

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ МОЛИЯ ИНСТИТУТИ

**КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ
ЗАМОНАВИЙ СТАНДАРТЛАРИНИ
ЖОРИЙ ЭТИШДА
АКЦИЯДОРЛАРНИНГ РОЛИНИ
КУЧАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ**

*Халқаро илмий-амалий конференция
материаллари тўплами*

2018 йил 14 декабрь

ТОШКЕНТ
«IQTISOD-MOLIYA»
2018

МУНДАРИЖА

Кириш.....		3
ПЛЕНАР ЙИҒИЛИШ		
1.	С.С.Гулямов, А.Т.Шермухамедов. Развитие корпоративных систем электронной коммерции.....	5
2.	М.Хамидулин. Повышение роли корпоративного управления в расширении прямого финансирования отраслевых и региональных программ развития	6
3.	Jungseong Choi. The Best Practice of Corporate governance.....	11
4.	Ш.А.Хусаинов. Корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашда диагностика	13
1-ШҶББА. АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТЛАРИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ЗАМОНАВИЙ УСУЛЛАРИНИ ЖОРИЙ ЭТИШДА АКЦИЯДОРЛАРНИНГ РОЛИНИ ОШИРИШ		
5.	С.С.Гулямов. Корпоративное управление в Узбекистане: правовые аспекты.....	16
6.	Д.Х.Суюнов. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув органлари фаолиятини такомиллаштириш йўллари.....	17
7.	Ш.Ш.Шоҳазамий. Хорижий инвестицияли акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг универсал моделига ўтиш.....	20
8.	Б.А.Хасанов. Бошқарув ҳисобида сегментлар кесимида жавобгарлик марказларининг ролини ошириш масалалари.....	22
9.	М.Н.Ирисбекова. Транспорт хизматлари бозорида стратегиялар бўйича бошқарув қарорлари қабул қилиш.....	25
10.	А.А.Каримов, О.О.Баракаев. Корпоратив бошқарув сифатини оширишда аудитнинг аҳамияти.....	27
11.	Н.М.Расулов. Корпоратив тузилмаларда инновацион ривожланиш концепциясини ишлаб чиқишнинг аҳамияти.....	29
12.	Н.Ашурметова. Электроэнергетика корхоналари рақобатбардошлигига корпоратив бошқарувнинг таъсири.....	31
13.	А.Ботиров. Мамлакатимиз иқтисодиётида корпоратив бошқарув тизимини ташкил этиш ва ривожлантиришнинг асосий йўналишлари.....	32
14.	Х.М.Мавлянбердиева, Н.Д.Раупова. Применение современных методов управления качеством продукции на хлопкозаводах республики.....	35
15.	Т.М.Баймуратов, М.Т.Баймуратова. К вопросу разработки стратегии развития страховой организации: обоснованность и сложность диверсификации.....	37
16.	Ю.Номонова. Замонавий корпоратив бошқарув тизимини жорий этиш орқали акциядорлик тижорат банкларининг инвестицион жозибадорлигини таъминлаш.....	38
17.	А.А.Олимов, Л.Г.Кадырова. Корпоратив бошқарув иқтисодий ривожланиш гарови..	40
18.	М.Б.Исломова. Совершенствования системы корпоративного управления в Узбекистане.....	41
19.	Б.Хакимов, У.Мухторова. Ҳисоб тизимида олдиндан кўра билишлик.....	43
20.	Д.Ш.Бабабекова. Корхоналар рақобатбардошлигини оширишда корпоратив бошқарув тизимининг ўрни	44
21.	З.А.Пардаева. Г.Х.Норматова. Ф.А.Астанова. Бухгалтерия ҳисобини такомиллаштириш орқали пахта тозалаш корхоналарини ривожлантириш устувор йўналишлари.....	46
22.	U.Yakubov, I.Salohiddinov. Aksiyadorlik jamiyatlarining iqtisodiyotni rivojlantirishdagi oʻrni va ahamiyati.....	48
23.	А.И.Умарова. Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг иқтисодий-ҳуқуқий асослари.....	49
24.	L.E.Umarova, M.V.Xasanboyeva. Aksiyadorlik jamiyatlari jozibadorligini oshirish oʻzbekiston fond bozorini rivojlantirish poydevori.....	51
25.	Z.Umarov, Sh.Toshpulatova. The role of corporate governance in banks.....	53
26.	Р.Т.Шомуродов. Банк-молия тизимида корпоратив бошқарувни ривожлантиришда монетар сиёсатни такомиллаштириш масалалари	54
27.	А.О.Камолов. Тижорат банклари фаолиятида корпоратив бошқарув масалалари.....	57

28.	С.Н.Юлдашев, Ш.Х.Хаджиманова. Тўқимачилик акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув ташкилий-иктисодий механизмларини такомиллаштириш.....	58
29.	У.Якубов. Т.Жумабобоев, Давлат улушига эга акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юрители субъектлари фаолиятининг самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар таҳлили.	59
30.	Ш.Махмудов. Ишчанлик фаоллиги орқали корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш.....	60
31.	N.A.Abdullaeva. Role of insurance company as institutional investors.....	62
32.	М.А.Абдураимова, С.Умарова. Аудиторская проверка специфических объектов страховой деятельности	63
33.	О'.Berdiyev. Korporativ boshqaruvda aksiyadorlar huquqlari va ularning rolini oshirish masalalari	65
34.	Д.Н.Талипова, Ш.Хидиров Методологические основы корпоративного управления..	66
35.	А.М.Аманов. Миллий иктисодиёт ривожланишида қишлоқ хўжалиги корхоналарининг туган ўрни	67
36.	М.Раимжанова. Роль корпоративного управления в повышении конкурентоспособности акционерных обществ.....	68
37.	F.Nazarova, I.Xursandov. Korporativ muhitning o'ziga xos xususiyatlari.....	71
38.	А.М.Закимов. Қорақалпоғистонда қизилмия етиштириш ва уни қайта ишлаш қархоналарида бошқарув самарадорлигини оширишнинг ташкилий-иктисодий асослари	72
39.	А.Х.Сатторов. Аудиторлик фаолиятининг кўп поғонали тизимида мажбурий аудитнинг ўрни ва аҳамияти.....	73
40.	Ҳ.Ҳ.Отамуродов. Банк кредит портфелини бошқаришда кредит сиёсатидан самарали фойдаланиш.....	75
41.	М.И.Азизова. Корпоратив бошқарувни ташкил этиш ва самарадорлигини ошириш йўллари.....	77
42.	N.A.Sherkuziyeva. Dividend policy and its impact on the value of joint stock companies..	78
43.	И.Х.Чориев. Аудиторлик фаолиятида таҳлилий амаллардан фойдаланиш масалалари.....	80
44.	З.Адилова. Банкларда корпоратив бошқариш самарадорлигига таъсир этувчи омиллар	82
45.	S.Naqberdiyeva, N.Naqberdiyeva. Iqtisodiyotni diversifikatsiyalash sharoitida korporativ boshqaruvni takomillashtirish yo'nalishlari	83
46.	Х.Ахмедов. Акциядорлик жамиятлари барқарорлигини таъминлашда молиявий режалаштиришнинг ўзига хос ўрни.....	84
47.	И.Х.Чориев. Корпоратив бошқарув тизимида хўжалик субъектлари фаолияти самарадорлигини таҳлил қилишнинг муҳим масалалари.....	86
48.	Н.Н.Каландарова. Молиявий ҳисоботларни таҳлил этишнинг муаммоли жиҳатлари.	87
49.	С.А.Давлатов. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни жорий этишдаги муаммолар..	89
50.	Б.Г.Миркаримов Х.И.Хужамкулова Ш.Э.Ибрагимов. Бозор муносабатлари шариоитида ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлигини оширишда оператив бошқарувнинг ўрни.	91
51.	Ш.Қ.Ханнаев. Корпоратив бошқарувнинг акциядорлик қорхоналари экспорт салоҳиятини оширишдаги роли.....	92
52.	Д.Н.Талипова Ш. Исаев. Корпоративное управление и корпоративный контроль: новые требования.....	93
53.	Р.С.Урунов. Бошқаришнинг корпоратив усуллари.....	95
54.	Л.З.Мирзаева. Корпоратив бошқарувнинг институционал асослари.....	96
55.	Д.А.Магдамова. Корпоратив бошқарув тизимини жорий этишнинг ўзига хос муҳимлиги.....	97
56.	F.T.Bazarova. Korporativ boshqaruv madaniyati va uni qo'llab-quvvatlash usullari.....	99
57.	R.V.Qurbonov. Tijorat banklarida samarali korporativ boshqaruv tizimining bank barqarorligiga ta'siri.....	101
58.	Г.Назарова. Корпоратив бошқарув тизимини янада ривожлантириш масалалари.....	102

янги технологияларни ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларига жорий этилиши билан кейинги 15 йилда халқаро савдо харажатлари 31 – 34% гача камайиши башорат қилинмоқда⁵⁷.

Экспорт фаолияти билан шуғуланиш корхоналар иқтисодий фаолиятига ижобий таъсир кўрсатсада, камдан – кам корхоналар ташқи бозорга чиқишга жазм қилишади. Масалан, Bernard et al. (2007) тадқиқотларига кўра 2000 йил АҚШда 5,5 млн. корхона фаолият юритган бўлса шулардан атиги 4% экспорт билан шуғуланган. Бунинг асосий сабаби шуки, экспорт юқори riskли ҳамда ишлаб чиқариш омилларини юқори сифатли бўлишини талаб қиладиган фаолият тури бўлиб, корхоналар корпоратив бошқаруви учун у муҳим стратегик қарордир.

Акциядорлар ва корпоратив назоратни ажратилиши менежерлар ўз манфаатларидан келиб чиққан ҳолда юқори riskли аммо корхона бозор қийматини оширувчи экспорт лойиҳаларни четлаб ўтишига олиб келиши мумкин. Акциядорлар даромадини ошишига хизмат қилувчи бундай riskли фаолият турларини ёқтирмайдиган менежерларни мукофотлашда турли компенсация ва раҳбатлантириш усулларидан фойдаланиш керак. Жумладан, менежерларга акциядорлик капиталидан улуш берилиши ушбу муаммони ҳал этишда мукуммал инструментлардан бири ҳисобланади ҳамда акциядорлар ва менежерлар манфаати тўқнашувига барҳам берилиши олиб келади. Кўплаб эмпирик ишлар менежерларга акциядорлик капиталида улуш берилиши ва уларнинг riskли лойиҳаларни амалга ошириши ўртасида ишончли ва ижобий боғлиқлик борлигини кўрсатади (Eisenmann, 2002; Esty, 1997; Zahra, 1996). Экспорт ҳам юқори riskли ва узоқ муддатли иқтисодий ўсишга қаратилган иқтисодий фаолият тури бўлиб, бошқарувчиларни капиталдан улуш бериш орқали раҳбатлантириш корхонани ташқи бозорга чиқишини ҳамда экспорт интенсивлигини ошишига хизмат қилади.

Бошқарувчиларни монитор қилиш ва агентлик келишуви муаммосини ҳал этишда директорлар кенгаши муҳим ички бошқарув механизми ҳисобланади. Директорлар кенгашида мустақил директорларни бўлиши ҳамда уларни қарорлар қабул қилишдаги ролини юқори бўлиши самарали стратегик қарорлар қабул қилинишига олиб келади (Hermalin, Weisbach 2003). Tihanyi et al. (2003) тадқиқотига кўра директорлар кенгаши таркибида кўп йиллик илмий ва амалий тажрибага эга бўлган мустақил директорларнинг бўлиши акциядорлик жамиятларининг узоқ – муддатли ривожланиш стратегияси билан боғлиқ бўлган интернализация жараёнига тезроқ қўшилишига олиб келади. Бир неча йиллардан буён биринчи рақамли экспортёр бўлиб келаётган Хитой Халқ Республикасининг листингдан ўтган 500 та компанияларида ўтказилган сўровномага кўра 45% мустақил директорлар университет профессорлари ва илмий тадқиқотчилари эканлиги аён бўлади (Yue, 2004). Бу ўз навбатида мамлакатимиз акциядорлик жамиятлари экспорт салоҳиятини ошириш учун директорлар кенгашида малакали мустақил директорлар улушини оширишни тақазо этади.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТРОЛЬ: НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Д.Н.Талипова - ТИИИМСХ, ст. преп.

Ш. Исаев - ТИИИМСХ, студент

Глобальная конкуренция требует от компании расширения масштабов своей деятельности темпами, соответствующими или опережающими темпы роста рынка, в противном случае она будет терять свою долю рынка и в конечном итоге проиграет конкурентную борьбу. Расширение бизнеса требует новых инвестиций, которые могут быть обеспечены за счет собственных или заемных средств. В условиях высокой конкуренции норма прибыли постепенно снижается и, как правило, собственных накоплений фирм недостаточно. Серьезные инвестиции за счет собственных средств могут себе позволить

⁵⁷ https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/world_trade_report18_e.pdf

только крупнейшие транснациональные компании, получающие большие суммы прибыли за счет масштабов бизнеса. Привлечение новых кредитов имеет два основных ограничения: при определенном соотношении собственных и заемных средств серьезные кредитные учреждения, исходя из оценки рисков, отказывают в предоставлении кредитов, а при согласии некоторых кредиторов предоставлять кредиты, цена привлечения может стать неприемлемой для бизнеса заемщика.

Увеличение масштаба деятельности компании приводит к усложнению процесса управления ею. Становится невозможно сохранять существовавшие ранее принципы и модели отношений. Появляется спрос на создание развернутых систем, регулирующих отношения между участниками корпоративных отношений. Основателям компаний становится все труднее сохранять полный контроль за процессами управления, совмещать оперативное управление с задачами стратегического развития. Значительная часть собственников - управляющих предпринимателей принимают шаги по передаче части функций по текущему управлению профессиональным наемным менеджерам. Объем полномочий, который собственники передают профессиональным наемным менеджерам, зависит от масштабов компании, темпов ее роста, видов бизнеса. Постепенно происходит разделение институтов собственников и наемных менеджеров и, соответственно, возникает потребность собственников в создании системы контроля за деятельностью наемных менеджеров.

В компаниях, где собственники сохраняют за собой руководство исполнительными органами, система такого контроля обычно встраивается в эти органы. Однако в тех фирмах, где собственники передают наемным менеджерам должности руководителей исполнительных органов и переходят на должности председателей советов директоров, а также в компаниях с разветвленной холдинговой структурой (где наемные менеджеры головной компании выступают в качестве представителей собственника по отношению к дочерним и зависимым обществам) возникает потребность в более сложной системе корпоративного управления, разработке специальных процедур мониторинга и контроля за деятельностью наемных менеджеров высшего уровня, закреплении данных процедур во внутренних документах компаний.

Начиная с 1980-х годов, в развивающихся странах снижается роль государственного регулирования как фактора успешного экономического развития страны. Появляются и развиваются идеологии экономического либерализма и механизмы привлечения частных инвестиций. Важным фактором, обеспечивающим повышение спроса на корпоративное управление и контроль, является значительное расширение деятельности портфельных инвесторов и их стремление обеспечить надежную защиту своих вложений. Активность портфельных инвесторов (прежде всего пенсионных и страховых фондов) вызвана накопившимся в результате длительного экономического роста избытком капитала в развитых странах, для которого не находится эффективное применение на традиционных рынках.

Стремление портфельных инвесторов обеспечить защищенность своих вложений также вынуждает их стимулировать через имеющиеся рычаги в мировой экономике повышение уровня корпоративного управления на предполагаемых новых рынках и, прежде всего, развивать контрольные функции в системе корпоративных отношений, обеспечивающие своевременное получение достаточной информации миноритариями.

Портфельные инвесторы, являясь, как правило, миноритарными акционерами, не могут рассчитывать на прямое участие в управлении компанией, а также на то, что их интересы будут учтены крупными акционерами и менеджментом компании. Поэтому портфельные инвесторы являются наиболее чутко реагирующими на практику корпоративного управления и контроля при определении компаний, получающих их инвестиции.

Дополнительные эмиссии акций и приход новых акционеров, большинство из которых не могут и не заинтересованы участвовать в текущем управлении компанией, но хотят, чтобы крупные акционеры и менеджмент учитывали их интересы, требуют серьезных изменений в системе корпоративного управления и контроля. В различных странах, в том числе и в России, действующим законодательством предусмотрено, что перед выводом своих акций на

фондовый рынок компания должна сформировать у себя надлежащую систему корпоративного управления и контроля, обеспечивающую защиту прав всех акционеров, раскрытие информации о деятельности для акционеров и других инвесторов, а также публичное раскрытие информации.

Анализ проблем, связанных с контрольной деятельностью в системе управления экономикой развитых стран, позволяет сделать вывод о том, что фаза контроля в процессе управления является наиболее остро реагирующей на отрицательные тенденции в экономике. Реакцией контроля на отрицательные изменения в экономике является совершенствование его содержательной части. Таким образом, принимая на себя роль механизма предотвращения отрицательных тенденций, постоянно меняется содержательная часть контроля.

БОШҚАРИШНИНГ КОРПОРАТИВ УСУЛЛАРИ

Р.С.Урунов – ТМИ, катта ўқитувчи

Ўзбекистонда иқтисодийни модернизациялаш шароитида бошқаришнинг янги замонавий усулларини аниқлаш ва уни концептуал-методологик жиҳатдан ривожлантириш муҳим илмий-назарий муаммо ҳисобланади. Бу шароитда персонални бошқаришни корпоратив тизимини яратиш ва корхоналар олдида турган бошқарувнинг ташкилий-иқтисодий механизмининг замон талаблари даражасида ишлаб чиқиш долзарб масаладир. Маълумки, персонални бошқаришни ривожлантиришга ривожланган мамлакатларда қўлланилаётган ёндашувлар асосан икки катта гуруҳга, ғарбий (америкача) ва шарқий (японча) моделларга бўлинган.

1950-80 йилларда ривожланишнинг америкача ва японча моделлари бир қатор усул ва жараёнлардан иборат тизим сифатида намоён бўлиб, улар персонални бошқариш соҳасида муҳим аҳамият касб этган. Француз олими Н. Сарротнинг ёзишича, 1990 йилларда бу ҳолат ўзгариб, глобаллашиш шароитида жаҳоннинг барча мамлакатларига ўз таъсирини ўтказди, давлатлар орасидаги фарқлар секин-аста йўқола бошлади. Ушбу жараён 1970 йилларнинг охирида бошланиб, бир томондан Америкага япон ва корейс компанияларининг бўлинмалари ўта бошлади. Улар персоналнинг “оилавийлиги”га асосланган корпоратив маданият тўғрисидаги ўзларининг қарашларини ҳам ўзлари билан олиб киришди. Иккинчи томондан, анчагина агрессив (жадал) ҳисобланган Осиё мамлакатларига тизгинни бериб қўйган Америка компаниялари манфаатлар умумийлиги ҳамда “инсон омили”нинг муҳимлигини тан олишга асосланган бошқарув усулларини ўзларида қўллай бошладилар. Америкача усуллар ўрнига Осиё усуллари кириб келишининг тескари жараёни 1990 йилларнинг бошларида содир бўлди. Япония иқтисодийида 10 йилдан ортиқ вақт давом этиб келган рецессия ҳамда 1997-98 йиллардаги Осиё инқирозининг оқибатлари Осиё Тинч океани худудидаги мамлакатлар ўзларининг корпоратив маданияти ҳамда ходимлар билан ўзаро муносабатларга бўлган тасавурларини ўзгартиришга мажбур қилди. Ушбу мамлакатлар учун аввалдан “умрбод ёллаш” тамойили ҳамда ёш бўйича табақаланиш хосдир. Бироқ иқтисодий вазият уларни ўз тамойилларини ўзгартиришга ҳамда персонални бошқаришнинг бирмунча агрессив ва ноижтимоий усулларини жорий қилишга ундади.

Ғарбий ва шарқий ёндашувлардан бирмунча фарқ қилувчи ёндашув – бу Европа усулидир. Унда аниқ хусусият ва жиҳатлар мавжуд эмас. Унда юқорида айтиб ўтилган усулларнинг ўзига хос йиғиндиси мужассам бўлиб, турли миллий маданият ва иш фаолиятидаги урф-одатлар таъсирида шаклланган. Корпоратив бошқарув тамойиллари ҳар бир Европа мамлакатларида ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, уларнинг том маънода умумлаштирувчи жиҳати шундаки, улар миллий хусусиятларни ҳамда давлатнинг иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларга бўлган таъсирини инобатга олган. Шу билан бирга турли мамлакатларда ўзаро муносабатлар тамойиллари ҳам, уларнинг бир бирига кўрсатадиган таъсири ҳам бир-биридан сезиларли даражада ажралиб туради.

Шундан келиб чиқиб, бошқарувнинг ғарбий ва шарқий усуллари тўғрисида эмас, балки бизнесга қандайдир ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида фундаментал ёндашув