

тахлили; корпоратив бошқарув молиявий барқарорлиги тахлили; баланс ликвидлиги тахлили; корпоратив бошқарув тўловга қобилиятининг тахлили.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, бошқарув ходимлари молиявий барқарорликка фақат корпоратив бошқарув доирасида таъсир кўрсатиши, буни ички барқарорлик деб, ташқи омилларга эса, корпоратив бошқаруви фақат “мослашиши” мумкин, деган хулосага келиш мумкин.

Корпоратив бошқарув молиявий-хўжалик фаолиятининг ички аудит тизимини шакллантириш куйидаги уч элементдан ташкил топган: аудит муҳити, ҳисоб тизими ва аудит тартиби. Барча ҳолларда юқорида кўрсатилган мақсадларга эришиш учун ишлаб чиқилган қоидалар, услублар, низомлар ва меъёрий ҳужжатларнинг мавжудлиги кўзда тутилади. Ички аудит тизимининг барча элементлари биргаликда корпоратив бошқарувнинг молиявий-хўжалик фаолиятидаги таваккалчилик даражасини пасайтиради ва бухгалтерия ҳисобининг янада мукамал бўлишини таъминлайди.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Хасанов Б.А., Алибоев З.А., Зокирова М.Ш. Ички аудитни автоматлаштириш асослари.-Т.:«ФАН», 2003.- Б. 18.

2. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа. – М.: ИНФРА-М, 2002. – с. 144.

3. Финансовый и управленческий анализ: Учебник/ Т.Ш.Шагиясов, З.А. Сагдиллаева, Б.В.Файзиев; Министерство высшего и среднего специального образования РУз. –Т.:IQTISOD-MOLIYA, 2008. - 139 с.

4. Ергашев Е. “Иқтисодий ва молиявий тахлил”. –Дарслик –Т.: “Консаудитинформ - Нашр” нашриёти, 2005. -163 б.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ПРИМЕРЕ ЮЖНОЙ КОРЕИ

Н.А.Алиева

ТФИ, PhD. доц кафедры “Менеджмент и маркетинг”

М.Д.Тлеумуратова

Студент ТФИ

Аннотация

В данной статье анализируются организации корпоративного контроля и управления финансово-промышленных групп Южной Кореи на примере одного из самых выдающихся корейских бизнес-конгломератов «Хёндай». Сегодня чеболи превратились в международные корпорации, оставив свой след в мировой экономической истории, а Южная Корея может похвастаться высоким местом в рейтинге стран по объему ВВП.

Ключевые слова: корпоративное управление, акционеры, чеболь, Южная Корея, промышленность, стратегия, компания.

Корпоративное управление относится к структуре правил, процедур и практики, которые компания использует для управления и надзора за своей

деятельностью. Оно также определяет роли, обязанности и подотчетность совета директоров, руководства и других заинтересованных сторон. Основная цель корпоративного управления-обеспечить, чтобы компании действовали в интересах своих акционеров, клиентов и других заинтересованных сторон, тем самым максимизируя долгосрочную ценность и устойчивость.

На самом деле, термин «корпоративное управление» вообще не использовался вплоть до середины 1980-х годов. В учебниках и курсах по менеджменту рассмотрению советов уделялось минимум времени. В «Управлении» Кунца и О'Доннела, одном из бестселлеров по общему управлению, роли совета посвящено всего несколько страниц. Неудивительно, что Альфред Чандлер, вероятно, самый крупный тогда специалист по стратегии и менеджменту, в своих знаменитых классических работах «Стратегия и структура: страницы истории промышленных предприятий» и «Видимая рука: управленческая революция в американском бизнесе» останавливается на роли менеджмента и почти не придает значение советам. Это еще раз подтверждает, что по сути советы мало влияли на управление большинства корпораций.

Южнокорейское экономическое чудо стало возможным благодаря агрессивной экономической стратегии, основанной на создании и развитии гигантских промышленных конгломератов или чеболей. Во всем мире известно около 30 чеболей, их основные финансовые данные, в соответствии с законом о честной торговли, публикуются каждый год [1]. Наиболее известные чеболи: «Самсунг Груп», «ЭлДжи», «Хёндай», «Лотте» (Lotte), «СК Груп» (SK Group). Общепринятое определение в различных источниках гласит: "Чеболь - это форма финансово-промышленной группы в Южной Корее. Чеболь - это группа формально независимых компаний, принадлежащих одной семье и находящихся под общим административным и финансовым контролем". Исследователи выделяют три основные характеристики чеболей: их важная роль в развитии национальной экономики, особая модель корпоративного управления и многочисленные филиалы в различных секторах бизнеса [2].

Первая компания группы Hyundai была создана в 1947 году, как мастерская по ремонту автомобилей, а в последующем она стала инженерно-строительной компанией. Группой компаний управляет основной держатель акций и члены его семьи. Во главе Hyundai до 1987 года стоял основатель компании Чон Се Ен. Таким образом, все посты топ менеджмента чеболей занимают близкие родственники руководителя, либо его ближайшее окружение.

Чеболь Hyundai на протяжении всей своей деятельности динамично развивается, используя механизм диверсификации. В 1967 году в составе группы образован Hyundai Motor Company – один из крупнейших автопроизводителей в мире. В 1973 году была основана Hyundai Heavy Industries - крупнейший производитель микросхем в мире. В 1983 году основан Hyundai Electronics. Кроме того, Hyundai является одним из крупнейших девелопером Азии и ведет свою деятельность не только на территории Южной Кореи, но и Гуама, Таиланда и Вьетнама.

Hyundai Motor Company (НМС) стремится практиковать разумное корпоративное управление, которое имеет важное значение для максимизации

устойчивой корпоративной ценности и повышения доверия заинтересованных сторон к компании. Ниже приведены некоторые из ключевых аспектов модели корпоративного управления Hyundai:

-Hyundai имеет Совет директоров, состоящий из 11 членов, включая трех независимых директоров. Совет директоров управляет и контролирует деятельность компании, предоставляя стратегические консультации и рекомендации исполнительному руководству. Совет директоров также осуществляет надзор за управлением рисками и соблюдением нормативных требований.

-Hyundai имеет четкое разделение полномочий между советом директоров и исполнительным руководством. Генеральный директор отвечает за общее управление компанией, в то время как Совет директоров контролирует и контролирует деятельность исполнительного руководства.

-Hyundai уважает права акционеров и обеспечивает справедливое отношение к акционерам. Все акционеры имеют право участвовать и голосовать на Общих собраниях акционеров, а компания способствует прозрачности в общении с акционерами.

-Hyundai ценит прозрачность на всех уровнях организации. Компания обеспечивает точное и своевременное раскрытие финансовой, операционной и другой соответствующей информации заинтересованным сторонам. Hyundai также управляет независимым Комитетом по аудиту, который занимается тщательной и независимой оценкой корпоративного управления и процессов принятия решений в компании.

-Hyundai придает большое значение этическим стандартам и социальной ответственности. Компания внедрила Кодекс поведения, чтобы гарантировать, что все сотрудники соблюдают этические и правовые принципы, и создала программу корпоративной социальной ответственности для реализации устойчивой социальной, экологической и общественной деятельности.

Производство современного инновационного продукта требует сочетания нескольких технологий. А если в состав компании входят подразделения, занимающиеся разработкой в разных направлениях, то затраты на приобретение оборудования или комплектующих значительно снижаются, так как они покупаются у самих себя по себестоимости и без наценки. При крупносерийном производстве цена конечного продукта значительно ниже за счет того, что соотношение затрат на производство и разработку к объему производства также снижается. Помимо качества продукции, чеболи уделяют внимание продвижению бренда, рекламе товара, созданию уникального дизайна.

Чеболи сыграли важную роль во внедрении Южной Кореи в мировую экономику. Благодаря поддержке государства чеболи смогли добиться высокой конкурентоспособности и крепко закрепились на международном рынке [3]. Финансовая организация этих групп позволяет им в кратчайшие сроки переводить огромные средства во входящие в их состав компании, что позволяет экстренно реагировать на изменения состояния рынка и немедленно внедрять в производство новейшие технологии. Например, Hyundai к середине 1990-х годов имела более 60 дочерних компаний и занимала важное место в различных

отраслях экономики, в том числе автомобилестроение, производстве электротоваров, строительстве, химической промышленности, в сфере финансовых услуг, судостроении и тяжелой промышленности. В этот же период компания Hyundai имела общий годовой доход около 90 млрд. Долл. США и более 200 000 сотрудников.

В заключение, Hyundai известна своей сильной и эффективной практикой корпоративного управления, которая помогла компании сохранить репутацию прозрачности, ответственности и надежности. Эта практика также способствовала успеху Hyundai в построении прочных отношений с заинтересованными сторонами, как на местном, так и на международном уровне.

Список использованной литературы:

1. Трофимова Е. М. Роль чеболей в развитии экономики Республики Корея // Актуальные исследования. 2023. №12 (142). Ч.II. С. 45-49.
2. Федоровский А. Н. Феномен Чэболь. Государство и крупный бизнес в Республике Корея. М.: ИД Стратегия, 2008 -320 с.
3. Jwa S. H., Lee I. K. Competition and corporate governance in Korea: Reforming and restructuring the Chaebol. USA: Edward Elgar. 2014. -207 p.

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

Акрамова Назокат Исраиловна

Ташкентский государственный экономический университет

Старший преподаватель кафедры Менеджмент и маркетинг

nazokat8067@gmail.com

Аннотация

В условиях глобализации внедрение эффективных элементов корпоративного управления для победы акционерных компаний в здоровой конкуренции является услугой, которая повысила прибыльность компаний. Компании навязывают индивидуальную корпоративную культуру в зависимости от их вида деятельности, характера. В данной статье рассматривается систематизация концептуального содержания функциональных аспектов корпоративной культуры в акционерных обществах, а также профилактика и ресурсные возможности социальных проблем и конфликтов в акционерных обществах. Рассмотрено влияние различных факторов на определение корпоративной культуры в акционерных обществах. Она заключается в разработке предложений и рекомендаций по дальнейшему совершенствованию национальной системы корпоративного управления в соответствии с корпоративным кодексом в контексте диверсификации экономики и формирования корпоративной культуры в акционерных обществах.

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративное управление, удовлетворенность сотрудников, миссия компании, организационное поведение,