



TOSHKENT DAVLAT  
IQTISODIYOT UNIVERSITETI



**ХИДИРОВА М.Р.**

**САНОАТ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА  
КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ  
САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ**

*MONOGRAFIYA*

**«IQTISODIYOT»**

338,45

Х47

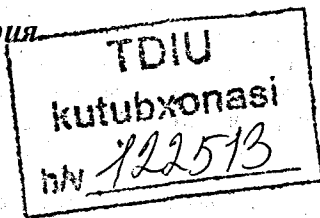
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ  
ОЛИЙ ТАЪЛИМ, ФАН ВА ИННОВАЦИЯЛАР ВАЗИРЛИГИ  
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ



**Хидирова Марғуба Рустамовна**

**САНОАТ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА  
КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ  
САМАРАДОРЛИГИНИ  
ОШИРИШ**

*Монография*



**ТОШКЕНТ  
«ИҚТИСОДИЁТ»**

**2023**

УЎК: 338:24(575.1)

КБК: 65.052 я 73.

Э-70

**Хидрова М.Р. «Саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш». Монография. – Т.: «IQTISODIYOT», 2023. – 162 б.**

Ушбу монография саноат ишлаб чиқаришида корхоналарида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш механизмлари, хусусан корпоратив бошқарув тамойилларини жорий этиш, корпоратив бошқарувнинг илмий концепциясини ишлаб чиқиш, қишлоқ хўжалиги машинасозлик корхоналарини моделлаштириш асосида корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишга бағишланган.

Монографияда “Тошкент қишлоқ хўжалиги техника заводи” АЖнинг молиявий фаолияти кўрсаткичлари тахлили, қишлоқ хўжалиги техникалари ишлаб чиқариш тармоғида инвестиция таъминоти тахлили, маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсирини баҳолаш усуллари келтирилиб, илмий-назарий ва амалий аҳамиятга молик хулосалар берилган.

Ўзгарувчан иқтисодиёт шароитидаги саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган, ҳамда саноат корхоналари фаолиятини махсус мезонлар асосида баҳолаш, ижро органлари аъзоларини рағбатлантириш ҳамда кўмиталар ташкил этишнинг саноат ишлаб чиқаришига таъсирининг 2025 йилгача бўлган прогнози кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

Монография корпоратив бошқарув тузилмалари фаолияти билан қизиқувчи илмий ходимлар, ўқитувчиларга, илмий тадқиқотчилар ва бошқарув ходимларига мўлжалланган.

**Иқтисод фанлари доктори, профессори Р.И.Нуримбетов**  
умумий таҳрири остида.

**Тақризчилар:**

**Ашуров З.А.** – Ўзбекистон Республикаси Давлат активларини бошқариш агентлиги хузуридаги Хусусийлаштириш ва давлат активларини бошқариш муаммоларини тадқиқ этиш маркази, и.ф.ф.д. (PhD), катта илмий ходим.

**Раҳматов З.Н.** – Тошкент давлат транспорт университети Корпоратив бошқарув кафедраси мудири, и.ф.ф.д. (PhD), доцент

*Мазкур монография Тошкент давлат иқтисодиёт университети Кенгашининг 2023 йил февраль ойидаги 10-сон қарори билан нашрга тавсия этилган*

**ISBN 978-9910-9697-1-4**

© «IQTISODIYOT», 2023.

© Хидрова М.Р., 2023.

## МУНДАРИЖА

Кириш ..... 4

### **I БОБ. САНОАТ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ НАЗАРИЙ ВА УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ**

1.1-§. Корпоратив бошқарув тушунчасининг илмий-услубий асослари ва моҳияти .....	7
1.2-§. Корпоратив бошқарувнинг илмий тамойиллари ва ўзига хос хусусиятлари .....	20
1.3-§. Ўзбекистон саноатида корпоратив бошқарув тизимининг шаклланиши ва ривожланиши.....	29
Биринчи боб бўйича хулосалар .....	39

### **II БОБ. САНОАТ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИ ТАҲЛИЛИ**

2.1-§. Қишлоқ хўжалик машинасозлик саноатини бошқариш тизимини ислоҳ этиш тенденциялари.....	41
2.2-§. Қишлоқ хўжалиги техникалари ишлаб чиқариш тармоғида инвестиция таъминоти таҳлили .....	61
2.3-§. Корпоратив бошқарувнинг қишлоқ хўжалик машинасозлик саноатида маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсирини баҳолаш.....	78
Иккинчи боб бўйича хулосалар .....	90

### **III БОБ. САНОАТ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИ РИВОЖЛАНТИРИШ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ**

3.1-§. Қишлоқ хўжалиги машинасозлик корхоналарида технологик ва модернизациялаш жараёнини бошқаришнинг самарадорлигини ошириш .....	92
3.2-§. Саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарувнинг илмий-амалий асосларини такомиллаштириш .....	103
3.3-§. Қишлоқ хўжалиги машинасозлик корхоналарини моделлаштириш асосида корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш .....	119
Учинчи боб бўйича хулосалар .....	130
Хулоса.....	133
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати .....	136
Иловалар.....	145

## КИРИШ

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарув асосларини ривожлантириш масаласи «1998 йилда Россия, Осиё ва Бразилияда содир бўлган инқироз»дан сўнг халқаро ҳамжамият диққат марказида бўлди. Мазкур ислохотларнинг узоқ муддатли истиқболини ривожлантириш борасида «2020 йилда Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (OECD), Жаҳон банки ва халқаро инвесторлар томонидан 1 триллион АҚШ доллари миқдорида инвестиция капиталининг ҳаракат йўналиши аниқлаб олинди»<sup>1</sup>. Бугунга келиб йирик саноат марказларида замонавий корпоратив бошқарувнинг статик ёки умумий тузилмасининг мавжуд эмаслиги, ўз навбатида адолат, ишлаб чиқариш фаолиятида шаффофлик, ҳисобдорлик ва жавобгарликни тарғиб қиладиган ишончли тартиб-қоидалар доирасида тажриба ва хилма-хилликни рағбатлантириш муҳим вазифалардан ҳисобланади.

Жаҳонда рақамли иқтисодиётнинг жадал ривожланиши шароитида саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарувнинг илмий-амалий асосларини ривожлантириш самарадорлигини ошириш бўйича кенг қамровли илмий изланишлар олиб борилмоқда. Хусусан, рақамли иқтисодиёт шароитида корпоратив бошқарув усулларини жорий этиш самарадорлигини ошириш, ишлаб чиқариш жараёнларини тўғри ташкил этиш, замонавий технологиялардан кенг фойдаланиш, персонал меҳнатидан самарали фойдаланиш, рақобатбардош ва юқори сифатли маҳсулотларни ишлаб чиқариш асосида меҳнат унумдорлигини ошириш, шунингдек, замонавий корпоратив бошқарув тамойилларидан фойдаланиш, бунинг натижасида ишлаб чиқаришнинг бошқарув тузилмасини самарали ташкил қилиш, корпоратив ишлаб чиқаришда рақамли технологияларни кенг жорий этган ҳолда корхона ва компанияларнинг узоқ муддатли

<sup>1</sup> [https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/corporate-governance-improving-competitiveness-and-access-to-capital-in-global-markets\\_9789264162709-en](https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/corporate-governance-improving-competitiveness-and-access-to-capital-in-global-markets_9789264162709-en).

самарали фаолият юритиши ҳамда фойданинг ошишини таъминлаш юзасидан илмий тадқиқотлар олиб бориш талаб этилмоқда.

Ўзбекистонда рақамли иқтисодий ривожлантириш шароитида уларда бошқарув жараёнларини такомиллаштириш, тармоқ корхоналарини таркибан ўзгартириш ва уларда ишлаб чиқариш жараёнларини диверсификация қилиш, тармоқда қўшилган қиймат занжирини тўлақонли шакллантириш орқали корхоналарнинг иқтисодий салоҳиятини ошириш, шу орқали бандликни таъминлаш, аҳолининг даромадлари ҳамда турмуш сифатини оширишга катта эътибор берилмоқда. «2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида»ги ПФ-60-сон фармон бўйича устувор вазифалар белгиланган. Мазкур вазифаларнинг самарали ижросини таъминлаш замонавий корпоратив бошқарув усулларини жорий этиш самарадорлигини ошириш миллий иқтисодийнинг динамик ва рақобатбардош ривожланиши, ҳам ички, ҳам ташқи инвестицияларни кенг жалб этиш борасидаги муҳим йўналишлардан бири бўлишига қарамай, саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарув усулларини жорий этиш асосида такомиллаштиришни тақозо этади. Шу боис саноат корхоналарида акциядорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, ишлаб чиқариш тармоғига киритиладиган инвестициялар ҳажми ортишини таъминлаш, рақобатбардош, юқори қўшимча қийматли ва сифатли саноат маҳсулотларини яратиш саноат ишлаб чиқаришида корпоратив бошқарув самарадорлигини оширишни тақозо этади.

Мазкур монография Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон «2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида»ги, 2018 йил 1 августдаги ПФ-5495-сон «Ўзбекистон Республикасида инвестиция муҳитини тубдан яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2015 йил 24 апрелдаги ПФ-4720-сон «Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги

фармонлари, 2016 йил 22 декабрдаги ПҚ-2692-сон «Саноат тармоқлари корхоналарининг жисмоний ишдан чиққан ва маънавий эскирган машина-ускуналарини жадал янгилаш, ишлаб чиқариш харажатларини камайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2018 йил 29 майдаги ПҚ-3751-сон «Қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари ишлаб чиқарувчиларга механизация ва сервис хизматларини кўрсатиш самарадорлигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2020 йил 30 июндаги ПҚ-4765-сон «Қишлоқ хўжалиги машинасозлиги соҳасини бошқариш тизимини янада такомиллаштиришга оид чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорлари, шунингдек, мавзуга оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда муайян даражада хизмат қилади.

# І БОБ. САНОАТ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ НАЗАРИЙ ВА УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ

## 1.1-§. Корпоратив бошқарув тушунчасининг илмий-услубий асослари ва моҳияти

Жаҳон тажрибасидан маълумки, корпоратив бошқарувни келиб чиқиши корпорацияларни ривожланиши билан боғлиқ бўлган. Корпорацияларнинг пайдо бўлиши асосан 1600 йилларга тўғри келган. Демак шу даврдан бошлаб корпоратив бошқарув усули шакллана бошлаган. XVII асрнинг охири ва XVIII асрнинг бошларида саноат ишлаб чиқариш тез суръатлар билан ривожланган. Ушбу даврда Англияда мануфактура саноати, Францияда тоғ-кон саноати, Германияда қора металлургия ва машинасозлик, АҚШда автомобилсозлик саноати ривожлана бошлаган. Уларни самарали бошқариш учун маъмурий бошқарув илмини ривожлантириш зарурати пайдо бўлди. XIX асрнинг 20-йилларига келиб Ғарбий Европа ва АҚШда тадбиркорлик уюшмалари мулкчилик муносабатларига асосланган бўлиб ривожланди.

Айтиб ўтиш лозимки, демак корпоратив бошқарув ва унинг шакллари тадбиркорлик уюшмалари тизими эволюцияси доирасида пайдо бўлди ва шаклланди.

XIX асрнинг 50-70 йилларига келиб корпоратив бошқарув эволюцияда катта бурилишлар бўлди. Шу даврга келиб жаҳонда катта трансмиллий корпорациялар, банк саноат гуруҳлари ривожлана бошлади. Буларни самарали бошқариш учун янги ғоялар, ёндашувлар, тамойиллар, усуллардан фойдаланиш зарурати пайдо бўлди. Хусусан XX асрнинг сўнги чорагида хорижий олимлардан Анкофф, П. Друкер, М. Портер, А. Маршал ва бошқалар, Россиялик олимлардан Теранизников, Гвишиани, Агенбеган, Попов, Фатхуддинов, Герчиковлар корпоратив бошқарув методологиясини эволюциясига муносиб ҳиссаларини қўшдилар.



Ўзбекистонлик иқтисодчи олимларимиздан С. Ғуломов, Б. Ходиев, М. Хамидулин, Ш. Юлдашев, Д. Суюнов, М. Алиев, А. Ҳошимов, Б. Беркинов, Л.Турикова, Д. Бегматова, Б. Ўринов, З. Ашуров ва бошқалар корпоратив бошқарув назариясини ривожланишига ўзларининг докторлик ва номзодлик диссертациялари билан муносиб ҳисса қўшганлар.

Умуман олганда, корпоратив бошқарув ўз моҳиятидан келиб чиққан ҳолда икки йўналишга бўлиниши мумкин:

1. Корпоратив ишлаб чиқаришни бошқариш.
2. Корпоратив хизмат кўрсатишни бошқариш.

Шунга асосланган ҳолда биз илмий тадқиқотимизни корпоратив ишлаб чиқаришни бошқариш йўналиши билан боғладик. Айтиб ўтишимиз лозимки, бу муаммода изланиш олиб бориш дастлабки илмий иш бўлиб, олдинги ҳимоя қилинган диссертацияларидан фарқли ҳисобланади.

Корпоратив бошқарув назариясини эволюциясининг терминалогик жиҳатларини ўрганиш ва уларнинг тушунчаларини ривожлантириш билан боғлиқдир. Ушбу атамаларга «Корпоратив бошқарув», «Корпоратив усул», «Корпоратив ишлаб чиқариш тизими», «Корпоратив самарадорлик», «Корпоратив маданият» ларни киритиш мумкин.

«Корпоратив бошқарув» тушунчаси кенг жиҳатли бўлиб, унга кўп олимлар ўз таърифларини беришганлар. Масалан, И. Храборованинг фикрига кўра, корпоратив бошқарув, бу бизнеснинг ташкилий-ҳуқуқий расмийлаштиришини бошқаруви, компаниянинг олдига қўйилган мақсадга мувофиқ фирмалараро ички тузилмасидир<sup>2</sup>. С. Карнаухов эса корпоратив бошқарувни маълум синергетик таъсир тўпламини бошқариш деб таърифлайди<sup>3</sup>. С.А. Масюктин корпоратив бошқарувни шундай деб таърифлайди - бу корхона менежерлари ва эгалари ўртасида корхона фаолияти самарадорлигини таъминлаш ҳамда мулкдорлар ва бошқа иштирокчилар манфаатларини ҳимоя қилишга оид муносабатлар

<sup>2</sup> Храборова И.А. Корпоративное управление: вопросы интеграции. М. :2000, 64 стр.

<sup>3</sup> Карнаухов С. Эффективность корпоративных структур. // Риск-Москва, 2004. № 1-2, 4с.

йиғиндисидир<sup>4</sup>. С.Кукура фикрича: «Корпоратив бошқарув» тушунчаси илмий ва амалий билимлар соҳаси ҳамда корпоратив кўринишдаги йирик корхоналар фаолиятини ташкил этиш ва тартибга солиш билан боғлиқ амалий фаолият соҳасини ўз ичига олади<sup>5</sup>.

И. Мазур ва бошқалар корпоратив бошқарувга бағишланган ўқув қўлланмасида корпоратив бошқарув тушунчасига қуйидагича таъриф беришган: «Корпоратив бошқарув» акциядорлар ҳамда ходимлар яқин жойлашган аҳоли пунктларида одамлар, мижозлар ва таъминотчилар каби бошқа манфаатдор томонлар мафаатлари йўлида қатъий фаолият юритадиган корпорацияни бошқариш, уни назорат қилишни таъминлайдиган қоидалар мажмуи, маданиятни билдиради<sup>6</sup>.

Ўзбекистонлик иқтисодчи олимлардан Ш. Зайнутдинов ва Д. Раҳимоваларнинг фикрига кўра, «Корпоратив бошқарув бу - манфаатдор шахсларнинг даромад олиш мақсадида биргаликдаги ҳаракатларидир»<sup>7</sup>. Профессор М. Ҳамидулин эса «Корпоратив бошқарув» тушунчасини бундай деб изоҳлаган: «бу корпорация мулкдорларининг корпорация шакллантиришга, ундан фойда олиш мақсадида янада самарали фойдаланишга ҳамда олинган даромадларни корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчилари ўртасида адолатли тақсимлашга қаратилган стратегик муҳит қарорларни белгилаш, таърифлаш ва қабул қилиш доимий реал таъсирини таъминлашдаги онгли бевосита иштирокидир»<sup>8</sup>. Муаллиф Д. Суюнов «Корпоратив бошқарув - бу мулк шаклидан қатъий назар амалдаги ҳуқуқий меъёрларга асосланиб бошқарувни

<sup>4</sup> Масюктин С.А. Корпоративное управление: опыт и проблема. М.: ООО "Фина...", 2003, 33с

<sup>5</sup> Кукура С.П. Теория корпоративного управления. М.: ЗАО, Изд-во. "Экономика", 2004, 478с.

<sup>6</sup> Корпоративный менеджмент. Учебное пособие. Под общей редакцией И.И.Мазура и В.Д.Шапиро. Изд-во. "Омега-я", 2008.

<sup>7</sup> Зайнутдинов Ш.Н., Раҳимова Д.Н. Корпоратив бошқарув асослари. Т.: Академия, 2007, 486.

<sup>8</sup> Зайнутдинов Ш.Н., Раҳимова Д.Н. Корпоратив бошқарув асослари. Т.: Академия, 2007, 486

маълум бир тамойиллари асосида корхона мақсадига эришиш учун амалга оширилувчи фаолиятдир», деб таърифлаган<sup>9</sup>.

Иқтисод фанлари доктори, профессор Б. Беркинов - Корпоратив бошқарув тўғрисида фикр билдирар экан, бу борада шундай хулосага келган - корпоратив бошқарув - бу шундай тизимки, авваламбор мураккаб, тез ўзгарувчан механизм бўлиб, у бир-бирига боғлиқ кўплаб ташкил этувчилар, жумладан, қонунчилик қонуности ҳужжатлар ҳамда корпорацияни мулкдорлар, бошқарувчилар ва кредиторлар томонидан назорат қилишнинг ички механизми ҳисобланувчи ички меъёрий ҳужжатлар мажмуини ўз ичига олади<sup>10</sup>.

Муаллиф Н. Расулов «Корпоратив бошқарув тушунчасини қуйидагича изоҳлайди - бу корпорацияларни бошқарув қонунлари, механизмлари ва тамойилларига хос, унинг асосида ётувчи мақсад, вазифалар ва муносабатлар асосида фаолият кўрсатувчи тизимдир»<sup>11</sup>.

Корпоратив бошқарувга берилган юқоридаги тушунчаларга асосланган ҳолда муаллиф ушбу муаммога қуйидагича ёндошган. Корпоратив бошқаруви - кўп қиррали бошқарув тизими бўлиб, у корхоналарнинг фойда олиши ва фаолиятини самарадорлигини оширишга қаратилгандир.

Корпоратив бошқарув илмининг ривожланиш эволюциясини тадқиқ этишда уни даврларга бўлиб ўрганиш назарий жиҳатдан аҳамиятли ҳисобланади.

Корпоратив бошқарув тушунчасига берилган таърифлар кенглигини ҳисобга олган ҳолда ушбу муаммонинг тезда тушунарли бўлишлигини инobatга олиб, ушбу тушунчаларнинг эволюцион ривожланишини жадвал асосда ўрганишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз (1.1-жадвал).

<sup>9</sup> Сунонов Д. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография - Т.: Академия, 2007, 319б

<sup>10</sup> Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры (основа создания и управления). Т.: Изд-во Нац, 6-ки Узбекистана. 2005, 132с.

<sup>11</sup> Расулов Н.М. Корпоратив бошқарув - инвестициялар самарадорлиги кафолати. Т.: ТДИУ, 2011, 16-17б

Шу билан бирга айтиб ўтиш жоизки, охириги йилларда корпоратив бошқарувнинг кўп мамлакатларда жорий қилиниши ва ривожланиши натижасида корпоратив бошқарувни тушунчасига ўзгаришлар киритилмоқда, чунки турли мамлакатларда ишлаб чиқариш турли муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган механизми ҳам ривожланиб бормоқда.

### 1.1-жадвал

#### Корпоратив бошқарув тушунчасининг эволюцион даврлар бўйича ривожланиши

Даврлар, манбалар	Таърифлар
XX асрнинг 50-йилларида Ашмифер, Р. Вишни	Корпорация учун молия таъминотчиларини ўзлари қўйган инвестицияларини таъминлаш воситасидир.
XX асрнинг охирилари М. Хессель	Корпоратив бошқарув мулкдорлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг корхона фаолиятини баҳолаш ва назорат қилиш билан боғлиқ ўзаро муносабатларидир.
2000-йилнинг бошланиши К. Жон, Л. Сенбет	Корпоратив бошқарув шундай механизмлардан ташкил топганки, улар ёрдамида корпоратив фаолият иштирокчилари корпоратив инсайдерлар ва менежерлар ўсишидан уларни манфаатлари бузилишига қарши назоратни олиб боради.
XXI асрнинг бошларида В. Бэбик	Корпоратив бошқарув корпорация фаолиятига ўз хиссасини қўшувчи ҳам молиявий, ҳам номолиявий инвесторлар манфаатларини ҳисобга олиш ва ҳимо қилишдир.
2000 йилдан ва ҳозирга қадар А. Масютин	Корхона менежерлари ва эгалари ўртасида корхона фаолияти самарадорлигини хатлов қилишга онд муносабатлар тизимидир.
С. Карнаухов	Корпоратив бошқарув - бу муайян доирадаги синергетик самарадир
С. Кукура	Корпоратив бошқарув - бу илмий ва амалий билимлар соҳаси ҳамда корпоратив кўринишдаги йирик корхоналар фаолиятини ташкил этиш ва тартибга солиш билан боғлиқ амалий фаолият соҳасини ўз ичига олади.
И. Мазур ва бир қатор олимлар	Корпоратив бошқарув акциядорлар ҳамда ходимлар яқин жойлашган аҳоли пунктларида яшайдиган одамлар, мижозлар ва таъминотчилар каби бошқа манфаатдор томонлар манфаатлари йўлида қатъий фаолият юритадиган корпорацияни бошқариш, уни назорат қилиш қоидалари мажмуи, маданиятини билдиради.
проф. Б. Беркинов ва бошқалар	Корпоратив бошқарув тизими - бу мураккаб, тез ўзгарувчан механизм бўлиб, бошқарувчилар ва кредиторлар назорат қилишнинг ички механизми ҳисобланувчи ички метёрий ҳужжатлар мажмуини ўз ичига олади.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, ҳозиргача жаҳон амалиётида корпоратив бошқарувнинг барча мамлакатларда ва ҳар қандай вазиятда қўлланилиши мумкин бўлган ягона таърифи мавжуд эмас. Фикримизча, кўпчилик олимларнинг корпоратив бошқарув билан боғлиқ бўлган атамаларга илмий-услубий нуқтаи назардан берган тушунчаларини ўрганиш ва қиёсий таҳлил этиш мақсадга мувофиқ. Аммо диссертация ҳажмини ошиб кетмаслигини ҳисобга олиб юқорида келтирилган таърифларга асосланган ҳолда муаллиф ёндашуви берилди холос. Шундай қилиб «Корпоратив ишлаб чиқаришни бошқариш» тушунчаси бошқа корпоратив тушунчаларга қараганда мураккаброқ бўлиб, у фақат корпоратив усулни ишлаб чиқаришга жорий этиш билан ифодаланади.

«Корпоратив усул» - бу бошқариш ва бошқа жараёнларни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш, инновацияларни жорий этиш учун замонавий бошқариш тизимини ривожлантириш ҳисобланади.

«Корпоратив самарадорлик» - бу тушунчанинг асли маъноси шундан иборатки, бунда бошқарув ва маҳсулот ишлаб чиқариш жараёнлари билан боғлиқ бўлиб, бошқариш ва маҳсулотни тайёр бўлишига сарфланадиган харажатларнинг тежамкорлигига қаратилади.

«Корпоратив маданият» - бу маданият тушунчасидан фарқли ўлароқ, ишлаб чиқариш ва бошқарув муносабатлари даражасини оширишга хизмат қилади<sup>12</sup>.

Корпоратив бошқарувни услубий нуқтаи назардан ривожлантиришнинг асосларидан бири, унинг илмий концепциясини ишлаб чиқиш билан боғлиқдир.

«Концепция» атамасини асли маъноси маълум бир ходисалар ва воқеаликларни ўрганиш ва ривожлантиришга қаратилгандир. Ундан ҳам назария, ҳам амалиётда қўлланилиши мумкин. Шуни эътиборга олган ҳолда корпоратив бошқаришни илмий концепциясини ишлаб чиқиш, яъни унинг методологиясини

<sup>12</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

ривожлантиришга асос бўлади. Ушбу ғоядан келиб чиқиб корпоратив бошқариш илмининг концепциясини яратишга ҳаракат қилдик. Концепциянинг моҳияти 1.2-жадвалда келтирилган.

## 1.2-жадвал

### Корпоратив бошқарув илмий концепциясининг асослари<sup>13</sup>.

Самарадорлик жиҳатлари	Самарадорлик натижалари
Ички ва ташқи муҳитлар билан ўзаро алоқадорлиги.	Корпоратив бошқарув фаолиятини ички ва ташқи муҳит билан тан олинishi.
Корхона мақсадлари тузилмалари ва эҳтиёжларини инобатга олувчи муносабатлар даражасининг ривожланганлиги.	Корхона бўлинмалари муаммоларининг корхона томонидан инобатга олинishi ва ҳал этилishi.
Ишлаб чиқариш жараёнларига янги техника ва технология, инновацияларнинг жорий этилishi.	Корхонада инновацион фаолиятни рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлашни амалга ошириш.
Корхонада ташкилий муносабатларнинг ривожланишини таъминлаш.	Корхонада ижтимоий муносабатлар даражаси ошади.
Ишлаб чиқариш жараёнини тартибга солувчи турли қоида, меъёр ва ҳуқуқий ҳужжатларнинг мавжудлиги.	Ишлаб чиқариш жараёнига ҳуқуқий ҳужжатларни жорий қилиш, уларга амал қилиш самараси кучаяди.
Корхоналарда ишлаб чиқариш ва бошқариш маданиятини ошириш.	Ишлаб чиқариш ва бошқарувдаги ўзгаришларга персоналнинг тезда мослашуви.
Корхона персоналнинг ишлаб чиқариш жараёнида асосий омил сифатида тан олинishi.	Корхонада персонал мотивациясининг кучайishi.
Корхонада ишлаб чиқариш ходимларининг дифференциялашган эҳтиёжларидан келиб чиқиб бошқарувни такомиллаштириш.	Корхонада функционал, яъни барча органларнинг ягона организм манфаати йўлида ишлаши.

Корпоратив бошқарув илмий концепциясида кўрсатилган жиҳат ва шартларнинг корпоратив ишлаб чиқаришда қўлланилиши ва амалиётда фойдаланиши пировард натижада самарадорликни оширади, корхонани барча бошқарув тузилмаларининг иш фаолиятини яхшилайти.

Корпоратив бошқарувнинг илмий жиҳатларидан яна бири корпоратив ва нокорпоратив бошқарув тузилмасининг фарқидир. Буни қуйидаги изоҳлар билан тавсифлаб бериш мумкин:

1. Нокорпоратив бошқарув тузилишида хусусий мулкчилик ва бошқарув функцияси хусусий мулк эгалари томонидан бошқарилса,

<sup>13</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

корпоратив бошқарувда эса мулкчилик ҳуқуқлари ва бошқарув ваколати тақсимланади.

2. Корпоратив бошқарувнинг пайдо бўлиши янги, мустақил хўжалик субъектлари муносабатлари - ёлланма бошқарувчилар институтининг шаклланишига олиб келади.

3. Корпоратив бошқарув мавжуд бўлмаган тизимда мулкдорлар бир-бирлари билан бошқарув масалалари бўйича муносабатда бўлишса, корпоратив бошқарув тизимида эса мулкдорлар ўртасида муносабат бўлмайди, улар мулкдорлар ва корпорация муносабатларига алмаштирилади.

4. Корпоратив бошқарувда кичик мулкдор шахсларнинг манфаатлари доимо эътиборга олинмайди.

Корпоратив ва нокорпоратив бошқарув тузилмаларнинг фарқлари тўғрисида Ўзбекистонлик олимлардан Б. Беркинов, Д. Суюнов, А. Ҳашимов ва бошқалар ўзларининг илмий асосларида ўз фикрларини баён этганлар.

Иқтисодиёт фанида муносабатлар назарияси муҳим ўрин эгаллайди. Шундан келиб чиққан ҳолда корпоратив бошқарув илмида муносабатлар назариясини кўллаш ва уни ривожлантириш катта илмий аҳамият касб этади. Ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлигини ошириш ўз навбатида ҳар қандай корхонани бевосита ёки билвосита фойдасини ошишига олиб келади.

Умуман менежмент, жумладан корпоратив бошқарув илмида муносабатларнинг асосини мулкий муносабатлар ташкил этади. Мулк ва ундан фойдаланиш самарадорлиги бир қатор муносабатлар турларига боғлиқдир. Уларнинг таркибига ташкилий, технологик, иқтисодий, ижтимоий, маркетинг ва бошқаларни киритиш мумкин. Ушбу муносабатлар тўғрисида иқтисодиёт фанида кўплаб изланишлар олиб борилган. Аммо улар фикримизча, иқтисодиёт ва ишлаб чиқаришни бошқариш нуқтаи назаридан, нисбатан кам ўрганилган жараён деб ҳисоблаймиз. Шундан келиб чиқиб, тадқиқотимизда бошқариш назариясига тааллуқли муносабатлар сифатида ҳар бирига ўз муносабатимизни билдиришга ҳаракат

қилдик. Айрим адабиётларда корпоратив бошқарувга оид икки жиҳат ўрганилган. Булар: ташкилий ва иқтисодий<sup>14</sup>.

Айтиб ўтишимиз лозимки, ушбу тушунчалар бозор муносабатлари тушунчаси билан ўзвий боғлиқликда ифодаланади.

Шундай қилиб, корпоратив бошқарув фани ўз хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ташкилий муносабатлар корпоратив ишлаб чиқариш жараёнлари билан боғлиқ бўлган элементларни самарали тартибга солиш билан ифодаланади.

Корпоратив бошқарувнинг иқтисодий муносабатлари макро ва микроиқтисодий кўрсаткичларни ўрганиш ва таҳлил қилиш асосида уларнинг динамикасини белгилайди ва ривожланиш камчиликларини аниқлайди, уларни йўқотиш учун чора - тадбирлар ишлаб чиқади.

Айниқса, технологик муносабатлар мураккаб тушунча бўлиб, корпоратив ишлаб чиқариш жараёнларида янги техника, технология ва инновацион ғоялардан фойдаланиб уларни ишлаб чиқариш ва бошқаришга жорий этиш билан ифодаланади. Корпоратив бошқарувни маркетинг муносабатлари нафақат ишлаб чиқаришни ривожлантириши, балки бозорни ўрганиш натижасида товарлар ва хизматларга янги бозорларни, ҳаттоки жаҳон бозорларини аниқлашга қаратилади.

Ижтимоий муносабатлар эса бошқа муносабатлардан фарқи ўлароқ корпоратив ишлаб чиқаришда ходимларнинг мақоми, уларнинг иш шароитлари, ижтимоий ҳуқуқлари ва мотивацион ҳолатларини ифодалайди<sup>15</sup>.

Юқорида корпоратив бошқарув билан боғлиқ бўлган муносабатлар турларининг маъноси бир-бирига яқин бўлган ҳолда, уларнинг мақсади ягона бўлиб корпоратив бошқарув самарадорлигининг ва ходимлар манфаатларининг ошиб боришига йўналтирилган.

---

<sup>14</sup> Мансуров О.Б. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ривожланиш муаммолари. Т.: Фан, 2009 йил.

<sup>15</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.