

**З.А. Ашуров,
мустақил изланувчи, ТДИУ**

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ КОНЦЕПЦИЯСИ ВА МОҲИЯТИ: ИЛМИЙ- НАЗАРИЙ ЁНДАШУВЛАР ВА УЛАРНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

В данной статье исследованы теории и научные подходы, приведшие к развитию концепции корпоративного управления. На основе применения методов научного исследования, в частности, методов монографического исследования, анализа и синтеза, классификации, системного и комплексного подхода, автор делает попытку теоретического раскрытия и методологического развития сущности корпоративного управления.

This article investigates the theories and scientific approaches which brought to development of a concept of corporate governance. On the basis of using scientific research methods, particularly monographic research, analysis and synthesis, classification, systems and holistic approach, the author attempts to theoretically reveal and methodologically develop the essence of corporate governance.

Калитли сўзлар: корпоратив бошқарув, фирма шартномаси назарияси, манфаатдор томонлар назарияси, агентлик назарияси, корпоратив ижтимоий масъулият назарияси, корпоратив менежмент, корпоратив бошқарув туркумланиши, корпоратив бошқарув категориялари.

Бугунги кунда бизнесни юритишнинг корпоратив шакли, яъни корпоратив бошқарув иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг тарқалган. Улар иқтисодиётининг ажралмас элементи ҳисобланади, уларда корпоратив бошқарув мамлакат рақобатбардошлигининг асоси ва иқтисодий ҳамда ижтимоий тараққиётнинг муҳим омили эканлиги тан олинган. Шунинг учун самарали корпоратив бошқарув тизимини яратиш масалалари энг долзарб масалалардан бири бўлиб қолган. Шу билан бирга, корпоратив бошқарув муаммоси нафақат иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар, балки Ўзбекистон каби ривожланаётган мамлакатлар учун ҳам долзарб ҳисобланади. Бинобарин, мамлакатимиз Президенти И. Каримов: “Корпоратив бошқарув тизимидаги принцип ва ёндашувларни тубдан ўзгартириш, ишлаб чиқариш, ташқи иқтисодий ва инвестиция жараёнларига замонавий халқаро корпоратив менежмент стандартларини жорий этиш жиддий эътиборни талаб қилади”[1]. деб таъкидлаб, республикада корпоратив бошқарув тизимини ислоҳ қилишни 2015 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг тўртинчи муҳим устувор йўналиши сифатида белгиладилар.

Шу ўринда корпоратив бошқарувнинг самарали ривожланишига эришиш унинг асл моҳиятини чуқур англаш ва тушунишни, унинг илмий соҳа сифатида шаклланишига имкон берган илмий-назарий ёндашувларини тадқиқ қилишни тақозо этади. Шу боис, ушбу мақолада монографик таҳлил, анализ ва синтез, классификация, тизимли ва комплекс ёндашув каби илмий тадқиқот усуллари асосида корпоратив бошқарувнинг моҳиятини назарий жиҳатдан очишни ва

методологик жиҳатдан ривожлантиришни лозим топдик.

Корпоратив бошқарувга оид илмий-назарий ёндашувларнинг шаклланиши корпорацияларнинг ривожланиб бориши билан бирга содир бўлган. Корпоратив бошқарув назариясига бир қанча ёндашувлар ажратилади: бир томондан, корпоратив бошқарув назарияси иқтисодий назариялар эволюцияси бўйлаб ривожланиб борса, иккинчи томондан, корпоратив бошқарув назарияларининг эволюцияси корпоратив муносабатларнинг асосий иштирокчилари, яъни акциядор ва менежерлар ўртасида юзага келадиган муаммоларни ечишга доир концепциялар ривожланиши билан тенглаштирилади.

Ўтган асрнинг 20-йилларида АҚШда Т. Веблен, Австрияда Р. Гильфердинг ва Германияда В. Ратенау корпорацияларда мулкдорлар ва менежерлар ўртасидаги ўзаро алоқалар муаммосини ўрганиб чиқиб, улар корпорация капиталини мулкдорлари ҳисобланган акциядорлар ушбу капитални назорат қилиш ва бошқариш ҳуқуқларини рўёбга чиқаришмайди, деган хулосага келишган. Кейинчалик, 1930 йиллар бошида А. Берли ва Г. Минз[2] ўз тадқиқотлари асосида шуни таъкидлашадик, фаолияти даромад олишга ва ўз иштирокчилари учун бошқа фойда келтиришга қаратилган ташкилотлар ичида корпорациялар ҳақиқатда давлатни иқтисодий ҳаётининг координаторлари ролини бажаришга ва мулкни бошқаришга киришганлар. Уларнинг фикрича, корпорациянинг нафақат ташқи муҳити, балки уларнинг ички акциядорлик моҳияти ўзгариб қолди. Корпорацияни бошқаришга таъсир этолмайдиган акциядорлар ҳақиқатда оддий омонатчиларга айланиб қолишди, бошқариш функциялари эса корпорациянинг ёлланма ижрочи органларига ўтди. Шундай қилиб, мулкдорлар ва улар ёллаган менежерлар манфаатлари ўртасида зиддият пайдо бўлди, яъни “агентлик муаммоси” деб номланган муаммо юзага келди.

Нобель мукофоти лауреати Р.Коуз[3] 1937 йилда агентлик муаммосини ечиш билан тўғридан-тўғри боғлиқ бўлган “Фирма шартномаси назарияси” (Transaction theory of the firm)ни ишлаб чиқди. Унинг фикрича, капитал таъминотчилари ҳисобланган акциядорлар ҳамда бошқарувчи сифатидаги менежерлар ўртасида шартнома тузилиши керак бўлиб, унда томонларнинг барча ҳуқуқлари ва ўзаро муносабат шартлари кўрсатилиши лозим. Аммо бу ерда ҳам муаммо юзага келади, яъни барча вазиятларни олдиндан кўзда тутиб бўлмайди. Шунинг учун томонлар “қолдиқ назорат тамойили”га мувофиқ амал қилишлари лозим, унга кўра менежерлар шундай вазиятларда, шартномада кўрсатилмаган бўлса ҳам, ўз ихтиёрича қарор қабул қилиш ҳуқуқига эга.

Бугунги кунда корпорация бошқарувчиларининг жамият олдидаги масъулият назарияси оммалашиб бормоқда. Мазкур назария Е. Додд[4] томонидан шакллантирилган акциядорлик жамияти ижрочи органининг акциядорлар олдидаги масъулияти концепциясидан кейин пайдо бўлди. Унинг 1932 йилда ишлаб чиқилган “Корпорациянинг ижтимоий масъулияти назарияси” (Theory of corporate social responsibility)га кўра, корпорация фақатгина акциядорлардан иборат эмас, балки корпорацияда қарор қабул қилишда ишловчилар, кредиторлар, истеъмолчилар ва ҳ.к. ҳам ўз ролини

бажаришади, чунки қарор қабул қилиш охир-оқибатда уларнинг ҳам манфаатларига дахлдор бўлади. Унинг назариясига мувофиқ, корпорацияда қабул қилинадиган қарорлар жамиятга ҳам тегишлидир, корпорация бутун жамиятга зиён етказадиган қарорларни қабул қила олмайди. Бундай ёндашув корпорацияни фақатгина фойда олиш механизми сифатида эмас, балки уни жамиятнинг бир бўлаги сифатида қарашга ҳам имкон беради.

Яна бир 50-йилларда К. Брустер, Е. Лазан, А. Чайер томонидан ишлаб чиқилган назария “Корпоратив конституционализм назарияси” (Corporate constitutionalism theory) деган ном олди. Ушбу назарияга мувофиқ, корпорация ижрочи органлар томонидан эмас, балки акциядорлар вакилларида таркиб топган кенгаш, ходимлар, корпорация билан боғлиқ бўлган тадбиркорлик бирлашмалардаги ишловчилар, шунингдек, корпорация ишлаб чиқарган товарларни истеъмол қилувчи шахслар каби манфаатдор шахслар томонидан бошқарилиши лозимлиги таклиф этилади. Шу билан корпорацияга манфаатдор бўлган шахсларнинг истаклари уйғунлаштирилади [5].

Умуман, корпоратив бошқарув бўйича охирги йилларда олиб борилган ишлар куйидаги икки назариянинг устунлиги билан боғлиқ: “Манфаатдор томонлар назарияси” (Stakeholder’s Theory) ва “Агентлик назарияси” (Agency Theory).

“Манфаатдор томонлар назарияси” биринчи марта Р. Эдвард Фриман[6] томонидан тавсифланган бўлиб, унга мувофиқ, корпорациялар мамлакатда нафақат иқтисодий, балки сиёсий ҳаётини белгилаб беришга қодир бўлиб, ҳам ўзининг акциядорларига, ҳам турли манфаатдор гуруҳлар (ходимлар, мижозлар, таъминотчилар ва б.)нинг манфаатларини инобатга олишлари ҳамда уларга нисбатан муайян мажбуриятларга эга бўлишлари лозимдир.

“Агентлик назарияси” 1976 йилда америкалик иқтисодчилар М. Дженсен ва У. Меклинг[7] томонидан корпорациялар ичида содир бўлаётган ўзаро муносабатларни тушунтириш учун ишлаб чиқилган бўлиб, унда корпоратив муносабатлар механизми агентлик харажатлари таъсири остида кўриб чиқилади. Ушбу назарияга мувофиқ, капитал эгалари ва бу капитални бошқарадиган агентлар манфаатлари бир-бирига мос тушмайди. Шунга мувофиқ, компанияда корпоратив бошқарув шундай олиб борилиши керакки, у агентлик муаммосини шартнома ҳуқуқи асосида максимал даражада ечиш ва агентлик харажатларини¹ камайтиришга имкон берсин.

Шундай қилиб, юқорида кўриб чиқилган илмий назариялар асосида айтиш мумкинки, корпоратив бошқарувга бўлган бир хил ёндашув мавжуд эмас. Энг асосий саволларга, яъни ким корпорациянинг бошқарув органи таркибига кириши керак, корпоратив бошқарув қандай тамойиллар асосида қурилиши керак каби саволлар ҳалигача муҳокама марказида турибди.

Таъкидлаш жоизки, бугунги кунда жаҳон амалиётида корпоратив бошқарув (ингл. Corporate Governance)нинг барча мамлакатларда ва ҳар қандай вазиятда қўлланилиши мумкин бўлган ягона таърифи мавжуд эмас. Корпоратив

Изоҳ: Агентлик харажатлари – бу инвесторлар учун мулкчилик ҳуқуқи ва назоратнинг ажратилиши билан боғлиқ бўлган йўқотишларнинг қиймати.

бошқарув соҳасида илмий изланиш ва тадқиқотлар ўтказилиши натижасида корпоратив бошқарувга турли таърифлар шаклланиб келган.

“Корпоратив бошқарув” атамасининг ўзи тарихан 1970-йилларнинг ўрталарида АҚШда юзага келган. Кейинчалик, ушбу атама Европада кенг тарқалиб, унда корпоратив менежмент, корпоратив ҳуқуқ ва корпоратив структуралар (ташкилотлар)ни яратиш соҳаларида тадқиқотлар ўтказилиши давом эттирилган[8]. Тадқиқотлар натижасида шу аниқ бўлдики, “корпоратив бошқарув” атамаси биринчи марта Р. Иллс[9] томонидан “корпоратив тузумнинг структураси ва фаолияти” моҳиятини очиб бериш учун қўлланилган. “Корпоратив бошқарув” концепциясининг ўзи азалдан маълум бўлган ва бу концепция XX-аср бошларида чоп этилган адабиётларда қўлланилган. Хусусан, корпоратив муносабатлар тизими корпоратив ва хусусий мулкни бошқаришни қўллаш жараёни сифатида биринчи марта 1932 йилда америкалик ҳуқуқшунос олим А. Берли ва иқтисодчи Г. Минзнинг[2] классик ишларида ўрганилган. Уларнинг ишларида “корпоратив бошқарув” атамаси тилга олинмаган бўлса-да, улар корпоратив бошқарувни ишониб топширувчилар – principals (аутсайдерлар, инвесторлар) ва вакиллар – agents (инсайдерлар, бошқарувчилар) ўртасидаги агентлик муносабатларини ўрганишган.

Корпоратив бошқарув алоҳида фан сифатида 1980-йилларда юзага келган. “Корпоратив бошқарув”[10] номли биринчи китоб 1984 йилда чоп этилган, 1993 йилдан бошлаб “Corporate Governance: An International Review” деб номланган назарий журнал чиқа бошлаган. Унга мувофиқ, компанияларни ташкил этиш, бошқариш ва самарали ўзаро фаолият юритиш асосида ётган ҳуқуқий концепциялар ва тартиботларнинг умумий номланиши “корпоратив бошқарув” номини олган [11].

Тадқиқотларга кўра, бугунги кунда Ғарб олимлари томонидан шакллантирилган корпоратив бошқарувнинг жуда кўп миқдордаги таърифлари мавжуд. Хорижий муаллифлардан биринчи бўлиб Сэр Адриан Кэдбери 1992 йилда “Корпоратив бошқарувнинг молиявий жиҳатлари бўйича қўмита” нинг ҳисоботида корпоратив бошқарувга қуйидаги таърифни берган: “Корпоратив бошқарув – шундай тизимки, унинг ёрдамида бизнес бошқарилади ва назорат қилинади”[12]. Бу ерда корпоратив бошқарув механизмлар мажмуи сифатида таърифланмоқда.

Америкалик иқтисодчи олимлар Р. Монкс ва Н. Миноу[13] корпоратив бошқарувни “корпорация ривожланиш йўналиши ва фаолият кўрсаткичларини белгилаш жараёнида турли иштирокчилар (бош ижрочи директор, раҳбарият, акциядорлар, ходимлар) ўртасидаги муносабат” сифатида талқин қилишади. Иқтисодчи олимлар А. Шлейфер ва Р. Вишни[14] корпоратив бошқарувга ўзгача таърифни беришган: “Корпоратив бошқарув – корпорация учун молия таъминотчиларининг ўзлари қўйган инвестициялар қайтими ёрдамида ўзларини таъминлаш воситасидир”. Олимлар К. Жон ва Л. Сенбет [15] ўз тадқиқотларида таъкидлашадики, корпоратив бошқарув шундай механизмлардан ташкил топганки, улар ёрдамида корпорация фаолияти иштирокчилари корпоратив инсайдерлар ва менежерлар устидан уларнинг манфаатлари бузилишига қарши назоратни олиб боришади.

Россиялик тадқиқотчи-олимлар ҳам корпоратив бошқарув тушунчасига ҳам иқтисодий, ҳам ҳуқуқий нуқтаи назардан бир неча таърифлар беришга уринишган. Дастлаб Э. Коротков[16] менежмент концепциясига оид асаридида “Корпоратив бошқарув акциядорларнинг бирламчи манфаатларига қаратилган бошқариш ва унинг корпорация ривожланишидаги роли” таърифни келтирган. Муаллифлар В.Башкинсас ва бошқалар[17] корпоратив бошқарувни компания эгалари томонидан қўйилган капиталларнинг қайтарилишини кафолатлайдиган усуллар тизими сифатида талқин қилишади. С.Карнауховнинг[18] фикрича, корпоратив бошқарув муайян доирадаги синергетик самарани бошқаришдир.

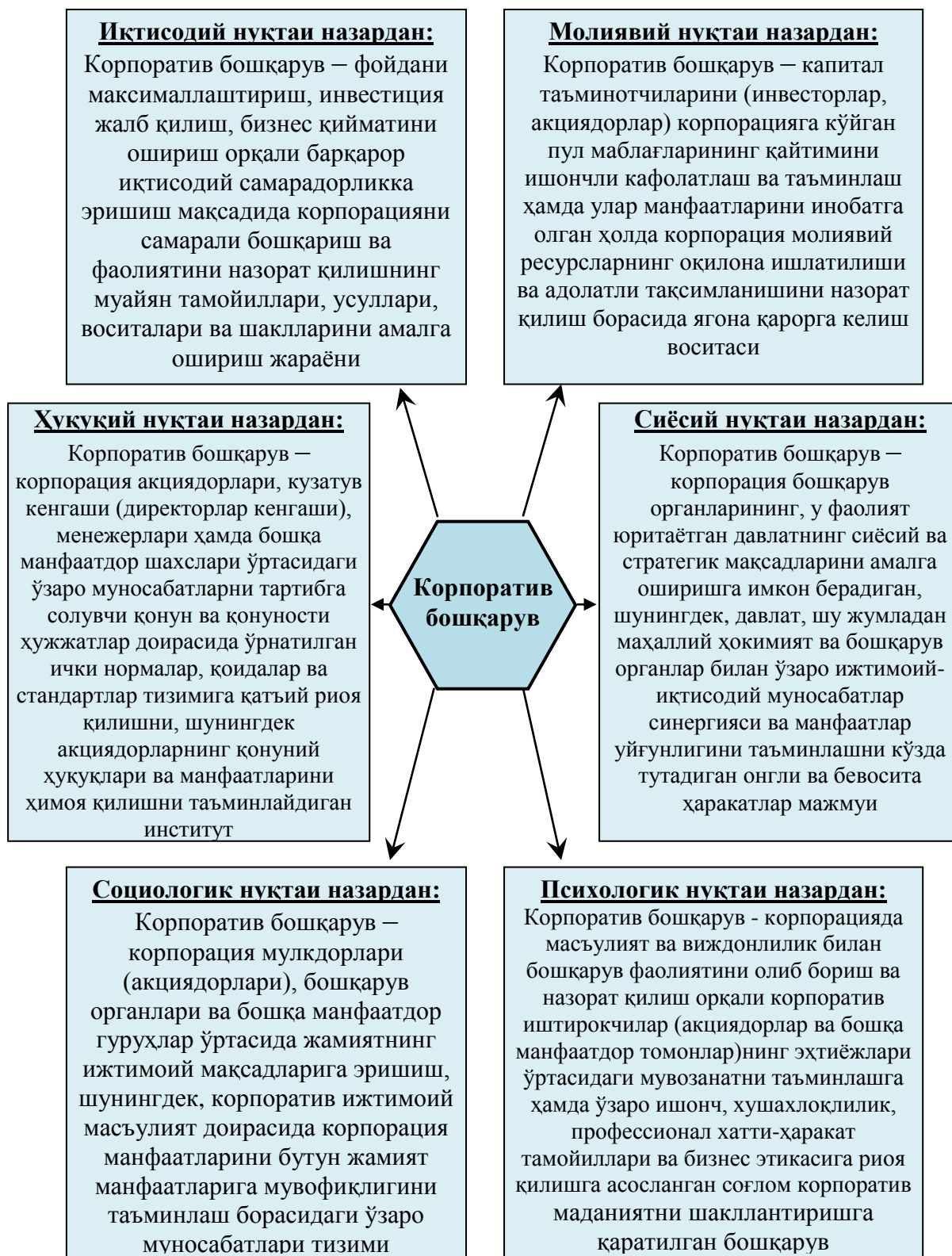
Ўзбекистон тадқиқотчи-олимлари ҳам корпоратив бошқарув тушунчасини таърифлашда четда қолишмаган. Улар ўтказган тадқиқотлари доирасида корпоратив бошқарув тушунчасига ўз таърифлари ва изоҳларини бериб ўтишган. Улар орасида биринчилардан бўлиб Т. Мадиев[19] “Корпоратив бошқарув ишлаб чиқаришни ривожлантириш фаолияти, мавжуд моддий, молиявий ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишни капитал маблағларнинг янги техника ва технологияларни кўплаб жалб этилиши билан уйғунликда олиб борилади” деб талқин қилган.

Иқтисодчи олимлар Ш. Зайнутдинов ва Д. Рахимова[20] “Корпоратив бошқарув – манфаатдор шахсларнинг даромад олиш мақсадида биргаликдаги ҳаракатларидир” деган таърифни келтиришган. Яна бир иқтисодчи олим Д.Х. Суюновнинг[21] таърифига кўра: “корпоратив бошқарув – корпоратив мулк шаклига кирувчи субъектларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи амалдаги меъёрлар ҳамда бошқарувнинг маълум бир тамойиллари асосида корхона мақсадига эришиш учун амалга ошириладиган ҳаракатлар мажмуидир”.

Турли халқаро ташкилотлар ҳам корпоратив бошқарув тушунчасига “авторитет” мавқега эга бўлган ўз таърифларини ишлаб чиқишган. Жаҳон банкининг таърифига кўра, “Корпоратив бошқарув – хўжалик жамиятларига инвестицияларни жалб қилиш ва самарали ишлаб чиқариш фаолиятини амалга оширишга имкон берадиган қонунчилик ҳужжатлари мажмуига тегишлидир. Акционерлик жамиятларини бошқариш структураси (акционерларнинг умумий йиғилиши, кузатув кенгаши, ижроия органи, тафтиш комиссияси, ички ва ташқи аудит) корпоратив бошқарув тизимидаги элементларидан бири ҳисобланади” [22].

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) 1999 йилда ишлаб чиққан, кейинчалик 2004 йилда янги таҳрирда тасдиқланган “Корпоратив бошқарув тамойиллари” ҳужжати корпоратив бошқарув бўйича ягона жаҳон стандарти сифатида эътироф этилиб, унда корпоратив бошқарув қуйидагича тавсифланган: “Корпоратив бошқарув иқтисодий самарадорлик ва ўсишнинг ҳамда инвесторлар ишончини кучайтиришнинг асосий элементларидан бири ҳисобланади. Корпоратив бошқарув ўз ичига компания раҳбарияти, директорлар кенгаши ва акциядорлари ҳамда бошқа манфаатдор шахслари ўртасидаги муносабатлар мажмуини олади. Яхши корпоратив бошқарув компания директорлар кенгаши ва раҳбариятига компания ҳамда акциядорлар манфаатларига жавоб берадиган мақсадларни кўзлашлари учун зарур рағбатлантириш воситаларини таъминлаб бериши ҳамда самарали назоратни

олиб боришга кўмаклашиши лозим” [23].

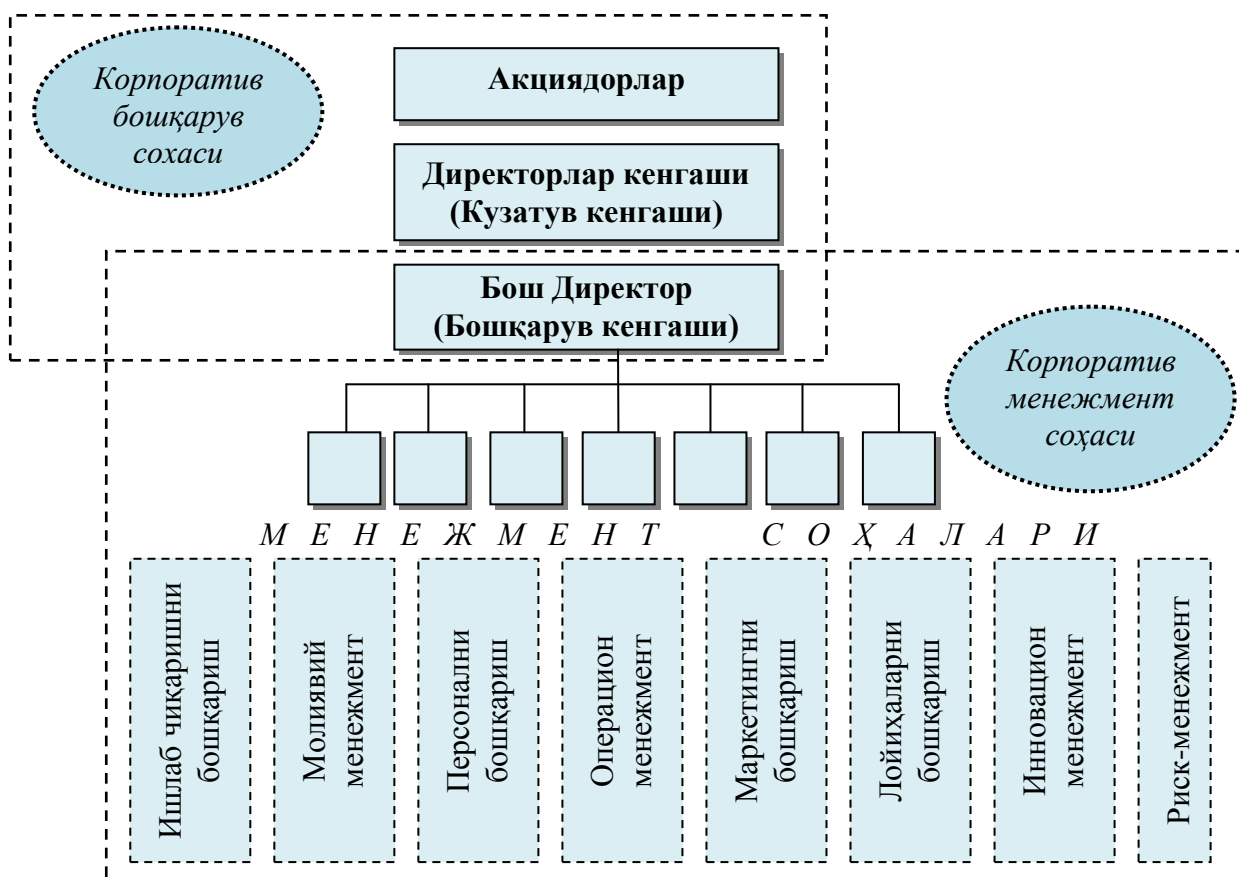


1-расм. Корпоратив бошқарувнинг турли нуқтаи назарлар асосидаги таърифлари

Манба: Муаллиф ишланмаси.

Демак, корпоратив бошқарув тушунчаси кўп жиҳатли ва эклектик² тушунча эканлиги, яъни ушбу тушунча негизида хилма-хил, кўпинча қарама-қарши бўлган ва табиатан ўзаро боғланмаган қарашлар, ғоялар, тамойиллар, нуқтаи назарлар мавжудлиги аниқланди. Шу асосида “корпоратив бошқарув” тушунчасини таърифлашга бўлган турли ёндашувларни тизимлаштириш ва умумлаштириш натижасида биз томондан ушбу тушунчани таърифлашнинг турли, яъни иқтисодий, молиявий, ҳуқуқий, сиёсий, социологик ва психологик нуқтаи назарлари борлиги аниқланди. Бундай ёндашув бизга корпоратив бошқарувни иқтисодий, молиявий, ҳуқуқий, сиёсий, социологик ва психологик мазмунларни ўз ичига олган умумий таърифларни шакллантиришга имкон берди. Таклиф қилинаётган таърифлар юқоридаги расмда гексагон кўринишида ифодаланган (1-расм).

Шу ўринда, кўпгина адабиётларда учрайдиган бир-бирига яқин, аммо мазмун жиҳатидан мос келмайдиган “корпоратив бошқарув” (Corporate Governance) ва “корпоратив менежмент” (Corporate Management) тушунчаларини услубий жиҳатдан ўзаро фарқлаш лозим деб ўйлаймиз, чунки кўпгина ҳолларда бу икки тушунча адаштирилиб талқин қилинади.



2-расм. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежмент соҳалари
 Манба: Тадқиқотлар асосида муаллиф томонидан такомиллаштирилган.

² Изоҳ: Эклектика – (юн. *eklektikos* — танловчи) — турли хил, ҳатто бир-бирига қарама-қарши қараш, ғоя, назарияларнинг “энг яхшиси”ни танлаб олишга интилиш (Ўзбекистон Миллий Энциклопедияси, 5-том).

Бизнингча, инглиз тилидаги “governance” ва “management” сўзлари ўзбек тилида “бошқарув” тушунчасини англатсада, аммо улар мазмун жиҳатдан фарқланади. Корпоратив менежмент корпорация доирасида профессионал мутахассисларнинг бизнес операцияларини амалга ошириш жараёнидаги фаолиятини билдиради, яъни бу ерда менежмент бизнесни амалга ошириш механизмларига қаратилган. У кўпроқ “корпорацияни бошқариш” тушунчасига маънодошдир. Корпоратив бошқарув эса кенгроқ тушунча бўлиб, у умумий маънода корпорация фаолиятининг турли жиҳатларига алоқадор бўлган шахслар ва ташкилотлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизимини билдиради. Корпоратив бошқарув корпоратив менежментга нисбатан компанияни бошқаришнинг анча юқори даражасида туради. Шунинг учун, ўйлаймизки, Corporate Governance – “корпоратив бошқарув” сифатида ва Corporate Management – “корпоратив менежмент” сифатида ифодаланиши, яъни уларнинг алоҳида соҳаларга ажратилиши мақсадга мувофиқ ва улар корпорация доирасида ўзаро фарқланиши ва ажратилиши лозим (2-расм).

Корпоратив бошқарувнинг моҳиятини ўрганиш жараёнида ўрганилаётган объект ва далилларни назарий тадқиқ этиш ва ҳодисаларни бир-бирига нисбатан тартибга солишга асосландик. Бунда соҳага оид адабиётларни таҳлил қилиб чиқиш жараёнида индуктив хулосалар чиқариш асосида корпоратив бошқарувни турли туркумлаш аломатлари асосида илмий жиҳатдан таснифлашга, яъни корпоратив бошқарувни тур ва шаклларга бўлиб чиқишга ҳаракат қилдик (1-жадвал).

1-жадвал

Корпоратив бошқарувнинг туркумланиши

№	Туркумлаш аломатлари	Корпоратив бошқарувнинг турлари
1	2	3
1.	<i>Қўлланилаётган модели бўйича</i>	1. Англо-америкача корпоратив бошқарув 2. Континентал европача корпоратив бошқарув 3. Японча корпоратив бошқарув
2.	<i>Ташкилотнинг мулкчилик шаклига кўра</i>	1. Акциядорлик мулкига асосланган ташкилотларда корпоратив бошқарув (корпорация, компания, холдинг, акциядорлик жамияти) 2. Улушли (пайчилик) мулкка асосланган ташкилотларда корпоратив бошқарув (масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар, ширкатлар) 3. Нотижорат ташкилотларда корпоратив бошқарув (фондлар, уюшмалар, жамоат ташкилотлари) 4. Давлат мулкига асосланган ташкилотда корпоратив бошқарув

1-жадвалнинг давоми

1	2	3
3.	<i>Бошқарувнинг поғоналиги бўйича</i>	1. Бир поғонали корпоратив бошқарув 2. Икки поғонали корпоратив бошқарув
4.	<i>Тизимнинг йўналганлиги бўйича</i> ³	1. Фонд бозорига йўналтирилган корпоратив бошқарув (Акциядорлик капитализми) 2. Банкка йўналтирилган корпоратив бошқарув (Банк капитализми) 3. Оилавий бизнес фаолиятига йўналтирилган корпоратив бошқарув (оилавий капитализм) 4. Давлат фаолиятига йўналтирилган корпоратив бошқарув (давлат капитализми)
5.	<i>Бошқарув тизимида иштирок этиш нуқтаи назаридан</i>	1. Инсайдерлик тизимли корпоратив бошқарув 2. Аутсайдерлик тизимли корпоратив бошқарув
6.	<i>Мулкчиликнинг концентрацияланиши бўйича</i>	1. Мулкчилик зич жамланган (концентрациялашган) компанияда корпоратив бошқарув 2. Мулкчилик тарқоқ (дисперс) компанияда корпоратив бошқарув
7.	<i>Манфаатларнинг йўналганлиги бўйича</i>	1. Акциядорлар манфаатларига йўналтирилган корпоратив бошқарув 2. Жамият манфаатларига йўналтирилган корпоратив бошқарув 3. Корпорация манфаатларига йўналтирилган корпоратив бошқарув 4. Давлат манфаатларини кўзлашга қаратилган корпоратив бошқарув
8.	<i>Бошқарувнинг таъсир доираси бўйича</i>	1. Компания ичидаги корпоратив бошқарув 2. Компаниялараро корпоратив бошқарув

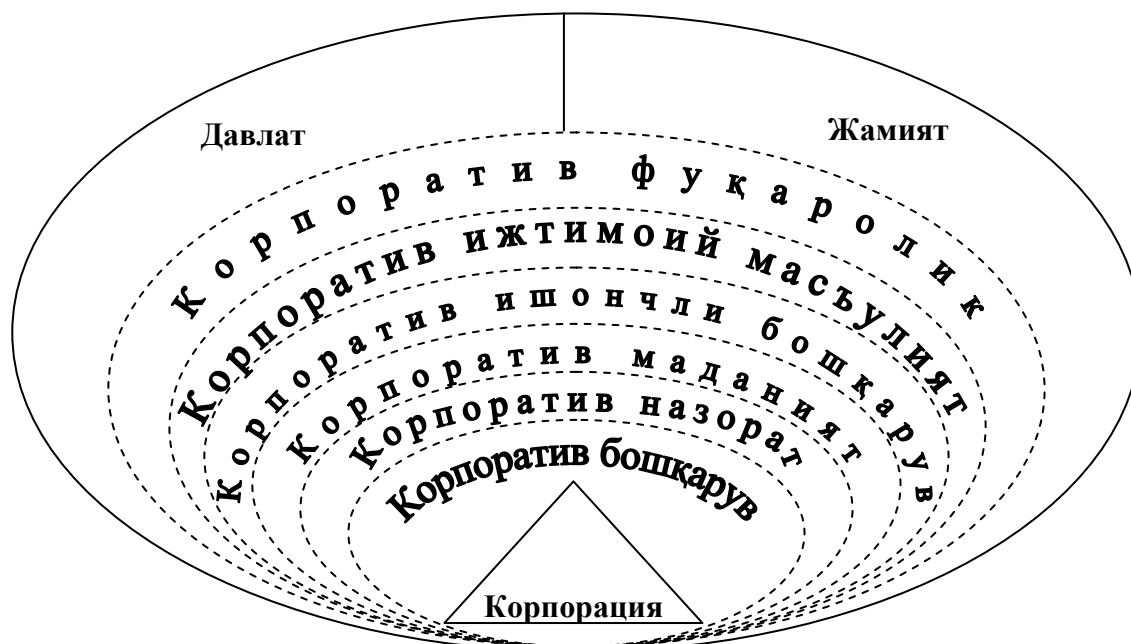
Манба: Муаллиф томонидан туркумлаштирилди.

Корпоратив бошқарувнинг назарий жиҳатлари ва моҳиятини кўриб чиқар эканмиз, шу билан бирга корпорация фаолиятига боғлиқ ҳамда корпоратив бошқарув соҳасига тааллуқли айрим категорияларнинг моҳияти хусусида ҳам қисқача тўхталиб ўтишни жоиз топдик. Ушбу категориялар корпорацияга таъсир доиралари бўйича қуйидаги расмда тартиблаштирилган (3-расм).

Корпоратив бошқарув (corporate governane) компания акциядорлари, директорлар кенгаши (кузатув кенгаши) ва ижроия органининг ўзаро муносаати асосида ҳамда бошқа иштирокчилар (ходимлар, ҳамкорлар, кредиторлар, давлат органлари) манфаатлари инобатга олинган ҳолда амалга оширилади. Корпоратив назорат (corporate control) доирасида корпоратив муносабатлар субъектлари (тафтиш комиссияси, аудитор, ички назорат органи, кузатув кенгаши) корпорация ва менежмент фаолияти устидан назорат олиб борилади. Корпорация фаолияти самарадорлиги кўп жиҳатдан корпоратив маданият (corporate culture) орқали ҳам белгиланади. Корпоратив маданият тизими компания меҳнат жамоаси, бошқарув аъзолари, бўлинмаларининг ўзаро муносабати ва ҳамжиҳатлигини ҳамда компаниянинг асосий ривожланиш

³ Изоҳ: Becht M., Bolton P. ва Roell A. [24] тадқиқотларидан келиб чиққан ҳолда аниқланган.

омилларини белгилайдиган қоида ва хулқ-атвор меъёрлари, кадриятлар ва анъаналардан ташкил топади.



3-расм. Корпоратив бошқарув категорияларининг тартиблашуви
Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Яна бир Ўзбекистон корпоратив муҳити учун янги тушунча – “corporate stewardship” бўлиб, у ўзбек тилида “корпоратив ишончли бошқарув” деб ифодаланиши мақсадга мувофиқ. Корпоратив ишончли бошқарув (corporate stewardship) – компаниянинг молиявий ҳолатини яхшилаш учун компания ихтиёрига ишониб топширилган ресурсларни самарали бошқариш бўлиб, шу тарзда компания жамиятга ғамхўрлик қилиш учун реинвестиция қилиш қобилиятини кучайтиради. Тор маънода, корпоратив ишончли бошқарув компания менежменти томонидан акциядорлар мулкани самарали ва тежамкорлик билан бошқаришни назарда тутди ва шунинг учун унинг доирасида компания ўзи фаолият юритаётган атроф-муҳит муҳофазасини таъминлайди, табиий ресурсларни асраб-авайлайди, шунингдек, кўпгина хайр-эҳсон тадбирларига (молиявий дастурлар орқали талабаларни ўқитиш, таълим муассасаларга молиявий кўмаклашиш, жамиятнинг маҳаллий тадбирларига ҳомийлик қилиш ва ҳ.к.) ўз ҳиссасини қўшади. Корпоратив ишончли бошқарувда, айниқса, институционал инвесторлар ҳам иштироки фаол бўлади.

Корпоратив ижтимоий масъулият (corporate social responsibility) кенгрок тушунча бўлиб, у бизнеснинг жамиятга таъсир этишини англатади. Корпоратив ижтимоий масъулиятлилик доирасида компания ўз бизнесини ижтимоий масъулиятли тарзда ва ахлоқ нормаларига риоя қилган ҳолда олиб боради, одамларнинг соғлиги ва хавфсизлиги хусусида қайғуради, атроф-муҳитни муҳофаза қилади, инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлайди ҳамда жамият ва маданиятга нисбатан ҳурматда бўлади. Бундай юқори даражадаги хулқий меъёрларга амал қиладиган, акциядорлар ва кредиторлар ҳуқуқларига риоя

қиладиган ҳамда молиявий шаффофликни ва ҳисобдорликни таъминлайдиган компанияларда инвесторлар манфаатларини жонкуяр кўриқбони сифатидаги обрў-эътибор шаклланади. Натижада корпорациялар корпоратив фуқаролик (corporate citizenship) доирасида масъулиятли “корпоратив фуқаро” сифатида самарали ва барқарор ривожланишни таъминлаш мақсасида давлат ва жамият билан ўзаро алоқа қилиши ҳамда уларнинг улкан ишончига сазовор бўлиши мумкин.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, корпоратив бошқарувнинг шаклланиши ва ривожланишига имкон берган корпоратив бошқарувнинг илмий-назарий ёндашувларини ўрганиб чиқиш ва илмий жиҳатдан умумлаштириш натижасида корпоратив бошқарувга бўлган бир хил ёндашув мавжуд эмаслиги ва улар ҳозирда ҳам ривожланиб бораётганлиги, шунингдек, корпоратив бошқарув кўп қиррали ва эклектик тушунча, уни таърифлашда турли иқтисодий, молиявий, ҳуқуқий, сиёсий, социологик ва психологик нуқтаи назарларга таяниш лозимлиги аниқланди. Бундай вазият эса корпоратив бошқарувни изланишлар олиб борилиши лозим бўлган бугунги кундаги энг долзарб муаммолардан бири қилиб кўяди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. Ўзбекистон Республикаси Президентининг мамлакатимизни 2014 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2015 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, №11 (6194), 2015 йил 17 январь.
2. Berle A., Means G. The modern Corporation and Private Property – New York: Macmillan, 1932. – 478 p.
3. Coase R.H. The Nature of the Firm // *Economica*. - November 1937. - Vol. 4, No.16. - P. 386-405.
4. Dodd E.M.Jr. For Whom Are Corporate Managers Trustees? // *Harvard Law Review*. – 1932. – Vol.45, No.7. – P.1145-1163.
5. Долинская В.В. Акционерное право: основные положения и тенденции. Монография. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – 736 с.
6. Freeman R. Edward. Strategic Management: A stakeholder approach. – Boston: Pitman, 1984.
7. Jensen M.C., Meckling W.H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure // *Journal of Financial Economics*. - 1976. - Vol. 3, No. 4. – P.305-360.
8. Veasey E.N. The Emergence of Corporate Governance as a New Legal Discipline // *The Business Lawyer*. – August 1993. – Vol.48, Issue 4. - P.1267-1271.
9. Eells R.S.F. The Meaning of Modern Business: An Introduction to the

Philosophy of Large Corporate Enterprise. – New York: Columbia University Press, 1960. – 427 p.

10. Tricker R.I. Corporate Governance: Practices, Procedures and Powers in British Companies and Their Boards of Directors. – Aldershot, UK: Gower Publishing, & Oxford: Nuffield College, 1984. – 319 p.

11. Corporate Governance – The New Focus of Interest. Editorial by Tricker R.I. // Corporate Governance: An International Review. – 1993. – No.1. – P.1-4.

12. Cadbury A. The Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance (Cadbury Report). – London: Gee Publishing Ltd., 1992.

13. Monks R. and Minow N. Corporate Governance. – Cambridge, MA: Blackwell Publishers, 1995. – 576 p.

14. Shleifer A. and Vishny R.W. A Survey of Corporate Governance // Journal of Finance. – 1997. - No.52. - P.737-783.

15. John K. and Senbet L.W. Corporate Governance and Board Effectiveness // Journal of Banking and Finance. - 1998 – No.22 (4). - P.371-403.

16. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. - М.: Дека, 1996. - 304 с.

17. Башкинсас В.Ю., Дедов Д.И., Карелина С.А. Правовое регулирование деятельности акционерных обществ. - М.: 1999.

18. Карнаухов С. Эффективность корпоративных структур // Риск. – 2000. - №12. - С.4.

19. Мадийёров Т.К. Дехқончилик-саноат мажмуида ижтимоий-иқтисодий ислохотлар тизими ва корпоратив бошқарувни жорий этиш хусусиятлари: Иқт. фан док. ... дис. иши. - Т.: 1993.

20. Зайнутдинов Ш.Н., Раҳимова Д.Н. Корпоратив бошқарув асослари. – Т.: Академия, 2007. – 48 б.

21. Суюнов Д.Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. – Т.: Академия, 2006. – 116 б.

22. Corporate Governance: A Framework for Implementation – Overview. World Bank, Global Corporate Governance Forum, Secretariat, 1999.

23. Organization of Economic Cooperation and Development. OECD Principles of Corporate Governance. – Paris: OECD, 1999 (revised in 2004).

24. Becht M., Bolton P., Roell A. Corporate Governance and Control // ECGI Finance Working Paper. – Bruxelles: European Corporate Governance Institute, 2002. – No.02/2002. - 122 p.