

ТИЖОРАТ БАНКЛАРИ КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИНГ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШГА ОИД ЯНГИЧА ЁНДАШУВЛАР

Темиров Абдулазиз Алимжанович

Тошкент менежмент ва иқтисодиёт институти
Бизнес бошқаруви ва молия кафедраси, и.ф.н., проф.

Аннотация. Мақолада муаллиф томонидан тижорат банкларида корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини сифатли ва объектив баҳолашни ташкил этиш асослари ва усуллари ҳамда баҳолашни таъминлашга қаратилган ёндашувлар ёритилган. Муаллиф банкларни замонавий шароитларда халқаро рейтинг агентликлари, инвестиция компаниялари ва бошқа профессионал ташкилотлар томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарувнинг кўплаб халқаро рейтинглари орқали бошқарув сифатини баҳолаш усуллари тавсифлайди, корпоратив бошқарув даражасини баҳолашга ихтисослашган ташкилотлар томонидан амалга ошириладиган таҳлилнинг умумий йўналишларини очиб беради. Муаллиф томонидан банк корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолашни такомиллаштиришга оид таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: тижорат банклари, корпоратив бошқарув, бошқарув сифати, рейтинг, аудиторлик баҳолари, самарадорлик, банк назорати, банк бошқаруви.

Abstract. In the article, the author discusses the basics and methods of organizing a qualitative and objective assessment of the effectiveness of the corporate governance system in commercial banks, as well as approaches aimed at providing assessment. The author describes the methods of assessing the quality of bank management in modern conditions through numerous international corporate governance ratings developed by international rating agencies, investment companies and other professional organizations, and reveals the general directions of analysis conducted by organizations specializing in assessing the level of corporate governance. The author has developed proposals and recommendations for improving the assessment of the effectiveness of the bank's corporate governance system.

Keywords: commercial banks, corporate governance, Management quality, rating, audit assessments, efficiency, banking supervision, bank management.

Аннотация. В статье автором рассмотрены основы и методы организации качественной и объективной оценки эффективности системы корпоративного управления в коммерческих банках, а также подходы, направленные на обеспечение оценки. Автор описывает методы оценки качества управления банками в современных условиях через многочисленные международные рейтинги корпоративного управления, разработанные международными рейтинговыми агентствами, инвестиционными компаниями и другими профессиональными организациями, раскрывает общие направления анализа, проводимого организациями, специализирующимися на оценке уровня корпоративного управления. Автором разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию оценки эффективности системы корпоративного управления банка.

Ключевые слова: коммерческие банки, корпоративное управление, Качество управления, рейтинг, аудиторские оценки, эффективность, банковский надзор, управление банком

Кириш

Сўнгги йилларда банкларнинг корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини сифатли ва объектив баҳолаш банк тизимидаги муҳим масалалардан бири бўлиб қолмоқда. Банкнинг корпоратив бошқарув тизимини ишончли баҳолаш фойдаланувчиларга, биринчи навбатда акциядорларга, банкнинг Кузатув кенгаши ва бошқарувига тегишли стратегик ва тезкор бошқарув қарорларини қабул қилиш, корпоратив бошқарувнинг сифати ва самарадорлигини ошириш, шунингдек унинг барча таркибий қисмлари, жумладан ички назорат ва рискларни бошқариш учун маълумот беради. Бундан ташқари, тўғри ўтказилган баҳолаш корпоратив муносабатлар иштирокчилари – банк корпоратив бошқарувининг манфаатдор томонлари манфаатларининг мувозанатини таъминлашга ёрдам беради.

Тижорат банкларининг корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини сифатли баҳолашни таъминлашга қаратилган ёндашувлар аввало мамлакатлар миллий қонунчилигига, шунингдек халқаро амалиётларга мувофиқ ишлаб чиқилиши керак. Банк корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолашни асосий мақсадлари бўлиб унинг мақсадларга эришиш ва банкни ривожлантириш стратегиясини

амалга ошириш, шунингдек қонунчилик талабларини бажариш ҳамда янада такомиллаштириш учун тизимнинг самарадорлиги тўғрисида объектив маълумотларни тақдим этиш ҳисобланади.

Самарали фаолият кўрсатаётган тижорат банкларнинг тажрибаси бошқариш соҳасида тартиб ўрнатмасдан туриб юқори самарадорликка эришиш мумкин эмаслигини кўрсатмоқда. Қабул қилинган қарорлар ўз вақтида ва тегишли тартиб билан бажарилиши учун бошқарув тизимининг маълум бир даражаси талаб қилинади. Олинган натижаларнинг сифати эса тижорат банкларни бошқариш тизимининг сифатининг натижасини ифодалаб беради.

Мавзуга оид адабиётлар шарҳи

Банкларда корпоратив бошқарув сифатини баҳолашни ташкил этиш масалалари хорижлик ва маҳаллий иқтисодчи олимларнинг диққат марказида бўлиб келган. Хорижлик иқтисодчи олимлардан П.Роуз фикрича, “Корпоратив бошқарув самарадорлигининг асосий мезони сифатида баҳолаш объектининг асосли бозор қиймати ҳисобланади” [3]. А.Томпсон ва А.Стриклендлар фикрига кўра, “Корпоратив бошқарувнинг корпоратив

муносабатлар самарадорлиги нуқтаи назаридан ҳам баҳоланиши керак”^[5]. Россиялик олим З.М.Анисимовага кўра, “Банкларнинг корпоратив бошқарувини рақобатбардош устунлик профилига қараб баҳолаш керак”^[6]. Д.И.Трактовенко корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашни банк стратегик менежменти элементларини аниқлаш нуқтаи назаридан ўрганилган ва ушбу ишда стратегик режани амалга ошириш дастурини шакллантириш босқичи алоҳида қайд қилинган ^[8].

Тадқиқот методологияси

Мақолада банкларда корпоратив бошқарув тизими самарадорлигини баҳолашни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлган тадқиқотларни ўрганиш, таъриф ва тушунчаларнинг шаклланишини қиёсий солиштириш, маълумотларни ўрганиш ва иқтисодий жиҳатдан таққослаш ва таҳлил қилиш, мантиқий фикрлаш, илмий абстракциялаш, маълумотни гуруҳлаш, анализ ва синтез усуллари билан кенг фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар

Ҳозирги вақтда банклар учун устувор вазифа корпоратив бошқарувнинг яхши амалиётини шакллантиришдир. Банк корпоратив бошқаруви қарорининг сифат даражаси бошқарув ечимига хос бўлган ва муаммони муваффақиятли ҳал қилиш эҳтиёжларига (ўз вақтида, мақсадли, аниқлик ва самарадорлик) маълум даражада жавоб

берадиган хусусиятлар тўплами сифатида белгиланиши мумкин. Ўз навбатида бошқарув қарорларининг ўзига хос сифати – бу унинг ишлаб чиқариш тизимларининг ишлаши ва ривожланиши учун ҳал қилинадиган вазифаларнинг табиатига мувофиқлиги даражасидир. Бошқача қилиб айтганда, бошқарув қарори қай даражада бозор муносабатлари шароитида ишлаб чиқариш тизимини ривожлантиришнинг кейинги йўллари таъминлашини кўрсатадиган ечимлари тўпламидир.

Тижорат банкларида самарали корпоратив бошқарув тизимини яратишнинг афзалликларини қуйидагича келтириш мумкин ^[9]:

1. Капитал бозорига киришни осонлаштириш. Тегишли корпоратив бошқарув тизими инвесторларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишни таъминлаб, инвесторларнинг банкка бўлган ишончини оширади. Акциядорларнинг ҳуқуқларини бузиш rischi банк рискларининг кенг тарқалган турларидан бири бўлиб, инвесторларни юқори даражада ҳимоя қилишни таъминлаш билан акциядорлик ва қарз капиталининг қиймати пасаяди.

2. Капитал қийматининг пасайиши. Банкдаги корпоратив бошқарув тизими ташқи молиялаш қийматининг пасайишига ёрдам беради ва ўз навбатида капитал қийматининг пасайишига ёрдам беради, чунки инвестиция қарорларини қабул қилишга таъсир қилувчи кенг

тарқалган мезонлар банкда корпоратив бошқарув амалиётининг юқори даражада ривожланишидир.

3. Самарадорликни ошириш. Тегишли корпоратив бошқарув тизими банкнинг мансабдор ходимлари томонидан фирибгарлик рискинни минималлаштиради, шунингдек, менежерларнинг ҳаракатлари устидан назоратни яхшилайдди.

Республикамиз қонунчилигига мувофиқ, “Корпоратив бошқарув деганда банк стратегик мақсадларини аниқлаш ва уларга эришиш устидан назорат қилиш учун зарур ташкилий тузилмани, шунингдек, бошқарувга оид қарорлар қабул қилиш имконини таъминловчи, банк бошқарув органлари ва бошқа манфаатдор томонлар ўртасидаги муносабатлар мажмуи, шу жумладан, бошқарув органларининг ваколатларини ва жавобгарлигини тақсимлаш ҳамда бошқарувга оид қарорлар қабул қилиш имконини яратиш тушунилади” [2]. Бунинг баробарида, Марказий банк тижорат банкларида корпоратив бошқарувнинг турли жиҳатларига таъсир кўрсатадиган вазифаларини ҳам белгилайди.

Шу сабабли ҳам, банк корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолаш мезонлари Марказий банк томонидан белгиланган вазифаларни ҳал қилишни, шунингдек барча манфаатдор томонларнинг (томонларнинг) манфаатларини ҳисобга олиши керак.

Маълумки, ички назорат ва рискларни бошқариш тизимлари корпоратив бошқарув тизимининг таркибий қисмларидир. Мазкур тизимларнинг самарадорлиги бутун корпоратив бошқарув тизимининг тўғри ишлашини таъминлайди, шунинг учун ҳам самарадорлик мазкур тизимларнинг натижадорлиги билан биргаликда баҳолашнинг мажбурий мезони бўлиши керак.

Банк назорати бўйича Базел қўмитаси (БНБК) нинг “Банклар учун корпоратив бошқарув тамойиллари” (Corporate governance principles for banks) нинг 12-тамойилига мувофиқ, “Корпоратив бошқарувда транспарентлик (ёки шаффофлик) ишончли ва самарали корпоратив бошқарув билан узвий боғлиқдир. Корпоратив бошқарув соҳасидаги шаффофликнинг мақсади томонларни кузатув кенгаши ва юқори раҳбарият томонидан банкни бошқариш самарадорлигини баҳолаш учун зарур маълумотлар билан таъминлашдир” [5]. Фикримизча, шаффофлик корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолашнинг ажралмас қисми бўлиши ва уни амалга оширишда мажбурий мезон сифатида кўриб чиқилиши керак.

Бундан ташқари, тизим иқтисодий жиҳатдан самарали яъни унинг фалдият кўрсатиши учун харажатлар нуқтаи назаридан мақбул бўлиши керак.

Банк фаолияти бевосита мижозлар билан чамбарчас боғлиқ. Мижозлар манфаатдор томонларнинг даромадини таъминлаб беради ёки бошқача айтганда банкнинг фаолият даромадини таъминлаш учун асос ҳисобланади. Шунинг учун ҳам фикримизча, мижозларга йўналтирилганликни баҳолаш мезони сифатида ҳам кўриб чиқиш керак деб ҳисоблаймиз.

Ўрганишлар асосида банк корпоратив бошқаруви самарали тизимнинг баҳолаш ёндашувлари доирасида қуйидаги таърифлаш таклиф этилади. “Банкнинг самарали корпоратив бошқарув тизимибу мақсадларга эришиш ва банкнинг ривожланиш стратегиясини амалга ошириш бўйича оқилона ишончни таъминлайдиган тизимдир ва қуйидагиларни ўз ичига олади:

-молиявий ишончлилик ва банкнинг даромадли молиявий ташкилот сифатида узоқ муддатли яшаш қобилияти таъминланди;

-Марказий банк томонидан белгиланган вазифаларнинг бажарилиши таъминланди;

- самарали ички назорат ва рискларни бошқариш тизимлари ташкил этилган;

- акциядорлар, мижозлар ва бошқа манфаатдор томонлар учун етарли шаффофлик (транспарентлик) таъминланади;

- харажатлар ва фойда нуқтаи назаридан банкни оптимал бошқариш ташкил этилди;

-банк фаолияти мижозларнинг талабларига қаратилган.

Банкнинг корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолашнинг асосий иштирокчилари акциядорлар, Кузатув кенгаши аъзолари, аудиторлик қўмитаси, риск қўмитаси ва Кузатув Кенгашининг бошқа қўмиталари аъзолари, бошқарув аъзолари, хатарларни бошқариш учун масъул мансабдор шахс, ички назорат учун масъул мансабдор шахс, ички аудит хизмати раҳбари ва ходимлари, банкнинг таркибий бўлинмалари раҳбарлари бўлиб ҳисобланади. Баҳолаш натижаларининг асосий фойдаланувчилари бўлиб акциядорларнинг умумий йиғилиши, Кузатув кенгаши, Кузатув Кенгашининг аудиторлик қўмитаси, Кузатув Кенгашининг риск қўмитаси, банк бошқаруви ҳисобланади.

Корпоратив бошқарувни баҳолашнинг турли хил ёндашувлари ва баҳолаш мезонлари мавжуд. Ҳар бир ёндашув кўрсаткичларнинг турлари ва сонига, таҳлил қилинган элементларнинг тузилишига, баҳолаш марказига қараб ўзига хос методолгик хусусиятларга эга. Бундай ёндашувлардан бири бўлиб рейтинг ҳисобланади. Рейтинглари бир қатор хусусиятлари, жумладан ўтказиш тартиби (корпоратив бошқарувни тавсифловчи кўрсаткичларни ўз ичига олган кредит рейтинглари) ва ишлаб чиқиш (агентлик рейтинглари ва тадқиқотчилар рейтинглари) билан фарқланади.

Бугунги кунда халқаро амалиётда корпоратив бошқарув сифатини баҳолашнинг иккита усули – рейтинглар ва аудиторлик баҳолари энг кенг тарқалган. Мазкур усулларнинг асосий фарқи шундаки, у расмийлаштириш даражаси, шунингдек баҳолаш натижалари мўлжалланган фойдаланувчиларнинг турли гуруҳларида эканлигида кўринади.

Замонавий шароитда халқаро рейтинг агентликлари, инвестиция компаниялари ва бошқа профессионал ташкилотлар томонидан ишлаб чиқилган корпоратив бошқарувнинг кўплаб халқаро рейтинглари мавжуд. Булар ичида энг машҳур ва кенг тарқалганлари Standard & Poor's (CGS, GAMMA и T&D), GovernanceMetrics International (GMI), Brunswick UBS Warburg, AGR – The audit Integrity Accounting and Governance Risk Rating (AGR), Board Effectiveness Rating (BER) бўлиб ҳисобланади [7].

Корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолаш бўйича таклиф қилинган ёндашув доирасида сифат ва миқдорий кўрсаткичлардан фойдаланишни ўз ичига олган комбинацияланган усул қўлланилади. Баҳолаш бутун йил давомида банк томонидан амалга оширилади ва мавжуд ички (банкнинг пруденциал, молиявий, бошқарув ҳисоботлари ва бошқалар) ва ташқи маълумотлардан фойдаланган ҳолда амалга оширилади.

Баҳолаш пайтида, агар лозим топилса баҳолаш иштирокчиларидан интервью, уларга сўровнома юбориш каби тегишли маълумотлар тўпланади. Баҳолашнинг сифат кўрсаткичлари муайян ҳодисаларнинг бошланишини (ёки содир бўлмаслигини), маълум бир ҳолатга эришишни (ёки эришмасликни) акс эттиради. Булар тижорат банкининг Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга, касбий этика тамойилларига риоя қилиш-қилмаслик фактлари, банк фаолияти тўғрисида салбий маълумотларнинг мавжудлиги (ёки йўқлиги) кабиларда ифодаланади. Миқдорий кўрсаткичлар эса баҳоланаётган даврда банк ишининг маълум миқдорий параметрларига эришганлигини акс эттиради.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда БНБҚ нинг “Банклар учун корпоратив бошқарув тамойиллари” да кўрсатилган стандартлар асосида баҳолаш ёндашуви учун банкнинг корпоратив бошқарув тизимини қуйидаги 10 элементга бўлиш таклиф этилади:

- акциядорларнинг умумий йиғилиши;
- кузатув кенгаши;
- бошқарув;
- рискларни бошқариш тизими;
- ички назорат тизими;
- ички аудит;
- ходимлар ва иш ҳақи;
- транспарентлик;

- маркетинг ва брендни бошқариш;
- манфаатлар тўқнашувини бошқариш.

Ушбу элементларнинг тўплами БНБҚ нинг “Банклар учун корпоратив бошқарув тамойиллари” да кўрсатилган корпоратив бошқарув тамойиллари билан боғлиқ. Шу билан бирга, баҳолашнинг хилма-хиллигини таъминлаш учун, фикримизча, акциядорларнинг умумий йиғилиши, маркетинг ва брендни бошқариш, манфаатлар тўқнашувини бошқариш алоҳида элементлар сифатида тўлдирилиши ва ажратилиши мақсадга мувофиқдир.

Ички аудит хизмати томонидан баҳолаш амалга оширилган тақдирда, ички аудит элементи мустақиллик ва холислик тамойилига риоя қилган ҳолда манфаатлар тўқнашувини истисно қиладиган ёндашувлар ёрдамида баҳоланиши керак. Бунда мустақил шаклантирилган ва хизмат фаолиятини баҳолашга асосланган кўрсаткичлардан фойдаланиш етарли далиллар мавжуд бўлганда керак бўлади.

Фикримизча, ҳар бир элементнинг самарадорлигини баҳолаш учун тегишли балл берилган сифат ва миқдорий кўрсаткичлардан фойдаланилади. Бу кўрсаткичлар уч хил баҳога эга бўлиши керак:

1. 1 ёки 4 балли сифат кўрсаткичлари. Бу ерда 1 балл салбий балл, 4 балл ижобий балл.

2. 1 дан 4 баллгача бўлган сифат кўрсаткичлари. Бу ерда 1 балл энг паст балл, 4 балл энг юқори балл.

3. 1 дан 4 баллгача бўлган миқдор кўрсаткичлари. Бу ерда 1 балл энг паст балл, 4 балл энг юқори балл.

Элемент баҳолашининг ҳар бир тури нуқтаи назаридан ҳар бир турга берилган баллар йиғиндисининг мумкин бўлган максимал баллар йиғиндисига нисбати билан ҳисобланади. Масалан, агар 1 ёки 4 балл берилган сифат кўрсаткичлари бўйича ҳақиқатда тўпланган баллар йиғиндиси максимал 20 баллдан 17 ни ташкил этган бўлса, у ҳолда элемент самарадорлигининг ушбу баҳолаш бўйича $17/20 \times 100\% = 85\%$ ни ташкил қилади. Элементни баҳолашнинг ҳар бир тури учун кўрсаткичларни ҳисоблаш тизим элементининг муаммоли жойларини аниқ топиш учун таҳлилий маълумотларнинг мавжудлигини таъминлайди ва уни такомиллаштириш бўйича аниқ таклифларни ишлаб чиқишга (тавсиялар ишлаб чиқишга) ёрдам беради.

Корпоратив бошқарув тизими элементининг ишлаш самарадорлигини якуний баҳолаш учун тизим элементлари контекстида мос равишда 35, 35 ва 30% нисбатда уч турдаги (сифат ва миқдорий) кўрсаткичлардан фойдаланган ҳолда баҳолаш натижаларини ўз ичига олган интеграл кўрсаткич аниқланади. Банкнинг ўзига хос хусусиятлари ва фаолият турига қараб,

интеграл кўрсаткичлари нисбати ўзгариши мумкин, масалан, 40, 40 ва 20%.

Шундай қилиб, элементнинг интеграл самарадорлигини ҳисоблаш формуласи қуйидагича кўринишга эга бўлади:

$$\begin{aligned} \% \text{ КБТ эл. сам.} = & \frac{(\sum \text{КБТ эл.сиф.кўр.х.б. 1,4}}{\sum \text{КБТ сиф.кўр.макс.б.йиғ.1,4)} \times 35\% + \\ & + \frac{(\sum \text{КБТ эл. сиф.кўрс.х.б. 1-4}}{\sum \text{КБТ сиф.кўр.макс.б.}) \times 35\% + \\ & + \frac{(\sum \text{КБТ эл. миқ. кўр. х. б. 1-4}}{\sum \text{макс.в.б.кол.пок.эл.СКУ1-4)} \times 30\% \end{aligned}$$

Бу ерда % КБТ эл. сам. - корпоратив бошқарув тизими элементи самарадорлигининг фоизи; $\sum \text{КБТ эл.сиф.кўр.х.б.1,4}$ - корпоратив бошқарув тизими элементининг сифат кўрсаткичлари бўйича 1 ёки 4 балл берилган ҳақиқий баллар йиғиндиси; $\sum \text{КБТ сиф.кўр.макс.б.йиғ.1,4}$ - 1 ёки 4 баллни тайинлаш билан корпоратив бошқарув тизимининг сифат кўрсаткичлари бўйича мумкин бўлган максимал баллар йиғиндиси; $\sum \text{КБТ сиф.кўрс.х.б. 1-4}$ -1 дан 4 баллгача берилиши мумкин бўлган корпоратив бошқарув тизими элементининг сифат кўрсаткичлари бўйича ҳақиқий баллар йиғиндиси; $\sum \text{КБТ сиф.кўр.макс.б.1-4}$ - 1 дан 4

баллгача бўлган корпоратив бошқарув тизими элементининг сифат кўрсаткичлари бўйича мумкин бўлган максимал баллар йиғиндиси; $\sum \text{КБТ эл. миқ. кўр. х. б. 1-4}$ - 1 дан 4 баллгача берилиши мумкин бўлган корпоратив бошқарув тизими элементининг миқдорий кўрсаткичлари бўйича ҳақиқий баллар йиғиндиси;

$\sum \text{КБТ эл. миқ. кўр. м. б.1-4}$ - 1 дан 4 баллгача бўлган топшириқ билан корпоратив бошқарув тизими элементининг миқдорий кўрсаткичлари учун мумкин бўлган максимал баллар йиғиндиси.

Ҳисоб-китоб тизимнинг барча 10 элементлари - акциядорларнинг умумий йиғилиши, Кузатув кенгаши, бошқарув кенгаши, рискларни бошқариш тизими, ички назорат тизими, ички аудит, ходимлар ва иш ҳақи, шаффофлик, маркетинг ва брендларни бошқариш, манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича амалга оширилади.

Фикримизча, интеграл кўрсаткич фоиз сифатида ифодаланади ва қуйидаги диапазонларга мувофиқ корпоратив бошқарув тизимининг ҳар бир элементининг самарадорлик даражаси тўғрисидаги хулосага келиш имконини беради ва уни жадвал шаклида қуйидагича акс эттириш мумкин (жадвалга қаралсин).

Маълумотлардан кўринадики, банк корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлиги тўғрисидаги хулосага келиш ҳар бир элемент

учун ҳисобланган интеграл кўрсаткичларнинг қийматларига асосланади, арифметик ўртача қиймат

сифатида аниқланади ҳамда шкала бўйича баҳоланади.

1-жадвал

Банк корпоратив бошқарув тизими элементларининг самарадорлик даражасини баҳолаш шкаласи*

№	Оралиқ	Қисқача мазмуни
1	91-100%	юқори самарали
2	71-89%	самарали
3	51-70%	умуман олганда ишлайди, лекин яхшиланиши керак
4	0-50%	самарасиз

*Маълумотлар асосида муаллиф ишланмаси

Банкнинг корпоратив бошқарув тизимининг самарадорлигини баҳолашга таклиф қилинган мазкур ёндашув тизимнинг қайси элементларида камчиликлар мавжудлигини юқори ишонч билан аниқлаш ва унинг муаммоли жойларини очиб беришга имкон беради. Бундан ташқари, ёндашув тизимни янада такомиллаштириш, банкнинг белгиланган тактик ва стратегик мақсадларига эришиш, Қонунчилик талабларини бажариш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш учун ахборот базасини шакллантиришга имкон беради. умуман олганда эса, бошқарув ва бошқа қарорларни қабул қилиш учун банкнинг корпоратив бошқарув даражаси тўғрисида объектив маълумотлар тақдим этилади.

Хулоса

Ҳозирги вақтда тижорат банкларида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг жуда кўп

турли хил усуллари мавжуд бўлиб, унинг энг мукамал ва универсал усуллари бирлаштириш, излаш ва ишлаб чиқиш ҳар қандай хўжалик юритувчи субъект фаолиятининг долзарб йўналиши ҳисобланади. Тўғри ташкил этилган корпоратив бошқарув банк назоратининг самарали ишлаши учун зарур шартдир. Шундай қилиб, банк назорати органлари ҳар бир тижорат банкида самарали корпоратив бошқарувни ташкил этилишидан манфаатдордир. Ўз навбатида, банкларда корпоратив бошқарувнинг тегишли даражаси мамлакатларнинг Марказий банклари назорат органларининг ишини осонлаштиради, шунингдек тегишли корпоратив бошқарув банк раҳбарияти ва назорат органлари ўртасида ҳамкорликни йўлга қўйилишига имкон бериши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. 2020 — 2025 йилларга мўлжалланган Ўзбекистон Республикасининг банк тизимини ислоҳ қилиш стратегияси тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-5992-сон Фармони. 12.05.2020 й.
2. Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисидаги низом. №3254, 30.06..2020 й.
3. Роуз П. Банковский менеджмент. // Пер. с англ. – М.: Дело Лтд., 1995. -707 с.
4. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Организация, ориентированная на стратегию. /пер.с англ.М.: ЗАО Олимп-Бизнес. 2004. -416 с.
5. Томпсон А.А., мл., Стрикленд А. Дж., III. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации: учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2000. -216 с.
6. Анисимова З.М. Развитие стратегического банковского менеджмента. дис...канд. экон. наук: 08.00.10. - М, 2014.
7. Мишина М. Разработка стратегии развития банка // Экономика и социум" №1(20) 2016.
8. Трактовенко Д.И. Стратегическое планирование и управление в банковской сфере. – СПб.: Изд-во СПбГУЭиФ, 1996. 214 с.
9. Темиров А.А. Ўзбекистон Республикаси тижорат банкларида ривожлантириш стратегиясини такомиллаштириш масалалари // Иқтисодиёт ва таълим.№1, 2024. - 64-73 с.
10. Темиров А.А. Тижорат банкларида корпоратив бошқарув самарадорлигини молиявий механизмлар асосида ошириш йўллари. Монография. –Т.: Инновацион ривожланиш нашриёт матбаа уйи, 2023. -186 б.