

КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ РЕЙТИНГИНИ ХОРИЖ ТАЖРИБАЛАРИ АСОСИДА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Алимов Баходир Батирович

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Бизнес ва тадбиркорлик олий мактабининг “Лойиҳа бошқарув” кафедраси профессори в.в.б.

ARTICLE INFO.

Калит сўз: рейтинг, корхона, ташкилот, корпоратив бошқарув, корпоратив бошқарув рейтинги, корпоратив субъект, шкала.

Аннотация

Ушбу мақолада корпоратив бошқарувнинг дунё мамлакатлари ва уларда фаолият олиб бораётган компаниялар ва йирик корхоналарда муҳимлилик даражасини очиб беришга қаратилган. Шу билан бирга корпоратив бошқарув рейтингини тўғрисида тушунчалар, иқтисодчи олимлар ва интернет веб-сайт маълумотларида келтирилган таъриф ва қарашлар, методика ва мезонлар, шкалалар, рейтинг даражалар прогнози, кўплаб турли манбалар дунё мамлакатлари ва уларда фаолият олиб бораётган компаниялар мисолида ёритилган.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2024 LWAB.

КИРИШ. Корпоратив бошқарув рейтинги корпоратив шахсларга корпоратив бошқарув сифати ва даражасининг мустақил ва ишончли баҳосини олиш имконини беради. Баҳолаш жараёни, шунингдек, амалдаги энг яхши амалиётларга нисбатан корхонанинг нисбий позициясини белгилайди. Ташкилотлар ушбу рейтинглардан маълумотнома сифатида фойдаланишлари ва кейинги такомиллаштириш учун бенч белгиларини ўрнатишлари мумкин. Инвесторлар ва бошқа манфаатдор томонлар турли даражадаги корпоратив бошқарувга эга бўлган компанияларни фарқлай олишлари учун фойда кўрадилар. Умуман олганда, барча муассасалар, хусусан, компаниялар ўз мақсадларига минимал харажатлар билан имкон қадар тезроқ эришишлари учун “яхши бошқариладиган” бўлиши керак. Бошқача қилиб айтганда, тўғри бошқарув - бу мақсадларни самарали ва самарали тарзда амалга ошириш жараёни. Бу концепция авлодлар учун фойдали яшашни хоҳлайдиган компаниялар учун муҳимроқдир. Айниқса, йирик компаниялар узоқ вақт барқарор рентабеллик билан омон қолишлари учун улар яхши бошқарув амалиётларини атайлаб амалга оширишлари керак.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 19 апрелдаги ПҚ-163-сонли “Давлат иштирокидаги йирик корхоналарни трансформация қилиш ва хусусийлаштириш жараёнларини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарорининг саккизинчи бандида: 2024 йил 1 июлдан бошлаб, давлат иштирокидаги йирик корхоналарда: корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш, жумладан бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини янада ошириш учун кузатув кенгашига бўйсунадиган корпоратив котибият ташкил этилиши; корпоратив бошқарувнинг янгиланган қоидалари ва ахлоқ кодекси жорий этилиши; кузатув кенгашининг баённомаларини масофадан ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда электрон овоз бериш бюллетенлари орқали расмийлаштириш имконияти яратилиши таъкидлаб

ўтилган¹.

Ҳозирча, 2020-йиллар ўзгарувчан ўн йил бўлишини исботламоқда. COVID-19 пандемиясининг таъсири бутун дунё бўйлаб сезилди ва блокировкалар, вакциналарни тарқатиш ва ниқоблар мандатлари узоқ хотираларга айланиб қолиши мумкин бўлса-да, пандемия оқибатлари ҳали ҳам кўриб чиқилмоқда. Муҳим давлатлараро можаролар инсонлар даражасида нотинчлик ва кенг тарқалган азоб-уқубатларга сабаб бўлмоқда ва тижорат ҳамжамиятига бу можароларнинг таъсири таъминот занжири узилиши, нархларнинг ўзгарувчанлиги ва операцион чекловлар каби муаммолар орқали сезилмоқда. Юқори фоиз ставкалари компаниялар ва жисмоний шахсларга таъсир қилишда давом этмоқда. Иқлим ўзгариши ва атроф-муҳит деградациясига қарши курашиш бўйича биргаликдаги глобал саъй-ҳаракатларга қарамай, кўплаб ҳалокатли иқлим ҳодисалари сайёрамизни ҳимоя қилиш учун шошилиш чоралар кўриш талабларини кучайтирди. Шунга қарамай, Париж келишувида қабул қилинган улкан мажбуриятлар кўплаб мамлакатлар томонидан қайта баҳоланмоқда, чунки бу мажбуриятларни бажариш харажатлари аниқроқ бўлиб, кўпчилик дуч келадиган қийинчиликларга нисбатан мувозанатли бўлиши керак. кескин инфляция даври.

Замонавий иқтисодиётнинг ривожланишида корпоратив бошқарув тизими корпорациялар фаолиятининг муҳим элементи бўлиб, компаниянинг ўзи самарадорлигига бевосита таъсир кўрсатади. Таъкидлаш жоизки, ушбу бошқарув механизми томонидан амалга ошириладиган асосий вазифалардан бири корпоратив муносабатларнинг барча иштирокчилари манфаатлари мувозанатига риоя этилишини таъминлаш бўлиб, самарали корпоратив бошқарув тизими мамлакат иқтисодиётини ривожлантириш муваффақиятининг калитидир. Бу жиҳатда корпоратив бошқарув тизимининг сифатини баҳолаш муҳим бўлиб, бу рейтинглар орқали ўз аксини топади. 2020 йилда COVID-19 чекловларига риоя қилишдан бош тортган ва ишчиларни ишлаб чиқаришга мажбурлашда давом этган Тесла Моторс каби корпоратив жанжалларнинг ортиб бораётгани корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини шубҳа остига қўяди. Компаниялар корпоратив бошқарувнинг асосий тамойилларига риоя қилмаётганидан акциядорлар ва ҳукумат амалдорларининг норозилиги рейтинг тизимларига шошилиш эҳтиёж туғдирди. Шундай қилиб, биз тақдим этаётган илмий мақоланинг мавзуси ҳозирги кунда ўта долзарбдир.

АДАБИЁТЛАР ШАРҲИ.

Корпоратив бошқарув² - бу компаниянинг самарали фаолият юритишини, таъсир мувозанатини ва корпоратив муносабатлар иштирокчиларининг манфаатлари мувозанатини таъминлаш учун компаниянинг инвестор-эгалари, унинг менежерлари, шунингдек манфаатдор томонлар ўртасидаги муносабатлар тизими.

Корпоратив бошқарув³ - бу компания қандай бошқарилишини ва назорат қилинишини белгилайдиган қоидалар, амалиётлар ва жараёнлар тизими. Бу компаниянинг турли манфаатдор томонлари, масалан, акциядорлар, директорлар кенгаши, раҳбарият, ходимлар, мижозлар, етказиб берувчилар, тартибга солувчилар ва умуман жамият манфаатларини мувозанатлашни ўз ичига олади.

Корпоратив бошқарув⁴ - бу компанияни бошқарадиган ва бошқарадиган қоидалар, амалиётлар ва жараёнлар тизими.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 19 апрелдаги ПҚ-163-сонли “Давлат иштирокидаги йирик корхоналарни трансформация қилиш ва хусусийлаштириш жараёнларини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори

² <https://www.credit-rating.ua/ru/about-rating/purpose/4626>

³ Рейтинг корпоративного управления: как рейтинги корпоративного управления влияют на доверие инвесторов. <https://fastercapital.com>

⁴ Corporate Governance: Definition, Principles, Models, and Examples. <https://www.investopedia.com>

Иқтисодий ва сиёсий шароитларда хўжалик юритувчи субъектнинг корпоратив бошқарув даражасини баҳолаш муайян компанияда жорий қилинган ва қўлланиладиган бошқарув тамойиллари самарали корпоратив бошқарув асосини ташкил этувчи умумэтироф этилган тамойилларга мос келадими ёки йўқлигини аниқлаш учун амалга оширилади. Баҳолашнинг якуний натижаси корпоратив бошқарув рейтинги бўлиб, у овоз бериш натижасида агентлик рейтинг қўмитаси томонидан корпоратив бошқарув миллий рейтинг шкаласи бўйича тадқиқот объектига берилади.

Корпоратив бошқарув рейтинги⁵ - бу рейтинг агентлигининг компаниянинг мавжуд корпоратив бошқарув тизими ва унинг молиявий манфаатдор томонлар, биринчи навбатда унинг эгалари манфаатларига мувофиқлигига нисбатан мустақил баҳосидир. Корпоратив бошқарув рейтинги миллий хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда компанияларни корпоратив бошқарув сифатига қараб фарқлаш имконини беради.

Корпоратив бошқарув рейтинги⁶ (КБР - Corporate Governance Rating (CGR)) - корпоратив бошқарув амалиётларини қабул қилиш бўйича корхонанинг нисбий ҳолати тўғрисидаги фикр. У манфаатдор томонларга корхонанинг корпоратив бошқарув амалиёти даражаси ҳақида маълумот беради. Бу корпоратив субъектларга корпоратив бошқарув сифати ва кўламини мустақил ва ишончли баҳолаш имконини беради. Рейтинг жараёни, шунингдек, корхонанинг ички ва халқаро майдонда қўлланиладиган илғор тажрибаларга нисбатан нисбий мавқеини аниқлайди. Компаниялар ушбу рейтинглардан мос ёзувлар сифатида фойдаланишлари ва кейинги такомиллаштириш учун бенчмаркларни белгилашлари мумкин. Инвесторлар ва бошқа манфаатдор томонлар компанияларни корпоратив бошқарув даражасига қараб фарқлай олишлари учун фойда олишади.

Кенгашнинг яхши амалиётининг муҳим таркибий қисмлари корпоратив бошқарувни баҳолашдир. Корпоратив бошқарувни баҳолаш⁷ - бу компаниянинг ўз амалиёти ва процедураларини баҳолаши ва корпорация директорлар кенгаши ва унинг қўмиталари, шунингдек, унинг индивидуал директорларини даврий баҳолаш.

Корпоратив бошқарувни баҳолаш⁸ инвесторлар, кредиторлар, тартибга солувчилар, бизнес ҳамкорлар, суғурталовчилар ва бошқа манфаатдор томонларга компаниянинг мувофиқлиги ва яхлитлиги ҳақида маълумот беришнинг самарали усули ҳисобланади. Мустақил томон томонидан берилган баҳо инвесторларнинг умидларини бошқаришга ёрдам беради ва корпоратив бошқарувни тўғри йўлга қўйиш мажбуриятини билдиради.

Корпоратив бошқарув рейтинги корпоратив бошқарув амалиётларини қабул қилиш бўйича ташкилотнинг нисбий позицияси ҳақидаги фикрдир. У манфаатдор томонларга ташкилотда мавжуд бўлган корпоратив бошқарув амалиётлари даражаси ҳақида маълумот беради.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР.

Профессионал хорижий рейтинг агентликлари корпоратив бошқарув тизимини баҳолаш методологияси ва мезонларини ишлаб чиқди. Энг кенг тарқалганлари:

- GAMMA рейтинги энг нуфузли учта халқаро рейтинг агентликларидан бири бўлган “Standard & Poor’s” томонидан ишлаб чиқилган;
- Governance Metrics International томонидан ишлаб чиқилган GMI-рейтинги;
- Корпоратив бошқарув коэффиценти (Corporate Governance Quotient) - Institutional

⁵ <https://www.credit-rating.ua/ru/about-rating/purpose/4626>

⁶ Corporate Governance Rating – Methodology. <https://www.infomeric.com>

⁷ Corporate Governance Assessments: Critical Components of Good Governance. <https://www.govenda.com>

⁸ Corporate Governance Assessment. <https://www.dnv.co.uk/services/corporate-governance-assessment-91796/>

Shareholder Services томонидан ишлаб чиқилган кўрсаткич.

Standard & Poor's корпоратив бошқарув кўрсаткичларини корпоратив бошқарувнинг асосий субъектлари: бошқарув, директорлар кенгаши ва манфаатдор томонлар ўртасидаги ўзаро муносабатларга асосланган ҳолда баҳолайди. Акциядорлар билан ўзаро муносабатларга алоҳида эътибор қаратилаётганини алоҳида таъкидлаш жоиз. S&P GAMMA (бошқарув, жавобгарлик, бошқарув кўрсаткичлари ва таҳлили) рейтингининг мақсади топ менежмент ва директорларга ўзларининг корпоратив сиёсатларини мустақил баҳолаш имконини беришдир. Шунинг таъкидлаш керакки, баҳолаш очик ёки махфий асосда ўтказилиши мумкин. S&P 1 (энг паст) дан 10 гача (энг юқори) балл шкаласидан фойдаланади ва компания рейтинг учун зарур бўлган маълумотларни тақдим этишдан бош тортган тақдирдагина “0” ни белгилайди. Таҳлил натижалари очик манбаларда эълон қилинмайди, аммо батафсил баҳолаш учун тахминан 200 000 доллар тўлайдиган компаниялар натижалардан ўз хоҳишига кўра фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган. Ушбу рейтинг 2011-йилнинг июнигача корпоратив бошқарувни баҳолашда муваффақиятли ишлатилган. Ҳозирда Standard & Poor's кредит таҳлилининг бир қисми сифатида корпоратив бошқарувни баҳолашда давом этмоқда⁹.

Institutional Shareholder Services 1985 йилда институционал акциядорларга маслаҳат хизматларини таклиф қила бошлади. 2001 йилда ISS корпоратив бошқарув индекси биринчи марта Русселл (Russell) 3000 индексидаги компанияларни баҳолаш учун ишлатилган. Ўзларининг баҳолашлари тафсилотларини аниқлаштириш учун компаниялар “ISS”га 20 000 АҚШ доллари етадиган абонент тўловини тўлашлари керак бўлган¹⁰.

GMI жавобгарлик соҳасида тадқиқотлар олиб боради. Ушбу рейтинг хизматининг ишлаш механизмининг асосий хусусияти обуна эгаларига веб-платформа орқали баҳолар натижаларини тақдим этиш бўлиб, унинг нархи 50 000 АҚШ доллари гача етиши мумкин. GMIнинг узок муддатли мақсади корпоратив бошқарув соҳасида чинакам мустақил рейтинг агентлигини яратишдан иборат. GMI тадқиқотлари ва натижалари, биринчи навбатда, потенциал молиявий шериклар учун корпорацияларнинг инвестицион жозибадорлигини баҳолаш учун ёрдамчи восита бўлишга мўлжалланган. Иккинчидан, эълон қилинган рейтинглар энг кўп муҳтож бўлган, яъни паст натижаларга эришган компанияларнинг корпоратив бошқарувини такомиллаштириш йўлида “бошланғич нуқта” бўлиши мумкин. Учинчидан, рейтинг тизими корпоратив бошқарув соҳасида жорий намуна бўлган корпорацияларни таниб олиш имконини беради. Баҳолаш тизими корпоратив бошқарувнинг ҳар бир ўрганилган тоифаси учун балларни белгилашга асосланади, уларнинг қиймати 1 (энг паст) дан 10 (энг юқори) гача ўзгариб туради¹¹. Юқорида қайд этилган корпоратив бошқарув рейтинглари асосан қуйидаги мезонларга асосланади:

1. кенгашнинг хусусиятлари;
2. мулкчилик таркиби;
3. компенсация режалари;
4. ютволишга қарши механизмлар;
5. молиявий ахборотни ошкор қилиш;
6. ички назорат;
7. директорларнинг ваколатлари.

⁹ Глинков Н.А. Корпоративное управление: методика оценки // Вестник Белорусского государственного экономического университета. - 2020. - № 6 - С. 74-80.

¹⁰ Коэффициент корпоративного управления (CGQ). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.toptipfinance.com/corporate-governancequotient-cgq> (дата обращения: 24.03.2022).

¹¹ Глинков Н.А. Корпоративное управление: методика оценки // Вестник Белорусского государственного экономического университета. - 2020. - № 6 - С. 74-80.

1-жадвал Корпоратив бошқарув рейтинг шкаласи¹²

Рейтинг даражаси	Баҳолаш даражасининг хусусиятлари
uzA _{cg}	Компаниянинг корпоратив бошқаруви жуда юқори даражада. Миллий бозорда корпоратив бошқарув ҳолати билан боғлиқ рисклар минималдир. Мулкдорлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг манфаатлари тўлиқ ҳисобга олинади.
uzB _{cg}	Компаниянинг корпоратив бошқаруви юқори даражада. Миллий бозорда корпоратив бошқарув ҳолати билан боғлиқ рисклар унчалик катта эмас. Мулкдорларнинг ва (ёки) бошқа манфаатдор шахсларнинг манфаатлари тўлиқ ҳисобга олинмаслиги мумкин.
uzC _{cg}	Компаниянинг корпоратив бошқаруви ўртача даражада. Миллий бозорда корпоратив бошқарув ҳолати билан боғлиқ рисклар ўртача. Мулкдорлар ва (ёки) бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатлари тўлиқ ҳисобга олинмайди.
uzD _{cg}	Компаниянинг корпоратив бошқаруви ўртача даражадан паст. Миллий бозорда корпоратив бошқарув ҳолати билан боғлиқ рисклар катта. Мулкдорлар ва/ёки бошқа манфаатдор шахсларнинг манфаатлари сезиларли даражада бузилган.
uzE _{cg}	Компаниянинг корпоратив бошқаруви паст даражада. Миллий бозорда корпоратив бошқарув ҳолати билан боғлиқ рисклар жуда юқори. Эгалари ва бошқа манфаатдор томонларнинг манфаатлари асосан эътиборга олинмайди.

Рейтингни аниқлаш методологияси қуйидаги асосий тамойилларга асосланади:

- рейтинг жараёнининг сифати ва яхлитлиги;
- рейтинг агентлигининг мустақиллиги ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш;
- рейтинг агентлигининг инвесторлар ва эмитентлар олдидаги жавобгарлиги.

Корпоратив бошқарув даражасини баҳолаш корпоратив бошқарув тизимининг айрим таркибий қисмларини ўрганиш орқали амалга оширилади, улар рейтинг агентлиги томонидан рейтинг жараёнида кўриб чиқилади. Буларга қуйидагилар киради:

- компаниянинг мулкчилик таркиби;
- мулкдорлар ва бошқа манфаатдор шахсларнинг ҳуқуқлари;
- бошқарув ва назорат механизмлари;
- ахборотни ошкор қилиш даражаси;
- аудит.

Корпоратив бошқарувни баҳолаш рейтинг баҳоланаётган компания томонидан тақдим этилган маълумотларга, шунингдек, рейтинг агентлиги эга бўлган ва ишончли деб ҳисоблайдиган бошқа маълумотларга асосланади. Рейтинг агентлиги рейтингни белгилаш билан боғлиқ ҳолда ахборотни аудиторлик текширувидан ўтказмайди ёки мустақил равишда баҳоламайди.

Корпоратив бошқарув рейтингини А даражасидан (энг юқори рейтинг даражаси) Е даражасигача (энг паст рейтинг даражаси) бўлиши мумкин. Б, С ва Д даражаларининг рейтинглари ўрта даражадаги қийматларга эга бўлиши мумкин (+, имзосиз, -).

¹² <https://www.credit-rating.ua/ru/about-rating/scale/4624/>

Корпоратив бошқарув рейтинг даражасининг прогнози (ижобий, барқарор, салбий ёки ривожланаётган) унинг кейинги ўзгариши тенденциясига шарҳдир (мумкин, лекин мажбурий эмас).

2-жадвал Корпоратив бошқарув рейтинг даражаси прогнози¹³

Прогноз	Прогноз хусусиятлари
Барқарор	Йил давомида рейтинг даражасини ўзгартириш учун ҳозирда ҳеч қандай шартлар мавжуд эмаслигини кўрсатади.
Ижобий	Ижобий тенденцияларни сақлаб, жорий рискларни тенглаштирган ҳолда йил давомида рейтинг даражасини ошириш имкониятини кўрсатади.
Салбий	Салбий тенденциялар сақланиб қолса ва жорий рисклар рўёбга чиқса, йил давомида рейтинг даражасини пасайтириш имкониятини кўрсатади.
Ривожланмоқда	Йил давомида исталган йўналишда рейтинг даражасининг ўзгариши эҳтимоли ошганлигини кўрсатади.

Яхши корпоратив бошқарув, шунингдек, корпорациялар кенг доирадаги сайлов округлари, шунингдек, улар фаолият юритаётган жамоалар манфаатларини ҳисобга олишини таъминлашга ёрдам беради. Яхши корпоратив бошқарув манфаатдор томонлар учун қиймат яратишга қаратилган.

Баҳолаш шкаласи ва таърифи:

1. Ушбу рейтингга эга бўлган ташкилот корпоратив бошқарув даражаси бўйича манфаатдор томонлар учун энг юқори қулайликни англатади. Бироқ, бу рейтинг қонун ҳужжатларига мувофиқлик сертификати эмас ва ташкилот томонидан чиқарилган қимматли қоғозларни сотиб олиш ёки сотиш бўйича тавсия эмас.
2. Ушбу рейтингга эга ташкилот манфаатдор томонлар учун корпоратив бошқарув даражаси бўйича юқори қулайликни ифодалайди. Бироқ, бу рейтинг қонун ҳужжатларига мувофиқлик сертификати эмас ва ташкилот томонидан чиқарилган қимматли қоғозларни сотиб олиш ёки сотиш бўйича тавсия эмас.
3. Ушбу рейтингга эга ташкилот манфаатдор томонлар учун корпоратив бошқарув даражаси бўйича этарли даражада қулайлик яратади. Бироқ, бу рейтинг қонун ҳужжатларига мувофиқлик сертификати эмас ва ташкилот томонидан чиқарилган қимматли қоғозларни сотиб олиш ёки сотиш бўйича тавсия эмас.
4. Ушбу рейтингга эга ташкилот манфаатдор томонлар учун корпоратив бошқарув даражаси бўйича ўртача қулайликни англатади. Бироқ, бу рейтинг қонун ҳужжатларига мувофиқлик сертификати эмас ва ташкилот томонидан чиқарилган қимматли қоғозларни сотиб олиш ёки сотиш бўйича тавсия эмас.
5. Ушбу рейтингга эга ташкилот манфаатдор томонлар учун корпоратив бошқарув даражаси бўйича этарли даражада қулай эмаслигини англатади. Бироқ, бу рейтинг қонун ҳужжатларига мувофиқлик сертификати эмас ва ташкилот томонидан чиқарилган қимматли қоғозларни сотиб олиш ёки сотиш бўйича тавсия эмас.
6. Ушбу рейтингга эга ташкилот корпоратив бошқарув даражаси бўйича манфаатдор томонлар учун ёмон қулайликни англатади. Бироқ, бу рейтинг қонун ҳужжатларига мувофиқлик сертификати эмас ва ташкилот томонидан чиқарилган қимматли қоғозларни сотиб олиш ёки сотиш бўйича тавсия эмас.

¹³ <https://www.credit-rating.ua/ru/about-rating/scale/4624/>

Инфомериклар тоифадаги нисбий мавқеини кўрсатиш учун “2” дан “6”га берилган рейтинглар учун “+” (ортиқча) ёки “-” (минус) белгиларини қўллаши мумкин.

Бошқа бир хориж маълумотларга назар ташлайдиган бўлсак, уларда Миллий корпоратив бошқарув рейтинги (МКБР) деб номланувчи фаолиятнинг шкаласи ҳам мавжуд. Келинг бу фаолият бўйича қисқача танишиб олайлик.

Миллий корпоратив бошқарув рейтинги (МКБР):

- турли компанияларда корпоратив бошқарувнинг ривожланиш даражаси ва улар билан боғлиқ рискларни ўзаро боғлаш имконини берувчи корпоратив бошқарув сифати кўрсаткичи;
- компанияда корпоратив бошқарув амалиётини такомиллаштириш ва унинг инвесторлар билан муносабатларини яхшилаш воситаси;
- мустақил экспертларнинг компанияда корпоратив бошқарувнинг ривожланиш даражаси ҳамда илғор халқаро ва мамлакат тажрибасига мувофиқлиги тўғрисидаги фикрини ўрганади.
- Нима учун МКБР компанияларига керак:
- компаниянинг корпоратив бошқарув амалиётини такомиллаштириш воситаси бўлган ташқи мустақил эксперт хулосасини олиш имконияти - **ички таъсир**;
- компаниянинг ривожланган корпоратив бошқарув тизимини яратиш бўйича саъй-ҳаракатлари учун ахборот ёрдамини олиш имконияти - **ташқи таъсир**;
- компаниянинг корпоратив бошқарувининг ривожланиш даражасини мамлакатнинг бошқа компаниялари билан солиштириш қобилияти – **бенчмаркинг**.
- Корпоратив бошқарув рейтинглари ҳақидаги фаразлар:
- фақат ривожланган корпоратив бошқарув амалиётига эга компания корпоратив бошқарув рейтингига эга бўлиши керак;
- корпоратив бошқарув рейтингига энг муҳим нарса PR-эффектидир;
- инвесторларни корпоратив бошқарув рейтинги динамикаси қизиқтирмайди, улар дарҳол юқори рейтингга муҳтож;
- корпоратив бошқарув бўйича юқори рейтингга эга бўлиш учун фақат қонуний талабларга риоя қилиш кифоя;
- корпоратив бошқарув рейтинги фақат қимматли қоғозлари уюшган бозорларда сотиладиган очиқ компания учун талаб қилинади.

МКБР - бу маълум бир компаниянинг корпоратив бошқарув рискларини баҳолаш. МКБР қанчалик баланд бўлса, баҳоланаётган компаниядаги корпоратив бошқарув рисклари шунчалик паст бўлади.

МКБРда МКБР₁ (энг паст даража) дан МКБР₁₀ (энг юқори даража) гача бўлган шкала бўйича тайинланади. Рейтинглар шкаласида корпоратив бошқарув амалиётининг 10 та рейтинг классификацияси ва 7 та сифат даражаси (белгилари) мавжуд. Ҳар бир синфда иккита кичик тоифа кўзда тутилган:

- агар компаниянинг корпоратив бошқарув сифат кўрсаткичлари тегишли синф учун ўртача қийматларга эга бўлса, унинг рейтинг синфига “+” белгиси қўшилади

агар кўрсатилган кўрсаткичлар ўртачадан юқори ва яқин бўлса, кейинги рейтинг синфига “++” белгиси қўшилади. (3-жадвал)

МКБР₁₀ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган ва Корпоратив бошқарув кодексининг тавсияларига тўлиқ амал қиладиган компанияга

тайинланган. Корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалар учун йўқотиш хавфи йўқ.

3-жадвал МКБР рейтинг шкаласи¹⁴

Шкала номи	Шкала бўйича кўрсатилган ҳолатнинг даражалари
МКБР 10	Жудаям юқори корпоратив бошқарув амалиётлари
МКБР 9++ МКБР 9+ МКБР 9	Юқори корпоратив бошқарув амалиётлари
МКБР 8++ МКБР 8+ МКБР 8	Энг яхши корпоратив бошқарув амалиётлари
МКБР 7++ МКБР 7+ МКБР 7	Ривожланган корпоратив бошқарув амалиёти
МКБР 6++ МКБР 6+ МКБР 6	Яхши корпоратив бошқарув амалиётлари
МКБР 4 - МКБР 5++	Ўртача корпоратив бошқарув амалиёти
МКБР 1 - МКБР 3++	Корпоратив бошқарувнинг ёмон амалиёти

МКБР₉ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган ва Корпоратив бошқарув кодексининг кўпгина тавсияларига амал қиладиган компанияга тайинланган. Корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ мулкдорлар учун йўқотиш хавфи минималдир.

МКБР₈ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган ва Корпоратив бошқарув кодекси тавсияларининг муҳим қисмига амал қиладиган компанияга тайинланган. Корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ мулкдорлар учун йўқотиш хавфи унчалик катта эмас.

МКБР₇ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган ва Корпоратив бошқарув кодексининг кўплаб тавсияларига амал қиладиган компанияга тайинланган. Компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун йўқотиш хавфининг пастлиги билан тавсифланади.

МКБР₆ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган ва Корпоратив бошқарув кодексининг бир қатор асосий тавсияларига амал қиладиган компанияга тайинланган. Компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун мақбул йўқотиш хавфи билан тавсифланади.

МКБР₅ мамлакат қонунчилигининг корпоратив бошқарув соҳасидаги талабларига жавоб берадиган компанияга тайинланган, аммо Корпоратив бошқарув кодексининг асосий тавсияларини амалга ошириш бўйича ташаббуслар аҳамиятсиз. Компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун ўртача йўқотиш хавфи билан тавсифланади.

МКБР₄ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган компанияга тайинланган, аммо Корпоратив бошқарув кодексининг асосий тавсияларини амалга ошириш бўйича ташаббуслар минималдир. Компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун ўртача йўқотиш хавфи билан тавсифланади.

МКБР₃ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилигининг айрим меъёрларига риоя

¹⁴ Рейтинговая шкала. <https://rid.ru/nacionalnyj-rejting/rejtingovaya-shkala>

қилмасликка рухсат берувчи компанияга тайинланган компаниянинг амалдаги корпоратив бошқарув амалиёти Корпоратив бошқарув кодексининг кўпгина тавсияларига мос келмайди; компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун йўқотишларнинг юқори хавфи билан тавсифланади.

МКБР₂ корпоратив бошқарув соҳасидаги мамлакат қонунчилигининг айрим меъёрларига риоя қилмасликка рухсат берувчи компанияга тайинланган компаниянинг жорий корпоратив бошқарув амалиёти Корпоратив бошқарув кодексининг кўпгина тавсияларига мос келмайди; компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун жуда юқори йўқотиш хавфи билан тавсифланади.

МКБР₁ Мамлакатнинг корпоратив бошқарув соҳасидаги қонунчилигига риоя қилмайдиган ва корпоратив бошқарув амалиётида Корпоратив бошқарув кодексининг тавсияларини бажармайдиган компанияга берилади. Компания корпоратив бошқарув сифати билан боғлиқ бўлган эгалари учун жуда юқори йўқотиш хавфи билан тавсифланади.

МКБР методологияси тўртта баҳолаш компонентида жамланган 160 та мезонни ўз ичига олади, уларнинг ҳар бири умумий баҳолаш тизимида ҳар хил улушга эга:

- Акциядорларнинг ҳуқуқлари (эгаллик ҳуқуқи, овоз бериш ҳуқуқи, компанияни бошқаришда иштирок этиш ҳуқуқи, дивидендлар олиш ҳуқуқи, акциядорлар ҳуқуқларининг бузилишининг мумкин бўлган хавфлари, акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича компания ташаббуслари) - 45 мезон, солиштирма оғирлик компонентдан - 25%.
- Бошқарув ва назорат органларининг фаолияти (компаниянинг директорлар кенгаши ва ижроия органларининг таркиби ва фаолияти, манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш, компаниянинг молиявий-хўжалик фаолиятини назорат қилиш тизимининг фаолияти, рискларни бошқариш, жамиятнинг ўзаро таъсири, компаниянинг бошқарув органлари, корпоратив котибнинг фаолиятини тартибга солиш ва жавобгарлиги) - 66 мезон, компонентнинг солиштирма оғирлиги 40% ни ташкил қилади.
- Ахборотни ошкор қилиш (молиявий ва молиявий бўлмаган маълумотларни ошкор қилиш даражаси, ахборотни ошкор қилишнинг умумий интизомини баҳолаш, акциядорлар ва бошқа манфаатдор шахслар учун ахборотдан тенг фойдаланиш) - 36 мезон, компонентнинг солиштирма оғирлиги - 25%.
- Корпоратив ижтимоий масъулият ва барқарор ривожланиш (ижтимоий масъулият сиёсати, корпоратив маданият, ижтимоий лойиҳалар, атроф-муҳит сиёсати, ижтимоий ҳисоботларни тайёрлаш, бизнес ҳамкорларга хурмат ва қонунчиликка риоя қилиш) - 13 мезон, компонентнинг оғирлиги - 10%.

4-жадвал Энг юқори кўрсаткичга эга бўлган компаниялар¹⁵

№	Компания номи	Рейтинг натижаси	Рейтинг ўтказилган сана
1.	ПАО “Сбербанк”	8++	19.12.2023
2.	АК “АЛРОСА” (ПАО)	8+	20.10.2023
3.	Банк ВТБ (ПАО)	8+	27.12.2023
4.	ПАО АФК “Система”	8+	12.12.2023
5.	ПАО “РусГидро”	8	18.10.2022
6.	ПАО “Аэрофлот”	7++	05.12.2023
7.	ПАО “Магнитогорский	7++	16.02.2022

¹⁵ Рейтинговая шкала. <https://rid.ru/nacionalnyj-rejting/rejtingovaya-shkala> маълумотлари асосида муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

	металлургический комбинат”		
8.	ПАО “Ростелеком”	7++	21.02.2022
9.	ПАО “Федеральная сетевая компания – Россети”	7++	04.12.2023
10.	ОАО “РЖД”	7+	29.09.2023

Мутахассисларнинг фикрича, рейтинг тизимларининг жорий этилиши инвесторлар ва компанияларнинг ўзига узоқ муддатли фойда келтириши керак. Бундан ташқари, рейтинглар, масалан, компаниялари чекланган хорижий инвестициялар учун рақобатлаша оладиган бошқа мамлакатлар билан таққослаганда, ўз мамлакатларида корпоратив бошқарувнинг идрок этилган даражасини аниқлашда миллий ҳукуматлар учун фойдали бўлиши мумкин. Бунинг сабаби шундаки, самарали корпоратив бошқарув механизмларига эга корпорациялар, қоида тариқасида, шаффофрокдир ва шунинг учун инвесторлар томонидан янада жозибадор инвестиция лойиҳаси сифатида қабул қилинади.

Шуни таъкидлаш керакки, ESG-рейтинглари ҳозирда жуда машҳур бўлиб бормокда. Шундай қилиб, Rating-Agentur Expert RA GmbH (RAEXEurope) ESG-рейтингларини ишлаб чиқади ва компанияларнинг экологик, ижтимоий ва корпоратив хавфларга таъсирини қанчалик самарали бошқариши ҳақидаги таҳлилларини акс эттирувчи ESG-рейтингларини тузади.

Корпоратив бошқарув даражасини баҳолашда рейтинг хизматлари биринчи навбатда электрон ёки босма форматда тақдим этилиши мумкин бўлган оммавий ахборотга таянади. Баҳолаш ўтказиладиган тоифадаги ўзгарувчилар сони рейтинг хизматининг методологиясига қараб фарқ қилиши мумкин. Бироқ, рейтинг тизимларида кенгаш тузилиши ва жавобгарлик каби энг машҳур тоифалар мавжуд. Ушбу жиҳат остида одатда қуйидаги мавзулар ёритилади:

- бошқарув кенгаши аъзоларининг мустақиллиги;
- директорлар кенгашининг ҳажми;
- кенгашда қатнашиш;
- Раис/Бош директорнинг бўлиниши;
- бошқа компанияларнинг кенгашларида ишлайдиган директорлар;
- тафтиш, кадрлар ва иш ҳақи комиссияларининг таркиби;
- ҳар йили директорлар кенгашига сайловлар;
- корпоратив бошқарув қоидалари, хулқ-атвор қоидалари ва ахлоқ қоидаларини ошкор қилиш;
- ижрочи директорларнинг капитал иштироки¹⁶.

Рейтинг агентликлари кенгаш аъзолари кўпроқ мустақил (аффилиланган бўлмаган) бўлган фирмаларни юқори баҳолайдилар, чунки мустақил бошқарув аъзолари қарам бўлган кенгаш аъзоларига қараганда ахлоқ, фирибгарлик ва ҳокимиятни суистеъмол қилиш ҳақида кўпроқ гапиришлари мумкин. Бироқ, “Директорлар кенгашининг мустақил аъзолари сонининг кўпайиши ҳақиқатан ҳам компания фаолиятининг асосий кўрсаткичларини яхшилайдими?” сўроқ қилиш мумкин. Директорлар кенгаши таркибидаги бундай ўзгаришларнинг корпоратив натижаларга таъсирини баҳолаш жуда қийин, аммо мустақил директорлар камроқ бўлган компаниялар пастрок рейтингга эга бўлишади.

Корпоратив бошқарув сифатини баҳолаш мезонларининг энг кенг тарқалган тоифалари орасида менежерлар ва директорларнинг иш ҳақи ҳам мавжуд. Ушбу тоифада қуйидаги жиҳатлар

¹⁶ Глинков Н.А. Корпоративное управление: методика оценки // Вестник Белорусского государственного экономического университета. - 2020. - № 6 - С. 74-80.

баҳоланади:

- компенсация даражаси ва шакли;
- самарадорликни баҳолаш мезонлари;
- компенсацияни аниқлаш жараёнининг мустақиллиги ва яхлитлиги;
- акциядорларнинг компенсация сиёсатини тасдиқлаши;
- пенсия режалари;
- опцион нарх сиёсати;
- директорлар ва раҳбарлар томонидан улушга эгалик қоидаларига риоя қилиш.

Акциядорлар манфаатларини ҳисобга олмасдан тўланадиган директорлар учун қатъий ва ўзгарувчан тоvon сиёсати ва амалиёти бошқарувнинг заиф ва самарасизлигини кўрсатади. Агар компенсация акциядорларнинг даромадига боғлиқ бўлса, бу усул корпоратив бошқарувнинг юқори даражасининг ўзига хос хусусияти ҳисобланади¹⁷.

Компаниянинг аудитига оид мезонларни ўз ичига олган тоифа рейтинг тизимлари орасида ҳам кенг тарқалган. Корпоратив бошқарувнинг аудит соҳасидаги илғор тажрибаларга мувофиқлиги доирасида тафтиш комиссиясини тайинлаш ва унинг ваколатлари билан боғлиқ саволлар туғилади. Агар тафтиш комиссияси аъзолари мустақил бўлса ва ташқи аудитор билан молиявий масалаларни мунтазам муҳокама қилса, юқори балл қўйилади. Умумий мезонларга акциядорлар ҳуқуқларини ҳурмат қилиш ва корпорацияларни сотиб олишдан ҳимоя қилиш киради¹⁸. Акциядорларнинг ҳуқуқлари тоифасида низомга ўзгартиришлар киритиш учун зарур бўлган овозлар сони, акциядорларнинг навбатдан ташқари йиғилишларини чақириш имконияти ва бошқаларга оид масалалар кўриб чиқилади.

Рейтинг тизими корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш элементи сифатида қуйидаги муаммоларни ҳал қилишга мўлжалланган:

1. самарали бошқарувнинг барча тегишли масалаларини тизимли ва оддий кўриб чиқиш орқали таҳлилчилар ва инвесторларнинг ишини осонлаштириш;
2. компанияларга ўзларининг жорий бошқарув ҳолатининг “кўлами” ва “сифатини” осонгина баҳолашга имкон бериш;
3. инвесторларга инвестиция сиёсатининг бир қисми сифатида бошқарув сифати учун минимал балларни белгилашга руҳсат бериш;
4. тармоқлар ва мамлакатлар бўйича корпоратив бошқарув кўрсаткичларини солиштириш имконини яратиш.

Корпоратив бошқарув даражасини баҳолаш учун рейтинг тизимини ишлаб чиқиш ва жорий этишнинг аниқ ижобий таъсирига қарамай, ушбу фаолиятнинг камчиликларига бир қатор омилларни киритиш мумкин. Шундай қилиб, рейтинг хизматлари нафақат компанияларни баҳолайди, балки маълум бир кўрсаткични ҳисоблаш усуллари, оғиш сабаблари ва мезон даражасини ошириш учун мумкин бўлган ҳаракатлар, манфаатлар тўқнашуви ҳақида қўшимча ҳақ эвазига маълумот беради. Шундай қилиб, рейтинг хизмати ва компания ўртасида пул

¹⁷ Кириллина В.Н. Оценка корпоративного управления в публичных акционерных обществах с участием Российской Федерации, акции которых обращаются на организованном рынке ценных бумаг // Бизнес. Общество. Власть. - 2018. - № 2 (27).

¹⁸ Васильева О.Н., Салахутдинов В.Д. Правовые способы предотвращения негативного влияния пандемии covid-19 и её последствий на бизнес в российской федерации: анализ и оценка мер органов законодательной и исполнительной власти // Legal Bulletin. 2021. Т. 6. № 2. С. 70-76.

муносабатлари юзага келади, бунда агентлик иш фаолиятини яхшилаш учун зарур ҳаракатлар тўғрисида маълумот беради ва компания, ўз навбатида, хизматлар учун ҳақ тўлаш орқали, кейинги даврда бу ўсишни кутади, баҳолашнинг мустақиллиги бундан мустасно. Шунингдек, ўрганилаётган компания рейтингда ҳисобга олинган маълумотларни текшириш учун меҳнат ресурсларини тақдим этишга мажбур, бу эса баҳолаш жараёнини янада қимматроқ ва кўп вақт талаб қилади. Кўпгина ҳолларда, корпоратив бухгалтерлар ва молиявий таҳлилчилар маълумотларнинг тўғри тақдим этилишини таъминлайдиган ва хатолар юзага келган тақдирда керакли тузатишлар киритиш учун рейтинг бўлимига фикр-мулоҳазаларини тақдим этадиганлардир.

Таъкидлаш жоизки, компания фаолиятининг рейтинг мезонларига мувофиқ яхшиланиши топ-менежмент ёки директорлар кенгаши ўз вазифаларини янада самаралироқ бажара бошлаганини аниқламайди. Корпоратив бошқарув сифатининг юқори даражаси, назариядан фарқли ўлароқ, ҳар доим ҳам юқори молиявий натижаларни кўрсатмайди, худди корпоратив бошқарувнинг юқори даражаси билан ҳар доим ҳам компаниянинг таъсирчан молиявий натижаларига эришилмайди.

Шундай қилиб, якуний балл беришда корпоратив бошқарувни баҳолашнинг ҳар бир рейтинг тизими, масалан, компания фаолият юритаётган соҳанинг ўзига хос хусусиятлари тўғрисида зарур билим даражасининг йўқлиги, ишлаб чиқариш жараёнларини етарли даражада тушунмаслиги сабабли нотўғри хулосалар бериши мумкин. Корпоратив бошқарувнинг мураккаб механизмини ягона баллгача камайтириш истаги, аксинча, компания бошқарувида ҳақиқатнинг бузилишига олиб келади ва натижаларни “яхши” ва “ёмон” амалиёт форматида талқин қилиш ташқи манфаатдор томонлар учун ҳам батафсил тушунишни таъминламайди.

Бироқ, корпоратив бошқарув сифатини турли рейтинг баҳолашларида мавжуд камчиликларга қарамасдан, бу баҳолашлар инвесторларга компания ҳақида ҳар томонлама тасаввур бериш имконини беради. Шу билан бирга, компаниянинг инвестицион салоҳиятининг хусусиятлари, қоида тариқасида, компаниянинг бозор капиталлашуви даражаси, ESG-рейтинглари, кредит рейтинглари ва бошқалар каби рейтинглар билан чекланмайди, корпоратив бошқарувнинг юқори сифати ташкил этилган бошқарув тизимининг юқори самарадорлиги, иқтисодий фаолиятнинг муносиб молиявий натижалари, корпоратив низоларни минималлаштириш ва бошқалар билан тавсифланади.

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаймизки, компаниялар амалиётига корпоратив бошқарув даражасини баҳолашнинг рейтинг тизимларини жорий этиш ушбу механизм сифатини оширишга қаратилган. Корпоратив бошқарув самарадорлигини ошириш рейтинг хизматлари томонидан баҳолаш натижаларини тақдим этиш ва кейинчалик компанияларнинг мавжуд натижаларини яхшилаш бўйича ҳаракатларни ишлаб чиқиш орқали амалга оширилади. Ўз навбатида, корпоратив бошқарувнинг юқори даражаси иқтисодий ва ижтимоий ривожланиш соҳасидаги стратегик миллий устувор вазифаларни ҳал этишга, шу жумладан ESG тамойилларига риоя қилишга, бутун жамият учун ижобий самарани таъминлашга ёрдам беради.

МКБРни тайинлаш босқичлари: махсус сўровнома, ички ҳужжатлар ва очиқ манбалар асосида компаниядаги корпоратив бошқарувнинг дастлабки ҳолати тўғрисида маълумот олиш; корпоратив бошқарув амалиётининг ўзига хос хусусиятларини аниқлаштириш мақсадида компания вакиллари билан суҳбат; корпоратив бошқарув тизимининг барча таркибий қисмларини ҳар томонлама таҳлил қилиш; рейтингни белгилаш ва компаниянинг корпоратив бошқарув амалиётдаги ижобий томонлари ва камчиликларини тавсифловчи таҳлилий ҳисоботни тақдим этиш ҳамда корпоратив бошқарув амалиётининг йиллик мониторинги ва белгиланган рейтингни ахборот билан таъминлашдан иборат.

Корпоратив бошқарув рейтинглари (CGR) компаниянинг ҳисобдорлик, ошқоралик, адолатлилиқ ва

манфаатдор томонларни жалб қилиш каби яхши корпоратив бошқарув тамойиллари ва амалиётларига қанчалик риоя қилишини кўрсатадиган ўлчовдир. CGR инвесторларнинг ишончига сезиларли таъсир кўрсатиши мумкин, чунки у компания бошқаруви, директорлар кенгаши ва сиёсатининг сифати ва ишончилигини акс эттиради. Инвесторлар CGR дан инвестицияларини кўриш, танлаш ва назорат қилиш ва бошқарув масалалари бўйича компания билан ҳамкорлик қилиш учун мезон сифатида фойдаланишлари мумкин. CGR шунингдек, капитал нархига, молиядан фойдаланишга ва компаниянинг бозор баҳосига таъсир қилиши мумкин.

Глобал бизнес муҳити тобора мураккаб, динамик ва хилма-хил бўлиб бораётгани сабабли, CGR корпоратив бошқарувга таъсир кўрсатадиган юзага келадиган муаммолар ва имкониятларни ҳал қилиш учун ривожланмоқда. Бу ерда CGR ни шакллантирадиган келажакдаги тенденциялардан баъзилари:

Атроф-муҳит, ижтимоий ва бошқарув (ESG) омилларига эътиборни кучайтириш ESG омиллари инвесторлар, тартибга солувчилар ва манфаатдор томонлар учун тобора муҳим аҳамият касб этмоқда, чунки улар компаниянинг барқарорлиги ва ижтимоий масъулиятини акс эттиради. CGR ўз баҳолаш тизимига иқлим ўзгариши хавфи, инсон ҳуқуқлари, хилма-хиллик ва инклюзия ва коррупцияга қарши кураш каби ESG омилларини ўз ичига олади. Мисол учун, MSCI ESG рейтинглари компаниялар ўзларининг энг муҳим ESG хатарлари ва имкониятларини қанчалик яхши бошқараётганликларини ҳар томонлама ва изчил баҳолашни таъминлайди.

Технология ва маълумотлар таҳлилидан фойдаланишнинг ортиши. Технология ва маълумотлар таҳлили CGR ни янада шаффоф, объектив ва ишончли бўлишига имкон беради. CGR молиявий ҳисоботлар, корпоратив маълумотлар, оммавий ахборот воситалари ва ижтимоий медиа каби турли манбалардан маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва текшириш учун технология ва маълумотлар таҳлилидан фойдаланади. CGR, шунингдек, ўз методологияси, баҳолаш ва ҳисоботларни яхшилаш, инвесторлар ва компаниялар учун мослаштирилган ва интерактив эчимларни тақдим этиш учун технология ва маълумотлар таҳлилидан фойдаланади. Масалан, S&P Global Corporate Governance Scores тўртта ўлчов асосида ҳар бир компания учун балл яратиш учун миқдорий ва сифат маълумотларини бирлаштирган хусусий алгоритмдан фойдаланади: директорлар кенгаши, мулкчилик, товон ва ESG назорати.

Манфаатдор томонлар ўртасида кўпроқ интеграция ва ҳамкорлик. CGR сармоядорлар, компаниялар, регуляторлар, рейтинг агентликлари ва фуқаролик жамияти каби турли манфаатдор томонлар ўртасида тобора интеграциялашган ва ҳамкорликка айланиб бормоқда. CGR корпоратив бошқарув масалалари бўйича манфаатдор томонлар ўртасида мулоқот ва ўзаро ҳамкорликни рағбатлантиради ва энг яхши амалиёт ва стандартлар алмашинувини осонлаштиради. CGR шунингдек, ўз мезонлари ва кўрсаткичларини ОЭСР Корпоратив бошқарув тамойиллари, БМТнинг масъулиятли инвестициялар тамойиллари ва Барқарор ривожланиш мақсадлари каби тегишли халқаро нормалар ва тавсиялар билан мослаштиради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 19 апрелдаги ПҚ-163-сонли “Давлат иштирокидаги йирик корхоналарни трансформация қилиш ва хусусийлаштириш жараёнларини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори
2. Corporate Governance Rating – Methodology. <https://www.infomeric.com>
3. Corporate Governance: Definition, Principles, Models, and Examples. <https://www.investopedia.com>
4. Corporate Governance Assessments: Critical Components of Good Governance. <https://www.govenda.com>

5. Corporate Governance Assessment. <https://www.dnv.co.uk/services/corporate-governance-assessment-91796/>
6. Alimov B.B. RISK MANAGEMENT IN INVESTMENT PROJECTS. International Journal of Marketing and Technology Vol. 12 Issue 08, August 2022, ISSN: 2249-1058 Impact Factor: 6.559 Journal Homepage: <http://www.ijmra.us>, Email: editorijmie@gmail.com Double-Blind Peer Reviewed Refereed Open Access International Journal - Included in the International Serial Directories Indexed & Listed at: Ulrich's Periodicals Directory ©, U.S.A., Open J-Gate as well as in Cabell's Directories of Publishing Opportunities, U.S.A. https://www.ijmra.us/2022ijmt_august.php
7. Алимов, Б. Б. (2023). ЎЗБЕКИСТОНДА ЯШИЛ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАТИРИШ СТРАТЕГИЯСИ. *Miasto Przyszłości*, 37, 175-184.
8. Miralimovich, A. M., Kholmurodovich, S. D., & Batirovich, A. B. (2023). PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE GREEN ECONOMY BASED ON INVESTMENT PROJECTS IN COOPERATION WITH DEVELOPED COUNTRIES. *Western European Journal of Modern Experiments and Scientific Methods*, 1(2), 19-31.
9. Васильева О.Н., Салахутдинов В.Д. Правовые способы предотвращения негативного влияния пандемии covid-19 и её последствий на бизнес в российской федерации: анализ и оценка мер органов законодательной и исполнительной власти // *Legal Bulletin*. 2021. Т. 6. № 2. С. 70-76.
10. Глинков Н.А. Корпоративное управление: методика оценки // *Вестник Белорусского государственного экономического университета*. - 2020. - № 6 - С. 74-80.
11. Коэффициент корпоративного управления (CGQ). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.toptipfinance.com/corporate-governancequotient-cgq> (дата обращения: 24.03.2022).
12. Кириллина В.Н. Оценка корпоративного управления в публичных акционерных обществах с участием Российской Федерации, акции которых обращаются на организованном рынке ценных бумаг // *Бизнес. Общество. Власть*. - 2018. - № 2 (27).
13. Рейтинг корпоративного управления: как рейтинги корпоративного управления влияют на доверие инвесторов. <https://fastercapital.com>
14. Рейтинговая шкала. <https://rid.ru/nacionalnyj-rejting/rejtingovaya-shkala> маълумотлари асосида муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.
15. Рейтинговая шкала. <https://rid.ru/nacionalnyj-rejting/rejtingovaya-shkala>
16. <https://www.credit-rating.ua/ru/about-rating/purpose/462>
17. <https://www.credit-rating.ua/ru/about-rating/scale/4624/>