

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

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ ПЕДАГОГ ВА РАҲБАР КАДРЛАРИНИ  
ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИ  
ТАШКИЛ ЭТИШ БОШ ИЛМИЙ - МЕТОДИК МАРКАЗИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ  
МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ТАРМОҚ МАРКАЗИ**

**БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ ВА АУДИТ**

**йўналиши**

**“БОШҚАРУВ, РИСКЛАР ВА ЭТИКА”**

**модули бўйича**

**ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУА**

**Тошкент – 2016**

**Мазкур ўқув-услугий мажмуа Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг  
2016 йил 6 апрелидаги 137-сонли буйруғи билан тасдиқланган ўқув режа  
ва дастур асосида тайёрланди.**

**Тузувчилар:** ТДИУ профессори и.ф.д. Хасанов Б.А.,  
ТДИУ доценти и.ф.н. Файзиева У.Т.,  
ТДИУ кихи асс. Салоҳидинов С.А.

**Тақризчи:** Иан Крауфорд, Бат университети, Буюк Британия.

**Ўқув-услугий мажмуа Тошкент давлат иқтисодиёт университети  
Кенгашининг 2016 йил \_\_\_\_\_даги \_\_\_\_-сонли қарори билан нашрга  
тавсия қилинган.**

## МУНДАРИЖА

<b>I</b>	<b>Ишчи дастур.....</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Модулни ўқитишда фойдаланиладиган интерфаол таълим методлари.....</b>	<b>8</b>
<b>III</b>	<b>Назарий материаллар.....</b>	<b>14</b>
<b>IV</b>	<b>Амалий машғулот материаллари.....</b>	<b>63</b>
<b>V</b>	<b>Кейслар банки.....</b>	<b>72</b>
<b>VI</b>	<b>Мустақил таълим мавзулари.....</b>	<b>74</b>
<b>VII</b>	<b>Глоссарий.....</b>	<b>76</b>
<b>VIII</b>	<b>Адабиётлар рўйхати.....</b>	<b>81</b>

# І. ИШЧИ ДАСТУР

## КИРИШ

Мазкур ишчи дастур “Бухгалтерия ҳисоби ва аудит” қайта тайёрлаш ва малака ошириш йўналиши учун хорижий тажрибалар асосида ишлаб чиқилган ва Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2016 йил 6 апрелдаги 137-сонли буйруғи билан тасдиқланган ўқув режа ва дастурга мувофиқ шакллантирилган.

Дастур мазмуни олий таълим муассасалари педагог кадрлари учун профессионал даражага йўналиш бўлиб хизмат қилади.

Ушбу дастурда корхоналарнинг бошқариш усуллари ва уларнинг амалдаги тизими, корпорацияларни бошқаришнинг ҳозирги замон ривожланиш тенденциялари, корпоратив бошқарув андозаларини жорий этиш масалалари, бизнесдаги турли рисклар ва уларни баҳолашда бухгалтернинг ўрни, шахсий ва профессионал этика, ахлоқий тизимлар ҳамда профессионал қимматликлар, ахлоқ тамойилларни нафақат бухгалтерияга оид вазиятларда балки профессионал хулқ ва фикрни қўллаш зарур бўлган турли вазиятларда қўллаш масалалари бўйича янги билим, кўникма ва малакаларини шакллантиришни назарда тутди.

Дастур хорижий мамлакатлар илғор тажрибаларига асосланган ҳолда бошқарувнинг замонавий концептуал асослари, рисклар аниқлаш ва баҳолаш, этикага доир ислоҳотлар ҳамда ушбу йўналишларда бухгалтерия тизимининг алоҳида ўрни ва аҳамиятига оид хорижий мамлакатлар иқтисодчи олимларининг илмий қарашлари, замонавий шароитларда Ўзбекистон Республикасида яқин ва ўрта истиқболда амалга оширилаётган корпоратив бошқарув соҳасидаги ислоҳотлар, глобал молиявий-иқтисодий инқироз шароитида ривожланган мамлакатлар корпоратив бошқаруви, ички аудит ва бухгалтерия ҳисоби тизимида кузатилаётган долзарб муаммолар бўйича назарий ва амалий маълумотларни ўзида мужассамлаштирган.

## Модулнинг мақсади ва вазифалари

“Бошқарув, рисклар ва этика” модулининг **мақсади**: педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курси тингловчиларида бухгалтерни вазифасини бажаришда, тўлиқ ахлоқ тизими контекстида корхона бошқарувида, бизнес рискларни бошқаришда, ички аудит тизимини шакллантиришда кўникма ва малакаларини таркиб топтириш ҳамда профессионал фикр шакллантириш.

“Бошқарув, рисклар ва этика” модулининг **вазифалари**:

- Бошқарув тизимининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни, хорижлик ва маҳаллий иқтисодчи олимларнинг бошқарувга оид илмий қарашлари ҳақидаги илмий билимлар базасини аниқлаштириш;

- Бизнесдаги рискларнинг турлари, уларнинг пайдо булишига таъсир этувчи омиллар ҳамда рискларни бошқариш ва уларнинг таъсирини юмшатишда бухгалтернинг ўрни тўғрисида хулосаларни шакллантириш;

- Тегишли профессионал қонун ва низомларга мувофиқ, профессионал қимматликлар ҳамда фикрларни, касб ва жамият эҳтиёжларига йўналтирилган

ахлоқ тизими орқали намоён этиш бўйича тингловчиларнинг лаёқатларини ривожлантириш;

- Замонавий шароиларда бошқарув, рискларни баҳолаш ҳамда этикага бўйича тингловчиларнинг билими, кўникма ва малакаларини ривожлантириш.

### **Модул бўйича тингловчиларнинг билим, кўникма, малакаси ва компетенцияларига қўйиладиган талаблар**

**“Бошқарув, рисклар ва этика”** курсини ўзлаштириш жараёнида амалга ошириладиган масалалар доирасида:

#### **Тингловчи:**

- корхона бошқарувининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни, у ҳақидаги классик ва замонавий илмий қарашларнинг концептуал асослари;

- ички бошқарув ва назоратда профессионал бухгалтериянинг ўрни;

- бизнесдаги рискларнинг турлари, уларнинг пайдо булишига таъсир этувчи омиллар;

- инқирознинг навбатдаги тўлқини шароитида бошқарув ҳамда бизнес рискларни баҳолаш ва бошқариш тизимидаги долзарб муамолар ва ислохотларнинг устувор йўналишлари бўйича **билимларига** эга бўлиши лозим.

#### **Тингловчи:**

- рискларни белгилаш ва идентификациялашда бухгалтерининг ўрни ва вазифаларини баҳолай олиш;

- рискларни бошқариш ва уларнинг таъсирини юмшатишда бухгалтернинг ўрни тўғрисида хулосаларни шакллантириш;

- ривожланган мамлакатлар бошқарув, рисклар ва этикага оид долзарб муаммолар ва уларни ҳал қилиш йўллари бўйича ислохотларнинг устувор йўналишларига оид хулосаларни шакллантириш **кўникмаларини** эгаллаши зарур.

#### **Тингловчи:**

- тегишли профессионал қонун ва низомларга мувофиқ, профессионал қимматликлар ҳамда фикрларни, касб ва жамият эҳтиёжларига йўналтирилган ахлоқ тизими орқали намоён этиш;

- мамлакатимиздаги корпоратив ахлоқ кодекси ҳамда Халқаро бухгалтерслар федерацияси томонидан ишлаб чиқилган бухгалтерларнинг ахлоқ кодексини мазмуни ва моҳияти бўйича билимга эга бўлиш;

- мамлакатимизда корхона бошқаруви, рисклар ва этикага доир яқин ва истиқболга мўлжалланган ислохотлар стратегиясини таҳлил қилиш ва ўзига хос равишдаги тараққиёт сценарийсини ишлаб чиқишга оид **малакаларни** эгаллаши лозим.

#### **Тингловчи:**

- бошқарув, рисклар ва этикага оид илмий ва амалий маълумотлар банкини шакллантириш ва уларни тизимлаштириш;

- бошқарув тизими, рискларни бошқаришга оид замонавий илмий қарашлар, Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимидаги ислохотларнинг устувор йўналишларига оид янги илмий ва амалий маълумотларни

тизимлаштириш;

- бошқарув, рисклар ва этикага оид замонавий билимларга асосланган ҳолда мутахассислик гуруҳларида маъруза ва амалий машғулот олиб бориш **компетенцияларни** эга бўлиши лозим.

### Модулни ташкил этиш ва ўтказиш бўйича тавсиялар

“Бошқарув, рисклар ва этика” модули маъруза ва амалий машғулотлар шаклида олиб борилади.

Ўқув жараёнида таълимнинг интерфаол ўқитиш метод, шакл ва воситалари, педагогик ва ахборот-коммуникация технологияларини қўллаш назарда тутилган:

- маъруза машғулотларида “Ақлий ҳужум”, “Кутиш йўлдоши”, “Концептуал жадвал”, “Ўйланг-жуфтликда ишланг-фикр алмашинг” каби интерфаол ўқитиш метод, шакл ва воситаларидан;

- амалий машғулотларда баҳс-мунозара, тушунчалар таҳлили, ақлий ҳужум, кейс, гуруҳларда ишлаш, SWOT- таҳлил жадвал, Т-жадвал каби интерфаол ўқитиш метод, шакл ва воситаларни қўллаш назарда тутилади.

### Модулнинг ўқув режадаги бошқа модуллар билан боғлиқлиги ва узвийлиги

“Бошқарув, рисклар ва этика” модули бўйича машғулотлар ўқув режасидаги “Ҳисоб, аудит ва рисклар ички назоратининг ахборот технологиялари”, “Ҳисоб ва ҳисобот”, “Аудит”, “Тизимли таҳлил ва қарор қабул қилиш асослари” ўқув модуллари билан узвий алоқадорликда олиб борилади.

### Модулнинг олий таълимдаги ўрни

Модулни ўзлаштириш орқали тингловчилар молия тизими, давлат молияси, молиявий сиёсатнинг концептуал асослари бўйича илмий ва амалий маълумотлар банкини шакллантириш ва уларни тизимлаштириш бўйича компетентликка эга бўладилар.

### Модул бўйича соатлар тақсимоти

№	Модул мавзулари	Тингловчининг ўқув юклармаси, соат					Мустақил таълим
		Ҳафтаси	Аудитория ўқув юклармаси				
			Жами	Назарий	Амалий машғулот		
1.	Бошқарув ва ижтимоий масъулият	10	10	4	6		
2.	Рисклар ва уларни бошқариш	10	8	4	4		2
3.	Профессional қимматликлар ва этика	8	6	2	4		2
	<b>Жами:</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТЛАРИ МАЗМУНИ

### **1-мавзу: Бошқарув ва ижтимоий масъулият**

Бошқарув ва ижтимоий масъулият асослари. Агентлик назариялари. Бошқарув натижалари ҳисоботи. Корпоратив бошқарувнинг ёндашувлари. Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари. Бошқарув жараёнида ахборот алмашинуви.

### **2-мавзу: Рисклар ва уларни бошқариш**

Рисклар ва уларни бошқариш асослари. Рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш. Рискларни бошқаришда ҳисоб ва аудитнинг роли. Рискларни бошқаришнинг самарали йўллари. Рисклар мониторинги, уларни камайтириш ва моделлаштириш масалалари.

### **3-мавзу: Профессионал қимматликлар ва этика**

Профессионал қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессионал амалиёт ва этика кодекслари. Манфаатлар номуносивблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари. Профессионализмнинг этикавий хусусиятлари. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалар.

## АМАЛИЙ МАШҒУЛОТЛАР МАЗМУНИ

### **1- амалий машғулот:**

#### **1-мавзу: Бошқарув ва ижтимоий масъулият**

Бошқарув ва ижтимоий масъулият асослари. Агентлик назариялари. Бошқарув натижалари ҳисоботи. Корпоратив бошқарувнинг ёндашувлари. Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари. Бошқарув жараёнида ахборот алмашинуви.

### **2- амалий машғулот:**

#### **Рисклар ва уларни бошқариш**

Рисклар ва уларни бошқариш асослари. Рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш. Рискларни бошқаришда ҳисоб ва аудитнинг роли. Рискларни бошқаришнинг самарали йўллари. Рисклар мониторинги, уларни камайтириш ва моделлаштириш масалалари.

### **3- амалий машғулот:**

#### **Профессионал қимматликлар ва этика**

Профессионал қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессионал амалиёт ва этика кодекслари. Манфаатлар номуносивблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари. Профессионализмнинг этикавий хусусиятлари. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалар. Мамлакатимиздаги корпоратив ахлоқ кодекси ҳамда Ҳалқаро бухгалтерслар федерацияси томонидан ишлаб чиқилган бухгалтерларнинг ахлоқ кодексини мазмуни ва моҳияти.

## ЎҚИТИШ ШАКЛЛАРИ

Мазкур модулнинг назарий материални ўзлаштиришда қуйидаги:

→ *ўқув ишини ташкиллаштиришнинг интерфаол шакллари*дан: бинар-маъруза, провакацион-маъруза, савол-жавобли маъруза, суҳбат-маърузалар орқали ташкиллаштириш назарда тутилган.

→ *ўқув фаолиятини ташкил этиш шакллари сифатида қуйидагилардан фойдаланиш назарда тутилган:*

- маъруза машғулотида оммавий, жуфтлик, индивидуал;
- амалий машғулотларда гуруҳли, жамоавий, жуфтлик, индивидуал.

## БАҲОЛАШ МЕЗОНИ

Мазкур модул юзасидан тингловчиларнинг билим, кўникма ва малакалари назорати қуйидаги мезонлар орқали баҳоланади:

№	Баҳолаш турлари	Энг юқори балл	Изоҳ
1	Кейс топшириқлари	1,5 балл	Ҳар бир тингловчи фан доирасида маълум мавзу бўйича кейс тайёрлайди
2.	Амалий топшириқлар	0,5 балл	Амалий машғулот масалаларини бажаради
3.	Мустақил иш топшириқлари	0,5 балл	Мустақил иш мавзуларини бўйича материаллар бажаради
	Жами	2,5 балл	



## II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНИЛАДИГАН ИНТЕРФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ

**1-маъруза машғулотида** куйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Машғулотнинг мотивация босқичида: “Ақлий хужум”дан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → “Корпоратив бошқарувнинг ўрни ва аҳамияти қандай деб ҳисоблайсиз?”

2) Тингловчиларнинг корпоратив бошқарув тизими аҳамияти, мақсади муаммолари ҳақидаги маълумотларни билишлари ва билишни истаётган маълумотларини аниқлаш мақсадида “**Б /Б /Б**” методидан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → Корпоратив бошқарув тўғрисидаги барча билган маълумотларни биринчи устунга ёзиб чиқиш ва билишни истаётган маълумотларни иккинчи устунга ёзиб чиқиш.

**“Б /Б /Б”**

Биламан	Билишни истайман	Билиб олдим
Акционер жамиятлар	Корпоратив бошқарув тамойиллари	Асосий тамойиллар
Миллий тажриба	Халқаро тажриба	Германия ва Англия тажрибаси
	Корпоратив бошқару иштирокчилари	Корпоратив бошқару иштирокчилари
		Корпоратив бошқарувда бухгалтернинг ўрни

3) Тингловчиларнинг бошқарув бўйича хорижий тажрибаларга оид таянч маълумотларни аниқлаш мақсадида “**Тушунчалар таҳлили**” методидан фойдаланилади.

**“Тушунчалар”- таҳлили**

Тушунчалар	Сизнинг фикрингизча ушбу тушунча нимани англатади?	Қўшимча маълумот
Адолатлик		
Очиқлик		
Мустақиллик		
Ҳаққонийлик		
Маъсулиятлик		
Ҳисоб		
Репутация/обру		
Фикр		
Бир бутунлик		

**Амалий машғулотда** қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Тингловчиларнинг конфедератив ташкилий тузилмалар, федератив, унитар мамлакатлар давлат молияси тизими моделлари бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “SWOT – таҳлил” методидан фойдаланилади.

*Топшириқ мазмуни* → Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув тизими ва ундаги ислохотларнинг устувор йўналишлари ғоясини таҳлил қилиш.

**“SWOT - таҳлил” жадвали**

<b>S</b> (кучли томони)	<b>W</b> (кучсиз томони)
<b>O</b> (имкониятлар)	<b>T</b> (таҳдидлар)

2) Тингловчиларнинг давлат молияси ва корпоратив молия бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “**Концептуал жадвал**” методидан фойдаланилади.

**Концептуал жадвал**

<i>Аспект таҳлили</i>	<b>Акционерларни умумий йиғилиши</b>	<b>Кузатув кенгаши</b>	<b>Ижроия органи</b>
Ваколат доираси			
Йиғилиш ва мажлислар ўтказиш			
Ва х.к.			

**2- маъруза машғулотда** куйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Машғулотнинг мотивация босқичида: “Ақлий хужум”дан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → “Рискларни бошқаришда ҳаққоний маълумотларнинг ўрнини қандай?”

2) Тингловчиларнинг корпоратив бошқарувда риск аниқлаш, рисклар турлари, рискларни аниқлашда бошқарув функциялари, бизнес риск манбалари каби маълумотларни билишлари ва билишни истаётган маълумотларини аниқлаш мақсадида “**Б /Б /Б**” методидан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → давлат молияси ва молиявий сиёсат бўйича билган маълумотларни биринчи устунга ёзиб чиқиш ва билишни истаётган маълумотларни иккинчи устунга ёзиб чиқиш.

**“Б /Б /Б”**

Биламан	Билишни истаيمان	Билиб олдим
Бизнес риск	Риск турлари	Молиявий риск, ишлаб чиқариш rischi

3) Тингловчиларнинг замонавий таълим ва инновацион технологиялар соҳасидаги илғор хорижий тажрибаларга оид таянч маълумотларни аниқлаш мақсадида “**Тушунчалар таҳлили**” методидан фойдаланилади.

**“Тушунчалар”- таҳлили**

Тушунчалар	Сизнинг фикрингизча ушбу тушунча нимани англатади?	Ушбу манбани бизнес рискга таъсири
Бозор		
Кредит		
Ликвидлик		
Репутация/обру		
Эҳтиёткорлик		

**Амалий машғулотда** куйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Тингловчиларнинг давлат молияси ва молиявий сиёсат бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “**SWOT – таҳлил**” методидан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → Замонавий шароитларда молиявий сиёсат ва унинг стратегик йўналишлари

### *“SWOT - таҳлил” жадвали*

<b>S</b> (кучли томони)	<b>W</b> (кучсиз томони)
<b>O</b> (имкониятлар)	<b>T</b> (таҳдидлар)

2) Тингловчиларнинг бизнес рискларни бошқаришда бошқару органларини ўрни бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “**Концептуал жадвал**” методидан фойдаланилади.

#### **Концептуал жадвал**

<i>Аспект таҳлили</i>	Менеджерлан	Ички аудит	Ташқи аудит
Рискни аниқлаш			
Рискни камайтириш			
ва х.к.			

**3- маъруза машғулотида** қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Машғулотнинг мотивация босқичида: “Ақлий хужум”дан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → “Корпоратив бошқару этикаси деганда нимани тушунасиз”

2) Тингловчиларнинг Корпоратив бошқарув этикасига оид илмий қарашлари ҳақида қандай маълумотларни билишлари ва билишни истаётган маълумотларини аниқлаш мақсадида “**Б /Б /Б**” методидан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → Корпоратив бошқару этикасига оид илмий қарашлари ҳақида қандай маълумотларини биринчи устунга ёзиб чиқиш ва билишни истаётган маълумотларни иккинчи устунга ёзиб чиқиш.

#### **“Б /Б /Б”**

<b>Биламан</b>	<b>Билишни истайман</b>	<b>Билиб олдим</b>

3) Давлатнинг иқтисодий вазифасига оид таянч маълумотларни аниқлаш мақсадида “**Тушунчалар таҳлили**” методидан фойдаланилади.

**“Тушунчалар”- таҳлили**

Тушунчалар	Сизнинг фикрингизча ушбу тушунча нимани англатади?	Қўшимча маълумот
Этика		
Фаолият очиқлиги		
Самарали ички назорат		
Акциадорларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари		
Ривожланиш стратегияси		
Самарали ҳамкорлик		
Манфаатлар қарама қаршилиги мониторинг		

**Амалий машғулотда** қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Тингловчиларнинг “Корпоратив бошқарув этикаси - ҳозирги вазият” бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “SWOT – таҳлил” методидан фойдаланилади.

**Топшириқ мазмуни** → АҚШ давлат молияси тизими.

**“SWOT - таҳлил” жадвали**

<b>S</b> (кучли томони)	<b>W</b> (кучсиз томони)
<b>O</b> (имкониятлар)	<b>T</b> (таҳдидлар)

2) Тингловчиларнинг замонавий .

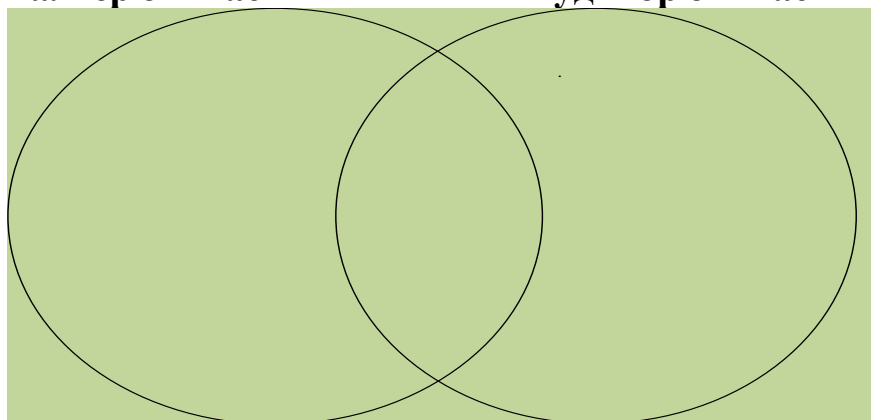
**Концептуал жадвал**

Аспект таҳлили	Корпоратив бошқарув этикаси	Бухгалтерлар этикаси
Норматив асослари		
Йўналиши		
тамойиллари		

**Венн диаграммаси**  
**Бухгалтер ва аудитор этикаси: умумий ва фарқли хусусийтлари**

**Бухгалтер этикаси**

**Аудитор этикаси**



### III. НАЗАРИЙ МАТЕРИАЛЛАР

#### 1 – мавзу: Бошқарув ва ижтимоий масъулият

##### Режа:

**1.1. Бошқарув ва ижтимоий масъулият асослари.**

**1.2. Агентлик назариялари. Корпоратив бошқарувнинг ёндашувлари.**

**1.3. Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари.**

**Таянч иборалари:** унитар модел, инвестор, икки погонали модел, континентал модел, тармоқ модели, миноритар акциядор, ижроия органи, инсайдер, сармоя, шаффофлик.

#### **1.1. Бошқарув ва ижтимоий масъулият асослари.**

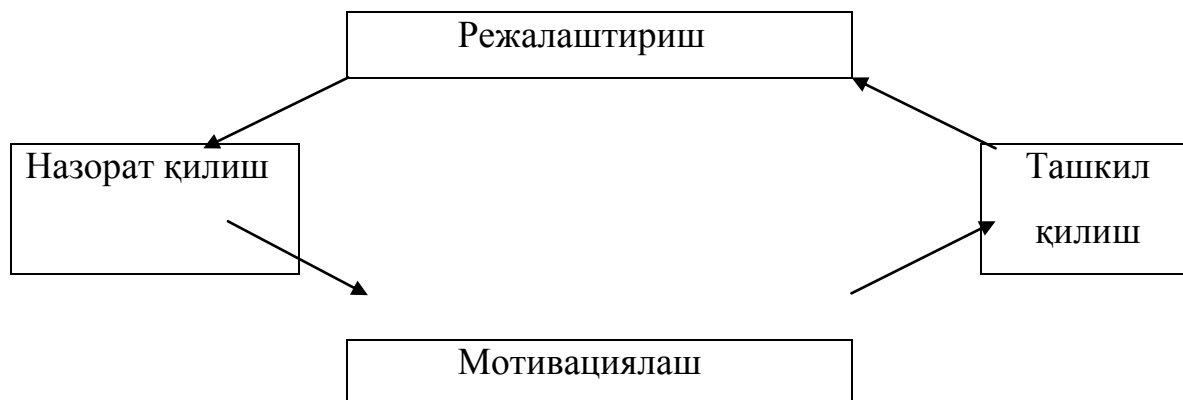
Ўзбекистон Республикасида корхоналарни акционерлаштириш жараёнида жорий этиладиган бошқарув усуллари аввал-бошиданок қуйидаги асосий мақсадларни кўзлади:

- корхоналар фаолиятининг иқтисодий ва молиявий кўрсаткичларини бошқарув соҳасида уларнинг мустақиллигини таъминлаш ҳисобига яхшилаш;
- миллий молия бозорининг (капитал, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк бозорлари) турли бўғинларини ривожлантириш ҳамда аҳолининг корхоналар капиталидаги иштирокини кенгайтириш;
- ички бозорни турли маҳсулотлар билан тўлдириш ва маҳаллий корхоналарнинг рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида рақобатдош бозор муҳитини яратиш;
- корхоналарга тўғридан-тўғри ва портфелли хорижий инвестицияларни жалб қилиш.
- Кўрсатиб ўтилган мақсадли тамойилларнинг аксарияти акциядорлик корхоналар иши амалиётида муваффақиятли жорий этилмоқда, аммо бу жараён янада тизимли ёндашувни тақозо этади. Акс ҳолда, бошқарув усуллариининг жорий этилиши жиловланиб, кўпчилик акциядорларда уларнинг асл салоҳияти ҳақида нотўғри фикр пайдо бўлади.

Бошқарувнинг вазифаларига қуйидагиларни киритиш мақсадга мувофиқдир:

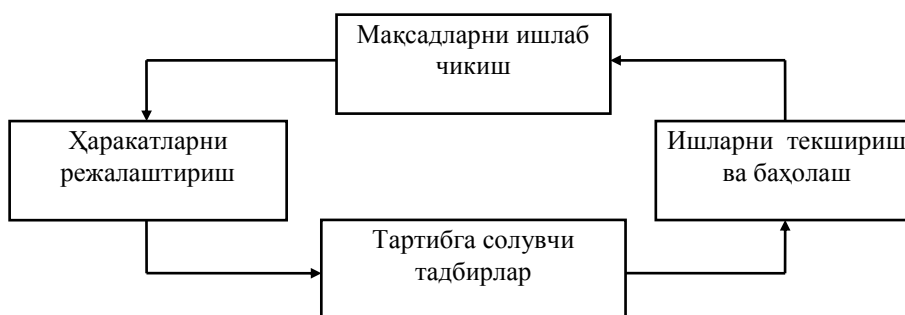
- акциядорлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш;
- акциядорлик жамиятлари инвестицион жозибардорлигини ошириш;
- акциялар нархининг ўсиши орқали узоқ муддатли иқтисодий қийматнинг жамғарилиши;
- жамиятнинг ривожланиш стратегиясини аниқлаш ва унинг амалга оширилишини назорат қилиш;
- акциядорлик жамиятлари бизнес - режаларини тасдиқлаш ва улар бажарилишини назорат қилиш ва фаолиятнинг бошқа муҳим масалаларини ҳал қилишдан иборатдир.

Корпоратив бошқарув тизими - корпорация ўз акциядорлари манфаатларини ифодалаши ва ҳимоя қилиши лозим бўлган ташкилий моделни ифодалайди. Бу акциядорлар, директорлар кенгаши, менежерлар ва бошқа манфаатдор томонларнинг (ҳодимлар, кредиторлар, маҳаллий ҳукумат, жамоат ташкилотлари) ўзаро алоқа тизими бўлиб, ундан мақсад амалдаги қонунчиликка риоя қилиб, халқаро андозаларга мувофиқ фойдани ошириш ҳисобланади.



Расм. 1. Бошқарув цикли<sup>1</sup>

Корпорациялар ўз навбатида, давлат олдида корхоналарнинг, масалан ягона солиқ тўловчи ваколотхоналари сифатида иштирок этиши мумкин. Ҳар қандай корпоратив бирлашма фаолият курсатиш мақсадига эга булади ва ушбу мақсадга эришишда бошқаришни босқичма босқич амалга оширади. Буни биз қўйидаги расмда куриб ўтамыз. (Расм.2).



Расм. 2. Бошқариш босқичларини мақсадли амалга ошириш.

**Низом капитали ва бошқарув органлари нуқтаи назаридан ташкилий-ҳуқуқий шакллар тавсифини қўйидаги жадвалда изоҳлаймиз.(1.Жадвал).**

<sup>1</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011



**Низом капитали ва бошқарув органлари нуқтаи назаридан ташкилий-хуқуқий шакллар тавсифи**

Хўжалик ўртоқчиликлари	Хўжалик жамиятлари	Акциядорлик жамиятлари	Ишлаб чиқариш ширкатлари
<b>Низом капитали</b>			
Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Акциядорлик капитали (акциялар белгиланган сонига тақсимланган)	Пай капитали (бирлаштирилган мулк пай бадалларидан иборат)
<b>Бошқарув органлари</b>			
Бошқарув органлари йўқ	Қатнашчилар умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи (Бошқарма) якка ҳолда ҳам, жамоавий ҳам бўлиши мумкин (якка ҳолдагиси қатнашчилар орасидан бўлмаслиги мумкин)	Акциядорлар умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи якка ҳолда ҳам, жамоавий ҳам бўлиши мумкин; умумий раҳбарлик амалга оширувчи стратегик орган — директорлар Кенгаши	Аъзоларнинг умумий йиғилиши – олий раҳбар орган; Ижроия органи (Бошқарма); ширкат қатнашчилари сони 50 дан ошганда Кузатув кенгаши— умумий раҳбарлик амалга оширувчи стратегик орган ташкил этилиши мумкин

Ушбу тизимдаги оқимлар қуйидаги тарзда тақсимланади:

- акциядорлардан бош директорга ва менежментга *капитал келиб тушади*, бош директор ва менежер акциядорларга *«шаффоф» молиявий ҳисобот тақдим этиш мажбуриятини олади*;

- акциядорлардан директорлар Кенгаши фаолиятини назорат қилиш келиб чиқади, директорлар Кенгаши эса акциядорларга *ахборот ва индивидуал ҳисобот тақдим этади*;
- бош директор ва менежмент директорлар Кенгашига стратегияни амалга оширишнинг бориши ҳақида ахборот ва тезкор маълумотлар тақдим этади, ўз навбатида у компания ва бош директор фаолиятини назорат қилиб боради.

Корпоратив бошқарувнинг моделларининг қўйи даги шакллари мавжуд ҳисобланади:<sup>2</sup>

- Унитар (инвестор) модели – АҚШ, Буюк Британия, Австралия;
- Икки поғонали (манфаатдор шахслар) модели – Германия;
- Континентал модел;
- Тармоқ модели – Япония (кейретсу), Корея (чаэбол).

#### ***Унитар модел:***

- Бошқарувнинг ягона органи – унинг таркибида ижро этувчи директорлардан кўра мустақил директорлар кўпроқ бўлган унитар Директорлар Кенгаши (акциядорлик мулкчилигининг «Инглизсаксон» модели: 24 - 30% акция ҳаракатсиз, узоқ вақт кичик корхоналар қўлида бўлади ва назорат пакетини шакллантиради, 70-80% акция, аксинча, ҳаракатчан, вақти - вақти билан бозорга олиб чиқилади ва бир кишининг қўлидан бошқасига осон ўтади);

- Акциядорлик капиталнинг катта қисми инглизсаксон удумларида тарбияланган майда инвесторлар сармоясидан иборат;

- Жисмоний шахсларга қарашли бўлмаган акциялар асосан институционал инвесторлар қўлида жамланган;

- Қимматли қоғозлар бозори юқори самарадорлиги ва ликвидлиги билан ажралиб туради;

- Миноритар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш юқори даражада;

- Жалб қилинган директорлар иштирокидаги кучли корпоратив бошқарув.

#### ***Икки поғонали модел (инсайдерлик):***

Раҳбарлик ва ижрочилик органи:

- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);

- Ижроия органи.

Вазифаларнинг қатъий тақсимланиши. Кенгаш аъзолари ижроия органига аъзолик қилиши мумкин эмас.

#### ***Континентал модел:***

- Доимий эгаларда 70 - 80% акция жамланган, 20 - 30% акция эса “чакана” сотилади ва харидорлар уларга маблағларни вақтинча жойлаштириш воситаси сифатида қарайдилар;

- Акциядорлик сармоясини йирик “улгуржи” инвесторлар ташкил қилиб, бир - бирининг акциясига ўзаро эгалик қилиш (кучли қарамлик) тизими кенг ривожланган;

- Кузатув кенгашида компания ходимларининг салмоқли вакиллиги;

<sup>2</sup> Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009

- Ўзбекистон кўрадиган инвесторлар;
- Қимматли қоғозлар бозори кичикроқ ва ликвидлиги камроқ.

### **Тармоқ (япон) модел:**

Япон модели мазмунига кўра америка моделига ҳам, германия моделига ҳам ўхшамайди, бироқ иккала моделнинг айрим хусусиятларини ўз ичига олган:

- директорлар кенгаши таркибида мустақил директорлар бўлмасдан, Кенгашнинг барча аъзолари юқори бошқарув органи вакиллари ёки эски бошқарувчилардир;

- акциядорлик сармоясини асосан йирик инвесторлар ташкил қилиб, ягона саноат гуруҳига аъзо бўлган компанияларнинг ўзаро акцияларига эгалик қилиш ҳолати муҳим ўрин тутди.

- шахслараро муносабатлар кучли муҳим аҳамиятга эга;

- инсайдерларнинг етакчилиги.

Корпоратив бошқарувнинг америка тизими хусусиятлари АҚШда акциядорлик мулкчилигининг хусусиятларига бевосита боғлиқдир. Хусусан, америка корпорацияларига бошқа инвесторлардан кўра ўз таъсирини кучлироқ ўткази оладиган йирик инвесторларнинг йўқлиги хосдир.

Америка корпорацияларининг акциядорлик капитали юқори даражада кичик пакетларга тарқаб кетган бўлиб, АҚШ корпорациялари аксариятининг реестрларида умумий капиталнинг бир фоизидан ошмига эгалик қилувчи бирорта хусусий шахс ёки институционал инвестор қайд қилинмаган. Натижада акциядорларнинг бирорта гуруҳи директорлар кенгашига аъзолик қилишга алоҳида даъвогар бўла олмайди. Иккинчи муҳим хусусият шундаки, хусусий шахсларга қарашли бўлмаган акцияларнинг кўпчилиги институционал инвесторлар – нафақа ва ўзаро ёрдам (пайчилик) фондлари қўлида жамлангандир. Бу инвесторлар қўлларида 50%дан ошми капитални жамлайди, кўпроқ молиявий менежер сифатида қатнашишга мойилроқ бўлиб, директорлар кенгаши ишида қатнашишга интилмайдилар ва одатда ўзлари йирик пакетга эгалик қилган компаниялар учун мулкчилик ҳуқуқидан келиб чиқадиган масъулиятни ўз зиммаларига олишдан ўзларини олиб қочадилар.

Акциядорлик капиталининг майдалангани бир мулкдордан иккинчисига акцияларнинг ўтишини осонлаштиради. Майда акциядор ўзига қарашли акцияларни сотиш ҳақида қарорни нисбатан осон қабул қилиши мумкин, аксинча йирик акциядор учун пакетнинг сотилиши одатда стратегик режаларнинг ўзгаришидан далолат бериши ва сотиладиган акцияларнинг курс қиймати тушиб кетиши оқибатида (бозордаги таклифнинг ортиб кетиши сабабли) йўқотишларга олиб келиши мумкин.

Америка қимматли қоғозлар бозорининг юқори самаралилиги ва ликвидлиги билан ажралиб туриши майда инвесторлар учун пакетларни сотиш ишини тез ва техник жиҳатдан осон амалга ошадиган қилиб қўяди. Компанияларнинг қўшилиши, қўшиб олиниши, эгалланиб олиниши ва сотиб олинишлари америка фонд бозорининг кенг тарқалган амалиёти бўлиб, бу эса фонд бозорини акциядорлар томонидан менежерлар фаолиятини назорат

қилишнинг жуда самарали ва осон амалга оширишга имкон берувчи курали қилиб қўяди.

### *Корпоратив бошқарувнинг немис модели*

Немис моделининг АҚШ моделидан фарқли ўлароқ, акциядорлик капиталининг катта қисми бошқа компаниялар эгаллигида туради: умумий капиталининг ярмидан кўпини бир - бирининг акцияларига эгаллик қилиш тизими ўз ичига олади. Шахсий инвесторлар немис моделида иккинчи йирик инвесторлар гуруҳини ташкил қилса ҳам (немис компаниялари умумий акцияларнинг тахминан 16% ига эгаллик қилади) улар акцияларининг кўп қисми тақдим этувчига сертификати кўринишига эга бўлиб, бу сертификатлар уларнинг эгалари топшириғига кўра, хусусий акциядорлар акцияларининг жуда катта қисми жамланган банклар томонидан бошқарилади. Шунинг учун, Германия компанияларини эркин сотувда бўлган акцияларининг жуда катта улуши (90%дан ортиғи) ташкилот- инвесторлар томонидан бошқарилади. (ўзлари акция эгалари бўлмаса ҳам).

Немис компанияларининг акциядорлик капитали йирик акциядорлар қўлида кучли даражада жамланган. Натижада, америкалик касбдошларига нисбатан немис мулкдорлари ва улар капиталини бошқарувчи молия институтлари ўз компаниялари билан анча яқин иш муносабатларида бўладилар. Оқибатда, улар мулкчилик ҳуқуқларидан фаол фойдаланишдан ва компания фаолияти устидан назорат қилишга қатнашишдан кўпроқ даражада манфаатдордирлар. Бошқарув органлари тузилмалари ва улар фаолиятини ташкил қилишнинг турли моделларини баҳолашда, ҳар бир модел ўзининг кучли ва заиф томонларига эга эканлигини тушуниш муҳимдир. Ушбу тизимларнинг ҳар бири ҳам самарали бўлиши мумкин, агар улар мос равишдаги бошқаруви билан ўзлари жойлашган айни бир ижтимоий тизимнинг ҳуқуқий, маданий ва ижтимоий - иқтисодий моҳиятига монанд бўлса.<sup>3</sup>

Шундай тизимни танлаш керакки, мазкур тизим айнан Ўзбекистон учун ўзига хос ечимни ифодалаш ва бошқа давлатларда ишлатилаётган моделларнинг шунчаки нусхаси бўлмаслиги керак. Бошқарувга назик ёндашувни қўллаб - қувватлаш керак бўлиб, мос равишдаги бошқарув модели нафақат ҳар бир компанияда турлича бўлади, балки айни бир компаниянинг турли яшаш даврларида ҳам ўзгартириб борилади. Ушбу фикр янги технологиялар ривож ва иқтисодиётнинг глобаллашувини компанияларнинг қайта ташкил қилиниш суръатлари ўсишига ва корпоратив тузилмаларнинг тубдан ўзгаришларига таъсирини инобатга олганда янада тўғрироқ бўлади. Компаниялар ўз ҳолатига энг мос келадиган, бироқ инвесторлар томонидан самарали қарор қабул қилинишига олиб борадиган ва ахборотларнинг мувофиқ ошқора қилинишини таъминлайдиган самарали тамойиллар асосида қурилган корпоратив амалиётни қабул қилиш масъулиятини ўз зиммаларига олишлари керак.

---

<sup>3</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011

## 1.2. Агентлик назариялари. Корпоратив бошқарувнинг ёндашувлари.

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) корпоратив бошқарув тамойиллари

*Биринчи тамойил* - акциядорлар учун фойдани максималлаштириш. Компания унинг акциядорлари энг юқори фойда олиши учун ишлайди. Бунда у акциядорлар (мулк эгалари) ёки менежментнинг бирон гуруҳи эмас, балки барча акциядорлар манфаатларига риоя қилиши лозим.

*Иккинчи тамойил* – молиявий ахборотларнинг очиқлиги. Акциядорлар, шунингдек, тартибга солиш органлари (Ўзбекистонда бу молия бозорлари бўйича Федерал хизмат ҳисобланади) учун компания молияси ҳақида халқаро бухгалтерия ҳисоби андозалари бўйича тайёрланган ва мустақил аудитор текширувидан ўтказилган ахборот очиб берилиши лозим.

*Учинчи тамойил* - компания мулкининг шоффофлик таркиби, менежмент билан боғлиқ, 5% дан ортиқ акцияларга эга бўлган, акциядорларнинг аффилиланган таркиби.

Бунда мулк таркибини яқуний мулк эгасигача очиб бериш лозим.

*Тўртинчи тамойил* - оддий акциялар “битта акция – битта овоз” қоидаси бўйича овоз беради. Ушбу тамойилга Ўзбекистон Республикасида риоя қилинади. Акциядорлар қабул қилиши лозим бўлган муҳим қарорлар доим ҳам айнан акциядорларни олган акциялари даражасида қабул қилинмайди.

*Бешинчи тамойил* – директорлар Кенгашини компания акциядорлари сайлайди. Кенгаш уларнинг олдидан ҳисобот беради, шунингдек, мустақил директорлар кенгашига компания менежерлари ҳисобланмаган шахсларни қамраб олади.

*Олтинчи тамойил* – корпорацияда рағбатлантириш тизими (иш ҳақи, мукофотлар, опционлар ва ҳақозо) акциядорлар манфаатларига жавоб бериши лозим. Бу компания ходимлари ёки унинг акциядорлари эканлигини, ёки компанияда акцияларни бонус сифатида олишини англатади. Агар менежер унга компаниянинг аҳволига боғлиқ бўладиган қарорлар қабул қилса, унинг иш ҳақи корхонанинг капиталлашув даражасига тўғридан - тўғри боғлиқ бўлиши лозим.

*Еттинчи тамойил* - корпорациялар қайси мамлакатда фаолият юритаётган булса, ўша мамлакатнинг қонунларига амал қилишлари шарт.

*Саккизинчи тамойил* – ҳукуматлар ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади.

Корпоратив бошқарув тамойиллари бир томондан қонун ҳисобланса, бошқа томондан доимий тузатиш киритиш жараёнини биргаликда амалга ошириши лозим.

*Корпоратив бошқарув халқаро тамойиллари* қуйидагича ифодаланади. *Европа тикланиш ва тараққиёт банки (ЕТТБ) корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрлари.* Бу ҳужжат 1997 йил Европа тикланиш ва тараққиёт банки томонидан “Куперс энд Лайбранд” компанияси билан биргаликда компанияларга нуфузли кредиторлар ва инвесторлар томонидан инвестиция қарорлари қабул қилишда қайси жиҳатлар кўпроқ ҳисобга

олинишини яхши тушуниш мақсадида тайёрланган. ЕТТБ корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрларига мувофиқ компанияларга манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабатларда қўйидаги тамойилларга амал қилиш тавсия этилади:

1. Мижозлар билан ўзаро муносабатлар:

■ чиқарилаётган товарлар ва кўрсатилаётган хизматлар юқори сифатли ва рақобатбардош нархи;

■ товар ва хизматлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш;

■ муносабатларда ўзоқ муддатли истиқбол.

2. Ходимлар билан ўзаро муносабатлар:

■ меҳнат қонунчилигига, жумладан, меҳнатни ҳимоя қилиш ва гигиена меъёрларига риоя қилиш;

■ ишга қабул қилиш, ҳақ тўлаш, хизмат бўйича ҳаракатланиш ва камситилмаслик бўйича аниқ тамойиллар мавжудлиги;

■ ходимларнинг касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш.

3. Таъминотчилар билан ўзаро муносабатлар:

■ аниқ ва ошқора харид тамойиллари;

■ Ҳисоб рақамлар бўйича ўз вақтида тўлаш;

■ порахўрликни таъқиб қилиш;

■ манфаатли битимлардан воз кечиш.

4. Жамоатчилик билан ўзаро муносабатлар:

■ маҳаллий аҳолининг фикри ва манфаатларини ҳисобга олиш;

■ атроф - муҳитни асраш бўйича талабларга риоя қилиш.

5. Давлат органлари ва маҳаллий ҳукуматлар билан ўзаро муносабатлар:

■ солиқлар тўлаш;

■ барча мажбурий меъёрларга амал қилиш;

■ барча зарур рухсатнома ва лицензиялар олиш;

■ манфаатдорликнинг йўқлиги.

6. Компаниянинг акциядорлар билан ўзаро муносабатлари энг муҳим аҳамиятга эга. Шу боисдан оқилона ишбилармонлик меъёрларида қўйидаги тавсиялар мавжуд:

■ компанияни бошқариш таркибига нисбатан;

■ компания низомида акциядорлар ва бошқарув органларининг вазифалари ва мажбуриятларининг аниқ белгилаб қўйилиши;

■ ваколатларнинг ижроия органи, директорлар кенгаши ва умумий йиғилиш ўртасида аниқ тақсимланиши;

■ акциядорлар ҳуқуқларига нисбатан;

■ акциялар йирик пакетларининг реал эгалари ва овоз бериш қоидаларини эълон қилган ҳолда акциядорлар таркибига нисбатан ошқоралик;

■ акцияларнинг “майдаланиб” юборилиши ёки бошқа йўқотишлардан ҳимоя қилиш учун майда акциядорлар ҳуқуқларини ҳурмат қилиш;

■ ахборотни очиқ беришга нисбатан;

- акциядорлар билан мунтазам ва очик алоқа. Аудитор томонидан тасдиқланган ҳисоботлар, компания фаолияти ҳақида маълумотлар ва раҳбарият томонидан қабул қилинган асосий қарорлар бўйича йиллик ҳисоботга киритилган ишлаб чиқариш - молия фаолияти шарҳи кўринишидаги изоҳлар тақдим этиш;
- директорлар Кенгашига нисбатан;
- директорлар Кенгашида самарали ишлаш учун вақт ва билимнинг, шунингдек, зарур маълумотларнинг мавжудлиги. Мустақил кўмиталар ташкил қилиш (тафтиш кўмитаси, мукофот кўмитаси, ишга тайинлаш кўмитаси);
- директорларнинг битим тузишдан манфаатдорлиги ҳақидаги ахборотни очиқ бериш (манфаатлар низоси);
- харажатлар ва қарама - қаршиликлар тизимига нисбатан;
- компаниянинг стратегик мақсадлари ва сиёсати ҳақида, компанияга жиддий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳодисалар ҳақида ахборот тақдим этиш, бошқарув органларини барча муҳим жихатлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш;
- тегишлича ички назорат, ахборот алмашиниш ва жамоа бўлиб қарор қабул қилиш; манфаатлар тўқнашувини аниқлаш жараёни мавжудлиги; компания фаолиятини раҳбарият томонидан самарали назорат қилиш, жумладан, пул маблағлари ҳаракатини назорат қилиш;
- директорлар кенгашига ҳисобот берадиган малакали ички тафтишчилар ва назоратчилар мавжудлиги; мустақил ташқи аудиторлар мавжудлиги.

Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари<sup>4</sup> 1990 йил Европа акциядорлар (қисқача номи- Евроакциядорлар) ассоциациялари Конфедерацияси ташкил қилинган бўлиб, унинг таркибига саккизта миллий акциядорлар ассоциацияси (Бельгия, Буюк Британия, Германия, Голландия, Дания, Испания, Франция ва Швеция) кирган. Ташкилотнинг асосий вазифаси – Европа Иттифоқи алоҳида акциядорларининг манфаатларини ифодалаш, майда акциядорларни ҳимоя қилиш, капиталлар бозори очиклигини таъминлаш, Европа компанияларида акциядорлик капитали қийматини ошириш, корпоратив бошқарув масалаларини кўллаб - қувватлаш ҳисобланади.

Европа иттифоқи ҳамкорлиги ташкилоти (ЕИХТ)нинг бешта тамойили асосида Евроакциядорлар ўз дастурларини, Корпоратив бошқарув асосий тамойилларини ишлаб чиққан бўлиб, унда компания мақсадлари, овоз бериш ҳуқуқлари, қўшиб олишдан ҳимоя қилиш, ахборот ҳуқуқи ва директорлар кенгашининг ролига нисбатан қатор тавсиялар акс эттирилган. Улар куйидагилардан иборатдир:

- компания аввало узоқ муддатли истиқболда акциядорлик капитали қийматини максималлашга интилиши лозим. Компаниялар ўз молиявий

---

<sup>4</sup> David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

мақсадлари ва стратегиясини ёзма шаклда аниқ кўрсатиши ва буни йиллик ҳисоботга киритиши лозим;

- компания табиати, ҳажми, структураси ва рискига жиддий таъсир эътувчи асосий қарорлар ва компания акциядори учун жиддий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган қарорлар акциядорлар томонидан тасдиқланиши ёки акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилиниши лозим;
- қўшиб олишга қарши ҳимоя воситалари ёки акциядорлар таъсирини чеклайдиган бошқа воситалардан қочиш зарур;
- қўшиб олиш ва бирлаштириш жараёнлари тартибга солиниши, бу қоидаларга амал қилиниши назорат остида бўлиши лозим;
- агар акциядорнинг мулк улуши белгиланган миқдорга етадиган бўлса, бундай акциядор қолган акцияларни оқилона шартларда, яъни компания устидан назоратни қўлга киритиш учун тўлов сифатида тўланадиган нархда сотиб олиши керак;
- компаниялар акциялар қийматига таъсир этиши мумкин бўлган ахборотни, шунингдек, 5% мулк чегирмасидан ўтган (камайган ёки кўпайган) акциядорлар ҳақида ахборотни дарҳол маълум қилишлари лозим. Бу талабга риоя қилинмаган ҳолларда жиддий жарима чоралари қўлланади;
- аудиторлар мустақил бўлиши ва акциядорлар умумий йиғилишида сайланиши лозим;
- акциядорлар йиғилиш кун тартибига масалалар киритиш имкониятига эга бўлиши лозим;
- ахборот тарқатиш оддий каналларидан ташқари, компания акциядорларга акциялар қийматига таъсир этиши мумкин бўлган ахборотни етказиш учун электрон воситалардан фойдаланиши лозим;
- акциядорлар кенгашнинг камида битта аъзосини сайлаш ҳуқуқига, шунингдек, Кенгаш аъзосини бўшатиш масаласини кўтариш имкониятига эга бўлишлари лозим. Сайлангунга қадар акциядорлар Кенгаш таркибига сайлаш учун номзодлар таклиф қилиш имкониятига эга;
- Кузатув кенгаши аъзоси сифатида бир поғонали тизимда ҳам, икки поғонали тизимда ҳам ноижрочи директорларнинг Кенгаш таркибидаги аъзолиги 12 йилгача бўлган муддат билан чекланиши лозим;
- Кенгаш таркибида Кенгаш собиқ ижрочи аъзолари каторидан бўлган биттадан ортиқ ноижрочи аъзо бўлиши мумкин эмас.

*Калифорния пенсия фондининг корпоратив бошқарув буйича глобал тамойиллари (CalPRES).* Акциядорлик ҳаракатининг ривожланишида институционал инвесторлар, масалан, АҚШда энг йирик ва фаол пенсия фондларидан бири бўлган CalPRES (California Public Employees' Retirement System) муҳим роль ўйнайди. Бу фонд 80 - йилларнинг бошларида ташкил этилган бўлиб, америка молия бозорида ҳаракат қилишдан ташқари хорижий компанияларга инвестициялар киритади.



1996 йил CalPRES эълон қилган Корпоратив бошқарув глобал тамойиллари (матнда кейинчалик – CalPRES тамойиллари) куйидагилардан иборат:

#### 1. Ҳисобот бериш:

- директорлар Кенгаши ёки Кузатув кенгаши акциядорлар олдида ҳисобот бериши лозим;
- директорлар Кенгаши менежментни назорат қилиш имкониятига, инвесторлар эса директорлар Кенгашини назорат қилиш имкониятига эга бўлишлари лозим;
- менежментни мукофотлаш компания фаолиятининг узоқ муддатли натижалари билан боғлиқ бўлиши лозим.

#### 2. Шоффофлик:

- глобал рақобатли бозорлар компаниялар тақдим этаётган ахборотнинг ишончлилиги ва шоффофлигига боғлиқ бўлади;
- компаниялар бухгалтерия ҳисоби халқаро андозаларини тан олишлари лозим;
- компаниялар акциядорлар олдида энг яхши амалиёт компания кодексига амал қилиш ҳақида ҳисобот беришлари лозим.

#### 3. Адолатлилик:

- компаниялар миноритар акциядорларни ҳурмат қилиши лозим. Улар барча акциядорларга нисбатан адолатли муносабатни таъминлашлари лозим;
- битта акция унинг эгасига умумий йиғилишда битта овоз ҳуқуқини бериши керак.

#### 4. Овоз бериш усуллари:

- ишонч қоғозлари аниқ, қисқа бўлиши ва акциядорларга мос келувчи ахборот тақдим этиши лозим;
- акциядорларнинг шахсан ёки ишонч қоғози асосида берилган барча овозлари расман ҳисоблаб чиқилиши ва эълон қилиниши лозим;
- ишонч қоғози асосида овоз бериш жараёнини соддалаштириш учун янги технологиялардан фойдаланиш лозим.

#### 5. Энг яхши амалиёт кодекслари:

- барча бозорлар компания менежменти ва директорлари уларга амал қилиши мумкин бўлган мос келувчи энг **яхши амалиёт кодексларини** ишлаб чиқиши лозим;
- компаниялар энг **яхши амалиёт кодексларида** баён қилинган тамойилларга амал қилишлари лозим;
- бозор қатнашчилари вақти - вақти билан энг **яхши амалиёт кодексларини** қайта кўриб чиқишлари лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 24.01.2003 йилдаги ПФ-3202-сонли Фармони ва Вазирлар Маҳкамасининг корпоратив бошқарувни такомиллаштириш бўйича 19.04.2003 йилдаги 189 - онли Қарорига биноан:

- айрим меъёрлар ўз кучини йўқотди: давлат акция пакети бошқарувчиси овоз бергандагина Кузатув кенгаши қарори қабул қилиши, давлат ишончли вакили умумий йиғилиш қарорининг бажарилишини тўхтатиши мумкинлиги, давлат акция пакетлари хўжалик бирлашмаларига бошқариш ҳуқуқи билан

берилиши;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясига аъзолик билан акциядорлик жамиятда ёлланма меҳнат билан боғлиқ фаолиятни қўшиб олиб борилишига йўл қўймаслик;

- кўпроқ танлов асосида директорни (Бошқарув хайъати раисини) акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тайинланиш тартиби ўрнатилди, ёллаш шартномаси бир йил муддатга ҳар йили умумий йиғилиш тасдиғи билан тузилади, айрим ҳолларда эса унинг муддатини узайтириш ёки тўхтатиш ҳақидаги қарор Кузатув кенгаш томонидан қабул қилинади;

- бизнес - режанинг бажарилиши ҳақида Ижроия органи ҳар чорақда Кузатув кенгаши олдида ҳисобот бериш тартиби қабул қилинди. Қўпол четлашишларда ёки мазкур режанинг бажарилиши хавф остида қолганда Кузатув кенгаши зудлик билан ёллаш шартномасини муддатидан илгари тўхтатиш ҳуқуқига эга;

- ижро этувчи директорларнинг ва Кузатув кенгашларининг моддий рағбатлантирилиши акциядорлик жамияти фаолиятининг самарасига бевосита боғлиқлиги белгиланган;

- корхона фаолиятига хўжалик бирлашмаларининг асоссиз аралашувини олдини олиш бўйича чора - тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, корхоналарни моддий - техник ресурслар билан таъминланишининг бозор иқтисодиёти механизмларини кенг кўламда татбиқ қилиш масалалари қўйилган;

- давлат акция пакетларини (улушини) профессионал бошқарувчи компанияларга босқичма - босқич ишончли бошқарувга бериш назарда тутилган;

- давлат акция пакетларини (улушларини) бошқариш бўйича харажатлар давлат акция пакетларига ҳисобланган дивидендлар ҳисобига, улар етмаганда давлат мулкани хусусийлаштирилишидан тушган умумий маблағ ҳисобига амалга оширилиши белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитаси фаолиятини такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида” ПҚ – 335 - сон 26.04.2006 йилдаги Қарорига биноан:

- хусусийлаштириш ва корпоратив секторда давлат активларини бошқариш усуллари тубдан қайта кўриб чиқилди;

- йиллик бизнес - режаларни тасдиқлаш ва амалга оширишда ижро интизомининг оширилиши, ҳамда бизнес - режаларнинг бажарилиши устидан корпоратив назоратнинг таъминланиши бўйича кузатув кенгашлари, давлат ишончли вакиллари ва ишончли бошқарувчиларнинг масъулиятини кучайтириш зарурияти белгиланди;

- кузатув кенгашларининг ҳисобот бериш масъулиятини кучайтириш ва хўжалик жамиятларидаги корпоратив бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш лозимлиги белгиланди;

- Давлат мулки қўмитаси органлари ишидаги камчиликларни бартараф этиш, хусусийлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш, корпоратив бошқарув тизимини мустаҳкамлаш, қимматли қоғозлар бозорини ривожлантиришни

таъминлашга доир тадбирлар тасдиқланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” ПҚ – 475 - сон 27.09.2006 йилдаги Қарорида 2006-2007 йилларда қимматли қоғозлар бозорини ривожлантириш дастури тасдиқланган бўлиб, унда:

- корхоналарни тўлиқ давлат тасарруфидан чиқариш ва янги акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш ҳисобига қимматли қоғозларнинг иккиламчи бозорини янада ривожлантириш;

- қимматли қоғозлар иккиламчи бозорини жадал ривожлантириш ва кўламини кенгайтириш;

- акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш;

- фонд бозори замонавий инфратузилмасини шакллантириш ва унинг моддий - техник базасини мустаҳкамлаш;

- қимматли қоғозлар бозори учун кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича чора - тадбирлар белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Устав фондида давлат улуши мавжуд бўлган корхоналарни самарали бошқаришни ва давлат мулки ҳисоби лозим даражада юритилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар ҳақида” 215 - сон 16.10.2006 йилдаги Қарори акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни мустаҳкамлаш ишида навбатдаги қадам бўлиб, унда асосий эътибор корпоратив назорат тизимига қаратилган ва қуйидаги ҳужжатлар қабул қилинган:

- Давлат корхоналари ҳақида низом;

- Ички аудит хизмати ҳақида низом;

- Давлат акция пакетларини (улуши) ишончли бошқарувга бериш тартиби ҳақида низом.

Бизнес иқлимнинг ўзгаришига қўйидагилар киради:

- марказлаштиришни йўқотиш;

- бизнес иқлимнинг беқарорлиги, глобаллашув;

- технологияларнинг тез ўзгариши;

- жамоатчиликнинг ҳулққа ва порахўрликка қарши катта эътибори (масалан, «Корпоратив ижтимоий масъулият ҳақида минг йилликнинг жамоатчилик фикри» сўрови натижалари);

- меҳнат кучининг ва бозорларнинг хилма-хиллиги;

- оммавий ахборот воситаларининг изланишлари.

Айрим жорий масалалар ўз ичига қўйидагиларни қамраб олади:

- ўз мақсадлари бўйича ишлатилмаётган маблағлар;

- қонунларнинг амалиётга номувофиқлиги;

- порахўрлик вазияти, жуда паст тадбиркорлик фаолияти;

- акциядорнинг фаоллиги – Кузатув кенгаши, компания раҳбарияти ҳисоб бериб туриши лозим;

- Сифат ва унумдорликка ходимнинг муносабати. «Шахсий фикр ва гуруҳ ёки раҳбарият фикрига эргашиш»

Илгари инвесторлар ўз диққатини инвестициялар учун одатий бўлган

таваккалчиликларда жамлар эди:<sup>5</sup>

- инвестицияларнинг молиявий қайтиши;
- сиёсий барқарорлик / самарадорлик;
- бошқариладиган суғурта сиёсати;
- ривожланган молиявий тузилма;

Ҳозирги пайтда инвесторлар кўпроқ қуйидагиларга эътибор бермоқда:

- корпоратив раҳбарият;
- ижтимоий масъулият.

Заиф корпоратив бошқарув корпорацияларга инвестицияларнинг келишини чеклайди ва оқибатда ўсиш ва ривожланишни ҳам чеклайди. Корпоратив раҳбариятнинг самарадорлигига кўр-кўрона ишониш керак эмас. Корпоратив бошқарув глобал капитал учун курашишда тобора муҳимроқ омил бўлиб бормоқда. Ўз ихтиёри билан қабул қилинган «Бизнес ҳуққ кодекси» қонуний ва ҳуқққа мувофиқликни қувватлашда раҳбариятни яхшилаш жараёнидаги биринчи қадам бўлмоқда.

### **1.3.Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари.**

Корпорацияларнинг молиявий сиёсати корпорациянинг умумий стратегиясининг бир бўлаги булиб, унинг мақсад ва вазифаларига тўри келиши лозим. Корпорациянинг ривожлантириш стратегияси барча маблағларнинг самарали тақсимланиши ва фойдаланишини таъминлайди: моддий, молиявий, меҳнат ресурслари, шунингдек ер ва технологияларининг рақоботчилик муҳитида барқарорлик даражасини сақлайди.

Улар орасида "Ваколатларни ўтказиш назарияси ёки Агентлик назарияси" кўпроқ маълум бўлиб, у компанияга бевосита алоқадор жисмонга шахслар - мулкдорлар (акциядорлар, иштирокчилар) ҳамда бошқарув ходимларидан иборат иккита катта гуруҳни бирлаштиради. Ушбу гуруҳларнинг манфаатлари доим ҳам бир-бирига мос келмайдими, бу айниқса муқобил қарорларни, яъни бири хозирроқ фойда олишни кўзда тутадиган, бошқаси истиқболга мўлжалланган қарорларни қабул қилишда яққол намоён бўлади. Бошқарув ходимларининг бир-бирига қарама-қарши кичик гуруҳларини янада кичик гуруҳчаларга ҳам бўлиш мумкин, уларнинг ҳар бири ўзининг гуруҳ, манфаатларини устувор деб белгилайди<sup>6</sup>.

Мазкур назариянинг бошқа бир кўриниши "Манфаатдор шахслар назариясидир (Stakeholder Theory). Унга кўра, ҳар қандай компаниянинг фаолият юритишидан мақсад компанияга бевосита ёки билвосита дахлдор бўлган юридик ва жисмоний шахслар - акциядорлар, ёлланма бошқарув ходимлари, хизматчилар, контрагентлар, давлат органлари турли хил гуруҳларининг бир-бирига зид мақсадларини уйғунлаштиришдан иборат. Хусусан, компания фойдани максимал-лаштиришга интилибгина қолмасдан, балки ўз ходимларининг ижтимоий аҳволи, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва

<sup>5</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011

<sup>6</sup> Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009

ҳ.к. тўғрисида ҳам қайғуради.

Сўнги йилларда кенг тарқалган назария "Акциядорлар бойлигини максималлаштириш назарияси" ҳисобланади. Ушбу назария муаллифлари шундан келиб чиқадиларки, мавжуд мезонлар-фойда, рентабеллик, ишлаб чиқариш ҳажми ва хоказоларнинг бирортаси ҳам молиявий тусдаги қарорларнинг самарадорлигини кўрсатувчи умумлаштирувчи мезон сифатида қаралиши мумкин эмас. Бундай мезон:

а) компания эгаларининг даромадларини прогнозлашга асосланиши;  
б) асосланган, тушунарли ва аниқ бўлиши;  
в) бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнининг барча жиҳатлари, жумладан маблағлар манбаларини излаш, инвестициялаш, даромадни (дивидендни) тақсимлаш учун мос бўлиши керак.

Ҳозирги пайтда даромадлилик ва фойдалилик концепциясини янада мураккаб концепция - "бизнес қиймати" сиқиб чиқармоқда. Ушбу концепция ўз ичига бизнеснинг анъанавий бўлимларини (мол-мулк, активлар ва ҳ.к.) баҳолаш билан бирга, дихотомик ёндашувга<sup>б</sup> мувофиқ, компанияда чиқарилган барча акцияларнинг қиймати орқали ифода этиладиган компаниянинг бозор капиталлашуви каби кўрсаткични ҳам олади. Бунда йирик корпорацияларда, айниқса юқори технологик компанияларда, бозор капиталлашуви кўпинча ҳақиқий активлар қийматидан бир неча баравар ортиб кетади. Инвесторлар нуқтаи назаридан қаралса, компания эгалари даромадлари жорий фойданинг ўсишидан эмас, балки улар мулки бозор нархининг ошишидан ташкил топади. Аммо мазкур мезон доим ҳам амал қилавермайди.

Биринчидан, ушбу мезон бўлажак даромадлар, харажатлар, пул маблағлари ва уларга боғлиқ таваккалчиликларга асосланган.

Иккинчидан, ҳамма компаниялар ҳам молиявий таҳлилчилар томонидан бир хил тушуниладиган бозор қийматига эга эмас, хусусан агар компания активлари биржада котировкаланмаса, унинг боз( қийматини аниқлаш қийинчилик туғдиради (бу Ўзбекистон қимматли қоғозлар бозорининг ҳозирги ривожланишига хос).

Учинчидан, мазкур мезон алоҳида ҳолларда амал қилмаслиги мумкин. Хусусан, яккабошчиликка асосланган ёки кам сонли мулкдорлар томонидан бошқариладиган компанияларда бундай ҳол кузатилади, яни улар узоқ келажакда ўта юқори дивидендлар олиш ниятида капитални юқори таваккалчиликка эга лойихаларга йўналтирадилар. Бундай компаниялар томонидан амалга ошириладиган хатти-харакатлар уларнинг инвестициявий фаолиятига хос таваккалчилик туфайли маълум даражада акциялар қийматини пасайтириши мумкин.

Тўртинчидан, агар компания олдида ўз мулкдорлари учун энг юқори фойда олишдан бошқа вазифалар кўйилса, мазкур тоифа амал қилмайди. Масалан, ҳайрия фаолияти ва бошқа ижтимоий мақсадлар устуворлик қилади.

Бешинчидан, корпорация «фиктив капитали»нинг ўсишига ошкоралик, обрў, нуфуз, имиж, рақобатбардошлик, стратегиянинг мослиги ва ҳ.к.лар муайян таъсир кўрсатади. Жаҳон тажрибасининг кўрсатишича ушбу тушунчалар компаниянинг бозордаги муваффақияти учун муайян қимматга эга

бўлиб, унинг бозор қийматини ошириш имконини беради.

Корпорацияни бошқаришнинг кўпроқ асосланган ва устувор мезонларидан бири компания акциялари бозор қийматини максималлаштиришдир. Капитал бозорида ҳеч қандай чекловлар бўлмаса ва қимматли қоғозлар нархини белгилашда бирорта камситиш кузатилмасagina, ушбу мезондан фойдаланиш мумкин, яъни бу ерда "талаб-таклиф" тамойили тўлиқ амал қилади<sup>7</sup>.

Шундай қилиб, қуйидаги алгоритм намоён бўлади:

Корпоратив мақсад -- корпоратив стратегияларни баҳолаш --корпоратив стратегияларни молиявий таъминлашнинг усул ва мезонларини аниқлаш -- корпоратив бошқарувнинг молиявий механизмидан фойдаланиш -- кўпроқ самарали молиявий дастаклар ва усулларни танлаш.

"Акциядорлар бойлигини максималлаштириш" назариясидан келиб чиқилса, акциядорлар даромадларининг ўсишига эришиш асосий корпоратив стратегия ва корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш мезони сифатида қаралмоғи лозим, унда корпоратив бошқарувнинг молиявий механизмини мазкур стратегияни молиявий таъминлаш нуқтаи назаридан кўриш мумкин

Корпоратив стратегияларни таъминлашнинг молиявий дастаклари ва усулларининг тўплами бир-биридан фарқ қилади. Чунончи, узоқ муддатли стратегияларни амалга оширишда, яъни молиявий ресурсларга эҳтиёж белгиланиб, пул оқимлари режаси тузилганда, қуйидагиларни аниқлаш лозим<sup>8</sup>:

1) Ўз ва қарз капитали нисбатини. Бунда корхонанинг узоқ муддатли истиқболга мўлжалланган молиявий сиёсатига жамғариш фондини кенгайтириш киритилиши ва бунда асосий урғу ўз-ўзини молиялаштиришга берилиши керак. Ўз-ўзини молиялаштириш ушбу фондларга йўналтириладиган соф фойда улушини белгилаш орқали амалга оширилади. Бундан ташқари, узоқ муддатли стратегияларнинг молиявий таъминоти усуллари рўйхатига вақтинча бўш маблағларни уларни ин-фляциядан сақлаш ҳамда кўпайтириш мақсадида молия бозорларида жойлаштириш ҳам киритилиши керак. Бунинг учун молиявий воситачилар таркибини белгилаш зарур, бу таркиб вақтинча бўш маблағларни жойлаштириш таваккалчилиги минимал бўлиши учун етарлича дивер-сификацияланиши даркор.

2) Агар молиявий ресурслар манбаси сифатида инвестиция лойиҳасини кредитлаш қабул қилинган бўлса, у ҳолда инвестиция лойиҳасини амалга ошириш учун очиладиган ва кредитни қоплашни кўзда тутадиган узоқ муддатли кредит линияси тўғрисида битим тузиш лозим.

3) Кредитни қоплаш тамойиллари корхонанинг молиявий аҳволини, пул маблағларининг жорий ва истиқболдаги қийматини, кредитни қоплаш шартларини қайта куриб чиқиш имконияти ҳисобга олиниши керак.

4) Агар молиялаштиришни акция ва облигацияларни қимматли қоғозлар бозорида жойлаштириш ҳисобига амалга ошириш кўзда тутилаётган

---

<sup>7</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011

<sup>8</sup> Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009

бўлса, у ҳолда инвесторлар доирасини ва корпорация обрусини ошириш учун реклама кампанияси бюджетининг энг юқори даражасини аниқлаш талаб этилади.

5) Акциядорлик жамиятлари учун стратегиялар молиявий тусга эга бўлиши ва акциялар курс қийматининг ошишида ифодаланиши мумкин. Бу ҳолда молиявий дастаклар қаторига фойда ва дивидендлар киритилади, дивидендлар ҳамда соф фойда миқдорларининг ўсишини таъминлашнинг молиявий усуллари эса чиқимларни камайтириш ва ишлаб чиқариш рентабеллигини ошириш бўйича тадбирлардир.

Агар корпоратив стратегия янги жиҳозларни сотиб олишдан иборат бўлса, молиявий таъминот усуллари қаторига узоқ ва ўрта муддатли молиялаштириш усули сифатида лизингни киритиш мумкин.

### **Махсус адабиётлар:**

1. Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011
2. Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009
3. David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

---

### **Интернет ресурслар:**

1. [www.iaa.org.uk](http://www.iaa.org.uk)- (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).
2. [www.apb.org.uk](http://www.apb.org.uk) - (Auditing Practices Board).
3. [www.nao.gov.uk](http://www.nao.gov.uk) - (UK National Audit Office).
4. [www.iasc.org.uk](http://www.iasc.org.uk) - (International Accounting Standards Committee).
5. [www.aicpa.org](http://www.aicpa.org) - (American Institute of Certified Public Accountants).
6. [www.aaa.us](http://www.aaa.us) – (American Accounting Association)
7. <http://learnenglishkids.britishcouncil.org/en/>
8. <http://www.ifac.org>. – International Federation of Accountants (IFAC)

## 2 – Мавзу: Рисклар ва уларни бошқариш

Режа:

1.1. Рисклар ва уларни бошқариш асослари.

1.2. Рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш. Рискларни бошқаришнинг самарали йўллари.

1.3. Рисклар мониторинги, уларни камайтириш ва моделлаштириш масалалари.

**Таянч иборалар:** *назорат, ички аудит, ташиқи аудит, назорат, равшанлик, устав, низом, йўриқнома, регламент, молиявий директор, маъсулияти чекланган жамият, қўшимча масъулиятли жамият, оператив, ижроия органи, ваколатхона, облигация.*

Соғлом бозор иқтисодиёти шароитида давлат хўжалик юритувчи субъектларнинг мажбуриятлари устидан жавобгарликни ўз зиммасига олмайди ва рискнинг оқибатлари эса тадбиркорнинг зиммасига тушади.

Рисксиз бизнес бўлиш мумкин эмас. Риск тадбиркорнинг фаолият юритиш бўйича қарор қабул қилишдаги мустақиллигининг маҳсулидир.

Рискни талқин қилиш, унинг синоними адабиётларда турлича бўлиб, “риск” сўзи испанча – португалча сўздан олиндиб, “сув остидаги қоя” деган маънони билдиради. В.Кузнецов “риск” бу “кутилган молиявий даромад хавф-хатари” деб таъриф беради, В.Черкасов – эса, “риск – ишлаб чиқарувчининг муаяйн ҳолати” сифатида қарайди ва бизнинг фикримизга кўра ҳам риск – бу зарар кўриш ёки кутилаётган иқтисодий, молиявий манфаатни бой бериш билан боғлиқ булган эҳтимолдир.

Миллий иқтисодиётда бозор муносабатларининг кучайиши билан рақобат муҳити ҳам кучая боради. Кучли рақобат муҳитига бардош бериш учун ишлаб чиқариш жараёнига техникавий янгиликларни жорий этиш заруриятини туғдиради ва оқибатда рискни кўпайтиради.

Бундай ҳолда рискни баҳолаш ва унинг натижасида кутилаётган зарарларни олдини олиш муҳим ҳисобланади.

Бозор иқтисодиёти шароитида рискларни қуйидаги турларга ажратиш мумкин:<sup>9</sup>

1. Ишлаб чиқариш rischi;
2. Тижорат rischi;
3. Молиявий риск.

Ишлаб чиқариш rischi маҳсулотлар, товарлар ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш билан ёки ишлаб чиқариш фаолиятининг ҳар қандай турини амалга ошириш билан боғлиқдир. Бу рискни вужудга келиш сабабларининг энг муҳимлари қуйидагилардан иборат:

- а) ишлаб чиқариш ҳажмининг кўзда тутилган даражасидан пасайиши;
- б) моддий ёки бошқа харажатларнинг ўсиши;

<sup>9</sup> David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA



в) юқори даражадаги (орттирилган) солиқларни ва бошқа ажратмаларни тўлаш ва ҳ.к.

Тадбиркор томонидан ишлаб чиқарилган ёки сотиб олинган товарлар, маҳсулотлар ва хизматларни сотиш жараёнида вужудга келадиган риск – тижорат rischi, дейилади. Бу riskнинг сабаблари қуйидагилар бўлиши мумкин.

а) бозор конъюнктурасининг ўзгариши натижасида савдо ҳажмининг камайиши;

б) маҳсулотларни сотиш баҳосининг кўтарилиши;

в) сотиб олиш ҳажмининг кўзда тутилмаган ҳолда пасайиши;

г) муомала жараёнида маҳсулотларнинг кўпайиб кетиши ва бошқалар.

Молиявий риск – бу корхонанинг банклар ва бошқа молиявий институтлар билан вужудга келадиган муносабатлари соҳасидаги riskлардир. Корхона фаолиятининг молиявий rischi, аксарият ҳолларда, у қарз маблағларининг ўз маблағларига муносабати (нисбати) билан ўлчанади. Масалан, корхона қарз маблағларининг ўз маблағларига нисбати қанча юқори бўлса, бу корхона шу даражада ўз фаолияти давомида кредиторларга боғлиқ бўлиб қолади. Шунга мос равишда молиявий риск ҳам шунча юқори бўлади, чунки кредитлашнинг тўхтатилиши ёки кредит шартларининг оғирлашуви натижасида хом-ашё, материаллар ва бошқаларнинг етарли эмаслиги туфайли ишлаб чиқариш жараёни тўхтаб қолиши мумкин.

Ривожланган хорижий мамлакатлар йирик фирмаларининг кўпчилиги риск бўйича махсус менежерга эгадир. У фирма фаолиятининг бошқа соҳаларида иш олиб бораётган бошқа менежерлар билан биргаликда риск хатарлари бўйича жавобгарликни ўз зиммасига олади. Хусусан, молиявий менежер билан биргаликда риск даражасини аниқлаш масалалари, молиявий фаолият ҳамма турларининг оқибатларини баҳолаш, қимматбаҳо қоғозларга инвестицион riskларини баҳолаш ва бошқалар билан шуғулланади. Кўпгина муаммоларни риск бўйича менежер маркетинг, ходимлар бўйича масъул бўлган менежер ва техника хавфсизлиги бўйича муҳандис билан биргаликда ҳал этади.

Riskни баҳолаш ҳар бир тадбиркорнинг вазиятни идрок этишига бевосита боғлиқдир. Risk даражасини тўғри танлаш тадбиркорнинг муваффақиятга эришиши ёки муваффақиятсизликка учраши билан боғлиқ бўлган қарори билан белгиланади. Баъзи тадбиркорлар, одатда янгиликларга ҳаддан ташқари интилмасдан, ҳар қандай riskдан қочиб қутилишга ҳаракат қиладилар. Бошқа бир тадбиркорлар эса, risk юқори бўлган қарорларни қабул қилиш йўлини танлайдилар. Шу билан биргаликда, улар агар riskни бошқариш имкони чекланган бўлса riskдан қочишга ҳаракат қиладилар. Шу тоифадаги тадбиркорлар маҳоратларига тўла ишонсалар, улар энг қийин ёки мураккаб ҳолатларда ҳам riskли қарорларни қабул қиладилар. Тадбиркорнинг riskли қарор қабул қилиши, кўп жиҳатдан, ноаниқлилик шароитида қабул қилинган шунга ўхшаш қарорларнинг амалга оширилиши натижалари таъсири туфайли шаклланади. Агар шунга ўхшаш қарор қабул қилиш натижасида ўтган даврда зарар кўрилган бўлса, тадбиркорда эҳтиёткорроқ фаолият юритишга, аксинча, муваффақиятга эришилган бўлса яна risk қилишга етаклайди.

Тадбиркорларнинг кўпчилиги riskсиз лойиҳаларни танлаши, табиий.

Лекин шу билан бирга, рискка бўлган муносабат кўп жиҳатдан тадбиркор эга бўлган инвестиция ҳажмига боғлиқдир. Тадбиркорнинг инвестицияси 100 млн. сўмга тенг бўлса, у учун 30 млн. сўмлик зарар жуда катта қийматдаги зарардир. Агар тадбиркор 10 млрд. сўмлик инвестицияга эга бўлса, у ҳолда 30 млн. сўм билан риск қилиш мумкин. Кўриниб турибдики, тадбиркорлар риск даражаси белгилашда кутилаётган зарарнинг қиймати билан аниқлайдилар ва риск муайян қиймат чегарасидан ўтгунга қадар қўрқмасдан риск қиладилар.

Қарорларнинг муқобил вариантларини баҳолаш жараёнида тадбиркор бўлиши мумкин бўлган молиявий натижаларнинг истиқболини белгилаши лозим. Лекин бу ерда қуйидаги саволларнинг туғилиши табиий: Қандай шароитларда бундай таҳлил амалга оширилади? Аниқлилик шароитидами? Рискли шароитдами? Ноаниқлиликдами? Ва қандай қарорлар қабул қилинади?

Шуни таъкидлаш лозимки, агар тадбиркор ҳар бир муқобил вариант қарорларининг натижаларини аниқ билса, қарор аниқлилик тартибида қабул қилинган ҳисобланади. Мисол тариқасида бунга депозит сертификатлари ва давлат облигацияларига қўйилган инвестицияларни кўрсатиш мумкин. Чунки бундай ҳолларда қўйилган маблағларга йиллик, масалан, 80 фоиз даромад олиниши олдиндан маълум бўлади.

Рискли шароитда қабул қилинган қарорларга ҳар бир олиниши мумкин бўлган натижаларнинг эҳтимоли маълум бўлган қарорлар киради. Бу ҳолда эҳтимоллик маълум воқеликлар содир бўлиши имкониятининг даражаси сифатида аниқланади ва у “0” дан “1”гача ўлчанади. Ҳамма муқобиллар эҳтимолларининг йиғиндиси “1” га тенг бўлиши керак.

Агар содир бўлиши лозим бўлган натижалар эҳтимолини баҳолашнинг имконияти бўлмаса, қарор ноаниқлилик шароитида қабул қилинган саналади. Масалан, шундай бўлиши мумкинки, ҳисобга олиниши лозим бўлган омиллар шунчалик мураккаб ва янги бўлиб, улар тўғрисида етарли даражада маълумотлар бўлмаслиги ёки улар ҳаддан зиёд қиммат бўлиши мумкин. Бундай ҳолда у ёки бу натижанинг эҳтимолини етарли даражадаги ҳаққонийлик билан олдиндан айтиб беришнинг имкони бўлмай қолади. Тез-тез ўзгариб турувчи ҳолатлардан қабул қилинадиган кўпгина қарорлар учун ҳам худди шунақанги ноаниқлилик характерлидир. Ҳозирги кунда бу нарсани ҳар бир ишбилармон ўзининг фаолияти давомида ҳар қадамда сезиб турибди.

Дастлаб шуни таъкидлаш лозимки, рискни таҳлил этиш унинг манбалари ва сабабларини англашдан бошланади. Шу ўринда, қайси манбалар ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигини аниқлаш ва уларга нисбатан таҳлилни мужассамлаштириш муҳим эканлигини алоҳида таъкидлаш зарур.

Шундай қилиб, корхоналар фаолиятини узоқ муддатли режалаштиришда ташқи рискларни таҳлил қилишга, хусусан, рақобатлик устунлигини йўқотиб қўймасликка ҳаракат қиладилар. Бозор иқтисодиётида барча иқтисодий субъектлар фаолияти рақобатлилиқ тамойилига асосланади. Дунё мамлакатларида рақобат муҳити давлат томонидан тартибга солинади ва бу миллий иқтисодиёт ресурсларини оптимал фойдаланиш имконини беради. Шуни ҳам қайд этиш керакки, рақобат муҳитида фаолияти самарасиз бўлган корхоналар бозордан чиқиб кетишга мажбур бўладилар.

Хулоса тариқасида таъкидлаш мумкинки, тадбиркорлик қарори бу бошқарув асосидир. Унга кўра, тадбиркор бир қанча имкониятдан энг мақбулини танлайди. Риск икки қарама-қарши бўлган манфий ва мусбат натижаларнинг нисбати билан аниқланиб, корхона фаолиятини батафсил таҳлил қилиш асосида оқилона ишлаб чиқариш ва молиявий сиёсат бир томондан ноқулай ҳолатлар эҳтимолини камайтирса, иккинчи томондан, бундай ҳолатларнинг салбий оқибатларини камайтиради. Тадбиркор томонидан қабул қилинган қарор корхона фаолияти муваффақиятининг гаровидир, чунки у рискни сезиларли даражада камайтиради ва охир оқибатда юқори натижага эришиш имконини беради.

## **1.2. Рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш. Рискларни бошқаришнинг самарали йўллари.**

Риск тушунчаси иқтисодчи олимлар томонидан турлича талқин этилади. Илмий-иқтисодий адабиётларда рискга бошқача бир назар билан қаралса, қонунчилик ҳужжатларида бошқа жиҳатдан қаралади. Ҳазирги шундаки, риск қандай кўринишда талқин этилмасин, унинг рўй бериши муайян миқдорда зарар келтириши ҳамма олимлар ва мутахассислар томонидан тан олинади. Чунинчи, риск тушунчаси “Суғурта фаолияти тўғрисида”ги қонунда “таваккалчилик”, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик Кодексининг суғуртага оид 52-бобида “таваккалчилик” ва “хавф-хатар” деб таъкидланган. И.ф.д., проф. Ў.Р.Собиров ҳам рискни “хавф-хатар” сифатида талқин этади. Риск тушунчасини таҳлил этар эканмиз, бу атама и.ф.д., проф. Ш.Абдуллаеванинг “Банк рисклари ва кредитлаш” китобида муфассал ёритилганлигининг гувоҳи бўламиз. Ушбу илмий асарда “риск” тушунчаси турли олимларнинг қарашлари асосида илмий таҳлил этилади ва бунда проф. Ш.Абдуллаеванинг фикрича “рискни” “хавф-хатар” тушунчасидан фарқлаш зарур. “Хавф-хатар деганда,-деб ёзади и.ф.д., проф. Ш.Абдуллаева,-биз олдиндан бирон салбий натижа берувчи ёки бирон бир салбийликка ёки зарар, талофатга олиб келувчи жараён мавжудлигини биламиз... хавф-хатар бирламчи, риск иккиламчи”<sup>2</sup>. Дарҳақиқат, хавф-хатарни олдини олиш ва уни бартараф этиш учун риск қиламиз. Иқтисодчи олим И.Т.Балабанов: “Риск-бу молиявий категориядир. Риск миқдорини камайтириш диверсификация, лимитлаштириш, ўз-ўзини суғурталаш ва суғурталаш каби молиявий усуллар ёрдамида амалга оширилади”, -деб ҳисоблайди.<sup>10</sup>

Халқаро амалиётда “Риск-менежмент” деган атама тез-тез ишлатилиб турилади. Йирик саноат ишлаб чиқариш концернлари ва компаниялари ўз таркибларида рискларни бошқариш билан шуғулланадиган бўлинмаларга эга. Улар нафақат, эҳтимол тугилган хавф-хатарларни олдиндан башорат қилишади, балки уларни камайтириш, олдини олиш ва чеклаш бўйича чора-тадбирлар

---

<sup>10</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Governments. Risks and ethics.. ACCA. 2011

мажмуини ишлаб чиқадилар. Бу чора-тадбирларни амалиётга тадбиқ этиш мазкур компания ва концернларни рақобат шароитида барқарор фаолият кўрсатишини таъминлайди. Бизнинг фикримизча, хавф-хатарлар <sup>а</sup>ки бошқача айтганда риск- тасодифий рўй берадиган ходиса бўлиб, у инсон хоши-иродасига боғлиқ бўлмайди.

И.ф.д., проф. И.Т.Балабанов риск ҳақида ўз фикрини давом эттириб шундай ёзган эди: “инсоният фаолияти турлари ва табиатнинг у ёки бу воқеликларини ўзига хослигидан келиб чикувчи йўқотишларнинг эҳтимолий хавфи риск тушунчасини англатади”. Риск - бу иқтисодий категория ҳисобланади. Бу борада и.ф.д., проф. Ш.Абдуллаева қуйидаги фикрларни баён этади: “иқтисодий категория сифатида у бирон ҳодисанинг, вақеликнинг амалга ошиши ёки ошмаслигини ифода қилади. Рискнинг бўлиши уч хил натижани бериши мумкин: салбий ҳол (зарар), ўзгаришсиз (ноллик), ижобий (фойда) бўлиши мумкин”.

“Назорат - бошқарув вазифаларидан биридир” деган тезисни қайта кўриб чиқишга етарлича услубий-назарий ёки амалий асослар мавжуд эмас. Айрим манбаларда муаллифлар контроллингни «бошқарув фаолиятини бошқариш» сифатида қараб, контроллингнинг мақсадини «бошқарувчилик жараёнини корхона олдида турган барча мақсадларга эришишга йўналтириш»да кўрмоқда.

Ҳозирги пайтда корхоналарнинг ички аудит каби муҳим ресурсига етарлича баҳо берилмаяпти, ваҳоланки ундан тўғри фойдаланиш корхоналар фаолиятининг самарадорлигини оширади. Жаҳон амалиёти шуни кўрсатмоқдаки, ташқи аудит институти жиддий камчиликларга олиб келса, бу ҳаттоки мустаҳкам ўринларни эгаллаб келаётган йирик корхоналарни ҳам банкротликка олиб келиши мумкин. Юқори даражадаги корпоратив бошқарув бўлажак инвесторлар ва кредиторлар учун ижобий белги бўлиб, у корхонанинг инвестициявий жозибдорлигини оширишга хизмат қилади. Бундай корпоратив бошқарувнинг ажралмас бўғини эса ички аудит ҳисобланади.

Корпоратив назорат корпоратив бошқарув умумий тизимининг асосий элементларидан бири бўлиб, унинг самарадорлиги корпоратив назорат даражасига боғлиқ. Корпоратив назоратнинг самарали моделини топиш иши шундагина муваффақиятли бўлади, агар корхона мулкдорлари ва ижроия органлари шундай назорат тизимини кўришга тайёр бўлишлари керакки, қайсики, бир томондан, компания фаолиятида зарур равшанликни ва лавозимдаги шахсларнинг лозим даражадаги ҳисобдорлигини таъминласа, ва шу билан бирга иккинчи томондан, корпоратив маданиятнинг энг яхши анъаналарига монанд равишда тирноқ остидан кир қидириш ҳаракатларидан ёки ёппасига гумондорлик режимидан холи бўлиши керак.

Корпоратив назорат объектларига қуйидагилар қиради:

- корпорация бизнес-режалари ва бюджетларининг ижроси;
- корпоратив андозалар (устав, низомлар, тартиблар, йўриқномалар ва регламентлар) меъёрларига риоя қилиш;
- корпорациянинг мулкни сотиб олиш ёки бегоналаштириш ва корхонанинг асосий хўжалик фаолиятига боғлиқ бўлмаган битимлари ва активларининг ҳаракати устидан назорат;

- кадрларга оид муҳим қарорлар устидан назорат;
- компания акциядорлар умумий йиғилишлари, кузатув кенгаши қарорлари ва ижроия органининг энг муҳим қарорлари ижроси;
- компания мулкдорларини энг муҳим манфаатларига алоқадор бўлган компания фаолиятининг соҳалари.

2006 йилгача Ўзбекистон акциядорлик жамиятларида корпоратив назорат қуйидагилар томонидан амалга оширилаётган эди<sup>11</sup>:

- компания мулкдорлари (акциядорлари);
- Кузатув кенгаши;
- Тафтиш комиссияси;
- аудиторлик ташкилоти;
- ижроия органи.

2006 йилда давлатимиздаги акциядорлик жамиятларининг корпоратив муносабатлар сахнасида янги ҳаракатланувчи шахс - Ички аудит хизмати (ИАХ) пайдо бўлиб, унинг асосий функциялари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» 2006 йил 16 октябрдаги 215-сон Қарори билан тасдиқланган «Корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида»ги Низомда белгиланган. Низом активларининг баланс қиймати 1 млрд. сўмдан ортиқ бўлган корхоналарда ички аудитни ташкил этишга қўйиладиган ягона талабларни ҳамда унинг ишини ташкил этишнинг методологик асосларини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 27 сентябрдаги ПҚ-475 сон “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги қарорининг қабул қилиниши Ўзбекистонда ички аудиторлар институтининг шаклланиши жараёнини бошлаб берди. Ушбу меъёрий ҳужжатда 2007 йилнинг 1 январидан бошлаб, мулкчилик шаклидан қатъи назар, активларнинг баланс қиймати 1млрд. сўмдан кўпроқ бўлган корхоналарда кузатувчи кенгашлар томонидан тайинланадиган ва уларга ҳисобот берадиган ички аудит хизматлари (ИАХ) ташкил этилиши белгилаб берилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 16-ноябрдаги 215-сонли қарори билан “Корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида Низом” тасдиқланган бўлиб, унда корхоналардаги ички аудитни ташкил қилишга бир хил талаблар қуйилган шунингдек унинг ишини юритишнинг методологик асослари белгиланган. Айтиб ўтилган меъёрий ҳужжатларининг 1996 йил 26-апрелдаги 223- II -сонли “Акциядорлик жамиятлари акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” ги 2001-йил 6-декабрдаги 310- II-сон “Масъулияти чекланган ҳамда кўшимча масулиятли жамият тўғрисида”ги Қонунларга киритилади.

Аудиторлик фаолияти миллий андозалари ички аудитор ишидан

<sup>11</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011

фойдаланиш мумкинлигини кўзда тутмайди. Бундай имконият 610Ғ сон “Ички аудит ишини кўриб чиқиш” Халқаро аудит андозаларида акс эттирилган.

2008 йил февраль ойининг бошига келиб, Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги маълумотларига қараганда, амал қилиш муддати ўтмаган малака сертификатига эга аудиторлар сони 1340 кишини ташкил қилди. Улардан тахминан 1500 дан ошиғи аудиторлик фаолиятини юритиш учун лицензия олган ёки яқин орада уни олишни кутаётган аудиторлик ташкилотлари штатида ҳисобда туради. Қолганлари хўжалик субъектлари асосан, бош бухгалтер ёки молиявий директор лавозимларида ишламоқда.

Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитаси маълумотларига мувофиқ, 2008 йил 1 январ ҳолатига кўра 2,2 млрд. сумдан ортиқ активларга республикамизнинг 1700 та корхонаси эга бўлган. Уларда ИАХ ни ташкил қилиш учун 2500 та сертификатланган аудитор талаб қилинган. Ўтган давр мобайнида бундай корхоналар сони ошди, малакали аудиторлар сони эса кўпаймади. Айни пайтда ички аудиторларни етишмаслиги анча долзарб муаммо ҳисобланади.

Амалдаги Ўзбекистон Республикасининг 2003йил 11 декабрдаги 558- П-сон “Маъсулияти чекланган ҳамда қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида” ги Қонуни 38 моддасига мувофиқ, ИАХни яратиш ва унинг хизматчиларини тайинлаш тўғрисидаги қарор қузатув кенгаши томонидан қабул қилинади, ижро қилувчи орган эса бу қарорни бажаради. Шундан келиб чиқиб айтиш мумкинки, охир-оқибат ИАХнинг ўз вақтида шакллантирилмаганлиги учун жавобгарлик корхона ижрочи органи зиммасига юкланади.

Ички аудит хизмати акциядорлик жамиятининг тузилмавий бўлинмаси сифатида Кузатув кенгаши қошида ташкил этилади. Ички аудит хизматининг асосий вазифаларига қуйидагилар киради:

Кузатув кенгашини ишончли маълумотлар билан таъминлаш ва ўтказилган ички аудит натижалари бўйича корхона фаолиятини такомиллаштиришга доир таклифларни ишлаб чиқиш;

корхона бошқарув органларига оператив равишда ички аудит жараёнида аниқланган камчиликларни тугатиш бўйича ўз тавсияларини тақдим қилиш, уларни бартараф қилиш устидан назоратни амалга ошириш.

Ички аудит вазифаларига ҳар чоракда ўтказиладиган ички аудит, тузиладиган хўжалик шартномагарининг экспертизаси, корхона тузилмавий бўлинмаларига услубий ёрдам бериш, техник ва тавсияларни ишлаб чиқишда Кузатув кенгашига кўмак бериш киради.

Ички аудит хизмати ўз фаолияти давомида бизнес-режанинг бажарилишини, корпоратив бошқарув тамойилларига риоя қилинишини, бухгалтерлик ҳисоби ва молиявий ҳисобот юритилишини, ҳамда молиявий-хўжалик фаолиятиинг бошқа йўналишларининг тўғри амалга оширилишини текшириш ва мониторинг қилиши керак. Ички аудит хизмати активларининг баланс қиймати 1 млрд. сўмдан ошадиган корхоналарда мажбурий тарзда тузилади.

Активларининг баланс қиймати бир миллиард сўмдан кўп бўлган жамиятда ички аудит хизмати ташкил этилади. Ички аудит хизмати

жамиятнинг кузатув кенгашига ҳисобдордир.

Ички аудит хизмати жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари томонидан қонун ҳужжатларига, таъсис ҳужжатлари ва бошқа ҳужжатларга риоя этилишини, бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботларда маълумотларнинг тўлиқ ҳамда тўғри акс эттирилиши таъминланишини, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва тартиб-таомилларига риоя этилишини, активларнинг сақланишини, шунингдек жамиятни бошқариш юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этилишини текшириш ва бу борада мониторинг олиб бориш орқали жамиятнинг ижроия органи, ваколатхоналари ва филиаллари ишини назорат қилади ҳамда баҳолайди.

Ички аудит хизмати ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибга мувофиқ амалга оширади.

Ички аудит хизмати корпоратив менежмент устидан лозим назоратни ўрнатишда муҳим ёрдамчи кучдир. Шунинг учун, активлар қийматини кўрсатилган миқдордан ҳам бўлган корхоналарда ҳам, ушбу орган фойдали бўлади. Ички аудит хизмати ходимлари расмий равишда корпорация ходимлари ҳисоблансалар ҳам, бу тузилманинг корхона маъмуриятидан мустақиллиги Кузатув кенгаши қарори билан шакллантирилиши ва фақат унга ҳисоб бериши орқали таъминланади. Бошқа томондан, мазкур тузилма Кузатув кенгашининг ўзига қарам бўлиб қолади ва унинг ҳаракатларини назорат қилиши гумон. Шунга қарамай, ички аудит хизмати тафтиш комиссияси ва аудиторлик ташкилотлари билан бир қаторда корпоратив назорат тизимининг зарур ва ажралмас қисмидир. Охирги икки органдан фарқли равишда, бу тузилма анча барқарор иш режимига эга бўлиб, ижрочилик интизоми даражаси корпоратив назоратнинг бошқа органларига нисбатан анча юқорирокдир.

ИАХни ташкил қилиш ва унинг фаолияти курсатиши учун кузатув кенгаши корхона таркибида ИАХ ни ташкил этиш тўғрисидаги баённома қарорини қабул қилади, унинг низомини, ҳаражатлари сметасини, жорий йил учун режасини тасдиқлайди. Ички аудиторлар билан меҳнат шартномасини кузатув кенгаши раиси тузади.<sup>12</sup>

Ички аудитор, ташқи аудиторлар сингари, ўз фаолиятини миллий андозаларига мувофиқ амалга оширади. Унинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- ички аудиторлик текшируви натижалари буйича кузатув кенгашини корхонанинг жорий молиявий аҳволи тўғрисидаги ишончли ахборот билан таъминлаш;

- аниқланган камчиликларни бартараф этиш буйича тавсияларни корхона ижрочи органига тезкор тақдим этиш, шунингдек уларнинг бажарилиши устидан назоратни таъминлаш;

Умуман олганда ички аудитор мулкдорлар вакили бўлиб, бухгалтерия

---

<sup>12</sup> David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

ҳужжатларидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлиши керак. У мулкдорларга корхонадаги ҳақиқий аҳвол тўғрисида, ижро органларининг қанчалик ваколатли эканлиги ҳақида ахборот берибгина қолмай, балки ижро органига молиявий-хўжалик фаолияти юритишда хатоликларга йўл қўймасликка ҳам ёрдам беради.

Ички аудитор ижро органи (шунингдек унинг ваколатлари ва филиаллари) томонидан корxonани бошқариш бўйича қонунчиликка, таъсис ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларга риоя қилинишини, маълумотларнинг бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботда акс эттирилишининг тўлиқлиги ва ишончилигини, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва таомиллари, активларнинг сақланиши устидан назорат ва мониторингини амалга оширади.

Ички аудитор амалда ташқи аудитор функцияларини бажаради, лекин унинг ҳаракатлари тезкор, пухта ва батафсилроқ бўлиши керак. Бу айниқса, Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 9 декабрдаги 734-ХП- сон “Аудиторлик фаолияти тўғрисида” ги Қонунига мувофиқ мажбурий аудиторлик текширувидан ўтказилмайдиган корxonалар учун муҳим.

Ички аудитор ҳуқуқлари;

- корхона ҳужжатлари (раҳбарнинг буйруқлари, кўрсатмалари, бошқарув органи қарорлари, маълумотномалар, ҳисоб-китоблар, зарур ҳужжатларнинг нусхалари ва бошқа ҳужжатлар)дан фойдаланиш, ички аудитини амалга ошириш давомида юзага келадиган масалалар бўйича мансабдор ва маъсулиятли шахслардан оғзаки ва ёзма тушунтиришлар олиш;

- корxonанинг тегишли мутахассисларини ички аудитини ўтказишга ёрдам бериш учун жалб қилиш.

Ички аудитор мажбуриятлари:

- қонунчилик ҳужжатлари талабларига риоя қилиш;

- ҳар чоракда ҳисоботлар тайёрлаг;

- молиявий ва статистика ҳисоботи кўрсаткичларининг тўғрилигини текшириш;

- корxonанинг мансабдор шахслари ва бошқа хизматчилари томонидан унга зарар етказилганлигидан далолат берувчи далиллар аниқланганда, дарҳол бу ҳақда корхона кузатув кенгашига хабар бериш ва аудиторлик ҳисоботига тегишли ёзувлар киритиш;

- активларни хатлашда иштирок этиш.

Ички аудиторнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари умуман олганда ташқи аудиторниқига ўхшаб кетади. Асосий фарқ шундаки, ташқи аудиторлар камдан-кам ҳолларда ҳар чоракда ҳисобот тузади, чунки, одатда, улар корxonани бир йилда бир марта текширади.

Ички аудитор таъсисчиларнинг моддий манфаатларини ҳимоя қилади ва корxonанинг ижрочи органидан мутлақо мустақилдир, раҳбарият ва корхонадаги юқори мансабдор шахслар билан қариндошлик ва хизмат текширувини ва мониторингини ўтказиши:

- тасдиқланган бизнес- режанинг бажарилишини;

- корпоратив бошқарув тамойилларига риоя этилишини;



- бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисобот аҳволини;
- солиқларни ва бошқа мажбурий тўловларнинг тўғри ҳисоблаб чиқилганлиги ва тўланишини;
- молиявий-ҳўжалик фаолиятини юритишда қонунчиликка риоя этилишини;
- активлар ҳолатини;
- ички назорат аҳволини.

Аммо ички аудитор мажбуриятлари бу билан чекланмайди. Кузатув кенгаши корхона ихтисосидан келиб чиқиб, қонунчиликка мувофиқ текширувлар ўтказишнинг бошқа йўналишларини ҳам белгилаши мумкин.

Аудиторлик малака сертификатига эга мутахассис одатда олий иқтисодий маълумотларга, 5 йилдан кам бўлмаган иш стажига, аудиторларни тайёрлаш курсларини тинглаганлиги ҳақидаги шаҳодатномага, шунингдек “Молиявий ҳисоб-1” фани бўйича халқаро имтиҳонларни ҳамда аудиторлар учун малака имтиҳонини муваффақиятли топширганлиги тўғрисидаги гувоҳномаларга эга.

Аммо юқоридагилар доим ҳам аудиторнинг бухгалтерия ҳисоби ва ҳўжалик фаолиятининг барча йўналишлари бўйича юқори малакага эгаллигини билдиравермайди. Билим ва кўникмалар мунтазам ўқиш ва амалиёт орқали келади ва муайян вақтни талаб қилади.

Улар бошқа касб вакиллари билан фарқ қилиб, ички аудитор ҳар йили малакавий яроқлилик бўйича аттестациядан ўтиши лозим. Унинг профессионал ўсиши аттестация натижаларига боғлиқ. Аттестация салбий натижа берса, бундай аудиторнинг бошқа ташкилотларга аудитор сифатида қабул қилинмаслиги эҳтимоли ортади.

ИАХ ходимлари аттестацияси ҳар йили корхона кузатув кенгаши томонидан ўтказилади. Мантқан қаралганда, аудиторни фақат ундан юқори малакага эга булган шахс ўтказиши керак. Бироқ, аксарият корхоналарнинг кузатув кенгашлари аттестация ўтказишга фақат расман ёндашади: малака ошириш тўғрисидаги сертификатнинг бузилишини ва ташқи аудиторнинг ижобий хулосасинигина талаб қилади.

Ички аудитор мақомини корхона бош бухгалтери билан солиштирсак, Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 30 августдаги 279-І-сон “Бухгалтерлик ҳисоби тўғрисида” ги Қонунига мувофиқ, бухгалтерия ҳисобини тўғри юритиш учун жавобгарлик бош бухгалтер эмас, балки корхона раҳбари зиммасига юклатилади. Бундан ташқари бухгалтер ҳар йили аттестациядан ўтмайди, кузатув кенгаши олдида корхона фаолиятининг барча томонлари юзасидан ҳисобот бермайди.

Айни пайтда бош бухгалтернинг малака даражасига меъёрий талаблар деярли йўқ. Назарий жиҳатдан бош бухгалтер лавозимига иқтисодий маълумотга эга бўлмасдан олти ойлик бухгалтерларни тайёрлаш курсларини тугатганлиги тўғрисида шаҳодатномага эга бўлган шахслар тайинланиши мумкин. Бундан ташқари, агар бош бухгалтер раҳбарнинг кўрсатмаларини бажаришга мажбур бўлганлигини ва бу билан қонунчиликнинг бузилишига йўл қўйганлигини исботлаб бера олса, у тегишли қонунбузорлик учун

жавобгарликка тортилмаслиги мумкин. Ички аудитор жавобгарлиги эса қонунчиликка қатъий белгилаб берилган ва унинг ҳар бир хатти-ҳаракати белгиланган.

Ташқи аудиторлар фаолияти тор йўналишлар бўйича мутахассисларнинг жамоавий ишлашани тақозо этади. Аудиторлик фирмаларда маслаҳатлар ва ўзаро текширувларнинг бутун бир тизими шакллантирилган бўлиб, турли вазиятлар учун тайёр ечимларга эга маълумотлар базаси ҳам бор. Ички аудитор эса бир ўзи ишлашга мажбур.

Ҳозирги пайтда корхоналар кузатув кенгашларининг ҳаммаси ҳам ички аудиторлар билан тўғри ишлашни билмайди, корхона фаолиятининг турли жиҳатларини текширишганда уларнинг салоҳияти ва малакасидан муносиб фойдаланмайди. Айрим ҳолларда ички аудитор ўз иш берувчиси билан фақат тугаган чорак якунлари бўйича кузатув кенгаши йиғилишларида учрашади.

Республикамизнинг суғурта бозорида жисмоний шахслар номидан аудиторларнинг профессионал қалтисликларини суғурталаш бўйича хизматлар кўрсатилмайди. Корхоналарнинг ўзида ҳам ички аудиторнинг қалтисликларини суғурталаш амалиёти ҳали қўлланилмаяпти.<sup>13</sup>

Амалиёт шуни кўрсатмоқдаки, ички аудитор учун иш ҳақи даражасини белгилашда кўпинча унга бош бухгалтер иш ҳақидан камроқ маош белгиланади.

Аудит бозорга иқтисодий соҳага кўп йиллик тажрибага эга бўлган шахслар йўналтирилади. Шунга қарамай, корхона ИАХга ишга кирган ички аудитор амалда меҳнат стажини йўқотади. У ўз малакаси ва фаолият турини алмаштирмаган бўлса ҳам, корхонада узоқ йиллик иш учун моддий рағбатлантириш тизимига қўшилмайди.

Аудиторнинг профессионал этикаси Кодексига мувофиқ, ички аудитор, масалан, ходимларнинг шахсий эҳтиёжларига бериладиган фоизсиз ссудалар кўринишидаги корхонанинг моддий қўллаб-қувватлаш тизимидан фойдалана олмайди.

Шунингдек, ИАХ корпоратив бошқарув тамойилларини жорий қилиш ва уларга амал қилиш даражасини текшириши керак. Корпоратив бошқарув фан сифатида нисбатан яқин давр ичида (XX-асрнинг охириги ўн йиллигида) пайдо бўлди ва унинг асосий қоидалари кўпчилик мутахассислар учун ҳозирча номаълум. Агар ИАХ штатини «Корпоратив бошқарув ўзи нима? Унинг асосий тамойилларининг мазмуни қандай? Корпоратив бошқарув тамойилларини қандай жорий қилиш керак?» каби саволларга жавоб бера олмайдиган фақат бухгалтерия ҳисоби профессионалларида тўлдирадиган бўлсак, биз заиф корпоратив назорат органига эга бўлиб қолишимиз мумкин. Агар ИАХ ходимларининг ўзлари назорат объекти ҳақида етарли маълумотга эга бўлмасалар нимани ва қандай қилиб текширишлари мумкин? Ҳаттоки, улар томонидан мувофиқ тавсиялар берилиши ҳам назарда тутилган. Ушбу ҳолатда ИАХга номзодларнинг расмий аттестациясини корпоратив ҳуқуқ масалаларида

---

<sup>13</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011

ҳам билимларини синаш орқали кучайтириш мақсадга мувофиқлиги аён дидир. Аммо ҳаётда кўпчилик аудиторлик ташкилотлари аудит давомида ижрочи директорлар ҳатти-ҳаракатининг қонунийлигини ички корпоратив меъёрлар нуқтаи назаридан текширишни мақсад қилиб қўймайдилар. Масалан, у ёки бу асосий воситаларнинг сотиб олиниш ҳақда жамият бизнес-режасида тасдиқланган харажатларга қанчалик даражада мос келиши ва хоказо масалалар. Шуниси муҳимки, бизнес-режада назарда тутилмаган барча турдаги харажатлар ноқонуний бўлиб, акциядорлик жамиятига сезиларли моддий зарар етказади.

ИАХ корпоратив назорат органи бўлиб, айнан корпоратив аудит билан шуғулланиши керак. Бундан ташқари, ИАХ акциядорлик жамиятидаги ички назорат ҳолатини тафтиш қилиши лозим. Яъни, бошқа назорат қилувчи шахслар фаолиятининг самарадорлигини ва қонунийлигини текшириши керак. Низомнинг 13-бандига биноан: «Ўтказилган текширишлар натижалари бўйича бевосита уни ўтказган ходим (ходимлар) томонидан имзоланадиган тегишли ҳисоботлар тузилади».

Биринчи қаторларда:

а) бизнес-режа бажарилишини текшириш натижалари тўғрисидаги ҳисобот қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- унинг бажарилишининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари тахлили;
- унинг бажарилиши таъминланмаган тақдирда айбдор мансабдор шахслар шахсан кўрсатилган ҳолда аниқланган сабаблар баёни;

б) корпоратив бошқариш тамойилларига риоя қилишни текшириш натижалари тўғрисидаги ҳисобот қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

- корхона бошқарув органлари томонидан қабул қилинадиган қарорларнинг самаралилиги, унинг қатнашчилари (муассислар)нинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига риоя этилиши тахлили;

- корпоратив бошқариш соҳасида қонун ҳужжатлари бузилиши ҳолатлари баёни (таъсис ҳужжатларига риоя қилиш, умумий йиғилишлар ва корхона бошқарув органлари мажлислари ўтказилиши, дивидендлар тўғри ҳисобланиши ва ўз вақтида тўланиши ва хоказолар).

Шундай қилиб, ИАХ ходимлари касбий тайёргарлиги ва савияси одатий молиявий аудит доирасидан анча ташқарига чиқади ва акциядорлик жамиятлари раҳбарияти ички аудиторлар малакасини ошириш бўйича чора кўриши керак. Бу ишда республикадаги ихтисослашган ўқув марказлари ёрдам бериши мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 4 июлдаги 304-сон қарорига биноан ташкил этилган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият академияси қошидаги Олий бизнес мактабининг Корпоратив бошқарув маркази асосий ўқитиш йўналишларига корпоратив бошқарув, молиявий ва ишлаб чиқариш тахлили, корхона ва унинг ижроия органлари фаолияти устидан назорат усуллари, менежмент ва маркетингнинг замонавий усуллари киритилган. Бундай ўқув марказлари ИАХ ходимларига ўз амалиёти учун зарур бўлган билимларни эгаллашга ёрдам беради.

### **1.3. Рисклар мониторинги, уларни камайтириш ва моделлаштириш масалалари.**

Хукумат қарори билан тасдиқланган Низомда ҳам «ички аудит хизмати ходимларининг касб даражаси тегишли лицензияга эга бўлган таълим муассасаларида мунтазамлилик асосида уларнинг малакасини ошириш воситасида сақланиши керак» деб аниқ қилиб белгиланган.

#### **Ички назорат органларидан бири тафтиш комиссияси ҳисобланади:<sup>14</sup>**

*Уларга қўйилган умумий қоидалар*

- Комиссия аъзолари мустақил бўлишлари керак;
- Раҳбарият ва ташқи аудиторлар билан молиявий ҳисоботларнинг сифати ва андозаларга тўғри келиши масалалари очик муҳокама қилиниши;
- Раҳбарият ва аудиторлар билан самарали мулоқот ва ахборот алмашинуви;
- Аудит жараёнини мониторинг қилишда муҳим ролга эга бўлиш;
- Тафтиш комиссияси ишини даврий равишда ёритиб бориши.

*Ўзбекистон Республикасининг қонунчилиги*

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун акциядорларнинг умумий йиғилиши томонидан жамият тафтиш комиссияси сайланади. Жамият тафтиш комиссиясининг аъзолари бир вақтнинг ўзида жамият кузатув кенгашининг аъзоси бўлишлари, шунингдек жамиятнинг бошқарув органларида бошқа лавозимларни эгаллашлари мумкин эмас.

#### **Тафтиш комиссиясининг ваколатлари**

*Тафтиш комиссиясининг аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга:*

- Йил натижалари бўйича шунингдек бошқа даврлар учун ҳам, Жамият молия-хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш;
- Жамият молия-хўжалик фаолиятига доир барча ҳужжатлар ва материаллар (шунингдек бухгалтерлик материаллари) билан танишиш;
- Жамиятнинг ҳар қандай лавозимдаги шахсларидан шахсий тушунтиришлар олиш;
- Кузатув кенгаши мажлисини ёки навбатдан ташқари умумий йиғилишнинг чақирилишини талаб қилиш;
- Шартнома асосида экспертлар ва аудиторлик ташкилотларини жалб қилиш (агар Жамият ўз ҳисоботини эълон қилиши керак бўлмаса);
- Жамият томонидан қонунчиликка, корпоратив меъёрий ва унинг фаолиятини тартибга соладиган бошқа ҳужжатларга амал қилиниши, ҳисобот даврида кредит, ҳисоб-китоб, валюта ва амалга оширилган бошқа амаллари, банк назорати (тўлиқ ёки танлаб текшириш), кассанинг ҳолати ва мулк ахволини текшириш.

*Қуйидаги масалаларни жамият Уставига киритиш орқали Тафтиш комиссиясининг ваколатарини кенгайтириш:*

---

<sup>14</sup> David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

- Жамият молия хужжатларини, бухгалтерия ҳисоботини, мулкларни инвентаризациялаш комиссиясининг хулосаларини текшириш, мазкур хужжатларни бирламчи бухгалтерия ҳисоби хужжатларига солиштириш;

- Бухгалтерия, солиқ, бошқарув ва статистик ҳисоботлар тўғрилигининг ва тўлиқлигининг таҳлили;

- Жамият Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади бюджетлар бажарилишининг тўғрилигини текшириш;

- Акциядорлар умумий йиғилишида тасдиқланган фойдани тақсимлаш тартибининг тўғри бажарилишини текшириш;

- Жамият молиявий ҳолатининг, тўлов қобилиятининг, активлар ликвидлигининг, ўзлик ва қарз маблағлари нисбатининг, соф активлар ва устав капиталининг таҳлили, жамият иқтисодий ҳолатини яхшилаш резервларини аниқлаш, жамият бошқарув органлари учун тавсиялар ишлаб чиқиш;

- маҳсулот ва хизматлар етказиб берувчиларга, бюджетга ва бюджетдан ташқари фондларга тўловларнинг, дивидендларни, облигациялар бўйича фоизларни ҳисоблаш ва тўлашнинг, бошқа мажбуриятларнинг сўндирилишини ўз вақтида ва тўғри амалга оширилишини текшириш;

- жамият номидан Ижроия органининг битим тузишда ҳуқуқлигини текшириш;

- Кузатув кенгаши, ижроия органи, тугатиш комиссияси қарорларининг қонунийлигини, уларни жамият устави ва акциядорлар умумий йиғилиши қарорига мувофиқ келишини текшириш;

- Акциядорлар умумий йиғилиши қарорларининг Қонунга ва Уставга мувофиқлигини таҳлил қилиш

### **Тафтиш комиссиясининг назорат объектлари**

- Жамият ва унинг қарам корхоналари молия-хўжалик фаолияти;

- Тузилмавий бўлинмалар ва филиаллар фаолияти;

- Молия ва ахборот оқимлари, алоҳида амаллар ва битимлар;

- Жамиятнинг айрим менежерлар ва оддий ходимлари фаолияти;

- Жамият бошқарув органларининг қонунчилик талабларига риоя қилиш фаолияти.

### **Тафтиш комиссиясига сайланадиган шахсларга қўйиладиган талаблар:**

- айрим шахсларнинг тижорат ташкилотларида бошқарув ва назорат органи аъзоси бўлиш имкониятига қонунчиликдаги чекланишлар;

- бир шахснинг бир вақтнинг ўзида тижорат ташкилотининг ҳам бошқарув ҳам назорат органларида ишлашига ёки бир неча ташкилотнинг бошқарув органларида қатнашишига қонунчиликдаги чекланишлар (Тафтиш комиссиясининг аъзоси бир вақтнинг ўзида Кузатув кенгаши аъзоси бўлиши ва жамият ижроия органида лавозимларни эгаллаши мумкин эмас);

- Тафтиш комиссиясига сайланадиган шахсларга қўшимча талабларнинг ўрнатилиш имконияти;

- Тафтиш комиссиясига сайловларда овозларни ҳисобга олиш хусусиятлари. «Жамият Кузатув кенгашининг аъзоларига ёки бошқарув органларидаги мансабдор шахсларга қарашли акциялар жамият тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш чоғида овоз беришда иштирок этиши мумкин эмас».

### **Тафтиш комиссияси аъзоларининг жавобгарлиги**

- Назорат фаолитида ёпиқ маълумотларни қасддан ёки эҳтиётсизлик туфайли ошқора қилиш оқибатида келтирилган зарар учун Тафтиш комиссияси аъзолари жавобгардир;

- Агар Тафтиш комиссияси аъзоси ҳаракатларида ноҳалоллик, яъни лавозим вазифаларининг кўпол бузилиши, Жамият учун зарарли оқибатларга олиб келган ёки олиб келиши мумкин бўлган қуйидаги ҳаракатлари ёки бошқа ноўрин ҳаракатлар учун унинг ваколатини Умумий йиғилиш муддатидан илгари тўхтатиши мумкин:

а) ҳужжат ва материалларни, шу жумладан Жамият бухгалтерлик ҳужжатларини, йўқ қилиш, бузиш ёки қалбақиллаштиришни;

б) жамият фаолияти бўйича лавозимдаги шахслар, ходимлар ёки акциядорларнинг аниқланган суистъемолликларини яшириш;

в) лавозимдаги ва оддий ходимларни ёки акциядорларга қасддан нотўғри маълумот бериш, ёки уларнинг суистъемолликларига кўмаклашиш;

г) жамият ходимларининг қонуний ҳаракатларига ҳалал бериш, уларга ёмон таъсир ўтказишга уриниш;

д) жамият мулкни (мулкнинг қисмини) йўқ қилиш, бузиш, ўз манфаатлари учун бегоналаштиришни амалга оширган бўлса, унинг ваколатини Умумий йиғилиш муддатидан илгари тўхтатиши мумкин;

- Тафтиш комиссияси аъзолари текширув ва тафтишлар давомида ўзига маълум бўлиб қолган тижорат сирларини ва бошқа турдати ёпиқ маълумотларни сир тутишга мажбурдир.

### **Ўзбекистон қонунчилигига биноан Йиллик ҳисобот ҳужжати Тафтиш натижалари бўйича хулосада қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:**

- жамият ҳисоботлари ва бошқа молия ҳужжатларидаги маълумотларнинг ишончлигига баҳо бериш;

- бухгалтерлик ҳисобини юритиш ва молиявий ҳисоботни тақдим этиш тартибининг ва шунингдек молия-хўжалик фаолиятини амалга ошириш давомида қонунчиликнинг бузилишлари фактлари бўйича ахборот.

**Тақдирлаш тамойили.** Тақдирлов пулига қўйиладиган энг асосий талаб бу-ошқоралиқдир.

Ташқи аудиторнинг мақсади - барча муҳим жиҳатлар бўйича бухгалтерия ҳисоботининг ишончлиги ҳақида фикрни шакллантириш.

**Аудиторлик текшируви** - аудиторлик ташкилотлари томонидан молия ҳисоботини ва у билан боғлиқ молия ахборотларининг ишончилигини ва уларнинг қонунчиликка мувофиқлигини текширишдир.

Акциядорлик жамияти қимматли қоғозлари билан қилинган амаллар бўйича аудит бир неча йўналишларга ўтказиши мумкин.

1. *Таъсис хужжатларининг аудити.* Аудитор акциядорлик жамияти таъсисчилар йиғилиши баённомаси ва уставда қуйидагиларни текшириши керак:

- акциядорлик жамияти тури, қимматли қоғозлар устида амалга оширилган амаллар, обуна шакллари ва х.к.ларнинг қонунийлиги;

- эълон қилинган, жойлаштирилган қимматли қоғозларнинг миқдори, тури, тоифаси ва номинал қиймати;

- қимматли қоғозларнинг чиқарилиш, жойлаштириш ва конвертациясининг тартиби ва шартлари;

- акцияларга дивидендлар, облигацияларга фоизлар тўланиши тартиби;

- акциядорлик жамияти қимматли қоғозларини тўлаш тартиби ва шартлари;

- айрим турдаги, тоифадаги қимматли қоғоз эгалари ҳуқуқлари ва ваколатлари;

- ички аудитнинг таркиби, Тафтиш комиссияси (Тафтишчи) вазифалари.

-бундан ташқари аудитор акциядорлик жамияти амалиётида таъсис хужжатлари қоидаларига амал қилганлигига аҳамият бериши керак.

2. *Акциядорлар-таъсисчилар билан ҳисоб-китобнинг аудити.* Қуйидагилар эътиборга олинади:

- устав капиталини тўлаш муддатларига риоя қилиш;

- қимматли қоғозларнинг ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши;

- қимматли қоғозлар учун пулдан ташқари тўлаш шаклларида баҳоланишнинг қонунийлиги ва асосланганлиги;

- устав капиталига тўловларнинг, қвитанциялар, мулк, номоддий активлар, интеллектуал мулкларни қабул қилиш далолатномаларининг тўғри расмийлаштирилиши;

- корхона қайта ташкил қилинишида ва тугатилишида ҳисоб-китоблар тўғрилиги;

- таъсисчилар билан ҳисоб-китобларнинг бухгалтерия ҳисоботларида тўлиқ акс этганлиги.

3. *Қимматли қоғозлар баҳоланишининг аудитида* қуйидагилар текширилади:

- қайси нархда қимматли қоғозлар сотилмоқда;

- бухгалтерлик ҳисобида қимматли қоғозларнинг бозор ва номинал қийматлари орасидаги фарқ қандай акслантирилади;

- йирик битимларда қимматли қоғозларнинг бозор нархлари қандай баҳоланади;

- қимматли қоғозларнинг баланс баҳолари қайта баҳоланиб турадими;

- акциядорлар талаби билан акциялар сотиб олинганда қандай баҳоланади;

- қимматли қоғозларни ким баҳолайди, ушбу шахс зарур ваколатларга эгами;

- қимматли қоғозларни ишончли (траст) бошқарувчига бериш бўйича, ким-ошди савдолари, инвестиция, шартнома баҳосини келишиш, баённомалар борми;

- қимматли қоғозлар жамият томонидан қайси нархларда сотиб олинган ва бухгалтерлик ҳисобида бу қандай акс эттирилган.

4. *Қимматли қоғозлар ҳаракатининг аудити.*

Аудитор қуйидагиларни текшириши шарт:

- қимматли қоғозлар ҳаракатининг расмийлаштирилиши;  
- акциядорлар реестрида ёзувларнинг ўз вақтида ва асосли олиб борилиши;  
- акциядорлар реестридан кўчирмалар бериш китобининг юритилиши;  
- қимматли қоғозлар ҳаракатининг бухгалтерия ҳисобида юритилиши;  
- қимматли қоғозларнинг ҳаракатида ҳисоб-китоб қилиш тартибига риоя қилиниши;

- акциядорлик жамиятини қайта ташкил қилишда қимматли қоғозлар ҳаракатининг бухгалтерия ҳисобида акс эттирилиши.

5. *Акциялар бўйича дивиденд ва облигациялар бўйича фоиз ҳисобланиши ва тўланишининг аудити.* Қуйидагилар текширилади:<sup>15</sup>

- акцияларга дивиденд ва облигациялар бўйича фоиз тўлаш тартиби ва унинг тасдиқланган низомларга тўғри келиши;

- қимматли қоғозлар эгаларига дивидендларни тўлаш навбати ва муддатлари;

- облигация турлари бўйича фоизларни тўлаш муддатлари;  
- дивидендни тўлаш миқдорининг тасдиқланган миқдорга мос келиши;  
- дивидендлар, фоизларни пул ва бошқа шаклда тўлаш тартиби, мулкларнинг, товарлар ва хизматларнинг берилиш қайдномалари, шундай тўлов шакли ҳақидаги қарор баённомаларининг мавжудлиги;

- дивиденд ва фоизларни тўлаш манбалари;  
- дивиденд олишга ҳақдор бўлган шахслар рўйхатининг тўғри тузилиши;  
- акция турлари бўйича дивиденд тўлаш ҳақида қарорлар қонунийлиги;  
- дивиденд тўлашга қонунчиликда белгиланган чекланишларга риоя қилиниши;

- барча қимматли қоғозлар бўйича дивиденд ва фоизларни ҳисоблаш ва тўлашнинг тўғрилиги ва қонунийлиги.

6. *Қимматли қоғозлар билан амалларни солиққа тортилишининг аудити.*

Аудитор биринчи навбатда қуйидагиларга аҳамият бериши керак:

- солиққа тортиш базасининг тўғри ҳисобланиши;  
- қимматли қоғозлар билан амаллар бўйича солиқ ставкасининг тўғри қўлланилиши;

- солиқларнинг тўғри ҳисобланиши ва тўлаш муддатларига риоя қилиниши;

- солиқни тўлашдан бўйин товлашга имкон берувчи ҳаракатлар;  
- солиқ тўлаш ва солиқ тўлаш манбасини аниқлаш тўғрисидаги маълумотномаларнинг тўғри тузилиши.

---

<sup>15</sup> Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011



### 7. *Қимматли қоғозлар конвертациясининг аудити.*

Қимматли қоғозлар аудити энг мураккаб йўналишларган бири бўлиб, унда қуйидагиларга аҳамият берилади:

-қимматли қоғозларни конвертациялаш тартиби ва шартлари тўғрисида тасдиқланган низомнинг мавжудлиги;

- конвертациялаш низоми, тартиби ва шартларига амалда риоя қилиниши;

- конвертациялаш давомида қимматли қоғозлар қийматини ҳисобга олиш;

- конвертацияланган қимматли қоғозлар қийматидаги фарқларнинг тўланиши ёки тўлов қабул қилинишининг ҳисоби;

- акцияга конвертация қилинувчи қимматли қоғозлар жойлаштириш қийматининг асослилиги;

- қимматли қоғозларни конвертациялашда воситачи меҳнатининг тўғри тақдирланиши;

- оддий акцияларга конвертация қилинадиган қимматли қоғозларнинг акциядорларга жойлаштириш чоғида оддий акциялар бозор қиймати камайишининг асослилиги;

- акцияларнинг ва акцияга конвертация қилинувчи қимматли қоғозларни жойлаштириш усулларининг қонунийлиги;

- конвертация қилинадиган қимматли қоғозларни жойлаштиришда акциядорларнинг ҳуқуқларини таъминлаш;

- конвертация бўйича барча амалларнинг ҳисобда акс эттирилиши.

### 8. *Қимматли қоғозларнинг ҳады қилиниши ва меросга олинишининг аудити.* У ҳолатда қуйидагилар текширилади:

- мерос олиш ва ҳады қилиш бўйича ҳужжатларнинг мавжудлиги ва қонунийлиги;

- меросхўр томонидан ўз ҳуқуқига эга бўлиш муддатларига риоя қилиниши;

- акциядорлар умумий йиғилиши ёки Кузатув кенгаши мос қарорининг мавжудлиги;

- меросхўрларга ёки ҳады олувчиларга эгалик ҳуқуқларининг ўтиши бўйича реестрдаги ўзгаришларнинг ҳисобда акс эттирилиши.

### 9. *Қимматли қоғозлар олди-сотдисининг аудити.* Аудитор қуйидагиларни текширади:

- олди-сотди шартномаси мавжудлиги ва тузилишнинг қонунийлиги;

- акциядорлар реестрига харидорнинг киритилиши ва сотувчининг ундан чиқарилиши;

- ким-ошди савдоларида олди-сотди битимининг тўғри расмийлаштирилиши.

### 10. *Қимматли қоғозлар сақланишининг аудити.* Қимматли қоғозларнинг сақланиш тартиби молиявий ҳужжатларни сақлашдек бўлиб, аудитор қуйидагиларни текширади:

- сақланадиган қимматли қоғозлар ҳисобининг ташкил қилиниши;

- ҳақиқатда сақланадиган қимматли қоғозлар;

- қимматли қоғозларни сақлашга кирим ҳужжатларининг мавжудлиги;

- қимматли қоғозларни сақлашга ҳужжат-асослар;

- сақланаётган қимматли қоғозларнинг бухгалтерия ҳисобида қайд қилиниши.

11. *Траст ва гаров амалларининг аудити.* Қимматли қоғозлар иккиламчи бозорида бу амаллар нисбатан янғидир, шунинг учун аудитор уларга алоҳида аҳамият бериши ва қўйидагиларни текшириши лозим:

- қимматли қоғозларни трастга ёки гаровга бериш тартибининг умумий йиғилиш ёки Кузатув кенгаши қарорларига мос келиши;

- мазкур амалларнинг ҳисобда акс эттирилиши;

- траст ёки гаров ҳақидаги шартноманинг мавжудлиги ва шартларининг бажарилиши;

- қимматли қоғозларни траст ёки гаровга беришнинг молиявий таваккалчилик даражаси;

- ишончли бошқарувчининг ўз хизмат вазифаларига мос келиши;

- траст ва гаров амаллари бўйича молиявий таваккалчиликни суғурта қилиш шартномасининг мавжудлиги.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маххамасининг «Устав фондида давлат улуши мавжуд бўлган корхоналарни самарали бошқаришни ва давлат мулки ҳисоби лозим даражада юритилишини таъминлаш бўйича чоратadbирлар ҳақида» 215-сон 16.10.2006 йилдаги Қарори акциядорлик жамиятларида корпоратив назоратни мустаҳкамлаш ишида навбатдаги қадам бўлиб, унда унинг янги тузилмаси - ички аудит хизматига асос солинади.

### **Махсус адабиётлар:**

4. Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011
5. Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009
6. David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

---

### **Интернет ресурслар:**

9. [www.iaa.org.uk](http://www.iaa.org.uk)- (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).
10. [www.apb.org.uk](http://www.apb.org.uk) - (Auditing Practices Board).
11. [www.nao.gov.uk](http://www.nao.gov.uk) - (UK National Audit Office).
12. [www.iasc.org.uk](http://www.iasc.org.uk) - (International Accounting Standards Committee).
13. [www.aicpa.org](http://www.aicpa.org) - (American Institute of Certified Public Accountants).
14. [www.aaa.us](http://www.aaa.us) – (American Accounting Association)
15. <http://learnenglishkids.britishcouncil.org/en/>
16. <http://www.ifac.org>. – International Federation of Accountants (IFAC)

### **3 – Мавзу: Профессионал қимматликлар ва этика**

**Режа :**

**1.1. Профессионал қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар.**

**1.2. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессионал амалиёт ва этика кодекслари.**

**1.3. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалари.**

**Таянч иборалари:** *этика, ахлоқ кодекси, ҳаққонийлик, мустақиллик, холислик, профессионал компетентлик.*

#### **1.1. Профессионал қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар.**

«Тадбиркорлик маданияти» тушунчасига энг тўлиқ ва муфассал таърифни В.Д.Козлов «Ташкилий маданиятни бошқариш» китобида берган бўлиб, «ушбу ташкилий структура ходимлари хулқ-атвори хусусиятлари, якка тартибдаги ва гуруҳ манфаатлари, урф-одат ва анъаналар, расмий ва норасмий фаолият меъёрлари ва қоидалари, раҳбарият услуби, ходимларнинг меҳнат шароитларидан қониққанлик кўрсатмалари, ўзаро ҳамкорлик даражаси тизими» дея таъкидлаган. Шундай қилиб, корпоратив маданият компания қадриятлари, ўзаро муносабатлар услуби, муҳит қандай эканлигини белгилаб беради.<sup>16</sup>

Корпоратив хулқ-атвор кодексининг қабул қилиниши билан акциядорлик жамиятлари амалиётида ахлоқий меъёрлар ва тамойиллар биринчи ўринга чиқди. Корпоратив муносабатларга нисбатан бу ахлоқий талаблар ушбу соҳада ҳар хил томонларнинг манфаатлари тўқнаш келиши билан боғлиқ айрим хусусиятларга эга.

Компанияларда корпоратив маданият ахлоқ-одоб (этика) таъсири остида шаклланади ва ривожланади (бу одамларнинг ахлоқий меъёрлар, бир-бирига ва жамиятга муносабати тизими). Ўзбекистонда ҳозирги пайтда компанияларнинг учта асосий гуруҳи ажратиб кўрсатилади:

1) бозор муҳитида хусусийлаштириш ва хусусийлаштиришдан кейинги жараёнлари натижасида шаклланган компаниялар;

2) бозор иқтисодиёти шароитларида вужудга келган ва ривожланган компаниялар;

3) табиий монополияларга мансуб компаниялар.

Бу гуруҳларнинг ҳар бирида ушбу бизнеснинг асосий вазифалари таъсири остида ишбилармонлик ахлоқи хусусиятлари шаклланган.

Ишбилармонлик ахлоқи – тадбиркорлик фаолияти меъёрлари ва ахлоқий тамойиллар йиғиндиси, бизнесдаги асосий «ўйин қоидалари», уларсиз бизнес

---

<sup>16</sup> David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

муаммоли, рискли ва олдиндан айтиб бўймайдиган бўлиб қолади. Ишбилармонлик ахлоқи – акциядорлар, директорлар Кенгаши, менежерлар, компания ходимлари ва корпорациянинг бошқа манфаатдор томонлари: товар ва хизматлар таъминотчилари, дистрибьюрлар, сотувчилар, якуний истеъмолчилар, маҳаллий аҳоли ва ҳукумат органлари ўртасида муносабатлар мураккаб тизимни тартибга солувчи жиддий омилдир.

Замонавий корпоратив маданият асосида ётадиган ишбилармонлик ахлоқи универсал тамойиллари америкалик социолог Л.Хосмер томонидан муваффақиятли ифодаланган бўлиб, жаҳон фалсафаси аксиомаларига асосланади:

1. Сенинг узок муддатли манфаатларинг ёки компаниянинг манфаатлари доирасига кирмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил қадимги юнон фалсафасининг бошқа одамларнинг манфаатлари билан кесишадиган шахсий манфаатлар ҳақидаги таълимотларига (Протагор) ҳамда қисқа муддатли ва узок муддатли манфаатлар ўтасидаги фарққа асосланади.

2. Бу ҳақиқатда ҳалол, очиқ ва чин деб айтиш мумкин бўлмаган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Арасту ва Афлотуннинг шахсий фазилятлар ҳақидаги қарашларига асосланади.

3. Яхшилик ҳисобланмаган, умумийлик туйғуларини шакллантириш ва битта умумий мақсадга ишлашга хизмат қилмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил яхшиликка, ўзаро алоқа қилиш ва ўзаро боғлиқликни англашга ундайдиган жаҳон динларида буюрилган нарсаларга асосланади.

4. Ҳеч қачон қонунни бузадиган нарсаларни қилма, чунки қонунда жамиятнинг минимал ахлоқий меъёрлари кўрсатилади. Тамойил Гоббс ва Локкнинг одамлар ўртасида дунёвий неъматлар учун курашда давлатнинг ҳакам сифатидаги роли ҳақидаги таълимотига асосланади.

5. Сен яшаётган жамиятга яхшиликдан кўра кўпроқ зарар келтирадиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил утилитаризм ахлоқиға – И.Бентам ва Джон С. Милл томонидан ишлаб чиқилган ахлоқий хулқ-атворнинг амалий фойдасига асосланади.

6. Шунга ўхшаш вазиятга тушганда бошқаларга тавсия қилмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Кант қоидаларидан бирига асосланади.

7. Бошқаларнинг белгилаб кўйилган ҳуқуқларини камситадиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Руссо ва Джефферсоннинг шахс ҳуқуқлари ҳақидаги қарашларига асосланади.

8. Доим фойдани қонун доирасида, бозор талаблари ва харажатларни тўлиқ ҳисобга олган ҳолда максималлашга ҳаракат қил, чунки бу шартларга амал қилишда максимал фойда ишлаб чиқаришнинг энг катта самарадорлигидан далолат беради. Тамойил А.Смитнинг иқтисодий назарияси ва В.Паретонинг оптимал битим ҳақидаги таълимотига асосланади.

9. Жамиятда энг заифларга зиён етказиши мумкин бўган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Ролснинг тақсимот адолат қоида-сига асосланади.

10. Бошқа кишининг шахсий камол топиши ва ривожланишига тўсқинлик қиладиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Нозикнинг жамият

ривожланиши учун шахс эркинлиги даражасини кенгайтириш назариясига асосланади.

Корпоратив маданиятнинг умумий ва ҳаммага маъқул бўлган таърифи йўқлигига қарамай, бу тушунча умум қабул қилинган ахлоқий қадриятлар, қонунчилик талабларига амал қилиш, одамларга ҳурмат билан муносабатда бўлиш, атроф-муҳитни асраш билан боғлиқ ҳолда фойдаланилади. Замонавий корпоратив маданиятнинг қуйидаги асосий тамойиллари ажратиб кўрсатилади:

#### 1.Профессионаллик, чуқур билимга эгаллик ва хабардорлик.

Тўла маълумотга эга бўлмаган ҳолда, непрофессионал қарорлар қабул қилинган ҳолларда барча манфаатдор томонларнинг манфаатлари азият чекади, корпорацияга ҳам, корпоратив муносабатларнинг барча қатнашчиларига ҳам зарар етказилади. Профессионалликда одамнинг ўз профессионал мажбуриятларини бажариши, ўз касбининг бошқа вакиллари билан ҳалол рақобатлашиши учун зарур бўлган белгиланган ишбилармонлик ҳислатлари ва хусусиятларига эга бўлиши кўзда тутилади.

Хабардорлик акциядорлар (мулк эгалари), директорлар кенгаши аъзолари ва бошқа манфаатдор шахслардан уларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига тааллуқли бирон-бир ахборотни яширишга йўл қуйиб бўлмаслигини англатади.

#### 2.Махфийлик ва касб билан боғлиқ ситрлар.

Махфийликка риоя қилиш фақат ҳалол ва қонун-қоидаларга риоя қиладиган хулқ-атвор ҳақидаги ахборотни сир сақлашни англатади. Гап тўла маълумотга эга бўлмаслик, очиш лозим бўлган ахборотни яшириш ҳақида борганда эса ноахлоқий ёки ноқонуний хулқ-атвор ҳақидаги ахборотни компаниянинг раҳбар органлари ёки ваколатли давлат органларига хабар қилишга довур ахборотни очиш мажбурий қоидалари кучга киради. махфийлик режимига зарур қаттиққўллик ва тартибга солинганлик бахш этиш учун директор ва менежерлар мулк эгалари (акциядорлар) ва бошқа манфаатдор шахсларга компаниянинг ошкор қилиниши кўрсатилган шахсларга зарар етказиши мумкин бўлган махфий ахборот билан ишловчи ходимларига тегишли равишда йўл-йўриқлар кўрсатилиши ва компанияда ахборотни ошкор қилишнинг олдини олиш бўйича реал механизм ва жараёнлар (тилхатлар, инструктаж, назорат чора-тадбирлари) амал қилишини кафолатлашлари лозим.

#### 3. Манфаатлар тўқнашувида ҳаракат қоидалари.

Агар махфийликнинг асосий талаби ошкор қилмаслик, яъни ҳаракатсизлик бўлса, манфаатлар тўқнашуви қоидага кўра, корпоратив муносабатлар қатнашчиларидан фаол ҳаракатлар талаб қилади. Манфаатлар тўқнашуви директор, менежер ёки ходимнинг молиявий ва шахсий манфаатлари компания манфаатларига зид келган ҳолларда вужудга келади. Шу боисдан раҳбарият ва барча ходимлар манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин бўлган соҳаларда фаолият юритиш бўйича аниқ йўл-йўриқлар олиши лозим.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009

Директор, менежер, ходим учун манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин бўлган куйидаги соҳаларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

1) молиявий инвестициялар. Ходимлар уларнинг иш берувчиси ҳисобланган фирма билан рақобатлашувчи компанияга ёки ўз компаниясининг контрагенти ҳисобланган фирмага инвестиция киритмасликлари лозим. Табиийки, агар гап тўғридан-тўғри эмас, балки муҳим аҳамиятсиз (портфелли) инвестициялар ҳақида борадиган бўлса, бунда ҳеч қандай манфаатлар тўқнашуви вужудга келмайди. Бироқ, нима бўганда ҳам, инвестициялар «аҳамиятсизлиги» масаласи баҳолаш мезони ҳисобланади, шу сабабли ходим бу ҳақида раҳбариятни хабардор қилиши лозим;

2) хизматдан ташқари тадбиркорлик ёки бошқа компанияларда бошқача фаолият тури. Агар ходим, директор ёки менежер бошқа бизнесга ёки ишга эга бўлса, бу объектив жиҳатдан компаниянинг гуллаб-яшнаши учун сарфланиши мумкин бўлган вақт ва кучни олиб қўяди (лавозим мажбуриятлари характери ва рангига қараб чекловлар турлича бўлиши мумкин);

3) совғалар. Ходим, директор ёки менежернинг бирон-бир қимматбаҳо совғалар қабул қилишига йўл қўйилмайди. Акс ҳолда совға берувчи совға қабул қилувчининг ҳаракатларини компания томонидан маълум бир мажбуриятларни қабул қилиш сифатида баҳолаши мумкин;

4) қариндошларнинг тадбиркорлик фаолияти ёки ишлаши. Шунини ҳисобга олиш керакки, директор, менежер ёки ходимлар қариндошларининг тадбиркорлик фаолияти улар рақобатчи фирмалар ёки компаниянинг контрагент фирмаларида ишлаган ёки бизнесга эга бўлган ҳолларда манфаатлар тўқнашуви вужудга келишининг сабабчиси бўлиши мумкин.

4. Корпорация активларини ҳимоя қилиш ва тегишлича фойдаланиш.

Корпорация активларини ҳимоя қилиш корпоратив низолар серияси кузатилаётган бир пайтда (АҚШда Enron, Европада Parmalat ва ҳ.к.) долзарб аҳамият касб этади.

Компания директорлари ва топ-менежерлари компания активларини суиистеъмол қилмаслик ва улардан тегишлича фойдаланиш бўйича барча ҳаракатларни қўллаш борасида ёзма шаклда расмийлаштирилган ахлоқий мажбуриятни зиммасига олиши керак. Йирик битимлар ва манфаатли битимлар тузишда ҳам раҳбарият этикасига алоҳида талаблар қўйилиши лозим. Кўрсатилган битимларни акциядорлар умумий йиғилиши ва директорлар кенгашининг маъқуллашисиз амалга ошириш компания мулкдорлари (акциядорлари) учун жиддий зарар келтириши, корпорациянинг ўзини эса банкрот ёқасига олиб келиши мумкин.

5. Амалга оширилаётган фаолиятнинг қонунчилик талаблари ва бошқа ҳуқуқий меъёрларга жавоб бериши.

Агар «Ричард Дарт пирамидаси»га (менежмент бўйича америкалик эксперт) таянадиган бўлсак, ахлоқ қоидаларига риоя қилиш бизнеснинг ривожланиш пирамидасининг биринчи поғонасига (қонунларга риоя қилиш) асосланган иккинчи поғонаси ҳисобланади. Қонунчилик талаблари ва меъёрларига амал қилмасдан туриб, ахлоқ қоидаларига риоя қилиб бўлмайди.

6. Бирон-бир шахснинг ноахлоқий ёки ноқонуний хулқ-атвори ҳақида компаниянинг раҳбар органлари ёки давлат органларига хабар бериш.

Компаниянинг ахлоқий кодексларида бирон-бир шахснинг ноахлоқий ёки ноқонуний хулқ-атвори ҳақида компаниянинг раҳбар органлари ёки давлат органларига хабар бериш тартиби ва асосларини белгилаб бериш тавсия этилади. Табиийки, бундай хабарларнинг уларнинг муаллифлари учун ҳеч қандай салбий оқибатларсиз мустақил ва холисона кўриб чиқиш жараёни кафолатланиши лозим.

7. Коррупцияга қарши кураш.

Жаҳон иқтисодий амалиёти шуни кўрсатадики, агар давлат рақобат курашининг аниқ қоидаларини белгилаб қўймаса, рақобат объектив сабабларга кўра қонунийлик доирасидан четга чиқади, рақобат курашида инновацион технологияларни жорий қилиш, харажатларни минималлаштириш ва бошқалар воситасида эмас, балки коррупция усулларини қўллаган ҳолда ғолиб чиқишга интилиш пайдо бўлади, бунда компания ёки хусусий шахс ноқонуний тўловлар ҳисобига фойдали шартномани қўлга киритади ва шу тариқа рақобатчилар олдида адолатсиз устунликка эга бўлади. Коррупциянинг олдини олиш учун ташкилотлар ва яқка тартибдаги тадбиркорларнинг «қора кассаси»га (расмий ҳисоботларда акс эттирилмайдиган пул маблағлари) қарши курашиш зарур, чунки пора бериб сотиб олиш (коррупция) учун пуллар айнан шу маблағлар ҳисобидан сарфланади.

Бу борада АҚШ бой тажрибага эга бўлиб, у коррупцияга қарши изчиллик билан кураш олиб бораётган мамлакатлар қаторига киради. Хусусан, 1934 йил қабул қилинган ва 1970 йил ўзгартиришлар киритилган қимматли қоғозлар тўғрисидаги Қонунга кўра яширин тартибда (ҳисоботда акс эттирмасдан) амалга ошириладиган ҳар қандай тўловлар тақиқланган. Бу қонунга мувофиқ, фирма фондларини ҳар қандай назоратсиз тасарруф қилиш жиддий қонунбузарлик ҳисобланади ва жиноий жавобгарликка тортишга олиб келиши мумкин.

## **1.2. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессional амалиёт ва этика кодекслари.**

### ***Корпоратив маданият турлари***

«Корпоратив маданият» тушунчасини ўрганишга ёндашувларни икки гуруҳга ажартиш мумкин: идеалистик ва прагматик ёндашув. Идеалистик ёндашув тарафдорлари корпоратив маданиятни ташкилотни ривожлантириш мақсади, унинг фаолият юритиши олий босқичи билан бир хил деб қарайдилар. Прагматик ёндашув тарафдорлари маданиятга корхонанинг белгиланган тавсифномалари тўплами – шаклланган меъёрлар, қоидалар ва анъаналар сифатида муносабатда бўладилар. Бунда тўғри тушуниш керакки, корпоратив маданият меъёрларининг кўпчилиги латент, яъни яширин характерга эга. Одамлар ўз хулқ-атворида белгиланган қоидаларга амал қилсада, уларни

охиригача тўлиқ англамайдилар. Улар маълум вазиятда нима қилиш кераклигини билади, бироқ нима учун деган саволга жавобберишга қийналади.

### **Маданиятнинг асосий турлари:**

Биринчи тури «патернализм» бўлиб, у раҳбарнинг барча тан олган эътиборли киши эканлигига асосланган корпоратив маданият. Меҳнат, функциялар ва мажбуриятлар тақсимоти мавжуд бўлсада, бироқ мутлоқ характерга эга эмас. Раҳбар ўз қарори билан мажбуриятларнинг тақсимланиши, ўзаро алоқа қоидалари ва мукофотлаш даражасини ўзгартириши мумкин. Ишларни тақсимлаш топшириқлар бериш шаклида амалга оширилади. Қарор қабул қилиш ва ҳамма нарса учун жавобгарлик – раҳбарнинг алоҳида ҳуқуқлари ҳисобланади.

Маданиятнинг ушбу тури кўплаб кичик ва йирик корхоналар учун хос бўлиб, уларнинг асосий белгилари қуйидагилар ҳисобланади:

- 1) харизматик етакчининг мавжудлиги;
- 2) мукофотлар ва ишларни тақсимлаш бўйича яққол ифодаланган савдолашиш муносабатларининг йўқлиги. Энг муҳим мукофот – обрў-эътибор;
- 3) бошқарув ўтача даражасининг роли минимал даражага келтирилган.

Иккинчи тури «артель» деб номланиб, у барқарорлашмаган меҳнат тақсимоти, функциялар ва мажбуриятларнинг ажратилмаганлигига асосланган корпоратив маданият. Ҳар бир ходим ҳамма нарса учун жавоб беради ва ўз корхонаси учун қўлидан келган ҳамма нарсани бажаради.

Қоидага кўра, бу режимда тадқиқот ва лойиҳа бўлимлари, сервис участкалари, таъмирлаш-қурилиш бригадалари ишлайди. Бундан ташқари, корпоратив маданиятнинг артель тури кичик корхоналарга хос бўлиб, бу корхоналар ҳажми мижозларнинг индивидуал сўровлари, уларнинг шаклланган доирасига йўналтирилган ишлаб чиқариш хусусиятлари (кичик устахоналар, нон дўконлари, емакхоналар) билан белгилаб берилади.

Артель маданиятига хос бўлган асосий белгилар:

- 1) ҳаракатлар мультипликация самараси мавжудлиги – бутун ҳолдаги нарса доимо унинг қисмлари суммасидан катта бўлади, яъни команданинг синергетик, иқтисодий ва ижтимоий самараси яққа ҳолатдаги беллашув афзалликларидан ортиқ бўлади;
- 2) команда аъзолари ўртасида ишонч – шахсларнинг бир-бирига мослиги;
- 3) фаолият алмашуви умумий ишга ҳисса қўшиш характерига эга.

Учинчи тури «колония» - ходимнинг технологияга мутлақ бўйсунушига асосланган корпоратив маданият. Ходимлар ишлаб чиқариш жараёнининг мурувватларига айлантириб қўйилган. Қаттиқ интизом назоратчилар армияси томонидан таъминланади.

Асосий белгилари:

- ходимнинг меҳнат функцияларини соддалаштириш, уни ишлаб чиқариш жараёнининг мурувватига айлантириш;
- каттиқ иерархик бўйсунуш тизими, ходимлар мустақиллиги ва ташаббускорлигининг минимал ҳолатга келтирилиши. Ушбу маданият турининг асосчиси – ишлаб чиқаришнинг узлуксиз тизими, ишлаб чиқаришни



андозалаш, конвейерлаштириш ва рационаллаштириш ғояларини ҳаётга татбиқ этган Генри Форд ҳисобланади.<sup>18</sup>

Туртинчи тури «колхоз» - у ишни ўзига ва ишни корхонага қарши қўйишга асосланган корпоратив маданият. Ходимлар режа топшириқларини бажаради ва корхона қувватлари ҳамда вақтидан ўзига ишлаш учун фойдаланади.

Асосий белгилари:

- 1) ишга мажбурият каби муносабатда бўлиш;
- 2) аниқ ифодаланган иерархичек савдо. Иш ҳақи ижтимоий минимум саналади. Ходимнинг ҳар қандай қизғинлиги қўшимча тўлов талаб қилади;
- 3) корхона ресурсларини талон-тарож қилишда бир-бирини қўллаш.

Бешинчи тури «хутор хўжалиги» - фаолият ва унинг натижаларига эгаллик ҳуқуқини алоҳида ажратилишга асосланган корпоратив маданият. Ҳар бир ходим «ўз майдонига ишлов беради», умумий ишга қўшилган ҳисса эса мажбурий топшириқ ёки даромаддан ажратмалар ҳисобланади. Мисол - адвокатлик бюроси (ҳар бир адвокат ўз идораси учун зарур минимал ишларни бажаради, ишни – мижозларни ўзига-ўзи излайди); риэлторлик фирмалари (ходимлар умумий маълумотлар тўпламидан, юридик кўмакдан, фирма маркасидан фойдаланади, бироқ мижозларни ўзи топади ва битимдан фоида кўринишида ҳақ олади).

Асосий белгилари:

- минимал ички фирма кооперацияси;
- мижозлар билан тўғридан-тўғри алоқа – ким яхши мулоқот қила олса, ўша кўпроқ пул ишлаб топади;
- ички рақобат (мижозлар учун кураш).

Олтинчи тури «феодал социализм» - барча ижрочиларнинг тенг ҳуқуқ асосида бир жойга қараши ва қаттиқ иерархияга асосланган корпоратив маданият. Меҳнат тақсимооти ва кооперация ўзаро алоқа қилиш шартларига нисбатан вертикал ва горизонтал бўйича узлуксиз савдо билан уйғунлашади.

Асосий белгилари:

- вужудга келган муносабатлар тизими кучли инерцияси – муносабатларнинг катта қисми юзага келган мутаассибликни такрор ишлаб чиқариш характерига эга;
- бўйсунушнинг ўхшамас характери;
- ўзгаришларнинг ҳар хиллиги – доимий ўзгариб турадиган манфаатлар тизими.

Еттинчи тури «корпорация» - «масъулият ҳудудлари»ни аниқ ажратган ҳолда фаолият кооперациясига асосланган корпоратив маданият. Ўзаро алоқалар асосида ҳар бир ижрочининг функциялари, ҳуқуқ ва мажбуриятларини, шунингдек, қарор қабул қилиш ва манфаатларни мувофиқлаштириш жараёнларини белгилаб берувчи қатъий регламент ётади. Асосан йирик компаниялар учун характерли.

Асосий белгилари:

---

<sup>18</sup> Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009

- индивидуалистик хулқ-атвор услуби;
- ходим-корхона муносабатларида шартнома характери;
- расмий ва реал, жамиятда рухсат берилган хулқ-атвор меъёрларининг максимал даражада мос тушиши.

Таъкидлаш жоизки, баъзида битта компаниянинг ўзида корпоратив маданиятнинг бир неча турлари бирга бўла олади. Шу билан бир пайтда мутлако бир-бирига мос келмайдиган турлар ҳам мавжуд (маслан, «колхоз» ва «колония»).

Маданият, компаниянинг институционал тавсифи сифатида, манфаатларни мувофиқлаштириш усуллари, корпоратив ҳаракатлар шакллари ва низоларни бартараф этиш усуллари кўзда тулади.

Манфаатдор шахслар деганда компания фаолияти уларнинг манфаатларига дахлдор бўлган ҳар қандай гуруҳлар: акциядорлар, менежерлар, ҳамкорлар, истеъмолчилар ва ҳ.к. тушунилади. Манфаатдор шахслар орасида улар ўртасида манфаатлари турли йўналишга эга объектив зиддиятлар мавжуд бўлган учта асосий гуруҳ: акциядорлар, менежерлар ва директорлар алоҳида ажратиб кўрсатилади.

Акциядорлар, ўз навбатида, икки тоифага – мажоритар ва миноритар акциядорларга ажратилиб, уларнинг манфаатлари ҳам ўзаро тақсимланади. Мажоритар акциядорлар, миноритарийлардан фарқли равишда, компания ривожланишининг узоқ муддатли истиқболларига ва кичикроқ рискларга йўналтирилган бўлади. Агар уларнинг дивиденд тўлаш ва фойдани капиталлаштириш ўртасида бирини танлашига тўғри келса, улар фойдани капиталлаштиришни афзал кўради.

Мажоритар акциядорлар учун корпоратив хулқ-атворнинг куйидаги тамойилларини тавсия этиш мумкин.

*Миноритарийларнинг мулкӣ манфаатларига беписанд бўлмаслик ва ўйлаб кўрилган дивиденд сиёсати юритиш:*

- директорлар Кенгаши билан биргаликда менежерлар фаолиятининг чуқур ўйлаб чиқилган мотивациясини амалга ошириш, бу менежерлар томонидан суистеъмол рискинни пасайтиради;
- директорлар Кенгаши профессионаллиги ва фаолияти мустақиллигини режа асосида ошириб бориш.

*Миноритарийлар учун корпоратив маданият тамойиллари:*

- компания манфаатларига зиён етказган ҳолда акциядорларнинг ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилишга йўл қўймаслик;
- компания тижорат сирлари қаторига кирувчи ахборотни ошкор қилмаслик;
- компания директорлари, менежерлари ва йирик акциядорларидан қабул қилинган ахлоқӣ қоидаларга амал қилишни талаб этиш.

*Компания директорлари учун корпоратив маданият тамойиллари.*

Акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги зиддиятларни бартараф қилиш – директорларнинг асосий вазифасидир. Буни ҳал қилиш учун директорлар Кенгаши акциядорлардан ҳам, менежерлардан ҳам расман эмас, балки

ҳақиқатда алоҳида ажратилган ва улардан мустақил бўлиши лозим. Директорлар учун қуйидаги тамойилларни тавсия этиш мумкин:

- компанияда ахлоқий қоидалар ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш;
- директорлар Кенгашининг фаолияти давомида компаниянинг барча манфаатдор шахслари манфаатларини ҳисобга олиш;
- компания «шаффоф»лиги мониторингини амалга ошириш, жамият акциядорлари, менежерлар ва ходимлар томонидан қонунчилик талаблари, жамиятнинг таъсис ва ички ҳужжатларига риоя қилиш;
- оқилона дивиденд сиёсати бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш ва акциядорларга тақдим этиш;
- менежерлар фаолияти самарали мотивация тизимини ишлаб чиқиш;
- акциядорлар олдида ҳисобот бериш ва уларга компаниядаги ишларнинг ҳолати ҳақида тўлиқ ва ишончли ахборот тақдим этиш.

*Компания менежерлари учун корпоратив маданият тамойиллари:*

Менежерлар фақат мулк эгаларининг пулларини рискка қўйиб, ўз мулкни йўқотиш рискига дуч келмайди. Улар учун қуйидагиларни тавсия қилиш мумкин:

- ўз ваколатларини суиистеъмол қилмаслик;
- компания акциядорларига атайин қилинган ҳаракатлар билан зарар етказмаслик;
- компания учун зарар кўриш rischi юзага келганда компаниянинг директорлар Кенгашини бундан хабардор қилиш;
- компания фаолиятига директорлари Кенгаши томонидан ишлаб чиқилган ахлоқий қоидаларни жорий қилиш;
- ўз мажбуриятларини чин кўнгилдан, виждонан ва ташаббускорлик билан бажариш;
- директорлар Кенгашига тегишли тарзда ҳисобот бериш;
- ўз фаолиятида компаниянинг таъсис ва ички ҳужжатларига, қонунчилик талабларига риоя қилиш ва компания ходимларидан ҳам худди шуни талаб қилиш;
- ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш, улар учун муносиб меҳнат шароитлари таъминлаш.

*Корпоратив маданият тамойиллари.* Компания ва унинг рақобатчиларининг ўзаро алоқалари умумий ахлоқий меъёрлари орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- бир-бирини ҳурмат қилиш;
- рақобат кураши олиб боришнинг ноахлоқий усулларидан воз кечиш;
- савдо ва инвестициялаш учун очиқ бозорларни ривожлантиришга хизмат қилиш.

*Товар ва хизматлар таъминотчилари билан муносабатлар тамойиллари:*

- тўғри нарх шаклланиши, лицензиялаш;
- кераксиз суд муҳокамаларини истисно қилиш;
- узоқ муддатли ва барқарор муносабатларни ривожлантириш;

- махфий бўлмаган ахборот билан ўртоқлашиш;
- тузилган шартномалар шартларига мувофиқ тўловларни ўз вақтида амалга ошириш.

*Истеъмолчилар билан муносабатлар тамойиллари:*

- истеъмолчиларни уларнинг эҳтиёжлари ва хоши-истакларига мувофиқ юқори сифатли товар ва хизматлар билан таъминлаш;
- тўғри муомала, истеъмолчиларга акциядорлик жамиятининг товар ва хизматлари уларнинг саломатлиги, хавфсизлиги, атроф-муҳитнинг аҳволини яхшилаш ва қўллаб-қувватлашни кафолатлаш;
- акциядорлик жамиятининг товар ва хизматлар истеъмолчиларини уларнинг жинси, ёши, ирқи ва ҳ.к. бўйича камситмаслик;
- истеъмолчиларга таклиф этилаётган товар ва хизматларда, жумладан, уларнинг маркетинг ва рекламасида инсон қадр-қимматига ҳурматни кафолатлаш;
- истеъмолчилар маданияти яхлитлигини ҳурмат қилиш.

Ўз вақтида Япония АҚШ армияси томонидан эгаллангани ва иқтисодий тизим тўлиқ издан чиққан бўлишига қарамай, иқтисодиётни ўзгартиришни мақсад қилган етакчи арбоблар, Япония ижтимоий маданиятига мувофиқ бўлган ҳолда турли бошқарувчилик тизимларни мослаштириш устида ишлай бошладилар. Япон модели деб аталувчи модел ҳозирги вақтга келиб бир мунча эскириб қолди ва глобал иқтисодиётга мувофиқлаштириш учун унга ўзгартиришлар киритиш керак. Бироқ, нима бўлганда ҳам, ўз пайтида яратилган бошқарувчилик тизимлари, 1970 дан 1980 йилларгача бўлган ораликда Европага етиб олиш ва жаҳон иқтисодиётида иккинчи ўринга эришишга муваффақ бўлишда илҳомбахш куч эди.

Ушбу ҳолда компания ва дарахт ўртасида ўхшатиш келтирилган. Компания пойдевори нозик томонлари тўғри тушунилган маданият асосида куриладики, бунда рационал далиллардан кўра кўпроқ руҳий ишонч омили катта роль ўйнайди. Компания маданияти молиявий-хўжалик фаолиятни ва қандай тадбирлар жорий қилинишини аниқлайди. Маркетинг ва инновациялар компания концепцияси ва унинг асосий сиёсатидан кейин амалга ошириладиган асосий фаолият турларидир.

Автомобилсозликда Toyota, Honda, электроника соҳасида Toshiba, Matsushita (Panasonic), Sony юқори сифатли махсулот ишлаб чиқарадиган компаниялар сифатида донг таратдилар. 1950 йилларда бу компаниялар кичик корхоналар бўлиб, 1960-1980 йиллар давомида жаҳон бозорига секин-асталик билан кириб келди. 1980 йилдан 1990 йиллар оралиғидаги давр япон саноати учун йўқотилган ўн йиллик деб ҳисобланади. 90-йилларда япон иқтисодиёти пасайишга қараб ҳаракатини давом эттирди ва глобал иқтисодиёт шароитига мослаша олмаганлиги боис кўпчилик компаниялар бозордан чиқиб кетди. Шу билан бирга, кўпчилик бақувват компаниялар «эски пўстинни ташлаш орқали» ҳатто шу даврда ҳам ўсишни давом эттирди. Бу компанияларга ўсиш ва ўзини сақлаб қолишга имкон берувчи қатор омиллар мавжуд бўлиб, шулар жумласида маданият улар учун асосий ҳал қилувчи омил бўлиб хизмат қилди. Маданият компания шаклланишининг ўзаги бўлиб, уни дарахтнинг илдизларига қиёслаш

мумкин. Илдиз кўринмайди, бироқ агар чирик бўлса дарахт қулайди. Буни фақат ҳиссиёт даражасида англаш мумкин. Маданият муҳит ёхуд иқлимга ўхшайди. Япон компанияларининг хусусиятлари шундан иборатки, маданиятга жуда катта эътибор қаратилади.

### **1.3. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалари.**

1990-йиллар бошигача япон компанияларининг ўзига хослиги

Ёши улуғлик тизими

Бир умрга ёллаш

Компания ичидаги меҳнат уюшмалари

Кўллаб - қувватлаш тизими

Ёши улуғлик тизими шунга асосланадики, ойлик иш ҳақи ходимнинг ёшига ва компаниядаги иш тажрибасига қараб белгиланади. Бир умрга ёллаш деганда, компания томонидан ходим узок муддатга, масалан, 60 ёшигача ишга қабул қилиниши тушунилади.

Компаниялардаги меҳнат уюшмалари тизимида ижрочи директорлар ва бошқарувчи ходимлардан ташқари барча ходимлар ўз касбий йўналишларидан қатъий назар компаниянинг меҳнат уюшмаси аъзоси бўлишлари керак. Кейрецу – акциядор бўлган компаниялар гуруҳи бўлиб, доимо ахборот алмашилиши ва бир-бирига қулай имкониятлар яратиш орқали ўзаро яқиндан муносабатларни сақлаб қоладилар.

Кўллаб - қувватлаш тизимида саноат тармоғи вазирликлари томонидан компаниялар фаолияти мувофиқлаштирилади ва назорат қилинади, меъёрий ва қоида ҳужжатлари ишлаб чиқилади ҳамда компанияларни ҳимоя қиладилар ва устунликларга эга бўлишлари учун шароит яратадилар.

1945 йилда Япония АҚШ армияси назорати остида тургани ҳолда АҚШ Бош армия штаби назорати остида бозор иқтисодиёти тизимига ўта бошлади. Япония ҳалқи учун ушбу вақт тубдан бурилишни англалувчи ва жуда муҳим бўлди. Урушгача иқтисодиёт Митсубиши, Митсу, Сумимото ва бошқалар каби бир неча оилавий гуруҳлар қўлида эди. Асосан кичик дўконлар ва ишчи жамоалари мавжуд эди. Урушдан кейин оилавий гуруҳлар бартараф қилинди, уларнинг бошлиқлари йўқ қилинди. У пайтларда япон иқтисодиёти жуда оғир шароитда эди, бироқ шу билан бирга, вазиятнинг бундай ўзгариши эски тизимдан қутулишга имкон берди.<sup>19</sup>

Япон тадбиркорлари ўз компанияларини янги иқтисодий тизим шароитида шакллантира бордилар, япон жамиятида чуқур илдиз отган маданият жабҳасида ҳам сезиларли ўзгаришлар бўлиб ўтди. Япон жамияти оилага асосланар эди. Фермерлар оқсоқоллар раҳбариятига бўйсунгани ҳолда катта оила сифатида яшар ва ишлар эдилар. Географик жойлашилиши бўйича Япония бошқа давлатлардан денгиз билан ажратилган бўлиб, ўзига хос маданиятга эга бўлган

---

<sup>19</sup> David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

моно миллатга асосланади.

Шунга қарамай, янги ижтимоий тизимни корхоналарда жорий қилиш анча осон кечди.

Илгариги тизим оилавий анъаналарга асосланган бўлиб, унда раҳбарга ака сифатида, компания бошлиғига эса ота сифатида қаралар эди. Компания, катта оила сифатида қаралиб, унда аъзолар компания фаолияти учун ўзини бағишлаган ҳисобланардилар. Япон компанияларида ишчи энг муҳим ресурс сифатида қаралар эди.

Гоҳида ушбу гоё компания гуруҳларига ва ҳатто давлат ҳамда компания орасидаги муносабатларга ҳам тадбиқ қилинар эди. Ижтимоий таъминот, бонуслар, униформа (компаниянинг ўз ишчи кийими), компания эмблемасини тақиб юриш, Кайзен кичик фаолият гуруҳлари ана шу маданият асосида пайдо бўлган ҳодисадир. Бизнесда томонлар ўртасидаги илиқ муносабатлар япон иқтисодиётида 1987 йилгача асосий ўрин тутган ҳодисадир.

Ушбу тизим шубҳасиз равишда кучли рақобатчиликнинг оқибати бўлиб, япон иқтисодиётини дунёда иккинчи ўринга олиб чиқарди. Одамларни ўқитиш, йўлланма бериш ва иш юзасидан кўрсатма бериш керак. Акс ҳолда улар ишламайдилар. Агар уларда ишлашга мойиллик бўлмаса, айрим ҳолларда жазолаш ёки пўписа қилиш ҳам фойдалидир.

Инсон ўз табиатида кўра кўп ишлашга мойилдир. Агар улар кўп ишлашни хоҳламасалар демак бунга қандайдир сабаб бор.

Одамлар ўз ҳолича кўп ишлай олади деб ҳисоблайсизми? Одатда икки жавоб бор «Ҳа» ва «Йўқ». Японлар иккинчи жавобни тўғри деб ҳисоблайдилар. Эҳтимол бу юқорида айтиб ўтилган маданият таъсири остидадир. Иккинчи жаҳон урушидан кейин америкача фикр юритиш кириб келди. Америка нуқтаи назари эскирган деб ҳисоблаш мумкин. Ҳозирги кунда ҳам кўпчилик бошқарувчилар худди шундай фикрни маъқулламоқдалар. Бироқ одамлар бундай вазиятда ўзларини ноқулай сезадилар. Агар Японияда қандайдир кучли етакчи одамларни ўз йўриғига юритмоқчи (манипуляция) бўлса, одамлар ўзларини унинг орқасидан эргашаётгандек номига тутадилар. Моҳиятан, бу усул жуда самарасиз. Янги маданият сифатларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- ўзгаришларга тайёрлик
- муҳими сифат ва мижоздир
- инновациялар ва маркетинг
- байналминаллик
- аниқлик ва тўловга қобилиятлилик

Янги маданият ўзгаришларга жуда ҳам сезувчан бўлиб, сифат, мижоз, инновациялар, маркетинг, байналминаллик ва равшанлик, жавобгарлик бирламчи аҳамиятга эга. Биз кийимимизни ўзгартирганимизда эски костюмимизни янгисига алмаштирамиз, бироқ костюм остидаги нарса жойида қолади. Худди шунингдек, Япония маданияти ўзгаришсиз ва тириклигича қолади. Сифат харидор учун қимматини доимо сақлаб қоладиган ҳислатдир.

Энг яхши компаниялар нуқсонли товарларни сотмайдилар, улар анча вақтдан бери кўп кўнгилсиз ҳодисалардан ҳоли бўлиб, доимо ўз мижозларига

кулоқ тутиб келади.

Инновациялар ва маркетинг ҳозирги кунда япон компаниялари кундалик фаолиятига кириб келган. Мазкур тадбирларни ўтказмасдан компаниялар бозорда омон қолиши амри маҳол эди.

Байналминаллик ўзи билан замонавий компанияларнинг яна бошқа хусусиятини ифода этади. Ҳаттоки кичик ва йирик бизнесга ҳам доимо инвестиция қилиб турилади ва келажакда инвестиция жалб қилиш бўйича режалари мавжуд. Жаҳон бозори шароитида тирик қолиш учун компаниялар глобал бозор муҳитини сезишлари керак. Бошқа мамлакат бозорига чиқишда компаниялар маданиятлардаги фарқлар билан боғлиқ муаммоларга тўқнаш келмоқдалар, улар янги маданиятни ўрганмоқдалар ва ўз мижозлари талабларига мувофиқ келиш усулларини топмоқдалар.

Бозор иқтисодиётининг келажакда тирик қолиши учун хулқий омилни сақлаб қолиш муҳим бўлиб, уни равшанлик ва жавобгарлик орқалигина кафолатлаш мумкин.

Ўзгаришлар тушунчаси кенг маънода қўлланилиши мумкин, яъни:

- “Ўзгаришлар” глобал дунёда асосий тушунча;
- Ишлаб чиқариш тизимидаги ўзгаришлар;
- Маҳсулотларнинг ўзгариши;
- Товарларни бозорда ўтказишдаги ўзгаришлар;
- Логистикани ўзгартириш;
- Ташкилотни ўзгартириш ва ҳоказо.

### **Махсус адабиётлар:**

7. Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011
8. Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009
9. David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA

---

### **Интернет ресурслар:**

17. [www.iaa.org.uk](http://www.iaa.org.uk)- (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).
18. [www.apb.org.uk](http://www.apb.org.uk) - (Auditing Practices Board).
19. [www.nao.gov.uk](http://www.nao.gov.uk) - (UK National Audit Office).
20. [www.iasc.org.uk](http://www.iasc.org.uk) - (International Accounting Standards Committee).
21. [www.aicpa.org](http://www.aicpa.org) - (American Institute of Certified Public Accountants).
22. [www.aaa.us](http://www.aaa.us) – (American Accounting Association)
23. <http://learnenglishkids.britishcouncil.org/en/>
24. <http://www.ifac.org>. – International Federation of Accountants (IFAC)

## IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ

### 1-мавзу. Бошқарув ва ижтимоий масъулият 1-амалий машғулот: Бошқарув ва ижтимоий масъулият.

#### СЕМИНАР-АМАЛИЙ МАШҒУЛОТИ УЧУН РЕЖА-ТОПШИРИҚ

##### 🗨️ **Муҳокама учун саволлар**

- 1.1. Бошқарув тизимлари ва уларнинг меъёрий-ҳуқуқий асослари.
- 1.2. Иқтисодий барқарорлик ва уни таъминлашда бошқарув тизимларини такомиллаштириш ва ижтимоий масъулиятни ошириш.
- 1.3. Бозор иқтисодиёти шароитида бошқарувнинг замонавий усулларини жорий этиш.

**Ишдан мақсад:** Бошқарув ва ижтимоий масъулият асослари бўйича амалий кўникма ва малакаларни ривожлантириш ва мустаҳкамлаш.

##### **Масаланинг қўйилиши**

##### **Ўқув фаолияти натижалари:**

##### **Тингловчилар билладилар:**

- ✓ Бошқарув тизимлари ва уларнинг меъёрий-ҳуқуқий асосларини;
- ✓ Иқтисодий барқарорлик ва уни таъминлашда бошқарув тизимларини такомиллаштириш ва ижтимоий масъулиятни оширишнинг заруриятини;
- ✓ Бозор иқтисодиёти шароитида бошқарувнинг замонавий усулларини;

##### **Тингловчилар уддалайдилар:**

- ✓ Амалий шароитларда бошқарув тизимлари ва уларнинг меъёрий-ҳуқуқий асосларини тушунтириб бера оладилар;
- ✓ Иқтисодий барқарорлик ва уни таъминлашда бошқарув тизимларини такомиллаштириш ва ижтимоий масъулиятни оширишнинг бўйича таклифлар ишлаб чиқадилар;
- ✓ Бошқарув ва ижтимоий масъулият оид график ва чизмаларни таҳлил қиладилар.



##### **МУСТАҚИЛ ТАЙЁРГАРЛИК УЧУН ТОПШИРИҚЛАР:**

**Топшириқ 1.** Бошқарувнинг бозор иқтисодиёти шароитида тутган ўрнини ўрганиш.

**Иш мазмуни:** Бошқарувнинг бозор иқтисодиёти шароитидаги функциялари ва вазифаларини тизимли равишда ўрганиш.

**Топшириқ 2.** Корхоналарда иқтисодий барқарорликни таъминлашда бошқарувнинг роли ва вазифаларини ўрганиш.

**Иш мазмуни:** ресурслар, товарлар ва хизматлар бозоридаги субъектларда бошқарувнинг турли инструментлари билан танишиш.



## 2-амалий машғулот: Тест топшириқлари

1. Акционерларнинг йиллик йиғилиши қачон ўтказилиши керак?

- A) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади.
- B) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамиятнинг кузатув кенгаши белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади.
- C) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан уч ой ичида ўтказилади.
- D) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин камида олти ой муддат ўтгандан кейин ўтказилади.

2. Акционерлик жамиятлари қанча миқдорда имтиезли акциялар чиқариши мумкин ?

- A) устав фондининг 20% идан ошмаслиги лозим.
- B) устав фондининг 30% идан ошмаслиги лозим.
- C) устав фондининг 15% идан ошмаслиги лозим.
- D) устав фондининг 10% идан ошмаслиги лозим.

3. Масулияти чекланган жамият таъсисчиларидан бири чиқиб кетган вақтда, жамият чиқиб кетаётган таъсисчига улушини...

- A) Дастлабки улушининг қиймати миқдорида тўлайди
- B) Улушининг бозор ыймати миқдорида тўлайди
- C) Устав капиталида белгиланган миқдорда тўлайди
- D) Улушининг ҳаққоний қиймати миқдорида тўлайди

4. Акционерлик жамиятлари ўз акцияларини сотиб олишга қанча маблағ сарфлаши мумкин?

- A) Соф активларининг 10% идан ошмаган миқдорда
- B) Устав фондининг 10 % идан ошмаган миқдорда
- C) Резерв фондининг 10 % идан ошмаган миқдорда
- D) Барча жавоблар нотўғри

5. Давлат корхонасининг директори Шуба корхона ташкил қилишга ва унга мулк беришга қарор қилди? Унинг қарори қанчалик тўғри?

- A) Нотўғри
- B) Тўғри
- C) Шуба корхона ташкил қилиш ҳақидаги қисми тўғри
- D) Мулк бериш ҳақидаги қисми нотўғри

### 3- амалий машғулот: Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари (4 соат)

#### СЕМИНАР-АМАЛИЙ МАШҒУЛОТИ УЧУН РЕЖА-ТОПШИРИҚ

##### ✎ Мухокама учун саволлар

2.1. Ички назоратнинг моҳияти ва аҳамияти.

2.2. Ҳисоб тизими ва аудитнинг вазифалари.

2.3. Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимларининг вазифалари

**Ишдан мақсади:** Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари бўйича тингловчиларининг билимларини мустаҳкамлаш.

##### **Ўқув фаолияти натижалари:**

##### **Тингловчилар биладилар:**

- ✓ Ички назорат тизими моҳияти ва мазмунини;
- ✓ Бошқарувда ички назорат тизимининг вазифаларини;
- ✓ Ҳисоб тизими ва аудитнинг бошқарувдаги ролини.

##### **Масаланинг қўйилиши:**

Мавзу бўйича маъруза машғулотларида кўриб ўтилган назарий масалалар асосида амалий машғулотда тингловчилар гуруҳларга бўлиниб, параграфлар кесимида жамоавий мулоҳазаларни шакллантирадилар.

##### **Тингловчилар уддалайдилар:**

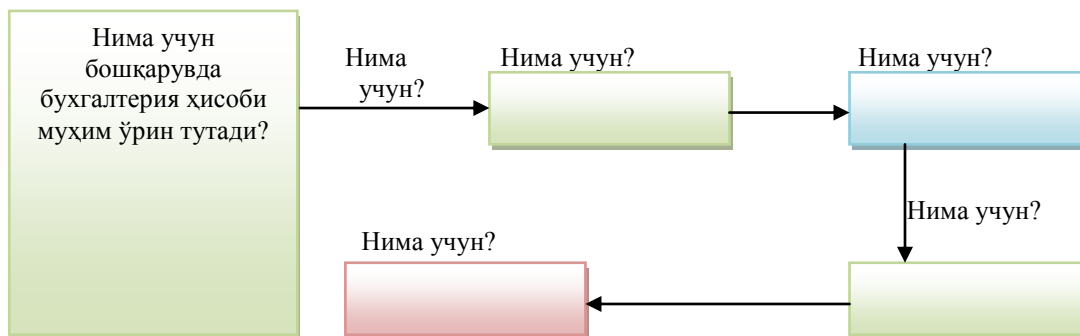
- ✓ Ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимига оид маълумотларни таҳлил қилиш ва хулосаларни шакллантириш;
- ✓ бошқарув жараёнида ички назоратнинг ролини таҳлил қилиш;
- ✓ Ҳисоб тизими ва аудитнинг бошқарувдаги ролини такомиллаштириш юзасидан фикрларни шакллантириш.

#### **Кичик гуруҳларда ишлаш қондаси**

- 1. Тингловчилар ишни бажариш учун зарур билим ва малакаларга эга бўлмоғи лозим.*
- 2. Гуруҳларга аниқ топшириқлар берилмоғи лозим.*
- 3. Кичик гуруҳ олдида қўйилган топшириқни бажариш учун етарли вақт ажратилади.*
- 4. Гуруҳлардаги фикрлар чегараланмаганлиги ва тазйиққа учрамаслиги ҳақида огоҳлантирилиши зарур.*
- 5. Гуруҳ иш натижаларини қандай тақдим этишини аниқ билишлари, ўқитувчи уларга йўриқнома бериши лозим.*
- 6. Асосий қоида: Нима бўлганда ҳам мулоқотда бўлинг, ўз фикрингизни эркин намойён этинг.*

### 3- амалий машғулот: «Нима учун» техникаси

#### «Нима учун?» техникаси



#### Баҳолаш мезони ва кўрсаткичлари

Гуруҳлар	Саволнинг тўлиқ ва аниқ ёритилиши 0-5 балл	Мисоллар билан муаммога ечим топиши 0-5 балл	Гуруҳ аъзоларининг фаоллигини 0-5 балл	Жами балл

15 – 13 балл – «аъло»; 12 – 10 балл – «яхши»; 9 – 6 балл – «қониқарли».

#### Эксперт қоғозлари - топшириқлар



#### **МУСТАҚИЛ ТАЙЁРГАРЛИК УЧУН ТОПШИРИҚЛАР:**

**Топшириқ 1.** *Замонавий шароитларда ривожланган мамлакатлардаги ҳисоб ва аудит тизимлари тажрибаларини ўрганиш.*

**Иш мазмуни:** АҚШ, Европа, Япония давлатлари ҳисоб ва аудит тизимлари тажрибаларининг афзал жиҳатларини ўрганиш.

**Топшириқ 2.** *Ички назорат ва унинг турларини тавсифлаш.*

**Иш мазмуни:** Замонавий бошқарувда ички назорат тизимлари, уларнинг турларини солиштириш ва таҳлил қилиш натижасида умумий хулосалар шакллантирилади.

## 2-мавзу. Рисклар ва уларни бошқариш

1-амалий машғулот: Рисклар ва уларни бошқариш асослари.

---

### СЕМИНАР-АМАЛИЙ МАШҒУЛОТИ УЧУН РЕЖА-ТОПШИРИҚ

#### 👉 Муҳокама учун саволлар

- 1.4. Рискларни методологик асослари ва унинг ривожланиши.
- 1.5. Рискларни бошқариш принциплари.
- 1.6. Рискларни бошқариш. Уни камайтириш йўллари ва чоралари.

**Ишдан мақсад:** Рисклар ва уларни бошқариш асослари бўйича амалий кўникма ва малакаларни ривожлантириш ва мустаҳкамлаш.

#### Масаланинг қўйилиши

#### Ўқув фаолияти натижалари:

##### Тингловчилар биладилар:

- ✓ Рисклар ва уларнинг методологик асосларини;
- ✓ Иқтисодий барқарорлик ва уни таъминлашда рискларни бошқариш заруриятини;
- ✓ Бозор иқтисодиёти шароитида рискларни камайтириш йўллари ва чораларини.

##### Тингловчилар уддалайдилар:

- ✓ Амалий шароитларда рисклар ва уларнинг методологик асосларини тушунтириб бера оладилар;
- ✓ Иқтисодий барқарорлик ва уни таъминлашда рискларни бошқариш бўйича таклифлар ишлаб чиқадилар;



#### МУСТАҚИЛ ТАЙЁРГАРЛИК УЧУН ТОПШИРИҚЛАР:

**Топшириқ 1.** Рискларни бошқаришнинг бозор иқтисодиёти шароитида тутган ўрнини ўрганиш.

**Иш мазмуни:** Рискларни бошқаришнинг бозор иқтисодиёти шароитидаги функциялари ва вазифаларини тизимли равишда ўрганиш.

**Топшириқ 2.** Корхоналарда иқтисодий барқарорликни таъминлашда рискларни камайтириш йўллари ва чораларини таҳлил қилиш.

**Иш мазмуни:** Рискларни камайтириш йўллари ва чораларини ўрганиб уларни жорий қилинганлик даражасини ўрганиш

## 2-амалий машғулот: Гуруҳ машғулотлари

### Гуруҳлар учун топшириқлар.

#### 1- гуруҳ.

Таваккалчилик, таваккалчиликни бошқариш тушунчаларининг мазмунини ёритинг.

“таваккалчик” сўзига кластер тузинг.

#### 2- гуруҳ.

Таваккалчилик ва ноаниқлик, ҳамда улар орасидаги фарқни тарифланг.

“Таваккалчилик ва ноаниқлик” тушунчасига кластер тузинг.

#### 3- гуруҳ.

Таваккалчилик элементларига нималар киради?

“Таваккалчилик ва ноаниқлик” тушунчасига кластер тузинг.

## 3-амалий машғулот: “Инсерт усули”

**Инсерт** - самарали ўқиш ва фикрлаш учун белгилашнинг интерфаол тизими ҳисобланиб, мустақил ўқиб-ўрганишда ёрдам беради. Бунда маъруза мавзулари, китоб ва бошқа материаллар олдиндан талабага вазифа қилиб берилади. Уни ўқиб чиқиб, «V; +; -; ?» белгилари орқали ўз фикрини ифодалайди.

### Матнни белгилаш тизими

(v) - мен билган нарсани тасдиқлайди.

(+) – янги маълумот.

(-) – мен билган нарсага зид.

(?) – мени ўйлантирди. Бу борада менга қўшимча маълумот зарур.

### Инсерт жадвали

Тушунчалар	V	+	-	?
Таваккалчилик				
Таваккалчиликни бошқариш				
Таваккалчиликни турлари				
Хавф ва хатарни олдини олиш йўллари				
Таваккалчилик элементлари				

#### 4-амалий машғулот: Тест топшириқлари

##### 1.Риск нима?

- а) оқибатни яхшилаш;
- б) олдиндан кўра билиш;
- в) омадсизлик;
- г) тасоддиф;
- д) зарар кўриб қолишдан қутилиб қолиш.

##### 2.Рискларни бошқариш фани нимани ўргатади?

- а)корхонада таваккал билан боғлиқ бўлган йўқотишларни пасайтиради;
- б) мененжери хатосини ўрганади;
- в) корхонани банкротликдан сақлаб;
- г)фойдани минимал даражадан паст бўлишига йўл қўймаслик;
- д) тадбиркорлик фаолиятини ўргатади.

##### 3.Менежер ва тадбиркор рискларни бошқариш самарадорлигига жуда катта аҳамият бериши лозим. Бу ўринда менежер олдидаги асосий вазифа нималардан иборат?

- а)юқори хавф соҳасини билиб олиш;
- б) хавф даражасини билиб олиш;
- в) тадбирларни ишлаб чиқиш ва уларни қўллаш;
- г)хавфни тахлил қилиш ваоғохлантириш;
- д) барча жавоблар тўғри.

##### 4.Амалиётда қандай сабаблар оқибатида юқори даражадаги хавфларнинг туғилиш холлари учрайди?

- а) нотўғри қарор қабул қилинганда;
- б)бўйсинувчиларнинг топшириқларни қониқарсиз бажарганларида;
- в) бажарувчиларни нотўғри танлашда;
- г) маркетинг истиқболини аниқлашда хатога йўл қўйилганда;
- д). барча жавоблар тўғри

#### 5- амалий машғулот: Рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш бўйича тестлар

---

##### 1. Қуйида келтирилган қайси бир вариант хужалик таваккалчилигига киради:

- а) ер қимирлаши, моддий ресурслар таъминотидаги узилишлар, дебиторлик қарзларнинг кўпайиши;
- б) менежернинг салбий характери, асбоб ускуналарнинг маънавий эскириши, валюталар курсининг пасайиши;
- в) дебиторлик ва кредиторлик қарзларнинг кўпайиши, маҳсулот яроқсизлиги, инвестицион сарфларнинг қопламаслиги;

г) асбоб ускуналарнинг маъноваий эскириш, ишлаб чиқаришни издан чиқиши, экологиянинг ўзгариши.

## **2. Хеджерлаш нима:**

а) дебитор қарз мажбуриятини фактор воситачига ўтказётган корхонанинг қарз ундириш таваккалчилигини камайтириш мақсадида тузиладиган шартнома;

б) таваккалчиликни олдини олиш мақсадида суғурта шартномаси шакли;

в) молиявий ёки тижорат фаолиятида баҳоларнинг тебраниб туришидан йўқотишларни камайтириш учун фьючерс шартнома;

г) моливий лизинг шартномасининг бир кўриниши.

## **3. Иқтисодийётни ҳамма даражасини қарорларини биз қуйдагиларга ажратамиз:**

а) сиёсий хўжалик қарорлари;

б) ривожланиш йўналиши бўйича қарорлар;

в) конъюнктура қарорлари;

г) барча жавоблар тўғри.

## **4. Рахбар мавжуд фондлари тегишли тартибда бошқара олсагина, қарор қабул қилиш жараёнида таваккалчиликка бориши мумкин яъни:**

а) ривожланиш муаммолари ҳал этилаётганда зарур асосий ва оборот фондлар тизимини шакллантириш;

б) янги капитал қўйилмаларда махсулот сифати ва бошқарув тизими талаб этиладиган даражасини ҳисобга олиш;

в) ортиқча захиралар жамғарилмаслик;

г) барча жавоблар тўғри

### **3-мавзу. Профессional қимматликлар ва этика**

#### **1- амалий машғулот:** Профессional қимматликлар ва этика асослари

##### Бизнес-ҳолат

Акциядорлик жамиятлари директорлар кенгаши қўмиталари

Директорлар кенгаши самарали ишлашига шароит яратиш учун директорлар қўмитаси шаклланди, унда директор кенгашида куриладиган масалаларнинг ечими бўйича тавсия ва таклифлар берилди (масалан корпорация Корпоратив кодекс бўйича).

Компаниянинг корпоратив ҳуқ атворни баҳолаш натижасида “Камолот” рейтинг агентлиги ҳулосада «Фотон» корпорациясининг ушбу ҳолатини қўйидагича баҳолади: «Директорлар кенгаши қўмитасининг мавжуд эмаслиги, айниқса, аудит қўмитасини ташкил этилмаганлиги салбий ҳолат деб баҳоланади.

Ушбу ҳулосадан келиб чиққан ҳолда компанияда директорлар кенгаши томонидан директорлар қўмитаси ташкил этишга қарор қилинди.

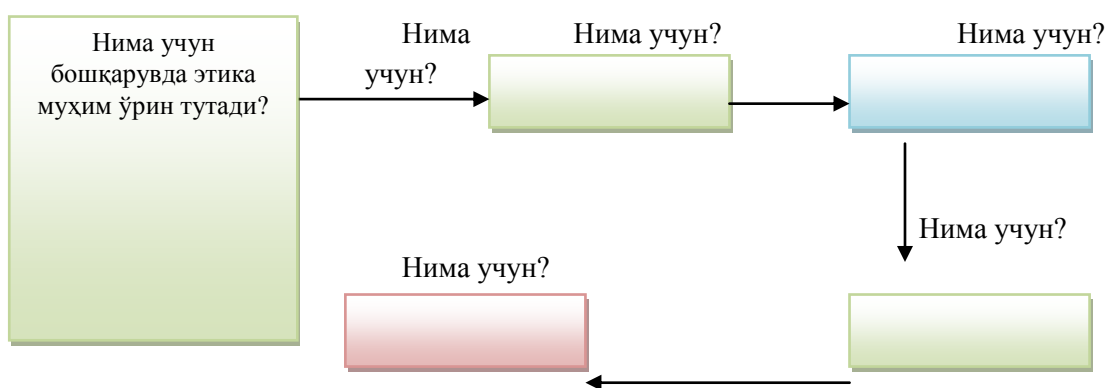
“Аудиторлик қўмитасини шакллантириш ҳақидаги” йўриқномани ишлаб чиқиш вазифасини тафтиш комиссиясига топширилди. Жамият уставида ҳам,

“Директорлар кенгаши ҳақида”ги йўриқномада ҳам директорлар қўмитасини шакллантириш масаласи куриб ўтилмаган. “Фотон” акциядорлик жамиятининг директорлар кенгаши аъзолари сони 7 тани ташкил этади.

Саволлар:

1. Акциядорлик жамияти директорлар кенгаши директорлар қўмитасини шакллантириш учун қандай ҳаракат қилиши керак?
2. Директорлар кенгашининг директорлар қўмитасини шакллантириш буйича қабул қилган қарори туғри ва нотуғрилигини муҳокама қилинг.

### «Нима учун?» техникаси



### Баҳолаш мезони ва кўрсаткичлари

Гуруҳлар	Саволнинг тўлиқ ва аниқ ёритилиши 0-5 балл	Мисоллар билан муаммога ечим топиши 0-5 балл	Гуруҳ аъзоларининг фаоллигини 0-5 балл	Жами балл

15 – 13 балл – «аъло»; 12 – 10 балл – «яхши»; 9 – 6 балл – «қониқарли».



## КЕЙСЛАР БАНКИ

### КЕЙС 1

Очиқ акциядорлик жамиятнинг акциядорлик капи талини кўтаришга доир унинг таркиби кўйидагича эди: жамиятда 100 акционер, улар 1000 акциялар эгаси ҳисобланади. А акциядор 260 та акция яъни устав капиталнинг 26%ига, Б акциядор 530 та акция яъни устав капиталнинг 53%ига, В акциядор 110 акция, яъни устав капиталнинг 11%ига, қолган 97 акциядорлар 100та акцияга , яъни устав капиталнинг 10%ига эгадир.

Жамият С стратегик инвесторни жалб қилмоқчи, компаниянинг 25% акциясига эга булиб, маълум қарорларини чеклаб қуймоқчи. Жамият 350та акция чиқаради ва уларни ёпиқ йўл билан жойлаштиради. Ушбу акцияларни С инвестор сотиб олади.

#### *Муҳокама учун саволлар:*

1. Акциядор жамиятнинг устав капитали ўсгандан сўнг ўзгарган таркиби қандай булади? (жамиятнинг ҳар бир акцияси эгаларини ва миноритар акциядорлари улушини фоизда курсатинг)?
2. Устав капиталидаги ўзгаришлар акциядорлар ҳуқуқига қандай қилди? (ҳар бир акциядорнинг ва миноритар акциядорлар гуруҳининг ҳолатини таърифланг)?

### КЕЙС 2

Компанияда 100 акциядор мавжуд. А Акциядор 10 % оддий акцияларининг эгаси ва у компаниядан навбатдан ташқари акциядорлар йиғилишини ўтказишни талаб қилмоқда. Унинг асосий талаби директорлар кенгаши фаолиятини тухтатиш ва янгисини сайлашдир.

#### *Саволлар:*

1. А акциядор Директорлар кенгашига аъзоларни тавсия этиш ҳуқуқига эгами?
2. Бошқа акциядорлар Директорлар кенгашига аъзоларни тавсия этиш ҳуқуқига эгами?
3. Сизнинг таклифларингиз қандай?

### КЕЙС 3

Акциядорлар йиғилиш умумий қонун буйича, агарда ижроия органини шаклантириш директорлар кенгаши вазифасига кирмаса, унда ҳоҳлаган ҳоатда бош директорнинг фаолиятини тухташ ҳақида қарор қабул қилинди дейлик.

“Фотон” очик акциядорлик жамияти 1 октябр куни акциядорларнинг умумий йиғилишида бош директор Исаев В.А.нинг ваколатини тўхтатиш ҳақида қарор қабул қилди ва ушбу лавозимга Кудратова К.М.ни тайинлади.

5 октябр куни овоз бериш ва санок комиссияси натижаларига асосан баённома тузилди ва имзоланди. Шу куннинг ўзида Кудратова К.М.га хизмат хонаси,

техник воситалар ва ўз вазифасини бажариш учун керакли дастгоҳлар берилди. 8 октябр куни Кудратова К.М. билан меҳнат шартномаси тузилди ва уни бош директр лавозимига бириктириш буйруғи 10 октябр куни имзоланди.

**Саволлар:**

1. Қайси муддатдан бошлаб Кудратова К.М хужжатларга имзо қуйиш, буйруқ чиқариш, шартнома тузиш ваколоти берилди, Исаев В.А. қайси муддатда ўз ваколатини йуқотди?
2. Агарда директорлар кенгаши раиси Кудратова К.М. нинг меҳнат шартномасини имзоламаса, қандай ҳуқуқий ҳолатлар юзага келади?
3. Кудратова К.М.нинг ишга кириши ва Исаев В.А.нинг ишдан кетиши буйича буйруқларни ким имзолайди?

#### КЕЙС 4

“Туфирт” АЖ да икки йил катта бухгалтер лавозимида Мамбетова ишлаб келади. Бош бухгалтер ёрдамчиси бошқа ишга ўтганлиги сабабли Раҳбар Мамбетовани етти ой синов муддатини ўташ бўйича янги лавозимга тайинлади. Мамбетова билан янги лавозим бўйича меҳнат шартномаси ва тўлиқ моддий жавобгарлик шартномаси тузилди.

Мамбетова янги лавозимда иш бошлаганидан олти ой ўтиб солиқ органи томонидан солиқ текшируви ўтказилди. Солиқ текшируви натижалари бўйича 2 000 000 сўм қўшимча солиқ ва молиявий санкция тўлаш “Туфирт” ЁАЖ зиммасига юклатилди. Раҳбар солиқ ҳисоб-китоблари бўйича Мамбетова жавобгарлигини ҳисобга олиб, бутун жаримани унинг зиммасига юклади ва синов муддатидан утолмаганлигини айтиб ишдан бўшатди.

Мамбетова солиқ текшируви натижалари бўйича шикоят бериши ва шикоят натижалари чиққунга қадар ишлаб туришни илтимос қилди. Ўртача ойлик маоши 500 000 сўм ташкил этганлиги сабабли жаримани ундан ушлаб қолмасликларини ҳам илтимос қилди.

Раҳбар барча илтимосларни ҳисобга олмасдан Мамбетовадан 1 000 000 сўм ушлаб қолди. Қолган моддий зиённи ундириш мақсадида судга хужжатларни топширди.

**Саволлар:**

- А) Синов муддати қонунчилик бўйича ёрдамчи бош бухгалтер учун қанча муддат?;
- Б) Раҳбарда синов муддати белгилашга ҳуқуқи бор эдими? Жорий этилган муддат қонунга мос келадими?;
- В) Тўлиқ моддий жавобгарлик шартномаси кимлар билан тузилади? Моҳиятини тушунтиринг;
- Г) Моддий зиён қай тартибда ходимлардан ундирилади? Мамбетовада ҳам моддий зиённи ундириш тартиби қонунийми?;
- Д) Агар ростдан ҳам Мамбетова айбдорлиги туфайли қўшимча солиқ ва молиявий санкциялар қўлланилган бўлса, моддий зиён қай тартибда қопланади?;

## VI. МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМ МАВЗУЛАРИ

---

### **Мустақил ишни ташкил этишнинг шакли ва мазмуни:**

*Мустақил иш* – мавжуд матн ёки бир қанча матнларни изоҳловчи шаклларида бири саналади. Шу боисдан, конспектдан фарқли ўлароқ, мустақил иш янги, муаллиф матн саналади. Ушбу ҳолатда янгилик, янгича тақдим этиш, материалларни тартиблаштириш, ҳар хил нуқтаи назарларни ўзаро солиштиришда алоҳида муаллифлик ёндашуви тушунилади.

*Мустақил иш* - ҳар хил нуқтаи назарларни ўзаро солиштириш ва таҳлил қилиш кўникмасига эга бўлишни талаб этадиган бир ёки бир қанча манбаларни ўзида мужассам этадиган ғояларни қисқача ёзма кўринишидаги тақдимотидир.

### **Мустақил ишнинг турлари ва тизими:**

1. Ифодаланиш тўлиқлигича кўра:

- а) информатив ( рефератлар – конспектлар);
- б) индикатив (рефератлар –резюме (қисқача мазмун)

2.Мустақил иш таркиби:

А) библиографик қайд этилиши:

- Ф.И.Ш.нинг номи;
- чоп этилган манзили;
- нашриёт, йил;
- саҳифалар сони.

Б) Мустақил иш матни:

- мавзу, муаммо, мустақил иш қилинадиган иш предмети, мақсади ва мазмуни;

- тадқиқот усуллари;
- аниқ натижалари;
- муаллиф хулосаси;
- иш натижаларини қўлланниш соҳаси.

Ўқув фани бўйича мустақил иш тайёрлаш қўйидаги вазифаларни ҳал этишни назарда тутати:

- Ўқув предмети долзарб назарий масалалари бўйича билимларини чуқурлаштириш, талаба томонидан мавзуга ушбу олинган назарий билимларни ижодий кўникмасини ҳосил қилиш;

- Танланган касбий соҳада хориж тажрибаларини, мавжуд шароитларда уларни амалий жиҳатдан қўллаш имкониятлари ва муаммоларини ўзлаштириш;

- Танланган мавзу бўйича ҳар хил адабий манбаларни (монография, даврий нашрлардаги илмий мақолалар ва шу кабилар) ўрганиш қобилиятини такомиллаштириш ва улар натижалари асосида танқидий ёндашган тарзда мустақил, ҳамда билимдон ҳолда материални ифода этиш, ишончли хулоса ва таклифлар қилиш;

- Ёзма кўринишдаги ишларни тўғри расмийлаштириш кўникмаларни ривожлантиришдир.

## Мустақил таълим мавзулари

“Бошқарув, риск ва этика” модулидан мустақил таълим сифатида ўрганиладиган қуйидаги мавзулар тавсия этилади:

1. Бошқарув жараёнида ахборот алмашинуви
2. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиш истиқболлари
3. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш
4. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш
5. Рискларни бошқаришда ҳисоб ва аудитнинг роли.
6. Рисклар мониторинги, уларни камайтириш ва моделлаштириш масалалари.
7. Корпоратив бошқарув кодекси
8. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар.
9. Профессional амалиёт ва этика кодекслари.
10. Манфаатлар номуносивблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари.
11. Профессionalизмнинг этикавий хусусиятлари.
12. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалар.

## VII. ГЛОССАРИЙ

### ГЛОССАРИЙ

<b>Агент</b>	шартнома асосида “агентлик тўлови” га амал қилган ҳолда бошқа шахсинг топшириғига кура биринчи ҳисоб рақамдан иккинчи ҳисоб рақамга пул ўтказиш операцияларини амалга оширувчи юридик ва жисмоний шахсдир	the provision of "agency fees" following the second fight on behalf of the other person's account number, account number, money transfer operations of legal and physical entities
<b>Андеррайтер</b>	шахс ёки ташкилот кўринишида бўлиб, у қиммабаҳо қоғозларни яъни янги чиқарилган акция ва облигацияларни инвесторларга сотишда жавобгарликни ва кафилликни ўз бўйнига олади	the person or organization that qimmabaho securities in the form of newly issued shares and bonds bear responsibility for the sale and guarantee
<b>Аутсайдер</b>	корпорация ва уни бошқаришда қатнашмайдиган, “Мустақил директор” бўлмаган, корпорациянинг ишчиси бўлмаган лекин корпорациянинг акциясига эга бўлган шахс	the management of the corporation and receive "independent director", but are not employees of the corporation who have a stake in the corporation
<b>Аффилиланган шахс</b>	корпорациянинг фаолиятига ўз таъсирини ўтказа оладиган жисмоний ёки юридик шахс	physical impact on the activities of the corporation or legal entity
<b>Акционер капитали</b>	акциядорлик жамиятининг акцияларини эмиссия қилиш йўли билан шакллантирган капитали	the company's capital through the issue of shares and to
<b>Ассоциация</b>	Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкый манфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир	Coordination between commercial organizations, as well as the common property to be established in order to protect and represent the interests of associations are associations of natural or legal persons
<b>Бухгалтерия ҳисоби тизими</b>	хўжалик юритувчи субъектнинг вазифалари ва ёзувларининг йиғиндиси бўлиб, улар орқали молиявий ҳисоботда хўжалик операциялари ва бошқа воқеалар	functions and records of the undertaking, through the results of the financial report business transactions and other events identification,

	<p>натижаларини идентификациялаш, тўплаш, таҳлил қилиш, ҳисоблаш, таснифлаш, умумлаштириш ва акс эттириш мақсадида бухгалтерия ҳисобини юритиш усули сифатида хўжалик операциялари натижаларини қайта ишлаш</p>	<p>collection, analysis, processing, classification, generalization, and as a method of accounting in order to reflect the economic processing of the results of operations</p>
<b>Давр харажатлари</b>	<p>бу бевосита ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлмаган харажатлар ва сарфлар тушунилади: бошқарув харажатлари, маҳсулотни сотиш харажатлари ва умумхўжалик аҳамиятига эга бўлган бошқа харажатлар</p>	<p>These costs are not directly associated with the production process and cost from: administrative expenses, selling expenses, and general economic value, other costs</p>
<b>Диверсификация</b>	<p>хар томонлама ривожлантириш; йирик фирмалар-бирлашмалар ёки тармоқлар фаоллигини кенгайтириш</p>	<p>all-round development; large firms and the expansion of the activity of associations or networks</p>
<b>Дивиденд</b>	<p>бу фойданинг солиқлар ва мажбурий тўловлар тўланганидан, қайта инвестиция амалга оширилганидан сўнг акциядорлар жамияти ихтиёрида қоладиган, акциядорлар ўртасида тақсимланиши керак бўлган қисми</p>	<p>profit taxes and other obligatory payments, investments will be made after shareholders approved the disposal of society, part of which is to be distributed among shareholders</p>
<b>Ишончнома бўйича овоз бериш</b>	<p>акциядорлик жамиятининг умумий йиғилишида овоз бериш ҳуқуқининг бошқа шахсга овоз берилиши</p>	<p>the company the right to vote at a general meeting to another person</p>
<b>Инсайдер</b>	<p>компания фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган компания ҳақида тижорат ахборотига эга бўлган компания ходими</p>	<p>the company is directly related to the activities of the company with commercial information about the company's employees</p>
<b>Институционал инвесторлар</b>	<p>турли хил молиявий, жамоавий, давлат ташкилотлари бўлиб, корпорация фаолиятини амалга оширишда ўз маблағларини сафарбар қилувчи шахслар</p>	<p>a variety of financial, public, government agencies, and individuals to mobilize their funds in the implementation of the activities of the corporation</p>

<b>Инвестициялар</b>	пул маблағлари сарфлари бўлиб, тадбиркорлик ва бошқа фаолият турлари объектларига киритиладиган фойда, яратиладиган ёки ижтимоий самара берадиган мулк ёки интеллектуал бойликларнинг ҳамма турларидир	cash expenditure, business and other types of objects, including social benefits created or effective for all categories of property or the intellectual wealth
<b>Инвестицион фаолият</b>	фойда олиш ёки бошқа фойдали самара олиш учун инвестициялар қўйиш ва амалий фаолиятни ташкил қилишдир	or take advantage of other useful effect for the investment and organization of practical activities
<b>Йиллик ҳисобот</b>	акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишини ўтказиш жараёнида акциядорлик жамиятлари ходимларига ва ушбу жамиятнинг фаолияти билан қизиқувчи шахсларга тақдим этиладиган баланс-зарар ва фойда ҳақидаги ҳисобот, аудитор ва тафтиш комиссияси хулосаси-жамият раҳбариятининг компания фаолияти бўйича, компанияни ривожлантириш ва бошқариш ҳақидаги изохлари тўплами	The annual general meeting of shareholders of joint stock companies are interested in the activities of the employees and the society in the process of provision of the balance of harm and benefit from the report, the conclusion of the auditor and the Audit Committee of the Society of Directors of the company, the collection of comments regarding the development and management of the company
<b>Консорциум</b>	бир неча банклар ва компанияларнинг йирик молиявий операцияларини амалга ошириш учун тузилган монополистик бирлашма	a number of major banks and companies in the financial operations of monopolistic association
<b>Корпоратив бошқарув</b>	бу бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир	business organizational and legal registration, organizational structure optimization management, in line with the objectives adopted by the company established relations with domestic and foreign firms
<b>Корпорация</b>	(лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш	(Latin Corporation in the merger) is working together to achieve common goals for a unified and independent

	учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни	legal entity the right person
<b>Концерн</b>	Манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилик негизи ва назорат органига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади	Common interests, financing, production, collaboration, and his only mulkchlilik and enterprises with the authority to control the basis of the association. Control is carried out through a system of participation in the authorized capital of
<b>Конгломерат</b>	Технологик жihatдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикуви (бирлашиш ва кўшиб олиш) натижасида вужудга келадиган структура	Technological solely for a large number of organizations that are not related to each other (merger and acquisition) as a result of structural
<b>Кредит</b>	Ўз эгалари кўлида вақтинча бўш турган пул маблағларини бошқалар томонидан маълум муддатга ҳақ тўлаш шarti билан олиш ва қайтариб бериш юзасидан келиб чиққан ссуда капиталининг мақсадли харакатини ўз ичига олувчи иқтисодий муносабатлардир	of their funds temporarily in the hands of the owners of vacant and by others for a specified term and came back on the payments of the loan, including the purposeful movement of capital and economic relations
<b>Лизинг</b>	бу заводларни, саноат товарларини, ускуналарни, кўзгалмас мулкларни мулк эгаси томонидан уларни ишлаб чиқариш мақсадларида ишлатиш учун ижарага бериш тўғрисидаги шартномадир	these plants, industrial goods, equipment, fixed by the owner of the property ownership of their agreements on the lease for the use of production
<b>Маржа</b>	савдо, биржа, суғурта ва банк амалиётида товарлар нархи, валюта ва қимматбаҳо қоғозлар курси, фоиз ставкалари ва бошқа кўрсаткичлар фарқини ифодалаш учун ишлатиладиган атамадир	trade, stock market, insurance and banking practice commodity prices, foreign exchange and securities exchange, a term used to describe the difference in the interest rates and other indicators
<b>Мажоритар</b>	компания устидан назорат қилиш	for the control of the



<b>акциядор</b>	учун йирик акциялар пакети эгалари	company's largest owners of shares
<b>Миноритар акциядор</b>	компания тижорат ва сиёсий масалаларини ҳал этишда етарсиз акциялар пакетига эга шахслар	the company's lack of commercial and political issues shares
<b>Синдикат</b>	бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш корхоналарининг ўз маҳсулотларини ягона савдо тармоғи орқали сотишни ташкил этиш мақсадида тузилган корпоратив бирлашма	enterprises in the production of a range of products in order to sell their products only through the trade organization of the corporate
<b>Жиддий хатолар</b>	жорий даврда аниқланган хатолар бўлиб, улар шу қадар муҳим бўладики, олдинги даврлар учун тузилган молиявий ҳисоботлар ишончли деб ҳисобланмаслиги мумкин	errors identified in the current period, which is so important that the financial statements for the prior periods may not be as reliable
<b>Ҳисоб сиёсати</b>	бу бухгалтерия ҳисобини юритиш ва молиявий ҳисобот тузиш учун хўжалик юритувчи субъект қўллайдиган усулларнинг жамламасидир	This accounting and financial reporting methods used by the undertaking to build upon the
<b>Трест</b>	Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб, юридик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади	Various organizations united production complex of the registered association. At the same time, they are controlling stake or a contract based on the board, walking, loss of production and commercial independence
<b>Холдинг</b>	Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.)	With a package of shares oversight of companies and their respective functions in the form of economic society in the sense of a legal entity (a pure holding company, holding administrative, financial holding company, etc.)

## VIII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

---

### I. Махсус адабиётлар

1. Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011
  2. Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009
  3. David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA
  4. Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры: основы создания и управления «Издательство национальной библиотеки им. Алишера Навои». - Т.: 2005. - с. 147
  5. Гулямов С.С., Рахмонқулов Х. Корпоративное право – Т: ТГЮИ, 2004.
  6. Зайнуддинов Ш.Н., Рахимова Д.Н. Корпоратив бошқарув асослари – Т.: «Академия нашриёти», 2006. - с.96.
  7. Крук М.Д. Современные формы и механизм корпоративного управления: методология и практика. - М.: 2000. - с. 357.
  8. Хамидулин М.Б. Финансовый механизм корпоративного управления. Монография – Т.: Молия, 2008. - с.204.
  9. Хошимов А.А. Корпоратив шаклидаги тузилмаларнинг ривожланиш истиқболлари. – Т.: Молия, 2003. – 111 б.
  10. Корпоратив бошқарув кодекси, Халқ сўзи, 11 Март 2016
  11. Кодекс этики профессиональных бухгалтеров (разработан и утвержден Международной Федерацией бухгалтеров, принят Советом Национальной Ассоциации бухгалтеров и аудиторов 19 марта 2010 года);
  12. Кодекс профессиональной этики аудиторов Узбекистана Утв. Пост. Совета Палаты аудиторов Узб. от 25.06.2005 г. N 3 Пост. Совета НАБА Узб. от 26.08.2005 г. N 9.
- 

### Интернет ресурслар

1. [www.iaa.org.uk](http://www.iaa.org.uk)- (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).
2. [www.apb.org.uk](http://www.apb.org.uk) - (Auditing Practices Board).
3. [www.nao.gov.uk](http://www.nao.gov.uk) - (UK National Audit Office).
4. [www.iasc.org.uk](http://www.iasc.org.uk) - (International Accounting Standards Committee).
5. [www.aicpa.org](http://www.aicpa.org) - (American Institute of Certified Public Accountants).
6. [www.aaa.us](http://www.aaa.us) – (American Accounting Association)
7. <http://learnenglishkids.britishcouncil.org/en/>
8. <http://www.ifac.org>. – International Federation of Accountants (IFAC)
9. [www.press-service.uz](http://www.press-service.uz) - Ўзбекистон Республикаси Президентининг Матбуот маркази сайти.

10. [www.gov.uz](http://www.gov.uz) - Ўзбекистон Республикаси Давлат Ҳокимияти портали
11. [www.lugat.uz](http://www.lugat.uz), [www.glossaiy.uz](http://www.glossaiy.uz) - Ахборот-kommunikatsiya texnologiyalari izohli lug'ati, 2004, UNDP DDI: Programme.
12. [www.uz](http://www.uz) - Ўзбек интернет ресурсларининг каталоги:
13. Infocom.uz электрон журнали: [www.infocom.uz](http://www.infocom.uz)
14. <http://www.bank.uz/uz/publislVdoc/>
15. [www.press-uz.info](http://www.press-uz.info)
16. [www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)
17. [www.edu.uz](http://www.edu.uz)
18. [www.mf.uz](http://www.mf.uz) - Ўзбекистон республикаси молия вазирлигининг сайти
19. <http://www.naaa.uz> – Ўзбекистон бухгалтерлар ва аудиторлар миллий ассоциациясининг сайти
20. <http://www.ifac.org>. – Халқаро бухгалтерлар федерациясининг сайти, International Federation of Accountants (IFAC)