



КОРПОРАТИВ МОЛИЯНИ БОШҚАРИШНИНГ
ЗАМОНАВИЙ УСУЛЛАРИ:
Қўлланилиш ва ривожлантириш масалалари

РЕСПУБЛИКА ИЛМИЙ-АМАЛИЙ КОНФЕРЕНЦИЯСИ

КОРПОРАТИВ МОЛИЯНИ БОШҚАРИШНИНГ
ЗАМОНАВИЙ УСУЛЛАРИ:
Қўлланилиш ва ривожлантириш масалалари

РЕСПУБЛИКА
ИЛМИЙ-АМАЛИЙ КОНФЕРЕНЦИЯСИ

2016 йил 3 март

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ КОРПОРАТИВНОГО
ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ:
ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

РЕСПУБЛИКАНСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ

3 марта 2016 года

MODERN METHODS OF CORPORATE
FINANCIAL MANAGEMENT:
ISSUES OF APPLICATION AND DEVELOPMENT

REPUBLICAN SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE

3 rd march of 2016

www.tif.uz

2016 йил
3 март

ISBN 978-9943-13-593-5



9 789943 135935

социально-трудовые отношения. Все эти каналы имеют значение для роста занятости, бедности и благосостояния в более общем плане.

В то время как общее значение корпоративного управления установлено, но знания по конкретным вопросам или каналам все еще остаются слабыми в следующих областях:

- несовершенное корпоративное управление коммерческих инвестиционных банков,
- относительно слабая роль институциональных инвесторов на мировом инвестиционном рынке;
- интервенция правительства с помощью участия государственной доли в стратегически важных и крупных предприятиях,
- стагнация в прогрессе динамических аспектов институциональных изменений.

THEORETICAL BASICS OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

M.Sadikova – master of ITI

Findings show extensive existing research in the field of Human Resource Management (HRM) practices and how they might benefit an organization's performance. Academics suggest that there is a series or "bundle" of human resource (HR) practices which are of great benefit to an organization, for example, selection and recruitment, training and development, without giving any consideration to other contingency factors, such as the size, structure or varying labour markets of an organization. This is known as the 'best practice' approach to HRM. There is also a different contingent approach, known as the 'best-fit' approach, which is dependent upon the organization's strategic focus, suggesting that it is more beneficial for an organization to use HR practices which are more aligned with its strategies and external environment.

HRM is a management strategy which aims positively to influence individual ability and motivation and afford employees the opportunity to perform to the best of their abilities. Whilst Boella and Gross-Turner attempt to define HRM simply as a strategic management function aimed at determining and achieving managerial goals, Storey provides the clearest definition of HRM:

"A distinctive approach to employment management which seeks to achieve competitive advantage through the strategic deployment of a highly committed and capable workforce, using an integrated array of cultural, structural and personnel techniques."¹⁰⁷

HRM emerged as a new concept in the 1980s in the USA, promoted by such academics as Beer, Spector, Lawrence, Quinn Mills and Walton from the Harvard School and other influential writers who argued in favour of a more comprehensive and strategic approach to an organization's workforce. It quickly spread to the UK.

Bratton and Gold state that "HRM assumed new prominence due to concerns about global competition, the internationalization of technology and the productivity of labour"¹⁰⁸, all of which required managers to change the way in which organizations used their human resources and managed the employment relationship. The increased influence of trade unions and the continued growth of organizations in general, led to greater importance being placed on the personnel function of management.

HRM enables an organization to achieve goals through its workforce, whilst integrating human resource policies and business plans. Effective HRM should create a working environment in which all employees can be utilised to their full capacity and potential. It plays an important role in building the capabilities of a workforce and improving the general climate of employee attitudes and aims to ensure commitment from individuals in order to achieve success for the organization.

Academics have conflicting views on the meaning of HRM, some doubting its existence altogether. Fowler for example, believes that HRM is nothing more than "a construct largely invented by academics and popularised by consultants"¹⁰⁹, while Woods claims that HRM is a paradox which has never really been mastered.

There are two fundamental HR strategies which are used to ensure that the effects of HR practices are maximized. The 'best practice' approach is generally agreed to comprise a list of tangible practices, with 'best practice' HRM or 'bundles' of practices having the greatest impact on performance.

"Best practice approach is based on the assumption that there is a set of best HRM practices and that adopting them will inevitably lead to superior organizational performance."¹¹⁰

The 'best fit' model on the other hand is based on the principle that HR strategy will be more effective when appropriately integrated within the specific firm and environmental context.

Writers suggest that there is a bundle of practices essential to the HR effective strategy of any organization. These include practices discussed in more detail below, such as selection and recruitment, and training and development. Others may be more marginal as they do not necessarily have general application, for instance, family friendly policies, profit related pay and share ownership.

Critics of the best practice strategy argue that, as organizations vary in size, compete in different labour markets and have varying market strategies, what works for one organization might not necessarily work as well for another.

Managers must address a number of questions before they begin the recruitment and selection process for it to have the desired effect, particularly whom to target, where, how (web, newspapers, job fairs) and when and what

¹⁰⁸ (Bratton and Gold, 2003:4)

¹⁰⁹ Fowler 1987 cited in Armstrong, 1999:586

¹¹⁰ (Armstrong 2000:135)

message to communicate (Breaugh, 1992; Breaugh and Stake, 2000 cited in Howell et al, 2007:274).

HRM has been defined and the conflicting views have been discussed as have the different approaches and strategies used in order to provide an overview of the topic of HRM. An overview of the key HRM practices has also been provided and those most relevant to the hospitality industry have been split into key areas.

Experience has suggested that selection and recruitment training and development can have a large impact on staff satisfaction and in turn labour turnover. HRM must understand why employees are leaving their organisation and the best way to do this is by conducting exit interviews. Effective recruitment and employment interviewing, as well as the implementation of an effective training program, should act as way of controlling turnover levels. It is suggested, however, that in-house training is more conducive to staff retention than off-the-job training which provides staff with more general skills which are more easily transferable to another organization. The high level of staff turnover, the need for trained and experienced staff and the need for management development all point to the importance of effective HR planning.

МАМЛАКАТИМИЗДАГИ КОРХОНАЛАРНИНГ ХАЛҚАРО ФАОЛИЯТИ ҲОЛАТИ ВА РИВОЖЛАНТИРИШ Йўллари

М. Абдиқаримов – ДДУ магистранти

Барчамиз яхши англаб олишимиз зарурки, ишлаб чиқаришни диверсификация қилмасдан туриб, ташқи бозорларга чиқиш ва маҳсулотларимизни сотиш борасидаги экспорт дастурини амалга ошириш, валюта даромадларини тулуғини таъминлаш, юқори технологияларга асосланган янги ишлаб чиқаришни ва илм ўринларини ташкил этиш, шировард натижада ўз олдимишга қўйган юқсак мақсадларимизга эришиш ҳақида сўз юритиш мумкин эмас.

Юқорида кўрсатилган жиҳатларнинг мамлакатимиздаги амалдаги натижалари қозасидан бир неча ҳолатларни келтириб ўтишни жонз деб билдик.

2014 йилда 500 дан зиёд янги корхона, биринчи навбатда, кичик бизнес субъектлари экспорт фаолиятига жалб этилди. Ташқи савдо балансидаги ижобий салдо 180 миллион долларни ташкил қилди, мамлакатимизнинг олтин-валюта захиралари 1 миллиард 600 миллион долларга кўпайди.

Ташқи иқтисодий фаолият миллий банки хузурида махсус ташкил этилган Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг экспортини қўллаб-қувватлаш жамғармасининг роли бу борда тобора ошиб бормоқда.

2014 йилда мазкур Жамғарма томонидан 2 минг 400 та тадбиркорлик субъектини ўз тоғар ва хизматларини ташқи бозорларга чиқариш бўйича таълимий, молиявий ва ташкилий хизматлар кўрсатилди. Жамғарма кўмағида тадбиркорлик субъектлари томонидан 1 миллиард 250 миллион доллар инвестициянинг экспорт шартномалари тузилди. Мазкур шартномалар асосида 2014 йили қиймати 840 миллион доллардан зиёд товарлар экспорт қилинди.

Жамғарма томонидан тадбиркорларга ташқи бозорларни ўрганиш ва чет мамлакат ширекларини топиш, халқаро тендер савдоларида иштирок этиш, шунингдек, экспорт шартномаларини тузиш, халқаро сертификациялар, руҳсат олиш ва оид ҳужжатларни олиш ва боғжона расмийлаштируви бўйича фаол қўлим берилмоқда.

Жаҳон банки томонидан эълон қилинган, харид қобилияти бўйича амалдаги мамлакатларнинг ялпи ички маҳсулот ҳажмига қараб аниқланган иқтисодий ривожланиш борасидаги янгиланган рейтингда Ўзбекистон дунёнинг 190 мамлакатининг орасида 2010-йилдаги 72-ўриндан 66-ўринга кўтарилди.

Мамлакатимиз 2014-йилда бизнесни юритиш шароити бўйича рейтингда 110-ўринга, солиққа тортиш борасида эса 61-ўринга юқорига кўтарилди. Ўзбекистон Миллатлар Ташкилоти Тараққиёт дастурининг баҳосига кўра, Ўзбекистон сўнги йилда бизнес юритишни энгилаштириш соҳасида амалга оширилган ислохотлар бўйича етакчи ўнга мамлакат қаторидан жой олди.

Жаҳон тажрибасида жамиятда ижтимоий табақаланиш ва хавфсизлик даражасини баҳолашнинг яна бир мезони – Жини индексида кенг қўлланалади. Мисол учун, Ўзбекистонда мустақиллик йилларида Жини индекси кўрсаткичи 0,40 дан 0,296 га пасайди. Бу натижа, Ўзбекистон Миллатлар Ташкилоти тавсияларига биноан 0,35-0,37 миқдорда белгиланган халқаро стандартлар нуктаи назардан қараганда, аҳолиимизнинг ижтимоий фаровонлиги муттасил ўсиб бораётганидан далolat беради.

Юртимизда фаолият юритаётган компаниялар олдидagi бир қатор муаммолар ҳақида сўз борганда қўйидагилар келтириш мумкин.

Матълумки, Ўзбекистон жаҳон бозорида хом ашё ресурсларининг, масалан, пахта ва бошқа турдаги хом ашёларнинг нархи кескин тушиб кетган ҳолатларни кўп маротаба бошидан кечирган.

Шу билан бирга, дўкимачилик ва энгил саноатнинг бошқа тармоқларида ана шу пахта хом ашёсини янада чуқур қайта ишлашни таъминлаш, бўялган ил-қашана, трикотаж лолотноси ва матолар каби тайёр маҳсулотларни хоржий мамлакатларга экспорт қилиш, кейинчалик, замонавий технология ва дизайн фаол ўзлаштириш асосида, тайёр дўкимачилик маҳсулотлари ишлаб чиқаришда улкан самарага эриша оламиз.

Мамлакатимизда ишга солинмаган яна кўпшаб резерв ва имкониятлар мавжудлигига биргина шу мисол асосида ишонч ҳосил қилиш мумкин.

Бу ўринда гап, аввало, дастлабки хом ашёни ва ярим тайёр маҳсулотларни янада чуқур қайта ишлаш технологияларини жорий этиш, бунинг учун нефт-газ, нефт-кимё ва кимё, энгил саноат ва электротехника тармоқларида янги комплекс ва корхоналар ташкил этиш, шунингдек, жаҳон

11. Каримова И.А. "2015-йилда иқтисодий ҳаётда туб тарқабди ўзгаришлари: амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жиҳатларини кучли давом этириш хисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор ақидалар". <http://www.press-service.uz>

67	<i>М.Бобожонова, Ш.Тиллаева.</i> Замонавий корпоратив бошқарув услубларининг жорий этиш – давр талаби.....	171
68	<i>К.Шодмонқулов, О.Ғайбуллаев, А.Расулов.</i> Корпоратив бошқарувда муносабатларни мувофиқлаштириш муаммолари.....	172
69	<i>Х.Зуннунова.</i> Тижораг банкларида корпоратив бошқариш самарадорлигига таъсир этуви омилига.....	175
70	<i>М.Бобожонова, У.Юлдошев.</i> Акциядорлик жамияти ва унинг янги тузилмаси.....	177
71	<i>М.Примова.</i> Иқтисодий ислохотларни либераллаштириш шароитида давлат мулкни хусусийлаштиришнинг асосий йўналишлари.....	179
72	<i>N.Qalandarova, J.Rabbilov.</i> Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruvni tashkil etishning muhim jihatlari.....	181
73	<i>З.Сайдахмедова, М.Ибодуллаева.</i> Акциядорлик тижораг банкларида корпоратив бошқарувни такомиллаштиришнинг айрим долзарб масалалари.....	183
74	<i>М.Маширинова.</i> Ўзбекистон акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарувнинг роли.....	186
75	<i>S.Akromov, M.Summatilloev.</i> Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruvning joriy etilishi – iqtisodiyotimiz rivojlanishining muhim omili sifatid.....	189
77	<i>З.Сайдахмедова, Б.Хужанов.</i> Корпоратив молияни бошқаришнинг долзарб муаммолари.....	191
78	<i>Ш.Х.Бабоев.</i> Корпоратив бошқарув ва уни жорий қилишнинг самарадорлиги.....	193
79	<i>А.Ахмаджанов.</i> Влияние корпоративного управления на экономический рост: факторы и рычаги.....	196
80	<i>M.Sadiqova.</i> Theoretical basics of the Human Resource Management.....	198
81	<i>М.Абдикаримов.</i> Мамлакатимиздаги корхоналарнинг халқаро фаолияти ҳолати ва ривожлантириш йўллари.....	200
82	<i>С.Бийдаев.</i> Ўзбекистон иқтисодийтини модернизациялашда тижораг банклари маркетингини ривожлантириш йўналишлари.....	203
83	<i>Р.Жўраев.</i> Корпоратив бошқарувни самарали ташкил этиш йўллари.....	204
84	<i>С.Ишанжанов.</i> Теоретико-методологические аспекты стратегического менеджмента коммерческого банка.....	206
85	<i>B.Saidov.</i> Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruv tizimini rivojlantirish islohotlari.....	209
86	<i>F.Karimov.</i> Improvement of The Statement of Cash Flows.....	211
87	<i>З.Позилов.</i> Корпоратив бошқарувда молиявий ҳисобот тизимини ўзига хос йўналишлари.....	212
88	<i>И.Қадиров.</i> Пути совершенствования методов корпоративного управления в акционерных обществах.....	215
89	<i>Б.Хашимов.</i> Оценка эффективности работы внутреннего аудита.....	218
90	<i>М.Рахматова.</i> Ишлаб чиқаришда самарадорлик – иқтисодий ривожланиш омили.....	220
91	<i>А.Раҳимов, И.Иброҳимов.</i> «Ягона дарча» тамойили – ишбилармонлик муҳитини янада такомиллаштириш қалити.....	224
92	<i>С.Жуманазаров, З.Рахмонова.</i> Применение МСФО в Узбекистане.....	226
93	1.2. КОРПОРАТИВ МОЛИАВИЙ МУНОСАБАТЛАРДА МОЛИЯ БОЗОРИНИНГ РОЛИНИ ОШИРИШ МАСАЛАЛАРИ <i>А.Вахабов, Ш.Шоҳаззамий, Р.Абдураунов.</i> Современная трактовка предприятий с иностранными инвестициями.....	229