

**КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ГЛОБАЛ ЖИҲАТЛАРИ:
ТРАНСМИЛЛИЙ СТАНДАРТЛАР, РАҚАМЛИ ТРАНСФОРМАЦИЯ ВА
РИВОЖЛАНАЁТГАН ИҚТИСОДИЁТЛАР ТАЖРИБАСИ**

Суёнов Дилмурод Холмуродович

Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби, иқтисод фанлари доктори профессор

Исматов Умиджон Эшмуродович

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси хузуридаги

"Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби"

магистр тингловч

Аннотация: Ушбу мақолада корпоратив бошқарувнинг глобал жиҳатлари замонавий иқтисодий интеграция, халқаро капитал ҳаракати, ESG кун тартибининг кенгайиши ва рақамли трансформация шароитида таҳлил қилинади. Мақолада директорлар кенгашининг стратегик роли, ошкоралик ва ҳисобдорликнинг янги талаблари, манфаатдор томонлар билан муносабат, рискларни комплекс бошқариш, давлат иштирокидаги корхоналар бошқаруви, рақамли назорат инфратузилмаси ва барқарорликка йўналтирилган қарор қабул қилиш жараёнлари апрофлича ёритилади.

Калит сўзлар: корпоратив бошқарув, глобаллашув, трансмиллий стандартлар, директорлар кенгаши, ESG, давлат иштирокидаги корхоналар, рақамли назорат, инвестицион жозибадорлик.

Abstract: This article explores the global dimensions of corporate governance in the context of economic integration, cross-border capital flows, ESG expansion, and digital transformation. The article argues that the globalization of corporate governance does not lead to total uniformity; rather, it produces a flexible combination of common principles and local institutions. From this perspective, effective governance is measured not only by legal compliance, but also by strategic resilience, investment attractiveness, and corporate legitimacy.

Keywords: corporate governance, globalization, transnational standards, board of directors, ESG, state-owned enterprises, digital oversight, investment attractiveness.

Кириш

Жаҳон иқтисодиётида корпоратив бошқарув масаласи эндиликда фақат акциядорлар ва менежерлар ўртасидаги муносабатлар билан чекланмайди. У глобал молиявий бозорлар, трансмиллий инвестициялар, стратегик рисклар, институционал ишонч, рақамли назорат ва барқарор тараққиёт каби омиллар билан узвий боғланган мураккаб бошқарув тизимига айланди. Бугунги кунда йирик ва ўрта корпорациялар турли давлатлардаги капитал манбаларига мурожаат қилади, бир нечта юрисдикцияларда фаолият юритади ва халқаро инвесторлар, кредиторлар ҳамда регуляторлар

томонидан баҳоланади. Шу сабабли корпоратив бошқарув миллий ҳуқуқий доирада эмас, балки кўп қатламли глобал муҳитда шаклланмоқда.

Корпоратив бошқарувнинг глобал аҳамияти, аввало, ишонч категорияси билан боғлиқ. Инвесторлар компаниянинг фақат молиявий натижаларини эмас, балки унинг қандай бошқарилаётганини, рисклар қандай назорат қилинаётганини, кенгаш қандай қарорлар қабул қилаётганини ва ахборот қанчалик ошқора эканини ҳам баҳолайди. Яхши корпоратив бошқарув капиталга етишишни енгиллаштиради, рискларни камайтиради, манфаатлар тўқнашувини чеклайди ва компаниянинг узоқ муддатли рақобатбардошлигини кучайтиради. IFC корпоратив бошқарувни самарадорлик, капиталга кириш, рискларни юмшатиш ва ҳисобдорликни кучайтириш воситаси сифатида таърифлайди, OECD эса уни барқарор ўсиш ва молиявий барқарорлик учун асосий институционал таянчлардан бири сифатида кўради.

Корпоратив бошқарув назариясининг классик ўзагини агентлик муаммоси ташкил этади. Унга кўра, мулк эгалари бошқарув ваколатини менежерларга топширгани сабабли, менежерлар ҳар доим ҳам акциядорлар манфаатларига мос равишда ҳаракат қилмаслиги мумкин. Шунинг учун кузатув, рағбатлантириш, ички назорат, аудит ва кенгаш назорати каби механизмлар корпоратив бошқарувнинг асосий устунларига айланган. Бу ёндашув корпоратив бошқарувнинг ҳуқуқий-иқтисодий мантиғини тушунтиришда ҳали ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Бироқ глобал иқтисодиёт шароитида агентлик назарияси етарли эмас. Чунки замонавий корпорацияларда мулкчилик тузилмаси бир хил эмас: баъзи мамлакатларда тарқоқ акциядорлик устун бўлса, айримларида оилавий назорат, бизнес-гурӯҳлар, банк капитали ёки давлат иштирокининг салмоғи юқори. Иккинчидан, компаниянинг узоқ муддатли қиймати нафақат акциядорлар билан, балки ходимлар, кредиторлар, таъминот занжири, маҳаллий жамоалар ва давлат институтлари билан муносабатларга ҳам боғлиқ. Учинчидан, корпоратив бошқарувдаги камчиликлар баъзан алоҳида компания эмас, балки бутун сектор ёки молиявий бозор ишончини издан чиқариши мумкин.

Шу жиҳатдан манфаатдор томонлар назарияси корпоратив бошқарувнинг қамровини кенгайтиради. Унга кўра, корпорация фақат капитал эгаларининг активи эмас, балки турли иштирокчилар манфаатлари туташадиган институционал тизимдир. Бошқарув сифати эса компаниянинг ўзига дахлдор бўлган субъектлар билан қанчалик масъулиятли ва стратегик мувозанатда ишлай олиши билан белгиланади. Шу билан бирга, *stewardship* ва *resource dependence* каби ёндашувлар директорлар кенгашини фақат назорат механизми сифатида эмас, балки билим, ташқи алоқалар, легитимлик ва стратегик мулоҳаза маркази сифатида ҳам талқин қилади.

Корпоратив бошқарувнинг глобаллашув мантиғи айнан шу нуқтада кўринади. Бугун корпорация фақат ички тартиб-қоидалар билан эмас, балки

халқаро инвесторлар кутилмалари, рейтинг агентликлари баҳоси, листинг қоидалари, аудит стандартлари, ESG ҳисоботлари ва рақамли шаффофлик талаблари билан ҳам баҳоланади. Демак, корпоратив бошқарувнинг функцияси назоратдан ташқари стратегик ишончни ишлаб чиқиш ва сақлаб туришга ҳам қаратилмоқда.

Корпоратив бошқарувнинг халқаро қиёсий таҳлили одатда учта йирик модел орқали олиб борилади: Англо-Саксон модели, Континентал Европа модели ва Осиёда шакланган муносабатга асосланган бошқарув модели. Албатта, ҳар бир модел ичида ички фарқлар жуда катта, лекин бу типология корпоратив бошқарувнинг иқтисодий ва ҳуқуқий муҳит билан қандай боғлиқлигини тушунишга ёрдам беради.

Континентал Европа моделида эса мулкчилик кўпроқ концентрациялашган, баъзи мамлакатларда икки палатали кенгаш тизими амал қилади, ходимлар иштирокининг институционал шакллари сақланган бўлади. Бу ерда корхона фақат акциядорлар фойдаси учун эмас, балки ижтимоий-иқтисодий институт сифатида қаралади. Бундай ёндашув стратегик барқарорлик ва узоқ муддатли режалаштириш учун қулай бўлиши мумкин. Бироқ агар доминант мулкдорлар устидан самарали назорат бўлмаса, миноритар акциядорлар ҳуқуқлари чекланиши ёки бошқарув ёпиқлашиб қолиши хавфи бор. Осиё моделларида эса оилавий назорат, конгломератлар, банклар билан узоқ муддатли муносабатлар ёки давлат координацияси муҳим роль ўйнайди. Бундай муҳитда расмий қоидалар билан бир қаторда норасмий алоқалар, ишонч тармоқлари ва узоқ муддатли келишувлар ҳам корпоратив бошқарув натижасига таъсир кўрсатади. Бу ҳолат стратегик сабр ва координацияни кучайтириши мумкин, лекин айтилган пайтда инсайдерлик, боғлиқ томонлар билан операциялар ёки ҳақиқий назорат эгаларини яшириш хавфини ҳам келтириб чиқаради.

Глобаллашув жараёни ушбу моделларнинг барчасига таъсир кўрсатди. Хорижий инвестициялар, халқаро ҳисобот стандартлари, ESG талаблари ва трансмиллий бозор интизоми компанияларни янада ошқора, ҳисобдор ва формаллашган бошқарув механизмларини жорий этишга ундамоқда. Бироқ бу жараён тўлиқ бир хиллашувни англатмайди. Глобал принциплар кенг тарқалади, аммо уларнинг амалий шакли миллий ҳуқуқий маданият, мулкчилик таркиби ва давлат-бизнес муносабатларига қараб турлича намоён бўлади. Шу сабабли корпоратив бошқарувнинг глобал қиёфаси — умумий қоидалар ва маҳаллий мослашув ўртасидаги динамик мувозанатдир.

Корпоратив бошқарувнинг глобал муҳити, энг аввало, халқаро стандартлар орқали шаклланади. G20/OECD корпоратив бошқарув принциплари ҳуқуқий, меъёрий ва институционал муҳитни такомиллаштириш, бозор ишончини ошириш ва молиявий барқарорликни таъминлашга қаратилган етакчи халқаро стандарт сифатида қабул қилинади. Унда корпоратив бошқарувнинг асосий блоклари сифатида акциядорлар ҳуқуқлари, тенг муносабат, институционал инвесторлар фаолияти, манфаатдор томонлар иштирокининг ўрни, ахборотни очиклаш ва директорлар кенгашининг мажбуриятлари белгиланган.

Директорлар кенгашининг роли ҳам сифат жиҳатидан ўзгармоқда. Кенгаш фақат менеджментни назорат қилувчи формал орган эмас, балки стратегияни текширувчи, рискларни баҳоловчи, меросдорлик режасини кузатувчи, этика ва комплаенс маданиятини шакллантирувчи ҳамда компанияни ташқи муҳит талаблари билан боғлаб турувчи институтга айланмоқда. Самарали кенгаш фақат ҳуқуқий мустақилликка эмас, балки касбий билим, турли нуқтаи назар, ахборотга кириш имкони ва масъулиятли позицияга ҳам эга бўлиши керак.

Шу боис глобал амалиётда аудит, риск, номинация, компенсация ва барқарорлик қўмиталари кенгайиб бормоқда. Бу қўмиталар кенгашнинг масъулиятини алмаштирамайди, балки назоратни мазмунан чуқурлаштиради. Айниқса институционал инвесторлар фаоллиги кучайган шароитда кенгаш қарорлари ва корпоратив бошқарув сифатига бўлган талаб янада ошмоқда. Сўнгги йилларда корпоратив бошқарув глобал кун тартибига ESG — экологик, ижтимоий ва бошқарув омиллари — алоҳида ўрин эгаллай бошлади. Бу жараён тасодифий эмас. Чунки иқлим хавфи, меҳнат шароити, таъминот занжиридаги қонунийлик, маълумотлар махфийлиги, жамоатчилик билан муносабат ва корпоратив этика каби масалалар эндиликда компаниянинг молиявий барқарорлиги ва бозор қийматига бевосита таъсир қилмоқда. IFC материалларида ESG масалаларини бошқариш яхши корпоратив бошқарувнинг ажралмас қисми экани ва бу узоқ муддатли молиявий муваффақият билан боғлиқлиги алоҳида таъкидланади. ESG интеграцияси корпоратив бошқарув мазмунини бир неча жиҳатдан кенгайтиради. Биринчидан, риск тушунчаси кенгайди: энди компания фақат ликвидлик ёки қарз юки эмас, балки иқлимга боғлиқ рисклар, меҳнат муносабатлари, инсон ҳуқуқлари, таъминот занжири шаффофлиги, рақамли ахлоқ ва репутацион йўқотишлар ҳақида ҳам ўйлаши керак. Иккинчидан, вақт горизонти ўзгаради: ESG масалалари кўпинча қисқа муддатли ҳисоботда акс этмайдиган, аммо стратегик барқарорлик учун ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлган омилларни намоён қилади. Учинчидан, кенгашнинг масъулияти кенгайди: барқарорлик корпоратив ижтимоий масъулият шіоги эмас, балки стратегия, инвестиция, харид, кадрлар сиёсати ва ички назорат билан боғланган бошқарув масаласига айланади.

Демак, ривожланаётган иқтисодиётлар учун асосий вазифа — ташқи стандартларни қўчириш эмас, балки уларни ишлайдиган институтларга айлантиришдир. Бунинг учун суд ҳимояси, ахборот маданияти, профессионал директорлар бозори, назорат органлари мустақиллиги ва корпоратив этика муҳити мустаҳкамланиши зарур.

Хулоса: Тадқиқот натижалари корпоратив бошқарувнинг глобал жиҳатлари унинг мазмунини тубдан кенгайтирганини кўрсатади. Бугун корпоратив бошқарув фақат акциядорлар манфаатини ҳимоя қилиш воситаси эмас, балки стратегик мувофиқлаштириш, рискларни олдиндан кўра билиш, институционал ишончни сақлаш ва барқарор ривожланишни таъминлаш механизмига айланмоқда. Қиёсий таҳлил шуни кўрсатадики, корпоратив бошқарув соҳасида умумий глобал принциплар шаклланган

бўлса-да, уларнинг амалий ифодаси миллий ҳуқуқий анъаналар, мулкчилик тузилмаси, меҳнат муносабатлари ва давлат иштирокига қараб турлича намоён бўлади. Демак, глобаллашув тўлиқ бир хиллашув эмас, балки умумий стандартлар ва маҳаллий институционал мослашувнинг ўзаро таъсири жараёнидир. Шундай қилиб, корпоратив бошқарувнинг глобал жиҳати — унинг иккиламчи эмас, балки марказий стратегик институтга айланганида намоён бўлади. Ана шу институт қанчалик ишончли бўлса, компаниянинг инвестицион жозибадорлиги, рақобатбардошлиги ва узок муддатли барқарорлиги шунчалик юқори бўлади.

REFERENCES

1. Suyunov D. X. Corporate governance mechanism: problems and solutions. Monograph // T.: Academia. – 2007. - Т. 200.
2. Suyunov, D., and Elmurod Abdusattorovich Khoshimov. "Methodological aspects of assessing the effectiveness of corporate governance in joint-stock companies. Scientific electronic journal" Economics and innovation technologies " 2 (2018).
3. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – S. 2321-6247.
4. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – S. 2321-6247.
5. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. Digitalization of the economy: concepts, problems and implementation strategy //Spectrum Journal of Innovation, Reforms and Development. – 2023. – Т. 12. – S. 209-218.
6. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. state regulation of digital transformation of the economy // American Journal of Business Administration, Economics and banking. – 2023. - Т. 9. - S. 145-150.
7. D X Suyunov, N K Ėrmatova. Sifrovaya transformatsiya protsessov upravleniya personalom v kommercheskom banke. Journal of new century innovations 43 (4), 75-78.