

**Г.М. Остонақулова,
и.ф.н., доцент,
С.С. Одилова, талаба ТДИУ**

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ МИЛЛИЙ МОДЕЛИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шаклланиши мамлакатнинг иқтисодий ва сиёсий ҳолатига, акцияларнинг эгалик таркибларига, уларни молиялаштириш манбаларига, шаклланаётган молиявий муносабатларга, шунингдек, уларнинг ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолиятига аралашиб даражасига боғлиқ.

Бошқарув органлари тузилмалари ва улар фаолиятини ташкил қилишнинг турли моделларини баҳолашда, ҳар бир модел ўзига яраша кучли ва заиф томонларга эга эканлигини тушуниш муҳимдир.

Ушбу тизимларнинг ҳар бири ҳам самарали бўлиши мумкин, агар улар мос равишдаги бошқарилиши билан ўзлари жойлашган айна бир ижтимоий тизимнинг ҳуқуқий, маданий ва ижтимоий-иқтисодий моҳиятига монанд бўлса.

Республика корхоналарида корпоратив бошқарув тамойилларини жорий этиш ташаббуси ҳам аслида давлат томонидан кўрсатилган эди. Акциядорлик жамиятларида мулкӣ муносабатларнинг ривожланиш амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, нисбатан жуда оз сонли акциядорлар гуруҳини истисно қилганда, аксарият акциядорлар пассив позицияда қолиб кетмоқдалар, ҳуқуқий билимларини оширишга уринмаяптилар, ўз ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишда беэътиборлик қилмоқдалар.

Бунинг оқибатида республика корхоналарида корпоратив бошқарувни жорий қилиш юқи давлат улуши вакилларига тушмоқда ва ишнинг муваффақияти, авваламбор, корпоратив муносабатларнинг ушбу фаол гуруҳи фаолиятининг самарадорлигига боғлиқ бўлиб қолмоқда.

Турли мамлакатларда корпорацияларни бошқариш таркиби корпоратив муносабатларни тартибга солувчи қонунчилик асослари, муайян мамлакатда юзага келган характерли бошқарув таркиби каби омиллар билан белгиланади. Ҳар бир мамлакатда корпорацияларни бошқариш таркиби уни бошқа мамлакатлар таркибидан фарқлаб турадиган маълум бир элементларга эга. Маълумки, корпорацияларни бошқаришнинг учта асосий модели: инглиз-америка модели, немис модели ва япон модели доим умумэтироф этиб келинади.

Амалда Ўзбекистонда ҳозирги пайтда расман барча анъанавий моделларнинг тарқоқ ҳолдаги таркибий қисмлари мавжуд. Уларни қуйидаги тенденциялар орқали кўрсатиб ўтиш мумкин:

❖ молия-саноат гуруҳларининг гуркираб ривожланиши билан Ўзбекистонда япон модели – банк назорати ва молиялаштиришга асосланган, нисбатан ёпиқ модел томон бурилиш рўй берди;

❖ инглиз-америка модели билан ўхшашликлар қайд этилди: моделда ҳам биринчи навбатда компания қийматини, унинг қисқа муддатли истиқболдаги

фойдасини оширишга йўналтирилган фаолият рағбатлантирилади;

❖ бошқарув тизимини юқори мослашувчанлигини кўллаб-қувватлаш, компанияларнинг ташқи муҳит, янгиликлар ва рискка мослашувига йўналганликни ҳам қайд этиш мумкин.

Шу тарика Ўзбекистонда шундай вазият юзага келдики, бу ерда корпоратив бошқарув тизимларининг биронта тури етакчилик қилмайди, корпоратив бошқарув миллий модели эса энди шаклланиш босқичида турибди.

Умуман Ўзбекистонда корпоратив бошқарув миллий моделини ривожлантиришнинг асосий хусусиятлари сифатида қуйидагиларни алоҳида кўрсатиш зарур:

1. Корпорацияларда мулкни қайта тақсимлашнинг узлуксиз жараёни.

2. Кўплаб инсайдерларнинг (менежерлар ва йирик акциядорлар) корпорация активларини «чиқариш» ва молиявий оқимлар назорати билан боғлиқ ўзига хос мотивациялари.

3. Корпоратив бошқарувда анъанавий «ташқи» механизмларнинг султ ёки ғайриодатий роли (қимматли қоғозлар бозори, банкрот, корпоратив назорат бозори).

4. Акциядорлик капиталида давлат улушининг катталиги ҳамда бошқарув ва назоратнинг келиб чиқадиган муаммолари.

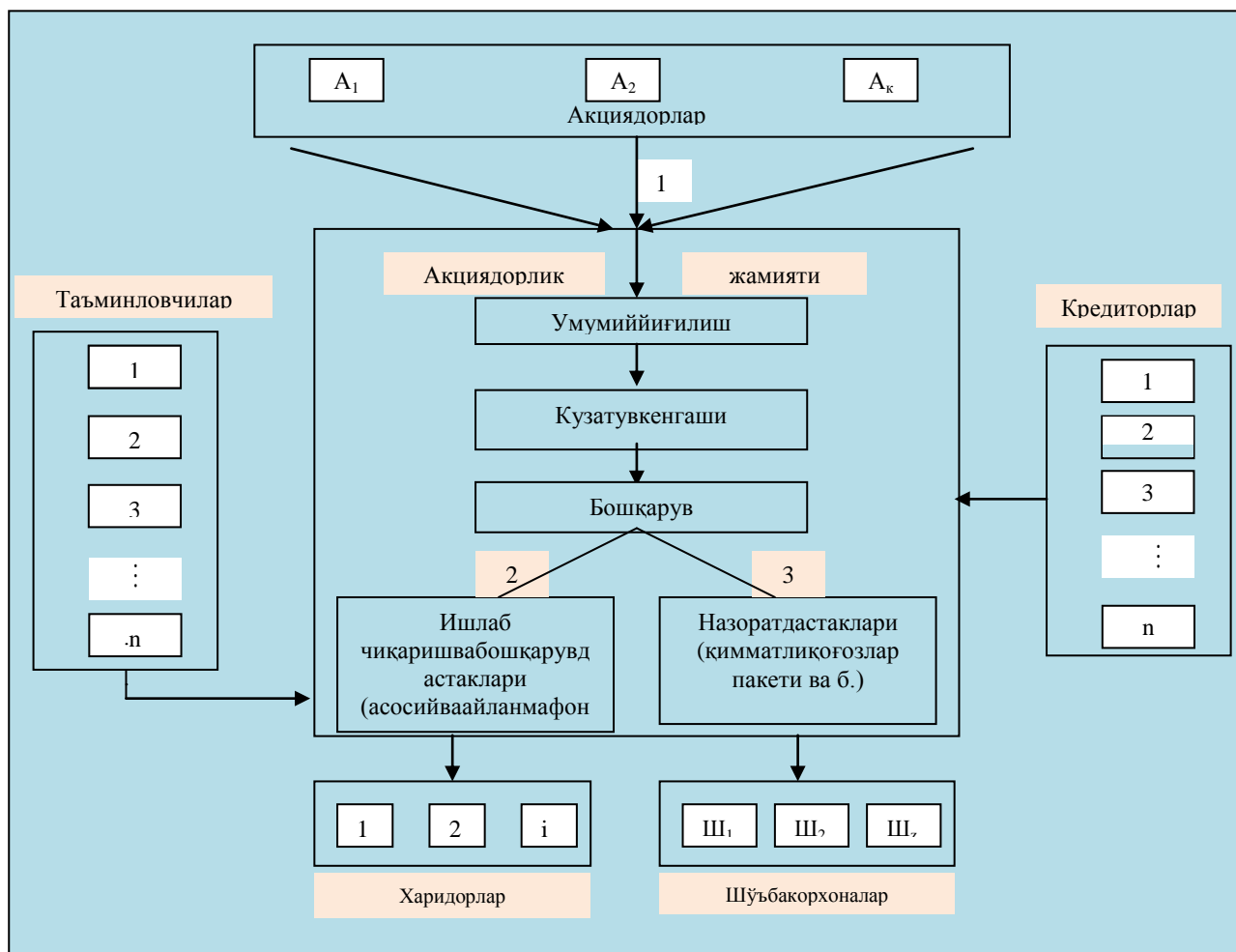
Шу билан бирга корпоратив бошқарув миллий моделининг ривожланишини қийинлаштирадиган концептуал характерли қатор муаммолар мавжуд.

Корпоратив муносабатлар иштирокчиларининг турли гуруҳлари бир соҳаларда мос келадиган, лекин бошқа соҳаларда фарқланадиган манфаатларга эга (расм).

Манфаатларнинг умумийлиги шундан иборатки, одатий ҳолда корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчилари ўзлари алоқадор бўлган корпорация фаолиятининг барқарорлигидан ва фойдалилигидан манфаатдор.

Ўтиш даври иқтисодиётга эга мамлакатлар учун корпоратив бошқарув тизимини ривожлантиришнинг умумий ёндашуви ва умумий йўналиши йўқлиги мавжуд ҳолатни янада кескинлаштириши мумкин. Масалан, Джозеф Стиглицт 1999 йил мулк ва бошқарув ўртасидаги алоқалар муаммолари нуқтаи назаридан агентлик муносабатлари занжирини қисқартиришга ижобий таъсир кўрсатсагина инсайдерлар ролига эътиборни кучайтириш зарурлигини қайд этган. Худди шу йили Европа Тараққиёт ва Тикланиш Банки кейинги ўн йиллик учун энг муҳим йўналишлардан бири сифатида «иссиқ жой топиб олган инсайдерлар»га қарши кураш заруратини кўрсатиб ўтган.

Ўзбекистонда корпорациялар мулк структураси энди шаклланиш босқичида турибди, акциядорлик капиталини консолидациялаш жараёнлари ҳам давом этмоқда, шу боисдан корпоратив бошқарув таркибининг у ёки бу классик моделига мойиллик ҳақида гапиришга ҳали эрта.



Эслатма: 1 назорат. 2. Ишлаб чиқаришни бошқариш. 3. Шўба корхоналарни бошқариш.

Расм. Корпорацияларни бошқариш ва манфаатларнинг ўзаро алоқаси шакллари

Шаклланаётган корпоратив бошқарув миллий моделининг санаб ўтилган ўзига хос жиҳатлари иқтисодий сиёсат ва ҳуқуқ соҳасидаги қарорларни қабул қилиш учун сезиларли қийинчиликлар яратмоқда. Бунда эсдан чиқармаслик керакки, узоқ муддатли режада корпоратив бошқарув моделларини бир хиллаштириш ва умумжаҳон тенденциясини ҳисобга олиш лозим.

Давлат нуқтаи назаридан асосий вазифа бу – корпоратив бошқарувни мулкчилик ҳуқуқини кафолатлаш ва ҳимоя қилиш ҳамда корпоратив муносабатларнинг барча қатнашчилари манфаатлари мувозанатини таъминлаш ҳисобланади. Иқтисодий ўсишнинг энг муҳим институционал шарти сифатида корпоратив бошқарув, айнан шу нуқтаи назардан кўриб чиқилиши лозим.

Шу ўринда 2010 йилнинг 15 ноябрида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислоҳ Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузасида “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунни танқидий қайта кўриб чиқиб, янги таҳрирда ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ҳамда унда корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлигини

янада аниқ белгилаш, шунингдек, ушбу қонундаги акциядорлик жамиятларининг Кузатувчилар кенгашлари, умумий йиғилишлари, тафтиш комиссияларининг роли ва аҳамиятини ошириш, миноритар, яъни қўлида акцияси кам бўлган акциядорларнинг кафолатларини кўпроқ таъминлаш, барча акциядорларни ва бўлажак инвесторларнинг акциядорлик компаниялари фаолияти тўғрисида ахборот олиш имкониятларини кенгайтиришни кўзда тутиш лозимлигига тўхталиб ўтилди.

Акциядорлик жамиятлари 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 орқали 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.

Акциядорлик жамиятлари субъектларининг технологик тараққиёти молиявий ривожланиши билан узвий равишда боғлиқ. Корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштиришда бўладиган ижобий ўзгаришлар корпорациялар фаолиятларини стратегик режалаштириш ва бошқаришига ўз таъсирини кўрсатади.

Корпоратив бошқарувнинг миллий моделини шакллантириш Ўзбекистон учун ўзига хос ечимни ифодалаш ва МХДнинг бошқа давлатларида ишлатилаётган моделларнинг шунчаки нусхаси бўлмаслиги керак. Бошқарувга нозик ёндашишни қўллаб-қувватлаш зарур бўлиб, мос равишдаги бошқарув модели нафақат ҳар бир компанияда турлича бўлади, балки айти бир компаниянинг турли яшаш даврларида ҳам ўзгартириб борилади. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели самарали бўлиши бозор иқтисодиёти билан биргаликда қонуннинг устуворлиги, иқтисодиётни тартибга солишдаги самарали давлат тизими, қимматли қоғозлар, меҳнат ресурслари ва товарларнинг фаол бозори, хорижий инвесторнинг фойдани ўз мамлакатига олиб чиқа олиш имконияти ҳамда валютанинг конвертация қилинишини талаб этади.

Гарчанд иқтисодий тараққиёт даври бўлса ҳам, давлат хусусий тадбиркорлик фаолиятининг иқтисодий тараққиётини тўғридан-тўғри бошқара олмайди. Аммо кейинги даврларда, жумладан, АҚШ давлатида кўпроқ эътиборни давлатнинг иқтисодий секторида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш масалаларига эътибор берилмоқда.

Корпоратив бошқарувни келажакда ўтмишдаги, яъни собиқ тизим давридаги каби 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 такомиллаштириш Ўзбекистон иқтисодиётини келажакда

ривожланишини ифодалайдики, бу ривожланиш амалиётда кўлланилаётган 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 орқали хўжалик юритишни услубий бошқарувида амалга оширилиши керак.

Корпоратив бошқарув бозор иқтисодиётининг ташкилий – иқтисодий муносабатлари жиҳатида 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 жамият ва иқтисодиётни махсус ижтимоий–иқтисодий ва ташкилий таркибини ташкил этади¹.

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

Ҳар қандай янгилик, шу жумладан, корпоратив бошқарув ўтмиш корпоратив бошқарувидан фарқ қилса-да, у ўтмишда маълум бўлган бошқарув элементларига асосланган ҳолда бозор иқтисодиёти талабларига мослашган янги бошқарув хусусиятига эга бўлиб ривожланади.

¹Каримов И. А. “ Жаҳон молиявий – иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”. – Т.: Ўзбекистон, 2009.