

КОРХОНАЛАРДА МЕНЕЖМЕНТНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

Валижонов Акмалжон Рахимович

и.ф.н. Хусусийлаштириш ва давлат активларини бошқариш муаммоларини тадқиқ этиш маркази

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21934321>

Аннотация. Ушбу мақолада корхоналарда менежментнинг қонунчилик асослари, унинг ҳуқуқий меъёрлар билан тартибга солиниши ва замонавий бошқарув тизимидаги аҳамияти ёритилган. Менежмент фаолиятининг Конституция, Фуқаролик кодекси, Меҳнат кодекси, Солиқ кодекси, рақобат ва корпоратив бошқарув соҳасидаги қонунчилик билан боғлиқ жиҳатлари таҳлил қилинган. Мақолада қонунчилик талабларига риоя қилиш самарали бошқарувни таъминлаш, ҳуқуқий ва молиявий хавфларни камайтириш ҳамда ташкилотларнинг барқарор ривожланишида муҳим омил эканлиги асосланган.

Калит сўзлар: менежмент, бошқарув, қонунчилик, ҳуқуқий асослар, корхона, тадбиркорлик, меҳнат муносабатлари, корпоратив бошқарув, солиқ қонунчилиги, рақобат, менежер, ҳуқуқий жавобгарлик, самарали бошқарув.

Аннотация. В статье рассматриваются законодательные основы менеджмента на предприятиях, особенности его правового регулирования и значение законодательства в современной системе управления. Анализируются основные правовые нормы, регулирующие управленческую деятельность, включая положения Конституции, Гражданского кодекса, Трудового кодекса, Налогового кодекса, а также законодательства в сфере конкуренции и корпоративного управления. Обосновывается, что соблюдение требований законодательства является важным фактором обеспечения эффективного управления, снижения правовых и финансовых рисков и устойчивого развития предприятий.

Ключевые слова: менеджмент, управление, законодательство, правовые основы, предприятие, предпринимательство, трудовые отношения, корпоративное управление, налоговое законодательство, конкуренция, менеджер, юридическая ответственность, эффективное управление.

Abstract. The article examines the legislative foundations of management in enterprises, the specifics of its legal regulation, and the importance of legislation in the modern management system. The study analyzes the main legal provisions governing management activities, including the Constitution, Civil Code, Labor Code, Tax Code, as well as legislation in the areas of competition and corporate governance. The article substantiates that compliance with legal requirements is an important factor in ensuring effective management, reducing legal and financial risks, and achieving sustainable enterprise development.

Keywords: management, governance, legislation, legal framework, enterprise, entrepreneurship, labor relations, corporate governance, tax legislation, competition, manager, legal liability, effective management.

Менежмент замонавий ташкилот ва корхоналар фаолиятини самарали ташкил этишнинг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Бошқарув самарадорлиги нафақат раҳбарнинг касбий маҳорати, тўғри қарор қабул қилиши ва замонавий бошқарув усулларида фойдаланишига, балки амалдаги қонунчилик талабларига риоя қилишига ҳам боғлиқ.

Ўзбекистонда менежментнинг ҳуқуқий асослари Конституция, кодекслар, қонунлар, Президент фармон ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамаси қарорлари ҳамда бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар орқали белгиланади. Ушбу ҳужжатлар корхоналарни ташкил этиш ва бошқариш, меҳнат муносабатлари, солиққа тортиш, корпоратив бошқарув, рақобат, тадбиркорлик ва раҳбарларнинг жавобгарлиги каби муҳим соҳаларни тартибга солади.

Бугунги кунда Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларнинг жадал давом этаётгани сабабли менежерлардан нафақат иқтисодий ва ташкилий билимлар, балки ҳуқуқий билимларга эга бўлиш ҳам талаб этилмоқда.

Менежментнинг қонунчилик асослари деганда ташкилотни бошқариш жараёнида юзага келадиган муносабатларни тартибга солувчи ҳуқуқий нормалар мажмуи тушунилади.

Менежер ўз фаолияти давомида ходимларни ишга қабул қилиш, меҳнат жараёнини ташкил этиш, шартномалар тузиш, молиявий маблағларни бошқариш, ресурсларни тақсимлаш ва стратегик

қарорлар қабул қилиш каби вазифаларни амалга оширади. Бу қарорларнинг аксарияти муайян ҳуқуқий талаблар билан боғлиқ.

Шу сабабли самарали менежментни қонунчиликдан алоҳида тасаввур қилиш мумкин эмас. Раҳбар ҳар бир қарорнинг нафақат иқтисодий, балки ҳуқуқий оқибатларини ҳам ҳисобга олиши керак.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси мамлакатдаги барча ҳуқуқий муносабатларнинг асосини ташкил этади. Конституцияда мулк дахлсизлиги, иқтисодий фаолият эркинлиги, меҳнат ҳуқуқлари ва фуқароларнинг қонун олдида тенглиги каби муҳим тамойиллар белгилаб қўйилган [1].

Менежмент нуқтаи назаридан мулк ҳуқуқининг ҳимоя қилиниши алоҳида аҳамиятга эга. Корхона раҳбари ташкилот мулкидан қонун доирасида фойдаланиши ва унинг сақланишини таъминлаши лозим.

Шунингдек, тадбиркорлик ва иқтисодий фаолият эркинлиги корхоналарга ўз фаолиятини мустақил равишда ташкил этиш ва ривожлантириш имконини беради. Бироқ бу эркинлик қонунчиликда белгиланган талабларга риоя қилиш мажбурияти билан бирга амал қилади.

Менежментнинг муҳим ҳуқуқий манбаларидан бири фуқаролик қонунчилигидир. Фуқаролик қонунчилиги мулк муносабатлар, шартномалар, мажбуриятлар, юридик шахслар ва мулк ҳуқуқи билан боғлиқ масалаларни тартибга солади [2].

Корхона фаолияти давомида турли хил шартномалар тузилади. Масалан, маҳсулот етказиб бериш, хизмат кўрсатиш, ижара, кредит ва бошқа шартномалар корхонанинг кундалик фаолиятида муҳим ўрин тутди.

Шунинг учун менежер шартномаларни тузиш ва бажаришнинг ҳуқуқий талабларини яхши билиши керак. Шартнома шартларига риоя қилмаслик корхона учун молиявий зарар ва ҳуқуқий жавобгарликка олиб келиши мумкин.

Ўзбекистонда корхоналар турли ташкилий-ҳуқуқий шаклларда фаолият юритиши мумкин. Улар орасида масъулияти чекланган жамият ва акциядорлик жамиятлари кенг тарқалган.

Ташкилий-ҳуқуқий шакл корхонани бошқариш тизимига бевосита таъсир қилади. Масалан, акциядорлик жамиятида акциядорлар умумий йиғилиши, кузатув кенгаши ва ижро этувчи органлар ўртасида ваколатлар тақсимланади.

Масъулияти чекланган жамиятда эса иштирокчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, устав капитали, бошқарув органлари ҳамда фойдани тақсимлаш тартиби қонунчилик асосида белгиланади.

Шу сабабли менежер корхонанинг ташкилий-ҳуқуқий шаклини ва унга тегишли бошқарув талабларини яхши билиши зарур.

Менежментнинг энг муҳим йўналишларидан бири инсон ресурсларини бошқаришдир. Бу соҳада Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси муҳим ҳуқуқий асос ҳисобланади [3].

Меҳнат қонунчилиги ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, меҳнат шартномаси, иш вақти, дам олиш вақти, иш ҳақи, меҳнат таътили, меҳнатни муҳофаза қилиш ва ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш каби масалаларни тартибга солади.

Раҳбар ходимлар билан меҳнат муносабатларини қонун талаблари асосида ташкил қилиши лозим. Ходимларнинг ҳуқуқларини бузиш ёки меҳнат шартномаларини нотўғри расмийлаштириш корхона учун ҳуқуқий ва молиявий хавфларни юзага келтириши мумкин.

Замонавий менежер ходимларни фақат меҳнат ресурслари сифатида эмас, балки ташкилотнинг асосий стратегик бойлиги сифатида қўриши керак. Шу билан бирга, ходимларни бошқариш жараёнида уларнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатлари таъминланиши зарур.

Корхона фаолиятини самарали бошқаришда молиявий менежмент муҳим ўрин эгаллайди. Корхона раҳбари даромад ва харажатларни режалаштириши, молиявий ресурслардан оқилона фойдаланиши ва солиқ мажбуриятларини ўз вақтида бажариши керак.

Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси солиқларни ҳисоблаш ва тўлаш тартибини, солиқ тўловчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини ҳамда солиқ соҳасидаги бошқа муносабатларни тартибга солади [4].

Менежер учун солиқ қонунчилигини билиш муҳим аҳамиятга эга, чунки қабул қилинаётган иқтисодий қарорларнинг солиқ оқибатлари бўлиши мумкин. Масалан, инвестиция киритиш, янги лойиҳани амалга ошириш ёки корхона харажатларини режалаштиришда солиқ мажбуриятларини ҳисобга олиш зарур.

Корпоратив бошқарув корхона эгалари ва бошқарув органлари ўртасидаги муносабатларни самарали ташкил этишга хизмат қилади.

Корпоратив бошқарувнинг асосий вазифаларига акциядорлар ва иштирокчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, бошқарув органлари ваколатларини аниқ белгилаш, қарорлар қабул қилиш жараёнининг шаффофлигини таъминлаш ва корхона фаолиятининг самарадорлигини ошириш киради.

Ўзбекистонда корпоратив бошқарувни такомиллаштиришга қаратилган ислохотлар давом этмоқда. Бу жараён замонавий менежерлардан корпоратив ҳуқуқ, ички назорат, ҳисобдорлик ва шаффофлик тамойилларини яхши билишни талаб қилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида корхона муваффақияти кўп жиҳатдан рақобат муҳитига боғлиқ. Ўзбекистонда рақобат муносабатлари махсус қонунчилик билан тартибга солинади.

Рақобат тўғрисидаги қонун корхоналарнинг бозордаги ҳаракатларини тартибга солиш, рақобатни чекловчи ҳаракатларнинг олдини олиш ва истеъмолчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган.

Менежер нарх белгилаш, рақобатчилар билан муносабатлар, реклама, бозор улушини кенгайтириш ва бошқа маркетинг қарорларини қабул қилишда рақобат қонунчилиги талабларини ҳисобга олиши керак.

Корхонанинг бозордаги мавқеини мустаҳкамлаш мақсади қонун билан тақиқланган рақобат усулларида фойдаланишга сабаб бўлмаслиги лозим.

Менежернинг қарорлари корхона ва унинг ходимлари манфаатларига бевосита таъсир қилади. Шунинг учун қонунчилик раҳбарлар ва мансабдор шахслар учун муайян жавобгарлик чораларини белгилайди.

Қонунбузарликнинг хусусиятига қараб фуқаролик-ҳуқуқий, маъмурий, меҳнат ёки бошқа турдаги жавобгарлик юзага келиши мумкин.

Шу нуқтаи назардан, раҳбар қарор қабул қилишдан олдин унинг иқтисодий самарадорлиги билан бир қаторда ҳуқуқий оқибатларини ҳам баҳолаши зарур.

Ҳуқуқий билимга эга бўлган менежер корхона фаолиятидаги хавфларни камайтириши, ходимлар ва ҳамкорлар билан муносабатларни тўғри ташкил этиши ҳамда ташкилотнинг барқарор ривожланишини таъминлаши мумкин.

Қонунчилик менежмент тизимида бир нечта муҳим вазифани бажаради.

Биринчидан, у иқтисодий ва бошқарув фаолиятининг ҳуқуқий чегараларини белгилайди.

Иккинчидан, қонунчилик корхона эгалари, ходимлар, истеъмолчилар ва бошқа иштирокчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилади.

Учинчидан, ҳуқуқий нормалар корхона фаолиятининг шаффофлиги ва ҳисобдорлигини таъминлашга ёрдам беради.

Тўртинчидан, қонунчилик тадбиркорлик субъектлари ўртасидаги низоларни ҳал қилиш ва бузилган ҳуқуқларни тиклаш механизмларини белгилайди.

Бешинчидан, қонунчиликнинг мунтазам такомиллашиб бориши менежмент тизимининг замонавий иқтисодий шароитларга мослашишига имконият яратади.

Хулоса қилиб айтганда, Ўзбекистонда менежментнинг қонунчилик асослари корхона ва ташкилотларни самарали бошқариш учун муҳим аҳамиятга эга. Конституция, Фуқаролик кодекси, Меҳнат кодекси, Солиқ кодекси, рақобат ва корпоратив бошқарув соҳасидаги қонунлар менежмент фаолиятининг асосий ҳуқуқий пойдеворини ташкил этади.

Замонавий менежер нафақат иқтисодиёт ва бошқарув соҳасида, балки ҳуқуқ соҳасида ҳам етарли билимга эга бўлиши керак. Қонунчилик талабларига риоя қилиш корхонанинг ҳуқуқий ва молиявий хавфларини камайтиради, ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилади ва ташкилотнинг барқарор ривожланишига хизмат қилади.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар натижасида менежментнинг ҳуқуқий асослари ҳам мунтазам такомиллашиб бормоқда. Шу сабабли раҳбар ва менежерлар амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлардаги ўзгаришларни доимий равишда кузатиб боришлари зарур.

Демак, қонунчилик менежмент учун тўсиқ эмас, балки самарали, шаффоф ва барқарор бошқарувни таъминловчи муҳим воситадир.

Фойдаланилган асосий адабиётлар

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. <https://lex.uz>.

Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси. <https://lex.uz>.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. <https://lex.uz>.

Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси. <https://lex.uz>.