

**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 – 2017

Мазкур ўқув-услубий мажмуа Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2017 йил 24 августдаги 603-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 асс. Салохидинов С.А.

Такризчи: ТДИУ, иқтисод фанлари доктори, профессор,
Тулаходжаева М

Ўқув-услубий мажмуа Тошкент давлат иқтисодиёт университети Кенгашининг 2017 йил _____даги ____-сонли қарори билан нашрга тавсия қилинган.

МУНДАРИЖА

I	Ишчи дастур.....	3
II	Модулни ўқитишда фойдаланиладиган интерфаол таълим методлари.....	9
III	Назарий материаллар.....	16
IV	Амалий машғулот материаллари.....	64
V	Кейслар банки.....	74
VI	Мустақил таълим мавзулари.....	77
VII	Глоссарий.....	79
VIII	Адабиётлар рўйхати.....	85

І. ИШЧИ ДАСТУР

КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг “Олий таълим тизимининг янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2017 йил 20 апрелдаги ПҚ-2909-сон қарорига асосан: “ҳар бир олий таълим муассасаси жаҳоннинг етакчи илмий-таълим муассасалари билан яқин ҳамкорлик алоқалари ўрнатиш, ўқув жараёнига халқаро таълим стандартларига асосланган илғор педагогик технологиялар, ўқув дастурлари ва ўқув-услубий материалларини кенг жорий қилиш, ўқув-педагогик фаолиятга, мастер-класслар ўтказишга, малака ошириш курсларига хорижий ҳамкор таълим муассасаларидан юқори малакали ўқитувчилар ва олимларни фаол жалб қилиш, уларнинг базасида тизимли асосда республикамиз олий таълим муассасалари магистрант, ёш ўқитувчи ва илмий ходимларининг стажировка ўташларини, профессор-ўқитувчиларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни ташкил қилиш”¹ олий таълим тизимини келгусида янада такомиллаштириш ва комплекс ривожлантириш бўйича энг муҳим вазифаларидан бири деб белгиланган.

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 ислохотлар 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 ислохотлар, глобал молиявий-иқтисодий инқироз

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий таълим тизимининг янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сон қарори, 20.04.2017 й.

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 муаммолар 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 Ҳалқаро бухгалтерлар 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 юкламаси, соат					Мустақил таълим
		Ҳаммаси	Аудитория ўқув юкламаси				
			Жами	жумладан			
			Назарий	Амалий машғулот	Кўчма машғулот		
1.	Бошқарув ва ижтимоий масъулият	10	10	4	6		
2.	Рисклар ва уларни бошқариш	10	8	4	4	2	
3.	Профессионал қимматликлар ва этика	8	6	2	4	2	
	Жами:	28	24	10	14	4	

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: Профессional қимматликлар ва этика

Профессional қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессional амалиёт ва этика кодекслари. Манфаатлар номуносивблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари. Профессionalизмнинг 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:

Профессional қимматликлар ва этика

Профессional қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессional амалиёт ва этика кодекслари. Манфаатлар номуносивблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари. Профессionalизмнинг этикавий хусусиятлари. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалар. Мамлакатимиздаги корпоратив ахлоқ кодекси ҳамда Ҳалқаро бухгалтерлар 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 машғулотларида 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. “Бошқарув ва ижтимоий масъулият” мавзуси бўйича -маъруза машғулотларида қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

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

Топшириқ мазмуни → “Бошқарув ва ижтимоий масъулият деганда нимани тушунасиз?”

2) Тингловчиларнинг бошқарув ва ижтимоий масъулият асослари, агентлик назариялари, бошқарув натижалари ҳисоботи 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 корпоратив бошқарув 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

S (кучли томони)	W (кучсиз томони)
O (имкониятлар)	T (таҳдидлар)

2) Тингловчиларнинг корпоратив бошқарувнинг ёндашувлари бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “**Концептуал жадвал**” методидан фойдаланилади.

Концептуал жадвал

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

3) Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “**Концептуал жадвал**” методидан фойдаланилади.

Концептуал жадвал

<i>Аспект таҳлили</i>	Ички назорат	Ҳисоб	Аудит
Мақсади			
Бажарувчилар			
Ва х.к.			

2. “Рисклар ва уларни бошқариш” мавзусидаги **маъруза машғулотида** қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

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

Топшириқ мазмуни → “Рискларни бошқаришда ҳаққоний маълумотларнинг ўрни 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 → бизнес риск бўйича билган маълумотларни биринчи устунга ёзиб чиқиш ва билишни истаётган маълумотларни иккинчи устунга ёзиб чиқиш.

“Б /Б /Б”

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

3) Рискни бошқаришга тегишли айрим тушунчалар бўйича тингловчиларнинг билимларини аниқлаш ва ушбу билимларни янада чуқурлаштириш 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 қуйидаги интерфаол ўқитиш методларидан фойдаланилади:

1) Тингловчиларнинг рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш. бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “SWOT – таҳлил” методидан фойдаланилади.

Топшириқ мазмуни → Узбекистон компанияларда рискларни аниқлаш, баҳолаш ва ҳисоблаш.

“SWOT - таҳлил” жадвали

S (кучли томони)	W (кучсиз томони)
O (имкониятлар)	T (таҳдидлар)

2) Тингловчиларнинг бизнес рискларни бошқаришда бошқарув 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. “Профессионал қимматликлар ва этика” мавзусига оид 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 бошқару этикасига оид илмий

қарашлари ҳақида қандай маълумотларни билишлари ва билишни истаётган маълумотларини аниқлаш мақсадида “Б /Б /Б” методидан фойдаланилади.

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

“Б /Б /Б”

Биламан	Билишни истайман	Билиб олдим

3) Корпоратив бошқарувга 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

S (кучли томони)	W (кучсиз томони)
O (имкониятлар)	T (таҳдидлар)

2) Тингловчиларнинг замонавий . Тингловчиларнинг корпоратив бошқарув этикаси, бухгалтерлар ва аудиторлар этикасига бўйича билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида “**Концептуал жадвал**” методидан фойдаланилади.

Концептуал жадвал

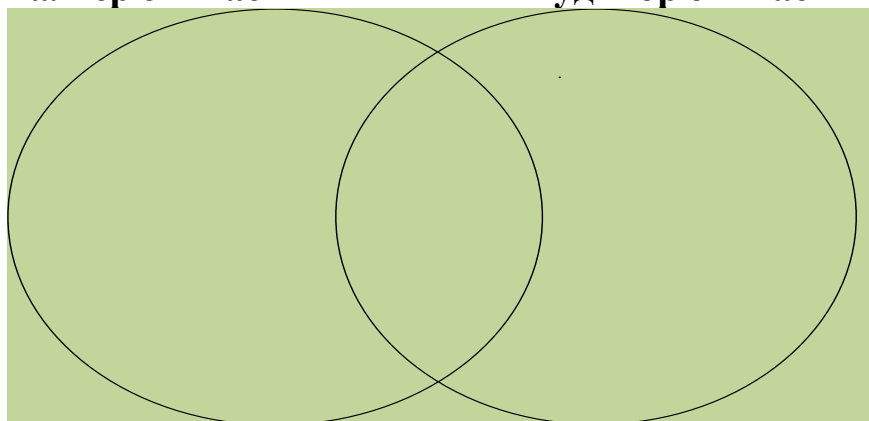
<i>Аспект таҳлили</i>	Корпоратив бошқарув этикаси	Бухгалтерлар этикаси	Аудиторлар этикаси
Норматив асослари			
Йўналиши			
тамойиллари			

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 Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев таъкидлаганларидек: “Айни вақтда мамлакатимиз босиб ўтган тараққиёт йўлининг чуқур таҳлили, бугунги кунда жаҳон бозори конъюнктураси кескин ўзгариб, глобаллашув шароитида рақобат тобора кучайиб бораётгани давлатимизни янада барқарор ва жадал суръатлар билан ривожлантириш учун мутлақо янгича ёндашув ҳамда тамойилларни ишлаб чиқиш ва рўёбга чиқаришни тақозо этмоқда”².

Ўзбекистон Республикасида корхоналарни акционерлаштириш жараёнида жорий этиладиган бошқарув усуллари аввал-бошидан оқ куйидаги 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.

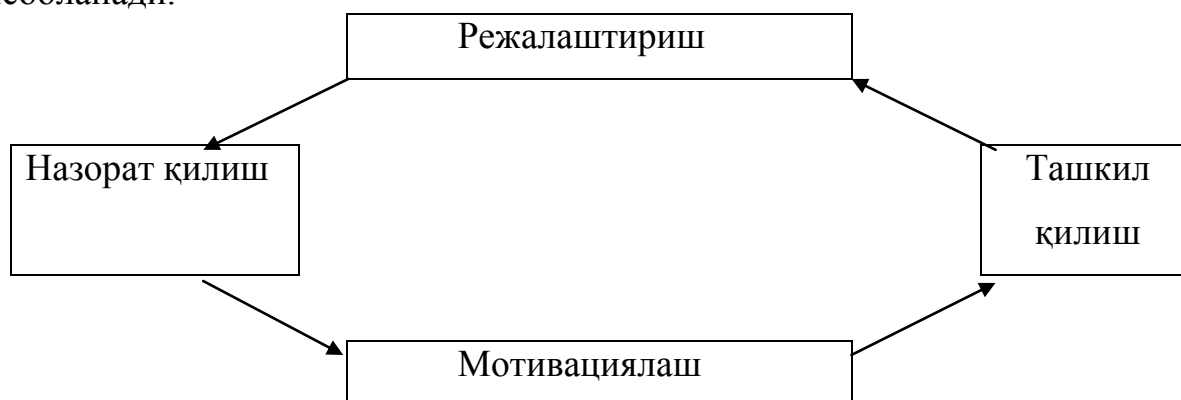
² Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси” тўғрисида”ги ПФ-4947сон фармони, 07.02.2017 й.

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 қуйидагича ихоҳланади (Кэдбери ҳисоботи, 1992 йил): “Корпоратив бошқарув ғ компанияларга йўналтирилган ва назорат қилишга бағишланган тизимдир”³.

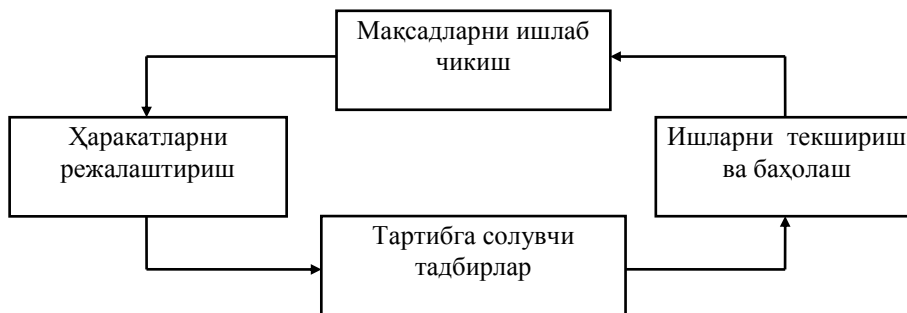
Корпоратив бошқарув тизими - корпорация ўз акциядорлари манфаатларини ифодалаши ва ҳимоя қилиши лозим бўлган ташкилий моделни ифодалайди. Бу акциядорлар, директорлар кенгаши, менежерлар ва бошқа манфаатдор томонларнинг (ҳодимлар, кредиторлар, маҳаллий ҳукумат, жамоат ташкилотлари) ўзаро алоқа тизими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



Расм. 1. Бошқарув цикли

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 қуйидаги расмда куриб ўтамиз. (Расм.2).

³ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.16.



Расм. 2. Бошқариш босқичларини мақсадли амалга ошириш.

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

1-жадвал

Низом капитали ва бошқарув органлари нуқтаи назаридан ташкилий-ҳуқуқий шакллар тавсифи

Хўжалик ўртоқчиликлари	Хўжалик жамиятлари	Акциядорлик жамиятлари	Ишлаб чиқариш ширкатлари
Низом капитали			
Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Терма (таъсисчилар улушига тақсимланган)	Акциядорлик капитали (акциялар белгиланган сонига тақсимланган)	Пай капитали (бирлаштирилган мулк пай бадалларидан иборат)
Бошқарув органлари			

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:⁴

- 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

⁴ Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009

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.

“Кўп мамлакатларда, компаниялар унитар кенгашга эга. Бу кенгаш барча вазифаларни амалга ошириш учун фақатгина ягона маъсул бўлиб директорлар кенгаши мавжудлиги маъносини англатади”⁵.

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;

- Ўзоқни 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

⁵ Emile Woolf Publishing Limited/Governments. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p. 59.

акциядорлик мулкчиликнинг хусусиятларига бевосита боғлиқдир. Хусусан, америка корпорацияларига бошқа инвесторлардан кўра ўз таъсирини кучлироқ ўтказа оладиган йирик инвесторларнинг йўқлиги хосдир.

Америка корпорацияларининг акциядорлик капитали юқори даражада кичик пакетларга тарқаб кетган бўлиб, АҚШ корпорациялари аксариятининг реестрларида умумий капиталнинг бир фоизидан ошиғига 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 кўлида жамлангандир. Бу инвесторлар қўлларида 50%дан ошиқ 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 курули қилиб қўяди.

Корпоратив бошқарувнинг немис модели

Немис моделининг АҚШ моделидан фаркли ўлароқ, акциядорлик капиталининг катта қисми бошқа компаниялар эгалигида туради: умумий капиталининг ярмидан кўпини бир - бирининг акцияларига эгалик қилиш тизими ўз ичига олади. Шахсий инвесторлар немис моделида иккинчи йирик инвесторлар гуруҳини ташкил қилса ҳам (немис компаниялари умумий акцияларнинг тахминан 16% ига эгалик 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.

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.

1.2. Агентлик назариялари. Корпоратив бошқарувнинг ёндашувлари.

“Агент – бошқа инсонлар билан иш кўраётганда бошқа шахс, принципал номидан ҳаракат қилади. Масалан, савдо агенти товарларни ишлаб чиқарувчининг номидан сотиш учун принципал, товарлар ишлаб чиқарувчиси номидан ҳаракат қилади. Худди шундай биржа маклери – агент, у мижоз номидан акцияларни сотиб олиш ёки сотиш учун мижоз (принципал) номидан ҳаракат қилади”⁶.

Агентлар компания номидан ҳаракат қилади. Директорлар кенгаши ва алоҳида директорлар компанияга бошқа томонлар билан шартномавий

⁶ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p. 38

келишувлар тузиш мажбуриятини юклашга ҳақли.

Компания номидан ҳаракат қилиш ваколатларининг катта қисми директорлар кенгашига берилганлиги туфайди, директорларда компания фаолияти бўйича кенг ваколатлар (шу жумладан компанияни бошқариш ваколати) мавжуд.

Директорларнинг кучли мавқега эгаллиги, айниқса эгалари (унинг акциядорлари) ва директорлар хусусий шахс бўлганларда ушбу ҳокимиятдан фойдаланиш тўғрисидаги масалаларни келтириб чиқаради.

- Қандай қилиб компания эгалари директорлар акциядорларнинг манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилаётганлигига ишонч ҳосил қилишлари мумкин?

- Агар директорлар акциядорлар рози бўлмаган усуллар билан ҳаракат қилишса, акциядорлар директорларни бошқача тарзда ҳаракат қилишга мажбур қилиш учун нима қила олишади?

Директорларнинг фидуциар мажбурияти

Компания агентлари сифатида директорлар компанияга нисбатан фидуциар мажбуриятга эга. Фидуциар мажбурият – ишонч божи. Директор компания номидан ўта ҳалол ҳаракат қилиши ва ўзининг шахсий манфаатларини компания манфаатларидан устун қўймаслиги лозим.

Агар директор мазкур фидуциар мажбуриятни бузса ва бунда компания уни судга берса, у қонун бўйича жавобгар бўлиши мумкин.

Агентлик муносабатлари назариясидаги тушунчалар: воситачилик муносабатлари

Агентлик муносабатлари назарияси шундай ғояга асосланганки, дастлаб компания ташкил этилганда унинг эгалари одатда менежерлар бўлади. Компания ўсганда унинг эгалари компанияни бошқариш учун менежерларни тайинлашади. Компания эгалари менежерлар компанияни компания эгаларининг манфаатларини кўзлаб бошқаришини кутишади, шунинг учун воситачилик муносабатлари шакли компания эгалари билан менежерлар ўртасида мавжуд бўлади.

Кўплаб компаниялар қарз олади ва компания узоқ муддатли капиталининг катта улуши кредитлар, ижара шартномаси маблағлари ва облигациялар (қарз мажбуриятлари, кредит акциялари ва ҳ.к.) нашрлари каби жалб этилган капиталининг турли манбаларидан ҳосил бўлиши мумкин. Асосий кредиторлар ҳам компания қандай бошқарилаётганлигига қизиқишади, чунки улар компания қарзни фойзалар билан қайтаришига ишонч ҳосил қилишни хоҳлашади.

Воситачилик муносабатлари

Агентлик муносабатлари назарияси Jensen ва Meckling (1976) томонидан

ривожлантирилди. Улар компанияни бошқариш компания эгалари (акциядорлар), унинг менежерлари ва асосий қарз маблағлари берувчилар ўртасидаги низоли манфаатларга асосланган назарияни таклиф этишди.

Ушбу гуруҳларнинг ҳар бирида турли манфаатлар ва мақсадлар мавжуд.

Акциядорлар ўз даромадлари ва бойлигини оширишни хоҳлашади. Уларни компания дивидендлар шаклида таъминлайдиган даромадлар ва ўз акцияларининг қиймати қизиқтиради. Улар акцияларининг қиймати муддатга – компаниянинг молиявий истикболларига боғлиқ. Шунинг учун акциядорлар дивидендлардан ташвишда, лекин уларни узоқ муддатли даромад олиш ва молиявий истикболлар кўпроқ ташвишлантиради, шунинг учун улар ўз акцияларининг қиймати ҳақида қайғуришади.

Менежерлар компанияни акциядорлар номидан бошқариш учун ёлланган.

Бироқ, агар менежерлар компанияда акцияларга эга бўлмаса, улар акциядорларнинг келгуси даромадлари ёки акциялар қийматидан бевосита манфаатдор эмас.

Менежерлар меҳнат шартномасига эга бўлиб, иш ҳақи ишлаб топади. Агар улар акцияларга эга бўлмаса ёки уларнинг мукофот пули компания фойдаси ёки акциялар қиймати билан боғлиқ бўлмаса, уларни ўз мукофот пулининг миқдори ва уларнинг компания менежерлари сифатидаги мақоми қизиқтиради.

- Асосий қарз берувчиларни компания ўз қарзларини тўлиқ ва ўз вақтида қайтаришга қодир бўлиши қизиқтиради.

Jensen ва Meckling воситачилик муносабатларини компания эгалари билан унинг менежерлари ўртасидаги шартнома шакли сифатида таърифлашди, бунда компания эгалари (принципал сифатида) компанияни улар (компания эгалари) номидан бошқариш учун агентни (менеджерларни) тайинлашади. Ушбу шартноманинг бир қисми сифатида компания эгалари бошқарув қарорларини қабул қилиш ваколатларини бошқа шахсларга топширишлари лозим.

Компания эгалари агентлар улар (компания эгалари)нинг манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилишини кутади. Идеал тарзда, компания эгалари билан менежерлари ўртасидаги шартнома менежерлар ҳамма вақт компания эгаларининг манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилишини кафолатлаши керак. Бироқ, “мукамал шартнома” тузишнинг иложи йўқ, чунки менежерлар (агентлар)нинг қарорлари компания эгаларининг манфаатлари билан бир қаторда ўзларининг шахсий манфаатларини кўзлаб ҳам қабул қилинади.

Бу ҳол қандай қилиб менежерлар компания агентлари сифатида акциядорларнинг манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилишга йўналтирилиши мумкин, деган фундаментал масалани кўтаради?

Агентлик низолари

Агентлик низолари – компания эгалари ва менежерларининг манфаатларидаги фарқ. У бир неча усулларда пайдо бўлди.

- **Ноинсофлик таҳдиди.**
- **Саъй-ҳаракатлар даражаси.**
- **Даромад даражаси.**
- **Таваккалчиликдан қочиш.**
- **Вақт даври.**
- **Директорлар кенгаши**

Агентларни ҳисобга олиш

Агентлар ўз қарорлари ва ҳаракатлари учун ўз принципили олдида жавобгар бўлишлари керак. Ҳисобга олиш воситалари:

Принципал олдида ҳисобот бериш ва қилинган ишлар ҳақида ҳисобот тайёрлаш зарурлиги.

Принципалнинг унумдорлик ва эришилган ютуқлар ҳақидаги саволларига жавоб бериш зарурлиги.

Агентни яхши ёки ёмон унумдорлик учун мукофотлаш ёхуд жазолаш ҳуқуқига эга бўлган принципал.

Катта ҳисобга олиш агентлик муаммосини қисқартириши керак, чунки бу бошқарувга акциядорларнинг манфаатлари учун унумдорлик даражаларига эришишга кўпроқ рағбатлантиради.

Бироқ, ҳисобга олиш харажатлари ҳаддан зиёд бўлмаслиги ва назорат қилиш берадиган устунликлар қийматидан юқори бўлмаслиги керак.

Агентлиги муносабатларининг шарҳи Emile Woolf Publishing Limited нашриёти томонидан чоп этилган “Governments, Risks and ethic” китобда ёритилган.

Агентлиги муносабатлари– шарҳ⁷

	Жамоат листинг компаниялари	Ижтимоий сектор	Хайрия муассасалари ва кўнгиллилар ташкилотлари
Мақсад	Акциядорлик мулкани кўпайтириш	Ҳукумат сиёсатини бажариш	Хайрихоҳано мақсадларга эришиш

⁷ Emile Woolf Publishing Limited/Governments, Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.46.

Агентлар	Директорлар	Менежерлар ва баъзан сайланган вакиллар	Директорлар ва менежерлар
Принципаллар	Акциядорлар	Солиқ тўловчилар ва сайловчилар (демократияда)	Ҳадячилар ва тарафкашларнинг бошқа сервис фойдаланувчилари
Одатдаги бошқарув чоралари	Директорлар кенгаши текширилган - ижрочи директорлар раис	хизматлар кўрсатишнинг энг яхши усулига эришишга интилувчи мураккаб тузилмалар	Мустақил ишончли шахслар олдида масъул бўлган ижроия орган

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 афилланган таркиби.

Бунда мулк таркибини якуний мулк эгасигача очиб бериш лозим.

Тўртинчи тамойил - оддий акциялар “битта акция – битта овоз” қондаси 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 олдида 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 бўлса, ўша мамлакатнинг қонунларига амал қилишлари шарт.

Саккизинчи тамойил – ҳукуматлар ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади.

Корпоратив бошқарув тамойиллари бир томондан қонун ҳисобланса, бошқа томонидан 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 қуйидаги 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 ошкоралик;
- акцияларнинг “майдаланиб” юборилиши ёки бошқа йўқотишлардан ҳимоя қилиш учун майда акциядорлар ҳуқуқларини ҳурмат қилиш;
- ахборотни очиб беришга нисбатан;
- акциядорлар билан мунтазам ва очиқ 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 очиб бериш (манфаатлар низоси);
- харажатлар ва қарама - қаршилиқлар 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 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 ҳамоя қилиш, капиталлар бозори очиқлигини таъминлаш, Европа компанияларида акциядорлик капитали қийматини ошириш, корпоратив бошқарув масалаларини қўллаб - 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 ҳамоя 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 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 ҳамоя 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 қаторидан 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 узок 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. Адолатлилиқ:

■ 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.

Яхши бошқарув тамойиллари Emile Woolf Publishing Limited нашриёти томонидан чоп этилган “Govemens. Risks and ethic” китобда санаб ўтилган.

Яхши бошқарув тушунчаси:

- Адолат

- ошкоралик

- мустақиллик

- ҳалоллик ва комплекслик

- жавобгарлик ва ҳисобот

- обрў

- ҳукм

- ижтимоий хайёт

• Нукм⁸

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

⁸ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.23.

йўл кўймаслик;

- 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 кенгаши томонидан қабул қилинади;

- бизнес - режанинг бажарилиши ҳақида Ижроия органи ҳар чоракда 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 кўмитаси 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 кўмитаси 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:

- 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

Бугунги кунда кўпчилик компаниялар, банклар, давлат ташкилотлари ва бошқа катта хўжалик юритувчи субъектлар ўзида ички аудит бўлими ташкил этади.

“Ички аудитнинг вазифаларини қуйидагича тушиниш мумкин:

“Ички аудит” – ташкилотнинг фаолиятини яхшилаш ва фойдасини ошириш мақсадида қайта кўриб чиқилган мустақил, обектив ва қафолатли маслаҳатлик фаолияти. У ташкилотни белгилаб олган мақсадига эришишга ёрдам беради, рискларни самарали бошқариш ва баҳолашни яхшилаш учун назорат ва бошқариш усуллари мунтазам етказиш ҳисобланади (Ички аудиторлар институти)

Ички аудитнинг мақсади ўз мажбуриятларини самарали бажаришда бошқарувга ташкилотга ёрдам беришни ташкил этади. Шу мақсадда ички аудит бир қанча маълумотларни кўриб чиқади, таҳлил қилади, баҳолайди ва таклифлар билдиради.”⁹

Ички аудиторлик фаолияти

Юридик шахслар учун ички аудит бўлими кўйилган ҳеч қандай ҳуқуқий талаблар йўқ. Ички назоратни самарали текшируви зарургина холос. Бирок, бу текширув корхонанинг операцион менежерлари ва бухгалтериядаги

⁹ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.186.

менежерлар ёки ташқи бухгалтерлик ҳамда аудиторлик фирмалари томонидан амалга оширилиши мумкин.

Агарда компанияда ички аудит вазифасини бажарувчи бўлмаса, бундай ҳолатда у ташқи фирмаларнинг бухгалтерлари ёки аудиторлик фирмаларидан ички аудит вазифасини бажарувчини ёллаши мумкин.

Агар юридик шахсда ҳақиқатда ички аудит бўлими мавжуд бўлса, у ҳолда бўлим қуйидаги вазифаларни ўз ичига олиши зарур:

Ички назорат тизими қисмларини кўриб чиқиш. Анъанага кўра ички аудиторлар молиявий маблағлар текширувини амалга оширадилар. Ички аудитор томонидан қилинган ишлар ташқи аудитор билан ички аудитор ҳамкорликда ишлаганда, ташқи текширувда талабга қараб қисқартирилиши мумкин. Молиявий маблағлар назоратидаги камчиликлар ҳақида юқори бошқарув органига ва ташқи аудиторга хабар қилиши лозим. Модомики ички аудиторлар молиявий маблағлар назоратини амалга оширар экан, бунинг учун улар одатда профессионал бухгалтер ёки бухгалтер ёрдамчиси бўлиши мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Махсус текширув. Ички аудитордан алоҳида бўлим ёки ўзига хос операцияни махсус текширувини амалга ошириш сўралиши мумкин. Бу текширувлар бўлим менежерлари томонидан талаб қилиниши мумкин.

Унумдорлик. Унумдорлик фойдаланилаётган ресурслардан ко‘проқ натижага эришишни назарда тутади.

Риск даражасини баҳолаш. Ички аудиторлар рискларни бошқаришда уларни баҳолаш ва идентификатсиялаш ишларини амалга оширишлари мумкин.

Аудитнинг мувофиқлиги. Ички аудиторлар юридик шахснинг атроф-муҳит, хавфсизлик ва соғлиқни сақлаш билан боғлиқ махсус қоида ва нормаларга амал қилинаётганлигини тасдиқлаш мақсадида ҳам текширувларни ўтказишлари мумкин.

Стресс-тестлар. Ички аудиторлар юридик шахслар фаолиятида юзага келиши мумкин бўлган бозор конъюктурасининг ёмон томонга ўзгариши ёки ҳалокат содир бўлишини инобатга олган ҳолда тузилган тестларни тақдим қилишлари мумкин.

Ички аудиторлар ташкилот олдида турган ички ва ташқи рискларни идентификатсиялаш ва баҳолашда юқори бошқарув органига ёрдам беришлари зарур. Буни бажариш учун улар бизнес ҳақида яхши тушунчага эга бўлишлари керак.

Ички аудиторлар: мустақиллик, холислик ва статус.

Мустақиллик

Ички аудиторлар холис таҳлил ва таклифларни таъминлашлари учун, улар турли манфаатлар низолари ва хато хулоса чиқарадиган ҳолатлардан ҳоли бўлишлари лозим.

Ички аудиторлар мустақил бўлишлари қийин, чунки улар компаниянинг штатидаги ходим ҳисобланишади. Улар компаниянинг даромади ва келажакдаги мавқеи билан боғлашлари мумкин. Ички аудиторлар барча маълумотлар ҳақида бошқарув органини хабардор қилишлари керак, чунки улар ўзларининг барча қўлланмаларни бошқарувчи шахслардан олишади. Бу уларнинг маълумот етказмаётган менежерининг обрўсига бевосита боғлиқ ҳисобланади. Охир оқибатда, менежерлар уларни мукофотлаш тўғрисида қарор қабул қилишлари керак бўлади.

Ички аудиторлар билан бошқа бўлим менежерлари ўртасида муаммо юзага келмаслиги керак, аммо ўз бўлимлари менежерлари билан катта муаммолар пайдо бўлиши мумкин.

Ҳолислик

Ички аудиторлар ташқи аудиторлар каби ҳолис бўлишлари лозим, чунки улар ички назорат ва баҳолаш текширувини амалга оширишлари зарур, бу эса бошқарув воситалари самарадорлигини учун бир қанча зарур ҳисобланади. Уларнинг маслаҳат ва таклифлари бошқа менежерларнинг таъсиридан ҳоли ва ҳолис бўлиши керак.

Статус

Ички аудит бўлими юқори бошқарув органига ахборот етказиши зарур – қанча юқори бўлса шунча яхши. Шунинг учун ички аудиторлар иложи борида юқори даражадаги бошқарув органига ахборот етказгани маъқул.

“Банк тизимини назоратини амалга оширувчи Базел +о‘митасининг ички назорат ҳисоботида ко‘ра (1998): ички аудитнинг вазифалари бу о‘рнатилган сиёсат ва жараёнлар орқали муцақил баҳолашни та’минлайдиган ички назоратнинг муҳим бир қисми ҳисобланади. Ички аудиторлар компания ҳақида аниқ ва ҳаққоний ахборотларни юқори бошқарув органига ва аудиторлар қо‘митасига тақдим қилиши лозим”¹⁰.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” ПҚ – 475 - сон 27.09.2006 йилдаги Қарорига асосан активларининг баланс қиймати 1 млрд сўмдан кўп бўлган корхоналарда, активларининг баланс қиймати энг кам иш ҳақи миқдорининг юз минг каррасидан кўпроқ бўлган акциядорлик жамиятларида эса ички аудит хизматлари ташкил этилади, мазкур хизматлар кузатув кенгашлари томонидан тайинланади ва уларга ҳисобот беради.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 215-сон 16.10.2006 йилдаги “Устав фондида давлат улуши бўлган корхоналарнинг самарали бошқарилишини ва давлат мулкининг зарур даражада ҳисобга олинишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисидаги” қарорига илова сифатида “Корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида Низом” қабул қилинди.

Мазкур Низомда қуйидаги тушунчалардан келтирилган

¹⁰ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.188-189

“Ички аудит - корхона бошқарувининг ижро этувчи органи ва таркибий бўлинмалари томонидан Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига, таъсис ҳужжатларига ва ички ҳужжатларга риоя қилинишини текшириш ва мониторинг олиб бориш йўли билан улар ишини назорат қилиш ва баҳолаш, маълумотларнинг бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисоботда акс эттирилишининг тўлиқлиги ва ишончилигини таъминлаш, хўжалик операцияларини амалга оширишнинг белгиланган қоидалари ва таомиллари, активларнинг сақланиши ҳамда корпоратив бошқариш принциплари жорий этилиши бўйича корхона таркибий бўлинмасининг (ички аудит хизмати) фаолияти;

Ички аудит хизмати - мазкур Низом талаблари ҳисобга олинган ҳолда корхона Кузатувчи кенгашининг қарори билан ташкил этиладиган корхонанинг ички аудитни амалга оширадиган таркибий бўлинмаси”¹¹

Қуйидагилар ички аудит хизматининг асосий вазифалари ҳисобланади:

кузатувчи кенгашни ишончли ахборот билан таъминлаш ва ички аудит амалга оширилиши натижалари бўйича корхона фаолиятини такомиллаштиришга доир таклифларни тайёрлаш;

ички аудит жараёнида аниқланадиган камчиликларни бартараф этиш юзасидан корхона бошқарув органларига тавсияларни тезкорлик билан киритиш, уларнинг бартараф этилишини назорат қилиш.

Ички аудит хизматига қўйиладиган талаблар

Ички аудит хизмати ходимлари охириги ўн йилнинг камида икки йилида бухгалтерия ҳисоби, аудит, молия ёки солиқ назорати соҳасида амалий (шу жумладан, ўриндошлик бўйича) иш стажига эга бўлиши ва қуйидаги талаблардан биттасига жавоб бериши керак:

аудиторнинг малака сертификатига эга бўлиш;

Ўзбекистон Республикаси олий таълим муассасаларида ёхуд Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига мувофиқ, Ўзбекистон Республикасидаги таълимга тенглиги эътироф этилган хорижий давлат таълим муассасасида олинган олий иқтисодий маълумотга эга бўлиш.

Ички аудит хизмати ходимларини сертификатлаш тартиби аудиторларнинг республика профессионал жамоатчилик бирлашмалари томонидан, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан келишган ҳолда белгиланади.

Ички аудит хизмати ходимларининг сони ички аудит мақсадларига самарали эришиш ва вазифаларини ҳал этиш учун етарли бўлиши керак ҳамда корхонанинг кузатувчи кенгаши томонидан сертификацияланган икки нафардан кам бўлмаган ички аудитордан иборат этиб белгиланади.

Қуйидагилар ички аудит хизмати мустақиллигининг асосий шартлари ҳисобланади:

¹¹ “Корхоналардаги ички аудит хизмати тўғрисида Низом” Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 16 октябрдаги 215-сон қарорига 2-илова.

ички аудит хизмати раҳбарини ва унинг ходимларини лавозимга тайинлаш ва эгаллаб турган лавозимидан озод этиш, корхона кузатувчи кенгашининг қарорлари бўйича уларга иш ҳақи миқдорини ва бошқа тўловларни белгилаш; корхона кузатувчи кенгашига бевосита бўйсунтириш.

Ички аудит:

тасдиқланган бизнес-режа бажарилишини;
корпоратив бошқариш принципларига риоя қилинишини;
бухгалтерия ҳисоби ва молиявий ҳисобнинг ҳолатини;
солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар тўғри ҳисоблаб чиқирилиши ва тўланишини;

молия-хўжалик фаолиятини амалга оширишда қонун ҳужжатларига риоя этилишини;

активларнинг ҳолатини;

ички назоратнинг ҳолатини текшириш ва уларнинг мониторингини олиб бориш йўли билан фақат ички аудит хизмати ходимлари томонидан амалга оширилади.

Кузатувчи кенгаш томонидан корхона ихтисосидан келиб чиқиб қонун ҳужжатларига мувофиқ текширишни ўтказишнинг бошқа йўналишлари белгиланиши мумкин.

Ўтказилган ички аудит яқунлари бўйича ички аудит раҳбари томонидан имзоланадиган йиғма ҳисобот тузилади.

Йиғма ҳисобот:

таҳлилий қисми;

яқуний қисми;

тасдиқлайдиган ҳужжатларнинг тўлиқ пакетини ўз ичига олиши керак.

Йиғма ҳисоботлар бевосита корxonанинг кузатувчи кенгашига унинг кўриб чиқирилиши ва кейинчалик тасдиқлаши учун тақдим этилиши керак. Ҳисоботлар нусхалари тасдиқлангандан кейин корхона ижро этувчи органига тақдим этилиши керак.

Корxonанинг ижро этувчи органи ички аудит натижасида аниқланган камчиликларни бартараф этиш чора-тадбирларини кўриши шарт.

Ички аудит хизмати текшириш давомида аниқланган қонун бузилишларини бартараф этиш, шунингдек умуман корxonанинг молия-хўжалик фаолияти самарадорлигини ошириш бўйича чора-тадбирларнинг ўз вақтида ва зарур даражада бажарилиши устидан назорат ўрнатилиши керак.

Корxonанинг кузатувчи кенгаши ҳар чоракда ички аудит хизматининг текширишлар натижалари тўғрисидаги ҳисоботини эшитади, аниқланган камчиликларни бартараф этиш ва корxonанинг молия-хўжалик фаолияти самарадорлигини ошириш юзасидан чора-тадбирлар кўради

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- (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).
2. www.apb.org.uk - (Auditing Practices Board).
3. www.nao.gov.uk - (UK National Audit Office).
4. www.iasc.org.uk - (International Accounting Standards Committee).
5. www.aicpa.org - (American Institute of Certified Public Accountants).
6. 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, ташқи аудит, назорат, равшанлик, устав, низом, йўриқнома, регламент, молиявий директор, маъсулияти чекланган жамият, қўшимча масъулиятли жамият, оператив, ижроия органи, ваколатхона, облигация.*

1.1. Рисклар ва уларни бошқариш асослари.

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.

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.

Emile Woolf Publishing нашриёти томонидан чоп этилган “Govemens. Risks and ethic” асарида риск икки тоифага бўлинган:

“Рисклар икки тоифага ажратиш мумкин:

- соф риск
- спекулятив риск

Соф риск (салбий риск)

Салбий риск деб номланган соф риск, салбий воқеа содир бўлади, бундай рискга сабаблар бор деб ҳисоблайди. Тадбирлар кутилганидан ёмон бўлиши мумкин, ва улар кутилганидан яхшироқ бўлиши мумкин эмас...

Спекулятив риск (икки томонлама риск)

Ҳақиқий бўлажак тадбир ёки натижа кутилганидан ҳам яхшироқ ёки ёмонроқ бўлиши мумкин бўлса спекулятив риск, шунингдек, икки томонлама хавф мавжудлигини англатади”.¹²

Бозор иқтисодиёти шароитида рискларни қуйидаги турларга ажратиш мумкин:

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;
- 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 рискнинг сабаблари қуйидагилар бўлиши мумкин.

- а) бозор конъюктурасининг 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 рисклардир. Корхона фаолиятининг молиявий rischi, аксарият ҳолларда, у қарз

¹² Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.214.

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.

Emile Woolf Publishing нашриёти томонидан чоп этилган “Govemens. Risks and ethic” китобида рискларни турли категориялари келтирилган:¹³

- бозор rischi
- кредит rischi
- ликвидлиги rischi
- технологик риск
- ҳуқуқий риск
- соғлиқни сақлаш, хавфсизлик ва атроф rischi
- обрў rischi
- бизнес поклик rischi.

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-рискларни олдиндан башорат қилишади, балки уларни камайтириш, олдини олиш ва чеклаш бўйича чора-тадбирлар мажмуини ишлаб чиқадилар. Бу чора-тадбирларни амалиётга тадбиқ этиш мазкур компания ва концернларни рақобат шароитида барқарор фаолият кўрсатишини таъминлайди. Бизнинг фикримизча, хавф-рисклар ақиқат бўлганда риск- тасодифий рўй берадиган ҳодиса бўлиб, у инсон хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмайди.

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

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

¹³ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.220.

ҳал этади.

Рискни баҳолаш ҳар бир тадбиркорнинг вазиятни идрок этишига бевосита боғлиқдир. Риск даражасини тўғри танлаш тадбиркорнинг муваффақиятга эришиши ёки муваффақиятсизликка учраши билан боғлиқ бўлган қарори билан белгиланади. Баъзи тадбиркорлар, одатда янгиликларга ҳаддан ташқари интилмасдан, ҳар қандай рискдан қочиб қутилишга ҳаракат қиладилар. Бошқа бир тадбиркорлар эса, риск юқори бўлган қарорларни қабул қилиш йўлини танлайдилар. Шу билан биргаликда, улар агар рискни бошқариш имкони чекланган бўлса рискдан қочишга ҳаракат қиладилар. Шу тоифадаги тадбиркорлар маҳоратларига тўла ишонсалар, улар энг қийин ёки мураккаб ҳолатларда ҳам рискли қарорларни қабул қиладилар. Тадбиркорнинг рискли 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 риск қилишга етаклайди.

Тадбиркорларнинг кўпчилиги рисксиз 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 кўрқмасдан риск қиладилар. Қарорларнинг муқобил вариантларини баҳолаш жараёнида тадбиркор бўлиши мумкин бўлган молиявий натижаларнинг истиқболлини 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 рақобатлилик 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.

1.3. Рисклар мониторинги, уларни камайтириш ва моделлаштириш масалалари.

Директорлар кенгаши акционерлар ва компаниянинг ижроси учун маъсулдирлар. Молиявий эффективликка жавобгар бўлиш бу фақат фойдани максимал ошириш эмас. Компания дуч келадиган рисклар билан ишлашга зарурат бор. Рисклар ўз ичига олади:

- Компания ўз иш жараёнида дуч келадиган бизнес ва стратегик рисклар, ҳамда

- Рисклар хатолари, қаллоблик, планлаштириш ва хатолар ҳисобига йўқотиш ва бошқа тизим ва жараёндаги камчиликлар.

Рисклар билан ишлаш кенгашининг жавобгарликлари.

Директорлар кенгаши акционерларнинг инвестицияларини ва компаниянинг активларини ҳимоя қилишга маъсулдирлар.

- Турли ҳил хатоликлар, пала-партишлик, қаллоблик ва ярамасликларни олдини олишда тизим, бажариладиган иш тартиби ва текширишлар борлигига бошқарманинг жавобгарлиги бор. Бундай йўқотишларни аниқлаш ва бартараф этиш ички бошқарма назоратида бўлади. Ички назорат тизимининг ишлашига бошқарма жавобгардир.

- Бошқарма компания ва унинг ресурсларини салбий ташқи рисклардан шундай ўт ва сув балоси, ўғрилиқ, табиий офатлар ёки террористик ҳужумлардан ҳимоя қилишга жавобгардир.

Бошқарма компания учун стратегия ишлаб чиқишга ҳам жавобгар. Ҳамма бизнес-стратегиялар турли ҳил бизнес рискларни (ёки стратегик рисклар) келтириб чиқаради, масалан, харидорлар етарлича кўп маҳсулотларни сотиб олмайдилар ёки компания хизматларидан фойдаланмайдилар, ёки фойда кам бўлиб рақибларнинг омади келади. Стратегияни ишлаб чиқишда кенгаш кутилаётган фойда ва бизнес-рискни кўриб чиқиши керак ва алоҳида стратегия ўзини оқлашини

баҳолашлари керак (кутилаётган риск фойдани оқлаши).

Рисклар билан ишлаш бошқармасининг вазифалари.

Бошқарма рисклар билан ишлаш ва ички бошқарувга жавобгар бўлишига қарамасдан у режалаштириш ва рисклар билан ишлаш ва бошқарув тизимини амалга оширишга жавобгардир. Рисклар билан ишлаш бошқармаси ҳар куни ишлашни тақозо этади.

Рисклар билан ишлаш ва ички бошқармалар шундай бўлишлари керак:

- бошқарма томонидан режани амалга оширилган
- рисклар билан ишлаш ва назорат тизими барқарорлигига бошқарма кафолатлайди.

1992 йил Буюк Британияда корпоратив бошқарув ҳақидаги Cadbury маърузасида Cadbury кенгаши шуни кўрсатдики рисклар билан ишлаш бу шундай жараёнки , юқори рағбарларлар бизнес натижасидаги рискни идентификациясини кузатадилар ва муҳим мақсадлар учун назоратни ўрнатадилар.

Cadbury маърузасида яна рисклар билан ишлаш кўзда тутилган:

- тизимли
- ташқи кузатув учун баъзан татбиқ этиладиган эмас, балки компания жараёнига киритилган.

Cadbury ҳисоботи тавсия қилади:

- молиявий назорат тизими
- рисклар билан ишлаш тизимини кенгайтириш.

Шу билан бирга у бошқарув ички бошқарув ва рискларни бошқарув тизими бир жойда бўлишини таъминлашини таклиф қилди. Ушбу маслаҳат ўша вақт амалга оширилмади. Лекин 1998 йил Британияда Қўшма Кодининг биринчи нашрида корпоратив бошқарув амалиётига ички бошқарув ва рискларни бошқариш вазифалари бошқарувга биритирилди.

Рискларни бошқариш кенгашининг роли

Юқори раҳбарият ички бошқарув тизими амалга оширилишини режалаштириш ва рискларни бошқариш учун директорл кенгаши олдида жавобгардир.

Британия Қўшма Коди рискларни раҳбарият вазифалари тўлиқ бошқариш тизими доирасида бўлиши кераклигини таклиф этади. Коднинг таъкидлашича, компания активлари ва акционерлар инвестицияларни ҳимоялаш мақсадида раҳбарият ички бошқарув тизимининг овозини таъминлаши керак.

Буни амалга ошириш учун, раҳбарият:

- компания ички бошқарув тизимининг (ёки гуруҳ) самарадорлигини йилда 1 маротаба текшириши керак;
- ва акционерларни текширув ўтказилганидан хабардор этиш даркор.

Ушбу йилли кузатув (текширув) ўз ичига қуйидагиларни олиши даркор:

- бошқарувнинг барча – молиявий, операцион ва овоз бериш йўли бошқарув усуллари;
- рискларни бошқариш тизимини.

Молиявий назорат жараёнида аудиторлик кенгашининг вазифалари

Британия Қўшма Коди таъкидлашича, аудиторлик кенгаши вазифалари ичига компаниянинг ички молиявий назорати омилларини кузатиш ҳам кириши керак.

Аудиторлик кенгаши ташқи ва ички аудиторлар билан узлуксиз алоқада бўлиб тургани сабабли, ушбу кузатувни ўтказиш учун кенгашда барча шароитлар мавжуд. Масалан, ташқи аудиторлар аудитнинг сўнгида молиявий назоратни яхшилаш учун “бошқарув хатини” тақдим этадилар. Аудиторлик кенгаши ушбу маслаҳатларни бошқарув ва аудиторлар билан муҳокама қилиб, улар амалга оширилганини назорат қилиши керак.

Ички бошқарув ва рискларни бошқариш кенгаши вазифалари

Хусусан ички назорат тизими молиявий назорат омиллари чегарасидан ошади. У нафақат молиявий назорат омиллари, балки операцион назорат ва тасдиқлаш омилларини ҳам ўз ичига олади. Ички назорат билан бирга яна рискларни бошқариш тизими ҳам мавжуд – компания бизнес, экологик,

стратегик ва бошқа хавфларни қандай аниқлаб, таҳлил қилади ва иш кўради.

Британия Қўшма Коди таъкидлашича, ички назорат тизими ва рискларни бошқариш бошқарувнинг вазифаларидан бири бўлиши даркор. Ушбу кузатув маъсулиятини қуйидгилар бажариши керак:

- аудиторлик кенгаши ёки
- тўлиқ пансион ёки
- тўлиқ мустақил ноижрочи директорлардан ташкил топган рисклар билан ишлаш кенгаши.

Британия Қўшма Коди аудиторлик кенгаши ва рисклар билан ишлаш кенгаши раҳбариятнинг ички кузатув ва рискларни назорат қилиш вазифаларини бажаришини таклиф қилмайди.

Ички бошқарув ва рискларни бошқариш назоратига эҳтиёжни корпоратив бошқарувнинг Сингапур Кодексида ҳам келтирилган. Уларнинг бошқарув чизиқлари Британия Коди моддалари билан ўхшаш:

- Аудиторлик кенгаши компаниянинг ички молиявий, операцион ва овоз бериш назорати омиллари ҳамда рискларни бошқариш тизими сиёсатининг бошқарув омонидан қабул қилингани билан кўриб чиқиши керак.

- Аудиторлик кенгаши ички назорат самарадорлиги кузатуви камида йилига 1 маротаба ўтказилишига жавоб бериши керак. Ушбу кузатув компаниянинг ички аудиторлари ёки ташқи ва ички аудиторлар ҳамкорлигида ўтказилиши керак.

- Бошқарув йиллик ҳисоботларида ички бошқарув ва рисклар назорати тизими маълумотларини қайд этиши даркор.

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

3 – Мавзу: Профессинал қимматликлар ва этика

Режа :

1.1. Профессинал қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар.

1.2. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати. Профессинал амалиёт ва этика кодекслари.

1.3. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалари.

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

1.1. Профессинал қимматликлар ва этика. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар.

Emile Woolf Publishing Limited нашриёти томонидан чоп этилган “Govemens. Risks and ethic” китобида этика тушунчасига қуйидаги таъриф берилган: “Этика - бу ахлоқий ва маънавий жиҳатдан оқланган тарзда ҳаракат қилиш демакдир. Индивидуал шахслар ўзига ахлоқ туйғуларини ривожлантирадилар ва улар ўзларига мувофиқ “тўғри” ва “нотўғри” деб билладиган хатти-ҳаракатларини амалга оширадилар. Шу билан бирга, нима “тўғри” ва нима “нотўғри” эканлиги ҳақидаги қарашлар ҳам бир-бирдан тубдан фарқ қилади.

Этика ташкилотлар, шунингдек, алоҳида шахслар ва одамлар учун амал қилади. Корхонада этика қоидалари фойда олишни максималлаштириш мақсадида жалб этилади ва уларнинг барча ҳаракатлари фойдани оширишга қаратилади. Бошқа томондан, компаниянинг ахлоқий тарзда йўл тутишнинг ижобий томонлари ва заруриятини тан оладилар.

Бухгалтерлар - талабалар ва малакали мутахассислар – этиканинг профессинал қонунларига мувофиқ тарзда ўзини тутиши ва профессинал шахс деб тан олинган инсоннинг ахлоқий меъёрларини сақлаб қолиши назарда тутилади”.¹⁴

Корпоратив ҳуқ-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

¹⁴ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011, p.264.

жамиятга муносабати тизими). Ўзбекистонда ҳозирги пайтда компанияларнинг учта асосий гуруҳи ажратиб кўрсатилади:

1) бозор муҳотида 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 муаммоли, riskли ва олдиндан айтиб бўлмайдиган 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 узоқ 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 узоқ муддатли манфаатлар ўртасидаги 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 ахлоқига – 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 қўйилган 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 қоидасига 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 кадриятлар, 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 сатрлар.

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. Директор, менежер, ходим учун манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин бўлган қуйидаги 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. Шунинг 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 қилишбизнеснинг 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 тарика 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. Профессионал 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 яқка ҳолатдаги беллашув афзалликларидан ортиқ бўлади;

2) команда аъзолари ўртасида ишонч – шахсларнинг бир-бирига мослиги;

3) фаолият алмашуви умумий ишга ҳисса қўшиш характериға эға.

Учинчи тури «*колония*» - ходимнинг технологияға мутлақ бўйсунитиға асосланган корпоратив маданият. Ходимлар ишлаб чиқариш жараёнининг муруватларига айлантириб қўйилган. Қаттиқ интизом назоратчилар армияси томонидан таъминланади.

Асосий белгилари:

➤ ходимнинг меҳнат функцияларини содалаштириш, уни ишлаб чиқариш жараёнининг мурутатиға айлантириш;

➤ қаттиқ иерархик бўйсунитиш тизими, ходимлар мустақиллиги ва ташаббускорлигининг минимал ҳолатға келтирилиши. Ушбу маданият турининг асосчиси – ишлаб чиқаришнинг узлуксиз тизими, ишлаб чиқаришни андозалаш, конвейерлаштириш ва рационаллаштириш ғояларини ҳаётға татбиқ этган Генри Форд ҳисобланади.

Туртинчи тури «*колхоз*» - у ишни ўзига ва ишни корхонаға қарши қўйишға асосланган корпоратив маданият. Ходимлар режа топшириқларини бажаради ва корхона кувватлари ҳамда вақтидан ўзига ишлаш учун фойдаланади.

Асосий белгилари:

1) ишға мажбурийт 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 эғалик ҳуқуқини алоҳида ажратитишға асосланган корпоратив маданият. Ҳар бир ходим «ўз майдонига ишлов беради», умумий ишға 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 фойз 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 тақсимоти 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:

➤ индивидуалистик ҳуқ-атвор услуги;

➤ ходим-корхона муносабатларида шартнома характери;

➤ расмий ва реал, жамиятда рухсат берилган ҳуқ-атвор меъёрларининг максимал даражада мос тушиши.

Таъкидлаш жоизки, баъзида битта компаниянинг ўзида корпоратив маданиятнинг бир неча турлари бирга бўла олади. Шу билан бир пайтда мутлақо 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 мулкий 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 ахлоқий 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 куйидаги 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 мулкени йўқотиш рискига дуч келмайди. Улар учун куйидагиларни тавсия қилиш мумкин:

➤ ўз ваколатларини суистеъмол 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 хоҳиш-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 кадр-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 қуриладики, бунда рационал далиллардан кўра кўпроқ рухий 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 маҳсулот 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 кулайди. Буни фақат ҳиссиёт даражасида англаш мумкин. Маданият муҳит ёхуд иқлимга ўхшайди. Япон компанияларининг хусусиятлари шундан иборатки, маданиятга жуда катта эътибор қаратилади.

(American Accounting Association AAA) Америка бухгалтерлар уюшмаси модели¹⁵.

Америка бухгалтерлар уюшмасининг модели ахлоқий ёндошувлардан бўлиб, 1990 йилда шакллантирилган. Шунга мувофиқ телеологик қарашлар

¹⁵ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011,p.280.

асосланган ва профессионал ахлоқий кўрсатмаларга мувофиқ келади.

AAA моделига кўра қарор қабул қилиш етита қадамга асосланган.

Босқач	Саволлар	Таъриф
1	Фактлар мавжудми?	Хатти-ҳаракатга боғлиқ барча далилларни аниқлаб олиш лозим. Далиллар ҳақида аниқ маълумотларга эга болмай туриб, қарор қабул қилиш қийин.
2.	Ахлоқий масалалар нималардан иборат?	Хатти-ҳаракатнинг асосий камчилиги мавжудми? Каби саволларга қарор қабул қилувчи жавоб бера олиш керак.
3.	Ахлоқий тамойиллар, кадриятлар ва меъёрлар мавжудми?	Бирон бир қарорга келишдан аввал ахлоқий тамойилларни куриб чиқиш керак.
4.	Қарор қабул қилувчи шахс учун бошқа муқобил вариантлар борми?	
5.	Муқобил вариант қайси бири энг яхши натижа беради?	Хар бир танлов ахлоқий жихатдан таҳлил қилиниши керак. Хар бир вариант қўлланса, қандай натижага олиб келиши муҳокама қилиниши керак
6.	Муқобил варинатларнинг келтириши мумкин бўлган натижалари нималардан иборат?	
7.	Якуний қарор қандай?	Қарор қабул қилувчи ахлоқий танловни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикасида аудит соҳасидаги мутахассисларга тегишли ахлоқ кодекси қабул қилинган: “Ўзбекистон аудиторлар профессионал этика кодекси”. Ушбу Кодекс Ўзбекистон аудиторлар палатаси ҳамда Ўзбекистон бухгалтерлар ва аудиторлар миллий ассоциацияси томонидан 2005 йилда қабул қилинган. Бухгалтерия соҳасида Бухгалтерлар халқаро федерацияси томонидан

қабул қилинган “Профессионал бухгалтерлар этика кодекси” амал қилади.

Бухгалтерлар ҳалқаро федерацияси томонидан қабул қилинган “Профессионал бухгалтерлар этика кодекси”нинг 100.4 бандида қуйидаги асосий фундаментал тамойиллар келтирилган:

“Профессионал бухгалтер қуйидаги фундаментал тамойилларга риоя қилиши керак:

- одоб
- холислик
- профессионал малакалилик
- махфийлик
- профессионал хулқ”¹⁶.

Ўзбекистон аудиторлар профессионал этика кодексининг 2 бандига мувофиқ: “Профессионал хулқ этикаси, аудиторларнинг хулқ меъёрлари ва умумий мақсадга эришиш учун аудиторлар риоя қиладиган асосий тамойилларни белгилайди”¹⁷.

Аудиторлар профессионал фаолиятининг этикаси қуйидаги тамойилларга риоя қилишни талаб этади:

- ростгўйлик;
- холислик;
- профессионал малакалилик
- профессионал хулқ
- профессионал стандартлар.

Аудиторнинг профессионал фаолиятининг мақсади аудиторлик хизматларини амалга ошириш натижасида даромад олишдан иборат. Бу эса тўртта асосий талабларга риоя қилишни талаб этади:

- Хаққонийлик;
- Малака;
- Хизматларнинг сифати;
- Ишонч.

1.3. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалари.

Тадбиркорлик субъектлари жамият ичида фаолият кўрсатадилар. Улар маҳаллий жамоалар билан ҳамкорлик қиладилар. Уларнинг ходимлари, мижозлари ва мол етказиб берувчилари жамиятнинг барча аъзолари сифатида

¹⁶ Международная федерация бухгалтеров “Кодекс этики профессиональных бухгалтеров”, 2006г. NORMA.

¹⁷ “Кодекс профессиональной этики аудиторов Узбекистана”, утв. Пост. Совета Палаты аудиторов Узбекистана от 25.07.2005г. №3 и Пост. Совета Национально Ассоциации бухгалтеров и аудиторов Узбекистана от 26.08.2005г. №9. NORMA

фаолият олиб борадилар.

Хиссадорлик назарияси.

Корпоратив бошқарувнинг хиссадрлик назарияси компаниянинг мақсади, унинг акциядорлари олдида фойдани максималлаштиришдан иборат эканлигига асосланган.

Теологик назарияда фойда мотиви бизнесда муҳим ҳисобланган, шундай экан хиссадорнинг мулкани максималлаштириш қонунан белгиланган мақсаддир.

Акциядорлар, айниқса катта биржа компаниялари хиссадорлари, кўпинча ўзларининг улушларини сотиб савдолашадилар. Ваъзилари компаниянинг узоқ муддатли инвесторлар ва бошқалар тез фойда олиши мақсадида инвестиция киритган тадбиркорлар ҳисобланади.

Манфаатдорлар назарияси.

Корпоратив бошқарувда манфаатдор назарияси компаниядан манфаатдор бўлган барча гуруҳларни, шу жамладан, фақат ишчилар ва харидорларни эмас, балки ижтимоий гуруҳларни ҳам бир бутун жамият сифатида ҳуқуқларини ҳимоя қилишга маъсулликни раислар ўз бўйнига олишини ва унга ахлоқий бурч деб қарабини билдиради.

Бошқарувнинг бу тушунчаси бизнес этикасига деотологик ёндошув билан узвий боғлиқ. Бу барча шахслар худди бизнес субъектлари сифатида ўз манфаатлари ва қарашларига ҳурмат билан муносабатда бўлишга ҳақли эканлигини англатади.

Ижтимоий муносабатлар назарияси

Корпоратив бошқарувнинг ижтимоий шартнома назарияси ҳам мавжуд. Бу жамият аъзолари компанияга ҳуқуқий тан бериш нуқтаи назарга асосланади. Улар компанияга жамият ичида мавжуд бўлиш ва бир юридик шакс сифатида ҳаракат қилиш имконини беради. Улар, шунингдек, компанияга ер ва ресурслардан фойдаланиш, жамият аъзоларини ходим сифатида йўллаш имконини яратади.

Компания, шунингдек, моддий фойда олиш мақсадида, бир бутун жамият сифатида унинг фаровонлигини таъминлашни давом эттириш мажбуриятини ҳам ўз бойнида олади. Фойда олиш ахлоқий бўлиши керак ва компания хатти-ҳаракатларини амалга ошираётганда жамият манфаатларинига таъсирини ҳам кўриб чиқиши керак.

Jonson va Skoulz: бизнес субъектларининг ахлоқий тўрт позициялари:

Jonson va Skoulz (2002) компаниялари тўртта мумкин бўлган ахлоқий позицияларидан бирини танлаш мумкин деб тавсия қилади. Бу қарашлар корпоратив боқарувнинг турли кўринишлари билан мос келади. Тўртта ахлоқий муносабатлар қуйидаги мақсадларга қаратилади:

- Қисқа муддатли хиссадорлар манфаатларини максималлаштириш;

- Узоқ муддатли акциядорни манфаатини максималлаштириш;
- Манфаатдор мажбуриятларини ошириш турли манфаатдорлар гурухларининг мажбуриятларини аниқлаштириш;
- Жамиятнинг шакллантирувчи бўлиш.¹⁸

Жамиятнинг шакллантирувчи жамиятдаги шарт-шароитларни ва жамият олиб бораётган фаолиятини, ўзини бошқараётган йўлини ўзгартириш деган маънони англатади. Ўтмишда (ва эҳтимол hozir хам) технологиялар бизни қаерда ва қандай яшашимизга сезиларли таъсир кўрсатиб, жамиятнинг шакллантирувчи бўлиб келган. Медиа ташкилотлари хам охириги 100 йил ичида жамият шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади, чунки филмлар жамиятни ўзгартиришга катта таъсир этиди.

Корхоналар ресурсларни назорат қиладилар ва технологиялар келажаги ҳақида қарор қабул қиладилар. Улар жамиятни шакллантиришда муҳим аҳамият касб этадилар.

Ахлоқий муносабитлар: шахсий ва корпоратив

Ахлоқий позиция ёки вазият деганда кимнидир ахлоқий муаммоли ҳолати тушунилади. Шахслар ва ташкилотлар муайян масалалар бўйича онгли ахлоқий хаттиғҳаракатлар қилишни ривожлантириб боришлари мумкин, уларнинг қарорларига хам бу таъсир этмай қолмайди. Мисол учун, бир компания айрим миждоз еки етказиб берувчилар билан фаолият олиб бормаслиги мумкин. Қуйида иккита мисоллар келтирилган:

- Буюк Британия баъзи чакана савдогарлар қўл меҳнати ёки болалар меҳнатидан фойдаланадиган мамлакатлар таъминотчиларидан махсулот сотиб олмайдилар. Бу ахлоқий позиция қисман ўз манфаатларини ўйламасликдир, лекин бу ҳаракат ахлоқий қарашларга таянган ҳаракатдир.

• 2006 йилда Британия олмос уюшмаси олмос казиб чиқарадиган мамлакатлар (масалан Конго ва Сиерра леоне каби)да бўлаётган фуқаролар уруши ва кенг тарқарлан ўлдириш каби ҳаракатларни олдини олиш мақсадида ахлоқий позицияни эгалладилар. Бу олмослар “қонли олмос” деб аталди ва Буюк Британияда бу олмос савдосини тўхтатилиш учун ҳаракат қилмоқда¹⁹.

Жамият ва атроф-муҳит учун маъсулият

Ананавий ахлоқий фалсафа деонтологик ва теологик ёндошувлар ўртасида бўлиниб кетади. Ҳозирда энг замонавий фалсафа экология фалсафасидир. Бу турли шахслар ва гурухлар жамиятини (ва уларнинг вазифаларини) қандай кўриши ва жамият олдидаги маънавий маъсулиятини қай даражада қабул

¹⁸ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011,p.287.

¹⁹ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011,p.288.

қилганини қараб чиқади.

Баъзи шахслар бошқалар олдидаги ахлоқий маъсулиятига бор этиборини қаратадилар. Бошқалар эса шахслар ва субъектларнинг маъсулиятини фақат жамият олдида эмас, балки ер ва атрофғмухит олдида ҳам бўлиши керак деб даъво қиладилар.

Грей, Овен ва Адамснинг 7-босқич таснифи

Gray, Owen va Adams (1996) турли одамларни ва уларнинг бизнес ташкилотлар ва жамият хақидаги қарашларини таснифлаш учун гуруҳларга ажратиш асосини тақдир этганлар. Бундан тадбиркорлик субъектлари ҳамда уларнинг аъзоларини (раҳбарлари, ходимлари, акциядорлари) жамият ва ижтимоий жавобгарлик олдидаги ахлоқий позициясини таҳлил қилишда фойдаланиш мумкин.

Улар ижтимоий жавобгарликни 7 даражасини ажратиб кўрсатишди²⁰.

	Босқичлар	Шартлар
1.	Ибтидоий капиталистлар	Бухгалтерия ва молия олимида доминант қараш бўлиб, компаниянинг ягона мажбурияти хассадорлар учун фойдали максималлаштиришдан иборат
2.	Муносиблар	Корхонанинг асосий мақсади хиссадорларнинг бойлигини кўпайтириш, лекин харидорлар ўртасида обрў ва ишончга эга бўлиш учун хайрияларга ҳам қатнашиб туриш лозим
3.	Ижтимоий шартнома тарафдорлари	Корхона ва жамоат орасидаги мажбуриятлар тенг тақсимланган шартнома мавжуд.
4.	Ижтимоий экологлар	Уларнинг фикрича атрофғмухит билан боғлиқ муаммоларни компаниялар ва йирик ташкилотлар келтириб чиқаради
5.	Социалистлар	Жамиятда ҳеч нарса доминант бўлиши мумкин эмас, жамият тузилишини доим шунга мувофиқ ўзгартириш мумкин
6.	Радикал феминистлар	Жамият ва ижтимоий гуруҳлар агрессия эркакларнинг доминант бошқарувига таянади
7.	Кучли экологлар	Улар ибтидоий капиталистларга қарши бўлиб, инсониятни яшашга ҳаққи қолмаган деб ҳисоблайдилар

²⁰ Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011,p.290-292..

Махсус адабиётлар:

1. Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011
 2. Международная федерация бухгалтеров “Кодекс этики профессиональных бухгалтеров”, 2006г. NORMA.
 3. “Кодекс профессиональной этики аудиторов Узбекистана”, утв. Пост. Совета Палаты аудиторов Узбекистана от 25.07.2005г. №3 и Пост. Совета Национальной Ассоциации бухгалтеров и аудиторов Узбекистана от 26.08.2005г. №9. NORMA
-

Интернет ресурслар:

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

СЕМИНАР-АМАЛИЙ МАШҒУЛОТИ УЧУН РЕЖА-ТОПШИРИҚ

👉 **Муҳокама учун саволлар**

1. Бошқарув тизимлари ва уларнинг меъёрий-ҳуқуқий асослари.
2. Иқтисодий барқарорлик ва уни таъминлашда бошқарув тизимларини такомиллаштириш ва ижтимоий масъулиятни ошириш.
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?

- А) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади.
- В) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамиятнинг кузатув кенгаши белгилаган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади.
- С) Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан уч ой ичида ўтказилади.
- Д) 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 ?

- А) устав фондининг 20% идан ошмаслиги лозим.
- В) устав фондининг 30% идан ошмаслиги лозим.
- С) устав фондининг 15% идан ошмаслиги лозим.
- Д) устав фондининг 10% идан ошмаслиги лозим.

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

- А) Дастлабки улушининг қиймати миқдорида тўлайди
- В) Улушининг бозор ыймати миқдорида тўлайди
- С) Устав капиталида белгиланган миқдорда тўлайди
- Д) Улушининг ҳаққоний қиймати миқдорида тўлайди

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

- А) Соф активларининг 10% идан ошмаган миқдорда
- В) Устав фондининг 10 % идан ошмаган миқдорда
- С) Резерв фондининг 10 % идан ошмаган миқдорда
- Д) Барча жавоблар нотўғри

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

- А) Нотўғри
- Б) Тўғри
- С) Шуба корхона ташкил қилиш ҳақидаги қисми тўғри
- Д) Мулк бериш ҳақидаги қисми нотўғри

3- амалий машғулот: Бошқарув жараёнида ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимлари

СЕМИНАР-АМАЛИЙ МАШҒУЛОТИ УЧУН РЕЖА-ТОПШИРИҚ

📌 Мухокама учун саволлар

1. Ички назоратнинг моҳияти ва аҳамияти.
2. Ҳисоб тизими ва аудитнинг вазифалари.
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:

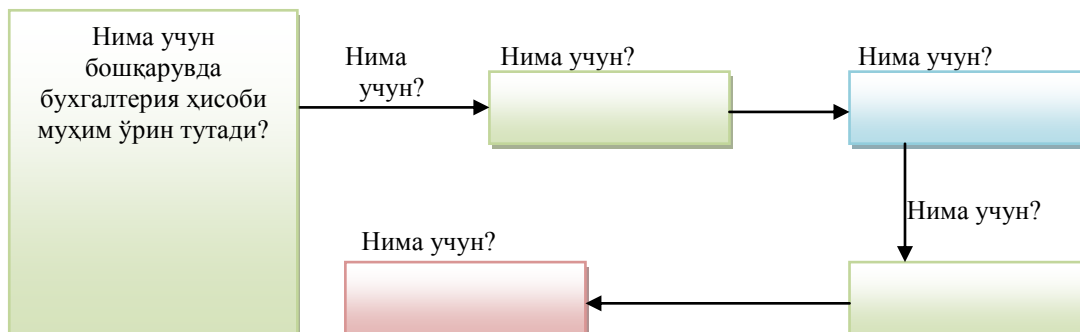
- ✓ Ички назорат, ҳисоб ва аудит тизимига оид маълумотларни таҳлил қилиш ва хулосаларни шакллантириш;
- ✓ бошқарув жараёнида ички назоратнинг ролини таҳлил қилиш;
- ✓ Ҳисоб тизими ва аудитнинг бошқарувдаги ролини такомиллаштириш юзасидан фикрларни шакллантириш.

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 оғоҳлантирилиши 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».



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. Рискларни методологик асослари ва унинг ривожланиши.
2. Рискларни бошқариш принциплари.
3. 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.

Риск, рискни бошқариш тушунчаларининг мазмунини ёритинг.
“риск” сўзига кластер тузинг.

2- гуруҳ.

Риск ва ноаниқлик, ҳамда улар орасидаги фарқни тарифланг.
“рисква ноаниқлик” тушунчасига кластер тузинг.

3- гуруҳ.

Риск элементларига нималар киради?
“Риск 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	+	-	?
Риск				
Рискни бошқариш				
Риск турлари				
Хавф ва рискни олдини олиш йўллари				
Риск 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 ўтказаётган 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. Иқтисодиётни хамма даражасини қарорларини биз қуйдагиларга ажратамиз:

- а) сиёсий хўжалик қарорлари;
- б) ривожланиш йўналиши бўйича қарорлар;
- в) конъюнктура қарорлари;
- г) барча жавоблар тўғри.

4. Раҳбар 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 маҳсулот сифати ва бошқарув тизими талаб этиладиган даражасини ҳисобга олиш;
- в) ортиқча захиралар жамғарилмаслик;
- г) барча жавоблар тўғри

3-мавзу. Профессионал қимматликлар ва этика

1-амалий машғулот: Профессионал қимматликлар ва этика

СЕМИНАР-АМАЛИЙ МАШҒУЛОТИ УЧУН РЕЖА-ТОПШИРИҚ

📌 Муҳокама учун саволлар

1. Профессионал қимматликлар ва этика Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар.
2. Мутахассисликлар ва жамоат манфаати.
3. Профессионал амалиёт ва этика кодекслари.
4. Манфаатлар номутаносиблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари.
5. Профессионализмнинг этикавий хусусиятлари

Ишдан мақсад: Профессионал қимматликлар ва этика асослари бўйича амалий кўникма ва малакаларни ривожлантириш ва мустақамлаш.

Масаланинг қўйилиши

Ўқув фаолияти натижалари:

Тингловчилар биладилар:

- ✓ Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар;
- ✓ Профессионал амалиёт ва этика кодекслари.
- ✓ Мутахассисликлар ва жамоат манфаати ёритиб бериш;

Тингловчилар уддалайдилар:

- ✓ Амалий шароитларда этика кодексларига зид бўлган зиддиятли воқеаларни аниқлаш;
- ✓ Манфаатлар номутаносиблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари олдини олиш бўйича бўйича таклифлар ишлаб чиқадилар.
- ✓



МУСТАҚИЛ ТАЙЁРГАРЛИК УЧУН ТОПШИРИҚЛАР:

Топшириқ 1. Этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувлар ёритиб беринг.

Иш мазмуни: Корпоратив бошқарувда этика ўрни ва этика ва ижтимоий масъулиятга турли ёндашувларни ўрганиш.

Топшириқ 2. Профессионал амалиёт ва этика кодекслари.

Иш мазмуни: Корпоратив этика, бухгалтерлар ва аудиторлар ағлок кодексини таҳлил қилиш.

2- амалий машғулот: Профессионал 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 берилади (масалан корпорация Корпоратив кодекс бўйича).

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

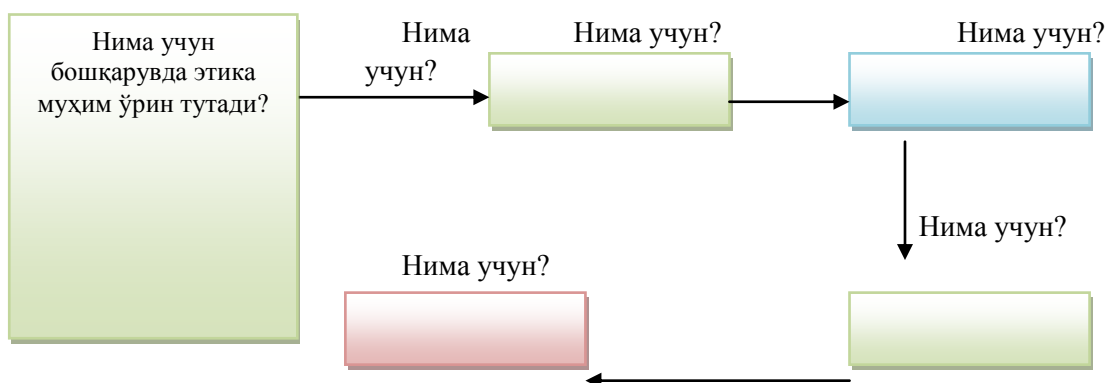
Ушбу хулосадан келиб чиққан ҳолда компанияда директорлар кенгаши томонидан директорлар қўмитаси ташкил этишга қарор қилинди.

“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 бўйича 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 қўймоқчи. 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 хоҳлаган 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 тўхтатиши 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 ҳужжатларга имзо қуйиш, буйруқ чиқариш, шартнома тузиш ваколати берилди, Исаев В.А. қайси муддатда ўз ваколатини йўқотди?
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 лавозимига Мамбетова ишлаб келади. Бош бухгалтер ёрдамчиси бошқа ишга ўтганлиги сабабли Рахбар 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. Рахбар 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 сўмни ташкил этганлиги сабабли жаримани ундан ушлаб қолмасликларини ҳам илтимос қилди.

Рахбар 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) Рахбарда 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 қуйидаги 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 қобилятини 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. Профессонал амалиёт ва этика кодекслари.
10. Манфаатлар номуносивблиги ва ноэтикавий фаолият оқибатлари.
11. Профессонализмнинг этикавий хусусиятлари.
12. Бизнес ва этикавий фаолиятда ижтимоий ва экологик масалалар.

VII. ГЛОССАРИЙ

ГЛОССАРИЙ

Агент	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
Андеррайтер	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
Аутсайдер	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
Аффилиланган шахс	корпорациянинг фаолиятига ўз таъсирини ўтказа оладиган жисмоний ёки юридик шахс	physical impact on the activities of the corporation or legal entity
Акционер капитали	акциядорлик жамиятининг акцияларини эмиссия қилиш йўли билан шакллантирган капитали	the company's capital through the issue of shares and to
Ассоциация	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
Бухгалтерия ҳисоби тизими	хўжалик юритувчи субъектнинг вазифалари ва ёзувларининг	functions and records of the undertaking, through the

	йиғиндиси бўлиб, улар орқали молиявий ҳисоботда хўжалик операциялари ва бошқа воқеалар натижаларини идентификациялаш, тўплаш, таҳлил қилиш, ҳисоблаш, таснифлаш, умумлаштириш ва акс эттириш мақсадида бухгалтерия ҳисобини юритиш усули сифатида хўжалик операциялари натижаларини қайта ишлаш	results of the financial report business transactions and other events identification, collection, analysis, processing, classification, generalization, and as a method of accounting in order to reflect the economic processing of the results of operations
Давр харажатлари	бу бевосита ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлмаган харажатлар ва сарфлар тушунилади: бошқарув харажатлари, маҳсулотни сотиш харажатлари ва умумхўжалик аҳамиятига эга бўлган бошқа харажатлар	These costs are not directly associated with the production process and cost from: administrative expenses, selling expenses, and general economic value, other costs
Диверсификация	хар томонлама ривожлантириш; йирик фирмалар-бирлашмалар ёки тармоқлар фаоллигини кенгайтириш	all-round development; large firms and the expansion of the activity of associations or networks
Дивиденд	бу фойданинг солиқлар ва мажбурий тўловлар тўланганидан, қайта инвестиция амалга оширилганидан сўнг акциядорлар жамияти ихтиёрида қоладиган, акциядорлар ўртасида тақсимланиши керак бўлган қисми	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
Ишончнома бўйича овоз бериш	акциядорлик жамиятининг умумий йиғилишида овоз бериш ҳуқуқининг бошқа шахсга овоз берилиши	the company the right to vote at a general meeting to another person
Инсайдер	компания фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган компания ҳақида тижорат ахборотига эга бўлган компания ходими	the company is directly related to the activities of the company with commercial information about the company's employees
Институциона	турли хил молиявий, жамоавий,	a variety of financial, public,

л инвесторлар	давлат ташкилотлари бўлиб, корпорация фаолиятини амалга оширишда ўз маблағларини сафарбар қилувчи шахслар	government agencies, and individuals to mobilize their funds in the implementation of the activities of the corporation
Инвестициялар	пул маблағлари сарфлари бўлиб, тадбиркорлик ва бошқа фаолият турлари объектларига киритиладиган фойда, яратиладиган ёки ижтимоий самара берадиган мулкӣ 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
Инвестицион фаолият	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
Йиллик ҳисобот	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 изоҳлари 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
Консорциум	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
Корпоратив бошқарув	бу бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш,	business organizational and legal registration, organizational structure optimization management, in

	кабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир	line with the objectives adopted by the company established relations with domestic and foreign firms
Корпорация	(лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни	(Latin Corporation in the merger) is working together to achieve common goals for a unified and independent legal entity the right person
Концерн	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
Конгломерат	Технологик жиҳатдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикуви (бирлашиш ва қўшиб 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
Кредит	ўз эгалари қўлида вақтинча бўш турган пул маблағларини бошқалар томонидан маълум муддатга ҳақ тўлаш шарти билан олиш ва қайтариб бериш юзасидан келиб чиққан ссуда капиталининг мақсадли ҳаракатини 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
Лизинг	бу заводларни, саноат товарларини, ускуналарни, қўзғалмас мулкларни мулк эгаси томонидан уларни ишлаб чиқариш мақсадларида ишлатиш	these plants, industrial goods, equipment, fixed by the owner of the property ownership of their agreements on the lease for

	учун ижарага бериш тўғрисидаги шартномадир	the use of production
Маржа	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
Мажоритар акциядор	компания устидан назорат қилиш учун йирик акциялар пакети эгалари	for the control of the company's largest owners of shares
Миноритар акциядор	компания тижорат ва сиёсий масалаларини ҳал этишда етарсиз акциялар пакетига эга шахслар	the company's lack of commercial and political issues shares
Синдикат	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
Жиддий хатолар	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
Ҳисоб сиёсати	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
Трест	Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб,	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

	юрлик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади	independence
Холдинг	Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юрлик 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. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий таълим тизимининг янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сон қарори, 20.04.2017 й.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон республикасини янада ривожлантириш бўйича харакатлар стратегияси” тўғрисида”ги ПФ-4947сон фармони, 07.02.2017 й.
3. Emile Woolf Publishing Limited/Govemens. Risks and ethic.. ACCA. 2011
4. Alan J. Auerbach Public Finance in Practice and Theory.-University of California, Berkeley, May, 2009
5. David N. Hyman Public Finance: A Contemporary Application of Theory to Policy, Tenth Edition, 2010, 2011 South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA
6. Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры: основы создания и управления «Издательство национальной библиотеки им. Алишера Навои». - Т.: 2005. - с. 147
7. Гулямов С.С., Рахмонқулов Х. Корпоративное право – Т: ТГЮИ, 2004.
8. Зайнуддинов Ш.Н., Рахимова Д.Н. Корпоратив бошқарув асослари – Т.: «Академия нашриёти», 2006. - с.96.
9. Крук М.Д. Современные формы и механизм корпоративного управления: методология и практика. - М.: 2000. - с. 357.
10. Хамидулин М.Б. Финансовый механизм корпоративного управления. Монография – Т.: Молия, 2008. - с.204.
11. Хошимов А.А. Корпоратив шаклидаги тузилмаларнинг ривожланиш истиқболлари. – Т.: Молия, 2003. – 111 б.
12. Корпоратив бошқарув кодекси, Халқ сўзи, 11 Март 2016
13. Кодекс этики профессиональных бухгалтеров (разработан и утвержден Международной Федерацией бухгалтеров, принят Советом Национальной Ассоциации бухгалтеров и аудиторов 19 марта 2010 года);
14. 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- (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).

2. www.apb.org.uk - (Auditing Practices Board).
3. www.nao.gov.uk - (UK National Audit Office).
4. www.iasc.org.uk - (International Accounting Standards Committee).
5. www.aicpa.org - (American Institute of Certified Public Accountants).
6. 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 - Ўзбекистон Республикаси Президентининг

Матбуот маркази сайти.

10. www.gov.uz - Ўзбекистон Республикаси Давлат Ҳокимияти портали
11. www.lugat.uz, www.glossaiy.uz - Ахборот-kommunikatsiya texnologiyalari izohli lug'ati, 2004, UNDP DDI: Programme.
12. www.uz - Ўзбек интернет ресурсларининг каталоги:
13. Infocom.uz электрон журнали: www.infocom.uz
14. <http://www.bank.uz/uz/publisIVdoc/>
15. www.press-uz.info
16. www.ziyonet.uz
17. www.edu.uz
18. 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)