

2. Бутова Т.В., Харчилава Х.П. Стейкхолдерская модель корпоративного управления в непубличных акционерных обществах с государственным участием//. Журнал «Научные записки молодых исследователей» № 4-2015.
3. Государственная программа РФ «Управление федеральным имуществом» (на период 2013-2018 годы). Утверждена Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 327.
4. Официальный сайт Федерального агентства по управлению государственным имуществом. URL: <http://www.rosim.ru>.
5. Гражданского кодекса Российской Федерации ст. 185, 186.-2014. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: Справочная правовая система «Консультант Плюс».
6. Механизм агрегированной оценки качества управления непубличными российскими компаниями с государственным участием: монография/колл. авторов; под. ред. И.Ю.Беляевой и Х.П.Харчилавы- М.: Издательство «Русайнс», 2016. -146с.

КОРХОНАЛАРДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ УСУЛИНИ САМАРАЛИ ОШИРИШ ЖАРАЁНЛАРИ

*Абдурахманова Гульнора Каландаровна
Тошкент давлат иқтиодиёт университети
Файзиева Дилафруз Шухратовна
Тошкент давлат иқтиодиёт университети*

Аннотация

Ушбу тезисда корхоналарни самарали ривожлантиришда аҳолини иш билан банд этиш жараёнлари мамлактни барқарор ривожланиш асоси бўлиб ушбу муоммага бўлган талаблар сезиларли ўзгарганлиги, ҳар хил фаолият турларини меҳнат шартномалари билан қамраб олиш соҳаси кенгайганлиги ва уларнинг турлари сони ортишида янги рисклар юзага келтирилганлиги изоҳланган.

Калит сўзлар: корпоратив бошқарув, иш билан бандлик, меҳнат бозори, менежерлар, корпоратив маданият, стратегия.

Ҳозирги кунда аҳолини иш билан бандлиги ва меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатади ва аввалги тушунчалар ва анъанавий концепцияларни шубҳа остига қўяди. Улар кўпинча ишга жойлаштириш учун янги имкониятлар очади ва иш берувчиларга ҳам, ходимларга ҳам кўпроқ мослашувчанликни таъминлайди.

Ҳамда корхоналарда корпоратив бошқарув усуллари қарор топишининг кўрсатиб ўтилган хусусиятлари, бир томондан: Ўзбекистон Республикасида ўтиш даврининг асосий юкини “ўзига олган”лиги алоҳида роли билан белгиланади, бу юк миллий иқтисодиётни қайта қуришнинг кардинал тузилмасига ҳамда ижтимоий ишлаб чиқаришни ташкил қилишда анъанавий ёндашувларнинг ўзгаришига боғлиқдир[1].

Бундан ташқари, акциядорлик жамиятларининг раҳбарияти ва менежерлари томонидан бизнесни корпоратив бошқариш бўйича илғор хорижий тажрибани етарли даражада ўрганилмаганлиги, шунингдек мазкур муаммо назорати ҳамда корхона фаолиятини бошқариш органлари томонидан комплекс ёндашувнинг йўқлиги кооперация жараёнларига салбий таъсир кўрсатди. Мазкур назорат ва бошқарув органлари акциядорлик жамиятларини бошқариш жараёнларини реализация қилишнинг ўзига хос томонларини етарлича ҳисобга олмайди.

Корхоналар ишлаб чиқариш занжирида технологик тараққиёт туфайли одамлар фақат технологик жараён узлуксизлигини таъминлаш ва автоматлаштирилган дастурларни назорат [2] қилиш учун талаб қилиняпти. Ишлаб чиқариш занжирида узоқ йиллар давомида ананавий касблардан йиғувчи-чилангарлар, токарлар, пайваднчилар, монтажчилар ёки оддий ишчиларни излаш тобора кўпроқ бефойда бўлиб бормоқда. Корхонани ривожлантиришда менежерлар ташкилотда кўп ўлчамли ва узоқ муддатли кадрлар жараёнларида унинг барча ходимлари юқори даражада жавобгарлиги ва инсон салоҳиятининг ўзига хослиги ҳисобига фирма учун рақобатли устунликларни [3] таъминлайдиган «катализатор» ролини ўйнаши кўзда тутилган.

Рақобатли маданият масъулият ҳиссини юзага келтиради, одамларнинг қобилиятлари эса рақобатли устунликлар яратади. Шу сабабли персонал бўйича менежер иккита стратегик вазифани ҳал қилиши лозим:

1) корпоратив маданиятни бошқариш воситаларидан фойдаланган ҳолда, ходимларнинг жавобгарлик даражасини ошириш орқали компаниянинг рақобатдош устунликларини яратиш. Кучли корпоратив маданият сизга ходимларни жалб қилиш ва сақлаб қолиш, компаниянинг юқори обрўсини яратиш, янги мижозлар ва юқори малакали ишчиларни жалб қилиш имконини беради. Корпоратив маданиятни янгиланиши ва доимий равишда атроф-муҳит шароитларига мослашиши меҳнат шароитлари сифатини яхшилашга, ходимлар ва истеъмолчиларга фикр билдиришга қаратилган. Семинар, форумлар, давра суҳбатлари ва реклама компаниялари шу мақсадга хизмат қилади. Ходимларни маркетинг фаолиятига жалб қилиш уларнинг ташаббуси ва касбий ўзини ўзи англаш даражасига ёрдам беради;

2) ходимларнинг касбий маҳоратини оширишга ёрдам берадиган инсон салоҳиятини шакллантириш орқали компаниянинг рақобатдош устунликларини таъминлаш. Корпоратив маданият қанчалик жозибали бўлмасин, бироқ, жаҳон бозорининг талаблари ва ташкилотнинг салоҳияти ўртасидаги тафовут асосан корпорация ходимларининг касбий маҳоратини ривожлантириш туфайли бартараф этилиши мумкин. Ходимларнинг инсоний қобилиятлари, касбий маҳоратини ривожлантириш нафақат ходимларни бошқариш хизматлари, балки менежерлар фаолиятининг асосий йўналишига айланади.

Бугунги кунда мамлакат даражадаги стратегияларнинг дерли барчаси барқарор ривожланиш, фуқаролар фаровонлигини ошириш, турмуш сифатини яхшилаш ва ҳ.к. мақсадларда ишла чиқилади. Бундай стратегиялар ишлаб чиқиш учун эълон қилинган муаммоли [4] асослар ва таклиф қилинган стратегик

ечимлар ҳамда бу ечимлар ва кутилаётган натижалар ўртасида аниқ ва оддий мантиқий боғлиқлик топиб бўлмайди.

Замонавий ташкилотлар фаолиятида [5] корпоратив бошқарув режалаштиришнинг ўрни турли назариялар: тизимлар, ахборот ва қарор қабул қилиш назариялари кесимида кўриб чиқилиши зарур. Тизимлар назариясига кўра, ташкилот мураккаб очиқ тизим, яъни ташқи муҳит билан боғлиқ ўзаро боғланган ва ўзаро алоқадор элементлар йиғиндиси сифатида кўриб чиқилади. Ушбу тизимда режалаштириш ташкилотни динамик ташқи муҳитнинг ўзгарувчан шароитларига мослаштириши асосий механизми сифатида намоён бўлади. бунда унинг структураси эҳтиёжларини акс эттирадиган режалар тизими ташкилотни режалаштиришнинг асосий элементи саналади.

Хулоса қилиб шуни айтишни мумкинки, корхонада стратегик режалаштиришда мақсадларни белгилаш башорат қилиш, дастурлаш ва лойиҳалаш жараёнларининг мувофиқлиги, мувозанати, ўзаро боғланганлиги, шунингдек тегишли стратегик режалаштириш ҳужжатларининг (стратегия, башоратлар, дастурлар/лоийҳалар ва режалар) ўзаро боғлиқлигини таъминлайди. Келажакни мақсадли кўриш стратегик режалаштириш учун ҳам асос, ҳам негиз, ҳам бириктиргичдир. Мақсадли нишон бўлмаган тақдирда, стратегия тузилиши ўзгариб кетади, фойдаланиш учун яроқсиз бўлиб қолади ва ўз-ўзини йўқ қилади. Шундай қилиб, стратегиялар мақсад - мамлакат келажакининг тасвирини кўрсатмасдан, эришиш воситаларини батафсил тавсифлайди.

Фойдаланилган адабиётлар

1. <https://asaxiy.uz/product/gulnora-abdurahmonova-inson-resurslarini-boshqarish>
2. . Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. Назария ва амалиёт. Дарслик.– Т.: “Фан”, 2019 йил. - 590 б.
3. Ташпулатов А. Миллий иқтисодиётда рекрутинг хизматлари бозорини шакллантириш ва ривожлантириш: Монография/ А. Ташпулатов,
4. Э. Мўминова. - Фарғона: Фарғона, 2015. - 96 б.: табл. 100 экз.
5. Ковалев В.В. Управление финансами.- М.: «Пресс», 2014 г. 44. В.В.

МИЛЛИЙ ҒОЯ ВА МИЛЛИЙ ШИОРЛАР ШАКЛЛАНИШИ: ЖАҲОН ТАЖРИБАСИ ВА ЎЗБЕКИСТОН

Шухрат Ғойибназаров

*Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг
Тошкент шаҳридаги филиали директори ўринбосари
сиёсий фанлар доктори, профессор*

Аннотация

Ушбу мақолада жаҳондаги аксарият ривожланган давлатларнинг ўз миллий ғоялари ва шиорлари мавжуд бўлиб улар мамлакатдаги халқларни ягона эзгу мақсад йўлида бирлаштиришга, фаровон ҳаёт кечирши учун сафарбарлик