шакл, услуби ва бошқарувини етарли даражада ташкил эта олмаганлиги;

– бозор иқтисодиёти шароитларидан келиб чиққан ҳолда корпоратив корхоналарни ишлаб чиқаришни такомиллаштириш, уларни йўналишини ўзгартиришда, уларга инвестицияларни жалб этишни ошириш жозибадорлигини, уларнинг, акционерларини ҳуқуқларини ҳимоя этишни, акционерларни, инвесторларни, кредиторларни корхоналарнинг молиявий иқтисодий ҳолати тўғрисида ахборотлар билан таъминлаш учун самарали механизмлар орқали бошқарувни такомиллаштириб бориш зарур;

– корпоратив мулкчилик шаклида ташкил топган ишлаб чиқариш ва уни бошқариш, инвестиция маблағларини жалб этишни, ундан унумли фойдаланишни, ишлаб чиқаришни илғор фан ва техника ютуқлари асосида олиб боришни, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни сифатли ва рақобатбардош бўлишни,

акционерларни ва уларни объектларида банд бўлган ишлаб чиқариш ходимларини моддий манфаатдорлигини умумлаштирган ҳолда ифодалаб, фойда олишни кўпайтиришга даъват этади;

– давлат корпоратив бошқарувини ташкил этишининг асосчисидир.

У ўз қонунлари билан, ишлаб чиқилган иқтисодий-ижтимоий аҳамиятга эга бўлган дастур ва тартиблари билан, ишлаб чиқаришни маълум йўналишларини молиялаштириш билан, ҳомийлик қилиш ёки солиқлар орқали корпоратив бошқарувни самарадорлигини ўсишига таъсир этади.

2.2 Ишлаб чиқаришни диверсификациялаштиришни корпоратив бошқаруви стратегиясини самарадорлигини оширишдаги ўрни

Корпоратив бошқарув самардорлигини ўсиб боришини таъминлашда корпоратив объектлар ишлаб чиқариш жараёнларини диверсификациялаштириш катта аҳамиятга эга ва бу жараён доимий равишда бозор талаблари таъсирида такомиллашиб бориши керак.

Ишлаб чиқариш тармоқларини диверсификациялаш қанчалик ривожланса, миллий иқтисодиёт тараққиёти шунчалик юқори бўлади.

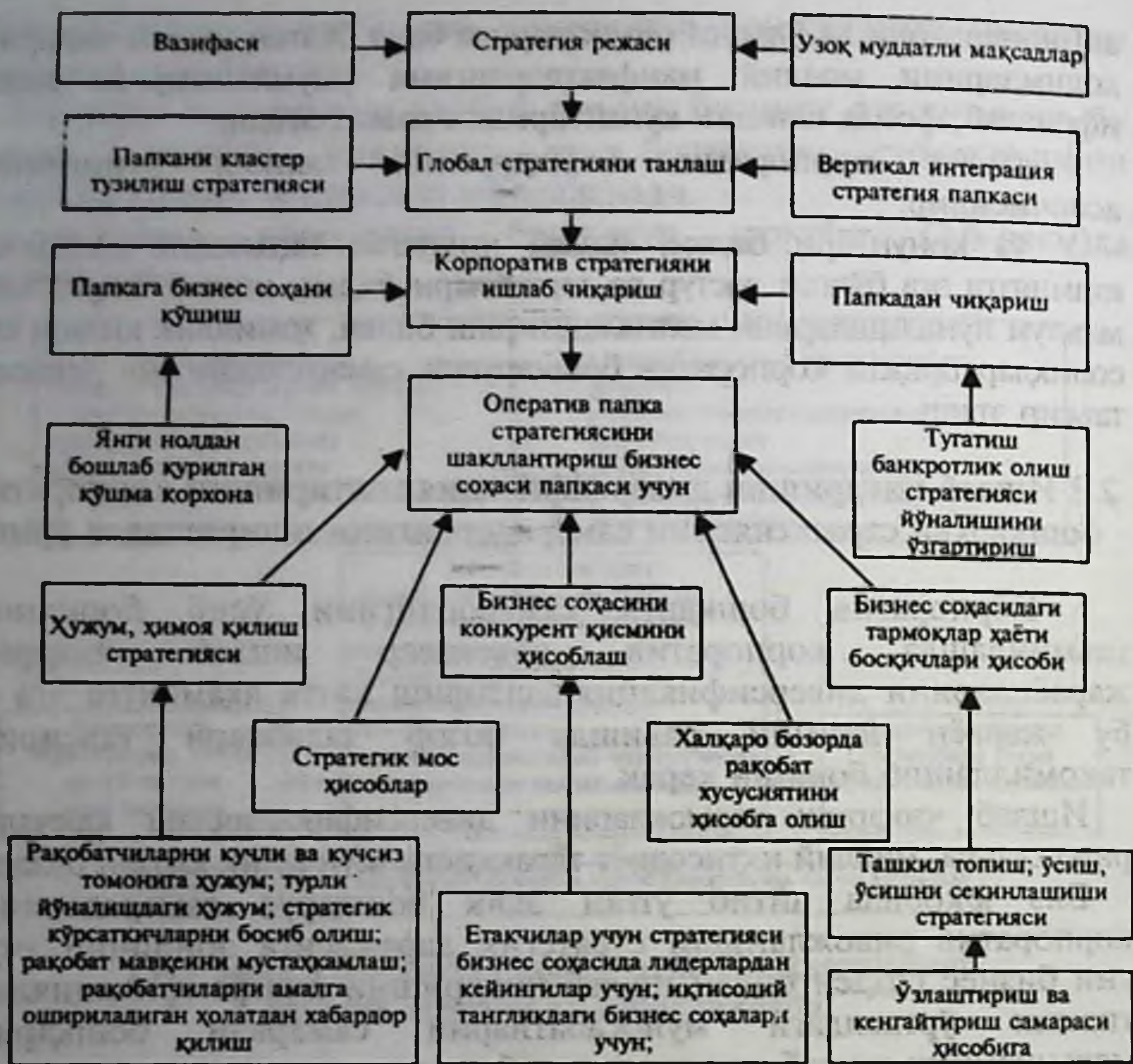
Биз юқорида айтиб ўтган эдик бошқарув самарадорлиги корпоратив ривожланиши стратегик даражасига эришиши учун уни бизнес соҳаси билан ишлаб чиқаришни диверсификациялаш тизими ўртасидаги муносабатларни самарали бошқариш механизминини ишлаб чиқишни талаб этади.

Корпоратив ишлаб чиқаришни диверсификациялашда корпоратив диверсификациялаштириш папкасини бошқариш самардорлиги ҳам катта иқтисодий аҳамиятга (2.7-расм) эга.

Диверсификациялаштириш корпоратив папкасини бошқариш стратегияси диверсификациялаш тизими ўртасидаги муносабатларини самарали бошқариш механизминини ишлаб чиқишни талаб этади. Ишлаб чиқаришни диверсификациялаштириш 2 усулда амалга оширилиши мумкин.

Биринчи усул бозор иқтисодиётига ўтиш даврига монанд бўлса, иккинчи усул мукаммал бозор иқтисодиётига моил бўлиши керак. Корпоратив бошқарувини самарали механизминини ташкил этишни икки гуруҳга бўлиш мумкин.

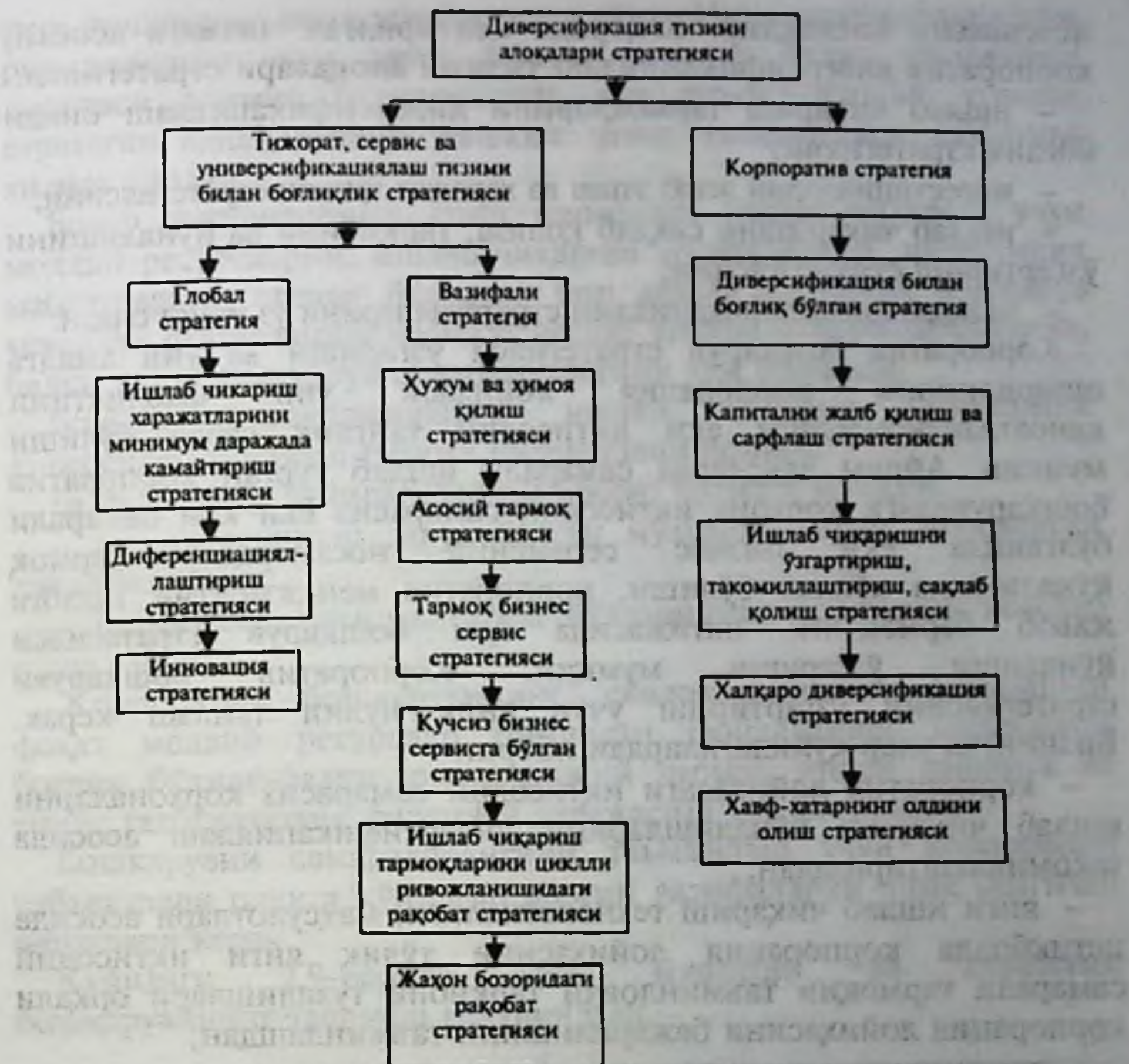
Биринчидан, бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришни диверсификациялаш макроиқтисодиётни ривожланишини, янги ишлаб чиқариш технологиялари асосида иқтисодиётнинг ўсишини, ишлаб чиқариш фаолиятини назорат қилишга ва режалаштиришга ҳамда эркин рақобат муносабатларининг кучайишига асосланади.



2.7-расм. Диверсификациялаштириш корпоратив папкасини бошқариш стратегияси.

Иккинчидан, субъектив сиёсий омил таъсирида молиявий ресурсларни, бозор иқтисодиёти механизмларини етарли даражада талабга жавоб бермаслиги ва малакали мутахассисларнинг етишмаслиги унинг ривожланишига салбий таъсир этади.

Корпоратив бошқарувини самарадорлигини ошириш корпоратив фаолиятларини диверсификациялаш аввалом бор, акционерлар ўртасидаги муносабатларини самарадорлик даражасига акционерлар билан доимий бошқаруви (топ — менежменти) билан боғлиқ. Акционерлар ўртасида, бизнес соҳаларида хизмат кўрсатувчи субъектлар ўртасида иқтисодий муносабатларни такомиллаштириб борилиши зарур. Чунки айрим масалаларда уларнинг ўртасидаги келишмовчилик корпоратив диверсификациялаштиришга салбий таъсир этиши натижасида, корпоратив ишлаб чиқаришнинг иқтисодий самарадорлик даражасини пасайишига олиб келади.



2.8 - расм. Диверсификация тизими алоқалари стратегиясини туркумлаш.

Шунинг учун акционерлар фаолиятини назорат қилиш билан боғлиқ бўлган олий бошқарувни акционерлар фаолиятига, аралашмаслик ўртасида оптимал нисбат ўрнатилиши керак. Демак, бозор иқтисодитётига ўтиш жараёнида ишлаб чиқариш тармоқларини мамлакатда мавжуд бўлган ишлаб чиқариш ресурслари асосида диверсификациялаштиришни эътиборга олган ҳолда ишлаб чиқаришни диверсификациялаш стратегиясини ишлаб чиқиш зарур. Диверсификациялаш стратегиясини таркибий тузилиши (2.8-расм)да келтирилган. Диверсификациялаш тизими алоқалари стратегиясини туркумлаш, диверсификация тизими алоқалари корпоратив бошқарув стратегиясига, таъминотга, ишлаб чиқариш ва

истеъмолга боғлиқдир. Юқорида келтирилган чизмага асосан, корпоратив диверсификациялаш тизими алоқалари стратегияси:

- ишлаб чиқариш тармоқларини диверсификациялаш билан боғлиқ стратегияни;
- инвестицияларни жалб этиш ва харажат қилиш стратегиясини;
- ишлаб чиқаришни сақлаб қолиш, таркибини ва йўналишини ўзгартириш стратегиясини;
- халқаро диверсификациялаш стратегияларини ўз ичига олади.

Корпоратив бошқарув стратегияси ўзгариши ва уни амалга оширилишига корпорация лойиҳаси уни фаолиятини қаноатлантирмаслиги ёки иқтисодий танглик сабаб бўлиши мумкин. Айрим даврларда самарали ишлаб турган корпоратив бошқарувидаги корхона иқтисодий самарасиз ёки кам самарали бўлганида ёки бизнес сервисини носамарадор тармоқ йўналишида кўплаб бўлиши, корпоратив менежментни талабга жавоб бермаслиги натижасида ҳам бошқарув стратегияси йўналиши ўзгариши мумкин. Корпоратив бошқаруви стратегиясини ўзгартириш учун аниқ йўлни танлаш керак. Бизнингча улар қуйидагилардан иборат:

- корпоратив лойиҳадаги иқтисодий самарасиз корхоналарни ишлаб чиқариш йўналишларини диверсификациялаш асосида такомиллаштиришдан;

- янги ишлаб чиқариш технологиялари, маҳсулотлари асосида истиқболда корпорация лойиҳасини тўлиқ янги иқтисодий самарали тармоқни таъминловчи таркибий тузилишлари орқали корпорация лойиҳасини бажарилишини таъминлашдан;

- тежамкорлик тизимини жорий қилишдан;

- бизнес сервис хизматларини янги ишлаб чиқариш тармоқларини ривожланиш даражасини эътиборга олган ҳолда такомиллаштиришдан;

- бизнес хизмати самарадорлигини оширишдан;

- корпоратив бошқарувни қуйи ва юқори босқичларида менежерларни юқори малакалилари билан алмаштиришга эътибор беришдан иборатдир.

Корпоратив бошқарувни икки кўринишда кўриш мумкин. Бу узоқ йилларни эътиборга олиб истиқболли бошқариш стратегик бошқариш шаклида бўлиши мумкин.

Узоқ муддатни эътиборга олиб самарали бошқаришни ташкил этиш-бу ишлаб чиқариш жараёнларини, уларга таъсир этувчи омилларни экстраполяция усулида ўрганиш асосида истиқболаштириш мумкин. Стратегик усулда бошқариш-бу кўзланган мақсадга эришишни таъминлашни ифодалайди. Аммо

унга эришишни аниқ айтабилиш қийин. Иқтисодий тараққиётни ривожланиши учун зарур бўлган омиллар билан таъминлаш даражаси доимий бўлмаганлиги, уни тез-тез ўзгариб туриши стратегик бошқарувини ташкил этиш технологияси сифатида хизмат қилади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида ишлаб чиқариш учун моддий ресурсларни, ишлаб чиқариш воситаларини, инвестиция маблағларини етарли бўлмаган бир даврда стратегик бошқарув усулидан фойдаланиш нафақат ишлаб чиқариш самарадорлигини, балки унинг бошқарув самарадорлигини ҳам оширади.

Бошқарув самарадорлиги ишлаб чиқариш жараёнини диверсификациялаш тизими билан узвий боғлиқ.

Бу вазифалар қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- амалга ошириш зарур бўлган муаммони аниқ, асосланган ҳолда белгилаш;

- бу муаммоларни ҳал этиш йўлларининг борлигини асослаб олиш зарур.

Корпоратив бошқарувининг самарадорлигини оширишни фақат моддий ресурслар омилидан фойдаланиш даражасига боғлиқ бўлмай-балки унинг асосий омили, инсон омилига ва унинг тадбиркорлик фаолияти даражасига ҳам боғлиқдир.

Бошқарувни самарадорлигини таъминлаш учун корпорация субъектлари олдига қўйилган асосий вазифаларни аниқ белгилаб олишлари керак.

Қуйидаги 2.9-расмда узоқ муддатли ва стратегик бошқарувининг таснифи келтирилган.

Тасниф	Узоқ муддатли бошқарув	Стратегик бошқарув
Асосий мақсад	Фойдани максималлаштириш	Моддий манфаатни эътиборга олган ҳолда фойдани максималлаштириш
Асосий ҳаракат усули	Фойдаланаётган ички ресурсларни оптималлаштириш	Ноаниқ, носамарадор ташқи муҳит билан самарали динамик тенгликни ўрнатиш
Вақт омилини зарурлиги	Моҳияти зарур бўлмаган омилдан воз кечиш	Рақобат курашида энг асосий омил
Самарадорлик	Фойдалилик	Ташқи муҳитда ўзгаришларни кўрабилиш, маҳсулот сифатини ва хизматларни ташқи муҳитни ўзгаришига мослаштириш
Ишловчи ходимларга бўлган муносабат	Ишловчи ташкилотнинг асосий ресурси	Ишловчилар ташкилотнинг энг зарур ресурси

2.9 - расм. Узоқ ва стратегик бошқарувни таснифи.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишда асосий омил инсон омилидан унумли фойдаланиш учун уларни моддий рағбатлантириш даражасини ошириш эвазига эришиш мумкин. Чунки бошқарув объектлари раҳбарлари ва уни фаолиятида банд бўлган ишчилар корхоналарнинг юқори даражада фойда олишларидан моддий манфаатдор бўладилар.

Бошқарув раҳбарлари ўзларининг фаолиятларида инновацион фаолиятга мойиллик бўлишлари ва тезкорлик билан тўғри қарор қабул қилишлари керак, улар ходимлар ҳурматига сазовор бўлишлари керак.

Акс ҳолда менежернинг иш юритиш фаолияти натижалари фойда олишлари билан эмас, балки зиён билан тугайди.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш қуйидаги вазифаларни бажаришга:

- доимий равишда ишлаб чиқариш фаолиятини, унинг технологик, иқтисодий, ижтимоий ва экологик ҳолатларини назорат қилишга;

- корпорация объектларидаги ишлаб чиқариш, ходимлар билан менежерлар ўртасидаги муҳитга эътибор беришга;

- олий корпоратив бошқарув даражаси билан менежерлар, бош менежерлар билан йўналиш бўйича оптимал муносабатларни таъминлашга;

- корпоратив тараққиёт билан боғлиқ бўлган вазифаларни бош менежер орқали, уларни бажариш муддати ва зарурлигини эътиборга олишга қаратишлари зарур.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги корпоратив бошқарув субъектларининг интеллектуал даражаларига боғлиқ.

Бошқарув менежерларининг ва ишлаб чиқариш ходимларининг интеллектуал даражаларининг пастлиги корпоратив бошқарув самарадорлигини, ишлаб чиқариш ҳажмини ўсишини, ўзлаштириш коэффициентини пасайишига олиб келади.

Йирик корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари ўзларининг фаолиятларида иқтисодий самарага кўп ва арзон маҳсулотларни ишлаб чиқариш эвазига эришадилар.

Ишлаб чиқариш харажатларини энг кичик даражага олиб келиш қуйидагиларга:

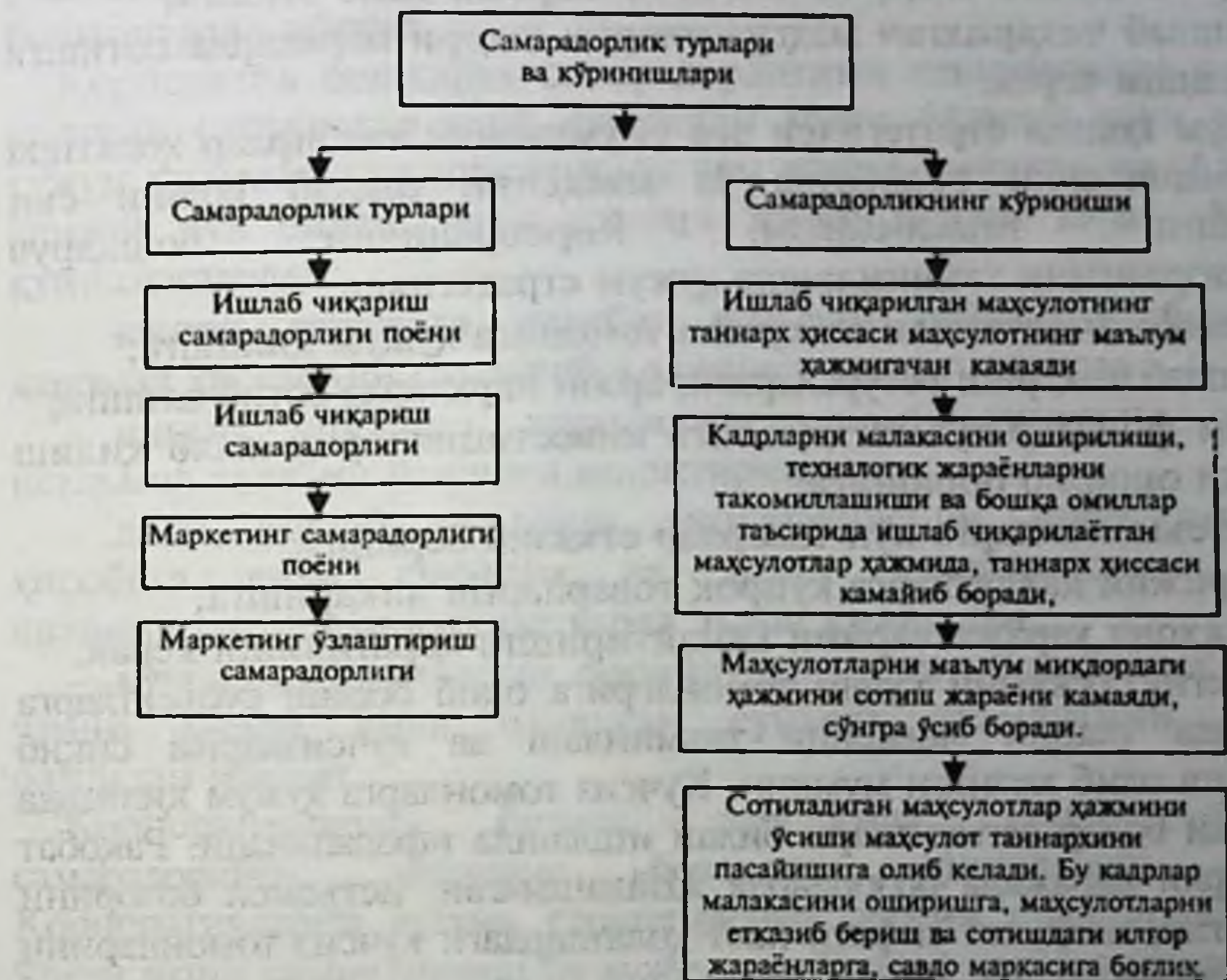
- корпорацияни стандартлаштирилган ката ҳажмдаги маҳсулотларни ишлаб чиқаришга эга бўлишига;

- ишлаб чиқариш учун зарур бўлган моддий ва меҳнат ресурсларини нархлари талаб ва таклифга асосланган ҳолда таклиф қилинишига;

– талаб билан таклиф ўртасидаги нисбат асосида нархларни эластик ҳаракатига боғлиқ бўлади.

Бундай ҳолатда ходимларни ўқитишга, малакасини оширишга ва ишлаб чиқаришни технологик жараёнларини такомиллаштиришга эътибор бериш зарур.

Қуйида (2.10-расм)да кўлам ва ўзлаштириш самарадорлиги туркумлаштирилган.



2.10 - расм. Кўлам ва ўзлаштириш самарадорлигини туркумлаш.

Корпорация субъектлари ишлаб чиқаришда, ишлаб чиқариш харажатларини минимум даражага тушириш ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражасига боғлиқ. Ишлаб чиқариш харажатларини минимум даражасига туширишда стратегияни кучсизлиги ишлаб чиқаришни дифференциялаш стратегияси ўртасидаги қарама-қаршиликлардан келиб чиқади. Бу турли товарларни ишлаб чиқариш билан боғлиқдир. Ишлаб чиқариш самарадорлиги катта ҳажмда маҳсулот ишлаб чиқарилгандагина ишлаб чиқариш поёни самарадорлигига эришиш мумкин.

Бу қарама-қаршиликларнинг олдини олиш учун ишлаб чиқаришни такомиллаштириш зарур. У биринчидан, турли маҳсулотларни ишлабчиқаришга такомиллаштириш, иккинчидан,

кичик ҳамда ишлабчиқариш жараёнида ҳам юқори даражада ишлаб чиқариш самарадорлигига эришишни таъминлаши керак.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги корпорацияни ўзини — ўзи ҳимоя қилиш ва ҳужум қилиш стратегияси даражасига ҳам боғлиқ. Корпорация бошқарувини ҳимоя қилиш стратегияси:

- юқори нархларда ишлаб чиқариш ресурслари таклифига қарши туришига;
- арзон ишлаб чиқариш ишчи кучларини жалб этишга;
- ишлаб чиқарилган маҳсулотларни юқори нархларда сотишга қаратилиши керак.

Ҳужум қилиш стратегияси эса умумлашган тадбирлар ҳолатида корпорацияларни рақобатда ўз мавқеини сақлаб қолиш ёки оширишни таъминлайди. Корпорацияни бошқарув самарадорлигини таъминлашда ҳужум стратегияси:

- рақобатнинг кучли ва кучсиз томонига ҳужум қилишга;
- ишлаб чиқариш ресурсларини арзон нархларда сотиб олишга;
- кам фоизлар тўлаш ҳисобига инвестицияларни жалб қилиш ҳажмини ошириб боришига;
- истъёмолчиларга кўп товарлар етказиб беришга;
- хорижий давлатларга кўпроқ товарларни чиқаришга;
- божхона харажатларини камайтиришга қаратилиши керак.

Стратегик ҳужумни кучли томонларига олиб бориш субъектларга бозорларда уларни мавқеини таъминлаш ва кучсизларни сиқиб чиқаришга олиб келиши мумкин. Кучсиз томонларга ҳужум қилишда эса асосан бозор сегментлари билан ишлашда ифодаланади. Рақобат ҳали етарли даражада бозорларда жойлашмаган, истъёмол бозорини эгалламаган, маҳсулот сифати паст ҳолатлардаги кучсиз томонларини билиш орқали амалга оширилади.

Ҳимоялаш стратегиясининг бир неча йўллари мавжуд:

- корпорация субъектлари ўзларининг фаолиятларини рақобатдан қутқариш учун курашиши;
- рақобат қилувчи субъектлар ишлаб чиқараётган маҳсулотларга тенглаша оладиган маҳсулотларни ишлаб чиқиш;
- рақобат қилувчи субъектлар товарлари нархларига нисбатан арзон нархларда ўз товарларини ишлаб чиқаришга эришиш;
- диллерларни рақобат қилувчи субъектлар билан келишмаслиги учун диллерларга маҳсулотларини арзон нархларда бериш;
- ишлаб чиқарилаётган товарларни истъёмолчилар харид қилиб олишлари, улардан фойдаланишни ва шу товарларни истъёмол бозорида ҳаракат қилишини тезлаштириш мақсадида бу соҳада банд бўлган ходимларни текинга ёки маълум ҳақ олиш ҳисобига ўқитиш;

– рақобатчилар товарларини истеъмол қилувчиларга кўшимча имтиёз бериш орқали истеъмолчиларни ўз товарларига бўлган истеъмол талабларига ўтказиш;

– истеъмолчиларга етказиб бериладиган ишлаб чиқариш воситалари ва жиҳозларини етказиб бериш муддатини қисқартириш, кафолат муддатини узайтириш;

– янги ишлаб чиқариш технологияларини яратишда ва уни ўзлаштиришда фаол қатнашиш, уларни патентлаш ва бошқалардан иборат.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлашда рақобат қилувчи субъектлар хавф-хатаридан холос бўлиши учун уларни ҳужум қилмасликка ишонтириш ҳам ката аҳамиятга эга. Албатта, қандай йўл билан деган саволга жавоб бериш керак. Бу йўл қуйидагилардан:

– юқори даражада рақобат қилувчи субъектни бозордаги даромад ҳиссасини сақланиб қолишига ишонтиришдан;

– ишлаб чиқариш жараёнини такомиллаштириш эвазига истеъмол талабни ўсишига ишонтиришдан;

– янги ишлаб чиқариш технологиясини ишга тушириш ҳисобига янги сифатли ва арзон маҳсулотларни ишлаб чиқаришни ва уни ахборотларда эълон қилишдан;

– кучсиз субъектларни фаолиятларига эътибор бериш орқали ўзини химоя қила оладиган субъект эканлигини кўрсата олишдан иборат.

Корпоративларни бизнес соҳаларида етакчи бўлиши, самарадорлиги уларнинг бозордаги ҳиссаларига боғлиқ. Корпоративларни етакчи стратегиясини асосий шартларидан бири ўзини яхши химоя қилиш бу ҳужумдир. Бундай ҳолатда ўзини етакчи корпорация деб ҳисоблаган субъектлар, одатда илмий янгиликларга бўлган интилишлари юқори бўлади. Уларни бозордаги мавқеи антимонополия қонунларига зид келмайдиган даражагача бўлади. Ёки етакчи корпоратив субъектларни фаолиятларини мустаҳкамлаш орқали рақобатчи субъектга ўзининг бозордаги ҳақини кўпайтиришга йўл қўймаслик орқали эришиш мумкин. Етакчи корпоратив субъектларини мустаҳкамлаш ва химоя қилиш:

– реклама харажатларини кўпайтириш, хизмат қилиш сифатини яхшилаш ҳисобига ;

– рақобатчи субъектлар товарларига ўхшаган ўзини белгиси билан товар ишлаб чиқариш, уни бозорга таклиф этишга;

– ишлаб чиқарилаётган товарларни нархларини тушуриш ҳисобига истеъмолчи ташкилотлар истеъмолини рақобатчи субъектлар товарларига бўлган истеъмол талабини пасайтиришга;

– кучли рақобатларни олдини олиш учун ишлаб чиқариш ва маркетинг хизматларини жорий бозор талабларига нисбатан илғор ривожлантиришга;

– технологияларни ривожлантириш учун инвестиция харажатларини оширишга;

– янги ишлаб чиқариш технологияларни патентлашга асосланиши керак.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлаш стратегиясini яна бир омили рақобатчи субъектларга ўзини кучли субъект қилиб кўрсатишдир. Корпоратив корхоналарни бошқарув самарадорлик стратегиялари иқтисодиётни глобал стратегиясини ташкил этади. Булар қуйидагилардан :

– умумиқтисодий тушкунликдан;

– банк кредитларига тўланадиган фоизларни ўсишидан;

– сиёсий ва иқтисодий нобарқарорликдан;

– бозор талабини пасайишидан;

– давлат бошқарувининг кучайишидан;

– ички молиявий инқироздан, яъни молиявий маблағларни етишмовчилигидан қутқариш ташкил топади.

Бу ҳолатдан чиқиш учун иқтисодиётни ривожлантириш, иқтисодиётни ички ривожланиш шарт-шароитларини ўрганиш асосида харажатларни қисқартириш, фойдани, эса ўсишига эришиш зарур. Ишлаб чиқаришни диверсификациялаштириш ва корпоратив бошқарув стратегиясини самарадорлигини илмий назарий таҳлил этиш асосида қуйидаги хулосаларга келдик:

– бозор иқтисодиёти шароитида турли мулк иқтисодий укладларига асосланган корпоратив ишлаб чиқариш жараёнларини бошқаруви самарадорлигини ошириш, корпоратив ишлаб чиқариш йўналишларини диверсификациялаштириш стратегиялари папкасини ташкил этиш ва уни бошқариш даражасига боғлиқ;

– ишлаб чиқариш жараёнларини мамлакатда мавжуд бўлган ишлаб чиқариш ресурслари асосида диверсификациялаштириш стратегиясини ишлаб чиқиш зарур;

– корпоратив бошқарув самарадорлиги стратегияси, бошқарув субъектларининг интеллектуал даражаларини ва ишлаб чиқариш ходимларининг интеллектуал даражаларини ўсишига боғлиқ;

– корпоратив субъектларни ишлаб чиқаришда, ишлаб чиқариш харажатларини минимум даражага тушириш, ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражасига боғлиқ. Ишлаб чиқариш харажатларини минимум даражасига туширишда стратегияни кучсизлиги ишлаб чиқаришни дифференциялаш стратегияси ўртасидаги қарама-қаршиликлардан келиб чиқади. Бу қарама-қаршиликларни бартараф

этиш ишлаб чиқаришни такомиллаштиришга, яъни турли маҳсулотларни ва кичик ҳажмда ишлаб чиқаришни ташкил этиш орқали самарадорлиқни таъминлаш керак.

2.3. Корпоратив бошқарувининг самарадорлигини таҳлил этиш методологияси

Эркинлаштирилган бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш субъектларининг самарали ривожланиши корпоратив бошқарувини самарадорлигини ўсиб боришига боғлиқ. Корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини ташкил топиши жараёнида, аввалом бор бозор иқтисодиёти қонуниятларига асосланган ҳолда, эркин рақобат жараёнини таъминлашни, уларнинг ўзаро интеграциялашувларини эътиборга олиш зарур. Корпоратив бошқаруви самарадорлиги уларнинг институционал трансформациялари билан боғлиқ. Шунинг учун корпоратив ишлаб чиқаришни ва уларни бошқарувини ривожланишини таъминлаш учун аниқ кўзланган мақсад асосида ишлаб чиқариш жараёнини йириклашуви, ишлаб чиқариш ресурсларини бирлашуви, корпоратив ишлаб чиқаришни интеграциялашуви асосида янги субъектларни жалб этилиши, аниқ молиялаштириш механизмларини ташкил этиш ва рақобатбардош товарларни ишлаб чиқариш катта аҳамиятга эга.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этишда, албатта, давлат томонидан қабул қилинган антимонопол қонунлари талабларига риоя қилиш зарур.

Булар қуйидагилардан:

- товар бозорида корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини яқка ҳокимлигига йўл қўймаслик;
- эркин рақобатга тўсиқ бўлмаслик;
- бозор нархларини талаб ва таклиф қонунлари асосида эркин шаклланишига зид бўлмасликдан иборат.

Корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш, унинг мавжуд бўлган техникавий ҳолатини эътиборга олган ҳолда ишлаб чиқаришни бошқарувини самарадор бўлишини таъминлаш мумкин.

Бу ҳолда корпорация рақобатбардош юқори сифатли ва арзон маҳсулотлар ишлаб чиқариш эвазига бошқарув самарадорлигини таъминлайдилар. Корпоратив бошқаруви самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришни ривожланиши билан боғлиқ экан, демак, уни истиқболли ривожланиш режаси асосида ташкил этиш мақсадга тўғри бўлади.

Корпорация стратегик концепция асосида давлат манфаатдорлигини ҳам эътиборга олган ҳолда ривожланиши зарур.

Корпоратив ривожланиш режаси давлатнинг иқтисодий сиёсатидан келиб чиқиши керак.

Давлатнинг иқтисодий сиёсати доимий равишда такомиллашиб боради, бу эса корпоратив ишлаб чиқаришни, унинг фаолияти бошқарувини такомиллашиб боришини талаб этади. Бизнинг фикримизча, корпоратив ишлаб чиқариш уни бошқаруви самарадорлигини давлатни иқтисодий сиёсатини амалга оширувчи бошқарув билан узвий боғлиқлигини таъминлаш зарур. Фақат шу ҳолатдагина биз корпоратив ишлаб чиқариш ва корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлашимиз мумкин.

Агарда корпоратив субъектларни иқтисодий манфаатдорлиги давлатнинг иқтисодий манфаатларига мос келмаса бошқарувни бу шакли носамарадор бўлиши турган гап.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлаш корпорациялар ишлаб чиқариш фаолиятларини ташкил этиш билан боғлиқ бўлган корпоратив бизнес моделини ишлаб чиқиш билан боғлиқдир.

Бундай оптимал корпоратив бизнес моделини ишлаб чиқиш ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш билан боғлиқ бўлган инжиниринг услубларини қўллашни, оптимал вариантларини белгилаш асосида амалга оширилиши керак.

Бу ҳолат корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарув таркибларини такомиллаштишини эътиборга олган ҳолда корпорация ходимларининг ўзаро муносабатларининг мувофиқ келишини таъминловчи илғор инжиниринг тизимларини қўллаш орқали эришиш мумкин.

Корпоратив ишлаб чиқаришни ва уни бошқарувини самарадорлик даражаси унинг ишлаб чиқарган режали-лойиҳасини оптималлик даражасига боғлиқ.

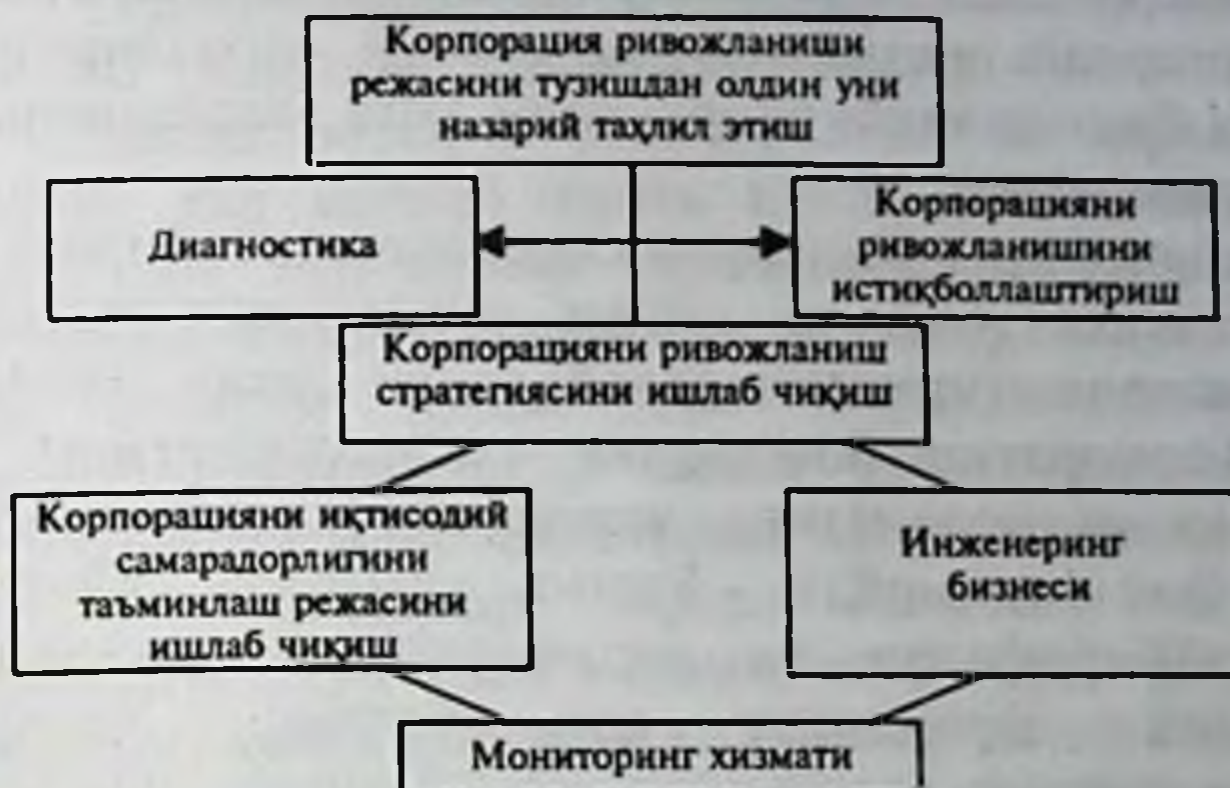
Бу режа-лойиҳа корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини бозор иқтисодиёти талаблари асосида унинг олиб бораётган фаолиятини қиймат ва сифат жиҳатидан доимий ҳолатдаги фаолиятларидан фарқ этадиган, ўзини-ўзи олаётган фойдалари орқали молиялаштиришни таъминлаб туришини билдиради.

Корпоратив ривожланишини бошқарув самарадорлигини корпорация фаолиятини режали лойиҳалаш билан боғлиқ эканлигини куйидаги (2.11-расм) дан кўриш мумкин.

Корпорацияларда бозор муносабатларини эътиборга олган ҳолда, бизнес лойиҳаларни тузишда куйидагиларга:

– янги бозор иқтисодиёти муносабатларини шаклланиши корпоратив ишлаб чиқаришни ва уни бошқаришни тубдан янги, ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш ҳисобига ишлаб

чиқариш маҳсулотларини бир турда конвейр асосида узлуксиз ишлаб чиқаришдан маълум ҳажмларда турли «ГОСТ» талаблари асосида ишлаб чиқаришга ўтиш;



2.11-расм. Корпоратив ишлаб чиқаришнинг ривожлантириш лойиҳаси.

– собиқ бюрократик бошқарув тизимидан тўлиқ воз кечиш ва янги демократик бозор иқтисодиёти талаблари асосида ишлаб чиқариш бўлимлари фаолиятларини олиб боришни функционал бошқарувига ўтиш. Бу бошқарув интеллектуал даражалари юқори бўлган менежер ва маркетинг мутахасислари томонидан олиб боришни ташкил этиш;

– корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлаш учун унинг бошқарув бўлимлари ишлаб чиқариш жараёнидаги ўзаро боғлиқ жараёнларни корпорация субъектлари ўртасидаги боғлиқлик муносабатларини мукаммаллаштириб бориш;

– корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқарувининг самарадорлиги узвий боғлиқ бўлган иқтисодий ҳодисадир. Уни самарадорлигини таъминлашда ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган иқтисодий кўрсаткичларни роли юқори бўлишини инкор этмаган ҳолда, унинг асосий иқтисодий кўрсаткичи бўлган фойда олишни таъминлашда, бу кўрсаткичлардан фойдаланиш зарур;

– корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқариш самарадорлиги корпоратив субъектлар оптималлигига, шаклланган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар даражасига ва бу муносабатларни назорат қилиш даражаларини демократиялашувига ва қисқартирилишига;

– иқтисодий ҳолатдан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқариш жараёнини марказлашувига ёки уни марказлашувидан воз кечишга;

– корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарув самарадорлигини ошириб бориш учун уларни зарур бўлган ахборот технологиялари билан таъминланиш даражасига;

– корпоратив ишлаб чиқаришни самарали бошқаруви, ички ва ташқи иқтисодий ижтимоий ва сиёсий ҳолатларни эътиборга олган ҳолда бизнес тадбиркорлигини унга мослаштириб боришга эътибор бериш зарур.

Демак, корпоратив бошқарув самарадорлиги бизнес жараёнини доимий равишда ички ва ташқи муҳитларни эътиборга олган ҳолда такомиллаштиришни талаб этади деган хулосага келиш мумкин. Корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлаш фақат бозор иқтисодиётида талаб ва таклиф қонунига риоя қилиш кифоя қилмайди. Унинг самарали бўлиши бизнес лойиҳаларини сифатли ва иқтисодий, техникавий жиҳатдан асосланганлик даражасига ҳам боғлиқ. Ҳозирги бозор иқтисодиёти даврида корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш уни бошқарувини самарали бўлишини таъминлашда бизнес жараёнини молиявий-иқтисодий ҳолатларини, ишлаб чиқариш йўналишлари бўйича ишлаб чиқариш технологияларини ва уларни ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнини зарур бўлган технологиялар ва хом ашёлар билан, ишчи кучлари билан таъминлаш, тайёр маҳсулотларни сақлаш, истеъмолчиларга етказиш билан боғлиқ бўлган жараёнларни амалга ошириш учун зарур бўлган ахборот маълумотлари билан боғлиқдир.

Ўзбекистон Республикасида бозор иқтисодиётининг шаклланиши ва уни эркин иқтисодиётга ўсиб бориши даврида корпоратив бошқарув самарадорлиги унинг субъектлари ўртасида бўладиган ички бошқарув орқали иқтисодий алоқаларни талабга монанг равишда такомиллаштиришдан иборатдир. Ички бошқарувини такомиллаштирилиши ишлаб чиқариш субъектлари ўртасида эркин, демократияга асосланган рақобат муҳитини таъминлайди. Корпоратив бошқаруви самарадорлиги корпоратив объектларни бошқарувчи субъектларга, уларнинг ташкилотчилик қобилиятларига боғлиқ. Корпоратив бошқаруви самарадорлиги объектив ва субъектив муаммоларни ҳал этиш даражасига ҳам боғлиқ. Объектив муаммолар бу корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш билан боғлиқ бўлган ташкилий-иқтисодий муаммолар бўлса, субъектив муаммолар, асосан, корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаришни ташкил этувчи субъектларни интеллектуал қобилиятлари билан боғлиқдир. Корпоратив бошқарувини самарадорлигини оширишда энг асосий бўлган муаммо

корпоратив бошқарувни юқори даражада ташкил этиш ва уни бошқариш учун малакали тадбиркор менежерларни етишмовчилигидир. Бу тўғрисида «Менатеп» банки бошқарув раиси А.Зурабов шундай деб ёзади: «Бошқарув уч кўринишда: эски совет, тадбиркорлик ва мутахассис бошқаруви... Унинг фарқи нимада? Шундай тадбиркор мутахассисни бўлмаслиги мумкин..., у ҳамма нарсани эътиборга олмай ҳаракат қилади. Бундай раҳбар ҳар қандай қайта қуришни биринчи даврида зарур..., кейинроқ эса айрим тармоқларда бу инсонлар аста-секин мутахассислар билан алмаштирилади. Хорижий давлатларда ҳозирги кунда ҳам йирик компаниялар ўз фаолиятларини мутахассислар билан бошқарадилар. Ҳозирги даврда иқтисодиётни макроиқтисодий даражада ривожланишини бошқарувчи мутахассислар зарур. Жамоани бошқарувини такомиллаштириш учун янги механизмлар зарур»[1. 13]. Биз бу фикрга қўшилган ҳолда корпоратив бошқарувини самарадорлиги малакали мутахассис менежерлар ролига жиддий эътибор бериш зарур деб ҳисоблаймиз. Корпоратив бошқарув самарадорлигини аниқлашда, аввалом бор, бозор иқтисодиёти шароитларидан келиб чиққан ҳолда бошқарув механизмларидан самарали фойдаланишни таъминлаш зарур.

Корпоратив бошқарув механизмлари қуйидагилардан ташкил топади. Корпоратив бошқарув механизмлари бошқарув самарадорлиги билан узвий боғлиқ бозор иқтисодиёти талабларини эътиборга олган ҳолда янги бошқарув механизмлари ташкил этишда қуйидаги муаммоларни ҳал этиш:

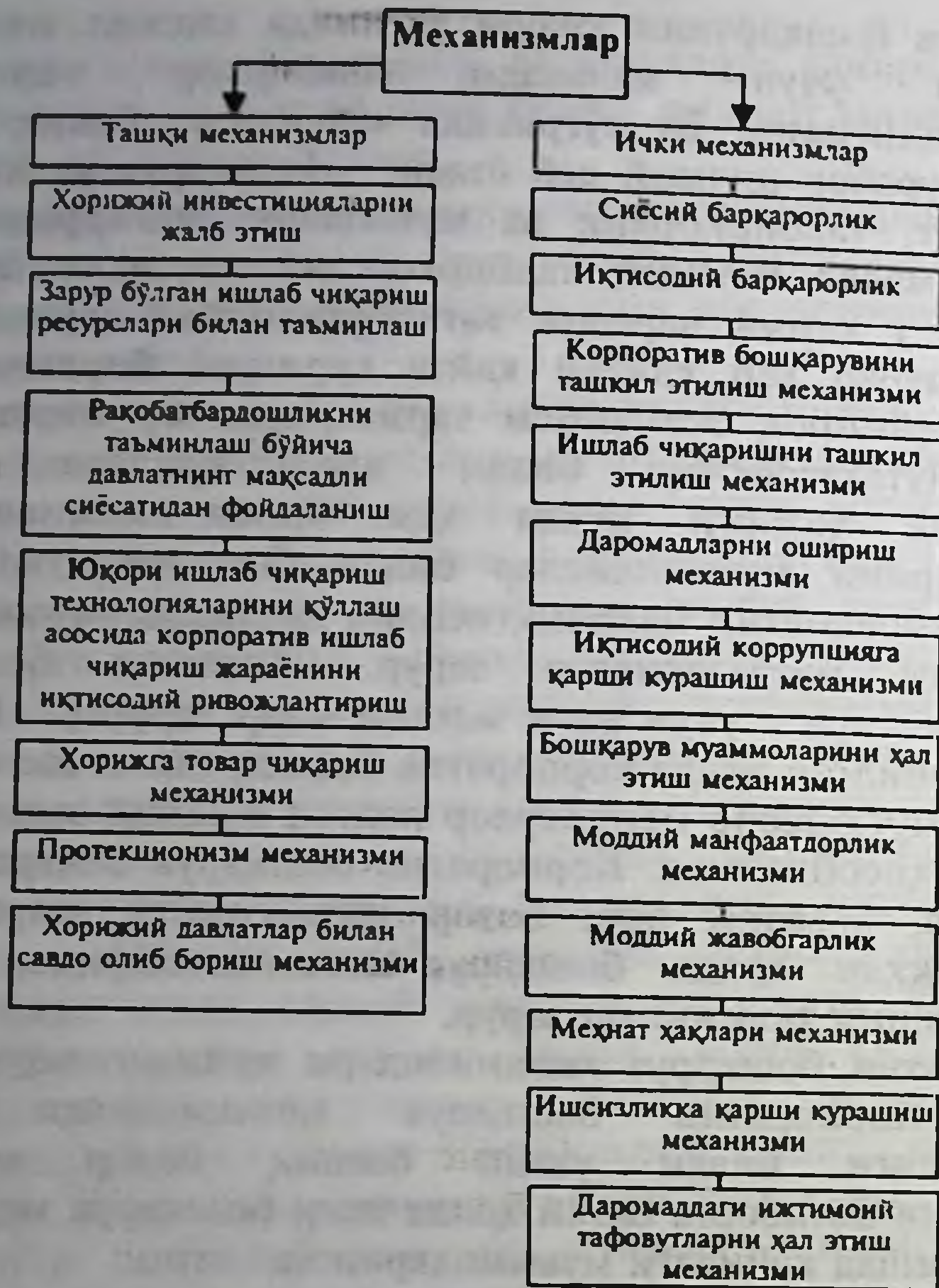
- инвестицияларни ишлаб чиқариш жараёнига жалб этиш самарадорлигини ошириш;

- бошқарувни бозор иқтисодиёти шаклланиши қонуниятларидан ва унинг талабларидан келиб чиққан ҳолда корпоратив бошқарувидаги мавжуд бўлган тўсиқларни бартараф этиш орқали уни такомиллаштириб бориш;

- корпоратив бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш билан боғлиқ бўлган харажатларни камайтира бориш;

- корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари ўртасидаги ўзаро иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини талаб ва таклиф қонунига асосланган ҳолда мувофиқлаштириб бориш;

- узоқ муддатга белгиланган конъюктурани истиқболлаштириш; корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини диверсификациялашни такомиллаштириб бориш билан бизнес соҳаси ўртасида зарур бўлган оптимал нисбатни таъминлаб туриш;



2.12-расм. Корпоратив бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи механизмлар.

Бизнес соҳасини доимий кузатиш ва унга аралашмасликни таъминлаш,

– корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқарувини таъминлашда давлат томонидан уларни ишлаб чиқаришлари учун керакли бўлган ишлаб чиқариш ресурслари, молия маблағлари ва ташкилий-иқтисодий соҳаларда бериладиган ёрдамларини такомиллаштириб бориш зарур деб ҳисоблаймиз.

Юқорида келтирилган муаммоларни ҳал этилиши корпоратив бошқарув маданиятини оширади. У ўз навбатида, бошқарув самарадорлигини ўсишини таъминлайди. Айтиш лозим, ҳозирги даврда корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишда ана шу бошқарув билан боғлиқ бўлган маданиятни шаклланиши даражасига алоҳида эътибор бериш зарур деб ҳисоблаймиз.

Корпоратив бошқарув маданиятини шаклланиши ўзининг маълум бир мураккаблиги билан ажралиб туради. Бу маданият иш юритиш фаолиятидан бошлаб, ишлаб чиқарилган товарларни истеъмолчиларга етказиб бериш жараёнларини қамраб олади. Бу маданият ишлаб чиқаришни ташкил этишни, ҳал этилиши лозим бўлган ишларга ҳуқуқий тус бериб ҳужжатлаштиришни, субъектлар ўртасидаги муносабатларни қамраб олади.

Корпоратив бошқаруви маданиятини етишмаслиги ишлаб чиқариш жараёнида банд бўлган меҳнат ходимлари ўртасида, улар билан иш берувчи субъектлар ўртасида, қолаверса турли йўналишда банд бўлган менежерлар ўртасида муносабатларни мукаммал талаб ва таклиф асосида шаклланмаслиги оқибатига ишлаб чиқаришда банд бўлганларнинг олаётган даромадларини қилган меҳнатларига мувофиқ келмаслиги, уларни қониқтирмаслиги оқибатида маълум даражада иқтисодий тартиббузарликка, коррупцияга олиб келиши мумкин.

Бу эса, ўз навбатида, корпоратив бошқарувни самарали даражасини пасайишига олиб келади.

Бозор иқтисодиёти турли мулкчилик шаклларига асосланган иқтисодиёт эканлигини тан олган ҳолда, биз ҳозирги иқтисодий шароитлардан келиб чиққан ҳолда, бошқаришнинг, айниқса, янги ишлаб чиқариш шаклларида бўлган корпоратив ишлаб чиқаришни бошқаруви самарадорлигини қандай қилиб аниқлаш мумкин эканлиги тўғрисида тўхталиб ўтмоқдамиз. Корпоратив бошқарув самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш, ишлаб чиқариш учун зарур бўлган ресурсларга эҳтиёжларини тўлиқ таъминлаш орқали ишлаб чиқаришни самарали олиб борилишини таъминлайди. Корпоратив бошқарув бозор иқтисодиётини бошқарувини шаклларида бири бўлиб, ишлаб чиқариш билан жамиятнинг хом ашёларга ишлаб чиқариш воситаларига ва аҳолини истеъмол товарларига бўлган муносабатларни иқтисодий ва ижтимоий йўналишида боғловлигини таъминлайди.

Корпоратив бошқаруви ишлаб чиқариш учун зарур бўлган омил бўлиб, у эҳтиёжларни қондириш мақсадида ишлаб чиқаришни самарадорли бўлиши учун интилади. Корпоратив бошқаруви самарадорлиги ҳар бир иқтисодий минтақани шарт-шароитларига боғлиқ. Корпоратив ишлаб чиқариш уни бошқариш самарадорлиги оқибатида, уларни жойлашган иқтисодий минтақаларни иқтисодий самарадорлигини, яъни минтақавий самарадорлигини ўсишини таъминлайди. Бозор иқтисодиёти шароитида эҳтиёжнинг ўсиб бориш қонунидан фойдаланиш учун кенг шароит яратилади. Шунинг учун ҳам бу

эҳтиёж қонуни асосида аҳолининг истъеомол талабларини қондириш корпоратив бошқарувини самарали бўлишига боғлиқ.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлаш учун зарур бўлган ишлаб чиқариш омиллари билан таъминланиши, бошқарувнинг ташкилий тузилишига ва ишлаб чиқаришнинг ҳажмининг эътиборга олиш ҳам зарур.

Аммо бошқарув самарадорлигини аниқлашда, ишлаб чиқаришни қандай мулк шаклига асосланганлигидан ва унинг иқтисодий кўрсаткичларини ўртасида мавжуд бўлган таъфовутлардан қатъи назар уларнинг иқтисодий самарадорликларини аниқлашда услубий ёндашиш бир хил йўналишда бўлиши шарт. Бизга аён бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий самарадорлик қуйидаги кўрсаткичлар орқали ифодаланади. Бу кўрсаткичлар: ишлаб чиқариш харажатлари, унумдорлик, фонд сиғими, инновация сиғими, инвестиция самарадорлиги, материал сиғими, табиий ресурслардан унумли фойдаланиш, экология самарадорлиги ва фойда, дароматдан иборатдир. Бу иқтисодий самарадорлик кўрсаткичлари ишлаб чиқариш ресурсларидан қанчалик самарали фойдаланаётганини аниқлаб беради.

Лекин иқтисодий самарадорликка эришиш бошқариш самарадорлиги билан узвий боғлиқ.

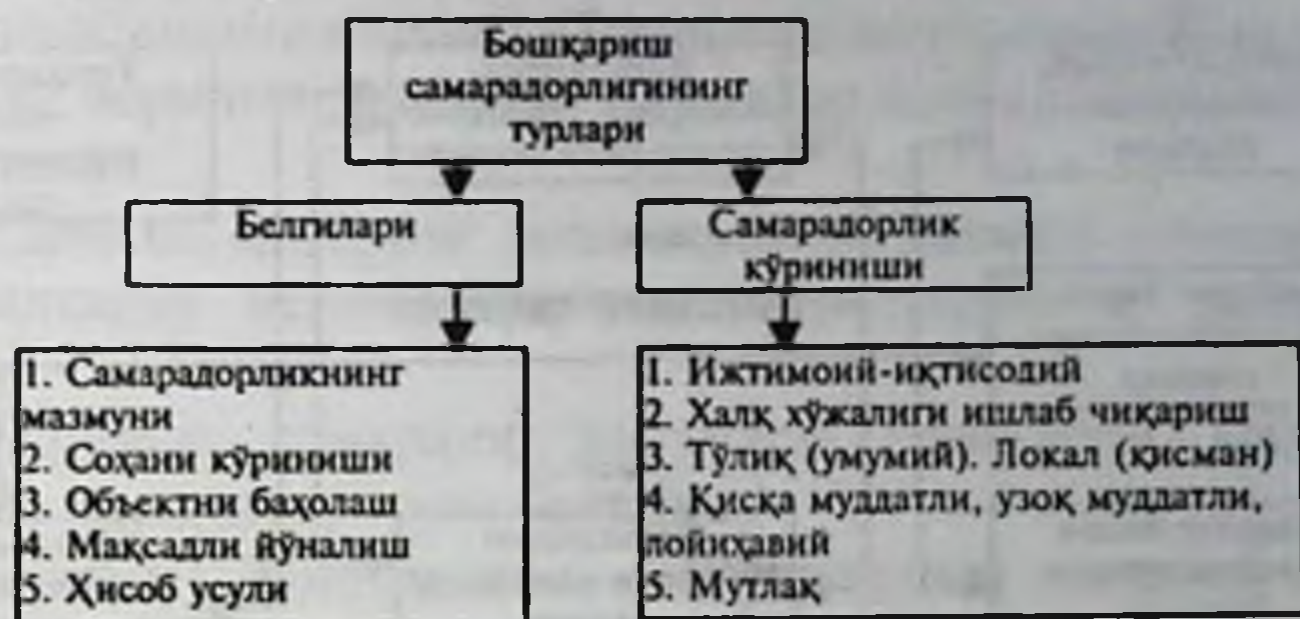
Бошқарув самарадорлиги кўп қиррали самарадорлик бўлиб, корпоратив ишлаб чиқаришни ҳамма йўналишларни самарадорлигини умумлаштирган ҳолда ифодалайди. У ишлаб чиқаришни, ташкилий-иқтисодий, инвестиция ресурсларини, меҳнат ресурсларини, молиявий ресурсларни бошқарувларини иқтисодий самарадорлигини ўзида ифода этади. Бу тўғрисида иқтисодчилар «самарадорлик тушунчалари орасида бошқариш самарадорлиги алоҳида ўрин эгаллайди», деб фикр билдирадилар.

Чунки ҳар бир иқтисодий тизим ва жараён самарали бошқаришга муҳтож иқтисодиётнинг бошқариш самарадорлиги йиғилганда, аввало бошқариш жараёнининг натижавийлигини билдиради. Агар бошқариш фаолиятининг натижавийлиги инсон фаолиятини пировард натижавийлиги билан тўғри келса, бошқариш мураккаб, кўп қиррали ва шаклан самарадор бўлиши мумкин (2.13-расм).

У ижтимоий-иқтисодий категория бўлиб, бошқаришнинг барча томонларини қамраб олиб, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, маркетинг ва бошқа муносабатларини ифодалайди.

Биз иқтисодчи олимларнинг бу фикрларига қўшилган ҳолда, фикримизча, бошқарув самарадорлигига эришишнинг асосий вазифаси ишлаб чиқаришнинг самарадорлигини ошириш эканлигини ва бошқарув самарадорлиги ишлаб чиқаришнинг

иқтисодий самарадорлиги билан узвий боғлиқ эканлигини тан олишимиз зарур деб ҳисоблаймиз. Бунинг асосий сабаблари қуйидагилардан иборат:



2.13-расм. Бошқариш самарадорлиги турлари.

Бошқарув самарадорлиги ишлаб чиқариш самарадорлиги билан узвий боғлиқ бўлиб, гарчан бошқариш ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминлашда асосий аҳамиятга эга бўлсада, ишлаб чиқариш самарадорлиги унга нисбатан устувор, деб ҳисоблаш мумкин.

Шу билан бирга, бошқарув самарадорлиги кент маънога эга бўлиб, у фақат корпоратив ишлаб чиқаришни бошқариш билан чекланиб қолмай, у бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқариш, самарадорлиги билан боғлиқ бўлган бозор иқтисодий ҳолатларини ўрганишни, инвестицияларни жалб этиш, молиявий ҳолатларни, маҳсулот сифатларини бошқариш ҳолатларини ҳам қамраб олади.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги таъминлашда қуйидагиларга эътибор бериш зарур:

- корпоратив бошқаришни белгиланган мақсадларга эришишни оптимал усулларида фойдаланиш;
- бошқаришни ишлаб чиқариш билан узвийлигини таъминлаш;
- бошқариш самарали, тежамкор бўлишига эришиш зарур.

Корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этилиши ва унда олиб борилаётган ишлаб чиқариш фаолияти қанчалик бозор иқтисодиёти ҳолатларидан келиб чиққан ҳолда ҳар томонлама ташкилий ва иқтисодий жиҳатдан таҳлил этилса унинг бошқаруви самарадорлиги даражаси шунчалик юқори бўлади. Чунки бу таҳлилий натижалар корпоратив бошқарувини қай ҳолатда эканлигини белгилайди.

Қуйидаги (2.14-расм) да корпоратив бошқарув самарадорлиги таҳлили келтирилган.



2.14 -расм. Корпоратив бошқарув самарадорлиги.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги таҳлилини қуйидаги қисмларга бўлиш мумкин.

- корпорациянинг моддий-техника, ахборот ва кадрлар билан таъминланганлик таҳлили;
- корпоратив бошқарувни ташкилий структуралари ва корпоратив бошқарув жараёнлари таҳлили;
- корпоратив ташкилий ишлаб чиқариш структуралари ва хўжалик ҳисоби (иқтисодий услублар) таҳлили киради.

Шу билан бирга блоклар бўйича ўтказилган иқтисодий таҳлиллар корпоратив бошқарув тизимини таҳлилини сифатли ўтишини ва уни самарали бўлишини таъминлайди.

Корпоратив бошқаришнинг самарадорлиги унинг кўрсаткичларига боғлиқ. Бу кўрсаткичлар ички ва ташқи кўрсаткичларга бўлинади.

Ички кўрсаткичларга — инвестициядан, молиядан, кредитлардан, ишчи кучидан, ишлаб чиқариш ресурсларидан, фондлар сифими, фондлар қайтими, фойдалардан иборат.

Ташқи кўрсаткичларга. инвестиция, малакали мутахасислар, инфратузилмалар, ҳисоб-китоб юритиш кўрсаткичлари ва бошқалар киради.

Хулоса қилиб айтсак, корпоратив бошқарув самарадорлигини ифодаловчи мезонлар қуйидагилардан:

- корпоратив ишлаб чиқариш самарадорлиги;
- корпоратив ишлаб чиқариш ҳажмини бозордаги улушларини ортиб бориши;
- ташқи иқтисодий алоқаларини кучайиши;

– қарорларни объектив қабул қилишини ва уларни тезкорлик билан бажарилиши;

– корпоратив бошқарувини бозор шароитларидан келиб чиққан ҳолда такомиллашиб бориши ва мослашишидан иборат.

Юқорида берилган назарий таҳлиллар асосида шундай хулосага келиш мумкин:

– бошқарувни самарали механизмини ташкил этишда ички ва ташқи бошқарув механизмларини уйғунлаштирган ҳолда ташкил этиш;

– бошқарувни самарали даражаси бошқарув маданиятини шаклланиш даражасига ҳам боғлиқ;

– корпоратив бошқаруви самарадорлиги ишлаб чиқариш самарадорлиги билан боғлиқ. Унинг самарадорлигини таъминлаш ишлаб чиқариш учун зарур бўлган шарт-шароитларни яратилишига ва менежерни тадбиркорлик фаолиятига боғлиқ;

– корпоратив бошқарув самарадорлиги кўп қиррали самарадорлик бўлиб, корпоратив ишлаб чиқаришни ҳамма йўналишларини самарадорлигини умумлашган ҳолда ифодалайди;

– корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари бўлиб, ишлаб чиқариш самарадорлиги, ишлаб чиқариш ҳажми, ишлаб чиқариш харажатлари даражаси, ташқи иқтисодий алоқалар даражаси, қабул қилинаётган қарорларни асослилиги, уларни тезкорлик билан амалга оширилиши, корпоратив бошқарувни такомиллаштириб бориши ташкил этади.

Шу мезонлар асосида корпоратив бошқарув самарадорлигини белгилловчи тизимлари (2.2-жадвал)да келтирилган.

Жадвалда келтирилган кўрсаткичлар корпоратив бошқарувини маълум йўналишлари самарадорлигини ифодалайди. Умум корпоратив бошқарув самарадорлигини қуйидаги формула асосида ифодалаш мумкин.

$$КБс = \frac{\Phi}{КБх}; \text{ бу ерда:}$$

КБс — корпоратив бошқаруви самарадорлиги;

Φ - корпоратив фойда;

КБх — корпоратив бошқарув харажатларини ифодалайди.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари тизими¹

1	Корпоратив бошқарув фзoлиятини самарадорлиги (Бс)	$Bc = \frac{\Phi}{Bx}$	Ф-фойда. Бх-маҳсулот ишлаб чиқариш, сотиш харажатлари
2	Корпоратив ишлаб чиқариш даври самарадорлиги (Кис)	$Kic = \frac{Kич}{Ko}$	Кич-даврийлиги Ко-айланма маблағлар оборот
3	Ишлаб чиқариш (Ис) рентабеллиги	$Ic = \frac{\Phi}{Ix}$	Ф-фойда Их-ишлаб чиқариш харажатлари
4	Маҳсулот рентабеллиги (Мс)	$Mc = \frac{Mф}{Mx}$	Мф-фойда Мх- маҳсулот ишлаб чиқариш харажатлари
5	Иш ҳақи фондини таннархдаги миқдори (Их)	$Ix = Ixф : Tx$	Ихф-иш ҳақи фонди Tx-таннархи
6	Капитални маневрелик ҳаракати (Км)	$Km = \frac{Ичм}{Ак}$	Ичм-ишлаб чиқарилган йиллик маҳсулот қиймати Фк-айланма капиталнинг йиллик ўртача миқдори
7	Асосий фондлардан фойдаланиш самарадорлиги (Аф)	$Aф = \frac{Ичм}{Афк}$	Ичм-ишлаб чиқарилган йиллик маҳсулот қиймати Афк-асосий фонд қиймати
8	Амортизация ажратмаларини жамғарилиши (Аф)	$Aa = \frac{Аф}{A}$	Афк-асосий фондларининг бирламчи қиймати А-амортизацион ажратмалар қиймати
9	Акционерлар капиталидан фойдаланиш самарадорлиги (Аа)	$Aк = \frac{Ча}{Са}$	Ча-чиқарилган акциялар қиймати Са-сотилган акциялар қиймати
10	Акция самарадорлиги (Ак)	$Ac = \frac{\Phi}{Ак}$	Ф-йиллик фойда Ак-акцияларни йиллик қиймати
11	Яратилган янги қийматни корпоратив ялпи даромаддаги ҳиссаси Якх	$Yкx = \frac{Yяк}{Yк}$	Yяк-яратилган янги қиймати Yк-ялпи қиймат

¹ Муаллиф томонидан мавжуд кўрсаткичлардан фойдаланиш асосида бир тизимга келтирилган.

3- боб. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ҲОЗИРГИ ҲОЛАТИ ТАҲЛИЛИ ВА БОШҚАРУВ МЕХАНИЗМЛАРИ

3.1. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ҳозирги ҳолати таҳлили

Республикада корпоратив бошқарув «акционерлар жамияти ва акционерларни ҳуқуқини ҳимоя қилиш» тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси томонидан қабул қилинган Қонунга асосланади.

Корпоратив бошқарувни республикада энг кўп тарқалган иқтисодий самарали шакли акционерлар жамияти бошқаруви ҳисобланади. Бошқарувнинг бир шакли бошқа турли мулк шаклига асосланган ишлаб чиқариш бошқарувдан тубдан фарқ қилади. Бундай бошқарув шакли қолган турли мулкчиликка асосланган бошқарувдан нима билан фарқланади деган савол пайдо бўлади. Бунинг фарқи шундан иборатки, акционерлар жамияти субъектларни турли ҳажмда акционерлар жамиятини ташкил этиш учун қўйилган пул маблағлари билан ва улар биргаликда ташкил топган акционерлар мулкчини, иложи борида, самарали бошқариш натижасида юқори даражада фойда олишга эришиш ва унинг тақсимоотида дивидендлар ҳиссасини ўсиб боришига қаратилган.

Акционерлик жамиятини бошқаруви, шу жамиятга аъзо бўлган акционерлар манфаатларини қондира оладиган даражада олиб борилишини талаб этади. Бу бошқарув акционерлар жамиятининг олий бошқарув ташкилоти акционерлар мажлиси орқали амалга оширилади. Бу олий бошқарув мажмуаси акционерлар жамияти аъзоларини ва жамият манфаатдорлигини таъминлаши керак. Корпоратив бошқарувини, асосий шартлари қуйидагилардан:

- бошқарувни ҳақиқатгўйлиги корпоратив ишлаб чиқаришни самарали олиб боришни, эркинлашган рақобатни шаклланиши шароитларини яратишда унинг ҳамма аъзоларини қатнашишини таъминлашда;
- корпоратив ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолиятини очиқлигига асосланишига;
- корпорация субъектлари ўртасида уларнинг вазифалари ва амалга ошириш ҳуқуқлари, бажарувчи бўлимлари кузатув кенгашига ва акционерлар жамиятига бўйсунушида;
- раҳбар ва шахсларни корпорация фаолияти билан боғлиқ бўлган қарорларни қабул этишда уларнинг жавобгарлигидан иборатдир.

Корпоратив субъектлардан Ўзбекистон Республикасида кенг ривожланаётган шакли—бу акционерлар жамиятидир. Уни бошқарувни ташкил этиш механизмларини корхоналарни бошқариш механизмларидан тубдан фарқ қилади. Бунини қуйидаги келтирилган 3.1-расмдан кўриш мумкин. Яъни бу акционерлар жамиятининг юқори ташкилоти бўлган акционерлар жамиятининг умумий йиғилиши бўлиб, бу акционерлар жамиятини фаолиятини кузатувчи кенгашини ва акционерлар жамиятини бошқарувчи органлари фаолиятини доимий равишда кузатиб боради ва уни назорат қилади.

Акционерлар жамиятининг кузатув кенгаши эса асосан, акционер жамиятининг бошқариш ташкилоти фаолиятини назорат қилиб бориш вазифасини бажаради.

Шу билан бирга, акционерлар жамияти бошқаруви ташкилоти бўлиб, бу ташкилот акционерлар жамияти фаолиятларини уларга бўйсунмайдиган мустақил тафтиш этувчи аудиторларни таклиф қилиш орқали жамиятнинг фаолиятига баҳо бериш билан шуғулланади.

Ўзбекистон иккиламчи рангли металл ОАЖ фаолияти бош директор томонидан олиб борилади.

Унинг асосий вазифаси акционерлар жамияти бошқаруви аъзолари фаолиятини назорат қилиш, акционерлар жамияти олдида қуйилган вазифаларни бажарилиши бўйича жавобгардир.

У акционерлар жамиятини иқтисодий ривожлантириш истиқболлаштиришда, ишлаб чиқарилишни техникавий жиҳозланишида уни такомиллаштиришда хорижий инвестицияларни жалб этишда барча давлат ва турли мулкчиликка асосланган ташкилот ва корхоналарда ўзининг манфаатдорлигини ифодалаш билан шуғулланади.



3.1.-расм Акционерлар жамиятининг бошқарувининг таркибий тузилиши.

Ўзбекистонда акционерлар жамиятининг таркибий тузилиши қуйидаги (3,2 -расм)да.

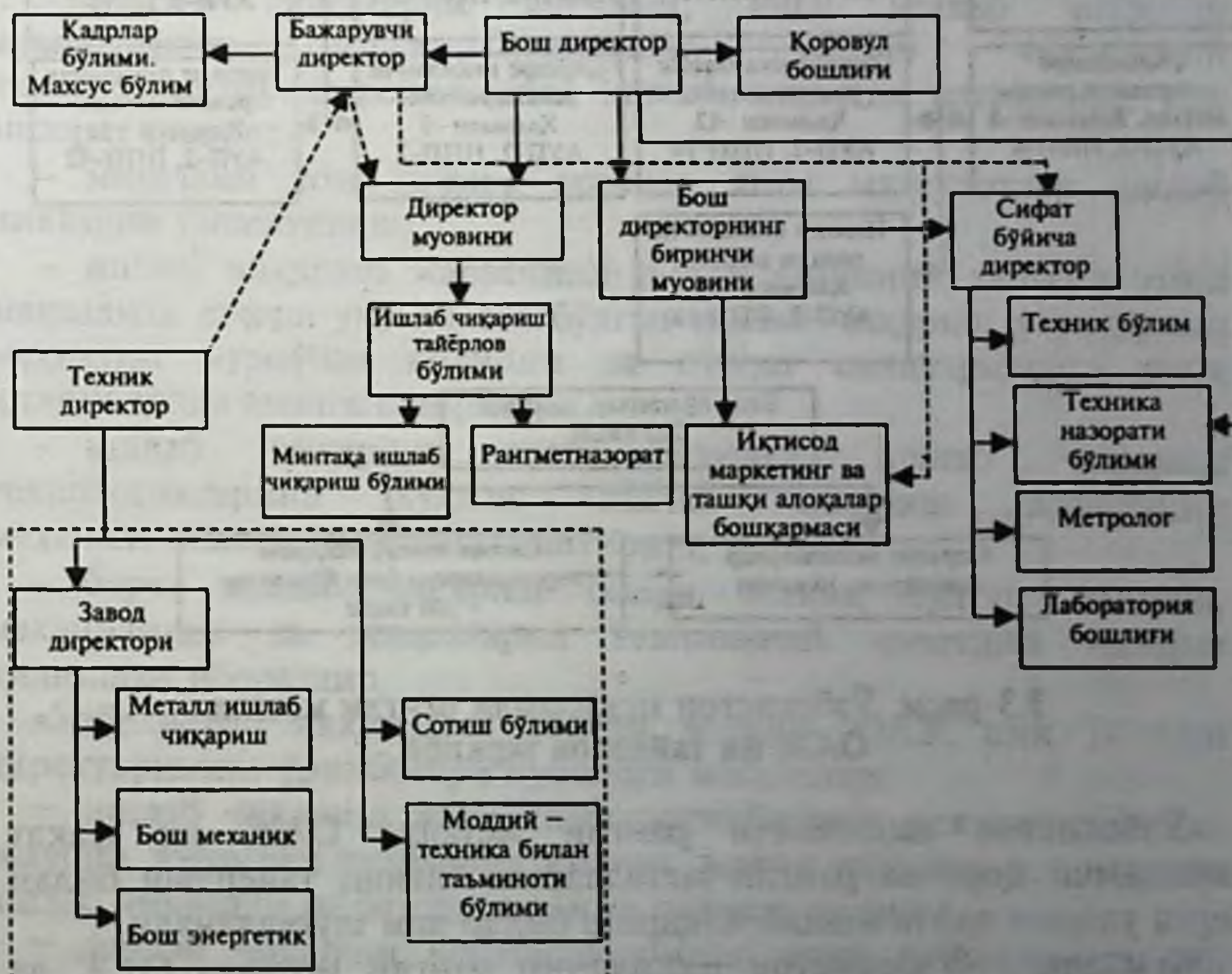
Ўзбекистон рангли металлларни қайта ишлаш очик турдаги акционерлар бошқаруви тизими мисолида келтирилган.

Ўзбекистон рангли металлларни қайта ишлаш ОАЖ, асосан, ўзининг ишлаб чиқариш йўналишларига эга.

Жумладан, Тошкент темир ва рангли металлларни қайта ишлаш заводи қошида «Тайёрлаш ва ишлаб чиқариш» бошқармаси ўзининг 12 вилоят бўлимлари орқали қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлайди ва Тошкент қора ва рангли металлларни қайта ишлаш заводига юборади.

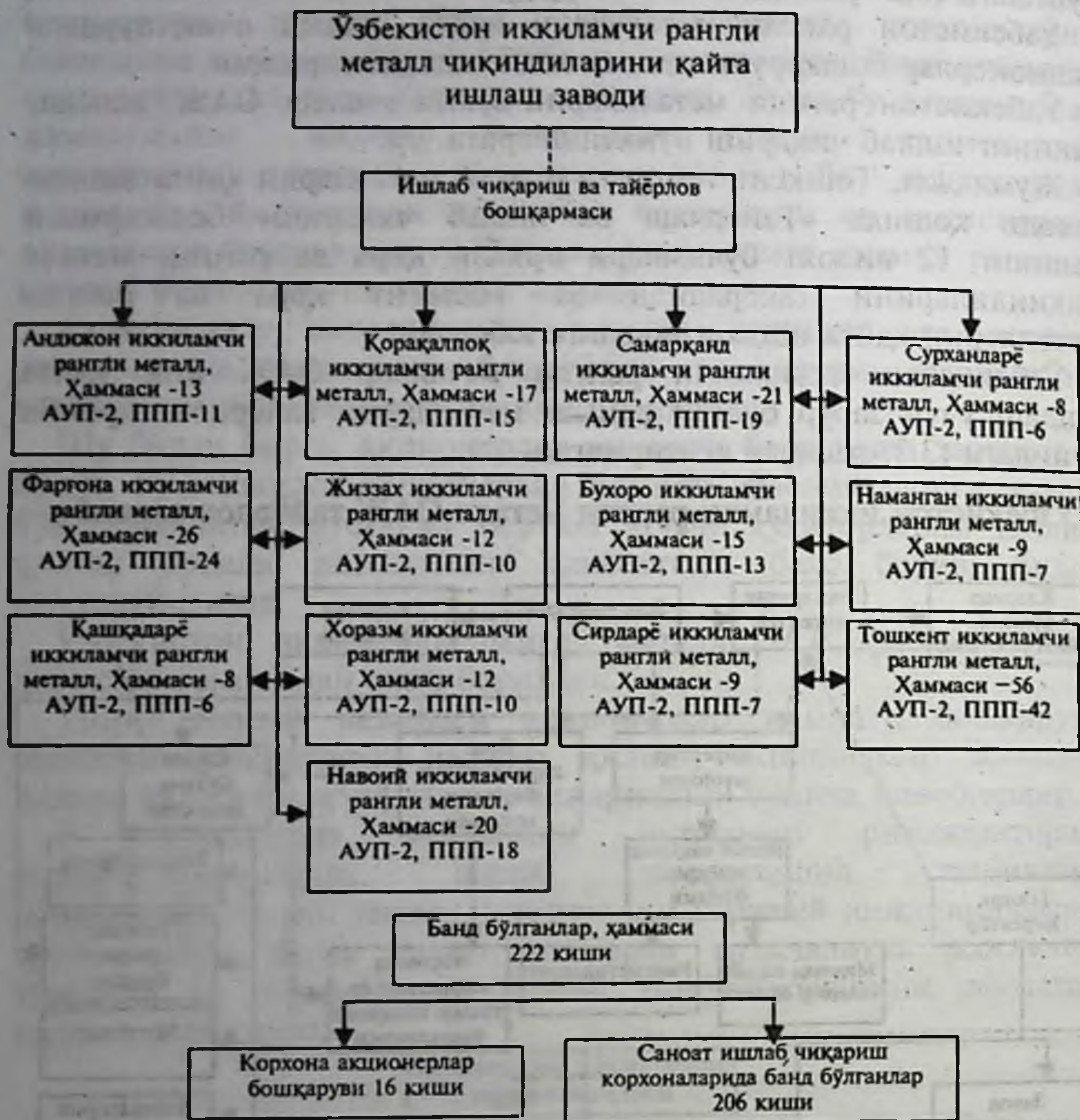
Ўзбекистон иккиламчи рангли металл ОАЖ ини қайта ишлаш учун зарур бўлган рангли металлларни тайёрлов таркиби қуйидаги (3.3.-расм)да келтирилган.

Ўзбекистон иккиламчи рангли металл ОАЖ тайёрлов таркиби



3.2-расм. Ўзбекистон иккиламчи рангли металлларни қайта ишлаш ОАЖ ташкилий таркиби.

Ўзбекистон иккиламчи рангли металл ОАЖ тайёрлов таркиби



3.3-расм. Ўзбекистон иккиламчи рангли металл ОАЖ ни тайёрлов таркиби.

«Ўзбекистон иккиламчи рангли металл» ОАЖ ни фақат иккиламчи қора ва рангли металлларни йиғиш, тайёрлаш билан бирга уларни қайта ишлаб чиқариш билан ҳам шуғулланади.

Жумладан, «Ўзбекистон иккиламчи рангли металл» ОАЖ да алюминий, мис, қурғошин ва турли халқ истеъмоли товарлари ҳам ишлаб чиқарилади.

Ишлаб чиқариш жараёни «Ўзбекистон иккиламчи рангли металл» ОАЖ нинг бош директори ўринбосари томонидан назорат қилиб борилади.

Унинг асосий вазифалари қуйидагилардан:

- ишлаб чиқариш жараёнини мўътадил ва иқтисодий, техникавий жиҳатдан самарадор бўлишини таъминлаш.

Бу самарадорлик ишлаб чиқариш олдига қўйилган вазифаларни бажариш доирасида бўлиши керак;

- металл ва рангли металл чиқиндиларини доимий равишда тайёрлаш орқали ишлаб чиқариш корхоналари ва уларнинг бўлимларини бир маромда ишлашини таъминлаш;

- тайёрланган металл ва рангли металл чиқиндиларини ўз вақтида қайта ишлаш корхоналарига етказишни назорат қилиш;

- ОАЖ қошида илмий ишларни ташкил қилиш, унинг натижаларини, илғор ишни ташкил этиш тажрибаларини ишлаб чиқаришга қўллаш;

- асосий фондларни янгилаш, янги ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш, ишлаб чиқаришни такомиллаштириш режаларини ишлаб чиқишда қатнашиш, уни назорат қилиш;

- маҳаллий хом ашёлар асосида янги маҳсулотлар ишлаб чиқишни ўзлаштириш;

- ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини ташкил этиш мақсадида юқори унумга эга бўлган ишлаб чиқариш усулларини меҳнатни муҳофаза қилишга ва саноат санитариясига риоя қилган ҳолда амалга ошириш;

- ишлаб чиқариш янги техника ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш ишлаб чиқариш жараёнини механизациялаш ва автоматлаштириш;

- барча ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган машина, механизмлар ва жиҳозларни техникавий ҳолатини назорат қилишдан иборатдир.

«Ўзбекистон иккиламчи рангли металл» ОАЖ ини 2- бош директорининг ўринбосари қуйидаги масалалар:

- ишлаб чиқариш жараёнини истиқболини режалаштиришда услубий жиҳатдан раҳбарлик қилиш, жорий келажак режаларини ишлаб чиқишни ва бажарилишини назорат қилиш;

- ишлаб чиқариш корхоналарининг ички фойдаланилмаган ресурсларни ишлаб чиқаришга жалб этиш;

- меҳнат харажатларини белгиланган кўрсаткичлар асосида бўлишини, ишлаб чиқариш харажатларини пасайишига эришиш ва молиявий кўрсаткичларни ўсишини таъминлаш;

– ишлаб чиқариш бўлимлари фаолиятини ички хўжалик ҳисобида ташкил этиш;

Ўзбекистон иккиламчи рангли металл ОАЖ раҳбарларини кўрсатмаларини белгиланган муддатда бажарилиши билан шуғулланади.

Ишлаб чиқаришни сифати бўйича бош директор ўринбосари қуйидаги вазифаларни:

– халқаро стандартларга жавоб берадиган маҳсулотларни ишлаб чиқаришни назорат қилиш;

– ишлаб чиқаришга менежмент тизимларини қўллаш орқали истеъмолчиларни сифатли товарларга бўлган талабларини қондириш;

– ишлаб чиқаришни тасдиқланган стандарт ва техник шароитлар асосида ишлаб чиқаришни ташкил этиш;

– ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар сифатини доимий равишда яхшилаб бориш устида иш олиб бориш ва уни назорат қилишдан иборат.

Бунинг учун қуйидаги вазифаларни амалга ошириш зарур:

– акционерлар жамиятини ва унинг корхоналарининг иқтисодий фаолиятларини доимий равишда иқтисодий таҳлил қилиш;

– ишлаб чиқариш ва бошқарув билан боғлиқ бўлган харажатларни оптималлаштиришга эришиш;

– корхоналар фойдаларини тақсимотини унинг ишлаб чиқариш фаолиятини кенгайтиришни ва ходимларни моддий рағбатлантириш даражаларини ошириш мақсадидан келиб чиққан ҳолда тақсимланишни ташкил этиш;

– акционерлар жамияти томонидан тижорат кредитларидан фойдаланишни кенг доирада жорий этиш;

– акционерлар жамиятини молиявий стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни бажарилишини амалга оширишдан иборатдир.

Республикада корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувнинг қуйидаги турлари: очіқ турдаги акционерлар жамияти, фаолияти чекланган жамиятлар, холдинг компаниялари, трестлар мавжуд.

Республикада акционерлар жамиятларида ишлаб чиқаришнинг иқтисодий самарадорлигини «Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ» фаолиятини иқтисодий таҳлили натижаларидан кўриш (3.1- жадвал) мумкин.

**«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг
техник-иқтисодий кўрсаткичлари, млн. сўмда¹**

№	Техник - иқтисодий кўрсаткичлар	Йиллар											2007 йил 2001 й.га нисбатан, % да
		1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1.	Ишлаб чиқариш маҳсулот ҳажми, жорий нархда	122	268	645,3	717	1543,7	2321,5	3296,3	3684,2	5805	8211	11511	745,6
2.	Йил охирига ўртача ишловчи ходимлар сони	421	390	285	268	289	287	252	225	230	213	207	71,6
3.	Ўртача ойлик иш хақи. сўм	2991	8378	16517	26184	42880	60232	99486	129630	171066	256941	385925	900
4.	Фойда баланси	494,7	351,0	415,5	563,8	562,3	740,5	961,1	1181,7	1917,7	2477,6	3201,1	569,3
5.	Корхона ихтиёрида қолган фойда	240,8	122,9	227,3	389	392	488,7	605,5	723,7	1361,6	1787,8	2347,3	598,8
6.	Самарадорлик, %	38,2	40,2	62,9	75,6	43,2	40,2	37,8	44,1	47,9	45,2	41,8	-
7.	Ижтимоий харажатлар			220,5	52,5	12,5	16,2	12,4	14,2	32,2	36,8	42,0	336
8.	Кредит қарзлари	153,6	116,9	89	77,6	67,6	281,8	512,9	441,3	800,6	1525	2908	4301
9.	Дебитор қарзлари	2624,8	756,2	217,8	116,8	62,6	71,7	1183,6	1356,5	1398,9	5784,4	23918	3820

¹ Ушбу ва қолган жадваллар «Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг ҳисоботлари асосида тузилган.

**«Қора рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг 1995-2007
йиллар бўйича иқтисодий фаолияти, млн.сўм ҳисобида**

№	Кўрсаткичлар	Йиллар											2007 йил 2001 й.га нисбатан, % да
		1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1.	Ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми, жорий нархда	122	268	654,3	1018,7	1543,1	2321,5	3296,3	3684,2	5805	8211	11511	745,6
2.	Ишлаб чиқарилган маҳсулот таннархи	88,3	191,1	401,5	580,2	1077,2	1655,2	2392,1	2556,1	3924,5	5478,6	7648,1	709
3.	Жами фойда	33,7	76,9	252,8	438,5	465,9	666,3	904,2	1128,1	1880,5	2681,5	3823,9	820
4.	Бошқа турли сотувдан олинган фойда	461	274,1	162,7	125,3	96,4	74,2	56,9	53,6	37,2	40,2	43,4	45,0
5.	Фойда баланси	494,7	351,0	415,5	563,8	562,3	740,5	961,1	1181,7	1917,7	2477,6	3201,1	569
6.	Фойдадан солиқ	253,8	228,1	188,2	174,8	163,0	251,8	355,6	449	556,1	745	998,5	612
7.	ОАЖ ихтиёрида қолган фойда	240,8	122,9	227,3	389	392	488,7	605,5	723,7	1361	1878,1	2591,1	660
8.	Ишлаб чиқариш самарадорлиги, %	38,2	40,2	62,9	75,6	43,2	40,2	37,8	44,1	47,9	45,2	41,8	-

**«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг
молиявий таъминланиши**

№	Кўрсаткичлар	Йиллар											2007 йил 2001 й.га нисбатан, % да
		1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1.	Хусусий капитал	89,3	252,3	356,3	502,9	941,6	2792,2	2485,5	5158,2	6857,6	9052,0	11767	124,9
2.	Елланма капитал, қисқа муддатли пасивлар	15,2	56,7	87,9	136,2	350,5	601,6	658,4	988,1	1153,3	1360,4	1618,4	461,7
3.	Хусусий капиталнинг йириклашув коэффициенти (1 қатор/3 қаторга)	0,17	0,22	0,25	0,27	0,37	0,22	0,26	0,19	0,17	0,15	0,14	37,8
4.	Молиявий қарамли коэффициенти (1 қатор / 2 қаторга)	5,9	4,4	4,05	3,69	2,69	4,64	3,78	5,22	5,95	6,6	7,3	271,4

**«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ» ининг тўлов қобилияти
ва капитал таркиблари кўрсаткичлари, млн.сўм ҳисобида**

№	Кўрсаткичлар	Йиллар											2007 йил 2001 й.га нисбатан, % да
		1995	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1.	Айланма активлар, шу жумладан:	84,6	174,9	359,2	513,8	1131,4	2088	2471,2	3434	4139,5	5795,3	8113,4	717,1
	Эҳтиёткорлик	4,4	19,4	86,9	183,7	492,5	795,4	864,1	1164,3	2195,8	3293,7	4940,5	1003,1
	Дебитор қарзлар	26,8	37,7	52,9	62,6	71,7	1183,6	1356,5	1398,9	385,3	6155	27082	4326,2
	Пул маблағлари	98,8	147,2	219,4	267,6	567,3	109	250,6	870,9	670,5	1273,9	2420	426,6
2.	Хусусий маблағлар	89,4	178,6	356,3	502,9	941,6	2792,2	3485,5	5158,2	6857,9	9052	11767	125
3.	Қисқа муддатли пассивлар	15,2	36,6	87,9	136,2	350,5	601,6	568,4	988,1	1153,3	1844	2951,6	842,1
4.	Умумий қоплаш коэффициенти (1 қатор/3 қатор)	5,6	4,8	4,1	3,8	3,2	3,5	4,3	3,5	3,6	3,1	2,8	87,5

**«Тошкент қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш ОАЖ» ининг умумий
иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари**

№	Кўрсаткичлар	Ўлчов бирликлари	Йиллар								2007 йил 2001 йилга н-тан % да
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1.	Товар маҳсулотлари	млн.сўм	717	1376,3	2215,1	3013,7	3675,4	5210,8	7295	10213	743,7
2.	Иккиламчи қайта ишланган алюминий	минг.тонна	1,45	1,53	1,22	1,167	0,881	0,777	0,660	0,528	34,5
3.	Рангли металлларни эритиш асосида тайёрланган мис	минг тонна	-	-	0,5	0,5	0,47	0,063	0,044	0,030	0,06 ¹
4.	Тайёрланган рангли металлар	минг тонна	6,01	6,616	5,835	5,363	4,683	5,392	4,313	3,450	574
5.	Банд бўлган ишлаб чиқариш ходимлари	киши	259	278	277	252	225	230	213	207	71,6
6.	Экспорт	минг АҚШ долларида	2207,2	1072,5	1000,2	1069,9	1533	2777,4	1944	1360	126,8
7.	Импорт	минг АҚШ долларида	670	119,2	961,1	71,9	1201	2118,3	3601	7922	6645,9
8.	Асосий фондларнинг баланс қиймати	млн.сўм	702,1	702,3	2005,3	2181	2405,7	3519,7	5755	9208	1311,6

2001-2007 йиллар ичида ишлаб чиқариш ҳажми 7,5 баробарга кўпайган бўлса, корхоналар фойдаси 3,4 баробарга, банд бўлган ишчилар сони эса 28,4 фоизга камайган. Ишлаб чиқариш самарадорлиги шу давр ичида 43,2 фоиздан 47,9 фоизга кўпайган.

Натижада, «Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг иқтисодий фаолияти мустаҳкамланган. Бунини қуйидаги 3.2- жадвалдан кўриш мумкин.

«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»ни молиявий ҳолати иқтисодий барқарорлигини таъминлаш фойдаланилаётган пул маблағларидан оптимал фойдаланишга ва молия камомадини йўқотишга боғлиқдир.

Бунинг учун қуйидаги вазифаларни амалга ошириш зарур:

- акционерлар жамиятини ва унинг корхоналари иқтисодий фаолиятларини доимий равишда иқтисодий таҳлил қилиш;

- ишлаб чиқариш ва бошқарув билан боғлиқ бўлган харажатларни оптималлаштиришга эришиш;

- корхоналар фойдалари тақсимотини уларнинг ишлаб чиқариш фаолиятини кенгайтириш ва ходимларни моддий рағбатлантириш даражаларини ошириш мақсадидан келиб чиққан ҳолда тақсимланишни ташкил этиш;

- акционерлар жамияти томонидан тижорат кредитларидан фойдаланишни кенг доирада жорий этиш;

- акционерлар жамиятини молиявий стратегиясини ишлаб чиқиш ва унинг бажарилишини амалга оширишдан иборатдир.

«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг молиявий таъминланиши 3.3 — жадвалда келтирилган.

Таҳлил ўтказилаётган давр ичида бу субъектнинг хусусий капитали 89,3 млн сўмдан 6857,6 млн сўмга кўпайган ва молиявий қарамлик коэффиценти 5,9-5,95 даражани ташкил этган.

Бу очиқ турдаги «Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»ни молиявий фаолиятини барқарорлиги кўрсатади.

«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»нинг молиявий барқарорлиги унинг тўлов қобилиятига эга эканлигида ҳам ўз исботини топади (3.4-жадвал).

Таҳлил қилинаётган давр ичида умумий актив маблағлари 84,6 млн. сўмдан 8113,4 млн. сўмга, шу жумладан, дебиторлик қарзлари 2624,8 млн. сўмдан 27082 млн. сўмга кўпайган бўлса, пул маблағлари 98,8 млн. сўмдан 2420 млн. сўмга, эҳтиёткорлик қисми эса 4,4 млн.сўмдан 4940 млн. сўмга кўпайган. Қисқа муддатли пассивлар эса 15,2 млн. сўмдан 2951,6 млн сўмга кўпайган холос. Натижада, 2007 йилга келиб, очиқ турдаги

акционер жамияти харажатларини ёпиш коэффициенти 2,8 га тенг бўлган. «Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»ни дебиторлик қарзларининг ўсиб боришининг асосий сабаби: экспорт маҳсулотлари ҳиссасини ўсиб бориши; инфляция жараёнининг ўсиб бориши; ички бозорда хорижий валюта курсларининг ўсиб бориши; тўлов муддатларига риоя қилмаслигидан иборатдир. «Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ»ида ишлаб чиқариш жараёнининг ўсиб бориши асосий ва айланма фондларнинг ўсиб бориши даражасига боғлиқ. Иқтисодий таҳлил қилинаётган давр ичида асосий фондлар 0,084 млн.сўмдан 2049,7 млн.сўмга, айланма фондлар эса 84,6 млн.сўмдан 8113,4 млн.сўмга кўпайган.

«Қора ва рангли металл чиқиндиларини тайёрлаш Тошкент ОАЖ» умумий иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари 3.5-жадвалда келтирилган.

Кейинги беш йил ичида бу очиқ турдаги жамият томонидан қайта ишлаб чиқарилган алюминий маҳсулотлари 5210,8 млн.сўмни рангли металл ишлаб чиқариш 0,063 млн.сўмни ташкил этган. Экспорт маҳсулотлари шу давр ичида 25,8 фоизга кўпайган. Корпоратив хўжалик юритиш субъектлари бошқариш фаолиятларига турли омиллар таъсир кўрсатади. Жумладан:

- ишлаб чиқариш шароитлари;
- ишлаб чиқарилган товарларни истеъмолчиларга етказиш, уни сотиш;
- табиий иқлим шароитлари;
- аҳолининг миллий анъанавий удумлари;
- корпоратив ишлаб чиқаришни ички субъектлари ўртасида шаклланган иқтисодий муносабатлар;
- давлатнинг иқтисодий ва ижтимоий сиёсати таъсир этади.

Корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини ривожланиши фан ва техникани илғор соҳалари асосланган ҳолда олиб борилиши уларнинг ишлаб чиқариш соҳаларини такомиллаштириш, бошқарув жараёнларини эса ана шу иқтисодий ўзгаришларни эътиборга олган ҳолда амалга оширишни талаб этади. Корпоратив ишлаб чиқариш, унинг ички таркибий тузилиши ва бошқарилиши бозор иқтисодиёти шароитида нафақат ички муҳитга балки ташқи муҳитга ҳам боғлиқлиги билан мустаҳкамланади. Корпоратив субъектлар ишлаб чиқаришдаги эркинликлар, аввалам бор, истеъмолчилар қаршиликларига учрайдилар. Улар биринчидан ўз истеъмолчилари учун зарур, арзон ва сифатли маҳсулотларни ишлаб чиқаришни талаб қиладилар.

Иккинчидан, давлатлар ўзларини ички иқтисодиётини ривожланишини таъминлаш учун протекционизм сиёсатлари билан корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари эркин фаолиятларига қаршилик кўрсатадилар. Шаклланаётган бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида корпоратив бошқарув самарадорлиги, унинг субъектларида ички бошқарувни ташкил этилиши даражасига боғлиқдир. Корпоратив ички бошқарув тизими уни бошқариб боришни такомиллаштириш қўйидагиларга:

– корпоратив субъектларини иқтисодий муносабатлари ва алоқалари тенгқурлик асосида олиб борилишига;

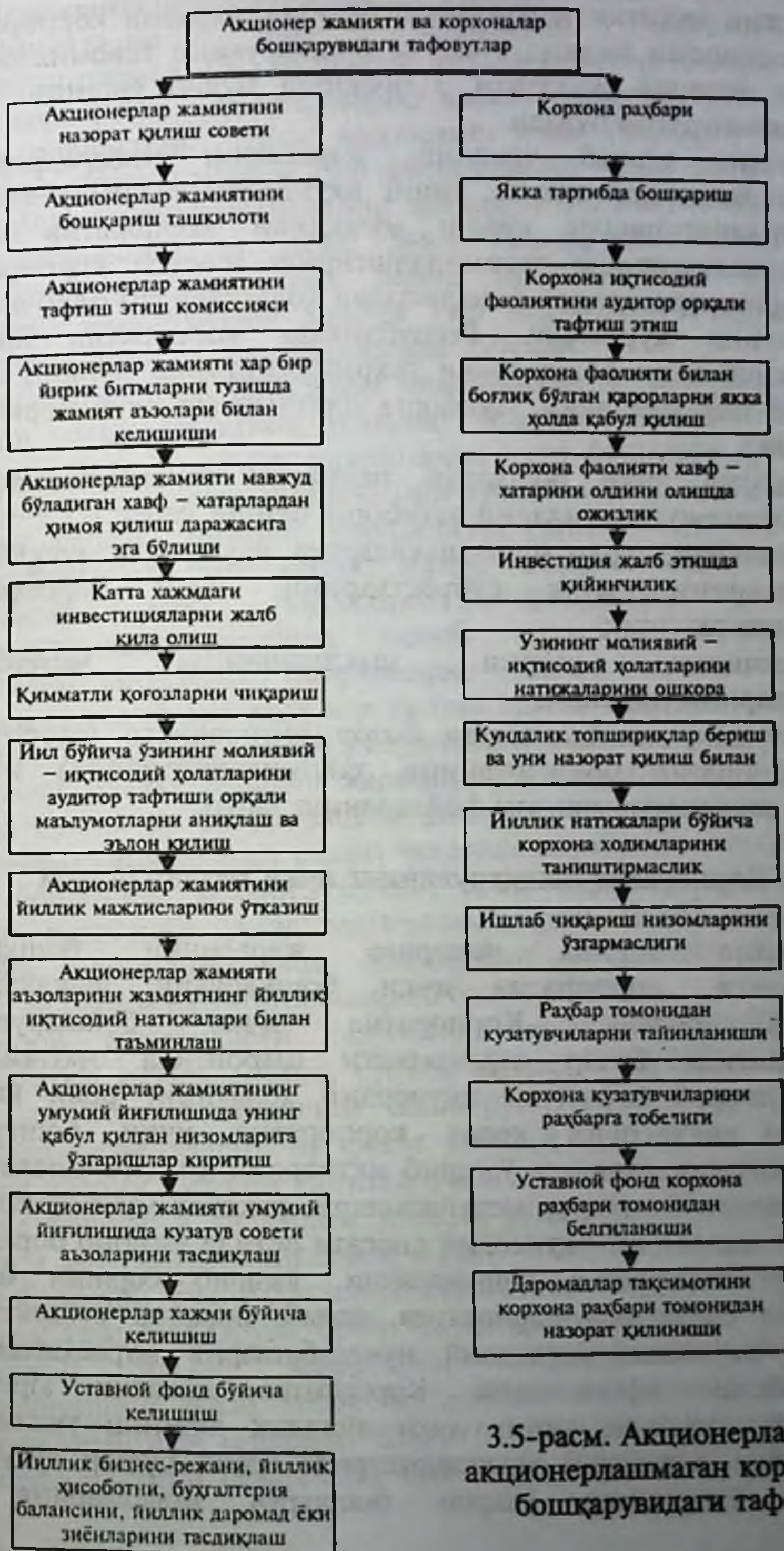
– ишлаб чиқариш жараёнини узвий даражада иқтисодий инқирозсиз ривожланишига, бу ривожланишни таъминлаш учун иқтисодий қийинчиларни эътиборга олган ҳолда, унинг ишлаб чиқариш фаолияти йўналишларини ўзгартиришга боғлиқ.

Бу муаммоларни ҳал этиш, албатта, корпоратив бошқаруви билан боғлиқ бўлиб, корпорация раҳбарлари корпорация даражасида ички субъектлар бошқарувини такомиллаштириш уни самарадорлигини ошириш бўйича илмий жиҳатдан умумлашган тадбирларни ишлаб чиқишлари зарур. Бу тадбирлар корпоратив субъектларидан ички бошқарув жараёнларини самарали бошқариш орқали уларнинг молиявий бошқарув ва ишлаб чиқариш фаолиятларини, жалб қилинган инвестиция маблағларидан унумли фойдаланиш услублари орқали амалга ошириш мумкин.

Иқтисодий нобарқарорлик таҳлили	1-босқич Шаклланиш	2-босқич Ривожланиш	3-босқич Истиқболлаштириш
Мослашилган иқтисодий ҳолат	Мослашиш	Экстрополяция усули орқали ривожланиш	Янги истиқболли ривожланиш
Ишлаб чиқариш ўсиш даражаси	Кичик бизнесга нисбатан секин ривожланиш	Кичик бизнес реакциялари билан солиштириш	Кичик бизнесга нисбатан тезкорлик билан ривожланиш
Истиқболлаштириш	Янги йўналишларга экстрополяция усули орқали эришиш	Янги муаммолар асосида янги ҳолатлар асосида ривожланиш	Айрим эътиборга олинмаган ўзгаришлар

3.4-расм. Иқтисодий ҳолатни, nobарқарорлик ҳолати.

Бу иқтисодий ҳолат корпоратив ишлаб чиқаришни ички таркибини ўзгартиришни, уни бошқарув органлари орқали такомиллаштиришни амалга оширишга даъват этади. Умуман, биз юқорида корпоратив ишлаб чиқаришни режаланиши, ички таркибларини мувофиқлигини бошқариш тизимида ва мамлакатнинг иқтисодий ҳолатини, мукамаллик даражасига боғлиқ деб айтган эдик.



3.5-расм. Акционерлашган ва акционерлашмаган корхоналар бошқарувидаги тафовутлар.

Иқтисодий муҳитни номукаммал бўлиши жараёни корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқарувини такомиллаштириб боришини назарий жиҳатдан 3 босқичга бўлиб ўрганиш (3-4 расм) мақсадга тўғри бўлади.

Корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини нобарқарорлик иқтисодий ҳолатидан чиқиш, унинг иқтисодий ҳолатини таҳлил этиш йўналишларидан кўриш мумкинки корпоратив ички бошқарув тизимларини такомиллаштириш асосида корпоратив субъектларини ҳар қандай ноиқтисодий ҳолатларидан олибчиқиш мумкинлигини кўрсатади. Республикада корпоратив ишлаб чиқаришнинг ички бошқарувни такомиллаштириб бориш, янги иқтисодий шароитларини эътиборга олган ҳолда олиб боришни талаб этади.

Корпоратив ички бошқарув тизимини такомиллаштириш ҳозирги даврда қуйидагиларни эътиборга олиши керак:

- биринчидан, турли мулк шаклларига асосланган мулкчилик муносабатларини, мулк субъектларини, ички корпоратив бошқарувига таъсири;

- иккинчидан, уларни шаклланишида мотивация механизмларини, таъсири;

- учинчидан, шаклланаётган бозор иқтисодиёти шароитида ички корпоратив бошқарувини такомиллаштиришда илғор бошқарув технологияларидан фойдаланиш зарур.

3.2. Корпоратив бошқарувининг ички механизмлари

Корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини бошқарув самарадорлиги, корпоратив ички бошқарувни шаклланиш даражасига боғлиқ. Корпоратив ички бошқарувини самарадорлигида бозор иқтисодиёти шароитида эволюцион тартибда ўзгариб бораётган иқтисодий ҳолатнинг роли катта. Эволюцион иқтисодий ҳолат корпоратив ички бошқарув ҳолатини доимий равишда ўзгариб иқтисодий ҳолатга мослашиб бориши, ундаги бошқарув механизмлари, рақобат муносабатлари давлатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсати остида ўзгариб боради.

Бу ички корпоратив бошқарувини, ўзгариб бориши бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари ўртасидаги иқтисодий–ижтимоий муносабатларни мураккаблашиб бориши билан ифодаланади. Корпоратив хўжалик юритиш тизимларида, оқибатда унинг ички хўжалик юритиш тизимида, уларни ташқи иқтисодий муносабатларида ҳосил бўлган ҳуқуқий, иқтисодий ўзгаришлар уларни бошқарув моделларини ва

механизмларини такомиллаштириб боришни талаб этади. Албатта, корпорацияларни ички бошқаруви механизмларини такомиллаштириш, янги бошқариш механизмларини қўллаш, дастлаб илғор корпоратив субъектларининг ишлаб чиқариш бўлинмаларида амалга оширилади. Чунки корпоратив ички бошқарув тизимини такомиллаштириш маълум давр ичида ўзининг синов даврини ўтиши натижасида, ички бошқарувнинг қанчалик такомиллаштирилганини тўғри эканлигига ва унинг ички бошқарувини самарадорлик даражасини ошганига баҳо бериш мумкин. Ички корпоратив бошқарув механизмлари маълум бир иқтисодий даврда, маълум омилларни таъсир этиши натижасида ўзгаради.

Корпоратив ички бошқаруви механизмларини такомиллаштириш ва уни самарадорлигини ошириш бошқарув билан боғлиқ. Бу бошқарув харажатларини камайтириш учун бошқарув фаолиятини баҳолаш учун маълум кўрсаткичлар орқали амалга ошириш керак. Бунинг сабаби, бизнинг фикримизча, янги бозор иқтисодиёти муносабатларига ўтиш билан, ишлаб чиқариш жараёнини турли иқтисодий мулк укладларига асосланиши натижасида макроиқтисодий даражада ишлаб чиқариш жараёнида туб ижтимоий—иқтисодий ўзгаришларни амалга ошиш натижасида микроиқтисодий даражада корпоратив ишлаб чиқариш жараёнининг ички субъектларида ҳам туб ўзгаришларга олиб келди. Бу ўзгаришлар на фақат ишлаб чиқариш жараёнида балки уни бошқарувида ҳам содир бўлади ва бу ўзгаришлар доимий равишда давом этади. Бу ўзгаришлар асосан эски ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш ва уни бошқариш механизмларини, янги иқтисодий муносабатлар, турли иқтисодий уклад мулкчиликларидан келиб чиққан ҳолда уларни такомиллаштириш, бошқарувни янги усулларини ташкил этиш ва самарадорлигини ошириш билан боғлиқ.

Бозор иқтисодиёти шароитида мулк эгаларининг турли шаклларда ифодаланиши, субъектларининг мулкдор, мулк эгаси бўлиши корпоратив ички бошқарув механизмларини ташкил этишда субъектларни на фақат хусусий мулк эгаси эканлигидан балки уларни хусусий капитал эгаси эканлигини эътиборга олган ҳолда бошқарув тизимини ташкил этиш, уни такомиллаштириб бориш зарурлигини англамоқ зарур.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқаруви, унинг ички субъектлари бошқаруви бозор иқтисодиётидан келиб чиққан ҳолда уларнинг ишлаб чиқаришни бошқарувида тўғридан-тўғри қатнашишини талаб этади. Бу албатта, на фақат ички бошқарув самарадорлигини ошириш, балки корпорация даражасида ҳам уни самарадорлигини оширишни таъминлайди. Шу билан бирга, унинг

бошқаруви механизмларида туб ўзгаришлар содир бўлади. Жумладан, мулк, капитал субъектлари ўзлари тўғридан-тўғри бошқарув фаолиятида қатнашмасдан бу маъсулиятни малакали менежментни илғор даражада ўзлаштирган менежерлар орқали бошқарадилар.

Корпоратив ички бошқарув самарадорлиги эса фақат малакали ёлланма менежерлар орқали амалга оширилади. Бу бошқарув самарадорлигини таъминлаш билан ўзаро боғлиқ бўлган муаммоларни ҳал этиш даражасига ҳам боғлиқ. Бу вазифалар нималардан ташкил топиши мумкин. Бизнингча, бу вазифалар қуйидагилардан иборат бўлиши керак:

- корпорация бошқаруви субъектларини фаоллигини ошириш жараёнида уларни зарур бўлган молия маблағлари билан, ишлаб чиқариш ва меҳнат ресурслари билан таъминлашни доимий равишда ташкил этиш ва амалга оширилишини назорат этишдан;

- ички корпорация бошқаруви ишлаб чиқариш субъектлари ўртасида иқтисодий муносабатларни оптимал нисбатда олиб борилишини таъминлашдан;

- ички корпоратив бошқаруви корпоратив бошқаруви давлатнинг ички ва ташқи иқтисодий шароитларни эътиборга олган ҳолда, улар олдида қўйилган ва бажарилиши зарур бўлган мақсадлардан келиб чиқиш керак.

Ички корпоратив бошқаришни ташкил этиш (3-6 расм) механизмлари қуйидагилардан иборат бўлиш керак.



3.6-расм. Ички корпоратив бошқаруви ташкил этиш механизмлари.

Ҳар бир ички корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари орасидаги асосий масала-бу уларни ишлаб чиқариш жараёнини тўғри ташкил этиш асосида фойда олиш ва ўзларининг молиявий ҳолатларини самарали бўлишини таъминлашдан иборатдир. Корпоратив ички ишлаб чиқариш субъектларини, бошқаруви самарадорлиги уларнинг ишлаб чиқарилаётган товарларини ишлаб чиқариш харажатларини камайиши, маҳсулотларининг сифатларини, ўсиши билан боғлиқдир.

Бу албатта, ички бошқарув субъектларини бизнес режаларида белгиланган харажатларини камайишига олиб келади. Бу деган сўз ички ишлаб чиқариш субъектларини бошқарувини яхши ташкил этилганлигини уни самарали эканлигини ифодалайди. Ички корпоратив бошқаруви механизмларини такомиллаштиришда ривожланган давлат тажрибаларидан кенг фойдаланиш зарур. Жумладан, ривожланган давлатларнинг корпоратив бошқарувини ташкил этган тажрибалари шунини кўрсатадики, уларда директорлар кенгаши, назорат кенгаши ва умумий кенгаш бошқаруви асосий бўғинини ташкил этади ва у стратегик бошқарувини назорат қилиб боради. Аммо бозор иқтисодиётига ўтиш давридаги давлатларда бошқарувнинг бу механизмлари амалиётда етарли даражада ишламаяпти. Директорлар кенгаши аъзолари орасида унинг моҳияти тўғрисида қарама-қарши фикрлар мавжуд. Бунинг асосий сабаби, бизнинг фикримизча, мулк субъектлари ўртасида келишмовчиликларни бўлиши, яъни ҳамма акционерлар манфаатини талаб даражасида кафолатланмаслиги уларнинг иш юритишдаги ҳолати раҳбар сифатида эмас, балки менеджер ҳолатида қаралишидадир. Мустақил раҳбарни ички раҳбар директорларига нисбатан шаклланишига етарли даражада эътибор берилмасликда ифодаланади. Бозор иқтисодиёти шароитида мустақил кенгашни ролини ошириш зарур, айниқса, йирик ишлаб чиқариш мулкчилигига асосланган корпоратив субъектларда.

Хорижий давлатларда бошқарувни турли шакллари кўринишида олиб борилади. Жумладан, Хорватияда, Олмония моделига асосланган икки тизимли бошқарув механизмларидан фойдаланилади. Болгарияда ҳар бир компаниялар ўзлари хоҳлаган бошқарув усулини қабул қиладилар. Умуман, компанияларнинг 2/3 қисми бир тизимли, яъни (бошқарув) англосаксон удумлари таснифи асосида, 1/3 қисми эса икки тизимли, яъни (бошқарув ва кузатув кенгашлари) асосида бошқарганлар.

«Vitosha Research» томонидан 2000 йилда ўтказилган тадқиқотлар бўйича, 157 та компаниянинг 64% бир тизимли

бошқарув моделини, 36% эса икки тизимли бошқарув моделига асосланган ҳолда фаолият юритган. Бир тизимли бошқарув, асосан саноат компанияларига ҳоли бўлган, икки тизимли бошқаруви, одатда, холдинг компанияларда қўлланилган. Бир тизимли бошқарувида назарий жиҳатдан мулкчиликни тарқоқланишига олиб келади.

Аммо Болгарияда эса мулкларнинг йириклашуви кузатилмоқда ва улар бир тизимли бошқарувга ўтмоқдалар. Бир тизимли бошқарувга ўтиш кенгаш директорларини қисқартириш билан боғланган ҳолда олиб борилмоқда. Бунинг асосий сабаби кичик ва ўрта корхоналарни бир тизимли бошқаруви кам харажатларга асосланганлигидир. Бу бошқарув тизимини ривожлантириш айрим экспертлар кичик ва хусусий бизнес бўйича фонд биржасида махсус уларни акцияларини сотиш секторни тузишни ва йирик тан олинган корпорациялар бўйича икки тизимли бошқарувни киритишни таклиф этмоқдалар [1,16. 38-39]. Руминияда ҳам бошқарувни бир тизимли шакли норасмий жиҳатдан тарқалган бўлса ҳам, кўпроқ икки тизимли шакли қўлланилмоқда. Бу шакл кўпроқ хорижий капиталлар билан ташкил топган қўшма корхоналарга тегишли. Қўшма корхоналарда бошқарувни икки тизими, асосан хорижий субъектлар билан маҳаллий субъектлар, мутахассислар, асосан вазифаларни белгилаб беради. Бошқарувнинг бу шаклида ташкил этилиши бўйича шундай хулоса қабул қилса бўлади:

- биринчидан, кенгаш ўзининг маълум ҳуқуқларини директорлар комитетига берадилар. Бу ҳолатда директорлар кенгаши бошқарув аъзолари кузатув кенгаши аъзолари вазифаларини бажарадилар;

- иккинчидан, масалан, Руминияда алоҳида назорат қилувчи бўлим мавжуд. У бошқарув кенгаши қабул қилаётган қарорлари жараёнида қатнашмайди. Уларнинг асосий вазифаси компания ва бошқарув муассаси фаолиятини назорат қилиш билан шуғулланадилар. Қенгаш ва бошқарув идоралари томонидан қабул қилинаётган қарорлар қонунга хилоф бўлмаслиги керак. Улар молиявий фаолиятни ҳам назорат қиладилар. Назорат қилувчи ташкилот аъзолари акционер жамияти аъзоларидан иборат бўлиб, уларни акционерлар умумий йиғилиши тасдиқлайди. Молиявий назоратни амалга ошириш учун бу ташкилотда, албатта, олий маълумотли юқори малакага эга бўлган бухгалтерларни бўлиши шарт деб белгиланган.

Польшада бошқарувни, асосан, икки тизимли шакли қўлланилмоқда. Унинг таркибида кузатув кенгаши, бошқарувчилар

кенгаши ҳам бор. Айрим йирик корпорацияларда аудитор кенгашлари ҳам мавжуд. Уларда акционерлар жамиятининг умумий капитали қиймати 500 минг злотога(ёки 120,0 минг АҚШ) долларига тенг бўлса кузатув кенгашини бўлиши ва аудитр ёки бошқарувчилар кенгаши бўлиши белгиланган.

Янги кодексга асосан аудиторлар кенгаши тугатилиб, унинг вазифаси лицензиялашган аудиторларга ёки кузатув кенгашига юклатилган. Болгарияда акционерлар жамиятини бошқарув қонунларида бизнес-режаларни, компания стратегияларини тасдиқлаш, уни қўллаб-қувватлаш масалалари ёритилмаган бўлса, Руминия қонунларида компанияларни асосий қоидалари, кенгаш аъзоларини уни иш фаолиятини ташкил этиш тўлиқ ишлаб чиқилган. Хорватияда эса компаниялар тўғрисидаги қонунда кузатув кенгашининг асосий вазифаси белгилаб берилган. Шу билан бирга бошқарувни яхши, самарали ташкил этганлигини тақдирлаш масалалари қонунда ёритилмаган. Кузатув кенгаши фаолияти бўйича ахборотларни ёритиб бориш бу кенгашда қатнашувчилар тўғрисида маълумотлар бериш ҳам кўрсатилмаган. Польшада кузатув кенгаши бошқарувчилар кенгашини, компанияларни молиявий фаолиятини назорат қилади ва акционерлар жамияти аъзоларини бу маълумотлар билан таништиради, менежмент даромадини тақсимлаш ёки кўрилган зиёнларни қоплаш бўйича таклифларни, кузатув кенгаши ҳисоботлари билан акционерлар жамияти аъзоларини таништириб борадилар.

Кузатув кенгашининг ҳуқуқи катта бошқарув кенгаши аъзоларини ёки унинг тўлиқ барча аъзоларини бошқаруви фаолиятидан четлатиш, вақтинча унинг аъзоларини тайинлаш ҳуқуқига эга. Кузатув кенгаши тўғрисидаги қарорлар, уларга катта назорат қилиш ҳуқуқларини берган. Натижада, бошқарув кенгашлари ўз фаолиятларини кенгайтириш ҳуқуқига эга бўлишлари билан бирга унинг фаолияти билан боғлиқ бўлган муҳим масалалар бўйича, акционерлар жамиятини ривожлантириш стратегиялари бўйича қабул қилинган қарорлар кузатув кенгаши томонидан тасдиқланиши белгиланган.

Кузатув кенгаши аъзолари сони 5 кишидан иборат бўлиши кўрсатилган. Улар корпорация бошқарувига кирмасликлари белгиланган. Шу билан бирга, корпоратив бошқарув эски савдо бизнеси кодексига кўра кузатув кенгашини ёки аудиторлар кенгашини бўлишини таъминлашлари керак эди. Аммо кўпчилик корпорациялар бошқаруви ҳузурида иккала кузатув кенгаши ва аудиторлик кенгаш ҳам мавжуд.

Кузатув кенгаши бор акционерлар жамияти акционер аъзолари умумий акционер капиталининг 1/5 қисмига эга бўлган ҳолатда аудиторлик кенгашини белгилаш ҳуқуқига эга бўладилар. Польшада эса жавобгарлиги чекланган акционерлар капиталини 10% унинг аъзолари капиталларини ташкил этса, суд орқали бухгалтерия ҳисоб-китобларини юрғизишни корпорация фаолиятини тафтиш қилиш мақсадида ташқаридан аудиторларни жалб қилиш ҳуқуқига эгадир.

Бошқарув кенгаши компанияларни жорий ишлари билан шуғулланади. У назорат кенгаши ва акционерлар кенгашига тегишли бўлган масалаларидан мустасно ҳамма муаммолар билан шуғулланадилар. Умуман, компания уставига, асосан, бошқарув кенгаши назорат кенгаши рухсати билан глобал муаммоларни ҳал этиш учун уларни розилигини оладилар. Бошқарув кенгашида қатнашиш муддати уч йилга белгиланган, лекин улар бу бошқарув кенгашидан муддатидан илгари ҳам чиқариб юборилишлари мумкин. Компания уставига асосан бошқарув кенгаши неча кишидан иборат бўлиши белгиланган. Бошқарув кенгаши аъзолигидан муддатидан илгари чиқарилишига фақат бошқарув кенгаши аъзосининг фаолиятида маълум хатоликларга йўл қўйган тақдирдагина ундан чиқариб юборилади.

Бошқарув кенгаши компанияларни иш юритиш ҳужжатларини олиб борилиши биржа ва қимматли қоғозлар бўйича комиссияни ахборотлар билан таъминлаш вазифаларини бажаради. Бошқарув кенгаши Варшава фонд биржасини ва жамоани ўз вақтида бўлаётган ўзгаришлари, қимматли қоғозлар қиймати билан боғлиқ бўлган ўзгаришлар тўғрисида, компанияни тузаётган битмлари самарадорлиги, ундан моддий манфаатдор эканлиги, акция ва сертификатларни ўз вақтида рўйхатга (реестр)лаш ва унга ҳар бир акционерни кўриши, ўрганиши мумкинлиги, молиявий ҳолат ва бошқарув кенгашлари тўғрисида, ахборотлар кенгашлари тўғрисида ахборотлар бериб бориш зарурлиги белгиланган.

Тижорат (коммерция) рўйхатлари тўғрисида биржа ва қимматли қоғозлар комиссиясига ахборот бериши зарурлиги белгиланган. Бошқарув органлари компаниялари иш юритиш фаолиятлари бўйича ҳуқуқий жиҳатдан жавобгар ҳисобланадилар. Бошқарув раҳбари директор якка тартибда ва бошқарув аъзолари билан биргаликда компанияга келтирилган иқтисодий зиёнлар бўйича жавобгар ҳисобланадилар.

Акционерлар бошқаруви кенгаши янги қабул қилинган кодексларга асосан ссуда бериш, кредит бериш фақат

акционерларнинг умумий йиғилиши розилиги орқали амалга ошириш мумкин. Бошқарув кенгаши ва кузатув кенгаши аъзоларини белгилашда ҳар доим ҳам ҳаммани манфаатдорлигига жавоб бермайди. Масалан; Хорватияда овоз беришда акционерлар сони қиймати ҳеч қандай рол ўйнамайди.

Аммо маълум акционерлар кузатув кенгашига акционерлар умумий мажлиси рухсатисиз ҳам 1/3 қисмини тайинлаш ҳуқуқига эгадирлар. Бундан ташқари, акционерлар жамиятининг умумий капитали қийматини 10% тенг қийматига эга бўлган акционерлар кузатув кенгашига ўзларининг номзодларини кўрсатишлари мумкин. Польшада бошқарув кенгашида, кузатув кенгашига сайлов акционерларнинг умумий мажлисларида амалга оширилади.

Кузатув кенгашини мустаҳкамлаш мақсадида янги кодексга, асосан, акционерлар бошқаруви кенгаши аъзолари охирида сайланади. Акционерлар бошқаруви кенгаши, кузатув кенгаши аъзолари томонидан мансаблардан сувиистеъмол қилиш, қонунларни бузиш бўйича қабул қилинган қонунлар ҳам давлатлар ўртасида бир-биридан фарқ қилади. Масалан, Руминияда қонунларни бузиш, сувиистеъмол қилиш кенгаш аъзосини кенгаш аъзолигига нолайиқлигини ифодаласа, Болгарияда эса кенгаш аъзолари ўзларининг ҳар қандай битимдан манфаатдор эканлигини очиқ берилиши талаб этилмайди, Хорватияда эса бошқарув кенгаши аъзоси тузилаётган битимлардан ўзининг моддий манфаатдорлик даражаси тўғрисида ахборот бериши зарурлиги ва уларни битимларда қатнашиши, моддий манфаатдорлиги тақиқланмаслиги билан ажралиб туради.

Ҳамма кўриб чиқилган давлатлардаги бошқарув кенгаши раҳбари учун моддий манфаатдорлик Хорватия Республикасидан мустасно миқдори белгиланади, лекин бу тўғрисида маълумот эълон қилинмайди ва у ҳар йили акционерлар умумий йиғилиши томонидан қўллаб-қувватланиши керак. Бу давлатларда моддий рағбатлантириш тизими бошқаруви кенгашини фирма фаолияти билан боғлиқ ҳолда олиб борилиши етарли даражада тарқамаган. Фақат Руминияда компания фаолияти билан боғлиқ ҳолда моддий рағбатлантириш акционерлар жамиятининг навбатдан ташқари, умумий йиғилиши орқали мақулланиши орқали амалга оширилади. Утказилган таҳлиллар асосида қуйидаги хулосаларга келсак бўлади:

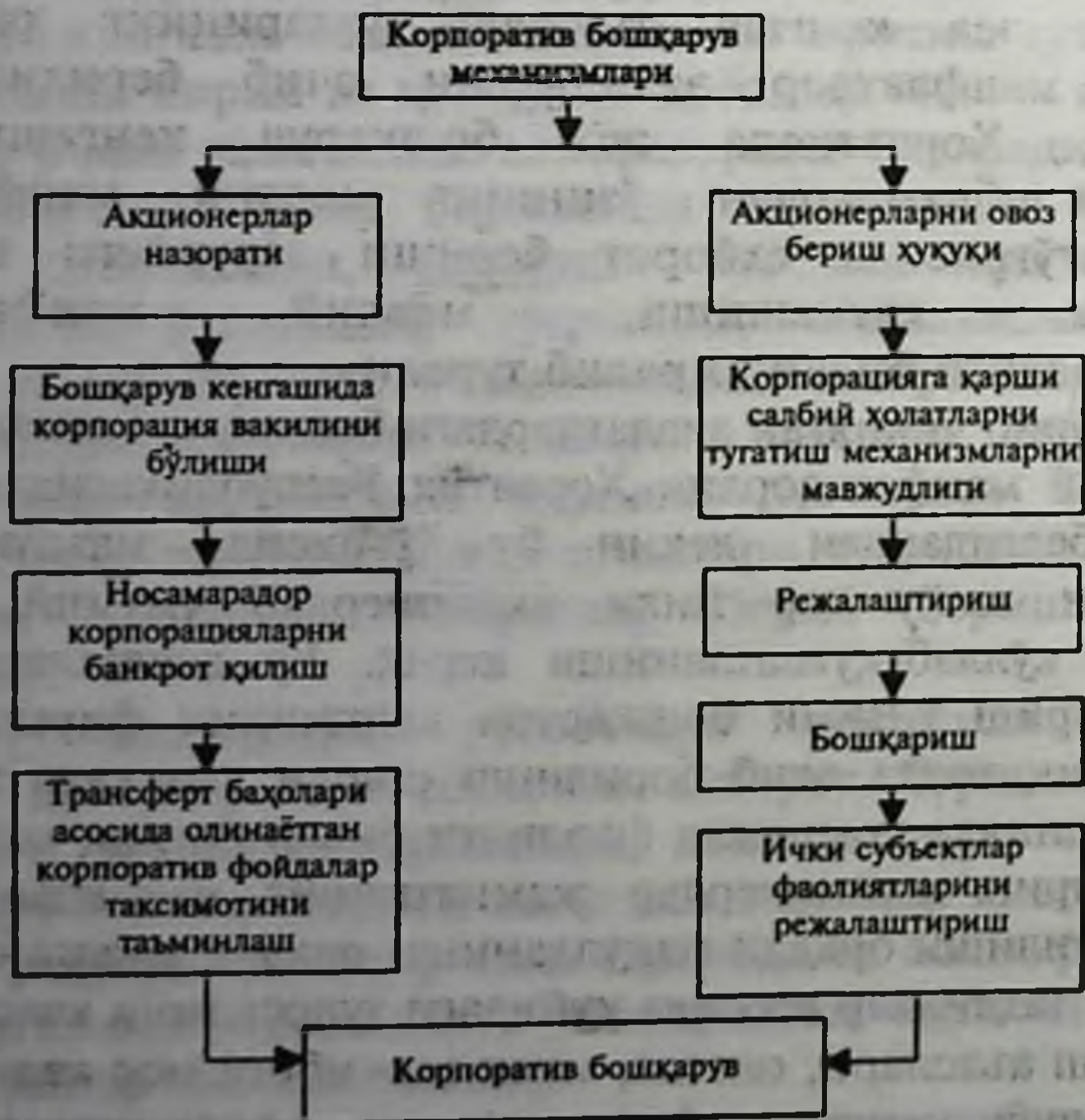
- кенгаш аъзолари, одатда, мулк таркибига мос келиши керак;
- бошқарув кенгаши бошқарувчилар фаолиятини мустақил бошқара олмайдилар. Чунки бошқарувни мустақил директорлари

бўйича қабул қилинган қонун йўқ шунинг учун ҳам улар мустақил раҳбар сифатида шунчаки фаолият кўрсатадилар, аммо улар компаниялар билан боғланган шахслар манфаатдорликларини ифодалайдилар;

– директорлар кенгаши раиси билан бажарувчи директор вазифалари бўйича асоссиз тақсимланиш ўсиб бормоқда;

– кўпчилик кенгашларда махсус ўмита йўқ бўлиб, бошқарув кенгашлари деярлик мустақил экспертларга ёрдам учун деярлик мурожаат қилмайдилар. Бу эса акционерлар жамиятини ривожланиши ва бошқарилиши стратегияларини ишлаб чиқаришга ва уни самарадорлигини оширишга салбий таъсир этади.

Республикада корпоратив бошқарувига ривожланган давлатларда ташкил топган корпоратив бошқаруви тажрибалари гарчан таъсири бўлсада, уларни тўлиқ амалиётда қўллашда маълум қийинчиликлар мавжуд. Бу қийинчиликлар, бизнинг фикримизча, аввалом бор акционерлар жамияти билан давлат ўртасида, акционер субъектлар ўртасидаги иқтисодий муносабатлар иккала субъектларни талабини қондирадиган даражада такомиллаштирилмаганлигидир. Бу корпоратив ички бошқарувини талабга монанд асосда шакллантирилишига салбий таъсир кўрсатмоқда.



3.7-расм. Корпоратив бошқарув механизмлари.

Корпоратив бошқарув тизими ва механизмларини ташкил этиш ва уларни самарадорлигини ошириш ҳозирги кунда долзарб ҳисобланади. Демак, корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлаш механизмлари нимадан иборат деган саволга жавоб бериш учун ривожланган давлатларда бошқарувни ташкил этиш механизмлари (3-7 расм) қуйидагилардан иборат эканлигини кўриш мумкин.

Инглиз иқтисодчиси Ж.Тироля корпоратив ички бошқарувида 3 та механизмга эътиборини қаратган. Бу корпорация қарорларини унинг акциядорлари манфаатдорлиги асосида келишилган ҳолда бошқаришни таъминлашни кўрсатиб ўтган. Булар қуйидагилардан:

- корпоратив бошқарув лавозимини мустақил юқори малакали менежерга бириктириш;
- махсус иш ҳақи тўлаш тизимини яратиш ҳисобига бошқарув манфаатдорлиги, унинг самарадорлигини ошириб бориш
- йирик акция пакет эгалари ва уларнинг вакиллари билан тўғри мониторинглар [1,20. 86]; ўтказишдан иборат.

Албатта, бу механизмларнинг қўлланилиши ва улар ўртасидаги нисбатлар турли даражада бўлиши мумкин. Юқорида келтирилган бу бошқарув механизм турларининг ҳаммаси ҳам Ўзбекистон Республикасида қўлланиши зарур ва улар самарали бўлади деб айтиш қийин. Чунки ҳозирги шароитда ишлаб чиқаришни корпоратив мулклар шаклида йириклашуви ва уларнинг субъектларини тўғридан-тўғри иқтисодий операцияларда қатнашиши моддий манфаатдорлигини ҳимоя қилишнинг асосий воситаси бўлиб қолиши билан, директорлар кенгаши назорати махсус менежерларга иш ҳақи тўлашни кенг ёйилган амалий қарор эканлигини тан олиш қийин. Россияда корпоратив бошқарув «Кўғирчоқ» директорлар кенгашига асосланган бўлиб, у ўзининг муаммолари бўлган коррупция билан боғланган. Корпоратив бошқаруви уни самарадорлигини ошириш бўйича навбатдаги тадбир сифатида қаралмоқда. Шундан келиб чиққан ҳолда директорлар кенгаши тўғрисидаги сиёсатни амалга ошириш учун қуйидаги масалаларни ҳал этиш: директорлар кенгаши ролини қонуний жиҳатдан кучайтириш зарурми?

Қачонки назорат қилувчи акционер гуруҳ, олий менежер ва директорлар кенгаши фаолият юритиши субъектлар ёки уларнинг моддий манфаатдорлиги жиҳатидан бир биридан ажралган ҳолда иш олиб борсалар деб ўз фикрини яқунлайди А.Радыгин [1,33. 29].

Россияда мулкларни давлат тасарруфидан чиқариш ва бошқа амалга оширилаётган хўжалик реформалари турли ижтимоий-сиёсий гуруҳларга қаршиликлар кўрсатувчи; институционал тўсиқлар кўрсата олувчи омилларни етарли даражада ишлаб чиқилмаганлиги, корхоналарни қийин иқтисодий ҳолатларга тушуриб қўймоқда. Бундай қарши турувчи тўсиқларни талабга жавоб берадиган даражада бўлмаслиги, турли криминал, мафиоза таркибларини кириб боришига сабаб бўлади. Бу эса иқтисодий коррупцияга олиб келади. Россияда, умуман мулкка бўлган эгалик ва рақобат йўналишида уни ҳимоя этишни паст даражада бўлишининг асосий сабаби бу дастлаб уларни ҳимоя қилувчи институтларнинг тўлиқ даражада шаклланмаганлиги натижасида, улар ўзларини ҳимоя қилиш учун шахсий ҳимоя механизмларини ташкил этабошлаганлар. Корпоратив ички бошқарув самарадорлиги механизмларидан бири битим ҳуқуқлиги ва мулкка бўлган ҳуқуқликдир. Бу тўғрисида Д.Норт [2,16. 11-23.] шундай деб ёзган: «Мажбурият ишончни чақиради» Д.Нортнинг таърифини кўзга кўринган институционал назария вакили Г.Лайбекэп [2,16. 29-35] қуйидагича таърифлайди: «Мажбурият бизнес битимларида контракт ҳуқуқини ифодалайди». У давлат томонидан эркин ҳаракатни чеклайди ва узоқ муддатли инвестицияни амалга ошириш учун мулк ҳуқуқлигини таъминлайди.

Ички корпоратив бошқарувни ривожланиш механизмларини ўрганиш асосида қуйидаги хулосаларга келиш мумкин:

- корпоратив бошқарувни самарадорлиги унинг ички субъектларида ташкил этилган бошқаруви даражасига боғлиқ. Корпоратив ички бошқаруви ҳолати доимий равишда эволюцион йўл билан иқтисодий ҳолатга мослашиб бориши билан боғлиқ бўлган механизмларини давлатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатдан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб бориш зарур;

- корпоратив ички бошқарув самарадорлиги ишлаб чиқариш шароитлари, ишлаб чиқилган товарларни истеъмолчиларга етказиш, корпорация мулкни жойлашган иқлим-шароитлари, корпоратив ички субъектлар ўртасидаги иқтисодий муносабатлар ва давлатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатга боғлиқ;

- корпоратив ички бошқарув механизмларини такомиллаштириш ва уни самарадорлигини ошириш бошқарув билан боғлиқ бўлган харажатлар даражасига ҳам боғлиқ.

Макроиқтисодий даражадаги корпоратив бошқарувдаги ўзгаришлар микроиқтисодий даражада ҳам туб ўзгаришларга олиб келади. Бу ўзгаришлар эски ишлаб чиқариш жараёнини ва

бошқариш механизмларини янги иқтисодий муносабатлар асосида такомиллаштиришни талаб этади:

- бозор иқтисодиёти муносабатларига ўтиш муносабати билан бошқарув механизмларидаги энг асосий ўзгаришлардан мулк ва капитал эгаларининг бошқарувда қатнашишларидир;

- ички корпоратив бошқаруви механизмларини такомиллаштиришда ривожланган давлат тажрибаларидан кенг фойдаланиш. Жумладан: мустақил раҳбар билан ички субъектлар раҳбарлари ўртасидаги муносабатларни, уларни ролини оширишга, мустақил кенгашни ролини оширишга, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни бир тизимли бошқарувига ўтишга, махсус назорат бўлимини ташкил этиш, кузатув кенгаши ҳуқуқларини ошириш, бошқарув жамоаларини ва раисини компания бошқарувидаги жавобгарлигини ошириш, акционерлар жамияти аъзоларини уларнинг қандай акция қийматларига эга бўлишидан қатъи назар иқтисодий тенглигини таъминлаш, акционерлар жамияти умумий капиталида 10% гачан капиталга эга бўлган акционерлар кузатув кенгашига ўзларини номзодларини тавсия этиш, акционерлар кенгаши аъзоларини сайлаш, бошқарув кенгаш раисларини моддий манфаатдорлигини ошириш кенгаш аъзоларини мулк миқдorigа мос келиши тажрибаларидан фойдаланиш зарур.

3.3. Корпоратив бошқарувнинг ташқи механизмлари

Корпоратив бошқарувини ички ва ташқи механизмлар таъсирини ўрганган ҳолда, уларнинг корпоратив ишлаб чиқариш жараёнларига, самарадорлигига бўлган таъсирини эътиборга олган ҳолда бошқарувни такомиллаштириб бориш зарур. Корпоратив бошқарувни такомиллаштириб боришда фақат ички шарт-шароитларни, яъни ички омиллар таъсирини ўрганишини ўзи кифоя қилмайди. Чунки корпоратив ишлаб чиқариш фаолияти ташқи иқтисодий ҳолатларни ҳам эътиборга олиши керак. Бунинг асосий сабаблари қуйидагилардан:

- бозор иқтисодиёти шаклланиши ишлаб-чиқариш жараёнини таркибларини такомиллаштириш билан боғлиқлиги;
- ички иқтисодиётни ривожлантириш хорижий юқори ишлаб чиқариш технологияларига асосланган давлатлар билан иқтисодий ва техникавий ҳамкорлик қилишнинг зарурлиги;
- республикада етишмайдиган ёки йўқ бўлган ишлаб чиқариш ресурсларини жалб қилишга;

- инвестиция ва инновацион капиталларни жалб қилишга;
- малакали кадрларни жалб қилишга;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни жаҳон стандартлари талабига жавоб беришига;
- корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини тенг иқтисодий ҳуқуқлигига;
- эркин рақобатни шаклланишидан иборат бўлади.

Корпоратив бошқаруви ташқи механизмларини корпорация даражасида унинг кўп қирраларини кўриш мумкин. Корпоратив бошқаруви механизмларини такомиллаштириш билан боғлиқ бўлган муаммолардан бири меҳнат фаолиятини такомиллаштиришдан иборатдир. Чунки ишлаб чиқариш жараёнига хорижий ривожланган давлатлардан илғор кам харажат ва самарали ишлаб чиқариш технологияларининг кириб келиши меҳнатни ташкил этиш, ходимларнинг касбий ҳолатларини такомиллаштириш билан боғлиқдир. Агарда ишлаб чиқариш ҳозирги замон талабларига жавоб бера оладиган ишлаб чиқаришнинг илғор технологияларини корпорацияларининг ишлаб чиқариш фаолиятига кириб келиши билан корпорация ходимларини меҳнатларини ташкил қилишни такомиллаштирилмаса, корпоратив ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминлаб бўлмайди. Шунинг учун ҳам иқтисодий ҳамкорлик қилиш ташқи механизмларини ташкил топиш даражасига корпоратив бошқарув самарадорлигига боғлиқ.

Корпоратив бошқарув ходимлари янги бозор иқтисодиёти шаклланиши билан боғлиқ бўлган, моддий манфаатдорликка риоя қилган ҳолда, хорижий компаниялар билан амалга ошириладиган иқтисодий битимларни амалга оширишда фаол қатнашишлари лозим.

Корпоратив субъектларни хорижий давлатлар, хорижий компаниялар билан бўладиган иқтисодий алоқаларни ривожланиши, корпорация ишлаб чиқариши жараёнидаги меҳнатни ташкил этиш ва уни мотивациялашни амалга оширишда ташқи иқтисодий муносабатларни эътиборга олган ҳолда олиб борилишига асосланиши керак.

Республикада корпоратив субъектларнинг ташкил топиш ва уларни бошқариш бозор муносабатларини талаблари асосида шаклланиши янги йўналиш ҳисобланади. Корпоратив ишлаб чиқаришни республикада ташкил этиш ва бошқариш тизими хорижий давлатлардаги корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқарувидан тубдан фарқ қилади. Бунинг асосий сабаблари қуйидагилардан иборат:

– Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёти марказлаштирилган тоталитар бошқарувидан, бозор иқтисодиёти муносабатлари асосида бошқарув иқтисодиётига ўтиши;

– миллий иқтисодиётни шаклланиши ўзининг миллий хусусиятларидан миллий анъаналардан келиб чиқишидан;

– ҳар бир иқтисодий минтақа шарт-шароитларини, табиий бойликларини эътиборга олган ҳолда корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш билан фарқланади.

Корпоратив бошқаруви нафақат ички ҳолатлардан келиб чиққан ҳолда, балки ташқи бошқарув механизмлари таъсирларини эътиборга олган ҳолда бошқаруви ходимларининг тадбиркорлик фаолиятларини эътиборга олган ҳолда уларнинг моддий ва маънавий томондан рағбатлантирадиган ҳолда олиб бориш зарур.

Корпоратив бошқаруви ходимлари, унинг бош менежери ташқи иқтисодий ҳолатларидан келиб чиққан ҳолда, ишлаб чиқариш жараёнида банд бўлган ишлаб чиқариш кучларини меҳнат самарадорлигини ошириш учун уларни меҳнат малакаларини доимий равишда ошириб боришни ташкил этишлари керак. Бунинг учун менежерни ўзи юқори малакали ва маданиятли бўлиши керак.

Ана шундагина у корпорацияда ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва уни бошқаришни хорижий давлатларнинг илғор корпорацияларида меҳнатни, ишлаб чиқаришни ташкил этиш тажрибаларидан фойдаланган ҳолда ташкил этаолади.

Чунки корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва уни самарали бошқариш, бошқарувчидан доимий равишда илғор хорижий бошқарув механизмларининг моҳиятларини чуқур ўрганиш асосида бошқарув тизимини такомиллаштириш ва иқтисодий ижтимоий аҳамиятга эга бўлган иқтисодий ишлаб чиқариш ва бошқаруви таркибини шакллантира олишини таъминлаши мумкин.

Мотивация тизими республика иқтисодиётини макроиқтисодий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда уни таркиби ва асосий йўналиши шакллантирилади.

Бошқарув тизимини мотивациялаш республика тараққиётини ижтимоий-иқтисодий ҳолатини мотивациялаш билан боғлиқ. Бошқарув тизимини мотивациялаш корпоратив ишлаб чиқаришни структурасини ўзгартириш ёки такомиллаштириш билан ҳам боғлиқ бўлади. Бунинг қуйидаги (3.8-расм) дан кўриш мумкин.

Бошқарув тизимини мотивациялаш маълум бир даврдаги шарт-шароитларни эътиборга олган ҳолдагина шакллантирилса, у самарали бўлади.

Бошқарувни мотивация механизми нафақат корпоратив субъектларни моддий манфаатдорлигини балки жамият манфаатдорлигини ҳам ифодалаши керак.



3.8-расм. Корпорация бошқарув тизимини мотивациялаш.

Бошқарувни ташқи мотивация механизми қуйидаги вазифаларни ҳал этишни таъминлайди:

- корпорация субъектларини иқтисодий ҳаракатларини ўсишини таъминлайди;
- шахсий, жамоа ва давлат манфаатдорлигини таъминлайди.

Бошқарувни ташқи механизмлари ички бошқарув механизмлари каби ишлаб чиқаришни моддий омилларига, меҳнат ходимларига ва миллий-демографик, ижтимоий-иқтисодий шароитларга йўналтирилган ҳолда олиб борилиши керак. Ташқи бошқарув механизмлари, хулоса қилиб айтсак, корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини ижтимоий – мақсадли ишлаб чиқаришга йўналтиради, ижтимоий-иқтисодий мақсадлар талабига жавоб берадиган моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимларини шакллантиришга сифатли ва юқори самарали ишлаб чиқаришга даъват этади. Корпоратив ташқи бошқарув механизмлари такомиллаштирилиши бошқарув самарадорлигини ифодаловчи қуйидаги омилларга:

- ишлаб чиқаришни тез ва тежамкорлик асосида ташкил этишга;

- ишлаб чиқариш мустақиллигини кенгайтиришга;
- инсон омилини ишлаб чиқаришни асосий бош омили эканлигига;
- ишлаб чиқариш ходимларини вазифаларини уларнинг мутахассислиги ва қобилияти даражасига қараб чекланишига;
- бошқарувни мураккаб шаклидан оддий шаклга қараб боришига асосланиши керак.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги бошқарувда ташқи бошқаруви механизмларидан фойдаланиш даражасига ҳам боғлиқ. Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёни билан боғлиқ бўлган корпоратив бошқарувини самарадорлиги, аввалом бор, қонуний равишда акционерлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни даражасига боғлиқ. Акционерлар жамиятига аъзо бўлиш ёки ундан чиқиб кетиш, акцияларни сотиш ёки бошқа субъектларга топшириш давлат қонуни томонидан ҳимоя қилинган бўлиши зарур. Акционерлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни юқори даражада таъминлаш мақсадида Марказий Шарқий Европа ва МДХ давлатларида корпоратив бошқариш қонунлари такомиллаштирилди, янги акционерлик жамиятлари тўғрисида қонунлар қабул қилинди. Шунини айтиш лозимки, кейинги даврларда бизнес сектори бўйича қонунларга жуда кўп ўзгартиришлар киритилди. Бу киритилган ва киритилаётган корпоратив бошқарувига ўзгартиришлар, асосан ҳар бир давлатнинг иқтисодий ва ижтимоий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда амалга ошириш мақсадга тўғри бўлади. Айрим пайтларда акционерлар жамиятини ўзаро табиий ёки йирик компаниялар таъсирида қўшилиб кетишини ҳам эътиборга олган ҳолда бошқарув бўйича қонунлар қабул қилиниши мақсадга тўғри бўлади. Корпоратив бошқарувига таъсир этувчи механизмлардан бири бу акционерлар жамияти аъзоларини, акционерлар жамиятини юритишдаги ҳуқуқлари, уларни акционерлар жамиятида фаол қатнашувларини таъминлаш, акционерлар жамиятини иқтисодий-ижтимоий даражада ривожланиши билан боғлиқ бўлган масалаларни ҳал этишда ўзларини ҳуқуқларидан тўлиқ фойдаланган ҳолда фаол қатнашишлари катта ҳам маънавий ҳам иқтисодий аҳамиятга эга. Аммо корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишга салбий таъсир кўрсатаётган ташқи механизмлар мавжуд. Бу биринчи галда акционерлар жамияти аъзоларини акционерлар кенгашида ҳаққоний тўлиқ ҳуқуқий шахс даражасида қатнашувига ва унга овоз бериш жараёнида унга қарши механизмларни мавжудлигида. Бу механизмлар акционерлар жамияти аъзоларини акционерлар

жамиятини йиғилиши қаерда бўлиши, уни ўтказиш тартиб ва қоидалари муҳокама этилаётган масалалар бўйича овоз бериш қоидалари тўғрисида ўз вақтида огоҳлантирмасликдан иборат. Кўпинча акционерлар йиғилиши тўғрисида қарорлар қабул қилинади, аммо бу тўғрисидаги маълумотлар, акционерлар жамиятини йиллик иқтисодий ҳолати бўйича маълумотлари қачон ва қайси газеталарда эълон қилиниши тўғрисида ахборот бўлмайди. Масалан, хорижий давлатларда (Хорватияда) бундай маълумотлар шу компания ихтиёрида бўлган газетада эълон қилинади. Гарчанд давлат томонидан қабул қилинган қонунга асосан бу тўғрисидаги маълумот махсус давлат даражасида аҳамиятга эга бўлган газеталарда 30 кун олдин эълон қилиниши зарурлиги белгиланган. Руминияда эса маҳаллий ёки республика газеталарида икки ҳафта олдин акционерлар жамияти тўғрисида аҳамиятга эга бўлган рўзномаларда 30 кун олдин эълон қилиниши зарурлиги белгиланган. Руминияда эса маҳаллий ёки республика газеталарида икки ҳафта олдин акционерлар жамияти тўғрисида эълон берилиши керак. Акционерлар йиғилиши кун тартиби ҳам йиғилишидан олдин берилиши керак, аммо унга риоя қилинмайди ва кун тартибини кенгайтириш ҳуқуқларига доимий эга бўлмайдилар.

Польшада эса тижорат кодексида акционерларнинг фундаментал ҳуқуқлари улар ўртасидаги муносабатлар, уларни бошқаруви билан бўлган муносабатлар асослаб берилган. Агарда олдинги кодексида акционерлар айрим акциялар бўйича 5 тагача овозга эга бўлган бўлсалар, ҳозир акция овози 2 тага келтирилди. Ҳамма акция эгалари овоз бериш ҳуқуқига эга. Акционерлар йиғилиши тўғрисида уч ҳафта олдин огоҳлантирадилар. Акционерлар йиғилишида фақат кун тартибига кирган масалалар кўриб чиқилиши белгиланган. Акционерлар йиғилиши акционерлар фаолияти билан боғлиқ бўлган масалаларни кўради ва тегишли қарорларни қабул қилади. Янги қабул қилинган Кодекс янгилиги у акционерлар жамиятига акционерлар капиталини чиқаришга тушунча киритилган. Яъни улар янги акция қоғозларини чиқариш ва уни акция эгалари хизматчи ва бошқарув ходимларига таклиф қилинади. Акционерлар жамиятини кўшилиши, эмиссия маблағларини чиқариш ёки акционерлар жамияти ҳужжатига қараганда, акционерлар йиғилишида бу масала бўйича ўзгартириш киритиш, қарор қабул қилиш учун 75% дан кам овоз олмаслиги белгиланган. Руминияда эса акционер жамияти тўғрисида қабул қилинган қонунлар асосида акционер ўзининг вакилига ишонч ҳужжатини топшириш орқали акционерлар йиғилишида қатнашиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Аммо акционерларга, уларга тегишли масалалар бўйича, уларнинг акционерлар жамияти олдида жавобгарлиги масалалари бўйича акционерлар, уларнинг ишончли вакиллари ҳам овоз беришда қатнашмайдилар. Жанубий Шарқий Европа давлатларида акционерларни дивиденд олиш масалалари назарий жиҳатдан белгилансада, амалий жиҳатдан бунга риоя қилинмайди, натижада:

- дивидендларни ўз вақтида тўланмаслиги пул капитали бозорини ривожланишига, папка инвестицияларнинг инвестиция бозорига чиқишига салбий таъсир кўрсатади;

- ривожланган давлатларда акционерлар жамиятлари дивиденд тўлаш сиёсатини акционерлар жамияти даромадлари билан боғлайдилар;

- кўп акционерлар жамиятлари фойдани капиталлаштирмоқдалар;

- дивидендларни тўлаш муддатига риоя қилмаслик;

- айрим давлатларда солиқ тўлаш даражаларининг юқорилиги дивиденд тўловини носамарадор бўлишига олиб келмоқда.

Ташқи бошқарув механизмларини такомиллаштириш билан боғлиқ бўлган муаммолардан бири акционерлар жамияти активларини ёки даромадларини ташқарига чиқаришда битимлар тузишда, айниқса, бозор иқтисодиётига ўтувчи мамлакатларда бу энг мураккаб муаммолардан бири ҳисобланади.

Акционерлар жамиятлари билан боғлиқ бўлган иқтисодий битимларда йўл қўйилган хатоларни бартараф этиш учун судларга бўлган мурожаатлар кўпинча охирига етказилмаслиги уларни тўлиқ иқтисодий манфаатдорлик даражасида бошқарувига салбий таъсир этувчи механизмлардан бири ҳисобланади.

Корпоратив бошқарувининг самарадорлигини ошириш билан боғлиқ бўлган ташқи иқтисодий механизмларидан бири бозорни корпоратив назорат қилишни ташкил этилишидир. Бу қуйидаги объектив омилларга боғлиқ. Акционерлар мулкларини йириклашуви, қимматли қоғоз бозорини ҳиссасини ўсиб бориши, ҳақиқатан сотилаётган акциялар қисмини камлигидан иборатдир. Масалан, Хорватияда компанияларнинг қўшилиши ва сотиб олинишида қимматли қоғозлар ва компанияларни қўшиб олиш ёки сотиб олиш қонунлари қабул қилинган. Бу қонунларга асосан 10 % акцияларни сотиб олиш учун банк фаолиятларини бошқарув компанияларини розилиги бўлиши керак. Руминияда бу масала етарли даражада ривожланмаган. Болгарияда бу масала бозор орқали эмас, балки гаровга қўйиш механизми орқали амалга оширилади.

Корпоратив ташқи бошқаруви механизмларида акционерлар жамияти фаолиятлари бўйича ахборотларни очиқлиги ва аниқлиги катта аҳамиятга эга.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида ҳар бир акционерлар субъектлари бўйича иқтисодий ахборотлар, одатда қўпинча шунчаки эълон қилинади, десак бўлади.

Масалан, Болгария бу маълумотларни аниқлиги савдо, бухгалтерия ҳисоби ва мустақил молиявий аудит қонунларига асосланади ва у икки даражада эълон қилинади:

- ярим йиллик ёки йиллик молия ҳисоботлари шаклида;
- маълум объектлар асосида, масалан корпоратив қимматли қоғозлар проектлари ёки акцияларни сотиб олиш бўйича;
- акциялар қийматига таъсир этувчи ахборотларни очиб бериш шаклида амалга оширилади.

Бу маълумотлар молиявий ҳисобот тариқасида Миллий Комиссияга йил тугагандан сўнг 90 кун ичида топширилиши белгиланган. Ярим йиллик ҳисоботлар эса 30 кун ичида топширилиши белгиланган. Комиссия эса бу ҳисоботлар асосида жамoa аъзоларини хабардор қилади. Компаниялар бошқарувчилари мустақил аудит ҳисоботларига эга бўлишлари керак. Болгарияда ахборотларни эркинлаштириш масалалари Европа Иттифоқи талаблари асосида олиб борилмоқда. Хорватияда эса белгиланган қонунлар асосида, компания қонунлари асосида йиллик ҳисоботлар эълон қилинади. Фақат йирик ва ўрта компаниялар бўйича аудиторлик ҳисоботлари талаб қилинади. Руминияда эса директорлар ва назоратчилар ҳисоботи акционерлар йиғилишида тасдиқланиши керак. Польшада Тижорат кодекси ва бухгалтерия ҳисоботи қонунлари асосида молиявий ахборотларни эълон қилиш компаниядан қўшимча равишда унинг молиявий-хўжалик ва номолиявий ҳолатлари бўйича ахборот берувчи проспектлар чиқаришни талаб этади.

Корпоратив ташқи бошқарув механизмларидан бири қимматли қоғозлар бозори механизмидир. Фондлар бозори биржасини ташкил этиш масалалари ҳар бир давлатнинг ички ва ташқи сиёсатлари асосида шаклланиши керак. Масалан, Болгария, Чехия, Словакия ва Руминияда давлат тасарруфидан мулкларни чиқаришни тезкор ривожланиши асосида у мажбурий равишда ташкил топган. Шу билан бирга, эркин фондлар бозори биржаси ҳам мавжуд. Арменияда ва Озорбайжонда капитал бозорини бошқариш бўйича қабул қилинган қонунларга асосан, қимматли қоғозлар бозори

бошқарилади, уни эмиссияси, сотиш ва харид қилиш бўйича субъектларни моддий манфаатлари ҳимоя қилинади.

Корпоратив бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи ташқи механизмлардан бири иқтисодий ночор ҳолатга тушган акционерлар жамиятларига шу компанияни қайта ташкил этиш ёки тугатиш бўйича қабул қилинган қонунларга асосан АҚШда маълум муддат берилади. Бу ҳолатнинг салбий томони шундаки, акционерлар бошқаруви кенгаши буни сувиистеъмол қилиши мумкин. Банкрот механизмини самарали бўлиши ҳуқуқий шахсни иқтисодий ҳолатни мушкул эканлигини англаб олиши билан боғлиқ. Агарда банкротлик ҳолати эрта эълон қилинса, у ҳуқуқий субъектни банкротлик фаолиятидан чиқиб кетиш имкониятига салбий таъсир этиши мумкин. Агарда кеч эълон қилинса, банкротлик муддати чўзилса, у ҳолатда ҳуқуқий субъектлар ўзларини активларини тугатишларига олиб келиши мумкин. Хулоса қилиб айтиш мумкинки ҳуқуқий субъектларни банкрот деб эълон қилишни самарали олиб борилишини таъминлаш учун банкротлик тўғрисида қабул қилинган қонунга ҳилоф бўлган барча тўсиқларни олиб ташлаш зарур. Бу қарздорни ҳам, кредиторни ҳам ҳуқуқларини тўлиқ ҳимоя қилишни таъминлайди.

Корпоратив бошқарувининг ташқи механизмларини ўрганиш асосида қуйидаги хулосаларга келдик:

– корпоратив бошқарув самарадорлиги бошқарувининг ички ва ташқи механизмлари билан узвий боғлиқ. Корпоратив бошқаруви корпорация субъектлари ишлаб чиқариш фаолиятини ташкил этганда ишлаб чиқариш жараёни таркибларини, хорижий ишлаб чиқариш технологияларини жалб этиш, ундан самарали фойдаланиш учун инвестиция капиталларини жалб этишни эътиборга олиши керак;

– республикадаги корпоратив бошқарув марказлаштирилган тоталитар бошқарув тизимидан тубдан фарқ қилади. Бу бошқарув янги иқтисодий муносабатлар асосида шаклланаётган иқтисодиёт билан характерланади;

– бошқарувни ташқи мотивация тизими корпоратив субъектларни иқтисодий ҳаракатларини ўсишини, шахсий, жамоа ва давлат манфаатдорлигини таъминлайди;

– корпоратив бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи ташқи бошқарув механизмларидан бири акционерлар жамияти аъзоларини тўлиқ ҳуқуқий шахс сифатида унинг фаолиятида қатнашувини тўлиқ кафолатланмаганлиги;

– акционерлар йиғилишлари бўйича акция эгаларини ўз вақтида огоҳлантирилмаслиги, матбуотларда акционерлар кенгаши кун тартиби, унинг иқтисодий ҳолатлари тўғрисида маълумотлар эълон қилинмаслиги;

– акционерлар жамияти аъзоларига акционерлар жамияти даромадларидан ўз улушларини акция дивиденди тариқасида олиш муддатларига риоя қилмаслик;

– корпоратив субъектлар томонидан бозорлари етарли даражада назорат қилмаслик, бозор сегментларини етарли даражада ўрганмаслик;

чиқарилаётган акциялар билан қимматли қоғозлар бозорида акцияларни сотилиши ўртасидаги нисбатларни талабга жавоб бермаслигидан иборатдир.

4-БОБ. ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАРДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВИНИНГ ТАШКИЛИЙ ҲОЛАТИ ТАЖРИБАЛАРИ ВА БОШҚАРУВИНИ ИҚТИСОДИЙ ХАВФСИЗЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ

4.1. Хорижий давлатларда корпоратив бошқарувининг ташкилий ҳолати тажрибалари

Корпорация бошқаруви ҳар бир мамлакатнинг ички ва ташқи хусусиятларини эътиборга олган ҳолда белгиланади. Акционерлар жамиятини корпоратив бошқаруви ҳар бир давлат томонидан қабул қилинган қонунлар асосида шакллантирилади ва бошқариб борилади. Ҳозирги даврда ривожланган давлатлар таркибида корпоратив бошқарувини, асосан уч модели иқтисодий тараққиётни қамраб олган. Бу қуйидаги моделлардир: Англо-Америка, Ғарбий Европа ва Япония моделларидир. Ҳар бир корпоратив бошқарув моделлари қуйидаги талабларга жавоб бериши керак:

- корпорация учун зарур бўлган ахборотларнинг очиқлигига;
- корпорацияларни капиталларини йириклашуви ва маълум чегаралигига;
- корпоратив назорат механизмларига;
- акционерлар талабига жавоб бера оладиган бошқарувига.

Хорижий давлатлардаги корпоратив бошқарувлар моделлари мавжуд бўлсада, бу моделлар ҳамма давлатларнинг иқтисодий тараққиётига тўғри келмаганлиги сабабли, бир умумий характерга эга бўлган корпоратив бошқарув моделини таклиф қилиш қийин муаммолардан ҳисобланади. Шунинг учун ҳам хорижий давлатларда ташкил топган акционерлар жамиятининг корпоратив бошқарувини ўрганиш ва тегишли хулосалар қабул қилиш асосида Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини инқирозсиз ривожлантира оладиган, миллатнинг миллий анъаналарига жавоб бера оладиган корпоратив бошқарувини ташкил этиш мақсадга мувофиқ бўлади. Англо-Америка акционерлар жамиятини корпоратив бошқаруви АҚШ, Англия, Янги Зеландия, Канада ва бошқа давлатларда кенг тарқалган бўлиб, улар асосан якка тартибда, мустақил, корпорацияларга бўйсинмаган ташқи акционерлардан ташкил топган. Улар ўртасидаги муносабатлар қонунлар асосида шакллантирилган бўлиб, акционерлар жамиятини асосий бошқарувида қатнашувчи,

бошқарувчи, директор ва акционерлар ўртасидаги оддий механизмлар орқали корпорация билан акционерлар мустақил акционер ўртасидаги ёки умумий акционерлар йиғилишидаги муносабатларни ифодалайди. Ишлаб чиқариш жараёнини акционерлаштириш бу капиталнинг дастлабки жамғарилиш жараёнини ифода этади. Шунинг учун ҳам АҚШ да жаҳонда йирик капитал бозори, Англияда эса йирик, жаҳонда учинчи ўринда турувчи Лондон биржаси ташкил топди. Бу биржа Нью-Йорк ва Токио биржаларидан кейин туради. Бу давлатларда ишлаб чиқариш субъектларини акционерлик жамиятлари орқали моделлаштириш ва корпоратив бошқариш ривожланган. АҚШ энг йирик капитал бозори бўлиб, у мустақил инвесторларни жадал фаолиятлари билан боғлиқ.

Англо-Америка корпоратив модели қатнашувчилари, бошқарувчилар, директорлар, акционерлардан (булар, асосан институтчионал инвесторлардан, ҳукумат таркибларидан, биржа, ўз-ўзини бошқарувчи ташкилотлардан, консалтинг хизматлари) фирмаларидан ташкил топган. Консалтинг фирмалари акционерларга корпоратив бошқарув ишонч орқали овоз бериш ва бошқа хизматларни кўрсатади. Бу модел қатнашувчилари менежерлар, директорлар ва акционерлар ҳисобланади. Корпоратив бошқарув ана шу уч субъектлар ўртасидаги механизмлар орқали мувофиқлаштириб борилади. Англо-Америка корпоратив модели эркинлаштирилган бозор иқтисодиёти шароитида ривожланаётган модел бўлиб, у йирик корпоратив ташкилотларда тақсимлаш ва назорат қилиш орқали ўз фаолиятини олиб боради. Корпоратив бошқарувини юридик томондан хусусияти шундан иборатки инвесторлар, ўз маблағларини корпорация ишлаб чиқаришига сарф қилсаларда улар корпорация фаолияти бўйича ҳеч қандай ҳуқуқий жиҳатдан жавобгар бўлмайдилар, чунки улар корпорация бошқарувини менежерларга топширадилар, улар маълум ҳақ эвазига инвесторларни агентлари сифатида иш олиб борадилар. Англо-Америка модели, қўлланилаётган мамлакатларда корпоратив қонунларига асосланган ҳолда акционерлар, менежерлар ўртасидаги мавжуд зиддиятлар бартараф этилади. Корпоратив бошқарувнинг энг асосий омилларидан бири акционерлар томонидан директорлар советини сайлашдир. Чунки директорлар совети аъзолари инвесторларни ишончли вакили бўлиб, уларнинг манфаатларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқаришни ташкил этиш, уни назорат қилиш ва бошқариш вазифаларини амалга оширадилар.

Англия ва АҚШ да корпорацияларни инвестициялаштиришда институтчионал инвесторларнинг яқка тартибдаги хусусий

инвесторларга нисбатан ўсиш даражаси юқори. Англияда 1990 йилда институтционал инвесторлар Англия корпорацияларининг акцияларини 61%, якка тартибдаги хусусий инвесторлар эса 21% га эга бўлганлар. Бу кўрсаткич 1981-1990 йиллар ичида 38% дан 21% га камайган. АҚШда эса бу кўрсаткич, яъни институтционал инвесторларнинг корпорацияларининг умумий акцияларини 53,3% га эгалик қилган. Корпоратив бошқарувда институтционал инвесторларнинг ролини ошиши, уларни корпорация фаолиятида қатнашувида жиддий ўзгаришларга, уларни корпоратив муносабатларини шакллантиришда, такомиллаштиришда фаоллигини оширишга олиб келди. Корпорацияларнинг директорлар кенгашига Англия ва АҚШда одатда унинг ички аъзолари, ёки инсайдерлар ва ташқи мустақил вақллардан ёки аутсайдерлардан ташкил топади. Директорлар кенгаши райиси ва ижро этувчи директорлар бўлиб ҳисобланади. Бу ҳолатда бошқарув раҳбари тайинланиши бизнинг фикримизча мансабдан суистеъмол қилишга олиб келади. Лекин шунга қарамасдан АҚШда 500 йирик корпорацияларнинг 75% бошқарув раҳбари икки лавозимда бўлган.

Англияда эса 1992 йилда 58% раҳбарлар, ички инсайдер аъзоларидан сайланган, 9% йирик компанияларда умуман мустақил директорига эга бўлмаганлар. Англия ва АҚШ директорлар кенгаши аъзолари Германия ёки Япония корпорациялари директорлари кенгаши аъзолари бўйича нисбатан кам бўлган. Масалан 1993 йилда 100 та Америка корпорацияларини «Спенсер Стюарт»компанияси томонидан ўтказилган текширув шунини кўрсатадики директорлар кенгаши сони 1988-1993 йиллар ичида 15 тадан 13 та гачан камайган. Ҳозирги даврда корпорация директорлар кенгаши ўзининг оптимал ҳажмига эга. Йирик корпорациялар учун 8-15 кишидан, ўрта фирмалар учун 8-10 кишидан, майда ва ёпиқ фирмалар учун 3-5 кишидан фирма ходимларидан ташкил топган директорлар кенгаши бўлиши керак.

Англо-америка корпорация моделида акционерлар томонидан директорларни сайланиши ва аудиторларни белгиланиши шарт. Бу корпорация моделида институтционал инвесторлар ва турли молиявий мутахассислар корпорация фаолиятини ва бошқарувини назорат қиладилар. Улар қаторида инвестицион фондлар, индекс фондлари, хавф хатар капитали фонди, агентликлар, кредит бериш, қимматли қоғозлар чиқариш, аудиторлар ҳам қатнашадилар.

АҚШда корпорациялар ўз олдиларига маълум мақсадларни қўйиб жамият аъзоларининг турмуш даражаларини яхшилашга қаратилган, маълум йўналишлардаги фаолиятлари ҳуқуқий жиҳатдан белгиланган бўлиб, уларни фаолиятлари чекланган ҳолда бўлади. АҚШда 3

млндан ортиқ корпорация субъектлари фаолият кўрсатади. Улар умумий савдо ҳажминини 90 фоизини ташкил этади.

АҚШда корпорациялар ташкил топиши беш хусусиятга жавоб бериши керак. Бу, юридик шахс эканлиги ҳар бир штатнинг қонунлари асосида қонунийлаштирилган ҳолда, унинг юридик шахс мақомига эгаллиги ҳамма штатларда қабул қилинади. Корпорация иш юритишда жавобгарлигининг чекланганлиги. 1984 йилда АҚШдаги тадбиркорлик корпорациялари моделлари қонунлари бўйича тавсифланишида «Ҳозирги замон корпоративинини асосий ҳуқуқларида акционерлар корпоратив мажбуриятлари бўйича жавобгар эмаслиги белгиланган». Улар, яъни акционерлар жавобгарлиги фақат уларни шахсий фаолиятлари билан боғлиқ бўлади.

Корпоратив субъектлар фаолиятларини чекланганлиги мавжуд бўладиган хавф-хатарларни акционерлар, кредит берувчилар ва бошқарувчилар ўртасида бўлиниши йирик корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил топишига асос бўлди.

Корпорациялар уставида унинг фаолият юритиши муддатли ёки муддатсиз бўлиши ҳам белгиланган. Уларнинг акциялари эркин ҳаракатда бўлиши ҳам таъминланган. Акциялар фақат олди сотди шаклида ҳаракатда бўлмасдан акционерлар ўз акцияларини совға ҳолатида текинга беришлари ёки мерос-мулк шаклида берилиши ҳам мумкин.

Корпорациялар марказлаштирилган усулда бошқарилади. АҚШ корпоративларини бошқариш концепциясига биноан, корпорация бошқаруви мансабдор шахсга ёки корпорация директорлари бошқарув кенгаши (правления) аъзолари томонидан бошқарилади. АҚШда корпорацияларни икки турга: бири кенг оммавий таснифга эга бўлган шакли бўлса, иккинчиси ёпиқ корпорациялар шаклида бўлиб, унинг акциялари чекланган 50 кишидан кўп бўлган акционерлар қўлида бўлади. Очиқ оммавий таснифга эга бўлган корпоратив акционерлар жамияти фаолияти ҳисоботлари, бошқаруви ва ахборотларни очиқлик даражалари марказий банк ва биржа аудити ташкилотлари томонидан текшириб олиб борилади.

АҚШ давлатида америка экспертлари корпорацияларни қабул қилган мажбуриятларини бажарилишига жиддий эътибор беришни айтиб ўтиш лозим. Бу талаблар қуйидагиларга қаратилган:

- истеъмолчилар талабларини корпорация субъектлари томонидан ишлаб чиқарилаётган товарларнинг қиймати, унинг сифати ва истеъмолчиларни таъминлаш даражасига;

- инвесторлар томонидан корпорация ишлаб чиқаришни ривожлантириш учун сарфлаётган инвестиция маблағларини самарадорлигига;

– янги истеъмол товарлари ишлаб чиқариш ҳисобига янги қийматларни ишлаб чиқишга;

– янги иш жойларини ташкил этиш, иш жойлари билан таъминлаш корпоратив субъектларнинг ижтимоий муаммоларини ҳал этиш асосий вазифаларидан бири эканлигига;

– янгиликка, фан ва техникани ривожланишига жиддий эътибор беришига;

– аҳолининг манфаатдорлигини диверсификациялашга эътибор берилиши кўрсатилган.

Корпоратив субъектлар даромадларининг ўсиб бориши маҳсулот сифатига, унинг истеъмол нархига ва бошқарувининг самарадорлигига боғлиқ эканлигини кўрсатади. Шунини айтиш лозимки, Америка, Европа ва Япония давлатларида корпорация субъектларини аниқлашда бир фикрга, яъни корпорациялар моддий манфаатдорликни бир неча томонларини, жумладан, мулк эгаларини, бошқарувчи ва корпорацияларда ишловчи меҳнат ходимлари ўртасидаги муносабатларни ифодалайди.

Акционер мулк эгалари ўз мулкларини мустақил менеджерларни бошқарувига топширади. Ҳозирги замон «корпорация» ташкилий томондан йирик масштабдаги саноат ишлаб чиқариши субъектидир. Индустриал корпорацияларни вазифаси ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлигини максимал даражада ўсишини таъминлашдан иборатдир.

Корпорация мустақил субъектларининг хўжаликларини юқори фойда олиш мақсадида уларнинг ўзаро қўшилувидир. Хорижий давлатларда, шу жумладан, АҚШда акционерлик корпорацияларининг моҳиятини қуйидагилар билан ифодалайдилар:

– акционерлик мулк шакли кўп якка тартибдаги хусусий мулкларни юқори даражада фойда олишни таъминлаш учун уларнинг кичик ҳажмдаги тарқоқ капитал қўймаларини умумлаштирилиши, катта ҳажмдаги йирик муаммоларни ҳал қилиш учун зарур бўлган шароитларни яратилишига олиб келади;

– акционерлар жамияти аъзоларини мол-мулкидан фойдаланишдаги хавф-хатарлардан, мол-мулкларни йўқотиш хавфини камайишини таъминлайди;

– акционерлик жамияти асосида ташкил топган ишлаб чиқариш бошқа турли мулк шаклларида ташкил топган ишлаб чиқаришга нисбатан ўзининг иқтисодий фаолиятини бир маромда, иқтисодий ларзаларсиз олиб борилишини таъминлайди;

– акционер жамиятига бирлашган корпоратив ишлаб чиқариш субъектларида мураккаб ва йирик ҳажмда технологик

жараёнларни олиб бориш уни амалга ошириш учун етарли даражада молиявий маблағларга эга бўлишини таъминлайди;

- ишлаб чиқаришни акционерлик субъектлари шаклида ташкил этиш капиталларни бир тармоқдан иккинчи тармоққа ўтиш самарадорлигини таъминлайди;

- акционерлар жамияти томонидан яратилган фойда кўпчиликти ташкил этувчи акционерлар жамияти аъзолар ўртасида дивиденд шаклида тақсимланишни таъминлайди. Бу ўрта ҳол мулкдорлар синфини ташкил этишни тезлаштиради.

Корпоратив усулда ишлаб чиқаришни ижобий томонлари билан, унинг камчиликлари бор эканлигини қуйидагиларга асосланган ҳолда аниқлаш мумкин:

- акционерлар жамиятини ташкил этиш билан боғлиқ бўлган ташкилий ҳужжатларни тўплаш, рўйхатдан ўтказиш, аудиторлик текширувини ўтказиш, унга тегишли бўлган ахборотларни чоп этиш;

- давлат томонидан унинг фаолиятини катъий назорат қилиниши. Керак бўлса уни тўғрисида ахборотларни ёритиш. Бу эса корпоратив субъектлар фаолиятини ҳимоялашни маълум даражада пасайишига олиб келади. Давлат томонидан назорат ўрнатилиши бухгалтерия ҳисоб-китобини икки маротаба олиб борилишини ифодалайди. Бу акционерлар жамияти аъзоларига бўлган ҳурматсизлик муносабатларини ифодалайди. Бу ўз навбатида қимматли, қоғозлар бозорида акцияларни курсини пасайишига олиб келади;

- акционерлар жамиятини ташкил этувчи акционерлар билан акционерлар жамияти бошқарувида акционерлар жамияти аъзолар манфаатдорлигини таъминлашдаги келишмовчиликларни мавжудлиги;

- маъмурий мажбуриятларни бажариш билан боғлиқ бўлган қарорларни қабул қилишда, уларни бажаришда, бошқарув раҳбарлари вазифаларини кенгайтиришда, акционерлар манфаатини ҳимоялашда, акционерлар фаолиятини йирик инвестиция лойиҳаларини бажариш учун инвестиция маблағларини йўналтиришда ифодаланади.

АҚШ нинг, «Chevron» корпорация президенти К.Т.Дерра 1995 йил ҳисоботида корпорация фундаменти бу корпорациянинг стратегик ривожланиш ҳужжатидир деб таъкидлайди. Бу корпорация илмий тадқиқот ишларига умумий бюджетининг 5,3 млрд. долларини ажратган, бу 1995 йилга нисбатан 10 фоиз ортиқдир. Белгиланган стратегик ривожланиш истиқболига, асосан 2 млрд долл. АҚШ давлати ташқарисида ҳалқаро шароитларидан фойдаланишга, 3,0 млрд долл. ер остки

бойликларини қидирувига ва ундан фойдаланишга сарфланади деган эди. Бу корпорация 700 млн баррела қўшимча нефт ва газ ишлаб чиқарган. Бу кўрсаткич, асосан янги нефт қудуқларини очиш билан боғлиқдир. АҚШ корпорациялари йиллик ҳисоботларини олишни қуйидагича тавсифлаш мумкин:

- йиллик ҳисоботлар қисқа муддатда йилнинг феврал-март ойлари ичида олиниши белгиланган. Йиллик ҳисоботларни тез қисқа вақт ичида топширилиши моҳияти қуйидагилардан иборат. Корпорациялар йиллик ҳисобот якунларни тезлик билан, ўз вақтида таҳлил қилиш асосида, акционерлар жамияти аъзолари қўллаб-қувватлашида, корпорация ишлаб чиқаришни ривожлантириш стратегияларини ишлаб чиқишлари, маҳсулот таннархини камайтириш йўллариини белгилаб олишлари билан бирга жалб қилиш зарур бўлган инвестиция ҳажмларини ҳам белгилаб олишни таъминлайди;

- йиллик ҳисобот маълумотлари акционерларни ва инвесторларни жалб этиш учун уни аниқ ва сифатли шакллантирилганлиги асосий кўрсаткичлар бўйича тушунтиришларнинг берилганлиги;

- йиллик ҳисоботларда корпорация президенти ёки бош директорининг мурожаати йиллик ҳисоботнинг биринчи бетида берилиши билан ифодаланади.

Корпорация президентининг ёки бош директорининг акционерлар жамияти аъзоларига йиллик ҳисобот орқали мурожаати, дўстона мурожаат бўлиб, у акционерлар психологиясига ижобий таъсир этиб, акционерларни менежментга, яъни бошқарувга бўлган ишончларини янада оширишни таъминлайди:

- йиллик ҳисоботда компания бошқарувини ҳар бир ходим бўйича тўлиқ ахборот берилиши таъминланган. Бундай маълумотлар акционерлар жамияти аъзоларини бошқарув менежерларига тўғри баҳо беришни таъминлайди;

- корпоратив бошқаруви илмий тадқиқот қилувчи хорижий олимлар фикрича, корпоратив бошқарувида корпорация фалсафаси асосий белгиларидан бири ҳисобланади. Корпоратив бошқарув фалсафасида корпоратив ҳисоботларининг асосий шартлари ёритилади. Корпоратив бошқарув фалсафасини ҳисоботда ёритилиши, акционерларни уни тўлиқ ўрганиб чиқишлари натижасида улар ўзларининг моддий, тадбиркорлик ва илмий салоҳиятларни тушунган ҳолда умулаштиришни таъминлайди.

Корпоратив моделларни шаклланиши бўйича аниқ бир йўналиш бериш қийин муаммо ҳисобланади. Корпоратив

моделларни шаклланиши ва бошқаруви ҳар бир давлатнинг иқтисодий сиёсий ва ижтимоий шарт-шароитларидан келиб чиқади. Шунинг учун ҳам хорижий давлатларда корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқаруви тажрибаларини чуқур ўрганиш ва уни ижобий томонларини республикада корпорацияларни шакллантиришда ва уни бошқарувини самарадорлигини ошириш йўлида фойдаланиш зарур.

АҚШда корпорацияларни ташкил топиш ва уни бошқарувида директорлар кенгаши аъзоси акционерлар жамиятини аъзоси бўлмаслиги мумкин.

Корпорация фаолиятини юритиш аъзоларининг 25 % даражасида директорлар кенгаш аъзолари бўлиши мумкин. Корпорация бошқарувида бир киши директорлар кенгаши раиси, корпорация фаолиятини ташкил этиш, режалаштириш ва назорат қилиши мумкин эмаслиги белгиланган. Директорлар кенгаши раиси директорлар кенгашида сайланади. Директорлар кенгаши акционер компанияларнинг олий ташкилоти ҳисоботланади. У акционерлар томонидан сайланади. Директорлар кенгашининг вазифаси корпорация стратегия ва тактикасини ишлаб чиқиш, уни бажарилишини назорат қилиш, керак бўлса, тегишли чора ва тадбирлар ишлаб чиқиш ва татбиқ этишдан иборатдир.

Директорлар кенгаши Буюк Британия ва АҚШда унинг ички аъзолари менежер иш бошқарувчилар билан ташқи мустақил аъзолар корпорация бошқаруви билан боғлиқ бўлмаган шахслардан ташкил топади.

Корпоратив бошқарувининг Япония шакллари урушдан кейинги даврларда жадал ривожлана бошлади. Япония корпоратив бошқаруви хорижий давлатлар иқтисодчиларида қизиқиш уйғотган. Бунинг асосий сабаби Япония корпоратив бошқаруви субъектларининг асосий акциялар қисми банкларда ёки йирик молиявий институтларда сақланади. Корпорация фаолиятини йирик хўжалик «кейрец» гуруҳлари бошқаради.

Агарда 1970 йилларда банклар, суғурта компаниялари ва молиявий муассасаларини ҳиссасига корпорацияларнинг акцияларини 35 фоизи тўғри келган бўлса, 1993 йилда бу кўрсаткич 42 фоизни ташкил этган. Шу билан бирга, акцияларнинг асосий қисми акционерлар мулкини ташкил этган. Номолиявий корпорациялар ҳиссаси, 1970-1993 йиллар ичи 5 фоизга кўпайиб, 28 фоизни ташкил этган. Японияда йирик акционерлар тўғридан-тўғри директорлар кенгашига киритилган. Акционерлар корпорацияси хўжалигини юритувчи гуруҳлар хўжалик юритиш ҳисоб-китобларини, ахборотлар алмашувини ва касбий экспертиза ишларини мувофиқлаштирадилар.

Агарда корпорация хўжалик фаолиятини юритишда қийинлашув содир бўлса, молиявий гуруҳ бошқарувчиси вақтинча бу муаммоларни бартараф этиш учун юборилиши мумкин. Японияда бош банк зарур бўлган инвестицион проектларни ташкил этади. Асосий зарур бўлган маблағларни бош ташкилот билан боғлиқ қарз олувчилар оладилар. Бундай лойиҳаларни инвестициялашда олатда кредит берувчи ташкилотлар билан боғлиқ бўлган номолиявий ташкилотларнинг ҳам роли катта. 1990 йиллардан бошлаб Японияда банкларнинг ёрдами мажбуриятларни қимматли қоғозлар бозорига жойлаштиришда ифодаланади.

Япония корпоратив бошқаруви хусусиятларидан бири йирик корпоратив мулкдорлар корпоратив ишлаб чиқариш фаолиятини инқирозсиз бир маромда боришини таъминлаш мақсадида олаётган даромадларини бир қисмидан воз кечишлари мумкинлигидадир. Бундай муҳим ривожланишни таъминлаш учун олаётган даромадларини бир қисмидан воз кечиш, асосан, корпоратив бошқарувининг асосий гуруҳи доирасида амалга оширилади. Бу ўз навбатида, маълум давр ичида муқим даромад олишни таъминлайди. Ҳақиқатан 1980 йилларда акционерлар капиталини фойда нормалари Япония корпоратив субъектларида АҚШ корпорация субъектлари даражасига нисбатан паст бўлган. Аммо Япония корпорацияларида муқим ривожланишни таъминлаш мақсадида корпоратив бошқарувида олиб борилган сиёсат тармоқлардаги фойда нормаларида ва ишлаб чиқаришнинг даврий тебранишида сезиларли даражадаги юқори тафовутларга олиб келмаган. Япония корпоратив субъектлари тармоқлари таркиби турлича бўлиб, жаҳон бозорларида турли товарларни олиб чиқиши уларнинг дипреция ҳолатида бўлишига маълум ижобий таъсир этиш асосида самарадорлик ўсиб борган.

Самарадорлик нафақат ишлаб чиқариш жараёнини, балки унинг молиявий томонини ҳам қамраб олган. Натижада, Японияда АҚШдагига нисбатан қимматли қоғозлар бозоридаги акциялар қийматини ўсиши унга тўланадиган дивидендлар ўсишига монанд бўлган, яъни оптимал нисбатда бўлган.

Дивидендлар орқали акциядорларнинг олаётган дивиденд ҳақлари корпорация даромадлари тўғрисидаги маълумотлар шаклланишини таъминлайди. Аммо бу маълумотлар Япония корпорацияларининг иқтисодий фаолиятларида унчалик катта аҳамиятга эга эмас. Бунинг асосий сабаби, Японияда корпорацияларнинг иқтисодий фаолиятлари тўғрисида маълум бир маълумотга эга бўлиши катта муаммони ташкил этмайди.

Япония корпоратив бошқарувини хусусиятларидан бири, уларда корпорациянинг молиявий ҳолати марказий аҳамиятга эга.

Албатта бу ҳолатнинг қандай бўлишини назорат қилувчи, бошқарувчи корпорация субъектларининг молиявий ҳолатидан келиб чиқади. Иқтисодий ҳолатнинг таҳлил этилиши асосида банклар компанияларининг иқтисодий ҳолатлари натижалари асосида уларни соғломлаштириш, корпорация конъюнктурасини тиклаш устида иш олиб борадилар.

Япония корпоратив ишлаб чиқаришини ташкил этиш ва бошқарувида акцияларнинг асосий қисмини банкларда тўпланиши оқибатида, уларнинг банкротга, иқтисодий синишга учраган корпорацияларни сақлаб қолишдаги қўллаб-қўлтиқлаш маълум бир ҳақ эвазига амалга оширилади.

Япония номолиявий корпорацияларининг фойда нормаларининг пастлигини асосий сабаби-соф даромадни корпорация гуруҳи ўртасида тақсимланишидир. Бу ҳолатда корпорация субъектларига хизмат қилувчи бош банк қўшимча даромадни ўзлаштиришига олиб келади.

Корпорация бошқаруви субъектларининг даромадларини камайишига сабаб, улар томонидан айрим бошқарув фаолиятини банклар ихтиёрига берилиши эвазига қўшимча даромадни ўзлаштиришни таъминлайди, деб ҳисоблайди.

Япония иқтисодчи олимларидан М.АОКИнинг Япония корпоратив бошқаруви тадқиқотларидан кўриш мумкинки, турли омилларни эътиборга олишда, ишлаб чиқаришга, қарзларни тўлаш билан бўлган харажатлар, номолиявий корпорацияга кирувчи қарзларни тўловини бош банка юборишлари натижасида бу харажатлар ана шундай мустақил корпоратив субъектларни харажатларига нисбатан ортиқлиги билан ифодаланади. 1980 йилларда Япония корпоратив субъектлари ўзларини заёмларини, қимматли қоғозларини жойлаштиришга бўлган интилишлари кучайди. Шу билан бирга, йирик Япония банклари ҳусусий қарзлар мажбурияти бозорини ривожланишига, давлат томонидан қабул қилинган чора-тадбирларига қарши чиқдилар. Япония корпорацияларида шакланган таркибий муносабатлар, айниқса, асосий банклар вақлларининг бу таркибдаги ролларининг ошиб бориши, компания бошлиқларини жорий масалаларни ҳал этиш билан боғлиқ бўлган қарорларни қабул этувчи акционерлар йиғилишига тобеликни бир мунча енгиллаштирган. Японияда мулкларнинг йириклашуви юқори бўлиб, йирик 5 акционерларга корпорацияни 40 % акцияси тўғри келади.

Япония корпоратив бошқаруви бўйича берилган таснифларни ўрганиш асосида шунини айтиш лозимки унда хизмат қилувчи менеджерлар фаолияти Америка корпоратив бошқарувчиларига

нисбатан инвесторлар таъсиридан ҳимояланиш даражаси юқори. Япония корпорациялари бошқаруви камчиликларидан бири компанияларни бозор қийматлари миқдорини ўсиши билан юқори даражадаги бошқарув менежменти вакилларини моддий рағбатлантириш муносабатларини мувофиқ келмаслигидир. Бундан ташқари, Япония корпорацияларида оладиган дивиденд маблағларини камайиши менежерларни моддий рағбатлантириш учун ажратиладиган бонусларини қисқаришига олиб келади.

Дивидендлар даражаси ўсган тақдирда ҳам менежерлар оладиган даромад бонуслари ҳиссаси ўсмайди. Бир маромда фаолият кўрсатувчи саноат гуруҳларини Японияда шаклланиши уларни фаолиятларини акционерлар жамияти томонидан, бошқарувини доимий равишда такомиллашган ҳолда олиб борилаётганлигидан далолат беради.

80-90 йилларда Япония корпорацияларини ривожланиши бўйича берилган фикрлар, ўзгаришлар уларнинг ишлаб чиқариш таркибларини назорат таркибларига мослашишига олиб келди. Япония корпоратив бошқарув хусусиятларидан яна бири бу тадбиркор корпорациялар кредит муассасаларини, фирма ишловчиларини, молиявий фирмалар фаолиятларини умумийлаштириш, бошқаришни ташкил этишдан иборатдир.

Мулкдор корпорациялар билан уни бошқарувини ташкил этган бошқарув аъзолари ўртасида аниқ йўналтирилган муносабатлар шаклланган. Япония тадбиркор корпорациялари ишчиларни узоқ муддатга ишга қабул қилишлари билан ажралиб турди. Аммо бу бошқарув менежерларини узоқ муддатда бу раҳбарлик жойларини ушлаб қолишини англатмайди.

Япония корпоратив бошқарувини таҳлил қилиш асосида қуйидаги хулосаларга келиш мумкин:

- япония корпорацияларида йирик акциялар пакети оз миқдордаги шахслар қўлида тўпланган;
- корпорация иқтисодий фаолиятини сезиларли даражада ёмонлашуви, корпоратив бошқарувини ўзгаришига топ-менежерларни (бош менежерларни) ўзгаришига олиб келади;
- корпорацияларни ликвидлик хусусиятларини ёмонлашувига назорат гуруҳини интенсив ҳаракатини кучайишида ифодаланади [1.18].

Германия корпорацияларида йирик бир мулкдор 50% акцияларига эгалик қилишини кўриш мумкин. Ана шундай компаниялар Германияда 25% ни ташкил этади. Компания фаолияти кичик сонли, аммо 50% гачан эга бўлган акция эгалари томонидан назорат қилинганлиги учун, корпорациянинг бу модели

«инсайдер» модели деб номланган. Акцияларни асосий қисми «инсайдер» ички вакиллар қўлида эканлигини кўриш мумкин.

Германияда корпоратив бошқаруви Япониядаги корпоратив бошқарувидан шу билан фарқланадики, уларнинг, корпорацияларининг айрим операциялари бош банк билан боғлиқ бўлади. Германияда корпорациялар ўзининг ташкилий жиҳатидан Европадаги ўзга давлатлардаги акционерлар мулкчилигидан акционерлик мулкчилигида банк ва молия муассасаларининг қисмини юқорилиги билан ажралиб туради. Яъни акцияларнинг асосий пакети банк ва молия ташкилотлари ҳиссасига тўғри келади (2.1999). Масалан, Германияда учдан икки қисмидаги йирик фирмалар бошида, асосан, йирик банклар турибди [2.11. 225-257].

Шу билан бирга, корпорацияларнинг йирик банклар ва корпорация субъектлари билан бўладиган муносабатлари етарли даражада интенсив бўлмайди. Бунинг асосий сабаби, турли йўналишдаги субъектларни бирлашмада бўлишидир. Германияда 30% акционерлар компаниялари турли йўналишдаги бирлашмаларга ва гуруҳларга аъзодирлар.

Германияда корпоратив бошқарувини, асосан, икки поғонали тизими ривожланган. Бу корпоратив бошқарувда акциядорларнинг моддий манфаати корпорация кузатув кенгаши томонидан таъминланади ва ҳимоя қилинади. Бу бошқарувнинг хусусиятини қуйидагилар билан ифодалаш мумкин. Корпорация бошқарувини ташкилий таркибида корпорация бошқарувини амалга оширувчи, бажарувчи директорнинг мониторинг фаолияти, бошқарув юқори кенгаш аъзолари фаолияти мониторингидан тўлиқ ажралиб туради.

Германияда корпоратив бошқарувини шаклланиш хусусиятларидан яна бири шундан иборатки, қанчалик корпоратив мулкни йириклашуви содир бўлса, шунчалик кузатув кенгаши аъзолари рўйхати йирик акционерлар рўйхатига мос келади. Бу ҳолатда кўпинча йирик банк вакиллари кузатув кенгашида қатнашадилар ва уни бошқарадилар. Бош банк ўзининг кузатув фаолиятида, овоз беришда на-фақат ўзининг акцияларини қийматига, балки фирмалар назоратида бўлган акцияларга ҳам асосланади. Кўзга кўринган молиялаштириш бўйича мутахассис К.Мейер фикрича, Германияда, шу жумладан, Францияда «капитал» бозорини етарли даражада ривожланмаганлиги туфайли корпоратив компаниялари иштирокчилари ўрталарида турли йўналишлари бўйича алоқалар фондлари бозори ривожланган АҚШ ва Англия давлатларидагига нисбатан юқоридир деб тарифлайди². [40]

Ўзаро муносабатларни бундай ривожланишига мулкнинг, яъни акцияларни асосий қисмини йирик мулкдорлар қўлида

тўпланувидир. Германиянинг йирик молиявий ташкилотлари ўзларининг вакиллари кузатув кенгашига киритиш орқали корпоратив бошқарувига самарали таъсир этади. Европа иттифоқи давлатларида банклар корпоратив бошқарувда асосий ўринни эгаллаган. Германия банкларининг йирик акция пакетларини ўз қўлларига олишлари мониторинг ва молия операцияларига уларни жалб қилишни таъминлайди. Бундай ҳолат ўзаро боғланиб кетиши натижасида банкларни корпорация фаолиятлари тўғрисида маълумотларни тўплаш, уни таҳлил қилиш ва тегишли чора ва тадбирлар кўришлари учун асос бўлиб хизмат қилади. Шунини айтиб ўтиш лозимки банклар томонидан кузатув кенгашидаги вакиллари томонидан уларнинг ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолиятларини назорат қилиш умумий таснифга эга бўлган ҳолда, айрим корпорация субъектлари фаолиятини танглик ҳолатида бўлган даврларда, уларни бу танглик ҳолатидан олиб чиқиш учун уларни йирик капитал қуймалар ажратиш ва молиялаштириш усуллари тақомиллаштириш бўйича чора ва тадбирлар кўрадилар. Аммо иқтисодчилардан Дж.Эдвардс ва К.Фишер Германия корпоратив бошқарувини таҳлил қилиш асосида йирик банклар иқтисодий ҳолатни назорат қилишни умумий характерга эга эканлигини инкор этган ҳолда йирик банклар ҳар доим ўзларининг махсус ишонч вакили орқали ёки кузатув кенгаши орқали, акциялар назорати орқали корпорация бошқарувига таъсир этади. Демак, шундай хулоса қабул қилиш мумкин:

- йирик акция эгалари бўлган банклар ўзларининг вакиллари орқали актив мониторинг назоратини ўрганадилар:

- банклар бу назоратни корпорация менежерлари орқали амалга оширадилар. Агарда корпорация фаолияти самарадорлиги пасайса ёки носамарадор бўлса, бу ҳолатда унинг фаолиятини назорат қилувчи стратегик пакетга эга бўлган корпорация субъектларининг носамарадор бўлган операцияларини тугатиши ва корпорациянинг умумий фаолияти бўйича тегишли хулосалар чиқарган ҳолда, унинг фаолиятини тубдан тақомиллаштириши мумкин. Шу билан бирга, инвестиция проектлари йирик банклар томонидан молиялаштирилган бўлса, бу барча корпоратив бошқарув менежерларини ҳам тубдан ўзгартириши мумкин.

Германия корпоратив бошқарувини ўрганиш асосида шунини қайд этиш лозимки корпоратив бошқарувда йирик банкларнинг роли катта, улар корпорацияларни асосий молиявий манбаи бўлиши билан бирга, ссуда беришда ва номолиявий корпорация маблағларини корпорация ишлаб чиқаришни ривожлантиришга жалб этишда, асосий иқтисодий рычаг ҳисобланади.

Германия корпоратив бошқаруви йирик банкларни инвестиция проектларини молиялаштириш манбалари сифатида эмас, балки, шу шаклда молиялаштиришни шакллантириш ва шарт-шароитларни бошқариб бориш учун барча пул ресурсларини жалб этиш тариқасида қарайдилар.

Корпоратив бошқарувни турли мамлакатларда турли шаклда бўлиши хусусиятлари механизмларидан бири корпоратив субъектларини иккинчи корпоратив субъектлар томонидан қўшиб олинишидир. Корпоратив бошқаруви назарияларида кўпроқ корпорация субъектларни самарадорлигини ошириш мақсадида уларни қўшиб олиш ривожланган.

Корпоратив субъектларни қўшиб олиш ҳолатлари, одатда, қўшилаётган корпорация бошқаруви менежерларини ишдан бўшатиш билан ифодаланади. Бу йўналишда Ф.Личтенберг 5700 АҚШ корпорацияларига қарашли 20 мингдан ортиқ корхоналарни ўрганиш асосида бошқарув менежерлари гуруҳини ўзгариши корпорацияларни самарадорлигини ва маҳсулот ишлаб чиқаришни ўсиб боришини ифодалаган, деб уқтиради. АҚШ корпорацияларида қўшиб олиш хавф-хатари самарасиз ишлаётган менеджерларни ўзгартиришни таъминловчи омил ҳисобланади.

Японияда корпорацияларни бир-бирларини қўшиб олиш ҳолатлари чекланган. Уларда биржа ичида ва биржа ташқарисида савдога нисбатан юқори эмас. Кўпчилик фирмаларининг акциялари бозорга тушмайди. Бу албатта, корпоратив назоратини ўсишига салбий таъсир этади.

Япония, Германия, Франция ва Италияда корпорацияларни қўшиб олиш ҳолати АҚШдаги корпорацияларни қўшиб олиш ҳолатидан фарқ қилади.

Бу давлатларда корпоратив субъектларни қўшилиш ёки қўшиб олишни даражаларини ўсиб бориши, босиб олиш мақсадида эмас балки капиталларни қўшилиши натижасида ундан унумли фойдаланишни таъминлаш мақсадида ёки қимматли қоғозлар бозоридан айрим компаниялар акцияларини сотувдан олиш билан ифодаланади.

Германияда йирик акциялар қийматини сотиб олиш, бошқарув ходимларини бўшатиш билан боғлиқ бўлган.

Корпоратив субъектлар капиталларини қўшилишига давлатлардаги иқтисодий-ҳуқуқий инфратузилмалари ҳам маълум аҳамиятга эгадир.

Германияда кўп қабул қилинган қонунлар, асосан, босиб олиш назоратига тегишли бўлса, Францияда акционерлар мулкани қўлдан қўлга ўтишини чеклашга, айниқса уларнинг

компанияларни хорижий давлатларнинг компаниялари томонидан харид қилинишидан ҳимоя қилишга қаратилган.

Кейинги вақтларда корпоратив бошқарувида банкларни роли Япония ва Германия корпорация бошқарувида маълум даражада молиявий воситачилиги камайиб, қимматли қоғозлар бозорини роли айниқса, корпорация заёмлари бозорини роли ошиб бормоқда.

Ҳозирги шароитда миллий корпоратив бошқарувларини конвергенцияланиш ҳолатлари юз бермоқда, яъни уларнинг шакллари ўзаро тўлдириш ҳолатларини (4.1-расмда) кўриш мумкин.

	Англия-америка модели	Япония модели	Германия модели
Умумий таснифи ва хусусиятлари	Турли акционерларни бўлиши, мулкчилик шакллари акционерлар молиялаштиришга мойиллиги	Банк ва корпорациялар ролини юқорилиги, 70% акциялар молия, институтлари назоратида, ташқи акционерлар вакили сезиларли даражада эмас мулкларни йириклашуви ноформал даражада	Банкларни корпорацияларга узок муддатга эгаллиги, корпорацияларни бошқа корпорацияларга узок муддатли қуйилмалари, мулкни ноформал йириклашуви (оилавий нazorat, банк молиялаштирилишига мойиллиги)
Асосий қатнашувчилар	Бошқарувчи директор, акционерлар муносабати, шарти «тенг куч»лилиги.	«кейре» бўйича банк-кредитор ва ядро; норасмий менежерлар назорати, муносабатларини ўрнатиш.	Тижорат банклари (акционерлар ва кредиторлар, корпоратив акционерлари) тўғри назорат шарти ва ижтимоий шерикчилик.
Асосий акционерлар	Нобанк молиявий институтлар ва корпорациялар, яқка акционерлар ҳиссаси, хорижий инвестиция ҳажмини кичиклиги.	Банк, суғурта ва компания корпорация.	Банк пенсия ва корпорация ҳиссаси усади. Яқка тартибдаги акционерлар ҳиссаси кам, хорижий инвесторлар ҳиссаси юқори.
Кенгаш аъзолари (директорлар)	Мустақил директорлар киритилган директорлар кенгаши	Ижрочи директорлар кенгаши. Аудсайдга вакиллари жуда кам киритилди.	Икки палатали бошқарув: корпорация бошқаруви мансабдорлари, кузатув кенгаши, мустақил акционерлар ва ишчиларидан ташкил топганлиги;
Ҳуқуқий ва институтцио-нал чегараси.	Штаб қонунлари асосида корпорация ҳуқуқи ва мажбурияти.	Саноат снѐсатига жавобгарлик, қимматли қоғозларни бошқаруви, фонд биржалари назорати.	Акционерлар жамияти, фонд биржаси, гуруҳлар, савдо ҳуқуқлари, АЖ бошқарув қоидалари тўғрисида қонунлар.

4.1-расм. Корпоратив моделларини таққослаш таснифи.

Германия ва Япония моделларини, одатда, корпорацияларини ёпиқлиги ва менежерларни химояланиши билан ажралиб туради. Германияда банкларни фондлар бозорида асосий акциялар қийматларини ўсиб туришини салбий ҳолат, деб қарайдилар. Сабаби банкка пул қўйувчилар манфаатдорлигига зарар келтиради деб ҳисоблайдилар.

Банк манфаатдорлиги билан стратегик инвестор ўртасида зиддият борлигини инкор этиш мумкин эмас.

Акцияларни асосий пакетини акциядор қўлида бўлиши, акционерлар ҳуқуқларини самарали амалга оширишга нисбатан зиддир. Англо-Америка моделида эса мулкни айрим акционерлар қўлида тўпланиши акционерлар фаолиятини сусайишига олиб келади, деб ҳисоблайдилар.

Хорижий давлатларда корпоратив бошқарувни ташкилий ҳолат тажрибаларини ўрганиш асосида қуйидаги хулосаларга келдик:

- корпоратив бошқарув модели ҳар бир иқтисодий минтақанинг ички ва ташқи хусусиятларини эътиборга олган ҳолда белгиланиши зарур;

- корпоратив бошқарув икки поғонали бўлиши билан бирга корпоратив кенгаш раиси ва корпорация бошқарувчиси мустақил ҳолда сайланиши мақсадга тўғри бўлади.

Акс ҳолда корпорация фаолиятидан суивистеъмол қилиш, иқтисодий жиҳатдан қонунларни бузилишига олиб келади;

- корпоратив акционерлар жамияти аъзолари акция қийматлари орқали олаётган дивидентлари ҳақиқатан ҳам уларни ўрта ҳол мулкдорларга айлантиришини таъминлаш зарур;

- корпорация субъектларини иқтисодий ва ижтимоий фаолиятлари тўғрисидаги йиллик ҳисоботлари, умуман маълумотлари, банк, ахборот тизимларида ёритилиши акционерларни, инвесторларни жалб этишни сифатли шакллантирилиши тажрибаларини республикада қўллаш зарур;

- Япония корпоративларида иқтисодий ҳолатларини билиш ката муаммони талаб этмаслиги ва корпорация субъектларининг асосий акциялар қисмини банкларда сақланиши, йирик акционерлар корпорация директорлар кенгашига киритилиши, банкларни, корпорацияларни иқтисодий инқироз ҳолатларидан олиб чиқиш тажрибалари, республикада корпорацияларни ривожлантиришда қўллаш мумкин.

4.2. Корпоратив ишлаб чиқариш бошқарувининг иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш

Республика корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқариш жараёни иқтисодий жиҳатдан молиявий соҳаларда етишмовчиликларни бўлиши, хорижий давлатлар инвестицияларидан фойдаланиш билан бирга ички молия кредит захираларидан унумли фойдаланишни, ташкил этишлари ва иқтисодий хавфсизликни таъминлашлари лозим. Бунинг учун реал корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш зарур. Бу муаммони ҳал этиш корпоратив ишлаб чиқариш таркибларини бозор иқтисодиёти қонуни ва талаблари асосида доимий равишда такомиллаштириб бориш зарур.

Корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари ишлаб чиқараётган товарлари рақобатбардош товарлар даражасида яратилмаса, корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлик асосида ривожланишини таъминлаб бўлмайди. Корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини экспорт даражаларини ўсиш даражаси импортга нисбатан юқори бўлишини таъминлаш зарур. Биз биламиз, ҳар қандай товарни рақобатбардошлиги негизида унинг нархи, унга сарф этилган меҳнат унумдорлиги даражаси ётади. Қанчалик меҳнат унумдорлиги юқори бўлса, товарларни харид қилиш баҳолари шунчалик оптимал реал ишлаб чиқариш харажатларига яқин бўлади. Бу эса товарларни харид қилиш даражасини истеъмолчилар томонидан ўсиб боришини таъминлайди.

Шундай қилиб, корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлиги республикада корпоратив иқтисодиётини ривожланишида унинг ишлаб чиқариш жараёнини кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш ҳолатида олиб боришда ифодаланadi. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташқи ва ички хавф-хатарлардан ҳимоя қилиш ва иқтисодий хавфсизликни таъминлаш, аввалам бор, корпоратив субъектларининг, қолаверса, давлатнинг асосий вазифаларидан бири бўлиб қолиши керак. Иқтисодий хавфсизлик ички ва ташқи омилларни доимийлигига, яъни ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишига салбий таъсир қилиш ҳолатидан ҳоли бўлган ҳолда, такрор ишлаб чиқариш даражасини кенгайтирилган ҳолатда олиб бориш шарт-шароитларни яратиш, ижтимоий муҳитни яхшилаш мумкин.

Умуман, иқтисодий хавфсизлик давлатнинг иқтисодий сиёсатидан келиб чиқади. Иқтисодий хавфсизлик, биринчи галда,

давлатнинг иқтисодий манфаатдорлиги асосида белгиланиши керак. Давлат ўзининг иқтисодий хавфсизлик сиёсати орқали иқтисодиётини бир маромда иқтисодий инқирозсиз олиб борилишини таъминлаши керак. Иқтисодий хавфсизлик корпорацияларни халқаро даражада иқтисодий муаммоларни ҳисобга олиш ва бартараф этишни талаб этади.

Иқтисодий хавфсизлик корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувида мавжуд бўладиган нолегал иқтисодий фаолиятларни олдини олиш билан ҳам боғлиқдир. Иқтисодий хавфсизлик эркин рақобат муаммоларини ҳал этиш билан боғлиқ. Иқтисодий хавфсизлик хом ашё ва товарларни сотиш бозорига кириб бориш билан ҳам боғлиқдир.

Иқтисодий хавфсизлик тўғрисида иқтисодчи олимлар ўртасида ягона умумлашган, илмий асосланган таъриф йўқ. Иқтисодий хавфсизлик бу иқтисодиётни мустақил ташқи муҳитни таъсирсиз ўзининг ички сиёсатини ижтимоий-иқтисодий ва бошқа соҳаларда миллий манфаатдорлик асосида олиб борилишидир [2,12. 44-51].

Айрим иқтисодчилар иқтисодий хавфсизликни илмий моҳиятига эга эканлигини, уни иқтисодий фанларга боғлиқ эканлигини инкор этадилар [2,4. 5].

Иқтисодий хавфсизлик ҳеч қачон соф ҳолатда учрамайди. У асосан, «моддий манфаатдорлик» ёки қатъийлик билан боғланган ҳолда ифодаланади. Айрим иқтисодчи олимлар иқтисодий хавфсизликни «оимлар ва шароитларни умумлашган ҳолда миллий иқтисодиётни мустақиллигини, уни қатъийлигини ва доимий равишда янгиланиши ва такомиллашувини таъминланишида» [2,25. 28-29] ифодалайдилар.

Айрим муаллифлар иқтисодий хавфсизлик тўғрисида шундай таъриф бердилар «ижтимоий-иқтисодий муҳим шароитда демократик жамиятни таъминлашда иқтисодий хавфсизлик шундай хўжаликки, унда ҳеч қандай хавф-хатар бўлмайди, иқтисодиёт доимий ривожланишда бўлиб, аҳолини турмуш даражаларини доимий равишда ўсиб боришини таъминлайди» [1,6. 256].

Юқоридаги «Иқтисодий хавфсизлик» бўйича берилган таърифларни илмий назарий жиҳатдан таҳлил қилиш асосида қуйидаги фикрга келдик. Иқтисодий хавфсизлик иқтисодий категория бўлиб, корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарали равишда ривожланиш учун зарур бўлган ички ва ташқи шарт-шароитларни таъминлашида ифодаланади, деб ҳисоблаймиз.

Бозор иқтисодиёти шаклланиши жараёнида корпоратив бошқарувини хавфсизлигини таъминлаш, уни самарадор

ишлашининг асосидир. Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш жараёнини ривожланиши бозор иқтисодиётининг асосий иқтисодий қонуни бўлган талаб ва тақлиф қонун асосида ишлаб чиқаришни амалга оширилиши зарур эканлигини бозор иқтисодиёти субъектлари, буни гарчан англасаларда, бу қонунга улар ҳар доим ҳам амал қилмайдилар. Бунинг асосий сабаби ҳар бир ишлаб чиқариш субъектини иқтисодий фикрлаши асосан, бир, иқтисодий категория «фойда» категорияси билан ифодаланган.

Ишлаб чиқариш субъектлари ҳар қандай шароитда фойда олишга интиладилар. Албатта, бу бозор иқтисодиёти шароитида ҳар бир тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган субъектини асосий мақсади бўлиши керак, буни биз инкор этмаган ҳолда, ишлаб чиқаришни жамият аъзоларини истеъмол талабларидан келиб чиққан ҳолда олиб бориш зарур, деб ҳисоблаймиз.

Истеъмолчи субъектларнинг харид қилиш қобилияти унинг даражаси, талаби иқтисодий тараққиётининг асосий мезони бўлиши керак, деб ҳисоблаймиз. Шу ҳолатдан келиб чиққан ҳолда республикада корпоратив ишлаб чиқаришни самарали бошқарувини ташкил этиш, унинг самарадорлигини ошира бориш сиёсий иқтисодий хавф-хатарлар билан боғлиқ эканлигини инкор эта олмаймиз.

Мустақилликка эришган давлатларда собиқ тоталитар марказлашган ҳолда бошқарув тизимидан қолган иқтисодий ишлаб чиқариш, янги иқтисодий жиҳатдан ундан тўлиқ фарқланадиган, мулкчиликни турли иқтисодий шаклларига асосланган, эркин рақобат асосида, эркин бозор иқтисодиётига кириб бориш, турли шакллардаги иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий зиддиятлар асосида амалга оширилмоқда. Бу зиддиятлар маълум даражада иқтисодий тараққиётда субъектлар ўртасида, шу жумладан, йирик корпоратив субъектлар ўртасида ҳам иқтисодий муносабатларни бузилишлари билан, уларда демократик бозор иқтисодиёти талаблари асосига риоя қилмаслик ҳоллари асосида, иқтисодий хавф-хатарлар мавжуд бўлмоқда. Биз юқорида корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан бозор иқтисодиёти шароитларида шаклланиши ва ривожланишини моҳиятини кўрсатиб берган эдик. Шунинг учун бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқаруви жараёнлари хавфсизлигини таъминлаш корпоратив субъектларни самарали ишлаши гарови эканлигини назарда тутган ҳолда, ишлаб чиқаришни, қолаверса, бутун бир республика иқтисодиётини бозор иқтисодиёти талаблари асосида,

жаҳон бозор иқтисодиёти андозаларига асосланган ҳолда, қайта ташкил топиши даврида, мавжуд бўлган иқтисодий хавфликларни олдини олиш нафақат иқтисодий фанларни, балки барча фанларнинг асосий вазифаларидан бири бўлиши керак. Шу талаблардан келиб чиққан ҳолда, корпоратив ишлаб чиқаришни уни самарадорлигини таъминлаш учун иқтисодий хавфсизлик тизимларини ишлаб чиқиш зарур.

Иқтисодий хавфсизлик тизимларини яратиш даражаси миллий корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаруви жараёнини химоя қилинганлик даражасини англатади. Корпорация бошқаруви субъектлари доимий равишда бозор иқтисодиёти хавф-хатарларини олдини олиш мақсадида ўзларининг иш юритиш фаолиятларини шу даврнинг иқтисодий ҳолатлари ва шароитларига мосланган ҳолда иқтисодий муносабатларни шакллантиришга интилади. Бу иқтисодий ҳолатнинг асосий сабаби нима деган саволга жавобни қуйидаги (4.2-расм) дан кўриш мумкин. Бу сабаблар объектив сабаблардир. Шу билан бирга, биз инкор эта олмайдиган субъектив сабаблар ҳам бор. Бу корпоратив ишлаб чиқариш жараёни бошқарувида иқтисодий жиноятларнинг мавжудлигидир.

Бундай иқтисодий ҳолатларнинг бўлиши ҳар бир бозор иқтисодиётининг субъектлари бўлган корпорацияларни иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш мақсади, иқтисодий хавфсизлик даражасини камайтириш йўлида иқтисодий тадбирлар ишлаб чиқишлари зарур бўлади. Корпорацияни иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш уни ишлаб чиқариш ресурсларидан самарали ва унумли фойдаланишни таъминлайди. Корпорацияни иқтисодий хавфсизлиги ана шу иқтисодий хавф-хатарлар олдини олишдан иборат. Корпоратив иқтисодий хавф-хатарлар иқтисодий категория бўлиб, бу иқтисодий муносабатлардаги воқеъликни қай ҳолатда эканлигини белгилаб беради ва у иқтисодий хавф-хатарлар олдини олишда фойдаланади. Бу хавф-хатарлар очик ёки яширин ҳолатларда ҳам бўлиши мумкин. Хавф-хатарни қандай ҳолатда ва қай даражада эканлигини аниқлаш ва уни бартараф қилиш корпоратив бошқарув менежерининг тадбиркорлик таффакурига боғлиқ. Корпоратив бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш корпоратив бошқаруви билан шуғулланаётган менежерларни ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва уни бошқариш даражаларига боғлиқдир.

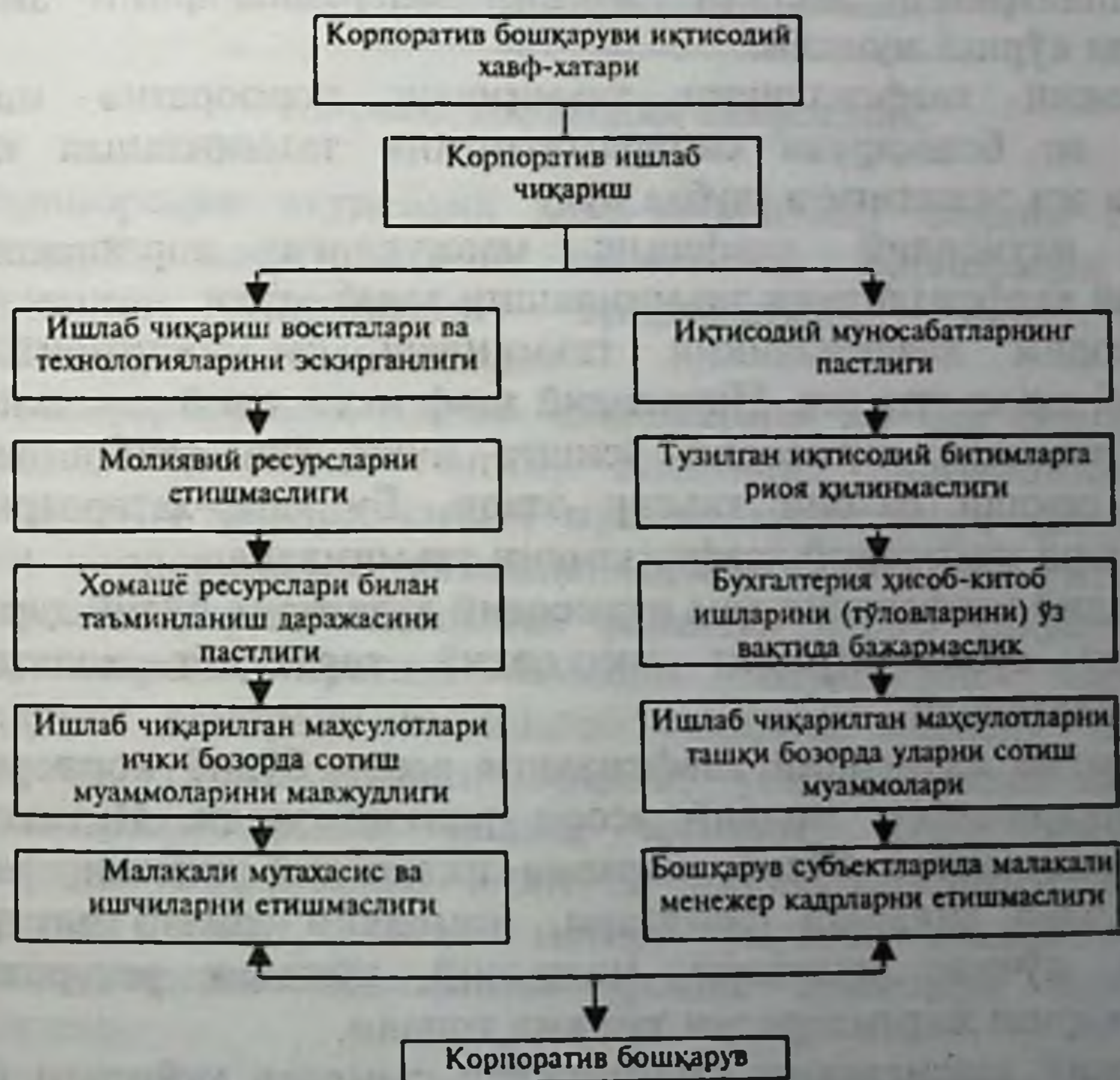
Ҳар қандай жамиятнинг барқарор ривожланиши, унинг келажакдаги тараққиёти, давлатнинг ўрнатган иқтисодий тартиблари асосида амалга оширила бориши керак.

Гарчан корпоратив бошқарув субъектлари бозор иқтисоди шаклланаётган бир даврда турли иқтисодий мулкчилик шаклларига асосланган субъектлар сингари ўз фаолиятларини, аввалом бор ўзларининг иқтисодий манфаатларини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқариш жараёнларини олиб борадилар. Аммо ишлаб чиқариш субъектлари, шу жумладан, корпоратив субъектлар ҳам ўзларининг иқтисодий манфаатларини таъминлаш учун иқтисодий ҳаракатлари жамоа, давлат даражасидаги иқтисодий манфаатларини ўзаро боғлиқ эканлигини англаган ҳолда, шу мақсадга эришиш учун интилишлари керак.

Уч кўринишдаги якка ишлаб чиқарувчи, корпорация жамоаси ва давлат манфаатдорликлари ўзаро узвий равишда боғлиқ.

Бозор иқтисодиёти шаклланаётган бир даврда корпоратив ишлаб чиқариш бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш аввалом бор, истеъмолчининг талаб даражасига боғлиқ.

Иқтисодий ривожланиш истеъмол даражаларини талаблари асосида ишлаб чиқариш таркибларида таркибий ўзгаришлар билан боғлиқ.



4.2.-расм. Корпоратив бошқаруви иқтисодий хавф-хатари.

Демак, корпоратив ишлаб чиқариш уни бошқаруви биринчи галда ишлаб чиқаришни амалга оширишдан аввал, истеъмолчилар талабларини ҳар тарафлама чуқур ўрганишлари зарур, яъни бу товарга истеъмолчиларнинг талаби борми? Уларнинг шу товарларни харид қилиш қобилиятлари қай даражада эканлигини билиб олиш зарур.

Умуман, корпоратив бошқаруви корпорация ишлаб чиқаришини ва унинг бошқаруви тизимини самарадорлигини таъминлаш учун маркетинг изланишлари асосида бозор сегментларини ўрганиб боришлари керак. Республикада корпоратив бошқарув шакллари ривожланиб бормоқда.

Биз юқорида айтиб ўтган эдик, бозор иқтисодиёти рақобатлар асосида ривожланиб боради.

Бу рақобат нафақат истеъмолчилар учун рақобат курашидан иборат бўлмай, рақобат акционерлар ўртасида, корпорацияларга молия ва кредит маблағларини, хорижий инвестицияларини жалб қилишда, юқори жаҳон хўжалиги талабларига жавоб бера оладиган ишлаб чиқариш технологияларини жалб этишда, халқаро валюта муносабатларини шакллантиришда, корпорацияларнинг экспорт, импорт операцияларини амалга оширишда кўриш мумкин.

Иқтисодий хавфсизликни таъминлаш корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаруви самарадорлигини таъминлашда катта аҳамиятга эга эканлигига шубҳа йўқ.

Аммо иқтисодий хавфнинг мавжудлиги корпорацияни иқтисодий хавфсизлигини таъминлашни талаб этади.

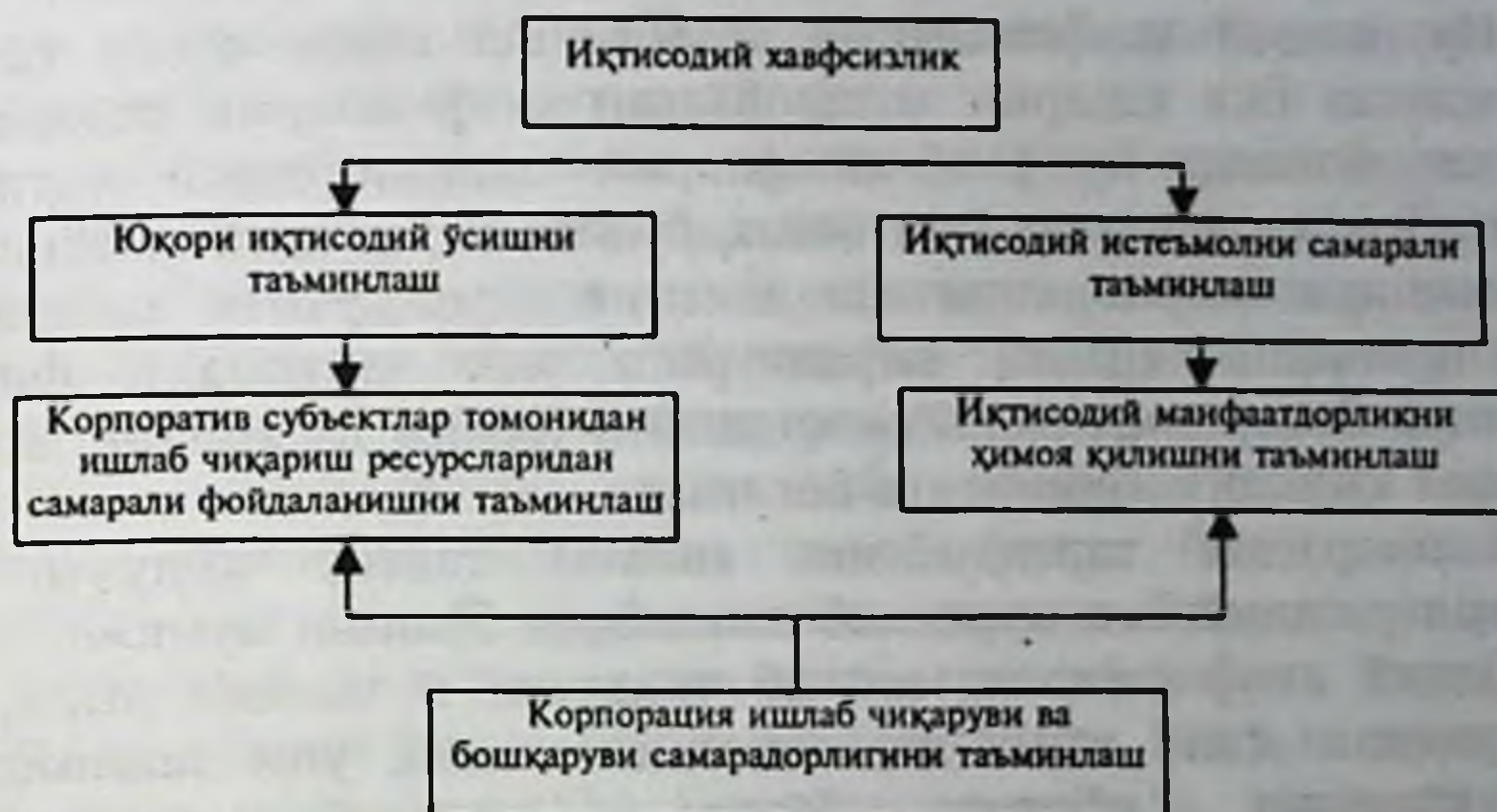
Иқтисодий хавфсизликни таъминлаш бу ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга. Иқтисодий хавф иқтисодий тараққиётда доимий равишда иқтисодий ўсишга ички ёки ташқи хавф-хатарлар орқали салбий таъсир этади. Бу хавф-хатарларнинг олдини олиш иқтисодий хавфсизликни таъминлайди.

Иқтисодий хавфсизлик ҳам иқтисодий категория бўлиб ҳар бир корпоратив субъектларнинг иқтисодий тараққиёт ҳолатлари билан ифодаланади.

Корпоратив иқтисодий хавфсизлиги асоси бўлиб корпоратив ишлаб чиқаришнинг моддий асоси ташкил этади. Иқтисодий хавфсизликни асоси бўлиб, корхона иқтисодий тизими, унинг асосий ишлаб чиқариш фондлари, номоддий ишлаб чиқариш фондлари, кўчмас мулклар, молиявий, хўжалик ресурслари, ишлаб чиқариш ходимларидан ташкил топади.

Иқтисодий хавфсизликни таъминловчи омиллар қуйидаги (4.3-расм)да келтирилган.

Корпоратив иқтисодий хавф корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишига салбий таъсир этади. У корпорацияни иқтисодий кўрсаткичларига, жумладан, ялпи маҳсулотни ишлаб чиқарилиши ҳажмига, ишлаб чиқариш харажатларини ўсишига, меҳнат унумдорлигини пасайишига, ишсизликни ўсишига, ишлаб чиқариш таркибини бузилишига ва иқтисодий хавф-хатарларни ривожланишига олиб келади.



4.3-расм. Иқтисодий хавфсизлик.

Корпорация иқтисодий хавф-хатарининг олдини олиш ва иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш корпорация ишлаб чиқаришини иқтисодий кризисларсиз, бир маромда ривожланишини таъминлайди.

Аммо корпорация ишлаб чиқаришини ва уни бошқарувини мўътадил иқтисодий танглик ҳолатисиз ривожланиши учун шарт-шароит яратиш қийин муаммолардан бири ҳисобланади. Чунки корпорацияни ривожланишини бошқариш унга таъсир этувчи омилларини комплекс равишда кўриб чиқиш асосида тўлиқ шароит яратиш мумкин. Шундагина корпорация бошқаруви самарали ва ишлаб чиқариш жараёни самарадор бўлишини таъминланиши орқали, уни молиявий-иқтисодий хавф-хатардан ҳимоя қилиш мумкин. Корпорацияларнинг иқтисодий хавфсизлиги ички ва ташқи бозордаги молиявий иқтисодий ҳолат, янги, илғор, унумли ишлаб чиқариш технолгияларини инновация қилиш ҳолатлари билан ҳам боғлиқдир.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини асосий мақсади бозор иқтисодиёти шароитида

юқори даражада фойда олишни таъминловчи ишлаб чиқариш технологияларидан самарали, захираларидан унумли фойдаланиш хисобланади.

Корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқаришни самарадорлигини ўсиб бориши, унда мавжуд бўлган ресурслардан унумли фойдаланишга салбий таъсир қилувчи иқтисодий хавф-хатарликларни шакллантирувчи ҳолатларни олдини олиш билан боғлиқдир.

Иқтисодий хавфсизликни таъминлаш яққол кўзга ташланиб турадиган ёки яширин ҳолда бўлган хавф-хатарни олдини олиш билан боғлиқ. Бу хавф-хатарларни олдини олиш корпорация ишлаб чиқарувига ва уни бошқарувига иқтисодий хавфсизликни таъминлаш корпорация фаолиятини бошқарувчи менежернинг тадбиркорлик қилиш тафаккурига уни иқтисодий фикрлаш, мавжуд бозор иқтисодиёти ҳолатини илмий ва амалий жиҳатдан таҳлил қилиш қобилиятига боғлиқ.

Корпорация тараққиётига салбий таъсир қилувчи хавф-хатарлар оддий ёки мураккаб шаклларда бўлиши мумкин.

Оддий хавф-хатарлар ишлаб чиқаришни ташкил этиш, ишчи кучларини жалб этиш даражасини англаш, уни таъминлаш ва ҳаказолардан иборат бўлса, мураккаб хавф-хатарлар корпорацияни ишлаб чиқарилишининг иқтисодий ҳолатлари билан, уларни молиялаштириш, инвестицияларни жалб этиш, ишлаб чиқариш жараёнларини янги унумдорлиги юқори, сифатли маҳсулотлар ишлаб чиқариш технологияларини жалб этиш, таёр маҳсулотларни ички ва ташқи бозор истеъмолчиларига етказиб бериш каби мураккаб муаммолар бўладик, бу муаммолар ўз вақтида ҳал этилмаса корпоратив субъектларни иқтисодий танглик ҳолатига олиб келиши мумкин. Умуман, бозор иқтисодиёти шароитидаги хавф-хатарларни сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий гуруҳларига бўлиш мумкин.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлашда мамлакатдаги ички ва ташқи сиёсий вазият катта аҳамиятга эга.

Агар сиёсий вазият давлат томонидан қабул қилинган қонунлар асосида шаклланса, корпоратив ишлаб чиқариш субъектлари учун мамлакатда сиёсий муҳит яратилганлигини ифодалайди.

Сиёсий муҳит корпорацияларга инвесторлар инвестицияларни, инновация инвестицияларини жалб қилиш учун, ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқариш учун зарур бўлган муҳитни яратади.

Иқтисодий муҳитнинг бўлиши ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини таъминлайди. У ўз навбатида ишлаб чиқариш жараёнидан якка тартибда фаолият кўрсатувчи ишчиларни иш ҳақларини, уларни моддий рағбатлантириш даражасини ўсиб бориши, қўшимча иш жойларини ташкил топиши эвазига ижтимоий муҳитни ҳам яхшиланиб боришини таъминлайди.

Корпоратив иқтисодий хавфсизликни таъминлаш билан боғлиқ бўлган хавф-хатар категорияси бўйича иқтисодчи олимлар, бу категория иқтисодий муносабатларни илмий жиҳатдан тўлиқ ифодала олмайди, деб тушунтирадилар.

Аниқ иқтисодий хавф-хатар ҳолатини ўзга корпорациялар, давлат томонидан, хорижий корпорациялар субъектлари томонидан бўладиган «иқтисодий тазийқ» ёки «бозор хавф-хатари» каби ҳолатлар иқтисодий ҳолатни тўлиқ ифодамайди, деб фикр билдирадилар. Бизнинг фикримизча, юқорида келтирилган иқтисодий категориялар иқтисодий хавфсизликка таҳдид қилишнинг комплекс ҳолатини эмас, фақат бир томонини ифодамайди, иқтисодий хавфсизликка таҳдид қилувчи «хавф-хатар» иқтисодий ҳолатни, иқтисодий муносабатларни аниқроқ тавсифлайди. Корпоратив бошқаруви ана шу хавф-хатарларни олдини олиш учун малакали менежерлар орқали зарур бўлган чора-тадбирларни кўришлари мумкин. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлиги фақат ташқи омиллар билан боғлиқ бўлган хавф-хатарлар олдини олиш билан таъминланади. Айрим ҳолатларда корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этиш уни бошқариш жараёнларида маълум ташкилий, иқтисодий ва ижтимоий камчиликларга йўл қўйилиши иқтисодий хавфсизлик хавф-хатарини шаклланишига олиб келади. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш учун қуйидаги вазифаларни:

- корпорацияни иқтисодий ва молиявий жиҳатдан мустақиллигини таъминлаш, яъни иқтисодий муносабатларни турли уклад мулкчилигига асосланган субъектлар билан тенг субъектлар шаклида амалга ошириш, молия маблағларидан фойдаланиш устидан банклар томонидан назоратни ўрнатмасликка;

- корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини юқори хорижий ривожланган давлатлар корпорациялари билан эркин рақобат қила оладиган технологик салоҳиятларга эга бўлишига;

- корпоратив субъектларни ҳуқуқий ва иқтисодий фаолиятларини ҳимоя қилишни таъминлашга;

– корпоратив субъектларни ишлаб чиқариш ва иқтисодий кўрсаткичлари ҳақидаги ахборотларни сир сақлашни таъминлашга;

– корпорация мол-мулкларини бошқарув ишлаб чиқариш ходимларини химоя қилишни амалга ошириш зарур.

«Иқтисодий хавфсизлик» иқтисодий категория бўлиб, у ҳар бир ҳуқуқий ва жисмоний субъектларни тадбиркорлик фаолиятлари билан боғлиқ. Фақат ишлаб чиқариш субъектларини ишлаши учун керак даражадаги оптимал шароит яратилгандагина корпоратив ишлаб чиқариш жараёни ривожланиши ва самарадор бўлиши мумкин. Бу ҳолатда корпоратив ишлаб чиқаришни бошқаруви ҳам самарали бўлади. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарув самарадорлиги учун зарур бўлган иқтисодий хавфсизликни таъминлаш бу бир даврий цикл бўлмай, бу муаммо устида доимий равишда тизимли жараёнларни олиб бориш зарур. Фақат бир тизимли жараёнда корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини химоялаш, хавфсизлигини таъминлаш орқалигина уни самарали бўлишини таъминлаш мумкин. Корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаришни самарали бўлиши учун доимий равишда илмий асосланган тизим асосида иқтисодий хавфсизликни таъминлаш мумкин. Бундай хавфсизликни таъминловчи тизим нималардан иборат бўлиши керак. Бунинг учун, бизнинг фикримизча, қуйидагиларга эътибор бериш зарур:

– корпоратив субъектлар ўз фаолиятларини талаб ва таклиф қонунига асосланган ҳолда ўзларининг қатъий ишлаб чиқариш режаларига эга бўлишлари зарур. Чунки режали ишлаб чиқариш иқтисодий кризислардан ҳоли бўлади.

Корпоратив фойда олишни кўпайтириш мақсадида ишлаб чиқариш ресурсларидан ва технологияларидан унумли фойдаланиш йўлида илмий ва амалий изланишларни олиб боришга;

– корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаруви иқтисодий хавфсизлик билан боғлиқ экан, корпорация бошқаруви ишлаб чиқариш ходимларни моддий жиҳатдан рағбатлантириш орқали, мавжуд ишлаб чиқариш қувватидан унумли фойдаланиш орқали маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини ўсишига эришишлари;

– корпорацияда банд бўлган ходимлар ўзларини малакаларини оширишдан манфаатдор эканликларини моддий рағбатлантириш орқали тушунган ҳолда малакаларини оширишга интилишлари;

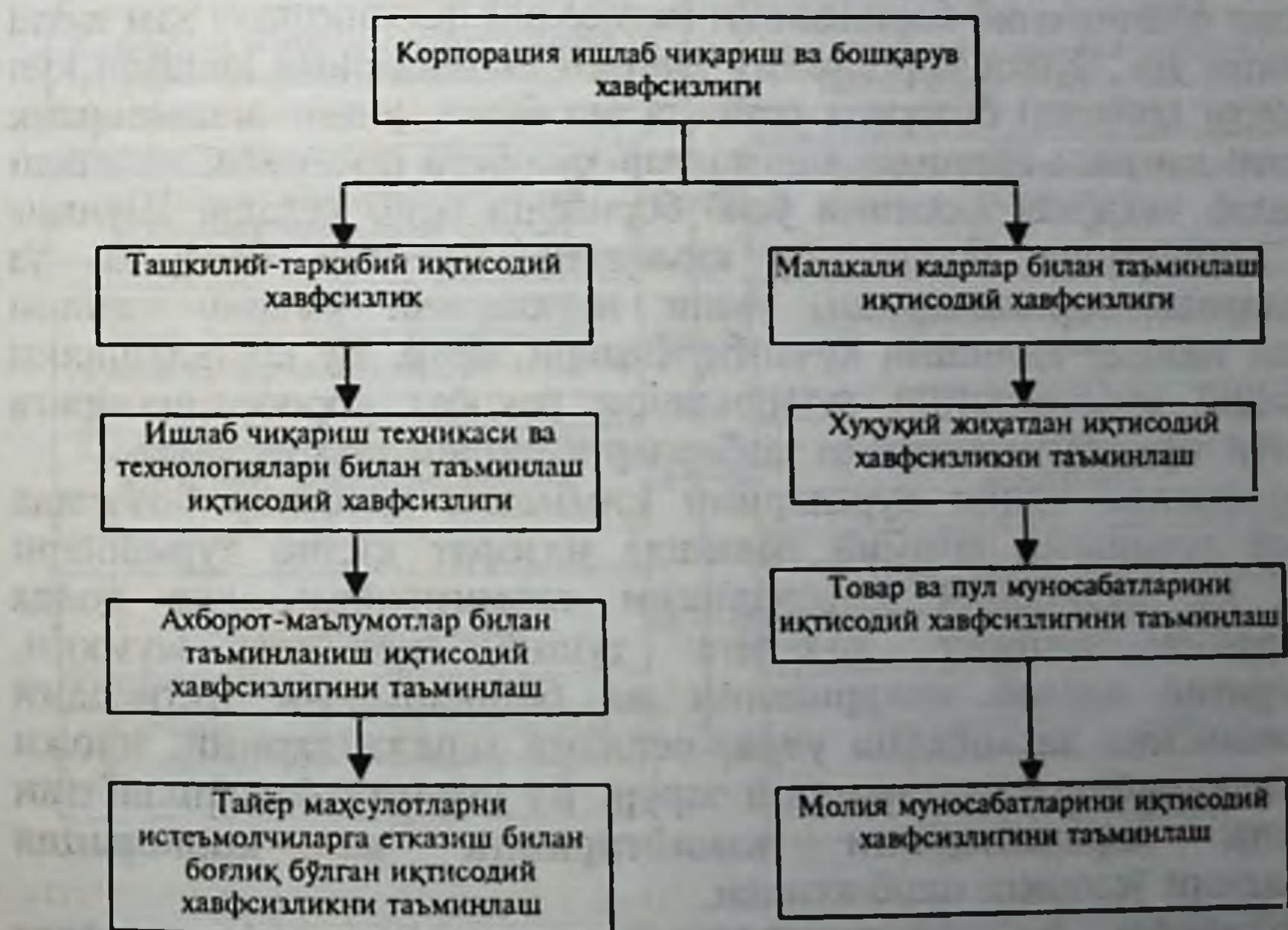
– корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувни истиқболли режа асосида олиб борилиши иқтисодий хавфсизликни ва фойдани ўсиб боришини доимий равишда таъминлашлари керак. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаришни иқтисодий хавфсизлигини қай даражада таъминланганлигини ҳар бир корпорация фаолиятига

хавф-хатар солаётган омилни зарар келтириш даражасини стратегик маълумотлар асосида иқтисодий зиёнини аниқлаш мумкин. Агарда у бартараф этилса, корпорация ишлаб чиқаруви ва уни бошқаруви шу миқдорда кўшимча фойда олишни таъминлайди. Иқтисодий хавфсизликни функционал таҳлил қилиш орқали аниқлашимиз мумкин. Бунинг учун қуйидагиларга:

- корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувига салбий таъсир этувчи ҳолатларни аниқлаш;
- объектив ва субъектив омилларни корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувига салбий таъсирларини аниқлаш;
- корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш чора ва тадбирларини ишлаб чиқиш харажатлари ва самарадорлигини аниқлашга эътибор беришимиз зарур.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлашни асосий йўналишлари қуйидаги (4.4-расм) да келтирилган.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини молиявий иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш корпорацияни молиявий жиҳатдан тўлов қобилиятига ва ундаги мавжуд бўлган ишлаб чиқариш маблағларини доиравий ҳаракатига боғлиқ.



4.4-расм. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаруви хавфсизлигини таъминлашнинг асосий йўналишлари.

Қанчалик корпорациянинг ишлаб чиқариш маблағларини доиравий ҳаракати тезлиги юқори бўлса, корпорация субъектининг ишлаб чиқаришига авансланган капиталнинг самарадорлик даражаси шунчалик юқори бўлади. Шу билан бирга, корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш, корпорациянинг молиявий фаолиятларини оптимал даражада режалаштиришга, иқтисодий ҳисоб-китоб операцияларини тез ва ўз муддатида амалга оширилишига ҳам боғлиқдир.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқарувида молиявий хавфсизликни таъминлаш унинг молиявий капиталларини ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этишда унинг тармоқлари бўйича тақсимотини оптимал даражада бўлишига, портфелдаги инвестиция маблағлари билан ишлаб чиқаришдан келадиган даромадларга бўлган нисбатини тўғри аниқлаш уни иқтисодий барқарорлигини таъминлайди.

Демак, корпорация бошқаруви, корпорация ишлаб чиқаришига ажратилаётган капиталлардан унинг тармоқларини узлуксиз бир йўналишда ишлашларини таъминлаш оптимал даражада тақсимланишини таъминлаш билан бирга шу маблағлардан самарали фойдаланишни ташкил қилиш учун менежерлар томонидан ундан фойдаланишни назорат қилиниши зарур.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини молиявий хавфсизлигини таъминлашда улар томонидан чиқарилган қимматли қоғозлар бўйича олиб бориладиган иқтисодий фаолиятлари ҳам катта аҳамиятга эга. Чунки корпорация ўзининг акцияларини қанчали кўп қимматли қоғозлар бозорида сотишга эга бўлса, унинг акциядорлик жамияти доираси қўшимча капиталлар ҳисобига шунчалик кенгаяди ва ишлаб чиқариш ҳажмини ўсиб боришига олиб келади. Шунинг учун корпорация бошқаруви қимматли қоғозлар бозорида ўз акцияларини ҳаракатларини, унинг нархларини ўзгартириши устидан назорат қилишни кучайтиришлари зарур. Бу корпорацияни иқтисодий хавфсизлигини таъминлашда рақобат корпорацияларига нисбатан зарур бўлган чора ва тадбирлар кўришни таъминлайди.

Корпорация акция курсларини қимматли қоғозлар бозорида ўзгартириши доимий равишда назорат қилиб туришлари зарур, бу иқтисодий хавфсизликни таъминлайди, акс ҳолда корпорация танглик ҳолатига тушиб қолиши мумкин. Корпоратив ишлаб чиқаришини ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш учун, реклама харажатларини, иложи борича, камайтиришга эришиш зарур. Бу умумий бажарилаётган ишларни харажатларини камайтиришга ва корпорация даромадини ўсишига олиб келади.

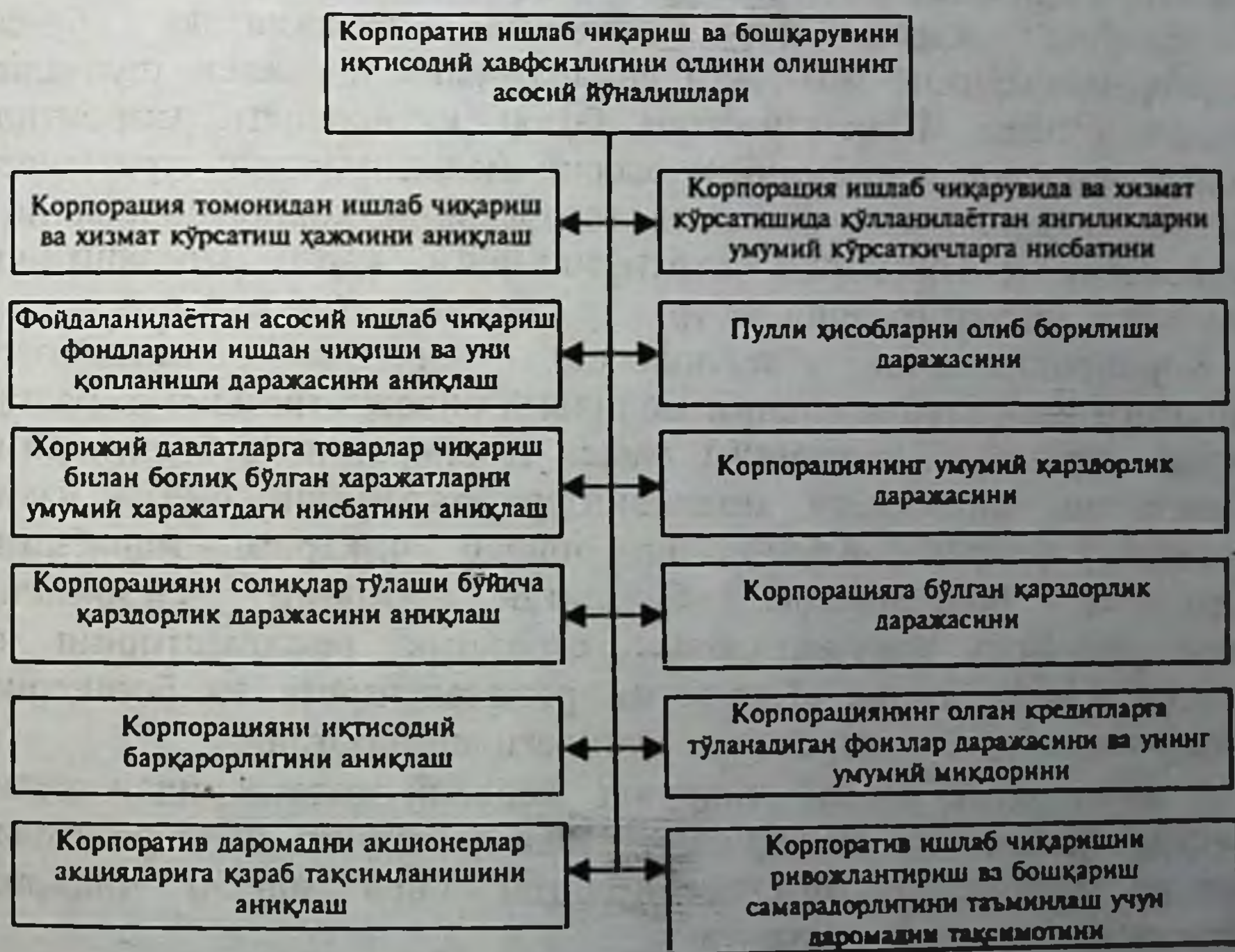
Корпоратив ва бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлашни таҳлил қилиш асосида қуйидаги хулосаларга келиши мумкин:

– корпорацияни иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш уни ишлаб чиқариш ресурсларидан самарали ва унумли фойдаланишни таъминлайди. Хавф-хатарни қандай ҳолатда ва қай даражада эканлигини аниқлаш ва уни бартараф этиш корпоратив бошқаруви менежерининг тафаккурига боғлиқ;

– корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини бошқарувини иқтисодий хавфсизлигини таъминлаш ишлаб чиқариш субъектлари ишлаб чиқараётган товарларни рақобатбардош даражасида ишлаб чиқарилишига боғлиқ, акс ҳолда корпоратив бошқарувни иқтисодий хавфсизлик асосида ривожланишини таъминлаб бўлмайди;

– иқтисодий хавфсизликни таъминлаш корпоратив ишлаб чиқаришни кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш ҳолатида олиб борилишида ва бошқарувни самарадорлигида ифодаланади. У корпоратив ишлаб чиқаришни олаётган даромадларини ўсиб бориш билан ифодаланади.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувни иқтисодий хавфсизликсиз самарали ривожланишни таъминлаш учун юқоридаги (4.5- расм)да келтирилган муаммоларни доимий равишда назорат қилиб бориш ва керак бўлса, унга тузатиш киритиб бориш лозим.



4.5-расм. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини иқтисодий хавфсизликсиз самарали ривожланишини таъминлаш.

5-боб. БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ШАРОИТИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ВА УНИНГ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ

5.1. Корпоратив бошқарув механизмларини тартиблашда режалаштиришни такомиллаштириш

Корпоратив бошқарув стратегиясини ишлаб чиқиш ва унга амал қилиш корпоратив бошқарувини самарадорлигини таъминлайди. Бу корпоратив бошқаруви самарадорлиги корпоратив субъектларда ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражасига, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни жаҳон бозорлари талабларига жавоб бераоладиган даражаларига ҳам боғлиқ. Демак, корпоратив, бошқаруви самарадорлиги корпорацияларнинг ишлаб чиқариш жараёнларида қўлланилаётган ишлаб чиқариш технологиялари даражаларига ҳам боғлиқ. Қанчалик бу ишлаб чиқариш технологиялари давр талабларига жавоб бера оладиган даражаларда бўлса, корпорацияларнинг молиявий самарадорлик даражаси шунчалик юқори бўлади. Шаклланаётган бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш жараёнининг асосий мақсади унинг стратегияси ишлаб чиқарилаётган истеъмол товарларини корпорацияларнинг технологик ривожланиш стратегияларига қараб мослаштириб боришдан иборат бўлиши зарур.

Корпорацияларни технологик жиҳатдан истиқболда ривожланиши стратегиясини молиявий ривожланишдан ажралган ҳолда кўриш асло мумкин эмас. Корпорация субъектларини технологик тараққиёти молиявий ривожланиши билан узвий равишда боғлиқ. Корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини стратегик бошқарувида бўладиган ижобий ўзгаришлар корпорациялар фаолиятларини стратегик режалаштириш ва бошқаришига боғлиқ. Стратегик режалаштириш ва бошқариш бозор иқтисодиёти шароитида қуйидагиларга боғлиқ:

– корпоратив ишлаб чиқариш жараёни ҳолатларидан келиб чиққан ҳолда, уни истиқболли ривожлантириш йўллари билан боғлиқ бўлган, такомиллаштирилган янги ишлаб чиқариш технологияларини аниқлашга;

– ишлаб чиқариш жараёнини такомиллаштириш, янги такомиллаштирилган ишлаб чиқариш технологияларини ишлаб чиқаришда қўллаш учун ишлаб чиқаришда фойдаланилаётган

жисмоний ва маънавий жиҳатдан эскирган техника ва технологияларни янгилаш билан боғлиқ бўлган нисбатлар, корпорацияни иқтисодий хавфсизлигини ва муқобил ишлашини таъминланган ҳолда амалга ошириш зарур.

Корпорацияларни ишлаб чиқариш техника ва технологияларини такомиллаштириш стратегияси қуйидаги муаммоларни бажариш билан боғлиқ, деб ҳисоблаймиз. Бу муаммолар қуйидагилардан иборат:

- корпоратив ишлаб чиқариш технологияларини стратегиясини ишлаб чиқиш учун ишлаб чиқаришни стратегиясидан келиб чиққан ҳолда белгилаш ва энг оптимал стратегик режалаштиришни қабул қилиш зарур;

- технологик стратегияни амалга ошириш ташкилий ҳуқуқий ва иқтисодий механизмларини ишлаб чиқаришга асосланиши керак;

- ишлаб чиқаришга, корпорация фаолиятига унинг молиявий ҳолатига янги технологик стратегияни таъсирини аниқлаш зарур.

Корпорация технологик стратегияси бозор шароитларини, унинг талабларини эътиборга олган ҳолда, янги ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш натижасида янги истеъмолчилар харид қилиш қобилиятларини эътиборга олган ҳолда, сифатли истеъмол товарларини ишлаб чиқаришни йўлга қўйиши билан боғлиқ. Корпорация технологик стратегияси тараққиёти турли омилларни ўзаро боғлиқлиги ҳолатида амалга оширилиши керак.

Бу омиллар ичида асосий омил корпорация молияси ва унинг иқтисодиёти ҳисобланади. Бу омилларни самарали даражада қўлланиши янги ишлаб чиқарилаётган товарларни сифатли даражасига ва унинг таннархига боғлиқдир. Чунки ҳар бир истеъмол товари сифатли ва арзон, истеъмолчиларни харид қилиш даражасига мувофиқ бўлган тақдирдагина корпорациянинг ривожланишининг асосий омили молия иқтисодий самарали ривожланишни таъминлайди.

Корпорация субъектларининг самарали ривожланиш стратегияси, корпорация фаолияти билан боғлиқ бўлган барча субъектив ва объектив омилларини аниқлашда таҳлил қилиниши, ҳисоб-китоб орқали амалга оширилиши керак. Хорижий корпорацияларда, корпоратив субъектлар фаолиятларини режалаштириш муаммоларига корпоратив бошқарув стратегияси сифатида қаралмоқда. Собиқ маъмурий буйруқбозлик тизимидаги иқтисодий фаолиятни инқирозга учрашини кўпгина давлатлар асосий сабаб қилиб режалаштиришни кўрсатмоқдалар. Бизнинг фикримизча, ишлаб чиқариш жараёнини режалаштириш ишлаб чиқаришни ҳисоб-китоблар асосида тежамли олиб боришни

таъминлайди. Ишлаб чиқаришни режалаштириш асосида олиб бориш, умуман иқтисодиётни баркамол ривожланишини таъминлайди. Ҳозирги даврда Америка, Швеция, Япония иқтисодий ривожланиш моделларида «режалаштириш» дан самарали фойдаланилмоқда. Режалаштириш иқтисодий категория бўлиб, ишлаб чиқариш бўлимлари ўртасида оптимал нисбатларни ва инсон омили фаолиятини ташкил топишини таъминлайди. Режалаштириш корпорация олдида қўйилган мақсадларни англаган ҳолда, уни амалга ошириш йўллари асосий мақсад тариқасида ифодалайди. Режалаштириш орқали оддий мақсадлардан мураккаб мақсадларни ҳал этишга эришиш мумкин. Режалаштириш стратегик мақсадларга эришишни тежамкорлик асосида амалга оширишни таъминлайди. Албатта, корпорация субъектлари фаолиятларини ташкил этиш, бошқаришни режалаштириш сарф-харажатларига боғлиқдир. Режалаштириш сарф-харажатлари уларни камайиши ёки ўсиб бориши корпорацияларда стратегик бошқарувни шаклланиш даражасига боғлиқ. Белгиланган корпоратив стратегия асосида режалаштиришни амалга ошириш муаммоси мураккаб муаммо бўлиб, унинг ижобий натижаларига эришиш сарф этилаётган ресурслар харажатларини қоплаш билан боғлиқдир. Корпорация субъектлари фаолиятлари фақат талаб ва таклиф қонуни талаблари асосида, режалаштиришга асосланмаган ҳолда олиб борилиши, корпоратив бошқарувни самарали бўлишига салбий таъсир этади. Чунки корпоратив субъектлар фаолиятини фақат талаб ва таклиф қонуни асосида бозорда шаклланаётган талаб ва таклиф асосида олиб борилиши ортиқча ишлаб чиқариш харажатларига, ишлаб чиқариш тармоқлар таркиблари тизимини бузилишига олиб келади. Бизнинг фикримизча, бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида корпоратив субъектлар фаолиятини ташкил этиш ва уни бошқаришни режалаштиришда бозор муносабатларини шакллантирувчи талаб ва таклифларни эътиборга олган ҳолда амалга оширилиши зарур. Корпоратив бошқарувда режалаштириш бозор муносабатларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагиларга асосланиши керак:

– корпоратив бошқарувда ишлаб чиқариш фаолиятини режалаштириш унинг қуйи субъектларидан бошлаб юқори корпоратив бошқарувини қамраб олиши керак;

– ишлаб чиқаришни режали ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнини тизимли, комплекс равишда олиб борилишини таъминланиши, ички ва ташқи тасодикий омилларни таъсирини эътиборга олган ҳолда белгиланган муаммоларни ҳал этилишини таъминлаши зарур;

– режалаштириш ишлаб чиқаришни иқтисодий инқирозсиз олиб боришни таъминлаши, билан бирга у режалаштиришда фойдаланилмаган захираларни аниқлашни ва улардан унумли фойдаланишни таъминлайди;

– режалаштириш доимий равишда ички ва ташқи вазиятлардан ва белгиланган мақсадларга қараб такомиллашиб бориши керак;

– корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини илмий асосда ташкил этишни таъминлаш учун етарли даражада ахборот маълумотлари билан таъминланиши зарур;

– режалаштириш ишлаб чиқариш субъектлари ўртасидаги муносабатларни тўғри ташкил этишни таъминлаши керак;

– корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаруви самарадорлиги режаларнинг аниқ шароитларда келиб чиққан ҳолда асосланганлигига боғлиқ.

Режалаштириш жорий, истиқболли ва стратегик режалаштиришдан иборат бўлиб, улар бир-бирларидан тубдан фарқ қилсада бир бирлари билан боғлиқдир. Жорий режалаштириш бозор иқтисодиёти шароитида ҳар бир ишлаб чиқариш субъектларини кундалик иш фаолиятларини олиб бориш дастури сифатида амал қилса, истиқболли режалаштириш, одатда, 5 йилга мўлжалланган ҳолда мавжуд шарт-шароитларда ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини ифодалаб беради. Жорий режалар истиқболли режаларни бир қисми сифатида бўлиб, режалаштиришнинг узлуксизлигини таъминлаб беради. Корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқарувни стратегик режалаштириш, юқорида айтиб ўтилган режалаштиришдан тубдан фарқланади. Стратегик режалаштириш, одатда, корпорация томонидан белгиланган мақсадни амалга ошириш учун бир неча кўринишларда режалар махсус механизмлар асосида ишлаб чиқирилиши ва унинг оптимал варианты қабул қилиниши керак. Шу билан бирга, корпорацияни стратегик режалари ўзгармайдиган ҳолатда бўлмай у ҳар доим ички ва ташқи шарт-шароитлардан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб борилиши керак.

Стратегик режалаштириш жорий, истиқболли режалаштиришга нисбатан мукамал ва иқтисодий, ижтимоий, сиёсий жиҳатдан асосланган бўлиши керак. Стратегик режалаштириш бозор муносабатлари шароитида талаб ва таклифни эътиборга олган ҳолда талаб ва таклиф нуқтаи назаридан, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар ижтимоий истеъмолни қондириши, унинг сифати ва қийматини эътиборга олган ҳолда уни такомиллаштириб бориш керак. Гарчан бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш

жараёни, турли мулк укладларига асосланган ҳолда эркин рақобат асосида ишлаб чиқаришни олиб борсаларда, улардаги ишлаб чиқариш жараёнини трансформациялаштириш корпорациянинг стратегик режалаштириш мақсадларини амалга оширишдан келиб чиқиши керак.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида режалаштириш жараёнидан фойдаланилмайди деб бўлмайди. Ҳозирги вақтда унинг турли шакллари қўлланилмоқда, жумладан, бизнес режалаштириш, иқтисодий режалаштириш, ишлаб чиқаришни режалаштириш, ишбилармонлик фаолиятларини режалаштириш ва ҳоказо.

Аммо бу қайд этилган режалар корпорацияни стратегик режаларидан келиб чиқиши мақсадга тўғри бўлади. Стратегик режалаштириш бозор иқтисодиёти шароитида белгиланган мақсадни амалга оширилишини таъминлаши керак. Стратегик режалаштириш корпорация субъектларини келажакда ижтимоий-иқтисодий ва илмий техника тараққиётидан келиб чиққан ҳолда ривожланишини таъминлаши зарур. Стратегик режалаштиришни ишлаб чиқишдан олдин ундан келиб чиқадиган мақсадни аниқлаб олиш зарур. Бозор иқтисодиёти шароитида стратегик режалаштиришдан асосий мақсад корпорацияни фойдаларини ўсиб боришини таъминлашдир. Ҳар қандай стратегик режа маълум мақсадни амалга ошириш билан боғлиқ.

Стратегик режа белгиланган мақсадга эришиш йўлидир. Корпорациялар томонидан қабул қилинаётган қарорлар стратегик режани бажарилишига мослашган ҳолдагина белгиланган мақсадга эришиш мумкин. Қабул қилинаётган ҳар бир қарор корпорациянинг аниқ шароитларидан келиб чиққан ҳолда қабул қилинса, у корпоратив фаолиятининг ривожланиши учун услубий қурол сифатида хизмат қилишни таъминлайди.

Стратегик мақсадларни тўғри аниқлаш учун корпорациялар тўлиқ иқтисодий ахборот маълумотларига эга бўлишлари керак. Иқтисодий ахборот маълумотларини ноаниқлиги корпорацияларни иқтисодий ҳолатларини ноаниқлигига олиб келиши мумкин. Ҳозирги бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида корпорацияларни ривожлантириш учун инвестицияларни жалб этишдан олдин инвестиция, лойиҳаларини альтернатив ҳолатларини чуқур ўрганиш ва қабул қилишни зарурияти, вариантларини ишлаб чиқиш, уларни баҳолаш ва оптималини танлаб олишдан келиб чиқади.

Республика шароитида стратегик мақсадларни аниқлашда қуйидагиларга эътибор бериш зарур:

- тўлиқ ижтимоий ва иқтисодий ахборотларга эга бўлиш;

– корпорацияларни ва уларни ҳамкорликдаги самарадорликларини аниқлаш.

Бу асосан бошқа корпоратив субъектлар билан ҳамкорликда иш юритган ҳолатларда қўлланилади. Шунини айтиб ўтиш лозимки, ҳар бир корпорация учун стратегик мақсадлар бир хилда бўлмайди. У ҳар бир корпорация йўналишларидан келиб чиққан ҳолда аниқланиши зарур.

Ҳар бир корпорация ўз мақсадларини инвестиция папкаларига қараб аниқлашлари керак. Ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ корпорацияларда «инвестиция папка» ларида белгиланган мақсадларни амалга ошириш стратегия мақсадларидан келиб чиқиш зарур.

Стратегик режалаштиришни амалга оширишда унинг асосий мақсадларини (5.1-расм) аниқлаб олиш зарур.



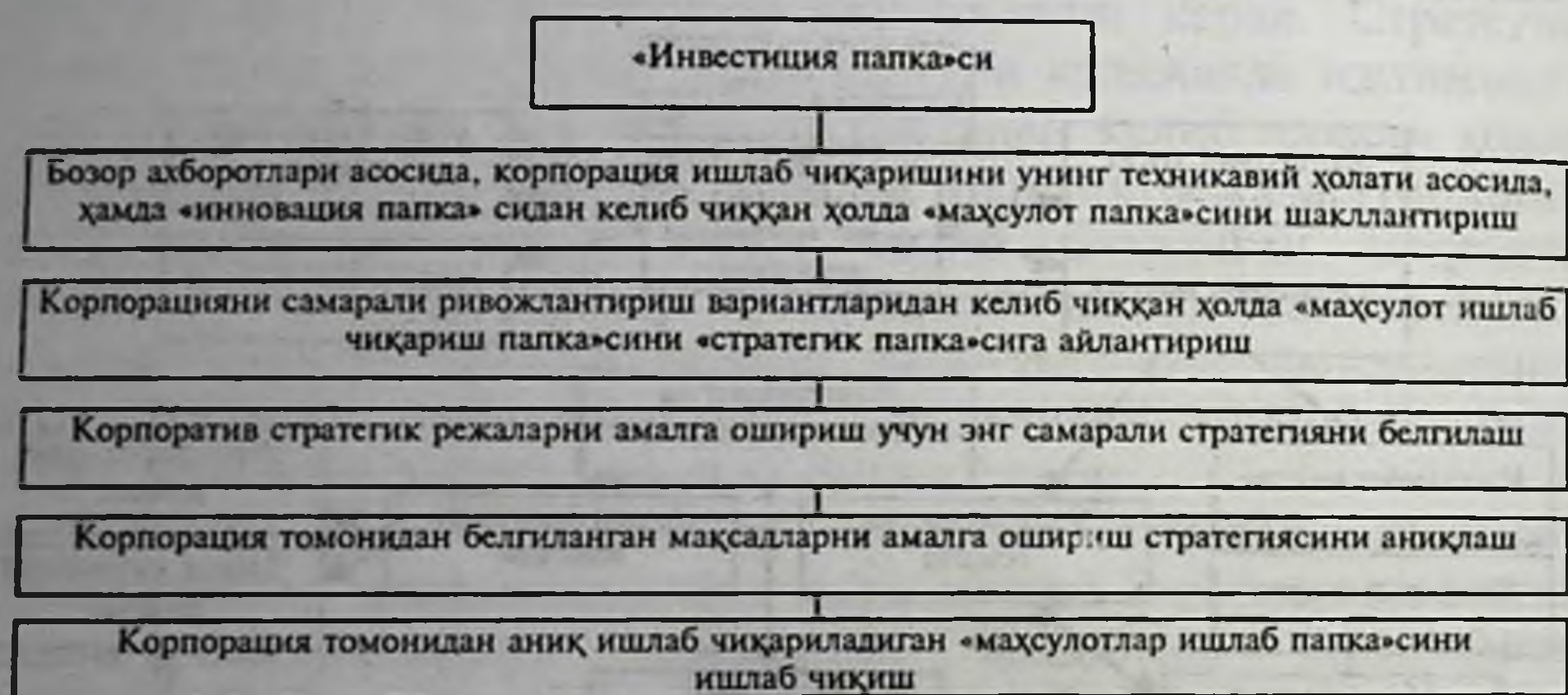
5.1-расм. Стратегик мақсадларнинг шаклланиши.

Бунинг учун «инвестиция папка» сини таҳлил қилишга эътибор бериш керак. Бунда асосан қуйидагиларга эътибор бериш зарур деб ҳисоблаймиз.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпорацияларни стратегик режалар асосида ривожланишини таъминлаш моддий ресурслар харажатлари билан боғлиқдир. Ишлаб чиқариш жараёнини режалар асосида бошқариш режалаштиришга нисбатан салмоқли фаолият ҳисобланади. Стратегик режалаштириш, бизнинг фикримизча, режалаштиришга бозор иқтисодиёти қонунлари талабларидан келиб чиққан такомиллаштирилган режалар асосида ёндашишни таъминлайди.

Корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этишни стратегик режалаштириш асосида ривожланишни таъминлаш корпорация субъектлари хусусиятларига ва унинг фаолиятларига боғлиқ.

Стратегия ўзи нима деган саволга жавоб бериш зарур. Стратегия бу узок муддатга маълум бир субъектлар томонидан амалга ошириш учун субъектлар бошқаруви томонидан қабул қилинган қарордир. Корпорация томонидан ишлаб чиқилган стратегия асосида унда белгиланган вазифаларни амалга ошириш жараёнида уни бошқаришда ҳам туб ўзгаришларга олиб келади. Корпоратив бошқарувида янги сифатли ўзгаришлар рўй беради. Бошқарув корпоратив ишлаб чиқариш жараёнлари сегментларини айрим қисмларини ривожлантириш билан боғлиқ бўлади.



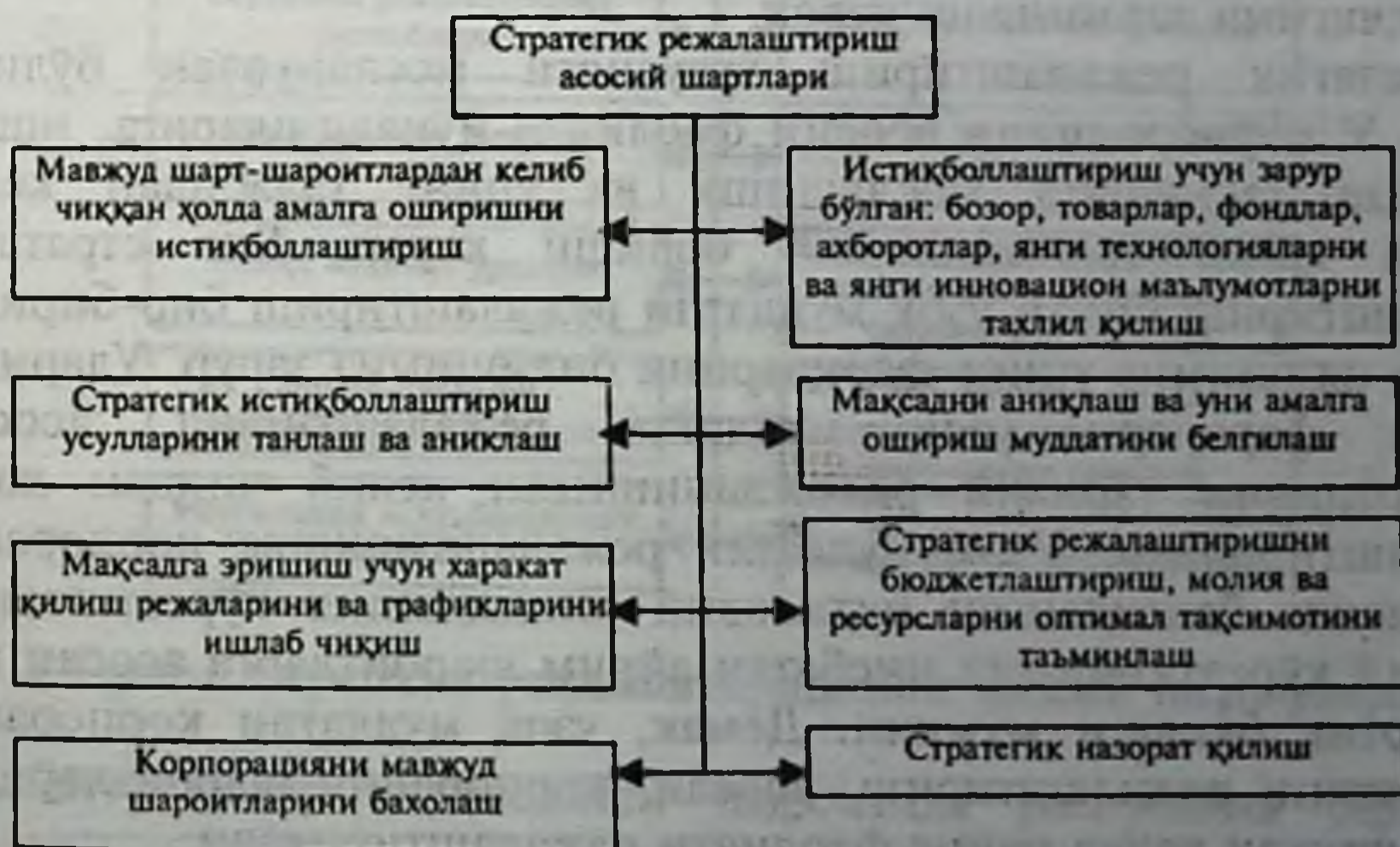
5.2-расм. Корпорациянинг инвестиция папкаси.

Корпорация стратегиясини белгилаш уни ривожланишини, фойдали бўлишини таъминлайди. Шулардан келиб чиққан ҳолда стратегия бу умумий (ижтимоий-иқтисодий фалсафавий ва сиёсий) категория бўлиб ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини таъминловчи илмий ва амалий асосда, янги ривожланиш шарт-шароитларини эътиборга олган ҳолда умумлашган ҳолдаги қарорни қабул қилиш, деб таъриф бериш мумкин.

Стратегик режалаштириш бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида турли мулкчилик укладларига асосланган ишлаб чиқариш жараёнини ривожлантиришни таъминлашда янгича ёндашув бўлиб у стратегик бошқарувини асосий омили ҳисобланади. Чунки стратегик ривожлантириш стратегик режаларни уларни амалга ошириш услубларини ишлаб чиқиш билан боғлиқдир. Юқоридаги таҳлиллار асосида қуйидаги

фikirларга келиш мумкин. Стратегик режалаштириш юқоридаги режалаштиришлардан фарқ этган ҳолда ўз ичига корпорацияни режали фаолиятини ва узоқ муддатли режаларни ишлаб чиқиш, уни амалга ошириш стратегияси билан боғлиқдир. Стратегик режалаштиришни амалга оширишда, тахминий режали истиқболлаштириш дастгоҳидан фойдаланиш зарур. Чунки у орқали зарур бўлган ресурсларни дастлабки баҳолаш мумкин. Бу тахминий режани истиқболлаштириш дастгоҳидан чекланган миқдордаги раҳбарлар фойдаланиши мақсадга мувофиқдир. Самарали режалаштириш, одатда юқоридан, яъни корпоратив бошқарув даражасида амалга оширилиши лозим. Лекин бу стратегик режалаштириш, албатта, корпорациянинг қуйи бўғинлари бошқарув субъектлари билан ички ва ташқи шароитларни эътиборга олган ҳолда амалга оширилиши зарур. Стратегик режалаштириш турлич режалаштириш фаолиятини ўз ичига олиб, у узоқ муддатли истиқболлаштириш билан бирга уни оператив амалга ошириш режаларини ўзида умумлашган ҳолда ифодалайди. Стратегик режалаштиришда (5.3-расм) қуйидагиларга эътибор бериш зарур.

Демак, стратегик режалаштириш корпорациянинг ички субъектлари фаолиятини бошқаришни таъминловчи ички режалаштириш билан боғлиқдир. Корпорация ички субъектлари фаолиятларини режалаштиришда истиқболли режалаштиришни амалга ошириш билан боғлиқ бўлган истиқболлаштиришда маълум камчиликлар мавжуд.



5.3-расм. Корпорация фаолиятини стратегик режалаштириш асосий шартлари.

Бу камчиликлар бизнинг, фикримизча, ички субъектлар ҳар доим ҳам ўзларининг ноаниқлик ҳолатларини тўғри баҳоламайди. Масалан, керакли бўлган деталларни ўз вақтида келтирилмаслиги ёки етарли даражада бўлмаслиги ва ҳоказо. Натижада ички режалаштиришда ноаниқликни эътиборга олувчи бир жараён сифатида эмас, балки уни ноаниқликни назорат қилувчи жараён сифатида қараш, бизнинг фикримизча, нотўғри бўлади, деб ҳисоблаймиз.

Стратегик режалаштириш самарали режалаштириш тизимига эга бўлган тақдирдагина режалаштириш механизм сифатида истиқболли ривожланишини кўрсата олиши мумкин.

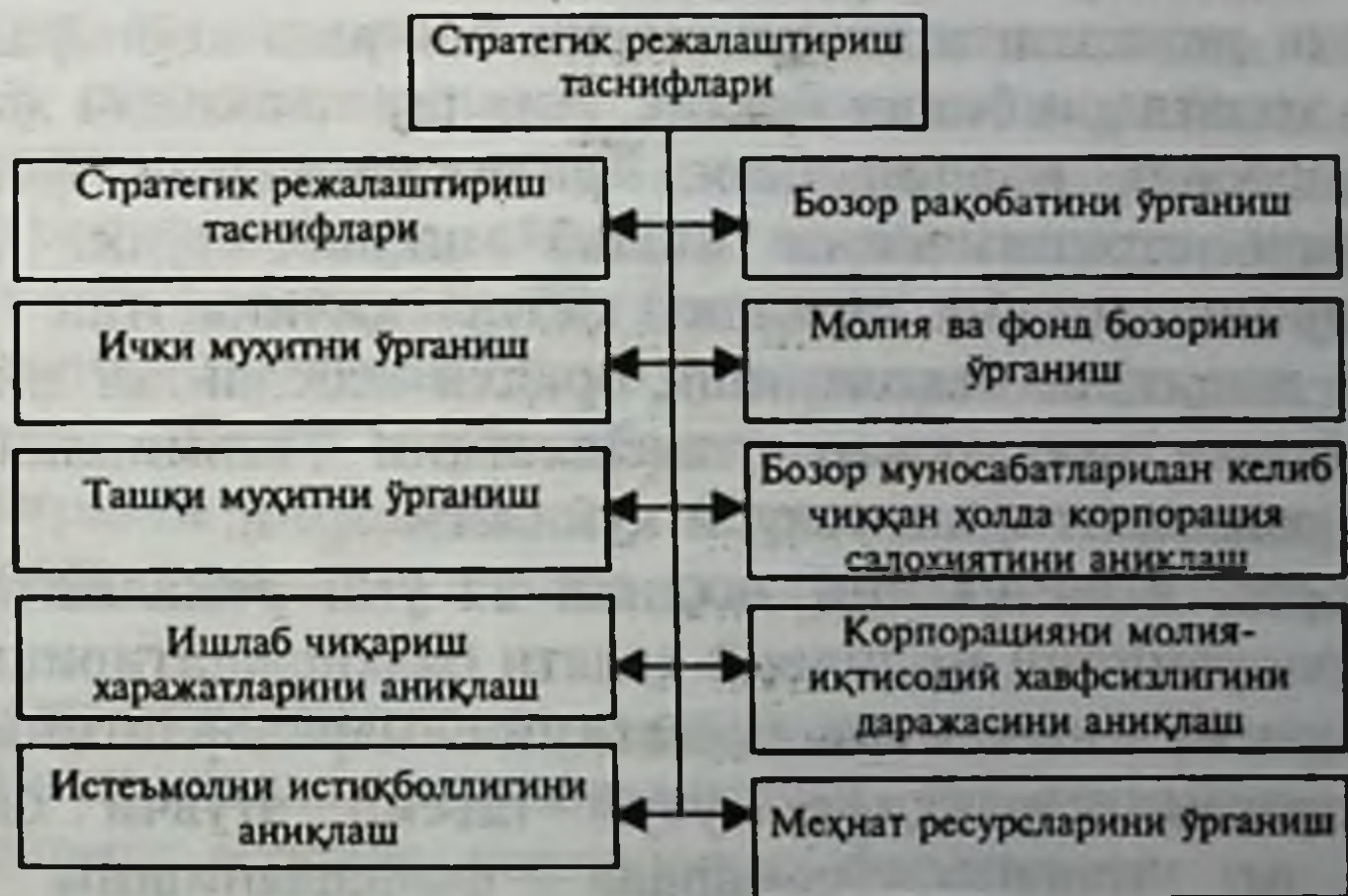
Стратегик режалаштиришни корпоратив бошқаруви орқали амалга ошириш механизмларини ишлаб чиқиш зарур. Бундай механизмлар ишлаб чиқилмаса, стратегик режалаштиришни амалга ошириб бўлмайди. Ҳар қандай режалаштириш, шу жумладан, стратегик режалаштириш ҳам маълум мақсадларни амалга ошириш билан боғлиқ. Демак, режалаштирилган масалаларини амалга ошириш шундай махсус механизмни талаб этадики, у режалаштирилган кўрсаткичларни бажарилишини таъминлаш учун корпорация субъектларидаги мавжуд аниқ шарт-шароитларига мослаштиришни талаб этади. Режалаштиришни амалга ошириш аниқ шарт-шароитлардан келиб чиққан ҳолдагина корпорацияни стратегик ривожланишини таъминлаш мумкин. Режалаштириш механизми қисқа узоқ муддатли режаларни корпорацияни стратегик режалари билан узвий боғлиқлигини таъминлаш керак.

Стратегик режалаштириш хусусияти мосланувчан бўлиши керак. У корпорацияни асосий фаолияти йўналишларига, ишлаб чиқариш таснифига мослашиши ва унинг талабидан келиб чиққан ҳолда такомиллашиб бориши керак. Биз стратегик режалаштириш билан узоқ муддатли режалаштириш бир-биридан ажрата олишимиз унинг фарқларини билишимиз зарур. Уларнинг асосий фарқлари узоқ муддатли режалаштириш, асосан, корпорацияни тарихий ривожланишидан келиб чиққан ҳолда режалаштирилади. Узоқ муддатли режалаштиришда корпорация даражасида белгиланган иқтисодий ривожланиш кўрсаткичлари ҳақиқий кўрсаткичларга нисбатан айрим шароитларга асосан кам ёки ортиқ бўлиши мумкин. Демак, узоқ муддатли корпорация фаолиятини режалаштириш, асосан, корпорация шароитларидан келиб чиққан ҳолда унинг фаолияти режалаштирилади.

Стратегик режалаштириш эса узоқ муддатли режалаштиришдан қуйидагилар билан фарқланади. Бизнинг фикримизча,

корпорация фаолиятини стратегик режалаштириш корпорация фаолиятининг нафақат ҳозирги ишлаб чиқариш даражасини, балки истиқболда унинг фаолиятини кенгайтиришни қўшимча ишлаб чиқариш объектларини ишга туширишини, янги ишлаб чиқариш технологияларини ишлаб чиқаришга жорий этишни, қўшимча ресурсларга бўлган талабларини ва янги маҳсулот турларини ишлаб чиқаришни, истеъмол талабларини эътиборга олиши билан фарқланади. Стратегик режалаштириш ўзида корпорация режаларини ва унинг ривожланишига зарур бўлган бюджет маблағларини ифодалаши зарур. Стратегик режалаштиришни яна бир хусусияти шунда ифодаланадики, у аввалом бор, кўп вариантлар шаклида ташкил этилиб, ундан энг мақбул оптимал варианты танлаб олинади. У корпорация фаолиятини узлуксиз режа асосида зарур бўлган тақдирда айрим ўзгартиришларни киритиш, режаларини концептуал асосларини таъминлаш орқали олиб боришни таъминлаши керак. Стратегик режалаштириш корпорацияни келажакда ривожланиш даражасини корпорация субъектларини уларда мавжуд бўлган шарт-шароитларидан келиб чиққан ҳолда ривожланиши зарур бўлган йўналишларни ривожлантиришга интилишлари зарур.

Бозор шароитларида стратегик режалаштиришни амалга оширишда қуйидаги ҳолатларга эътибор бериш зарур:



5.4-расм. Стратегик режалаштиришнинг асосий таснифлари.

Албатта бозор иқтисодиёти шароитида республика стратегик режалаштиришдан фойдаланиш жараёнида, республика иқтисодиётини ривожланиш хусусиятларини, корпорация раҳбарларини психологик хусусиятларини янги бозор иқтисодиёти

тузимига асосланган ишлаб чиқаришга мослашишларини ҳам эътиборга олиш зарур. Стратегик режалаштиришни амалга ошириш бозор шароитларида, корпорацияни молиявий ҳолатини ўрганиш орқалигина корпорацияни стратегик ривожланиши режаларини ишлаб чиқиш мумкин.

Корпорацияларни стратегик бошқаруви кенг маънода ифодаланиб, стратегик режалаштириш тор маънода уни бошқаришни таъминлайди. Жумладан, стратегик режалаштириш орқали умумий бошқарув, ишлаб чиқариш, ишлаб чиқаришга инвестицияларни жалб этиш, инновация инвестицияларини жалб этиш, маркетинг ишларини бошқаришни таъминлайди. Стратегик режалаштиришни самарадорлигини куйидагиларга:

- бозор шароитида рақобатбардошлик даражасини шаклланишига;
- корпорацияларни рақобатдошли даражасида уларнинг стратегиясининг асосий йўналишига;
- истеъмол бозорини ўрганишга;
- ташқи муҳитни ўзгаришини ўрганишга;
- талаб ва таклифларни ўрганишга ва уларга ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан моҳиятини баҳолашга;
- корпорацияни зайиф ва устун томонларини таснифлашга боғлиқ.

Стратегик режалаштиришни амалга ошириш корпорацияларни ташкилий ҳолатлари билан боғлиқ. Ана шу ташкилий ҳолатларни ўрганиш асосида корпорацияни ривожланишини функционал йўналишлари стратегиясини ишлаб чиқиш керак. Стратегик режалаштириш услуги орқали қабул қилинаётган қарорлар иқтисодий жиҳатдан баҳоланиши орқали асосланган инвестиция сиёсати билан ресурслар тақсимотини таъминлаш зарур. Стратегик режалаштириш услуги куйидагиларни:

- корпорация папкасини таҳлили ва уни режалаштириш. Бу орқали корпорацияни молиявий ҳолати баланслаштиришни;
- корпоратив инвестиция сиёсатини самарадорлигини;
- корпорация тараққиёти учун таъсир этувчи омилларни аниқлаш ва улардан самарали фойдаланишни оптимал стратегиясини ишлаб чиқишни ўз ичига олади.

Стратегик режалаштириш бозор муносабатларини эътиборга олган ҳолда корпоратив режалаштиришни ишлаб чиқиш билан боғлиқ. Хорижий давлатлар тажрибалари шуни кўрсатадики стратегик режалаштириш ҳар қандай режаларни тузиш билан боғлиқ. Режалаштириш тизимини куйидаги классификацияларга бўлиш мумкин:

– бир босқичли режалаштириш. У ўзида йиллик ишлаб чиқарилган товар маҳсулотларини сотиш истиқболларини ва корпорацияни бюджетлаштиришни ифодалаши зарур;

– режалаштиришни икки босқичли тизими. Бундан бюджетни шакллантиришда корпорация субъектлари томонидан ишлаб чиқарилган товар маҳсулотларини, сотиш истиқболи асосий бўлган ҳолда корпорация бюджетлаштирилади;

– режалаштиришни уч босқичли тизими. Режалаштиришнинг бу тизимида корпорация фаолиятини режалаштириш ва уни бюджетлаштириш билан бирга стратегик режалаштириш ҳам эътиборга олинади. Режалаштиришни уч босқичли тизимини тузишнинг асосини альтернатив шаклда бир неча кўринишларда режалар тузилиши керак. Биз И.Ансофф [1.1] томонидан режалаштиришни юқорида келтирилган сифлаштириш фикрига тўлиқ қўшилган ҳолда қуйидагиларни қўшимча қилиш мақсадга тўғри бўлади, деб ҳисоблаймиз. Республика иқтисодиётини инқирозсиз бозор муносабатларини оптимал ҳолатда шаклланишида асосий ўринни эгаллаган талаб ва таклиф қонунлари мувофиқлигини эътиборга олган ҳолда ҳар бир ишлаб чиқариш субъектлари, шу жумладан, корпорацияларни иқтисодий тараққиётини таъминлашда режалаштиришни уч цикли тизимидан фойдаланиш тўғри бўлади. Чунки бу режалаштириш тизими стратегик режалаштиришга асосланади. Стратегик режалаштиришдан корпорацияни режалаштириш ва уни бюджетлаштириш илмий техника тараққиётидан, ишлаб чиқариш ресурсларидан, айниқса, инсон салоҳиятидан самарали фойдаланишга асосланади. Уч босқичли корпорация фаолиятини режалаштириш мураккаб бўлиб, у корпорация фаолиятини ҳамма томонларини бозор муносабатларидан келиб чиққан ҳолда шакллантириши керак. Стратегик режалаштиришни шакллантириш узоқ муддатли режалаштиришни шаклланишига боғлиқ.

Стратегик режалаштириш корпорация фаолиятини узоқ вақтга мўлжалланган ҳолда ривожланишини таъминлайди. Стратегик режалаштириш асосида корпорация фаолиятини олиб боришда унинг асосий вазифаси, асосан, бажариладиган ишларни тезкорлик усулида кўриб чиқишни ва амалга оширишни методологик жиҳатдан бошқаришни енгиллаштирилади.

Иқтисодчилар орасида стратегик режалаштириш фақат корпорация стратегик жараёнини ва стратегик сиёсатни шакллантиришни таъминлайди, деб ҳисоблайдилар. Бизнинг фикримизча, стратегик режалаштириш нафақат корпорация

стратегиясини ва унинг сиёсатини белгилайди, балки шу билан бирга у корпорация стратегик режа асосида бир бутун мақсадига эришиш учун у бошқарувини амалга оширишни таъминлайди.

Стратегик режалаштириш маълум муддатга ишлаб чиқилади ва давлат ва ҳар бир субъектларнинг шу даврга мўлжалланган сиёсатига асосланиши керак. Корпоратив субъектлар фаолиятини режалаштиришда оператив, тактика, ва стратегик усуллардан фойдаланиши зарур;

- оператив режалаштириш қисқа муддатли бўлиб корпорация тизимлари ўртасидаги оператив муносабатларни ифодалаши керак;

- стратегик режалаштириш ички ва ташқи иқтисодий алоқаларни ҳам ўзида ифодалайди;

- тактик режалаштириш корпорация субъектлари ўртасидаги муносабатларни ўзида ифодалайди, оқибатда у корпорациянинг умумий муносабатларини ифодалайди.

Стратегик режалаштириш эса кўп босқичли режалаштириш жараёнларини ҳамма томонларини қамраб олиш билан бирга кўп босқичли режалаштиришни амалга оширилишини кетма-кетлигини таъминлайди.

Стратегик режалаштиришни асосий хусусияти бу корпорация фаолиятини аниқ мақсадга йўналтирилишидир.

Стратегик режалаштириш корпорация мақсадларини ифодалайди. Бу мақсадни амалга ошириш корпорация стратегиясини ишлаб чиқишни талаб этади.

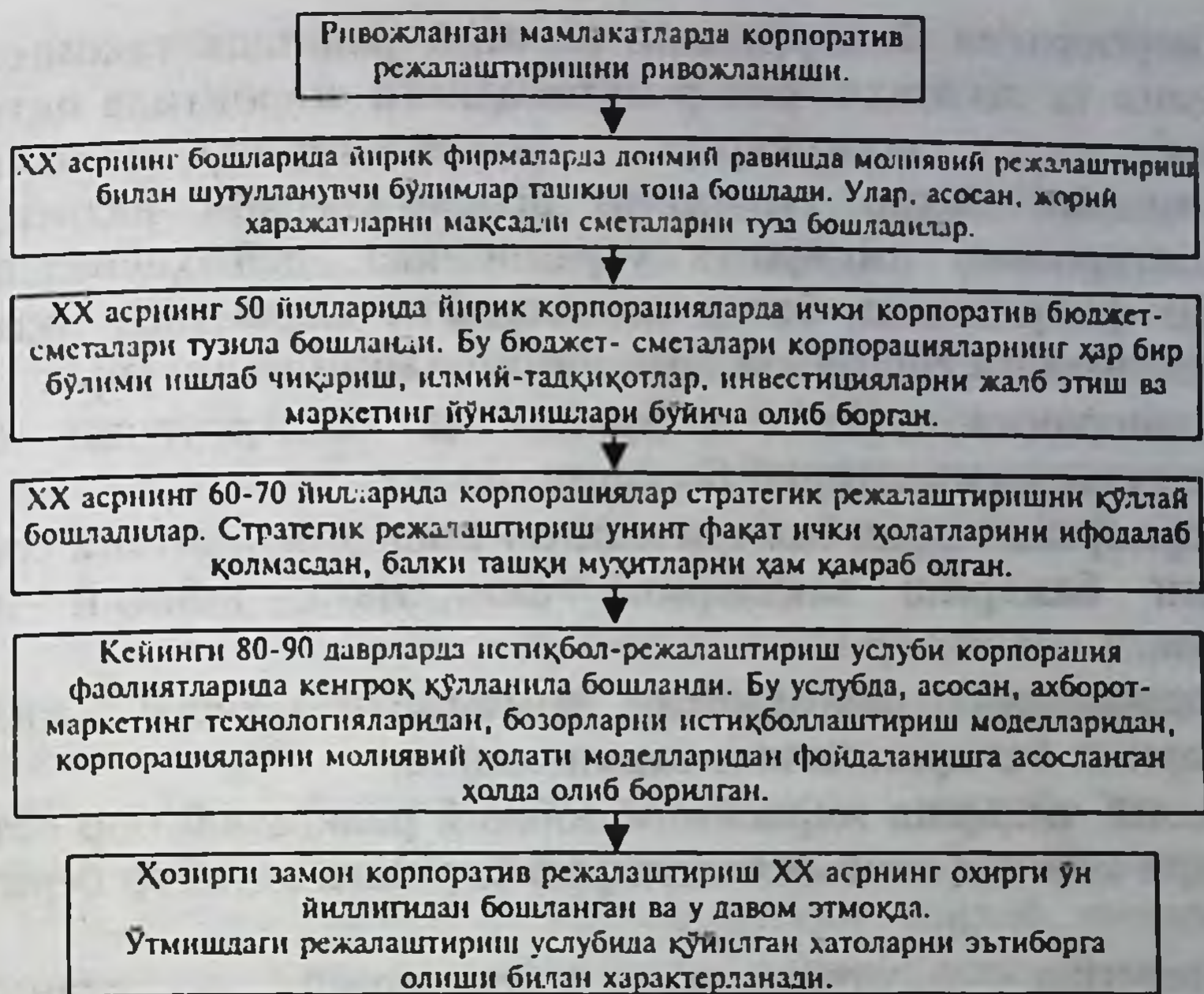
Ҳозирги замон корпоратив режалаштириш, И.Ансофф фикри бўйича, «ўтган даврдан келажакка» эмас, балки «келажакдан ҳозирги замонга» қараб режалаштириш зарур [1.2], деб ҳисоблайди.

Биз, албатта, юқоридаги фикрга тўлиқ қўшила олмаймиз. Чунки стратегик режалаштириш аниқ шарт-шароитларни, уни такомиллашиб боришини, бозор истеъмол талабларини эътиборга олган ҳолда стратегик режаларни ишлаб чиқиш мақсадга тўғри бўлади.

Корпоратив стратегик бошқарувини режалаштириш умумкорпоратив таркибларига монанд бўлиши ва ҳар бир корпоратив субъект манфаатдорлигини ифода этиши зарур.

Бозор муносабатлари шароитида корпорация фаолиятларини режалаштиришдан мақсад корпорация ишлаб чиқариш жараёнини қатъий равишда бозор талабларини эътиборга олган ҳолда такомиллаштириб боришидан иборатдир.

Ривожланган мамлакатларда корпоратив режалаштириш қуйидаги босқичларни босиб ўтганини (5.5-расм) дан кўриш мумкин.



5.5-расм. Ривожланган мамлакатларда корпоратив режалаштиришни ривожланиши.

Корпоратив стратегик режалаштириш бозор муносабатлари шароитида ишлаб чиқаришни иқтисодий ривожланишини таъминлашда назарий ва амалий жиҳатдан энг зарурий муаммо ҳисобланади. Бизнинг фикримизча, бозор муносабатлари шароитида корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқарувини самарадорлигини таъминлашда қуйидагиларга эътибор бериш зарур:

- корпорация субъектлари фаолиятларини стратегик режалаштиришда корпорация олдидаги мақсадни бозор муносабатлари талабларидан, мавжуд ҳолатдан келиб чиққан ҳолда аниқлаштириш;
- корпорация стратегик режаларни жорий режалар билан оптимал боғлиқлигини таъминлаш;
- жорий режалаштиришни амалга ошириш корпорация субъектлари мақсадларидан ва мавжуд уларнинг ҳолатларидан келиб чиқишини таъминлашдан иборатдир.

Корпорация субъектлари фаолиятларини стратегик режалаштириш асосида олиб борилишини зарурлиги бозор иқтисодиёти шароитида илм-фан ва техника тараққиётини ривожланиши ва уни ишлаб чиқаришга татбиқ этишнинг ўсиб бориши билан боғлиқдир.

Бу корпоратив бошқарувини доимий равишда такомиллашиб боришини талаб этади. Бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий тараққиётини нобарқарор ривожланиши, иқтисодий инқирозларни бўлиб туришини асосий сабаби иқтисодиётни режалаштиришни инқирозга учрашишида, деб ҳисоблайдилар. Бизнинг фикримизча, бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий тараққиётни нотекис ривожланишини олдини олиш учун;

- корпорация ишлаб чиқариши ва бошқарувини доимий равишда такомиллаштириб боришга;

- корпорацияларда бажариладиган ишларни тартибга солишга, уларнинг бажариш вақтларини аниқлашга, доимий назорат қилишга;

- корпорация раҳбарияти томонидан қабул қилинган қарорларини бажарилишини таъминлашга;

- ишлаб чиқариш жараёнини доимий равишда бозор истеъмол талаблари асосида такомиллаштириб боришга эътибор беришлари зарур.

Корпорация стратегик бошқариш механизмини такомиллаштиришда режалаштириш масалаларини чуқур ўрганиш ва таҳлил қилиш асосида қуйидаги хулосаларга келиш мумкин:

- корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаришни иқтисодий самарадорлиги бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқариш жараёнини корпорациянинг стратегик мақсадларидан келиб чиққан ҳолда унинг технологик ривожланиш стратегияларига қараб мослашиб боришига боғлиқ;

- корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини стратегик режалаштириш ва уни бошқариш, янги ишлаб чиқариш технологияларини ишлаб чиқаришда қўллашда жисмоний ва малакавий жиҳатдан эскирган технологияларни янгилаш билан боғлиқ бўлган нисбатларни тўғри аниқлашга ва корпорацияни иқтисодий хавфсизлигини ва муқобил ишлашни таъминлашга боғлиқ;

- корпорация ишлаб чиқариш технологияларини стратегиясини ишлаб чиқиш ишлаб чиқариш стратегиясидан келиб чиққан ҳолда белгилаш уни молиявий ҳолатига янги технологик стратегия таъсирини аниқлаш ва оптимал стратегик режалаштиришни амалга ошириш зарур;

- ишлаб чиқариш жараёнини режалаштириш ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган ресурслар харажатларини тежашни, иқтисодиётни инқирозсиз ривожланишини таъминлайди. Бозор муносабатлари шароитида ишлаб чиқаришни талаб ва

таклифларни эътиборга олган ҳолда режалаштириш асосида олиб борилиши иқтисодий тежамкорликни таъминлайди;

- режалаштириш жорий истиқболли ва стратегик режалаштиришдан иборат бўлиб улар бир-бирларидан фарқ қилсаларда, ўзаро боғлиқликда бўлиб режалаштиришни узлуксизлигини таъминлайди;

- стратегик режалаштиришда корпорациялар томонидан қабул қилинаётган қарорлар стратегик режани бажарилишини, унинг шароитларидан келиб чиққан ҳолда қабул қилинган тақдирдагина у корпоратив фаолиятни ривожланиши учун услубий қўлланма сифатида хизмат қилишни таъминлайди;

- бозор муносабатлари шароитида корпорациялар ўзларининг стратегик режалаштиришларини «инвестиция папка»ларига қараб аниқлашлари керак.

Бунинг учун «инвестиция папка»сини илмий ва амалий жиҳатдан таҳлил этишда қуйидагиларга эътибор бериш зарур: бозор ахборотлари асосида корпорацияни ишлаб чиқариш ва техникавий ҳолатидан ва «инновация папка»сидан келиб чиққан ҳолда корпорация стратегик режаларни амалга ошириш билан боғлиқ бўлган мақсадларни амалга ошириш учун «маҳсулотлар ишлаб чиқариш папка» сини ишлаб чиқиш зарур;

- стратегия бу умумий (ижтимоий-иқтисодий, фалсафий ва сиёсий) категория бўлиб, ишлаб чиқариш жараёнини ривожланишини таъминловчи илмий ва амалий асосда янги ривожланиш шарт-шароитларни эътиборга олган ҳолда умумлашган ҳолдаги қарорни қабул қилишдир;

- стратегик режалаштиришни самарадорлиги, уни объектив шарт-шароитларга асосланишига, истиқболлаштириш учун зарур бўлган статистик ахборотларни, инновацион маълумотларни таҳлил этиш даражасига, истиқболаштириш усуллари танлашга, аниқлашга ва уни режалаштиришни оптимал бюджетлаштиришга, ресурслар билан таъминлашга боғлиқ.

5.2 Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув зиддиятларини ҳал этиш ва унинг самарадорлигини ошириш

Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив ишлаб чиқариш унинг таркиби ва бошқарувини ижтимоий-иқтисодий, ташкилий жиҳатдан махсус бир йўналиш деб қараш мумкин. Чунки корпоратив ишлаб чиқариш кучлари тараққиёти илғор технологияларга асосланган ҳолда юқори сифатли,

рақобатбардош маҳсулотлар ишлаб чиқариши учун зарур бўлган шароитларни яратиб бераолади.

Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив ишлаб чиқаришни уни бошқарувини самарадорлиги корпорацияда қатнашувчи акциялар субъектларнинг нафақат ишлаб чиқариш жараёнида, балки уларнинг иқтисодий манфаатдорлигини ҳам умумий тенгликда ифодаланишини таъминлайди.

Корпоратив ишлаб чиқаришини ривожлантириш унинг самарадорлигини ўсиб боришини таъминлашда давлатни корпоратив ишлаб чиқаришни ташкил этишда ва уни бошқарувидаги ўрни беқиёс катта. У бозор шароитларини эътиборга олган ҳолда корпоратив мулк шаклига асосланган ишлаб чиқариш субъектларини фаолиятларини олиб бориш учун янги хўжалик механизмлари асосида корпоратив муносабатларни шакллантириш ва бу муносабатларни оптималлаштиришни амалга оширишни таъминлайди.

Аммо давлат томонидан корпоратив субъектлар фаолиятини бошқаруви сиёсий омилларга эмас, балки иқтисодий омилларга асосланган ҳолда уларни демократик бошқарувини ривожлантиришга асосланиши керак.

Бозор иқтисодиёти шароитида энг юқори самарадорликни таъминлайдиган турли мулк шаклларига асосланган ҳолда ривожланиш модели иқтисодий ташкилий бозор иқтисодиёти моделидир. Бу моделнинг ташкилий тизими:

- кўп укладли иқтисодиётга асосланишида;
- давлат томонидан уларни ривожланишини маълум мақсадларига йўналтирилишида;
- йирик давлат мулкларини давлат тассаруфидан чиқариш орқали янги иқтисодий йўналишларини ривожлантиришга;
- янги бозор талабларига жавоб бера оладиган кичик бизнес ишлаб чиқариш жараёнини ривожлантиришга;
- фан ва техника ютуқларидан самарали фойдаланишни ташкил этиш учун йирик корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этишга ва самарали бошқарувига асосланиши керак.

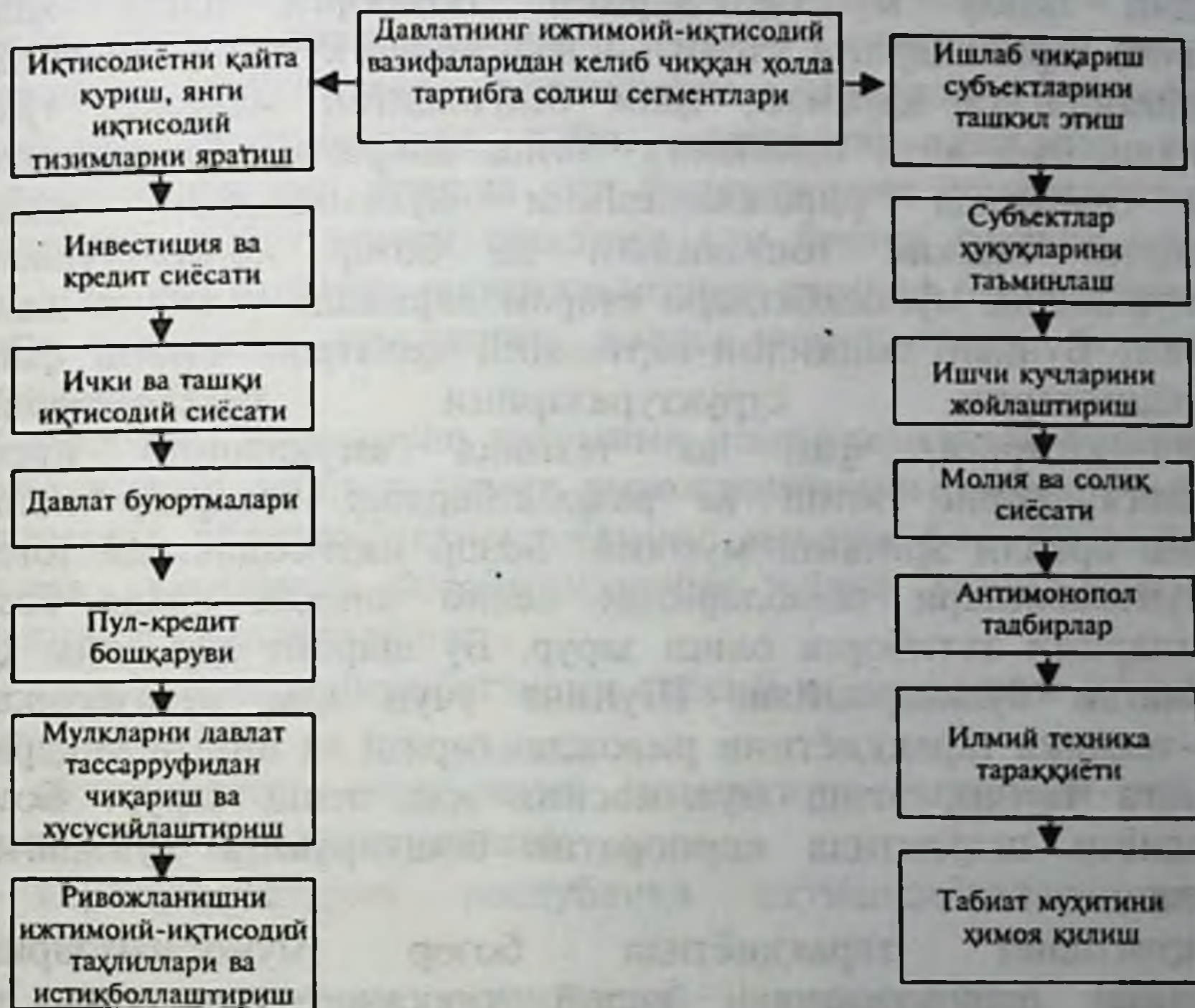
Давлат томонидан бошқарувни ташкил топиши:

- корпорацияларни давлат бюджети орқали молиялаштириш ёки унинг томонидан йирик ишлаб чиқариш буюртмаларини бажариш орқали;
- корпорация бизнес режаларини молиялаштириш, жаҳон бозорига рақобатбардош маҳсулотларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган инвестиция ва инновация лойиҳаларини амалга оширишда давлатнинг фаол қатнашишини таъминлаш;

– корпоратив ишлаб чиқаришни самарадорлигини таъминлашда стандартлаш тизимини такомиллаштириш, солиқларини камайтириб бориш орқали олиб бориш керак.

Бозор шароитида давлатнинг институтционал бошқарувидаги роли янада ошиб бориши керак.

Чунки тадбиркорлар фаолияти самарадорлиги фақат уларнинг иқтисодий манфаатдорлигидан келиб чиқмасдан, жамият манфаатдорлигини ҳам таъминлашдан келиб чиқиши зарур. Бу эса бошқарув механизмларидан самарали фойдаланишни талаб этади.



5,6-расм. Давлат томонидан иқтисодиётни тартибга солиш сегменти.

Корпорация акция эгаларини фаолиятларини ҳимоя қилиш халқаро ҳуқуқий нормативларига асосланиши зарур.

Давлат бозор иқтисодиётини шакллантиришда бош ислохотчи сифатида, иқтисодиётни шакллантиришда бош ислохотчи, иқтисодиётни тартибга солишда қуйидаги (5,6-расм) вазифаларни амалга оширишда фаол қатнашиши зарур.

Акционерлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишда қуйидаги қонуниятларга риоя қилиши зарур;

– корпорация субъектларини ҳуқуқий томонларини йўл қўйилган камчиликларни бартараф этиш;

- корпоратив муносабатларни шаклланиши масалаларини асослигини таъминлаш;
- корпорация фаолиятини очиқлигини таъминлаш;
- корпоратив ҳуқуқлар бузилган ҳолда қатъий ҳуқуқий чораларини кўриш;
- давлат томонидан корпорация фаолиятларини бошқарувидаги ролини ошираборишга эътиборни кучайтириш зарур, деб ҳисоблаймиз.

Республикада иқтисодиётни турли даражада бошқариш гарчан мақсадли бозор муносабатларини эътиборга олган ҳолда ташкилий таркибларини ўзгартирилган ҳолда хўжалик юритишга асосланганлигига қарамай, ҳали белгиланган мақсадга тўлиқ эришилди, деб айта олмаймиз. Ўтиш даврида корпорациялар етарли даражада ривожланишини мукамаллиги, ишлаб чиқаришни ташкил топишидаги ва бозор конъюктурасига мосланувчанлик муносабатлари етарли даражада талабига жавоб бермаган. Бундай ташкилий-иқтисодий ҳолатдан чиқиш фақат корпорацияларни структураларини тузилишларини такомиллаштириш, фан ва техника ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этиш ва рақобатбардош товарлар ишлаб чиқариш орқали эришиш мумкин. Бозор иқтисодиётида товар-пул муносабатлари талабларидан келиб чиққан ҳолда бозор шароитларини эътиборга олиш зарур. Бу шароит ҳар доим ҳам мувозанатли бўлавермайди. Шунинг учун ҳам республикада илмий-техника тараққиётини ривожлантириш ва ишлаб чиқариш жараёнига татбиқ этиш муаммосини ҳал этиш зарур. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарувига қуйидагича ёндашиш:

- иқтисодиёт тараққиётида бозор муносабатларини шаклланиш шароитларидан келиб чиққан ҳолда унга тез мослашиш қобилиятига эга бўлиш;
- ишлаб чиқариш жараёнида содир бўлаётган интеграциялашувини пасайиши олдини олиш;
- ишлаб чиқаришга юқори самарали ишлаб чиқариш технологияларини жалб этишни кучайтириш зарур.

Бозор муносабатлари шароитида корпоратив бошқарувни самарадорлигига ошира бориш, бизнинг фикримизча, корпоратив ишлаб чиқаришнинг бозор иқтисодиётига мосланувчанлик даражасига ва рақобат муҳитини шаклланишига боғлиқ. Бу нафақат корпорация субъектлари даражасида, балки ижтимоий-иқтисодий тизим даражасида ҳам бозор шароитлари талаблари даражасида истеъмол бозорларини талаб ва таклиф қонуни

асосида тўйинтириши мумкин. Фақат бозор иқтисодиёти тизими шундай шароитларни ярата олади. Собиқ административ буйруқбозлик тизимида бундай шароитни бўлмаслигини, асосий сабаби давлат ва корпоратив мулкчилиги марказлаштирилган режалаштириш орқали мажбурий бошқарув услубига асосланган эди. Шунинг учун ҳам собиқ ижтимоий ишлаб чиқариш бошқарув услуби барбод бўлади. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарувини самарадорлиги корпоратив мулкнинг ташкилий жиҳатдан шаклланишига ва бошқарув даражасига боғлиқдир. Республикада бозор иқтисодиёти талаблари асосида иқтисодиётни ривожланиши турли мулкчилик шаклига асосланган субъектлар фаолиятини самарали бошқарувига боғлиқдир. Республикада турли мулкчилик шаклида ишлаб чиқаришни ташкил этишда уни бошқарувини самарадорлигини оширишда давлат мулки шаклини ҳам бошқа турдаги мулклар каби тенг нисбатларда ривожланишини ташкил этиш керакки, у эркин рақобатга асосланган ҳолда унинг эркин бошқаруви таъминласин.

Корпоратив бошқаруви тизимини илмий жиҳатдан ўрганиш ва таҳлил қилиш асосида унинг ривожланишини либерал назарий қурилмалар асосида иқтисодиётнинг маълум бир йўналишлари асосида шаклланиб бораётганлигини айтиб ўтиш лозим. Бу йўналишда қуйидагиларга:

- корпоратив муносабатларни сиёсий ва ижтимоий йўналишда ривожланишига;
- иқтисодиётда корпоратив сегментини ташкилий-таркибий йўналишини шакллантиришга;
- корпорацияларни республика иқтисодиётидаги ролини оширишга;
- ҳозирги замон ташкилий корпоратив назарияни ривожлантиришга эътибор бериш зарур.

Кейинги вақтларда корпоратив ривожланиш бошқарувига бағишланган кўп илмий-тадқиқот ишлари олиб борилмоқда. Жумладан, корпорацияни ташкилий тизимлари Дж.Хейг, Д.Стоун, А. Левин, Т.Питерс, Д.Ж.Минтон, Р.Уотермен ва бошқа хорижий давлатлар олимлари томонидан ўрганилган. Аммо корпоратив субъектлар ўртасидаги муносабатлар, уларни ташкил топиши ва мавжуд ҳолатлар ўртасидаги боғланишларни чуқур ўрганиш асосидагина уларни бошқарувини самарадор бўлишини таъминлаш мумкин. Бу муаммо бозор иқтисодиётига ўтаётган Ўзбекистон учун янги долзарб муаммо бўлиб, у йирик

корпоратив субъектларининг ташкил топишида уларни самарали бошқарувини ташкил этишда бозор иқтисодиёти шароитларини, айниқса, эркинлаштирилган бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнларини эътиборга олиш зарурияти билан боғлиқдир. Бу йўналишда эркин рақобатни таъминлашда антимонопол сиёсатга асосланиш керак. Чунки бозор иқтисодиётида ташкил топган турли мулкчилик ишлаб чиқариш субъектлари ўртасида эркин рақобатни ташкил топиши уларни ташкилий демократиясига, яъни ҳар бир мулкнинг ташкилий ва иқтисодий жиҳатдан тенглигига асосланиши керак.

Корпоратив бошқарувининг иқтисодий ҳолати унинг иқтисодий ва молиявий ҳолати даражаси билан белгиланади. Шунинг учун ҳам бу муаммога жиддий эътибор бериш зарур. Бу ўз навбатида:

- корпорация акционерларини ҳуқуқларини ҳимоя қилишга;
- улар ўртасида тенглик муносабатларини шакллантиришга;
- моддий манфаатдорлик асосида субъектлар ўртасида фойдани ишчи жойларини ўсишини ва корпорациянинг молиявий ҳолатини яхшиланишга;
- зарур бўлган ахборот маълумотлари билан таъминлашга;
- корпорацияни стратегик бошқарувига ва унинг раҳбарларига ва акционерларини самарали назоратларига боғлиқ.

Ҳозирги даврда йирик ривожланган Жанубий Қорея, Япония ва АҚШ давлатларида йирик концернлар, трасмиллий концернлар ривожланган. Корпорациянинг бу турларини моҳияти шундан иборатки, улар нафақат ишлаб чиқариш жараёнларини ривожлантириш билан, балки иқтисодиёт тараққиётида катта ҳисса қўшишлари билан ҳам ажралиб туради. Улар илм-фан тараққиёти учун ҳам етарли даражада инновация маблағларини ажратиш қобилиятларига ҳам эгадирлар. Бозор шароитларида, бизнинг фикримизча, Ўзбекистонда ҳам йирик корпорацияларни ташкил этишда янги саноат йўналишига асосланган структуралар ташкил этиш мақсадга тўғри бўлади. Бу янги мақсадли жаҳон бозори истеъмол талабларига жавоб бера оладиган ишлаб чиқариш технологияларига асосланган ишлаб чиқаришни ташкил этишни таъминлайди. Бу корпорацияларни ишлаб чиқарган маҳсулотларини рақобатбардош бўлиши натижасида, Ўзбекистон Республикаси хорижга хом ашё сотиш ҳажмини камайтириб, тайёр юқори технология асосида ишлаб чиқилган маҳсулотларни сотиш даражасини ўсиб боришига эришади.

Юқори ишлаб чиқариш технологияларига асосланган корпорацияларни ташкил топиши давлатни самарали фаолияти учун зарур шарт-шароитларни яратади. Республикада яратилаётган бозор тизими кучли бўлиши билан бирга давлат томонидан қабул қилинган қонунлар ва иқтисодий механизмлар орқали тўлиқ назорат қилиниши шарт. Йирик корпоратив тизим республика иқтисодиётида, кичик тадбиркорликни, иқтисодиётни ривожлантиришдаги ўрнини инкор этмаган ҳолда иқтисодиётни бошқарувида асосий ўринни эгаллаши керак. Корпорация ривожланиши ўзининг субъектлари билан ишлаб чиқаришни, хўжалик юритиш фаолиятларини интеграциялаштириш асосида олиб боришлари зарур. Чунки корпорация ривожланишини интеграция асосида ташкил этиш учун, бозор муносабатлари шароитида молия ва саноат капиталларидан, уларнинг таркибий жиҳатдан ўзаро боғлигини таъминлаш, бозор механизмлари орқали улардан самарали фойдаланишни таъминлайди. Бу саноат интеграциясини бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда бозор таркибига мослаштиришдан иборатдир. Корпоратив ишлаб чиқариш субъектларини ташкил этиш бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқариш жараёнини тўлиқ қайта ташкил этиш билан боғлиқликдир. Чунки янги жаҳон стандартлари асосида ишлаб чиқиляётган товарларга талабни ўсиши бу йўналишда фаолият олиб боришни талаб этади. Корпоратив субъектлар асосида ишлаб чиқаришни ташкил этиш, бозор шароитида субъектлар ўртасидаги муносабатларни ўзгаришига ва собиқ тизимда издан чиққан ишлаб чиқариш, технологик ва унинг таркибий тузилишини, йирик инвестиция маблағларини жалб этиш билан такомиллаштириб борилишини талаб этади. Корпоратив акционерлар жамияти ўзларида ишлаб чиқариш ва иқтисодий тизимни умумлаштирган ҳолда ифодалашлари зарур.

Корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаруви самарадорлигини ошириш учун хорижий давлатлар тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда Республикада кўшма молия-саноат гуруҳларини ташкил этиш мақсадга тўғри бўлади.

Корпоратив субъектларнинг бу тури бозор иқтисодиётини шаклланиши билан боғлиқ бўлган товар ишлаб чиқариш, фонд биржалари ва банк, инвестиция муносабатларини умумлашган ҳолатини ўзида ифодалаш керак.

Молия субъектларини ишлаб чиқариш субъектлари билан умумлашуви корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини интеграциялашувини жадал олиб боришни таъминлайди. Молия-

саноат корпоратив гуруҳларини ташкил топиши учун давлат томонидан уларнинг фаолиятини ривожлантириш учун махсус давлат концепциясини ишлаб чиқиш зарур. Корпоратив молия-саноат гуруҳларини интеграция асосида самарали ривожланишини таъминлаш учун қуйидагиларни:

- интеграция асосида ривожланишини таъминлаши учун уни амалга ошириш билан боғлиқ бўлган зарурий шарт-шароитларни яратиш;

- молия-саноат гуруҳи корпорацияларни мулкларини бошқарувини гуруҳларга топширишни;

- корпоратив структураларини бошқарувини таъминлаш учун нафақат уларнинг мулкларини назорат қилиш, балки уларни фаолиятларини иқтисодий рағбатлантириш;

- корпорациянинг бу шаклини ривожлантиришда давлатни стратегик мулк эгаси сифатида унинг фаолиятини корпорациянинг структураларини интеграциялашувида, илмий техника мавқеини мустаҳкамлашда кучайтириш зарур.

Республикада корпорация структураларини интеграциялашувини амалга ошириш учун илмий асосланган ёндашувини ишлаб чиқиш зарур. Корпорация субъектлари фаолиятларини интеграциялашуви бу бозор иқтисодиёти шароитида бўлиб турадиган корхоналарни бирлашуви ёки қўшиб олинишдан тубдан фарқ қилади.

Корхоналарни қўшилиши ёки қўшиб олиниши маълум шароитларда ишлаб чиқариш жараёни пасайиб боришни тўхтатиш уни самарали қилиши ҳам мумкин.

Корпорация структураларини интеграциялашуви бу ишлаб чиқариш технологияларини такомиллаштириш билан боғлиқ бўлган ҳолда уни бошқарувини самарадорлигини ўсиб боришини таъминлайди. Бу муаммолар, айниқса, корпорацияларни қўшиб олиш ёки бирлашуви Йенсен, Френкс, Рубан, Шляфер ва бошқалар. интеграциялашуви эса Дементьев В.Е., Львов Д.С.[1. 10], Маслеченков Ю.С., Тюрин Ю.Н.[1. 30] ва бошқа олимларнинг фундаментал илмий ишларида ўрганилган. Бу юқорида келтирилган муаммолар Республикада етарли даражада ўрганилмаган муаммодир. «Иқтисодиётни такомиллаштиришда (трансформациясида), иқтисодиётни ўсишида корпоратив гуруҳларни роли АҚШ иқтисодиётини рақобатбардошлигини асосий омили бўлди... йирик ташкилотлар саноат ва технологияларини бир маромда ўсиб боришини таъминлайди», деб ёзади Б.Мильнер. [2. 15]

Бозор муносабатлари шароитида корпоратив бошқаруви самарадорлигни оширишда синергик, мультипликация ва конгломерат самарадорлигидан фойдаланиш зарур. Корпорациянинг синергик самарадорлиги, одатда, капиталларни қўшилувидан, яъни корпорация бир неча субъектлар фаолиятларини қўшилуви натижасида олинадиган фойдада фойдаланишига айтилади. Синергик самарадорликни қўшимча капитални жалб қилиш ёки бошқа субъектларни арзон харажатлар асосида қўшиб олишда, ёки мавжуд ишлаб чиқаришда банд бўлган капиталдан кўпроқ ресурслардан фойдаланишни ташкил этиш ҳисобига эришилади. Мультипликация самарадорлиги, одатда, тарқоқ молиявий ва ишлаб чиқариш сегментларидан умумлашган ҳолда фойдаланиш орқали эришилади. Конгломерат самарадорлиги бу тўпланган самарадорликни ифодалайди. Яъни корпорациялар монополистик бирлашмалар тариқасида ёки корпоратив фаолиятини диверсификациялаштириш ўзаро бир-бирига технологик жихатдан боғлиқ бўлмаган корхоналар, фирмалар, кредит муассасалари ва бошқа турдаги корхоналар ягона назорат остида фаолият юритиш орқали олинган фойдада ифодаланади. Корпоративлар ўз фаолиятида асосий мақсад қилиб турли йўналишдаги субъектлар молиясини марказлаштирилган ҳолда қўлга олиш орқали капиталларини оқиб келишини тезлатиш билан бирга уни самарадорли ишлатишга ва фойда ҳажмини ўсиб боришига интилади. Шунинг учун ҳам конгломерат ҳолатидаги корпорацияларнинг ички структураси доимий эмас, балки тез-тез ўзгариб туриш характериға эгадир. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш учун корпоратив субъектларга аниқ мақсадли ёрдам зарур. Бу ёрдам қуйидагилардан иборат бўлиши керак:

- корпорацияларни истиқболли бизнес-режаларини асосланганлиги, унга зарурий инвестиция маблағларини борлиги;
- ишлаб чиқариш жараёнини бозор талаблари асосида ривожлантириш ва нақд пуллар орқали ҳисоб-китобларни юритишни тўлиқ ташкил этиш;
- баҳолар диспоритетини тугатиш ва рақобатбардош товарларни ишлаб чиқаришни ташкил этиш;
- ишлаб чиқариш харажатларини камайтиришга эришиш чора ва тадбирларини амалга ошириш зарур.

Ривожланган давлатлар тажрибаларига, жумладан, Япония тажрибаларига асосланган ҳолда республикада кичик бизнес субъектлари иқтисодий механизмни умумлаштирилган ҳолда

ташқил этиш натижасида, юқори самарадорликни эга бўлган ишлаб чиқаришни ташқил этиш зарур.

Йирик корпорациялар қошида кичик бизнесларни ривожланиши корпорацияларни ёрдамчи субъектлари билан эркин рақобат қилиш даражаларига ҳам эга бўлишлари мумкин. Корпорацияларни кўп тармоқли хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда бозор шароитларидан тўлиқ фойдаланиш ва унинг иқтисодий самарадорлигини оширади. Бу албатта, корпорация бошқарувини ташқил этиш даражасига боғлиқ.

Корпорацияларни кўп тармоқли бўлиши корпорация иқтисодий салоҳиятидан тўлиқ фойдаланишни ва уни бошқарувини иқтисодий самарадорлигини ўсиб боришини таъминлайди. Корпоратив бошқарувни носамарадорлигини олдини олишнинг бирдан-бир йўли янги корпоратив бошқаруви услубини қўллашдир.

Ҳозирги замон корпоратив бошқаруви юқори ишлаб чиқариш технологияларига асосланган бўлиши керак ва уларнинг структураларини ўзгариши ҳар бир иқтисодий минтақа хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда бозор талаблари асосида олиб бориши керак.

Корпорация ишлаб чиқариши ҳозирги замон технологияларига асосланиши билан бир қаторда, уларни бошқаришда, асосан, ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлиги истеъмолчиларга боғлиқ эканлигини тушуниб олишлари зарур. Корпоратив бошқарувини структураси бозор иқтисодиёти талаблари асосида такомиллаштирилиб борилиши керак. Корпоратив бошқарувини самарадорлик даражасини ўсиб бориши, бозор иқтисодиёти қонуниятлари асосида янги интеграциялаштирилган ишлаб чиқариш корпорацияларини шаклланишига ва уларнинг фаолиятини истеъмолчилар талабларини қаноатлантиришга, уларни харид қилиш даражасига мослашган ҳолда ва самарали бўлиши учун давлат томонидан уларнинг фаолияти доимий равишда бошқариб борилиши керак. Бунинг учун:

- корпоратив субъектлар фаолиятини бошқаришни назорат қилиш учун зарур бўлган илмий асосланган ишлаб чиқариш нормативлари ва қонунлари бозор талабларидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштирилиб борилиши;

- самарали ишлаб чиқариш йўналишлари асосида ривожлантирилиши;

- корпорация субъектлари бошқарувини давлат бошқарув ташкилотлари билан мувофиқлашувига;

– корпорация бошқарувини мустақил стратегиясига эга бўлишлари керак.

Шундан келиб чиққан ҳолда металл бўлақларини ва рангли металл чиқиндиларини қайта ишлаш Тошкент ОАЖ заводининг бошқаруви таркибидаги 26 та шуъба (тармоқ) корхоналари сонини 19 тага тушириш мақсадга тўғри бўлади.

Бу асосан «Ангреникранмет», «Алмалиқикрангмет», «Термизикрангмет», «Сурхандарёикрангмет», «Фарғонаикрангмет», Тошкент шаҳри «Икрангмет» шуъба корхоналарини қўшилиши ҳисобига қисқартириш мумкин.

Бозор иқтисодиётига ўтиш уни мустаҳкамлигини таъминлаш даврида Республика корпоратив муносабатларини мустаҳкамлаш ва уни такомиллаштириб бориши учун қуйидаги:

– корпорация субъектларини молиялаштиришда қатнашувчи ички ва ташқи инвесторларнинг иқтисодий фаолиятларини тенглик асосида амалга ошириш;

– ташқи инвесторларни банк ва нобанк молиявий институтлари ва юридик субъектлар ўртасидаги муносабатларни иқтисодий тенглигини таъминлаш;

– акционерлар капиталига ташқи инвесторлар капиталларини жалб этишни ошириш зарур.

Корпоратив бошқаруви зиддиятларини ҳал этиш корпоратив субъектларда ички режалаштиришини амалга ошириш зарур.

Бунинг асосий моҳияти ҳар бир унинг субъектлари фаолиятини иқтисодий конъюнктура ҳолатига, товар, фондлар бозори, технология ва ишчи кучи бозори ҳолатига мослашишини таъминлайди.

Бу иқтисодий ҳолатга мослашиш корпорация ички субъектлари фаолиятини онгли равишда самарали олиб боришни таъминлайди.

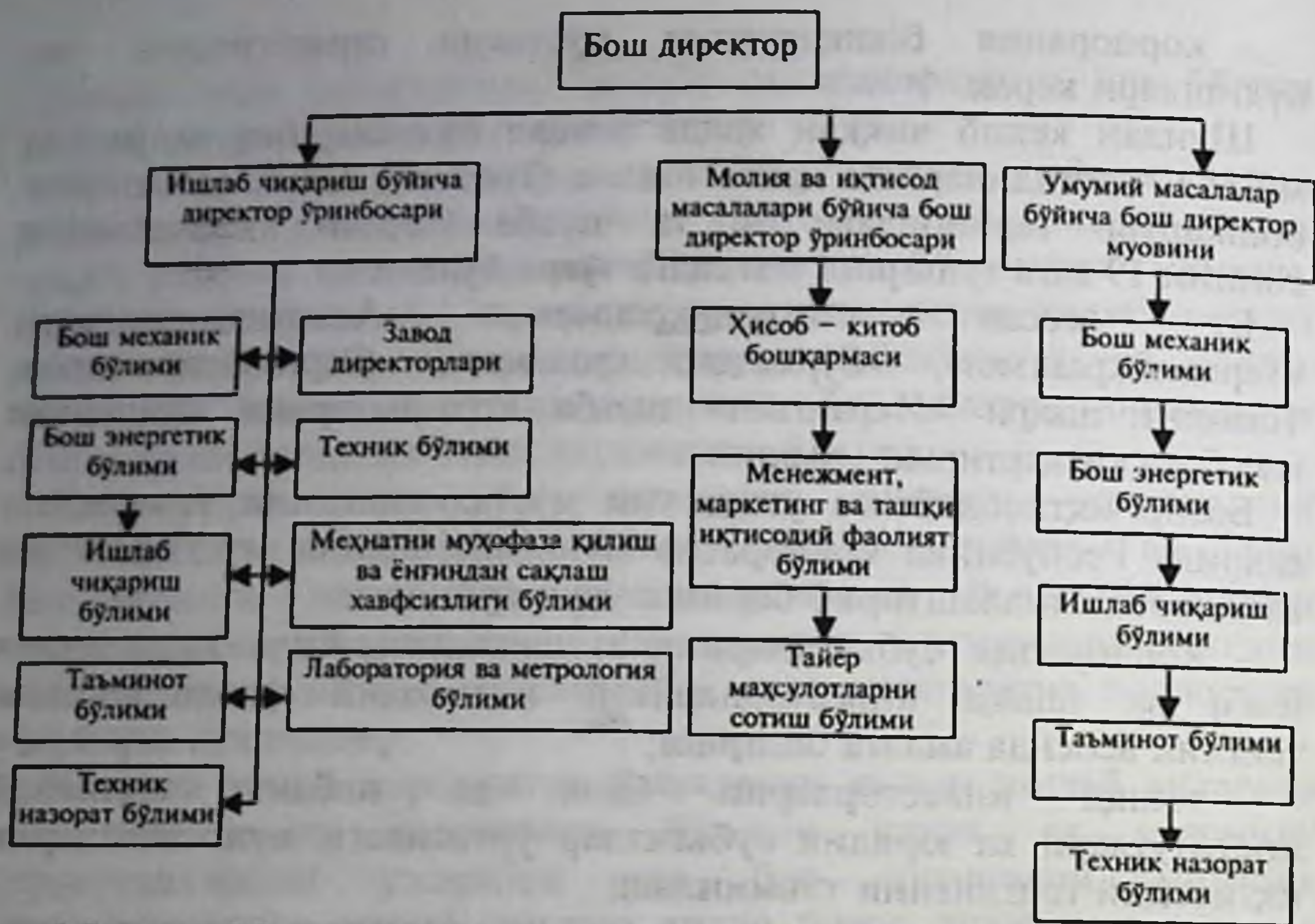
Корпоратив бошқарувини самарали олиб боришни таъминлаш корпоратив стратегияни ишлаб чиқиш даражасига ва унга асосланган ҳолда стратегик режаларини ишлаб чиқиш даражасига боғлиқ.

Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти шароитида қуйидаги бошқарув таркибини таклиф этиш (5.7-расм) мумкин.

Йирик корпоратив субъектларни ривожланиши уни самарали бошқарувини ва макроиқтисодий даражадаги барқарорликни ҳам таъминлайди.

Унинг асосий сабаблари:

– корпоратив даражаларда ишлаб чиқариш бошқаруви мамлакат иқтисодиётида инфляция даражасини пасайиб боришини;



5.7-расм. Металл ва рангли металл чиқиндиларини қайта ишлаш Тошкенит ОАЖ заводи бошқаруви таркиби.

– корпорация даражасида инвестиция маблағларини йириклашуви бюджет ва молия орқали бозор иқтисодиётини бошқарувини самарадорлигини ўсиб боришини;

– корпоратив ишлаб чиқаришни ривожланиши давлатнинг аралашувисиз бозор иқтисодиёти структураларини мувофиқлашишини;

– миллий ишлаб чиқаришни ривожланишини ва жаҳон истеъмол бозорида уларнинг мавқеларини мустаҳкамлайди.

Қуйидаги (5.8расм)да корпоратив бошқарув услуги тавсия этилган.

Корпоратив бошқарувини самарадорлигини таъминлашда уни стратегик режалаштиришда, биринчидан, бозорни товарларга бўлган талабларни истеъмолчилар талаблари асосида ўрганиш зарур. Иккинчидан, корпорацияни стратегик ривожланишини режалаштиришда корпоратив субъектларнинг ҳар бир бўлимлари бўйича рақобатлик даражаларини ўрганиш, учинчидан, ташқи бозор муҳитини ўзгариб боришини, тўртинчидан, талаб ва таклиф асосида бозор таснифига баҳо бериб бориш ва бешинчидан, корпорацияни иқтисодий ҳолатларини унга бўладиган хавф-хатарларини доимий равишда таҳлил этиб бориш зарур.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишни таъминлаш учун ҳар йили режа кўрсаткичларини бажариш учун уни зарур бўлган маблағлар билан таъминлаш зарур.



5.8-расм. Корпоратив бошқаруви услуби.

Стратегик режаларни оптимал даражада маблағлар билан таъминлаш корпорацияларни молиявий ресурсларини тежаш, ноишлаб чиқариш харажатларини камайтиришни таъминлайди. Корпорация бошқарувини шароитларга мослашган ҳолда унинг оладиган фойда ва даромадларини кўпайтириш мақсадида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни таннархини камайтириш йўлида иш олиб боришларига даъват этади.

Умуман, бозор шароитида турли иқтисодий укладларга асосланган ишлаб чиқариш субъектлари фаолиятини ташкил этиш ва стратегик режа кўрсаткичларини бажарилишини таъминлаш учун, улар томонидан молиялаштиришидан қатъи назар, бу молиялаштириш бошқарувининг асосий омили ҳисобланади.

Корпорация бошқаруви ана шу молиялаштириш даражасидан келиб чиққан ҳолда унинг иқтисодий фаолиятини назорат қилиб боришни таъминлайди. Ривожланган Ғарбий Европа мамлакатларида корпорация ва фирмаларни молиялаштириш (бюджетлаштириш) кенг қўлланилмоқда. Бизнинг фикримизча, Ғарбий Европа давлатларида қўлланилаётган концерн ва фирмаларни бюджетлаштиришни бизда қўллаш, яъни корпорация субъектларини фаолиятларини бюджетлаштириш шаклида қўллаш мақсадга тўғри бўлади. Лекин бу муаммони ҳал этиш учун корпоратив субъектларни стратегик режаларини молиялаштириш назарий ва услубий жиҳатдан ишлаб чиқиш зарур. Бу муаммо республика даражасида назарий ва амалий жиҳатдан ишлаб чиқилмаган муаммо ҳисобланади. Корпоратив субъектларни стратегик режалаштиришни молиялаштиришда қуйидагиларга:

- стратегик йиллик режалаштиришни молиялаштиришнинг моҳияти, уни оддий молиялаштиришдан иқтисодий жиҳатдан фарқига;

- молиялаштиришни самарадорлигини оширишнинг омилларига эътибор бериш зарур.

Республикада корпорация субъектлари фаолиятини молиялаштиришда уни корпорация ички субъектлари, корпорация ва умумлашган ҳолда молиялаштириш (бюджетлаштириш) зарур. Республикада корпоратив субъектларни бюджетлаштирилмаслигини объектив ва субъектив сабаблари бор. Объектив сабаби қуйидагилардан иборат:

- ички бозор ҳолатини етарли даражада мувозанатлашмаганлиги, яъни ишлаб чиқариш жараёнини бир маромда текис олиб борилмаётганлиги;

- ташқи муҳитнинг номукамаллиги;

- умумий молиявий маданиятни пастлиги;

- корпорация субъектларида етарли даражада маблағларни бўлмаслиги;

- ташқи инвесторларни корпорация фаолиятига ҳуқуқий ва иқтисодий жиҳатдан жалб этиш услубларини етарли даражада ишлаб чиқилмаганлигидан иборат бўлса, ички омиллар қуйидагилардан иборат:

- корпорация бошқарувчилари ва бўлим хизматчиларини бошқарув билим ва маданиятларини пастлиги;

- корпорация фаолиятини режалаштириш асосида олиб бориш, унинг иқтисодий фаолиятини бошқарув натижаларини самарадорлигини таъминловчи омил эканлигини етарли даражада тушунмаслик;

– бозор иқтисодиёти шароитидан келиб чиққан ҳолда режалаштириш учун зарур бўлган услубиятни тўлиқ ишлаб чиқилмаганлиги;

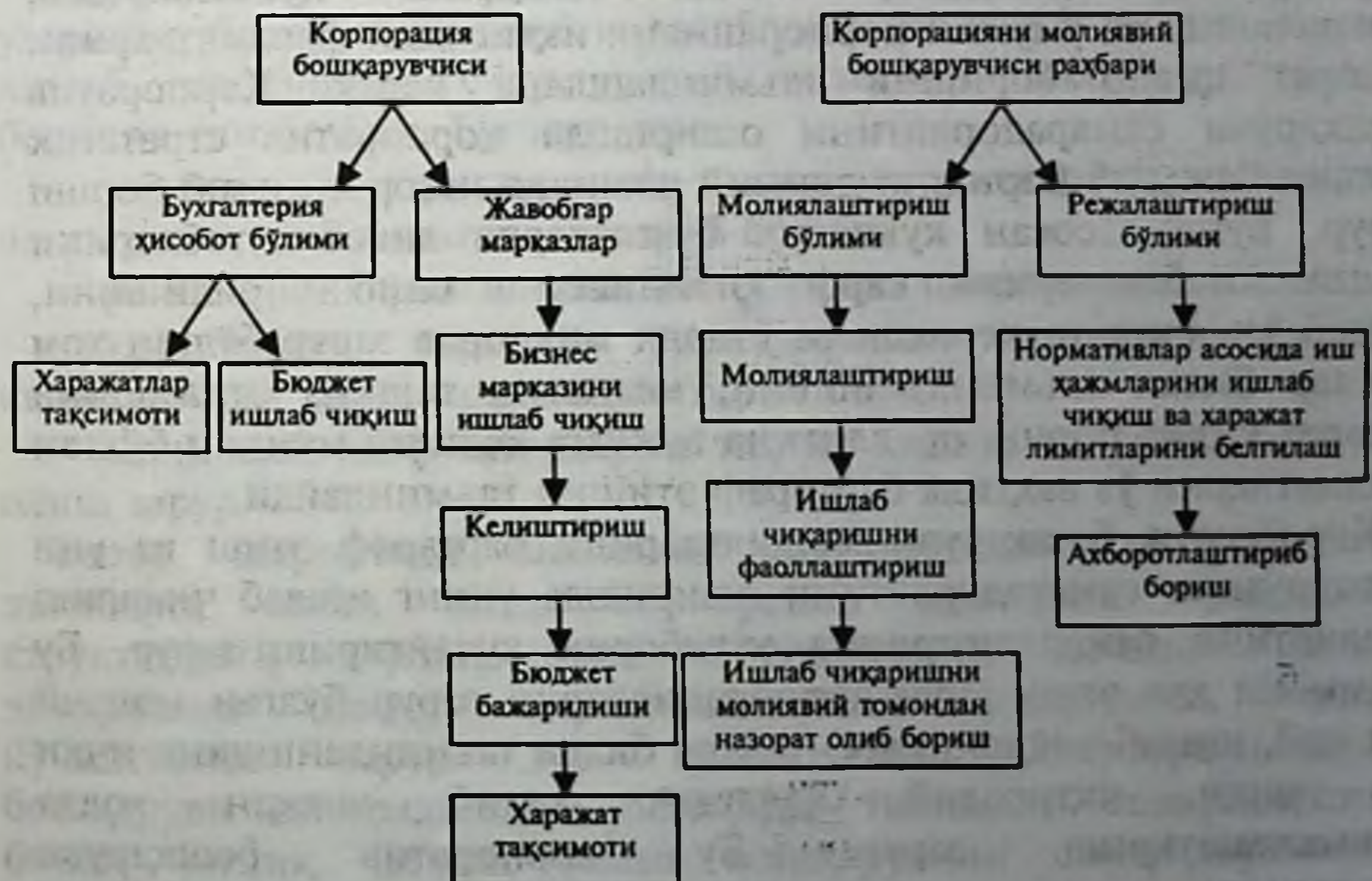
– бошқарув раҳбарияти вақтини кўпинча жорий ва ташкилий ишлар билан бандлигидан иборат.

Демак, корпоратив бошқарувида уни самарадорлигини таъминловчи омилларни самарали ишлашлари учун нафақат бошқарув раҳбарларини балки унда ишлаётган барча ходимларининг бошқарув маданиятини кенг кўламда ривожлантириш зарур.

Корпорация фаолиятини режалаштирилган ҳолда олиб бориш, уни бошқарувини моддий манфаатдорлик даражасини, ишлаб чиқариш ресурслар харажатларини камайтиришга ва маҳсулот таннархини пасайтиришга олиб келади.

Режалаштириш корпорацияни иқтисодий кризис ҳолатларига тушиб қолишдан, мавжуд бўладиган иқтисодий хавф-хатарлар олдини олишни таъминлайди.

Шу билан бирга, корпорация фаолиятларини режалаштириш асосида олиб боришда белгиланган режалар доимий равишда ички ва ташқи шарт ва шароитларни эътиборга олган ҳолда олиб борилиши зарур. Бу ўз навбатида, шаклланаётган хавф-хатар ва турли шакллардаги зиддиятларни олдини олишни таъминлайди.



5.9-расм. Корпорация бюджетини (молиялаштириш)ни ишлаб чиқиш услуби.

Корпоратив бошқарувини самарали олиб боришда ишлаб чиқариш ва уни молиялаштириш жараёнида мавжуд бўладиган зиддиятларни олдини олишда умумлаштирилган умумий корпорацияни бюджетлаштирувчи (молиялаштирувчи) махсус бўлим бўлиши керак. Бу бўлим нафақат умумий корпорация, фаолиятларини бюджетлаштиришни, балки унинг субъектларини ҳам корпорация бюджетидан ажратилган маблағлардан қай даражада самарали фойдаланиб бораётганлигини таҳлил қилиб бориши керак.

Корпорация бюджетини ишлаб чиқиш услуби (5.9-расм) да келтирилган.

Корпорация бюджетини шу тариқада молиялаштириш корпоратив фойдани оптималлашган, ишлаб чиқаришни ва талаб даражасини ўсиб боришини таъминлайди.

Бюджетни молиялаштириш унинг манбаъларини ва қай даражада корпорация фаолият юритишини маблағлар билан таъминлашини аниқлашни таъминлайди. Корпорация бошқаруви ўзининг жавобгар марказлари орқали ишлаб чиқариш, янги ишлаб чиқариш технологияларини қўллаш, ишлаб чиқариш учун зарур бўлган ресурслар билан таъминлаш вазифаларини олиб боришлари керак. Шу билан бирга истеъмолчилар талабларини, рақобатнинг ҳолатини, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш ва умумий корпорацияни иқтисодий фаолиятларини назорат қилиб боришни таъминлашлари керак. Корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишда корпоратив стратегик режани бажариб боришни доимий равишда назорат қилиб бориш зарур. Бунда асосан кундалик бухгалтерия ҳисоб-китобларини бюджет маблағларини сарф қилинишини олиб борилишини, ишлаб чиқаришни керакли ва етарли миқдорда зарур бўлган хом ашёлар билан таъминланишини, меҳнатни ташкил этилишини назорат қилиб бориш орқалигина вужудга келиши мумкин бўлган зиддиятларни ўз вақтида бартараф этишни таъминлайди.

Корпоратив бошқаруви зиддиятларини бартараф этиш ва уни бошқарувини самарадорлигини оширишда унинг ишлаб чиқариш фаолиятини режалаштиришга эътиборни кучайтириш зарур. Бу муаммони ҳал этиш учун корпорацияларни зарур бўлган моддий хом ашё, ишлаб чиқариш воситалари билан таъминланишини ички ва ташқи иқтисодий ҳолатдан келиб чиққан ҳолда оптималлаштириш зарур. Бу корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминловчи энг асосий омиллардан бири ҳисобланади. Чунки бозор муносабатлари шароитида корпоратив субъектлар ишлаб чиқариш механизмларини бозор талабларига

асосланган ҳолда такомиллаштириб боришлари керак. Бунинг учун ишлаб чиқариш жараёнини истиқболли режалаштиришни бошқариш (5.10-расм) зарур.



5.10-расм. Ишлаб чиқариш жараёнини режалаштиришни бошқариш.

Корпоратив ишлаб чиқаришни бошқаруви самарадорлиги уларнинг бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқаришни структуравий ҳолатини такомиллаштириб боришга ҳам боғлиқ. Бунинг учун:

- корпорация структурасини бозор шароитларини эътиборга олган ҳолда уни такомиллаштириб бориш;
- реинжинринг фаолиятини энг оптимал шакллари танлаш;
- корпорация стратегик режаларини шарт-шароитлардан келиб чиққан ҳолда такомиллаштириб бориш;
- молиявий хавф-хатарларни таҳлил қилиш ва унинг олдини олиш зарур.

Бозор шароитида молиявий инновацияни юқорилигини эътиборга олган ҳолда корпорация молиявий ташкилий-структуравий стратегиясини бошқарувини доимий ишлаб чиқаришни бозор технологияларини ўзгаришига қараб йўналтириш зарур деб ҳисоблаймиз. Корпорацияларни бошқаруви самарадорлиги бошқарув тизимини самарадорлиги билан боғлиқ. Демак, унинг бошқарувини самарадорлигини таъминлаш учун корпорацияни ҳамма тизимларини фаол ишлаши учун барча тизимларни режалаштириш, молиялаштириш, ишчи кучлари ва бошқаруви, малакали кадрлар

билан таъминлаши ўртасидаги нисбатларни тўғри оптимал шаклда ташкиллаштириш зарур.

Корпоратив бошқарувини ташкилий таркибларини ўрганиш асосида, корпорацияларда ҳуқуқий жиҳатдан мустақил бўлган ишлаб чиқариш билан шуғулланувчи субъектларни ташкил этиш мақсадга тўғри бўлади, деб ҳисоблаймиз. Чунки улар янги ишлаб чиқариш технологияларига ва ўзгарувчан бозор талабларига мосланувчан даражалари юқори бўлади. Бу тўғрисида ҳар қандай бозорда илғор технология мувофақият калитидир, у янги таснифга эга бўлган маҳсулотни кутмоқда ва юқори тўловларга тайёрдир.

Компанияларни ютуғини асосий омили бўлиши технологик ривожланиши стратегик бошқаруви ёки бошқа сўз билан ифодалаянда, технологик менежментдир (2.28), деган фикрларга биз тўлиқ қўшиламыз. Бизнинг фикримизча, корпоратив ишлаб чиқаришнинг технологик жиҳатдан ишлаб чиқариш жараёнини такомиллаштириб бориш ишлаб чиқарилаётган истеъмолгир товарларни ишлаб чиқариш ассортиментини кўпайтиришга, сифатини эса яхшилашга олиб боради.

Бу нафақат маҳсулот турларини сифатли ишлаб чиқаришни, балки ишлаб чиқаришда банд бўлган ишлаб чиқариш кучларини маданиятини яхшилаб боришни бошқарилишини ҳам таъминлайди.

Ишлаб чиқариш ва бошқарув бозор шароитида тез мосланувчанлиги стратегик ривожланиш концепцияларини асосини ташкил этмоғи лозим. Бунинг учун давлат томонидан тўлиқ ҳам ташкилий жиҳатдан ҳам иқтисодий жиҳатдан шароит яратиб бериш зарур.

Бозор шароитида корпоратив бошқарувида асосий ва хавф туғдирувчи омил бу бозор ҳолатидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар турини стратегик йўналишида такомиллаштиришдир. Бунинг учун корпоратив бошқаруви бозор талабларига тез риоя қилиши ва мавжуд ресурслар асосида бозор талабларига жавоб бераоладиган маҳсулотларни ишлаб чиқишга мослашуви зарур. Бу ҳолат (5.11-расм) да кўрсатиш мумкин.

Корпорация бошқаруви самарадорлиги уни ишлаб чиқариш ресурслари харажатларини қоплаши билан бирга олаётган фойда даражасида ифодаланади.

Корпоратив бошқаруви бозор шароитида унинг талабларига мосланган ҳолда ишлаб чиқариш жараёнини олиб бориши унинг структуравий ҳолатини ҳам такомиллаштиришни, ишлаб чиқаришни ихтисослашувини ва комплекс ҳолатда ривожланишини талаб этади.



5.11-расм. Корпоратив бошқарувини ресурслар ва уларнинг натижалари.

Уларни ташкил топиш учун махсус давлат концепцияси асосида амалга ошириш лозим;

- корпоратив ишлаб чиқариш самарали бошқарувини ва макроиқтисодий даражадаги барқарорликни таъминлайди.

У мамлакат иқтисодиётида инфляция даражасини пасайиб боришини, бошқарув самарадорлигини ўсиб боришини таъминлайди;

- корпоратив бошқарув самарадорлиги унинг фаолиятини стратегик режалаштириш даражасига боғлиқ.

Бунинг учун бозор истеъмол талабларини, корпоратив субъектларининг ҳар бир бўлими бўйича рақобатлик даражаларини, ташқи таъминловчи ишлаб чиқаришни янги ташкилий шаклларида фойдаланишга эътиборни кучайтириш зарур.

Корпорацияни структуравий ҳолатини такомиллаштиришда қуйидагиларга эътибор бериш зарур:

- корпорация бошқарув зиддиятларини олдини олиш ва унинг самарадорлигини ошириш учун унинг ҳар бир субъектлари бўйича меҳнат ва ишлаб чиқариш тақсимотларини белгилаш ва унинг жавобгарликларини ошириш;

- корпоратив бошқарувини самарали олиб борилиши учун унинг субъектлари ўртасидаги горизонтал муносабатларни ривожлантириш;

- ҳар бир ишлаб чиқариш субъектлари бўйича ихтисослаштирилган ҳолда меҳнат тақсимотини амалга ошириш ва уни бажарилиши назоратини кучайтириш;

– корпорация ички субъектларини ва марказни бошқарувини самарадорлигини ошириш учун зарур бўлган чора-тадбирлар кўриш учун уларни керакли ахборотлар билан таъминлаш;

– корпорация бошқаруви самарадорлигини келиб чиқиши зарур. Бу ўз навбатида, бошқарув механизмларидан самарали фойдаланишга боғлиқ;

– корпоратив бошқаруви бозор муносабатларини эътиборга олган ҳолда ишлаб чиқаришни юритишга асосланганлигига қарамай, ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бозор конъюктурасига мосланувчанлик муносабатлари талабга етарли даражада жавоб бермайди. Бу ҳолатдан чиқиш корпорацияларни структураларини такомиллаштириш, фан ва техника ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этиш ва рақобатдош маҳсулотларни ишлаб чиқариш орқали эришиш мумкин:

– бозор шароитларида республикада корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқарувини ташкил этишда, хорижий давлат тажрибаларига, жумладан, Япония тажрибаларига асосланган ҳолда янги саноат йўналишига асосланган ишлаб чиқариш тармоқларини ташкил этиш зарур. Бу ўз навбатида, рақобатбардош маҳсулотлар ишлаб чиқариш учун зарур бўлган янги ишлаб чиқариш технологияларини миллий ишлаб чиқаришга жалб этиш билан боғлиқ;

– молия ва корпоратив субъектларни интеграциялашуви корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарадорлик даражасини ошиб боришни таъминлайди.

Корпоратив бошқаруви зиддиятларини бартараф этиш, унинг самарадорлигини ўсиб боришини таъминлаш бошқарув томонидан асосланган режа ва чора-тадбирлар асосида эришиш мумкин. Бунинг учун:

– корпорация бошқаруви субъектлари, менежерлари ўзларига бириктирилган бўлимларида қатъий белгиланган вазифаларни бажаришларини таъминлашлари керак;

– жорий ва стратегик режалар ўртасида қатъий боғлиқлигини таъминлаш зарур;

– қабул қилинаётган қарорларни стратегик режа билан боғлиқлигини таъминлаш;

– ўз вақтида хўжалик битимларини чуқур таҳлил қилиш асосида уни бажарилишини таъминлаш лозим.

Бозор шароитида корпоратив бошқарув зиддиятлари олдини олиш ва унинг самарадорлигини ошириш бўйича олиб борган, илмий-назарий таҳлиллار асосида қуйидаги хулосаларга келиш мумкин:

– бозор шароитида корпоратив ишлаб чиқариш таркиби ва бошқаруви ташкилий ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан махсус бозор иқтисодиёти талабларига моил келадиган йўналиш, деб ҳисоблаш мумкин;

– республикада корпоратив субъектларни ташкил этишда бошқарувини амалга оширишда давлатнинг роли беқиёс. Давлат, қабул қилинган қонунлар орқали ишлаб чиқариш субъектлари фаолиятларини олиб бориш учун, янги хўжалик механизмлари асосида корпоратив муносабатларни оптимал нисбатда бўлишини таъминлаб бориши керак;

– корпоратив бошқарувининг самарадорлиги фақат уларнинг иқтисодий манфаатдорлигидан эмас, балки жамият манфаатдорлигидан бозор муҳитини ўзгариб боришини, талаб ва таклиф асосида бозор, таснифига баҳо бериш ва корпорация иқтисодий ҳолатларини унда бўладиган хавф-хатарларни доимий равишда таҳлил қилиб бориши зарур;

– корпорация бошқарувини самарадорлиги ишлаб чиқариш ва уни молиялаштириш жараёнида мавжуд бўладиган зиддиятларни олдини олиш учун умумлаштирилган корпорацияни бюджетлаштирувчи махсус бўлим бўлиши керак; бозор шароитида корпорация бошқарув зиддиятларини олдини олиш бозор талабларидан келиб чиққан ҳолда унинг структуравий таркибини такомиллаштириб бориш даражасига боғлиқ. Юқорида илмий асосланган ҳолда келтирилган хулосалар корпоратив бошқаруви зиддиятларини олдини олиш ва унинг самарадорлик даражасини ўсиб боришини таъминлайди.

Хулоса

Республикада корпоратив бошқарувини такомиллаштиришга, унинг самарадорлигини оширишга давлат томонидан катта эътибор бериб келинмоқда. Жумладан, 4 июл 2003 йилда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг № 304 сонли Қарорига асосан корпоратив бошқаруви маркази ташкил этилди. Ташкил этилган корпоратив бошқарув марказининг асосий вазифаси миллий анъанавий маҳсулотларини ишлаб чиқариш учун рақобатбардошлигини ошириш ва таъминлашдан иборатдир. Аммо шуни айтиб ўтиш лозимки, корпоратив бошқарувини самарадорлиги давлатнинг тутган сиёсати, иқтисодиётнинг умумий ҳолатига ва унинг институтционал хусусиятига, акционерларнинг амалий ишларига, менежерлар фаолиятларига ҳам боғлиқ.

Корпоратив бошқаруви модели ҳар бир мамлакатнинг иқтисодий ҳолатидан, унинг тутган иқтисодий сиёсатидан келиб чиққан ҳолда белгиланади. Лекин ҳар қандай корпоратив бошқарув иқтисодиётининг танлаган тараққиёт йўлидан қатъи назар қуйидаги асосий шартларга: ҳақиқатгўйликка, жавобгарликка, ҳисобот беришга, очиқликка, акционерлар манфаатини ҳимоя қилишга асосланиши керак.

Корпоратив бошқаруви самарадорлиги нафақат корпоратив бошқарувининг ички жараёнларига балки ташқи омилларнинг таъсирига ҳам боғлиқдир. Бу ташқи таъсир этувчи омилларга, бизнинг фикримизча, қуйидагиларни киритиш мумкин. Давлатнинг корпоратив бошқарувига таъсирини корпорацияларни молиявий хўжалик фаолиятларига, ишлаб чиқариш ҳажмларини чеклашга, лимитлар, нархларни белгилашга таъсирини, вертикал бошқарувини мавжудлиги, маҳаллий ҳокимият раҳбарларини аралашувлари, қабул қилинган қонунларни етарли даражада такомиллашмаганлиги, юқори малакали менежерлар, акционерлар жамиятини кузатувчиларни етишмаслигини ҳам киритиш мумкин.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини ошириш учун хорижий корпоратив бошқаруви тажрибаларига асосланган ҳолда қабул қилинган қонун ва меъёрий ҳужатларни қайта кўриб чиқиш зарур: булар корпоратив бошқаруви механизмларини фаол ишлашига олиб келади, бозор иқтисодиётига ўтиш даврида

корпоратив ишлаб чиқариш жараёни ва уни бошқаруви маълум қийинчиликларга дуч келади. Бу қийинчиликлар қуйидагилардан:

- ишлаб чиқариш жараёнини секинлашуви, корпорацияларнинг тўлов қобилиятини пасайишидан;

- ишлаб чиқариш технологияларини, асосий фондларини эскирганлигидан;

- айланма маблағларининг етишмаслигидан;

- ишлаб чиқариш учун зарур бўлган ишлаб чиқариш ресурсларини етишмаслигидан;

- инвестиция маблағларини етишмаслиги, кредит маблағларини жалб этишдаги қийинчиликлари (кредитларни хужжатлаштиришда, фоиз тўловларини юқорилиги) дан;

- корпоратив ишлаб чиқаришни олиб бориш, уни самарали бошқарувини ташкил этиш учун информацион ахборотлар билан етарли даражада таъминланмаслигидан иборатдир;

- корпорациялар ишлаб чиқариш қувватларидан ишлаб чиқариш ресурсларини етишмаслиги натижасида, унинг қувватидан тўлиқ фойдаланмаслик ва ишлаб чиқилган товарларни рақобатбардош эмаслиги натижасида у бошқарув самарадорлигини пасайишига олиб келади;

- республикада корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаруви самарали ишлашлари учун салбий таъсир этувчи омиллар бу бошқарув тизимини бозор талабларидан келиб чиққан ҳолда унинг носамарадорлиги корпорацияларини узоқ муддатга белгиланган истиқболли режаларини бўлмаслиги ва уларнинг иқтисодий фаолият самарадорлигини қисқа муддатларга йўналтирилганлиги, бозор талабларини чуқур ўрганилмаслик натижасида ноталабгар товарларини ишлаб чиқарилишидир, меҳнат мотивациясини бозор талаблари асосида шаклландирмаслиги, ишлаб чиқариш харажатларини ҳисобга олиш жараёнида молиявий менежмент фаолиятини талабга жавоб бермаслигидир;

- акционерлар жамиятининг устама капиталларини етарли даражада бўлмаслиги ишлаб чиқариш жараёнини кенг маромда олиб бориш учун етарли ҳажмда кредит олишни кафолатлай олмаслиги;

- корпоратив бошқарувини самарадорлигини оширишда корпоратив акционерлар жамиятини услубий ва ташкилий жиҳатдан бошқарувини ташкил этиш даражасига боғлиқ. Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида янги ишлаб чиқариш субъектларини ташкил топиши, уларни бошқариш механизмларини бозор иқтисодиёти муносабатлари талабларига жавоб бераоладиган даражада такомиллаштиришни талаб қилади. Ривожланган давлатларни корпоратив бошқарув механизмлари ҳали тўлиқ

эркинлаштирилмаган бозор иқтисодиёти шакланмаган даврда улардан фойдаланиш талабга жавоб бера олмайди. Шунинг учун бозор иқтисодиётига ўтиш даврининг хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда, бизнинг фикримизча, биринчи галда, ички корпоратив бошқарувни такомиллаштиришда икки масалага: биринчидан, ички корпоратив бошқарувини секин аста такомиллаштириб бориш зарур. Иккинчидан, бозор талабларидан, яъни истеъмолчилар талабларидан келиб чиққан ҳолда корпорацияларни ишлаб чиқариш қувватларини эътиборга олган ҳолда уларнинг стратегик ривожланиш режаларини ишлаб чиқиш зарур;

– эркинлаштирилган бозор иқтисодиёти шароитида республика иқтисодиётини ривожлантиришда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолияти ўрнини инкор этмаган ҳолда, ҳалқаро жаҳон бозорида миллий анъаналарга асосланган ишлаб чиқилган товарларни рақобатбардошлигини таъминлаш йўлларида бири йирик корпоратив ишлаб чиқаришларни ташкил этиш ва уни самарали бошқаришдир. Корпоратив ишлаб чиқариш корхоналари мавжуд ишлаб чиқариш қувватларидан самарали фойдаланишни, ишлаб чиқариш ҳажмини оширишни, бир турли хом ашёдан турли маҳсулотларни ишлаб чиқаришга ўтилиши, ишлаб чиқариш харажатларини маҳсулот бирлигига нисбатан камайтиришни, мавжуд капитал маблағларидан унумли фойдаланишни таъминлайди;

– корпоратив бошқарувларини шаклланиши мамлакатнинг иқтисодий ва сиёсий ҳолатига, акцияларини эгалик таркибларига, уларни молиялаштириш манбаларига, шаклланаётган молиявий муносабатларга ва давлатнинг, уларнинг ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолиятига аралашиш даражасига боғлиқ;

– корпоратив бошқаруви тизимини самарадор ривожланишига салбий таъсир этувчи омиллар, бу корпоратив компанияларни кўп мулкчилик шаклларига асосланиши натижасида корпорация субъектлари фаолиятлари бўйича маълумотларини етарли объектив даражада умумлаштиришни қийинчилигини, инвесторларни бу маълумотлар билан билан ўз вақтида таъминламаслиги, натижада хорижий инвестицияларни жалб қилишнинг қийинлиги ва акционерлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни етарли даражада ривожланмаганлигидир;

– корпоратив бошқаруви самарадорлигини ошириш учун корпорацияларни ички ва ташқи инвесторлар билан бўлган муносабатларини такомиллаштириш, корпорация бошқаруви органларини ролини ошириш, акционерлар капиталида корпорация ходимлари капиталлари ҳиссасини ошириш зарур;

– ривожланган хорижий давлатларда корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқаришни режалаштиришни бюджетлаштириш кенг тарқалган бўлиб у бозор иқтисодиёти шароитида молиявий ресурслардан тежамли ва самарали фойдаланишни таъминлайди. Корпорация бюджетини режалаштириш иқтисодиётини самарали юритишни бошқаришни асосий воситаси бўлиб бюджет харажатларни ҳисоб-китобини олиб боришни ва тегишли иқтисодий-ташкилий чора ва тадбирларни қабул қилишни таъминлайди. Республикада ҳам корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқаришни режалаштиришни бюджетлаштириш асосида олиб бориш мақсадга тўғри бўлади, деб ҳисоблаймиз. Бунинг учун республикада корпоратив ишлаб чиқаришни ва бошқаришни бюджетлаштириш учун муқобил иқтисодий ҳолатни, молиявий хизмат кўрсатиш маданиятини яратиш зарур. Корпорация субъектларини бюджетлаштиришга етарли маблағларни бўлмаслиги, режалаштиришни талаб даражасида қўлланилмаслиги, малакали бошқарувчиларни етишмаслиги уларнинг фаолиятини режалаштиришга ва бюджетлаштиришни амалга фаол оширилмаслигини асосий сабабидир;

– бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарадорлигини ошириш унинг ишлаб чиқариш фаолиятини бозор муносабатларидан келиб чиққан ҳолда ташкил этиш билан бирга, корпоратив субъектларни ишлаб чиқариш жараёнига ҳозирги замон ишлаб чиқариш технологияларини қўллашга катта эътибор бериш зарур. Чунки у ҳар қандай корпорация фаолиятини иқтисодий барқарорлигини таъминлайди. Режалаштириш асосида корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувини самарадорлигини оширишда ишлаб чиқариш харажатларини таҳлил қилиш, ҳар бир маҳсулот бирлигига ишлаб чиқариш харажатларини сарф қилиш даражасини аниқлаш корпорация субъектлари томонидан ишлаб чиқарилган ҳар бир маҳсулот тури бўйича уни самарадорлигини аниқлашни таъминлайди. Натижада, умумий бошқарув самарадорлигини аниқлаш ва уни самарадорлигини ошириш учун зарур чора ва тадбирларни амалга ошириш мумкин;

– корпоратив субъектлар бозор иқтисодиёти шароитида йирик ижтимоий-иқтисодий мулк шаклларида ифодаланган ишлаб чиқариш объектлари бўлиб, махсус корпоратив муносабатларга асосланади. Бу муносабатлар йирик ишлаб чиқаришга ва ҳозирги замон ишлаб чиқариш технологияларига асосланган ҳолда жамият аъзоларини истеъмол талабларини қондириш ишлаб чиқаришни ривожлантириш орқали ошириш мумкин;

– корпоратив ишлаб чиқариш шакллари ҳар бир мамлакатнинг табиий-иқтисодий шарт шaroитларидан келиб чиққан ҳолда қуйидаги шартларга асосланади:

– ҳар бир корпоратив субъект ўз фаолиятини бошқарувини эркин усулига;

– яқка тартибдаги манфаатдорликни умумий манфаатдорлик билан боғланишига;

– бозор демократиясига тўлиқ риоя қилишга;

– корпоратив субъектлар орқали ишлаб чиқариш, инвестиция ва инновация ва молиявий маблағларни умумлаштирилишини таъминлашга;

– тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришга асосланиши керак;

– корпоратив субъектларни самарали ишлаши, етарли даражада даромад олишни таъминлайдиган даражадаги ишлаб чиқариш капиталига эга бўлишига, ишлаб чиқаришни ривожланиши учун зарур бўлган инвестицион ресурсларга эга бўлишига, молиявий ресурслар билан таъминланиш даражасига, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни рақобатбардошлик даражасига, ишлаб чиқаришни ривожланишини таъминлаш учун етарли даражада ижтимоий-иқтисодий ахборотлар билан таъминланишига, корпоратив субъектларини ишлаб чиқариш ва иқтисодий муносабатларини такомиллаштиришга боғлиқ.

– корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқарувини самарадорлиги товар-пул муносабатларини шаклланиш даражасига ва бозор муносабатларини мўтадиллик ривожланиш даражасига боғлиқ. Бозор шароитида корпоратив ишлаб чиқариш ва уни бошқариш бозор шароитларига мосланувчан бўлиши керак. Яъни ишлаб чиқаришнинг йўналишлари талаб ва таклиф асосида такомиллашиб бориши лозим. Бу эса, ўз навбатида, ишлаб чиқариш жараёнини технологик жиҳатдан доимий равишда такомиллаштириб боришни талаб этади;

– корпоратив бошқарув самарадорлигини корпорация субъектларини мўтадил ишлашига боғлиқ. Бунинг учун қуйидаги корпоратив бошқарув шартларига: — акционерлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга, улар ўртасидаги муносабатларни тенглигига, акционерлар фаолиятини ривожлантириш учун, уларни ҳар томонлама рағбатлантиришга, акционерларни, корпорация субъектларини зарур бўлган ахборот маълумотлари билан таъминлашга, корпорацияларни стратегик бошқарувига асосланишига, корпорация фаолияти хавф-хатарлари олдини олишга ва корпоратив бошқарув органларини фаолиятларини назорат қилишга асосланиши керак;

– корпорация бошқаруви самарадорлиги унинг интеграция самарадорлик даражасига ҳам боғлиқ. Интеграция самарадорлиги ишлаб чиқариш технологияларини узлуксиз ташкил этиш даражасига, ишлаб чиқарилган товарларни бозорларда сотилиш даражасига; ишлаб чиқариш қўшма ҳолатида ташкил этиш даражасига, инновация лойиҳаларидан, сотиб олинган патентлардан фойдаланиш, ишлаб чиқариш бошқаруви самарали тажрибаларидан фойдаланиш даражаларига боғлиқ бўлади;

– йирик ишлаб чиқаришларни корпорация шаклларида ташкил топиши маҳаллий хом ашёлардан фойдаланиш самарадорлигини, ишлаб чиқариш субъектлари ўзаро боғлиқ кооперация ҳолатида олиб боришни, маҳсулотларни тўлиқ якуний маҳсулот ҳолатида истеъмолчиларга етказиб беришни, йирик инвестицион режаларни амалга оширишни: умумий инфратузилмаларни шаклланишини ва истеъмол бозори учун бўлган курашни умумийлашган ҳолда ташкил топишини таъминлайди;

– корпоратив бошқарув самарадорлиги ишлаб чиқариш жараёнини ҳамма процессларини амалга ошириш орқали тайёр маҳсулотларни ишлаб чиқариш даражасига боғлиқ. Бунинг учун корпорация субъектлари ўз фаолиятларини ишлаб чиқаришнинг таркибий тузилишларини бозор конъюктурасига қараб такомиллаштириб бориши, молиявий назоратни кучайтиришлари зарур;

– Япония корпорациялари тажрибаларига асосланган ҳолда республикада корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишда кичик ишлаб чиқариш корхоналари ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш зарур. Бундай ҳолатда кичик ишлаб чиқариш субъектлари йирик ишлаб чиқариш концерни субъектлари билан самарали рақобат қила олишлари ва меҳнат унумдорлигини ўсиб боришини таъминлашлари мумкин. Корпорация ишлаб чиқариши кўп тармоқли ҳолатда ривожланиши мавжуд хом ашёлардан илмий техника ютуқларидан самарали фойдаланиш ҳисобига ишлаб чиқаришни бошқарувини самарадорлигини таъминлайди;

– бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида корпоратив шаклларида ишлаб чиқаришни ташкил топиши ва уни бошқарилиши давлат томонидан макроиқтисодий жараёнини тармоқли даражасини шаклланишини таъминлашда қатнашишини таъминлайди. Чунки ишлаб чиқаришни корпоратив шаклда бўлиши инфляция жараёнини, нархларни пасайишини, капитални йириклашуви корпорацияни молиявий

ҳолатини самарадорлигини ўсиб боришини, иқтисодий инновация активлигини миллий анъаналарга асосланган ишлаб чиқаришни жаҳон бозоридаги мавқеини ўсишини таъминлайди;

– корпоратив бошқаруви самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқариш жараёнини стратегик режалаштиришни объективлик даражасига боғлиқ. Корпорация стратегияси, корпорация фаолиятини самарали бошқарувини ташкил этиш мақсадида корпорация олдига қўйилган мақсадларни ҳал этишни янги усулларини қўллашга даъват этади. Корпоратив стратегияси ўзида корпорация фаолиятини мақсадини стратегик таҳлил қилиш асосида уни ҳал этиш усулларини аниқлаб беришни, уни амалга оширишни таъминлайди;

– корпоратив бошқарув самарадорлиги ички корпоратив бошқарув самарадорлиги билан узвий боғлиқ бўлиб, у қуйидагиларга:

– корпорация лойиҳаларини бажариш билан қабул қилинган қарорларга, белгиланган вазифани аниқ жавобгар шахслар томонидан бажарилишига, режаларни узлуксизлигини таъминлашига ва уларни ички ва ташқи бозор шароитларидан келиб чиққан ҳолда такомиллаштирилишига боғлиқдир;

корпоратив бошқарув самарадорлиги ички корпоратив жараёнини инвестициялаш даражасига ҳам боғлиқдир. Ҳозирги шароитда ички инвестициялаш жараёнини самарали олиб боришни таъминлаш учун ягона самарали инвестициялаш жараёнини бошқарув тизимига, инвестициялаш жараёнини режали истиқболлаштиришни таъминлашга, илғор ҳозирги замон талабларига жавоб бера оладиган инвестициялаштиришни бошқарув услубига асосланган ҳолда ишлаб чиқариш жараёнини инвестициялаштиришда унинг таркибий тузилишини эътиборга олган ҳолда инвестициялаштиришни амалга ошириш ва уни бажарилишини назорат қилиб боришни таъминлаш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. «Ўзбекистон» Т.: 1995.-267 - бет.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий сиёсатнинг устувор йўналишлари. «Ўзбекистон» Т.: 1993. — 54 - бет.
3. Каримов И.А. Иқтисодий ислохот: масъулиятли босқич. - «Ўзбекистон». Т.: 1994.- 470 - бет.
4. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир. Олий мажлиснинг Қонунчилик палатаси ва Сенатнинг қўшма мажлисидаги маърузаси // «Халқ сўзи» газетасида — 2005. 29- январ, № 20.
5. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг 24 январ 2003 йилда № УП — 3202 рақамли « Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий секторни ҳиссасини тубдан ўзгартириш тўғрисида» ги Фармони.
6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 19-апрел 2003 йилдаги № 189 «Тасарруфидан чиқарилган корхоналарни корпоратив бошқарувини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори.
7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 22-август 1998 йилдаги № 36 «Акционерлар жамиятини бошқаришни такомиллаштириш чора—тадбирлари тўғрисида». Ўзбекистон иқтисодиёти. Таҳлилий шарҳ, 2004 йил Т.: №8. 2005. — 127 - бет.
8. Экономика Узбекистана. Аналитический обзор за 2003. Т.: №4. 2004. — 108 - стр.
9. Экономика Узбекистана. Информационно - аналитический обзор за 2005, Т.: - 120 - стр.
10. Хошимов А.А. Корпоратив бошқарув шаклидаги тузилмаларнинг ривожланиш истикболлари. Фан. Т.: 2003 — 112 - бет.
11. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. С. Петербург, М.:, 1999. 127 - стр.
12. Ансофф И. Стратегическое управления. Питер: СПб. 1998. 97 - стр.
13. Бондурич А.В. Деятельность корпорации М.: Буковина, 1999. 600 - стр.
14. Борисов С.Ф. Основы экономической теории. Новая Волна, М.: 1996. 316 - стр.
15. Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры (Основы создания и управления) издательство национальной библиотеки им. Алишера Навои. Т.: 2005. 127 - стр.

16. Богданов И.Я., Калинин А.П., Радмонов Ю.Н. Экономическая безопасность России: цифры и факты 1992-1998. М.: 1999. — 289 - стр.
17. Боумен К. Основы стратегического менеджмента. М.: Юнити, 1997.
18. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. М.: 1996. 174 - стр.
19. Дементьев В.Е. Интеграция предприятия и экономическое развитие. М.: ЦЕМИ. РАН. 1998.
20. Дементьев В.Е., Львов Д.С. Финансово — промышленные группы в Российской экономике М.: ЦЕМИ РАН. 1994.
21. Дэниеле Джон, Радеба Ли Х Международный бизнес. Внешняя среда и деловые отношения. М.: Дело, 1998.
22. Докучаев М.В., Стратегические инструменты регулирования корпоративных структур. М.: 1998
23. Зурабов А. «Эксперт» 1998. 17 май. 37 - стр.
24. Йиахансен Л. Очерки макроэкономического планирования М.: 1995
25. Ильин М.С., Тихонов А.Г. Финансово - промышленная интеграция и корпоративные структуры. Мировые опыты и реалии России. М.: 2000 — 227 - стр.
26. Круглов М.И. Стратегическое управления компанией. Русская деловая литература. Москва, 1998 — 768 - стр.
27. Kanlan S. Mition Appointment of Outsiders to vanonese Bogrds: Determionants and impeication for Manages // Jornal of Financial Economics 1994 — P. 225 - 257.
28. Корпоративный менеджмент. Учебное пособие. «Омега». М.: 2005. - 296 - стр.
29. Карелин В.С. Финансы корпораций. Учебник. М.: «Дашкович» 2005. 620 - стр.
30. Кашанина Т.В. Корпоративные (внутрифирменные) акты. Образцы документов с краткими комментариями. Юность. М.: 2005. 511 - стр.
31. Крук М.Б. Современные формы и механизм кооперативного управления, методология и практика М.: 2000. 357 - стр.
32. Kaplon Minton 1994, Kang. Shivdasani. 1995. Morek Nakamуга 1999.
33. Лившиц А.Ю. Экономическая реформа в России и ее цена. М.: 1994.
34. Morek Nakamуга. 1999.

35. Маслеченков Ю.С., Тюрин Ю.Н. Финансово промышленные корпорации России. Дека. М.: 1999.

36. Мескон М., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента М.: 1995.

37. Мельников С. Корпоратизм – Российский путь реформ. М.: 1996

38. Родыгин А. Регулирование норм корпоративного управления в России и ЕС: ограничения возможности и перспективы унификации. Экономика переходного периода. Сборник изданных работ. М.: Дело. 2003. – 29 - стр.

39. Райзберг Б.А. Основы бизнеса. Ось – 89. М.: 2000. – 255 - стр.

40. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Основы экономической теории. «Экономика» М.: 1995. – 366 - стр.

41. Стригин А.В. Организационное взаимодействие в управлении. М.: Финстат. 1993.

42. Семенов А.Л., Соколов О.И. Теория и практика стратегического управления крупной капиталистической фирмой. М.: 1997.

43. Старовойтов М.К. Современная Российская корпорация, организация опыт и проблемы. М.: Наука 2001. – 311 - стр.

44. Tirole corporate Governance? CEPR Discussion Paper № 2086, London. 1999.

45. Учебник по основам экономической теории. «Владос», М.: 1995.- 379 - стр.

46. Frank J., C. Mayer, Owner shin and Control of German Corporation. London Business Scholl Worling Papner. 1998.

47. Экономический словарь. «Проспект» М.: 2001. – 620 - стр.

Журналдаги мақолалар

48. Агзамов С. Преимущества корпоративной организации управления // Бизнес – вестник Востока. 2003. № 46. 27 - Гр. № 47-27 - стр.

49. Аюпов А. Развитие, состояния и перспективы холдинга. // Экономический вестник Узбекистана. 2003. №8-9. 27-28 - стр.

50. Абдуқодиров «Корпоратив қимматли қўғозларнинг ҳалқаро молия бозорига чиқарилиши». // Бозор, пул ва кредит. № 9. 2006 й. 34 - 35 - бет.

51. Андронов В. О концепции и стратегических социальной ответственности корпоративного бизнеса. // Российский экономический журнал. М.: 2004. 11-12 - стр.

52. Абалкин Л. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение. Ж. // Вопросы экономики 1994. № 12. 5 - 11-стр.
53. Бутабаев М. Корпоративное управление: национальный рейтинг. Ж. // Рынок, денег и кредит. 2003 № 3. 27-28 - стр.
54. Балабаева Н.В. Международные финансово — промышленные группы // Проблемы прогнозирования. 1997. №3. 79-85 - стр.
55. Беликов И. Кодекс корпоративного управления: содержание, статус и механизмы реализации // Рынок ценных бумаг. 2000. № 17. 55-57 - стр.
56. Ерзикаян Б. Гостсоциалистическая приватизация и корпоративное управление в свете теоремы Коуза. // Вопросы экономики. 2005 г. № 7. 121-136 — стр.
57. Каримов А. Корпоратив бошқарув тизимида бухгалтерия ҳисоби. // Бозор, пул ва кредит. №3. 2006 й. 36-38 - бет.
58. Kaplon Minton 1994; Kang. Shivdasani 1995.
59. Kaplon S., Minton Appointment of Outsiders to Japanese Boards: Determinants and implication for Managers // Journal of Financial Economics 1994. P. 225 — 257.
60. Иванов Е. Экономическая безопасность России // Мировая экономика и международные отношения. 2001. №. 11. 41-51 - стр.
61. Мурычев А. Российский банковский сектор: вопросы консолидации и корпоративного управления. // Вопросы экономики 2005 г. № 5. 65-76 - стр.
62. Методология прогнозирования развития народного хозяйства. // Вопросы экономика. 1979. № 8.
63. Мильнер Б. Крупные корпорации основа подъема и ускоренного развития экономики. // Вопросы экономики. 1998. № 9.
64. North D. Institutions and Credible Commitment // Journal of Institutional and Theoretical Economics. 1993 Vol. P. 11-23.
65. Morek Nakamura 1999.
66. Мансуров О. «Ички корпоратив бошқарувнинг ривожланиш механизми». //Ж. Бозор, пул ва кредит. №9. 2006 й.
67. Мансуров О. «Республикада корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ривожланиши хусусиятлари». //Ж. Бозор, пул ва кредит. №5. 2006 й.
68. Мирзаев Б. Банковский надзор и эффективное корпоративное управление. Ж. // Бозор, пул ва кредит. 2006 й. №3 18-20 - стр.
69. Мирзаев А. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув: Ж. // Бозор, пул ва кредит. № 3. 2005 й. 66-68 - бетлар.
70. Методология прогнозирования развития народного хозяйства. Ж.// Вопросы экономики. 1979. 118-121 - стр.

71. Осипенко О., Силгатуллин И., Шаммасов Л. Формирование институтов корпоративной сферы: российский опыт (экспериментальный спецкурс). Корпоративные альянсы. // Российская экономика. 2005. № 11-12. 53-74 - стр.

72. Осипенко О. К оценке обнародованной концепции реформирования федеральных институтов корпоративного управления (по материалам парламентских слушаний, проведенных комитетом по собственности Гос. Думы). № 1. 2005. 34-45 - стр.

73. Паппэ Я. Парусник в открытом море // Proet Contra — 1998 Т. :. №4 28-29 стр.

74. Равшанов М. Миллий ресурслардан фойдаланишда бошқарувнинг замонавий услублари. // Бозор, пул ва кредит. 2006. № 3. 20-21 - бет.

75. Сравнение и характеристика корпоративных моделей. // Мировая экономика и международные отношения 2004. № 4. 15 - стр.

76. Технологический бизнес. // Электронный бизнес. 2000. №1.

77. Третьяков М. Конвергенция моделей корпоративного управления. // Вопросы экономики. 2004 йил. № 1. 129-136 - стр.

78. Холмуродов Р. Корпоративное управление влияние на эффективность деятельности корпорации // Бозор, пул ва кредит. 2006 №8. 43 — 44 — бет.

Конференция ва симпозиум

79. Икромов М.А. Стратегические вопросы развития корпоративного управления в гражданской авиации. Корпоративное управление в Узбекистане: формирование и развитие в условиях демонополизации. Материалы научно - практической конференции и семинаров обучения, проведенных при технической поддержки USAID ГРАНТ фонда Евразия. Т.: издательско — информационный Центр национальной ассоциации бухгалтеров и аудиторов Узбекистана.

80. Салимов С.А. Методы и средства корпоративного управления. Там же. 54-56 - стр.

81. Шибаршова Л.И. Макроэкономические аспекты развития корпораций в период рыночных преобразований. Там же. 67-74 - стр.

82. Ульджабоев. Основы формирования корпоративного управления. Там же 23-31 - стр.

83. Соатов Г.А. Нормы и стандарты корпоративного управления. Там же. 32 — 42 - стр.

1. The first part of the paper is devoted to a general discussion of the problem. It is shown that the problem is of great importance in the theory of differential equations. The second part is devoted to the study of the properties of the solutions of the equation. It is shown that the solutions are unique and that they depend continuously on the initial conditions. The third part is devoted to the study of the asymptotic properties of the solutions. It is shown that the solutions tend to zero as the independent variable tends to infinity. The fourth part is devoted to the study of the stability of the solutions. It is shown that the solutions are stable with respect to the initial conditions. The fifth part is devoted to the study of the periodic properties of the solutions. It is shown that the solutions are periodic with respect to the independent variable. The sixth part is devoted to the study of the bifurcation properties of the solutions. It is shown that the solutions undergo a bifurcation at a certain value of the parameter. The seventh part is devoted to the study of the chaotic properties of the solutions. It is shown that the solutions exhibit chaotic behavior for certain values of the parameter. The eighth part is devoted to the study of the ergodic properties of the solutions. It is shown that the solutions are ergodic with respect to the independent variable. The ninth part is devoted to the study of the mixing properties of the solutions. It is shown that the solutions are mixing with respect to the independent variable. The tenth part is devoted to the study of the entropy properties of the solutions. It is shown that the solutions have a positive entropy with respect to the independent variable. The eleventh part is devoted to the study of the topological properties of the solutions. It is shown that the solutions are topologically transitive with respect to the independent variable. The twelfth part is devoted to the study of the dynamical properties of the solutions. It is shown that the solutions are dynamically stable with respect to the independent variable. The thirteenth part is devoted to the study of the geometric properties of the solutions. It is shown that the solutions are geometrically stable with respect to the independent variable. The fourteenth part is devoted to the study of the algebraic properties of the solutions. It is shown that the solutions are algebraically stable with respect to the independent variable. The fifteenth part is devoted to the study of the analytic properties of the solutions. It is shown that the solutions are analytically stable with respect to the independent variable. The sixteenth part is devoted to the study of the topological properties of the solutions. It is shown that the solutions are topologically stable with respect to the independent variable. The seventeenth part is devoted to the study of the dynamical properties of the solutions. It is shown that the solutions are dynamically stable with respect to the independent variable. The eighteenth part is devoted to the study of the geometric properties of the solutions. It is shown that the solutions are geometrically stable with respect to the independent variable. The nineteenth part is devoted to the study of the algebraic properties of the solutions. It is shown that the solutions are algebraically stable with respect to the independent variable. The twentieth part is devoted to the study of the analytic properties of the solutions. It is shown that the solutions are analytically stable with respect to the independent variable.

Қайдлар учун

МАҚСУДОВ ОЛИГЕР БАҚИТОВИЧ

БОЗОР МАҚСУДОВИЧ БАҚИТОВИЧ
ҚОШҚАТОВ БОҚИТОВИЧ

— А. А. Мақсудов

— А. Мақсудов

Мақсудов Олигер Бақитович — 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.

Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.
Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.
Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.

Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.
Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.

Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.
Мақсудов Олигер Бақитович 1900 й. 12.12. 1900 й. 12.12.

МАНСУРОВ ОТАБЕК БАХТИЁРОВИЧ

**БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА
КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВИ**

Муҳаррир

— Қ. М. Авесбаев

Техник муҳаррир

— А. Мойдинов

Компьютерда саҳифаловчи

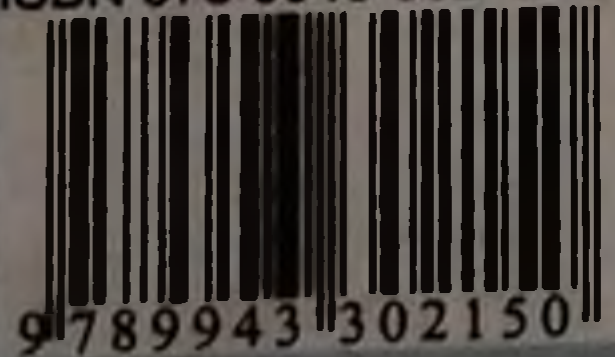
— Н. Б. Тажитдинов, Р. Р. Шарипов

Босишга рухсат этилди 01.05.2008й. Бичими 60x84¹/₁₆.
«Times UZ» ҳарфида терилди. Босма табағи 12,25.
Нашриёт ҳисоб табағи 11,6. Адади 1000. Буюртма №44

«Молия» нашриёти, 100000, Тошкент ш. Ҳ. Орипов кўчаси, 16-уй.
Шартнома №03-08.

«Fan va texnologiyalar Markazining bosmaxonasi»да чоп этилди.
Тошкент ш., Олмазор кўчаси 171- уй.

ISBN 978-9943-302-15-0



9 789943 302150