

**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**

МОЛИЯ ЙЎНАЛИШИ

**“БАҲОЛАШ ИНСТИТУТЛАРИНИ
БОШҚАРИШ ВА ТАРТИБГА СОЛИШ”
МОДУЛИ БЎЙИЧА**

ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУА

Тошкент – 2019

Модулнинг ўқув-услубий мажмуаси Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими ўқув-методик бирлашмалари фаолиятини Мувофиқлаштирувчи кенгашнинг 2019 йил 18 октябрдаги 5-сонли баённомаси билан маъқулланган ўқув дастури ва ўқув режасига мувофиқ ишлаб чиқилган.

Тузувчи: ТМИ, Шоҳаъзамий Ш.Ш. профессор, и.ф.д.

Тақризчи: ТДИУ, М.Алимардонов “Молия ва солиқлар” кафедраси профессори и.ф.д.

Ўқув - услубий мажмуа Тошкент давлат иқтисодиёт университети Кенгашининг 2019 йил _____даги ____-сонли қарори билан тасдиққа тавсия қилинган.

МУНДАРИЖА

I. ИШЧИ ДАСТУР.....	4
II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНИЛАДИГАН ИНТЕРФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ.....	10
III. НАЗАРИЙ МАТЕРИАЛЛАР.....	17
IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ.....	66
V. КЕЙСЛАР БАНКИ.....	68
VI. МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМ МАВЗУЛАРИ.....	70
VII. ГЛОССАРИЙ.....	72
VIII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ.....	81

I. ИШЧИ ЎҚУВ ДАСТУР

КИРИШ

Мазкур ишчи дастур иқтисодиёт соҳаси қайта тайёрлаш ва малака ошириш йўналишлари учун хорижий тажрибалар асосида ишлаб чиқилган ва Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2017 йил 24 июндаги “Олий таълим муассасаларининг янги 2017-2018 ўқув йилига тайёргарлик вазифалари тўғрисида”ги 4/2-сонли қарори билан белгиланган ўқув режа ва дастурга мувофиқ шакллантирилган

Мазкур дастур Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 12 июндаги “Олий таълим муассасаларининг раҳбар ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-4732-сонли, 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармонлари, 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли Қароридаги устувор йўналишлар ва вазифалар мазмунидан келиб чиққан ҳолда тузилган. Дастурнинг бош мақсади замонавий талаблар асосида қайта тайёрлаш ва малака ошириш жараёнларининг мазмунини такомиллаштириш ҳамда олий таълим муассасалари педагог кадрларининг касбий компетентлигини мунтазам ошириб боришдан иборат.

Дастур мазмуни олий таълимнинг норматив-ҳуқуқий асослари ва қонунчилик нормалари, илғор таълим технологиялари ва педагогик маҳорат, таълим жараёнларида ахборот-коммуникация технологияларини қўллаш, амалий хорижий тил, тизимли таҳлил ва қарор қабул қилиш асослари, махсус фанлар негизида илмий ва амалий тадқиқотлар, технологик тараққиёт ва ўқув жараёнини ташкил этишнинг замонавий услублари бўйича сўнгги ютуқлар, педагогнинг касбий компетентлиги ва креативлиги, глобал Интернет тармоғи, мультимедиа тизимлари ва масофадан ўқитиш усулларини ўзлаштириш бўйича билим, кўникма ва малакаларини шакллантиришни назарда тутди.

Дастур доирасида берилаётган мавзулар таълим соҳаси бўйича педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш мазмуни, сифати ва уларнинг тайёргарлигига қўйиладиган умумий малака талаблари ва ўқув режалари асосида шакллантирилган бўлиб, бу орқали олий таълим муассасалари педагог кадрларининг соҳага оид замонавий таълим ва инновация технологиялари, илғор хорижий тажрибалардан самарали фойдаланиш, ахборот-коммуникация технологияларини ўқув жараёнига кенг татбиқ этиш, чет тилларини интенсив ўзлаштириш даражасини ошириш ҳисобига уларнинг касб маҳоратини, илмий фаолиятини мунтазам юксалтириш, олий таълим муассасаларида ўқув-тарбия жараёнларини ташкил этиш ва бошқаришни тизимли таҳлил қилиш, шунингдек, педагогик вазиятларда оптимал қарорлар қабул қилиш билан боғлиқ компетенцияларга эга бўлишлари таъминланади.

Қайта тайёрлаш ва малака ошириш йўналишининг ўзига хос хусусиятлари ҳамда долзарб масалаларидан келиб чиққан ҳолда дастурда тингловчиларнинг махсус фанлар доирасидаги билим, кўникма, малака ҳамда компетенцияларига қўйиладиган талаблар ўзгартирилиши мумкин.

МОДУЛНИНГ МАҚСАДИ ВА ВАЗИФАЛАРИ

Модулнинг мақсади – педагог тингловчиларда баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш тўғрисидаги фан бўйича замонавий назарий ва амалий билимлар, кўникма ва малака шакллантириш.

Ушбу мақсадга эришиш учун қуйидаги **вазифалар** белгиланган:

- педагог тингловчиларга баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солишнинг назарий-методологик асослари ва механизмлари тўғрисида билим ва маълумотлар бериш, замонавий педтехнологиялардан фойдаланиб тингловчилар малакасини оширишга кўмаклашиш;

- Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда янада ривожлантиришнинг ҳаракатлар стратегияси¹ асосида глобал беқарорликлар шароитида олиб борилаётган ислохотлар ва давлатнинг замонавий макроиқтисодий сиёсати контекстида баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солишнинг назарий асослари ва механизмларини ёритиш негизида педагог тингловчиларда аниқ замонавий илмий билим ва кўникмалар шаклланишига эришиш, ижобий мустақил ҳаётий позицияни вужудга келишига ёрдамлашиш.

МОДУЛ БЎЙИЧА ТИНГЛОВЧИЛАРНИНГ БИЛИМИ, КЎНИКМА, МАЛАКАСИ ВА КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИГА ҚЎЙИЛАДИГАН

ТАЛАБЛАР

Педагог тингловчилар “Баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш” модулини ўзлаштириши натижасида:

- замонавий педагогик ва ахборот технологияларини илмий-педагогик амалиётда қўллаш бўйича билим ва кўникмаларга эга бўлиши зарур;

- баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солишнинг илмий-назарий асослари ва механизмлари бўйича билимларга эга бўлиши лозим;

- баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш концепцияларини баҳолаш фаолиятида қўлланилишини билиши лозим.

Тингловчи:

- баҳолаш фаолиятининг меъёрий-ҳуқуқий базаси ва баҳолаш стандартлари тизимини;

- баҳолаш фаолиятига таъсир этувчи омилларни;

- баҳолаш фаолиятининг ахборот таъминотини;

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ПФ-4947-сон Фармони.

- баҳолаш фаолиятининг объектлари ва субъектларини *билиши* керак.

Тингловчи:

- баҳолаш фаолиятининг меъёрий-ҳуқуқий базаси ва баҳолаш стандартларидан фойдаланиш;
- баҳолаш иши методологияси ва ундаги инновациялар таҳлил қилиш;
- баҳолашнинг методологик асослари ва тамойилларидан фойдаланиш;
- баҳолаш фаолияти бозор инфратузилмасининг алоҳида ҳизмат тармоғи сифатида мамлакат мулкчилик тизими ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиш бўйича *кўникмаларига* эга бўлиши лозим.

Тингловчи:

- баҳолаш фирмасининг корпоратив бошқарув моделларидан фойдаланиш;
- корпоратив ҳуқуқ ва корпоратив манфаатдан фойдаланиш;
- баҳолаш фирмаси қийматини бошқариш масалаларидан фойдаланиш;
- адолатли қийматни баҳолаб бошқариш моделларини ишлаб чиқиш бўйича *малакаларига* эга бўлиши зарур.

Тингловчи:

- баҳолаш фаолиятининг регулятив механизми: назарий асослари ва ривожланишининг жаҳон тажрибаси фойдаланиш;
- компания адолатли қиймати ўсишига қаратилган бошқариш концепцияси ва моделларини қўллаш;
- баҳолаш фаолиятига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини амалиётда қўллаш;
- мулк қийматини баҳолашнинг миллий ва халқаро стандартларидан фойдаланиш;
- мулк қийматини мақсадли баҳолашнинг хусусиятларидан фойдаланиш;
- мамлакатда тайёрланаётган баҳолаш иши соҳасидаги мутахассисларни ўқитиш жараёнида назария ва амалиётнинг узвий боғлиқлигини таъминлаш *компетенциясига* эга бўлиши зарур;

Модулни ташкил этиш ва ўтказиш бўйича тавсиялар

“Баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш” 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

Фан мазмуни ўқув режадаги учинчи ва бешинчи блок ва мутахассислик фанлар модулларининг барча соҳалари билан узвий боғланган ҳолда педагог тингловчиларнинг умумий тайёргарлик даражасини оширишга хизмат қилади.

МОДУЛНИНГ ОЛИЙ ТАЪЛИМДАГИ ЎРНИ

Модуль иқтисодий глобаллашувнинг ҳозирги шароитида баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш концепциялари ва уларни баҳолаш фаолиятида қўлланилиши тўғрисида назарий ва амалий билимлар берилган. Зеро замонавий иқтисодчи педагог кадрлар учун ушбу йўналишдаги билим ва маълумотларни Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда янада ривожлантиришнинг ҳаракатлар стратегияси² ва унга асосланган давлатнинг замонавий макроиқтисодий сиёсати контекстида ўзлаштириш талаб қилинади ва бунда фан моделининг роли юқори.

МОДУЛЬ БЎЙИЧА СОАТЛАР ТАҚСИМОТИ

№	Модуль мавзулари	Тингловчининг ўқув юкلامаси, соат					
		Ҳаммаси	Аудитория ўқув юкلامаси				Мустақил таълим
			жами	жумладан			
			Назарий	Амалий машғулот	Кўчма машғулот		
1.	Баҳолаш фаолиятининг регулятив асослари ва ташкилий-ҳуқуқий шакллари	6	6	2	4		-
2.	Баҳолаш фирмасини бошқариш ва қийматини шакллантириш	8	8	2	4	2	
	Жами:	14	14	4	8	2	

НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТЛАРИНИНГ МАЗМУНИ

1-мавзу. Баҳолаш фаолиятининг регулятив асослари ва ташкилий-ҳуқуқий шакллари (2 соат). Бунда баҳолаш фаолиятини тартибга солишга, баҳолаш фаолиятининг меъёрий-ҳуқуқий базаси ва баҳолаш стандартлари тизимига, лицензион талабларга, баҳолаш фирмасининг ташкилий-ҳуқуқий шакллари (жумладан таъсис ҳужжатларига) ва ички назоратига, баҳолаш хизматлари ва улар билан боғлиқ шартномавий-ҳуқуқий масалаларга доир

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ПФ-4947-сон Фармони.

концепциялар, терминологик аппарат, методологик ва ҳуқуқий базалар билан боғлиқ замонавий билимлар берилган.

2-мавзу. Баҳолаш фирмасини бошқариш ва қийматини шакллантириш (2 соат). Бунда бошқаришнинг назарий асослари ва моделларига, баҳолаш фирмасининг корпоратив бошқарув (жумладан корпоратив ҳуқуқ ва корпоратив манфаат, корпоратив муносабатлар), баҳолаш фирмасини бошқариш (жумладан адолатли қийматини бошқариш), баҳолаш фаолиятига таъсир этувчи омилларни таҳлил қилиш, баҳолаш фирмасининг шаффофлиги ва имиджини таъминлаш билан боғлиқ билимлар берилган.

АМАЛИЙ МАШҒУЛОТЛАР МАЗМУНИ

1-амалий машғулот. Баҳолаш фаолиятининг регулятив асослари ва ташкилий-ҳуқуқий шакллари (4 соат). Бунда 1-мавзу бўйича олинган назарий билимларни ўзлаштиришга қаратилган амалий кўникмаларни шакллантириш билан боғлиқ ўқув ва услубий ишлар бажарилади.

2-амалий машғулот. Баҳолаш фирмасини бошқариш ва қийматини шакллантириш (4 соат). Бунда 2-мавзу бўйича олинган назарий билимларни ўзлаштиришга қаратилган амалий кўникмаларни шакллантириш билан боғлиқ ўқув ва услубий ишлар бажарилади.

ЎҚИТИШ ШАКЛЛАРИ

Мазкур модулнинг назарий материални ўзлаштиришда қуйидаги ўқитиш шаклларидан фойдаланилади:

- **давра суҳбатлари** (кўрилаётган лойиҳа ечимлари бўйича таклиф бериш қобилиятини ошириш, эшитиш, идрок қилиш ва мантиқий хулосалар чиқариш);

- **баҳс ва мунозаралар** (лойиҳалар ечими бўйича далиллар ва асосли аргументларни тақдим қилиш, эшитиш ва муаммолар ечимини топиш қобилиятини ривожлантириш).

- **Кенг кўламли суҳбат.** Ҳамма учун умумий бўлган тавсия этилаётган мажбурий ва қўшимча адабиётлар билан машғулотнинг ҳар бир режа саволларига тингловчиларни тайёргарлигини назарда тутати. Фаоллаштиришни барча воситаларини қўллаш билан: сўзга чиқувчига ва барча гуруҳга яхши ўйлаб тузилган аниқ ифодаланган саволлар; сўзга чиқувчи тингловчиларни кучли ва кучсиз томонларига диққатларини қарата олиши; иш жараёнида очиб берилаётган, янги қирраларни ўша вақтнинг ўзида ажратиб кўрсатиш ва

бошқалар асосида кўпчилик тингловчиларнинг саволларини муҳокама қилишга жалб қилиш имконини беради.

- **Пресс-конференция.** Қисқа сўзга чиқишдан сўнг, биринчи савол бўйича маърузачига (агарда маърузалар бир қатор тингловчиларга берилган бўлса, ўқитувчининг ўзи улардан бирига сўз беради) сўз берилади. Шундан сўнг, ҳар бир тингловчи маъруза мавзуси бўйича унга савол бериши лозим.

- **Кейсларни (муаммоли вазиятларни) ечиш.** Муаммоли вазиятларни ҳал этиш натижасида ҳосил бўлган, мустақил излаб топилган далиллар, касбий аҳамиятли йўналишларни излашга ва тасдиқлашга, келгусидаги касбий фаолияти билан боғлиқлигини англаб етишга ёрдам беради.

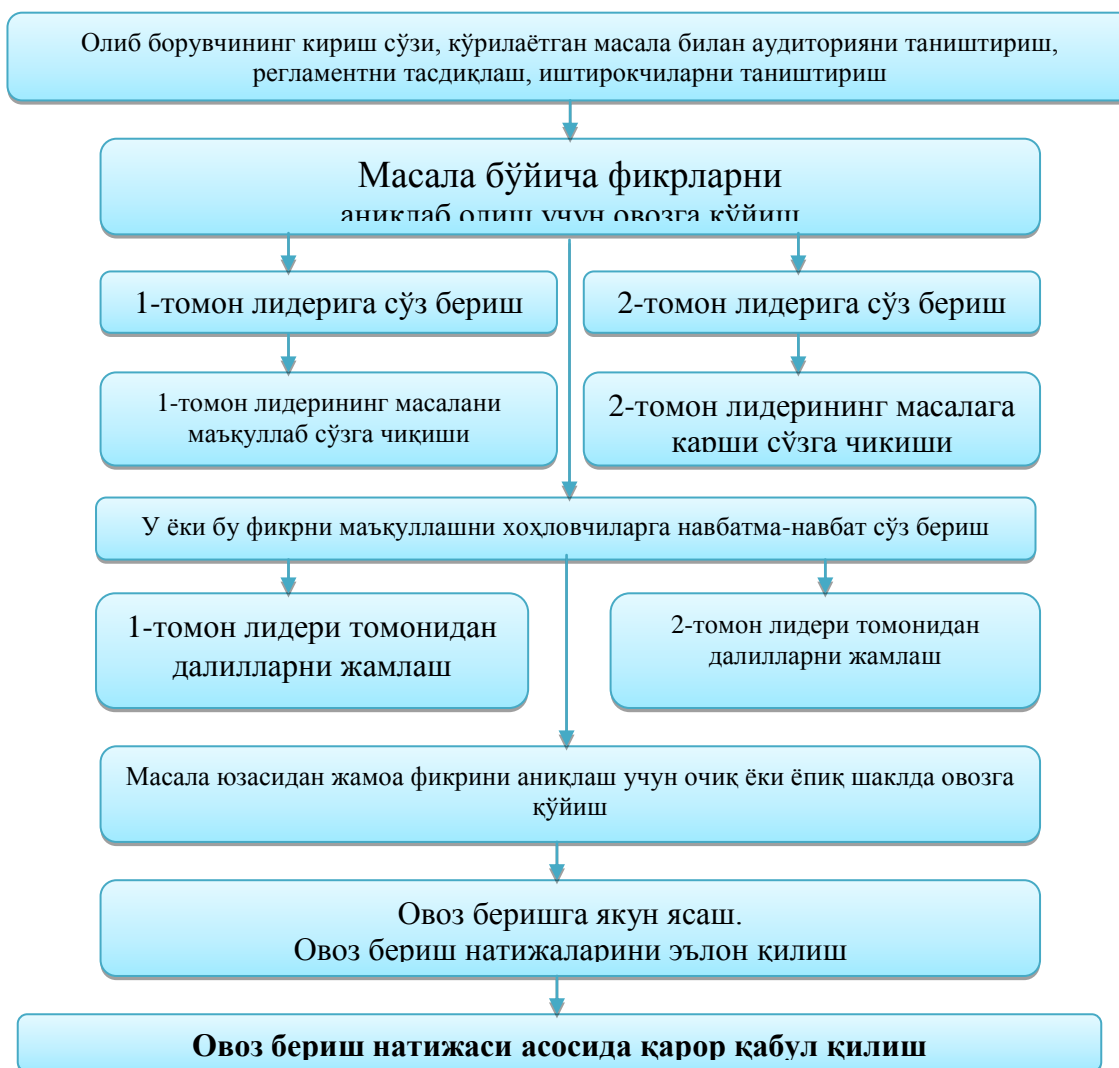
II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНИЛАДИГАН ИНТЕРФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ.

Муаммони жамоали тарзда ҳал этишнинг усуллари ва воситалари

Музокаралар

Музокаралар – аниқ ташкил этилган икки томон фикрларининг алмашинуви.

Музокараларни ўтказиш жараёнининг тузилиши



Баҳс – ўз фикрини ифода этишни хоҳловчилар орасида бирон бир мунозарали масалани муҳокама қилиш, ҳақиқатни аниқлаш ва тўғри қарорни қабул қилиш.

Анжуман-баҳсининг роли

Олиб борувчи – ўргатувчи барча ваколатларига эга – баҳс боришини бошқаради, исботлар ва рад этишларнинг далилигини, тушунча ва атамаларнинг аниқлигига эътибор қаратади, мулоқотнинг барча қоидаларга муносиб тарзда ўтишини кузатади.

Оппонент – тадқиқотчилар муҳитида қабул қилинган оппонентлик жараёнини амалга оширади. У нафақат нутқ сўзловчининг асосий нуқтаи назарини ифодалаши, балки уни тушиниши орқали унинг хатоларини топиши ва ҳал этишнинг ўз вариантини тақдим этиши зарур.

Мантиқчи – нутқ сўзловчи ва оппонент фикларидаги қарама-қаршиликларни ва мантиқий хатоларни аниқлайди, тушунчалар тавсифини аниқлайди, далиллар ва рад этишларни ва фаразни олдинга суриш ҳаққонийлигини таҳлил қилади.

Психолог – маҳсулли мулоқотни ташкил этиш учун жавоб беради, биргаликда ҳаракатларни амалга ошириб, келишувга эришади, баҳснинг можарога айланишига йўл қўймайди.

Эксперт – баҳс усулининг натижавийлигини баҳолайди, олдинга сурилган фаразлар ва таклифлар, ҳулосалар ҳаққонийлигини баҳолайди, аниқ бир иштирокчининг қўшган ҳиссаси тўғрисида фикрларни билдиради ва бошқалар.

«Ақлий ҳужум»

Ақлий ҳужум (брейнсторминг – миялар бўрони) – амалий ёки илмий муаммоларни ҳал этиш фикрларни жамоали генерация қилиш усули.

Ақлий ҳужум вақтида иштирокчилар мураккаб муаммони биргаликда ҳал этишга интилишади: уларни ҳал этиш бўйича ўз фикрларини билдиради (генерация қилади) ва бу фикрлар танқид қилинмасдан улар орасидан энг мувофиқи, самаралиси, мақбули ва шу каби фикрлар танлаб олиниб, муҳокама қилинади, ривожлантирилади ва ушбу фикрларни асослаш ва рад этиш имкониятлари баҳоланади.

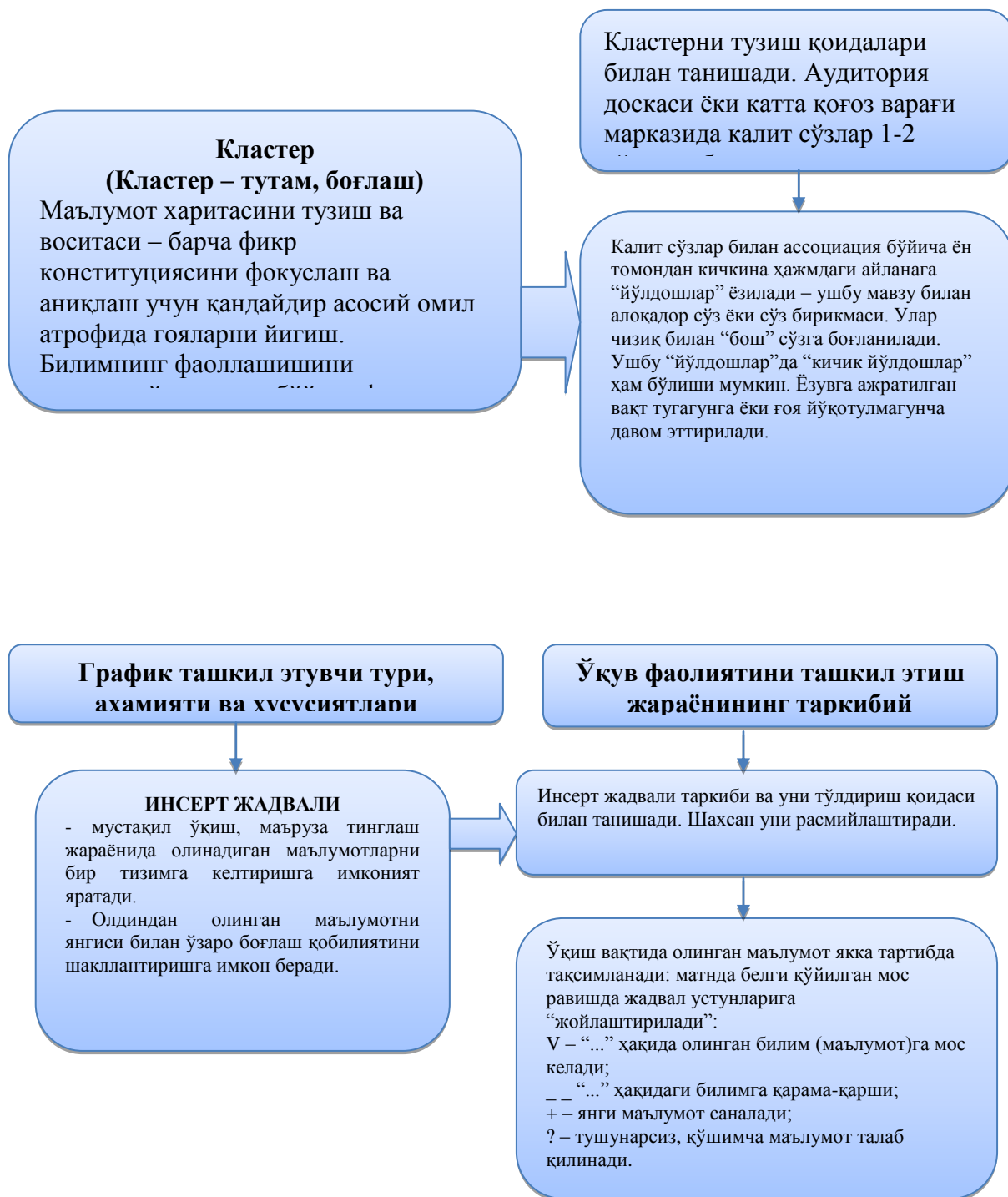
Ақлий ҳужумнинг асосий вазифаси – ўқиб-ўрганиш фаолиятини фаоллаштириш, муаммони мустақил тушуниш ва ҳал этишга мотивлаштиришни ривожлантириш, мулоқот маданияти, коммуникатив кўникмаларни шакллантириш, фикрлаш инерциясидан қутилиш ва ижодий масалани ҳал этишда фикрлашнинг оддий боришини енгил.

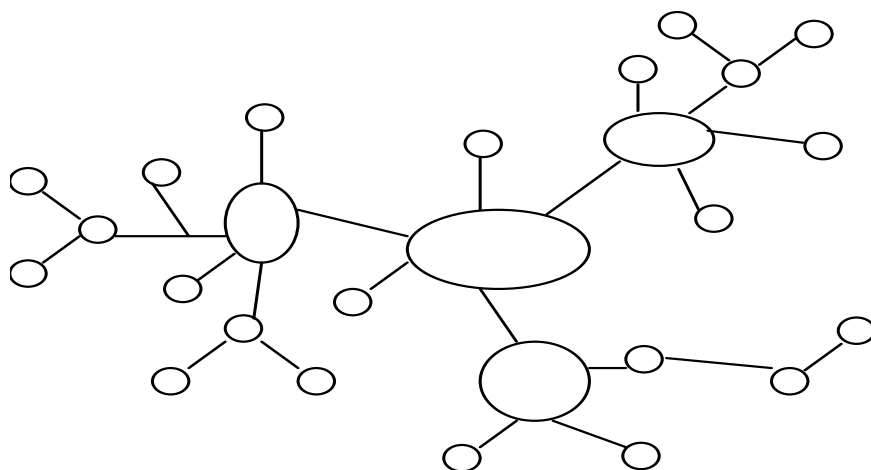
• **Тўғридан-тўғри жамоали ақлий ҳужум** – иложи борича кўпроқ фикрлар йиғилишини таъминлайди. Бутун ўқув гуруҳи (20 кишидан ортиқ бўлмаган) битта муаммони ҳал этади.

• **Оммавий ақлий ҳужум** – микро гуруҳларга бўлинган ва катта аудиторияда фикрлар генерацияси самарадорлигини кескин ошириш имконини беради.

• Ҳар бир гуруҳ ичида умумий муаммонинг бир жиҳати ҳал этилади.

Кўрғазмали тақдим этиш: график ташкил этувчилар





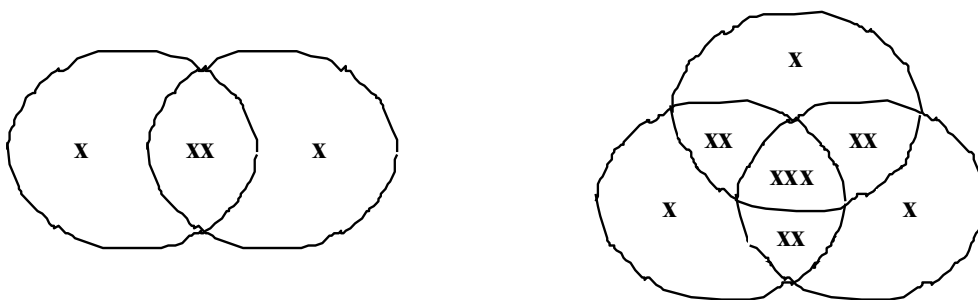
Тоифали жадвал

Тоифа – мавжуд ҳолат ва муносабатларни акс эттирадиган белги (умумий).
 - ажратилган белгиларга кўра олинган маълумотларни бирлаштиришни таъминлайди.
 - тизимли мушоҳада қилишни, маълумотларни

Тоифали шарҳни тузиш коидалари билан танишилади. Ақлий хужумдан сўнг (кластерга ажратиш) мини гуруҳларда янги ўқув материали билан танишилади ва олинган маълумотлар фрагментларини бирлаштиришга имкон берадиган тоифаларни излаш ишлари олиб борилади.

Тоифалар жадвал кўринишида расмийлаштирилади. Ҳақ маълумотлар жадвалида тегишли тоифалар бўйича тақсимланади. Иш жараёнида маълум бир тоифалар номлари ўзгартирилиши

Ишнинг натижавий тақдими



Венн диаграммаси

SWOT-таҳлил жадвали

SWOT – таҳлил номланиши инглизча бош ҳарфлардан олинган:

Strengths – кучли томони, корхонада ички ресурслар мавжудлиги назарда тутилади;

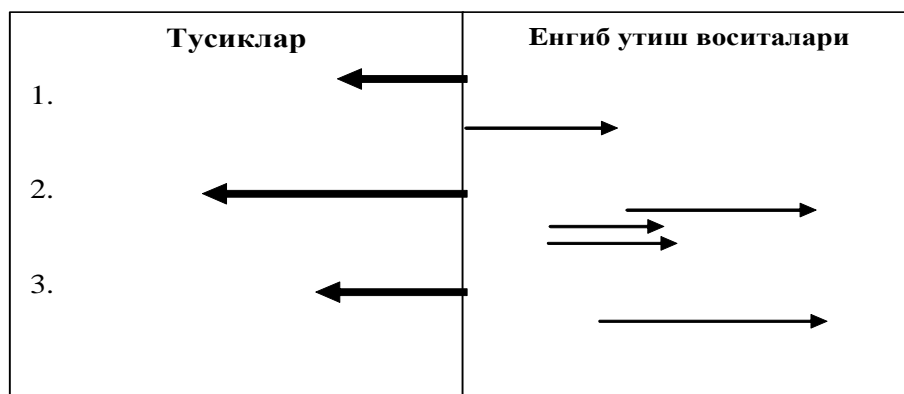
Weakness – кучсиз томони ёки ички муаммолар мавжудлиги;

Opportunities – имкониятлар; корхона ривожланиши учун мавжуд имкониятлар;

Threats – хавфлар; ташқи муҳитдаги мавжуд хавф-хатарлар

Қоидага кўра, SWOT – таҳлилининг муваффақияти ташкилотга боғлиқ бўлмай, балки келгусидаги стратегик мақсад ва лойиҳаларни ишлаб чиқишда унинг натижаси ҳисобга олинишига боғлиқ бўлади. Уни қўллашда элементларини қуйидагича талқин қилиш мумкин:

“Кучлар таҳлили” графиги



«Кучлар таҳлили» графигини тузиш қондаси

Координат ўқи чизилади, чапга стрелка (кучлар) билан корхона ривожланиши ёки муайян бизнес лойиҳасини амалга оширишга халақит берувчи тўсиқлар жойлаштирилади. Ушбу стрелкалар катталиги жиҳатдан у ёки бу муаммога таъсири ҳамда жиддийлигига мос келиши лозим бўлади.

Сўнгра қарама-қарши томонга ушбу кучларни енгиб ўтиш воситалари стрелка кўринишида экс эттирилади. Уларнинг сони графикнинг ўнг томонидан натижа чиқара оладиган даражада бўлиши лозим.

Умуман олганда, бу келгусида аниқлаштиришни ва бўлакларга ажратишни талаб этадиган кучларни нисбий баҳолаш усули ҳисобланади.

“Кейс-стади” методи

«Кейс-стади» - инглизча сўз бўлиб, («case» – аниқ вазият, ҳодиса, «stadi» – ўрганмоқ, таҳлил қилмоқ) аниқ вазиятларни ўрганиш, таҳлил қилиш асосида ўқитишни амалга оширишга қаратилган метод ҳисобланади. Мазкур метод дастлаб 1921 йил Гарвард университетида амалий вазиятлардан иқтисодий бошқарув фанларини ўрганишда фойдаланиш тартибида қўлланилган. Кейсда очик ахборотлардан ёки аниқ воқеа-ҳодисадан вазият сифатида таҳлил учун

фойдаланиш мумкин. Кейс ҳаракатлари ўз ичига қуйидагиларни қамраб олади: Ким (Who), Қачон (When), Қаерда (Where), Нима учун (Why), Қандай/ Қанақа (How), Нима-натижа (What).

“Кейс методи” ни амалга ошириш босқичлари

Иш босқичлари	Фаолият шакли ва мазмуни
1-босқич: Кейс ва унинг ахборот таъминоти билан таништириш	<ul style="list-style-type: none"> ✓ якка тартибдаги аудио-визуал иш; ✓ кейс билан танишиш (матнли, аудио ёки медиа шаклда); ✓ ахборотни умумлаштириш; ✓ ахборот таҳлили; ✓ муаммоларни аниқлаш
2-босқич: Кейсни аниқлаштириш ва ўқув топшириғни белгилаш	<ul style="list-style-type: none"> ✓ индивидуал ва гуруҳда ишлаш; ✓ муаммоларни долзарблик иерархиясини аниқлаш; ✓ асосий муаммоли вазиятни белгилаш
3-босқич: Кейсдаги асосий муаммони таҳлил этиш орқали ўқув топшириғининг ечимини излаш, ҳал этиш йўллари ишлаб чиқиш	<ul style="list-style-type: none"> ✓ индивидуал ва гуруҳда ишлаш; ✓ муқобил ечим йўллари ишлаб чиқиш; ✓ ҳар бир ечимнинг имкониятлари ва тўсиқларни таҳлил қилиш; ✓ муқобил ечимларни танлаш
4-босқич: Кейс ечимини ечимини шакллантириш ва асослаш, тақдимот.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ якка ва гуруҳда ишлаш; ✓ муқобил вариантларни амалда қўллаш имкониятларини асослаш; ✓ ижодий-лойиҳа тақдимотини тайёрлаш; ✓ якуний хулоса ва вазият ечимининг амалий аспекти ёритиш

Кейс.

Амалий вазият. Инновацион тадқиқотлар бўйича эълон қилинган танловда Сизнинг грантингиз ғолиб бўлди. Грант ижрочилари белгиланган бўлсада, ташкилот раҳбари ижрочи сифатида Сиз танимайдиган бир ёш мутахассисни грантга қўшишга кўрсатма берди. Сиз андиша қилиб уни грантга ижрочи сифатида киритдингиз ва у бажариши лозим бўлган вазифаларни белгилаб бердингиз. 6 ой ўтди. Ижрочи ҳеч бир вазифани бажармади, лекин иш ҳақи олиб юрди. Гранд иштирокчилари ўртасида эътирозлар юзага келди.

Бундай ҳолатда Сиз гранд раҳбари ёки ижрочи сифатида қандай йўл тутасиз?

1. Раҳбарингизга арз қилиб, вазиятни тўғрилаш учун ёрдам сўрайсиз.
2. Ёш мутахассис вазифаларини ўзингиз бажариб боришингиз бошқа ижрочиларга айтиб, вазиятни тўғрилайсиз.
3. Ёш мутахассис вазифаларини бошқа ижрочилар бажариши учун тақсимлаб берасиз.
4. Маслаҳациз уни гранддан чиқариб ташлайсиз.
5. Ёки бошқача йўллари топасиз.

III. НАЗАРИЙ МАТЕРИАЛЛАР

1-мавзу. Баҳолаш фаолиятининг регулятив асослари ва ташкилий-ҳуқуқий шакллари

Таянч иборалар: баҳолаш фаолиятини тартибга солиш, макрорегулятор, регулятив механизм, меъерий-ҳуқуқий база, лицензион талаблар, баҳолаш ташкилотининг ташкилий-ҳуқуқий шакллари, ички назорат, баҳолаш хизматлари ва улар билан боғлиқ шартномавий-ҳуқуқий масалалар, шартнома, битим.

Баҳолаш фаолиятини тартибга солиш (регуляция қилиш) бўйича иқтисодий илм-фани ва амалиётида кўп йиллар давомида жамланган бой билимлар (генезис), жумладан, шаклланган терминологик аппарат, назарий, фактологик ва методологик базис,³ ҳозирги замонда баҳолашнинг регулятив асосларининг кенг маънодаги мазмун-моҳиятини ифодалаб тизимли ўрганиш имконини беради.

“Регуляция” тушунчаси “бошқариш” тушунчасининг хусусий (мувофиқлаштириш, мониторинг асосида назорат қилиш, тартибга солиш) мазмундаги шакли бўлиб, уни регуляция қилинувчи объектнинг аниқ мақсад ва вазифаси доирасида регламентланган параметрлари чегараси ичида бошқарилиши маъносида қараш мумкин.

Баҳолаш соҳаси ривожланишининг ретроспектив тарихий таҳлили асосида айтиш мумкинки, жамият ривожланишининг ҳар бир босқичида баҳолаш фаолияти ва уни тартибга солиш тўғрисидаги тасаввур ва тушунчалар шу босқичлардаги шароитга мос равишда қонуний мураккаблашиб, такомиллашиб борган. Яъни, бу тушунчаларнинг мазмуни баҳолаш фаолияти дунё тарихининг ҳар бир давридаги муносабатларга мос равишда талқин қилинган. Бунда мулк ҳуқуқини баҳолаш жараёни тушунчаси марказий ҳисобланиб, унинг мазмуни неъматларнинг мавжудлиги ва уларни ишлатиш билан боғлиқ мулк ҳуқуқ субъектлари (МҲС) ва баҳолаш ташкилотлари ўртасидаги санкцияланган муносабатларни англатади. Мазкур муносабатлар МҲСларининг бойликлар ва баҳоловчиларнинг эса бу бойликлар қийматини баҳолаш бўйича ҳатти-ҳаракатлари меъерини белгилайди, моддий объектлар ва мулкдор ҳуқуқлари бўйича ваколатлари, ҳуқуқ, мажбурият ва жавобгарликларини қамрайди.

Баҳолаш фаолиятининг регулятив тизими – баҳолаш хизматларини мулкдорга кўрсатилиши билан боғлиқ муносабатларни белгиловчи иқтисодий-ҳуқуқий механизм (tizim).

Назарий ва методологик базис билан таъминланган бундай механизм мулк ҳуқуқ ва баҳолаш муносабатларини тартибга солиши ва мулкчилик

³ Микерин Г.И., Гребенников В.Г., Нейман Е.И. Методологические основы оценки стоимости имущества. -М.: ИНТЕРРЕКЛАМА, 2003.-688 с.; Jack P. Friedman, Nicolas Ordway J.D. Income Property Appraisal and Analysis. Prentice Hall. Englewood Cliff, New Jersey, 1997.-480 p.; Шоҳаъзамий Ш.Ш. Трактат о собственности и её справедливой стоимости. – Т.: Iqtisod-moliya, 2014. -304 с.; Шоҳаъзамий Ш.Ш. Замонавий мулк, унинг бозорлари тизими ва мультифани. – Т.: Iqtisod-moliya, 2016. -268 б.; Шоҳаъзамий Ш.Ш. Мулк, қиймат ва нархнинг назарий асослари. Танланган маърузалар. – Т.: Iqtisod-moliya, 2015. -460 б.

тизимини тартибли ҳаракатга келтиради. Зеро бу муносабатлар мулкдорлар ва баҳоловчининг ишлаб чиқариш воситалари билан боғланиш, ишлаб чиқариш омиллари ва маҳсулларидан фойдаланиш шарт-шароитларини, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг (жумладан хизматлар) турини ва унинг ташкиллаштириш шаклини ҳамда баҳолаш ташкилотларининг ички бошқарувидаги ва баҳолаш хизматлари бозоридаги фаолият характерини, ижтимоий-иқтисодий-ҳуқуқий-информацион-сиёсий-технологик муносабатлар характери, шакли ва мазмунини белгилайди.

Мулкдор – бу мулк, мулк ҳуқуқлари (фуқаролик ҳуқуқлари объектлари) ва уларнинг натижаларига бўлган ҳуқуқлар соҳиби – мулк ҳуқуқлари субъекти – сифатида жисмоний ва юридик шахс, давлат ва жамоат бўлиши мумкин.

Мулк – мулкдор(мулк ҳуқуқлари субъект)ларининг моддий ва номоддий бойликлардан фойдаланиш, ишлаб чиқариш ва такроран ишлаб чиқариш, уларни ўзлаштириш билан боғлиқ мулкый (ижтимоий-сиёсий-иқтисодий-ҳуқуқий-информацион-технологик) муносабатлар объекти, яъни фуқаролик ҳуқуқлари объектлари.

Баҳолаш фаолияти нуқтаи назаридан, уни регуляция қилиш ушбу фаолиятни тартибга солувчи қонун ҳужжатларида ва мулк қийматини баҳолашнинг миллий стандартларида келтирилган.

Баҳолаш хизматлари қуйидаги хоссаларга эга: моддий шаклга эга эмаслиги, фойдали эффект кўринишида бўлади, фақат ишлаб чиқариш вақти(даври)да миқдорлар томонидан фойдаланилади.

Моҳиятига кўра, баҳолаш фаолияти ва хизматлари бозорининг регулятив тизими ўз-ўзидан ривожланувчан, омиллар таъсирига адаптацияланувчи мураккаб динамик тизим ҳисобланади.

Дунёдаги ҳар қандай мамлакатда баҳолаш фаолияти ва хизматлари бозорининг сифати ушбу мамлакатда шаклланган баҳолашнинг регулятив механизми самарадорлиги билан белгиланади. Шундай экан, 1.1-расмда берилган схематик модел ўринли. Ушбу 1.1-расмдаги схемада: F - ташқи омиллар; Y – БФХБдан чиқувчи натижа бўлиб, у бир вақтнинг ўзида X -регулятив сиёсатнинг ўзгариш сабабчиси; W – БФХБга таъсир этувчи ички омиллар. Бунда БФХБнинг регулятив механизми фаолияти доирасидаги регулятив сиёсат умуман олганда давлатники бўлиб, унда маҳаллий ҳокимият, МҲС ва баҳоловчилар ҳам иштирок этиши мумкин.



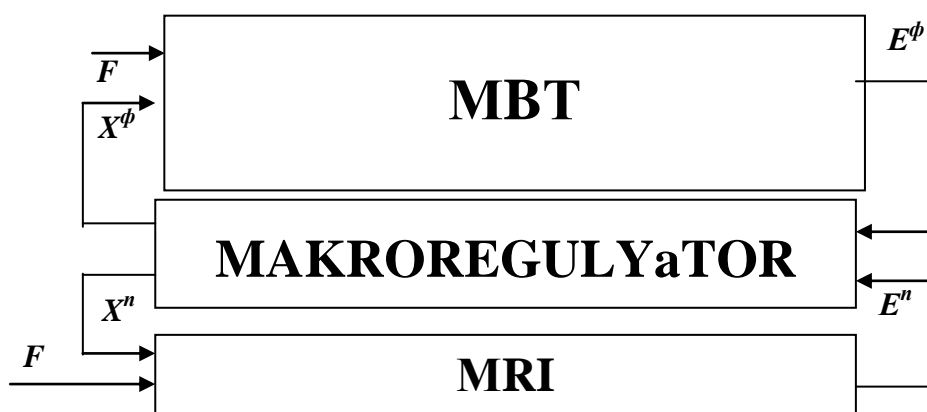
1.1-расм. БФХБнинг регулятив бошқариш схемаси

Мазкур схематик моделнинг (1.1-расм) фаолият тамойили куйидагича жараёнда кечади. Баҳолашни ривожлантиришнинг регулятив сиёсати БФХБга W-канал орқали ички кучайтирувчи регулятив таъсир (ички омил таъсир) кўрсатади, ўз навбатида эса БФХБдан ташқарига қараб Y-канал орқали чиқувчи натижа X-канал орқали ички омил сифатида шаклланиб регулятив сиёсатни такомилланишига таъсир этади. Бунда Ф-канал орқали БФХБга ташқаридан ижобий ёки салбий таъсир (ташқи омил таъсири) кириб келиши мумкин. Демак, X-канал Ф-канал таъсирида БФХБдан Y-канал орқали чиқувчи натижани (Ф-канал орқали ташқаридан кириб келган омилнинг позитив ёки негативлигига қараб) ижобий ёки салбий ҳодиса-воқелик (жараён, намоён бўлиш) деб регулятив сиёсат учун идентификатсиялаш функциясини бажаради, W-канал эса регулятив сиёсатнинг X-каналга реактсияси натижасини Ф-каналдаги негатив (позитив) таъсирини БФХБда компенсатсия қилиш (позитив таъсирини кучайтириш ёки ундан фойдаланиш) регулятив функцияни бажаради. Шундай қилиб, мазкур модел ташқи ва ички омиллар таъсирида ўзаро регулятив боғлиқ бўлган БФХБ ва регулятив сиёсатдан иборат мураккаб адаптив динамик тизим сифатида намоён бўлади. Бу адаптив динамик тизимнинг фаолият натижаси иқтисодий ўсишда мужассамлашади.

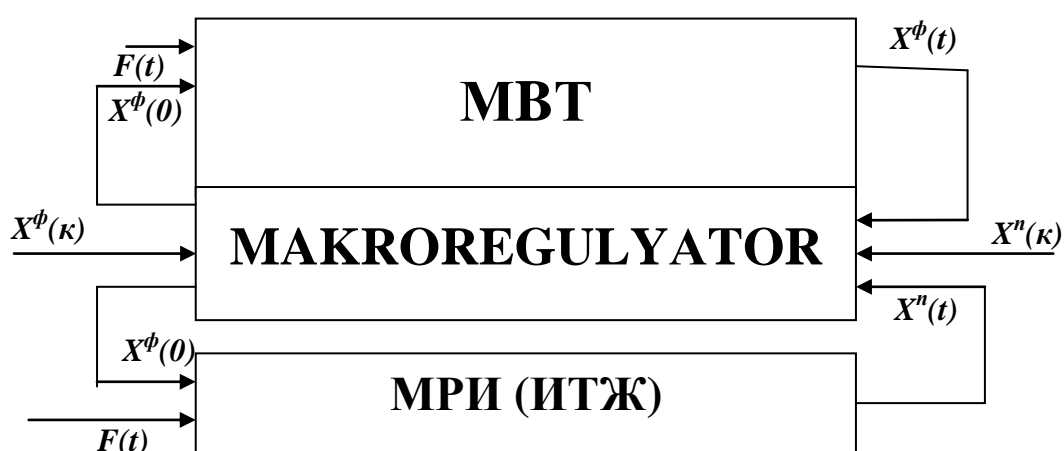
Бундай динамик тизимда БФХБни мулкрий муносабатларнинг бозор тизими (МБТ) таркибида миллий реал иқтисодиёт (МРИ) билан боғлиқликда тасаввур қилиш лозим. Шу муносабат билан, умуман олганда, МБТ фаолияти учун долзарб бўлган макрорегулятор концепциясини⁴ айнан ЖМИИ туфайли қўллаш муҳим аҳамиятга эга. Шу сабабли, ҳозирги шароитда МБТ ва МРИни комплекс тартибга солувчи ва ривожлантирувчи ягона умуммиллий давлат органи – макрорегуляторни – жориш қилиш мақсадга мувофиқ.

Умуммиллий макрорегулятор концепциясига асосланган МРИ ва МБТни комплекс тартиблаштириш ва стратегик ривожлантириш учун замонавий мулк тўғрисидаги мультифан нуқтаи назаридан 1.1-расмдаги модел асосида 1.2-расм ва 1.3-расм кўринишидаги макрорегулятив моделлар таклиф этилган. Бунда МБТ фаолияти жараёнида шаклланувчи мулк қиймати ва нархи макрорегулятор ва МРИга тўғридан тўғри таъсир қилиб, уларнинг барчаси ўзаро бевосита сабаб-оқибатийлик боғлиқликда бўлади. Ушбу регулятив моделлар куйидаги тамойилларга асосланади: тизимийлик ва комплекслилик; функционал автономлилик ва боғлиқлик; стандартлашганлилик ва унификатсияланганлик; коллегияллилик; консолидатсияланганлик; транспарентлилик; эквивалентлилик.

⁴ Шоҳаъзамий Ш.Ш. Mulk, qiymat va narxning nazariy asoslari. Tanlangan ma'ruzalar. - T.: Iqtisod-moliya, 2015.- b.265-270.



1.2-расм. Макрорегулятор моделининг биринчи варианты ($AX - \Phi = E$ шаклида эчиловчи алгебраик тенгламалар системаси билан ифодаланувчи модел)



1.3-расм. Макрорегулятор моделининг иккинчи варианты ($T(\partial x/\partial t) + A(x)X = \Phi(m)$, $X(0) = X_0$ шаклидаги дифференциал тенглама билан ифодаланувчи модел)

Макрорегулятор мувофиқлаштирувчи (коллегиал орган) ва ҳолис эксперт кенгашларидан, ҳамда ижроия органидан таркиб топади. МБТ кенг маънода ўз ичига мулкнинг барча турлари бўйича МБТларини (жумладан баҳолаш хизматлари бозорини ҳам) олади.

Макрорегуляторга қуйидаги функциялар берилиши назарда тутилади: МБТни мувофиқлаштириш ва назорат қилиш, унда регулятив тартиб-қоидаларни ўрнатиш, қонуний-меъёрий ҳужжатларни кўриб чиқиш ва парламентга тасдиқ учун тавсия этиш, МБТни стратегик ривожлантириш ва инқирозли ҳолатларда коллегиал равишда макродаражада қарор қабул қилиш, умуман олганда, МБТни ҳам функционал ва ҳам институционал тартиблаштириш.

Макрорегулятор мамлакат Парламенти ва Республика Президенти олдида ҳисоботдор бўлиши лозим.

Макрорегулятор унинг тўғрисидаги махсус қонун асосида фаолият юритиши керак.

Шундай қилиб, макрорегулятор ўзида МБТнинг, жумладан БФХБ, барча бўғинларини тизимли тартиблаштириш ва стратегик ривожлантириш вазифасини бажариш асосида мамлакатда макроиқтисодий мутаносиблилиқ ва барқарор иқтисодий ўсишни таъминлашга тизимли хизмат қилади.

Бунда тартибга солиш қуйидаги тамойилларга асосланади:

А. Регуляторга тегишли тамойиллар:

1. Регуляторнинг жавобгарлиги соҳаси (даражаси) аниқ ва объектив ҳамда тасдиқланган бўлиши лозим.

2. Регулятор ўз мажбуриятлари ва ваколатларини бажариши бўйича ҳисоботли бўлганлиги билан бирга операцион ҳолис (боғлиқ бўлмаган) бўлиши зарур.

3. Регулятор адекват ваколатларга, етарли ресурсларга эга бўлиши ва ўз функциялари ва ваколатларини бажариши лозим.

4. Регулятор очиқ, илғор, мулкчилик тизими модели ва сиёсатига зид бўлмаган регулятив жараённи таъминлаши лозим.

5. Регуляторнинг баҳоловчи хизматчиларни энг юқори даражадаги профессионал стандартлар талабларига жавоб бериши, жумладан конфиденциаллик стандартларига риоя қилишлари лозим.

В. Ўзини ўзи тартибга солиш бўйича:

6. Баҳолаш фаолияти ва хизматлари бозори(БФХБ)нинг ҳажми ва мураккаблиги даражаси билан белгиланувчи даражада мумкин бўлган соҳалар устидан тўғридан тўғри назорат функцияларини бевосита ваколатли бажариш учун ўзини ўзи тартиблаштириш ташкилотларини тартиблаштириш схемасига қўшилиши лозим.

7. Баҳолаш соҳасидаги ўзини ўзи тартиблаштирувчи нодавлат нотижорат ташкилотлар (ННТ) давлат регуляторининг назорат объекти бўлиши керак. Бу ташкилотлар уларга берилган ваколатлар ва мажбуриятларни бажариши чоғида ҳалоллик, адолатдилиқ ва ахборот конфиденциаллиги (маҳфийлиги) стандартларига риоя қилишлари лозим.

С. БФХБ соҳасида регулятив нормаларни (меъёрларни) мажбурий бажарилишини таъминлаш тамойиллари:

8. Регулятор инспекция қилиш, текшириш ва назорат қилиш бўйича кенг қамровдаги турли ваколатларга эга бўлиши керак.

9. Регулятор регулятив нормаларни мажбурий бажарилишини таъминланиши бўйича кенг қамровдаги турли ваколатларга эга бўлиши лозим.

10. Регуляторнинг инспекция қилиш, текшириш ва назорат қилиш бўйича ҳамда регулятив нормаларни мажбурий бажарилишини таъмин-ланиши бўйича ваколатларини қўллашида регулятив тизим ишончилиқ ва самардорликни таъминлаши лозим. Бунда БФХБ индустрияси сифатини бошқаришнинг комплекс тизимини (энг кам деганда бозор қатнашчилари операцияларини регулятив нормаларга мослигини текшириш ва солиштириш, дастурлари киритилиши мумкин) жорий қилиш мақсадга мувофиқ.

Д. Тартиблаштириш соҳасида ҳамкорлик тамойили:

11. Регулятор тартиблаштиришга оид очик ва ёпиқ ахборотни ички ва ҳорижий БФХБларида фаолият юритувчи ўз контрагентларига бериш ваколатларига эга бўлиши лозим.

12. Регуляторлар ахборот алмашилиш механизмларини ўрнатиши лозим. Ушбу механизмлар доирасида тартиблаштиришга оид очик ва ёпиқ ахборот бўйича ички ва ҳорижий бозорларда фаолият юритувчи ўз контрагентлари билан алмашилиш вақти ва тартиби белгиланган бўлиши зарур.

13. Регулятив тизим ҳорижий регуляторлар берган сўрови (талаби) бўйича ўз функцияларини бажариш ва ваколатларини амалга оширишларига кўмаклашиш имкониятини бериши лозим.

Е. БФХБ иштирокчиси бўлган МҲС баҳоловчилар миқдори оид таъминотлар:

14. Миқдорлар учун баҳоланган объекти тўғрисидаги ахборотни ҳамда бошқа зарурий бўлган информацияни тўлиқ, ўз вақтида ва аниқ очиб берилишини таъминлаши керак.

15. Миқдорлар ва баҳоловчиларнинг ўзаро муносабати ва муомаласи адолат, ҳалоллик ва тенглик асосида кечиши лозим.

16. Қўлланиладиган баҳоланган стандартлари халқаро миқдорида тан олинган ва сифатли бўлиши зарур.

Ғ. Баҳоланган хизматлари кўрсатувчиларига оид таъминотлар:

17. Регулятив тизим баҳоловчиларга БФХБдаги фаолияти учун руҳсат берилиши учун самарали стандартларни ўрнатиши лозим.

18. Баҳоловчилар учун уларнинг капиталига бошланғич ва жорий даврдаги талаблар ҳамда бошқа пруденциал талабларни ўрнатилиши лозим. Пруденциал талаблар ўзларида баҳоловчилар томонидан зиммаларига олинувчи рисклар даражасини акс этиши керак.

19. Баҳоловчи ташкилотларни ички ташкиллаштириш, операцион ҳаракатлар ва ички назорат стандартларига мос равишда фаолият юритишлари лозим. Бу стандартлар миқдорлар манфаатларини ҳимоялашга, рискларни керакли даражада бошқарилишига қаратилган бўлади. Бунда баҳоловчи ташкилот менежменти миқдорлар манфаатини ҳимоялашга ва рискларни зарурий бошқаришга бўлган бевосита мажбуриятларни зиммасига олади.

20. Баҳоловчи ташкилот ўз мажбуриятларини тугатганида, миқдорлар учун зарар ва йўқотишларни минималлаштириш ҳамда тизимли рискларни чегаралаш имконини берувчи йўсинлар мавжуд бўлиши лозим.

Давлат қонунлари доирасида БФХБ ривожланиши тенденцияларидаги жорий даврда ва келажакда турли мумкин бўлган ўзгаришларни олдиндан кўзда тутиш қийинлиги сабабли, мазкур бозорни тартибга солиш бўйича қонун ҳужжатлари миллий регулятив тизимнинг узилмас қисмларидан ҳисобланади.

Ваколатли регулятив институтлар қонун ва қонун ости ҳужжатларга БФХБ амалиётида бозор иштирокчилари томонидан уларга риоя қилинишини таъминлайди. Бу ҳужжатларнинг ишлаши чоғида ваколатли регулятив институтларнинг вазифаси қонунбузарликларни аниқлаш, профилактикасини

олиб бориш, ўрнатилган меъёрлар доирасида текширувлар ўтказиш, улардан оғишларни аниқлаб белгиланган тартибда чоралар кўриш.

Айтиш ўринлики, ҳар қандай, энг самарали бўлган ҳам миллий регулятив (тартиблаштириш) тизим жорий ва келажак даврларда идеал мукамаллик даражаси талабларига жавоб бера олмаслиги ва мос равишда тартиблаштириш механизмига жорий ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши ҳолатлари мавжуд бўлганлиги сабабли, уларни шартли равишда фақат маълум бир даврда БФХБ талабларига нисбатан жавоб берувчи тизим деб қабул қилиш мумкин. Бундай ҳолат регулятив тизим институтларига ва БФХБнинг бошқа қатнашчиларига ҳам таъсир кўрсатмасдан қолмайди.

БФХБни тартиблаштиришнинг миллий тизимлари таснифи ва тавсифи бўйича турли ёндашувлар мавжудлиги муносабати билан қуйида асосийларини келтирамиз.

БФХБ *сегментлари* бўйича тартиблаштириш уларда баҳолаш билан боғлиқ операция ва мулк муносабатларни комплекс мувофиқлаштириш ва назорат қилишга қаратилган бўлиши мумкин.

Фаолият (хизмат) турлари бўйича тартиблаштириш БФХБнинг қатнашчилари хизматларини мувофиқлаштириш ва назорат қилиш билан боғлиқ бўлиши мумкин.

Ташкилий тузилиши бўйича тартиблаштириш кўп поғонали мураккаб мувофиқлаштириш ва назорат қилиш тизими кўринишида бўлиши мумкин. Масалан, бир-бири билан боғлиқ тартиблаштиришнинг халқаро, миллий, минтақавий, минтақалараро ва муниципал поғоналари.

Тартиблаштириш *институтлари* бўйича – давлат ва ўзини ўзи мувофиқлаштирувчи нодавлат ноижорат ташкилотлар билан биргаликда бўлган, жумладан, алоҳида макрорегулятордан иборат, миллий регулятив тизим томонидан тартиблаштира.

Тартиблаштириш *усуллари* бўйича – функционал, институционал, административ, индикатив, ўзини ўзи тартиблаштириш, макрорегулятив ва гибрид (аралаш) усулларига асосланган тизимлар.

Тартиблаштириш *кўлами* (ҳажмининг кенглиги ва чуқурлиги) бўйича – глобал (халқаро, мета, планетар), макро- ва микро поғнада тартиблаштириш.

Тартиблаштириш *индикаторлари* бўйича – мета-, мезо-, макро-, микроиндикаторларнинг чегаравий (критик) миқдорлари (энг паст ва энг баланд) даражалари доираси ичида.

Тартиблаштиришнинг *инфратузилмавий таркиблари* бўйича – функционал ва институционал таркибларини уйғунликда тартиблаштириш тизими.

Тартиблаштириш *функциялари* бўйича – у ёки бу даражада глобал (мета), минтақавий (мезо), макроиктисодий, микроиктисодий, қонунчилик, инфратузилмавий, индустриал, техник-технологик (БФХБнинг сифат ва миқдорий параметрларининг оптимал даражасини ушлаб туриш) функцияларга асосланган тартиблаштириш тизимлари.

БФХБга *таъсир кўрсатиш* бўйича – умумиқтисодий даражадаги билвосита (кредит-пул, бюджет-солиқ, ижтимоий, валюта, инвестиция, хусусийлаштириш ва ҳ.к. сиёсатлар негизида) ва бевосита (административ) таъсир кўрсатишга асосланган тартиблаштириш тизими.

Манфатларни *ҳимояланиши* бўйича – давлат манфаатларига, йирик (стратегик) мулкдорлар манфаатига, майда мулкдорлар манфаатларига, баланслаштирилган аралаш манфаатларга қаратилган тартиблаштириш тизимлари.

Иқтисодий тузум *шакли (моделли)* бўйича – очик ва ёпиқ иқтисодиёт моделларига асосланган тартиблаштириш тизимлари.

Тартиблаштириш *тузилмасининг ташкил этилиши* бўйича – фақат давлат регуляторларининг иштирокига, давлатнинг кўпроқ ва ўзини ўзи тартиблаштирувчи ташкилотларнинг камроқ иштирокига, давлатнинг камроқ ва ўзини ўзи тартиблаштирувчи ташкилотларнинг кўпроқ иштирокига асосланган тизимлар.

Тартиблаштириш *мақсадлари* бўйича – давлат, нодавлат ва бошқа турли мулк шаклидаги юридик шахслар, жисмоний шахслар (асосан мулкдорлар) фаолияти (операциялари) ва функцияларини БФХБ қатнашчилари сифатида уйғунликда (интеграллашган ҳолда, тарзда) тартиблаштириш тизими.

Тартиблаштириш *моделлари* бўйича – мумтоз (англо-саксон), континентал (асосан, германча), японча-корейсча, Ислом (Индонезии, Малайзия, Покистон ва ҳ.к.), аралаш моделларга асосланган тартиблаштириш тизимлари.

БФХБда давлат ва мазкур бозорнинг бошқа қатнашчилари манфаатлари макродаражада кўпдан бир-бирлари билан мос келсада, лекин индивидуал (хусусий) ҳолларда фарқланиши мумкин. Шунинг учун кўпчилик мамлакатларда БФХБни тартиблаштиришда ваколатли давлат органи ва ўзини ўзи тартиблаштирувчи ташкилотлар ўртасида жавобгарлик ажратилиб, лекин биргаликдаги тартиблаштириш механизми қўлланилади. Бунда давлат барибир устувор мавқега эга бўлиб қолади. Бу механизм амалиётда кўпроқ самара бериб келмоқда.

БФХБни давлат томонидан тартиблаштириш шакллари икки катта гуруҳга ажратиш мумкин:

тўғридан тўғри ёки административ тартиблаштириш;

билвосита ёки иқтисодий индикатив тартиблаштириш.

БФХБни давлат томонидан тартибга солиш бунга ваколатли давлат органи томонидан амалга оширилади.

БФХБни иқтисодий тартиблаштириш давлат томонидан қуйидаги иқтисодий ричаглар ва капиталлар ёрдамида амалга оширилади:

солиққа тортиш тизими (солиқлар тури ва ставкалари, улар бўйича имтиёзлар);

кредит-пул сиёсати;

инвестиция ва ипотека сиёсати;

давлат капиталлари (давлат бюджети, бюджетдан ташқари фондлар, молиявий ресурслар ва ҳ.к.);

хусусийлаштириш сиёсати, давлат мулки ва ресурслари (давлат компаниялари, табиий ресурслар ва ерлар).

Ваколатли давлат регулятив органлари томонидан уйғунликда тартиблаштиришнинг функционал ва институционал усуллари амалга оширилади.

Институционал усул баҳолаш институтларининг мавқеи ва молиявий ҳолатини ҳамда профессионал фаолиятини бошқариш сифатини мувофиқлаштиради. Бунда баҳолаш институтларга нисбатан иқтисодий ва малака талаблари қўйилади, актив ва пассивлари тузилмаси мувофиқлаштирилади, иқтисодий ночорликка олиб келиши мумкин бўлган riskли операцияларда иштирок этиши чекланади ёки маън этилади.

Институционал тартиблаштириш усули баҳолаш институтлари профессионал фаолиятини тартиблаштиришнинг асоси ҳисобланади.

Тартиблаштиришнинг функционал усули БФХБ билан боғлиқ операция ва мулкый муносабатларни содир этилиши учун тегишли тартиб-қоидалар, стандартлар, хулқ-атвор этикаси меъёрларини ўрнатади. Этика нормаларини асосан ўзини ўзи тартиблаштирувчи ташкилотлар амалиётга киритади.

Ҳозирда БФХБни тартиблаштириш билан боғлиқ бир нечта концепциялар мавжуд бўлиб, уларнинг юзага келиши сабабини бозорлар тарихидан кўриш мумкин. Бунда уларнинг шаклланиш тарихи бозорлар ривожини шакллантирувчи омиллар характери билан белгилади. Бошқача қилиб айтилса, омиллар таъсири остида БФХБда бўлиб ўтган, ҳозирда баъзи мамлакатлар бозорида у ёки бу даражадаги шаклларда кечаётган ва келажакда вужудга келиши ҳавфи мавжуд бўлган кризислар ҳамда турли riskлар мос равишда БФХБни тартиблаштиришга оид маълум концепциялар тизимини объектив илгари сурди. Ҳозирда БФХБларини тартиблаштиришда муҳим аҳамиятга эга бўлган баъзи концепцияларни келтириш мақсадга мувофиқ. Масалан, уларнинг қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Мулкдор (мижоз) ҳуқуқларини ҳимоялашга асосланган тартиблаштириш концепция. Унга мувофиқ, мулкдорларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш ва қонуний манфаатларини таъминлаш БФХБ тартиблаштириш тизимининг энг муҳим, бирламчи, устувор вазифаси ҳисобланади. Бунинг учун БФХБда мулкдорларнинг ҳақ-ҳуқуқлари давлат томонидан ҳар томонлама қонуний кафолатланиши ва уларни бу жараёнга жалб қилиниши қўллаб-қувватланиши ва рағбатлантирилиши зарур, уларнинг мавқеи БФХБ бошқа қатнашчиларникига қараганда салмоқли ва барча қатнашчиларга нисбатан талаблари устувор бўлиши лозим. Умуман олганда, БФХБ мулкдорда тўлиқ ҳимояланганлик ҳисини ва фаолликка зарурий (V-P)-муҳит шарт-шароитлари яратилишини таъминлаши зарур.

2. Мавжуд фактлар бўйича текширишга асосланган тартиблаштириш концепция. Унга мувофиқ, биринчи концепцияда келтирилганларни ва мулкдорларни турли riskлардан сақланишини таъминлаш борасида ваколатли

давлат тартиблаштириш органлари томонидан махсус қонуний меъёрлар ўрнатилган. Мулкдорлар ҳимояси мавжуд ҳуқуқий тизимларда кўчмас мулк турларини муомалага чиқарилишини “мавжуд фактлар бўйича текшириш”, “мовий (шаффоф) осмон қонуни” шаклида намоён бўлган. Айтиш жоизки, бу тушунча мазмунан бир хил маънони англатувчи турлича шаклларда ифодаланиши мумкин, масалан, “асосий стандартлар тўплами”, “дискрецион ваколатлар”, “кўчмас мулк ва у балан боғлиқ хизмат турлари сифатини регулятив стандартларга мос келиши”. Бундай қонуний шакллар мулкдорларни баҳолаш хизматларини сотиб олиш бўйича турли рисклардан ҳимоялашга хизмат қилади.

3. Ахборот(информация)ни мажбурий очиб беришга, умуман транспарентлиликка (ахборот шаффофлигига) асосланган тартиблаштириш концепция. Унга асосан БФХБ барча қатнашчиларининг ҳар қандай фаолияти ва натижалари ошкора қилиниши зарур.

4. “Кенг иштирокли” БФХБнинг бошқа характеристика ва талабларини қондиришга асосланган тартиблаштириш концепцияси. Унга мувофиқ, БФХБ қонунчилигида профессионалларнинг ишончилиги ва малакалилийлиги, бозорни ликвидлиги, қонун ва тартиб-қоидаларни бажарилиши мажбурийлиги аниқ даражада таъминланиши лозим.

5. Эквивалентлиликни таъминлашга асосланган тартиблаштириш концепцияси.

6. БФХБ индустрияси сифатини бошқаришга асосланган тартиблаштириш концепцияси.

7. Иқтисодий (жумладан, мулкӣ) глобаллашув жараёнлари талаблари билан уйғунликда тартиблаштириш меъёрларини унификациялаштириш ва стандартлаштириш концепцияси. Ушбу концепцияга мувофиқ, барча малакатлар БФХБ тартиблаштириш тизимлари фаолиятида қўлланиладиган қонуний-меъерий ҳужжатлар шаклан фарқли бўлсада, мазмунан ва параметрлари ўхшаш маънода бўлиши тавсия этилади.

Турли мамлакатларда БФХБни тартибга солиш (регуляция, мувофиқлаштириш ва назорат қилиш) учун бош ва энг асосий институтлар бўлиб фақат ваколатли давлат органи ва у томонидан ваколат берилган нодавлат ноижорат (ўзини ўзи мувофиқлаштирувчи) ташкилотлари хизмат қилади. Бунда ўзини ўзи регуляция қилувчи ташкилотлар (ЎЎР) БФХБда баъзи маълум бир тартиблаштириш функцияларини бажариш учун уларга ваколатли давлат регулятив органи томонидан аккредитацияланиб руҳсат берилади.

БФХБнинг профессионал қатнашчилари ва уларнинг миждозлари манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида нодавлат ва ноижорат ташкилотлар (ННТ) тарзида бозорнинг профессионал қатнашчилари бирлашмалари (уюшмалари) ташкил этилади ва уларга ЎЎР ташкилоти мақоми берилиши мумкин.

Лекин кўпчилик ривожланаётган мамлакатларда ЎЎР ташкилотлари БФХБни тартиблаштириш ваколатига эга бўлмайди.

БФХБнинг профессионал катнашчилари бирлашмаси (ёки ассоциацияси, иттифоқи) бозорнинг профессионал катнашчилари томонидан унинг аъзоларини профессионал фаолиятларини амалга ошириш шароитларини таъминлаш, унинг аъзолари учун хулқ ва стандартларни профессионал этикасининг ягона қоидаларини белгилаш ва унга амал қилиш мақсадида бозорнинг профессионал катнашчилари томонидан таъсис этилган юридик шахс ҳисобланади. Бундай бирлашмаларни (ассоциацияларни), агар уларга давлат регулятив органи томонидан шундай мақом ва ваколат берилган бўлса, ЎЎР деб юритилади. Бундан ташқари, истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоялаш уюшмалари ҳам тузилади, улар махсус қонунлар асосида фаолият юритадилар.

Нодавлат ноtijорат ташкилот шаклидаги ЎЎР баҳолаш ташкилотлари ва баҳоловчилар уюшмаси ёки бирлашмаси ёхуд фонди сифатида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги рўйхатидан қонунда белгиланган тартибда ўтказилади.

ЎЎРлар БФХБни тартибга солишликка ваколатли давлат органига ўзининг таъсис ҳужжатлари нусхаларини тақдим этади, шунингдек белгиланган муддатда шу давлат органига ўзининг фаолиятини амалга оширишда тасдиқланган низом ва қоидаларини тақдим этади.

Замонавий ЎЎР фаолиятида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: КМНБда ўзаро профессионал муносабатларни регуляция қилиш ва мулкдорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш.

Ўзаро профессионал муносабатларни регуляция қилиш давлат органлари билан ҳамкорликни, риэлторлик фирмалари ва риэлторлар ўртасидаги келишмовчиликларни ҳал қилиш механизмини, фирмалар ва агентлар ўртасида иш стандартларини ўрнатишни, профессионал мулоқот ва тажриба алмашилишни ташкил қилишни ўз ичига олади.

ЎЎР фаол иштирокида баҳоловчиликнинг қонунчилик базасини такомиллаштириш ва БФХБда профессионал иштирокчилар муносабатлари амалиётини шакллантириш каби икки муҳим жиҳат тенг баробар даражада маданиятли бозорнинг ривожланишига ёрдам беради.

Маданиятли БФХБ – бу аъзолари этика кодексига риоя қилувчи, ягона баҳолаш тармоғинининг мавжуд бўлишидир. Унинг обрў-эътибори бундай ташкилот аъзолари бозорда ўзларини қандай тутишларига боғлиқ. Тортишувлар, келишмовчиликлар, англашилмовчиликларни ҳал қилиш учун доимий амал қилувчи органлар, қўмиталар (профессионал этика бўйича комиссиялар) ташкил қилинади. Одатда, уларнинг фаолиятига баҳолаш амалиётини оммалаштириш, профессионал стандартларни қабул қилиш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш ва киритиш, истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кабилар киради.

Шунинг учун ЎЎР ҳукумат ва баҳолаш бизнеси ўртасида самарали диалог ўрнатиш, ҳамда профессионал уюшма ичида мулоқотни яхшилаш ва тушунмовчилик, ҳамда келишмовчиликларни тез ҳал қилиш учун шароитлар яратади. ЎЎР намунавий ташкилий схемаси 1.4-расмда келтирилган.

Баҳолаш хизматлари истеъмолчилари ҳуқуқларини ҳимоя қилишга маърифатчилик ва консултация фаолиятлари ёрдамлашади, фирмалар ва уларнинг мижозлари ўртасидаги келишмовчиликлар эса баҳолаш хизматлари истеъмолчилари ҳуқуқлари ва профессионал этика бўйича комиссияда муваффақиятли ҳал қилинади.

ЎЎР томонидан мижозларга баҳолаш хизматларининг моҳияти, уларнинг сифат ва қиймат стандартлари, БФХБдаги ҳавфсизлик асослари ва ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усуллари ҳақида максимал даражада маълумот бериш учун катта ишлар амалга оширилади.

ЎЎРнинг барча ҳужжатларини икки гуруҳга ажратиш мумкин: БФХБда баҳолаш институтлари хизматларининг стандартлари билан боғлиқ ва ЎЎР фаолиятини бошқариш стандартлари билан боғлиқ ҳужжатлар. Ҳужжатлар ЎЎРнинг турли органлари томонидан тайёрланади, аммо умумий йиғин тарафидан қабул қилингандан сўнггина кучга киради. Улардан энг муҳимлари профессионал муносабатлар соҳасига тааллуқлидир. Этика ва профессионал стандартлар кодексига риоя қилиш ЎЎРнинг барча аъзолари учун мажбурий ва бу ҳужжатлар таркибидаги меъёрларни бузганлик учун фирма уюшмадан чиқариб юборилиши мумкин.

ЎЎР томонидан мижозларга баҳолаш хизматларининг моҳияти, уларнинг сифат ва қиймат стандартлари, кўчмас мулк бозоридаги ҳавфсизлик асослари ва ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усуллари ҳақида максимал даражада маълумот бериш учун катта ишлар амалга оширилади.

ЎЎРнинг барча ҳужжатларини икки гуруҳга ажратиш мумкин: БФХБда риэлторлик институтлари хизматларининг стандартлари билан боғлиқ ва ЎЎР фаолиятини бошқариш стандартлари билан боғлиқ ҳужжатлар. Ҳужжатлар ЎЎРнинг турли органлари томонидан тайёрланади, аммо умумий йиғин тарафидан қабул қилингандан сўнггина кучга киради. Улардан энг муҳимлари профессионал муносабатлар соҳасига тааллуқлидир. Этика ва профессионал стандартлар кодексига риоя қилиш ЎЎРнинг барча аъзолари учун мажбурий ва бу ҳужжатлар таркибидаги меъёрларни бузганлик учун фирма уюшмадан чиқариб юборилиши мумкин.

ЎЎР фаолиятини бошқарувчи қоидалар (низом) турли хил органларнинг шаклланиш ва иш тартибини, ҳамда уларнинг лаёқатлилиқ соҳаларини аниқлайди.

Баҳолаш хизматлари истеъмолчилари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида ЎЎР битим сифати мезонлари ишлаб чиқилиши мумкин.

ЎЎРнинг барча даромадлари у томонидан фақат устав вазифаларини бажариш учун сарфланади ҳамда қатнашчилар ўртасида тақсимланмайди.



1.4-расм. ЎЎР тузилмасининг намунавий схемаси

ЎЎР ташкилотлари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- қонун ҳужжатлари асосида ва уларга мувофиқ ўз қатнашчиларининг БФХБда фаолият юритишнинг ягона қоидаларини, шунингдек уларнинг касбий этикаси қоидаларини ишлаб чиқиш;

- БФХБда профессионал фаолиятни амалга ошириш учун махсус рухсатномалар (лицензиялар) бериш мумкинлиги тўғрисидаги тавсиявий хулосалар бериш, бозорга оид қонун ҳужжатлари бузилган ҳолларда бундай рухсатномаларни (лицензияларни) амал қилишини тўхтатиб турилиши, тугатилиши ёки бекор қилиниши бўйича илтимосномалар киритиш;

- БФХБнинг профессионал қатнашчилари мутахассисларини тайёрлаш ва малакасини ошириш дастурларини ишлаб чиқиш;

- ўз аъзолари ўртасида низо ва келишмовчиликларни хал қилиш қоидаларини ўрнатиш.

Қонун ҳужжатларини ЎЎР ташкилотининг аъзоси томонидан бузилиши аниқланса, у дархол бу ҳақда бозорни тартибга солиш бўйича ваколатли давлат органига маълум қилиши шарт.

Мулкдорлар ва ўзининг аъзолари манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадида ЎЎР ташкилоти давлат божи тўламасдан судга даъволар билан мурожаат қилиши мумкин.

Жаҳон тажрибасида ЎЎР ташкилотлари ўзларининг самарали регулятор эканлигини тасдиқлаган.

Умуман олганда, қайси мамлакатда бир вақтнинг ўзида давлат ва ЎЎР ташкилотлари тартиблаштириш тизимини ташкил этса, бу институтлар БФХБда бир-бирлари билан демократик тамойил асосида узвий боғлиқликда бозорни самарли мувофиқлаштиради ва назорат қилади. Бу институтларнинг ўзаро боғлиқлиги қуйидагиларда намоён бўлади:

- миллий БФХБ иккала институт учун ҳам бир бутун бўлганлиги ва ундаги уларнинг манфатлари давлат (ҳалқ, жамоатчилик) манфаатларидан келиб чиқади;

- БФХБ алоҳида юқори даражада ташкиллашган мураккаб иқтисодий-ҳуқуқий муносабатлар тизими бўлганлиги ва унда турли ҳил қатнашчилар ва давлатнинг ўзаро манфаатлари баъзан низо (конфликт) ҳолларда бир-бирига мос келавермаслиги сабабли давлат ва профессионал қатнашчилар манфаатларининг оптимал балансини самарали таъминлаш зарурлиги;

- БФХБ турли омилларга таъсирчан бўлганлиги сабабли кризислар вужудга келиши ва бу кризислардан чиқиш учун ҳам давлатнинг, ҳам бозорнинг бошқа қатнашчиларининг кучларини оператив сафарбар қилиш зарурлиги;

- БФХБ фаолият механизми фақат унинг барча қатнашчилари томонидан уйғунликда ҳаракатга келтирилиши мумкинлиги;

- БФХБга оид ишлаб чиқилган қонун ҳужжатлари лойиҳаларини бозор профессионаллари ва миқозлар ўртасида муҳокама қилиб амалиётга киритиш мақсадга мувофиқлиги;

- БФХБни фақат давлат томонидан тартиблаштириш билан боғлиқ сарф-ҳаражатларнинг катталиги ва ҳ.к.

Эслатиш жоизки, ваколатли давлат регулятив органи ва ЎЎР ташкилотларнинг биргаликдаги фаолиятида давлатнинг роли устувор ҳисобланиб, давлат ўзининг фақат маълум бир давлат сиёсатида тегишли бўлмаган тартиблаштириш функцияларинигина ЎЎР ташкилотларига бериши мумкин.

БФХБни тартиблаштиришнинг асосий мақсадлари:

фуқароларнинг кўчмас мулкка бўлган конституцион ҳуқуқларини ва уларга эгалик қилиш билан боғлиқ мажбуриятларини амалга ошириш;

БФХБда унинг барча иштирокчилари учун маълум тартиб ва шароитларнинг белгиланиши;

БФХБ бозор иштирокчиларини инсофсизлик, товламачилик ва жиноий ташкилотлар ҳамда жиноятчилардан ҳимоялаш;

талаб ва таклифга мувофиқ равишда баҳолаш объектларини баҳолашга бўлган баҳонинг эркин белгиланишини таъминлаш;

экологик муҳитни соғломлаштириш, иқтисодий ўсишга эришиш, ишсизлик даражасини пасайтириш, баҳолаш сифати муаммосини ва бошқа жамоат масалаларини ҳал қилиш;

баҳолаш объектлари ва БФХБ иштирокчиларини оқилона солиққа тортиш;

мамлакат ва вилоятлардаги мулк объектлари қийматини баҳолаш муаммосини ҳал қилиш учун қулай шароитларни яратиш.

БФХБни тартибга солиш тамойиллари кўп ҳолларда мамлакатдаги сиёсий ва иқтисодий ҳолатга боғлиқ бўлади, аммо шу билан бирга улар шаклланган жаҳон тажрибасини ҳам инобатга олишлари керак.

Тартибга солиш мақсадларига эришиш қуйидаги тамойилларни инобатга олган ҳолда амалга оширилиши мумкин:

1. Тадбирларни тақсимлаш – турли хилдаги баҳолаш объектларини баҳолаш муносабатларини бошқаришга нисбатан махсус ёндашувларни қўллаш.

2. Маълумотларнинг очиқлиги – қарор қабул қилиш учун БФХБнинг барча иштирокчилари ва объектлари ҳақида тўлиқ ва очиқ маълумотлардан фойдаланиш.

3. Қонунчиликнинг ошкоралиги – баҳолаш бўйича қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар лойиҳаларини оммавий муҳокама қилиш.

4. Рақобатбардошлик – БФХБда хизматлар сифатини ошириш, нархи ва қийматини пасайтириш механизми сифатида.

5. Тартибга солувчи органлар орасида ваколатларнинг тақсимланиши – қонунлар ишлаб чиқиш ва уларни тадбиқ этиш битта шахсда мужассамлашмаслиги керак.

6. Қонун ҳужжатлари томонидан белгиланган қоидалар ва тадбирларнинг оддий ва тушунарлилиги, мулкдорларни ҳимоялашнинг ишончилиги.

7. БФХБда таваккалчилик гуруҳи фуқаролари – вояга етмаганлар, яқка нафақахўрлар, ногиронлар ва ҳ.к.ларни ҳимоялаш бўйича қўшимча тадбирларни қўллаш.

8. БФХБни тартиблаштириш вазифаларини давлат органлари ва профессионал иштирокчилар ўртасида рационал тақсимлаш.

9. БФХБни тартиблаштиришнинг турли баҳолаш объектларига бўлган ҳуқуқларни тартибга солувчи жаҳон тажрибасини ҳисобга олган ҳолда ўз тарихи ва анъаналарига эга бўлган, ўзбекча тизимини қўллаш.

Маълумки, БФХБ турли омилларга ва тизимли рискларга ўта таъсирчан бўлганлиги сабабли, унда турли хил салбий (инқирозий) ходисаларни вужудга

келганлигини кузатиш мумкин. Кризислар шуни кўрсатдики, инқирозий ҳолларда миллий регуляторларнинг ҳаракатлари бир-бирлари билан боғлиқда бўлмаган, ҳар бир давлат регулятори ўз мамлакати манфаатлари ва ҳавфсизлиги доирасида антикризис сиёсатларини юритганлар, натижада индустриал давлатлар бозорларидаги кризислар осонликча ривожланаётган мамлакатлар бозорларига ўтиб борган ва уларни қийин аҳволга тушириб қўйган. Инқирозлар ва тизимли рисклар оқибатларини биргаликда юмшатиш ёки ҳеч бўлмаса олдиндан сезиш (башорат қилиш) зарурлиги ҳозирда барча мамлакатлар регуляторларининг аҳамияти борган сари ошириб бормоқда. Лекин бунга қарамадан, ҳозирда БФХБни тартиблаштиришнинг давлат тизимида аудиторлик, риэлторлик ва боҳолаш институтлари, мулкчилик ва ипотека тизимлари муҳим инструмент бўлиб хизмат қилмоқда.

Баҳолаш институтларига БФХБда ишонччилик, барқарорлик, транспарентчилик, маҳфийчилик, рақобатбардошлилик, молиявий ҳавфсизлик, фаолчилик ва қонунчилик асосида бозор ривожини учун ишлаш талаблари қўйилади. Бу талабларни уч гуруҳга ажратиш мумкин: соҳавий методологик, қонуний-меъёрий, жамоатчилик (профессиял этика), иқтисодий, технологик (операцион) ва техник.

Баҳолаш соҳасига қўйилган методологик талаблар. Ҳар бир соҳанинг илмий асослари бўлганлиги сабабли, баҳолаш соҳасининг илмий-методологияси ҳам мавжуд. Бундай методология соҳага оид илмий қараш ва ёндашувни, маҳсус инструментариини (термин ва тушунчалар тизимини), модель ва усулларни ўз ичига олиб, бир бутун назарий концепцияни ташкил этади. Ҳар қандай назарий концепция сингари, унга илм-фан нуқтаи назаридан соҳага ихтисослашганлик, соҳани ифодалашда соддачилик, тизимчилик, комплексчилик ва адекватчилик ҳамда соҳага оид илмий муаммоларни ечимчилиги талаблари қўйилади.

Баҳолаш бўйича профессионал фаолият (хизмат) институтларига ва уларнинг мутахассисларига қонуний-меъёрий талаблар. Профессионал хизматлар кўрсатишга оид қонуний ҳужжатлар билан ўрнатилган меъёрий талаблар қўйилади. Уларнинг мутахассислари меҳнат қонунчилигида ва маҳсус низомларида белгиланган меъёрий талаблар доирасида меҳнат фаолиятини юритади.

Жамоатчилик талаблари маҳсус профессионал ҳуқ-атвор этикаси ва маънавий меъёрлар кўринишида қўйилади. Бундай меъёрлар институтлар ва уларнинг мутахассислари томонидан белгиланади ва уларга риоя қилинади.

Профессионал баҳолаш хизматлари институтларига иқтисодий талаблар мижозлар олдида профессионал жавобгарликни, бизнес рискини ва молиявий барқарорликни таъминлаш мақсадида қўйилади.

Профессионал баҳолаш хизматлари институтларига технологик ва техник талаблар. Технологик талаблар хизматларни амалга ошириш билан боғлиқ операцион рискларни пасайтириш ва олдини олиш мақсадида қўйилади.

Профессионал баҳолаш хизмати институтлари мутахассисларига уларнинг касби доирасида меъёрланган малакавий, административ ва

профессионал фаолият этикаси талаблари қўйилади. Малакавий талаблар мутахассиларнинг зарурий билим ва амалий кўникмалари даражасига қўйилади. Административ талаблар профессионал хизмат институти томонидан белгиланиб, унинг мутахассислари томонидан функционал мажбуриятларини зарурий даражада бажарилишига қўйилади.

Профессионал этикавий меъёрлар талаби БФХБ фаолияти механизмида муҳим аҳамиятга эга бўлганлиги сабабли, уларни алоҳида кўриш лозим.

Профессионал баҳолаш иши мутахассисларининг маданияти (сиёсий, ҳуқуқий, иқтисодий, корпоратив, профессионал ва ҳ.к.), маънавияти ва руҳияти (психологияси) БФХБ ривожининг муҳим омилларидан ҳисобланади. Баҳолаш ишининг бу омиллар билан боғлиқ технологик (ишлаб чиқариш) жараёни баҳолаш хизмати маданияти сифатида қаралади. Чунки баҳолаш ишидаги бундай жараённинг самарадорлиги кўп жиҳатдан бир-бири билан уйғун бўлган баҳоловчининг маданияти, малакаси, маънавияти ва руҳиятининг ривожланиши даражасига боғлиқ. Лекин баҳоловчи маданиятининг ижтимоий функциялари бу жабҳалар доирасидан анча кенг. Унинг иқтисодий аҳамияти баҳолаш иши доирасидаги технологик жараён самарадорлигини ошириш билан боғлиқ бўлса, ижтимоий аҳамияти унинг индивидлар ижтимоийлашувида алоҳида босқични ташкил қилиши ва жамоалар ҳамда ижтимоий гуруҳларни фуқаролик жамияти сари етаклашида намоён бўлади.

Баҳоловчи маданияти тушунчаси қадимий маданиятдан профессионал баҳолаш хизматлари билан боғлиқ муносабатларни кенг ривожланиши ва бунда мулкдор (мижоз) учун манфаатли, рақобатли кураш билан боғлиқ. Яъни баҳоловчи маданияти номи билан аталаётган ҳодиса таркибига кирувчи баҳолаш ташкилоти ёки жамоа анъаналари, умумий кадриятлар ва ҳулқ-атвор меъёрлари кўплаб асрлар аввал ҳам мавжуд бўлган. Бироқ, уларнинг ўзаро боғлиқ тарзда баҳолаш ташкилоти маданиятини шакллантириши ва мулкдор психологияси билан боғлиқ ишлаб чиқариш самарадорлигига кучли таъсир кўрсатиши XX асрдагина атрофлича ва тўлиқ англана бошланди.

Баҳоловчи маданияти тушунчаси шаклланиб кўпчилик томонидан эътироф этилгунига қадар, унинг таркибига кирувчи ҳодисалар турлича номлар билан аталиб келинган. Масалан, XX асрнинг ўрталаридан бошлаб “жамоадаги муҳит”, “ташкилотдаги муҳит”, “ижтимоий меъёрлар”, “микромуҳит”, “руҳий-маънавий муҳит”, “этикавий меъёрлар”, “компания фалсафаси” каби атамалар ишлатилиб келинган. Кўриниб турибдики, бу тушунча бўш жойда пайдо бўлмаган.

Баҳоловчига ва унинг мижози бўлган мулкдорга йўналтирилган маданият деб аталадиган жамоа маданияти ҳулқ-атвор меъёрлари, кадриятлар, анъаналардан ташкил топади.

Анъаналар баҳолаш ташкилоти вужудга келиб ривожланиши ва унинг мижози билан ишлаши жараёнида муҳим роль ўйнайди. Улар бойиб ва мустаҳкамланишига мутаносиб тарзда ташкилот ва мижоз ривожланиб боради ва аксинча, ташкилот ва мижознинг ривожланиши билан мос равишда анъаналар ҳам бойиб, мустаҳкамланади.

Кенг маънода олиб қаралса, анъаналар тарихан ташкил топган ва авлоддан-авлодга ўтказиб келинадиган одатлар, расм-русумлар, ҳулқ-атвор меъёрлари ва кадриятлардир. Анъаналар ташкилотнинг замонавий ривожланишини таъминлашда, унинг турли босқичлардаги ҳолатини бир бутун жараёнга бириктиришда занжир вазифасини бажаради.

Баҳоловчи маданияти тушунчаси мутлақ бўшлиқда пайдо бўлмаганлиги сингари, унинг таркибига кирувчи урф-одатлар, расм-русумлар, анаъналар, ҳулқ-атвор меъёрлари, кадриятлар ва ҳаридор психологияси ҳам бўшлиқдан вужудга келмайди. Улар шу маданият шаклланган маконда яшовчи халқ ёки халқлар маданияти (жумладан, миждозлар сифатидаги маданияти ва психологияси) ва уларнинг ўзаро таъсири жараёнида шаклланади.

Миллий маданият ва унинг асосида шаклланаётган баҳоловчи маданияти ўртасида умумий хусусиятлар билан бир қаторда тафовутлар ҳам мавжуд. Умумийликнинг илдизи баҳоловчи маданияти ташувчилари бўлган баҳоловчилар шу маънода яшаётган халқ маданияти вакиллари эканликлари билан изоҳланади. Тафовут эса баҳоловчи маданиятида халқ маданияти тўлалигича эмас, балки унинг муайян қисмлари, асосан меҳнат жараёнига қаратилган қисми акс эттирилганида. Бундан ташқари, халқ маданиятининг баҳоловчи маданиятига ўтган қисмлари айнан, ўзгаришсиз ўтказилмайди, балки шу ташкилот хусусиятлари, мақсадига мослаштириб қабул қилинади. Бунда халқ маданиятидаги баъзи элементлар баҳоловчи маданияти томонидан инкор этилиши мумкин. Бундай ҳолат халқ анъаналарининг ишлаб чиқаришдаги у ёки бу жиҳатларига маҳсус йўналтирилган тарзда эмас, халқнинг умумий турмуш тарзи билан боғлиқ равишда юзага келиши сабабли вужудга келади. Халқ анъаналари шу халқнинг турмуш тарзи билан боғлиқ бўлса, баҳоловчилик анъаналари ишлаб чиқариш жараёни ва унинг олдида қўйилган мақсадлар билан боғлиқ бўлади. Иккинчи томондан эса, баҳоловчилик анъаналари вақт ўтиши билан халқ анъаналарига айланиб кетиши мумкин.

Халқ анъаналари ва баҳоловчилик анъаналари ўртасидаги тафовут уларнинг алоҳида индивидлар томонидан ўрнатилиш жараёнида ҳам намоён бўлади. Агарда баҳолаш ташкилоти анъаналари ва индивидуал кадриятлар ўртасидаги тафовут катта бўлса, баҳоловчилик анъанасини қабул қилиш учун индивид шахсий кадриятларидан воз кечиши ёки бўлмаса баҳоловчилик анъанасини рад этиши лозим бўлади.

Миллий ва баҳоловчилик анъаналари ўртасидаги тафовутлардан яна бири шундаки, миллий анъаналарнинг иждокори халқдир. Баҳоловчилик маданияти халқ шаклланишининг энг муҳим манбаси ва баҳолаш ташкилотининг асосчиси ва у амал қиладиган фалсафа ҳисобланади. Чунки мазкур ташкилотга асос солар экан, ташкилотчилар унинг қандай ишлаши, мақсадлари ва тамойилларини олдиндан режалаштирадидлар. Шу ғоялар, мақсадлар ва тамойиллар негизида дастлабки баҳоловчи анъаналари ва маданияти шаклланади. Шу маданият асосидаги ғоялар қанчалик жозибали бўлса, улар жамоа аъзоларини шунчалик ўзига тортади ва жипслаштиради.

Баъзан баҳолаш ташкилотининг маданиятига БФХБ тенденциялари, миждоз бўлмиш мулкдорларнинг маданияти ва психологияси ҳам таъсир кўрсатиб, уни такомиллашишига ёки ўзгаришига олиб келиши мумкин.

Баҳоловчилик маданиятининг муҳим таркибий қисми бўлган ҳулқ-атвор этикаси меъёрлари қуйидаги функцияларни бажаради:

- ҳодимларнинг мазкур баҳолаш ташкилоти доирасидаги касбий-меҳнат фаолиятига муносабати. Бу муносабатлар масъулиятли ва масъулиятсиз, сидқидилдан ва шунчаки, ўз қобилиятлари и имкониятларини намойиш қилишга ва ривожлантиришга интилиш, бепарволик, озгина иш қилиб уни кўпдай кўрсатишга уриниш шаклларида бўлиши мумкин;

- ўз ташкилотига муносабат. Бу муносабат ташкилотга ҳурмат ва муҳаббат, бепарволик ва нафрат шаклларида бўлиши мумкин;

- ҳодимлар ўртасидаги муносабатлари тартибга солади. Бу муносабатлар иш фаолияти билан боғлиқ ёки шахсий, яхши ёки ёмон бўлиши мумкин;

- раҳбарлар билан оддий ҳодимлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солади. Бу муносабатлар ўзаро ҳурмат, ишонч ва ҳамкорлик, авторитаризм ва очик ёки ёпиқ саботаж шаклларида бўлиши мумкин;

- миждозга ҳурмат. Баҳолаш ташкилотида миждозни жалб қилишга қаратилган фалсафа қўлланилади.

Баҳолаш ташкилоти доирасидаги таркибий тузилмаларда ҳам ахлоқий меъёрлар ва ўзаро муносабатлар турлича бўлиши мумкин. Масалан, таркибий тузилмалардан бирида ҳодимларнинг ўзаро муносабатлари ҳурмат ва ўзаро ёрдамга асосланган бўлиши, бошқасида эса ҳасад, бир-бирини кўролмаслик, чақимчилик, ўзаро рақобат сингари ҳодисалар устун бўлиши мумкин. Ташкилотнинг ташкилий тузилмаларида қандай муносабатлар устувор экани ташкилотнинг умумий маданиятини белгилайди.

Баҳоловчилик маданиятининг ривожланишига миждозларнинг ва риэлторларнинг ихтиёрийлик асосида тузилган уюшмалари ва бирлашмалари таъсир кўрсатиши мумкин. Бундай ташкилотлар ўзларининг аъзолари бўлмиш риэлторлик институтлари ва уларнинг ҳизматчиларига нисбатан маҳсус ҳулқ-атвор этикаси меъёрларини жорий қилишлари мумкин.

БФХБ фаолиятида турли ҳизмат ва информация(ахборот)лар мавжуд.

БФХБ ва унинг иштирокчилари тўғрисидаги барча турдаги ахборотлар бу бозорнинг ахборот таъминотини ташкил этади. Ахборотларнинг ошкоралиги, аниқлиги, тўлиқлиги, белгиланган муддатларда берилиши ва тўғрилиги БФХБни информация шифофлигини (транспарентлигини) билдиради.

Маълумот, ҳулоса ва ҳисоботларларни мақсадли, ихтиёрийлик ва мажбурий равишда транспарентликининг маълум сифат даражасида берилиши мумкин бўлганлари мавжуд.

Ахборотнинг турлари ва шакллари ҳилма ҳил бўлиши мумкин, масалан, расмий ва норасмий, маҳсус ва маҳфий, аниқ ва ноаниқ, жорий ва мунтазам, тўғри ва нотўғри (ёлғон), оператив ва даврий, мажбурий ва ихтиёрий, тўлиқ ва тўлиқ бўлмаган, оммавий ва шахсий, электрон ва документар, оғзаки ва

норасмий ёзма тарзда, қўшимча ва ўзгартирилган, статистик ва аналитик, стандарт ва ностандарт, прогнозланган (истикболли) ва ҳ.к.

Ахборотлар манбаси турли бўлиши мумкин, масалан, БФХБга бевосита ва билвосита алоқадор бўлган турли юридик ва жисмоний шахслар, расмий давлат органлари, оммавий ахборот воситалари, Интернет, тегишли ҳалқаро ташкилотлари.

Турли ҳилдаги ва шаклдаги информация унинг манбасидан мақсадли, мақсадсиз ва тасодифий, бевосита ва билвосита равишда тарқалиши мумкин.

БФХБ жараёнлари ва натижаларини ақс эттирувчи ҳулоса ва ҳисоботлар турлича бўлиши мумкин, масалан, аналитик, бухгалтерлик, аудиторлик, административ, режали, режадан ташқари, шартномавий, статистик, аналитик, прогноз ва ҳ.к.

БФХБ транспарентлигининг бош мақсади мулкдор (мижоз) ҳуқуқларини ҳимоялаш ва қонуний манфаатларини ҳамда рискларини пасайтирилишини таъминлашга қаратилган бўлиб, ўз ичига сифатли очиб берилиши мажбурий ва ихтиёрий бўлган информациялар ҳамда уларга қўйилган қонуний сифат ва миқдор талаблари тизимини олади. Транспарентликнинг бош вазифаси бозор риэлторлик жараёнида содир бўлиши мумкин бўлган ҳар турдаги рисклар ва қонунбузарликларни ахборотлар тизими орқали олдини олиш ва пасайтиришдан иборат.

Транспарентлик турли усуллар ва шаклларда амалга оширилиб, улар тартиблаштириш концепциялари, моделлари ва механизмларидан келиб чиққан ҳолда қонуний-меъёрий ҳужжатлар билан белгиланади. Бунда Ўзбекистон шароитида “Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида” қонуни асосида 5 та шаклда ҳисобот тақдим қилиш талаб қилинган. Зеро, кўпчилик ҳорижий мамлакатларда ҳисоботларнинг халақаро стандартлари қабул қилинган.

Стандарт информация (маълумот, ҳулоса ва ҳисоботлар) қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ белгиланган сифат даражасида, муддатларда, ҳажмларда ва тартибда очиб берилиши ва тақдим этилиши талаб қилинади.

Транспарентлиқни таъминлаш борасида административ ва жамоатчилик чора-тадбирларига асосланган усуллар ва механизмлар қўлланилади, яъни, информацияни очиб беришлик мос равишда давлатнинг қонунчилик ҳужжатлари ва жамоатчилик (ўзини ўзи тартиблаштирувчи ташкилотлар) меъёрлари асосида амалга оширилади. Аммо, бу усулларнинг ичида энг устувори ва зарури административ усул ҳисобланади, чунки жамоатчилик меъёрлари давлат қонунларига тўлиқ асосланади.

Айтиш жоизки, бу борада дунёнинг барча мамлакатларида мавжуд бўлган қонунлар икки асосий компонентани ўз ичига олади: манипуляцияларни олдини олиш; информацияни очиб беришликка қўйилган талаблар. Ҳар иккала компонента ҳам мижоз бўлган мулкдорларнинг ҳақ-ҳуқуқларини ҳимояланишига қаратилган бўлиб, БФХБни тартиблаштириш тизимининг энг муҳим, бирламчи, устувор вазифаси ҳисобланади. Бунинг учун БФХБда баҳоловчи мижози бўлмиш мулкдорларнинг фаолияти жараёнидаги ҳақ-ҳуқуқлари давлат томонидан ҳар томонлама қонуний

кафолатланади ва уларни бу жараёнга жалб қилиниши қўллаб-қувватланиб рағбатлантирилади, уларнинг мавқеи бошқа қатнашчиларникига қараганда салмоқли ва барча қатнашчиларга нисбатан талаблари устувор бўлиши таъминланади. Умуман олганда, транспарентлилик сифати мулкдорда (риэлтор мижозиди) тўлиқ ҳимояланганлик ҳисини ва фаолликка зарурий шарт-шароитлар яратилишига кўмаклашади. Бунда манипуляциялар билан боғлиқ рисклардан сақланишни таъминлаш борасида ваколатли давлат тартиблаштириш органлари томонидан махсус қонуний меъёрлар ўрнатилган.

Ахборотлар (информацион) шаффофликни (транспарентликни) таъминлашга асосланган тартиблаштириш концепциясига биноан БФХБнинг барча қатнашчиларини ҳар қандай фаолияти ва натижалари сифат даражасида ошқора қилиниши зарур.

Ахборотни очиб бериш жараёни (информация ихтиёрийми ёки мажбурий тарзда очиб берилишидан қатъий назар) ўз ичига 1.1-жадвалдаги информация манбалари ва турларини олади.

1.1-жадвал

Ахборот манбалари

	<i>Биринчи қўл</i>	<i>Иккинчи қўл</i>
Баҳолаш ташкилоти мижози бўлган мулкдорлар	Баҳолаш объектига мулкдорлик ҳужжатлари, унинг параметрлари ва сифати бўйича маълумотлар, рекламавий маълумотлар ва ҳ.к. (мулк турига қараб).	Кадастр, ҳисоботлар, зарурий маълумотлар, диққатга мойил фактлар тўғрисидаги ахборот, махсус очиб бериладиган ва ихтиёрий бўлган қўшимча информация ва ҳ.к.
Баҳолаш ташкилоти менежерлари⁵	Баҳолаш ташкилоти менежерларининг хизмат билан боғлиқ операциялар тўғрисидаги маълумотлар.	
БФХБ профессионал қатнашчиси сифатида	Мижозларига тақдим этиладиган ҳисоботлар; фаолияти бўйича молиявий ва бошқа турдаги ҳисобот; хизмат кўрсатиш чоғида очиб бериладиган, рисклар ва мижозлар ҳоҳишига тўғри келиши ва ҳ.к. тўғрисидаги ахборот; мижоз тўғрисида очиб берилиши шарт бўлган информация. Содир этилган операция ва хизматлар ҳажми ва нархлари, хизмат кўрсатиш объекти, предмети, субъекти тўғрисидаги информация; очиб бериладиган бошқа турдаги ахборот.	
Регуляторлар	Статистик информация; мулкдорлар, профессионал қатнашчилар ва БФХБда содир этилган операциялар тўғрисидаги барча учун очиб бериладиган информация.	

Транспарентлиликни таъминлашнинг жаҳон амалиётидан келиб чиққан ҳолда айтиш мумкинки, ахборотни очиб берилиши самарадорлигини ошириш учун икки поғонали шаффофликка (транспарентлиликка) эришиш мақсадга мувофиқ. Биринчи (қуйи) поғонасида ҳар бир қатнашчи тўғрисида мажбурий ва

⁵ Ҳизмати доирасидаги ва бошқаларга маълум бўлмаган информацияга эга бўлган шахслар бўлгани учун.

ихтиёрий (лекин улар учун зарурий) ҳисобот ва информациялар қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланган тарзда, усулларда, шаклларда, сифат даражасида очиб берилади. Иккинчи поғонада эса БФХБ ҳолати ва тенденциялари, индекслар, муҳим макроиндикаторлар тўғрисидаги информация очиб берилади. Бунда ҳар иккала поғонада очиб берилган ахборотлар ўзаро адекват ва эквивалент бўлишига интилиш лозим.

Ўзбекистон Республикасида баҳолаш хизматлари билан боғлиқ муносабатлар ва БФХБ уларга тегишли қонун ва қонуности меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ваколатли давлат органлари томонидан тартибга солинади.⁶

Бунда баҳолаш ташкилотлари хизматлари жараёнида жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштиришга ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш бўйича ички назорат қоидалари аниқ белгиланган. Мазкур Қоидалар Ўзбекистон Республикасининг “Жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштиришга ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонунига (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2004 й., 43-сон, 451-модда) мувофиқ баҳолаш ташкилотлари учун жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштиришга ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш мақсадида ички назоратни ташкил этиш ва амалга ошириш тартибини белгилайди.

Жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштиришга ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш учун ички назоратни ташкил этиш мақсадида баҳоловчи ташкилотларида ушбу Қоидаларга риоя этилиши учун раҳбарнинг буйруғи билан масъул шахс (кейинги ўринларда масъул шахс деб юритилади) тайинланиши мумкин.

Баҳолаш ташкилотларининг ички назорат тизими уларнинг фаолият кўрсатиш хусусиятлари, фаолиятининг асосий йўналишлари, мижозлар ва уларнинг операциялари билан боғлиқ мижозлар базаси ва таваккалчилик даражасини ҳисобга олган ҳолда ташкил этилади.

Баҳолаш ташкилотлари ўз хизматлари билан боғлиқ ахборотни, шунингдек мижозларни лозим даражада текшириш бўйича идентификациялаш материалларини ва маълумотларини, шу жумладан, иш ёзишмаларини қонун ҳужжатларида белгиланган, лекин операция амалга оширилганидан ёки мижоз билан муносабатлар тўхтатилганидан кейин беш йилдан кам бўлмаган муддатлар мобайнида сақлашлари шарт.

Баҳолаш ташкилотлари жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштиришга ва терроризмни молиялаштиришга қарши курашиш билан боғлиқ бўлган ахборотдан эркин фойдаланишни чеклайдилар, унинг тарқалиб кетмаслигини таъминлайдилар ҳамда юридик ва жисмоний шахсларга, уларнинг операциялари ҳақида Прокуратура Департаментига маълумот берилганлиги тўғрисида ахборот беришга ҳақли эмаслар.

Баҳолаш ташкилотлари ички назорат функцияларини амалга ошириш жараёнида олинган ахборотни ўз ходимлари томонидан ошкор қилмасликни

⁶ Бунда баҳолаш ва биржа фаолиятларини Давлат рақобат қўмитаси (унинг баҳолаш ва биржа фаолиятини лицензиялаш бошқармаси) мувофиқлаштиради ва назорат қилади.

(шахсий мақсадлари ёхуд учинчи шахслар манфаатлари учун фойдаланилмаслигини) таъминлайдилар.

Мазкур ички назорат талабларига риоя этилиши устидан мониторинг ва назорат Ўзбекистон Республикаси Давлат мулкани бошқариш давлат қўмитаси томонидан Департамент билан ҳамкорликда амалга оширилади.

Баҳолаш ташкилотлари турли ташкилий-ҳуқуқий шаклларда ташкил этилиши ва давлат рўйхатидан, қайта ташкил этилиши ва тугатилиши тегишли қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

Умуман олганда баҳолаш ташкилотлари бизнес субъекти ва жамоатчилик (нодавлат ноижорат) ташкилоти шаклларида бўлиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасида баҳолаш ташкилот бизнес субъекти сифатида қуйидаги ташкилий-ҳуқуқий шаклларда бўлиши ва маҳаллий ҳокимият органидан давлат рўйхатидан ўтиши мумкин:

- 1) хусусий фирма;
- 2) масъулияти чекланган ёки қўшимча масъулиятли жамият;
- 3) кооператив, ширкат.

Баҳолаш ташкилотлари бир-бирига қўшилиш, қўшиб олиш, ўзаро бирлашиш, ажралиш йўллари билан қайта ташкил этилиши мумкин. Шу билан бирга, улар ўз мулкдорлари эҳтиёри ёки суд қарори билан тугатилиши ҳамда фаолият йўналишлари ва ташкилий-ҳуқуқий шаклларини ўзгартириши мумкин.

Баҳолаш ташкилотлари Ўзбекистон Республикаси давлат рақобат қўмитасининг махсус лицензияси асосида профессионал баҳолаш хизматини кўрсатишга ҳақли. Ушбу қўмита баҳолаш ташкилотининг қонун ҳужжатларида белгиланган лицензия талабларига ва шартларига риоя этилиши устидан назоратни амалга оширади.

Мазкур баҳолаш фаолиятини лицензиялаш тўғрисидаги Низомга кўра, баҳолаш фаолияти чекланмаган муддатга лицензияланадиган қуйидаги баҳолаш хизматлари турларини кўрсатиш йўли билан амалга оширилади:

- кўчмас мулк объектлари қийматини баҳолаш;
- кўчар мулк объектлари қийматини баҳолаш;
- бизнес қийматини баҳолаш.

Қуйидагилар баҳолаш фаолиятини амалга оширишдаги лицензия талаблари ва шартлари ҳисобланади:

а) лицензия томонидан баҳолаш фаолиятини амалга ошириш соҳасидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиш;

б) фақат баҳолаш фаолиятини амалга ошириш;

в) фуқаролик жавобгарлигини суғурта қилиш полисининг мавжуд бўлиши;

г) лицензия бериш тўғрисида ариза бериш чоғида ушбу Низомда назарда тутилган миқдорда тўлиқ шакллантирилган устав капиталининг мавжуд бўлиши;

д) баҳоловчи кадрнинг малака сертификатига эга бўлган ходим томонидан фақат битта риэлторлик ташкилотида риэлторлик фаолиятини амалга ошириш;

е) баҳолаш ташкилоти штатида малака сертификатига эга бўлган камида икки нафар ходимнинг бўлиши;

ж) баҳолаш хизматлари кўрсатишда олинган ахборотларнинг махфийлигини таъминлаш;

з) баҳолаш ташкилоти раҳбари лавозимиغا фақат малака сертификатиغا эга бўлган ходимни тайинлаш;

и) баҳолаш ташкилотида кўрсатиладиган хизматлар сифатини назорат қилишнинг тасдиқланган ички қоидаларининг мавжуд бўлиши;

к) юридик шахс бўлган баҳолаш ташкилотининг номи ёки жойлашган жойи (почта манзили) ўзгарганлиги тўғрисида лицензияловчи органни қайта рўйхатдан ўтказилгандан кейин бир ҳафта муддатда хабардор қилиш;

л) ҳар ярим йилда бир марта Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитасига баҳолаш фаолияти тўғрисидаги маълумотларни, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Давлат мулки қўмитаси талабига кўра баҳолаш хизматлари кўрсатиш билан боғлиқ бошқа ахборотларни белгиланган шакл бўйича тақдим этиш.

Қуйидагилар:

- кўчар мулк объектлари қийматини баҳолаш хизмати учун баҳолаш ташкилотлари – энг кам ойлик иш ҳақининг камида 1500 бараварига тенг миқдорда устав капиталига эга бўлиши керак;

- кўчмас мулк объектлари қийматини баҳолаш хизмати учун баҳолаш ташкилотлари – энг кам ойлик иш ҳақининг камида 2000 бараварига тенг миқдорда устав капиталига эга бўлиши керак;

- бизнес қийматини баҳолаш хизмати учун баҳолаш ташкилотлари – энг кам ойлик иш ҳақининг камида 2500 бараварига тенг миқдорда устав капиталига эга бўлиши керак.

Баҳолаш хизматларининг бир неча турларини амалга оширмакчи бўлган лицензия талабгори баҳолаш хизматларининг устав капиталини максимал миқдорда шакллантириш назарда тутилган тури бўйича шакллантирилган устав капиталига эга бўлиши керак.

Лицензия олиш учун лицензия талабгори лицензияловчи органга қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиш талаб қилинади:

а) лицензия бериш тўғрисида ариза, унда қуйидагилар кўрсатилади:

- юридик шахс учун — номи, ташкилий-ҳуқуқий шакли, жойлашган жойи (почта манзили), хизмат кўрсатадиган банкнинг номи, банкдаги талаб қилиб олинадиган депозит ҳисоб рақами, муассисларининг (қатнашчиларининг) рўйхати, уларнинг манзиллари ва фаолияти турлари;

- лицензия талабгори амалга оширишни мўлжаллаётган баҳолаш хизматларининг тури (турлари);

б) лицензия талабгорининг давлат рўйхатидан ўтказилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг нусхаси;

в) лицензияловчи орган томонидан лицензия талабгорининг аризаси кўриб чиқилганлиги учун лицензия талабгори томонидан йиғим тўланганлигини тасдиқловчи тўлов ҳужжатининг нусхаси;

г) асосий иш жойи бўйича штатдаги баҳоловчи кадрларни ишга қабул қилиш тўғрисидаги меҳнат дафтарчаси ва буйруқларнинг юридик шахс муҳри билан тасдиқланган нусхалари;

д) лицензия талабгори штатида турган ходимларнинг баҳоловчилар малака сертификатларининг юридик шахс муҳри билан тасдиқланган нусхалари;

е) баҳолаш фаолиятининг тегишли турини амалга ошириш учун ушбу Низомда назарда тутилган миқдорда устав капиталининг тўлиқ шакллантирилганлигидан далолат берадиган ҳужжат нусхаси. Бунда риэлторлик хизматлари кўрсатишда фойдаланиладиган мол-мулкни киритиш ҳисобига устав капиталини пулсиз шаклда қисман ёки тўлиқ шакллантиришга йўл қўйилади;

ж) кўрсатиладиган хизматлар сифатини назорат қилишнинг тасдиқланган ички қодалари нусхаси.

Лицензия талабгорининг лицензия бериш тўғрисидаги аризаси кўриб чиқилганлиги учун энг кам ойлик иш ҳақининг икки баравари миқдорда йиғим ундирилади.

Ариза кўриб чиқилганлиги учун йиғим суммаси Давлат рақобат қўмитасининг бюджетдан ташқари жамғармасига ўтказилади. Лицензия талабгори берилган аризадан воз кечган тақдирда тўланган йиғим қайтарилмайди.

Лицензияловчи орган билан лицензиатнинг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгиловчи лицензия битими тузилади. Унда қуйидаги маълумотлар бўлиши керак:

- битимни имзолаган шахсларнинг фамилияси, исми, отасининг исми, лавозими;

- томонларнинг реквизитлари;

- амалга оширилишига лицензия берилаётган фаолият турининг номи;

- лицензиатга қўйиладиган лицензия талаблари ва шартлари;

- лицензия битими талаблари ва шартлари бузилганлиги учун жавобгарлик;

- лицензия битими талаблари ва шартлари лицензиат томонидан бажарилишини лицензияловчи орган томонидан назорат қилиш тартиби.

Лицензия талаблари ва шартларига риоя этилиши юзасидан назоратни амалга оширишда лицензияловчи орган ўз ваколатлари доирасида қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- лицензиат томонидан лицензия талаблари ва шартларига риоя этилишини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда режали текшириш;

- лицензия талаблари ва шартлари лицензиат томонидан бузилганлигидан далолат берувчи ҳоллар мавжуд бўлган тақдирда, лицензиат томонидан лицензия талаблари ва шартларига риоя этилишини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда режадан ташқари текшириш;

- лицензия талаблари ва шартларига риоя этилишини текшириш чоғида пайдо бўладиган масалалар юзасидан лицензиатдан зарур ахборот ҳамда ҳужжатларни сўраш ва олиш;

- текширишлар натижалари асосида, лицензиат томонидан лицензия талаблари ва шартларининг бузилишларини кўрсатган ҳолда далолатномалар (маълумотномалар) тузиш;

- лицензиатга аниқланган бузилишларни бартараф этиш мажбуриятини юкловчи қарорлар чиқариш, бундай бузилишларни бартараф этиш муддатларини белгилаш;

- лицензиянинг амал қилишини тўхтатиб туриш, тўхтатиш ёки уни бекор қилиш тўғрисида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қарор чиқариш ёки судга мурожаат қилиш.

Баҳолаш фаолияти институтларини уларнинг фаолият турларига қараб таснифлаш мумкин.

Баҳолаш объектлари турлари бўйича ҳам таснифланиши мумкин.

Миллийлиги бўйича: резидентлар ва норезидентлар.

Юридик шахс бўлган баҳолаш институтлар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тузилади, фаолият юритади, реорганизация қилинади ва тугатилади.

Маълум бир мамлакатга нисбатан резидент ва норезидентлар ҳисобланган профессионал (малакавий) баҳолаш институтлари ўша мамлакатда ўрнатилган қонунлар доирасида фаолият юритадилар.

Профессионал баҳолаш институтлари шартномаларни қонун ҳужжатларида белгилаб кўйилган шаклдаги хизмат кўрсатиш шартномалари ёки қонунчиликда белгиланган бошқа шартномалар асосида уларда кўрсатилган барча зарур шартларга аниқ риоя қилган ҳолда мижозлар ҳисобидан амалга оширишлари мумкин.

Баҳолаш хизматларини кўрсатиш технологияси қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

1) Баҳолаш хизмати кўрсатишга мижоз(буюртмачи)дан буюртма олиш:

а) буюртма асосида бажарилиши лозим бўлган ишлар характери ва ҳажмини ўрганиш;

б) чеклови шартларни шакллантириш.

2) Баҳолаш объектини дастлабки тарзда кўриш, экспертиза ва таҳлил қилиш, мижозга хизмат кўрсатишга шартнома тузиш:

а) шартнома предметини аниқлаштириш ва уни имзолашга тайёрлаш;

б) шартнома бўйича ишларни бажариш режасини тузиш;

3) Баҳолаш объекти тўғрисида маълумотларни тўплаш ва таҳлил қилиш:

а) объект тўғрисида ҳужжатлар йиғиш, объект билан боғлиқ операцияни амалга оширилиши учун зарур бўлган тўпланган ҳужжатлар тўғрилиги, долзарблиги ва фойдалилигига иқроп бўлиш;

б) бажарилган ишлар бўйича мижоз(буюртмачи)га ҳисобот тақдим этиш ва операцияни амалга оширилишига барча субъектларнинг тайёрлиги даражаси тўғрисида ахборот бериш.

4) Хизмат бўйича шартномавий ишларни (сделкани) юридик кузатиб бориш:

а) ҳужжатлар комплектини шакллантириш ва уларни таҳлил қилиш, ишларни қонуний эканлигини юрист томонидан тасдиқлаш;
б) ишларни бажаришда юзага келувчи рискларни аниқлаш;
в) шартнома бўйича ишларни расмийлаштириш, шартларини аниқлаштириш ва уларни амалга ошириш техникасини келишиш учун тақдим этилаётган ҳужжат ва материаллар билан буюртмачини таништириш.

5) Шартномадаги ишларни амалга ошириш ва улар бўйича ҳисоб-китоб ишларини бажариш:

а) баҳолаш объекти билан боғлиқ ишларни амалга ошириш ва уларнинг натижаларини ҳужжатлаштириш;

б) хизматни бажарилганлиги тўғрисидаги далолатномани тузиш;

в) буюртмачи томонидан риэлторлик хизмати ҳақини тўлаш.

Санаб ўтилган босқичлар баҳолаш ташкилоти ва унинг буюртмачиси орасидаги муносабатларни шартнома асосида амалга оширилишининг типик схемасини ифодалайди.

Ўзбекистонда баҳолаш ташкилотлари ва улар мижозлари ўртасида хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилиш вақтида юзага келадиган муносабатлар Ўзбекистон Республикасининг “Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятининг шартномавий-ҳуқуқий базаси тўғрисида” 1998 йил 29 августдаги 670-І-сонли қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 170-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2007 й., 31-32-сон, 315-модда; 2011 й., 51-сон, 542-модда; 2014 й., 20-сон, 222-модда) билан тартибга солинади. Ушбу Қонун ва Фуқаролик кодекси хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилишнинг ҳуқуқий асосларини, хўжалик юритувчи субъектларнинг ҳуқуқи ва мажбуриятларини, шунингдек маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг ва давлат бошқарув органларининг шартнома муносабатлари соҳасидаги ваколатларини белгилайди.

Тарафлардан бири шартлашилган муддатда тадбиркорлик фаолияти соҳасида товарларни бериш, ишларни бажариш ёки хизматлар кўрсатиш мажбуриятини оладиган, иккинчи тараф эса товарларни, ишларни, хизматларни қабул қилиб олиш ва уларнинг ҳақини тўлаш мажбуриятини оладиган келишув хўжалик шартномаси дейилади.

Баҳолаш фаолияти соҳасидаги шартномавий муносабатларнинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

- хўжалик шартномаларини тузишнинг эркинлиги;
- тарафларнинг ўзаро манфаатдорлиги;
- шартнома интизомига риоя этиш;
- тарафларнинг ўзаро мулкӣ жавобгарлиги.

Хўжалик шартномаси тарафлари (баҳоловчи ташкилотлар ва уларнинг буюртмачилари, яъни мижозлари) белгиланган тартибда қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилиш муносабати билан зарур бўлган маълумотномалар ва бошқа ҳужжатларни сўраш ва олиш;

- хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ масалалар юзасидан экспертларнинг ёзма хулосаларини сўраш ва олиш, мутахассислар билан маслаҳатлашиш;

- давлат органлари ва бошқа органларга, мансабдор шахсларга илтимосномалар билан мурожаат этиш ҳамда шикоятлар бериш ва улардан асослантирилган ёзма жавоблар олиш;

- бошқа тарафнинг иқтисодий аҳволи, нуфузи ва ишчанлик жиҳатлари хусусидаги маълумотларни тўплаш;

- хўжалик юритувчи субъектларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишнинг қонунда назарда тутилган воситалари ва усулларини қўллаш.

Хўжалик шартномасининг тарафлари қонун ҳужжатларида ва шартномада назарда тутилган ўзга ҳуқуқларга ҳам эга бўлишлари мумкин.

Хўжалик шартномаси тарафлари:

- хўжалик шартномалари тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг талабларига риоя этишлари;

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда хўжалик шартномаларининг ўз вақтида тузилишини таъминлаш;

- тузилган хўжалик шартномалари бўйича зиммаларига олинган мажбуриятларни ўз вақтида ва тегишли тартибда бажаришлари шарт.

Хўжалик шартномаси тарафлари қонун ҳужжатларида ва шартномада назарда тутилган бошқа мажбуриятларга ҳам эга бўлади.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ўз ваколатлари доирасида:

- давлат эҳтиёжлари учун товарлар етказиб бериш, ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш шартномаларини, шунингдек контрактация шартномаларини тузиш ва бажариш ишларини мувофиқлаштириб боради;

- хўжалик юритувчи субъектлар ўртасидаги шартнома муносабатларини ривожлантириш учун шароит яратиш чора-тадбирларини кўради.

Давлат бошқарув органлари ўз ваколатлари доирасида:

- хўжалик шартномаларини тузишда ёрдам кўрсатади;

- хўжалик шартномалари ҳамда уларни бажаришнинг аҳволи тўғрисидаги статистика маълумотларини умумлаштиради;

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда хўжалик шартномаларининг бажарилиш жараёнини назорат қилиб туради;

- хўжалик юритувчи субъектлар юридик хизматларининг ишини ташкил этишга, юридик маслаҳатчиларнинг малакасини оширишга кўмаклашади;

- хўжалик шартномасини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилиш жараёнида қонун ҳужжатларининг бузилишига йўл қўйилганлиги факти аниқланган тақдирда, айбдор шахсларни белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш масаласини қўяди.

Хўжалик шартномаси шартнома предметини, етказиб бериладиган товарнинг (ишнинг, хизматнинг) миқдори, сифати, ассортименти ва баҳосини, шартноманинг бажарилиш муддатларини, ҳисоб-китоб қилиш тартибини, тарафларнинг мажбуриятларини, шартнома мажбуриятлари бажарилмаганда ёки лозим даражада бажарилмаганда тарафларнинг жавобгарлигини, низоларни ҳал этиш тартибини ҳамда тарафларнинг реквизи́тларини, шартнома тузилган сана ва жойни, шунингдек бундай турдаги шартномалар учун қонун ҳужжатларида белгиланган ёки тарафлардан бирининг аризасига кўра ўзаро келишувга эришиш лозим бўлган бошқа муҳим шартларни назарда тутиши керак.

Хўжалик шартномасида ҳисоб-китоб қилиш тартиби белгиланаётганда товарлар (ишлар, хизматлар) ҳақини қонун ҳужжатларида белгиланганидан кам бўлмаган миқдорда олдиндан тўлаб қўйиш албатта назарда тутилган бўлиши керак.

Хўжалик шартномасини тузишда тарафлар тегишли турдаги шартномалар учун ишлаб чиқилган ҳамда ҳуқуқий экспертизадан белгиланган тартибда ўтказилганидан сўнг эълон қилинган ўзларининг намунавий ёки типовой шартларига (шаклларига) амал қилишлари мумкин.

Хўжалик шартномаси битимлар тузиш учун назарда тутилган ёзма шаклда тузилади.

Ёзма шартнома тарафлар имзолаган битта ҳужжатни тузиш йўли билан, шунингдек почта, телеграф, талетайп, телефон, электрон алоқа ёки ҳужжат шартномадаги тарафдан чиққанлигини ишончли суратда аниқлаш имконини берадиган бошқа алоқа ёрдамида ҳужжатлар алмашиш йўли билан тузилиши мумкин.

Хўжалик шартномаси, қоида тариқасида тарафлардан бирининг оферта (шартнома тузиш ҳақида таклиф) йўллаши ва иккинчи тараф уни акцептлаши (таклифни қабул қилиши) йўли билан тузилади.

Агар тарафлар ўртасида шартноманинг барча муҳим шартлари бўйича келишувга эришилган бўлса, хўжалик шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

Хўжалик шартномаси тузилган пайтидан бошлаб кучга киради ва тарафлар учун мажбурий бўлиб қолади.

Тарафлар ўзлари тузган хўжалик шартномасининг шартларини уларнинг шартнома тузилишидан олдин вужудга келган муносабатларига нисбатан қўлланилади деб белгилаб қўйишга ҳақлидирлар.

Хўжалик шартномасининг амал қилиш муддати тугаши тарафларни уни бузганлик учун жавобгарликдан озод этмайди.

Хўжалик шартномаси шартнома шартларига ҳамда қонун ҳужжатларининг талабларига мувофиқ равишда, бундай шартлар ва талаблар бўлмаган ҳолларда эса иш муомаласи одатларига мувофиқ бажарилиши лозим.

Хўжалик шартномасининг бажарилиши неустойка, гаров, қарздорнинг мол-мулкни ушлаб қолиш, кафиллик, кафолат, закатат ҳамда қонун ҳужжатлари ёки шартномада назарда тутилган бошқача усуллар билан таъминланиши мумкин.

Агар қонун ҳужжатларида ёки шартномада бошқача тартиб назарда тутилган бўлмаса, хўжалик шартномаси тарафларнинг келишувига мувофиқ ўзгартирилиши ва бекор қилиниши мумкин.

Хўжалик шартномаси қандай шаклда тузилган бўлса, тарафларнинг уни ўзгартириш ёки бекор қилиш тўғрисидаги келишуви ҳам шундай шаклда амалга оширилади.

Хўжалик шартномасини бажаришдан бир тарафлама бош тортишга ёки хўжалик шартномасининг шартларини бир тарафлама ўзгартиришга йўл қўйилмайди, қонун ҳужжатларида ёки шартномада назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно.

Тарафлардан бирининг талаби билан хўжалик шартномаси хўжалик судининг қарорига биноан фақат иккинчи тараф хўжалик шартномасини жиддий равишда бузган ёхуд қонунда ёки шартномада назарда тутилган бошқа ҳолларда ўзгартирилиши ёки бекор қилиниши мумкин.

Тарафлардан бирининг хўжалик шартномасини бузиши иккинчи тарафга у хўжалик шартномаси тузишда умид қилишга ҳақли бўлган нарсдан кўп даражада маҳрум бўладиган қилиб зарар етказиши хўжалик шартномасини жиддий бузиш ҳисобланади.

Бир тараф шартномани ўзгартириш ёки бекор қилиш ҳақидаги таклифга иккинчи тарафдан рад жавоби олганидан кейингина ёки таклифда кўрсатилган ёхуд қонунда ёки шартномада белгиланган муддатда, бундай муддат бўлмаганида эса ўттиз кунлик муддатда жавоб олмаганидан кейин, хўжалик шартномасини ўзгартириш ёки бекор қилиш тўғрисидаги талабни судга тақдим этиши мумкин.

Ички хўжалик шартномаси, қоида тариқасида, хўжалик юритувчи субъект ва унинг таркибий бўлинмалари ўртасида ёки хўжалик юритувчи субъект ва унинг ходими (бир гуруҳ ходимлари) ўртасида тузилади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда, хўжалик юритувчи субъектлар маҳсулот етказиб бериш, ишлар бажариш ёки хизматлар кўрсатиш юзасидан ички хўжалик шартномаларининг ўзлари бошқа хўжалик юритувчи субъектлар билан тузган хўжалик шартномаларидагидан кам бўлмаган ҳажмда тузилишини таъминлашлари шарт.

Ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари бузилган хўжалик юритувчи субъект мазкур ҳуқуқ ва манфаатларни бузган хўжалик юритувчи субъектга нисбатан талабнома билдиришга ҳақлидир.

Талабнома ёзма шаклда билдирилади.

Талабномада қуйидагилар кўрсатилади:

- талабнома билдирган хўжалик юритувчи субъектнинг ва талабнома билдирилаётган хўжалик юритувчи субъектнинг номи;
- талабнома билдирилган сана ва унинг рақами;
- талабнома билдириш учун асос бўлган ҳолатлар;
- талабномада баён этилган ҳолатларни тасдиқловчи далиллар;
- арз қилувчининг талаблари;

- талабнома суммаси ва унинг ҳисоб-китоби, арз қилувчининг тўлов ва почта реквизитлари;

- талабномага илова қилинаётган ҳужжатларнинг рўйхати.

Талабнома хўжалик юритувчи субъектнинг раҳбари ёки раҳбарнинг ўринбосари томонидан имзоланади.

Талабнома буюртма ёки қимматли хат тарзида, телеграф, телетайп орқали, шунингдек талабнома жўнатилганлигини қайд этадиган, қабул қилиб олувчини огоҳлантирадиган бошқа алоқа воситаларидан фойдаланилган ҳолда жўнатилади ёхуд тилхат олиб топширилади.

Ўзига талабнома билдирилган хўжалик юритувчи субъект талабномани олган кундан бошлаб бир ой муддат ичида унга жавоб қайтариши шарт.

Талабномага жавоб хўжалик юритувчи субъект раҳбари ёки раҳбарнинг ўринбосари томонидан имзоланади ва муҳр билан тасдиқланади.

Талабномага жавоб буюртма ёки қимматли хат тарзида, телеграф, телетайп орқали, шунингдек талабнома жўнатилганлигини қайд этадиган, қабул қилиб олувчини огоҳлантирадиган бошқа алоқа воситаларидан фойдаланилган ҳолда жўнатилади ёхуд тилхат олиб топширилади.

Талабнома тўлиқ ёки қисман тан олинган тақдирда хўжалик юритувчи субъект арз қилувчига ўзи тан олган суммани ихтиёрий равишда ўтказди.

Агар талабномани тан олиш тўғрисидаги жавобда тан олинган сумма ўтказилиши ҳақида маълумот бўлмаса, талабнома билдирган тараф жавоб олингандан сўнг йигирма кун муддат ўтгач, банк муассасасига қарздор тан олган суммани сўзсиз тартибда ўтказиш тўғрисидаги фармойишни тақдим этишга ҳақли. Фармойишга қарздорнинг жавоби илова қилинади.

Тараф рад (қисман рад) жавобини олган тақдирда ёки талабномага белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, шунингдек хўжалик шартномалари юзасидан талабнома билдирмай ҳам хўжалик судига даъво аризаси бериши ҳамда суд буйруғини олиш учун ариза тақдим этиши мумкин.

Хўжалик шартномаси субъектларига юридик хизмат кўрсатиш уларнинг юридик хизматлари ёки ана шу мақсадда шартнома асосида жалб этилган адвокатлар томонидан амалга оширилади.

Хўжалик юритувчи субъектларнинг юридик хизмати:

- хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя этилишини, шунингдек талабнома билдириш ва уни кўриб чиқиш тартибига риоя этилишини назорат қилади;

- шартномавий муносабатлардан келиб чиқадиган низолар юзасидан даъво ишларини олиб боради;

- хўжалик шартномалари бажарилиши устидан ўзаро текширувлар ўтказилишини назорат қилади;

- хўжалик юритувчи субъект раҳбарига имзолаш учун тақдим этилаётган хўжалик шартномалари лойиҳаларининг ва улар билан боғлиқ ҳуқуқий тусдаги бошқа ҳужжатларнинг қонун ҳужжатлари талабларига мувофиқлигини текширади;

- тайёрланган хўжалик шартномаси ва у билан боғлиқ ҳуқуқий тусдаги бошқа ҳужжат лойиҳаси қонун ҳужжатлари талабларига мос эмаслиги аниқланган тақдирда, ўз эътирозини асослаган ҳолда уни қўшимча равишда ишлаб чиқиш учун қайтаради;

- шартномавий муносабатларни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқишда бевосита иштирок этади.

Хўжалик шартномалари уларни имзолашга тайёрлаш жараёнида хўжалик юритувчи субъектларнинг юридик хизмати ёки жалб этилган адвокатлар томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқлиги юзасидан текшириб кўрилиши керак. Шартномаларни уларнинг имзоларисиз тузишга йўл қўйилмайди.

Қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг икки юз бараваридан ортиқ суммадаги хўжалик шартномалари хўжалик юритувчи субъектлар юридик хизматининг ёки жалб этилган адвокатларнинг ёзма хулосасидан кейингина тузилади.

Хулосада, қоида тариқасида қуйидагилар кўрсатилади:

- хўжалик шартномасида кўрсатилган муносабатлар қайси қонун ҳужжатлари билан тартибга солиниши;

- хўжалик шартномаси шартларининг қонун ҳужжатлари талабларига мос келиш-келмаслиги;

- тарафларнинг жавобгарлиги меъёри ва низоларни ҳал этиш тартиби қонун ҳужжатлари талабларига мос келиш-келмаслиги.

Хўжалик шартномаларининг тарафлари хўжалик шартномалари ўз вақтида ва лозим даражада бажарилишини ўзаро текшириб турадилар. Шартнома мажбуриятлари бузилган ҳолларда хўжалик юритувчи субъект раҳбари хўжалик шартномалари бажарилиши учун чора-тадбирлар кўриши, хўжалик юритувчи субъектнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиши, шунингдек зарур ҳолларда айбдор шахсни жавобгарликка тортиш чораларини кўриши шарт.

Хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилиш билан боғлиқ бўлган қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни қонунларга мувофиқ прокуратура органлари амалга оширадилар. Бу органлар айбдор шахсларни қонунда белгиланган жавобгарликка тортиш, хўжалик юритувчи субъектга етказилган зарарни қоплаш юзасидан зарур чора-тадбирларни кўрадилар.

Адлия органлари хўжалик юритувчи субъектларга шартнома мажбуриятларини тузиш ва бажариш чоғида ҳуқуқий ёрдам кўрсатадилар, шунингдек ўз ваколатлари доирасида хўжалик шартномаларининг бажарилиш жараёнини назорат қиладилар.

Қонунга кўра, хўжалик шартномаларини бажармаганлик ёки лозим даражада бажармаганлик учун тарафларнинг жавобгар.

Хўжалик шартномаларини тузиш, бажариш, ўзгартириш ва бекор қилиш вақтида тарафлар ўртасида келиб чиқадиган низолар, шунингдек етказилган зарарни қоплаш тўғрисидаги низолар қонун ҳужжатлари белгиланган тартибда

хўжалик суди томонидан, шартномада назарда тутилган ҳолларда ёки тарафларнинг келишувига биноан – ҳакамлик суди томонидан кўриб чиқилади.

Баҳоловчи фақат бошқа баҳоловчининг розилиги билангина унинг миждозлари билан алоқага киришиш ҳуқуқига эга. Агар, битим асосида миждознинг манфаатларини ҳимоя қилувчи, баҳоловчи бошқа баҳоловчига битим шаклини ва тугаш санасини маълум қилишдан бош тортса, бунда бошқа риэлтор бу маълумотларни миждоздан олиш ҳуқуқига эга ва у билан келажакда битим тузиш шартларини муҳокама қилиши ёки биринчи риэлтор билан миждознинг битими тугаши билан кучга кирадиган, хизматлар кўрсатиш ҳақидаги битимни тузиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар

1. “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони
2. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга курашимиз. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 488 б.
3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қонидаси бўлиши керак. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 104 б.
4. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргалликда барпо этамиз. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 56 б.
5. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш - юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 48 б.
2. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Трактат о собственности и её справедливой стоимости. – Т.: Iqtisod-moliya, 2014. -304 с.
3. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Замонавий мулк, унинг бозорлари тизими ва мультифани. – Т.: Iqtisod-moliya, 2016. -268 б.
4. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Риэлторлик бозор тизимининг назарий ва методологик асослари. Монография. -Т.: Iqtisod-moliya, 2016.-296 б.
5. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Мулк, қиймат ва нархнинг назарий асослари. Танланган маърузалар. – Т.: Iqtisod-moliya, 2015. -460 б.
6. Jack P. Friedman, Nicolas Ordway J.D. Income Property Appraisal and Analysis. Prentice Hall. Englewood Cliff, New Jersey, 1997.-480 p.
7. Коупленд Т., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление/Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999.
8. Кащук И.В. Основы оценочной деятельности: учебное пособие /. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 141 с.

2-мавзу. Баҳолаш фирмасини бошқариш ва қийматини шакллантириш

Таянч иборалар: бошқариш асослари, баҳолаш хизматлари ва улар бозори, мулкнинг адолатли қиймати, реал қиймат, объектив нарх, баҳолаш, қийматни бошқариш, концепция, геометрик модел, актив, пассив, кўрсаткич.

Мавжуд адабиётларда “бошқарув” ва “менежмент” сўзлари синоним деб қаралади. Зеро, бошқариш – бу инсонларнинг фаолияти. Менежмент эса бошқаришнинг махсус соҳаси бўлиб, ўз ичига ташкилотнинг фаолиятини таъминловчи профессионаллар, мутахассисларни олади.

Турли олимлар бошқаришни умумий мазмунда турлича таърифлашган. Масалан:

1) бошқариш – бу нимани энг яхши ва арзон усулларда қандай қилишликни аниқ билиш;

2) бошқариш – бу олдиндан кўра билиш, ташкиллаштириш, бошқарув топшириқларини бериш, мувофиқлаштириш ва назорат қилиш демакдир;

3) бошқариш – бу беқарор одамларни самарадор, мақсадли ва самарали ишловчилар гуруҳига айлантирувчи алоҳида фаолият тури;

4) бошқарув – бу куйилган мақсадларга эришиш учун зарур бўлган ғояни амалга ошириш, лойиҳалаш, ташкиллаштириш, таҳлилий асослаш ва назорат қилиш функцияларини амалга ошириш жараёнидир.

Умумий маънода айтилса, бошқариш деганда аниқ мақсадга эришишни таъминловчи олдиндан белгилаб олинган ва тартибли кетма-кетликда бажариладиган ҳаракатлар тизимини тушуниш мумкин.

Алоҳида инсонга нисбатан айтилса, одам томонидан ўз фаолиятини мақсадли юритишга қаратилган онгли хатти-ҳаракатларнинг амалга оширилишини тушуниш мумкин.

Жамиятига нисбатан айтилса, яхлит жамиятга бирлашган инсонларнинг ушбу жамият тараққиёти мақсадига қаратилган ижтимоий ҳаракатлари мажмуасини жамият бошқаруви тизими сифатида тушуниш мумкин.

Давлатга нисбатан айтилса, жамият номидан, унга бирлашган халқ ҳуқуқлари, манфаатлари, фаровонлиги ва равнақини таъминлаш мақсадига қаратилган давлатнинг тартиблаштирилган ижтимоий, сиёсий, иқтисодий, ҳуқуқий ва информацион тизими фаолиятини давлат бошқаруви деб тушуниш мумкин.

Техник нуқтаи назардан айтилса, бошқарув тизими томонидан бошқарилувчи объектнинг аниқ мақсадга йўналтирилган фаолиятини тартибли кетма-кетликда ташкиллаштириш ва амалга оширишни бошқариш деб тушуниш мумкин.

Иқтисодий нуқтаи назардан айтилса, менежмент томонидан бошқарилувчи ташкилот қийматининг режали ўстирилиши мақсадига йўналтирилган иқтисодий (молиявий-хўжалик) фаолиятни (муносабатлар тизимини) тартибли ташкиллаштириш ва амалга оширишни бошқариш деб тушуниш мумкин.

Юқорида келтирилган тушунчалар мазмунидан бошқариш турлари ва илмий йўналишларининг хилма-хиллиги кўриниб турибди. Бунда айтиш зарурки, келтирилган барча тушунчалар ичида алоҳида инсонга нисбатан айtilган тушунча одамнинг ўзини-ўзи бошқариш турига киради. Бошқа маънодаги тушунчалар эса аниқ объектни бошқариш тури билан боғлиқ. нинг алоҳида илмий йўналишига киради. Бунда одамзод фуқаролик ҳуқуқлари ва баҳолаш объекти бўлмаганлиги сабабли, ушбу китобда диққат ундан бошқа маънодаги бошқариш тушунчалари ва умумлаштирилган назарий асосларига қаратилган.

Ҳозирда бошқариш санъат, алоҳида фан, функция, ташкилотни бошқарувчи одамлар, аппарат (орган) сифатида қаралади.

Бошқаришнинг умумий принциплари – бу бошқаришнинг:

- ижтимоий йўналтирилганлиги;
- илмий асосланганлиги;
- тизимлилиги;
- самарадорлилиги (оптималлиги);
- демократизмлиги;
- рақобатлилиги;
- рағбатлантирувчанлиги;
- ўзини-ўзи регуляция қилувчанлиги.

Бошқаришнинг ташкилий-технологик принциплари қуйидагича:

- меҳнатни тақсимланиши;
- иерархиялилиқ (кўп поғоналилиқ) ва қайтарилган алоқа;
- централизация ва децентрализацияни оптимал қўллаш.

Принцип – бу бошқарув жараёнида бошқарувчи-раҳбарларнинг ўз фаолияти асосида қўллайдиган барча тартиб, қоида, меъёр ва талаблар.

Бошқаришга тизимли ва комплекс қаралганда, бу тушунчанинг кўп қирралилигини назарда тутиш лозим. Бир томондан, бошқариш деганда мулк объекти қийматини яратиш ва ўстириб бориш жараёнини бошқариш тушунилса, бошқа томондан – ушбу жараёнда барча ресурсларни (пул, ишчи кучи, хом ашё, ёқилғи, материаллар кабиларни) рационал тарзда тақсимлаш, агарда мулк сифатида бизнес қаралса, унинг активлари ва пасивларини бошқариш билан боғлиқ фаолият ҳамда корпоратив бошқарув тушунилади.

Бошқариш жараёни турли омиллар таъсирида кечади, социум, чегараланган ресурслар ва табиатдан ажралга ҳолда бўлмайди.

Ушбу мавзунини ёритиш мақсадида тегишли адабиётларда⁷ берилган қарашларга таяниш мақсадга мувофиқ. Мавжуд ушбу адабиётлардан қуйидаги тушунчалар келтирилган.

⁷ Masalan, quyidagi adabiyotlarda: Teoriya upravleniya: Uchebnik/Pod red. Yu.V. Vasileva, V.N. Paraxinoy, L.I. Ushvitskogo. 2-e izd., dop. –M.: Finansi i statistika, 2005.-608 s.; Ko'chmas mulkdan foydalanishni tashkil etish va boshqarish. O'quv qo'llanma. Yodgorov V.U., Mirjalilova D.Sh. –T.: Toshkent arxitektura-qurilish instituti. 2014. -200 b. (b.111-123); Berkinov B.B., Eshov M.P. Upravlenie stoimostyu predpriyatiya. Uchebnoe posobie./Pod red. B.Yu. Xodieva. – T.: TGEU, 2009.; Volkov A.D. Teoriya tsennostno-orientirovannogo menedjmenta: finansoviy i buxgalterskiy aspekti – SPb: Izdat. Dom SPbGU, 2006; Shoha'zamiy Sh.Sh. Mulk, qiymat va narxning nazariy asoslari. Tanlangan ma'ruzalar. - T.: Iqtisod-moliya, 2015. – 460 b. (b.304-316); Shoha'zamiy Sh.Sh., Abduraupov R.R.

Қарор қабул қилиш – бу бошқаришнинг асоси бўлиб, у мумкин бўлган бир қанча ҳаракатлардан энг мақбулини танлашни ифодалайди.

Қарор қабул қилишда инсон омили этакчи рол ўйнаб, унинг бошқарувида маркетинг ва менежмент бошқаришнинг икки ўзаро алоқадор томонларини билдиради. Бунда маркетинг мақсадлар генератори бўлса, менежмент уларга эришишни таъминлайди.

Бошқарув модели бошқарувчи субъект ва бошқарилувчи объектдан иборат тузилмадан ташкил топган динамик тизим.

Бошқарув услуги бошқариш моделининг умумлаштирувчи тавсифи ҳисобланади.

Бошқарув тизимининг икки асосий тури мавжуд бўлиб, улар қуйидагилар:

а) расмий (каттик), бунда вазифаларни бажаришда қатъий иерархияга асосланилади.

б) норасмий (юмшоқ), бунда бажарувчига горизонтал ва кесишувчан алоқалар бўйича ҳаракат қилиш таъқиқланмайди.

Биринчи тизимда ходимлардаги ишчанлик, иккинчисида эса – ташаббускорлик ва ишга ижодий ёндашиш қадрланади.

Расмий тизим фирманинг ташкилий таркибига, норасмий тизим эса унинг ички маданиятига таянади.

Фаолият қатъий белгиланадиган, миқдорий баҳоланадиган ва таққосланадиган ҳолда олиб борилганда (масалан, оммавий қурилишда) расмий тизим муваффақиятли амалга ошади. Лекин расмий тизимнинг қўлланиш соҳаси, асосан, ташқи муҳитнинг ўсиб бораётган беқарорлиги сабабли қисқариб бормоқда.

Норасмий тизим бошқарув объектларининг доимий ўзгариб туришини назарда тутаяди. Бу тизимда одамлар ишга яшаш минимуми манбаи сифатида эмас, балки ўзларининг ҳаётини интилишларини амалга ошириш воситаси сифатида қарайдилар.

Бошқариш ва қарор қабул қилиш масалалари кўп йиллар давомида ўрганилган бўлиб, ҳозирда бир қатор бошқариш концепция(назария)лари мавжуд. Ҳар бир концепция ва услуб ўзининг афзалликлари ва камчиликларига эга. Бу концепцияларни шартли равишда уч гуруҳга ажратиш мумкин: анъанавий (классик), бихевиористлик (неоклассик) ва замонавий тизимли ёндашув назариялари.⁸

Ҳозирда мулк қийматини баҳолаш ва бошқаришни методологик асосларининг манбаларидан бўлиб, мумтоз (классик) микроиқтисодиёт ва тадбиркорлик концепцияси ҳисобланади. Бунда уларнинг кўп қисми компанияни қиймат ёндашувида асосланган молиявий бошқариш принципларига бағишланган бўлиб, улар ичида молиявий бошқаришнинг (*VBM*)

Finansovoe upravlenie spravedlivoy stoimostyu kompaniy. Monografiya. - T.: Iqtisod-moliya, 2015. – 224 s.; Shoha'zamiy Sh.Sh. Zamonaviy mulk, uning bozorlari tizimi va multifani. -T.: Iqtisod-moliya, 2016.-268 b.

⁸ Masalan: Ko'chmas mulkdan foydalanishni tashkil etish va boshqarish. O'quv qo'llanma. Yodgorov V.U., Mirjalilova D.Sh. –T.: Toshkent arxitektura-qurilish instituti. 2014. -200 b. (b.111-123); ilova sifatida: Shoha'zamiy Sh.Sh. Mulk, qiymat va narxning nazariy asoslari. Tanlangan ma'ruzalar. - T.: Iqtisod-moliya, 2015. – 460 b. (b.304-316).

Брейли-Маерс концепцияси⁹ салмоқли ўринга эга. Ушбу концепция доирасида тадбиркорнинг иккита – 1) Й.Шумпетернинг тадбиркор-новатор, 2) Л. фон Мизес и И.Кирцнернинг тадбиркор-арбитражер моделини – моделини кўрсатиш мумкин. Ҳар иккала моделда бош стимул (рағбат) бўлиб қиймат ўсишига асосланган тадбиркорлик фойдаси ҳисобланади.¹⁰

Қиймат ёндашувида асосланган баҳолаш ва бошқарув нуқтаи назаридан Марк Блаугнинг тадбиркорлик концепцияси¹¹ ҳам эътиборга мойил. Бунда М.Блауг ўз концепциясини асослаш мақсадида бажарган тадбиркорлик концепцияларининг тарихий обзорини “Тадбиркорлик назарияси “чекланган самарадорлик” назарияси тугаши билан бошланади” деган хулоса билан тамомлайди.¹² Унинг асарларидан баҳолаш фаолиятининг тадбиркорлик асослари билан узвий боғлиқ эканлиги ҳақида ишонч ҳосил қилса бўлади.

Шу билан бирга, Т.Коупленд ва “Маккинзи” менеджмент-консалтинг фирмасининг мутахассислари ўз ишларида¹³ қийматни баҳолаш асосида бошқариш фаолияти билан боғлиқ бўлган тадбиркорлик концепциясининг замонавий талқинини берганлари эътиборга моликдир. Унда асосий эътибор компания эгалари манфаати мақсадида унинг қийматни (жумладан, иқтисодий фойда ва тадбиркорлик фойдасини) шакллантириш ва ўстириш ҳамда бу кўрсаткични ўлчаш масалалари ечимига қаратилган.

Карл Маркс умумий тадбиркорлик функциясини тақсимлаш бўйича таҳлилида уни иккита қисмга ажратган: жорий бошқарув (менежмент) хизматида ҳақ тўлаш ва соф тадбиркорлик фойдаси (А.Маршаллга кўра, квазирента¹⁴). Бунда Ф.Найтнинг¹⁵ тадқиқот натижалари баҳолаш фаолияти учун ханузгача аҳамиятлидир. Шулар қаторида шартли равишда айтиш мумкинки, Маркснинг меҳнат учун сарфланган ижтимоий зарур ҳаражатлар концепцияси (модел) ММ (Модилияни-Миллер)¹⁶ теоремаси ёки Коузнинг теоремаси¹⁷ ўрталарида ўхшашлик мавжуд.

Умуман олганда, қийматни бошқариш концепциялари кўп мақсадли баҳолаш фаолияти билан ҳамоҳанг шаклланиб ривож топмоқдалиги табиий ва ижобий ҳалатдир.

Ҳозирда бошқаришнинг турли йўналишлари мавжуд бўлиб, уларга, масалан, корпоратив, ички, ташқи ва ишончли бошқарув, траст, антиинқирозий бошқарув, риск-менежмент кабиларни киритиш мумкин.

Ички бошқарув деганда компания ичида амалга ошириладиган бошқарув тушунилади.

⁹ Breyli R., Mayers S. Printsipi korporativnix finansov/Per. s angl. - M.: ZAO «Olimp-Biznes», 1997. - 1120 s.

¹⁰ Galperin V.M., Ignatev S.M., Morgunov V.I. Mikroekonomika: v 2- t., -SPb.: Ekonomicheskaya shkola, 2002.-s.298-302 (t.2).

¹¹ Blaug M. Ekonomicheskaya misl v retrospektive.– M.: Delo Ltd, 1994.

¹² Blaug M. Ekonomicheskaya misl v retrospektive.– M.: Delo Ltd, 1994. –s.430.

¹³ Kouplend T., Koller T., Murrin Dj. Stoimost kompaniy: otsenka i upravlenie.– M.: ZAO «Olimp-Biznes», 1999.

¹⁴ Marshall A. Printsipi politicheskoy ekonomii. - M.: Progress, 1983, T.3, s.277-278..

¹⁵ Nayt F. Risk, neopredelennost i pribil (1921). – M.: Delo, 2003.

¹⁶ Modilyani F., Miller M. Skolko stoit firma? Teorema MM: Per. s angl. - M.: Delo, 1999.

¹⁷ Kouz R. Priroda firmi: istolkovanie. Pod red. O.Uilyamsona, S.Uintera. - M.: Delo, 2001.

Ташқи бошқарув деганда компанияни бошқаришга ташқаридан шартнома асосида (меҳнат шартномаси эмас) алоҳида бошқарувчи компания ёки профессионал бошқарувчи (мутахассис) жалб қилинади.

Ишончли бошқарувчи ташқи бошқарувчига ўхшаш йўл билан компания ёки жисмоний шахслар реал активларини (жумладан кўчмас мулкни) эгаллик ёки фойдаланиш ҳуқуқи асосида бошқариш мақсадида жалб қилинади. Трастда эса тегишли шартнома асосида ташқи бошқарувчи томонидан унинг портфелига кирган активлар тасарруф қилиниши мумкин.

Антиинқирозий бошқарув деганда банкротлик аломатига эга, лекин бу инқирозий ҳолатдан чиқариш белгилари бор, компанияни вақтинчалик мақсадли бошқариш тушунилади.

Риск-менежмент деганда компания рискларини баҳолаб бошқаришга йўналтирилган менежментнинг ҳаракатлари тушунилади. Бунда риск – бу мақсадга ноаниқликларнинг таъсири.

Корпоратив бошқарув – компания фаолияти жараёнидаги унинг эгалари (акциядорлар, пай улушига эга шахслар) ва ёлланма бошқарувчи менежерлари ҳамда компания билан боғлиқ бошқа манфаатдор шахслар (компания персоналии, кредиторлари, шериклари, давлат органлари, жамоат ташкилотлари, маҳаллий аҳоли ва ҳ.к.) ўртасидаги ўзаро баланслаштирилган муносабатлар тизими бўлиб, ўз ичига бир-бирига уйғунлашган ташкилий, ҳуқуқий-меъёрий ва иқтисодий механизмлар комплексини (мажмуасини) олади. Компанияда бу муносабатлар жараёни номлари айтилган тарафларнинг манфаатлари бир-бирига зид бўлган ҳолда кечади. Бунда кўрсатилган механизмлар давлат, мулкдор ва жамоатчилик томонидан белгиланиб, ушбу муносабатлар тизимининг элементлари бўлмиш тарафлар (яъни, компания эгалари, ёлланма бошқарувчилар ва манфаатдор шахслар) томонидан уларнинг мақсади, вазифалари, функциялари, ҳуқуқ ва манфаатларига мос равишда ҳаракатга келтирилади. Барча тарафларнинг мақсади бир – фойда олиш бўлиб, унга ҳар бир тараф ўзига ҳос, лекин бир-бирдан фарқли бўлган, вазифа ва функцияларни, ҳуқуқ ва мажбуриятларни бажариш орқали эришади.

Юқорида келтирилган концепциялар контекстида айтиш мумкинки, ҳозирда баҳолаш ташкилотини (БТ) бошқаришга адолатли қиймат концепциясига асосланган қийматли ёндашувни қўллаш мақсадга мувофиқ бўлади. Чунки айнан шундай ёндашув асосида уларнинг мазмун ва моҳиятини очиқ бериш, молиявий бошқаришнинг мақсади, услубияти ва стратегиясини шакллантириш, мавжуд вазифаларни тизимлилик ва комплекслилик нуқтаи назаридан ҳал этиш мумкин бўлади. Чунки қиймат, нарх ва қимматлик категориялари БТнинг муҳим тавсифлари экани, мулк эгалари ва ходимларни шу категорияларни доимо баҳолашга, берилган баҳо асосида эса БТни молиявий бошқаришга қаратилган қарорлар қабул қилишга, сўнг бозор шароитида беқарорлиги билан ажралиб турадиган, турли омиллар ва рисклар таъсирига учрайдиган ижтимоий-иқтисодий ахборот-ҳуқуқий муносабатларга киришиш учун асосий сабаб экани ҳозирда барчага маълум. Шунинг учун ҳам БТни бошқаришга қийматли ёндашув замонавий менежментда энг кенг

тарқалган. Бунда таъкидлаш зарурки, бир вақтнинг ўзида ҳам ижобий, ҳам глобал беқарорлик¹⁸ билан тавсифланадиган иқтисодий глобаллашув билан боғлиқ ҳодисалар ва сабоқлар қуйидагиларнинг такомил эмаслигини кўрсатди:

- компаниялар, шу жумладан БТ, бозор қиймати(нархи)ни узлуксиз ўстириш доктринасига асосланган жаҳон амалиётида умумқабул қилинган бошқариш концепциясининг;

- ушбу концепцияга асосланган молиявий ҳисоботларнинг Халқаро стандартлари (МҲҲС) ва Умумқабул қилинган бухгалтерия ҳисоби принципларини (УБҲП, АҚШ) ўз ичига олган халқаро эътироф этилган стандартлар (ХЭЭС)нинг.

Зеро компанияларни бошқаришнинг бундай концепцияси компаниялар фаолиятида ўта ҳавфли бўлган юқори даражада рискли бўлган бошқарув ва инвестицион қарорларни назоратсиз ўсишини таъминлади. Бу эса бозорда компанияларнинг қиймати асоссиз ва узлуксиз ошишига сабаб бўлди. Ўз навбатида, бундай ҳолат компанияларнинг бозор қиймати таркибида реал активлар бўйича “пуфакни” беназорат кўп ҳажмида ҳосил бўлишига асосий сабаблардан бири бўлди.

Бунда жаҳон молия бозорининг салбий феномени бўлган реал активлар бўйича “пуфак” ҳажмини тезкор баҳолаш усулларининг такомил эмаслиги ушбу бозор ва компаниялар менежменти томонидан бундай феноменни бартараф этиш муаммосининг тўлиқ ечимига ҳанузгача эришиш имконини бермаяпти. Бундай ҳолат ХЭЭС таркибида умумқабул қилинган бозор қиймат ва адолатли нархни баҳолаш моделларининг ҳанузгача реал активлар бўйича “пуфак”ни автоматик тарзда назоратсиз шаклланишига ва мос равишда компаниялар транспарентлигини пасайишига, йўл қўйиб бериши билан белгиланади.¹⁹ Айнан шулар бундай моделларнинг компаниялар бошқарилиши жараёнида қўлланиш самарадорлигини пасайтирмакда.

Шундай қилиб, бугунги кунда на БТни қиймат асосида бошқаришнинг умумқабул қилинган услубияти, на ХЭЭС асосида эришиладиган ахборот шаффофлиги жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози (ЖМИИ)нинг асосий сабабларидан бири бўлган реал активлар бўйича “пуфак”ни олдиндан аниқлаш ва бартараф этиш имконини бермаяпти. Бу инқирознинг оқибатлари ҳозиргача дунёнинг турли мамлакатлари иқтисодиётига, шу жумладан жаҳон (глобал) иқтисодиётнинг ажралмас таркибий қисми бўлган Ўзбекистон иқтисодиётига ҳам салбий таъсир кўрсатиб келмоқда.

Шу муносабат билан, баҳолаш фирмаларини бошқариш механизмларини такомиллаштириш Ўзбекистон шароитида долзарб муаммога айланмоқда. Бундай такомиллаштириш замонавий макроиқтисодий сиёсат талаблари контекстида компаниялар, жумладан БТ, захираларидан имкон қадар тўлиқ

¹⁸ Беқарорлик деганда рисклар, инвестициялар учун рақобат ва инновацион ривожланиш омиллари таъсирини кучайтирувчи, корпоратив ва бошқа муносабатларни мураккаблаштирувчи, менежмент сифатига талабларни оширувчи қуйидагилар назарда тутилади: инқирозлар, низолар, офатлар, жаҳон бозорларида барқарор бўлмаган нархлар ва ҳ.к.

¹⁹ Чунки бундай ёндашувлар компаниялар адолатли қийматини (АҚ) бошқаришнинг янги концепциясига эмас, балки ҳанузгача бозор қиймати (адолатли нарх) концепциясига асосланади.

фойдаланишга қаратилган бўлиши зарур. Зеро бу муаммонинг ечими мулк тўғрисидаги мультифанга асосланган адолатли қиймат (АҚ) концепциясига асосланган ёндашувдан ажралган ҳолда амалга ошириб бўлмайди. Айнан шу ёндашув асосида БТларнинг мазмун-моҳиятини очиб бериш, уларнинг қийматини молиявий бошқариш мақсади, услубияти ва стратегиясини шакллантириш, шу билан бирга мавжуд масалаларни тизимлилик ва комплекслилик нуқтаи назаридан ҳал этиш мумкин.

ЖМИИ ҳодисалари ва хулосаларини инобатга олиб ҳамда корпоратив ва молиявий бошқарувнинг классик моделлари таҳлилидан келиб чиқиб, фикримизча, БТ самарадорлигининг интеграциялаштирилган эквивалент кўрсаткичи бўлиб уларнинг адолатли қиймати бўлиши лозим. Чунки ушбу кўрсаткич БТ ўтган давр маълумотларига асосланиб, амалга оширилган ва ошиши мумкин бўлган имкониятларни ҳисобга олади ва БТ мулкдорлари ва менежменти манфаатларининг энг яхши мувозанатини таъминлайди.

Умуман олганда, БТнинг амалий бошқарув фаолиятида молиявий бошқаришнинг комплекс-баланслашган моделининг қўлланилиши: шаффофлик таъминланиши механизми; активлар қийматини бошқариш моделини амалга ошириш механизми; пассивлар қийматини бошқариш моделини амалга ошириш механизми; БТ молиясини комплекс-баланслашган шаффоф бошқариш моделини амалга ошириш механизминини амалга оширилишини тақозо этади.

Молиявий бошқариш сиёсатини қуйидаги функция орқали ифодалаш мумкин:

$$EPMP = f(PI, PD, PW, PF, PN, PA, PE, PS, PK) \quad (1)$$

бу ерда: EPMP – компанияни молиявий бошқариш сиёсати; PI – ўз инвестицияларини бошқариш сиёсати; PD – дебиторлик (шу жумладан деривативлар воситалигидаги) қарзларни бошқариш сиёсати; PW – айланма (ишчи) капитални бошқариш сиёсати; PF – асосий фондларни бошқариш сиёсати; PN – номоддий активларни бошқариш сиёсати; PA – хусусий капитал тузилмасини бошқариш сиёсати; PE – компаниянинг қимматли қоғозлари эмиссияларини бошқариш сиёсати; PS – қимматли қоғозлар бўйича тўловларнинг фоизларини бошқариш сиёсати; PK – кредиторлик қарзларни бошқариш сиёсати. Бунда (1) функциянинг биринчи бешта омили компаниянинг активларини бошқариш сиёсати (AMP)га, кейинги тўртта омил эса пассивларини бошқариш сиёсати (LEMP)га таъсир кўрсатади.

Демак, қуйидаги (2) ифода ўринли бўлади:

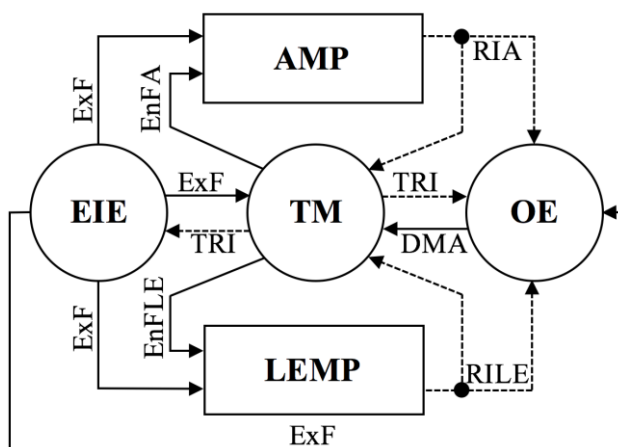
$$\Delta EPMP = f(\Delta AMP, \Delta LEMP) \quad (2)$$

Методология нуқтаи назаридан компанияни молиявий бошқариш 2.1-расмда келтирилган модель ёрдамида амалга оширилиши мумкин.²⁰ Бу расмда

²⁰ Шохаъзамий Ш.Ш., Абдурауфов Р.Р. Финансовое управление справедливой стоимостью компаний. Монография. - Т.: Iqtisod-moliya, 2015. -224 с.; Абдурауфов Р.Р. Методологические аспекты управления

AMP ва LEMP элементлари нозизиқлик ва кучли қайта боғлиқлик шароитида ўзаро таъсирлашадиган ХИКнинг бошқариладиган мураккаб тизим сифатидаги хусусиятлари кўрсатилган. Унинг хусусиятлари ва қонуниятларини тизим агрегациясининг турли даражаларида тизимли таҳлил қилиш ва прогнозлаштириш имконини беради.

Компания самарадорлигини ошириш мақсадида адолатли қийматни бошқаришнинг комплекс-баланслашган модели (2.1-расмга қаранг) ҳам назарий, ҳам услубий жиҳатдан янги бўлиб, у эквивалентлик²¹ принципига таянади. У иккита тенг қийматли схемадан иборат бўлиб, бу схемаларнинг ҳар бири бошқарувни ташкил этишнинг классик принципларига асосланади.



2.1-расм. Компанияларни молияни комплекс-баланслашган шаффоф бошқаришнинг умумлашган модели²²

2.1-расмда ТМ ташқи ExF-каналлар бўйича AMP ва LEMPга ўтказиладиган салбий омиллар таъсирни компенсация қилиш учун RIA ва RILE натижаларини тўғриловчи ички омил ҳисобланадиган тегишли EnFA ва EnFLE каналлар орқали таъсир қилади. Бунда ExF-каналлар бўйлаб EIEдан чиқувчи ташқи омилларнинг AMP, LEMP, ТМ ва OEга ижобий ва салбий бўлувчи баравар таъсири остида AMP ва LEMP натижалари OEга RIA ва RILE каналлар бўйлаб киради. Ўз навбатида, OEда шаклланган натижа DMA канали бўйлаб ТМга ички регулятив омил сифатида таъсир кўрсатади. Мос равишда ТМда OE ва EIEлардан олинган натижалар умумлаштирилиши асосида яна OE ва EIEга TRI

экономическим потенциалом предприятий с иностранными инвестициями. Монография. – Т.: ИПАК «Шарк», 2016. – 264 с.

²¹ AMP ва LEMPнинг эквивалентлиги деганда, AMPнинг LEMPдаги ўзгаришларга айнан мос тарзда жавоб бериш қобилиятини кўзда тутамиз. Бир вақтнинг ўзида – LEMPнинг AMPнинг тенденцияларига айнан мос тарзда жавоб бериш ҳамда мазкур ўзгаришларга мослашиш қобилияти бўлиб, AMP динамикаси унга таъсир кўрсатувчи омилларга боғлиқ равишда вақт оралиғида ўзгаради. Шу тариқа, ТМ орқали AMP ва LEMP ўртасида мувозанатлашган боғлиқлик ҳолати, яъни уларнинг эквивалентлиги ҳолати юзага келади.

²² 2.1-расмда: EIE – ташқи институционал муҳит; ТМ – компаниянинг ижро бошқаруви; OE – компания эгалари; ExF – AMP, LEMP, ТМ ва OEларга таъсир этувчи ташқи омиллар; RIA – AMPни амалга ошириш натижасида (тегишли кўрсаткичлар орқали) олинadиган ахборот; RILE – LEMPни амалга ошириш натижасида (тегишли кўрсаткичлар орқали) олинadиган ахборот; TRI – умумий натижавий маълумот; DMA – OEнинг мониторинг ва аудит асосида қабул қилинган қарорлари; EnF – RIA, RILE ва DMA таъсири натижасида ТМ томонидан ишлаб чиқариладиган бошқарувнинг ички омиллари.

каналлари орқали юборилиш негизида бошқаришнинг зарурий шаффофлиги таъминланади. Шундай қилиб, ушбу модель ўзаро боғланган ЕІЕ ва ОЕ ҳамда ТМ орқали бошқарилувчи АМР ва LEMРлардан иборат бўлган ташқи ва ички омиллар таъсирига мослашувчан мураккаб регулятив тизим ҳисобланади.

Компаниянинг интеграциялаштирилган кўрсаткичи ҳисобланадиган ва компания адолатли қийматини баҳолаш учун унинг таркибидаги реал қийматини ҳисоблаб чиқишда эркин пул оқимини капиталнинг ўртача ҳисобланган қийматига дисконтлаш усули қўлланилади. Компания реал қийматини ҳисоблашда бозорда шаклланаётган нархларда кузатиладиган реал активлар бўйича «пуфак» феноменини истисно этилиши лозим.

Бунда адолатли қиймат коэффициентининг 0,414 дан 2,414 гача бўлган критик қиймати оралиғида жойлашган қийматлари адолатли қийматни англатади. Ушбу коэффициент 1 га тенг бўлиши энг мақбул ҳисобланади. Адолатли қиймат коэффициенти 0,414 билан 1 оралиғидаги миқдорларга тенг бўлганда, қиймат қимматлиги, 1 билан 2,414 оралиғида бўлса эса, нархнинг қимматлиги бўлади. Ушбу интерваллар чегарасидан чиққан қийматнинг қимматлиги бўлмайди.

Мазкур 2.1-расмда келтирилган моделга асосланган БТни молиявий бошқаруви менежерлар қарорларининг тезкорлиги, яққоллиги ва ишончлилигини ошириш, уларнинг мулкдорлари ва менежменти манфаатларининг энг яхши мувозанатлашувига эришиш, пировардида БТни корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишга хизмат қилади. БТ фаолиятида комплекс-баланслашган моделни қўллаш уларнинг адолатли қиймати барқарор ўсишини таъминлаши ва АҚ таркибида «пуфак» ҳосил бўлишининг олдини олади.

Хулоса сифатида айтиш мумкинки, компаниянинг реал қийматни унинг эркин пул оқимларини корхона капиталининг ўртача ҳисобланган қийматига дисконтлаш орқали ҳисоблаб чиқиш, унинг пайлари ёки акциялари объектив нархини эса бозор капиталлашуви орқали ифодалаш зарур. Комплекс сон шаклида қабул қилинган адолатли қиймат кўрсаткичини эса бозор капиталлашуви ва реал қиймат нисбати орқали ҳисобланадиган адолатли қиймат коэффициенти орқали ифодаланadi. Адолатли қиймат коэффициенти 0,414 дан 2,414 гача бўлган критик оралиғида жойлашган қийматлари адолатли қийматга ишора қилади. Бу эса реал активлар бўйича «пуфак» ҳосил бўлишини олдини олиш, пухта бошқарув (шу жумладан, инвестицион) қарорларини қабул қилиш ҳамда корхона эгалари ва менежерларининг манфаатларини мос келиши имконини беради.

Шундай қилиб айтиш мумкинки, риэлторлик бизнесини қийматий бошқариш концепциялари кўп мақсадли бошқариш фаолияти билан ҳамоҳанг шаклланиб ривож топмоқдалиги табиий ва ижобий ҳалатдир. Бунда корпоратив бошқарув модели муҳим роль ўйнайди.²³ Шунга кўра, ҳозирда жаҳон амалиётидаги мавжуд компаниялар корпоратив сиёсатини мазмунан қуйидаги икки белги асосида таснифлаш ва тавсифлаш мумкин:

²³ Шоҳаъзамий Ш.Ш. Корпоратив сиёсат. Дарслик. – Т.: Фан ва технология, 2012. – 212 б.

- мамлакат иқтисодиёти моделини тузилиши;
- мамлакат аҳолисининг маънавий бойликлари уклади.

Корпоратив бошқарувнинг долзарблилиги, айниқса, жаҳон молия бозори танденцияларини ўзгарувчанлиги ва транспарентлигини ошириш, унда инвесторлар учун рақобатли кураш ва уларнинг рискларини пасайтириш, ҳуқуқларини ҳимоялаш ва қонуний манфаатларини таъминланишини кучайтириш, молиявий инқирозларни олдини олиш зарурати ва шу каби бошқа заруратлар бир қатор индустриал давлатларда унга бўлган қизиқишнинг ортиб бориши билан белгиланади.

Ҳозирда компания ва унинг корпоратив бошқаруви тизими юқори даражада ташкиллашган ва узлуксиз ривожланаётган, борган сари жаҳон миқёсида умумлашиб (стандартлашиб, унификациялашиб) бораётган алоҳида бир бутун ва ўзининг корпоратив муҳитига эга компания фаолияти билан боғлиқ иқтисодий-ҳуқуқий муносабатлар ва институтлар мажмуаси сифатида намоён бўлувчи мураккаб корпоратив тизим эканлиги аниқ бўлмоқда. Бунда *компания* (жумладан, баҳолаш фирмаси) – тижорати бозор конъюнктураси асосида бир мақсадга (фойда олишга) йўналтирилган молия-ҳўжалик фаолиятини юритувчи юридик шахс.

Компания юридик шахс бўлгани учун мулкдорлар томонидан устав фондига киритилган улуш бадаллари унинг активи ҳисобига ўтиб, барча мулк компаниянинг мулки ҳисобланади. Унинг барча мол-мулкни компания эгалари томонидан ёлланадиган бошқарувчи менежер (ижро этувчи директор, тор-менежер) ишончномасиз бошқаради. Бунда компания эгалари унинг мол-мулкига эгалик ҳуқуқидан маҳрум бўлиб, фақат ўзларига тегишли пай улуши ёки акцияларга ва компаниянинг соф фойдасига эгалик ҳуқуқига эга бўлган мулкдорларга (овоз бурувчи инвесторларга) айланадилар. Компания тугатилган чоғда эса унинг мулкига давогар бўлиш ҳуқуқига эгалар. Компаниянинг фаолияти жараёнида инвесторлар бошқарув органлар (умумий йиғилиш, кузатув кенгаш ёки директорлар кенгаши, тафтиш комиссияси) таркибида фаолият юритишади. Бу органлар компаниянинг ижроия органининг жорий молия-ҳўжалик ишларига аралашиб ҳуқуқига эга эмас, лекин жорий йилнинг маълум даврларида ижроия органи ҳисоботларини эшитиб тасдиқлайдилар, унинг фаолиятига баҳо берадилар. Демак, юридик нуктаи назардан компания эгалари ва ижроия органининг ҳақ-ҳуқуқлари, мақсад ва вазифалари, функциялари бир-биридан кескин фарқланиб ажратилган бўлади. Компания эгалари ва ижроия органининг (бошқарувчиси, тор менежери, директори) ҳуқуқлари, мажбуриятлари, жавобгарлиги, вазифалари ва функциялари ҳар бир мамлакатнинг тегишли қонун ҳужжатлари билан ўрнатилади. Бундай ҳолат ва унинг негизида вужудга келган компания эгалари ва ижроия органи ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий манфаатлар зиддияти компанияда (турига қараб) корпоратив бошқарув механизмини (акциядорлик шаклидаги ва масъулияти чекланган йирик жамиятларда) келиб чиқишига сабаб бўлган.

Компания ва унинг корпоратив бошқаруви тўғрисидаги фикрлар масъулияти чекланган жамият шаклидаги баҳолаш ташкилотини бошқаришнинг мазмун-моҳиятини ўрганишда ёрдам беради.

Корпоратив бошқарув сиёсати – компания фаолияти жараёнидаги унинг эгалари (акциядорлар, пай улушига эга шахслар) ва ёлланма бошқарувчи менежер-лари ҳамда компания билан боғлиқ бошқа манфаатдор шахслар (компания персоналии, кредиторлари, шериклари, давлат органлари, жамоат ташкилот-лари, маҳаллий аҳоли ва ҳ.к.) ўртасидаги ўзаро баланслаштирилган муноса-батлар тизими бўлиб, ўз ичига бир-бирига уйғунлашган ташкилий, ҳуқуқий-меъёрий ва иқтисодий механизмлар комплексини (мажмуасини) олади. Компанияда бу муносабатлар жараёни номлари айтилган тарафларнинг манфаатлари бир-бирига зид бўлган ҳолда кечади. Бунда кўрсатилган механизмлар давлат ва жамоатчилик томонидан белгиланиб, ушбу муносабатлар тизимининг элементлари бўлмиш тарафлар (яъни, компания эгалари, ёлланма бошқарувчилар ва манфаатдор шахслар) томонидан уларнинг мақсади, вазифалари, функциялари, ҳуқуқ ва манфаатларига мос равишда ҳаракатга келтирилади.

Барча тарафларнинг мақсади бир – фойда олиш бўлиб, унга ҳар бир тараф ўзига ҳос, лекин бир-бирдан фарқли бўлган, вазифа ва функцияларни, ҳуқуқ ва мажбуриятларни бажариш орқали эришади. Бу эса тарафлар ўртасида ҳуқуқий асосдаги манфаатлар зиддиятини (конфликтини) келтириб чиқаради.

Корпоратив бошқарувнинг асосий иштирокчилари мақсадий манфаатларини умумлаштирган ҳолда, улар ўртасидаги асосий фарқларни 2.1-жадвалдан кўриш мумкин.

2.1-жадвал

Корпоратив муносабатларда иштирок этувчи тарфларнинг асосий манфаатлари ва мажбуриятлари

<u><i>Бошқарувчилар:</i></u>
<i>1. Манфаатдорлиги:</i> компаниянинг мукофот ва рағбатларидан манфаатдор – кафолатланган юқори иш ҳақи ҳамда қўшимча устамалар ва бонуслар, акцияларга имтиёзли опционлар, тиббий суғурта, муоммасиз яшаш ва ишлаш шароитлари, зарурий ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя, юқори мавқе ва ҳурмат, ишлаб чиқариш эркинлиги, узоқ муддатли меҳнат шартномаси, сифатли корпоратив сиёсат тизими кўринишида.
<i>2. Манфат эвазига қўидагиларга мажбур:</i> компания устави ва меҳнат шартномаси талабларини ҳамда компания эгаларининг умумий йиғилиши ва директорлар (кузатув) кенгаши қарорларини бажариш, компаниянинг молиявий кўрсаткичларини ва капитализация даражасини ошириб бориш, компания бизнесини ва имиджини ривожлантириш ҳамда бозордаги рақобатбардошлилигини таъминлаш, компания акцияларининг базисига нисбатан эквивалентлилигини таъминлаш ва фонд бозоридаги курсини ошириш, компания рискларини пасайтириш, меҳнат ва молиявий ҳавфсизликни таъминлаш, корпоратив ҳуқуқ ва маданият меъёрларига риоя қилиш, компания фалсафасига содиқ қолиш, компания манфаатини ўз манфаатидан юқори қўйиш ва ҳ.к.
<u><i>Акциядорлар (мулк эгалари):</i></u>
<i>3. Манфаатдорлиги:</i> дивиденд, акциялар курсини ва ликвидлигини

кўтарилиши ҳамда компаниянинг капитализация даражасини ошишидан, инвестицион рискларни пасайишидан, қонуний ҳақ-ҳуқуқларини тўлиқ ҳимояланиши ва таъминланишидан, ўз мулкига эгалик эркинлигидан, корпоратив сиёсатдан ва унда тўлақонли фаол иштирок этишдан, менежментга нисбатан юқори мавқе ва ҳурматдан, компания имтиёзларидан ва ҳ.к.

4. Ҳуқуқлари: қонун ҳужжатларида ва компания уставида назарда тутилган ҳуқуқлар, 3-чи банда келтирилган қонуний манфаатларга эга бўлиш ҳуқуқи ва уларни компания томонидан таъминланишини талаб қилиш ҳуқуқи.

5. Кредиторлар (жумладан корпоратив облигация эгалари):

Компанияга кўпроқ манфаатли ва риск даражаси паст бўлган турли кредитлар бериш, улар бўйича фоиз даромадлари тўловларини ва кредит сумамасини ўз вақтида, тўлиқ ва рисксиз қайтариб олиш. Бунда кредитор компаниянинг кредит тарихини яхшиланиб бойиб боришидан ва ишончли бўлишидан, компаниянинг молиявий кўрсаткичларини ва капитализация даражасини ошириб боришидан, компания бизнеси ва имиджини ривожланишидан ҳамда бозордаги салмоғи ва рақобатбардошлилигини ошиб боришидан, компания акцияларининг базисига нисбатан эквивалент бўлишидан ҳамда фонд бозоридаги курси ва ликвидлилигини ошишидан, компания рискларини пастлигидан, юқори малакали менежментдан, корпоратив сиёсатнинг юқори рейтингидан ва ҳ.к.лардан манфаатдор.

Компания хизматчилари:

Компанияни нуфузидан ва барқарор ривожланишидан, доимий иш ўриндан, барқарор ва ошиб боровчи иш ҳақи ҳамда қўшимча устамалар ва бонуслардан, акцияларга имтиёзли опционлардан, тиббий суғуртадан, замонавий ва ҳавфсиз ишлаш шароитларидан, зарурий ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоядан, малакасини оширилиб боришидан, шахсий мавқе ва ҳурматдан, корпоратив сиёсатда иштирок этишдан, ҳизмат поғоналаридан кўтарилишдан, кафолатланган қарилик нафақасидан ва ҳ.к. манфаатдор.

Компания шериклари (унинг маҳсулотини доимий харидорлари ва ишлаб чиқариш жараёнининг таъминотчилари в.б.):

Компания имиджи, рақобатбардошлилиги ва молиявий барқарорлиги, тўловга қобилиятлилиги, бизнеси ва шерикчилик алоқаларининг фойдалилиги ва узоқ муддатлилиги, корпоратив сиёсати тизимининг юқори сифати ва шу каби бошқа ижобий унсурлардан манфаатдор.

Давлат органлари:

Компаниянинг бозордаги салмоғи, нуфузи, барқарорлиги, узлуксиз ривожланиб бориши, давлатнинг ижтимоий лойиҳаларида фаол қатнашиши, ошиб боровчи солиқ тушумлари ва ишчи ўринларини яратишидан, компанияни маҳаллий ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ҳолатини ифодаловчи индикатив “барометр” сифатидаги ролдан манфаатдор.

Жамоатчилик ташиқлотлари ва маҳаллий аҳоли:

А) Касаба уюшмалари: компанияда иш ўринларини ва ишчиларнинг қўпайиб боришидан, уларга компания томонидан зарурий ва етарли меҳнат шароитлари билан таъминланишидан ҳамда ижтимоий ҳимояланишидан, буларнинг барчасини корпоратив сиёсат тизимида ифодаланганлигидан ва шу каби бошқа ижобий унсурларда манфаатдор.

Б) Маҳаллий аҳоли: халқнинг ғурури ва фаҳрини кўтарувчи компания имиджи ва

нуфуздан, компания ишчи ва ҳизматчиларини маҳаллийлашидан, маҳаллий ижтимоий ва иқтисодий инфратузилмани ривожланишида компаниянинг ролини ошишидан ва шу каби бошқа ижобий унсурларда манфаатдор.

Ушбу 2.1-жадвалдан муҳим қонуниятни пайқаш мумкин: компанияда корпоратив бошқарув иштирокчиларининг манфаатлари турли хусусий мақсадларни кўзлашига қарамасдан, улар бир-бири билан уйғунлашган бўлиб, бир бутун ўзаро баланслаштирилган ижтимоий-иқтисодий манфаатлар билан боғлиқ муносабатлар муҳитини ташкил этади. Бу муҳитда асосий омил бўлиб компания ҳисобланиб, ундаги корпоратив сиёсат тизимида юқорида келтирилган манфаатдор тарафлар ривож топади, лекин маълум шароитларда барча тарафларнинг турлича бўлган манфаатлари ривожини талаби компаниянинг корпоратив сиёсати тизимига ва бу муҳитга таъсир кўрсатмасдан қолмайди. Демак, корпоратив бошқарув тизимининг асосий унсурлари манфаатдор тарафлар бўлганлиги сабали, унинг фаолият механизмини компания фаолиятидан манфаатдор бўлган тарафлар ҳаракатга келтиради. Тўғри йўлга қўйилган корпоратив бошқарув тизими компаниянинг муваффақиятини ва бизнеси қийматини белгиловчи шартлардан ҳисобланади.

Юқорида айтилганлардан келиб чиқиб, корпоратив бошқарувни бир-бири билан узвий боғлиқ бўлган *икки таркибий қисмга* ажратиш мумкин²⁴:

1) корпоратив ҳуқуқ ва маданият;

2) корпоратив манфаатларларни (бунда манфаатлар қарама-қаршилиги ва бирлиги назарда тутилади) ўзаро баланслаштириб бошқариш ва менежмент.

Бундай боғлиқлик қуйидаги *ўзаро сабаб-оқибатий таъсир тамойилига* асосланади: “агар корпоратив ҳуқуқ юқори маданиятли бўлсагина тарафларнинг корпоратив манфаатларини самарали бошқарилиши таъминланади ва аксинча, агарда корпоратив манфаатлар меъёр (бир-бирига мос келадиган нафсий ва маданий-маънавий ёки иқтисодий ва ижтимоий) доирасида бошқарилса, намунали маданиятли корпоратив ҳуқуқ таъминланади”.

Корпоратив ҳуқуқ ва маданият жамият ва унга мос бўлган компания фаолияти билан боғлиқ юридик ва маданий-маънавий муносабатлар методологияси ва механизмини ўз ичига олади. Корпоратив маданият жамият меъёрларига асосланган бўлиб, компания фаолиятида ва органларида машғул бўлган шахсларга компания жамоатчилиги томонидан ўрнатиладиган ҳуқ-атвор этикаси меъёрлари, кадриятлар, анъаналар, психологик муҳит кабиларни ўз ичига олади.

Корпоратив манфаат ва менежмент компания фаолияти жараёнида (ойлик, чорак, ярим йиллик, тўққиз ойлик, йиллик) корпоратив бошқарув тарафларининг ҳуқуқий асосда моддий манфаатларини ўзаро баланслаштирилиб таъминланиши билан боғлиқ молиявий бошқарув методологияси ва механизмини ўз ичига олади. Унинг ажралмас қисмларидан бири – менежмент ва унинг турли тарафлари ва усуллари. Менежментни уч тарафдан кўриш мумкин: молиявий бошқариш тизими, бошқарув органи

²⁴ Шоҳаъзамий Ш.Ш. Корпоратив сиёсат. Дарслик. – Т.: Фан ва технология, 2012. – 212 б.

(бошқарув аппарати), тадбиркорлик фаолияти шакли сифатида. Умуман олганда, менежмент – бу ўз таркибига бошқарув санъати тамойиллари, усуллари, шакллари ва йўсинлари мажмуасини олувчи ишлаб чиқаришни иқтисодий бошқариш тизими.

Корпоратив менежмент – бозор шароитларида ресурслардан оқилона фойдаланиш йўли билан компания қийматини ошириш ва фойда олиш мақсадига эришишга йўналтирилган компаниянинг тижорат фаолиятини профессионал бошқаришни амалга ошириш. Тор маънода *менежмент* – бир ёки бир гуруҳ менежерларнинг бошқа шахсларга маълум жавобгарликни зиммасига олган ҳолда қўйилган мақсадга эришишга ёрдам берадиган хатти-ҳаракатларга ундаш учун таъсир кўрсатиш. Шундай қилиб, у ўз ичига бошқарув тактикаси ва стратегиясини олади. Бунда *тактика* – қўйилган мақсадга эришиш учун ресурслардан фойдаланишнинг умумий йўналиши ва усули. *Стратегия* – конкрет шароитларда қўйилган мақсадга эришиш учун қўлланиладиган конкрет усул ва йўсинлар.

Таъкидлаш жоизки, корпоратив ҳуқуқни адолатли бўлишига ва корпоратив маданиятни меъёр даражасида бўлишига талаб корпоратив манфаатлар конфликтдан ҳамда умуминсоний маданиятдан келиб чиқади, тенг ва самарали корпоратив манфаатларга талаб эса корпоратив ҳуқуқ ва маданият билан белгиланади. Демак, корпоратив бошқарувнинг иккала таркибий қисми сабаб-оқибатий алоқада бўлади.

Айтиш мумкинки, корпоратив бошқарув бир вақтнинг ўзида *юримдик конструкция ва иқтисодий категорияни* ўз ичига олади. Юримдик конструкция ҳуқуқий-меъерий муносабатларни ташкиллаштиради, иқтисодий категория эса конфликтли манфаатлар бирлигини таъминлайди. Бу эса корпоратив сиёсатни маҳсус равишда ташкиллашган иқтисодий-ҳуқуқий механизм билан таъминланганлигини билдиради.

Таъкидлаш жоизки, корпоратив бошқарув сифати паст бўлади, агарда:

- корпоратив манфаатлар конфликтли ва менежмент даражаси корпоратив ҳуқуқ ва маданият меъёрлари даражасига (агар уларни адолатли деб олинса) зид бўлса;

- корпоратив ҳуқуқ ва маданият меъёрлари корпоратив манфаат даражасини таъминлаб бермаса.

Корпоратив бошқарув *мақсади* – қонун доирасида компаниянинг барча манфаатдор тарафлари манфаатлари балансига риоя қилган ҳолда фаолиятидан имконияти борича максимал фойда олиш.

Корпоратив бошқарув *вазифаси* – мақсадга эришиш йўлида тарафлар манфаатларининг мавжуд потенциал конфликт ҳолатларини йўқотиш.

Корпоратив бошқарув *функцияси* – қонун доирасида компаниянинг барча манфаатдор тарафлари манфаатлари балансини таъминлаш, бунда уларнинг ҳуқуқларини “*de jure*” ва “*de facto*” тарзда қафолатлаш.

Бунда асосий диққат инвесторларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларига қаратилади, чунки улар компаниянинг жорий молия-хўжалик фаолияти бошқарувидан ажратилган бўлади.

Юқорида айтилганлардан келиб чиқиб, корпоратив бошқарув нима учун керак, қандай имкониятларни беради, қандай шароитда самарали бўлади, қандай формула билан ифодаланади деган саволларга жавоб топиш мумкин.

Корпоратив бошқарув нима учун керак ва қандай имкониятларни беради? Компанияда мулкдорлар, менежмент ва компания шериклари ҳуқуқ ва манфаатларини ўзаро баланслаштириб корпоратив ва молиявий бошқариш, компанияни капиталлар глобал бозорининг барча имкониятларидан тўлиқ фойдаланиш ва узоқ муддатли инвестицияларни жалб қилиш учун зарур. Бунда корпоратив бошқарувнинг модели уни амалга оширувчи тарафларнинг барчаси ва давлат регулятори учун аниқ, тушунарли, бир маънони англатувчи ва самарали бўлиши лозим.

Корпоратив бошқарув қандай шароитда самарали бўлади? Очик бозорга йўналтирилган иқтисодий модели самарали ишлаганида. Бунда корпоратив ҳуқуқ ва корпоратив манфаат ўзаро эквивалент бўлиб, уларнинг умумий самарадорлиги адолатли қиймат ёрдамида миқдорий баҳоланиши ва шу асосда бошқарув қарорлари қабул қилиниши лозим.

Маълумки, дунёдаги ҳар бир мамлакатда фақат унинг ўзига хос равишда шаклланган ижтимоий-маданий, ҳуқуқий-сиёсий ва иқтисодий тараққиёт модели, жумладан мулкчилик тизими ва мулкчилик муносабатлари амалга оширилишининг бозор тизими моделлари, улардаги (V-P)-муҳит ва (S-I)-муҳит турли ташқи ва ички омиллар таъсирида ривожланиб келмоқда. Бунда ҳар бир давлатнинг фақат ўзига хос бўлган тараққиёт моделига мос келувчи корпоратив бошқарув модели ва амалиёти (фаолият механизми, маънавияти, маданияти, традициялари) қабул қилинганлиги сабабли уларнинг шакл ва мазмуни, хусусиятлари ва самараси ҳам ўзаро фарқланади. Лекин, дунёдаги мавжуд корпоратив бошқарув моделлари ва амалиётининг барчаси инвестор бўлган мулкдорнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ўзаро фарқланувчи мамлакатлар тараққиёт моделига мос равишда ҳимояланишига қаратилган.

Ҳозирда баҳолаш ташкилотлари профессионал фаолиятида баҳолаш хизматлари сифатини назорат қилишни ташкиллаштириш муҳим аҳамиятга эга.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Jack P. Friedman, Nicolas Ordway J.D. Income Property Appraisal and Analysis. Prentice Hall. Englewood Cliff, New Jersey, 1997.-480 p.

2. Коупленд Т., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление/Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999.

3. Кашук И.В. Основы оценочной деятельности: учебное пособие /. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 141 с.

4. Ёдгоров В.У., Миржалилова Д.Ш. Кўчмас мулкдан фойдаланишни ташкил этиш ва бошқариш. Ўқув қўлланма. – Т.: ТАҚИ, 2014. -200 б.

5. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Трактат о собственности и её справедливой стоимости. – Т.: Iqtisod-moliya, 2014. -304 с.

6. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Замонавий мулк, унинг бозорлари тизими ва мультифани. – Т.: Iqtisod-moliya, 2016. -268 б.

7. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Риэлторлик бозор тизимининг назарий ва методологик асослари. Монография. -Т.: Iqtisod-moliya, 2016.-296 б.
8. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Мулк, қиймат ва нархнинг назарий асослари. Танланган маърузалар. – Т.: Iqtisod-moliya, 2015. -460 б.
9. Shoha'zamiy Sh.Sh. Korporativ siyosat. Darslik. -Т.: Fan va texnologiya, 2012. -204 б.
10. Шоҳаъзамий Ш.Ш., Абдураупов Р.Р. Финансовое управление справедливой стоимостью компаний. – Т.: Iqtisod-moliya, 2015. - 224 с.

IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ

1-амалий машғулот. Баҳолаш фаолиятининг регулятив асослари ва ташкилий-ҳуқуқий шакллари (8 соат). Бунда 1-мавзу бўйича олинган назарий билимларни ўзлаштиришга қаратилган амалий кўникмаларни шакллантириш учун қуйидаги топшириқлар бажарилади.

Топшириқлар

1. Ўзбекистон Республикаси “Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятининг шартномавий-ҳуқуқий базаси тўғрисида”ги 1998 йил 29 августдаги 670-І-сонли қонунининг (қуйидаги ўринларда Қонун деб юритилади) баҳолаш фаолиятидаги аҳамияти.

2. Баҳолаш институтлари фаолиятида шартномаларни тузиш.

3. Баҳолаш хизматларида шартнома шартларини бажарилишини мониторинг қилиш.

4. Баҳолаш фирмаларига қўйилган шартнома талаблари.

5. Баҳолаш фаолияти битимлари.

6. Лицензион талаблар.

7. Ички назорат.

8. Баҳолаш фаолияти ва хизматлари бозорини (БФХБ) тартибга солишнинг регулятив механизми.

9. БФХБ тартибга солишга оид назарий концепциялар.

10. Макрорегулятор моделининг биринчи варианты.

11. Макрорегулятор моделининг иккинчи варианты.

12. Баҳолаш фаолиятининг меъёрий-ҳуқуқий базаси ва баҳолаш стандартлари тизими.

13. Баҳолаш фирмасининг ташкилий-ҳуқуқий шакллари ва таъсис ҳужжатлари.

14. Баҳолаш хизматлари билан боғлиқ шартномавий-ҳуқуқий масалалар.

2-амалий машғулот. Баҳолаш фирмасини бошқариш ва қийматини шакллантириш (6 соат). Бунда 2-мавзу бўйича олинган назарий билимларни ўзлаштиришга қаратилган амалий кўникмаларни шакллантириш учун қуйидаги топшириқлар бажарилади.

Топшириқлар

1. Бошқариш турларини тавсифланг.

2. Адолатли қиймат – инвеститсион ва бошқарув қарорларини қабул қилишнинг интеграллашган мезони сифатида.

3. Мулк қийматини бошқаришда қийматни баҳолаш ва нархни шакллантириш фаолиятларининг роли.

4. Мулк (турлари бўйича) қийматини баҳолаш асосида бошқариш асослари.

5. Адолатли қиймат концепциясини баҳолаш ва риэлторлик фаолиятларида қўлланилиши.

6. Компания адолатли қийматини ўстириш мақсадига қаратилган бошқариш концепцияси.

7. Қийматни бошқаришнинг назарий ва методологик асослари.

8. Бошқарувнинг анъанавий (классик) назарияси.

9. Бошқаришнинг бихевиористик (неоклассик) назарияси.

10. Бошқаришнинг тизимли ёндашув назарияси.

11. Кўчмас мулкни бошқаришнинг хусусиятлари.

12. Мулк қийматини баҳолашнинг мазмуни ва босқичлари.

13. Мулкнинг адолатли қийматини аниқлаш тартиби.

14. Компания адолатли қийматини ўстириш концепцияси.

15. Компанияни молиявий бошқарилиши тушунчаси.

Амалий машғулотларни ўтказиш бўйича тавсиялар

“Баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш” модули ўқув дастурига мувофиқ амалий машғулотлар меъёрий-ҳуқуқий хужжатлар, Ўзбекистон Республикаси Президентининг асарлари, дарслик ва ўқув қўлланмалар, илмий ишлар асосида тингловчилар билимларини мустаҳкамлашга эришиш ва амалий кўникмалар шакллантириш мақсадида ўтказилади. Унда статистик материаллардан фойдаланиш, тингловчилар томонидан топшириқларни бажариш ва масалалар ечиш асосида кейслар ишлаб чиқиш, мавзулар бўйича кўргазмалар курул(презентация)лар тайёрлаш орқали амалий машғулотларни олиб боришни талаб қилади. Амалий машғулотлар замонавий компьютер, интернет ва мультимедия жиҳозларига эга бўлган аудиторияларда ташкил этилади.

V. КЕЙСЛАР БАНКИ

БИРИНЧИ НАМУНА.

Мавзу: Баҳолаш фаолиятининг регулятив асослари ва ташкилий-ҳуқуқий шакллари.

Дарс шакли: Кейс - стади.

Режа

Кейс-стади – Ўзбекистонда баҳолаш фаолият: бошқариш-ўзгариш-натижа.

1. Тарихий аспектлари.

а) баҳолаш иқтисодиётга йўл тутилиши.

б) ўзгаришлар (илмий салоҳият, технологик ўзгаришлар, ишлаб чиқариш жараёни)

2. Ўзгариш омиллари.

2.1 Инсон интеллекти риожига бўлган янги сийасат:

а) баҳолаш кўникмасини шакллантиришга йўналтирилган ўқувлар, малака ошириш.

в) иш сифатини бошқариш.

с) коммуникация, мотивация.

д) кадрларни жалб қилиш, танлаш ва жой-жойига қўйиш, шартларини ўзгартириш.

е) маълумотлар банкини шакллантириш.

ж) касаба уюшмаси билан муносабатларни шакллантириш.

з) меҳнатга ҳақ тўлаш сийасати.

3. Ўзгариш натижалари

а) инновация орқали ички бозорни ҳамда ташқи бозорни эгаллаш учун ҳаракатлар.

б) янгича ўзгаришларни доимий олиб бориш.

с) меҳнат унумдорлигини ошириш.

д) меҳнат ҳақини ошириш.

е) олинган фойда инсон ресурсларни илҳомлантириш (мотивация) ҳамда ишнинг натижаларига қизиқиш орқали амалга оширилганлигини тан олиш.

ИККИНЧИ НАМУНА.

Мавзу: Баҳолаш фирмасини бошқариш ва қийматини шакллантириш

Машғулот шакли: Кейс-стади

Режа

I. Мавзунинг умумий тавсифи.

II. Амалий вазият бўйича вазифларни юклатиш.

2. Баҳолаш ўзгаришларни амалга ошириш борасида Ўзбекистон ва хориж тажрибасини таққослаш ҳамда хўжаликларнинг ривожланишда инновация дастурини шакллантириш таклифини ишлаб чиқиш иқтисодиётни ривожлантириш инновация йўлига ўтишдаги дастлабки шарт шароитларни изоҳлаш.

3. Соҳалар бўйича инновацион ривожланишни қарор топтиришда ресурс имкониятларини баҳолаш.

4. Ривожланишнинг инновацион типи бўйича қуйидагилар аниқланиши керак.

- баҳолаш услуби
- баҳолаш даражаси.
- баҳолашнинг натижавийлиги.

III. Тингловчиларга услубий кўрсатмалар бериш.

1. Гуруҳларга ажратиш (3-4 киши 1 та гуруҳга бириктирилади).

2. Гуруҳлар юклатилган топшириқ бўйича ўз жавобларини намойиш этади. 1 гуруҳнинг жавобини бошқа гуруҳлар эшитиб боради ва фикрларнинг тўғри ёки нотўғри эканлиги юзасидан (танқидий) мулоҳаза юритади.

3. Гуруҳ аъзолари ёки бошқа гуруҳдагиларнинг фикр-мулоҳазалари объектив баҳоланади. Ҳимоя қилинаётган таклифларга иштирокчиларнинг кўшилиши ёки «кўшилмаслиги» аниқ далиллар билан исботлаб берилиш керак.

4. Жавоблар кўпроқ амалиётдаги вазиятларга асосланган ҳолда бўлишига асосий эътибор берилиш талаб этилади.

5. Тренер ва гуруҳдаги тингловчилар ҳар бир гуруҳ чиқишларида келтирилган фикр-мулоҳазалар юзасида якуний хулосалар чиқаради.

VI. МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМ МАВЗУЛАРИ

1. 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 қўланиш 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 қобилиятини такомиллаштириш ва улар натижалари асосида танқидий ёндашган тарзда мустақил, ҳамда билимдон ҳолда материални ифода этиш, ишончли хулоса ва таклифлар қилиш;

Ёзма кўринишдаги ишларни тўғри расмийлаштириш кўникмаларни ривожлантиришдир.

“ Баҳолаш институтларини бошқариш ва тартибга солиш ” модулидан мустақил таълимни ташкил этишда қуйидаги шакллардан фойдаланилади:

айрим назарий мавзуларни ўқув адабиётлари ёрдамида ўзлаштириш; амалий машғулотлар учун топширилган мавзуни ахборот ресурс манбаларидан фойдаланган, расмий солиққа оид маълумотларини тўплаган ҳолда бажариш.

Тингловчи мустақил ишни ташкил этишининг мазмуни “Солиққа тортишнинг долзарб масалалари” модулининг хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда қуйидагиларга асосланиб тайёрланиши тавсия этилади:

- меъёрий ҳужжатлардан, ўқув ва илмий адабиётлардан фойдаланиш асосида модул мавзуларини ўрганиш;

- тарқатма материаллар бўйича маърузалар қисмини ўзлаштириш;

- автоматлаштирилган ўргатувчи ва назорат қилувчи дастурлар билан ишлаш;

- махсус адабиётлар бўйича модул бўлимлари ёки мавзулари устида ишлаш;

- тингловчининг касбий фаолияти билан боғлиқ бўлган модул бўлимлари ва мавзуларни чуқур ўрганиш.

2. Мустақил таълим мавзулари

1. Замонавий мулк тушунчасини тавсифланг.

2. Фуқаролик ҳуқуқлари ва баҳолаш объектларининг таркибини ифодаланг.

3. Мулкни таснифлаш ёндашувлари.

4. Мулк ҳуқуқ триадаси.

5. Таснифлашнинг шакл (вербал, жадвал, схематик шакл)лари.

6. Таснифлашнинг гуслугуб (ҳар бир тури бўйича турчаларга, гуруҳларга, синфларга, категорияларга ажратиш гуслугуб)лари.

7. Мулкнинг (турлари бўйича) ҳаёт цикли.

8. Наф, неъмат, бойлик, мулк ҳуқуқлари, фойдалилик, истеъмолий талаб, мулк, қиймат, нарх, қиммат, айирбошлаш ва улар билан боғлиқ бошқа тушунчаларнинг мазмуни тўғрисида қадимги дунё намоёндалари қарашларининг аҳамиятини очиқ беринг.

9. Қиймат-наархнинг ўзаро трансформацияланиши.

10. Кўчмас мулк қандай вазиятда суғурталаш объекти сифатида иштирок этиши мумкин?

11. Ўзбекистон Республикасида суғурта тўғрисида, суғурталаш мақсадида гаров мулкни танлаб олиш ва суғурталаш баҳосини келишиш тартиби қандай ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар асосида амалга оширилади?

12. Суғурталаш мақсадида кўчмас мулк қийматини баҳолашга молия муассасаси талаблари нималардан иборат?

13. Суғурталаш мақсадида кўчмас мулк қийматини уч ёндашув асосида баҳолаш тартиб-қоидалари нималардан иборат?

14. Суғурталаш мақсадида мулк қийматини баҳолаш иши бўйича молия муассасасига натижавий ҳулоса қандай тартибда тайёрланади?

VII. ГЛОССАРИЙ

№	Ўзбек тилида	Рус тилида	Инглиз тилида	Мазмуни
1.	Баҳолаш	Оценка	Assessment	Баҳолаш тушунчаси кенг қамровли тушунча бўлиб, мулкни, яъни бино ва иншоотларни, машина ва ускуналарни, транспорт воситаларини ва қолаверса, инсоннинг салоҳиятидан тортиб, ер юзидаги барча - жамики нарсаларга баҳо беришдан иборатдир.
2.	Баҳолаш	Оценка	Assessment	Баҳолаш тушунчаси кенг қамровли тушунча бўлиб, мулкни, яъни бино ва иншоотларни, машина ва ускуналарни, транспорт воситаларини ва қолаверса, инсоннинг салоҳиятидан тортиб, ер юзидаги барча - жамики нарсаларга баҳо беришдан иборатдир.
3.	Баҳолаш жараёни	Процесс оценки	Process of assessment	Иштирок этадиган томонлар ўз иқтисодий манфаатларидан келиб чиқиб баҳолаш мақсадини белгилайдилар.
4.	Баҳолаш мақсади	Цель оценки	Assessment purpose	Мижоз инвестицион қарор қабул қилиши, битим тузиши, молиявий ҳисоботга ўзгаришлар киритиши учун зарур бўлган баҳоланадиган қийматнинг у ёки бу кўринишини аниқлашдан иборат бўлади.
5.	Баҳолаш мақсади	Цель оценки	Assessment purpose	Баҳолаш мақсади сифатида буюртмачи баҳолаш натижаларидан ёки баҳолаш тўғрисидаги ҳисоботдан нима учун фойдаланишни мўлжаллаётгани кўрсатилади.
6.	Баҳолаш объекти	Объект оценки	Assessment object	Баҳоланаётган корхона устав фондидаги мулк улушининг бу улуш нисбий ва мутлақ қийматлари кўрсатилган ҳажмини, акциядорлик жамиятларини баҳолашда эса, бунга қўшимча равишда баҳоланаётган акциялар миқдори ва тури
7.	Баҳолаш объекти	Объект оценки	Assessment object	Баҳоланаётган корхона устав фондидаги мулк улушининг бу улуш нисбий ва мутлақ қийматлари кўрсатилган ҳажмини, акциядорлик

				жамиятларини баҳолашда эса, бунга қўшимча равишда баҳоланаётган акциялар миқдори ва тури
8.	Баҳолаш усули	Метод оценки	Evaluation method	Баҳолаш усули –баҳолаш ёндашувларидан бири доирасида баҳолаш объекти қийматини ҳисоблаш усули.
9.	Баҳолаш фаолияти	Оценочная деятельность	Estimative activities	Умуман олганда, баҳолаш фаолияти дейилганда баҳоловчи ташкилотнинг баҳолаш объекти қийматини белгилашга йўналтирилган фаолияти тушунилади.
10.	Баҳолашнинг Европа стандартлари	Европейский стандарт оценки	European standard of assessment	Баҳолашнинг Европа стандартларини ишлаб чиқишда Европа асосий фондлар баҳоловчилари гуруҳи (TEGOVOFA) муҳим рол ўйнайди, у 1977 йилда Ғарбий Европа мамлакатлари баҳоловчилари миллий ташкилотларининг нотижорат уюшмаси сифатида ташкил этилган
11.	Баҳоловчи	Оценщик	Appraiser	Баҳоловчининг малака сертификатига эга бўлган жисмоний шахс баҳоловчи ҳисобланади.
12.	Баҳоловчи касби	Профессия оценщика	Appraiser's profession	Баҳолашни ўрганиш ва амалга ошириш учун аввало маълум иқтисодий, техник, қолаверса ҳуқуқий билимларга эга бўлиш, баҳолаш фаолиятининг мазмун-моҳиятини тушуниб етиш, мулк ва мулк эгасини аниқлаш ва ниҳоят, айнан, баҳолаш соҳаси бўйича таҳсил олиши зарур. Бунинг учун баҳолаш фаолиятини ўрганиш, маълум бир тажриба орттириш ва билим масканларида ўқиш тавсия этилади.
13.	Баҳоловчи касби	Профессия оценщика	Appraiser's profession	Баҳолашни ўрганиш ва амалга ошириш учун аввало маълум иқтисодий, техник, қолаверса ҳуқуқий билимларга эга бўлиш, баҳолаш фаолиятининг мазмун-моҳиятини тушуниб етиш, мулк ва мулк эгасини аниқлаш ва ниҳоят, айнан, баҳолаш соҳаси бўйича таҳсил олиши зарур. Бунинг учун баҳолаш фаолиятини ўрганиш, маълум бир тажриба орттириш ва билим

				масканларида ўқиш тавсия этилади.
14.	Баҳоловчи ташкилот	Оценочная компания	Estimative company	Баҳоловчи ташкилот баҳолаш фаолиятини амалга ошириш учун лицензияга, ўз номи ёзилган муҳрга, мустақил балансга, банкларда ҳисоб рақамларига эга бўлган юридик шахс ҳисобланади.
15.	Бизнес (корхона)	Бизнес	Business	бизнес (корхона) деганда тадбиркорлик фаолиятини амалга оширадиган тижорат ташкилоти тушунилади.
16.	Даромад	Прибыль	Profit	Хусусий мулк эгаси объектдан фойдаланиб бўлгандан сўнг уни сотишдан фойда кўриши бу жараённинг имкониятлари характери билан боғлиқ бўлади. Бу операциядан фойда кўриш, ўз навбатида, кирим ва чиқим муносабатлари билан характерланади.
17.	Даромад усул	Доходный метод	Profitable method	Банкнинг фаолият кўрсатувчи корхона сифатидаги қиймати унинг активларининг бозор қиймати ва ушбу актив келажакда келтирадиган даромад миқдори билан аниқланади.
18.	Даромадни капиталлаштириш	Капитализация прибыли	Earnings capitalization	Даромадни капиталлаштириш методи ташкилот узоқ муддат давомида тахминан бир хил катталиқдаги даромадни олган (ёки унинг ўсиш темпи доимий бўлган) вазиятлар учун нисбатан кўпроқ даражада мос тушади.
19.	Диверсификация	Диверсификация	Diversification	Макроиктисодий хатар омили бозор иқтисодиётига таъсир кўрсатувчи ташқи воқеалардан юзага келадиган тизимли атарни ҳосил қилади ва ушбу хатарга диверсификация (хатари портфел инвестициялари ёрдамида ва кенг доирадаги қимматли қоғозларни харид қилиш орқали қисқартиш) ҳисобидан барҳам беришнинг иложи йўқ.
20.	Дисконт ставкаси	Дисконтная ставка	Discounted rate	Бу бизнеснинг бозор қийматини аниқлаш учун база ҳисобланган, бўлажак даромад оқимларини жорий қийматнинг ягона миқдорига қайта ҳисоблаш учун фойдаланиладиган фоиз ставкаси.

21.	Дисконтлаш ставкаси	Ставка дисконтирования	Discount rate	Дисконтлаш ставкасининг техник, яъни математик позицияси – бу бўлажак даромад (ҳозирги даврдан қолган) оқими қийматини қайта ҳисоблашда фойдаланиладиган фоиз ставкаси.
22.	Доимий харажатлар	Постоянные расходы	Fixed expenses	Доимий харажатлар ишлаб чиқариш ҳажмининг ўзгаришига боғлиқ бўлмаган (маъмурий ва бошқарув харажатлари, амортизация ажратмалари, воситачилик ҳақлари, чегирма қилинган ҳолда сотиш харажатлари, ижара тўлови, мол-мулк солиғи ва ҳ.к.) харажатлар.
23.	Ер участкаси	Земельная участка		Ер фондининг қайд этилган чегарага, майдонга, жойлашиш манзилига, ҳукукий режимга ҳамда давлат ер кадастрида акс эттириладиган бошқа хусусиятларига эга бўлган қисми.
24.	Инвестиция	Инвестиции	Investments	Фойда олиш мақсадида конун билан таққиланмаган тадбиркорлик объектларига сарфланган моддий ва номоддий бойликлар ва уларнинг ҳуқуқлари
25.	Инвестиция кўрсаткичлари.	Инвестиционные показатели	Investment indicators	Баҳолаш жараёнидаги таҳлилнинг мазкур босқичи мақсади номинал нарх билан солиштириганда акциянинг бозор нархи, тўланадиган дивидендлар ва ҳоказолар ҳақида қиёсланадиган ахборотни беришдан иборат.
26.	Инфляция хатари	Риск инфляции	Risk of inflation	Инфляция хатари - бу нархлар ўсиши суръатларининг башорат қилиб бўлмайдиган ўзгариши хатари.
27.	Ички ахборот	Внутренние информации	Internal information	Баҳоланаётган корxonанинг фаолияти ҳақида тасаввурга эса бўлиши мкониини берувчи ички ахборот.
28.	Капиталнинг ўртача миқдордаги қиймати	Средняя стоимость капитала	Average cost of the equity	Бундай I дисконтлаш ставкаси капиталнинг ўртача тортилган қиймати (weigsted average cost of capital –WACC) деб номланади.
29.	Кумулятив метод	Кумулятивный метод	Cumulative method	Нофункционал активларга тузатишлар киритиш учун уларга мос равишда қўлланган методлар билан аниқланган

				конкрет активларнинг (кўчмас мулк, машина ва ускуналар) бозор баҳосини аниқлаш талаб қилинади.
30.	Кўчмас мулк	Недвижимость		Устида бинолар, иншоотлар ва бошқа баъзи қурилишлари бор ер участкалари.
31.	Кўчмас мулк объектининг нархи	Цена объектов недвижимости		Аниқ амалга ошган олди-сотди битимининг ҳақиқий пул миқдори.
32.	Кўчмас мулк объектининг эскириши	Износ объектов недвижимости		Уни келтириб чиқарган сабабдан қатъий назар, фойдалилик ва қийматнинг йўқотилиши.
33.	Қиёсий ёки бозор усули	Сравнительный или рыночный метод	Comparative or market method	Қиёсий ёки бозор усули. Мазкур усулнинг моҳияти шундан иборатки, банк, акцияларининг курси унинг харид қилиш объекти сифатида бозор учун жозибадорлигини акс эттиради
34.	Қиймат	Стоимость		Мулкнинг пул эквиваленти.
35.	Қоплаш коэффициентлари	Коэффициент покрытия	Coverage ratio	Қоплаш коэффициенти корхона жорий мажбуриятларининг 1 сўмига жорий активларининг неча сўми тўғри келишини кўрсатади.
36.	Кўзгалмас мулк	Недвижимой имущества		Ер ҳамда унда жойлашган бино ва иншоотлардан ташкил топган ҳар қандай мулк.
37.	Ликвидлик кўрсаткичлари.	Показатели ликвидности	Liquidity indicators	Ликвидлилик коэффициентлари корхонанинг ўзининг қисқа муддатли мажбуриятларини бажариш қобилиятини баҳолаш учун қўлланилади.
38.	Малака сертификати	Сертификат квалификации	Certificate of qualification	Баҳоловчининг малака сертификати жисмоний шахсга, агар у баҳоловчи ташкилот штатида турса ёки агар баҳоловчи ташкилот томонидан у билан фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома тузилган бўлса, баҳолашни амалга ошириш ҳуқуқини беради.
39.	Малака сертификати	Сертификат квалификации	Certificate of qualification	Баҳоловчининг малака сертификати жисмоний шахсга, агар у баҳоловчи ташкилот штатида турса ёки агар баҳоловчи ташкилот томонидан у билан фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартнома

				тузилган бўлса, баҳолашни амалга ошириш ҳуқуқини беради.
40.	Мантиқий тартиб	Логический порядок	Logical order	Мантиқий тартиб ахборотнинг умумийдан хусусийга томон ёки хусусийдан умумийга томон тақсимланишини назарда тутади.
41.	“Меъёрлар” ёки “андозалар”	“Нормативы” или “стандарты”	"standard rates" or "standards"	“Меъёрлар” ёки “андозалар”га қонунларнинг муттасил тўплами сифатида
42.	Молиявий коэффициент	Финансовый коэффициент	Financial ratio	Бир бухгалтерия кўрсаткичининг бошқачасига нисбати.
43.	Молиявий левереж	Финансовый леверадж	Financial леверадж	Молиявий левереж – узоқ муддатли мажбуриятлар ҳажми ва таркибини ўзгартириш йўли билан корхона фойдасига таъсир кўрсатиш зарурати туфайли акциядорларга тўлаш учун маблағларнинг етишмаслиги билан боғлиқ хатар билан шартланган.
44.	Молиявий экспертиза	Финансовая экспертиза	Financial examination	Лойиҳани молиявий ҳолатини ўрганиш, баҳолаш.
45.	Мониторинг	Мониторинг	Monitoring	Корхона фаолиятини таҳлил қилиш, ўрганиш.
46.	<i>Мутлақ кўрсаткич</i>	Абсолютный показатель	Absolute measure	<i>Мутлақ кўрсаткич</i> асосан банк эгалари ёки акциядорларига пул маблағларининг оқими сифатида намоён болади.
47.	Мухбир йули	Журналистический путь	Way of journalism	Журналистик йўл материални муҳимроғидан камроқ муҳимига қараб жойлаштиришни назарда тутади.
48.	Назорат.	Контроль	Control	Нархга таъсир кўрсатадиган муҳим омиллардан бири янги мулкдор оладиган назорат ҳуқуқи даражасидир.
49.	Нақд пул оқимини миқдорига асосланган усул	Метод основанный на количестве наличных денежных потоков	The method based on quantity of cash cash flows	Бу шуни англатадики, банк активларининг қиймати улар инвестицияларнинг муқобил вариантлари билан солиштирилганда келтириши мумкин бўлган даромад миқдорида баҳоланиши мумкин.
50.	Норматив-ҳуқуқий база	Нормативно-правовая база	Regulatory framework	Норматив-ҳуқуқий база корхоналарда тармоққа кириш учун чекловлар мавжудлигини ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

51.	Пул оқимини дисконтлаш	Дисконтирование денежного потока	Discounting of a cash flow	Бизнес қийматини ПОД усули билан баҳолаш имкониятга эга бўлган инвестор мазкур объект учун ушбу бизнес келажакда келтирадиган даромаднинг жорий (амалдаги) нархидан ортиқ ҳақ тўламаслигига асосланган. Мулк эгаси эса ўз бизнесини башорат қилинган келажакдаги даромаднинг қийматидан паст баҳода сотмайди. Кўрнадик, томонларнинг биргаликдаги фаолияти асосида бозор баҳосини белгилашда келажак даромаднинг амалдаги нархига тенг бир тўхтамга келинади.
52.	Рақобат шартлари.	Правила конкуренции	Competition rules	Бозор иқтисодиётига такомиллашмаган рақобот бозорлари хосдир.
53.	Рентабеллик кўрсаткичлари.	Показатели рентабельности	Profitability indicators	Кўрсаткичларнинг мазкур гуруҳи корхона хўжалик фаолиятининг самарадорлиги ҳақида тасаввурга эга бўлиш имконини беради.
54.	Ретроспектив таҳлил	Ретроспективный анализ	Retrospective analysis	Ретроспектив таҳлил ва сотишдан ялпи тушумни истиқболни белгилаш.
55.	Ричагсиз бетта	Бетта без рычага	Betta without lever	Ричагсиз бета – бу компаниянинг қарзи бўлмаганда ега бўлиши мумкин бўлган бета.
56.	Сиёсий хатар	Политический риск	Policy risk	Сиёсий хатар - бу сиёсий воқеалар туфайли активларга нисбатан юзага келган таҳдид.
57.	Соф фоизли даромад	Чистая процентная прибыль	Net percentage profit	Кредит портфелининг даромадлигини баҳолаш учун соф фоизли даромаднинг ссуда қарзларининг ўртача қолдиқларига нисбатидан фойдаланиш мумкин. У даромадлилик даражасини аниқлаш ва кредит портфелининг хатарини баҳолаш имконини беради.
58.	Стратегик режалаштиришжараёни	Процесс стратегического планирования	Strategic planning process	Стратегик режалаштириш жараёнида фирманинг назарда тутилаётган даромадини, унинг қатъийлиги даражаси ва имижининг қийматини баҳолаш.
59.	Талаб	Спрос	Demand	Талаб мазкур бизнес хусусий мулк

				эгасига қандай даромад келтириши, бу бизнесдан қачон ва қандай хавф келиб чиқиши, назорат имкониятлари қандайлиги ва мазкур бизнесни қайта сотиш билан боғлиқ бўлган масалалар келтириб чиқаради.
60.	Талаб ва таклифлар ни-нг мутаносиб-лиги.	Соотношение спроса и предложения	Ratio of a spras and offer	Ташкилотга эҳтиёж унинг фойдалилиги билан бирга иқтисодий имкониятлари инвесторлар, пулнинг кадрлиги, молия бозорига қўшимча капитални жалб қилиш харажатларни тўлашга қодирлиги билан ҳам боғлиқ.
61.	Ташқи ахборот	Внешниеинформации	External information	Корхонанинг минтақада, тармоқда ва умуман иқтисодиётда фаолияткўрсатиши шароитларини тавсифловчи ташқи ахборот.
62.	Техник экспертиза	Техническая экспертиза	Technical expertise	Лойиҳани техник ҳолатини ўрганиш, баҳолаш.
63.	Ўзгарувчан харажатлар	Изменяющиеся расходы	The changing expenses	Ўзгарувчан харажатлар эса (хом-ашё ва материаллар, асосий ишлаб чиқариш ходимларининг иш ҳақи, ишлаб чиқаришэҳтиёжлари учун энергия ва ёқилғи сарфлари), одатда, ишлаб чиқариш ҳажмларининг ўзгаришига мутаносиб ҳисобланади.
64.	Ғоизли хатар	Процентный риск	Interest risk	Ғоизли хатар - бозорда ғоиз ставкаларининг ғавқулдда, салбий ўзгариши оқибатида банк фойдаси ва сармоясининг пасайишига олиб келувчи хатар.
65.	Хатар (риск)	Риск	Risk	Хатар деганда бозор конъюнктураси, макроиқтисодий жараёнлар билан боғлиқ беқарорлик ва ноаниқлик тушунилади, бошқача айтганда, хатар-бу инвестициялардан олинадиган даромадлар башорат қилинаётгандан кўп ёки кам бўлиши мумкин.
66.	Ҳисобот шакллари	Форма отчёта	Report form	Бухгалтерия баланси, молиявий натижалар тўғрисидаги ва бошқа ҳисобот шакллари
67.	Хронологик йўли	Хронологический путь	Chronological way	Ахборот йиғишнинг хронологик йўли ўтган даврдан келажакка изчил ўтишни назарда тутди. Баҳолаш чоғида ишлаб

				чиқаришни ўрганиш компаниянинг ташкил етилиши тарихидан бошланиши керак.
68.	Чеклаш.	Ограничени е	Restriction	Ташкилотнинг баҳосига бизнесда мавжуд бўлган ҳар қандай чеклаш ўз таъсирини кўрсатади. Агар давлат ташкилот маҳсулотининг нархини чеклаб қўйса, унда бундай бизнеснинг баҳоси уни қўйиб юборгандан паст бўлади.
69.	Экологик экспертиза	Экологическая экспертиза	Environmental assessment	Лойиҳани экологик ҳолатини ўрганиш, баҳолаш.
70.	Экспертиза	Экспертиза	Examination	Лойиҳанинг умумий ҳолатини баҳолаш.
71.	Юридик экспертиза	Юридическая экспертиза	Legal examination	Лойиҳани юридик ҳолатини ўрганиш, баҳолаш.

VIII. АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ

АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ

I. Ўзбекистон Республикаси Президентининг асарлари

- 1.1. “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони
- 1.2. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажагимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 488 б.
- 1.3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қонидаси бўлиши керак. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 104 б.
- 1.4. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 56 б.
- 1.5. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш - юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. - Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017. - 48 б.

II. Дарсликлар, ўқув қўлланмалар, монография ва мақолалар

- 2.1. Jack P. Friedman, Nicolas Ordway J.D. Income Property Appraisal and Analysis. Prentice Hall. Englewood Cliff, New Jersey, 1997.-480 p.
- 2.2. Коупленд Т., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление/Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999.
- 2.3. Кащук И.В. Основы оценочной деятельности: учебное пособие /. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. - 141 с.
- 2.4. Ёдгоров В.У., Миржалилова Д.Ш. Кўчмас мулкдан фойдаланишни ташкил этиш ва бошқариш. Ўқув қўлланма. – Т.: ТАҚИ, 2014. -200 б.
- 2.5. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Трактат о собственности и её справедливой стоимости. – Т.: Iqtisod-moliya, 2014. -304 с.
- 2.6. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Замонавий мулк, унинг бозорлари тизими ва мультифани. – Т.: Iqtisod-moliya, 2016. -268 б.
- 2.7. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Риэлторлик бозор тизимининг назарий ва методологик асослари. Монография. -Т.: Iqtisod-moliya, 2016.-296 б.
- 2.8. Шоҳаъзамий Ш.Ш. Мулк, қиймат ва нархнинг назарий асослари. Танланган маърузалар. – Т.: Iqtisod-moliya, 2015. -460 б.
- 2.9. Shoha'zamiy Sh.Sh. Korporativ siyosat. Darslik. -Т.: Fan va texnologiya, 2012. -204 б.
- 2.10. Шоҳаъзамий Ш.Ш., Абдураупов Р.Р. Финансовое управление справедливой стоимостью компаний. – Т.: Iqtisod-moliya, 2015. - 224 с.

III. Интернет сайтлари

3.1. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги: www.edu.uz.

3.2. Ўзбекистон Республикаси Алоқа, ахборотлаштириш ва телекоммуникация технологиялари давлат қўмитаси: www.aci.uz.

3.3. Компютерлаштириш ва ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантириш бўйича Мувофиқлаштирувчи кенгаш: www.ictcouncil.gov.uz.

3.4. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Бош илмий-методик марказ: www.bimm.uz.

3.5. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги: www.ziyonet.uz.

3.6. Infocom.uz электрон журнали: www.infocom.uz.

3.7. www.gki.uz – Ўзбекистон Республикаси Рақобат қўмитасининг расмий сайти.

3.8. www.uza.uz – Ўзбекистон миллий ахборот агентлиги расмий сайти.

3.9. www.lex.uz – Давлатнинг қонун ҳужжатлари сайти.

3.10. www.uzreport.com – бизнес ахборотлари портали.

3.11. www.appraiser.ru – Россия баҳоловчилари уюшмаси.

3.12. www.ivsc.org – Халқаро баҳолаш стандартлари Кенгаши сайти.

3.13. www.aoo.uz – Баҳоловчи ташкилотлар ассоциациясининг расмий сайти