

ТЎҚИМАЧИЛИК АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ МЕХАНИЗМЛАРИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Қосимова Дилором Собировна,
ТДИУ профессори, и.ф.н.
E-mail: diloramr@mail.ru

Худойкулов Мамарасул Раджабович
ТТЕСИ мустақил изланувчиси
E-mail: mamarasul1982@mail.ru

Аннотация: Ҳозирги кунда тўқимачилик тармоғидаги акциядорлик жамиятлари фаолиятида бошқариш самарадорлигини тўғри таҳлил этиш ва баҳолаш асосий масалалардан ҳисобланади. Мазкур мақолада тўқимачилик акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш бўйича қатор олимлар фикри ўрганилди ва акциядорлик жамиятлари амалиётига самарадорликни баҳолашнинг муҳим усулларида бири сифатида баланслашган кўрсаткичлар тизимини жорий этиш услуги тавсия этилди ҳамда мазкур тизимнинг афзалликлари асослаб берилди.

Аннотация: В настоящее время одним из ключевых вопросов является правильный анализ и оценка эффективности управления деятельностью акционерных обществ в текстильном секторе. В этой статье рассматривается идея ряда ученых об эффективности корпоративного управления в текстильных акционерных обществах и рекомендован метод введения сбалансированных показателей в качестве одного из наиболее важных способов оценки эффективности деятельности акционерных обществ, а преимущества этой системы оправданы.

Abstract: Currently, one of the key issues is the correct analysis and assessment of the effectiveness of management of joint stock companies in the textile sector. This article examines the idea of a number of scientists on the effectiveness of corporate governance in textile joint-stock companies and recommended the method of introducing balanced indicators as one of the most important ways to assess the performance of joint-stock companies, and the advantages of this system are justified.

Калитли сўзлар: корпоратив бошқарув, самарадорлик, бошқарув самарадорлиги, механизм, таркибий тузилма.

Кириш

Мустақиллик йилларида тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатини янада ривожлантириш учун зарурий ҳуқуқий база ва қулай шароитлар шакллантирилди. Аммо, шу билан биргаликда ушбу тармоқнинг барқарор ривожланишига тўсиқ бўлаётган муаммолар чуқурлашиб борганлиги муносабати Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 14 декабрдаги ПФ-5285-сонли “Тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатини жадал ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони қабул қилинди [1]. Ушбу фармонда тармоқ ривожланишига жиддий тўсиқ бўлаётган муаммолар қаторига тўқимачилик саноатининг бошқарув тизими тармоқнинг ривожланиш тенденцияларига жавоб бермаслиги, бу эса ҳал этилмаган

муаммоларнинг тўпланиб қолишига олиб келиши ҳамда унинг жадал модернизация қилишига тўсқинлик қилиши кўрсатиб ўтилди. Шунини таъкидлаш жоизки, жаҳон амалиётида корпоратив муносабатлар, уни ташкил этиш ва бошқариш бўйича бой тажриба тўпланган ва тегишли назариялар ишлаб чиқилган. Тўқимачилик корхоналари ҳам акциядорлик жамиятлари тузилмасига эга. Бу эса, ўз навбатида мазкур корхоналарда акциядорлар манфаатини ҳисобга олган ҳолда бошқарув механизмини такомиллаштириб боришни талаб этади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Ҳуқуқий нуқтаи назардан корпоратив бошқарув – бу корпорацияни ташкил этиш ва бошқариш асосида ётадиган, хусусан акциядорлар ҳуқуқларига тегишли бўлган умумий ҳуқуқий концепциялар номланишидир [2, 54-б.].

Республикамиз олимларидан А.А. Хашимов фикрича, “корпоратив бошқарув – асосий манфаатдор шахсларнинг компанияни самарали бошқаришни ташкил этишдаги манфаатлари бирлаштириладиган ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий чоратадбирлар мажмуи” [3, 46-б.].

Изоҳли луғатда “кенг маънодаги корпоратив бошқарув – бу акциядорлик жамиятларининг иқтисодий ва ижтимоий мақсадлари ўртасида, индивидуал гуруҳи ва ижтимоий манфаатлар ўртасида мувозанат ўрнатиш жараёнидир. Бошқача айтганда, бу кооперациялашган хўжалик бирлашмаларининг (ташқи, хусусан, давлат органларини қўшган ҳолда) манфаатларини уйғунлаштириш мақсадида улар ўртасидаги бошқарув муносабатлари тизимини шакллантиришдир” – деб таърифланган [4].

Россиялик олимлардан И.Ю.Бочарова корпоратив бошқарув бўйича қарашларни ривожлантириб, қуйидагича фикр билдиради: “корпоратив бошқарув компания фаолияти билан боғлиқ қизиқиш уйғотадиган корпоратив муносабатлар субъектлари ўртасидаги муносабатларда пайдо бўладиган акциядорлар ҳолати ва акциядорлик жамияти хатти-ҳаракатларига таъсир кўрсатадиган ташкилий-иқтисодий ва бошқарув муносабатлари тизимидир” [5].

Яна бир Россиялик олим И.В.Беликова корпоратив бошқарувни муносабатлар тизими сифатида қарайди: “корпоратив бошқарув – корпоратив муносабатлар қатнашчилари қизиқишлари ҳамда компания самарали фаолияти, унинг ижтимоий мақсад ва умумий қизиқишларга мослигини таъминлашдаги масалаларини ҳал этиш бўйича компания эгалари (мулкдорлари) ва унинг менежерлари, ҳар хил акциядорлик гуруҳлари ва бутунлигича компания ҳамда бошқа қизиқувчи томонлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизимидир” [6, 12-б.].

Шу билан биргаликда, бу каби қатнашувчи томонлар ўртасидаги муносабатлар тизими сифатида қаралган корпоратив бошқарувга бошқача қарашлар ҳам мавжуд. Хусусан, Ю.А. Голикова корпоратив бошқарувни ташкилий тузилма нуқтаи назаридан аниқлаган: “корпоратив бошқарув – бу бизнеснинг ташкилий – ҳуқуқий томонларини бошқариш, ташкилий тузилмани муқобиллаштириш, қабул қилинган мақсадга мувофиқ компаниянинг ички ва фирмалараро муносабатларини қуришдир” [7, 122-б.].

Россиялик олим В.А. Цветкова корпоратив бошқарувни бошқарув муносабатлари тизими сифатида қарайди: “корпоратив бошқарув – бу ҳар хил капитал эгалари қизиқишларини адолатли мувозанатлаштиришни, самарали

инвестиция жараёнларини ва компания қийматини оширишни амалга ошириш мақсадида агентлик муносабатларини муқобиллаштиришга йўналтирилган тизимдир” [8, 435-б.].

Корпоратив бошқарувнинг кенг маънодаги таърифи жаҳон банки томонидан ифодаланган: “корпоратив бошқарув – қонунчилик, меъёрлар ва хусусий секторнинг мос равишдаги амалиётининг шундай бирикмасига тушуниладиги, улар компанияга молиявий ва инсон ресурсларини жалб қилишга, самарали фаолиятни олиб боришга имконият беради ва оқибатда ўз акциядорлари учун узоқ муддатли иқтисодий қийматни кўпайтириш орқали ўзининг мавжудлигини сақлаб қолишни таъминлайди. Шу билан бирга, акциядорлар, бошқа манфаатдор шахслар ва жамиятнинг манфаатларига риоя қилиши керак” [9].

Тадқиқот методологияси

Олиб борилган тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, илмий адабиётларда корпоратив бошқарув механизмларини тадқиқ этиш методологиясининг асосий элементлари сифатида ҳар хил категориялар қўлланилган. Хусусан: концепциялар; ёндашувлар; тамойиллар; дастаклар; усуллар; маркетинг моделлари; услуб; фаолият техникаси, технологияси, услублари ва алгоритмлари; тадқиқот алгоритми кабилар. Ушбу мақолани батафсил ёритишда илмий тадқиқотларнинг диалектика назариясига таянган ҳолда амалий ва эмпирик усулларида кенг фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Корпоратив бошқарув механизмларини тавсифлаш учун қуйидаги муносабатлар қараб чиқиши лозим бўлади: мулкдорлар гуруҳининг ўзидаги пайдо бўладиган; менежерлар ва мулкдорлар муносабатларида пайдо бўладиган; мулкдорлар ва молиявий бозор муносабатларида пайдо бўладиган; мулкдорлар вакиллари ва меҳнат бозори муносабатларида пайдо бўладиган; менежерлар ва товар бозорлари муносабатларида пайдо бўладиган. Ушбу корпоратив муносабатларни қисқача қараб чиқамиз, бу тадқиқот йўналиши акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув механизмлари моҳиятини очиб беришга ёрдам беради.

Мураккаб тузилма саналган акциядорлик жамиятларини бошқаришни бир шахс амалга ошира олмайди, шунинг учун акциядорлик жамияти менежерлар гуруҳи томонидан бошқарилиб, улар акциядорлик жамиятининг бошқарув органлари саналади.

Мулкдорлар ва молиявий бозор, мулк эгалари вакиллари ва меҳнат бозори, менежерлар ва товар бозорлари ўртасидаги муносабатлар корпорация ички муносабатларидан ташқарида пайдо бўлади. Шу боисдан бу гуруҳлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар корпоратив бошқариш каби ўрганилади [10].

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув механизми моҳиятини очиб беришда муҳим муносабатлар гуруҳи – бу мулкдорлар ва бошқарувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатлар саналади.

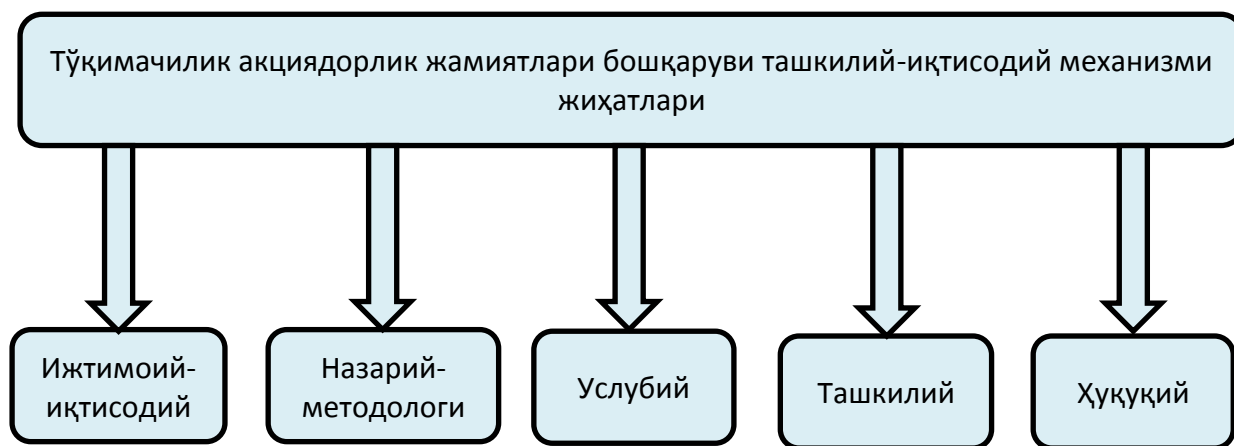
Акциядорлик жамиятларини бошқариш самарадорлигининг ажралиб турадиган белгиси фақатгина ёлланма менежерлар юқори малакасигина эмас, балки менежерлар мотивациясининг мулкдорлар қизиқишларига мос келиши ҳамдир.

Корпоратив шаклда хўжалик юритишнинг самарали фаолият юритиши ҳамда ривожланиши жараёни автоматик тарзда ўз-ўзидан намоён бўлмайди. Самарали

корпоратив бошқарув асосан танланган стратегияга мос келувчи ташкилий тузилмани шакллантириш, шунингдек нафақат корпорация стратегияси тизимини танлаш, балки уни амалга ошириш тадбирларини ишлаб чиқишни таъминлайдиган *ташкилий-иқтисодий* шакллантириш орқали эришилади.

Фикримизча, “ташкилий-иқтисодий” категориясининг моҳиятини очиб беришда унинг ижтимоий-иқтисодий, назарий-методологик, услубий, ташкилий, ҳуқуқий жиҳатларини ўрганиш лозим бўлади (1-расм).

Ижтимоий-иқтисодий жиҳат корпоратив тузилмалар хўжалик юритиш жараёни, фан-техника тараққиёти, меҳнатни ташкил этиш ва рағбатлантириш ҳамда шу каби бошқа жараёнларда пайдо бўладиган мураккаб ўзаро муносабатлар тизимига бевосита ва билвосита таъсир кўрсатувчи шакл ва усулларни ўз ичига олади.



1-расм. Тўқимачилик акциядорлик жамиятлари бошқаруви ташкилий-иқтисодий механизми жиҳатлари

Манба: Муаллифлар ишланмаси.

Ташкилий-иқтисодий механизмнинг *назарий-методологик жиҳати* ушбу механизмни ишлаб чиқишнинг концептуал ёндашувлари жамламасини, унинг вариантлари ва сценарийларини, кўрсаткичлар (параметрларни) танлаш тизимини ўз ичига олади.

Услубий жиҳат эса бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмни амалиётга қўллашда олинadиган натижаларни тавсифловчи кўрсаткич (параметр)ларни ҳисоблаш тартибларини ўз ичига олади.

Ушбу механизмнинг *ҳуқуқий жиҳатлари* бошқарув ташкилий-иқтисодий механизмни амалга оширишга оид ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларни жорий этиш масалаларини қамрайди.

Ташкилий жиҳат эса ўз ичига бошқарув органи ва хўжалик бошқаруви тизимини яратиш, унинг таркибини шакллантириш, шакллларини танлаш, ваколат ҳамда вазифаларни муқобил тақсимлаш, назорат ва тартиблаштириш кабиларнинг назарий ва амалий масалаларини олади.

Одатда, ташкилий тузилма ўзаро боғланган асосий, ёрдамчи ва хизмат кўрсатувчи жараёнлардан иборат бўлиб, унда вазифаларнинг тўғри тақсимланиши асосий муаммо ҳисобланади. Бу муаммо ижобий ҳал қилинган хўжалик субъектларида маҳсулот ишлаб чиқариш, маҳсулотни истеъмолчилар талабига мос равишда тезроқ бозорга етказиб бериш имконияти юзага келади. Тўқимачилик

корхоналарида шу мақсадда ишлаб чиқариш бўлимлари ва уларга хос бўлган бошқаришнинг такомиллашган механизми ишлаб чиқилди.

Назорат компанияни бошқаришнинг зарурий қисми ва унинг мақсадларига эришишнинг зарурий воситаси бўлиб, уни тўғри ташкил этиш молиявий йўқотишларни олдини олишда муҳим роль ўйнайди. Тўқимачилик акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув механизми самарадорлигини оширишда ички назоратни амалга ошириш модели ишлаб чиқилди.

Таҳлил натижаларининг кўрсатишича, иқтисодий адабиётлар ва амалиётда ишлаб чиқариш самарадорлигини аниқлаш, таҳлил қилиш ва ошириш муаммолари билан боғлиқ кўплаб манбалар мавжуд. Бу борада корхоналар амалиётида ҳам муайян кўрсаткичлар тизимидан фойдаланиш йўлга қўйилган. Аммо, тадқиқотларнинг кўрсатишича, махсус адабиётлар ва бошқа манбаларда менежмент тизими самарадорлигини баҳолашнинг аниқ услуби шаклланмаган. Хусусан, менежмент тизими самарадорлигини баҳолашнинг сифат ва миқдор усулларини такомиллаштириш зарурати мавжуд.

Корпоратив бошқариш самарадорлигини баҳолаш бўйича олиб борилаётган тадқиқот ишларини назарий жиҳатдан ўрганиш шу хулосага олиб келадики, бу масалада бир қанча ёндашув ҳамда усуллар ишлаб чиқилган [11,12]. Уларни ўрганиш шуни кўрсатадики, асосан, баҳолашни амалга оширишда сифат ҳам миқдор каби усулларга ажратилади.

Сифат гуруҳига асосан солиштирма (таққослаш) ва корпоратив бошқарувни хавф-хатарини баҳолаш усуллари киритилади.

Миқдор гуруҳлари эса асосан корпорация хўжалик фаолияти кўрсаткичларини таҳлил қилишда қўлланиладиган усуллар киритилади.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш муаммосини ҳал этишда бошқача ёндашувга, яъни корпорация молия-хўжалик фаолияти самарадорлигини бу корпоратив бошқарув пировард натижаси самарадорлиги тасдиғи ҳамдир, деган ёндашувга асосланилади.

Ушбу ёндашув қуйидагича асосий услублар ёрдамида амалга оширилади. Биринчиси – бу корпорация бозор қийматини баҳолаш, иккинчиси – корпорация молиявий ҳолатини баҳолаш бўлиб, бунда асосий йўналиш банкротлик эҳтимоли ҳисоб-китобига қаратилади. Банкротлик эҳтимоли ҳисоб-китоби тўқимачилик саноати акциядорлик жамиятлари учун ҳам муҳим саналади.

Банкротлик эҳтимолини баҳолаш услуби ҳам илмий адабиётларда кенг миқёсида ёритилган [13,14]. Ушбу жараёнда корпорациялар молиявий ҳолати қуйидагича коэффициентларини ҳисоблаш орқали баҳоланади: Z – Альтман коэффициентини (АҚШ), Таффлер коэффициенти (Буюк Британия) ва бошқалар, шунингдек, “балансни ўқиш” малакаси.

Биз корпорация бошқарув механизмлари самарадорлигини баҳолашда иккита мустақил ёндашувга таяндик. Биринчи ёндашув - иқтисодий–статистик ва коэффициентлари таҳлили усулларини уйғунликда қўллаш; иккинчи ёндашув эса – баланслашган кўрсаткичлар тизимини қўллаш.

Биринчи ҳолатда мулкдорларнинг акциядорлик жамиятидаги хатти-ҳаракатини тавсифловчи уларнинг даромад олишга бўлган қизиқишлари билан биргаликда корпоратив муносабатларнинг бошқа мулкдор ва иштирокчиларига нисбатан

устунликка эришишга интилишга таяниладиган иқтисодий назорат механизмига қизиқишлари алоҳида тарзда ўрганилди. Натижалар асосида акциядорлик жамиятидаги мавжуд корпоратив бошқарув механизми самарадорлигини баҳолаш усули яратилди ҳамда тўқимачилик саноатида мулкдор қизиқишларини ҳимоя қилиш нуқтаи назаридан корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш модели асосида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш матрицаси таклиф этилди.

Ушбу усулни тўқимачилик акциядорлик жамиятлари фаолиятига қўллаш унинг юқори самарага эканлигини кўрсатди. Хусусан, “Китоб ип йиғириш” АЖ 2016 йилда корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш матрицасининг 13-катагига, 2017 йилда эса 14-катагига мос келади. “Норинтекс” АЖ 2016 йилда ва 2017 йилда ҳам ушбу матрицанинг 15-катагига мос келади. Умуман олганда, ҳар икки акциядорлик жамиятининг корпоратив бошқарув самарадорлиги интеграл кўрсаткичи 2017 йилда мусбат қийматга эга бўлсада, аммо иқтисодий назоратни ўрнатиш бўйича мулкдорлар қизиқишлари етарлича ҳимоя қилинмаган.

Хулоса ва таклифлар

Ҳозирги кунда тўқимачилик тармоғидаги акциядорлик жамиятлари фаолиятида бошқариш самарадорлигини тўғри таҳлил этиш ва баҳолаш асосий масалалардан ҳисобланади. Мазкур ҳолатда акциядорлик жамиятлари амалиётига самарадорликни баҳолашнинг муҳим усулларида бири сифатида баланслашган кўрсаткичлар тизимини жорий этиш муҳим аҳамиятга эга. Шундан келиб чиққан ҳолда, тадқиқот ишида тўқимачилик тармоғидаги акциядорлик жамиятларида баланслашган кўрсаткичлар тизимини жорий этиш услуби тавсия этилди, мазкур тизимнинг афзалликлари асослаб берилди.

Тўқимачилик саноати акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув механизми самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишлари сифатида қуйидаги таклифларни берамиз:

- тўқимачилик акциядорлик жамиятларида замонавий халқаро стандартлар ва бозор иқтисодиёти талабларига мос корпоратив бошқарувга монанд таркибий тузилмани шакллантириш;

- тўқимачилик акциядорлик жамиятларида халқаро тажрибани чуқур таҳлил ва натижалар асосида замонавий корпоратив услубларни жорий этиш;

- акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг самарали ички ва ташқи назорат механизмларини ишлаб чиқиш ва уни амалиётга қўллаш;

- корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг иштирокчилар қизиқишлари ҳамда назоратни инобатга оладиган услубини яратиш ва уни амалиётга қўллаш;

- тўқимачилик акциядорлик жамиятларида менежерлар фаолиятини самарали назорат қилишда мулкдорлар, хусусан миноритар мулкдорлар ролини ошириш;

- тўқимачилик акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни самарали ташкил этишнинг ички ҳужжатларини, хусусан тармоқ Корпоратив кодексини ишлаб чиқиш;

- акциядорлик жамиятларини бошқариш жараёнига сифат менежмент тизимини жорий этиш, тармоқ корхоналарида «Сифатни бошқариш ва мониторинг қилиш» бўйича Ишчи гуруҳнинг таркиби ва вазифаларини белгилаш.

- акциядорлик жамиятларида корпоратив муносабатларни такомиллаштириш, иштирокчиларни рағбатлантиришнинг самарали усул ва воситаларидан фойдаланиш.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелдаги “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-4720-сонли фармони.
2. Красильников С.А. Менеджмент. Управление холдингом: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 169с.
3. Храброва И.А. Корпоративное управление: вопросы интеграции. – М., 2009. 198с.
4. Хадиев Б.Ю., Карлибаева Р.Х., Акрамова Н.И. Корпоративное управление. – Т.: Чулпан, 2011.
5. Мансуров О.Б. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқарув. Монография. –Т.: Молия, 2008. – 196 б.
6. Шенн В.Ч., Жуплева А.В., Володин А.А. Корпоративный менеджмент: опыт России и США. – М.: Новости, 2000. – 280с.
7. Ендовицкий Д.А., Соболева В.Е. Экономический анализ слияний/поглощений компаний. – М.: КноРУС, 2008. – 439с.
8. Цветкова В.А. Корпоративный бизнес: теория и практика. – СПб.: Нестор-история, 2010. – 504с.
9. www.worldbank.org – Жаҳон банки расмий сайти.
10. Антонов В.Г. и др. Корпоративное управление: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 288с.
11. Алпатов А.А. Эффективное управление долями и акциями. - М.: ВШПП, 2000.- 327 с.
12. Антонов В.Г. и др. Корпоративное управление: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 288с.
13. Анущенко К.А., Анущенко В.Ю. Финансово-экономический анализ: учебно-практическое пособие. – М.: “Дашков и К^о”, 2009. – 403с.
14. Басовский Л.Е. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008,. – 239с.