

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

**МИРЗО УЛУҒБЕК НОМИДАГИ
ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ**

**ИҚТИСОДИЁТ ФАКУЛЬТЕТИ
МИНТАҚАВИЙ ИҚТИСОДИЁТ ВА МЕНЕЖМЕНТ
КАФЕДРАСИ**

**КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ
фанидан**

ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУА

ТОШКЕНТ

Тузувчи: Ш.Р.Файзиева - Минтақавий иқтисодиёт ва менежмент
кафедраси доц.в.б., и.ф.н.

МУНДАРИЖА

1.	Фан дастури	
2.	Ишчи фан дастури	
3.	Баҳолаш мезонлари ва баллар тақсимоти	
4.	Таълим технологияси	
5.	Маъруза матнлари	
6.	Тест топшириқлари	
7.	Назорат саволлари	
8.	Реферат мавзулари	
9.	Мустақил таълим учун саволлар	
10.	Глоссарий	
11.	Слайдлар	
12.	Адабиётлар рўйхати	

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

Рўйхатга олинди
№ _____
2009 йил «___» «___»

Ўзбекистон Республикаси Олий ва
ўрта махсус таълим вазирлигининг
2009 йил «___» «___»
даги «___» - сонли буйруғи билан
тасдиқланди

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ

фанидан

ЎҚУВ ДАСТУРИ

Билим соҳаси: 300000 – Ижтимоий фанлар, бизнес ва ҳуқуқ

Таълим соҳаси: 340000 – “Бизнес ва бошқарув”

Магистратура мутахассислиги: - 5А340211 “Корпоратив бошқарув”

5А340211 - «Корпоратив бошқарув»

5А340109 -«Меҳнат иқтисодиёти ва аҳолишунослик»

5А340106- «Статистика ва иқтисодиётда математик усуллар»

5А340101- «Иқтисодий назария»

5А340101- «Халқаро иқтисодий муносабатлар»

5А810702- «Халқаро туризмда менежмент»

5А340401- «Бизнесни бошқариш»

5А340308- «Халқаро савдо иши»

5А340501- «Божхона иши»

5А340404- «Халқаро бизнес»

5А340107- «Информацион тизим ва иқтисодиётда технология»

5А340110- «Касб хунар фанларини ўқитиш методикаси (иқтисодиёт) ».

5А540201-«Менежмент (савдо) Менежмент (ишлаб чиқариш)»

5А340201-«Менежмент (инфратузилма)»

5А340301-«Маркетинг (маҳсулот ва хизматлар)»

ТОШКЕНТ - 2009

Фаннинг ўқув дастури Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ўқув-методик бирлашмалари фаолиятини Мувофиқлаштирувчи Кенгашнинг 2009 йил « ____ » « _____ » « ____ » -сон баёни билан маъқулланган.

Фаннинг ўқув дастури Тошкент давлат иқтисодиёт университетида ишлаб чиқилган.

Тузувчилар:

Б.Ю.Ходиев-“Корпоратив бошқарув” кафедраси мудир, и.ф.д., профессор
Р.Х.Карлибаева-“Корпоратив бошқарув” кафедраси доценти, и.ф.н.
Н.И.Акрамова -“Корпоратив бошқарув” кафедраси ассистенти

Такризчилар:

- 1.Ғойибназаров Б.К. и.ф.д. ТДИУ, “Корпоратив бошқарув” кафедраси профессори.
- 2.Турсунхўжаев М.Л., и.ф.д. проф. ТГТУ “Менежмент” кафедраси мудир.

Фаннинг ўқув дастури Тошкент давлат иқтисодиёт университети ўқув-услубий Кенгашида тавсия қилинган (2009 йил « ____ » « _____ » даги « ____ » - сонли баённома).

Кириш

Ушбу курс корпорацияларни рационал бошқариш тизимини шакллантириш, унинг тамойилларини ва таъсир қилувчи омиллари, корпоратив бошқарув стандартларини иқтисодий мақсадли жорий этиш каби саволларни кўриб ўтади.

Корпорацияларни бошқариш таркиби, Ўзбекистон республикасида корпоратив бошқарувни замановий ривожлантириш суръатлари, компания амалиётида корпоратив бошқарув стандартларини киритишнинг асосий рағбатларини масалаларига алоҳида эътибор қаратади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов айтганидек: ... инқироз шароитида корхоналарни рақобатбардошлигини иқтисодий қатъий тартиб ҳисобига ошириш, ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик қайта жиҳозлашни янада жадаллаштириш, замановий,

мослашувчан технологияларни кенг жорий этиш орқали ишлаб чиқариш харажатларини рағбатлантириш ва маҳсулотларнинг таннархини камайтириш лозимдир.

Ўзбекистон Республикасида ўз миллий корпоратив бошқарув моделини шакллантириш жараёни бошланғич босқичларида турганлиги сабабли Корпоратив бошқарувни тадбиқ этиш ва уни келажакда истиқболли ривожлантириш, иқтисодийнинг у ёки бу модели муаммоларини ҳал этишга қаратилиши курснинг асосий вазифаларидан ҳисобланади.

Фаннинг асосий мақсади – талабалардан корпоратив бошқарув таркибини тизимли ўрганиш корхонани маданиятли бошқарувини тадбиқ этиш бўйича талабалардан тушунча ҳосил этишдан иборат.

Талабалар ушбу фан доирасида Президентимиз И.А.Каримовнинг “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари” асаридаги келтирилган хулосалари, келажакда илмий ёндашувдан самарали фойдаланишни таъминлаш фаннинг асосий мақсадларидан биридир. Шунингдек, амалий билимлар асосида керакли тасаввурга эга бўлиш ва уларни ўрганиш, замонавий талабларга мос равишда қарорларни бошқариш ҳамда уларни қабул қилиш шароитида молиявий жиҳатларини ҳисобга олиш ва таҳлил қилиш асосий мақсад ҳисобланади.

Фаннинг мақсад ва вазифалари

Фаннинг асосий мақсади бўлиб бўлғуси шаклланадиган мутахассислардан рақобатбардошлик шароитида касбий билимга тайёрлаш ва куорпоратив бошқарув тамойиллари асосида тартибга солиш ҳисобланади.

Фаннинг вазифалари:

- корпоратив бошқарув соҳасида назарий билимларни бериш;
- корпоратив бошқарув бўйича назарий ва амалий ютуқларни курсатиб бериш;
- жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида ҳорижий корпоратив бошқарув тажрибаларини ўрганиш ва аниқлаш;
- корпоратив бошқарув тамойилларини амалга тадбиқ этиш механизмининг зарурлигини тушунтиришни таъминлаш;
- жамият олдида олий менежмент ва корпорацияларнинг ижтимоий жавобгарликларининг моҳиятини тушунтириш;
- мос келувчи мутахассисликлар бўйича малакаларни оширишда меҳнат бозори талабини қондиришга қартилган касбий тайёргарлик йўналишларини таъминлаш;

Фан бўйича талабаларнинг билимига, кўникма ва малакасига қўйиладиган талаблар

“Корпоратив бошқарув” ўқув фанини ўзлаштириш жараёнида амалга ошириладиган масалалар доирасида талабалар билиши керак:

- корпоратив бошқарувнинг вазифалари, тамойиллари ва ижтимоий-иқтисодий моҳиятини;

- жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг ташкилий таркибини;
- корпоратив бошқарув ташкилий тизими хусусиятларини;
- компаниялар фаолиятини самарали ташкил қилишда корпоратив бошқарувнинг роли ва мулкдорларнинг ҳуқуқини ҳимоялашни;
- корпоратив бошқарув моделларини;
- акциядорлик мулкни бошқаришда директорлар кенгашининг ўрни ва ролини;
- корпорацияларни бошқарув органлари билан муносабатларидаги муаммоларни ўрганишни;
- жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг давлат секторидаги вазифаларини;
- Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётида корпоратив бошқарувни ривожлантиришни каби кўникмаларига эга бўлиши керак.

Ушбу фан буйича илғор тажрибаларини ўрганиш ва қиёсий таҳлилни амалга ошириш, илмий ечимлар бўйича хулоса ва таклифларни шакллантириш ва тегишли тасиялар бериш бўйича ва иқтисодий статистик материалларни танлаш ва таҳлил қилиш малакаларига эга бўлиши керак:

- жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг ташқи ривожланиш имкониятлари ва рақобатбардош муҳитида унинг аҳволини баҳолаш;
- корпоратив бошқарув тамойилларини ва мулкдорларнинг ҳуқуқларини ҳимоялашни ҳисобга олган ҳолда компания фаолиятини аниқлаш;
- корпоратив бошқарув тамойиллари механизмини шакллантириш учун кўлай шароитларни ишлаб чиқиш;
- корпоратив бошқарув тизимида директорлар кенгашининг вазифалари, роли ва ўрни аниқлаш;
- давлат қатнашидаги корхоналарда корпоратив бошқарувнинг хусусиятлари ўрганиш;
- корпоратив бошқарувда ҳорижий тажрибаларни қўллаш;
- корпоратив тизимлар ва давлат органлари ўртасидаги низоларни ечиш схемасини тузиш;
- жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив ишлаб чиқаришнинг иқтисодий кўрсаткичларини таҳлил қилишни амалга ошириш;
- касбий билимларни амалиётга тадбиқ этишда корпоратив бошқарув бўйича билимларни қўллаш.

Фаннинг бошқа фанлар билан боғлиқлиги

Ушбу фан макроиқтисодиёт, микроиқтисодиёт, менежмент, хозяйственное ҳуқуқ, бухгалтерия ҳисоби, аудит, молия, молиявий менежмент, стратегик ва инвестицион менежмент ва бошқа фанлар билан чамбарчас боғлиқдир.

Фаннинг ишлаб чиқаришдаги ўрни

Бу фан миллий иқтисодиёт билан чамбарчас боғлиқдир. Чунки ушбу курс корпорациялар ва уларнинг таркибий тузилишларини, инвестицион ресурсларни бошқариш, мавжуд фаолиятини бошқариш учун ассосий

ёндашувларни шакллантириш, корпорацияларнинг истиқболдаги ривожланиши таҳлилини амалга ошириш, бошқрув тамойилларини ишлаб чиқариш ва корпоратив бошқарувни такомиллаштиришга қаратилган.

Фанни ўқитишдаги замонавий ахборот ва педагогик технологиялар

Талабаларнинг "Корпоратив бошқарув" фанини узлаштиришлари учун ўқитишнинг илғор ва замонавий усулларида фойдаланиш, янги инфор­мацион - педагогик технологияларни тадбиқ қилиш муҳим аҳамиятга эгадир. Фанни узлаштиришда дарслик, ўқув ва услубий қўлланмалар, маъруза матнлари, тарқатма материаллар, электрон материаллар, виртуал стендлар ва бошқа ўқув қуролларидан фойдаланилади. Маъруза ва амалий машғулотларда мос равишдаги илғор педагогик технологиялардан фойдаланилади.

АСОСИЙ ҚИСМ

«Корпоратив бошқарув» курсига кириш

Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси. Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менеджментдан фарқи. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари. Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири.

Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси

Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил. Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат. Парадигма: акциядор-манфаатдор томонлар. Корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назарияси.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари

Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо – америка, германия ва япония моделлари) ва хусусиятлари. Корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятлари. Моделларнинг таққослама таҳлили: ўхшашликлари, фарқлари, ривожланиш истиқболлари. Иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти томонидан корпоратив бошқарув тизимидаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш тамойиллари. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари. Корпоратив назоратнинг шакллари ва моделлари. «Қимматли қоғозлар бозори», «Акциядорлик жамиятлари» тўғрисидаги қонунларда корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий жиҳатлари.

Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши

Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш. Умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлаш. Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш. Табиий монополияни тартибга солиш. Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлиги. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор

сифатида қатнашиши. Давлат ишонч вакилининг вазифалари. Давлат ишонч бошқарувчиси. Хусусийлаштириш бўйича дастур. Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида қатнашиши.

Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорациялар механизми ва уларнинг хусусиятлари

Корпорацияларнинг хўжалик субъекти сифатида тушунчаси ва уларни ташкил қилиш тамойиллари. Ўзбекистон Республикасида «корпорация» тушунчаси, интеграцион ривожланиш стратегияси. Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида. Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари. Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари

Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари. Корпоратив бошқарувнинг механизмлари. Акциядорлик ҳуқуқининг асосий элементлари. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари. Корпоратив меъёрий ҳужжатларга қўйиладиган талаблар. Корпоратив бошқарув кодекси. Корпоратив бошқарувнинг глобал стандартлари.

Корпоратив бошқарув органлари

Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар кўмитаси. Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси. Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши. Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги. Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.

Корпоратив бошқарувда ахборот

Ахборот тушунчаси ва уни ошқора қилиш мақсадлари. Корпорациянинг назорат қилувчи органлари: ревизион комиссия, ички аудитор. Аудит бўйича кўмита, ташқи аудитор. Ахборот сиёсати тўғрисидаги ички йўриқнома. Ички ва ташқи ахборот. Молиявий ахборотнинг аҳамияти. Йиллик молиявий ҳисобот. Ахборотни ошқора қилиш тизимини такомиллаштириш. Ахборотни ошқора этишининг ҳалқаро стандартлари.

Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти

Корхоналарни қайта таркиблаш. Таваккалчилик ва тахдидларнинг асосий омиллари. Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари. Инқирозни бошқаришда Кузатув кенгашининг ролини ошириш. Қайта таркиблашни амалга ошириш усуллари. Корпорация стратегияси. Стратегиянинг муқобил вариантлари. Корхоналарни қайта таркиблашнинг давлат томонидан қўллаш шакллари. Банкротлик ва санациялаш

жараёнидаги корхоналарни қайта таркибланишнинг хусусиятлари. Банкротлик ва санациялаш жараёнидаги корхоналарни қайта таркибланиш муаммолари.

Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари

«Масъулияти чекланган жамият» тушунчаси. Жамият таъсисчилари (иштирокчилари), уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари. Жамият устав фонди. Жамият иштирокчисининг устав фондидаги улушининг (улушининг қисми) бошқа шахсларга ўтиши. Иштирокчининг жамиятдан чиқиши. Жамиятни бошқариш органлари.

Корпоратив низолар

Корпоратив низо тушунчаси. Корпоратив низолар сабаблари ва иштирокчилари. Корпоратив низо турлари. Ҳамкорликда бўлмаган кўшилишлар. Корпоратив низоларда банкротлик жараёнини қўллаш. Ҳамкорликда бўлмаган кўшилишлардан ҳимоялаш. Корпоратив низоларни тартибга солиниши. Корпоратив муносабатларда ҳуқуқий тартибга солиш амалиёти.

Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш

Корпорациялар молияси: моҳияти, тамойиллари, умумий вазифалари. Молиявий режалаштириш. Корпорацияларни молиялаштириш манбалари. Корпорацияларнинг молиявий барқарорлигини бошқариш. Молиявий ахборот ва корпорацияда пул айланишини бошқариш. Корпорацияларнинг капиталлар таркибини оптималлаштириш. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларда молиявий таваккалчиликни бошқариш.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш

Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш моҳияти. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш усуллари. Корпоратив бошқарув рейтинглари. Корпоратив бошқарувнинг мониторинг тизими.

Корпоратив маданият

Корпоратив маданият тушунчаси. Корпоратив маданият турлари. Корпоратив маданият тамойиллари. Профессонал этика ва корпоратив ҳуқуқ. Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.

Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият

Корпоратив стратегиянинг мазмуни ва моҳияти. Корпоратив стратегия турлари. Жамият кодекси. Барча ҳамкорлар олдидаги мажбуриятлар. Корпоратив устиворликларларни аниқлаш йўллари. Стратегик мақсадлар ва уларни амалга оширишдаги устиворликлар.

Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истиқболлари

Корхоналарга корпоратив бошқарув стандартларини киритиш. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели. Мулкдорлик муносабатлари ва капиталлар ҳаракатининг хусусиятлари корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг асосий шартлари сифатида. Ўзбекистон Республикасида кор-

поратив бошқарув муаммолари. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари.

Амалий машғулотларни ташкил этиш бўйича кўрсатма ва тавсиялар

Амалий машғулотларда талабалар корпоратив бошқарув назарияси ва амалиётини ўрганадилар. Амалий машғулотларнинг тахминий тавсия этиладиган мавзулар:

1. «Корпоратив бошқарув» курсига кириш
2. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси
3. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари
4. Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши
5. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорациялар механизми ва уларнинг хусусиятлари
6. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари
7. Корпоратив бошқарув органлари
8. Корпоратив бошқарувда ахборот
9. Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти
10. Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари
11. Корпоратив низолар
12. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш
13. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш
14. Корпоратив маданият
15. Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият
16. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истиқболлари

Мустақил ишни ташкил этиш шакли ва мазмуни

“Корпоратив бошқарув” фанидан мустақил ишларни бажариш бўйича ўқув-услубий кўрсатма ишлаб чиқилган ва чоп этилган, ундан фойдаланишинингиз мумкин.

Университет ректори томонидан тасдиқланган “Талаба мустақил ишини ташкил этиш, назорат ва баҳолаш тўғрисидаги Низом”и асосида фан бўйича Мустақил ишни ташкил этиш, назорат қилиш ва баҳолаш бўйича услубий кўрсатмалар ишлаб чиқилади. Мустақил таълимнинг дарслик ёки ўқув қўлланмалари бўйича фанлар бобларини ва мавзуларини ўрганиш; тарқатма материаллар бўйича маърузалар қисмини ўзлаштириш; автоматлаштирилган ўргатувчи ва назорат қилувчи тизимлар билан ишлаш; илмий адабиётлар (монографиялар, мақолалар) бўйича фан бўлимлари ёки мавзулари устида ишлаш; талабаларнинг илмий тадқиқот ишларини бажариши билан боғлиқ бўлган мавзуларни чуқур ўрганиш; мавзуларни

Ўтишда фаол ўқитиш услубларидан фойдаланиш шаклларида кенг фойдаланилади.

Лаборатория ишларини ташкил этиш бўйича кўрсатмалар

Фан бўйича лаборатория ишлари намунавий ўқув режада кўзда тутилмаган.

Курс лойиҳасини ташкил этиш бўйича кўрсатмалар

Ушбу фан бўйича курс лойиҳаси режалаштирилмаган.

Дастурнинг информацион-услубий таъминоти

Фанни ўқитишда ўқитишнинг интерфаол усулларида, ахборот-коммуникацияларининг презентацион, мультимедия, электрон-дидактик технологияларидан кенг фойдаланилади.

Фойдаланиладиган асосий дарсликлар ва ўқув қўлланмалар рўйхати

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида, уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”. Т.: Ўзбекистон, 2009, 48 б

2. В.Я.Горфинкеля. «Экономика предприятия». Учебник. - Москва.: «ЮНИТИ-ДАТА», 2008 г.

3. Предметный указатель «Навой зарубежной экономической литературы, изданной в России в 2006-2008 годы, поступившей в информационно-ресурсный центр». – Т.: 2008.

4. А.К.Тутунджян. «Реструктуризация предприятий». Проблемы теории и практики. - Москва.: «Экономика», 2000 г.

5. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодиётни либераллаштириш ва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.

6. Нешиной А.С. Инвестиции: Учебник. – 4-е изд., перераб. И доп. -М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2006.

7. Экономическая теория: Учебник. – Изд., испр. и доп. / Под. общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.ИНФРА-М, 2005.

8. Нешиной А.С. Инвестиции: Учебник. – 4-е изд., перераб. И доп. -М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2006.

9. Экономическая теория: Учебник. – Изд., испр. и доп. / Под. общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.ИНФРА-М, 2005.

10. Вайин С. Инвестиции и трейдинг: формирование индивидуального подхода к принятию инвестиционных решений. Учебник. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

11. Экономическая теория, учебник под. ред. Видяпина, -М.: ИНФРА-М, 2005.
12. Куликов Л.М. Экономическая теория. Учебник. М.: ТК Велби. Изд-во Проспект 2005.
13. Под ред д.э.н., проф. А.С.Булатова. Экономика, учебник, 3-е изд., перераб. и доп., -М.: Экономистъ, 2005.
14. Иохин В.Я. Экономическая теория, учебник, -М.: Экономистъ, 2005.
15. А.Г.Грязновой и А.Ю.Юданова. «Микроэкономика». Учебник. - Москва.: ИТД «КноРУС», 2002.

Қўшимча адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг “Жахон молиявий –иктисодий инқрози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг асосий йўллари ва чоралари” номли асарини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма.– Б.Ю.Ходиев, А.Ш.Бекмуродов, У.В.Ғофуров, Б.К.Тўхлиев. Т.: Иқтисодиёт, 2009.-120 б.
2. И.Б.Гурков. «Стратегия и структура корпорации». Учебное пособие. - Москва.: «Дело», 2008 г.
3. Л.П.Белых. «Реструктуризация предприятия». Учебное пособие. - Москва.: «ЮНИТИ-ДАТА», 2007 г.
4. Бекмуродов А.Ш., Ғофуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодиётни либераллаштириш ва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.
5. А.Бекмуродов, М.Болтабоев, Б.Ғойибназаров, М.Амонбоев, М.Тошхўжаев. Ўзбекистон иқтисодиётни либераллаштириш йилларида. 1-қисм. Макроиктисодий сиёсат ва иқтисодий ислохотлар. Т.: ТДИУ, 2005 й. - 60 б.
6. А.Бекмуродов, Р.Тожиев, Х.Қурбонов, М.Алимардонов. Ўзбекистон иқтисодиётни либераллаштириш йилларида. 4-қисм. Молия ва банк тизимидаги ислохотлар самараси. Т.: ТДИУ, 2005 й. -63 б.
7. А.Бекмуродов, Ш.Тоиров, Э.Махмудов, М.Исаков, Н.Тўраев. Ўзбекистон иқтисодиётни либераллаштириш йилларида. 5-қисм. Ташқи иқтисодий сиёсат: савдо ва инвестициялар оқимлари. Т.: ТДИУ, 2005 й. -62 б.
8. Ишмухамедов А.Э. ва бошқа. “Бозор иқтисодиёти ва бизнес асослари”. Т.: 2004.
9. Йўлдошев З. Миллий иқтисодиёт. Т.: Тошкент молия институти. 2004.
10. Макроиктисодиёт. Д.К. Ахмедов ва бошқалар таҳрири остида. Т.: 2004.
11. Менеджмент: Краткий курс / Авт, - сост. М.И. Басаков. – 3-е., испр. И доп. – М: «Дашков и К», 2008. – 148 с.
12. Иваньков А.Е., Иванькова М.А. Менеджмент: учебный минимум. –М.: «Юриспруденция», 2008.-32с.
13. Менеджмент: учебное пособие / кол. авторов; под ред. М.Л.Разу.- М.:КНОРУС,2008-320 с.
14. Полукаров В.Л. Основы менеджмента: учеб. пособ. -2-е изд., перер. – М.: КНОРУС, 2008.-240с.

15. Ламбен Жан -Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Перев. с англ. под ред. В. Б. Колчанова.- Спб.: Питер, 2008.-800 с.

16. Сурин А.В., Молчанова О.П. Инновационный менеджмент: учебник. –М.: ИНФРА-М, 2008.-368с.

Интернет сайтлари

1. www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика кўмитасининг расмий сайти.

2. www.uza.uz - Ўзбекистон Республикаси Миллий Ахборот Агентлиги расмий сайти.

3. www.ceep.uz - Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги ҳузуридаги Самарали иқтисодий сиёсат маркази расмий сайти.

4. www.bearingpoint.uz – USAID Bearingpoint Uzbekistan Economic Reform.

5. www.internetindicators.com – Иқтисодий индикаторлар Интернет веб-сайти.

6. www.economyworld.org - Ахборот Технологиялари Ассоциацияси веб-сайти.

7. www.md-management.ru – официальный сайт Российской компании “Консалтинговая группа МД”.

8. www.uzreport.com – SAIPRO консалтинг компаниясига тегишли Ўзбекистон ва бутун дунёдаги бизнес тизим ва истеъмолчиларга ахборот етказиб беришга мўлжалланган интеграциялашган интернет лойиҳа.

9. www.uzsecurities.com – Ўзбекистон Республикасининг қимматли қоғозлар бозори ҳақида ахборот берувчи расмий сайти.

10. www.uzexport.com - Ўзбекистон Республикасининг мамлакат экспорт салоҳияти ҳақида ахборот берувчи расмий сайти.

«ТАСДИҚЛАЙМАН»
Иқтисодиёт факультети декани
_____ проф.Ф.Т.Эгамбердиев
«28» август 2011 йил

Корпоратив бошқарув фани бўйича
300000-Ижтимоий фанлар, бизнес ва ҳуқуқ таълим соҳаси,
Макроиқтисодиёт, Иқтисодиёт, Меҳнат иқтисодиёти
мутахасислиги учун

ИШЧИ ЎҚУВ ДАСТУРИ

Умумий ўқув соати	– 79
Шу жумладан:	
Маъруза	– 30
Амалий машғулоти	- 30
Мустақил таълим	– 19

Фаннинг ишчи ўқув дастури Ўзбекистон Миллий Университети “Иқтисодиёт” факультети Кенгашининг 2011 йил “_28_” август__1__-сон мажлисида муҳокама этилди ва тасдиқланди.

Макроиқтисодиёт, Иқтисодиёт, Мехнат иқтисодиёти мутахассисликлари ўқув дастури ва ўқув режасига мувофиқ ишлаб чиқилди.

Тузувчи: и.ф.н. доц.в.б.Файзиева Ш

Фаннинг ишчи ўқув дастури *Иқтисодиёт* факультет “Минтақавий иқтисодиёт ва менежмент” кафедрасининг 2011 йил “_26_” *август* даги 1 – сонли мажлисида муҳокома қилинган ва маъқулланган.

Маъруза мавзулари ва уларнинг қисқача мазмуни

Кириш

Ушбу курс корпорацияларни рационал бошқариш тизимини шакллантириш, унинг тамойилларини ва таъсир қилувчи омиллари, корпоратив бошқарув стандартларини иқтисодий мақсадли жорий этиш каби саволларни кўриб ўтади.

Корпорацияларни бошқариш таркиби, Ўзбекистон республикасида корпоратив бошқарувни замановий ривожлантириш суръатлари, компания амалиётида корпоратив бошқарув стандартларини киритишнинг асосий рағбатларини масалаларига алоҳида эътибор қаратади.

Ўзбекистон Республикасида ўз миллий корпоратив бошқарув моделини шакллантириш жараёни бошланғич босқичларида турганлиги сабабли Корпоратив бошқарувни тадбиқ этиш ва уни келажакда истиқболли ривожлантириш, иқтисодиётнинг у ёки бу модели муаммоларини ҳал этишга қаратилиши курснинг асосий вазифаларидан ҳисобланади.

Фаннинг асосий мақсади – талабалардан корпоратив бошқарув таркибини тизимли ўрганиш корхонани маданиятли бошқарувини тадбиқ этиш бўйича талабалардан тушунча ҳосил этишдан иборат. "Корпоратив бошқарув" фани "Корхона иқтисодиёти", "Микроиқтисодиёт", "Менежмент" фанлари билан узвий боғлиқликда ўрганилади. Маъруза ва амалий машғулотларда мос равишдаги илғор педагогик технологиялардан фойдаланилади.

«Корпоратив бошқарув» курсига кириш. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси. Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менежментдан фарқи. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари. Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири. Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил. Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат. Парадигма: акциядор-манфаатдор томонлар. Корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назарияси.

Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо – америка, германия ва япония моделлари) ва хусусиятлари. Корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятлари. Моделларнинг таққослалама таҳлили: ўхшашликлари, фарқлари, ривожланиш истиқболлари. Иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти томонидан корпоратив бошқарув тизимидаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш тамойиллари. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари. Корпоратив назоратнинг шакллари ва моделлари. «Қимматли қоғозлар бозори», «Акциядорлик жамиятлари» тўғрисидаги қонунларда корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий жиҳатлари.

Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорациялар механизми ва уларнинг хусусиятлари. Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш. Умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлаш. Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш. Табиий монополияни тартибга солиш. Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлиги. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши. Давлат ишонч вакилининг вазифалари. Давлат ишонч бошқарувчиси. Хусусийлаштириш бўйича дастур. Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида қатнашиши. Корпорацияларнинг хўжалик субъекти сифатида тушунчаси ва уларни ташкил қилиш тамойиллари. Ўзбекистон Республикасида «корпорация» тушунчаси, интеграцион ривожланиш стратегияси. Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида. Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари.

Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми.

Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари. Корпоратив бошқарувнинг механизмлари. Акциядорлик ҳуқуқининг асосий элементлари. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари. Корпоратив меъёрий ҳужжатларга қўйиладиган талаблар. Корпоратив бошқарув кодекси. Корпоратив бошқарувнинг глобал стандартлари.

Корпоратив бошқарув органлари. Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти. Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар қўмитаси. Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси. Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши. Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги. Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги. Корхоналарни қайта таркиблаш. Таваккалчилик ва таҳдидларнинг асосий омиллари. Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари. Инқирозни бошқаришда Кузатув кенгашининг ролини ошириш. Қайта таркиблашни амалга ошириш усуллари. Корпорация стратегияси. Стратегиянинг муқобил вариантлари. Корхоналарни қайта таркиблашнинг давлат томонидан қўллаш шакллари. Банкротлик ва санациялаш жараёнидаги корхоналарни қайта таркиблашнинг хусусиятлари. Банкротлик ва санациялаш жараёнидаги корхоналарни қайта таркиблаш муаммолари.

Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари. «Масъулияти чекланган жамият» тушунчаси. Жамият таъсисчилари (иштирокчилари), уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари. Жамият устав фонди. Жамият иштирокчисининг устав фондидаги улушининг (улушининг қисми) бошқа шахсларга ўтиши. Иштирокчининг жамиятдан чиқиши. Жамиятни бошқариш органлари.

Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш. Корпорациялар молияси: моҳияти, тамойиллари, умумий вазифалари. Молиявий режалаштириш. Корпорацияларни молиялаштириш манбалари. Корпорацияларнинг молиявий барқарорлигини бошқариш. Молиявий ахборот ва корпорацияда пул айланишини бошқариш. Корпорацияларнинг капиталлар таркибини оптималлаштириш. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларда молиявий таваккалчиликни бошқариш.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш моҳияти. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари. Корпоратив бошқарув

самарадорлигини баҳолаш усуллари. Корпоратив бошқарув рейтинглари. Корпоратив бошқарувнинг мониторинг тизими.

Корпоратив маданият. Корпоратив маданият тушунчаси. Корпоратив маданият турлари. Корпоратив маданият тамойиллари.Профессионал этика ва корпоратив хулқ. Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.

Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истиқболлари. Корхоналарга корпоратив бошқарув стандартларини киритиш. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели. Мулкдорлик муносабатлари ва капиталлар ҳаракатининг хусусиятлари корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг асосий шартлари сифатида. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари.

Амалий машғулотлар

1-мавзу.«Корпоратив бошқарув» курсига кириш. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси (4-соат)

1-машғулот

1. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси.
2. Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менеджментдан фарқи.
3. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши.

2-машғулот

1. Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири.
2. Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари.
3. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил.
4. Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат.

2-мавзу Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари (4-соат)

1-машғулот

1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо – америка, германия ва япония моделлари) ва хусусиятлари.
2. Корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятлари.

2-машғулот

1. Иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти томонидан корпоратив бошқарув тизимидаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш тамойиллари.
2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.
3. Корпоратив назоратнинг шакллари ва моделлари.

3-мавзу Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорациялар механизми ва уларнинг хусусиятлари (4-соат)

1-машғулот

1. Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш.
2. Умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлаш. Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш.
3. Табиий монополияни тартибга солиш.
4. Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлиги.

2-машғулот

1. Давлат ишонч вакилининг вазифалари. Давлат ишонч бошқарувчиси. Хусусийлаштириш бўйича дастур.
2. Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида қатнашиши.
3. Корпорацияларнинг хўжалик субъекти сифатида тушунчаси ва уларни ташкил қилиш тамойиллари.
4. Ўзбекистон Республикасида «корпорация» тушунчаси, интеграцион ривожланиш стратегияси. Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида.
5. Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари. Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари.

4-мавзу Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари(2-соат)

1. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари.
2. Корпоратив бошқарувнинг механизмлари.
3. Акциядорлик ҳуқуқининг асосий элементлари.
4. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси.
5. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари.
6. Корпоратив меъёрий ҳужжатларга қўйиладиган талаблар.
7. Корпоратив бошқарув кодекси.

5-мавзу Корпоратив бошқарув органлари. Корпоратив бошқарув органларининг реструктуризациялаш ва инқирозни бошқариш жараёнидаги фаолияти(4-соат)

1-машғулот

1. Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар.
2. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар кўмитаси. Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси.
3. Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши. Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги. Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.

4. Корхоналарни қайта таркиблаш. Таваккалчилик ва тахдидларнинг асосий омиллари.

2-машғулот

1. Инқирозни бошқаришда Кузатув кенгашининг ролини ошириш. Қайта таркиблани амалга ошириш усуллари.
2. Корпорация стратегияси. Стратегиянинг муқобил вариантлари. Корхоналарни қайта таркибланининг давлат томонидан қўллаш шакллари.
3. Банкротлик ва санацялаш жараёнидаги корхоналарни қайта таркибланининг хусусиятлари.

6-мавзу Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари(2-соат)

1. «Масъулияти чекланган жамият» тушунчаси.
2. Жамият таъсисчилари (иштирокчилари), уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари.
3. Жамият устав фонди. Жамиятни бошқариш органлари.

7-мавзу Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш(4-соат)

1-машғулот

1. Корпорациялар молияси: моҳияти, тамойиллари, умумий вазифалари.
2. Молиявий режалаштириш.
3. Корпорацияларни молиялаштириш манбалари.

2-машғулот

1. Молиявий ахборот ва корпорацияда пул айланишини бошқариш.
2. Корпорацияларнинг капиталлар таркибини оптималлаштириш.

8-мавзу Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш (2-соат)

1. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш моҳияти. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари.
2. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш усуллари.
3. Корпоратив бошқарув рейтинглари.
4. Корпоратив бошқарувнинг мониторинг тизими.

9-мавзу Корпоратив маданият (2-соат)

1. Корпоратив маданият тушунчаси.
2. Корпоратив маданият турлари.
3. Корпоратив маданият тамойиллари.
4. Професионал этика ва корпоратив ҳулқ.
5. Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида.

10-мавзу Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истиқболлари (2-соат)

1. Корхоналарга корпоратив бошқарув стандартларини киритиш.

2. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели.
3. Мулкдорлик муносабатлари ва капиталлар ҳаракатининг хусусиятлари корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг асосий шартлари сифатида.
4. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари.
5. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари.

Мустақил билим топшириқлари

1. Амалий машғулотларга тайёргарлик кўриш (13 соат)
2. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми. (2 соат)
3. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларда молиявий таваккалчиликни бошқариш. (2 соат)
4. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари. (2 соат)

Ахборот - услубий таъминот

Дастурдага мавзу ва саволларини ўргатишда таълимнинг замонавий методларидан кенг фойдаланиш, ўқув жараёнини янги педагогик технологиялар асосида ташкил этиш самарали натижа беради. «Корпоратив бошқарув» фанини ўргатиш жараёнида қуйидаги янги педагогик технологиялар қўлланилади: очик ва муаммоли маърузалар ўтказиш, «мунозара», «ақлий хужум», «кичик гуруҳларда ишлаш», «такдимот».

Фойдаланиладиган асосий дарсликлар ва ўқув қўлланмалар рўйхати

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида, уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”. Т.: Ўзбекистон, 2009, 48 б
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг “Жаҳон молиявий –иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг асосий йўллари ва чоралари” номли асарини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма.– Б.Ю.Ходиев, А.Ш.Бекмуродов, У.В.Ғофуров, Б.К.Тўхлиев. Т.: Иқтисодиёт, 2009.-120 б.
3. И.Б.Гурков. «Стратегия и структура корпорации». Учебное пособие. - Москва.: «Дело», 2008 г.
4. Предметный указатель «Навой зарубежной экономической литературы, изданной в России в 2006-2008 годы, поступившей в информационно-ресурсный центр». – Т.: 2008.
5. Л.П.Белых. «Реструктуризация предприятия». Учебное пособие. - Москва.: «ЮНИТИ-ДАТА», 2007 г.
6. В.Я.Горфинкеля. «Экономика предприятия». Учебник. - Москва.: «ЮНИТИ-ДАТА», 2008 г.
7. А.К.Тутунджян. «Реструктуризация предприятий». Проблемы теории и практики. - Москва.: «Экономика», 2000 г.

8. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодийни либераллаштириш ва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.

Қўшимча адабиётлар

1. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодийни либераллаштириш ва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.

2. А.Бекмуродов, М.Болтабоев, Б.Ғойибназаров, М.Амонбоев, М.Тошхўжаев. Ўзбекистон иқтисодийни либераллаштириш йилларида. 1-қисм. Макроиқтисодий сиёсат ва иқтисодий ислохотлар. Т.: ТДИУ, 2005 й. - 60 б.

3. А.Бекмуродов, Р.Тожиев, Х.Қурбонов, М.Алимардонов. Ўзбекистон иқтисодийни либераллаштириш йилларида. 4-қисм. Молия ва банк тизимидаги ислохотлар самараси. Т.: ТДИУ, 2005 й. -63 б.

4. А.Бекмуродов, Ш.Тоиров, Э.Махмудов, М.Исаков, Н.Тўраев. Ўзбекистон иқтисодийни либераллаштириш йилларида. 5-қисм. Ташқи иқтисодий сиёсат: савдо ва инвестициялар оқимлари. Т.: ТДИУ, 2005 й.

5. Ишмухамедов А.Э. ва бошқа. “Бозор иқтисодиёти ва бизнес асослари”. Т.: 2004.

6. Йўлдошев З. Миллий иқтисодиёт. Т.: Тошкент молия институти. 2004.

7. Макроиқтисодиёт. Д.К. Ахмедов ва бошқалар тахрири остида. Т.: 2004.

8. Менеджмент: Краткий курс / Авт, - сост. М.И. Басаков. – 3-е., испр. И доп. – М: «Дашков и К», 2008. – 148 с.

9. Иваньков А.Е., Иванькова М.А. Менеджмент: учебный минимум. –М.: «Юриспруденция», 2008.-32с.

10. Менеджмент: учебное пособие / кол. авторов; под ред. М.Л.Разу.- М.:КНОРУС,2008-320 с.

11. Полукаров В.Л. Основы менеджмента: учеб. пособ. -2-е изд., перер. –М.: КНОРУС, 2008.-240с.

12. Ламбен Жан -Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Перев. с англ. под ред. В. Б. Колчанова.- Спб.: Питер, 2008.-800 с.

13. Сурин А.В., Молчанова О.П. Инновационный менеджмент: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008.-368с.

14. Экономическая теория: Учебник. – Изд., испр. и доп. / Под. общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.ИНФРА-М, 2005.

15. Нешиной А.С. Инвестиции: Учебник. – 4-е изд., перераб. И доп. -М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2006.

16. Экономическая теория: Учебник. – Изд., испр. и доп. / Под. общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.ИНФРА-М, 2005.

17. Вайин С. Инвестиции и трейдинг: формирование индивидуального подхода к принятию инвестиционных решений. Учебник. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

18. Экономическая теория, учебник под. ред. Видяпина, -М.: ИНФРА-М, 2005.
19. Куликов Л.М. Экономическая теория. Учебник. М.: ТК Велби. Изд-во Проспект 2005.
20. Под ред д.э.н., проф. А.С.Булатова. Экономика, учебник, 3-е изд., перераб. и доп., -М.: Экономистъ, 2005.
21. Иохин В.Я. Экономическая теория, учебник, -М.: Экономистъ, 2005.
22. А.Г.Грязновой и А.Ю.Юданова. «Микроэкономика». Учебник. - Москва.: ИТД «КноРУс», 2002.

Интернет сайтлари

1. www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика кўмитасининг расмий сайти.
2. www.uza.uz - Ўзбекистон Республикаси Миллий Ахборот Агентлиги расмий сайти.
3. www.ceep.uz - Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги хузуридаги Самарали иқтисодий сиёсат маркази расмий сайти.
4. www.bearingpoint.uz – USAID Bearingpoint Uzbekistan Economic Reform.
5. www.internetindicators.com – Иқтисодий индикаторлар Интернет веб-сайти.
6. www.economyworld.org - Ахборот Технологиялари Ассоциацияси веб-сайти.
7. www.md-management.ru – официальный сайт Российской компании “Консалтинговая группа МД”.
8. www.uzreport.com – SAIPRO консалтинг компаниясига тегишли Ўзбекистон ва бутун дунёдаги бизнес тизим ва истеъмолчиларга ахборот етказиб беришга мўлжалланган интеграциялашган интернет лойиҳа.
9. www.uzsecurities.com – Ўзбекистон Республикасининг қимматли қоғозлар бозори ҳақида ахборот берувчи расмий сайти.
10. www.uzexport.com - Ўзбекистон Республикасининг мамлакат экспорт салоҳияти ҳақида ахборот берувчи расмий сайти.

"Корпоратив бошқарув" фанидан ўқитиладиган мавзулар ва улар бўйича машғулот турларига ажратилган соатларнинг тақсимооти

Т/ р	Фаннинг бўлими ва мавзуси, маъруза мазмуни	Соатлар		
		Жами	Маъруза	Амалий, машғулотлари
1	«Корпоратив бошқарув» курсига кириш Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси	8	4	4
2	Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари	8	4	4
3	Корпорациялар фаолият кўрсатишининг механизми ва уларнинг хусусиятлари	8	4	4
4	Корпоратив бошқарув органлари	4	2	2
5	Корпоратив бошқарувда ахборот	8	4	4
6	Корпоратив низолар	4	2	2
7	Корпоратив бошқарувнинг молиявий жihatлари	8	4	4
8	Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш	4	2	2
9	Корпоратив маданият	4	2	2
10	Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истикболлари	4	2	2
жами		60	30	30

БАҲОЛАШ МЕЗОНЛАРИ ВА БАЛЛАР ТАҚСИМОТИ

“Корпоратив бошқарув” фани бўйича талабаларнинг билим савияси, кўникма ва малакаларини аниқлаш ҳамда ўзлаштириш даражаларини Давлат таълим стандартларига мувофиқлигини таъминлаш учун қуйидаги назорат турларини ўтказиш назарда тутилади:

1) Жорий назорат – талабанинг фан мавзулари бўйича билим ва амалий кўникма даражасини аниқлаш ва баҳолаш усули. Жорий назорат мазкур фан хусусиятидан келиб чиққан ҳолда амалий машғулотларда қуйидагича амалга оширилади.

Талабанинг: мавзу бўйича қўйилган оғзаки саволларга (интерфаол шаклда) берган жавоби ва фаоллигини баҳолаш; олаётган билими, ўрганаётган ўқув материаллари ва вазифаларини бажариб бораётганлигини қайд қилиш мақсадида юритаётган конспектини текшириш; мавзулар бўйича мантиқий боғланган уй вазифаси ва топшириқларнинг бажарилганлигини текшириш; мустақил фикрлашга ҳамда аналитик қобилиятни шакллантиришга хизмат қиладиган рефератларни, тақдимотларни ҳимоя қилдириш; тестлар олиш.

Оралик назорат –фаннинг бир неча мавзуларини ўз ичига олган, яъни фан ўқув дастурининг тегишли бўлими тугаллангандан сўнг талабанинг билим ва амалий кўникма даражасини аниқлаш ва баҳолаш усули. Ушбу фан бўйича оралик назорат ёзма шаклда бўлиб, талабалар билимини баҳолаш учун тарқатиладиган вариантда учта назарий савол ва битта амалий масала (топшириқ)дан иборат бўлади. (Баъзи ҳолларда тест усулидан ҳам фойдаланилади).

Оралик назорат саволлари ҳар бир янги ўқув йили бошида кафедра профессор-ўқитувчилари томонидан тузилиб, кафедра мажлисида муҳокама қилинади ва тасдиқланади. Тасдиқланган оралик назорат саволлари олдиндан талабаларга тарқатилади. Хусусан, “Корпоратив бошқарув” фанидан оралик назорат саволлари “Минтақавий иқтисодиёт ва менежмент” кафедрасининг кафедрасининг 2011 йил 26 августдаги 1–сонли мажлисида муҳокама қилинган ва тасдиқланган.

Оралик назоратни ўтказиш жараёни кафедра мудури томонидан тузилган комиссия иштирокида даврий равишда ўрганиб борилади ва уни ўтказиш тартиби бузилган ҳолларда, оралик назорат натижалари бекор қилинади ҳамда оралик назорат қайта ўтказилади.

2) Якуний назорат (ЯН) – семестр якунида муайян фан бўйича назарий ва амалий кўникмаларни талабалар томонидан ўзлаштирганлик даражасини баҳолаш усули. Мазкур фан бўйича якуний назорат семестрнинг охириги икки ҳафтаси мобайнида Ўқув –услугий бошқарма томонидан тузилган қатъий жадвал асосида белгиланган аудиторияда ёзма иш шаклида ўтказилади.

II. Баҳолаш тартиби ва мезонлари

“Корпоратив бошқарув” фани бўйича талабаларнинг билим савияси, кўникма ва малакалари назорат қилишнинг рейтинг тизими асосида балларда ифодаланади.

Талаба мазкур фан бўйича йиғиши мумкин бўлган максимал балл – 100 балл бўлиб, у қуйидагича тақсимот қилинади:

- **жорий назорат – 40 балл;**
- **оралиқ назорат – 30 балл;**
- **якуний назорат – 30 балл.**

Фан бўйича жорий ва оралиқ назоратларга ажратилган умумий баллнинг 55 фоизи саралаш балл ҳисобланади. Ушбу фоиздан (55 фоиз) кам балл тўплаган талабалар якуний назоратга қўйилмайди.

Жорий ва оралиқ назорат турлари бўйича 55 ва ундан юқори бални тўплаган талаба фанни ўзлаштирган деб ҳисобланади ва ушбу фан бўйича якуний назоратга кирмаслигига ҳам йўл қўйилади.

Жорий назоратдаги баллар тақсимооти (ўзлаштириш кўрсаткичлари бўйича баҳолаш мезонлари):

№	Топшириқларнинг номланиши	Максимал балл
1	Мавзулар бўйича мутақил уй вазифасини бажаришига, топшириқ бўйича конспектни тўлиқ юритганига	10 балл
2	Мавзулар бўйича аудитория назорат ишларини бажаришига: ўқув топшириқлар, саволларга жавоби, тестларни ечишига	30 балл
Жами		40 балл

Мустақил таълим учун берилган топшириқларни баҳолашда эътиборга олишни лозим бўлган мезонлар:

Мустақил таълимга ажратилган баллнинг 86-100 фоизида - берилган барча топшириқларни муддатида, тўлиқ, тўғри ва сифатли бажарган, ишга қизиқиш ва масъулият билан ёндашган, етарли даражада назарий ва амалий билимларга эга эканлигини кўрсата олган, масалага ижодий ёндаша олган, берилган топшириқ бўйича хулоса ва таклифлар келтира олган талабага қўйилади.

Мустақил таълимга ажратилган баллнинг 71-85 фоизида - топшириқларни тўлиқ ва тўғри бажарган, лекин айрим камчиликларга йўл қўйган, топширилган вазифани асосан мустақил бажарган, яхши назарий ва амалий билимларга эга эканлигини кўрсатган, ишга етарлича масъулият билан ёндашган талабага қўйилади.

Мустақил таълимга ажратилган баллнинг 55-70 фоизида - топшириқларни умуман бажарган, лекин етарлича мустақиллик ва фаоллик кўрсатмаган, қатор топшириқларни муддатидан кечиктириб бажарган, назарий ва амалий билим даражаси ўртача эканлигини намоён этган талабага қўйилади.

Мустақил таълимга ажратилган баллнинг 0-54 фоизда - топшириқларни умуман бажармаган ёки кам қисмини бажарган, ишга масъулиятсизлик билан ёндашган, назарий ва амалий билими паст савияда эканлигини кўрсатган талабага қўйилади.

Оралиқ назорат рейтинг жадвалида белгиланган муддатда ёзма иш шаклида олинади. Мазкур назорат тури семестр давомида икки маротаба ўтказилади ва ҳар бирига максимал 15 балл берилади. Бу назорат турларидан бири мустақил таълим топшириқлари асосида баҳоланади. Бунда талаба мавзулар бўйича мутақил уй вазифаси бўйича реферат ва тақдимот тайёрлайди.

Якуний назоратда баллар тақсимоти (ўзлаштириш кўрсаткичлари бўйича):

Жорий ва оралиқ назоратларга ажратилган умумий баллнинг 55 фоиздан (39 баллдан) юқори балл тўплаган талабага якуний назоратда иштирок этиш ҳуқуқи берилади. Якуний назоратдаги вариантлар ҳар бир талабага такрорланмайдиган, алоҳида тузилиб, ҳар бири 5 та топшириқдан иборат бўлади. Якуний назоратдаги ёзма ишларни баҳолаш мезонлари ҳар бир топшириқ учун максимал 6 баллдан белгиланган.

Талаба:

а) 26-30 балл йиғиш учун 5 та топшириқни ҳам бажариши керак.

б) 21-25 балл йиғиш учун 4 та топшириқни тўлиқ, 5- топшириқни қисман бажарган бўлиши керак

в) 17-20 балл йиғиш учун 3 топшириқни тўлиқ, 4-топшириқни қисман бажарган бўлиши керак.

г) 0-16 балл тўплаш учун 2 тадан кам топшириқни тўлиқ 3-топшириқни қисман бажарган бўлиш лозим.

Топшириқларни бажаришда талабага қуйидаги талаблар қўйилади:

Балл (фоизда)	Талабанинг билим даражасига қўйиладиган талаблар
86-100	Иқтисодий ходиса ва жараёнларни моҳиятини тушунади, мавзуни иқтисодий жиҳатларини билади ва ёритиб бера олади, савол бўйича тасаввурга эга, назарияларни амалиёт билан боғлай олади, мустақил мушоҳада юрита олади, ижодий ёндошувга эга, хулоса ясай олади.
71-85	Иқтисодий ходиса ва жараёнларни моҳиятини тушунади, мавзуни иқтисодий жиҳатларини билади ва ёритиб бера олади, савол бўйича тасаввурга эга, назарияларни амалиёт билан боғлай олади, мустақил мушоҳада юрита олади.
55-70	Иқтисодий ходиса ва жараёнларни моҳиятини тушунади, мавзуни иқтисодий жиҳатларини билади ва ёритиб бера олади, савол бўйича тасаввурга эга.
0-54	Мавзу (савол) бўйича аниқ тасаввурга эга эмас, иқтисодий тушунчаларнинг айримларини ёритиб бера олади.

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАҲСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
МИРЗО УЛУҒБЕК НОМИДАГИ
ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ**

**«Корпоратив бошқарув»
ФАНИДАН
ТАЪЛИМ ТЕХНОЛОГИЯСИ**

ТОШКЕНТ – 2011

1-мавзу.	“Корпоратив бошқарув” курсига кириш. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси.
-----------------	---

1.1. Маъруза машғулотининг ўқитиш технологияси

Вақти – 4 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Кириш, визуал маъруза
Маъруза машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси. 2. Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менежментдан фарқи. 3. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши. 4. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари. 5. Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири. 6. Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари. 7. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил. 8. Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат.
Ўқув машғулотининг мақсади: “Корпоратив бошқарув” фани курси бўйича фаннинг предмети ва билиш усуллари, ривожланиш тарихи бошқа фанлар билан алоқаси тўғрисида билимларни ҳамда тўлиқ тасаввурни шакллантириш.	
<p>Педагогик вазифалар:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси. -Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менежментдан фарқи. -Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши. -Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари. -Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири. - Корпоратив бошқарув келиб 	<p>Ўқув фаолиятининг натижалари:</p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Корпоратив бошқарув фанини предметини ўзлаштиради; -корпоратив бошқарув ва менежмент тушунчаларини моҳиятини тушунади; -корпоратив бошқарувнинг келиб чиқишини ва уларнинг асосчиларини айтиб беради; -корпоратив бошқарув тамойилларини билади; -корпоратив бошқарув тизимини тўғрисида тушунчага эга бўлади; - “Корпоратив бошқарув” фанининг бошқа фанлар билан ўзаро алоқасини ва уни фанлар ичида тутган ўрни тўғрисида тушунчага эга бўлади; -Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг

чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари. - Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил. - Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат.	асосий шартлари ва сабабларини ўзлаштиради. - Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси тўғрисида тушунчага эга бўлади;
Ўқитиш услуби ва техникаси	Визуал маъруза, блиц-сўров, баён қилиш, кластер, “ха-йўк” техникаси
Ўқитиш воситалари	Маърузалар матни, проектор, тарқатма материаллар.
Ўқитиш шакли	Жамоа, гуруҳ ва жуфтликда ишлаш.
Ўқитиш шарт-шароити	Проектор, компьютер билан жиҳозланган аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси (1-машғулот)

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Мавзунинг унинг мақсади, ўқув машғулотидан кутилаётган натижалар маълум қилинади.	1.1. Эшитади, ёзиб олади.
2-босқич. Асосий (60 мин.)	2.1. Талабаларни эътиборларини жалб этиш ва билим даражаларини аниқлаш учун тезкор савол-жавоб ўтказиши. -корпоратив бошқарув ва менежментнинг фарқини айтиши? - бозор иқтисодиётига ўтиш даврида корпоратив тизимини шакллантириш зарурати нимада деб ўйлайсиз? -корпоратив бошқарувнинг тамойилларини қандай 2.2. Ўқитувчи визуал материаллардан фойдаланган ҳолда маърузани баён этишда давом этади. Корпоратив бошқарув, менежмент, корпорация тушунчаларини шарҳлайди 2.3. Корпоратив бошқарув омилларини ўрганади а) Корпоратив бошқарув деб ўйлайсиз? б) У қандай вазифаларни бажаради? в) Бошқа фанлар билан қандай	2.1. Эшитади. Навбат билан бир-бирини такрорламай атамаларни айтади. Ўйлайди, жавоб беради. Жавоб беради ва тўғри жавобни эшитади. 2.2. Схема ва жадваллар мазмунини муҳокама қилади. Саволлар бериб, асосий жойларини ёзиб олади. 2.3. Эслаб қолади,

	<p>боғлиқлиги бор ва аҳамияти нимада? каби саволлардан 3-саволни ёритишда фойдаланилади.</p> <p>2.4. Талабаларга мавзунинг асосий тушунчаларига эътибор қилишни ва ёзиб олишларини таъкидлайди.</p>	<p>ёзади.</p> <p>Ҳар бир саволга жавоб беришга ҳаракат қилади.</p> <p>Таърифни ёзиб олади, мисоллар келтиради.</p>
<p>3-босқич. Яқуний (10 мин.)</p>	<p>3.1. Мавзуга яқун ясайди ва талабалар эътиборини асосий масалаларга қаратади.</p> <p>Фаол иштирок этган талабаларни рағбатлантиради.</p> <p>Мустақил иш учун вазифа: “бошқарув кластер тузишни вазифа қилиб беради. баҳолайди.</p>	<p>3.1.Эшитади, аниқлаштиради.</p> <p>Топшириқни ёзиб олади.</p>

Визуал материаллар

1-савол. Корпорациялар тушунчаси ва унинг хусусиятлари

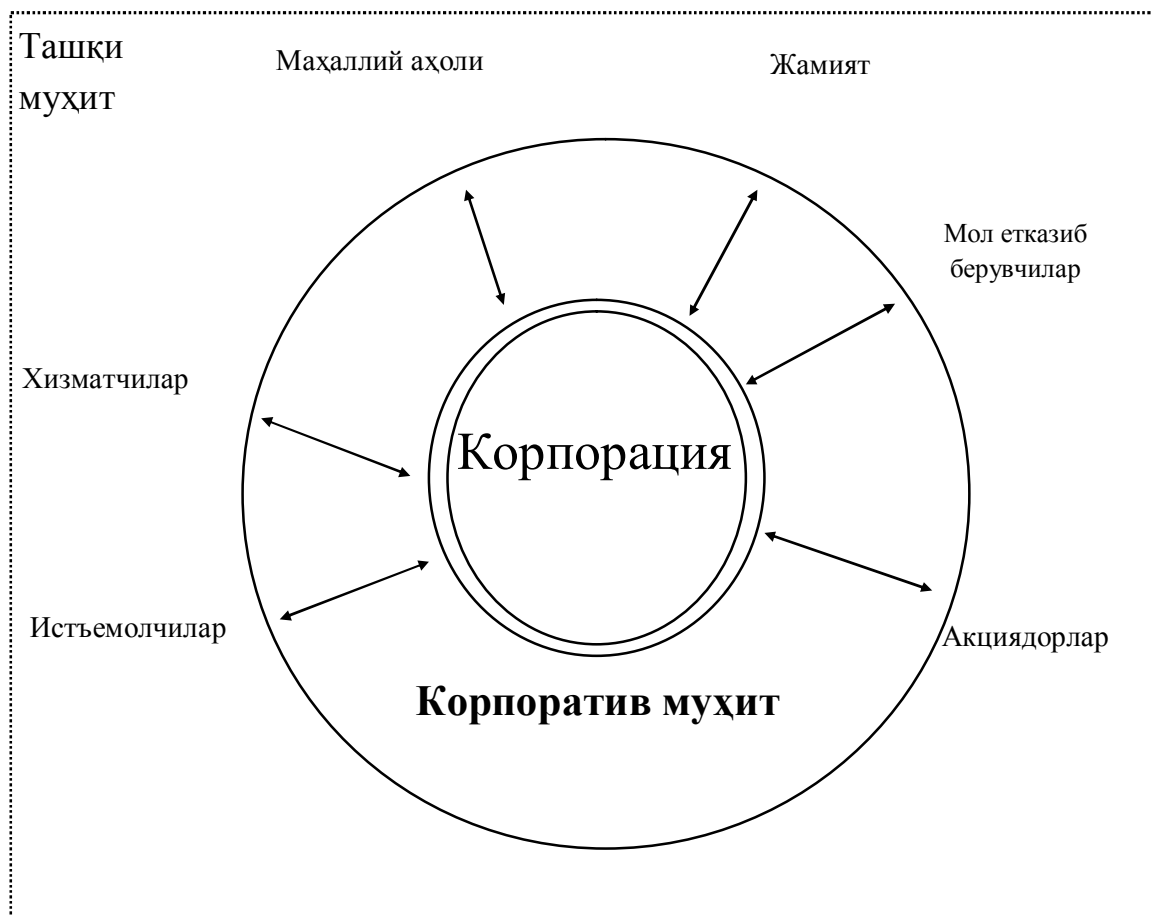
1-илова.

Корпорация (лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир

Корпоратив бошқарув - компания фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар, ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (компания ходимлари, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича компания менежерлари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими

Корпорациялар 3 асосий фарқли жихатларга эга бўлади:

1. Корпорациялар ўзларининг эгаларидан юридик жихатидан мустақилдир ва солиқларни тўлайди.
2. Корпорациялар масъулияти чекланган, қайсики, акционерлар компания қарзлари учун жавобгар бўла олмайди.
3. Ҳар доим ҳам корпорация эгалари менежер бўла олмайди, бу эгалик қилишнинг бошқариш билан чекланишига олиб келади.



Акциядорлик жамиятлари билан иқтисодий алоқа қилувчи субъектлар

Акционерлар корпорациялар билан алоҳида иқтисодий алоқаларни ташкил этади: улар корпорациянинг ташкил этилишининг сабабчилари бўлиб, “хатарли” капиталнинг етказиб берувчилари ҳисобланади, уларнинг каптали орқали корпорацияларнинг ривожланиш ва ўсиши кузатилади. Корпорацияларнинг барча ҳаракат ва жараёнларида акционерларнинг манфаати ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқдир.

•**Истьемолчилар**, ўзига алоҳида эътибор талаб қилувчилардан бири ҳисобланиб, корпорациялар уларсиз фаолият олиб бориши мумкин эмас. Истьемолчилар сифатли маҳсулот ва хизматларни қониқарли даражадаги нархда олишни ва талабга жавоб берадиган хизмат турларини ва ҳақиқатга яқин рекламаларни қабул қилишни истайди. Агарда корпорациялар истьемолчиларнинг хоҳишини қониқтиришга барча кучини сарфламаса, корпорацияларнинг асосий стратегик мақсадларини қулдан бой берилганлигидан далолат беради ва корпорациялар ўзоқ ва қисқа муддатли оmodсизликларга дуч келиши мумкин.

•**Хизматчилар**, корпорациялардан оддий талабларни қондиришини сўрайди, яъни оддий иш ҳақини тўлашдан бошлаб, то иш берувчи ва хизматчилар билан буладиган бошқа жиҳатларини ўз ичига қамраб олади. Имкониятларнинг тенглиги, иш жойида соғлиқни химоя қилиш, молиявий бехатарлик, шахсий ҳаётга аралашмаслик, мустақиллик ва ўзига таълуқли яшаш шароитини таъминлашни талаб қилади.

•**Маҳаллий аҳоли**, ишлаб чиқариш жараёнида корпорациялар уларга катта таъсирини курсатади. Аҳоли корпорациялардан маҳаллий муаммоларда иштирок этиш ва уларнинг муаммоларини ечишда бевосита иштирокини: яъни таълим, транспортни ташкил этиш, дам олиш учун шароит қилиш, соғлиқни сақлаш тизимини, атроф муҳитни химоялашни кутади.

•**Жамият**, корпорациялар уларга халқаро ва миллий даражада таъсир курсатади. Уларнинг фаолияти ҳар хил шакллардаги корхона ва ташкилотларнинг, шунингдек, бошқариш тузилмаларнинг ва оммавий ахборот воситаларининг эътиборида булади.

**Корпоратив бошқарувда иштирок этувчиларнинг
фаолияти таснифи**

№	Корпоратив бошқарув иштирокчилари	Корпорация фаолиятидаги иштироклари	Корпорация фаолиятидан кутилаётган натижалар	Корпоратив бошқарувнинг назорат кўрсаткичлари
1	Мулкдорлар	Хусусий капитал	Акциялар баҳосидаги ўзгаришлар, дивидендлар	Молиявий барқарорлик
2	Инвесторлар, кредиторлар	Инвестиция, кредит	Жойлаштирилган капиталлардан олинadиган даромад	Ликвидлилик
3	Корхона менежерлари	Билим, малака, масъулият, жавобгарлик	Меҳнатига ҳақ олиш, мансаб поғоналарига кўтарилиш (карьера)	Меҳнат унумдорлиги
4	Ходимлар	Меҳнат фаолияти	Иш ҳақи, меҳнат хавфсизлиги, бандлик	Меҳнат шaroити ва юқори тўлов
5	Таъминотчилар	Ресурслар таъминоти	Ресурслар нархи, шартномалар муддати, ўз вақтида ҳисоб-китоблар	Молиявий ҳолат ва ишончлилик
6	Харидорлар	Маҳсулотларни (хизмат кўрсатиш) сотиб олиш	Маҳсулотларни (хизмат кўрсатиш) нархи	Нарх, сифат, хизмат кўрсатиш, сервис
7	Давлат	Қонунчилик	Давлат бюджетини тўлдириш	Қонунчилик талабларини бажарилиши
8	Солиқ органлари	Солиқ назорати	Солиқ тўловлари	Солиқ тўлаш тартиби

Корпорациялар корпоратив муҳитни ва ўзаро алоқаларни мустаҳкамлаш учун ҳужжатлар

- ◇ Ахлоқ кодекси;
- ◇ Иш ҳақи тўлаш ва хизматчиларни рағбатлантириш, уларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш, шахсий ҳаётга аралашмаслик, эркинлик бўйича таклифларни киритиш;
- ◇ Ишчиларни иш жойларида ҳавф хатардан сақлаш, соғлиқни сақлашни таъминлаш ва уларга оид меъёр ва тартибларни ўрнатиш;
- ◇ корпорацияларнинг хайрия фаолияти қоидаларини тартблаштириш;
- ◇ корпоратив муносабатлардаги мавжуд менежерларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, дастурларни ахборотлаштириш.

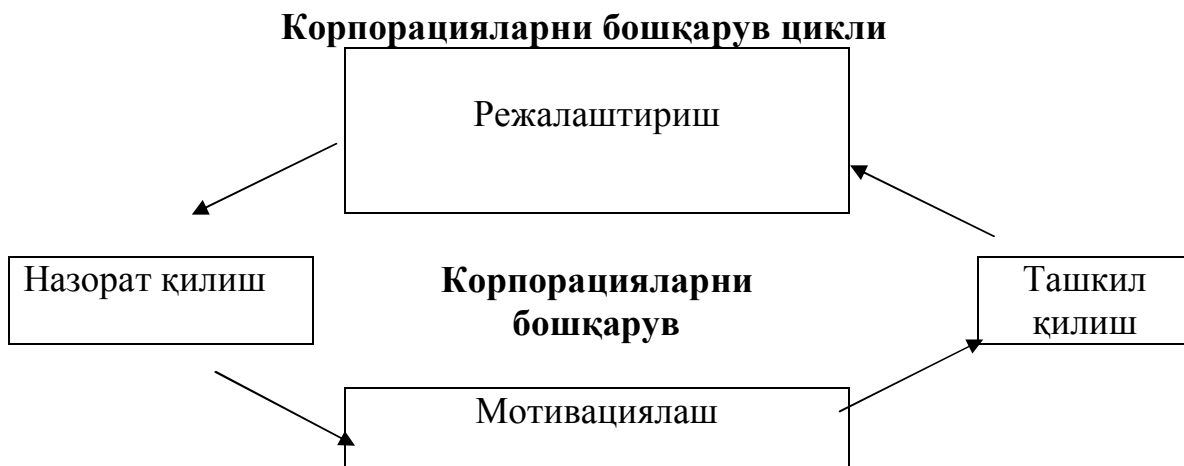
Корпоратив менежментини такомиллаштириш вазифалари

- ◇ кузатув кенгаши аъзолари ва бошқарувчилар томонидан ҳамда акциядорларнинг ўзи томонидан ҳам корпоратив ҳуқуқнинг мазмун-моҳияти ва имкониятларини чуқур англаб етилиши;
- ◇ бевосита акциядорлик корхоналари бошқарув фаолиятини тартибга солувчи тўлиқ меъёрий ҳужжатлар пакетини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;
- ◇ акциядорлик жамиятлари ишини онгли бошқаришга акциядорларнинг кенг доирасини энг юқори даражада жалб қилиш;
- ◇ корхоналар фаолиятининг акциядорлар ва инвесторлар учун максимал очиклиги ва ошкоралигини таъминлаш;
- ◇ акциядорлик жамиятлари бошқарувининг юқори ва ижро органлари ўртасидаги ўзаро таъсир даражасини ошириш.

Ўзбекистон миллий корпоратив бошқарув модели тузилмаси



6-илова.



7-илова.

Бошқариш босқичларини мақсадли амалга ошириш



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

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

Маъруза машғулотининг технологик картаси (2-машғулот)

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	Талаба
1-босқич. Кириш (5 мин.)	1.1. Мавзуни, унинг мақсади, ўқув машғулотдан кутилаётган натижаларини маълум қилади.	1.1. Эшитади, ёзиб олади.

<p>2-босқич. Асосий (60 мин.)</p>	<p>2.1. Талабаларнинг дарсга тайёргарлик даражасини аниқлаш учун тезкор савол-жавоб ўтказди. 1. Корпоратив бошқарув нима? 2. Корпоратив бошқарув нимани ўргатади? 3. Корпоратив тизим буғинларини айтинг? 2.2. Ўқитувчи визуал материаллардан фойдаланган ҳолда маърузани баён этишда давом этади. (5-илова намойиш этилади). Корпоратив бошқарув, менежмент, корпорация, акциядорлик жамият тушунчаларини шарҳлайди. 2.3. Илмий билишга ёндашиш йўллари, тамойиллари, қонун-қоидалари намойиш қилинади. 2.4. Қуйидаги саволлардан фойдаланган ҳолда мавзу ёритилади. а) Корпоратив бошқарув тамойиллари? б) Корпорация нима? в) Акциядорлик жамиятлар ва уларнинг турлари? 2.5. Талабаларга мавзунинг асосий тушунчаларга диққат қилишни ва ёзиб олишни таъкидлайди.</p>	<p>1. Саволларга бирин-кетин жавоб олади. 2. Ўйлайди ва ёзиб олади. 3. Схема ва жадваллар мазмунини муҳокама қилади. Саволлар бериб, асосий жойларини ёзиб олади. Ҳар бир саволга жавоб ёзишга ҳаракат қилади. Таърифни ёд олади, мисоллар келтиради. Эслаб қолади.</p>
<p>3-босқич. Яқуний (15 мин.)</p>	<p>Мавзу бўйича яқун ясайди ва талабалар эътиборини асосий масалаларга қаратади. “Корпоратив бошқарув” сўзига кластер тузишни вазифа қилиб беради ва текширади, баҳолайди.</p>	<p>“Корпоратив бошқарув” сўзига кластер тузади. Уйга вазифа олади.</p>

Визуал материаллар

1-илова.

Корпоратив бошқарув-компания фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар, ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (компания ходимлари, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича компания менежерлари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими;

қуринишларидан бири ҳисобланади. Унда бир неча мулкдорлар манфаатлари бирлашади, ягона мақсад доирасида инвесторлар капиталлари бирлаштирилади

Мол етказиб берувчилар, одатда уларнинг асосий қисмини кичик корхоналар, яъни корпорациялар билан ҳаққоний савдо алоқаларини, ва ўз вақтида тўловларни амалга оширишни ва ижобий ҳамкорликни амалга оширишни авзал куради. Корпорацияларнинг ва уларнинг мол етказиб берувчилари ўртасидаги ҳамжиҳатлик иқтисодий тизимнинг асосий буғини ҳисобланади, чунки кичик корхоналарнинг ҳаётийлиги корпорацияларнинг уларга нисбатан жиддий ва ҳаққоний алоқаларига боғиқ ҳисобланади.

2-илова.

Корпоратив бошқарув тамойиллари			
Адолатлилик - бошқарув қоидалари адолатли бўлиб, ҳалол рақобатчилик шароитида компанияга муваффақиятли ҳаракат қилишга имконият бериши ва шу билан бирга барча катнашчиларнинг, шу жумладан миноритар акциядорларнинг ҳам ҳуқуқларини таъминлаш лозим.	Равшанлилик - компанияга алоқадор барча муҳим ахборотларнинг, шу жумладан мулкчилик шакли, молиявий ҳолати, фаолият натижаларини ўз вақтида ва аниқ ошқора қилинишини керак.	Жавобгарлик - акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар олдида маъмуриятнинг ва компания фаолиятига боғлиқ қарорларни қабул қилувчи шахсларнинг жавобгарлиги.	Ҳиссадорлик — барча бошқарув органларининг вазифалари ва ваколатларини аниқ ажратиб беришни, Ижроия органининг Кузатув кенгаши ва акциядорларга ҳисоб бериш мажбуриятини юклайди.

3-илова.

Очиқ ва ёпиқ акциядорлик жамиятларининг фарқли жиҳатлари

Фарқлантирувчи белгилар	Очиқ жамиятлар	Ёпиқ жамиятлар
Акциядорлар сони бўйича	Чекланмаган.	3 шахсдан кам, 50дан кўп эмас.
Устав фонди ҳажми бўйича	Давлат рўйхатидан ўтиш санасида қиймати 400.000 АҚШ долларига	Давлат рўйхатидан ўтиш санасида қиймати 400.000 АҚШ долларига эквивалент

	эквивалент бўлган ҳажмдан кам бўлмаслиги керак.	бўлган ҳажмдан кам бўлмаслиги керак.
Акцияларни жойлаштириш бўйича	Акцияга очик обуна ва уларнинг эркин сотилиши. Жамият уставида ва қонунчиликда ман қилинган ҳоллардан ташқари ҳолларда ёпиқ обунага руҳсат берилади.	Ёпиқ обуна. Акциялар фақат таъсисчилар ёки олдиндан маълум бўлган бошқа шахслар орасида жойлаштирилиши мумкин. Чиқариладиган акцияларга очик обуна ўтказиши мумкин эмас.
Акцияларни сотишдаги чекловлар	Чекланмаган: акциядорлар ёки жамият томонидан розилик талаб қилинмайди.	Бошқа акциядорлар агар уставда назарда тутилган бўлса, жамият акция сотиб олишда устунлик ҳуқуқига эга.
Ахборотнинг ошкор қилиниши бўйича	Қонунчиликда ўрнатилган масалалар бўйича ахборотни ошкор қилишга мажбур.	Қонунда ахборот ошкор қилиниши бўйича ҳеч қандай талаб мавжуд эмас.

акциялар эркин олди - сотди предмети бўлиб, уларга эгалликнинг ўзгариши акциядорлик капитали ва акциядорларга нисбатан ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг ўзгаришига олиб келмайди

йирик компаниянинг устунлигидан фойдаланиш

4-илова.

1.2. Семинар машғулотининг ўқитиш технологияси

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулоти шакли	Билимларни чуқурлаштириш ва кенгайтириш бўйича семинар машғулоти
Ўқув машғулоти режаси	1. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси. 2. Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менеджментдан фарқи. 3. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши. 4. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари.

	5.Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири
Ўқув машғулотининг мақсади: Бу семинар машғулоти жараёнида саволлар ва муаммолар борасида суҳбат ўтказилади. Бу дарсда “ақлий хужум” усулини ҳам қўллаш мумкин. Шунингдек, тест ва масалалар ечиш мумкин.	
<p><i>Педагогик вазифалар:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мавзу бўйича билимларни тизимлаштириш, мустаҳкамлаш. - дарслик билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш. - иқтисодий ахборотларни таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантириш 	<p><i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i></p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “бошқарув, корпоратив бошқарув, менежмент” тушунчаларига таъриф беради. - Корпоратив бошқарувнинг асосий масалаларини тавсифлайди; - Корпоратив бошқарувнинг мазмунини ва мақсадини ёритади; - Корпоратив бошқарувнинг предметиға таъриф бериб, вазифаларини кўрсатиб берадилар; - Корпоратив бошқарув ва менежмент таъриф бериб, мисоллар келтирадилар; - Корпоратив бошқарув усулларини шарҳлаб берадилар.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Блиц-сўров, биргаликда ўқиймиз, иқтисодий эссе, кластер “иқтисодиёт”, “эхтиёж”, дискуссия.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, ўқув қўлланмаси, проектор, флипчарт, маркер, доска.
Ўқитиш шакли	Билимларни чиқурлаштириш ва кенгайтириш, индивидуал ва гуруҳ бўйича ўқитиш.
Ўқитиш шароитлари	Компьютер технологиялари, проектор билан таъминланган, гуруҳда дарс ўтишга мослаштирилган аудитория.

Семинар машғулотининг технологик картаси (1-машғулот)

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1-босқич. Кириш (10 мин)	<p>1.1. Мавзуни, мақсади режадаги ўқув натижаларини эълон қилади уларнинг аҳамиятини ва актуаллигини асослайди.</p> <p>Машғулот ҳамкорликда ишлаш технологиясини қўллаган ҳолда ўтишни маълум қилади.</p> <p>1.2. Ақлий хужум методидан фойдаланган ҳолда аудиториянинг тайёргарлик даражасини аниқлайди:</p> <p>1) Корпоратив бошқарув билан боғлиқ қандай терминларни биласиз? Уларнинг мазмунларини ҳам биласизми?</p>	1.1. Мавзуни ёзади ва саволларга жавоб беради.

	Мазмунининг муҳокамаси гуруҳларда давом этишини эълон қилади.	
2-босқич асосий (60 мин)	<p>2.1. Талабаларни 3 гуруҳга бўлади, ҳар бирига вазифа беради (2-илова). Кутилаётган ўқув натижаларини эслатади.</p> <p>2.2. Гуруҳда ишлаш қондаси билан таништиради (1-илова). Баҳолаш мезонларини ҳам намоёиш қилади.</p> <p>2.3. Вазифани бажаришда ўқув материаллари (маъруза матни, ўқув қўлланма)ларидан фойдаланиш мумкинлигини эслатади. Гуруҳларда иш бошлашни таклиф этади.</p> <p>2.4. Тайёргарликдан кейин тақдимотни бошлангани эълон қилинади.</p> <p>2.5. Талабалар жавобини шархлайди, хулосаларга эътибор беради, аниқлик киритади.</p> <p>2.6. Талабаларга Б.Б.Б усули бўйича ифодаланган жадвални намоёиш қилади ва устунларни тўлдиришни айтади. Тушунчаларга изоҳларни тўғрилайди ва саволларга жавоб қайтаради. Гуруҳлар фаолиятига умумий балл беради.</p>	<p>2.1. Ўқув натижаларини тақдим қиладилар.</p> <p>2.2. Саволлар беради.</p> <p>2.3. Жавобларни тўлдиради.</p> <p>2.4. жадвални устунларини тўлдиради ва муҳокамада иштирок этади.</p>
3-босқич Якуний (10 мин)	<p>3.1. Машғулоти якунлайди талабаларни баҳолайди ва фаол иштирокчиларни рағбатлантиради.</p> <p>3.2. Мустақил иш сифатида “Талабаларда корхоналарни бошқаришни шакллантиришда корпоратив бошқарувнинг ўрни” мавзусида “эссе” ёзишни топширади.</p>	<p>3.1. Эшитадилар.</p> <p>3.2. Топшириқни оладилар.</p>

Ўқув топшириқлар

1- илова.

Гуруҳ билан ишлаш қоидалари
 Ҳар бири ўз шерикларининг фикрларини хурмат қилишлари лозим;
 Ҳар бири берилган топшириқлар бўйича фаол, ҳамкорликда ва масъулият билан ишлашлари лозим;
 Ҳар бири ўзларига ёрдам керак бўлганда сўрашлари мумкин;
 Ҳар бири ёрдам сўраганларга кўмак беришлари лозим;
 Ҳар бири гуруҳни баҳолаш жараёнида иштирок этишлари лозим;
 Ҳар бири: “Биз бир кемадамиз, бирга чўкамиз, ёки бирга кутиламиз” атамасини яхши билишлари лозим.

2-илова

1. *Битта гап билан саволга жавобни шакллантиринг.*

Корпоратив бошқарув, менежмент, бошқарув тамойиллари, бошқарув усуллари тушунчалари қандай боғлиқликда.

2. *“Акциядорлик жамиятларида бошқарув” бўйича схема тузинг.*

3. *Ушбуларни мазмунини ёритинг.*

3-илова.

Баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичлари (балл)

Гуруҳ	1	2	3 топшириқ (ҳар бир савол 0,2 балл)			Баллар йиғиндиси
	топшириқ	топшириқ	1 сав	2 сав	3 сав	
	(1,0)	(1,4)				(3,0)
1						
2						
3						

4-илова.

Б.Б.Б. методи асосида тарқатма материаллар

	Тушунча	Биламан “+”, Билмайман “-”.	Билдим “+”, Билаолмадим “-”.
1	Агент		
2	Андеррайтер		
3	Аутсайдер		
4	Аффилиланган шахс		
5	Акционер капитали		
6	Ассоциация		
7	Диверсификация		
8	Дивиденд		
9	Инвестициялар		
10	Корпоратив бошқарув		
11	Конгломерат		
12	Маржа		
13	Миноритар акциядор		
14	Синдикат		
15	Холдинг		

5илова

Гуруҳлар учун топшириқлар.

1- гуруҳ.

Корпоратив бошқарув, менежмент, корпорация тушунчаларининг мазмунини ёритинг.

“Корпорация” сўзига кластер тузинг.

2- гуруҳ.

Корпоратив бошқарувнинг мақсади нима? Корпоратив бошқарув соҳасида қандай муаммолар мавжуд?

“Корпоратив муносабатлар” тушунчасига кластер тузинг.

3- гуруҳ.

Корпоратив муҳитни қандай шакллантириш лозим?

“Корпорати мулкв ” тушунчасига кластер тузинг.

4- гуруҳ.

Корпоратив бошқарувнинг вазифалари қандай?

“Бошқариш бочқичлари” тушунчасига кластер тузинг

6-илова.

“Инсерт усули”

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

Матнни белгилаш тизими

(v) - мен билган нарсани тасдиқлайди.

(+) – янги маълумот.

(-) – мен билган нарсага зид.

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

Инсерт жадвали

Тушунчалар	V	+	-	?
Иқтисодиёт				
Эҳтиёж				
Иқтисодиётнинг бош масаласи				
Иқтисодий ресурслар				
Иқтисодий қонунлар				
Иқтисодий категориялар				
Иқтисодий оқимлар				
Ўрганиш услублари				

7-илова.

Тест.

1) Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонуннинг қайси моддаси бағишланган?

А)1

Б)2

В)3

Г)4

2) Акциядорлик жамиятларини тузиш, уларнинг фаолияти ва уларни тугатиш, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ муносабатлар қайси меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади?

- А) Ўзбекистон Республикасининг АЖ тўғ қонун билан
- Б) Ўзбекистон Республикасининг банкротлик тўғрисидаги қонуни билан
- В) Ўзбекистон Республикасининг стандартлаштириш тўғрисидаги қонуни билан
- Г) Ўзбекистон Республикасининг лицензиялаш тўғрисидаги қонуни билан

3) Қандай корхоналарни хусусийлаштириш чоғида акциядорлик жамиятлари тузиш ва улар ҳуқуқий ҳолатининг ўзига хос хусусиятлари АЖ тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан белгиланади?

- А) кичик корхоналарни хусусийлаштириш чоғида
- Б) давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида
- В) йирик корхоналарни хусусийлаштириш чоғида
- Г) венчур корхоналарни хусусийлаштириш чоғида

4) Устав фонди жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган хўжалик юритувчи субъект

- А) Акциядорлик жамияти деб ҳисобланади
- Б) Хиссадорлик жамияти деб ҳисобланади
- В) Холдинг компаниялари ҳисобланади
- Г) барча жавоблар тўғри

5) Жамият қандай фаолият турларини амалга ошириш ҳуқуқларига эга бўлади ва мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

- А) қонун ҳужжатларида тақиқланмаган фаолиятнинг ҳар қандай турларини амалга ошириш билан
- Б) ишлаб чиқариш фаолияти билан
- В) экспорт ва импорт билан шуғулланиш ҳуқуқига эга
- Г) жамиятна қайта таркиблаш ҳуқуқига эга

6) Жамият

- А) юридик шахс ҳисобланади
- Б) жисмоний шахс ҳисобланади
- В) ҳуқуқий шахс ҳисобланади
- Г) юридик ва жисмоний шахс ҳисобланади

7) АЖ тўғрисидаги қонунга мувофиқ жамият қандай муддатга тузилади?

- А) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.
- Б) уставида белгилаб берилган муддатга тузилади
- В) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 10 йилга тузилади.

Г) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чегараланган муддатга тузилади.

8)Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб

А)жисмоний шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Б)давлатнинг имтиёзли ҳуқуқларини қўлга киритади.

В)ҳуқуқий шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Г)юримдик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

9)Жамият белгиланган тартибда қаерларда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир.

А)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда

Б)Ўзбекистон Республикаси ҳудудидадан ташқаридаги банкларда

В)Европа иттифоқидаги кирувчи давлатларда

Г)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда ва ундан ташқаридаги худудлардаги банкларда

2-мавзу.	Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси
-----------------	---

2.1. Маъруза машғулотининг ўқитиш технологияси

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар	
Ўқув машғулотининг шакли	Ахборот, визуал маъруза.	
Маъруза машғулотининг режаси	1.Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари. 2.Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил. 3.Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат. 4.Парадигма: акциядор-манфаатдор томонлар. 5.Корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назарияси.	
Ўқув машғулотининг мақсади Корпоратив бошқарув назариясининг эволюциясини ўрганиш		
Педагогик вазифалар:		Ўқув фаолиятининг натижалари:
- корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий сабаблари аниқлайди.		Талабалар:
- институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси таҳлилини амалга оширади.		- корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиш сабабларини тавсифлайдилар;
-корхоналар заминда замонавий корпорация қиёфасини куриб ўтилади		-корпоратив бошқарув назариясини талқин қилади;
		- корпоратив бошқарувнинг замановий усулларини

-корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назариясини ўрганади	шархлайди;
Ўқитиш услуби ва техникаси	Маъруза, муаммоли ҳолатларни ечиш, синквейн, ЎТВ/КТ, блиц-сўров, график органиайзер: кластер, концептуал жадвал.
Ўқитиш воситалари	Проектор, тарқатма материал, график органиайзерлар, доска, бўр
Ўқитиш шакли	Индивидуал, фронтал, умумжамоа ва жуфтликда ишлаш
Ўқитиш шароитлари	Проектор ва компьютер билан таъминланган аудитория

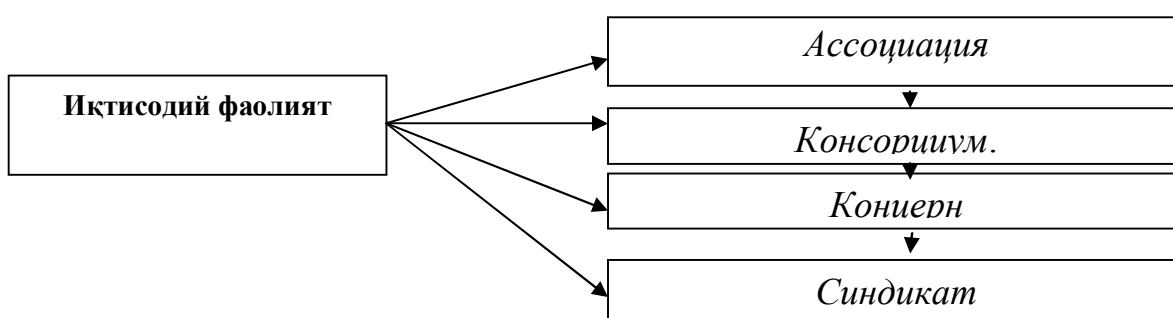
Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар , вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчининг	Талабанинг
1-босқич. Кириш (5 мин.)	1.1. Мавзу, мақсад ва режалаштирилган ўқув натижаларини эълон қилади. 1.2. Режа ва муаммоли ҳолатларни ифодаловчи саволларни экранга чиқаради.	1.1. Эшитадилар, ёзиб оладилар. 1.2. Эътибор берадилар.
2-босқич. Билимлар ни фаоллаш тириш (10 мин.)	2.1. Асосий категория ва тушунчаларни ва маъруза охирида ечиладиган масалаларни намоиш қилади. 2.2. Ўқув фаолиятини баҳолаш мезонлари маълум қилинади.	2.1. Аниқлик киритадилар. Саволлар беради.
3-босқич. Асосий (55 мин.)	3.1. Қуйидаги саволни ўртага ташлайди: Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиш сабаблари? Ана шу савол бўйича билимларни мустаҳкамлаш учун “Синквейн” усулидан фойдаланган ҳолда (10-илова) ҳар бир омилга таъриф беради. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиш сабабларини акс эттирувчи чизмани намоиш қилади. 3.2. Трансакция ҳаражатлари назарияси нима? 3.3. Мулоқатлар назариясига таъриф беринг? 3.4. Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси 3.5. Шериклар назариясини талқин қилинг	3.1. Омилларни санайди. Таърифларни ёзиб оладилар. 3.2. Ёзиб оладилар, муҳокама қиладилар. Гуруҳлаш мезонини тушунтирадилар. Ёзадилар
4-босқич.	4.1. Мавзуга хулоса ясайди. Ўқув жараёнида	4.1. Эшитади.

Якуний (10 мин.)	фаол иштирок этган талабаларни рағбатлантиради. 4.2.Мустақил ишлаш ва назарий билимларни мустаҳкамлаш учун саволарни беради: менежер, истъмолчилар, акционерлар, тижорат корхоналари, давлат органлари “Синквейн” мисоли ёрдамида таъриф беришни топширади.	Аниқлаштиради. 4.2. Топширикни ёзиб оладилар.
---------------------	--	--

1-илова

Визуал материаллар Корпоратив бирлашмалари шакллари



2 илова

Корхоналарда корпоратив бошқарувнинг ривожланишини эволюцион босқичлари

Босқичлар	Оралиқ даврлар	Тадқиқот олиб борган олимлар	Белгилари	Тадқиқот объектлари	Натижалари
I-босқич	1932-1980 йиллар	А.Берли, Г.Минза	Турли хил кўринишдаги мулкчилик шаклларининг иқтисодий самарадорлигига бағишланган бир неча эмпирик тадқиқотлар олиб борилган	Тадқиқотларнинг асосий қисми Инглиз-Америка мамлакатлари мисолида ўрганилган	Мулкчиликнинг турли хил кўринишлари ва шакллари бўйича хулосалар ишлаб чиқилган. Бу босқичдаги асосий муаммо деб мулкдорларнинг ўзаро ички зиддиятлари кўрсатилган

II- босқич	1980- 1997 йиллар	С.Гроссман, О.Харт, Ж.Мур, Э.Маскин, Ж.Тироль	Корпоратив бошқарув механизмлари бўйича илмий тадқиқотлар олиб борилган	Молия бозорлари, Кузатув кенгаши, акциядорларнинг ҳуқуқлари, стейкхолдерлар- нинг моҳияти ва вазифалари тадқиқ этилган	Корпоратив бошқарув моделлари хусусиятлари бўйича алоҳида хулосалар ишлаб чиқилган. Корпоратив бошқарув моделларига таъриф берилган
III- босқич	1997- 1999 йиллар	Ла Порта, А.Шлейфер, Х.Демзец, Л.Бибчук	Турли ҳуқуқий тизимларнинг корхона фаолиятига таъсири тўғрисидаги эмпирик тадқиқотлар натижалари таҳлил этилди	Турли ҳуқуқий тизимларнинг корхонага таъсири ўрганилди	Ҳуқуқий тизим- корпоратив бошқарувнинг муҳим ташқи омилларидан бири эканлиги илмий жихатдан исботланди
IV- босқич	1999- 2003	Р.Рэджен, Л.Зингалес, А.Радыгин, Р.Энгов	Корпоратив бошқарувга комплекс ёндашилди	Корпоратив бошқарув сифатини баҳолашнинг ягона рейтинг тизимини яратиш тўғрисидаги илмий тадқиқотлар олиб борилди	Рейтинг тизимини жорий этиш орқали корпоратив бошқарувнинг ички механизмларига таъсири ўрганилди

3 илова

Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимининг шаклланиш давлари

Бос- қичлар	Оралик давлари	Номланиши	Белгилари	Натижалари
1.	1990- 1992 йиллар	Асосларни шаклланти- риш	Мулкий муносабат- ларнинг ҳуқуқий асослари шаклланти- рилди	Корпоратив бошқарувнинг на- зарий асосларини яратиш бўйича из- ланишлар

2.	1993-1995 йиллар	Мулкий муносабатларни ислоҳ этиш	Дастлабки акциядорлик жамиятлари ҳамда кичик ва хусусий корхоналар вужудга келтирилди	Корпоратив бошқарув амалиёти корпоратив бошқарув элементларининг вужудга келишини таъминлади
3.	1996-2002 йиллар	Корпоратив бошқарув муносабатларининг шаклланиши	“Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ҳақидаги”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни қабул қилиниши билан Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизимининг тўлақонли шаклланиши ҳал қилувчи босқичга кирди	Корпоратив бошқарув ҳақида жамиятда тасаввур пайдо бўлди, мулкдорлар синфи шаклланиши, бизнес ривожланишида корпоратив тузилмаларнинг аҳамияти ошди
4.	2003-ҳозиргача	Корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш	Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 24 январдаги “Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий секторнинг улуши ва аҳамиятини тубдан ошириш чоратадбирлари тўғрисида”ги Фармони ва ундан кейинги меъёрий ҳужжатларнинг қабул қилиниши корпоратив бошқарувни такомиллаштиришга замин яратди	Давлатнинг корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш бўйича саъй-ҳаракатларнинг натижалари яққол кўринди. Акциядорлик жамиятлари йириклаштирилди, кузатув кенгаши ваколатлари кенгайтирилди, корпоратив маслаҳатчи, аудитор хизмати институтлари жорий этилди ва ҳ.к.

Агентлик низо тушунчаси

Агентлик низосини хал қилиш усуллари

йирик мулк эгалари, институционал инвесторлар ва кредиторлар, директорлар Кенгаши томонидан амалга ошириладиган мониторинг

корпоратив назорат бозори демак, душманларча босиб олиш таҳдиди

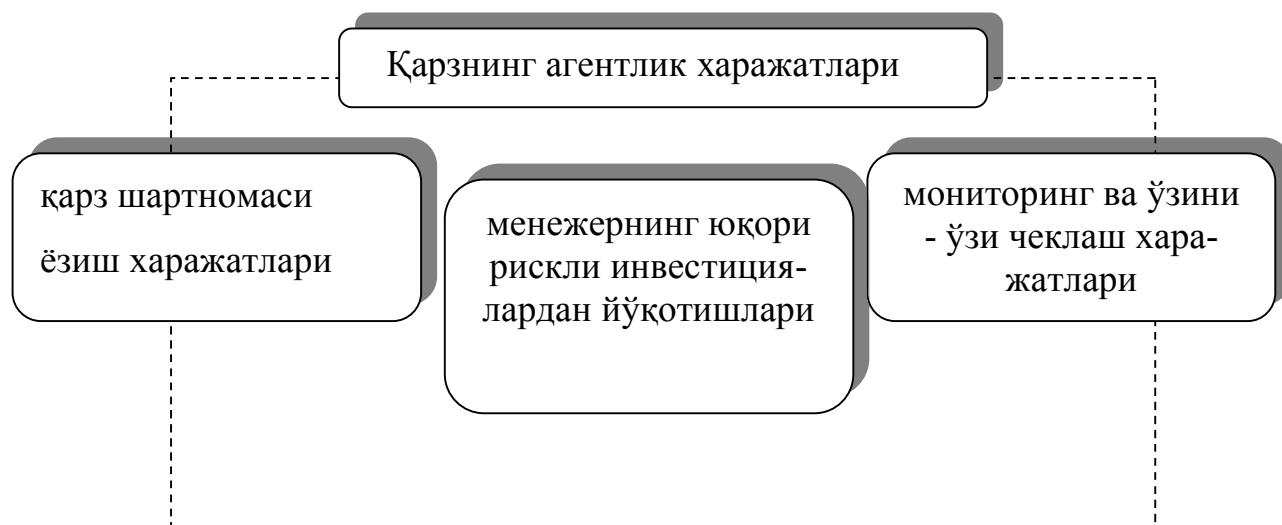
компенсация схемалари ва кўришиб турмайдиган рағбатлари

-мулк эгаси ва менежер ўртасида мулоқот ўрнатиш харажатлари;

- мулк эгасининг менежерни назорат қилиш харажатлари;

- менежернинг ўзини - ўзи чеклаш харажатлари;

-қолдиқ йўқотишлар



Корпорация фаолиятидаги барча шериклар ўзларининг куйидаги мақсадларини кузайди:

■ Менежерлар – индивидуал мақсадлар, масалан, меҳнатга тўланадиган ҳақни максимал қилиш, уларнинг профессионал малакаси кўрсаткичи сифатида компания активларини ошириш, ходимлар штатининг ўсиши ва бошқалар;

■ Ходимлар индивидуал мақсад сифатида меҳнатга тўланадиган ҳақни максимал қилишни кўзлайди;

■ истеъмолчилар айирбошлашдан олинadиган фойданинг максимал бўлишини мақсад қилиб қўйган;

■ тижорат ҳамкорлари корпорация билан шартномаларни амалга оширишдан операцион фойдани максималлаштиришга ҳаракат қилади;

■ молиявий воситачилар ва молиявий ресурслар таъминотчилари индивидуал мақсадлар сифатида айланманинг ўсиши, кредит имкониятлари ва бошқалар учун корпорациянинг молиявий воситаларига эга бўлиш имкониятларини олишни кўзлайди;

■ облигациялар эгалари облигацияларга фоиз тўловлари ва облигациялар курс қийматининг максимал бўлишини мақсад қилиб қўйган;

■ давлат тартибга солиш органлари корпорациядан олинadиган

Агентлик муносабатлари қуйидагилардан иборат бўлган агентлик харажатларига олиб келади:

“Синквейн” (5 қатор) техникаси

Мақсад – категорияга характеристика бериш

Синквейн схемаси:

1–қатор – тушунча

2–қатор – тушунчани тавсивловчи 2 сифат

3–қатор – ушбу тушунча вазифалари тўғрисидаги 3 та феъл

4–қатор – ушбу тушунча моҳияти тўғрисидаги 4 сўзли сўз бирикмаси

5–қатор – ушбу тушунча синоними.

2.2. Семинар машғулотининг ўқитиш технологияси

Вақти – 2 соат	Талабалар сони 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Мунозарали семинар
Семинар машғулоти режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари. 2. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил. 3. Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат. 4. Парадигма: акциядор-манфаатдор томонлар. 5. Корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назарияси.
Ўқув машғулотининг мақсади: Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари, корпоратив бошқарувнинг назарий асослари, фирма назарияси, трансакцион харажатлар, мулоқатлар назарияси, мулкчилик ҳуқуқлари назарияси борасидаги билимларни мустаҳкамлаш ва чуқурлаштириш.	
Педагогик вазифалар: мавзу бўйича билимларни тизимлаштириш, мустаҳкамлаш; дарслик билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш; иқтисодий ахборотларни таҳлил қилиш ва ўз фикрини ифодалаш кўникмаларини ривожлантириш.	Ўқув фаолиятининг натижалари: Талаба: - мавзудаги асосий тушунчалар, корпоратив бошқарувнинг назарий асослари ва ҳар бир назариянинг мазмунини ёрита оладилар; - уларни гуруҳлай олади, тизимлаштиради ва фарқлай олади;
Ўқитиш услуби ва техникаси	Мунозарали семинар, суҳбат, ақлий ҳужум.
Ўқитиш шакли	Жамоада ва гуруҳларда ишлаш.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матнлари, проектор, маркер,

	скоч, А32 Ф қоғоз, конспектлар
Ўқитиш шароитлари	Гуруҳларда ишлашга мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	<p>1.1. Мавзуни, мақсади режадаги ўқув натижаларини эълон қилади уларнинг аҳамиятини ва актуаллигини асослайди.</p> <p>1.2. Семинар мунозара тарзида ўтишини эълон қилади.</p> <p>1.3. Билимларни фаоллаштириш мақсадида “Сиз қандай янги корпоратив бошқарувга оид атамалар билан танишдингиз?” саволи билан мурожаат қилади.</p> <p>1.4. Мунозара қоидаларини эслатади.</p>	Мавзуни ёзадилар ва саволларга жавоб берадилар
2-босқич. Асосий (60 мин.)	<p>2.1. Талабаларни мунозара саволлари билан таништиради</p> <ul style="list-style-type: none"> - трансакцион ҳаражатлар нима? - мулоқатлар назарияси нима? - мулкчилик назарияси нима? - ишлаб чиқаришнинг умумий ва пировард натижаларини айта оласизми? <p>2.2. Талабалар мунозарасини ташкил этади. Ҳар бир жавобнинг мазмунига ва мантиқлилигига эътибор беради. Саволлар беришни таклиф этади. Турли нуқтаи назарлар тингланади ва умумлаштиради. Ҳар бир савол муҳокамаси умумий хулоса билан тугайди.</p> <p>2.3. Талабаларнинг қўшимча саволларига жавоб беради.</p>	<p>2.1. Эшитадилар ва жавобларни тайёрлайдилар.</p> <p>2.2. Талабалар саволларга ўз нуқтаи назарларини билдирадилар, қўшимчалар қиладилар ва саволлар берадилар.</p>
3-босқич. Яқуний (10 мин.)	<p>3.1. Семинар машғулотини яқунлайди саволлар бўйича хулосалар чиқаради, мунозара иштирокчиларини баҳолайди.</p> <p>3.2. Мустақил иш учун вазифа беради. (Мавзу бўйича масалалар)</p>	Эшитадилар. Хулосаларни ёзиб оладилар. Топшириқни оладилар.

1-илова.

Мунозара қатнашчиларига эслатма

1. Мунозара муносабатлар йиғиндиси эмас, балки муаммо ечими услубиятидан иборат;
2. Кўп гапирмасдан бошқаларнинг сўзлашига имкон бер.
3. Мақсадга эришиш йўлида хиссиётларини жиловлаб, батафсил ўйлаган

холда сўзла.

4. Рақибларинг вазиятини ўрганиб, уларга хурмат билан мурожаат қил;
5. Рақибларинг томонидан айтилган фикрларга танқидий ва истехзоли ёндаш;
6. Мунозара предмети бўйича четга чиқмаган ҳолда тўғри ёндашиб гапир.

Мунозара регламентини ўтказиш тартиби

1. Бошловчи маъруза мавзуси ва маърузачиларнинг тақдимотларин эълон қилади.
2. Маъруза 5 минут давом этади.
3. Тақризчи – 2 минут.
4. Рақиб – маъруза мавзуси бўйича фикрларини 1-3 минут тақдим этади.
5. Жамоавий муҳокама – 5-10 минут.

2-илова.

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари (балларда)	Мунозара иштирокчилари			
	Маърузачилар (Ф.И.Ш.)			
	1	2	3	4
1. Маърузанинг мазмуни (2,5):				
2. мавзуга мос келиши (1,5);				
3. - мантиқийлик, аниқлик (0,5);				
4. хулосаларни қисқалиги (0,5);				
5. Инфромацион технологиялардан фойдаланганлиги (кўрғазмалилик) – (0,9).				
6. Регламент (0,6)				
7. Жами (4,0)				
8.	Тақризчилар (Ф.И.Ш.)			
9. Маърузанинг тавсифи (3,0)				
10. маърузанинг кучли томонлари аниқлаш (1,2)				
11. маърузанинг заиф томонлари аниқлаш (1,2)				
12. Регламент (0,6)				
13. Жами (3,0)				
14.	Оппонентлар, иштирокчилар (Ф.И.Ш.)			
15. Саволлар:				
16. ҳар бири учун (0,3)				
17. Қўшимча				
18. ҳар бири учун (0,3)				
19. моҳияти бўйича (0,3)				
20. Жами (3,0)				

Муҳокама ва хулосалар чиқариш учун саволлар

1. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари
2. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари
3. Трансакция харажатлари назарияси
4. Мулоқотлар назарияси
5. Имплицит шартномаси.
6. Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси.
7. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари.
8. Риск турлари ва уни диверсификациялаш.
9. Модильяни - Миллер теоремаси
10. Йенсеннинг эркин пул оқимлари назарияси

3-мавзу.	Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари
-----------------	--

3.1. Маъруза машғулотининг технологияси

Вақти - 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар	
Ўқув машғулотининг шакли	Ахборот маъруза биргаликда ўқиш усули ва Б.Б.Б жадвали график органайзеридан фойдаланган ҳолда.	
Маъруза машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо – америка, германия ва япония моделлари) ва хусусиятлари. 2. Корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятлари. 3. Моделларнинг таққослалама таҳлили: ўхшашликлари, фарқлари, ривожланиш истиқболлари. 4. Иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти томонидан корпоратив бошқарув тизимидаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш тамойиллари. 5. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари. 6. Корпоратив назоратнинг шакллари ва моделлари. 7. «Қимматли қоғозлар бозори», «Акциядорлик жамиятлари» тўғрисидаги қонунларда корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий жиҳатлари. 	
Ўқув машғулотининг мақсади: Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари тўғрисида талабаларда аниқ тасаввур ҳосил қилиш.		
Педагогик вазифалар:	Ўқув фаолиятининг натижалари:	
- Корпоратив бошқарувнинг моделларини ёритиш; - моделларнинг таққослалама таҳлили; - корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий жиҳатлари;	Талаба: -Корпоратив бошқарувнинг моделларини айтиб берадилар; -корпоратив бошқарув моделларининг таққослашни билади; -корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий асосла-	

- Корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятларини куриб ўтади.	рига таъриф берадилар; -корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятларини айтиб бердилар.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Ахборот маърузаси, Инсерт, блиц-сўров, презентация, график органайзер техникалари, аниқ ҳолатларни ечиш, Б.Б.Б.
Ўқитиш шакли	Фронтал маъруза, индивидуал, гуруҳ билан ишлаш
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, қоғоз, маркер, КТ/ОТВ, доска, бўр
Ўқитиш шароитлари	Жиҳозланган аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин)	1.1. Ўқув машғулотининг мавзу ва режасини маълум қилади. Эришадиган натижалар билан таништиради. Мазкур машғулот муаммоли тарзда ўтишини эълон қилади.	1.1. Эшитадилар ва ёзиб оладилар.
2-босқич. Асосий (60 мин)	2.1. Талабалар эътиборини режадаги саволлар ва улардаги тушунчаларга қаратади. Блиц-сўров ўтказиши. 2.2. Билимларни янада аниқлаштириш мақсадида Б.Б.Б жадвалини дафтарга чиқишни таклиф этади (1-илова). Доскага чиқаради. 2.3. Муаммоли саволларни ўртага ташлайди ва уларни биргаликда ўқишга чорлайди: 1. Корпоратив бошқарув моделларининг хусусиятлари? 2. Корпоратив бошқарув тамойиллари? Бу саволларга жавоб бериш учун аввал корпоратив тизим, модел, бошқариш босқичлари ёритиб беради. Корпоратив моделларининг афзаллик ва камчиликларини тушунтириб беради. 2.4. Муаммони ҳал қилиш учун қуйидаги саволларга аниқлик киритади. 1. Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) корпоратив бошқарув тамойиллари айтиб беринг?	2.1.Талабалар жавоб берадилар, дафтарларига чизадилар, жадвалнинг 1,2 устунларини тўлдирядилар. 2.2. Муаммога эътиборни қаратадилар ва ёзиб оладилар. 2.3. Ёзиб олдилар ва ўз билимлари билан солиштирадилар. 2.4. Муаммо юзасидан ўз ечимларини таклиф қиладилар. Мунозара қиладилар. Жавоб берадилар.

	<p>2. Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели?</p> <p>3. Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари? деган саволлар схемалар ва жадваллар ёрдамида жавоб беради.</p> <p>2.5. Ўзбекистон республикасида корпоратив бошқарув масалалари қандай ҳал қилинмоқда? деган саволни ўртага ташлайди.</p> <p>Корпоратив бошқарувни ифодаловчи чизмани намойиш қилади.</p>	<p>2.5. Оптимал ечимлар юзасидан таклифлар берадилар. Б.Б.Б. жадвалнинг 5-устунини тўлдирадилар.</p>
<p>3-босқич Яқуний (10 мин)</p>	<p>3.1. Мавзуга хулоса қилади.</p> <p>3.2. Режадаги натижага эришишда фаол иштирокчиларни рағбатлантиради.</p> <p>3.3. Мустақил иш учун вазифа беради: “Корпоратив бошқарув моделининг зарурлиги” мавзусида Эссе ёзишни топширади.</p>	<p>Эшитадилар, ўзларини тўғрилайдилар. Ёзиб оладилар</p>

1-илова.

Б./ Б. /Б техникасини қўллаш қодалари

№	Мавзу саволи	Биламан	Билишни хохлайман	Билдим
1	2	3	4	5
1.	Директорлар кенгаши			
2.	Ревизион комиссия			
3.	Санок комиссияси			
4.	Акционерлар йигилиши			
5.	Давлат вакили			
6.	Инвесторлар			
7.	Кредиторлар			
8.	Аудиторлик компания			
9.	Истъемолчилар			
10.	Капитал			
11.	Молиявий бозор			
12.	Асосий восита			
13.	Айланма маблағлар			

Визуал материаллар

2-илова.

<p>Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) корпоратив бошқарув тамойиллари</p>
--

<p><i>Биринчи тамойил</i> - акциядорлар учун фойдани максималлаштириш. Компания унинг акциядорлари энг юқори фойда олиши учун ишлайди. Бунда у акциядорлар (мулк эгалари) ёки менежментнинг бирон гуруҳи эмас, балки барча акциядорлар манфаатларига риоя қилиши лозим.</p> <p><i>Иккинчи тамойил</i> – молиявий ахборотларнинг очиқлиги. Акциядорлар, шунингдек, тартибга солиш органлари (Ўзбекистонда бу молия бозорлари бўйича Федерал хизмат ҳисобланади) учун компания молияси ҳақида халқаро бухгалтерия ҳисоби андозалари бўйича тайёрланган ва мустақил аудитор текширувидан ўтказилган ахборот очиқ берилиши лозим.</p>	
<p><i>Учинчи тамойил</i> - компания мулкнинг шоффофлик таркиби, менежмент билан боғлиқ, 5% дан ортиқ акцияларга эга бўлган, акциядорларнинг аффилиланган таркиби.</p> <p><i>Тўртинчи тамойил</i> - оддий акциялар “битта акция – битта овоз” коидаси бўйича овоз беради. Ушбу тамойилга Ўзбекистон Республикасида риоя қилинади. Акциядорлар қабул қилиши лозим бўлган муҳим қарорлар доим ҳам айнан акциядорларни олган акциялари даражасида қабул қилинмайди.</p>	
<p><i>Бешинчи тамойил</i> – директорлар Кенгашини компания акциядорлари сайлайди. Кенгаш уларнинг олдида ҳисобот беради, шунингдек, мустақил директорлар кенгашига компания менежерлари ҳисобланмаган шахсларни қамраб олади.</p> <p><i>Олтинчи тамойил</i> – корпорацияда рағбатлантириш тизими (иш ҳақи, мукофотлар, опционлар ва ҳақозо) акциядорлар манфаатларига жавоб бериши лозим. Бу компания ходимлари ёки унинг акциядорлари эканлигини, ёки компанияда акцияларни бонус сифатида олишини англатади. Агар менежер унга компаниянинг аҳволига боғлиқ бўладиган қарорлар қабул қилса, унинг иш ҳақи корхонанинг капиталлашув даражасига тўғридан - тўғри боғлиқ бўлиши лозим.</p>	
<p><i>Еттинчи тамойил</i> - корпорациялар қайси мамлакатда фаолият юритаётган булса, ўша мамлакатнинг қонунларига амал қилишлари шарт.</p> <p><i>Саккизинчи тамойил</i> – ҳукуматлар ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади.</p>	

3-илова.

ЭССЕ

Эссе – тақлиф этилган мавзуга 1000 дан 5000 гача сўз ҳажмидаги иншо.

Эссе – бу муаллифнинг таъкидлаб ўтадиган индивидуал позициясидаги эркин ифода этиш шакли; қандайдир предмет бўйича умумий ёки дастлабки дунёқарашни ўз ичига олади.

Йигирма дақиқалик эссе

Йигирма дақиқали эссе – ўрганилаётган мавзу бўйича олинган билимларни умумлаштириш, мушоҳада қилиш мақсадида ўқув машғулотида охирида 20 дақиқа оралиғида олиб борилади.

3.2. Семинар машғулотининг ўқитиш технологияси

Вақти - 2-соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Билимларни чуқурлаштириш ва кенгайтириш бўйича муаммоли семинар
Семинар машғулотининг режаси	<p>1. Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш.</p> <p>2. Умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлаш.</p> <p>3. Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш. Табиий монополияни тартибга солиш.</p> <p>4. Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлиги.</p> <p>5. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши.</p>
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш механизмини ўрганиш	
<i>Педагогик вазифалар:</i> - мавзу бўйича билимларни тизимлаштириш, мустаҳкамлаш; - дарслик билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш; - иқтисодий ахборотларни таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантириш.	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> Талаба: - давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш таъриф беради; - умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлашни ёритади; - Табиий монополияни тартибга солишнинг мазмунини ёритади; - давлат инвестицион активларини бошқаришнинг йўллари кўрсатиб беради.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Муаммоли усул, ақлий хужум, блиц-сўров, график органайзер.
Ўқитиш шакли	Фронтал, коллектив, гуруҳларда
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проект, флипчарт, маркер, доска бўр
Ўқитиш шароитлари	Гуруҳларда ишлаш учун мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Мавзу, режа ва мақсад, семинар машғулотининг режаси маълум қилинади.	1.1. Эшитади ва ёзадилар.
2-босқич. Билимларни фаоллаштириш (10 мин.)	2.1. Асосий тушунчалар бўйича блиц-сўров ўтказилади (1-илова). Бир неча жавобларни эшитади ва фаолият кичик гуруҳларда давом этишини айтади. 2.2. Асосий тушунчалар бўйича категориялар таснифини тайёрлашни айтади (2-илова).	2.1. Эшитадилар, саволлар берадилар. 2.2. Жавоб берадилар.
3-босқич. Асосий (50 мин.)	3.1. Талабаларни 6 та кичик гуруҳларга бўлади ва топшириқ беради: 1) асосий тушунчалар бўйича категорияларни таснифлаш; 2) ишнинг натижаларини презентация шаклида тайёрлаш; 3) берилган топшириқ бўйича умумлаштирувчи хулосалар чиқариш. Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари билан таништирилади (3-илова). Гуруҳда ишни бошланганини эълон қилади. Гуруҳлар ишларига маслаҳат беради. 3.2. Презентация жараёнини ва жамоа бўлиб муҳокама қилишни ташкил қилади. 3.3. Ўзлаштириш даражасини текширилади: ҳар бир талабага саволлар тўпламини тарқатади текшириш мақсадида (4-илова).	3.1. Гуруҳларда ишлайдилар. - жамоа бўлиб маълумотларни тизимлаштирилади; - категориялар жадвалини презентация қоғозларига ёзади. 3.2. Презентацияни тақдим этади, саволларга жавоб беради. 3.3. Жавдвални тўлдирилади ва топширилади.
4-босқич. Якуний (10 мин.)	4.1. Мавзунини яқунлайди, иштирокчиларни баҳолайди ва рағбатлантирилади. 4.2. Мустақил иш сифатида “Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели” эссе ёзиш топширилади.	Эшитадилар ва топшириқни ёзиб оладилар.

1-илова

Асосий тушунчалар

Бошқарув моделлари, корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари, евроакциядорлар корпоратив бошқаруви тамойиллари

2-илова.**Категорияларни тавсифлашни ўтказиш қондаси**

1. Гуруҳда “Ақлий ҳужум” ўтказасиз ва мавзу бўйича барча тушунчаларни ёзиб оласиз.
2. Бирон-бир белгиси бўйича олинган маълумотларни умумлаштирувчи категорияларни аниқлайсиз.
3. Категорияни қоғозга ёзинг ва олинган маълумотларни маълум мезонлар бўйича тақсимланг.
4. Тақсимлаш жараёнида бирон-бир категорияни номини ўзгартириш ёки қўшиш мумкин.

3-илова**Мавзу бўйича назорат саволлари**

<i>Саволлар</i>	<i>Жавоблар</i>
1.Корпоратив бошқарувнинг моделлари	
2.Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели.	
3.Корпоратив бошқарувнинг инглиз - америка модели.	
4. Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари.	
5. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.	
6.Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари	

4-мавзу.**Давлатнинг корпоратив секторда иштироки****4.1. Маъруза машғулотининг технологияси**

Вақти - 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Визуал маъруза, икки томонлама таҳлил.
Маъруза машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш. 2. Умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлаш. 3. Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш. Табиий монополияни тартибга солиш. 4. Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлиги. 5. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши. 6. Давлат ишонч вакилининг вазифалари. 7. Давлат ишонч бошқарувчиси. 8. Хусусийлаштириш бўйича дастур.

	9. Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида қатнашиши.
Ўқув машғулотининг мақсади: Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштиришни тушунтириш.	
<p>Педагогик вазифалар:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлашни аниқлайди. - Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш. Табиий монополияни тартибга солишни изохлайди - Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлигини изохлайди - Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашишини таърифлайди - Давлат ишонч вакилининг вазифаларини ўрганади. 	<p>Ўқув фаолиятининг натижалари:</p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлашни кўрсатади; - давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашишини; - давлат ишонч вакилининг вазифаларини ўрганади.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Маъруза, ҳикоя, ахборот, бошқару усуллари
Ўқитиш шакли	Гуруҳий, коллектив
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор график органазаер
Ўқитиш шарт-шароити	Жиҳозланган аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Маъруза мавзуси ва режаси эълон қилинади. Аввалги мавзуга савол-жавоб орқали боғланади.	1.1. Эшитадилар, ёзадилар, жавоб берадилар.
2-босқич. Асосий (60 мин.)	2.1. Мавзунини ёритиш учун муаммоли саволларни таклиф этади. 2.2. Дарс аввалида ва сўнгида “биламан-билдим” жадвалини тўлдириш учун саволлар тарқатилади. 2.3. Корпоратив стратегияни ёритиб беради. 2.4. Корпорацияларнинг молиявий сиёсатини ёритиб беради.	2.1. Муаммоли саволларга эътибор берадилар: «биламан-билдим» жадвалининг 1-устунини тўлдирадилар. 2.2. Эшитадилар, ёзадилар. 2.3. Б.Б.Б. жадвалининг 2-устунини тўлдиради.

	<p>2.5.Стратегик режалаштириш тизимини ёритиб беради.</p> <p>2.6.Б.Б.Б. жадвалининг 2-устунини тўлдиришни таклиф этади.</p>	
<p>3-босқич. Якуний (10 мин.)</p>	<p>3.1. Мавзуга хулоса чиқаради. Асосий масала устида тўхталади. Б.Б.Б. жадвалини тўлдиришдаги савол-жавобларни таҳлил қилади ва фаол талабаларни баҳолайди.</p> <p>3.2.Мустақил иш учун топшириқлар беради: муаммоли саволларга тайёргарлик кўриш.</p>	<p>3.1.Эшитадилар, саволларини беради ёзиб оладилар.</p> <p>3.2. Топшириқларни ёзиб оладилар.</p>

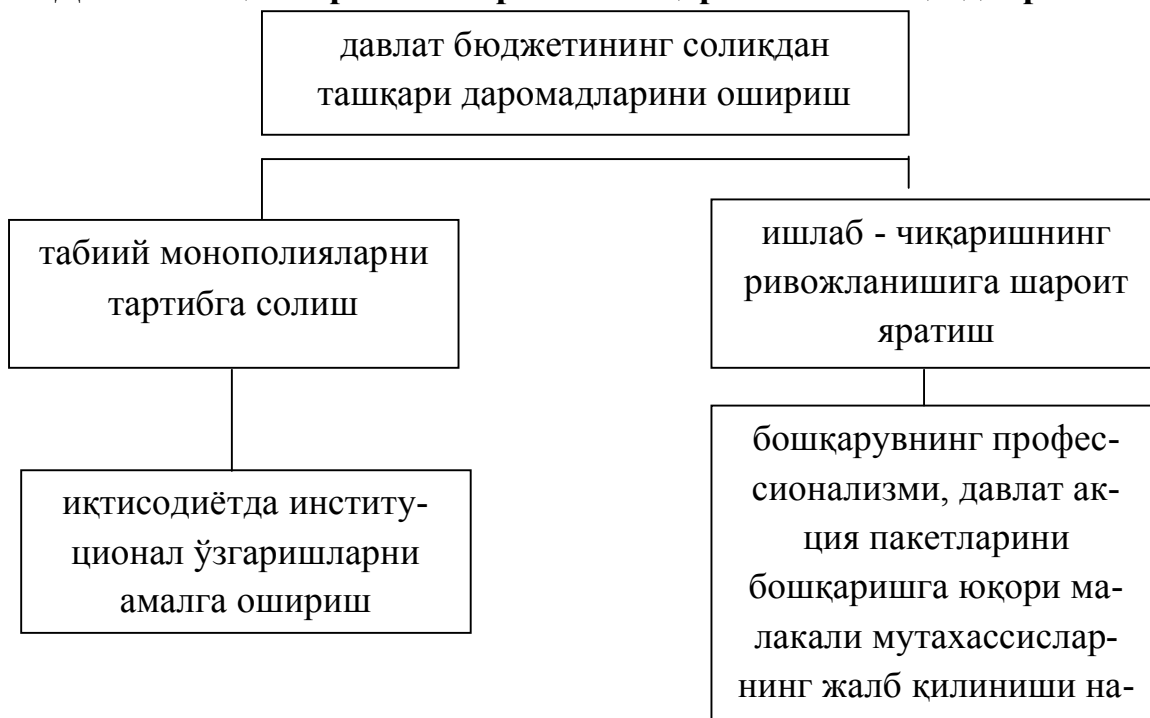
1-илова.

Б.Б.Б. методи асосида тарқатма материаллар

	Тушунча	Биламан “+”, Билмайман “-”.	Билдим “+”, Билаолмадим “-”.
1	корпоратив бирлашма		
2	Корпоратив бошқарув мақсадлари		
3	Корпоратив ижтимоий масъулият		
4	молиявий тузилма		
5	инвестор		
6	Кузатув кенгаши		
7	контрагентлар		
8	даромад		
9	харажат		
10	лойиха		
11	қарз капитали		

Визуал материаллар.

Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсадлари



Маъруза юзасидан муаммоли саволлар:

1-савол.

1. Корпоратив бошқарувнинг америка тизими
2. Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели.
3. Корпоратив бошқарувнинг инглиз - америка модели.

2-савол.

1. Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари.
2. Ички аудит хизмати ҳақида низом
3. Корпоратив бошқарув глобал тамойиллари



**1-расм. Корпоратив бошқарув моделлари.
Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари**

Моделларнинг хусусиятлари	Инглиз-Америка модели	Германия модели	Япон модели
Ижтимоий кадриятлар тизими	Шахсиятпарастлик, танлов эркинлиги	Ижтимоий ҳамкорлик	Ҳамкорлик ва ишонч
Меҳнат жамосининг роли	Пассив	Фаол	Фаол қатнашув
Молиялаштиришнинг асосий усули	Фонд бозори	Банклар	Банклар
Ахборотлардаги номутаносиблик	Менежмент	Менежмент	Бош банк
Инвестициялаш муддати	Қисқа муддатли	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли
Капиталнинг қиймати	Юқори	Ўрта	Паст
Капитал бозори	Юқори ликвидитли	Ликвидитли	Нисбатан ликвидитли
Асосий иқтисодий бирлик (йирик бизнес учун)	Компания	Холдинг	Молия-саноат гуруҳи
Менежментни тақдирлаш	Юқори	Ўрта	Паст
Акциядорлик капиталининг тузилмаси	Тарқалган	Кучли жамланган	Жамланган

4.2. Семинар машғулотининг ўқитиш технологияси

Вақти - 2-соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Мустақил ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш бўйича муаммоли семинар.
Семинар машғулотининг режаси	1. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши. 2. Давлат ишонч вакилининг вазифалари. 3. Давлат ишонч бошқарувчиси. 4. Хусусийлаштириш бўйича дастур. 5. Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида қатнашиши
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> мавзу бўйича билимларни чуқурлаштириш, тизимлаштириш ва мустаҳкамлаш.	
<i>Педагогик вазифалар:</i> – мавзу бўйича билимларни тизимлаштириш,	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> Талаба: - давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши айтиб бериш.

<p>мустаҳкамлаш. – дарслик билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш. – иқтисодий ахборотлар-ни таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантириш.</p>	<p>2.Давлат ишонч вакилининг вазифалари буйича тушунча бериш 3.Давлат ишонч бошқарувчиси вазифасини аниқлаш. 4.Хусусийлаштириш бўйича дастурни ўрганиш. 5.Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида катнашиши буйича муаммоли вазифаларни ҳал қилишда назарий билимларни қўллайди.</p>
Ўқитиш услуби	Муаммоли усул, блиц-сўров.
Ўқитиш шакли	Фронталь, жамоа ва гуруҳларда ишлаш.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, флипчарт, маркер, конспектлар
Ўқитиш шарт-шароити	Гуруҳларда ишлаш учун мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вакти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Мавзу, режа ва мақсад, семинар машғулотининг режаси маълум қилинади.	Эшитадилар ва мавзунинг ёздиладар
2-босқич. Асосий (60 мин.)	<p>2.1. Муаммоли масалаларни ўқиб беради муаммони шакллантиради ва муаммоли дарс қондасини эслатиб ўтади (1-илова).</p> <p>2.2. Билимларни фаоллаштириш мақсадида асосий тушунчалар борасида блиц сўров ўтказилади (илова 2).</p> <p>2.2. Талабаларни гуруҳларга бўлади ва уларга гуруҳлар эътиборига вазифани ҳавола қилади. Уйга вазифа сифатида берилган муаммоли саволларнинг жавобларини гуруҳларда ўзаро муҳокама қилади ва презентацияга тайёрлайди.</p> <p>2.3. Гуруҳ сардорлари муҳокамани, ўз презентацияларини тақдимот қилишига таклиф этади.</p> <p>2.4. Ноаниқликларни аниқлаштиради, саволларга жавоб беради. Бажарилган ишларни гуруҳлар фаолиятини баҳолайди. Ўзлаштириш даражасини</p>	<p>2.1. Эшитадилар, эслайдилар. Саволларга жавоб берадилар.</p> <p>2.2. Гуруҳларда ишлайдилар тақдимотга тайёрланадилар. 2.3. Рақиб гуруҳга саволлар беради. Мунозарада иштирок этади.</p> <p>Эшитадилар, ёзиб оладилар.</p> <p>2.4. Саволларга жавоб берадилар.</p>

	аниқлаш учун назорат саволлари беради.	
3-босқич. Яқуний (10 мин.)	3.1. Мавзуни яқунлайди, умумий хулоса чиқаради иштирокчиларни баҳолайди, рағбатлантиради. 3.2. Мустақил иш учун топширик: “Ўзбекистон миллий валютасини муоммалага киритилиши ва уни мамлакат иқтисодиёти учун аҳамияти”. “Давлатнинг корпоратив сектордаги роли” мавзуларидан бирига реферат ёзиш.	Эшитади, аниқлаштиради ва топшириқни ёзиб оладилар.

1-илова.

Тестлар

1)Жамият манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкинми.

- А)фирма номи давлат тилида ёзилиши лозим
- Б) фирма номи давлат тилида ҳамда бошқа тилда ҳам кўрсатилиши мумкин
- В)лотин имлосида ёзилиши лозим
- Г)мумкин эмас

2)Жамиятнинг манзили қандай белгиланади.

- А)Давлат рўйхатидан ўтказилган жойга кўра белгиланади.
- Б)Жамиятнинг муҳрига кўра белгиланади
- В)Тузилган шартномага кўра белгиланади
- Г)Чет эл инвесторларига қулай шароитдан келиб чиқиб белгиланади
- Д)Маҳаллий бошқарув органлари томонидан белгиланади

3)Акциядорлик жамияти ўз мажбуриятлари юзасидан кимнинг мол-мулки билан жавобгар бўлади.

- А)ўзига тегишли активлари билан
- Б)ўзига тегишли барча мол-мулки билан
- В)акциядорларнинг акциялари билан
- Г)акциядорларнинг мол-мулки билан
- Д)барча жавоблар тўғри

4)Жамият ўз акциядорларининг мажбуриятлари юзасидан жамият олдида.....

- А)жавобгар бўлади
- Б)жавобгар бўлмайди

- В)қонун билан белгиленмаган
- Г)маълум қисмини тўлашга кўмаклашади
- Д)тўғри жавоб келтирилмаган

5)Агар жамиятнинг ночорлиги (банкротлиги) жамият учун мажбурий кўрсатмаларни бериш ҳуқуқига эга бўлган акциядор сифатидаги шахснинг ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли вужудга келтирилган бўлса, мазкур акциядор зиммасига жамиятнинг мол-мулки етарли бўлмаган тақдирда унинг мажбуриятлари бўйича.....

- А)солидар жавобгарлик юклатилиши мумкин
 - Б)жавобгар эмас
 - В)субсидиар жавобгар юклатилиши мумкин
 - Г)солидар ва субсидиар жавобгарлик юклатилиши мумкин
 - Д)давлатнинг ижтимоий кўмагидан фойдаланилади
- 6)Давлат ва унинг органлари жамият ўз зиммасига олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?
- А)бўладилар
 - Б)бўлмайдилар
 - В)қонунда кўрсатилмаган
 - Г)фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади
 - Д)тўғри жавоб кўрсатилмаган

7)Жамият давлат ва унинг органлари олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

- А)бўладилар
- Б)бўлмайдилар
- В)қонунда кўрсатилмаган
- Г)фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади
- Д)тўғри жавоб кўрсатилмаган

8) Акциядорлик жамиятларининг шакллари

- А)ОАЖ ва ЁАЖ
- Б)МЧЖ ва ҚМЖ
- В)концернлар ва конгломератлар
- Г)синдикат ва трестлар
- Д)тўғри жавоб кўрсатилмаган

9)Очиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

- А) камида 3та
- Б) камида 5та
- В) камида 1та
- Г) камида 2та
- Д)чекланмайди

Ўқув материаллар

Корпоратив бошқарув тамойиллари

Корпоратив бошқарув халқаро тамойиллари қуйидагича ифодаланadi. Европа тикланиш ва тараққиёт банки (ЕТТБ) корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрлари. Бу ҳужжат 1997 йил Европа тикланиш ва тараққиёт банки томонидан “Купере энд Лайбранд” компанияси билан биргаликда компанияларга нуфузли кредиторлар ва инвесторлар томонидан инвестиция қарорлари қабул қилишда қайси жиҳатлар кўпроқ ҳисобга олинишини яхши тушуниш мақсадида тайёрланган. ЕТТБ корпоратив амалиёти ва оқилона ишбилармонлик меъёрларига мувофиқ компанияларга манфаатдор томонлар билан ўзаро муносабатларда қуйидаги тамойилларга амал қилиш тавсия этилади:

1. Мижозлар билан ўзаро муносабатлар:

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

- товар ва хизматлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш;

- муносабатларда ўзоқ муддатли истиқбол.

2. Ходимлар билан ўзаро муносабатлар:

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

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

- ходимларнинг касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш.

3. Таъминотчилар билан ўзаро муносабатлар:

- аниқ ва ошқора харид тамойиллари;

- Ҳисоб рақамлар бўйича ўз вақтида тўлаш;

- порахўрликни таъқиб қилиш;

- манфаатли битимлардан воз кечиш.

4. Жамоатчилик билан ўзаро муносабатлар:

- маҳаллий аҳолининг фикри ва манфаатларини ҳисобга олиш;

- атроф - муҳитни асраш бўйича талабларга риоя қилиш.

5. Давлат органлари ва маҳаллий ҳукуматлар билан ўзаро муносабатлар:

- солиқлар тўлаш;

- барча мажбурий меъёрларга амал қилиш;

- барча зарур рухсатнома ва лицензиялар олиш;

- манфаатдорликнинг йўқлиги.

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

- компанияни бошқариш таркибига нисбатан;

- компания низомида акциядорлар ва бошқарув органларининг вазифалари ва мажбуриятларининг аниқ белгилаб қўйилиши;
- ваколатларнинг ижроия органи, директорлар кенгаши ва умумий йиғилиш ўртасида аниқ тақсимланиши;
- акциядорлар ҳуқуқларига нисбатан;
- акциялар йирик пакетларининг реал эгалари ва овоз бериш қоидаларини эълон қилган ҳолда акциядорлар таркибига нисбатан ошкоралик;
- акцияларнинг “майдаланиб” юборилиши ёки бошқа йўқотишлардан ҳимоя қилиш учун майда акциядорлар ҳуқуқларини ҳурмат қилиш;
- ахборотни очиб беришга нисбатан;
- акциядорлар билан мунтазам ва очиқ алоқа. Аудитор томонидан тасдиқланган ҳисоботлар, компания фаолияти ҳақида маълумотлар ва раҳбарият томонидан қабул қилинган асосий қарорлар бўйича йиллик ҳисоботга киритилган ишлаб чиқариш - молия фаолияти шарҳи кўринишидаги изоҳлар тақдим этиш;
- директорлар Кенгашига нисбатан;
- директорлар Кенгашида самарали ишлаш учун вақт ва билимнинг, шунингдек, зарур маълумотларнинг мавжудлиги. Мустақил қўмиталар ташкил қилиш (тафтиш қўмитаси, мукофот қўмитаси, ишга тайинлаш қўмитаси);
- директорларнинг битим тузишдан манфаатдорлиги ҳақидаги ахборотни очиб бериш (манфаатлар низоси);
- харажатлар ва қарама - қаршилиқлар тизимига нисбатан;
- компаниянинг стратегик мақсадлари ва сиёсати ҳақида, компанияга жиддий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳодисалар ҳақида ахборот тақдим этиш, бошқарув органларини барча муҳим жиҳатлар ҳақида тегишли тарзда хабардор қилиш;
- тегишлича ички назорат, ахборот алмашилиш ва жамоа бўлиб қарор қабул қилиш; манфаатлар тўқнашувини аниқлаш жараёни мавжудлиги; компания фаолиятини раҳбарият томонидан самарали назорат қилиш, жумладан, пул маблағлари ҳаракатини назорат қилиш;
- директорлар кенгашига ҳисобот берадиган малакали ички тафтишчилар ва назоратчилар мавжудлиги; мустақил ташқи аудиторлар мавжудлиги.

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

Европа иттифоқи ҳамкорлиги ташкилоти (ЕИХТ)нинг бешта тамойили асосида Евроакциядорлар ўз дастурларини, Корпоратив бошқарув асосий

тамойилларини ишлаб чиққан бўлиб, унда компания мақсадлари, овоз бериш ҳуқуқлари, кўшиб олишдан ҳимоя қилиш, ахборот ҳуқуқи ва директорлар кенгашининг ролига нисбатан қатор тавсиялар акс эттирилган. Улар кўйидагилардан иборатдир:

■ компания аввало узоқ муддатли истиқболда акциядорлик капитали қийматини максималлашга интилиши лозим. Компаниялар ўз молиявий мақсадлари ва стратегиясини ёзма шаклда аниқ кўрсатиши ва буни йиллик ҳисоботга киритиши лозим;

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

Мустақил иш учун топшириқ ушбу мавзулардан бирига реферат ёзинг:

1. “Ўзбекистон Республикаси корпоратив бошқарув модели тамойиллари”.
2. “Корпоратив бошқарув муаммолари ва ечимлари”.

3-илова.

Мунозара қатнашчиларига эслатма

1. Мунозара муносабатлар йиғиндиси эмас, балки муаммо ечими услубиятидан иборат;
2. Кўп гапирмасдан бошқаларнинг сўзлашига имкон бер.
3. Мақсадга эришиш йўлида хиссиётларини жиловлаб, батафсил ўйлаган ҳолда сўзла.
4. Рақибларнинг вазиятини ўрганиб, уларга хурмат билан мурожаат қил;
5. Рақибларнинг томонидан айтилган фикрларга танқидий ва истехзоли ёндаш;
6. Мунозара предмети бўйича четга чиқмаган ҳолда тўғри ёндашиб гапир.

Мунозара регламентини ўтказиш тартиби

1. Бошловчи маъруза мавзуси ва маърузачиларнинг тақдимотларин эълон қилади.
2. Маъруза 5 минут давом этади.
3. Тақризчи – 2 минут.
4. Рақиб – маъруза мавзуси бўйича фикрларини 1-3 минут тақдим этади.
5. Жамоавий муҳокама – 5-10 минут.

4-илова.

Блиц-сўров учун саволлар

1. Товарнинг 2 хусусиятидан қайси бири асосий?
2. Товар қийматининг миқдорига таъсир этувчи омиллар қайсилар?
3. Пул сотиладими, сотилса қиймати нимага тенг бўлади?
4. Товарнинг нафлилиги ва аниқ меҳнат ўртасида қандай боғлиқлик бор?
5. Товарнинг алмашув қиймати ва абстракт меҳнат ўртасида қандай боғлиқлик бор?
6. Товар қийматининг асосини нималар ташкил этади?

5-илова.

Муаммоли семинарга саволлар

1-савол.

Корпоратив бошқарувда давлат вакилининг қатнашиши ва унинг вазифалари

2-савол.

Корпоратив бошқарувда давлат томонидан белгиланган чеклашлар мавжудми?

3-савол.

Давлат акциядорлик жамиятларида бошқарув тартиблари қандай амалга оширилади?

4 савол

Корпоратив бошқарувда қандай тамойилларга асосланган ҳолда ишни амалга ошириш лозим?

5 савол

Акциядорлик жамиятларида ички аудит тизими вазифаларини айтиб ўтинг?

6 савол

Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсад ва тамойиллари

7 савол

Давлатнинг "олтин акция"дан фойдаланиш тартиби

8 савол

Давлат пакетини ишончли бошқариш бўйича шартномаларни тузишда корхоналарда корпоратив бошқарув тизимининг юқори самарадорлигини таъминлаш

9 савол

Давлат акциялар пакетларини бошқаришнинг мақсадлари

5-мавзу.	Жаҳон молиявий - иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг фаолият кўрсатиш механизми ва уларнинг хусусиятлари
-----------------	--

Маъруза машғулотининг технологияси

Вақти - 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Ахборот, визуал маъруза, “Инсерт”, “Венна” диаграммаси техникасини қўллаган ҳолда.
Маъруза машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпорацияларнинг хўжалик субъекти сифатида тушунчаси ва уларни ташкил қилиш тамойиллари. 2. Ўзбекистон Республикасида «корпорация» тушунчаси, интеграцион ривожланиш стратегияси. 3. Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида. 4. Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари. 5. Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари. 6. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми.
Ўқув машғулотининг мақсади: талабаларга корпорациялар ва уларнинг хусусиятлари тўғрисида чуқурроқ билим бериш.	
Педагогик вазифалар: -корпорацияларнинг мазмунини ёритиш; -корпорацияларнинг молиявий муносабатлари билан таниш-	Ўқув фаолиятининг натижалари: Талаба: 1. Ўзбекистонда корпорациялар-акциядорлик жамияти сифатида. 2. Ўзбекистон Республикаси хиссадорлик

тириш; -Корпорацияларнинг асосий ва айланма маблағлари таркиби; -Корпорацияларнинг асосий, инвестицион ва молиявий операциялари таҳлили; -Корпорацияларнинг молиявий-иқтисодий курсаткичлари .	жамиятлари тўғрисида”ги конун таҳлили. 3.Корпорациялар ривожланишининг интеграцион стратегияси босқичлари. 4. Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари. 5. Корпоратив тузилмалар тузишнинг ташкилий турлари ва тавсифига гуруҳлайдилар.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Мунозарали маъруза, инсерт, фикрлар хужуми, блиц-сўров, кластер ЎТВ/КТ
Ўқитиш шакли	Фронтал, гуруҳий, жуфтликда ишлаш
Ўқитиш воситалари	Маъруза матнлари, проектор, график орган-зайзерлар, доска, бўр
Ўқитиш шарт-шароити	Намунадаги аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (5 мин.)	1.1. Дарснинг аввалида талабаларга маърузалар матни ва ўқув топшириқларни тарқатади (1-илова). 1.1. Машғулот мавзусини эслатади ва кутилаётган натижани ва дарсни олиб бориш тартибини маълум қилади.	1.1. Эшитадилар, ва маъруза матни оладилар.
2-босқич. Билимларни фаоллаштириш (10 мин.)	2.1.Жуфтликка ажралишларига топшириқ беради. Маъруза матн ва ўз нуқтаи-назаридан, ОАЖ,ЕАЖ асосий фарқлари, бўйича муҳокама қилиш ва саволларга жавоб беришни таклиф этади. Блиц-сўров ўткази.	2.1. Топшириқларни бажаради, муаммоларни жуфтликда муҳокама қилади, саволларга жавоб беради.
2-босқич. Асосий (55 мин.)	2.1. Маъруза матнидан келиб чиққан ҳолда қуйидаги саволни ўйлаб кўришни тавсия этади. 1.Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи? 2 киши бўлиб саволни муҳокама қилишни тавсия этади. 2.2. Диаграмма “Вена” асосида вазифасини беради. -“ Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари мавжуд?” саволига жа-	2.1. Маъруза матнидаги белгиларга эътибор берадилар. 2.2. Саволга жавоб берадилар. “Инсерт” жадвалини тўлдирадилар.

	<p>воб беришни таклиф этади.</p> <p>2.3. Синдикат ва картельнинг афзалликлари ва мавжуд камчиликларини сабабларини ўйлашни таклиф этади.</p> <p>Бу савол бўйича камчиликларни тўлдиради, хатоларни тўғирлайди ва хулоса чиқаради.</p> <p>2.4. Корпорацияларнинг интеграцион ривожланиш стратегиялари ўрганилади.</p> <p>2.5. Корпорациялар ривожланишининг интеграцион уч босқичли стратегиясини айтиб ўтинг.</p>	<p>2.3. Дафтарларига “Вена” диаграммасини чизадилар ва тўлдирадилар.</p> <p>2.4. Саволни муҳокама қиладилар ва жавоб берадилар.</p> <p>Афзалликлари ва камчиликларини санаб берадилар.</p> <p>2.5. Мисоллар келтирадилар</p>
<p>3-босқич.</p> <p>Асосий</p> <p>(10 мин.)</p>	<p>3.1. “?” белгиси кўйилган ноаниқ қолган саволларга жавоб беради.</p> <p>3.2. Мавзуга хулоса қилади ва фаол иштирок этган талабаларни рағбатлантиради.</p> <p>3.3. Уйга топшириқ беради.</p>	<p>Эшитадилар.</p> <p>Ёзиб оладилар.</p>

1-илова.

Блиц-сўров учун саволлар

<ol style="list-style-type: none"> 1. Горизонтал интеграциялашнинг асосий белгилари нималардан иборат? 2. Вертикал интеграциянинг асосий белгиларини айтиб беринг. 3. Консорциум нима? 4. Корпорацияларнинг молиявий муносабатлари кимлар билан амалга оширилади? 5. Корпорацияларда молиявий менежерларнинг вазифаларини кўрсатинг. 6. олинади? 7. Корпорацияларнинг молиявий курсаткичларини айтиб беринг
--

2-илова.

Венна диаграммаси

Конгломерат

Холдинг

1.	4.	1.
2.	5.	2.
3.		3.

3-илова.

“Инсерт усули”

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

Матнни белгилаш тизими

- (v) - мен билган нарсани тасдиқлайди.
- (+) – янги маълумот.
- (-) – мен билган нарсага зид.
- (?) – мени ўйлантирди. Бу борада менга қўшимча маълумот зарур.

Инсерт жадвали

Тушунчалар	V	+	-	?
Трест				
Ассоциация				
Синдикат				
Картель				
Конгломерат				
Холдинг				

4-илова.



5.2. Семинар машғулотида ўқитиш технологияси.

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Муаммоли масалаларни ҳал этиш ва билимларни чуқурлаштириш кўникмаларни ривожлантириш бўйича семинар

Семинар машғулотининг режаси	1.Корпорацияларнинг хўжалик субъекти сифатида тушунчаси ва уларни ташкил қилиш тамойиллари. 2.Ўзбекистон Республикасида «корпорация» тушунчаси, интеграцион ривожланиш стратегияси. 3.Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида. 4.Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари. 5.Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари.
Ўқув машғулотининг мақсади: корпорациялар фаолияти талабаларга чуқурроқ билим бериш	
Педагогик вазифалар: - маърузада олинган кўникмаларини ҳосил қилиш; - билимлар тизмилаштириш, таққослаш, умулаштириш, корпорация фаолиятини таҳлил қилиш; - дарслик билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш; - иқтисодий ахборотларни таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантириш.	Ўқув фаолиятининг натижалари: Талаба: - корпорациялар вазифаларини санаб беради; - конгломерат ва МСГ лари фарқини очиб бериш; - корпорацияларнинг молиявий ресурслари мазмунини ёритади; - ОАЖ ва ЁАЖ лари афзалликлари ва камчиликларини фарқлайди; - акционер жамиятларининг молиявий ресурсларни доиравий айланишини тавсифлайди; - корпорацияларнинг ишлаб чиқариши ва фойданинг тақсимланиши механизминини гапиради; - Корпорацияларнинг дивиденд сиёсатини тавсифлайди.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Конференция – семинар, ақлий хужум, тест, блиц-сўров, презентация
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, ўқув қўлланма, проектор, доска, бўр, А32 бичимидаги қоғоз, маркер
Ўқитиш шакли	Гуруҳий, индивидуал, жамода ишлаш
Ўқитиш шароитлари	Проектор, компьютер технологиялари билан таъминланган намунадаги аудитория.

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (5 мин.)	1.1. Мавзу, режа ва кутилаётган мақсад, семинар машғулотининг режаси ҳамда уни ўтказиш тартибини маълум қилинади. Экранга баҳолаш мезонини чиқаради (1-илова).	1.1. Эшитадилар ва мавзуни ёзадилар

2-босқич. Билимларни фаоллаштириш (10 мин.)	2.1. Экранга тестларни чиқаради (2-илова), тест олади ва текширади. 2.2. Тест натижаларини таҳлил қилади ва хатоларга тўхталиб ўтади.	2.1. Тест саволларига алоҳтида жавоб танлайди. 2.2. Тест натижаларини таҳлил қилади.
3-босқич. Асосий (55 мин.)	3.1. Талабаларни 3 та гуруҳга бўлади ва топшириқларни қайтаради (3-илова). Иш якунланганда қандай натижага эга бўлиши кутилаётгани билан таништиради. Ақлий хужум ёрдамида муаммоли саволларни ечиш қоидалари билан таништиради (4-илова). 3.2. Тақдимотни намойиши ва ўзаро баҳолаш натижаларни ҳал этишни ташкил этади. Изоҳлайди, жавобларни тартибга солади, ўқув жараёнини бажарилишида ккелинган хулосаларга эътибор қаратади.	3.1. Топшириқларни бажаради: -гуруҳ сардори муаммони ҳал этишни ва презентацияни тайёрлашни ташкиллаштиради. 3.2. Презентация билан таништиради. Ўз фикрларини айтади, саволлар беради, бошқа гуруҳларни баҳолайди.
4-босқич. Якуний (10 мин.)	4.1. Мавзунини якунлайди, иштирокчиларни баҳолайди, рағбатлантиради. 4.2. Мустақил иш учун топшириқ беради: келгуси мавзу бўйича маърузани ўқиб келиш, маърузачиларга саволлар тайёрлаш. Реферат мавзуларини тақсимлайди, маърузачи, тақризчи, оппонентларни белгилайди муҳокама тартиби билан таништиради.	Эшитадилар ва аниқлаштирадилар. Реферат мавзуларини ёзиб оладилар.

1-илова.

Ишларни баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Ҳар бир талаба кўрсаткич ва мезонлар бўйича бал йиғади. 0,1 балдан тестнинг тўғри жавоби учун (максимал 3 балл)

Гуруҳ	1-топшириқ		2-топшириқ		Жавобни и лўндали ги (0,5)	Умумий бал (2,6)
	Жавобнинг тўғрилиги (0,4)	Асосланганлиги (0,4)	Кўргазмалилик (схема) (0,8)	Асосланганлик (0,5)		
1						
2						
3						

Тест.

- 1)Жамиятнинг манзили қандай белгиланади.
А)Давлат рўйхатидан ўтказилган жойга кўра белгиланади.
Б)Жамиятнинг муҳрига кўра белгиланади
В)Тузилган шартномага кўра белгиланади
Г)Чет эл инвесторларига қулай шароитдан келиб чиқиб белгиланади
- 2)Акциядорлик жамияти ўз мажбуриятлари юзасидан кимнинг мол-мулки билан жавобгар бўлади.
А)ўзига тегишли активлари билан
Б)ўзига тегишли барча мол-мулки билан
В)акциядорларнинг акциялари билан
Г)акциядорларнинг мол-мулки билан
- 3)Жамият ўз акциядорларининг мажбуриятлари юзасидан жамият олдида.....
А)жавобгар бўлади
Б)жавобгар бўлмайди
В)қонун билан белгиланмаган
Г)маълум қисмини тўлашга кўмаклашади
- 4)Агар жамиятнинг ночорлиги (банкротлиги) жамият учун мажбурий кўрсатмаларни бериш ҳуқуқига эга бўлган акциядор сифатидаги шахснинг ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли вужудга келтирилган бўлса, мазкур акциядор зиммасига жамиятнинг мол-мулки етарли бўлмаган тақдирда унинг мажбуриятлари бўйича.....
А)солидар жавобгарлик юклатилиши мумкин
Б)жавобгар эмас
В)субсидиар жавобгар юклатилиши мумкин
Г)солидар ва субсидиар жавобгарлик юклатилиши мумкин
- 5)Давлат ва унинг органлари жамият ўз зиммасига олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?
А)бўладилар
Б)бўлмайдилар
В)қонунда кўрсатилмаган
Г)фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади
- 6)Жамият давлат ва унинг органлари олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?
бўладими?
А)бўладилар

Б)бўлмайдилар

В)қонунда кўрсатилмаган

Г)фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

7) Акциядорлик жамиятларининг шакллари

А)ОАЖ ва ЁАЖ

Б)МЧЖ ва ҚМЖ

В)концернлар ва конгломератлар

Г)синдикат ва трестлар

8)Очиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

А) камида 3та

Б) камида 5та

Г) камида 2та

Д)чекланмайди

9)Ёпиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

А)камида 2та

Б)камида 1та

В)камида 5та

Г)камида 3та

10)Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши мажбурийми?

А)айрим ҳолларда мажбурий эмас

Б)мажбурий

В)агар ЁАЖ бўлса мажбурий эмас

Г)агар ОАЖ бўлса мажбурий эмас

3-илова.

Гуруҳларда ишлаш учун топшириқлар

1-гуруҳ

1-топшириқ. Ушбу фикр тўғриёки нотўғрилигини аниқланг (жавобни асосланг).

Корпорациялар асосан инвестицион фаолият билан шуғулланади.

2-топшириқ. Муаммоли саволга ақлий хужум усулида жавоб топинг.

Капиталлар таркибини аниқланг.

2-гуруҳ

1-топшириқ. Ушбу фикр тўғриёки нотўғрилигини аниқланг (жавобни асосланг).

Корпорацияларнинг молиявий аҳволи яхшиланишига молиявий дастакларининг таъсири борми?

2-топшириқ. Муаммоли саволга ақлий хужум усулида жавоб топинг.
 Ҳиссадорлик капитали қиймати аниқланг

3-гурух

1-топшириқ. Ушбу фикр тўғриёки нотўғрилигини аниқланг (жавобни асосланг).

2-топшириқ. Муаммоли саволга ақлий хужум усулида жавоб топинг.

Корпорациялар молиявий ҳисоботни қандай шаклларда топширади?

Корпорациялар қимматли қоғозлари тавсифи?

Корпорациялар маблағлари (ўз капитали, қарз капитал рентабаллиги) даромадлилигини аниқланг?

4-илова.

Ақлий хужум ва масалани ечиш босқичлари

1. Алоҳида ўйланг хаёлингизга келган барча ғоя, фикрларни қоғозга ёзинг.
2. Барча ғоя ва фикрларни ёзинг агар улар такрорланаётган бўлса олдига белги қўйинг.
3. Ғояларни баҳоланг.
4. Энг мақбул ғоя гуруҳ ғояси сифатида шакллантиради.
5. Барча ёзилган ғоялар гуруҳ муаммосини ечиш учун гўрўхлаштириш мўмкин.

6-мавзу.	Корпоратив бошқарув органлари
Маъруза машғулотининг технологияси	
Вақти - 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Маъруза - конференция.
Маъруза машғулотининг режаси	1. Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар. 2. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар қўмитаси. 3. Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси. 4. Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши. 1. Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар. 2. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар қўмитаси.

	<p>3.Мустақил директор: вазифаси ва роли.Мустақил директор кодекси.</p> <p>4.Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши. Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги.</p> <p>5.Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги.</p> <p>5.Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.</p>
Ўқув машғулотининг мақсади: бозор иқтисодиётига ўтиш даврининг зарурлиги ва унинг турли йўллари ҳақида талабаларга чуқурроқ билим бериш.	
<p>Педагогик вазифалар:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корпоратив бошқарув органларининг зарурлигини асослаш; - корпоратив бошқарув органларининг вазифаларини аниқлаш; - Корпоратив бошқарув органларидан бири акциядорлик йиғилишининг моҳияти; - акциядорлар билан корпорациянинг ўз-аро муносабатларини тушунтиради. 	<p>Ўқув фаолиятининг натижалари:</p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоратив бошқарув органларининг зарурлигини тушунтиради; - Корпоратив бошқарув органларининг таркибини ўрганади; - Корпоратив бошқарув органларининг вазифаларини кўриб чиқади; - Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши; - Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги
Ўқитиш услуби ва техникаси	Маъруза - конференция, муаммоли фикрлар хужуми, мунозара, презентация
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, график органайзерлар – ЎТВ/КТ
Ўқитиш шакли	Фронтал, индивидуал, гуруҳ билан иш-лаш,
Ўқитиш шароитлари	Намунадаги аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	<p>1.1. Мавзу, унинг мақсади ва ўқув машғулотидан кўзланган натижаларни эълон қилади. Машғулот маъруза конференция мунозара тарзида ўтишини эълон қилади:</p> <p>1) мазкур машғулотда ҳал этиладиган маъруза мавзуларини таклиф этади (1-илова).</p>	<p>1.1.Маърузага тайёргарлик кўрадилар.</p> <p>Маърузачилар презентация тайёрлашлари ва реферат бўйича режа</p>

	<p>2) уларни ўқув фанини ўзлаштиришдаги муҳимлигини, шунингдек, бўлажак мутахасисликни эгаллашдаги муҳимлигини тушунтиради.</p> <p>3) маърузага тайёргарлик кўриш учун адабиётлар, журналларга йўналтиради.</p> <p>4) барча талабаларга маъруза матни бўйича маърузачиларга савол тайёрлашлари айтилади (2-илова).</p> <p>5) баҳолаш мезонлари билан таништи-ради (3-илова).</p> <p>6) тайёрланган рефератлар билан таниш-тиради. Зарур ҳолатларда саволлар туза-ди.</p>	<p>тузишлари мумкин.</p> <p>Баҳолаш мезонлари билан танишади.</p> <p>Маъруза қилишга тайёргарлик кўради.</p>
<p>2-босқич. Асосий (60 мин.)</p>	<p>2.1. Маъруза ва ахборотлар юзасидан чиқишларни ташкил этади: -мавзу мазмунининг ёритилишида мантиқийликка эътибор беради; -баён қилинаётган материални муҳокама қилиш зарурати туғилганда, маърузачи-ни тўхтатиб, коллектив мунозарага им-кон яратади.</p> <p>2.2. Маърузанинг коллектив тарздаги муҳокамасини ташкил этади. Бошловчи билан бирга: -саволлар беради; -асосий кўрсатмаларни аниқлаштиради; -докладга янгиликлар, статистик материалга эътибор қаратишни сўрайди.</p>	<p>2.1. Иштирокчилар маърузаларини ўқиб, эшитиладилар ёки оғзаки баён қиладилар.</p> <p>2.2. Иштирокчилар коллектив тарзда машғулотни муҳо-кама қиладилар.</p> <p>2.3. Экспертлар ҳар бир мавзу бўйича мунозара натижалари баҳолайди.</p> <p>2.4. Энг яхши доклад рағбат сифатида университет конфе-ренциясига тавсия этилади.</p>
<p>3-босқич. Якуний (10 мин.)</p>	<p>3.1. Барча иштирокчиларнинг фаолиятини умумлаштириб, машғулотни якунлайди.</p> <p>3.2. Маъруза – конференциядаги док-ладчи, тақризчи ва оппонентларнинг фа-оллигини баҳолайди.</p> <p>3.3. Олинган билим ва илмий изланиш кўникмаларининг келажакдаги фаолият-да аҳамиятини таъкидлайди.</p> <p>3.4. Конференцияда иштирок этмаган талабаларга бозор иқтисодиётининг аф-залликлари ва камчиликлари мавзусида эссе ёзишни топширади.</p>	<p>3.1. Экспертлар: 1)маърузачи тақризчи, оппонет-ларни тайёргарлиги-ни белгилайди; 2)баҳолаш натижа-ларини эълон қилади.</p> <p>3.2.Эшитадилар, аниқлик киритади-лар, ёзадилар.</p>

	3.5. Мустақил иш учун вазифа беради Корпоратив бошқарув органлари (4-илова).	Топшириқни оладилар.
--	--	----------------------

1-илова.

Маъруза машғулоти докладлари мавзулари.

1. Корпорация раҳбарининг ваколатлари ва маъсулияти.
2. Давлатнинг корпорацияларни бошқаришдаги иштироки.
3. Акциядорлик жамияти ижроия органи
4. Акциядорлик жамияти кузатув кенгаши

2-илова.

Хулосани шакллантириш учун саволлар

1. Корпоратив бошқарувни назорат қилиш
2. Давлат вакили вазифалари
3. Ижроия органлари вазифалари
3. Кузатув кенгаши мажбуриятлари ва ваколатлари

3-илова.

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари (балларда)	Мунозара иштирокчилари			
	Маърузачилар (Ф.И.Ш.)			
	1	2	3	4
<i>Маърузанинг мазмуни (2,5):</i>				
- мавзуга мос келиши (1,5);				
- мантиқийлик, аниқлик (0,5);				
- хулосаларни қисқалиги (0,5);				
<i>Инфромацион технологиялардан фойдаланганлиги (кўрғазмаллик) – (0,9).</i>				
<i>Регламент (0,6)</i>				
<i>Жами (4,0)</i>				
	Тақризчилар (Ф.И.Ш.)			
<i>Маърузанинг тавсифи (3,0)</i>				
<i>маърузанинг кучли томонлари аниқлаш (1,2)</i>				
<i>маърузанинг заиф томонлари аниқлаш (1,2)</i>				
<i>Регламент (0,6)</i>				
<i>Жами (3,0)</i>				
	Оппонентлар, иштирокчилар (Ф.И.Ш.)			
<i>Саволлар:</i>				
- ҳар бири учун (0,3)				
<i>Қўшимча</i>				
- ҳар бири учун (0,3)				
- моҳияти бўйича (0,3)				

Семинарға тайёргарлик кўриш учун саволлар

1. Очик акциядорлик жамияти
2. Ёпиқ акциядорлик жамияти
3. Акциядорларнинг умумий йиғилиши
4. Акциядорлар умумий йиғилишининг қарори
5. Акциядорлик жамият умумий йиғилишида иштирок этиш ҳуқуқи
6. Жамият кузатув кенгашининг ваколатлари
7. Жамият кузатув кенгаш аъзоларини сайлаш ва тайинлаш
8. Жамият кузатув кенгашининг мажлиси
9. Жамиятнинг ижроия органи
10. Жамиятнинг ички аудит хизмати
11. Жамиятнинг тафтиш комиссияси
12. Халқаро шартномалар ва битимлар

Семинар машғулотида ўқитиш технологияси.

Вақти-2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Билимларни кенгайтириш ва чуқурлаштириш бўйича семинар
Семинар машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар. 2. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар кўмитаси. 3. Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси. 4. Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги. 5. Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> бозор иқтисодиёти ва бозор борасидаги маърузада олинган билимларни чуқурлаштириш ва мустаҳкамлаш.	
<i>Педагогик вазифалар:</i> - маърузада олинган билимларни мустаҳкамлаш ва улар асосида докладлар тайёрлаш кўникмаларини ҳосил қилиш; - билимлар тизмилаштириш, таққослаш, умулаштириш, иқтисодий категорияларни таҳлил	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> Талаба: - Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар. - Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар кўмитаси. - Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси.

қилиш жараёнларни ташкил этиш; - дарслик билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш; иқтисодий ахборотларни таҳлил қилиш кўникмаларини ривожлантириш.	-Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги. Корпоратив котиб: мажбуриятлари буйича муаммоли вазифаларни ҳал қилишда назарий билимларни қўлайди.
Ўқитиш усуллари ва техникаси	Муаммоли усул, суҳбат, ақлий ҳужум, мунозара, намоёиш қилиш.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни А32 форматдаги қоғоз, маркер, скотч, ўқув материаллари.
Ўқитиш шакллари	Коллектив, гуруҳларда, индивидуал
Ўқитиш шароитлари	Гуруҳларда ишлаш учун мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Мавзуни, мақсади режадаги ўқув натижаларини эълон қилади уларнинг аҳамиятини ва актуаллигини асослайди. 1.2. Олинган билимларни текшириш мақсадида асосий тушунчалар борасида савол-жавоб ўтказди (5-илова). 1.3. Дарс гуруҳлада ишлаш технологиясидан фойдаланган ҳолда амалга оширилишини эълон қилади. Гуруҳда ишлаш қоидаларини эслатади. Иш тартиби ва регламентни аниқлаштиради (1,2-илова).	1.1. Эшитадилар, мавзуни ёзадилар, саволларга жавоб берадилар ва аниқлаштирадилар.
2-босқич. Асосий (60 мин.)	2.1. Талабаларни 3-6 нафардан қилиб гуруҳларга ажратади. Назорат ва натижаларни баҳолаш учун экспертлар гуруҳини шакллантиради. Гуруҳларга ўқув топшириқларини топширади (3-илова). Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари (4-илова) билан, қандай қўшимча материаллардан фойдаланиш мумкинлиги билан (дарслик, маърузалар матни билан таништиради. Гуруҳларда ишлаш бошланганлигини эълон қилади. 2.2. Тақдимот ва натижаларни баҳолашни	2.1.Ўқув топшириқлари, баҳолаш мезонлари билан танишади, топшириқни гуруҳга тақсимлайди, умумий маърузани шакллантиради. 2.2. Натижаларни презентация қилади, назорат саволларига жавоб

	ташқил этади. Изоҳлайди, жавобларни тартибга келтиради, асосан ишларни бажариш жараёнида шаклланган хулосаларни умумлаштиради.	беради. Қолган иштирокчилар тақдимотни тўлдирадидлар ва саволлар беради. Экспертлар баҳолайди
3-босқич. Яқуний (10 мин.)	3.1. Ўқув фаолиятини яқунлайди. Талабалар диққатини асосий жиҳатларга қаратади. Муаммони ҳал қилиш жараёнида ғолиб бўлган гуруҳни аниқлайди ва баҳолайди. 3.2. Мустқил иш учун вазифа беради.	3.1. Тинглайдилар, аниқлаштирадидлар. Мустақил иш учун вазифаларни ёзиб оладидлар.

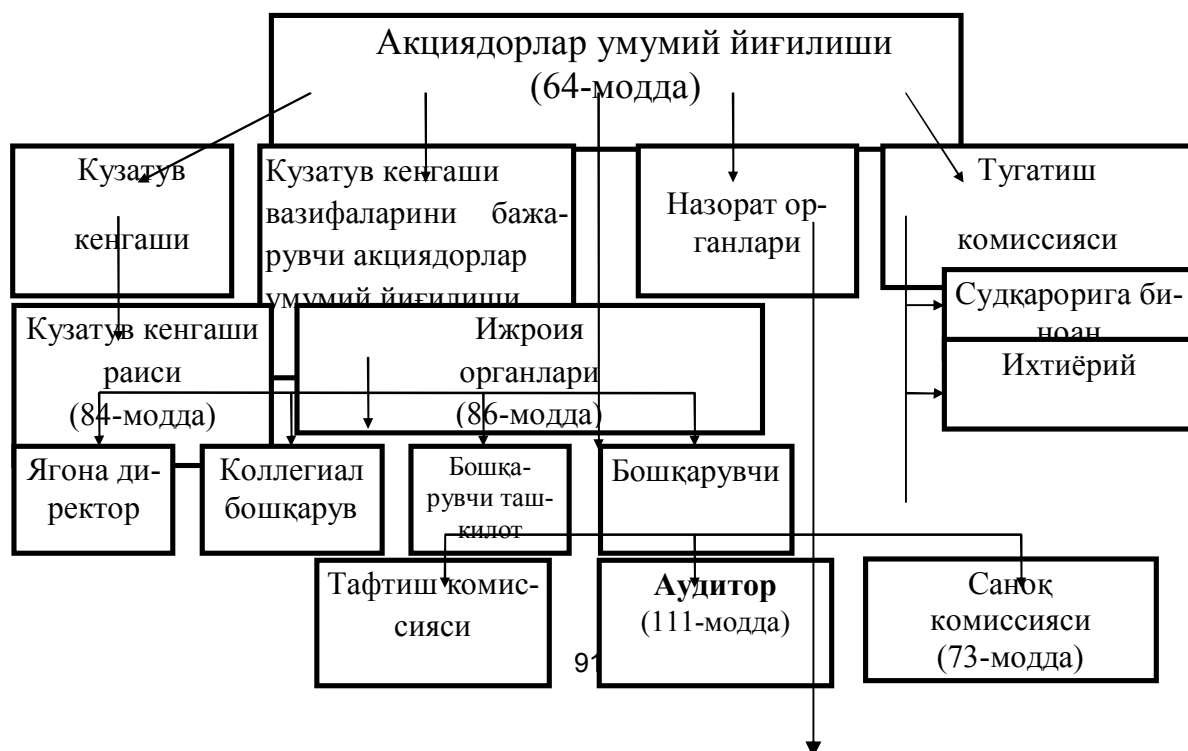
1-илова.

<p>Семинарда ишлаш тартиби ва регламент</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гуруҳда ишлаш ва презентацияни ёзиш – 20 мин. 2. Ишнинг натижаларини тақдимот этиш – 5 мин. 3. Жамоа бўлиб муҳокама қилиш ва гуруҳни баҳолаш – 5 мин.

2-илова.

<p>Гуруҳ билан ишлаш қоидалари</p> <p>Ҳар бири ўз шерикларининг фикрларини хурмат қилишлари лозим; Ҳар бири берилган топшириқлар бўйича фаол, ҳамкорликда ва масъулият билан ишлашлари лозим; Ҳар бири ўзларига ёрдам керак бўлганда сўрашлари мумкин; Ҳар бири ёрдам сўраганларга кўмак беришлари лозим; Ҳар бири гуруҳни баҳолаш жараёнида иштирок этишлари лозим.</p>

3-илова



Корпоратив бошқарувнинг тузилмаси
Гуруҳларга топшириқлар.
1-гуруҳ.

1-топшириқ. Тест.

- 1) АЖ тўғрисидаги қонунга мувофиқ жамият қандай муддатга тузилади?
А) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.
Б) уставида белгилаб берилган муддатга тузилади
В) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 10 йилга тузилади.
Г) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чегараланган муддатга тузилади.
Д) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 20 йилга тузилади.
- 2) Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб
А) жисмоний шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.
Б) давлатнинг имтиёзли ҳуқуқларини қўлга киритади.
В) ҳуқуқий шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.
Г) юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.
- 3) Жамият белгиланган тартибда қаерларда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир.
А) Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда
Б) Ўзбекистон Республикаси ҳудудидадан ташқаридаги банкларда
В) Европа иттифоқига кирувчи давлатларда
Г) Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда ва ундан ташқаридаги ҳудудлардаги банкларда
- 4) Жамият манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкинми.
А) фирма номи давлат тилида ёзилиши лозим
Б) фирма номи давлат тилида ҳамда бошқа тилда ҳам кўрсатилиши мумкин
В) лотин имлосида ёзилиши лозим
Г) мумкин эмас
- 5) Жамиятнинг манзили қандай белгиланади.
А) Давлат рўйхатидан ўтказилган жойга кўра белгиланади.
Б) Жамиятнинг муҳрига кўра белгиланади
В) Тузилган шартномага кўра белгиланади
Г) Чет эл инвесторларига қулай шароитдан келиб чиқиб белгиланади

6) Акциядорлик жамияти ўз мажбуриятлари юзасидан кимнинг мол-мулки билан жавобгар бўлади.

А) ўзига тегишли активлари билан

Б) ўзига тегишли барча мол-мулки билан

В) акциядорларнинг акциялари билан

Г) акциядорларнинг мол-мулки билан

7) Жамият ўз акциядорларининг мажбуриятлари юзасидан жамият олдида.....

А) жавобгар бўлади

Б) жавобгар бўлмайди

В) қонун билан белгиланмаган

Г) маълум қисмини тўлашга кўмаклашади

8) Агар жамиятнинг ночорлиги (банкротлиги) жамият учун мажбурий кўрсатмаларни бериш ҳуқуқига эга бўлган акциядор сифатидаги шахснинг ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли вужудга келтирилган бўлса, мазкур акциядор зиммасига жамиятнинг мол-мулки етарли бўлмаган тақдирда унинг мажбуриятлари бўйича.....

А) солидар жавобгарлик юклатилиши мумкин

Б) жавобгар эмас

В) субсидиар жавобгар юклатилиши мумкин

Г) солидар ва субсидиар жавобгарлик юклатилиши мумкин

9) Давлат ва унинг органлари жамият ўз зиммасига олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

А) бўладилар

Б) бўлмайдилар

В) қонунда кўрсатилмаган

Г) фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

10) Жамият давлат ва унинг органлари олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

бўладими?

А) бўладилар

Б) бўлмайдилар

В) қонунда кўрсатилмаган

Г) фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

11) Акциядорлик жамиятларининг шакллари

А) ОАЖ ва ЁАЖ

Б) МЧЖ ва ҚМЖ

В) концернлар ва конгломератлар

Г) синдикат ва трестлар

2-гурух.

1-топириқ. Тест.

1)Очиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

А) камида 3та

Б) камида 5та

В) камида 1та

Г) камида 2та

Д)чекланмайди

2)Ёпиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

А)камида 2та

Б)камида 1та

В)камида 5та

Г)камида 3та

Д)чекланмайди

3)Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши мажбурийми?

А)айрим ҳолларда мажбурий эмас

Б)мажбурий

В)агар ЁАЖ бўлса мажбурий эмас

Г)агар ОАЖ бўлса мажбурий эмас

Д)қонунда кўрсатилмаган

4)Жамият қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларини ўзга акциядорларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкинми?

А)айрим ҳолларда мумкин

Б)умуман мумкин эмас

В)агар ЁАЖ бўлса мумкин

Г)агар ОАЖ бўлса мумкин

Д)қонунда кўрсатилмаган

5)Кимлар ЁАЖ акцияларини сотиб олади?

А)ЁАЖ нинг муассислари

Б)олдиндан белгиланган доирадаги шахслар

В)ЁАЖнинг акциядорлари

Г)А,Б,В жавоблар тўғри

Д)қонунда кўрсатилмаган

6)Ёпиқ акциядорлик жамияти акциядорларининг сони

А)50 дан кам

Б)60 дан кам

В)50 дан кўп

Г)60 дан кўп

Д)чексиз бўлиши мумкин

7)Очиқ акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга бўйича ёпиқ обуна ўтказишга ҳақлими?

А)айрим ҳолларда мумкин

В)мумкин эмас

Г)қонунда кўрсатилмаган

Д)тўғри жавоб келтирилмаган.

8)Очиқ акциядорлик жамияти акциядорларининг сони

А)400000 та

Б)50000 та

В)давлат томонидан чегараланади

Г)200000 та

Д)чегараланмайди.

9)Агар ЁАЖ акциядорлари ушбу жамиятнинг бошқа акциядорлари сотаётган акцияларни учинчи шахсга таклиф этилаётган нархда ва шартларда, уларнинг ҳар бирига тегишли акциялар сонига мутаносиб равишда қандай кўринишда берилади?

А)имтиёзли акциялар оддий акциялар кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

Б)фақат оддий акциялар имтиёзли акция кўринишида имтиёзли эса оддий акция кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

В)ҳар қандай акция оддий акция кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

Г)ҳар қандай акция имтиёзли акция кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

10)ЁАЖ нинг акциялари сони меъёрдан ошгандан қандай муддат ичида жамият ОАЖга айлантирилади?

А)3 ой

Б)4 ой

В)5 ой

Г)6 ой

11)ЁАЖда акциядорлар сотаётган акцияларни сотиб олишда имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш муддати

А)акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Б) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 60 кундан кам бўлиши мумкин эмас.

В) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

Д)А ва Г

3-гурух.

1-топшириқ. Тест.

1)Жамият филиаллар ташкил этиши ҳамда ваколатхоналар очиши мумкинми.

А)мумкин

Б)мумкин эмас

В)айрим ҳолларда давлат назоратида мумкин

Г)қонунда кўрсатилмаган

Д)тўғри жавоб кўрсатилмаган

2)Агарда жамият тузган филиал ва ваколатхоналар очса, унинг фаолияти бўйича ким жавобгар ҳисобланади?

А)Филиал ва ваколатхона очиши мумкин эмас

Б)Филиал ҳамда ваколатхона фаолияти учун жавобгарлик уларни тузган жамият зиммасида бўлади.

В)Агар айрим ҳолларда давлат томонидан тузилган бўлса давлат жавобган ҳисобланади.

Г)қонунда кўрсатилмаган

3)Жамият томонидан Ўзбекистон Республикасидан ташқарида филиаллар ташкил этиш ва ваколатхоналар очиш мумкинми?

А)мумкин

Б)мумкин эмас

В)айрим ҳолларда давлат назоратида мумкин

Г)қонунда кўрсатилмаган

4)Агар жамият Ўзбекистон Республикасидан ташқарида филиаллар ташкил этиш ва ваколатхоналар очиши мумкин бўлса, у қандай меъёрий ҳужжатлар асосида фаолият юритади?

А)жамият томонидан Ўзбекистон Республикасидан ташқарида филиаллар ташкил этиш ва ваколатхоналар очиш мумкин эмас

Б)филиаллар ва ваколатхоналар жойлашган ердаги мамлакат қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади

В)Ўзбекистон Республикаси меъёрий ҳужжатлар асосида

Г)қонунда кўрсатилмаган

5)Шўъба хўжалик жамияти асосий жамиятнинг айби билан ночор (банкрот) бўлиб қолган ҳолларда асосий жамият шўъба хўжалик жамиятининг қарзлари юзасидан жавобгар бўладими?

А)субсидиар жавобгар бўлади.

Б)солидар жавобгар бўлади

В)жавобгар бўлмайди

Г)қонунда кўрсатилмаган

6)Шўъба хўжалик жамияти акциядорлари асосий жамиятдан унинг айби билан шўъба хўжалик жамиятига келтирилган зиённи тўлашни талаб қилишга ҳақлими.

А)талаб қилиши мумкин эмас

Б)талаб қилиши мумкин

В)давлат томонидан дотация берилади

Г)айрим солиқларда имтиёз берилади

7)Агар жамиятга қарашли овоз берувчи акцияларнинг қанчаси бошқа иштирокчи жамиятга қарашли бўлса, бу жамият тобе хўжалик жамияти деб тан олинади.

А)10 фиоздан зиёдроғи

Б) 15 фиоздан зиёдроғи

В)20 фиоздан зиёдроғи

Г)25 фиоздан зиёдроғи

4-илова.**Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари (балл)**

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари (балларда)	Гуруҳлар		
	1	2	3
1-топшириқ (0,3)			
2-топшириқ:			
мавзуга мос келиши, кўрғазмалилик (0,8);			
- мантиқийлик, аниқлик (0,5);			
3-топшириқ (0,5)			
4-топшириқ:			
хулосаларни аниқ шакллантирилганлиги (0,5);			
Регламент (0,2)			
Назорат саволларига тўғри жавоб учун (0,1)			
Бошқалар томонидан тўлдирилганлиги учун (0,1)			
Жами (3,0)			

5-илова.**Муаммоли саволлар.**

1. Корпоратив бошқаришнинг ўзига хос хусусиятлари?
2. Ўтиш даври корпорацияларда менежмент тизимини қандай самарали ташкил этиш мумкин?
3. Республикада фаолият курсатувчи акциядорлик жамиятларида ички аудит тизими шаклланганми ва қай ҳолатда?
4. Корпорацияларда қимматли қоғозларни жойлаштириш ва у билан боғлиқ қандай муаммолар мавжуд?

7-мавзу.	Корпоратив низолар
-----------------	---------------------------

Маъруза машғулотининг технологияси

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Ахборот визуал маъруза, аниқ ҳолатларни ечиш.

Маъруза машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоратив низо тушунчаси. 2. Корпоратив низолар сабаблари ва иштирокчилари. 3. Корпоратив низо турлари. 4. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлар. 5. Корпоратив низоларда банкротлик жараёнини қўллаш. 6. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан Ҳимоялаш. 7. Корпоратив низоларни тартибга солиниши. 8. Корпоратив муносабатларда ҳуқуқий тартибга солиш амалиёти
<p><i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> танланган мавзу буйича билимларни шакллантириш, бозор иқтисодиётини ривожланиши ва мувозанатга эришишида талаб ва таклифнинг аҳамиятини очиб бериш.</p>	
<p><i>Педагогик вазифалар:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Корпоратив низо тушунчасига таъриф беради -Корпоратив низолар сабаблари ва иштирокчиларини аниқлайди. -Корпоратив низо туркумини ўрганади -Ҳамкорликда бўлмаган қўшилиш жараёнини ўрганади -Корпоратив низоларда банкротлик жараёнини қўллаш усуллари куриб чиқади -Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан Ҳимоялаш усуллари ўрганади -Корпоратив низоларни тартибга солиниши. -корпоратив муносабатларда ҳуқуқий тартибга солиш амалиётини куриб ўтади 	<p><i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i></p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоратив низо тушунчасига таъриф беради? -Корпоратив низолар сабаблари ва иштирокчиларни аниқлайди?. -Корпоратив низо турлари таҳлил қилади? -Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлар жараёнини ўрганади -Корпоратив низоларда банкротлик жараёнини қўллаш усуллари ўрганади -Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан Ҳимоялашнинг қонуний жиҳатларини ўрганади -Корпоратив низоларни тартибга солинишига таъриф беради -корпоратив муносабатларда ҳуқуқий тартибга солиш амалиёти таҳлил қилади
Ўқитиш услуби ва техникаси	Маъруза, кластер, мунозара, техника: тақдимот, блиц-сўров, график органайзерлар.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, ЎТВ/КТ технологиялари, доска, бўр
Ўқитиш шакли	Фронтал маъруза, гуруҳ ва жуфтликларда ишлаш
Ўқитиш шароитлари	Намунадаги аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчининг	талабанинг
1-босқич. Кириш (10 мин.)	<p>1.1. Маърузанинг мавзуси, мақсади ва режасини маълум қилади, машғулотдан кутилаётган ўқув натижалари билан таништиради.</p> <p>1.2. Машғулот давомида аниқ ҳолатларни таҳлил қилишга эътибор қилишни эслатади (талабалар кўлларида ўтган дарс охирида тарқатилган маъруза матнлари мавжуд).</p>	1.1. Тинглайди ва ёзадилар.
2-босқич. Асосий (60 мин.)	<p>2.1. Аввалги мавзуни эсга солиш ва маъруза матни ўқиш натижасида нималарни ўрганганлигини аниқлаш мақсадида, блиц-сўров ўтказиши.</p> <p>Визуал материаллар асосида маъруза ўқийди:</p> <ul style="list-style-type: none"> -низоларни келтириб чиқарувчи кучлар қандай бўлиши мумкин; -низолар ва уларнинг даражасига таъсир қилишини жадвал ва чизма, график ёрдамида тушинтиради; -низоларнинг келиб чиқишига таъсир қилувчи омиларни тавсифлайди. <p>Низоларни ечиш йўли бўйича кластер чизишни таклиф қилади .</p> <p>2.2. График ва венна диаграммасининг тақдиротини ўтказиши.</p>	<p>2.1.Эслайди, саволларга жавоб беради.</p> <p>Ёзиб боради.</p> <p>Талаб категорияга кластер тузадилар.</p> <p>2.2.Венна диаграммасини чизадилар.</p> <p>Формулаларни ёзадилар ва графикларни чизадилар.</p>
3-босқич. Яқуний (10 мин.)	<p>3.1. Мавзуга яқун ясайди, умумий хулосаларни шакллантиради, фаол иштирок этган талабаларни рағбатлантиради. Олинган билимларни аҳамиятини очиб беради.</p> <p>3.2. Пассив талабаларга қўшимча вазифа беради.</p> <p>3.3. Мустақил иш учун вазифа: мисол ва масалаларни ечиш (12-илова).</p>	<p>3.1.Эшитади, аниқлаштиради.</p> <p>Топшириқларни ёзиб оладилар.</p>

Корпоратив низолар- деганда жамият акциядорлари ўртасида, жамият акциядорлари ва менежерлари ўртасида, инвесторлар (потенциал акциядорлар) ва жамият ўртасида вужудга келадиган, қуйидаги оқибатлардан бирига олиб келадиган келишмовчиликлар ва тортишувлар тушунилади:

Корпорация менежменти, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар ўртасида белгиланадиган муносабатлар тизимида турли иктисодий субъектлар гуруҳлари тарафидан ижозат берилади:

1. Давлат ва корпорация ўртасидаги муносабатларга давлат томонидан ижозат берилади ва у давлат-ҳукумат характерида эга бўлади.
2. Менежмент ва акциядорлар ўртасидаги алоқаларнинг муайян жиҳатлари корпорация бошқарув органлари томонидан амалдаги қонунчилик доирасида қабул қилинган қўшимча битим ва келишувлар билан тартибга солиниши мумкин.
3. Менежмент ва бошқа манфаатдор шахслар ўртасидаги муносабатлар турли йўналишдаги характерга эга бўлиб, манфаатдор шахсларнинг корпорация учун ички ёки ташқи муҳитга мансублигига боғлиқ бўлади. Улар қонун ҳужжатлари ва жамиятнинг ички регламенти билан тартибга солина-

Низолар хилма-хиллигини қуйидаги тўрт турга ажратиш мумкин	
1.Йирик (мажоритар) ва майда (миноритар) акциядорлар муносабатлари низоси.	3.Четдан «нодўстона қўшиб олиш ташаббускорлари» тарафдорлари ва акциядорлар низоси.
2.Менежмент (акцияларсиз ёки акциялар кичик пакетига эга) ва акциядорлар низоси.	4.Ички акциядорлар (инсайдер) ва ташқи акциядорлар (аутсайдер) низоси.

Корпоратив шантаж - миноритар акциядорлар иштирокидаги, акциядорлик жамияти ёки унинг йирик акциядорларини миноритарлардан уларга тегишли акциялар пакетини бозор қийматидан қиммат нархга сотиб олиш ёки низони тўхтатиш учун воз кечиш ёки тўлашга ундашга йўналтирилган низолар.

4-илова.

Корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий ҳаракатлар

- Акциядорлар чекланган доирасида жойлаштириладиган акциялар қўшимча эмиссияси (кўпинча бозор нархидан паст ёки ушбу компания учун етарли даражада истеъмол қийматига эга бўлмаган активлар билан тўлаш кузатилади).
- Компаниянинг стартегик активларини акциядорлар назорати остида бўлмаган фирмаларга ўтказиш йўли билан ажратиб қўйиш (кўпинча қайта ташкил қилинган муассасалар ёрдамида).
- Аффилицияланган шахслар гуруҳи томонидан назорат пакетини қўлга киритиш мақсадида акциялар пакетини «майдалаш».
- Аффилицияланган шахслар гуруҳи томонидан назорат пакетини қўлга киритиш мақсадида акциялар пакетини «майдалаш».
- Акциядорлар билан мувофиқлаштириш бўйича зарур жараёнларни ўтказмаган ҳолда акциялар йирик пакетларини сотиб юбориш.

ваколатларини тўхтатиш, акциядорлик жамияти бошқарув органининг ишини тўхтатиб туриш, акцияларнинг кадрсизланиши билан таҳдид соладиган банкрот жараёни қўзғатиш.	таъсир кўрсатиш воситасида сунъий иқтисодий қийинчиликлар яратиш; қарзларни сотиб олиш;	акциядорлик жамияти фаолиятининг кўп сонли текширувларини ташкиллаштириш
-жамият ва унинг раҳбарларига нисбатан турли даъволар қўзғатиш	акциядорларга уларга тегишли акцияларни сотиш таклифи билан мурожаат қилиш	акциядорларга таъсир кўрсатиш мақсадида жамият ҳақида салбий ахборот чоп этиш;

6-илова.

БИЗНЕС-ҳолат

Акциядорлик жамият бош директори вазифасини тўхтатиш жараёни

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

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

5 октябр куни овоз бериш ва санок комиссияси натижаларига асосан баённома тузилди ва имзоланди. Шу куннинг ўзида Кудратова К.М.га хизмат хонаси, техник воситалар ва ўз вазифасини бажариш учун керакли дастгоҳлар берилди.

8 октябр куни Кудратова К.М. билан меҳнат шартномаси тузилди ва уни бош директр лавозимига бириктириш буйруғи 10 октябр куни имзоланди.

Саволлар:

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

7.2. Семинар машғулотида ўқитиш технологияси.

Вақти-2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Семинар-мунозара.
Семинар машғулотининг режаси	1.Корпоратив низо тушунчаси. 2.Корпоратив низолар сабаблари ва ишти-рокчилари. 3.Корпоратив низо турлари. 4.Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлар. 5.Корпоратив низоларда банкротлик жараё-нини қўллаш. 6.Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоялаш. 7.Корпоратив низоларни тартибга солини-ши. 8.Корпоратив муносабатларда ҳуқуқий тар-тибга солиш амалиёти.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> мавзу буйича билимларни чуқурлаштириш, ўқув қўлланмаси билан ишлаш кўникмаларини ҳосил қилиш.	

<p>Педагогик вазифалар:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мавзу бўйича билимларни кенгайтириш ва чуқурлаштириш; - билимларни таққослашни, умумлаштиришни, таҳлилни тизимлаштириш кўникмасини ҳосил қилиш; - ўз фикрни шакллантириш ва билдириш жараёнини ташкил қилиш; - коммуникация, гуруҳда ишлаш кўникмаларини ривожлантириш. 	<p>Ўқув фаолиятининг натижалари:</p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корпоратив низо тушунчасига таъриф беради; - корпоратив низога таъсир қилувчи омилларни санаб берадилар ва тушунтиради; - ҳамкорликда бўлмаганқушилишлар мазмунини ёритади; - корпоратив низони тартибга солиш йўллари айтиб ўтади.
Ўқитиш усуллари	Муаммоли семинар, мунозара, техника: такдимот, блиц-сўров, “Давра суҳбати”, Вена диаграммаси,
Ўқитиш воситалари	Маъруза матнлари, проектор, маркерлар, скотч, А32 бичимдаги қоғоз варақлари.
Ўқитиш шакллари	Индивидуалл, фронтал, гуруҳлар, жуфтликларда ишлаш.
Ўқитиш шароитлари	Техник таъминланган, гуруҳларда ишлаш учун мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (5 мин.)	<p>1.1. Ўқув машғулотининг мавзуси мақсади, режалаштирилган натижаси ва уни ўтказиш режасини айтади.</p> <p>1.2. Машғулот мунозара тарзида ўтишини маълум қилади.</p>	1.1. Диққат билан тинглайдилар ва ёзиб оладилар
2-босқич. Билимларни фаоллаштириш (10 мин.)	<p>2.1. Мавзу бўйича асосий тушунчаларга таъриф беришни таклиф қилади ва шу асосида блиц-сўров ўтказиши (1-илова)</p> <p>2.2. Иш гуруҳларда / жуфтликларда ўқув вазифани бажарилгандан сўнг “Муаммоли семинар” сифатида давом эттирилишини эълон қилади. “Муаммоли семинар” қоидалари билан таништиради (2-илова). Гуруҳларда ишлаш қоидаларини эслатади.</p>	2.1. Иқтисодий тушунчаларга тариф берадилар.

<p>3-босқич. Асосий (55 мин.)</p>	<p>3.1. Талабаларни 4 та гуруҳларга ажратади. Давра суҳбатида муҳокама қилиш учун саволлар ва вазифаларни тарқатади (3-илова). Вазифани бажаришда қўшимча материаллардан фойдаланиш мумкинлигини таъкидлайди. 3.2. Гуруҳларни ўзаро баҳолашни ташкил этади. Натижаларни баҳолаш варақларини тарқатади (4-илова). 3.3. Гуруҳларда иш бошлаганлигини эълон қилади, маслаҳатлар беради. 3.4. Презентацияларни тақдим этишларини таклиф қилади ва мунозарани шакллантиради. Мунозара савол-жавобларига аниқлик киритади. Мунозара бўйича хулосалар қилади.</p>	<p>3.1. Ўқув вазифаси оладилар ва танишиб чиқадилар. 3.2. Вазифани бажарадилар, тақдимот варақларини расмийлаштиради. 3.3. Бошқа гуруҳлар учун саволлар тайёрлайди. Мунозарада иштирок этади. Ёзиб олади.</p>
<p>4-босқич. Яқуний (10 мин.)</p>	<p>4.1. Ишга яқун ясайди умуй хулослар қилади талабаларни баҳолайди. 4.2. Мустақил иш учун вазифа беради: нон маҳсулотларига бўлган талаб ва таклифни график тарзда ифодаланг. Келгуси мавзунини Инсерт усулида ўқиб келинг.</p>	<p>4.1. Тинглайдилар, вазифани ёзиб оладилар.</p>

1-илова

Блиц-сўров саволлари

Корпоратив низо
Менежмент
Акциядорлар низоси.
Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлар
Ёпик акциядорлик жамият
Очиқ акциядорлик жамият

Ўқув материаллар

Компанияни ҳамкорликда бўлмаган қўшилишдан ҳимоя қилиш усуллари

Компанияни ҳамкорликда бўлмаган қўшилишдан ҳимоя қилиш усуллари қуйидагича:

1) корхона акцияларининг яқуний харидори ким (буюртмачи ким) эканлиги ва у қандай мақсадда корхона устидан назорат ўрнатиш истагида эканлигини аниқлаш;

2) акцияларни жавоб тариқасида сотиб олиш – энг тарқалган ҳимоя усули. Акциялар сотиб олишни эмитентнинг ўзи (ўз акцияларини ўз балансига ёки шўъба ташкилот балансига харид қилиш йўли билан), эмитентнинг акциядорлари ёки дўстона муносабатдаги ташқи инвестор («окрицар») ташкиллаштириши мумкин;

3) реестр эгасини алмаштириш (реестр эгаси компания акциядорлари рўйхатига тўлиқ фойдаланиш ҳуқуқига эга ва у ахборотни ноқонуний тарқатиши мумкин);

4) агрессор сунъий равишда компанияни қарздор қилиб қўймаслиги учун барча тўланмаган қарзларни сотиб олиш.

Агрессор сизнинг қарзларингизни сотиб олмоқда. Қарз тўланишидан бир неча кун олдин босқинчи-кредитор ўз счетларини ёпади, манзилени ўзгартиради, уч ойдан кейин эса судга қарздорни банкрот жеб эълон қилиш даъвоси билан мурожаат қилади;

5) кўйидаги мақсадда зудлик билан қайта ташкил қилиш:

-ЁАЖ ёки МЧЖга айлантириш;

-акцияларнинг ҳаммасини сотиб олиш ва миноритарийлардан халос бўлиш. Усуллардан бири масалан, акцияларнинг юзтасини биттага консолидациялаш ҳақидаги йиғилишда қарор қилиниши мумкин. Бу ҳолатда кичикроқ сонли акциялар эгалари касрли акцияларга (чорак акция, учдан икки қисмли акция ва ҳ.к.) айланади, касрли акциялар эса акциядорлик жамиятини тўлиқ сотиб олишга халақит бериши мумкин. қайта ташкил қилиш ҳар бири алоҳида қизиқиш уйғотмайдиган бир нечта компанияларга ажратиш шаклида амалга оширилиши мумкин. шунингдек, компаниянинг қимматли активларини янги юридик шахсга ёки шўъба компанияга бериш ва уни кейинчалик алоҳида ажратиш мумкин;

б)ёпиқ ёзишмалар йўли билан эмиссия (кўшимча қимматли қоғозлар чиқаришни жойлаштириш). Жараён жуда катта (вақт бўйича – бир чорак атрофида), лекин энг самарали усул ҳисобланади. қимматли қоғозларни жойлаштириш ҳақида қарор акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилиниши, бундай қарор учун йиғилишда қатнашаётган акцияларнинг камида 75%и овоз бериши лозим;

7) кўшиб олиш объектнинг жалб этувчанлигини пасайтириш (активларнинг бир қисмини сотиб юбориш, айрим объектларни ижарага бериш, активларга гаровга қўйиш, муаммоли активлар ва пассивлар сотиб олиш);

8) низом билан ҳимояланиш – энг олдини олиш чораси ҳисобланади (масалан, акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонунда айтилишича: жамият низомида битта акциядорга тегишли бўлган акциялар сонига ва уларнинг умумий номинал қийматига чеклов белгиланиши мумкин. Акциядор жамиятнинг овоз бериш ҳуқуқига эга бўлган акцияларининг 1% игача эга бўлиши мумкин):

■ низомда уларни тузиш йирик битимлар учун белгиланган жараён бўйича амалга оширилиши лозим бўлган битимлар рўйхатини кенгайтириш;

- акциядорлик жамиятининг олий табақа менежерлари билан шартномаларга жамият томонидан шартномани муддатидан олдин бекор қилишда катта миқдорда товон пул тўлаш мажбуриятини киритиш;

■ қўшиб олиш ва бирлашиш масалаларини ҳал қилиш учун зарур овозлар фозизининг юқори бўлиши шарти. Айрим ғарб компаниялари зарур овозлар сонини 95%гача белгилайдилар;

9) давлатнинг жамиятни бошқаришда иштирок этиш махсус ҳуқуқини жорий қилиш («олтин акция»), бу агрессорларнинг қизиқишини кескин пасайтиради.

Мулкни қайтадан бўлиш – ишбилармонлик воқелигига хос бўлган жиҳат ҳисобланади. Биронта акциядорлик жамияти «қайтадан бўлиш»дан кафлатли ҳимояланиши мумкин эмас, шунинг учун ҳеч бўлмаганда нодўстона қўшиб олишдан ҳимоя қилишнинг классик усулларини билиб олиш талаб қилинади.

2-илова.

Мунозара қатнашчиларига эслатма

1. Мунозара муносабатлар йиғиндиси эмас, балки муаммо ечими услубиятидан иборат;
2. Кўп гапирмасдан бошқаларнинг сўзлашига имкон бер.
3. Мақсадга эришиш йўлида хиссиётларинни жиловлаб, батафсил ўйлаган ҳолда сўзла.
4. Рақибларнинг вазиятини ўрганиб, уларга хурмат билан муурожаат қил;
5. Рақибларнинг томонидан айтилган фикрларга танқидий ва истехзоли ёндаш;
6. Мунозара предмети бўйича четга чиқмаган ҳолда тўғри ёндашиб гапир.

Муаммоли семинарнинг бошқарув дастаклари

Бошловчи барча вазифаларни ўзига олади – мунозара бошқичларини бошқариш, жавобларнинг асосланиши ва тўғрилигини тасдиқлаш, қўлланган термин ва тушунчаларнинг аниқлаш, муносабатларни тўғри қўллаш ва бошқалар. Тақдимотларнинг тақсимотини тўғри бошқариш.

Тақризчи – томонларнинг маърузаларини йўналишлар бўйича белгилаш ва тўлиқ характерда баҳолаш: долзарблиги, илмий жиҳати, мантиқийлиги ва масалаларнинг аниқ қўйилганлиги, хулосаларнинг аниқ кўрсатилиши.

Рақиб – қабул қилинган тадқиқот ўртасида рақобатчилик жараёнини шакллантиради. У фақатгина маърузачининг асосий ҳолатини танқид қилиш эмас, шу билан биргаликда, унинг айтган фикрларидан заиф ёки ҳато томонларини топиш ҳамда ўзининг ҳал қилувчи фикрларини таклиф қилиши ҳам мумкин.

Эксперт – барча мунозараларнинг, жумладан, мунозара қатнашчилари томонидан айтилган фикрларнинг, қилинган хулосаларнинг, таклиф ва

гипотезаларнинг махсулдорлигини баҳолайди.

Мунозара регламентини ўтказиш тартиби

1. Бошловчи маъруза мавзуси ва маърузачиларнинг тақдимотларин эълон қилади.
2. Маъруза 5 минут давом этади.
3. Тақризчи – 2 минут.
4. Рақиб – маъруза мавзуси бўйича фикрларини 1-3 минут тақдим этади.
5. Жамоавий муҳокама – 5-10 минут.

3-илова.

Муҳокама ва хулосалар чиқариш учун саволлар

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ривожланиши масаласи

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ривожланишида айрим умид уйғотувчи тенденциялар кузатилмоқда.

1. Корпоратив бошқарув соҳасида умумий сиёсатни амалга ошириш бўйича давлат органи – Давлат Мулк Қўмитаси мавжуд.
2. Қатор корхоналар ўз корпоратив бошқарув кодексларини ишлаб чиқди ва қабул қилди, шунингдек, директорлар Кенгашига ташқи акциядорлар вакилларини киритди.
3. Компаниялар дивиденд сиёсатининг яхшиланиши корпоратив муносабатлар етуқлигидан далолат беради. Кўпчилик компаниялар фойдани қайта тақсимлашга диққат билан эътибор қарата бошлади.
4. Менежерларнинг мулк эгалари назорати остида бўлиши билан боғлиқ вазиятларда ҳам ижобий ўзгаришлар кузатилмоқда. Яхши ишламаётган раҳбарларни ишдан бўшатиш хавфи корпоратив бошқарувда фаолият кўрсатаётган механизмлардан бирига айланмоқда.
5. Компаниялар ҳақида корпоратив бошқарув билан боғлиқ рисклар нуқтаи назаридан ахборотга талаб ўсмоқда.

4-илова.

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари (балларда)	Мунозара иштирокчилари			
	1	2	3	4
<i>Маърузанинг мазмуни (2,5):</i>				
- мавзуга мос келиши (1,5);				
- мантиқийлик, аниқлик (0,5);				
- хулосаларни қисқалиги (0,5);				
Информацион технологиялардан фойдаланганлиги (кўرғазмалилик) – (0,9).				
Регламент (0,6)				
Жами (4,0)				
<i>Маърузанинг тавсифи (3,0)</i>				
- маърузанинг кучли томонлари аниқлаш (1,2)				

- маърузанинг заиф томонлари аниқлаш (1,2)				
Регламент (0,6)				
Жами (3,0)				
<i>Саволлар:</i>				
- ҳар бири учун (0,3)				
Қўшимча				
- ҳар бири учун (0,3)				
- моҳияти бўйича (0,3)				
Жами (3,0)				

8-мавзу.	Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш
-----------------	--

5.1. Маъруза машғулоти технологияси

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Визуал, ахборот маъруза
Маъруза машғулотининг режаси	1. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш моҳияти. 2. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари. 3. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш усуллари. 4. Корпоратив бошқарув рейтинглари. 5. Корпоратив бошқарувнинг мониторинг тизими.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг аҳамиятини очиқ бериш ва унинг қўлланиши мумкин бўлган усуллари илгари суриш.	
<i>Педагогик вазифалар:</i> - Корпоратив бошқарув андозаларини жорий қилишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлигини тушунтиради; - Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари бўйича билимини чуқурлаштириш; - Корпоратив бошқарувда мониторинг тизимини ўргатади;	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> Талаба: - Самарадорлик тушунчасига таъриф беради; - Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг мазмуни айтиб беради; - Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонларини куриб ўтади - Корпоратив бошқарув рейтингини интеграл баҳолаш усуллари илгари сурилади; Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг синфларига ажратади; - Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда қандай маълумотлардан фойдаланиланишини таърифлайди - Корпоратив бошқарувда рейтинг

- Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг синфлари ҳақида тушунча беради.	даражаларини ўрғанади -Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими тушунтиради
Ўқитиш услуби ва техникаси	Ахборот- маъруза, инсерт, ҳамкорликда ўқитиш техникаси, синквейн
Ўқитиш шакли	Фронтал, гуруҳларда
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, график органиайзерлар, ЎТВ/КТ
Ўқитиш шарт-шароити	Намунадаги аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичла р, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
Тайёргар лик Босқичи (5 мин)	Аввалги дарснинг сўнгида маъруза матни талабаларга берилади. «Инсерт» техникасини қўллаган ҳолда ўқиб чиқиш тайинланади. Гуруҳларда ўқитиш учун ҳар бир гуруҳ вазифаси ишлаб чиқилади.	Вазифани оладилар ва бажарадилар.
1- босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Мавзу мақсад ва режадаги ўқув натижаларини ва уни ўтказиш режасини маълум қилади. Машғулотнинг ўзаро алоқа усулида ўқитишни эълон қилади. 1.2. Талабаларга берилган вазифани эслатади. Мазкур мавзудан қандай янги маълумот олганликларини сўрайди. 1.3. Қандай саволлар туғилганлигини билиш учун, уларни доскага ёзиб чиқади.	1.1. Эшитадилар, ёзиб оладилар. 1.2. Саволларни ўртага ташлайдилар.
2- босқич. Асосий (55 мин.)	2.1. Талабаларни кичик гуруҳларга ажратади. Ҳар бир гуруҳ мавзунинг маълум бир саволи бўйича “эксперт” бўлишини ва бошқаларни ўқитишни маълум қилади. Эксперт варақалари, оқ қоғоз (А32) маркерларни тарқатади. Саволларнинг мазмунини тушунтиради. Қайси материалдан фойдаланиш мумкинлигини тушунтиради. Иш регламенти, баҳолаш мезони билан таништиради ва машғулот бошланганини эълон қилади. (1,2-илова). 2.2. Мавзу саволларининг коллектив	2.1. Гуруҳлар вазифаларини оладилар ва муҳокама қиладилар. Мини гуруҳларда ишлашни бошлайдилар. 2.2. гуруҳда жавобларни тайёрлайди. Кўргазмали материал тайёрлайди. 2.3. Гуруҳ лидерлари ёки аъзолари

	<p>муҳокамаси ва тақдимотини эълон қилади.</p> <p>1) ўзи консультант-арбитр вазифасини ўтайди;</p> <p>2) қўшимча саволлар беради.</p> <p>3) ҳар бир савол муҳокамасининг сўнгида ўзаро баҳолашни ташкил этиб, якуний хулоса қилади ва талабалар эътиборини масаланинг муҳим томонларига қаратади.</p> <p>2.3. Талабалар билимини текшириш мақсадида мавзу саволларига жавоб беришни таклиф қилади. Тезкор савол-жавоб ёки тест ўткази.</p>	<p>ўзларининг саволлари бўйича ахборот берадилар. Кўргазмали материалдан фойдаланадилар ва қўшимча саволларга жавоб берадилар.</p> <p>2.4. Бошқа гуруҳ жавобларини баҳолайди, саволлар беради.</p>
3-босқич Якуний (10 мин)	<p>3.1. Ўқув фаолиятига яқун ясайди. Ўзаро ўқитиш натижаларини эълон қилади. Фаол иштирокчиларни белгилади ва олинган билимларининг келажакдаги аҳамиятини таъкидлайди.</p> <p>3.2. Мустақил иш учун вазифа беради: мавзу бўйича кластер тайёрлаш.</p>	Вазифани ёзиб оладилар.

1-илова.

Регламент.

1. Муаммони ечиш ва презентация вароғини ёзиш учун гуруҳда ишлашга - 20 мин.
2. Муаммо ечимини презентация қилиш – 8 мин. гача.
3. Жамоа бўлиб муҳокама қилиш, хулосаларни шакллантириш - 10 мин. гача.
4. Ўзаро баҳолаш – 1 мин.

2 – илова.

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари

Ҳар бир гуруҳ бошқа гуруҳлар тақдимотни баҳолайди, мезонлар бўйича балларни жамлайди.

Баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари	Максимал балл	1 гуруҳ	2 гуруҳ	3 гуруҳ	4 гуруҳ
Ечимлар:	1,2				
- муаммони ва қуйи муаммони тўғри шакллантириш;	0,4				
- ечимни муаммо ва қуйи муаммо шаклига мос келиши;	0,4				
- мантиқийлик, аниқлик, хулосаларни қисқалиги.	0,4				

Тақдимот:	1,4				
- жавобларни аниқлиги ва тушунарлилиги;	1,0				
- ҳар бир гуруҳ иштирокчисининг фаоллиги (саволлар, кўшимчалар).	0,4				
Регламент	0,4				
Умумий баллар йиғиндиси	3,0				

3-илова.

1-эксперт варағи.

1. Корпоратив бошқарувни қандай самарали амалга ошириш мумкинлигини айтинг.

(Т-схема, кластер, инсерт техникасидан фойдаланган ҳолда)

2-эксперт варағи.

2. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонларини кўрсатиб беринг.

(Т-схема, кластер, инсерт техникасидан фойдаланган ҳолда)

3-эксперт варағи.

3. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлик курсаткичларига нималар киради?

(Т-схема, кластер, инсерт техникасидан фойдаланган ҳолда)

4-эксперт варағи.

4. Ўзбекистонда акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувни амалга ошириш борасида қандай ишлар қилинмоқда?

(Т-схема, кластер, инсерт техникасидан фойдаланган ҳолда)

Корпоратив бошқариш самарадорлигини баҳолаш усуллари*



Гуруҳларга бериладиган қўшимча саволлар.

1. Самарадорлик тушунчаси.
2. Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг мазмуни.
3. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари.
4. Корпоратив бошқарув рейтингини интеграл баҳолаш.
5. Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг синфлари.
6. Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда қандай маълумотлардан фойдаланилади?
7. Корпоратив бошқарувда рейтинг даражалари.

* www.ricd.ru материалларидан

8. Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими.

5-илова.



6-илова.



Ҳорижий рейтинглар орасида Standard & Poor's корпоратив бошқарув рейтингини алоҳида кўрсатиш мумкин.

Standard & Poor's халқаро компанияси корпоратив бошқарув рейтинглари методологиясини ишлаб чиқишга 1998 йилнинг бошларида киришган. Синов лойиҳалари давомида методологияни синаб кўришдан сўнг Standard & Poor's ихтисослашган корпоратив бошқарув рейтинглар хизматини ташкил қилиш ҳақида қарор қабул қилди ва 2000 йилдан бошлаб корпоратив бошқарув соҳасида рейтинг хизматлари кўрсата бошлади. Ҳозирги пайтда Standard & Poor's компаниялар даражасида ҳам, алоҳида мамлакатлар даражасида ҳам корпоратив бошқарувни баҳолаш концепциясини тақдим этмоқда. Standard & Poor's фойдаланаётган ёндашувда вазиятни молиявий манфаатдор шахслар – акциядорлар ва кредиторлар нуқтаи назардан кўриб чиқиш кўзда тутилган.

Standard & Poor's таҳлилчилар гуруҳи компанияларда ўзига хос интервью олишни ўтказди, бунинг асосида тузиладиган муфассал ҳисоботда таҳлилнинг асосий элементлари баён қилинади, у корпоратив бошқарув умумий рейтингини, шунингдек, ҳисоботнинг учинчи бўлимида келтирилган тўртта таркибий қисмнинг ҳар бири бўйича алоҳида баллни ўз ичига олади.

Алоҳида баҳолар (балл) асосланган мантиқий мулоҳазаларнинг ривожланиши таҳлилчи томонидан берилган рейтинг ҳақидаги ҳисоботда баён қилинади.

Ҳисобот структураси қуйидаги кўринишга эга бўлади:

1. Хулосаларнинг қисқача баёни. Бу ерда қисқача асослаган ҳолда компаниянинг корпоратив бошқарув умумий рейтинги, шунингдек, алоҳида таркибий қисмларни баҳолашнинг асосий коидалари қисқача баёни келтирилади; шу ернинг ўзида ҳар бир таркибий қисм бўйича аниқланган асосий кучли ва кучсиз томонлар аниқланади.
2. Компания бўйича маълумотнома: ишлаб чиқариш фаолияти, молиявий ҳолати, менежменти ва мулк структураси ҳақида асосий ахборот.
3. Методологик қисм: балл ва қуйидаги таркибий қисмлар таҳлили:
 - мулк структураси ва ташқи таъсир;
 - акциядорлар ҳуқуқлари, молиявий манфаатдор шахслар билан муносабатлар;
 - «шаффофлик», ахборотни очиш ва аудит;
 - директорлар Кенгаши структураси ва самарадорлиги.

Корпоратив бошқарув рейтинг даражалари (КБР) шкала бўйича КБР -1 дан (энг паст баҳо) КБР -10 гача (энг юқори баҳо) берилади.

КБР -10 ёки 9. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлар жуда кучли компания. Бу тоифадаги компаниялар КБР таҳлилнинг айрим асосий соҳаларида кучсиз томонларнинг кичик миқдорда мавжудлигидан далолат беради.

КБР -8 ёки 7. Компания кучли жараёнлар ва корпоратив бошқарув амалиётига эга. Бу тоифадаги КБР олган компаниялар таҳлилнинг маълум бир асосий соҳаларида айрим кучсиз томонларга эга.

КБР -6 ёки 5. Ўртача жараёнлар ва корпоратив бошқарув амалиётини намойиш қилади. Компаниялар таҳлилнинг бир нечта асосий соҳаларида айрим кучсиз томонларга эга.

КБР -4 ёки 3. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлари кучсиз компания таҳлилнинг қатор соҳаларида жиддий кучсиз томонларга эга.

КБР -2 ёки 1. Корпоратив бошқарув амалиёти ва жараёнлар жуда кучсиз, таҳлилнинг аксарият соҳаларида катта миқдорда кучсиз томонларга эга бўлган компанияларга берилади.

8.2. Семинар машғулотида ўқитиш технологияси.

Вақти-2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Семинар-мунозара
Ўқув машғулотининг режаси	1.Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш моҳияти. 2.Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари.

	3.Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш усуллари. 4.Корпоратив бошқарув рейтинглари. 5.Корпоратив бошқарувнинг мониторинг тизими
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> рақобат унинг турлари ва монополия борасида талабалар билимини кенгайтириш.	
<i>Педагогик вазифалар:</i> -мавзу бўйича билимларни кенгайтириш ва чуқурлаштириш; -билимларни таққослашни, умумлаштиришни, таҳлилни тизимлаштириш кўникмасини ҳосил қилиш; -ўз фикрини шакллантириш ва билдириш жараёнини ташкил қилиш; -коммуникация, гуруҳда ишлаш кўникмаларини ривожлантириш.	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> Талаба: - Самарадорлик тушунчасига таъриф беради; -Корпоратив бошқарув андозаларини жорий этишнинг мазмуни айтиб беради; -Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонларини куриб ўтади -Корпоратив бошқарув рейтингини интеграл баҳолаш усуллари ёритади; Корпоратив бошқарув сифатига қараб рейтинг синфларига ажратади; -Рейтингни ҳисоб-китоб қилишда қандай маълумотлардан фойдаланиланишини таърифлайди -Корпоратив бошқарувда рейтинг даражаларини ўрганади -Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими тушунтиради
Ўқитиш усуллари ва техникаси	Ҳамкорликда ўқитиш, мунозара, тақдимот, блиц-сўров, “Давра суҳбати”, инсерт
Ўқитиш воситалари	Ўқув қўлланмалар, проектор, маркерлар, скотч, А32 бичимдаги қоғоз варақлари.
Ўқитиш шакллари	Индивидуалл, фронтал, гуруҳлар / жуфтликларда ишлаш.
Ўқитиш шароитлари	Техник таъминланган, гуруҳларда ишлаш учун мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	1.1. Ўқув машғулотининг мавзуси мақсади, режалаштирилган натижаси ва уни ўтказиш режасини айтади. 1.2. Мавзуни мунозара тарзида ўтишини маълум қилади.	1.1. Диққат билан тинглайдилар ва ёзиб оладилар
2-босқич. Асосий (45 мин.)	2.1. Мавзу бўйича асосий тушунчаларга тариф беришни таклиф қилади ва шу асосида блиц-сўров	2.1.Иқтисодий тушунчаларга тариф берадилар.

	<p>ўтказди. Рақобат унинг моҳияти ва мақсадини ифодалаб беришни топширади.</p> <p>2.2. Иш гуруҳларда /жуфтликларда ўқув вазифани бажарилгандан сўнг “Давра суҳбати” сифатида давом эттирилишини эълон қилади. “Давра суҳбати” қоидалари билан таништиради (илова 1). Гуруҳларда ишлаш қоидаларини эслатади.</p>	<p>2.2. Эссе ёзадилар ва ўқиб берадилар.</p> <p>2.3. Тинглайдилар, саволлар берадилар.</p>
<p>3-босқич. Гуруҳларда жуфтликларда ишлаш (20 мин.)</p>	<p>3.1. Талабаларни гуруҳларга/ жуфтликларга ажратади. Давра суҳбатида муҳокама қилиш учун саволлар ва вазифаларни тарқатма ва гуруҳлар/жуфтликларга тақсимлайди (илова 2).</p> <p>Вазифани бажаришда қўшимча материаллардан фойдаланиш мумкин эмаслигини тушунтиради. Натижаларни баҳолаш варақларини тарқатади.</p> <p>3.2. Гуруҳларда иш бошлаганлигини эълон қилади, маслаҳатлар беради.</p>	<p>3.1. Ўқув вазифаси, йўриқнома ва натижалар карточкаси билан танишадилар;</p> <p>3.2. Вазифани бажарадилар, тақдимот варақларини расмийлаштирадилар.</p>
<p>4-босқич. Якуний (5 мин.)</p>	<p>4.1. Ишга яқун ясайди, баҳолар қўяди.</p> <p>4.2. Мустақил иш учун вазифа беради</p>	<p>4.1. Тинглайдилар, вазифани ёзиб оладилар.</p>

1- илова.

Гуруҳ билан ишлаш қоидалари

Ҳар бири ўз шерикларининг фикрларини хурмат қилишлари лозим;

Ҳар бири берилган топшириқлар бўйича фаол, ҳамкорликда ва масъулият билан ишлашлари лозим;

Ҳар бири ўзларига ёрдам керак бўлганда сўрашлари мумкин;

Ҳар бири ёрдам сўраганларга кўмак беришлари лозим;

Ҳар бири гуруҳни баҳолаш жараёнида иштирок этишлари лозим;

Ҳар бири: “Биз бир кемадамиз, бирга чўкамиз, ёки бирга қутиламиз” атама-сини яхши билишлари лозим.

2-илова

Гуруҳлар учун вазифалар

1. Гуруҳ.

1. Ҳорижий корпоратив бошқарув рейтингини Brunswick UBS Warburg рейтингини ҳисобланиши курсатинг

2. Гуруҳ.

1. Корпоратив бошқарувда мониторингни олиб бориш тартибларини ай-

ТИНГ

3. Гуруҳ.

1. Корпоратив бошқарув самарадорлиги курсаткичлар асосида битта объект мисолида аниқланг.

Баҳолаш кўрсаткичлари (баллда)

Гуруҳ	Мавзунинг ечими	Тушунтириш (аниқлик, мантиқ)	Гуруҳ фаоллиги (қўшимчалар, саволлар)	Жами баллар	Баҳо
	(1,2)	(1,2)	(0,6)	(3,0)	
1.					
2.					
3.					
4.					

3-илова

“Инсерт усули”

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

Матнни белгилаш тизими

(v) - мен билган нарсани тасдиқлайди.

(+) – янги маълумот.

(-) – мен билган нарсага зид.

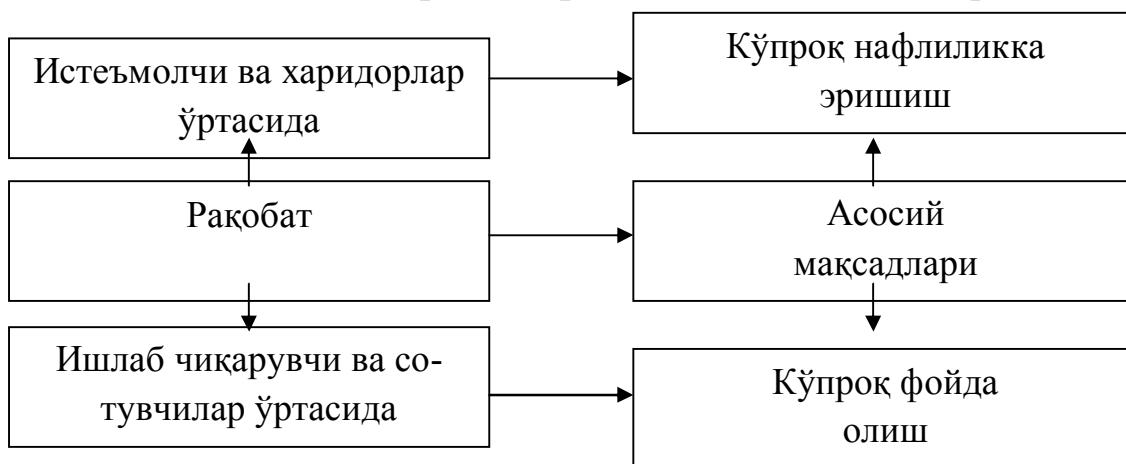
(?) – мени ўйлантирди. Бу борада менга қўшимча маълумот зарур.

Инсерт жадвали

Тушунчалар	V	+	-	?
Корпоратив хулқ атвор				
Молиявий бошқарув				
Ҳорижий стратегик ҳамкорлик				
Дивиденд сиёсати				
Қарздорлик				
Банкрот				
Бирлашиш				

4-илова.

Рақобат иштирокчиларининг асосий мақсадлари



9-мавзу.	Корпоратив маданият
-----------------	----------------------------

9.1. Маъруза машғулотининг технологияси

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Талабалар билан ҳамкорликда бинар маъруза.
Ўқув машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоратив маданият тушунчаси. 2. Корпоратив маданият турлари. 3. Корпоратив маданият тамойиллари. 4. Профессионал этика ва корпоратив хулқ. 5. Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида. 6. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.
<p><i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> корпоратив маданиятнинг моҳияти, асосий вазифалари борасида аниқ билим бериш, корпоратив маданиятни ижобий шаклланиши.</p>	
<p><i>Педагогик вазифалар:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - корпоратив маданиятнинг мазмуни ва асосий вазифлари билан таништириш ; - корпоратив маданият турлари ва уларнинг мазмуни билан таништириш; - корпоратив маданиятнинг ҳамкорликдаги аҳамияти; - профессионал этика ва корпоратив хулқ турларини кўрсатиб бериш. 	<p><i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i></p> <p>Талаба:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоратив маданият тушунчаси. - Корпоратив маданият турлари. - Корпоратив маданият тамойиллари. - Профессионал этика ва корпоратив хулқ. - Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида. - Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаларини билиб олади.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Маъруза 2 кишилик (бинар) диалог, кластер, Инсерт
Ўқитиш шакли	Фронтал, коллектив, гуруҳ

Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, график органайзерлар, чизмалар ЎТВ/КТ
Ўқитиш шарт-шароити	Намунадаги аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	<p>1.1. Мавзу, мақсад ва режалаштирилган ўқув натижаларни маълум қилади.</p> <p>1.2. Режа ва бинар (2 кишилик) маърузанинг хусусияти билан таништиради.</p> <p>1.3. Маърузадаги асосий категория ва тушунчаларни мустақил ишлаш учун саволларни, қўшимча адабиётлар рўйхатини келтиради.</p> <p>1.4. Мазкур машғулотда ўқув фаолиятининг кўрсаткичлари ва баҳолаш мезонларини маълум қилади.</p>	<p>Эшитадилар.</p> <p>Ёзиб оладилар.</p> <p>Аниқлик киритадилар.</p>
2-босқич. Асосий (60 мин.)	<p>2.1. Корпоратив маданият мавзуси билан боғлиқ тезкор саволларни эсга солади.</p> <p>2.2. Машғулот режасига асосан корпоратив маданиятнинг мазмуни ва унинг вазифаларини аниқлаштиради: - корпоратив маданият ижобийлашувига таъсир қилувчи омиллар ва нархнинг вазифаларининг мазмунини ёритиб беради.</p> <p>2.3. Корпоратив маданият турларини санаб, уларга таъриф беради, мисоллар келтиради.</p> <p>2.4. Корпоратив маданият шаклларида корпоратив алоқаларнинг ривожланиши бора-сидаги таклифлари талқин қилинади</p> <p>Ўзбекистонда фаолият кўрсатаётган акциядорлик жамиятларидаги корпоратив маданият белгилари ва унинг хусусиятларини ёритиш муаммолари ва уларнинг ечимларига тўхталади. Талабалар саволига жавоб беради.</p>	<p>Бирин-кетин жавоб берадилар.</p> <p>Конспект қиладилар.</p> <p>Ёзиб оладилар, эсда олиб қоладилар.</p> <p>Эшитадилар.</p> <p>Савол берадилар.</p> <p>Фикрлайдилар, саволлар берадилар.</p>
3-босқич. Яқуний (10 мин.)	<p>3.1. Мавзу бўйича яқун ясайди, талабалар эътиборини асосий масалаларга қаратади.</p> <p>3.2. “Корпоратив маданият” категорияси билан боғлиқ “Кластер” тузишни тайинлайди.</p> <p>3.3. 2 та энг яхши кластерни намоиш қилади, баҳолайди.</p>	<p>Кластер тузадилар</p> <p>Намоишга тайёрланади.</p> <p>Ёзиб оладилар.</p>

	3.4. Мустақил иш учун назарий билимларни мустаҳкамлаш мақсадида 3 та масала беради (4-илова).	
--	---	--

1 –илова.

«Корпоратив маданият турлари»

Турлари				
				n ...
1				
2				
n ...				

Визуал материаллар

2-илова.



Маданият-гуманитар жиҳат ва инсонлараро муносабатларга урғу бериш компанияларининг асосий фарқлантирувчи томони бўлиб, бу ўз навбатида жамиятининг ананавий қадриятларига таянади

Мустақил топшириқ учун масалалар.

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

Жамият С стратегик инвесторни жалб қилмоқчи, компаниянинг 25% акциясига эга булиб, маълум қарорларини чеклаб қуймоқчи. Жамият 350та

акция чиқаради ва уларни ёпиқ йўл билан жойлаштиради. Ушбу акцияларни С инвестор сотиб олади.

Муҳокама учун саволлар:

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

9.2. Семинар машғулотида ўқитиш технологияси.

Вақти-2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Муамоли семинар
Ўқув машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоратив маданият тушунчаси. 2. Корпоратив маданият турлари. 3. Корпоратив маданият тамойиллари. 4. Профессионал этика ва корпоратив ҳулқ. 5. Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида. 6. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> Корпоратив бошқарув мавзуси тўғрисидаги маърузада олинган билимларни мустаҳкамлаш ва аниқлаштириш.	
<i>Педагогик вазифалар:</i> – мавзу бўйича билимларни онгли равишда ўзлаштириш ва мустаҳкамлашга ундаш. – мавзу бўйича билимларни тизимлаштириш ва мустаҳкамлаш. – муаммоли масалаларни ечиш одатларини ривожлантириш, муаммони таҳлил қилиш, артернатив ечимларни илгари суриш, яқуний хулосани шакллантириш.	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> Талаба: - Корпоратив маданият тушунчаси. - Корпоратив маданият турлари. - Корпоратив маданият тамойиллари. - Профессионал этика ва корпоратив ҳулқ. - Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида. - Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.
Ўқитиш усуллари	Муаммоли усул, суҳбат, ақлий ҳужум, мунозара, намойиш қилиш, инсерт.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, А32 форматдаги

	қоғоз, маркер, скотч, ўқув материаллари, консектлар.
Ўқитиш шакллари	Коллектив, гуруҳларда
Ўқитиш шароитлари	Гуруҳларда ишлаш учун мўлжалланган аудитория

Семинар машғулотининг технологик картаси

Босқичлар, вақти	Фаолият мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (10 мин.)	<p>1.1. Мавзуни, мақсади режадаги ўқув натижаларини эълон қилади уларнинг аҳамиятини ва актуаллигини асослайди.</p> <p>1.2. Саволлар бўйича талабалар билимини ва мазмунли жавобларни актуаллаштиради.</p> <p>Билимларни актуаллаштириш жараёнида талабалар томонидан олинган билимларни камлигини эътироф қилади.</p> <p>1.3. Машғулотнинг муаммоли тарзда ўтишини таъкидлайди.</p>	Мавзуни ёзадилар ва саволларга жавоб берадилар
2-босқич асосий (55 мин)	<p>2.1. Муаммоли вазифани талабаларга ўқиб беради (илова 1). Муаммони шакллантиришни ташкил қилади.</p> <p>Таклиф этилган муаммони шакллантириш вариантларини талабалар билан биргаликда таҳлил қилади ва муҳокама қилади. Уларнинг ичидан аниқлаштирилган ва таҳрир қилинган бир вариантни танлайдилар.</p> <p>2.2. Талабаларни 3 гуруҳга ажратади. Муаммоли вазифани ҳал қилишни топширади. Ўқув вазифасини баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонларини тарқатади. Муаммони ҳал қилиш бўйича услубий кўрсатмаларни, кутилаётган натижаларни тушунтириб беради. Ақлий ҳужм, ғояларни танлаш ва баҳолаш, гуруҳларда ишлаш қоидаларни эслатади. Гуруҳ ишларини бошланганлигини айтади.</p> <p>2.3. Такдимотни бошлашни эълон қилади. Такдимот жараёнида жавоблар-</p>	<p>2.1. Эшитадилар, муаммони шакллантириш бўйича таклифларни киритадилар.</p> <p>2.2. Гуруҳларда ишлайдилар: Муаммоли вазифани ҳал қиладилар, такдимот варақаларини расмийлаш-тирадилар.</p> <p>2.3. Муаммоли вазифанинг натижаларини такдимот қиладилар. Муаммони ҳал қилиш бўйича қарорлар</p>

	ни шарҳлайди. Тўғри қарорни таъкидлайди, хатоларни кўрсатади. Муаммоли вазифа ечимларини мунозара шаклида муҳокамасини ташкил қилади. Талабалар билан биргаликда жавобларни баҳолайди. Жавоблар тўлиқ бўлмаган ҳолда ўзи жавоб беради. Гуруҳларнинг ўзаро баҳолашини ташкил этади. 2.4. Яқун чиқаради.	вариантларини муҳокама қиладилар. Ўзаро баҳолайдилар. 2.4. Тинглайдилар
3-босқич Яқуний (15 мин)	3.1. Ўқув фаолиятини яқунлайди. Талабалар диққатини асосий жиҳатларга қаратади. Муаммони ҳал қилиш жараёнида гуруҳлар фаолиятидаги мувофақиятларни таъкидлайди. Бажарилган ишнинг касбий фаолият учун аҳамиятини таъкидлайди. 3.2. Мустқил иш учун вазифа беради.	3.1. Тинглайдилар, аниқлаштирадилар. Мустақил иш учун вазифаларни ёзиб оладилар.

1-илова.

Мунозара қатнашчиларига эслатма

1. Мунозара муносабатлар йиғиндиси эмас, балки муаммо ечими услубиятидан иборат;
2. Кўп гапирмасдан бошқаларнинг сўзлашига имкон бер.
3. Мақсадга эришиш йўлида хиссиётларини жиловлаб, батафсил ўйлаган ҳолда сўзла.
4. Рақибларнинг вазиятини ўрганиб, уларга хурмат билан мурожаат қил;
5. Рақибларнинг томонидан айтилган фикрларга танқидий ва истехзоли ёндаш;
6. Мунозара предмети бўйича четга чиқмаган ҳолда тўғри ёндашиб гапир.

Муаммоли семинарнинг бошқарув дастаклари

Бошловчи барча вазифаларни ўзига олади – мунозара босқичларини бошқариш, жавобларнинг асосланиши ва тўғрилигини тасдиқлаш, қўлланган термин ва тушунчаларнинг аниқлаш, муносабатларни тўғри қўллаш ва бошқалар. Такдимотларнинг тақсимотини тўғри бошқариш.

Такризчи – томонларнинг маърузаларини йўналишлар бўйича белгилаш ва тўлиқ характерда баҳолаш: долзарблиги, илмий жиҳати, мантиқийлиги ва масалаларнинг аниқ қўйилганлиги, хулосаларнинг аниқ кўрсатилиши.

Рақиб – қабул қилинган тадқиқот ўртасида рақобатчилик жараёнини шакллантиради. У фақатгина маърузачининг асосий ҳолатини танқид қилиш эмас, шу билан биргаликда, унинг айтган фикрларидан заиф ёки ҳато томонларини топиш ҳамда ўзининг ҳал қилувчи фикрларини таклиф қилиши ҳам мумкин.

Эксперт – барча мунозараларнинг, жумладан, мунозара қатнашчилари томонидан айтилган фикрларнинг, қилинган хулосаларнинг, таклиф ва

гипотезаларнинг махсулдорлигини баҳолайди.

Мунозара регламентини ўтказиш тартиби

1. Бошловчи маъруза мавзуси ва маърузачиларнинг тақдимотларин эълон қилади.
2. Маъруза 5 минут давом этади.
3. Такризчи – 2 минут.
4. Рақиб – маъруза мавзуси бўйича фикрларини 1-3 минут тақдим этади.
5. Жамоавий муҳокама – 5-10 минут.

2-илова.

Муҳокама ва хулосалар чиқариш учун саволлар

- 1.Корпоратив маданият тушунчаси.
- 2.Ишбилармонлик этикасининг асосий тамойиллари.
- 3.Корпоратив хулқ-атвор кодекси.
- 4.Ўзбекистонда ҳозирги пайтда компанияларнинг асосий гуруҳлари.
- 5.Замонавий корпоратив маданиятнинг асосий тамойиллари.
6. Корпоратив маданият турлари.
- 7.«Корпоратив маданият» тушунчасини ўрганишга ёндашувлар.
- 8.Мажоритар акциядорлар учун корпоратив хулқ-атворнинг тамойиллари.
- 9.Компания директорлари учун корпоратив маданият тамойиллари.
- 10.Компания менежерлари учун корпоратив маданият тамойиллари

3-илова.

Ўқув материаллар

Компания директорлари ва менежмент учун корпоратив маданият тамойиллари:

Акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги зиддиятларни бартараф қилиш – директорларнинг асосий вазифасидир. Буни ҳал қилиш учун директорлар Кенгаши акциядорлардан ҳам, менежерлардан ҳам расман эмас, балки ҳақиқатда алоҳида ажратилган ва улардан мустақил бўлиши лозим. Директорлар учун қуйидаги тамойилларни тавсия этиш мумкин:

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

Компания менежерлари учун корпоратив маданият тамойиллари:

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

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

4-илова.

“Инсерт усули”

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

Матнни белгилаш тизими

- (v) - мен билган нарсани тасдиқлайди.
- (+) – янги маълумот.
- (-) – мен билган нарсага зид.
- (?) – мени ўйлантирди. Бу борада менга қўшимча маълумот зарур.

Инсерт жадвали

Тушунчалар	V	+	-	?
Улгуржи нарх				
Чакана нарх				
Дотациялашган нарх				
Демпинг нарх				
Нуфузли нарх				
Нарх диапазони				

5-илова.

Муаммоли саволлар

1. Ўзбекистонда фаолият курсатаётган акциядорлик жамиятларида корпоратив маданият тизимини таҳлил қилинг?

2. Корпоратив маданиятнинг жаҳон миқёсида фаолият курсатадиган компанияларда қайси турлари ижобий баҳоланади?

6-илова.

Тестлар

1) Устав фонди жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган хўжалик юритувчи субъект

А) Акциядорлик жамияти деб ҳисобланади

Б) Хиссадорлик жамияти деб ҳисобланади

В) Холдинг компаниялари ҳисобланади

Г) барча жавоблар тўғри

Д) тўғри жавоб берилмаган

2) Жамият қандай фаолият турларини амалга ошириш ҳуқуқларига эга бўлади ва мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

А) қонун ҳужжатларида тақиқланмаган фаолиятнинг ҳар қандай турларини амалга ошириш билан

Б) ишлаб чиқариш фаолияти билан

В) экспорт ва импорт билан шуғулланиш ҳуқуқига эга

Г) жамиятна қайта таркибланиш ҳуқуқига эга

Д) тўғри жавоб берилмаган

3) Жамият

А) юридик шахс ҳисобланади

Б) жисмоний шахс ҳисобланади

В) ҳуқуқий шахс ҳисобланади

Г) юридик ва жисмоний шахс ҳисобланади

Д) тўғри жавоб берилмаган

4) АЖ тўғрисидаги қонунга мувофиқ жамият қандай муддатга тузилади?

А) агар унинг уставда бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.

Б) уставда белгилаб берилган муддатга тузилади

В) агар унинг уставда бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 10 йилга тузилади.

Г) агар унинг уставда бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чегараланган муддатга тузилади.

Д) агар унинг уставда бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 20 йилга тузилади.

5) Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб

А) жисмоний шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Б) давлатнинг имтиёзли ҳуқуқларини қўлга киритади.

В)хуқуқий шахс хуқуқларини қўлга киритади.

Г)юридик шахс хуқуқларини қўлга киритади.

Д)барча жавоблар тўғри

6)Жамият белгиланган тартибда қаерларда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир.

А)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда

Б)Ўзбекистон Республикаси ҳудудидадан ташқаридаги банкларда

В)Европа иттифоқидаги давлатларда

Г)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда ва ундан ташқаридаги ҳудудлардаги банкларда

Д)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда ва МДХ мамлакатларида

7)Жамият манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкинми.

А)фирма номи давлат тилида ёзилиши лозим

Б) фирма номи давлат тилида ҳамда бошқа тилда ҳам кўрсатилиши мумкин

В)лотин имлосида ёзилиши лозим

Г)мумкин эмас

Д)тўғри жавоб келтирилмаган

8)Жамиятнинг манзили қандай белгиланади.

А)Давлат рўйхатидан ўтказилган жойга кўра белгиланади.

Б)Жамиятнинг муҳрига кўра белгиланади

В)Тузилган шартномага кўра белгиланади

Г)Чет эл инвесторларига қулай шароитдан келиб чиқиб белгиланади

Д)Маҳаллий бошқарув органлари томонидан белгиланади

9)Акциядорлик жамияти ўз мажбуриятлари юзасидан кимнинг мол-мулки билан жавобгар бўлади.

А)ўзига тегишли активлари билан

Б)ўзига тегишли барча мол-мулки билан

В)акциядорларнинг акциялари билан

Г)акциядорларнинг мол-мулки билан

Д)барча жавоблар тўғри

10)Жамият ўз акциядорларининг мажбуриятлари юзасидан жамият олдида.....

А)жавобгар бўлади

Б)жавобгар бўлмайди

В)қонун билан белгиланмаган

Г)маълум қисмини тўлашга кўмаклашади

Д)тўғри жавоб келтирилмаган

10-мавзу.	Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истиқболлари
------------------	---

10.1. Маъруза машғулотининг технологиси.

Вақти – 2 соат	Талабалар сони: 30 нафар
Ўқув машғулотининг шакли	Муаммоли маъруза.
Ўқув машғулотининг режаси	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корхоналарга корпоратив бошқарув стандартларини киритиш. 2. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели. 3. Мулкдорлик муносабатлари ва капиталлар харакатининг хусусиятлари корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг асосий шартлари сифатида. 4. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари. 5. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади:</i> Корпоратив бошқарувни ривожлантириш тўғрисида яхлит тасаввур ҳосил қилиш ва билимларни чуқурлаштириш.	
Педагогик вазифалар: -“Корпорация”, “бошқарув” тушунчаларига изоҳ бериш; -акция, акционерлик жамияти, дивиденд тушунчалари-ни моҳиятини очиқ бериш; -менежмент моҳия-ти ва вазифалар мазмуни ёритиш; -корпоратив тузилма шакллари билан таништириш;	<i>Ўқув фаолиятининг натижалари:</i> -Корхоналарга корпоратив бошқарув стандартларини киритиш. -Корпоратив бошқарувнинг миллий модели. -Мулкдорлик муносабатлари ва капиталлар харакатининг хусусиятлари корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг асосий шартлари сифатида. -Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари. -Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари.
Ўқитиш услуби ва техникаси	Муаммоли, фикрлар хужуми,
Ўқитиш шакли	Фронтал
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, проектор, визуал материаллар, доска, бўр
Ўқитиш шарт-шароити	Жиҳозланган аудитория

Маъруза машғулотининг технологик картаси

Босқичлар,	Фаолият мазмуни
------------	-----------------

вақти	ўқитувчи	талаба
1-босқич. Кириш (5 мин.)	1.1. Мавзу, мақсад ва маъруза режасини маълум қилади. Ўқув машғулотининг натижалари билан таништиради. Мазкур машғулот муаммоли маъруза тарзида ўтишини эълон қилади.	1.1. Эшитадилар ёзиб оладилар.
2-босқич. Асосий (65 мин.)	2.1. Муаммони ҳал қилишдаги изланувчанлик фаолиятида талабалар билимини етарлилигини аниқлаш учун аввалги мавзулар бўйича тезкор савол-жавоб ўтказди. 2.2. Нима деб ўйлайсиз, нима учун корпоратив бошқарувни ҳозирги кунда ривожланиши суст олиб борилмоқда ва қандай омиллар бунга таъсир этмоқда? Муаммони биргаликда ҳал қилишни таклиф этади. 2.3. Талабалар фаоллигини ошириш мақсадида “ақлий хужум”дан фойдаланишни таклиф этади (10-илова). Ҳар қандай фикр қўллаб-қувватланади. 2.4. Муаммонинг муҳокамасини ташкил этади. Бунинг учун ҳал қилинадиган кичик муаммолар аниқланади (11-илова). 1) ўқитувчи маслаҳатчи – арбитр вазифасини ўтайди. 2) кўшимча саволлар беради. 3) жавобларга изоҳ беради, хулоса қилади, ўзаро баҳолашни ташкил этади. 4) фикрлар ичидан энг мақбулини танлайди, шарҳлайди, талабани рағбатлантиради. Мавзу бўйича олинган билимларни текшириш мақсадида доскага савол ёзади ва жавоб беришни сўрайди. Айниқса “фикрлар хужуми”да иштирок этмаган талабалардан кўпроқ сўрашга ҳаракат қилади.	2.1. Саволларга жавоб берадилар. 2.2. Муаммони ёзиб оладилар. 2.3. Ўз ечимларини таклиф этадилар, кўргазмалардан мисоллардан фойдаланиб жавоб берадилар. Жавоб берадилар.
3-босқич. Якуний (10 мин.)	3.1. Ўқув фаолиятига яқун ясайди, эришилган натижаларни умумлаштиради. Энг яхши фикрларни баҳолайди.	Эшитадилар, мустақил иш учун вазифаларни ёзиб оладилар.

Ўқув материаллари

1-илова.

Жаҳон банкининг таърифига кўра, самарали корпоратив бошқарувга хос бўлган жиҳатлар қуйидагилар ҳисобланади:

- «шаффофлик»;
- компания фаолият ҳақида молиявий ва бошқа ахборотларни очиш;
- менежмент фаолияти устидан ички назорат жараёнлари;
- барча акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва таъминлаш;
- директорларнинг компания стратегиясини белгилаш, бизнес-режалар тасдиқлаш, бошқа муҳим қарорлар қабул қилиш, менежерлар тайинлаш, уларнинг фаолиятини назорат қилиш, зарур ҳолларда менежерларни ишдан бўшатишда мустақиллиги.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти самарали корпоратив бошқарувнинг қуйидаги жиҳатларини ажратиб кўрсатади:

- ҳалоллик – инвесторларнинг ўз маблағлари ҳимояланишига ишонч;
- «шаффофлик» - компаниянинг ўз молиявий аҳволи ишончли ва тўлиқ ахборотни ўз вақтида очиш;
- ҳисобдорлик – менежерлар компания мулк эгаларига ҳисобот беради;
- жавобгарлик – компаниянинг қонунлар ва ахлоқий меъёрларга риоя қилиш.

2-илова.

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувнинг ривожланиши билан боғлиқ вазиятни таҳлил қилиб, қуйидаги замонавий тенденцияларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- «назорат қилувчи акциядорлар» ва «менежерлар»нинг бирлашуви;
- яқин йилларда ташқи акциядорлик молиялаштириши эҳтимолининг пастлиги самарали корпоратив бошқарувнинг принципал иқтисодий негизи сифатида;
- акциядорлик капиталининг бир жойга тўпланиши ва назоратни бирлаштириш;
- акциядорларнинг ўз ҳуқуқлари учун курашининг кучайиши ва ўз ролини англаши.

Бунда компаниялар корпоратив бошқарув тизимида қуйидаги асосий муаммоларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

- ахборот жиҳатидан ёпиклик, айниқса, компаниянинг ҳақиқий эгалари ва мулк структураси ҳақидаги ахборот борасида;
- корпоратив низоларни ҳал қилишда маъмурий ресурсни қўллаган ҳолда буюртма бўйича ҳуқуқларни қўллаш;
- халқаро андозаларга мос келмайдиган молиявий ҳисоботлар;
- олий менежмент фаолияти мониторинги самарадорлигининг пастлиги;
- директорлар Кенгаши ишида самарадорлик ва профессионалликнинг пастлиги, унинг таркибида мустақил директорлар сонининг камлиги.

Бу муаммолар давлат миқёсида ҳам (масалан, ахборотни очиб беришга нисбатан қатъий талаблар белгилаши, корпоратив хулқ-атвор Кодексининг

қабул қилиниши), алоҳида компаниялар миқёсида ҳам (уларнинг ўз хулқ-атвор кодексларини қабул қилиши) ҳал этилади. Корпоратив хулқ-атвор қоидалари ва андозалари бозор иқтисодиёти механизмининг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Компанияларнинг корпоратив хулқ-атвор ёки бошқарув кодексларини қабул қилишини акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишни яхшилаш, директорлар Кенгаши самарадорлигини ошириш ва ахборотни очиш бўйича компания фаолияти кодексларига кўпроқ урғу берилиши туфайли компаниянинг ўзи учун ҳам, инвесторлар учун ҳам ижобий омил сифатида кўриб чиқиш зарур. Бунда «оммавий» сифатида ишлашни режалаштирган компанияларда ва «ёпиқ» жамият сифатида ишлаш истагида бўлган компанияларда ташкилотда ички корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари жиддий фарқ қилишини эътиборга олиш зарур. Хусусан, бу компанияларнинг биринчилари янги акциядорларнинг маблағларини жалб этмасдан туриб узоқ муддатли истиқболда муваффақиятли ривожлана олмаслигини тўғри англаб, барча бошқарув қарорларини компанияда мустақил ва малакали регистратор (рўйхатга олувчи) мавжудлиги, компания директорлар Кенгашида мустақил директорларнинг етарли ва улар фаолиятининг самарали бўлиши, акциядорлар умумий йиғилишида қарор қабул қилиш жараёни каби масалалар бирламчи аҳамиятга эга бўлган инвесторларнинг устуворликлар тизими билан боғлайдилар. Иккинчи гуруҳдаги компаниялар учун эса корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари ва истиқболлари бирмунча оддийроқ. Уларнинг бу соҳадаги дастури аввало бошқарув қарорлари сифатини ошириш, самарали ўзаро алоқа тизимини яратиш ва барча манфаатдор шахсларни мотивациялашга қаратилган. Корпорациялар учун агар улар корпоратив бошқарув тизимини тегишлича халқаро амалиётга мувофиқ ўзгартира олмасалар, ўзининг ўсиши учун капитални ишга туширишга ҳаракат қилар экан, ноқулай рақобат позициясига тушиб қолиши мумкинлиги умумий ҳисобланади. Корпоратив бошқарувнинг қатъий андозалари капитал бозорларининг байналмилаллашув шароитларида инвесторларни жалб қилиш ва ушлаб қолиш учун муҳим аҳамият касб этади.

- иқтисодий (ишлаб чиқаришга оид)
- ташкилий-буйрукли (маъмурий)
- ижтимоий-руҳий (тарбиявий)

- режалаштириш
- лойиҳалаш
- прогнозлаш
- тартибга солиш
 - ташкил этиш
- назорат ва ҳисоб
- ахборот тўплаш ва таҳлил этиш
- мувофиқлаштириш
- рағбатлантириш

Менежмент -

фойда олиш мақсадида кишиларни бошқариш

Бошқарув -

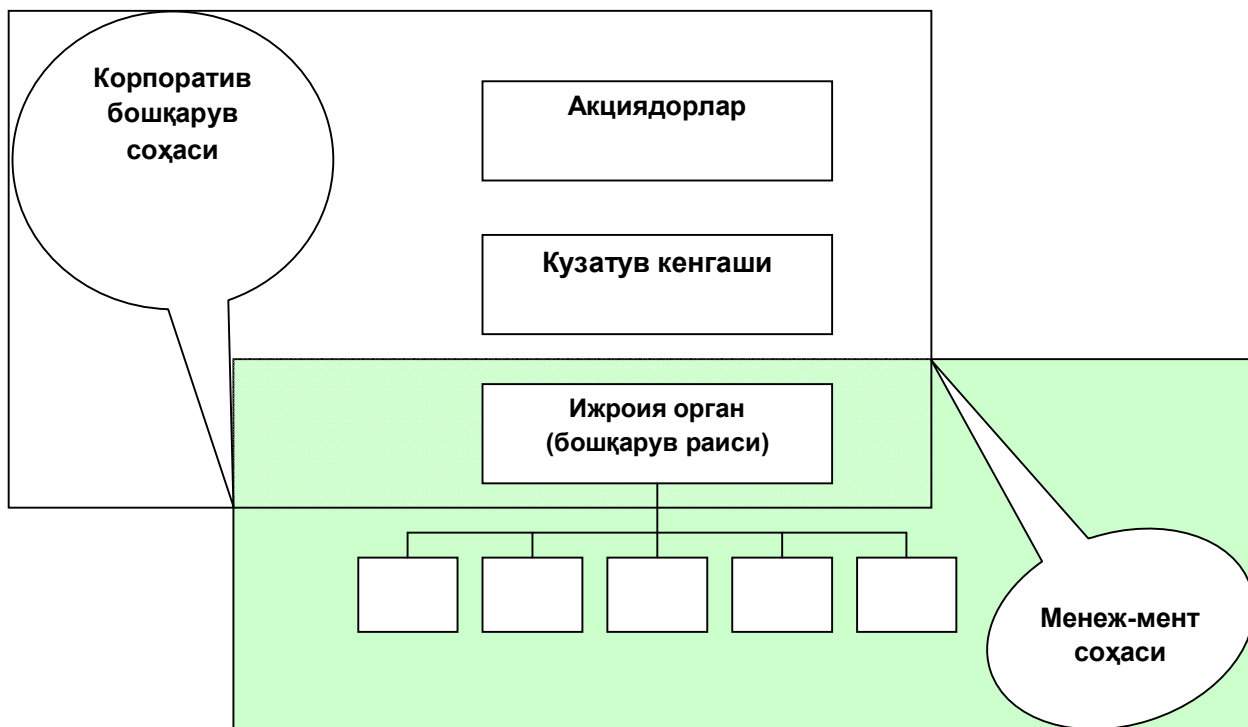
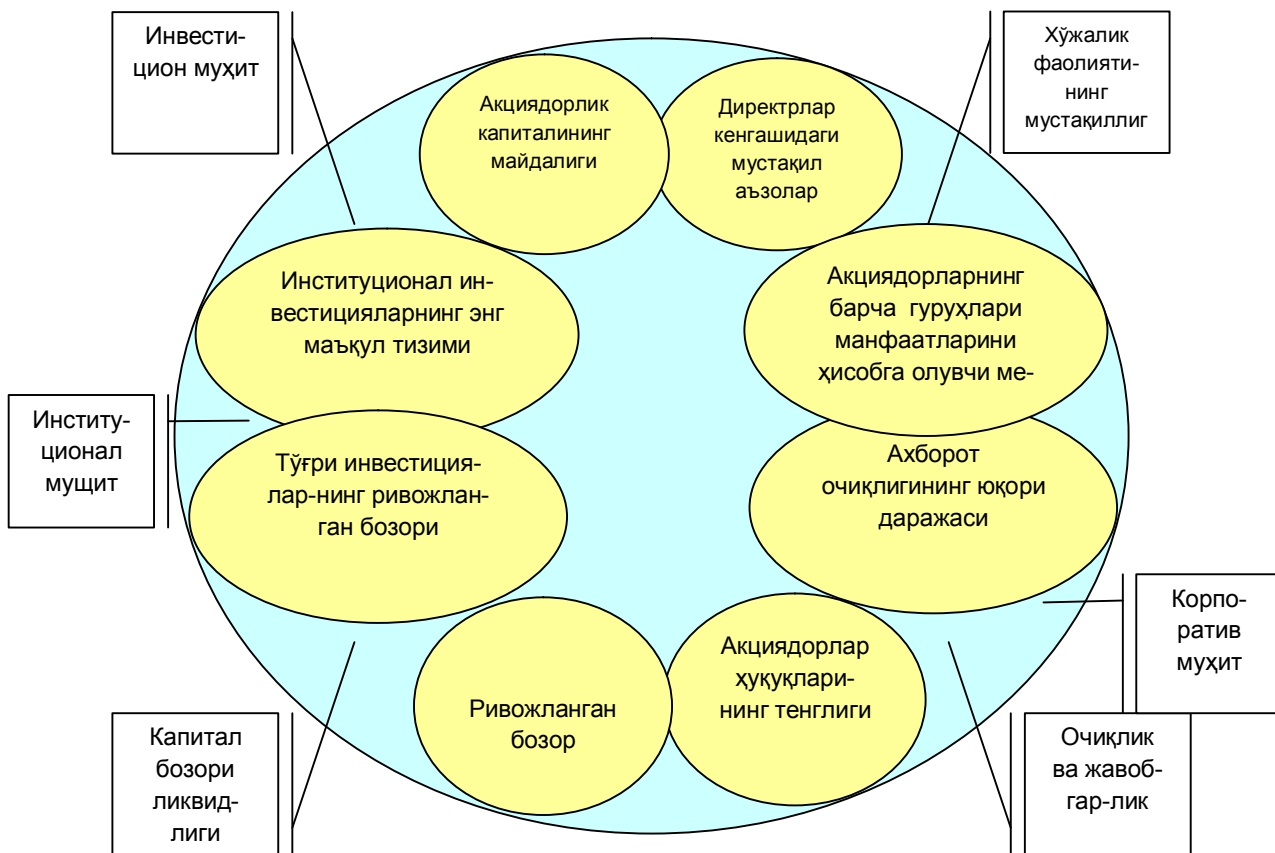
субъектнинг маълум натижаларга эришиш учун бошқарув объектига бевосита мақсадли таъсири жараёни

Усуллари – мақсадга эришиш учун бошқарув субъектларига таъсир этиш усуллари

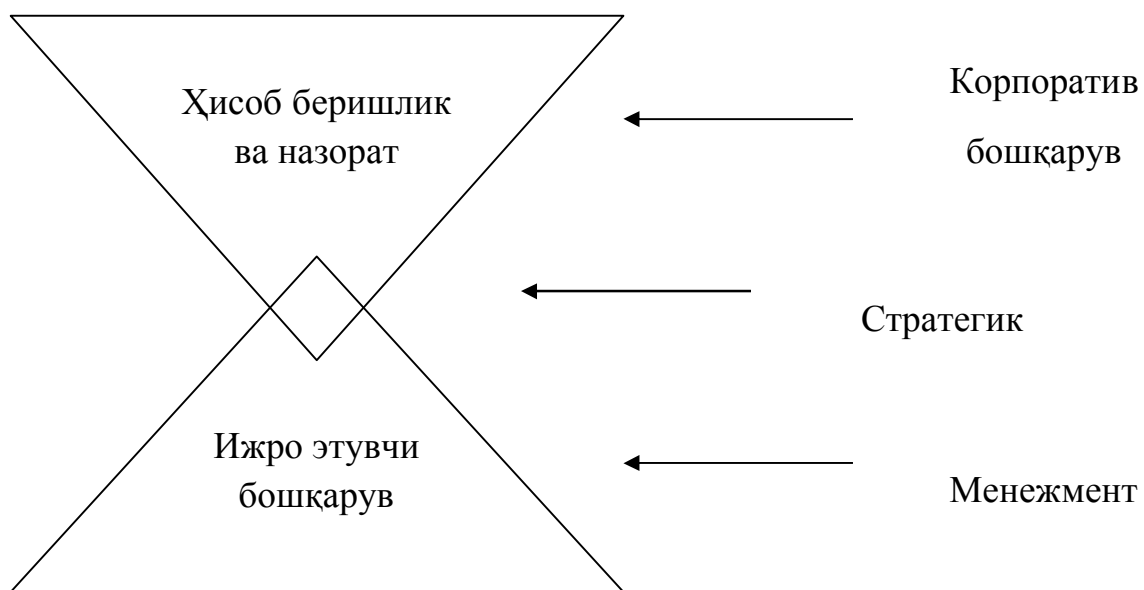
Вазифалар – бошқарув ишидаги фаолиятнинг махсус турлари

3-илова.

Бошқарув унинг усул ва вазифалари Корпоратив бошқарувнинг бозор модели



Корпоратив бошқарув чегаралари

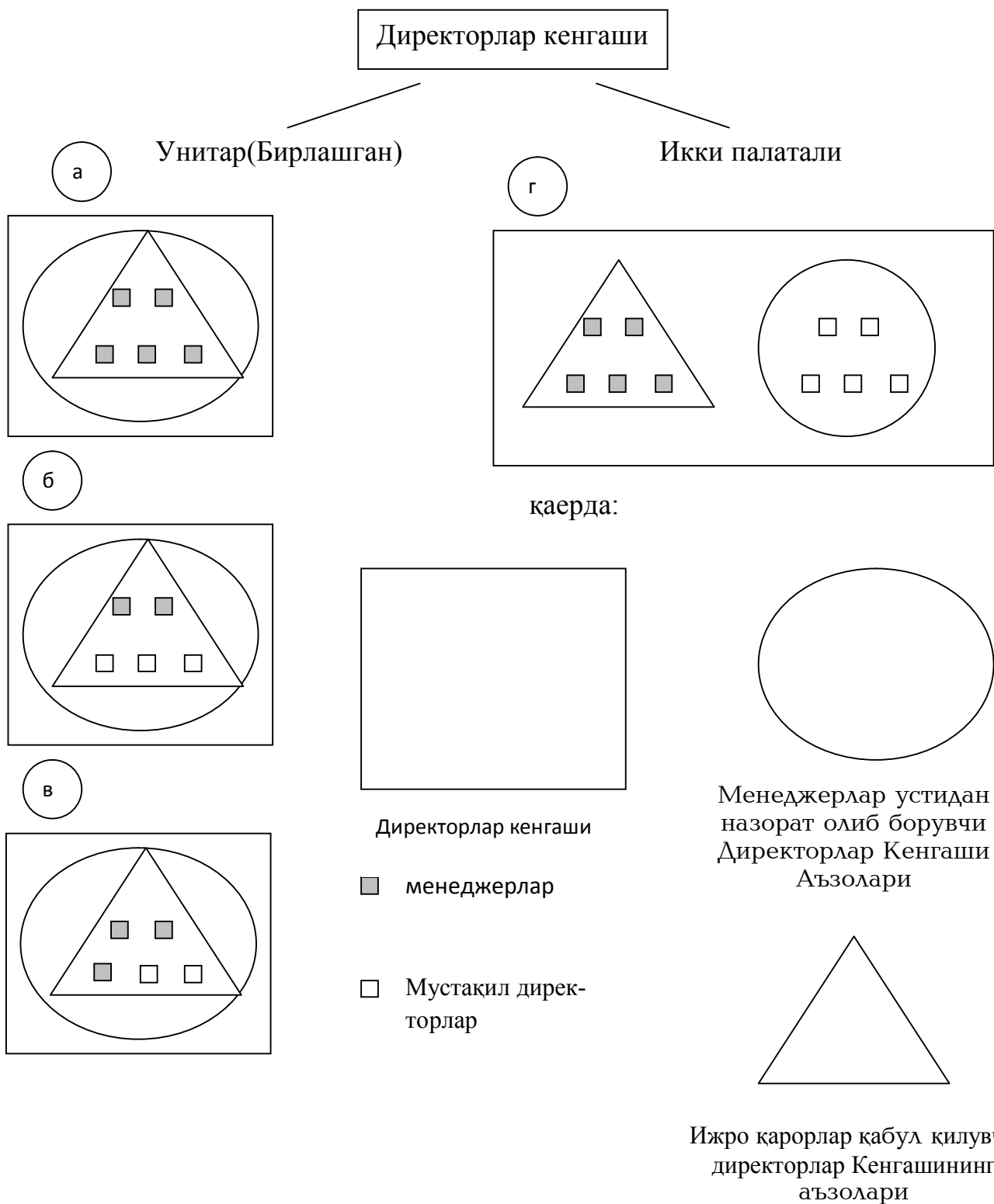


Корпоратив ва нокорпоратив бошқарувнинг қиёсий таърифи

Низоларининг асосий турлари

Муаммо	Мулқдорлар	Менежерлар
Корпорация менежерларининг имиджлари	Тежамкорликка интилиш	Дабдабага интилиш
Инвестицион фазо танловлари	Узокмуддатли	Қисқа муддатли
Таваккалга муносабат	Мулқдорлар ёлланма бошқарувчилар қабул қилган қарорлар бўйича таваккалликка (хавф-хатарга) йўл қўйишади.	Менежерлар ўз олдида ҳеч қандай масъулият талаб қилмайдиган қарорлар қабул қилишади ва уларни ҳаётга тадбиқ этишади.
Даромадларни самарали ишлатмоқ	Дивидентлар кўринишида олмоқ ёки даромаддан паст бўлмаган миқдорда капиталлаштириш	Корпорацияда ўз таъсирини ошириш ва ўз бойлигини
Корпорацияга муносабат	Даромаднинг бир манбаси каби	Даромаднинг бирдан бир манбаси бўлганидек
Корпорация устидан назорат ўрнатишга интилиш	Йирик пакет эгаларида – кучли, майда мулқдорда - паст	Кучли
Амалга оширилаётган корпорацияларни бирлашиш ва йўқ бўлиб кетишига сабаблар	Даромадлик меъёридан паст бўлмаган даромад олиш	Ўз таъсирчанлигини ошириш ва мағрурликлигини қониқтириш
Корпорация сотувига дахлдорлиги	Акциялар пакети сотилиши учун етарли мукофот олганда - ижобий	Салбий
Корпорация ҳисобидан шахсий харажатларни амалга оширишга интилиш	Паст, акционерлик капиталининг улуши қанча кўп бўлса, шунча паст	Юқори

Компания директорлар Кенгашининг шаклланиши



Корпоратив бошқаруви хавф-хатарлигини баҳолаш усуллари

Даражани аталиши	макс балл
Норавшанлик	14
- US GAAP/IAS бўйича молиявий ҳисобот	6
-Очиқлик обрўси	4
- АДР дастури	2
-Акционерларнинг йиллик/навбатсиз умумий мажлислари тўғрисида огоҳлантириш	2
Акционерлик капитални ювилиб кетилиши	13
-Эълон қилинган, лекин чиқарилмаган акциялар	7
-Портфелли инвесторлардаги тўсиқлик яратадиган акциялар пакети	3
-Низомда ҳимоялаш чораларини мавжудлиги	3
Даражани аталиши	макс балл
Активлар чиқарилиши/трансфертли нарх-наво шаклланиши	10
-Акциялар назорат пакетига эга бўлган акционерлар	5
-Трансфертли нархнаво шаклланиши	5
Бирлашиш/Қайтатузилиш	10
- Бирлашиш	5
- Қайтатузилиш	5
Хонавайронлик	12
-Кечиктирилган кредиторлик қарздорлиги ёки бюджет билан қарздорлик ҳисоб-китоблари бўйича муаммолар	5
-Қарздорлик	5
-Молиявий бошқарув	2
Акциялар сотиб олиш ва уларга эгалик қилишга чекланмалар	3
Хорижийликларни акцияларга эгалик қилишда ёки уларни овоз беришда иштирок этишига чекланмалар	3
Корпоратив бошқарув соҳасида ташаббускорликлар	9
Директорлар Кенгашини таркиби	3
Корпоратив бошқарувининг Хартияси	2
Хорижий стратегик шерикини мавжудлиги	1
Дивидендлик сиёсат	3
Рўйхатушловчи	1
Сифат	1
Жами	72

«Мулкдорлар манфаатларини ҳимояси» чизмаси



**ОАЖ «ФОТОН» корпоратив бошқармаси самарасининг
ҳисоб-китоби**

Йил яқунлари	Бозор ҳисоб нархи
1998	-68803,49152
1999	12193,40268
2000	26460,08406

йил	Соф дарома д	Балансл и даромад	Мулкдорли к капитал	Айланмага киритилмаганактивла р	Узоқмуддатл и мажбуриятла р	Ба- ланс
1998	16938	-4586	13246	27777	9467	41776
1999	44575	15013	21507	23722	1274	52411
2000	105874	29635	44997	39729	1260	80881

ОАЖ «ФОТОН»ни аниқ бозор нарҳини ҳисоб-китоби

	сана	котировка (сўм)	Жойлаштирилган акциялар сони	Миқдор (сўм)	Йил яқунлари
оддий	06.01.99	0,377	2178690700	821366393,9	
имт	07.04.99	0,20583	147508500	30361674,56	
жами млн. сўм				851,7280685	1999 йил
оддий	05.01.05	11,67	2178690700	25425320469	
имт	05.01.05	4	147508500	590034000	
жами млн.сўм				26015,35447	2005 йил
оддий	03.01.09	9,324	2178690700	20314112087	
имт	03.01.09	4,8	147508500	708040800	
жами млн.сўм				21022,15289	2009 йил

**АЖ «ФОТОН» корпорацияси мисолида бозор нарҳи ҳисоб-китоби
услубини кўркамликлигини баҳоланиши**

Йил яқунлари	Ҳисоб-китоб нарҳи	Фактдаги нарҳи	Мутлақо оғиш	Нисбий оғиш
1998	0	851,7280685	851,7280685	
1999	12193,40268	26015,35447	13821,95179	53%
2009	26460,08406	21022,15289	-5437,931175	-26%

**АЖ «ФОТОН» корпоратив бошқаруви самарасини бозор нархи
асосида баҳоланиши**

	1999	2009	Жами
Реал нархи	29,5446	-0,1919	23,6817
Ҳисоб-китоб нархи	1,1772	1,1700	1,3845

Давлат улушига эга хўжалик жамиятларини бошқариш тузилмаси

№	Давлат улушини бошқараётганлар тои- фаси	АЖлар сони	МЧЖлар сони	Жами бошқарилаётган хўжалик жами- ятларининг сони
1	Давлат ишончли вакилла- ри	80	3	83
2	Бошқарувчи компаниялар	39	2	41
3	Вазирликлар, юқори таш- килотлар ва хўжалик уюшмалари томонидан ишончли бошқарувчилар	32	7	39
4	Ишончномалар билан ҳаракат қилувчи ДМҚ ху- дудий бошқармаларининг вакиллари	130	137	267
5	Маҳаллий ҳокимиятлар	52	324	376
	Жами:	33	473	806

Корпоратив бошқарув фанидан маъруза матнлари

1-мавзу. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида курсининг мазмуни, мақсади ва вазифалари

1. Корпоратив бошқарув фанининг мазмуни, предмети ва вазифалари, корпоратив бошқарув тушунчаси.
2. Корпоратив бошқарувнинг корпоратив менеджментдан фарқи.
3. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши.
4. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари.
5. Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири.

Эркин рақобат шароитида корпоратив бошқарувнинг моҳиятини назарий асосларини тадқиқ этиш иқтисодиёт фанининг муҳим жиҳатларидан ҳисобланади. Шунинг учун авваламбор бошқариш методологияси ва механизмини ишлаб чиқиш ҳамда ривожлантиришга доир ишларни амалга ошириш зарурияти мавжуд.

Жаҳон амалиётида корхона фаолияти ва мамлакат иқтисодиётида корпоратив муносабатларни тутган ўрни ҳамда уни тартибга солишнинг бой тажрибаси тўпланган. Бу борада мамлакатимизда корхоналар учун янги бошқарув усулларида бири сифатида эътироф этилаётган корпоратив бошқарув тизимини шакллантириш ва шу орқали улар фаолиятининг самарадорлигини ошириш тадбирлари ишлаб чиқилмоқда. Ўзбекистон Республикасида иқтисодиётни модернизациялаш ва ислоҳ этиш жараёнида рақобатчиликка асосланган давлат тасарруфидан чиқарилган хусусийлаштириш натижасида вужудга келган акциядорлик жамиятларида халқаро алоқаларнинг мустаҳкамланиб бориши ва иқтисодиётда тобора салмоқли ўрин эгаллаши самарали корпоратив бошқарув тизимини кенгроқ жорий этиш ва уни такомиллаштиришни талаб этмоқда. Жаҳон молиявий инқирозининг салбий таъсирлари саноат ишлаб чиқаришида нисбатан кўпроқ намоён бўлиши хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш жараёнида шаклланган корхоналарда корпоратив бошқарувнинг илмий-амалий тамойиллари ва методологиясини ишлаб чиқиш, таҳлил қилиш ҳамда унинг асосида амалий тавсия ва таклифлар ишлаб чиқишни долзарб масалалардан бири эканлигини кўрсатмоқда.

Бу борада Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов ўз маърузасида “...корпоратив бошқарув ва назорат органларининг ваколатлари, ҳуқуқлари ва жавобгарлигини янада аниқ белгилаш лозим” – деб кўрсатиб ўтди^{1[1]}. Мамлакатимизда корпоратив бошқарув тамойилларини самарали

¹ И.А.Каримов Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи, 2010 йил 13 ноябрь, 143-сон, б.1

даражада жорий этиш имкониятини берувчи институтларни яратиш, мавжудлари ишини янада такомиллаштириш даркор.

Ўзбекистон Республикасида мустақиллик кўлга киритилгач, иқтисодий ўсишнинг юқори суръатларини ҳамда жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминлай оладиган, кўп укладли иқтисодиёт ва рақобат муҳитини шакллантиришнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларини яратишни устувор вазифа этиб белгиланди. Бозор иқтисодиётига ўтувчи мамлакатларининг иқтисодий ислохотлар тажрибаси шуни тасдиқламоқдаки, маъмурий - режали иқтисодиётдан хўжалик юритишнинг бозор моделига уйғун ўтишнинг муҳим воситаси хусусийлаштириш ва акционерлаштириш бўлиб, бу ҳақиқий мулкдорлар синфининг шаклланишига ва хусусийлаштирилган мулкни корпоратив бошқаришнинг самарали усулларини жорий этишга кўмаклашади. Ўзбекистон корхоналарида корпоратив бошқарувни шакллантириш учун шарт - шароитлар 1997 - 1998 йилларда бошланди ва муайян расмий - ташкилий асослар мустақилликнинг илк йилларидаёқ собиқ давлат корхоналарининг ўзгартирилиши давомида юзага келди.

Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усулларининг институтчионал қарор топиши жараёни куйидаги омиллар билан изоҳланади:

- давлатнинг корхоналарни хусусийлаштириш ва уларнинг молиявий аҳволини мустаҳкамлашга қаратилган чоралари;
- давлат корхоналарини акциядорлик жамиятларини ташкил қилиш шаклида давлат тасарруфидан чиқариш жараёни, эмиссия кўламларини кенгайтириш ва уларнинг акцияларини муомалага чиқариш;
- корхоналар акциядорлари ҳуқуқларини давлат ва унинг ваколатли идоралари томонидан ҳимоя қилинишининг мустаҳкам қонунчилик ва институтионал базасини яратиш.

Корпорация (лотинча *corporatio* – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир^{2[2]}.

Корпорациялар - мулкчиликнинг ҳиссадорлик шаклининг замонавий кўринишларидан бири ҳисобланади. Унда бир неча мулкдорлар манфаатлари бирлашади, ягона мақсад доирасида инвесторлар капиталлари бирлаштирилади^{3[3]}.

Корпоратив бошқарув бу – бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг корпоратив бошқарув тамойилларида “корпоратив бошқарув” тушунчасига компания

^{2[2]} Иванова Е. А., Шишикина Л. В. Корпоративное управление. Ростов н/Д.: «Феникс», 2007

^{3[3]} Қурбонов Х.А. Корпоративные финансы Т.: «Консаудитинформ». 2007й. 6б.

маъмурияти, унинг бошқаруви, акциядорлари ва бошқа манфаатдор шахслари орасидаги муносабатлар мажмуаси деб таъриф берилган.

Бошқа таърифларга биноан, корпоратив бошқарув бу:

- компания фаолияти самарадорлигини таъминлаш ва мулкдорлар, ҳамда бошқа манфаатдор шахслар (компания ходимлари, кредиторлар, ҳамкор корхоналар) манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари бўйича компания менежерлари ва эгалари (акциядорлари) ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими;
- корпоратив мулкнинг эгалари назоратидан бевосита узоқлаштирилиши оқибатида юзага келган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган барча қонунлар, меъёрлар, низомлар, тадбирлар ва тартиблар;
- компанияни самарали бошқаришни ташкил қилишда асосий манфаатдор шахсларнинг манфаатларини бирлаштиришни амалга оширилувчи ташкилий, ҳуқуқий ва иқтисодий тадбирлар мажмуаси.

Корпоратив бошқарув учун муҳим нарсаси – ҳалол, масъулиятли, равшан корпоратив ҳуқуқи ва ҳисоботни таъминлашга қаратилган механизмлардир. Менежмент эса корхона бизнесининг профессионал мутахассислар томонидан юритилишига қаратилган механизмларни назарда тутлади.

Корпоратив бошқарув менежментга нисбатан раҳбарлик қилишнинг юқоридаги даражасида жойлашган бўлиб, компания фаолиятини унинг акциядорлари манфаатлари йўлида бошқарилишини таъминлайди. Корпоратив бошқарув ва менежмент вазифаларининг ўзаро кесишуви фақат компанияни ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқишда намоён бўлади.

Ўзбекистон Республикасида корхоналарни акциядорлик шаклига айлантириш жараёнида жорий этиладиган корпоратив менежмент усуллари аввал-бошидан қуйидаги асосий мақсадларни ифода қилади:

- корхоналар фаолиятининг иқтисодий ва молиявий кўрсаткичларини бошқарув соҳасида уларнинг мустақиллигини таъминлаш ҳисобига яхшилаш;
- миллий молия бозорининг (капитал, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк бозорлари) турли бўғинларини ривожлантириш ҳамда аҳолининг корхоналар капиталидаги иштирокини кенгайтириш;
- ички бозорни турли маҳсулотлар билан тўлдириш ва маҳаллий корхоналарнинг рақобатбардошлик даражасини ошириш мақсадида рақобатдош бозор муҳитини яратиш;
- корхоналарга тўғридан-тўғри ва портфелли хорижий инвестицияларни жалб қилиш.

Корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларига қуйидагиларни киритишимиз мумкин:

Адолатлилик - бошқарув қоидалари адолатли бўлиб, ҳалол рақобатчилик шароитида компанияга муваффақиятли ҳаракат қилишга имконият бериши ва шу билан бирга барча қатнашчиларнинг, шу жумладан миноритар акциядорларнинг ҳам ҳуқуқларини таъминлаш лозим.

Равшанлилик - компанияга алоқадор барча муҳим ахборотларнинг, шу жумладан мулкчилик шакли, молиявий ҳолати, фаолият натижаларини ўз вақтида ва аниқ ошқора қилинишини керак.

Ҳиссадорлик — барча бошқарув органларининг вазифалари ва ваколатларини аниқ ажратиб беришни, Ижроия органининг Кузатув кенгаши ва акциядорларга ҳисоб бериш мажбуриятини юклайди.

Жавобгарлик - акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар олдида маъмуриятнинг ва компания фаолиятига боғлиқ қарорларни қабул қилувчи шахсларнинг жавобгарлиги.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиши босқичлари
2. Ўзбекистонда маҳаллий корпоратив бошқарувни шакллантиришнинг босқичлари
3. Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усуллариининг институционал қарор топиши жараёни омиллари.
4. Корпоратив бошқарув ва корпоратив менежментнинг фарқи.
5. Корпорация нима?
6. Корпоратив бошқарувнинг хусусиятлари.
7. Корпоратив муҳит нима?
8. Корпоратив алоқаларни амалга оширувчи иштирокчилари.
9. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари
10. Корпоратив бошқарувнинг тамойиллари.

2-мавзу. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси

1. Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари.
2. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил.
3. Корхона назариясидаги замонавий корпорация: молиялаштириш, мулкчилик, назорат.
4. Парадигма: акциядор-манфаатдор томонлар.
5. Корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назарияси.

Корпоратив бошқарув йирик бизнес юритиш зарурати объекти сифатида шаклланган. табиийки, бундан олдин корпорациялар шаклланишининг узоқ муддатли жараёни рўй берган. маълум бир босқичда халқаро ҳамжамият корпоратив структуралар жойлашувидан қатъий назар уларни бошқариш жараёнларини соддалаштириш ва бир хиллаштиришга имкон берадиган умумий меъёрлар ва андозалар ишлаб чиқишга мажбур бўлди.

Корпорациялар шаклланиши умумжаҳон тенденцияларини таҳлил қилиб, мутахассислар учта асосий босқични ажратиб кўрсатадилар. Ҳар бир босқич жамиятда ўша пайтда шаклланган корпорацияларга хос жиҳатларни акс эттиради.

XX асрнинг бошларида саноат инқилоби давомида пайдо бўлган корпорациялар уларнинг эгалари мулки сифатида қабул қилинган. Улар

киритилган маблағларга мос келувчи қайтим (самара) таъминлаш мақсади учунгина хизмат қилади деб ҳисобланган. Корпорация машина сифатида кўриб чиқилган, ходимлар ва бошқарувчилар бу машинанинг қисмлари ҳисобланган. Бу даврда бошқарувнинг механистик модели ҳукмронлик қилган. Ушбу даврга қуйидаги шароитлар хос бўлган:

- корпорация эгаси ходимлар устидан чексиз ҳукмронлик қилган ва уларни хоҳлаганича хўжайинчилик қилган;

- ходимларнинг малака даражаси жуда паст бўлган ва такомиллашув учун стимуллар бўлмаган;

маълумот ва сўровлар даражаси паст бўлган, чунки ишсизлик билан боғлиқ иқтисодий муҳтожликлар таҳдиди мунтазам бўлган.

Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари қуйидагилар ҳисобланади:

- агентлик назарияси (Agency Theory);
- шериклар назарияси (Stakeholder Theory);
- бошқарув назарияси (Stewardship Theory);
- ташкилий назария (Organization Theory).

Бу назарияларнинг ҳар бирини қисқача таҳлил қилиб чиқамиз:

1) Агентлик назариясида корпоратив муносабатлар механизми агентлик харажатлари воситалари орқали кўриб чиқилиб, директорлар ва акциядорлар ўтасидаги ўзаро муносабатлар шартнома муносабатлари сифатида ифодаланади. Кўриб чиқиладиган вазифалар типологияси қуйидагиларга бориб тақалади:

- “манфий танлов” муаммоси (яъни яхши менежерни қандай танлаш);

- “оппортунистик хулқ – атвор” муаммоси (яъни қандай қилиб менежерни мулк эгаси манфаатларида ишлашга мажбур қилиш).

Корпоратив муносабатларни ташкил қилишнинг умумий тамойилларидан ташқари, ҳар бир корпоратив бирлашмада корпорациянинг ташкилий таркиби, харид қилинган мулк хусусияти ва бошқалар билан асосланадиган маълум бир ўзига хосликлар вужудга келиши мумкин. Корпоратив бирлашмаларнинг энг кенг тарқалган шакллари кўриб чиқамиз.

Ассоциация. Бирлашмага аъзо бўлиб кирганларнинг мустақиллигини сақлаб қолган ҳолда биргаликда ҳамкорлик қилиш мақсадида жисмоний ва (ёки) юридик шахсларнинг кўнгилли бирлашуви.

Консорциум. Корпорациялар, банклар ва бошқа ташкилотларнинг умумий келишув асосида капитал сиғими катта бўлган лойиҳани амалга ошириш ёки биргаликда заём жойлаштириш учун (буюртмачилар олдида биргаликда жавобгар бўлади) вақтинчалик бирлашуви.

Концерн. Манфаатлар умумийлиги, шартномалар, капитал, қўшма фаолиятда иштирок этиш билан боғлиқ корхоналар йирик бирлашуви (кўпинча бундай гуруҳ бу корпорациялар акцияларига эгалик қилувчи холдинг атрофида бирлашади).

Синдикат. Бир хил маҳсулот чиқарувчи корхоналарнинг маҳсулотни умумий савдо тармоғи орқали жамоавий сотишни ташкил қилиш мақсадида бирлашуви.

Молия саноат гуруҳлари (МСГ). Белгиланган тартибда мос келувчи идораларда рўйхатга олинган юридик жиҳатдан мустақил, моддий ресурслари ва капиталларини умумий иқтисодий мақсадга эришиш учун бирлаштирган корхоналар, молиявий ва инвестиция институтлари гуруҳи. МСГда марказий (бош) корпорация ихтисослашган ташкилот – “бошқарувчи компания” ҳам, гуруҳга кирувчи ишлаб чиқариш корхонаси ёки бирлашма, банк, молия ёки суғурта компанияси ҳам бўлиши мумкин.

Холдинг. Акциялар назорат пакетига эга, уларнинг операциялари устидан назоратни амалга ошириш мақсадида бошқа компания ва корхоналар фаолиятини бошқарадиган ёки назорат қиладиган акциядорлик компанияси. Холдинг компанияси ўзининг ишлаб чиқариш салоҳиятига эга бўлмаслиги ва ишлаб чиқариш фаолияти билан шуғулланмаслиги мумкин.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари
2. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари
3. Трансакция харажатлари назарияси
4. Мулоқотлар назарияси
5. Имплицит шартномаси.
6. Мулкчилик ҳуқуқлари назарияси.
7. Корпоратив бошқарувнинг назарий манбалари.
8. Риск турлари ва уни диверсификациялаш.
9. Модильяни - Миллер теоремаси
10. Йенсеннинг эркин пул оқимлари назарияси.

3-мавзу. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари

1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (Инглиз – Америка, Германия ва Япония моделлари) ва хусусиятлари.

2. Корпоратив бошқарув моделларининг мамлакатлардаги хусусиятлари.

3. Моделларнинг таққослалама таҳлили: ўхшашликлари, фарқлари, ривожланиш истиқболлари.

4. Иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти томонидан корпоратив бошқарув тизимидаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш тамойиллари.

5. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.

6. Корпоратив назоратнинг шакллари ва моделлари.

7. «Қимматли қоғозлар бозори», «Акциядорлик жамиятлари» тўғрисидаги қонунларда корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий жиҳатлари.

Корпоратив бошқарувнинг моделларининг қўйи даги шакллари мавжуд ҳисобланади:

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

Унитар модел:

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

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

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

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

- Миноритар акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш юқори даражада;

- Жалб қилинган директорлар иштирокидаги кучли корпоратив бошқарув.

Икки поғонали модел (инсайдерлик):

Раҳбарлик ва ижрочилик органи:

- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);

- Ижроия органи.

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

Континентал модел:

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

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

- Кузатув кенгашида компания ходимларининг салмоқли вакиллиги;

- Ўзоқни кўрадиган инвесторлар;

- Қимматли қоғозлар бозори кичикроқ ва ликвидлиги камроқ.

Тармоқ (япон) модел:

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

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

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

- шахслараро муносабатлар кучли муҳим аҳамиятга эга;

- инсайдерларнинг етакчилиги.

Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари

Моделларнинг хусусиятлари	Инглиз-Америка модели	Немис модели	Япон модели
Ижтимоий кадриятлар тизими	Шахсиятпарастлик, танлов эркинлиги	Ижтимоий ҳамкорлик	Ҳамкорлик ва ишонч
Меҳнат жамоасининг роли	Пассив	Фаол	Фаол иштирокчилик
Молиялаштиришнинг асосий усули	Фонд бозори	Банклар	Банклар
Ахборот номуносивлиги	Менежмент	Менежмент, “уй” банки	Бош банк
Инвестициялаш муддатлари	Қисқа муддатли	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли
Капиталнинг қиймати	Юқори	Ўрта	Паст
Капитал бозори	Юқори ликвидли	Ликвидли	Нисбатан ликвидли
Асосий иқтисодий бирлик (йирик бизнесда)	Компания	Холдинг	Молия-саноат гуруҳи
Менежментга ҳақ тўлаш	Юқори	Ўрта	Паст
Акциядорлик капиталининг тузилмаси	Сочилган	нисбатан жамланган	Жамланган

Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти (ИХТТ) корпоратив бошқарув тамойиллари

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

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

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

Бунда мулк таркибини якуний мулк эгасигача очиб бериш лозим.

Тўртинчи тамойил - оддий акциялар “битта акция – битта овоз” қоидаси бўйича овоз беради. Ушбу тамойилга Ўзбекистон Республикасида риоя қилинади. Акциядорлар қабул қилиши лозим бўлган муҳим қарорлар

доим ҳам айнан акциядорларни олган акциялари даражасида қабул қилинмайди.

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

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

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

Саккизинчи тамойил – ҳукуматлар ва корпорациялар доимий мулоқотда бўлади.

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

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари
2. Корпоратив бошқарувнинг америка тизими
3. Корпоратив бошқарувнинг ўзбек модели.
4. Корпоратив бошқарувнинг инглиз - америка модели.
5. Корпоратив бошқарув моделларининг қиёсий хусусиятлари.
6. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.
7. Адолатлилик тамойилининг моҳияти.
8. Евроакциядорлар корпоратив бошқаруви асосий тамойиллари.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Қимматли қоғозлар бозорини янада ривожлантириш чора - тадбирлари тўғрисида” қарорининг мазмуни.
10. Ички аудит хизмати ҳақида низом.

4-мавзу. Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши

1. Давлат тасарруфидан чиқариш ва давлат мулкани хусусийлаштириш.
2. Умумдавлат вазифаларини бажаришда хўжалик жамоалари қатнашишини таъминлаш. Мудофаа, ижтимоий-иқтисодий, экологик масалаларни ҳал этиш. Табиий монополияни тартибга солиш.
3. Давлат инвестицион активларини бошқаришнинг жавобгарлиги.
4. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши.
5. Давлат ишонч вакилининг вазифалари.
6. Давлат ишонч бошқарувчиси.
7. Хусусийлаштириш бўйича дастур.
8. Давлатнинг жамоавий инвестициялаш механизмида инвестор сифатида қатнашиши.

Корпорацияларни энг тарқалган таърифи бу – ўз олдига маълум бир мақсадлар қўйган, жамият манфаатларида ҳаракат қиладиган, белгиланган ҳуқуқларга эга, юридик шахс ҳисобланган, доимий асосда фаолият юритадиган ва масъулияти чекланган ташкилот ҳисобланади.

Акциядорлик жамияти очик ёки ёпиқ бўлиши мумкин. Очик акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони чекланмайди, ёпиқ акциядорлик жамиятининг муассислари эса камида уч шахсдан иборат қилиб белгиланади. Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши лозим. Қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларини ўзга акциядорларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкин бўлган акциядорлик жамияти очик акциядорлик жамияти деб ҳисобланади. Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга очик обуна ўтказишга ва қонун ҳужжатларининг талабларини ҳисобга олган ҳолда уларни эркин сотишга ҳақлидир.

Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга ёпиқ обуна ўтказишга ҳақли, жамият уставида ва қонун ҳужжатларида ёпиқ обунани ўтказиш имконияти чеклаб қўйилган ҳоллар бундан мустасно.

Очик акциядорлик жамияти акциядорларининг сони чегараланмайди.

Ўз олдига интеграцияланишни мақсад қилиб қўйган корпорация интеграцион стратегиясининг белгиланган босқичларини амалга оширади. Йириклаштирилган тарзда корпорациялар ривожланишининг интеграцион стратегияси уч босқичга тақсимланади :

Биринчи босқич - ташкилий лойиҳалашни ифодалайди, бу ерда интеграция ҳақида қарор қабул қилинади, стратегиялар ишлаб чиқилади, амалга ошириш жараёнлари режалаштирилади ва ҳоказо.

Иккинчи босқичда - ишлаб чиқилган режалар ва чора - тадбирлар асосида лойиҳани амалга ошириш кўзда тутилади ва интеграция жараёни амалга оширилади. Корпорация таркибига кирадиган компаниялар ёки корпорацияларни ташкилий структураси ўзгаради, ишлаб чиқариш ва бошқарув алоқаларининг бир ҳолатдан бошқа ҳолатга ўтиши рўй беради.

Лойиҳани амалга оширишнинг иккинчи босқичида қўйидагилар амалга оширилиши мумкин:

1. Қўшилиш (қўшиб олиш). Қўшилиш деб - янги жамиятнинг унга қўшилиш ҳақида қарор қилган, уларнинг фаолият юритиши тўхтатиладиган бир нечта жамиятларнинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятлари берилиши йўли билан ташкил топишига айтилади. Бошқача қилиб айтганда, ҳар бир жамиятни юридик жиҳатдан тугатиш рўй беради ва янги ташкилий структура тузилади. Мос равишда, барча мавжуд бошқарув органлари бекор қилинади ва янги ташкил қилинган компанияда акциядорлар умумий йиғилиши, Директорлар кенгаши, Бошқарма – ҳаммаси янгидан ташкил этилади. Қўшилишда иштирок этадиган жамиятларнинг акциялари бекор қилинади ва кейинчалик янги жамиятнинг акциялари чиқарилади. Шу сабабли дастлаб,

янги ташкил қилинган акциядорлик жамиятини бошқариш учун овоз бериш тартиби қўшилиш ҳақидаги шартномада белгилаб берилади.

2. Бирлашиш. Бирлашиш деб - жамиятнинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятларни бошқа жамиятга берган ҳолда ўз фаолиятини тўхтатишига айтилади. Яъни, ўзига жамиятни бирлаштириб оладиган ташкилот бу жамиятнинг барча мулкӣ мажмуаларини, активлари ва ҳоқозоларни идора қилиши мумкин, лекин шу билан бир пайтда у мазкур жамиятнинг учинчи шахслар олдидаги барча мажбуриятларини ҳам ўз зиммасига олади. Бирлаштириладиган жамият акциядорлар умумий йиғилишини чақиради ва бирлашиш ҳақидаги масалани ҳал этгач, топшириш далолатномаси тузади. Бирлашиш жараёнидан кейин жамиятни бирлаштириб олган ташкилот қўшиб олинган мулк суммасига тенг акциялар қўшимча эмиссияси чиқаради ва тарқатади. Акциядорлар сонининг ортишидан келиб чиқиб, Директорлар кенгаши аъзолари сони ҳам оширилиши ёки бошқарув органларида бошқа ўзгаришлар амалга оширилиши мумкин.

3. Тугатиш. Жамиятни тугатиш жамиятнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини бошқа шахсларга ўтказмаган ҳолда унинг фаолиятини тўхтатишни англатади. Жамиятни кўнгилли равишда тугатиш ҳақида қарор акциядорлар умумий йиғилишида қабул қилинади, мажбурий равишда тугатиш эса суд қарорига кўра амалга оширилади. Шундан кейин жамият мулкини унинг барча кредиторлари, сўнгра акциядорлар ўртасида тақсимлаш рўй беради ва жамиятни тугатиш жараёни юридик шахслар давлат реестрига мос келувчи қайд киритиш билан яқунланади.

4. Ўзгартириш. Жамият масъулияти чекланган жамиятга, ишлаб чиқариш ширкатига ёки нотижорат ҳамкорлигига ўзгартирилиши мумкин. Акциядорлар умумий йиғилишининг кун тартибига жамиятни ўзгартириш тартиби ва шартлари, жамият акцияларини масъулияти чекланган жамият қатнашчиларининг қўйилмаларига ёки ишлаб чиқариш ширкати аъзоларининг пай бадалларига алмаштириш тартибига алоқадор масалалар билан биргаликда жамиятни ўзгартириш масаласи қўйилади. Шундан кейин барча қатнашчилар томонидан ўзгартирилган ташкилотнинг таъсис ҳужжатлари тасдиқланади, унинг бошқарув органлари сайланади. Ўзгартирилган ташкилот бунга қадар мавжуд бўлиб келган жамиятнинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятларини ўзида сақлаб қолади.

5. Тақсимлаш. Тақсимлаш деб - ташкилот фаолиятини тўхтатиш ва унинг барча ҳуқуқ ва мажбуриятларини янги ташкил этиладиган жамиятларга бериш тан олинади. Акциядорлар умумий йиғилишида кун тартибига жамиятни тақсимлаш тартиби ва шартлари, янги жамиятлар ташкил қилиш, тақсимланадиган жамият акцияларини янги ташкил этиладиган акциядорлик жамиятлари акцияларига алмаштириш тартиби ҳақидаги масалалар қўйилади, шунингдек, тақсимлаш баланси тасдиқланади. Агар умумий йиғилиш томонидан барча масалалар бўйича қарорлар қабул қилинадиган бўлса, шундан кейин янги ташкил этилган ҳар битта жамиятни бошқариш уларнинг ўз акциядорлар умумий йиғилиши томонидан ва қабул қилинган шартларга мувофиқ амалга оширилади.

Ташкилотни тақсимлаш масалалари бўйича овоз беришда қатнашмаган ёки қарши овоз берган шахсларга келадиган бўлсак, улар жамият тақсимлангунга қадар ўзларига тегишли бўлган акциялар сонига пропорционал равишда, янги ташкил этилган ҳар бир жамиятнинг худди шу ҳуқуқларни берадиган акцияларини олишлари лозим.

5. Ажратиш. Ажратиш деб - уларга ўз фаолиятини тўхтатмаган ҳолда уларни ажратадиган ташкилотнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир қисми бериладиган битта ёки бир нечта жамиятларни ташкил қилишга айтилади. Акциядорлар умумий йиғилишида кун тартибига жамиятни ажратиш, уни ажратиш тартиби ва шартлари ҳақида, ташкилот акцияларини алмаштириш ва бу алмаштириш тартиби, тақсимлаш балансини тасдиқлаш ҳақида масалалар қўйилади.

Корпоратив бизнеснинг мавжуд интеграция шакллари хилма - хиллигидан горизонтал интеграциялашган, вертикал интеграциялашган ва конгломерат типдаги корпорацияларни алоҳида ажратиш кўрсатиш мақсадга мувофиқ.

Горизонтал интеграциялаш натижасида вужудга келадиган корпоратив тузилмалар битта тармоқ корхоналарининг саъй - ҳаракатларини бирлаштириш тенденциясини акс эттиради. Ахир дастлаб капитал марказлашуви бир ерга жамланиши хўжалик субъектларини, жумладан, бир хил турдаги структураларни бирлаштириш ҳисобига қўшимча капитал жалб қилиш йўли билан мустақамлашда ўз аксини топади.

Горизонтал интеграция битта тармоқдаги бир хил ишлаб чиқариш тавсифномасига эга бўлган капиталлар бирлашувини акс эттиради, у Ўзбекистонда ҳозирги кун шароитларида ўз аҳамиятни йўқотмаган. Иқтисодиётда горизонтал интеграциянинг имкониятлари ҳали батамом фойдаланиб бўлинмаган. Бу кўплаб тармоқларда капиталнинг бир ерда жойлашув даражаси етарли эмаслиги, бир хил турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш соҳаларининг ривожланиши яқунланмаганлиги натижасидир. Горизонтал интеграциялашган структураларга умумий бошқарув асосида бирлашиш шакли хос. Горизонтал алоқаларнинг бу тизимида алоҳида корпоратив тузилмалар йирик бир тузилманинг таркибий қисмлари ҳисобланади.

Ривожланишнинг маълум бир босқичида капиталнинг жамланиш тенденцияси бир - бири билан технологик жиҳатдан боғлиқ ишлаб чиқаришларга тарқалади. Бу ҳолат *вертикал интеграциянинг* ривожланишида ўз аксини топади. Вертикал интеграция деганда кенг маънода корпоратив тузилмалар хўжалик субъектларининг ўзаро алоқалари тушунилади, шу тариқа, бир субъектнинг маҳсулотлари бошқа субъект учун хомашё ҳисобланади.

Барча корпоратив тузилмаларни бирлашма таркибига кирувчи шахслар мустақиллик даражаси бўйича учта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

1. Бирлашма аъзолари ўз мустақиллиги ва ҳуқуқларини тўлиқ ҳажмда сақлаб қолади, тузилманинг ўзи эса, унинг қатнашчилари бир хил ҳуқуқларга

эга эканлиги сабабли симметрик характерга эга бўлади. Кўриб чиқилган тузилмаларнинг бу гуруҳига ассоциация (иттифок, лига, гильдия, палата), картель, консорциумлар киради.

2. Қатнашчилар бир - бири билан ўз фаолияти тўлиқ ҳажмида алоқада бўлмайдиган ва бошқарув соҳасида мустақилликни сақлаб қоладиган, ўзаро қисман боғлиқ корхоналар бирлашмаси (симметрик структуралар). Бу гуруҳга МСГ ва синдикатлар киради.

3. Бошқарув функциялари битта қатнашчидан бошқа қатнашчига бериладиган (ва мос равишда, мустақиллик ҳуқуқи йўқотиладиган) бирлашма. Қатнашчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари бир хил эмаслиги туфайли структура ассиметрик ҳисобланади. Бу гуруҳга трест, концерн ва холдинглар киради.

Назорат саволлари:

1. Ўзбекистонда корпорациялар-акциядорлик жамияти сифатида.
2. "Ўзбекистон Республикаси ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида"ги қонун таҳлили.
3. Корпорациялар ривожланишининг интеграцион стратегияси босқичлари.
4. Корпорацияларнинг интеграция турлари ва типлари.
5. Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи.

5-мавзу. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорациялар механизми ва уларнинг хусусиятлари

1. Корпорацияларнинг хўжалик субъекти сифатида тушунчаси ва уларни ташкил қилиш тамойиллари.
2. Ўзбекистон Республикасида «корпорация» тушунчаси, интеграцион ривожланиш стратегияси.
3. Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида.
4. Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари.
5. Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари.
6. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми.

Ҳиссадорлик жамияти фаолият кўрсатишининг зарурий шарти унда капиталнинг мавжудлиги ҳисобланади. Бироқ бунинг ўзигина етарли эмас. Жамиятнинг фаровонлиги бу капитални бошқариш қанчалик самарали амалга оширилишига ҳам боғлиқ бўлади. бошқарув масалаларига доир кўп сонли чоп этилган маълумотлар муайян ҳолат учун танлов қилиш ва уни амалга ошириш учун назарий ва амалий ишланмалар етарли деган тасаввур уйғотиши мумкин. Шу билан бирга, турли йўналишдаги корхоналарнинг фаолият тажрибаси шуни кўрсатадики, аслида бошқарув бу – қатъий ишлаб чиқилган услубиятдан кўра санъатга яқинроқ. Капитални самарали бошқаришга ўрганиш учун унинг таркибини, ҳар бир таркибий қисмининг хусусиятларини, сифат ва функционал боғлиқликларни яхши билиш талаб этилади.

Жамиятларнинг капитали оптимал тарзда фойдаланилиши учун бир хил усулларни унинг турли таркибий қисмларига нисбатан қўллаб бўлмайди, шу сабабли бирламчи навбатдаги масалалардан бири капитални структуралаш, унинг асосий ва нисбатан бир хил таркибий қисмларини ажратиш масаласи ҳисобланади. Бунинг қандай амалга оширилишига қараб, асосий қарорлар қабул қилиш бўйича кейинги қадамлар қўйилади. Бошқача қилиб айтганда, капитал таркибий қисмларининг турли мезонларга асосланган таснифини кўриб чиқиш зарур. Фойдаланиш мумкин бўлган барча мезонларни олдиндан белгилаб олиш лозим. Ҳар бир мезон ҳам реал ишлаб чиқариш йўналишларига жавоб берадиган самарали структуралашни амалга ошириш имконини бермайди. Таснифлашни ўтказишда “мавжудлик” тамойилига амал қилиш зарур, чунки ҳар бир муайян кўринишда у ёки бу омиллар ҳисобланади. Шундай қилиб, капитал таркиби уни ўтказиш мақсадига боғлиқ бўлади. Хусусан, эмиссия бўйича қарор қабул қилишда ўзининг ва қарзга олинган маблағларнинг нисбатини аниқлаш зарур, тўлов лаёқатини аниқлашда эса баланснинг айрим моддаларини таҳлил қилиш кифоя.

Кўпинча биринчи навбатда ҳиссадорлик капитали унинг жамиятни ривожлантириш учун аҳамияти нуқтаи назаридан кўриб чиқилади. Бунда бериладиган айрим таърифларнинг моҳияти шундаки, асос қилиб жамият ўз кредиторлари олдида жавоб берадиган маблағлар минимал ҳажми олинади. Бу ҳиссадорлик капитали ҳақида бирмунча соддалаштирилган тасаввурдир. У капитални такомиллаштириш бўйича ишлар учун амалда ҳеч қандай маҳсулдор ғоялар бермайди. Белгиланган санага тайёрланган корхона балансини ўрганиш асосида капитални диққат билан таҳлил қилиш кўпроқ маҳсулдор ҳисобланади.

Кўплаб ишларда баланс белгиланган вақт муддатида тузилган жамиятнинг активлари ва пасивлари рўйхати сифатида ифодаланади. Бирок ушбу молиявий восита чуқурроқ иқтисодий мазмунга эга.

Кўпинча биринчи ўринга корхона эгалик қиладиган активлар рўйхати қўйилади. Шубҳасизки, бу жуда муҳим маълумотлар, таркибий қисмлар бўлиб, қўйилган мақсадга эришиш учун улар билан манипуляция қилиш мумкин. Бунда капиталнинг биринчи юзи намоён бўлади. Бу ерда у моддий кўринишда намоён бўлади, бу эса унинг сон тавсифини, баъзида эса сифат тавсифини ҳам олиш имконини беради. Кўплаб молиячилар моддий капиталнинг алоҳида таркибий қисмларини мутлақ ликвидли ҳисобланадиган, яъни кўшимча ўзгартиришни талаб қилмайдиган пул маблағларига айлантириш потенциал тезлигини таҳлил қилади.

Моддий активларни ўзгартириш тезлиги муайян вазият ва вақтга боғлиқ бўлади. Шу сабабли бу ҳолатда капитал ташқи вазиятга, ташқи омилларга жиддий боғланиб қолади. Миқдорий кўринишда ўзгартириш фаолияти ҳисоб-китоб қилиниши ва кунларда тақдим этилиши мумкин. Шундай қилиб, капиталнинг алоҳида таркибий қисмлари ҳиссадорлик жамияти ривожланиш самарадорлигига турлича таъсир кўрсатади.

Баланснинг фаол қисми таҳлилчи учун ноаниқликлар йиғиндисини ифодалайди. Улардан бири асосий воситаларнинг ҳолати ҳисобланади. Ҳисоб

тизимида уларнинг қийматини кўрсатишнинг ўзи етарли эмас. Эскирганлик даражаси ҳақида қисқача маълумотнома ҳам фойдаланилаётган асосий воситалар сифати ҳақида ахборот беравермайди. Ушбу иқтисодий шарт-шароитларда ва ушбу корхонада асбоб-ускуналардан фойдаланиш самарадорлигини ҳисобга олган ҳолда янада чуқур таҳлил қилиш зарур^{4[4]}.

Баланс пассивини кўриб чиқамиз. Бу ерда капитал молиявий қиёфада намоён бўлиб, ўзининг иккинчи юзини кўрсатади. Корхона маблағларининг манбаларини иккита катта гуруҳга – ўзининг маблағлари ва қарзга олинган маблағларга тақсимлаш мумкин. Капитал ҳам ўзининг ва қарзга олинган турларга бўлинади.

Ўз капитали қуйидаги қисмлардан иборат:

- ҳиссадорлик капитали;
- қўшимча капитал;
- захира капитали;
- корxonанинг тўпланган фойдаси.

Ҳиссадорлик капитали бу – жамиятнинг асоси, унинг тамал тошидир. Бироқ турли вақтда у турлича роль ўйнайди. Қонунчиликда унинг ҳажми бевосита ёки билвосита тартибга солинади. Бир ҳолатда у ёки бу фаолият тури билан шуғулланувчи корхона учун низом (ҳиссадорлик) капиталининг энг кам ҳажми белгиланади. Бошқа ҳолатда тартибга солиш бошқа воқеликлар, масалан, захира фонди билан алоқа орқали амалга оширилади.

Ҳиссадорлик капитали ҳажми, гарчи унинг турлича шаклланишига йўл қўйилсада, пул қийматида ифодаланади. Бироқ ҳар қандай ҳиссадор ўз улушун кириштириш усулидан қатъи назар маълум миқдорда акциялар олади. Акциялар, пул номинали орқали ифодалансада, шунга қарамай ликвидли воситалар ҳисобланмайди. Уларни пулга айлантириш учун маълум вақт керак. Шундай қилиб, ҳиссадорлик капитали алоҳида элементлар – акциялардан иборат бўлади. Бунинг афзаллиги шундаки, акциялар эгасини осонлик билан алмаштириш мумкин бўлади.

Жамиятни ташкил қилишда ҳар бир таъсисчи ўзи киритган улушга пропорционал сонда ва жамиятни тугатиш чора-тадбирлари ўтказишда уларга даъво қиладиган акциялар олади. Шу сабабли айтиш мумкинки, ҳиссадорлик капитали жамиятнинг ҳиссадорлари олдидаги қарзларини ифодалайди. У турли характерга эга бўлади.

«Ҳиссадорлик жамиятлари тўғрисида»ги Қонунда ҳиссадорлик капиталини структуралашни ўтказишга ҳам йўл қўйилади. Унинг 25 фоизгача бўлган қисмини имтиёзли акциялар ташкил этиши мумкин. уларнинг улуши кичиклигига қарамай, улар жамият бошқарувини ташкил қилишда қўшимча восита сифатида фойдаланилиши мумкин.

Ҳиссадорлик капитали мавжудлигининг ўзи кўплаб вазифаларни ҳал қилишга имкон беради. Гарчи унинг ҳажми жамият бутун капиталининг бир қисминигина ташкил этсада, шунга қарамай, айнан маълум миқдорда акциялар сотиб олиш барча асосий масалалар бўйича овоз беришда, ҳиссадорлар

^{4[4]} Поршнева А.Г. и др. Управление организацией. - М.: ИНФРА-М, 2008. –с.312.

ўртасида фойдани тақсимлашда ўзгаришларни англатади. Бунда сезиларли миқдорни ташкил қилиши мумкин бўлган капиталнинг қолган қисми ҳажми эътиборга олинмайди.

Балансда ҳиссадорлик капитали номинал қиймати бўйича ҳисобга олинади, бозорда эса умуман бошқача баҳо мавжуд. Шу сабабли бозор капитализацияси тушунчаси пайдо бўлган^{5[5]}. У жамиятнинг ҳиссадорлик капитали бозор қиймати бўйича қайси ҳажмни ташкил қилишини кўрсатади. Бунда мавжуд фарқлар жамият манфаатларида фойдаланилиши мумкин. Масалан, фирманинг нуфузини, унинг турли агентликлар ва айниқса, кредиторлар олдида рейтингини сезиларли ошириш мумкин. Бундан ташқари, бозор капитализациясини тартибга солувчи жараёнлар уларнинг ёрдамида амалга ошириладиган усулларни ишлаб чиқиш мумкин. Корхонани ривожлантиришдан мақсад бозор капитализацияси ҳажмини максимал қилиш ҳисобланади деган тамойилга асосланадиган назариялар мавжуд. Бу ҳолатда ҳиссадорларда реал дивиденд даромадидан ташқари бошқа, акциялар курс қийматининг ўсиши ҳисобига шаклландиган потенциал даромад пайдо бўлади.

Ҳиссадорлик капитали эмиссион табиатга эга. У жамиятнинг қимматли қоғозлар – акциялар чиқариши ва сотиши натижасида вужудга келади. Тўлов пул воситасида ҳам, бошқа воситалар билан ҳам амалга оширилиши мумкин. Шу сабабли активларни шакллантириш тўлов усулига боғлиқ бўлади. Жамиятни таъсис этиш босқичида жойлаштириладиган акциялар учун тўлов усулини тўғри танлаш жуда муҳим аҳамиятга эга. Қоидага кўра, кейинги барча эмиссиялар пул ҳисоб-китобида сотиб олинади.

6-мавзу. Корпоратив бошқарув органлари

1. Акциядорларнинг умумий йиғилиши. Акциядорлар ва манфаатдор шахслар.
2. Директорлар йиғилиши: таркиби ва тузилмаси. Директорлар йиғилишининг вазифаси ва мажбуриятлари. Директорлар кўмитаси.
3. Мустақил директор: вазифаси ва роли. Мустақил директор кодекси.
4. Ижро этувчи органларнинг шаклланиши ва иш фаолиятининг тугатилиши. Ижро этувчи органлар мажбуриятлари. Ижро этувчи органлар ва директорлар йиғилишининг ўзаро боғлиқлиги.
5. Корпоратив котиб: мажбуриятлари ва жавобгарлиги.

Ўзбекистон республикасида 1996 йил 26 апрелдаги N 223-I сонли “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида” қонунида кўрсатилганидек, акциядорлик жамиятларининг корпоратив бошқарув органларига қўйидагилар киради:

- Акциядорлар умумий йиғилиши;
- Кузатув кенгаши (Директорлар кенгаши);
- Ижроия органи.

^{5[5]} Балабанов И.Т. и др. Финансовый менеджмент.-М.: Финансы и статистика, 2008.- с. 219

Акциядорларнинг умумий йиғилиши жамиятни бошқаришнинг олий органидир.

Жамият ҳар йили акциядорларнинг умумий йиғилишини (акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишини) ўтказиши шарт.

Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилиши жамият уставида белгиланган муддатларда, аммо молия йили тугаганидан кейин кўпи билан олти ой ичида ўтказилади. Акциядорларнинг умумий ҳисобот йиғилишида жамиятнинг кузатув кенгаши ва тафтиш комиссиясини (тафтишчисини) сайлаш тўғрисидаги, яккабошчилик асосидаги ижроия органи билан, коллегиял ижроия органининг аъзолари, бошқарувчи ташкилот ёки бошқарувчи билан тузилган шартноманинг амал қилиш муддатини узайтириш (шартномани қайта тузиш ёки уни тугатиш (бекор қилиш) мумкинлиги тўғрисидаги, аудиторлик текшируви ўтказиш ҳақида қарор қабул қилиш тўғрисидаги масалалар, аудиторлик ташкилотини ва унинг хизматига тўланадиган ҳақ миқдори чегарасини белгилаш масалалари ҳал этилади, шунингдек ушбу Қонун 65-моддасининг биринчи қисми ўн учинчи хатбошисига мувофиқ жамиятнинг йиллик ҳисоботи ва бошқа ҳужжатлар қараб чиқилади. Акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишидан ташқари ўтказиладиган умумий йиғилишлари навбатдан ташқари йиғилиш ҳисобланади.

Акциядорларнинг умумий йиғилиши ўтказиладиган сана ва уни ўтказиш тартиби, йиғилиш ўтказилиши ҳақида акциядорларга хабар бериш тартиби, акциядорларнинг умумий йиғилишини ўтказишга тайёргарлик вақтида акциядорларга бериладиган материаллар (ахборотлар) рўйхатини жамиятнинг кузатув кенгаши белгилайди.

Умумий йиғилишга тайёргарлик кўришда ва уни ўтказишда кўп учрайдиган хатолар:

- Амалиётда умумий йиғилишнинг ўтказилиши ҳақидаги хабарни акциядорларга етказиш бўйича минимал талабларга риоя қилинмайди;

- Умумий йиғилишни чақаришда тартибот муддатлари бузилмоқда. Масалан, меъёрий талабларни бузмасдан йиллик умумий йиғилишни 10 мартгача ўтказиш жуда қийин;

- Умумий йиғилишни чақаришда акциядорларга танишиш учун бериладиган ахборот(материал) рўйхатининг тўлиқ бўлмаслиги.

- Умумий йиғилиш кун тартибидаги масалаларнинг ноаниқ ифодаланиши ва бир масала доирасида турли йўналишдаги муаммолар бўйича овозга қўйиш, ҳамда кун тартибига “ҳар хил масалалар” киритилиши.

Акциядорлик жамиятлари умумий йиғилишини чақаришдаги, тайёргарлик кўришдаги, ўтказишдаги, овозларни ҳисоблашдаги хато ва қонун бузилишлар жамиятда корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини пасайтиради, чунки:

- Акциядорлик жамиятлари бошқарув органлари устидан акциядорларнинг назорати сусаяди;

- Ижроия органи самарадорлиги пасаяди, унинг акциядорлар манфаатларига зид ҳаракат қилишининг эҳтимоллиги ошади;

- Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссиясининг фаолияти “хўжа кўрсин”га олиб борилади.

Кузатув кенгаши фаолиятини самарали ташкил қилиш. Кузатув кенгашининг миссияси қўйидагича:

-ҳар бир жамиятда кенгаш мақсади, вазифаси, ваколати ва жавобгарлиги таърифланган ҳамда ўзига қуйидаги асосий қоидаларни олган ҳужжатнинг бўлиши тавсия қилинади:

-кенгашнинг ўзак ғояси – жамият ва унинг фаолияти билан ишбилармонлик ва бошқа ўзаро муносабатлардан холи, мулк эгалари (акциядорлар) ва бошқа манфаатдор шахслар номидан назорат ишларини олиб боровчи шахслар гуруҳининг шаклланишидир;

- кенгашнинг миссияси акциядорлар қўйган улуш қийматининг максимал ўстирилишидир. Кенгаш фаолияти асосида акциядорлар мақсадлари ва манфаатлари ётиши зарур.

Жамият ижроия органи акциядорлар умумий йиғилиши ва кузатув кенгашининг қарорлари бажарилишини ташкил этади.

Жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органи (директор) жамият номидан ишончномасиз иш юритади, шу жумладан унинг манфаатларини ифода этади, жамият номидан битимлар тузади, штатларни тасдиқлайди, жамиятнинг барча ходимлари бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Жамият ижроия органларини ташкил этиш ҳамда уларнинг ваколатларини муддатидан илгари тугатиш, агар жамият уставида ушбу масалаларни ҳал этиш жамият кузатув кенгашининг ваколатларига киритилмаган бўлса, акциядорлар умумий йиғилишининг қарорига биноан амалга оширилади. Жамият уставига мувофиқ ёки акциядорлар умумий йиғилишининг ёхуд жамият кузатув кенгашининг қарорига биноан жамиятнинг яккабошчилик асосидаги ижроия органини (директорини), коллегиял ижроия органи (бошқаруви, дирекцияси) аъзоларини тайинлаш танлов асосида амалга оширилиши мумкин.

Корпоратив назорат органларига қўйидагилар киради:

- Тафтиш комиссияси;
- Аудиторлик ташкилоти.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини назорат қилиш учун жамият уставига мувофиқ акциядорларнинг умумий йиғилиши тафтиш комиссиясини сайлайди.

Жамият тафтиш комиссиясининг ваколатлари ушбу қонун ва жамият устави билан белгиланади.

Жамият тафтиш комиссияси фаолиятининг тартиби акциядорлар умумий йиғилиши томонидан тасдиқланадиган низомда белгилаб қўйилади.

Жамиятнинг молия-хўжалик фаолиятини текшириш (тафтиш қилиш) бир йиллик ёки бошқа давр ичидаги фаолият якунлари бўйича тафтиш комиссиясининг ташаббусига биноан, акциядорлар умумий йиғилишининг, кузатув кенгашининг қарорига ёки жамият овоз берувчи акцияларининг

хаммаси бўлиб камида ўн фоизига эгалик қилувчи акциядорнинг (акциядорларнинг) талабига биноан амалга оширилади.

Жамият тафтиш комиссиясининг талабига биноан жамиятнинг бошқарув органларидаги мансабдор шахслар молия-хўжалик фаолияти тўғрисидаги ҳужжатларни тафтиш комиссиясига тақдим этишлари шарт.

Жамиятнинг тафтиш комиссияси ушбу Қонуннинг 72-моддасига мувофиқ акциядорларнинг навбатдан ташқари умумий йиғилиши чақирилишини талаб қилишга ҳақли.

Корпоратив ҳулқ - атвор кодексига киритилган янгиликлар қаторида акциядорлик компанияларига махсус мансабдор – жамият котибига (корпорация котиб) эга бўлиш тавсиясини кўрсатиш мумкин бўлиб, унинг асосий вазифаси жамият мансабдор шахслари ва органларининг жамият акциядорлари манфаатлари амалга оширилишини кафолатловчи талабларга риоя қилишини таъминлаш ҳисобланади. Жамият котибини тайинлаш (сайлаш) тартиби ва унинг мажбуриятлари жамият низомида кўрсатилган бўлиши лозим.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарувининг институционал асослари.
2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси.
3. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари.
4. Корпоратив меъёрий ҳужжатларни тартибга солиш.
5. Корпоратив бошқарув дастурини амалга ошириш бўйича таклифлар.
6. Корпоратив бошқарувнинг андозалари.
7. Корпоратив бошқарув кодексига қўйиладиган талаблар.

7-Мавзу. Корпоратив низолар

1. Корпоратив низо тушунчаси.
2. Корпоратив низолар сабаблари ва иштирокчилари.
3. Корпоратив низо турлари.
4. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлар.
5. Корпоратив низоларда банкротлик жараёнини қўллаш.
6. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоялаш.
7. Корпоратив низоларни тартибга солиниши.
8. Корпоратив муносабатларда ҳуқуқий тартибга солиш амалиёти.

Ҳар қандай низонинг моҳиятини томонлар ўртасида келишувнинг йўқлиги сифатида таърифлаш мумкин. Корпоратив муносабатлар субъектлари ўртасида манфаатлар мувозанатининг йўқлиги корпоратив низоларга сабаб бўлиши мумкин.

Корпоратив низолар деганда жамият акциядорлари ўратасида, жамият акциядорлари ва менежерлари ўртасида, инвесторлар (потенциал акциядорлар) ва жамият ўртасида вужудга келадиган, қуйидаги оқибатлардан бирига олиб келадиган келишмовчиликлар ва тортишувлар тушунилади:

➤ амалдаги қонунчилик меъёрлари, жамият низоми ёки ички ҳужжатлари, акциядорлар ёки уларнинг гуруҳлари ҳуқуқларининг бузилиши;

➤ жамият ва унинг бошқарув органларига қабул қилинган қарорлар бўйича даъволар;

➤ амалдаги бошқарув органлари ваколатларини муддатидан олдин тўхтатиш;

➤ акциядорлар таркибида жиддий ўзгаришлар.

Корпорациялар фаолиятининг ўзига хосликлари туфайли низолар вужудга келиши учун қуйидаги сабабларни кўрсатиш мумкин.

Акциядорлик мулкида иштирок этиш учун кенг имкониятлар капиталларнинг мураккаб тарзда чигаллашиб кетиши ва мос равишда, манфаатдор томонлар доирасининг доимий бўлмаслигини назарда тутати.

Мулкни бошқарувдан ажратиш (қарор қабул қилиш ва рискни қабул қилиш функцияларининг тақсимланиши) ва назорат функциясининг рискни қабул қилмайдиган ва бошқарувда иштирок этмайдиган шахслар томонидан амалга ошириладиган алоҳида бир функцияга ажратилиши корпорация фаолияти натижаларидан манфаатдор турли шахслар ўтасида манфаатлар можаросининг юзага келишини белгилаб берди.

Корпорация менежменти, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар ўртасида белгиланадиган муносабатлар тизимига турли иқтисодий субъектлар гуруҳлари томонидан ижозат берилади:

1. Давлат ва корпорация ўтасидаги муносабатларга давлат томонидан ижозат берилади ва у давлат-ҳукумат характериغا эга бўлади.

2. Менежмент ва акциядорлар ўртасидаги алоқаларнинг муайян жиҳатлари корпорация бошқарув органлари томонидан амалдаги қонунчилик доирасида қабул қилинган қўшимча битим ва келишувлар билан тартибга солиниши мумкин.

3. Менежмент ва бошқа манфаатдор шахслар ўртасидаги муносабатлар турли йўналишдаги характерга эга бўлиб, манфаатдор шахсларнинг корпорация учун ички ёки ташқи муҳитга мансублигига боғлиқ бўлади. Улар қонун ҳужжатлари ва жамиятнинг ички регламенти билан тартибга солинади.

Замонавий иқтисодиётда корпоратив муносабатлар субъектлари ўртасида вужудга келаётган жиддий қарама-қаршиликлар ва ихтилофлар мамлакатда ишлаб чиқаришнинг ривожланишига инвестициялар оқимининг кириб келишига тўсқинлик қилмоқда.

Барча низолар хилма-хиллигини қуйидаги тўрт турга ажратиш мумкин:

1. Йирик (мажоритар) ва майда (миноритар) акциядорлар муносабатлари низоси.

2. Ички акциядорлар (инсайдер) ва ташқи акциядорлар (аутсайдер) низоси.

3. Менежмент (акцияларсиз ёки акциялар кичик пакетига эга) ва акциядорлар низоси.

4. Четдан «нодўстона қўшиб олиш ташаббускорлари» тарафдорлари ва акциядорлар низоси.

Кўриб чиқилган корпоратив низолар турлари ичида қуйидаги хилларни ажратиш кўрсатиш мумкин:

1. Қонунчилик меъёрларининг бузилиши корпоратив ҳуқуқ меъёрлари ва жараёнларини тасодифан бузиш билан боғлиқ бўлиб, акциядорлар томонидан уларнинг манфаатларига тажовуз сифатида қабул қилинади.
2. Қўшиб олиш – акциядорлар гуруҳининг (четдан инвесторнинг) корхона устидан назорат ўрнатиш жараёнида юзага келадиган низолар.
3. Дивидендлар бўйича низолар – йирик ва майда акциядорлар ўтасида корхона фойдасидан фойдаланиш борасида юзага келадиган низолар.
4. Менежерлар билан низолар – акциядорлик жамиятининг менежерлари ва акциядорлар ўртасида компанияни бошқариш самарадорлиги ва менежерлар ҳаракатлари виждонанлиги бўйича юзага келадиган низолар.
5. Рақобат – акциядорлик жамиятининг молиявий ҳолати ва рақобатбардошлигига путур етказишга йўналтирилган низолар.
6. Корпоратив шантаж - миноритар акциядорлар иштирокидаги, акциядорлик жамияти ёки унинг йирик акциядорларини миноритарийлардан уларга тегишли акциялар пакетини бозор қийматидан қиммат нархжа сотиб олиш ёки низони тўхтатиш учун воз кечиш музди тўлашга ундашга йўналтирилган низолар.

Шунингдек, корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий ҳаракатлар аниқланди:

1. Акциядорлар чекланган доирасида жойлаштириладиган акциялар кўшимча эмиссияси (кўпинча бозор нархидан паст ёки ушбу компания учун етарли даражада истеъмол қийматида эга бўлмаган активлар билан тўлаш кузатилади).

Компаниянинг стартегик активларини акциядорлар назорати остида бўлмаган фирмаларга ўтказиш йўли билан ажратиб қўйиш (кўпинча қайта ташкил қилинган муассасалар ёрдамида).

Барча низолар хилма-хиллигини таҳлил қилиб хулоса чиқариш мумкинки, корпоратив бошқарув муаммолари асосан мулк эгаларидан биттаси унинг мулкӣ ҳуқуқларидан эмас, балки бошқарув функцияларидан келиб чиқадиган устунликларни қўлга киритиши билан боғлиқ.

Турли акциядорлар гуруҳлари ўртасидаги низолар моҳа кўра иқтисодий низолар ҳисобланади, чунки бу аввало жамият чиқарган акцияларни ўзлаштириш ва сотиб юбориш бўйича юзага келадиган низолардир. Корпоратив низоларни ҳал қилиш усули бўйича у, шубҳасиз, ҳуқуқӣ низолар сирасига киради. Буни шу билан асослаш мумкинки, низо қатнашчилари мурасага кела олмаган ва битим тузиш йўли билан ёки йиғилиш қарорида ўз хоҳишини билдирмаган бўлса, низони ҳал қилиш суд томонидан фуқаролик ва ҳатто жиноий ишларни кўриб чиқиш воситасида рўй беради.

Ҳозирги пайтда мавжуд бўлган эмпирик ва ҳуқуқӣ маълумотлар шаклланаётган акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимида барқарор ва асосий зиддиятларни аниқлашга имкон бермоқда.

Қарама-қаршилиқнинг моҳияти шундаки, мавжуд акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимида иккита қарама-қарши ёндашув мавжуд.

Биринчи ёндашув. Акциядорлик капиталининг бир қўлда тўпланиши (концентрация) - акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситалари минимал ва миноритар акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситалари максимал бўлишини кўзда тутаяди, ўзига хос ўзаро нейтраллаш вазиятини яратаяди: аста-секинлик билан майда акциядорларни чиқариб юбориш корпоратив сектор нуқтаи назаридан миноритарийларни ҳимоя қилиш кенг воситалари аҳамиятини пасайтиради, майда акциядорларни ҳимоялаш воситаларининг ўзи эса корпоратив шантаж воситаларига айланади.

Иккинчи ёндашув. Акциядорларни ҳимоя қилиш ҳуқуқий воситаларининг ёйиқ тизимини яратиш, ўз навбатида, бир қўлда тўпланиш (концентрация) жараёнининг давом этишини тўхтатиб туради (иқтисодий жараёнларга тескари таъсир омили сифатида). Бунда эсан чиқармаслик керакки, концентрацияни давом эттириш йўли билан ўз манфаатларини ҳимоя қилиш бу – йирик акциядорларнинг алоҳида ҳуқуқлари, улар ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий воситалари йўқлигига эмас, балки буюртма асосида қўлланишга жавоб беради, чунки миноритар акциядорлар на консолидация шароитларига, на мустақил суд имкониятларига эга эмас.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив низо тушунчаси.
2. Корпоратив низолар сабаблари ва қатнашчилари.
3. Корпоратив низоларнинг вужудга келиш сабаблари.
4. Менежмент ва акциядорлар низоси.
5. Корпоратив низо турлари.
6. Корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий сабаблар.
7. Ҳамкорликда бўлмаган қўшилишлардан ҳимоя қилиш усуллари.
8. Корпоратив низоларни тартибга солиш усуллари.
9. Акциядорлар ҳуқуқини ҳимоя қилиш тизимидаги қарама-қарши ёндашувлар.

8-Мавзу. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш

1. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш моҳияти.
2. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари.
3. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш усуллари.
4. Корпоратив бошқарув рейтинглари.
5. Корпоратив бошқарувнинг мониторинг тизими.

Корпоратив бошқарув кейинги даврларда иқтисодий адабиётларда кенг ёритила бошлади. Ўзбекистон Республикасида акциядорлар мулк шакллари ва корпоратив бошқаруви ривожланиб бормоқда. Акциядор мулкларни ташкил топиши, маълум қийинчиликлар билан боғлиқ. Жумладан, умумлашган мулк акциядорлик жамияти субъектлари мулклари сифатида турли хўжалик операциялари орқали майдаланиш хусусиятига эга.

Кейинги вақтларда корпоратив мулкларни корпоратив бошқарувини уларнинг иқтисодий самарадорлигини оширишдаги роли ўсиб бормоқда. Корпоратив бошқарув самарадорлиги нафақат мулк шакллариغا боғлиқ бўлиб қолмай, унда хўжалик фаолиятини бошқарувида турли механизмлар ва бозор таркиби ҳам таъсир этади. Бизнинг фикримизча, корпоратив бошқарув самарадорлиги қуйидагиларга:

- моддий рурсурларни оптимал таксимланишига;
- хусусий мулк эгалигини таъминлаш даражасига;
- эркин бозор рақобатига;
- корпорациялар ни бозор ҳолатлари бўйича ахборотлар билан таъминланишига;
- иқтисодий операцияларни оширишни назорат қилиш даражасига боғлиқдир.

Корпоратив бошқарув мураккаб бошқарув бўлиб, бошқарувнинг турли қисмларини ўзаро боқлиқликка амалга оширилади.

Корпоратив бошқаруви ишлаб чиқариш жараёнини самарадорлигини таъминловчи мураккаб бутин бўлиб, унинг фаолияти корпоратив бошқарувни ташкил этиш, унинг қисмларини ўзаро боишқлигини таъминлаш асосида, унинг мақсадини умумийлаштиришга боғлиқ.

Корпорация фаолиятини унинг ҳар бир субъектлари ўртасидаги бўладиган ижтимоий-иқтисодий ва ишлаб чиқариш муносабатларини корпоратив бошқарув асосида унинг корпорация булимлари мақсадлари ва унинг вазифаларини умумий мақсадини билан боишқлигини ички ва ташқи ҳолатларини эътиборга олган ҳолда амалга ошириш зарур.

Корпоратив бошқарувни самарадорлиги корпоратив ишлаб чиқаришни самарадор даражада олиб боришни таъминлашда ифодаланади. Корпоратив бошқарув самарадорлиги унинг ишлаб чиқариш булимларини интенсив даражада ишлашига боғлиқ.

Ҳар қандай янгилик, шу жумладан, корпоратив бошқаруви ўтмиш корпоратив бошқарувидан фарқ қилсада, у ўтмишда маълум бўлган бошқаруви элементларига асосланган ҳолда бозор иқтисодиёти талабларига мослашган янги бошқарув хусусиятига эга бўлиб ривожланади. Ҳозирги даврда корпоратив субъектларини бошқарувини самарадорлигини белгилашда турли услубий ҳаракатлар, фикрлар мавжуд бўлиб, улар асосан янги бозор иқтисодиёти талаб ва таклифлари асосида ривожланаётган корпоратив ишлаб чиқаришни самарадорлигига бағишланган. Корпоратив ишлаб чиқариш самарадорлиги корпоратив бошқарувни ташкил этишни самарадорлик даражасига боғлиқ. Корпоратив ишлаб чиқариш ва бошқарувни самарадорлигини аниқлашда «Дельфи услуби» назарияси кулланилмоқда. Бу назариянинг асосини ахборотларга асосланган фикрлаш ташкил этади. Яъни мавжуд ахборотларга асосланган ҳолда келажакда кутиладиган натижаларга эришиш бўйича бошқарув қарорлари қабул қилинади.

Ахборот маълумотларига асосланган ҳолда корпоратив бошқаруви менежерларининг абстрактлаштирилган ҳолатда фикрлаш қрибиятлари ҳам бошқарув самарадорлигини оширишни таъминлайди. Корпоратив

бошқарувни тугфи илмий асосланган ҳолда олиб борилиши, корпорациянинг ҳамма субъектларида ишлаб чиқариш жараёнини тўғри ташкил топишига, субъектлар ўртасидаги муносабатларини талаб натижасида шаклланувига, бошқарувда фаолият кўрсатаётган ходимларнинг илмий салохиятларига хдм боғлиқ, булади. Корпоратив бошқаруви самарадорлигини оширишда корпорация субъектларини ишлаб чиқариш жараёнларини истиқболлаштириш ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга.

Корпоратив бошқарувини самарадорлигини таъминлашни истиқболлаштиришда икки шартга эътибор бериш зарур.

Бу шартлар қуйидагилардан:

- эски ишлаб чиқариш ва бошқарув субъектларини янги бозор иқтисодиёти талабларига мослашувини;
- корпоратив ишлаб чиқаришни хом ашё ва истеъмол бозорларига яқин минтакавий хусусиятларни эътиборга олган ҳолда жойлаштириш.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини таъминлашнинг асосий услубларидан бири корпоратив субъектларни ривожланишини истиқболлаштиришдир.

Корпоратив бошқарув самарадорлигини таъминлаш учун корпорациялар ишлаб чиқараётган маҳсулотлари хажмларини, турларини унинг сифатий даражаларини илмий ишлаб чиқилган ва асосланган маълумотлар асосида истиқболли режага эга бўлишларига ботик.

Истиқболли ишлаб чиқаришни режалаштириш, ҳар бир ишлаб чиқариш субъектларини ишлаб чиқариш салохиятларидан келиб чиққан ҳолда қуйидан юқорига қараб амалга оширилиши мақсадга тўғри булади.

Корпоратив бошқарув самарадорлиги, корпоратив субъектларни ишлаб чиқаришининг молиявий ҳолати натижаларига ҳам ботик.

Аммо иқтисодий адабиётларда корпоратив ишлаб чиқариш асосида корпоратив бошқарувни самарадорлигини ошириш бўйича истиқболли таҳдилларга бағишланган илмий ишлар деярли йўқ.

Корпоратив бошқаруви тизимини таҳдил қилиш асосида унга таъсир этувчи асосий омилларни аниқдаш орқали истиқболда уни самарадорлигини оширишни таъминлаш мумкин. Келажакда эркинлаштирилган бозор иқтисодиётига ўтиш жараёни турли шакллардаги корпоратив мулклар асосида ишлаб чиқаришга ўтилиши билан боғлиқдир.

Корпоратив бошқаруви корпоратив ишлаб чиқаришни истиқболли ривожлантиришни назарий ва амалий жихатдан асосланганлик даражасига боғлиқ..

Корпоратив ишлаб чиқаришни, бошқарувини истиқболли режалаштиришда ва бошқарувини ташкил этишда қуйидагиларга:

- корпоратив субъектларини ишлаб чиқариш хажмининг ўсиши даражасига;
- корпоратив субъектларида ишлаб чиқариш жараёнини олиб бориш учун етарли даражада ишлаб чиқариш воситалари, хом-ашёлари, меҳнат ресурслари билан таъминланиш даражасига;
- инвестиция маблағлари билан таъминланиш даражасига;
- истеъмол бозорини харид қилиш қобилиятига;

- ишлаб чиқариш воситалари, технологиялари. хом ашёларни харид қилиб олиш нархларини муқабиллигига;
- корпорация булимлари бошқарувини юқори малакали менежерлар билан таъминланишига;
- корпорация субъектлари ўртасидаги контракт битмларини бажарилишига эътибор берилишига боғлиқ-

Шунинг учун ҳам корпоратив бошқарув самарадорлигини истикболда таъминлаш учун:

- корпоратив бошқарувини такомиллаштирилиб борилишига;
- корпоратив бошқарувини стратегик йўналишини белгилашга;
- корпоратив субъектларни ишлаб чиқариш жараёнларини диверсификациялаш йўлида ҳуқуқларини кенгайтириб боришга;
- тизимли бошқарувни ривожлантиришга;
- корпоратив бошқарувини самарадорлигига таъсир этувчи ишлаб чиқариш, молия, кредит ишлаб чиқаришни янги шакллари ва бозор омилларидан унумли фойдаланишга эътибор бериш зарур.

Корпоратив бошқаруви самарадорлигини аниқдашда бир неча назарий услублардан фойдаланилади. Жумладан, мультипликация самарадорлигидан фойдаланилади. Мультипликация лотинча «multiplica» сўздан олинган бўлиб, кўпайтириш маъносини билдиради. Бу инвестиция қўйилмаларини ишлаб чиқаришга жалб этишни кўпайтириш ёки камайитириш ва даромадни ўзгариш коэффицентини билдиради.

Корпоратив ишлаб чиқаришга сарфланган инвестиция маблағлари корпорацияни даромадларини ўсишини таъминлаши керак. Бу олинаётган даромад инвестиция маблағларига нисбатан юқори бўлиши керак. Масалан, корпорация ишлаб чиқаришига сарфланган инвестиция маблағлари 10 млрд. сумни ташкил этган бўлса, ишлаб чиқаришдан олинган даромад 30 млрд. сумни ташкил этса, мультипликатор ҳолати қуйидагича ифодаланади: 30 млрд. сум даромадни 10 млрд инвестиция маблағлари га бўлсак мультипликатор 3 га тенг булади.

Мультипликатор бу шундай сонки, уни сарфланаётган инвестиция маблағлари миқдорига кўпайтириш орқали олинган даромад белгиланади. Инвестиция маблағларни корпоратив ишлаб чиқаришга сарфланиши ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимларнинг даромадларини ўсишига олиб келади. Бу эса, ўз навбатида, аҳолининг истеъмол маҳсулотларига бўлган талабларини ўсишига олиб келади. Мультипликатор даражаси даромадларини ўсиши, албатта, корпоратив бошқарувини канчалик тўғри ташкил қилингангига боғлиқ. бўлиб, бу кўрсаткичлар унинг самарадорлик даражасини ифодалайди.

Инвестицияни ишлаб чиқаришда бандлик ва харид қилиш қўбилияти мультипликаторини биринчи маротаба инглиз иқтисодчиси Р.Кан 1931 йилда мультипликатор назариясини иқтисодиёт назарияси фанига киритган.

Корпоратив ишлаб чиқаришни самарадорлигини таъминлашни бошқаришда ишлаб чиқариш йўналишларини, уларда қуланилаётган ҳар бир ишлаб чиқариш ресурслари, воситалари, орқали мультипликацияли самара-

дорликни аниқдаш мақсадга тугғи бўлиб, у умумий мультипликация самарадорлигини ўсишини таъминлайди. Шунинг учун ҳам мультипликация усули орқали ишлаб чиқариш булимлари, тармоқлари самарадорлигини аниқдашга жиддий эътибор бериш зарур. Бу асосий бозор иқтисодиёти шароитида инвестиция капиталлари турларини кўпайиши ва корпоратив ишлаб чиқариш жараёнида йириклашуви, ундан фойдаланишни мультипликация самарадорлигини ошириб боришни ички ва ташқи хавф-хатарларини эътиборга олган ҳолда олиб боришни талаб этади.

Ишлаб чиқариш самарадорлигини бозор иқтисодиёти шароитида аниқдашда яна бир усул «эмержет» самарадорлиги усулидан ҳам фойдаланилади.

9-Мавзу. Корпоратив маданият

1. Корпоратив маданият тушунчаси.
2. Корпоратив маданият турлари.
3. Корпоратив маданият тамойиллари.
4. Профессионал этика ва корпоратив ҳулқ.
5. Корпоратив маданият – иқтисодий ҳамкорлик манфаати сифатида.
6. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.

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

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

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

- 1) бозор муҳитида хусусийлаштириш ва хусусийлаштиришдан кейинги жараёнлари натижасида шаклланган компаниялар;
- 2) бозор иқтисодиёти шароитларида вужудга келган ва ривожланган компаниялар;
- 3) табиий монополияларга мансуб компаниялар.

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

Ишбилармонлик ахлоқи – тадбиркорлик фаолияти меъёрлари ва ахлоқий тамойиллар йиғиндиси, бизнесдаги асосий «ўйин қоидалари», уларсиз бизнес муаммоли, рискли ва олдиндан айтиб бўймайдиган бўлиб қолади. Ишбилармонлик ахлоқи – акциядорлар, директорлар Кенгаши, менежерлар, компания ходимлари ва корпорациянинг бошқа манфаатдор томонлари: товар ва хизматлар таъминотчилари, дистрибьюрлар, сотувчилар, якуний истеъмолчилар, маҳаллий аҳоли ва ҳукумат органлари ўртасида муносабатлар мураккаб тизимни тартибга солувчи жиддий омилдир.

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

1. Сенинг узок муддатли манфаатларинг ёки компаниянинг манфаатлари доирасига кирмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил қадимги юнон фалсафасининг бошқа одамларнинг манфаатлари билан кесишадиган шахсий манфаатлар ҳақидаги таълимотларига (Протагор) ҳамда қисқа муддатли ва узок муддатли манфаатлар ўртасидаги фарққа асосланади.
2. Бу ҳақиқатда ҳалол, очиқ ва чин деб айтиш мумкин бўлмаган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Арасту ва Афлотуннинг шахсий фазилатлар ҳақидаги қарашларига асосланади.
3. Яхшилик ҳисобланмаган, умумийлик туйғуларини шакллантириш ва битта умумий мақсадга ишлашга хизмат қилмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил яхшиликка, ўзаро алоқа қилиш ва ўзаро боғлиқликни англашга ундайдиган жаҳон динларида буюрилган нарсаларга асосланади.
4. Ҳеч қачон қонунни бузадиган нарсаларни қилма, чунки қонунда жамиятнинг минимал ахлоқий меъёрлари кўрсатилади. Тамойил Гоббс ва Локкнинг одамлар ўртасида дунёвий неъматлар учун курашда давлатнинг ҳакам сифатидаги роли ҳақидаги таълимотига асосланади.
5. Сен яшаётган жамиятга яхшиликдан кўра кўпроқ зарар келтирадиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил утилитаризм ахлоқига – И.Бентам ва Джон С. Милл томонидан ишлаб чиқилган ахлоқий хулқ-атворнинг амалий фойдасига асосланади.
6. Шунга ўхшаш вазиятга тушганда бошқаларга тавсия қилмайдиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Кант қоидаларидан бирига асосланади.
7. Бошқаларнинг белгилаб қўйилган ҳуқуқларини камситадиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Руссо ва Джефферсоннинг шахс ҳуқуқлари ҳақидаги қарашларига асосланади.
8. Доим фойдани қонун доирасида, бозор талаблари ва харажатларни тўлиқ ҳисобга олган ҳолда максималлашга ҳаракат қил, чунки бу шартларга амал қилишда максимал фойда ишлаб чиқаришнинг энг катта самарадорлигидан далолат беради. Тамойил А.Смитнинг иқтисодий назарияси ва В.Паретонинг оптимал битим ҳақидаги таълимотига асосланади.
9. Жамиятда энг заифларга зиён етказиши мумкин бўлган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Ролснинг тақсимот адолат қоида-сига асосланади.

10. Бошқа кишининг шахсий камол топиши ва ривожланишига тўсқинлик қиладиган нарсаларни ҳеч қачон қилма. Тамойил Нозикнинг жамият ривожланиши учун шахс эркинлиги даражасини кенгайтириш назариясига асосланади.

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

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

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

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

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

Назорат саволлари:

1. Корпоратив маданият тушунчаси.
2. Ишбилармонлик этикасининг асосий тамойиллари.
3. Корпоратив хулқ-атвор кодекси.
4. Ўзбекистонда ҳозирги пайтда компанияларнинг асосий гуруҳлари.
5. Замонавий корпоратив маданиятнинг асосий тамойиллари.
6. Корпоратив маданият турлари.
7. «Корпоратив маданият» тушунчасини ўрганишга ёндашувлар.
8. Мажоритар акциядорлар учун корпоратив хулқ-атворнинг тамойиллари.

9. Компания директорлари учун корпоратив маданият тамойиллари.
10. Компания менежерлари учун корпоратив маданият тамойиллари.

10-Мавзу. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истикболлари

1. Корхоналарга корпоратив бошқарув стандартларини киритиш.
2. Корпоратив бошқарувнинг миллий модели.
3. Мулкдорлик муносабатлари ва капиталлар ҳаракатининг хусусиятлари корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг асосий шартлари сифатида.
4. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарув муаммолари.
5. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истикболлари.
6. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари.

Республикада корпоратив бошқарув «Акциядорлик жамият ва акциядорларни ҳуқуқини ҳимоя қилиш» тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси томонидан қабул қилинган Қонунга асосланади.

Корпоратив бошқарувни республикада энг кўп тарқалган иқтисодий самарали шакли акциядорлик жамияти бошқаруви ҳисобланади. Бошқарувнинг бир шакли бошқа турли мулк шаклига асосланган ишлаб чиқариш бошқарувдан тубдан фарқ қилади. Бундай бошқарув шакли қолган турли мулкчиликка асосланган бошқарувдан нима билан фарқланади деган савол пайдо бўлади. Бунинг фарқи шундан иборатки, акциядорлик жамият субъектларни турли ҳажмда акциядорлар жамиятини ташкил этиш учун қўйилган пул маблағлари билан ва улар биргаликда ташкил топган акциядорлар мулкчини, иложи бориша, самарали бошқариш натижасида юқори даражада фойда олишга эришиш ва унинг таксимотида дивидендлар хиссасини ўсиб боришига қаратилган.

Акциядорлик жамиятини бошқаруви, шу жамиятга аъзо бўлган акциядорлар манфаатларини қондира оладиган даражада олиб борилишини талаб этади. Бу бошқарув акциядорлар жамиятининг олий бошқарув ташкилоти акциядорлар мажлиси орқали амалга оширилади. Бу олий бошқарув мажмуаси акциядорлик жамият аъзоларини ва жамият манфаатдорлигини таъминлаши керак. Корпоратив бошқарувини, асосий шартлари қуйидагилардан:

- бошқарувни ҳақиқатга уйлиги корпоратив ишлаб чиқаришни самарали олиб боришни, эркинлашган рақобатни шаклланиши шароитларини яратишда унинг ҳамма аъзоларини қатнашишини таъминлашда;
- корпоратив ишлаб чиқариш ва иқтисодий фаолиятини очикдигига асосланишига;
- корпорация субъектлари ўртасида уларнинг вазифалари ва амалга ошириш ҳуқуқлари, бажарувчи бўлимлари қўзғатув кенгашига ва акциядорлар жамиятига бўйсунушида;

- рахбар ва шахсларни корпорация фаолияти билан боғлиқ бўлган қарорларни қабул этишда уларнинг жавобгарлигидан иборатдир.

Корпоратив субъектлардан Ўзбекистон Республикасида кенг ривожланаётган шакли—бу акциядорлар жамиятидир. Уни бош; арувни ташкил этиш механизмларини корхоналарни бошқариш механизмларидан тубдан фарқ қилади.

Акциядорлар жамиятининг кузатув кенгаши эса асосан, акциядор жамиятининг бошқариш ташкилоти фаолиятини назорат қилиб бориш вазифасини бажаради.

Шу билан бирга, акциядорлик жамияти бошқарув ташкилоти бўлиб, бу ташкилот акциядорлик жамияти фаолиятларини уларга бўйсунмайдиган мустақил тафтиш этувчи аудиторларни таклиф қилиш орқали жамиятнинг фаолиятига бахр бериш билан шугулланадилар.

Назорат саволлари:

1. Корпоратив бошқарув стандартлари нима учун ишлаб чиқилган?
2. Корпоратив бошқарувнинг миллий моделига таъриф беринг.
3. Корпоратив бошқарув миллий моделини шакллантиришнинг ҳуқуқий асосларини кўрсатинг.
4. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувни ривожлантиришда мавжуд муаммоларни кўрсатинг.
5. Корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари сизнингча қандай?
6. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари тўғрисида гапиринг.

“Корпоратив бошқарув” фани бўйича

ТЕСТЛАР

1. Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини химоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонуннинг қайси моддаси бағишланган?

- А)1
- Б)2
- В)3
- Г)4

2.Акциядорлик жамиятларини тузиш, уларнинг фаолияти ва уларни тугатиш, акциядорларнинг ҳуқуқларини химоя қилиш билан боғлиқ муносабатлар қайси меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади?

- А) Ўзбекистон Республикасининг АЖ тўғ қонун билан
- Б)Ўзбекистон Республикасининг банкротлик тўғрисидаги қонуни билан
- В)Ўзбекистон Республикасининг стандартлаштириш тўғрисидаги қонуни билан
- Г) Ўзбекистон Республикасининг лицензиялаш тўғрисидаги қонуни билан

3. Қандай корхоналарни хусусийлаштириш чоғида акциядорлик жамиятлари тузиш ва улар ҳуқуқий ҳолатининг ўзига хос хусусиятлари АЖ тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан белгиланади?

- А)кичик корхоналарни хусусийлаштириш чоғида
- Б)давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида
- В)йирик корхоналарни хусусийлаштириш чоғида
- Г)венчур корхоналарни хусусийлаштириш чоғида

4.Устав фонди жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган хўжалик юритувчи субъект

- А)Акциядорлик жамияти деб ҳисобланади
- Б)Хиссадорлик жамияти деб ҳисобланади
- В)Холдинг компаниялари ҳисобланади
- Г)барча жавоблар тўғри

5. Акциядорлик жамият

- А)юримдик шахс ҳисобланади
- Б)жисмоний шахс ҳисобланади
- В) ҳуқуқий шахс ҳисобланади
- Г) юримдик ва жисмоний шахс ҳисобланади

6. Акциядорлик жамияти тўғрисидаги қонунга мувофиқ жамият қандай муддатга тузилади?

- А)агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.
- Б)уставида белгилаб берилган муддатга тузилади
- В) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 10 йилга тузилади.

Г) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чегараланган муддатга тузилади.

7.Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб:

А)жисмоний шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Б)давлатнинг имтиёзли ҳуқуқларини қўлга киритади.

В)ҳуқуқий шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Г)юримдик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

8.Жамият белгиланган тартибда қаерларда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир:

А)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда

Б)Ўзбекистон Республикаси ҳудудидадан ташқаридаги банкларда

В)Европа иттифоқига кирувчи давлатларда

Г)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда ва ундан ташқаридаги ҳудудлардаги банкларда

9.Жамият манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкинми.

А)фирма номи давлат тилида ёзилиши лозим

Б) фирма номи давлат тилида ҳамда бошқа тилда ҳам кўрсатилиши мумкин

В)лотин имлосида ёзилиши лозим

Г)мумкин эмас

10.Жамиятнинг манзили қўйидагича белгиланади

А)Давлат рўйхатидан ўтказилган жойга кўра белгиланади.

Б)Жамиятнинг муҳрига кўра белгиланади

В)Тузилган шартномага кўра белгиланади

Г)Чет эл инвесторларига қулай шароитдан келиб чиқиб белгиланади

11. Акциядорлик жамияти ўз мажбуриятлари юзасидан кимнинг мол-мулки билан жавобгар бўлади.

А)ўзига тегишли активлари билан

Б)ўзига тегишли барча мол-мулки билан

В)акциядорларнинг акциялари билан

Г)акциядорларнинг мол-мулки билан

12.Жамият ўз акциядорларининг мажбуриятлари юзасидан жамият олдида.....

А)жавобгар бўлади

Б)жавобгар бўлмайди

В)қонун билан белгиланмаган

Г)маълум қисмини тўлашга кўмаклашади

13.Агар жамиятнинг ночорлиги (банкротлиги) жамият учун мажбурий кўрсатмаларни бериш ҳуқуқига эга бўлган акциядор сифатидаги шахснинг ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли вужудга келтирилган бўлса, мазкур акциядор зиммасига жамиятнинг мол-мулки етарли бўлмаган тақдирда унинг мажбуриятлари бўйича.....

А)солидар жавобгарлик юклатилиши мумкин

- Б) жавобгар эмас
- В) субсидиар жавобгар юклатилиши мумкин
- Г) солидар ва субсидиар жавобгарлик юклатилиши мумкин
- Д) давлатнинг ижтимоий кўмагидан фойдаланилади

14. Давлат ва унинг органлари жамият ўз зиммасига олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

- А) бўладилар
- Б) бўлмайдилар
- В) конунда кўрсатилмаган
- Г) фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

15. Жамият давлат ва унинг органлари олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

- А) бўладилар
- Б) бўлмайдилар
- В) конунда кўрсатилмаган
- Г) фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

16. Акциядорлик жамиятларининг шакллари

- А) ОАЖ ва ЁАЖ
- Б) МЧЖ ва ҚМЖ
- В) концернлар ва конгломератлар
- Г) синдикат ва трестлар

17. Очиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

- А) камида 3та
- Б) камида 5та
- В) камида 1та
- Г) камида 2та
- Д) чекланмайди

18. Ёпик акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

- А) камида 2та
- Б) камида 1та
- В) камида 5та
- Г) камида 3та
- Д) чекланмайди

19. Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши мажбурийми?

- А) айрим ҳолларда мажбурий эмас
- Б) мажбурий
- В) агар ЁАЖ бўлса мажбурий эмас
- Г) агар ОАЖ бўлса мажбурий эмас
- Д) конунда кўрсатилмаган

20. Жамият қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларини ўзга акциядорларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкинми?

- А) айрим ҳолларда мумкин

- Б) умуман мумкин эмас
- В) агар ЁАЖ бўлса мумкин
- Г) агар ОАЖ бўлса мумкин
- Д) қонунда кўрсатилмаган

21. Кимлар ЁАЖ акцияларини сотиб олади?

- А) ЁАЖ нинг муассислари
- Б) олдиндан белгиланган доирадаги шахслар
- В) ЁАЖ нинг акциядорлари
- Г) А, Б, В жавоблар тўғри
- Д) қонунда кўрсатилмаган

22. Ёлик акциядорлик жамияти акциядорларининг сони

- А) 50 дан кам
- Б) 60 дан кам
- В) 50 дан кўп
- Г) 60 дан кўп
- Д) чексиз бўлиши мумкин

23. Очиқ акциядорлик жамияти акциядорларининг сони

- А) 400000 та
- Б) 50000 та
- В) давлат томонидан чегараланади
- Г) 200000 та
- Д) чегараланмайди.

24. Агар жамиятга қарашли овоз берувчи акцияларнинг қанчаси бошқа иштирокчи жамиятга қарашли бўлса, бу жамият тобе хўжалик жамияти деб тан олинади.

- А) 10 фоиздан зиёдроғи
- Б) 15 фоиздан зиёдроғи
- В) 20 фоиздан зиёдроғи
- Г) 25 фоиздан зиёдроғи
- Д) 30 фоиздан зиёдроғи

25. ЁАЖ нинг акциялари сони меъёрдан ошгандан қандай муддат ичида жамият ОАЖга айлантирилади?

- А) 3 ой
- Б) 4 ой
- В) 5 ой
- Г) 6 ой
- Д) жамият ОАЖ га айлантирилиши ҳуқуқи берилмаган

26. ЁАЖда акциядорлар сотаётган акцияларни сотиб олишда имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш муддати

- А) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кам бўлиши мумкин эмас.
- Б) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 60 кундан кам бўлиши мумкин эмас.
- В) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

Г)акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 60 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

Д)А ва Г

27.Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонуннинг қайси моддаси бағишланган?

А)1

Б)2

В)3

Г)4

28.Акциядорлик жамиятларини тузиш, уларнинг фаолияти ва уларни тугатиш, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан боғлиқ муносабатлар қайси меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади?

А) Ўзбекистон Республикасининг АЖ тўғ қонун билан

Б)Ўзбекистон Республикасининг банкротлик тўғрисидаги қонуни билан

В)Ўзбекистон Республикасининг стандартлаштириш тўғрисидаги қонуни билан

Г) Ўзбекистон Республикасининг лицензиялаш тўғрисидаги қонуни билан

29. Қандай корхоналарни хусусийлаштириш чоғида акциядорлик жамиятлари тузиш ва улар ҳуқуқий ҳолатининг ўзига хос хусусиятлари АЖ тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан белгиланади?

А)кичик корхоналарни хусусийлаштириш чоғида

Б)давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида

В)йирик корхоналарни хусусийлаштириш чоғида

Г)венчур корхоналарни хусусийлаштириш чоғида

30.Устав фонди жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган хўжалик юритувчи субъект

А)Акциядорлик жамияти деб ҳисобланади

Б)Хиссадорлик жамияти деб ҳисобланади

В)Холдинг компаниялари ҳисобланади

31.Жамият қандай фаолият турларини амалга ошириш ҳуқуқларига эга бўлади ва мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

А)қонун ҳужжатларида тақиқланмаган фаолиятнинг ҳар қандай турларини амалга ошириш билан

Б)ишлаб чиқариш фаолияти билан

В)экспорт ва импорт билан шуғулланиш ҳуқуқига эга

Г)жамиятна қайта таркиблаш ҳуқуқига эга

32.Жамият

А)юридик шахс ҳисобланади

Б)жисмоний шахс ҳисобланади

В) ҳуқуқий шахс ҳисобланади

Г) юридик ва жисмоний шахс ҳисобланади

33.АЖ тўғрисидаги қонунга мувофиқ жамият қандай муддатга тузилади?

А)агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чекланмаган муддатга тузилади.

Б)уставида белгилаб берилган муддатга тузилади

В) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, 10 йилга тузилади.

Г) агар унинг уставида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, чегараланган муддатга тузилади.

34. Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб

А)жисмоний шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Б)давлатнинг имтиёзли ҳуқуқларини қўлга киритади.

В)ҳуқуқий шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

Г)юримдик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади.

35.Жамият белгиланган тартибда қаерларда ҳисоб варақлар очишга ҳақлидир

А)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда

Б)Ўзбекистон Республикаси ҳудудидадан ташқаридаги банкларда

В)Европа иттифоқидаги кирувчи давлатларда

Г)Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган банкларда ва ундан ташқаридаги ҳудудлардаги банкларда

36.Жамият манзили кўрсатилган юмалоқ муҳрига эга бўлиши лозим. Муҳрда фирманинг номи бошқа исталган тилда ҳам кўрсатилиши мумкинми.

А)фирма номи давлат тилида ёзилиши лозим

Б) фирма номи давлат тилида ҳамда бошқа тилда ҳам кўрсатилиши мумкин

В)лотин имлосида ёзилиши лозим

Г)мумкин эмас

37.Жамиятнинг манзили қандай белгиланади.

А)Давлат рўйхатидан ўтказилган жойга кўра белгиланади.

Б)Жамиятнинг муҳрига кўра белгиланади

В)Тузилган шартномага кўра белгиланади

Г)Чет эл инвесторларига қулай шароитдан келиб чиқиб белгиланади

38.Акциядорлик жамияти ўз мажбуриятлари юзасидан кимнинг мол-мулки билан жавобгар бўлади.

А)ўзига тегишли активлари билан

Б)ўзига тегишли барча мол-мулки билан

В)акциядорларнинг акциялари билан

Г)акциядорларнинг мол-мулки билан

39.Жамият ўз акциядорларининг мажбуриятлари юзасидан жамият олдида.....

А)жавобгар бўлади

Б)жавобгар бўлмайди

В)қонун билан белгиланмаган

Г)маълум қисмини тўлашга кўмаклашади

40.Агар жамиятнинг ночорлиги (банкротлиги) жамият учун мажбурий кўрсатмаларни бериш ҳуқуқида эга бўлган акциядор сифатидаги

шахснинг ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари туфайли вужудга келтирилган бўлса, мазкур акциядор зиммасига жамиятнинг мол-мулки етарли бўлмаган тақдирда унинг мажбуриятлари бўйича.....

- А) солидар жавобгарлик юклатилиши мумкин
- Б) жавобгар эмас
- В) субсидиар жавобгар юклатилиши мумкин
- Г) солидар ва субсидиар жавобгарлик юклатилиши мумкин
- Д) давлатнинг ижтимоий кўмагидан фойдаланилади

41. Давлат ва унинг органлари жамият ўз зиммасига олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

- А) бўладилар
- Б) бўлмайдилар
- В) қонунда кўрсатилмаган
- Г) фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

42. Жамият давлат ва унинг органлари олган мажбуриятлар юзасидан жавобгар бўладими?

- А) бўладилар
- Б) бўлмайдилар
- В) қонунда кўрсатилмаган
- Г) фақат акциядорлар жавобгар ҳисобланади

43. Акциядорлик жамиятларининг шакллари

- А) ОАЖ ва ЁАЖ
- Б) МЧЖ ва ҚМЖ
- В) концернлар ва конгломератлар
- Г) синдикат ва трестлар

44. Очiq акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

- А) камида 3та
- Б) камида 5та
- В) камида 1та
- Г) камида 2та
- Д) чекланмайди

45. Ёпиқ акциядорлик жамиятининг муассислари таркибига кирувчиларнинг энг кам сони

- А) камида 2та
- Б) камида 1та
- В) камида 5та
- Г) камида 3та
- Д) чекланмайди

46. Жамиятнинг ҳар бир муассиси унинг акциядори бўлиши мажбурийми?

- А) айрим ҳолларда мажбурий эмас
- Б) мажбурий
- В) агар ЁАЖ бўлса мажбурий эмас

Г)агар ОАЖ бўлса мажбурий эмас

Д)қонунда кўрсатилмаган

47.Жамият қатнашчилари ўзларига тегишли акцияларини ўзга акциядорларнинг розилигисиз бошқа шахсларга бериши мумкинми?

А)айрим ҳолларда мумкин

Б)умуман мумкин эмас

В)агар ЁАЖ бўлса мумкин

Г)агар ОАЖ бўлса мумкин

Д)қонунда кўрсатилмаган

48.Кимлар ЁАЖ акцияларини сотиб олади?

А)ЁАЖ нинг муассислари

Б)олдиндан белгиланган доирадаги шахслар

В)ЁАЖнинг акциядорлари

Г)А,Б,В жавоблар тўғри

Д)қонунда кўрсатилмаган

49.Ёпиқ акциядорлик жамияти акциядорларининг сони

А)50 дан кам

Б)60 дан кам

В)50 дан кўп

Г)60 дан кўп

Д)чексиз бўлиши мумкин

50. Очик акциядорлик жамияти ўзи чиқараётган акцияларга бўйича ёпиқ обуна ўтказишга ҳақлими?

А)айрим ҳолларда мумкин

В)мумкин эмас

Г)қонунда кўрсатилмаган

Д)тўғри жавоб келтирилмаган.

51.Очик акциядорлик жамияти акциядорларининг сони

А)400000 та

Б)50000 та

В)давлат томонидан чегараланади

Г)200000 та

Д)чегараланмайди.

51.Агар ЁАЖ акциядорлари ушбу жамиятнинг бошқа акциядорлари сотаётган акцияларни учинчи шахсга таклиф этилаётган нархда ва шартларда, уларнинг ҳар бирига тегишли акциялар сонига мутаносиб равишда қандай кўринишда берилади?

А)имтиёзли акциялар оддий акциялар кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

Б)фақат оддий акциялар имтиёзли акция кўринишида имтиёзли эса оддий акция кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

В)ҳар қандай акция оддий акция кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

Г)ҳар қандай акция имтиёзли акция кўринишида сотиб олиш ҳуқуқи берилади

Д)қонунда кўрсатилмаган

52. ЁАЖ нинг акциялари сони меъёрдан ошгандан қандай муддат ичида жамият ОАЖга айлантирилади?

А) 3 ой

Б) 4 ой

В) 5 ой

Г) 6 ой

Д) жамият ОАЖ га айлантирилиши ҳуқуқи берилмаган

53. ЁАЖда акциядорлар сотаётган акцияларни сотиб олишда имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиш муддати

А) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Б) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 60 кундан кам бўлиши мумкин эмас.

В) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 30 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

Г) акциялар савдога қўйилган пайтдан бошлаб 60 кундан кўп бўлиши мумкин эмас.

Д) А ва Г

54. Жамият филиаллар ташкил этиши ҳамда ваколатхоналар очиши мумкинми.

А) мумкин

Б) мумкин эмас

В) айрим ҳолларда давлат назоратида мумкин

Г) қонунда кўрсатилмаган

55. Агарда жамият тузган филиал ва ваколатхоналар очса, унинг фаолияти бўйича ким жавобгар ҳисобланади?

А) Филиал ва ваколатхона очиши мумкин эмас

Б) Филиал ҳамда ваколатхона фаолияти учун жавобгарлик уларни тузган жамият зиммасида бўлади.

В) Агар айрим ҳолларда давлат томонидан тузилган бўлса давлат жавобган ҳисобланади.

Г) қонунда кўрсатилмаган

56. Жамият томонидан Ўзбекистон Республикасидан ташқарида филиаллар ташкил этиш ва ваколатхоналар очиш мумкинми?

А) мумкин

Б) мумкин эмас

В) айрим ҳолларда давлат назоратида мумкин

Г) қонунда кўрсатилмаган

Д) тўғри жавоб кўрсатилмаган

57. Агар жамият Ўзбекистон Республикасидан ташқарида филиаллар ташкил этиш ва ваколатхоналар очиши мумкин бўлса, у қандай меъёрий ҳужжатлар асосида фаолият юритади?

А) жамият томонидан Ўзбекистон Республикасидан ташқарида филиаллар ташкил этиш ва ваколатхоналар очиш мумкин эмас

Б) филиаллар ва ваколатхоналар жойлашган ердаги мамлакат қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади

В) Ўзбекистон Республикаси меъёрий ҳужжатлар асосида

Г) қонунда кўрсатилмаган

58. Шўба хўжалик жамияти асосий жамиятнинг айби билан ночор (банкрот) бўлиб қолган ҳолларда асосий жамият шўба хўжалик жамиятининг қарзлари юзасидан жавобгар бўладими?

А) субсидиар жавобгар бўлади.

Б) солидар жавобгар бўлади

В) жавобгар бўлмайди

Г) қонунда кўрсатилмаган

59. Шўба хўжалик жамияти акциядорлари асосий жамиятдан унинг айби билан шўба хўжалик жамиятига келтирилган зиённи тўлашни талаб қилишга ҳақлими.

А) талаб қилиши мумкин эмас

Б) талаб қилиши мумкин

В) давлат томонидан дотация берилади

Г) айрим солиқларда имтиёз берилади

Д) қонунда кўрсатилмаган

60. Агар жамиятга қарашли овоз берувчи акцияларнинг қанчаси бошқа иштирокчи жамиятга қарашли бўлса, бу жамият тобе хўжалик жамияти деб тан олинади.

А) 10 фоиздан зиёдроғи

Б) 15 фоиздан зиёдроғи

В) 20 фоиздан зиёдроғи

Г) 25 фоиздан зиёдроғи

Д) 30 фоиздан зиёдроғи

61. Акциядорлик жамиятлари тўғрисидаги қонуннинг иккинчи бўлими неча моддадан иборат?

А) 9 та

Б) 10 та

В) 11 та

Г) 12 та

Д) 15 та

62. Акциядорлик жамиятни қандай йўл билан тузилиши мумкин?

А) янгидан таъсис этиш ёки қайта тузиш йўли билан

Б) мавжуд юридик шахсни қайта ташкил этиш йўли билан

В) қўшиб юбориш ёки бирлаштириш йўли билан

Г) бўлиш ёки ажратиб чиқариш йўли билан

63. Жамиятни таъсис этиш йўли билан тузиш кимнинг қарорига мувофиқ амалга оширилади?

А) муассисларнинг қарорига мувофиқ

Б) умумий йиғилишнинг қарорига мувофиқ

В) кузатув кенгашининг қарорига мувофиқ

Г) ижро этувчи органнинг қарорига мувофиқ

Д)акциядорларнинг қарорига мувофиқ

64. Жамият бир шахс томонидан таъсис этилиши мумкинми?

А)мумкин

Б)мумкин эмас

В)жамият камида 3 таъсисчидан иборат бўлиши керак

Г)қонунда кўрсатилмаган

65. Ф. Тейлорнинг диққат марказида, энг аввало:

а) икки принцип, яъни аниқ қўйилган мақсад ва ғоялар, шунингдек оқил ва соғом фикр туради;

б) ёлланма ишчилар меҳнатининг унумдорлигини оширишда ғоятда самарадор ва мақбул усулларни излаш туради;

в) 14 тадан иборат бошқариш принциплари туради;

г) "инсоний муносабатлар", бирдамлик руҳи", "муштараклик туйғуси"ни шакллантириш фикри туради;

д) а+в.

66. Г. Эмерсоннинг диққат марказида, энг аввало:

а) 14 тадан иборат бошқариш принциплари туради

б) "инсоний муносабатлар"ни шакллантириш фикри туради;

в) ёлланма ишчилар меҳнатининг унумдорлигини оширишда ғоятда самарадор ва мақбул усулларни излаш туради;

г) икки принцип, яъни аниқ қўйилган мақсад ва ғоялар, шунингдек оқил ва соғлом фикр ётади;

д) в+г.

67. А. Файолнинг диққат марказида, энг аввало:

а) "Инсоний муносабатлар"ни шакллантириш фикри туради; 14 тадан иборат бошқариш принциплари туради;

в) икки принцип, яъни аниқ қўйилган мақсад ва ғоялар, шунингдек оқил ва соғлом фикр ётади;

г) ёлланма ишчилар меҳнатининг унумдорлигини оширишда ғоятда самарадор ва мақбул усулларни излаш туради;

д) нотўғри жавоб йўқ

68. Инсоний муносабатлар мактаби:

а) меҳнатни технократик бошқарилишига асос солган мактабдир;

б) Тейлоризм"ни қўллаб-қувватловчи мактабдир;

в) ишчи — бу фикрсиз робот эмас деган ғояни илгари сурган мактабдир;

г) "Тейлоризм"га қарши турувчи мактабдир;

д) в+г.

69. Соҳибқирон Амир Темур давлат ва жамиятини бошқаришда нечта ижтимоий сиёсий гуруҳга таянган:

а) 10 та;

б) 12 та;

в) 9 та;

г) 7 та;

д) 5 та.

70. Амир Темур фикрига кўра, вазирлар қуйида қайд қилинган снфатларнинг қайси бирига эга бўлишлари шарт:

- а) асиллик, тоза наслик ва улуғворлик;
- б) ақлли, фаросатлилик;
- в) сипох билан раият ахволидан бохабарлик ва уларга ғамхўрлик кўрсатиш, улар билан яхши муомалада бўлиш;
- г) сабр-бардошлилик, мулойимлик;

71. Маъмурий буйруқбозлик тизими шароитида давлат қуйидаги қайси тамойилларга асосланиб бошқарилади:

- а) қайта алоқалар принципи;
- б) демократиялаш принципи;
- в) демократияни тан олмаслик принципи;
- г) махдудлик принципи;
- д) в+г.

72. Бозор иқтисодиёти шароитида Ўзбекистонда давлат қуйидаги қайси принципларга асосланиб бошқарилади:

- а) демократия принципи;
- б) иқтисодий муносабатларни демократиялаш принципи;
- в) юксак маънавият принципи;
- г) миллий ҳафсизликни таъминлаш принципи;
- д) а+б+в+г.

73. Иқтисодий муносабатларни демократиялаш принципи деганда:

- а) монополлашган иқтисоддан эркин иқтисодга ўтиш тушунилади;
- б) мустақиллик фикрини кенгроқ англаш тушунилади;
- в) давлат ва жамият бошқарувида қонуннинг устуворлиги тушунилади;
- г) республиканинг дунё ҳамжамиятига кириш суръатларини тезлаштириш тушунилади;

74. Демократия принципи деганда:

- а) ўзининг ва ўз халқининг, Ватаннинг қадру қиймати, ор-номусини англаб, уни ҳимоя қилиш тушунилади;
- б) қатъий белгиланган нархлардан эркин нархларга ўтиш тушунилади;
- в) барча фуқароларнинг тенг ҳуқуқлилиги тушунилади;
- г) а+б;

75. Юксак маънавият принципи деганда:

- а) социалисток мусобақадан эркин рақобатга ўтиш тушунилади;
- б) озчиликнинг кўпчиликка буйсуниши тушунилади;
- в) давлат мулкидан мулкчиликнинг турли шаклларига таянган иқтисодиётга ўтиш тушунилади;
- г) янги фикрий кашфиётлар, юксак ғоялар, ниятлар оғушида меҳнат қилиб, истеъдоди, бор имконияти, керак бўлса жонини юрт истиқболи, элига бахшида этиш тушунилади;
- д) а+б+в+г.

76. Мақсад — бу:

- а) муддао;
- б) мурод;

- в) у ёки бу ниятга эришиш учун кўзда тутилган муштарак орзу;
- г) бу навбатдаги босқичда "жанг" билан забт қилинадиган бамисоли чўққидир;

77. Бошқариш поғона (даража)ларига қараб мақсадлар қандай турларга бўлинади:

- а) сиёсий мақсадлар;
- в) иқтисодий мақсадлар;
- г) социал мақсадлар;
- д) маънавий-марифий мақсадлар.

78. Умумжамият миқёсидаги муносабатларни акс эттиришга қараб мақсадлар қандай гуруҳларга бўлинади:

- а) социал мақсадлар;
- б) корхона мақсадлари;
- в) бўлим мақсадлари;
- г) якка ходим мақсади;

79. Узлуксиз мақсад деганда:

- а) бир йил ичида, квартал, бир ой мобайнида ва ундан ҳам камроқ муддат ичида амалга ошириладиган мақсадлар тушунилади;
- б) беш йиллик ёки ундан кўпроқ давр мобайнида амалга ошириладиган мақсадлар тушунилади;
- е) хар куни қабул қилинадиган ва амалга ошириладиган одатий мақсадлар тушунилади;
- г) бирор-бир муаммони ҳал этиш зарурати тутилган ҳолларда пайдо бўладиган мақсадлар тушунилади;
- д) а+б+в+г.

80. Инновацион мақсадлар деганда:

- а) ҳар кун қабул қилинадиган ва амалга ошириладиган одатий мақсадлар тушунилади;
- б) корхонага ва айрим ходимларга қийинчиликлар туғдирадиган мақсадлар тушунилади;
- в) янги маҳсулотни ишлаб чиқариш, янги технологияни жорий қилиш бўйича қўйиладиган мақсадлар тушунилади;
- г) ходимлар малакасини ошириш соҳасидаги мақсадлар тушунилади;

81. Бошқарув функцияси деганда:

- а) у ёки бу объектни бошқаришга оид аниқ вазифаларни ҳал этишга қаратилган фаолият тушунилади;
- б) корхонанинг моддий-техника базасини яратишга қаратилган фаолият тушунилади;
- в) ходимларни корхонанинг режасини бажаришга сафарбар қилишга қаратилган фаолият тушунилади;
- г) а+б;

82. Қуйида қайд қилинганларнинг қайси бири бошқариш функцияси ҳисобланади:

- а) режалаштириш;
- б) ташкил қилиш;

- в) тартибга солиш ва мувофиқлаштириш;
- г) назорат ва рағбатлантириш;
- д) а+б+в+г.

83. Бошқариш фаолияти турларига қараб бошқариш функциялари:

- а) ҳудудий ва тармоқ функцияларига бўлинади;
- б) раҳбар ва бўйсунувчи функцияларга бўлинади;
- в) умумий (асосий) ва аниқ функцияларга бўлинади;
- г) иқтисодий, социал, маънавий-маърифий ва ташкилий функцияларга бўлинади;

84. Қуйида қабул қилинган функцияларнинг қайси бири бошқаришнинг иқтисодий функциясига киради:

- а) меҳнат шароитини яратиш;
- б) ходимларни инсонийлик руҳида тарбиялаш; в) маркетинг хизматини уюштириш;
- г) ишлаб чиқаришни ташкил қилиш;
- д) а+б+в+г.

85. Қуйида қабул қилинган функцияларнинг қайси бири бошқаришнинг ижтимоий функциясига киради:

- а) маблағларнинг доиравий айланишини таъминлаш; ?
- б) ижтимоий химояни таъминлаш;
- в) ходимларни меҳр-шафқатли ва ўзаро муносабатларда сабр-тоқатли бўлиш руҳида тарбиялаш;
- г) ахборотлар оқимини ташкил қилиш;

86. Қуйида қабул қилинган функцияларнинг қайси бири бошқаришнинг маънавий-маърифий функциясига киради:

- а) фойда олишни таъминлаш;
- б) ходимларнинг социал эҳтиёжларини кондириш;
- в) бошқариш аппарата ходимлари ўртасида масъулиятларни белгилаш;
- г) ходимларда ҳалолликни, адолат туйғусини тарбиялашга хизмат қилиш;
- д) а+б+в+г.

87. Бошқаришнинг маҳаллий органлари ҳоким бошқаришнинг тармоқ органлари

- а) Вазирлар Концерн Ассоциация Концорциум Миллий компания
- б) бошқарув органлари тизимида қуйи органларнинг юқори органларга бўйсунуши ва улар ўртасидаги ўзаро алоқа тушунилади;
- в) бўлинмалар йиғиндиси, уларнинг таркиби ва ўзаро алоқа шакллари тушунилади;
- г) б+в;

88. Ташкилий структураларни ҳосил қиладиган бошқариш органлари:

- а) бошқарув тизими шаклида бўлади;
- б) бошқарув бўғинлари шаклида бўлади;
- в) бошқарув боскичлари шаклида бўлади;
- г) а+в;

89. Қуйида қабул қилинган органларнинг қайси бири ўз-ўзини бошқариш органлари ҳисобланади:

- а) ассоциациялар;
- б) касаба уюшмалари;
- в) ширкат хўжаликлари;
- г) жамоа хўжаликлари;
- д) концернлар.

90. Қуйида қабул қилинган услубларнинг қайси бири бошқариш услуби бўлиб ҳисобланади:

- а) ташкилий-маъмурий методлар;
- б) иқтисодий методлар;
- в) социал-рухий методлар;
- г) б+в;

91. Қуйида қабул қилинган методларни қайси бири бошқариш методи бўлиб ҳисобланади:

- а) ташкилий-маъмурий методлар;
- б) иқтисодий методлар;
- в) социал-рухий методлар;
- г) б+в;

92. Бошқаришнинг иқтисодий методлари:

- а) бошқариш аппаратининг муайян структурасини тузишга асосланади;
- б) буйруқлар, фармойишлар ва қўлланмалар чиқариш уларнинг бажарилишини назорат қилишга асосланади;
- в) кадрларни тўғри танлашга асосланади;
- г) иқтисодий манфаатлардан фойдаланишга асосланади;
- д) а+в.

93. Бошқаришнинг ташкилий-маъмурий методлари:

- а) умумжамят манфаатларидан фойдаланишга асосланади;
- б) жамоа манфаатларидан фойдаланишга асосланади;
- л) ҳар бир бошқарув бўғинининг функцияларини белгилашга асосланади;
- г) шахсий манфаатлардан фойдаланишга асосланади;
- д) б+г.

94. Бошқаришнинг социал-рухий методлари:

- а) ишлаб чиқариш жамоаларини, улардаги "психологик вазиятни", ҳар бир ходимнинг шахсий хусусиятларини ўрганишга асосланади;
- б) кадрларни тўғри танлашга асосланади;
- в) жамоаларда соғом ижтимоий-рухий муҳитни яратишга асосланади;
- г) а+в;

95. Қуйида қабул қилинганларнинг қайси бири ҳуқуқий нормалар санкцияларига қиради:

- а) моддий жавобгарлик;
- б) интизомий жавобгарлик;
- в) маъмурий жавобгарлик;
- г) жиноий жавобгар

96. Қарор —бу:

- а) мавжуд ҳолатнинг бўлиши лозим бўлган ҳолат билан мос тушмаслиги натижасида юзага келувчи жараёнدير;
- б) бажарилиши мумкин бўлган ишнинг аниқ бир йўлини танлаб олишдир;
- в) бир неча муқобил (алтернатива) пайдо бўлганда вужудга келадиган жараёнدير;
- г) $a+b$;

97. Қарор қабул қилиш — бу:

- а) мақсадга эришиш учун ташкилот раҳбарининг ўз ваколати ва омилкорлиги доирасида алтернатива (муқобил)ни танлаш жараёнидир;
- б) у ёки бу йўлни танлаб олишда бир тўхтамга келиш ёки қандай бўлмасин бир фикрга келишдир;
- в) менежернинг фикри-зикрини доим банд қилиб турадиган ташвишдир;
- г) $a+v$;
- д) $b+г$

98. Қуйидаги қабул қилинганларнинг қайси бири бошқарув қарорларининг унсури бўлиб ҳисобланади:

- а) вазифа;
- б) восита;
- в) жавобгарлик;
- г) муддат;

99. Стратегик қарор:

- а) бир хил муаммога дахлдор бўлиб, барча бўғинлар учун бирдек амал қилади;
- б) тор доирадаги муаммога тааллуқли бўлиб, корхонанинг муайян бир бўлими ёки бир гуруҳ. ходимлар юзасидан қабул қилинади;
- в) юқори бошқарув органлари томонидан туб ва истикболли дастурларни ишлаб чиқиш мақсадларида қабул қилинади;
- г) корхонанинг жорий, тезкор режаларини тузиш мақсадида қабул қилинади;

100. Низо — бу:

- а) ўзаро келишмовчилик ёки қарама-қаршилик, душманлик, адоват орқасида туғилган ҳолат, муносабат, ихтилоф, нифоқ;
- б) асабийлик, кескинлик;
- в) асабларнинг қўзғалиши билан боғлиқ бўлган ҳолат;
- г) ҳиссий зўриқиш;

“Корпоратив бошқарув” фанидан ўз-ўзини текшириш учун назорат саволлари

Вариант 1

1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиш босқичлари (акциядорлик жамиятлари, давлат, эмиссия, корпоратив менежмент, молия бозори)
2. Капиталлар таркиби оптималлаштириш (уз капитали, қарз маблағлар, инвестиция, имтиёз)
3. Корпоратив стратегия турлари (маркетинг, манфаат, рағбатлантириш, рақобатбардошлик, бизнес)
4. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари (корпоратив ҳуқуқ, фойда, акциядорлик жамияти, капитал, инвесторлар)
5. Рентабеллик кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш (зарарсизлик нуқтаси, тўлов қобилиятлилиқ, маҳсулот, ҳаражат)

Вариант 2

1. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари (агентлик назарияси, шартномалар ҳаражатлари, бирламчи корпоратив бошқарув белгилари)
2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари (адолатлилиқ, ҳаққонийлик, жавобгарлилиқ)
3. Жаҳон молиявий иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг фаолият кўрсатиш механизми ва уларнинг хусусиятлари (бошқарув, давлат, имтиёз, кредит, инвестиция)
4. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими (мажбурият, акция, дивиденд, акциядор)
5. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари ва унинг хусусиятлари (компания, ишчилар иш ҳақи, стратегия, инвестиция жозибаторлиги)

Вариант 3

1. Корпоратив низоларни тартибга солиш (низо, низо сабаби, низо ечими, ҳужжатлаштириш, қатнашчилар, давлат)
2. Корхоналарни реструктуризациялаш (санация, мулк, давлат, асосий восита, акция)
3. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш (самарадорликни аниқлаш мезонлари, инвестицион жозибаторлиги, компания бозор қиймати)
4. Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими (рейтинг, мониторинг усуллари, хатар, қарор, директорлар кенгаши)
5. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация (технология, ахборот, инновация, механизм)

Вариант 4

1. Маъсулияти чекланган жамиятларда аудит ва ички назорат тизими (молиявий ҳисобот, пул оқимлари, аудитор хулосаси, молиявий натижа)
2. Корхонанинг диверсификацион корпоратив стратегияси (маҳсулотлар, фаолият диверсификацияси, инвестиция, кредит)
3. Корпоратив маданият тушунчаси ва ишбилармонлик этикасининг асосий

тамойиллари (профессионал этика, корпоратив хулқ, ҳамкорлик, давлат органлари)

4. Давлатнинг корпоратив бошқарувдаги иштироки (шартнома, иқтисодий ҳамкорлик, кўрсаткичлар, мониторинг)

5. Корпоратив маданият турлари (адолат, холерик, молия кредит институтлари, ҳуқуқий одоб)

Вариант 5

1. Давлат акциялар пакетларини бошқариш масалалари (кузатув кенгаши, риск, ҳуқуқ, имтиёз)

2. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси (меъёр, талаб, шартнома)

3. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари (лицензия, бозор, низом, санкция)

4. Корпоратив низоларни тартибга солиш усуллари (ижро органлари, қимматли қоғозлар, рақобат, ҳисобот)

5. Корхона фаолияти самарадорлигининг кўрсаткичлари (рентабеллик, инвестиция, тўлов қобилиятлилиқ, кредитор)

Вариант 6

1. Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи (тафтиш комиссияси, санок комиссияси, ижроия кенгаши)

2. Масъулияти чекланган жамиятни тузишнинг ўзига хос хусусиятлари (вазифалари, ҳуқуқ, молиявий ҳисобот, асосий воситалар)

3. Акциядорлик жамият таъсисчилари ҳуқуқлари ва мажбуриятлари (акция, улуши, давлат, компания)

4. Молиявий инфратузилма ва уни ривожлантириш (банк, кредит уюшма, суғурта компанияси, қимматли қоғозлар бозори)

5. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади ва вазифалари (уз капитали, қарз маблағи, инвестиция)

Вариант 7

1. Акциядорлик жамиятлари инвестициялар самарадорлигини аниқлаш усуллари (дисконт, пул оқимлари, таҳлил, самара)

2. Корпоратив низо тушунчаси ва уни ечиш йўллари (низо сабаби, низо ечими, ҳужжатлаштириш, қатнашчилар, давлат)

3. Айланма маблағларни нормалаштириш (пул маблағлари, хом ашё, тайёр маҳсулот)

4. Корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий сабаблар (пул маблағлари, қимматли қоғозлар, корпоратив облигациялар)

5. Корпоратив меъерий ҳужжатларни тартибга солиш (ҳуқуқий мақом, ҳисобот, шартнома, риск)

Вариант 8

1. Корхонани банкрот ҳолатга олиб келувчи сабаблари (ахборот, риск, жавобгарлик, низом)

2. Корхона фаолияти самарадорлигининг кўрсаткичлари (ликвидлилиқ, пул маблағлари, қоплашниш муддати)

3. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари (санация, бухгалтерия баланси, кўшилиш, қайта

таркиблаш)

4. Акциядорлик жамиятлари молиявий барқарорлигинини таъминлаш масалалари (маҳсулот, режалаштириш, диверсификация, капитал, кредит)

5. Корпоратив бошқарув моделлари (англо-америка модели, германия модели, япония модели)

Вариант 9

1. Акциядорлик жамиятларида капиталлар таркибини оптималлаштириш (қарз капитали, ўз маблағлари, инвестиция)

2. Акциядорлик жамиятларида молиявий хатарларини бошқариш (валюта, депозит, фоиз, ишлаб чиқариш)

3. Корпоратив бошқарувни самарали баҳолаш усулари (корпорация, ички аудитор, молиявий ҳисобот, йўриқнома)

4. Инвестицияларнинг иқтисодий самарадорлигини аниқлаш (бюджет, дисконт, бухгалтерия ички меъёри, рентабеллик)

5. Корпоратив низо турлари (низо сабаби, низо ечими, ҳужжатлаштириш, катнашчилар, давлат)

Вариант 10

1. Корхона фаолияти самарадорлигини оширишнинг асосий йўллари (асосий фондлар, пассив, пул маблағлари, валюта)

2. Асосий фондлар ва уларнинг кенгайтирилган ишлаб чиқаришдаги роли (бино, технология, амортизация ажратма, фоиз)

3. Айланма маблағларни нормалаштириш (қонун, йўриқнома, низо, фоиз)

4. Ишлаб чиқариш харажатларини таснифлаш (ўзгарувчан, доимий харажатлар, таннарх, фойда)

5. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади ва вазифалари (уз капитали, қарз маблағи, инвестиция)

Вариант 11

1. Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақини режалаштириш (меъёр, фойда, молия, имтиёз)

2. Маҳсулот (иш, хизмат) таннархини ташкил қилувчи харажатлар иқтисодий мазмуни (бошқарув харажатлари, солиқлар, фоиз, дивиденд)

3. Инвестицияларнинг қопланиш муддати (дисконт, фоиз муддат, қолдик қиймат)

4. Асосий фондларни баҳолаш (фойда, солиқ, меъёр, бино, технология)

5. Иқтисодий муносабатларни эркинлаштириш шароитида қайта таркиблаш (мулк, улуш, давлат, қимматли қоғозлар, устав капитали)

Вариант 12

1. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида компания қийматини баҳолаш (тўлов қобилияти, молиявий барқарорлик, таҳлил, риск, капиталлар таркиби)

2. Корхоналарда дебиторлик ва кредиторлик қарзларини бошқариш (хом ашё, маҳсулот, тушум, актив, фоиз)

3. Жаҳон молиявий- иқтисодий инқирози шароитида корпоратив мулкчилик шаклидаги хўжалик субъектларининг ривожланиши ва аҳамияти (бюджет, солиқ имтиёзи, инвестиция, давлат кафолати)

4. Корпорациялар молиясини ташкил қилиш тамойиллари (адолатлилик, шаффофлик, мустақиллик, ўз ўзини қоплаш)
5. Молиявий активларни баҳолаш модели (қимматли қоғозлар, арбитраж, даромад, қимматли қоғозлар бозори)

Вариант 13

1. Инвестицион портфел самараси (молиявий активлар, риск, дилер компанияси, қимматли қоғозлар бозори)
2. Қимматбаҳо қоғозларни даромадлиги ва хатарини баҳолаш модели (риск даражаси, арбитраж, форс мажор rischi)
3. Капитал қўйилмалар бюджетини шакллантиришнинг зарурлиги (бюджет, дисконт, бухгалтерия ички меъёри, рентабеллик)
4. Инвестицион қарорлар қабул қилишнинг самараси. (соф даромад, рентабеллик, пул оқимлари, дисконт)
5. Диверсификация қилинган корхоналарда корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги (риск, қимматли қоғозлар, тақсимланмаган фойда, солиқ, молиявий ҳисобот)

Вариант 14

1. Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида иккиламчи молиявий бозорларни шакллантиришнинг аҳамияти (маржа, таҳлил, башорат, риск)
2. Жаҳон молиявий- иқтисодий инқирози шароитида молиялаштириш манбаларини режалаштириш (кредит, инвестиция, тақсимланмаган фойда)
3. Инновацион фаолиятни молиялаштириш (бюджет, бюджетдан ташқари маблағлар, жалб қилинган маблағлар, компаниянинг ўз маблағлари)
4. Молиявий режалаштириш моделлари (тўлиқ режалаштириш, жорий режалаштириш, мавзули режалаштириш, вазиятли таҳлил, башорат қилиш)
5. Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усуллариининг институционал қарор топиши жараёнлари (хорижий инвестициялар, маҳсулот, бозор, ҳуқуқ, менежмент)

Вариант 15

1. Жаҳон молиявий- иқтисодий инқирози шароитида халқаро валюта бозори (жаҳон валюта бозори, фоиз ставкалари, валюта курси, инфляция, тўлов баланси, халқаро кредит)
2. Корпоратив стратегия ва унинг таркибий қисмлари (стратегия тушунчаси, стратегик режалар, функционал ва корпоратив стратегия)
3. Корпоратив стратегия тамойиллари (шаффофлик, умумийлик , муддатлилик ва мақсадлилик)
4. Капитал қўйилмалар бюджетини шакллантиришнинг асосий мезонлари (даромад, риск, капиталнинг ўртача қиймати, қопланиш муддати)
5. Миллий корпорацияларда корпоратив бошқарувни ташкил этиш (акциядорлик жамият, ижроия кенгаши, молиявий ҳисобот, акция)

Вариант 16

1. Трансмиллий компаниялар ва уларнинг стратегик бошқариш (синдикат, ассоциация, холдинг, картель)

2. Халқаро корпорацияларни бошқарув усуллари (даромад, улуши, назорат, тақсимлаш)
3. Бошқарувда умумий имкониятларни баҳолаш (ҳаражат, бошқарув бўғинлари, иқтисодий ҳамкорлик, ҳуқуқий тартибга солиш)
4. Олий таълим муассасаларида инновацион фаолиятни амалга ошириш (илмий тадқиқот, ғоя, ишлаб чиқариш жараёни)
5. Акциядорлик жамиятларини бошқарув органлари (тафтиш комиссияси, кенгаши, санок комиссияси, акциядорлар йиғилиши)

Вариант 17

1. Мулкчилик шаклидаги хўжалик субъектларининг ривожланиши ва аҳамияти. (корхона, кичик бизнес, давлат, солиқ)
2. Корпорациялар молиясини ташкил қилиш принциплари (шаффофлик, адолатлилик, мустақиллик)
3. Инвестицияларнинг қопланиш муддати (соф даромад, рентабеллик, пул оқимлари, дисконт)
4. Иқтисодий муносабатларни эркинлаштириш шароитида қайта таркиблаш (банкрот, давлат, назорат органлари, аудитор, баҳолаш)
5. Молиявий инфратузилма ва уни ривожлантириш (суғурта, лизинг, банк, инвестицион фонд)

Вариант 18

1. Корхона фаолияти самарадорлигини оширишнинг асосий йўллари (фойда, солиқ, имтиёз, кредит)
2. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари (бизнес, акция, асосий восита, баҳолаш, улуш)
3. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш (молия, директорлар кенгаши, акциядорлар, банк)
4. Маҳсулот (иш, хизмат) таннархини ташкил қилувчи ҳаражатлар иқтисодий мазмуни (ўзгарувчан ва доимий ҳаражатлар, ликвидлилик, фойда)
5. Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усуллариининг институционал қарор топиши жараёнлари (хорижий инвестициялар, маҳсулот, бозор, ҳуқуқ, менежмент)

Вариант 19

1. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо-америка модели, германия модели, япон модели)
2. Молиявий инфратузилма ва уни ривожлантириш (банк, суғурта, лизинг, инвестицион фонд)
3. Олий таълим муассасаларида инновацион фаолиятни амалга ошириш (илмий тадқиқот, ғоя, хизмат, тижоратлаштириш)
4. Инвестицияларнинг қопланиш муддати (ўз ўзини қоплаш, даромадлилик меъёри, рентабеллик)
5. Акциядорлик жамиятлари молиявий барқарорлигинини таъминлаш масалалари (асосий фондлар, капитал, инвестиция, ликвидлилик)

Вариант 20

1. Акциядорлик жамиятларида капиталлар таркибини оптималлаштириш (ўз капитали, акция, қарз маблағи, инвестиция)

2. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари (мижозлар, мол етказиб берувчи, давлат органлари, акциядорлар, компаниялар)
3. Инновацион фаолиятни молиялаштириш (бюджет, илмий тадқиқот, ғоя, хизмат, тижоратлаштириш)
4. Корхонанинг диверсификацион корпоратив стратегияси (банк, кредит уюшма, суғурта компанияси, қимматли қоғозлар бозори)
5. Рентабеллик кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш (маҳсулот, иш хақи, фойда, инвестиция, кредит)

НАЗОРАТ САВОЛЛАРИ ОРАЛИҚ НАЗОРАТ

1. Корпоратив бошқарувнинг келиб чиқиши ва ривожланиш босқичлари (акциядорлик жамиятлари, давлат, эмиссия, корпоратив менежмент, молия бозори)
2. Капиталлар таркиби оптималлаштириш (уз капитали, қарз маблағлар, инвестиция, имтиёз)
3. Корпоратив стратегия турлари (маркетинг, манфаат, рағбатлантириш, рақобатбардошлик, бизнес)
4. Корпоратив бошқарувнинг мақсад ва вазифалари (корпоратив ҳуқуқ, фойда, акциядорлик жамияти, капитал, инвесторлар)
5. Рентабеллик кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш (зарарсизлик нуқтаси, тўлов қобилиятлилиқ, маҳсулот, ҳаражат)
6. Корпоратив бошқарувнинг назарий асослари (агентлик назарияси, шартномалар ҳаражатлари, бирламчи корпоратив бошқарув белгилари)
7. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари (адолатлилиқ, ҳаққонийлик, жавобгарлилиқ)
8. Жаҳон молиявий иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг фаолият кўрсатиш механизми ва уларнинг хусусиятлари (бошқарув, давлат, имтиёз, кредит, инвестиция)
9. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув тизими (мажбурият, акция, дивиденд, акциядор)
10. Корпоратив бошқарувнинг вужудга келиши сабаблари ва унинг хусусиятлари (компания, ишчилар иш ҳақи, стратегия, инвестиция жозибаторлиги)
11. Корпоратив низоларни тартибга солиш (низо, низо сабаби, низо ечими, ҳужжатлаштириш, қатнашчилар, давлат)
12. Корхоналарни реструктуризациялаш (санация, мулк, давлат, асосий восита, акция)
13. Корпоратив бошқарув самараторлигини баҳолаш (самараторликни аниқлаш мезонлари, инвестицион жозибаторлиги, компания бозор қиймати)
14. Корпоратив бошқарувда мониторинг тизими (рейтинг, мониторинг усуллари, хатар, қарор, директорлар кенгаши)
15. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация (технология, ахборот, инновация, механизм)
16. Маъсулияти чекланган жамиятларда аудит ва ички назорат тизими (молиявий ҳисобот, пул оқимлари, аудитор хулосаси, молиявий натижа)
17. Корхонанинг диверсификацион корпоратив стратегияси (маҳсулотлар, фаолият диверсификацияси, инвестиция, кредит)
18. Корпоратив маданият тушунчаси ва ишбилармонлик этикасининг асосий тамойиллари (профессинал этика, корпоратив ҳулқ, ҳамкорлик, давлат органлари)

19. Давлатнинг корпоратив бошқарувдаги иштироки (шартнома, иқтисодий ҳамкорлик, кўрсаткичлар, мониторинг)
20. Корпоратив маданият турлари (адолат, холерик, молия кредит институтлари, ҳуқуқий одоб)
21. Давлат акциялар пакетларини бошқариш масалалари (кузатув кенгаши, риск, ҳуқуқ, имтиёз)
22. Корпоратив ҳуқуқ тушунчаси (меъёр, талаб, шартнома)
23. Корпоратив ҳуқуқнинг белгилари (лицензия, бозор, низом, санкция)
24. Корпоратив низоларни тартибга солиш усуллари (ижро органлари, қимматли қоғозлар, рақобат, ҳисобот)
25. Корхона фаолияти самарадорлигининг кўрсаткичлари (рентабеллик, инвестиция, тўлов қобилиятлилиқ, кредитор)
26. Корпоратив структуралар тузишнинг ташкилий турлари тавсифи (тафтиш комиссияси, санок комиссияси, ижроия кенгаши)
27. Масъулияти чекланган жамиятни тузишнинг ўзига хос хусусиятлари (вазифалари, ҳуқуқ, молиявий ҳисобот, асосий воситалар)
28. Акциядорлик жамият таъсисчилари ҳуқуқлари ва мажбуриятлари (акция, улуши, давлат, компания)
29. Молиявий инфратузилма ва уни ривожлантириш (банк, кредит уюшма, суғурта компанияси, қимматли қоғозлар бозори)
30. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади ва вазифалари (уз капитали, қарз маблағи, инвестиция)
31. Акциядорлик жамиятлари инвестициялар самарадорлигини аниқлаш усуллари (дисконт, пул оқимлари, таҳлил, самара)
32. Корпоратив низо тушунчаси ва уни ечиш йўллари (низо сабаби, низо ечими, ҳужжатлаштириш, қатнашчилар, давлат)
33. Айланма маблағларни нормалаштириш (пул маблағлари, хом ашё, тайёр маҳсулот)
34. Корпорация томонидан акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишига олиб келадиган асосий сабаблар (пул маблағлари, қимматли қоғозлар, корпоратив облигациялар)
35. Корпоратив меъерий ҳужжатларни тартибга солиш (ҳуқуқий мақом, ҳисобот, шартнома, риск)
36. Корхонани банкрот ҳолатга олиб келувчи сабаблари (ахборот, риск, жавобгарлик, низом)
37. Корхона фаолияти самарадорлигининг кўрсаткичлари (ликвидлилиқ, пул маблағлари, қоплашниш муддати)
38. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари (санация, бухгалтерия баланси, қўшилиш, қайта таркиблаш)
39. Акциядорлик жамиятлари молиявий барқарорлигинини таъминлаш масалалари (маҳсулот, режалаштириш, диверсификация, капитал, кредит)
40. Корпоратив бошқарув моделлари (англо-америка модели, германия модели, япония модели)
41. Акциядорлик жамиятларида капиталлар таркибини оптималлаштириш

- (қарз капитали, ўз маблағлари, инвестиция)
42. Акциядорлик жамиятларида молиявий хатарларини бошқариш (валюта, депозит, фоиз, ишлаб чиқариш)
 43. Корпоратив бошқарувни самарали баҳолаш усулари (корпорация, ички аудитор, молиявий ҳисобот, йўриқнома)
 44. Инвестицияларнинг иқтисодий самарадорлигини аниқлаш (бюджет, дисконт, бухгалтерия ички меъёри, рентабеллик)
 45. Корпоратив низо турлари (низо сабаби, низо ечими, хужжатлаштириш, қатнашчилар, давлат)
 46. Корхона фаолияти самарадорлигини оширишнинг асосий йўллари (асосий фондлар, пассив, пул маблағлари, валюта)
 47. Асосий фондлар ва уларнинг кенгайтирилган ишлаб чиқаришдаги роли (бино, технология, амортизация ажратма, фоиз)
 48. Айланма маблағларни нормалаштириш (қонун, йўриқнома, низо, фоиз)
 49. Ишлаб чиқариш харажатларини таснифлаш (ўзгарувчан, доимий харажатлар, таннарх, фойда)
 50. Ҳиссадорлик жамиятларида капиталлар таркибини бошқаришнинг мақсади ва вазифалари (уз капитали, қарз маблағи, инвестиция)
 51. Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақини режалаштириш (меъёр, фойда, молия, имтиёз)
 52. Маҳсулот (иш, хизмат) таннархини ташкил қилувчи харажатлар иқтисодий мазмуни (бошқарув харажатлари, солиқлар, фоиз, дивиденд)
 53. Инвестицияларнинг қопланиш муддати (дисконт, фоиз муддат, қолдик қиймат)
 54. Асосий фондларни баҳолаш (фойда, солиқ, меъёр, бино, технология)
 55. Иқтисодий муносабатларни эркинлаштириш шароитида қайта таркиблаш (мулк, улуш, давлат, қимматли қоғозлар, устав капитали)
 56. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида компания қийматини баҳолаш (тўлов қобилияти, молиявий барқарорлик, таҳлил, риск, капиталлар таркиби)
 57. Корхоналарда дебиторлик ва кредиторлик қарзларини бошқариш (хом ашё, маҳсулот, тушум, актив, фоиз)
 58. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив мулкчилик шаклидаги хўжалик субъектларининг ривожланиши ва аҳамияти
 59. Корпорациялар молиясини ташкил қилиш тамойиллари (адолатлилик, шаффофлик, мустақиллик, ўз ўзини қоплаш)
 60. Молиявий активларни баҳолаш модели (қимматли қоғозлар, арбитраж, даромад, қимматли қоғозлар бозори)
 61. Инвестицион портфел самараси (молиявий активлар, риск, дилер компанияси, қимматли қоғозлар бозори)
 62. Қимматбаҳо қоғозларни даромадлиги ва хатарини баҳолаш модели (риск даражаси, арбитраж, форс мажор риски)
 63. Капитал қўйилмалар бюджетини шакллантиришнинг зарурлиги (бюджет, дисконт, бухгалтерия ички меъёри, рентабеллик)
 64. Инвестицион қарорлар қабул қилишнинг самараси. (соф даромад,

- рентабеллик, пул оқимлари, дисконт)
65. Диверсификация қилинган корхоналарда корпоратив бошқарувнинг самарадорлиги (риск, қимматли қоғозлар, тақсимланмаган фойда, солиқ, молиявий ҳисобот)
 66. Иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш шароитида иккиламчи молиявий бозорларни шакллантиришнинг аҳамияти (маржа, таҳлил, башорат, риск)
 67. Жаҳон молиявий- иқтисодий инқирози шароитида молиялаштириш манбаларини режалаштириш (кредит, инвестиция, тақсимланмаган фойда)
 68. Инновацион фаолиятни молиялаштириш (бюджет, бюджетдан ташқари маблағлар, жалб қилинган маблағлар, компаниянинг ўз маблағлари)
 69. Молиявий режалаштириш моделлари (тўлиқ режалаштириш, жорий режалаштириш, мавзули режалаштириш, вазиятли таҳлил, башорат қилиш)
 70. Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усуллариининг институционал қарор топиши жараёнлари (хорижий инвестициялар, маҳсулот, бозор, ҳуқуқ, менежмент)
 71. Жаҳон молиявий- иқтисодий инқирози шароитида халқаро валюта бозори (жаҳон валюта бозори, фоиз ставкалари, валюта курси, инфляция, тўлов баланси, халқаро кредит)
 72. Корпоратив стратегия ва унинг таркибий қисмлари (стратегия тушунчаси, стратегик режалар, функционал ва корпоратив стратегия)
 73. Корпоратив стратегия тамойиллари (шаффофлик, умумийлик, муддатлилиқ ва мақсадлилиқ)
 74. Капитал қўйилмалар бюджетини шакллантиришнинг асосий мезонлари (даромад, риск, капиталнинг ўртача қиймати, қопланиш муддати)
 75. Миллий корпорацияларда корпоратив бошқарувни ташкил этиш (акциядорлик жамият, ижроия кенгаши, молиявий ҳисобот, акция)
 76. Трансмиллий компаниялар ва уларнинг стратегик бошқариш (синдикат, ассоциация, холдинг, картель)
 77. Халқаро корпорацияларни бошқарув усуллари (даромад, улуши, назорат, тақсимлаш)
 78. Бошқарувда умумий имкониятларни баҳолаш (ҳаражат, бошқарув бўғинлари, иқтисодий ҳамкорлик, ҳуқуқий тартибга солиш)
 79. Олий таълим муассасаларида инновацион фаолиятни амалга ошириш (илмий тадқиқот, ғоя, ишлаб чиқариш жараёни)
 80. Акциядорлик жамиятларини бошқарув органлари (тафтиш комиссияси, кенгаши, санок комиссияси, акциядорлар йиғилиши)
 81. Мулкчилиқ шаклидаги хўжалиқ субъектларининг ривожланиши ва аҳамияти. (корхона, кичик бизнес, давлат, солиқ)
 82. Корпорациялар молиясини ташкил қилиш принциплари (шаффофлик, адолатлилиқ, мустақиллик)
 83. Инвестицияларнинг қопланиш муддати (соф даромад, рентабеллик, пул оқимлари, дисконт)
 84. Иқтисодий муносабатларни эркинлаштириш шароитида қайта таркиблаш (банкрот, давлат, назорат органлари, аудитор, баҳолаш)

85. Молиявий инфратузилма ва уни ривожлантириш (суғурта, лизинг, банк, инвестицион фонд)
86. Корхона фаолияти самарадорлигини оширишнинг асосий йўллари (фойда, солиқ, имтиёз, кредит)
87. Ўзбекистонда корхоналарни реструктуризациялаш жараёнларининг ўзига хос хусусиятлари (бизнес, акция, асосий восита, баҳолаш, улуш)
88. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш (молия, директорлар кенгаши, акциядорлар, банк)
89. Маҳсулот (иш, хизмат) таннархини ташкил қилувчи ҳаражатлар иқтисодий мазмуни (ўзгарувчан ва доимий ҳаражатлар, ликвидлилик, фойда)
90. Ўзбекистон Республикаси корхоналари фаолиятида корпоратив бошқарув усуллариининг институционал қарор топиши жараёнлари (хорижий инвестициялар, маҳсулот, бозор, ҳуқуқ, менежмент)
91. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо-америка модели, германия модели, япон модели)
92. Молиявий инфратузилма ва уни ривожлантириш (банк, суғурта, лизинг, инвестицион фонд)
93. Олий таълим муассасаларида иновацион фаолиятни амалга ошириш (илмий тадқиқот, ғоя, хизмат, тижоратлаштириш)
94. Инвестицияларнинг қопланиш муддати (ўз ўзини қоплаш, даромадлилик меъёри, рентабеллик)
95. Акциядорлик жамиятлари молиявий барқарорлигинини таъминлаш масалалари (асосий фондлар, капитал, инвестиция, ликвидлилик)
96. Акциядорлик жамиятларида капиталлар таркибини оптималлаштириш (ўз капитали, акция, қарз маблағи, инвестиция)
97. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари (мижозлар, мол етказиб берувчи, давлат органлари, акциядорлар, компаниялар)
98. Инновацион фаолиятни молиялаштириш (бюджет, илмий тадқиқот, ғоя, хизмат, тижоратлаштириш)
100. Корхонанинг диверсификацион корпоратив стратегияси (банк, кредит уюшма, суғурта компанияси, қимматли қоғозлар бозори)
101. Рентабеллик кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш (маҳсулот, иш ҳақи, фойда, инвестиция, кредит)

ЯКУНИЙ НАЗОРАТ

1. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси.
2. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари.
3. Корпоратив бошқарувнинг турли иқтисодий шакллардаги субъектларга таъсири.
4. Корпоратив бошқарув келиб чиқишининг асосий шартлари ва сабаблари.
5. Неоклассик ва институционал ёндашувда корпоратив бошқарув назарияси: таққослама таҳлил.
6. Корпоратив бошқарувнинг моделлари (англо – америка, германия ва япония моделлари) ва хусусиятлари.
7. Иқтисодий ҳамкорлик ташкилоти томонидан корпоратив бошқарув тизимидаги корпоратив бошқарувни амалга ошириш тамойиллари.
8. Корпоратив бошқарувнинг халқаро тамойиллари.
9. Корпорация шаклланишида интеграцион жараёнлар ҳаракатланувчи восита сифатида.
10. Интеграция кўринишлари ва корпоратив интеграция турлари.
11. Корпоратив тузилмаларнинг ташкилий турлари.
12. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми.
13. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари.
14. Корпоратив бошқарувнинг глобал стандартлари.
15. Корпоратив бошқарув органлари.
16. Корпорация стратегияси.
17. «Масъулияти чекланган жамият» таъсисчилари (иштирокчилари), уларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари.
18. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш.
19. Корпорацияларни молиялаштириш манбалари.
20. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларда молиявий таваккалчиликни бошқариш.
21. Корпоратив бошқарув самарадорлиги мезонлари ва кўрсаткичлари.
22. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш усуллари
23. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.
24. Корпоратив бошқарув муаммолари ва ривожланиши истиқболлари.
25. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари.
26. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари.

РЕФЕРАТ МАВЗУЛАРИ

1. Корпоратив бошқарув назариясининг эволюцияси.
2. Корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари.
3. Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият.
4. Давлатнинг корпоратив секторда қатнашиши.
5. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари.
6. Корпоратив бошқарув органлари.
7. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларнинг фаолият кўрсатиши механизми ва уларнинг хусусиятлари.
8. Масъулияти чекланган жамиятни тузиш ва фаолиятини бошқариш хусусиятлари.
9. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни молиялаштириш.
10. Корпоратив низолар.
11. Корпоратив бошқарув органларини реструктуризациялаш.
12. Корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолаш.
13. Корпоратив бошқарувда ахборот ва коммуникация.
14. Акциядорлик жамиятлари ва масъулияти чекланган жамиятларда аудит ва унинг элементлари.
15. Корпоратив маданият.
16. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида акциядорлик жамиятларини молиялаштириш масалалари
17. Корпоратив бошқарувнинг назарий ва иқтисодий жиҳатлари
18. Корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштиришнинг мақсади ва стратегияси
19. Корпоратив тузилмаларда диверсификациялашнинг асосий йўналишлари
20. Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни ривожлантиришнинг ҳуқуқий асослари ва хорижий инвесторларга берилган кафолатлар
21. Иқтисодиётнинг глобаллашуви ва жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив тузилмалар самарадорлигини оширишнинг асосий йўналиши
22. Акциядорлик жамиятларида дивиденд сиёсатини амалга ошириш тамойиллари
23. Ривожланган хорижий мамлакатларда дивиденд сиёсатини амалга оширишнинг илғор тажрибалари ва улардан фойдаланиш имкониятлари
24. Корпоратив бошқарув тизимида инновацион жараёнларни такомиллаштириш йўналишлари
25. Корпоратив бошқарувда стратегик мақсадлар ва уларни амалга оширишдаги устиворликлар
26. Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг институционал асослари
27. Корпорациялар молияси моҳияти, тамойиллари ва уларнинг умумий вазифалари
28. Корпоратив бошқарувининг миллий модели

29. Корпоратив бошқарув мониторинги ва уни тартибга солиш механизми
30. Ўзбекистон республикасида корпоратив бошқарув муаммолари ва уларни ҳал этиш масалалари
31. Ўзбекистон Республикасида корпоратив бошқарувнинг ривожланиш истиқболлари
32. Жаҳон-молиявий иқтисодий инқирози шароитида корпорациялар молиявий рискларини бошқариш
33. Корпоратив бошқарув самарадорлиги кўрсаткичлари ва мезонлар
34. Корпоратив бошқарув рейтинги ва уни аҳамияти

МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМ УЧУН САВОЛЛАР

1. Корпоратив бошқарувнинг тизими, тамойиллари ва унинг омиллари.
2. Корпоратив бошқарувнинг замонавий ривожланиш назарияси.
3. Корпоратив бошқарувнинг замонавий моделларининг таққослалама таҳлили: ўхшашликлари, фарқлари, ривожланиш истикболлари.
4. «Қимматли қоғозлар бозори», «Акциядорлик жамиятлари» тўғрисидаги қонунларда корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий жиҳатлари.
5. Давлатнинг хусусий секторда мулкдор сифатида қатнашиши.
6. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувнинг иқтисодий механизми.
7. Корпоратив бошқарувнинг глобал стандартлари.
8. Таваккалчилик қарорларини қабул қилишнинг асосий тамойиллари.
9. Корпоратив бошқарувда ахборот
10. Корпоратив низолар
11. Корпорацияларнинг молиявий барқарорлигини бошқариш.
12. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпорацияларда молиявий таваккалчиликни бошқариш.
13. Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият
14. Корпорация ва давлат институтларининг ўзаро алоқаси.
15. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида корпоратив бошқарувни такомиллаштириш йўналишлари.
16. Корпоратив стратегия ва ижтимоий масъулият

ГЛОССАРИЙ

Агент - шартнома асосида “агентлик тўлови” га амал қилган ҳолда бошқа шахснинг топшириғига кура биринчи ҳисоб рақамдан иккинчи ҳисоб рақамга пул ўтказиш операцияларини амалга оширувчи юридик ва жисмоний шахсдир.

Андеррайтер-шахс ёки ташкилот кўринишида бўлиб, у қиммабаҳо қоғозларни яъни янги чиқарилган акция ва облигацияларни инвесторларга сотишда жавобгарликни ва кафилликни ўз бўйнига олади.

Асимметрик ахборот –биринчи гуруҳ етарли даражадаги ахборотга эга бўлиши, бошқа гунуҳнинг ахборотларга эга бўлмаслик ҳолати.

Аутсайдер – корпорация ва уни бошқаришда қатнашмайдиган, “Мустақил директор” бўлмаган, корпорациянинг ишчиси бўлмаган лекин корпорациянинг акциясига эга бўлган шахс.

Аффилланган шахс – корпорациянинг фаолиятига ўз таъсирини ўтказа оладиган жисмоний ёки юридик шахс.

Акционер капитали – акциядорлик жамиятининг акцияларини эмиссия қилиш йўли билан шакллантирган капитали.

Акциядорлик жамиятининг муассислари- акциядорлик жамиятини тузиш тўғрисидаги таъсис шартномасини имзолаган юридик ва жисмоний шахслар.

Ассоциация- Тижорат ташкилотлари ўртасида улар фаолиятини мувофиқлаштириш, шунингдек, умумий мулкый манфаатларни ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида ташкил этиладиган бирлашма ташкил қилган жисмоний ёки ҳуқуқий шахслар бирлашмасидир.

Давр харажатлари –бу бевосита ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлмаган харажатлар ва сарфлар тушунилади: бошқарув харажатлари, маҳсулотни сотиш харажатлари ва умумхўжалик аҳамиятига эга бўлган бошқа харажатлар.

Диверсификация- хар томонлама ривожлантириш; йирик фирмалар-бирлашмалар ёки тармоқлар фаоллигини кенгайтириш.

Дивиденд –бу фойданинг солиқлар ва мажбурий тўловлар тўланганидан, қайта инвестиция амалга оширилганидан сўнг акциядорлар жамияти ихтиёрида қоладиган, акциядорлар ўртасида тақсимланиши керак бўлган қисми.

Ишончнома бўйича овоз бериш –акциядорлик жамиятининг умумий йиғилишида овоз бериш ҳуқуқининг бошқа шахсга овоз беришлиши.

Инсайдер – компания фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган компания ҳақида тижорат ахборотига эга бўлган компания ходими.

Институционал инвесторлар – турли хил молиявий, жамоавий, давлат ташкилотлари бўлиб, корпорация фаолиятини амалга оширишда ўз маблағларини сафарбар қилувчи шахслар.

Инвестициялар - пул маблағлари сарфлари бўлиб, тадбиркорлик ва бошқа фаолият турлари объектларига киритиладиган фойда, яратиладиган ёки ижтимоий самара берадиган мулкый ёки интеллектуал бойликларнинг ҳамма турларидир.

Инвестицион фаолият - фойда олиш ёки бошқа фойдали самара олиш учун инвестициялар қўйиш ва амалий фаолиятни ташкил қилишдир.

Йиллик ҳисобот- акциядорларнинг йиллик умумий йиғилишини ўтказиш жараёнида акциядорлик жамиятлари ходимларига ва ушбу жамиятнинг фаолияти билан қизиқувчи шахсларга тақдим этиладиган баланс-зарар ва фойда ҳақидаги ҳисобот, аудитор ва тафтиш комиссияси хулосаси-жамият раҳбариятининг компания фаолияти бўйича, компанияни ривожлантириш ва бошқариш ҳақидаги изоҳлари тўплами.

Картель- нархларни қатъийлаштириш ва маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини чеклаш йўли билан фойдани ҳамкорликда кўпайтирадиган ишлаб чиқарувчи гуруҳлар.

Консорциум- бир неча банклар ва компанияларнинг йирик молиявий операцияларини амалга ошириш учун тузилган монополистик бирлашма.

Корпоратив бошқарув - бу бизнеснинг ташкилий - ҳуқуқий расмийлаштирилишини, ташкилий структураларнинг оптималлашувини бошқариш, қабул қилинган мақсадларга мувофиқ компанияда ички ва ташқи фирма муносабатларини ташкил қилишдир.

Корпорация (лотинча corporatio – бирлашиш) – бу умумий мақсадларга эришиш, биргаликда фаолият кўрсатиш учун бирлашган ва ҳуқуқнинг мустақил субъектини – ҳуқуқий шахсни

Концерн- Манфаатлар умумийлиги, молиялаштириш, ишлаб чиқариш ҳамкорлиги билан боғланган, ягона мулкчилилик негизи ва назорат органига эга бўлган корхоналар бирлашмаси. Назорат низом капиталида иштирок этиш тизими орқали амалга оширилади.

Конгломерат- Технологик жиҳатдан бир-бири билан боғлиқ бўлмаган кўп сонли ташкилотларнинг бирикуви (бирлашиш ва қўшиб олиш) натижасида вужудга келадиган структура.

Кредит - ўз эгалари қўлида вақтинча бўш турган пул маблағларини бошқалар томонидан маълум муддатга ҳақ тўлаш шарти билан олиш ва қайтариб бериш юзасидан келиб чиққан ссуда капиталининг мақсадли харакатини ўз ичига олувчи иқтисодий муносабатлардир.

Лизинг - бу заводларни, саноат товарларини, ускуналарни, қўзғалмас мулкларни мулк эгаси томонидан уларни ишлаб чиқариш мақсадларида ишлатиш учун ижарага бериш тўғрисидаги шартномадир.

Маржа - савдо, биржа, суғурта ва банк амалиётида товарлар нархи, валюта ва қимматбаҳо қоғозлар курси, фоиз ставкалари ва бошқа кўрсаткичлар фарқини ифодалаш учун ишлатиладиган атамадир.

Маҳсулотни сотишдан олинган ялпи фойда-сотишдан олинган соф тушум билан сотилган маҳсулотнинг ишлаб чиқариш таннархи ўртасидаги тафовут.

Молия саноат гуруҳлари (МГС)- МГС ташкил этиш ҳақида шартнома имзолаган, юридик шахс ҳуқуқига эга хўжалик субъектлари мажмуи. Товар ва хизматлар ишлаб чиқариш соҳасида амал қилувчи структуралар ва молиявий структура мавжуд бўлиши шарт. Давлат рўйхатидан ўтказилиши шарт.

Мажоритар акциядор – компания устидан назорат қилиш учун йирик акциялар пакети эгалари.

Миноритар акциядор - компания тижорат ва сиёсий масалаларини ҳал этишда етарсиз акциялар пакетига эга шахслар.

"Олтин акция" - бу айрим акциядорлик жамиятларини бошқаришда давлат иштирокининг махсус ҳуқуқи бўлиб, у стратегик аҳамиятга эга бўлган давлат корхоналари хусусийлаштирилаётганда ёки акциядорлик жамиятларининг давлат акция пакетлари хусусий мулк этиб реализация қилинаётганда Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарорига асосан жорий қилинади ва мамлакатнинг иқтисодий манфаатлари химоя қилинишини таъминлайди.

Синдикат-бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш корхоналарининг ўз маҳсулотларини ягона савдо тармоғи орқали сотишни ташкил этиш мақсадида тузилган корпоратив бирлашма.

Трест- Турли ташкилотлар умумий ишлаб чиқариш мажмуига бирлашадиган ташкилий жиҳатдан расмийлаштирилган бирлашма. Бунда улар акциялар назорат пакетини ёки ишонч асосидаги шартномани ишонч асосидаги кенгашга бериб, юридик, ишлаб чиқариш ва тижорат мустақиллигини йўқотади.

Хўжалик фаолиятдан олинган фойда (ёки зарар) – бу асосий фаолиятдан олинган фойда суммаси плус молиявий фаолиятдан кўрилган даромадлар ва минус зарарлар.

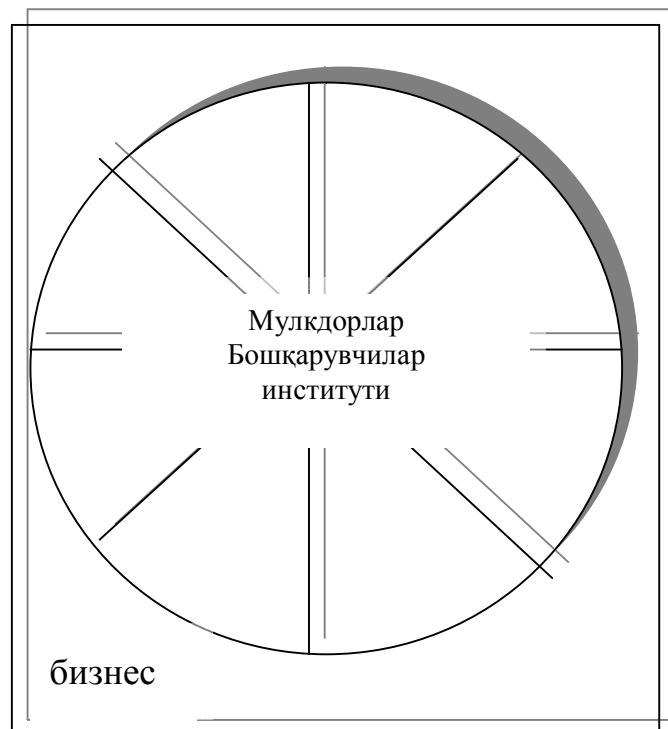
Холдинг-Бош корхоналарнинг акциялар назора пакетига эга бўлган ва уларга нисбатан белгиланган функцияларни бажарувчи хўжалик жамияти шаклидаги юридик шахс (соф холдинг, маъмурий холдинг, молиявий холдинг ва ҳ.к.)

“КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ” ФАНИ БЎЙИЧА ТАРҚАТМА МАТЕРИАЛЛАР

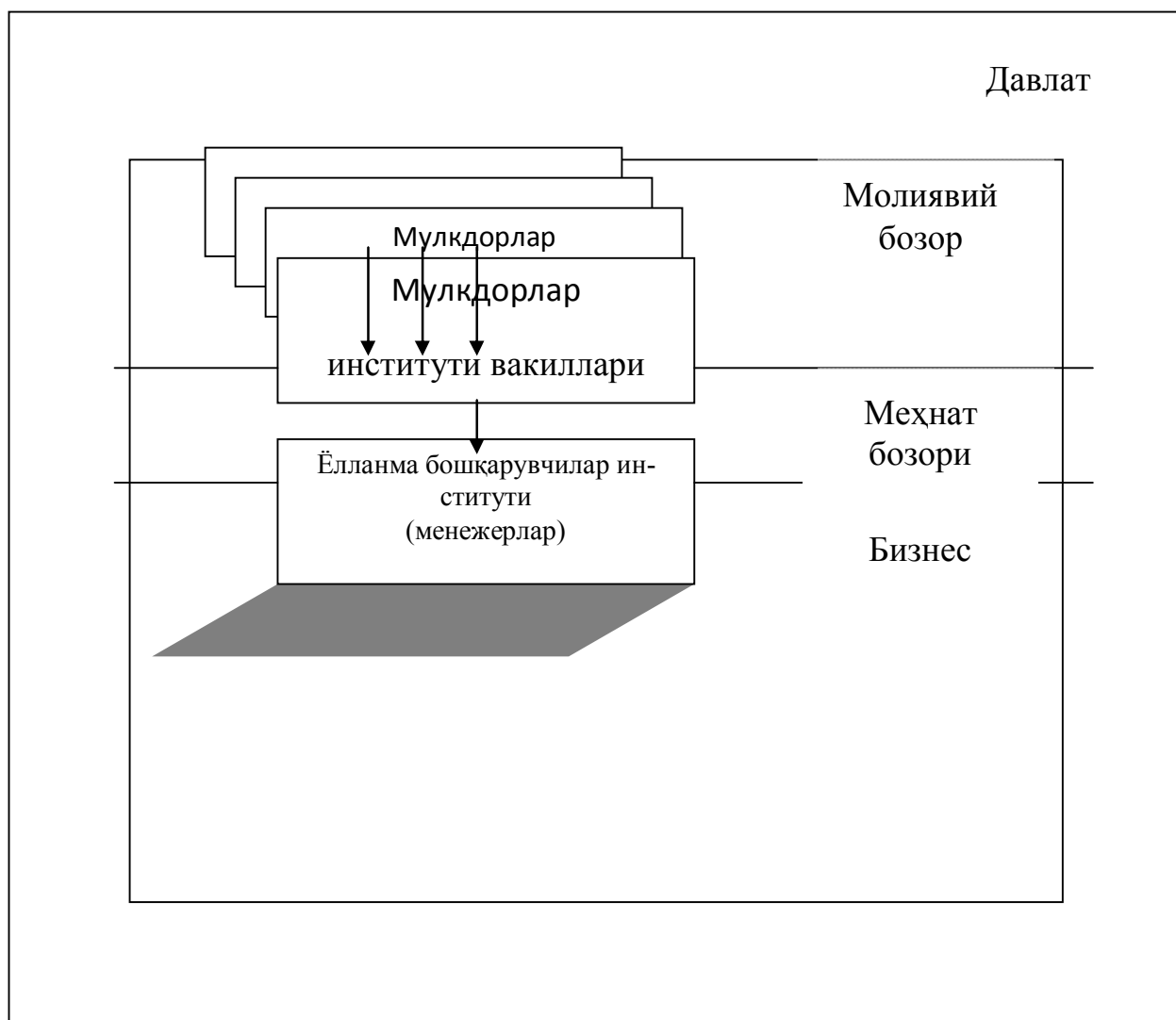
Корпоратив ва нокорпоратив бошқарувнинг қиёсий таърифи



Корпоратив бошқарув



Корпоратив бошқарув модели

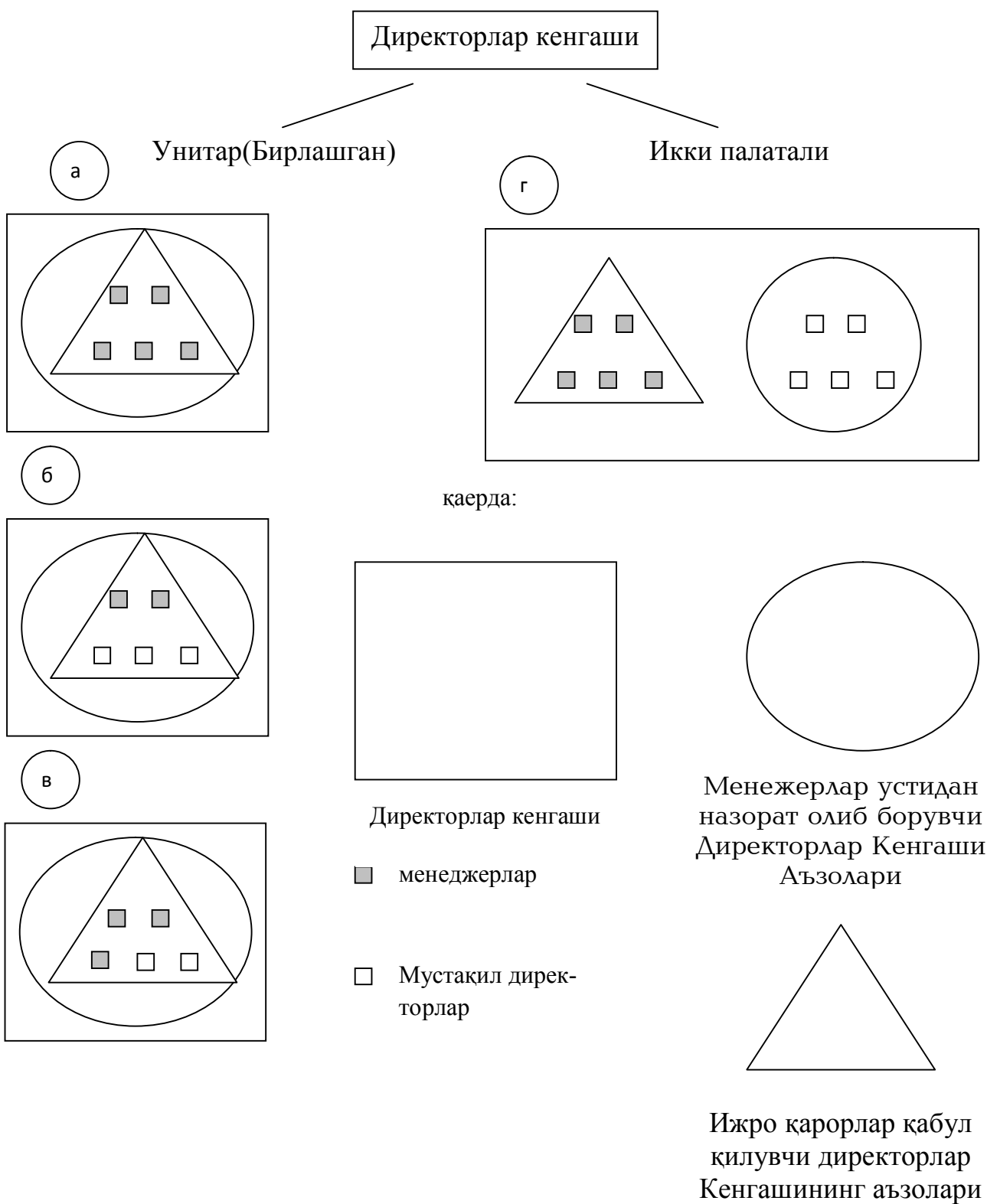


Низоларининг асосий турлари

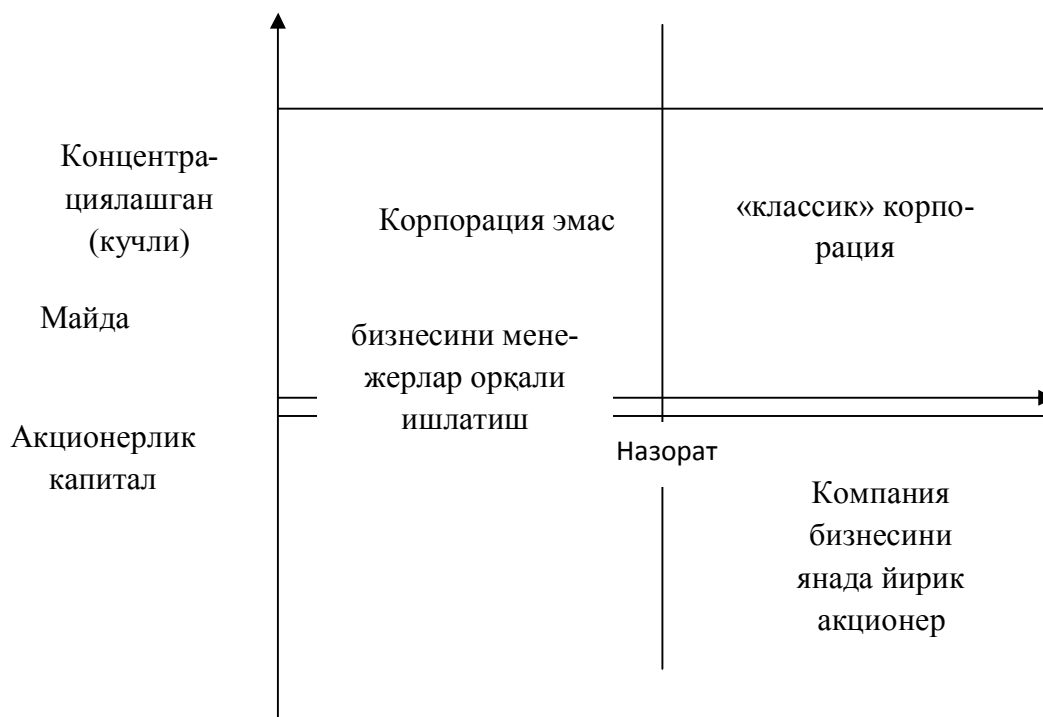
Муаммо	Мулқдорлар	Менежерлар
Корпорация менежерларининг имиджлари	Тежамкорликка интилиш	Дабдабага интилиш
Инвестицион фазо танловлари	Узоқ муддатли	Қискамуддатли
Таваккалга муносабат	Мулқдорлар ёлланма бошқарувчилар қабул қилган қарорлар бўйича таваккалликка (хавф-хатарга) йўл қўйишади.	Менежерлар ўз олдида ҳеч қандай масъулият талаб қилмайдиган қарорлар қабул қилишади ва уларни ҳаётга тадбиқ этишади.

Даромадларни самарали ишлатмоқ	Дивидентлар кўринишида олмоқ ёки даромаддан паст бўлмаган микдорда капиталлаштириш	Корпорацияда ўз таъсирини ошириш ва ўз бойлигини
Корпорацияга муносабат	Даромаднинг бир манбаси каби	Даромаднинг бирдан бир манбаси бўлганидек
Корпорация устидан назорат ўрнатишга интилиш	Йирик пакет эгаларида – кучли, майда мулкдорда - паст	Кучли
Амалга оширилаётган корпорацияларни бирлашиш ва йўқ бўлиб кетишига сабаблар	Даромадлик меъёридан паст бўлмаган даромад олиш	Ўз таъсирчанлигини ошириш ва мағрурликлигини кониқтириш
Корпорация сотувига дахлдорлиги	Акциялар пакети сотилиши учун етарли мукофот олганда - ижобий	Салбий
Корпорация ҳисобидан шахсий харажатларни амалга оширишга интилиш	Паст, акционерлик капиталининг улуши қанча кўп бўлса, шунча паст	Юқори

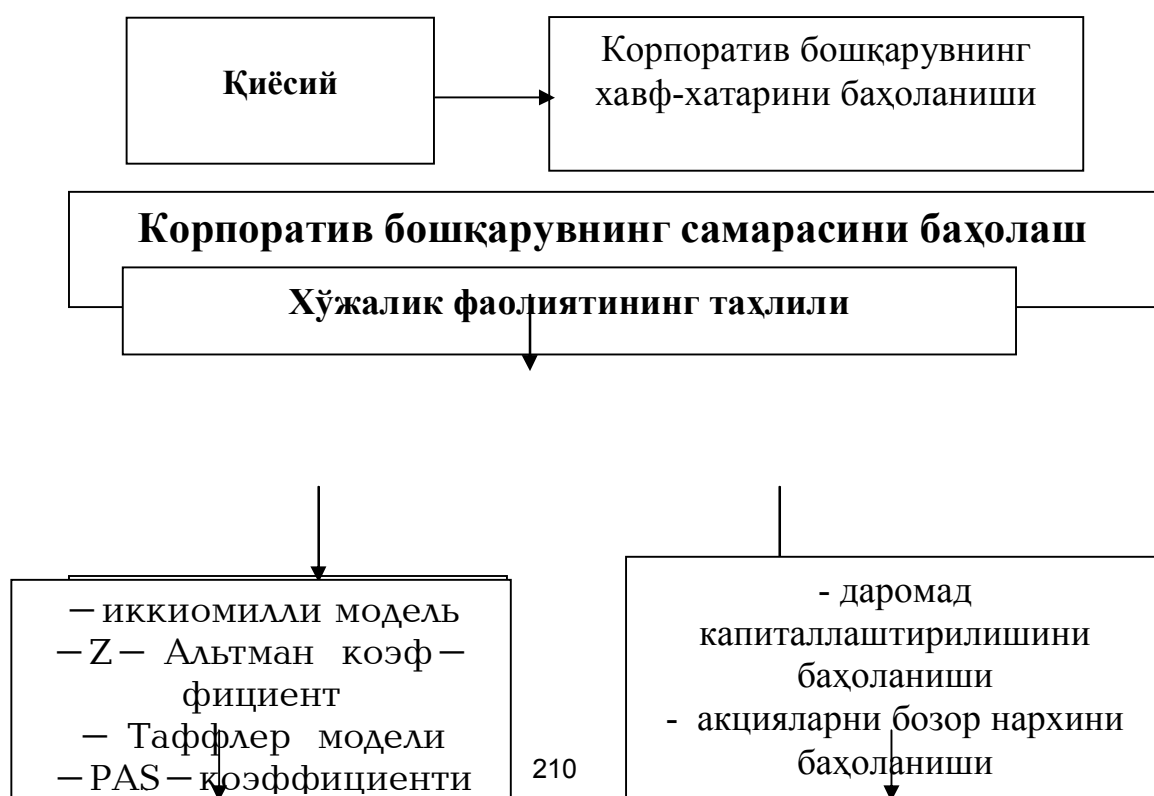
Компания директорлар Кенгашининг шаклланиши



Корпоратив бошқарув моделининг туркумланиши



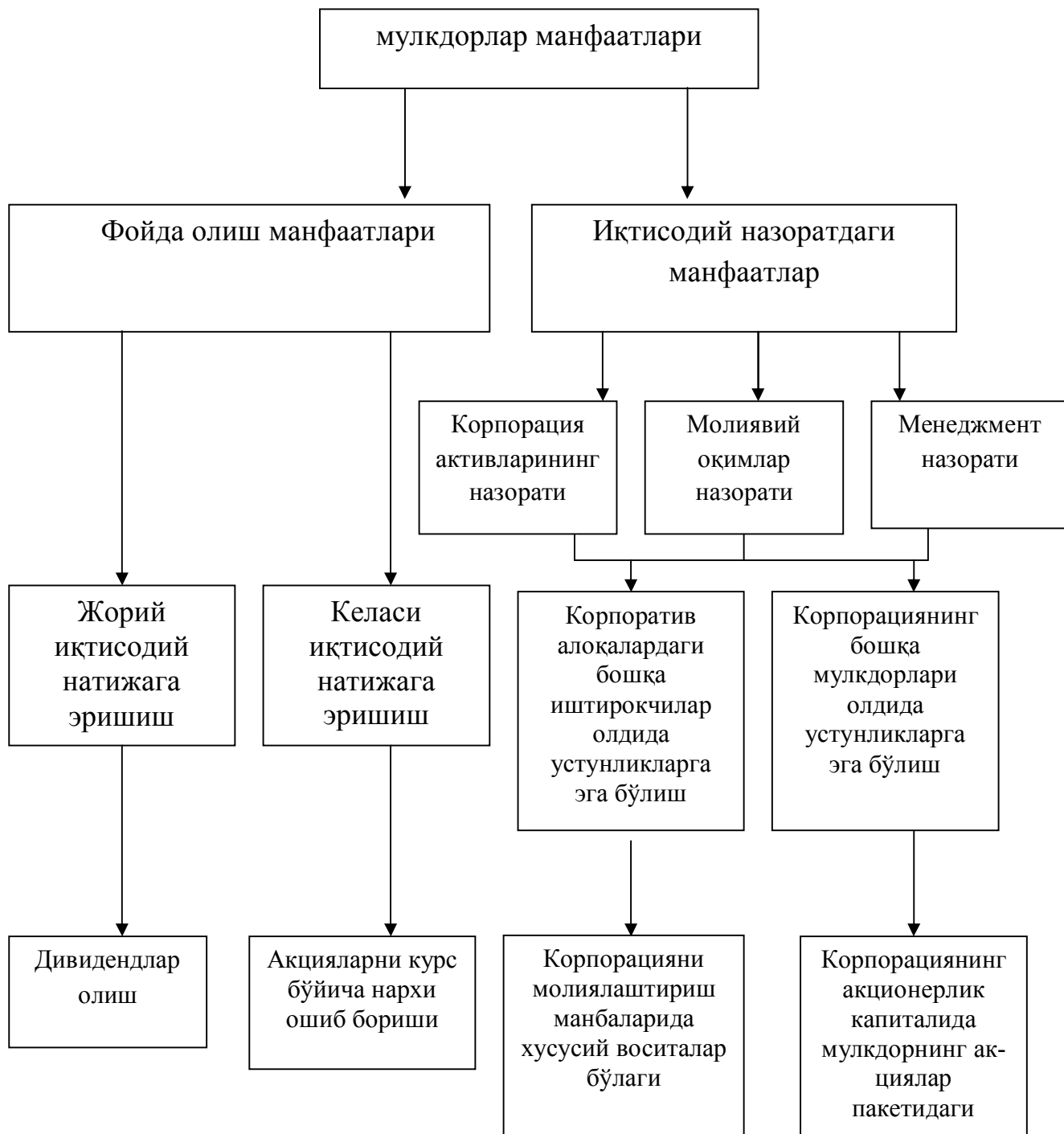
Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини баҳолаш усуллари



Корпоратив бошқаруви хавф-хатарлигини баҳолаш усуллари

Даражани аталиши	макс балл
Норавшанлик	14
- US GAAP/IAS бўйича молиявий ҳисобот	6
-Очқиклик обрўси	4
- АДР дастури	2
-Акционерларнинг йиллик/навбатсиз умумий мажлислари тўғрисида огоҳлантириш	2
Акционерлик капитални ювилиб кетилиши	13
-Эълон қилинган, лекин чиқарилмаган акциялар	7
-Портфелли инвесторлардаги тўсиқлик яратадиган акциялар пакети	3
-Низомда ҳимоялаш чораларини мавжудлиги	3
Даражани аталиши	макс балл
Активлар чиқарилиши/трансфертли нарх-наво шаклланиши	10
-Акциялар назорат пакетига эга бўлган акционерлар	5
-Трансфертли нархнаво шаклланиши	5
Бирлашиш/Қайтатузилиш	10
- Бирлашиш	5
- Қайтатузилиш	5
Хонавайронлик	12
-Кечиктирилган кредиторлик қарздорлиги ёки бюджет билан қарздорлик ҳисоб-китоблари бўйича муаммолар	5
-Қарздорлик	5
-Молиявий бошқарув	2
Акциялар сотиб олиш ва уларга эгалик қилишга чекланмалар	3
Хорижийликларни акцияларга эгалик қилишда ёки уларни овоз беришда иштирок этишига чекланмалар	3
Корпоратив бошқарув соҳасида ташаббускорликлар	9
Директорлар Кенгашини таркиби	3
Корпоратив бошқарувининг Хартияси	2
Хорижий стратегик шерикини мавжудлиги	1
Дивидендлик сиёсат	3
Рўйхатушловчи	1
Сифат	1
Жами	72

«Мулкдорлар манфаатларини ҳимояси» чизмаси



ОАЖ «ФОТОН» корпоратив бошқармаси самарасининг ҳисоб-китоби

Йил яқунлари	Бозор ҳисоб нархи
2007	-68803,49152
2008	12193,40268
2009	26460,08406

йил	Соф даромад	Балансли даромад	Мулкдорлик капитал	Айланмага киритилмаган активлар	Узоқ муддатли мажбуриятлар	Баланс
2007	16938	-4586	13246	27777	9467	41776
2008	44575	15013	21507	23722	1274	52411
2009	105874	29635	44997	39729	1260	80881

ОАЖ «ФОТОН»ни аниқ бозор нарҳини ҳисоб-китоби

	сана	котировка (сўм)	Жойлаштирилган акциялар сони	Миқдор (сўм)	Йил яқунлари
оддий имт	06.01.07	0,377	2178690700	821366393,9	
имт	07.04.08	0,20583	147508500	30361674,56	
жами млн.сўм				851,7280685	2008 йил
оддий имт	05.01.08	11,67	2178690700	25425320469	
имт	05.01.09	4	147508500	590034000	
жами млн.сўм				26015,35447	2009 йил
оддий имт	03.01.09	9,324	2178690700	20314112087	
имт	03.01.09	4,8	147508500	708040800	
жами млн.сўм				21022,15289	2009 йил

АЖ «ФОТОН» корпорацияси мисолида бозор нарҳи ҳисоб-китоби услубини кўркамликлигини баҳоланиши

Йил яқунлари	Ҳисоб-китоб нарҳи	Фактдаги нарҳи	Мутлақо оғиш	Нисбий оғиш
2007	0	851,7280685	851,7280685	
2008	12193,40268	26015,35447	13821,95179	53%
2009	26460,08406	21022,15289	-5437,931175	-26%

АЖ «ФОТОН» корпоратив бошқаруви самарасини бозор нархи асосида баҳоланиши

	2008	2009	Жами
Реал нархи	29,5446	-0,1919	23,6817
Ҳисоб-китоб нархи	1,1772	1,1700	1,3845

Давлат улушига эга хўжалик жамиятларини бошқариш тузилмаси

№	Давлат улушини бошқараётганлар тоифаси	АЖлар сони	МЧЖлар сони	Жами бошқарилаётган хўжалик жамиятларининг сони
1	Давлат ишончли вакиллари	80	3	83
2	Бошқарувчи компаниялар	39	2	41
3	Вазирликлар, юқори ташкилотлар ва хўжалик уюшмалари томонидан ишончли бошқарувчилар	32	7	39
4	Ишончномалар билан ҳаракат қилувчи ДМҚ худудий бошқармаларининг вакиллари	130	137	267
5	Маҳаллий ҳокимиятлар	52	324	376
	Жами:	33	473	806

Давлат объекти ва корхоналарини республика ва ҳудудлар бўйича хусусийлаштириш кўрсаткичлари

Худудлар	Йиллар										Худудлар бўйича жами
	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	
Қорақалпоғистон Респ.	2444	498	157	114	33	49	67	56	19	16	3453
Андижон	5120	806	112	14	37	94	77	59	40	32	6391
Бухоро	3348	492	113	23	25	75	45	54	26	25	4226
Жиззах	1571	352	93	40	30	68	68	11	15	11	2259
Қашқадарё	4053	672	116	52	35	96	87	36	29	19	5195
Навоий	1153	255	71	16	25	69	52	43	18	20	1722
Наманган	4094	611	108	29	19	86	95	41	46	38	5167
Самарқанд	5967	803	251	23	18	115	42	60	35	29	7343
Сурхондарё	4932	663	122	16	20	96	118	70	30	31	6098
Сирдарё	1469	349	69	7	76	77	35	35	23	17	2146
Тошкент	5674	1034	190	31	20	103	103	63	108	71	7397
Фарғона	7273	751	187	18	22	133	128	39	48	21	8620
Хоразм	2570	449	90	15	16	90	58	42	31	28	3389
Тошкент ш.	4234	2009	236	53	49	762	211	64	163	106	7887
Республика бўйича	53902	9744	1915	451	373	1912	1228	673	631	464	71293

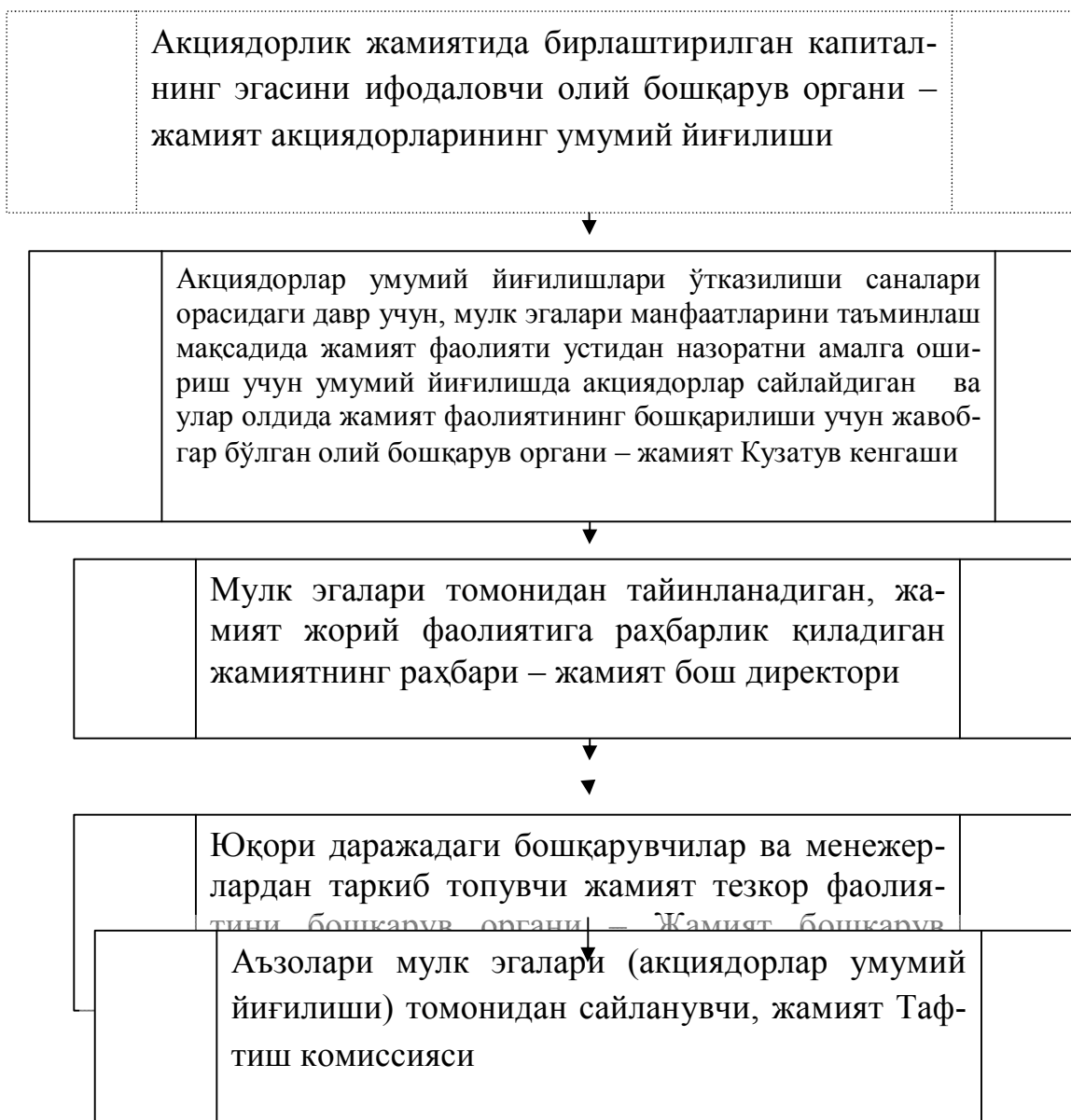
Адолатлилик – бошқарув қоидалари адолатли бўлиб ҳалол рақобатчилик шароитида компанияга муваффақиятли ҳаракат қилишга имконият бериши ва шу билан бирга барча унинг қатнашчиларининг, шу жумладан миноритар акциядорларнинг ҳам, ҳуқуқларини таъминлаши лозим

Равшанлик – компанияга алоқадор барча муҳим ахборотларнинг, шу жумладан мулкчилик структураси, молиявий ҳолат, фаолият натижалари ва бошқаларни, ўз вақтида ва аниқ ошқора қилинишини назарда тутди.

Ҳисоб бериш мажбурияти – барча бошқарув органларининг вазифалари ва ваколатларини аниқ ажратиб беришни, Ижроия органининг Кузатув кенгаши ва акциядорларга ҳисоб бериш мажбуриятини назарда тутди.

Жавобгарлик – акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар олдида маъмуриятнинг ва компания фаолиятига боғлиқ қарорларни қабул қилувчи шахсларнинг жавобгарлиги.

Акциядорлик жамиятида бошқарув тизимининг шакллантириш тамойиллари



Акциядорлар умумий йиғилишининг ваколатлари

Ваколат ва мутлақ ваколат

Умумий йиғилиш – олий, бироқ чекланган ваколатга эга бўлган, орган

Жамият уставига мувофиқ жамият Кузатув кенгаши ваколатига киритилиши мумкин бўлган масалалар

Жамият уставига унинг устав фондини кўпайтириш билан боғлиқ ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш

Жамиятнинг ижроия органини ташкил қилиш ва унинг ваколатларини муддатидан илгари тугатиш

Йиллик бизнес-режани тасдиқлаш;

Умумий йиғилиш томонидан қарор қабул қилиниши жамият уставида назарда тутилмаган масалалар

КУЗАТУВ КЕНГАШИНИНГ ВАКОЛАТЛАРИ

1. Умумий йиғилиш ёки Ижро этувчи органга ҳал қилиш учун берилиши мумкин бўлмаган ва фақат Кузатув кенгаши ваколатига кирадиган масалалар, жамият Уставида фақат Кузатув кенгаши ваколатига кирувчи масалалар деб белгиланиши керак.

2. Кузатув кенгаши ваколатига киритилган масала Умумий йиғилиш мутлақ ваколатига тегишли бўлса, Уставда ушбу масалани фақат Кузатув кенгаши ваколатига таалукли қилиб белгилаш мумкин.

3. Умумий йиғилишнинг умумий (мутлақ бўлмаган) ваколатига қарашли масалалар, Жамият Уставида Умумий йиғилиш ёки Кузатув кенгаши ёки Ижро этувчи орган ваколатига доир қилиб белгиланиши мумкин.

4. Тафтиш комиссияси томонидан жамиятнинг молиявий-хўжалик фаолиятини тафтиш қилиш ҳақидаги қарор қабул қилиш тўғрисидаги масала, Уставда ҳам Умумий йиғилиш, ҳам Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси ваколатига киритилиши керак.

5. Умумий йиғилиш кун тартибини шакллантириш бўйича ташаббуслар

бўйича

Жамият овоз берувчи акцияларининг жами бўлиб камида бир фоизига эга бўлган акциядор

Таклифлар киритиш муддатлари: молиявий йил тугалланган кундан 30 кундан кеч қолмасдан, агар жамият уставида кечроқ муддат белгиланган бўлмаса

Кузатув кенгаши ва Тафтиш комиссияси аъзоллигига таклиф қилинадиган номзодлар сони ушбу органларнинг сон таркибидан ошиқ бўлмаслиги керак

Кун тартиби бўйича таклифлар, уларнинг киритилиш сабаблари, таклиф киритаётган акциядор(лар) номи, улар эгалик илувчи акциялар сони ва тури, ҳамда нозодлар номи, улар эгалик илувчи акциялар сони ва тури тўлиқ кўрсатилган ҳолда ёзма равишда киритилиши

Киритилган таклифларни Кузатув кенгаши томонидан кўриб чиқиш, йиғилиш кун тартибига киритиш ёки асосланган рад жавоби бериш ҳақида қарор қабул қилиш муддати – таклифларни қабул қилиш муддати тугаган кундан эътиборан 15 кун давомида

Кузатув кенгашининг асосланган рад жавоб ҳақидаги қарори, ушбу қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кундан кеч қолмай юборилди

КОРПОРАТИВ БИРЛАШМАЛАР ТУРЛАРИ

Хўжалик
уюшмаси

Концерн

Консорциум

Картель

Конгломерат

Трест

Синдикат

Франчайз

Холдинг

Корпоратив бошқарувнинг вазифалари

Акциядорлар
ҳуқуқлари ва
манфаатлари-
ни ҳимоя
қилиш

ОАЖнинг ин-
вестицион жо-
зибардорлиги-
ни ошириш

Ўзоқ
муддатли
иқтисодий
қийматнинг
жамғарилиш
и орқали
акциялар
нарҳининг
ўсиши

Жамиятнинг ривожланиш
стратегиясини аниқлаш
ва уни амалга
оширилишини назорат
қилиш

Бизнес-режаларни
тасдиқлаш ва улар бажа-
рилишини назорат қилиш
ва бошқалар

ОАЖнинг асосий белгилари ва афзалликлари

Сони минглаб шахсларгача
чиқиши мумкин бўлган
қатнашчиларнинг сон таркибига
ҳеч қандай чекланишларнинг
йўқлиги

Жамият мажбуриятлари бўйича
акциядорларнинг жавобгарлиги,
фақат устав капиталидаги улуши
миқдорида чекланганлиги

Акциялар эркин олди-сотди
битимининг предмети бўлиб,
улар эгаларининг ўзгариши
акциядорлик капитали ва
акциядорларга нисбатан ҳуқуқ
ва мажбуриятларнинг
ўзгартирмаслиги

Йирик компаниянинг
устунлигидан фойдаланиш
(мураккаб, илм-фан ютуқларни
ишлатилишини талаб қиладиган
маҳсулотларни ишлаб-чиқариш
имконияти, ўзлик ва қарз
сармояни жалб қилиш орқали
ишлаб-чиқаришни
диверсификация қилиш
имкониятлари, ва хоказо)

Катта сондаги акциядорлар ўртасида
фойданинг тақсимланиши ўрта
табақадаги синфнинг шаклланишига
ва жамият фаровонлиги
даражасининг ошишига олиб келади

Устав капиталининг ак-
цияларга бўлиниши

Акциядорлик жамиятнинг йиллик ҳисоботи таркиби

компаниянинг қисқача тавсифи;
бизнеснинг қисқача тавсифи;
қимматли қоғозлар ҳақида ахборот;

хўжалик фаолиятининг
қисқача таърифи;
молиявий ахвол;
акциядорлик жамиятини
бошқаришнинг қисқача ёри-
тилиши;

акциядорлик гуруҳидаги
(қарам корхоналар)
ахвол;
акциядорлик капитални
бошқаришнинг қисқача
тавсифи;
-бошқариш ва назорат
органлари фаолияти
ҳақида маълумот;

Тафтиш комиссиясининг аъзолари ҳуқуқлари

қўшимча (мажбурий) ахборотлар;
охирги 3 йил ичида молиявий ҳисобот.

Йил натижалари
бўйича, шунингдек
бошқа даврлар
учун ҳам, Жамият
молия-хўжалик
фаолиятини таф-
тиш қилиш

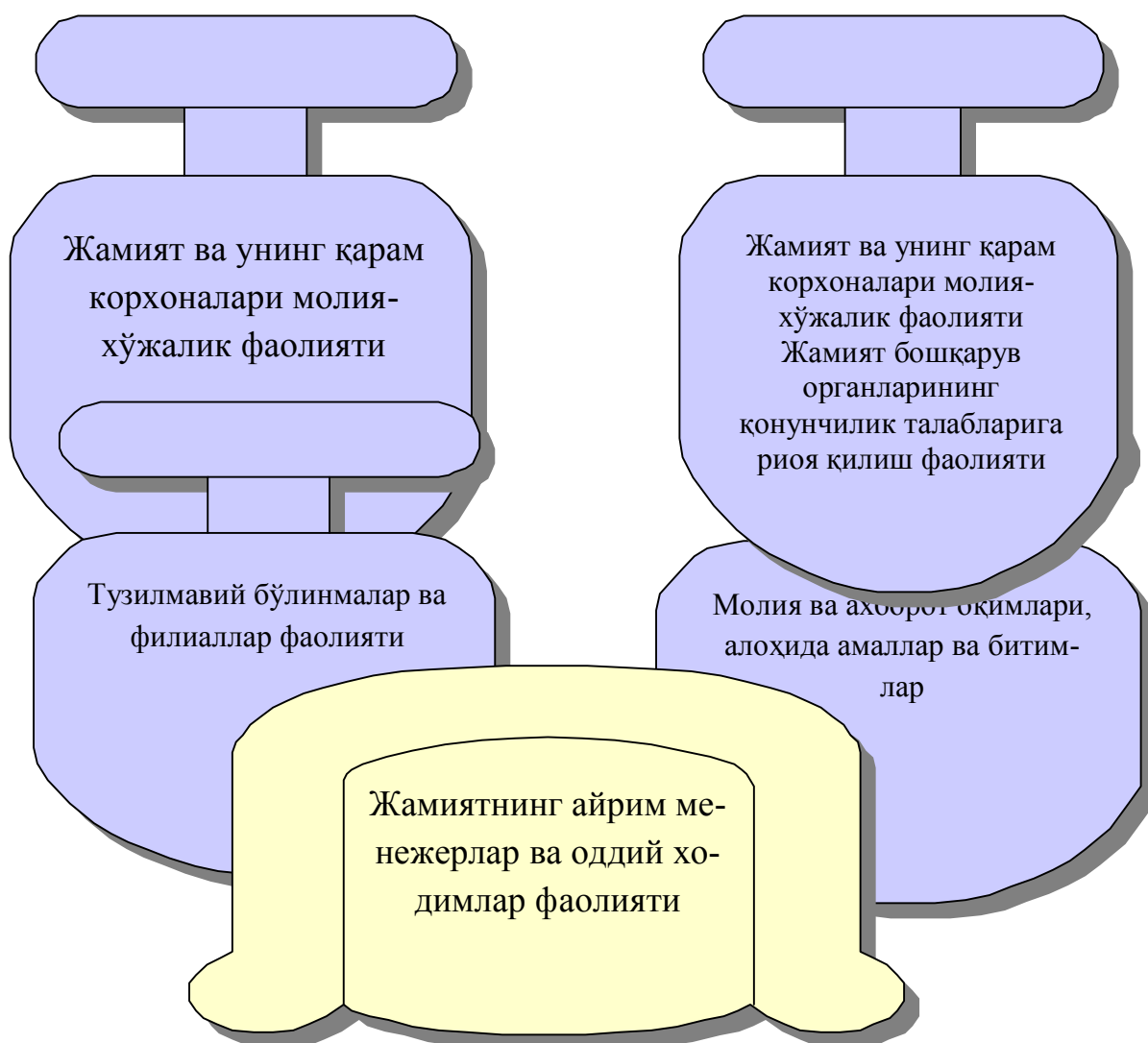
Жамият молия-хўжалик фао-
лиятига доир барча
ҳужжатлар ва материаллар
(шунингдек бухгалтерлик
материаллари) билан тани-
шиш

Жамият ҳар қандай лавозимдаги шахслардан
шахсий тушунтиришлар олиш
Жамият томонидан қонунчиликка, корпоратив
меъёрий ва унинг фаолиятини тартибга
соладиган бошқа ҳужжатларга амал қилинишини
текшириш, ҳисобот даврида кредит, ҳисоб-китоб,
валюта ва амалга оширилган бошқа амалларни
банк назоратини тиклаш

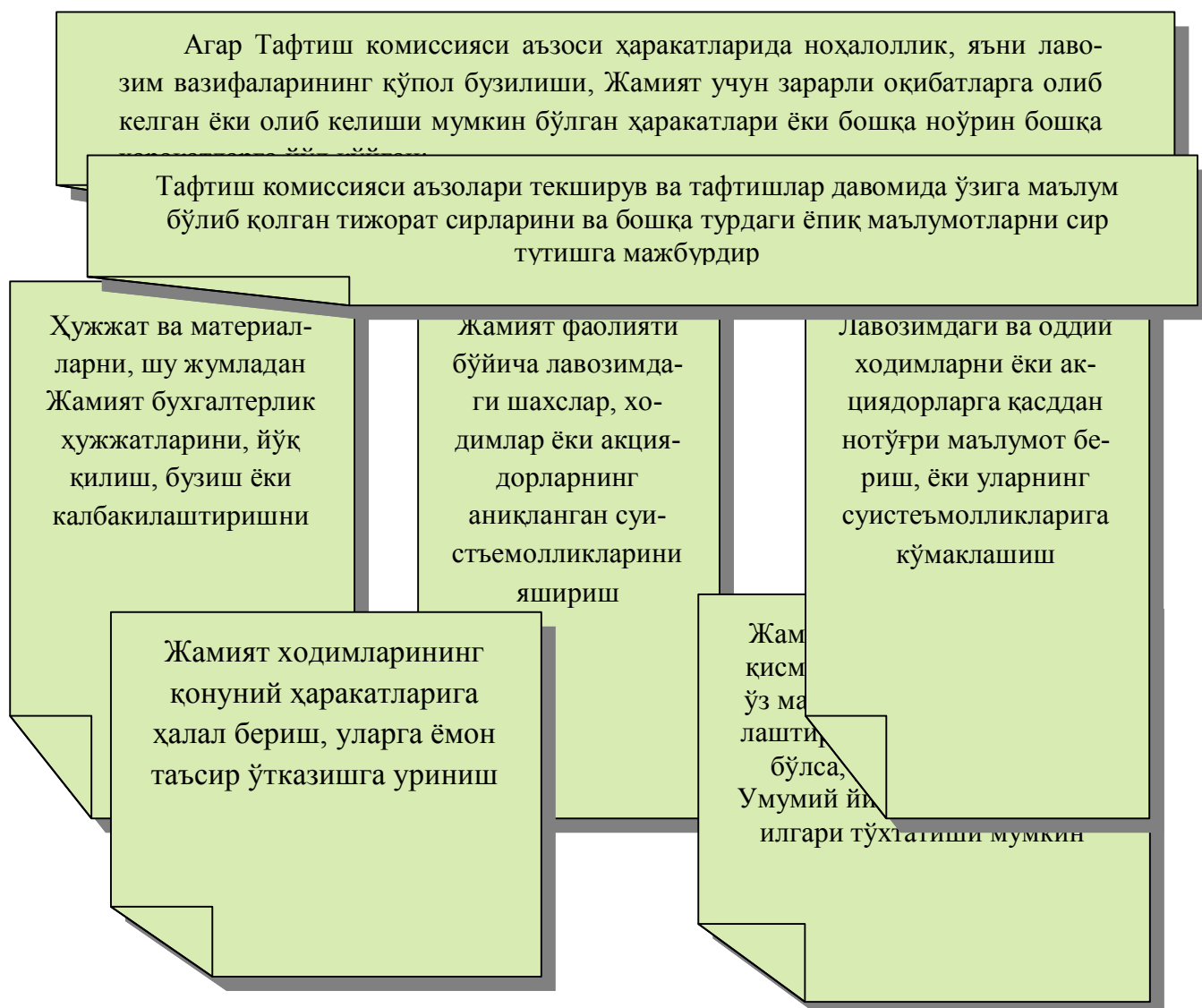
Кузатув кенгаши маж-
лисини ёки навбатдан
ташқари умумий
йиғилишнинг
чақирилишини талаб
қилиш

Шартнома асосида экс-
пертлар ва аудиторлик
ташкилотларини жалб
қилиш

Тафтиш комиссиясининг назорат объектлари



Тафтиш комиссияси аъзолари жавобгарлиги

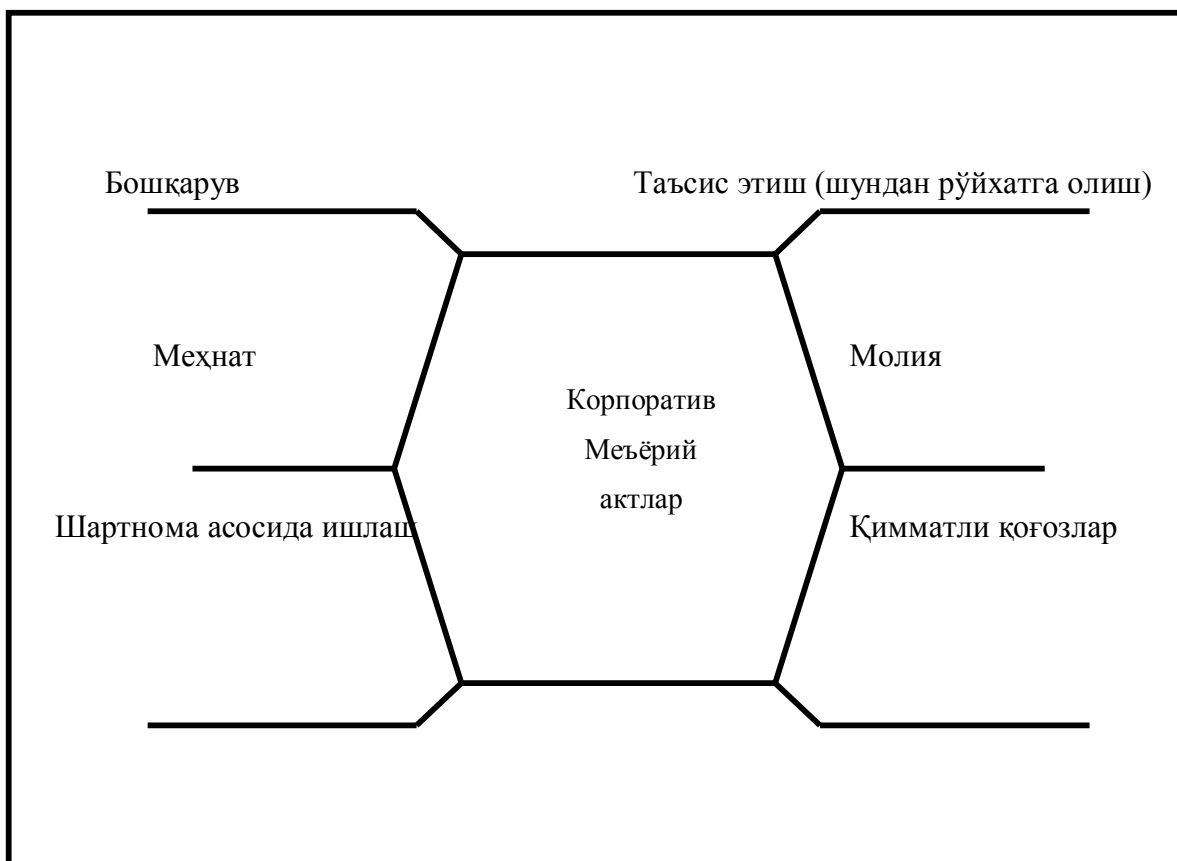


Тафтиш комиссияси



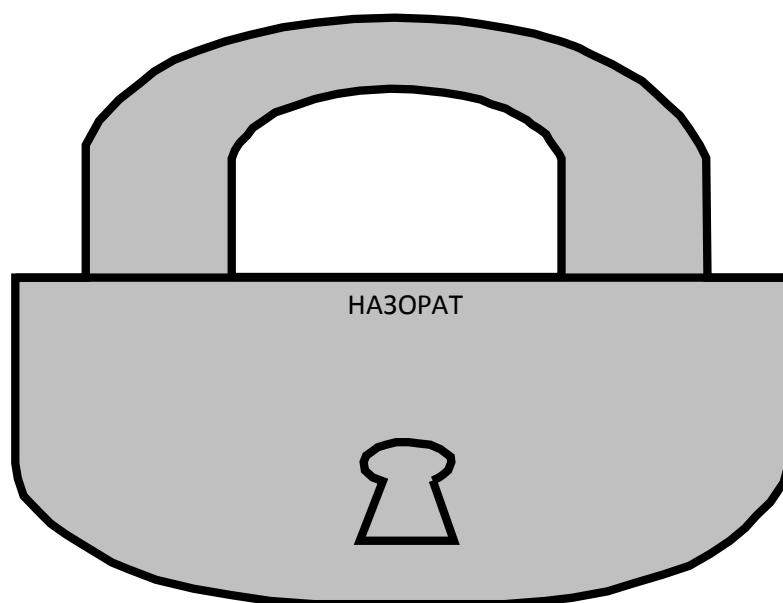
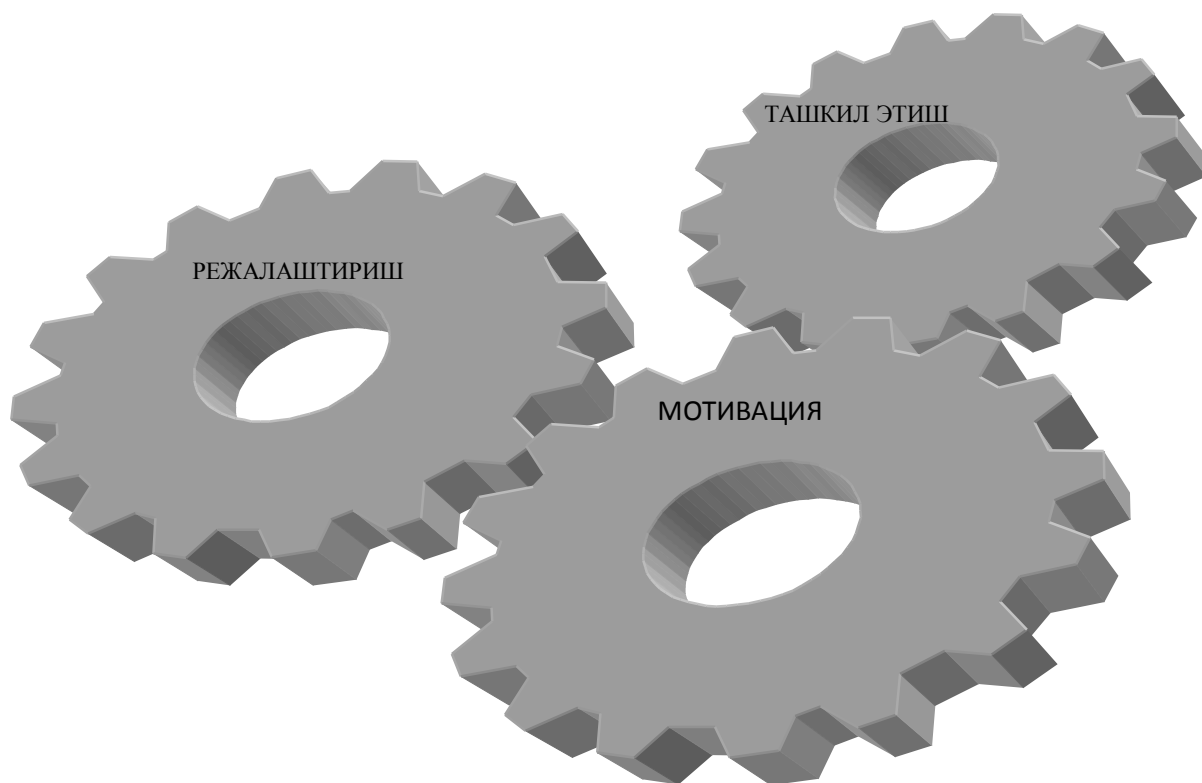
Молиявий ахборотлар ва назорат	Сиёсатни ишлаб чиқиш; Молиявий ҳисоботни тасдиқлаш; Тафтиш комиссияси аъзоларини сайлаш бўйича тавсиялар	Молиявий ва йиллик ҳисоботнинг ишончлилигини ёритиш; Кузатув кенгаши ва акциядорларга кафолат	Қонунларга мувофиқ бўлишининг мониторинги
---------------------------------------	---	--	--

Корпоратив меъёрий актлар

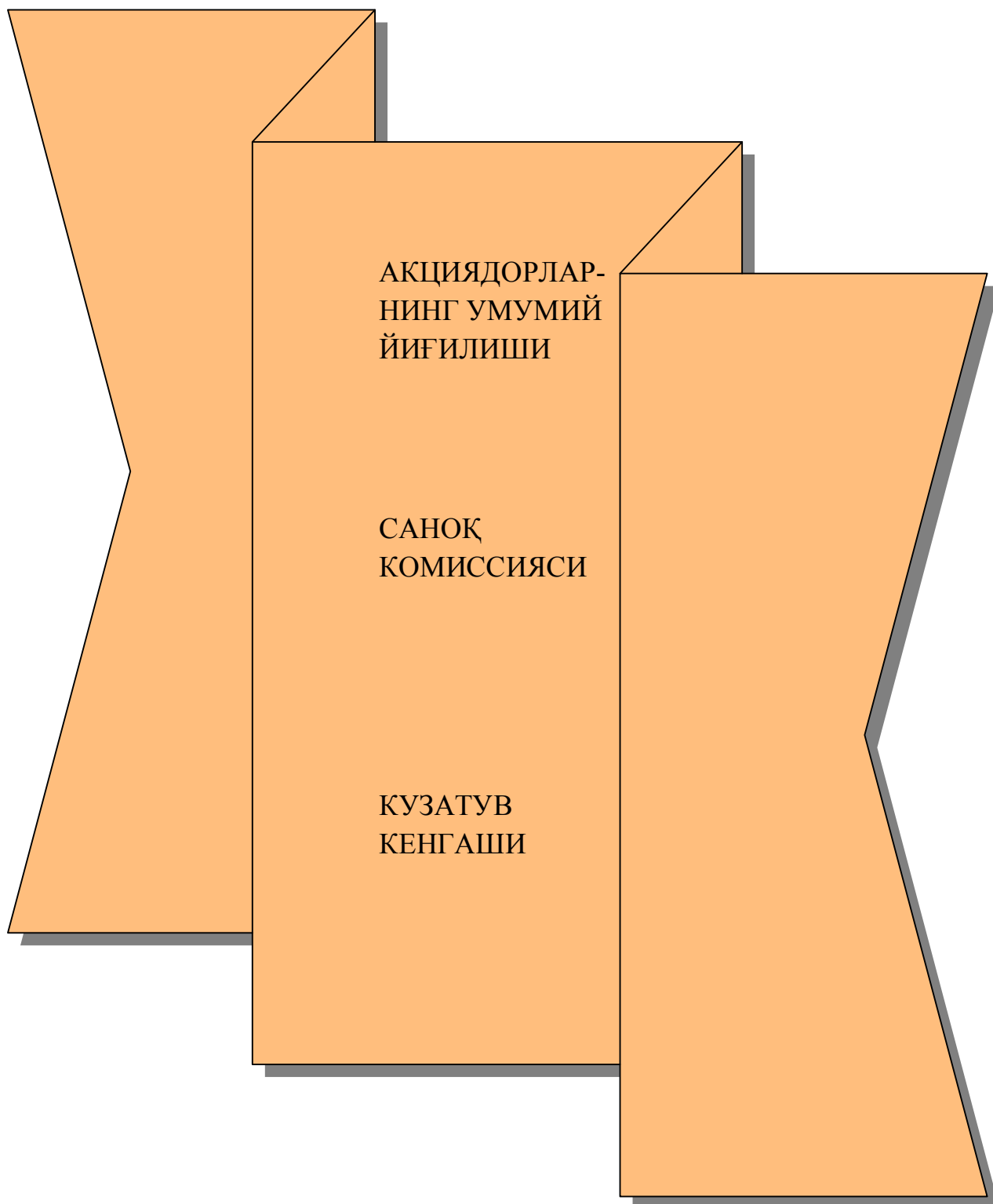


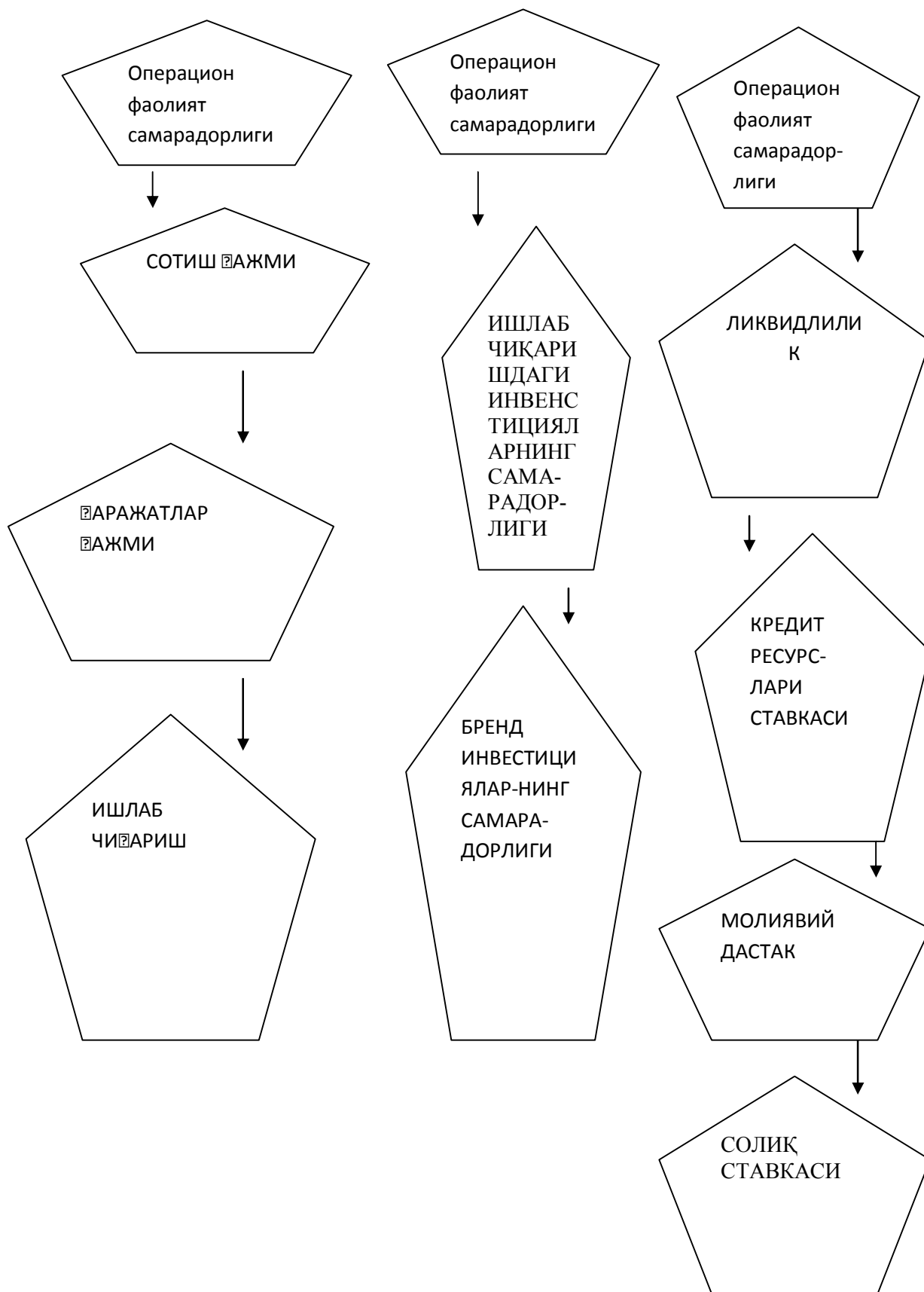
КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ АНДОЗАЛАРИ

Корхонани бошқариш цикли

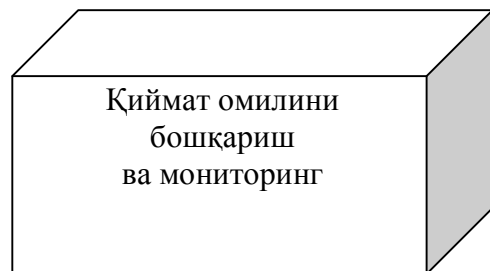
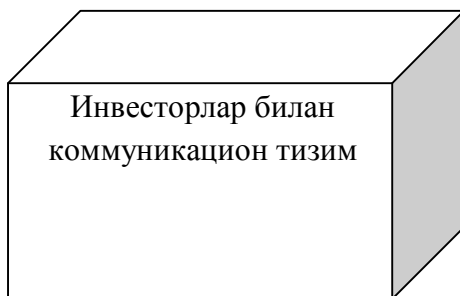
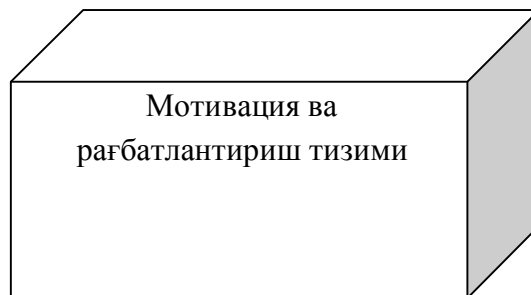
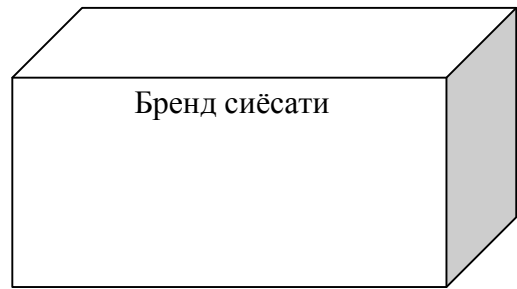
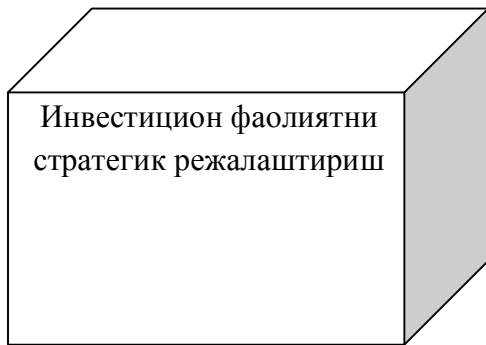


КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ





КОМПАНИЯ ҚИЙМАТИНИ ШАКЛЛАНТИРУВЧИ ОМИЛЛАР



Компанияни бошқариш босқичлари

ТАҲЛИЛ
ИМКОНИЯТЛАР

ТАРТИБГА
СОЛИШ

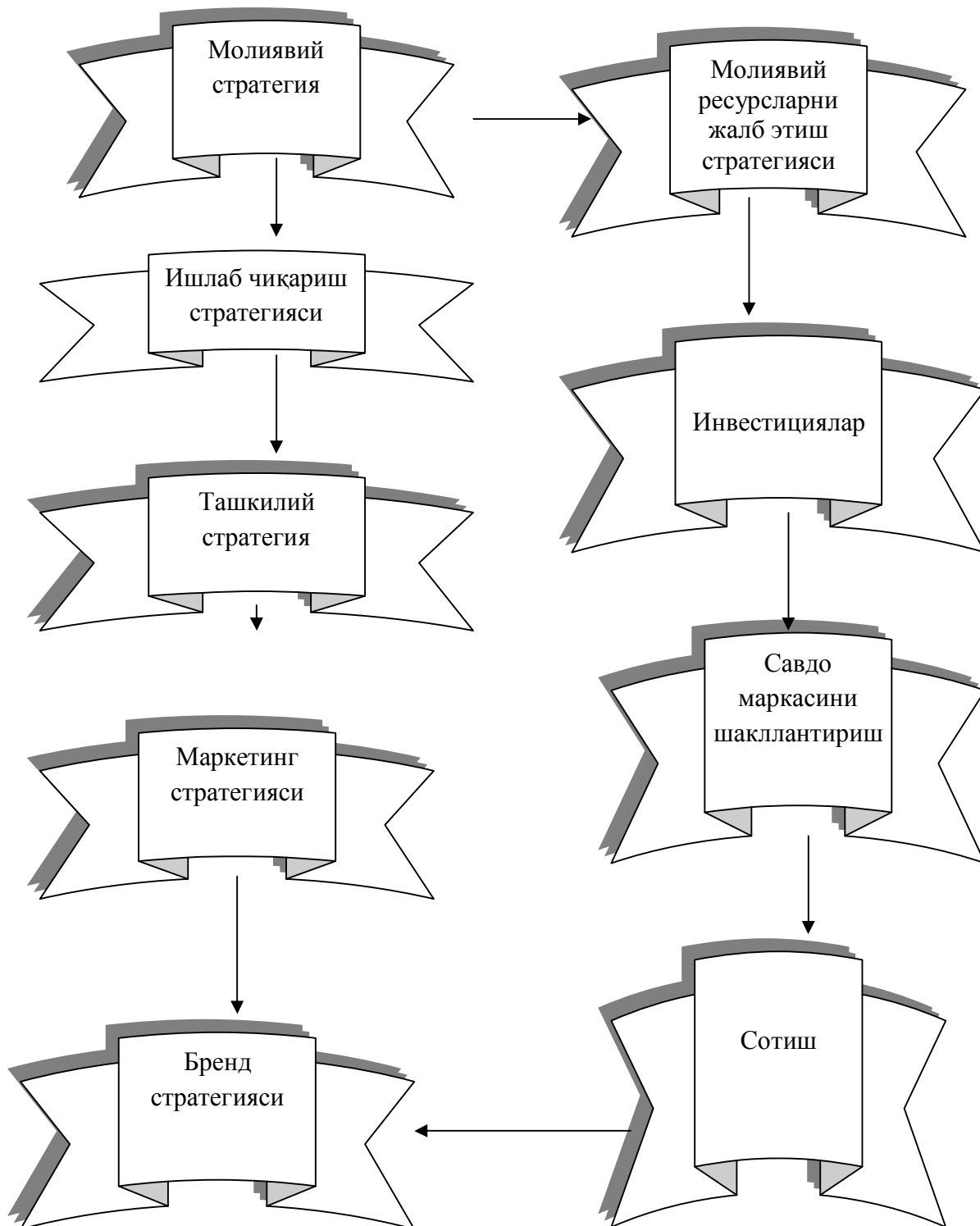
ДИСПЕТЧЕРЛИК

НАЗОРАТ

РЕЖАЛАШТИРИШ

ТАШКИЛЛАШТИРИШ
ИШ

КОМПАНИЯ СТРАТЕГИЯСИ ТУРЛАРИ



АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Каримов И.А. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида, уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”. Т.: Ўзбекистон, 2009, 48 б
2. В.Я.Горфинкеля. «Экономика предприятия». Учебник. - Москва.: «ЮНИТИ-ДАТА», 2008 г.
3. Предметный указатель «Навой зарубежной экономической литературы, изданной в России в 2006-2008 годы, поступившей в информационно-ресурсный центр». – Т.: 2008.
4. А.К.Тутунджян. «Реструктуризация предприятий». Проблемы теории и практики. - Москва.: «Экономика», 2000 г.
5. Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодиётни либераллаштиришва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.
6. Нешиной А.С. Инвестиции: Учебник. – 4-е изд., перераб. И доп. -М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2006.
7. Экономическая теория: Учебник. – Изд., испр. и доп. / Под. общ. ред. акад. В.И.Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П.Журавлевой, Л.С.Тарасевича. – М.ИНФРА-М, 2005.
8. Вайин С. Инвестиции и трейдинг: формирование индивидуального подхода к принятию инвестиционных решений. Учебник. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
9. Экономическая теория, учебник под. ред. Видяпина, -М.: ИНФРА-М, 2005.
- 10.Куликов Л.М. Экономическая теория. Учебник. М.: ТК Велби. Изд-во Проспект 2005.
- 11.Под ред д.э.н., проф. А.С.Булатова. Экономика, учебник, 3-е изд., перераб. и доп., -М.: Экономистъ, 2005.
- 12.Иохин В.Я. Экономическая теория, учебник, -М.: Экономистъ, 2005.
- 13.Юлдашев Ш.Ф., Суюнов Д.Х., Хамидулин М.Б. Акционерлик жамиятларида корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма. –Т.: Академия, 2005. -138 б.
- 14.Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг “Жаҳон молиявий –иқтисодий инқрози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг асосий йўллари ва чоралари” номли асарини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма.– Б.Ю.Ходиев, А.Ш.Бекмуродов, У.В.Ғофуров, Б.К.Тўхлиев. Т.: Иқтисодиёт, 2009.-120 б.
- 15.И.Б.Гурков. «Стратегия и структура корпорации». Учебное пособие. - Москва.: «Дело», 2008 г.
- 16.Л.П.Белых. «Реструктуризация предприятия». Учебное пособие. - Москва.: «ЮНИТИ-ДАТА», 2007 г.
- 17.Бекмуродов А.Ш., Гафуров У.В. Ўзбекистонда иқтисодиётни либераллаштиришва модернизациялаш: натижалар ва устувор йўналишлар. Ўқув қўлланма. Т.: ТДИУ, 2007.

18. А. Бекмуродов, М. Болтабоев, Б. Ғойибназаров, М. Амонбоев, М. Тошхўжаев. Ўзбекистон иқтисодий ва либераллаштириш йилларида. 1-қисм. Макроиқтисодий сиёсат ва иқтисодий ислохотлар. Т.: ТДИУ, 2005 й. -60 б.
19. А. Бекмуродов, Р. Тожиев, Х. Қурбонов, М. Алимардонов. Ўзбекистон иқтисодий ва либераллаштириш йилларида. 4-қисм. Молия ва банк тизимидаги ислохотлар самараси. Т.: ТДИУ, 2005 й. -63 б.
20. А. Бекмуродов, Ш. Тоиров, Э. Махмудов, М. Исаков, Н. Тўраев. Ўзбекистон иқтисодий ва либераллаштириш йилларида. 5-қисм. Ташқи иқтисодий сиёсат: савдо ва инвестициялар оқимлари. Т.: ТДИУ, 2005 й. -62 б.
21. Ишмухамедов А.Э. ва бошқа. “Бозор иқтисодиёти ва бизнес асослари”. Т.: 2004.
22. Йўлдошев З. Миллий иқтисодиёт. Т.: Тошкент молия институти. 2004.
23. Макроиқтисодиёт. Д.К. Ахмедов ва бошқалар таҳрири остида. Т.: 2004.
24. Беркинов Б.Б. Корпоративные структуры (Основы создания и управления). -Т.: Изд-во Нац.б-ки Узбекистана, 2005. -132 с
25. Суёнов Д. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография. - Т.: Академия, 2007. -319 б.
26. Менеджмент: Краткий курс / Авт, - сост. М.И. Басаков. – 3-е., испр. И доп. – М: «Дашков и К», 2008. – 148 с.
27. Иваньков А.Е., Иванькова М.А. Менеджмент: учебный минимум. –М.: «Юриспруденция», 2008.-32с.
28. Менеджмент: учебное пособие / кол. авторов; под ред. М.Л.Разу.- М.:КНОРУС,2008-320 с.
29. Полукаров В.Л. Основы менеджмента: учеб. пособ. -2-е изд., перер. –М.: КНОРУС, 2008.-240с.
30. Ламбен Жан -Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Перев. с англ. под ред. В. Б. Колчанова.- Спб.: Питер, 2008.-800 с.
31. Сурин А.В., Молчанова О.П. Инновационный менеджмент: учебник. –М.: ИНФРА-М, 2008.-368с.
32. Зайнутдинов Ш.Н. Корпоратив бошқарув асослари. Ўқув қўлланма. -Т.: Ўзбекистон, 2008. – 260 бет.
33. Мансуров О.М. Бозор иқтисодиёти шароитида корпоратив бошқаруви. – Т.: Молия, 2008. -142 б.
34. Ходиев Б.Ю., Карлибаева Р.Х., Акрамова Н.И. Корпоратив бошқарув. Ўқув қўлланма. – ТДИУ, 2010. – 280 бет.

Интернет сайтлари

1. www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти.
2. www.uza.uz - Ўзбекистон Республикаси Миллий Ахборот Агентлиги расмий сайти.
3. www.ceer.uz - Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги ҳузуридаги Самарали иқтисодий сиёсат маркази расмий сайти.

4. www.bearingpoint.uz – USAID Bearingpoint Uzbekistan Economic Reform.
5. www.internetindicators.com – Иқтисодий индикаторлар Интернет веб-сайти.
6. www.economyworld.org - Ахборот Технологиялари Ассоциацияси веб-сайти.
7. www.md-management.ru – официальный сайт Российской компании “Консалтинговая группа МД”.
8. www.uzreport.com – SAIPRO консалтинг компаниясига тегишли Ўзбекистон ва бутун дунёдаги бизнес тизим ва истеъмолчиларга ахборот етказиб беришга мўлжалланган интеграциялашган интернет лойиҳа.
9. www.uzsecurities.com – Ўзбекистон Республикасининг қимматли қоғозлар бозори ҳақида ахборот берувчи расмий сайти.
10. www.uzexport.com - Ўзбекистон Республикасининг мамлакат экспорт салоҳияти ҳақида ахборот берувчи расмий сайти.