

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

**“Azərbaycanda bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmə
sistemlərinin tətbiqi” mövzusunda**

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Mahmudova Laçın Nazim

BAKİ -2019

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

BMDM-in direktoru
i.ü.f.d. Əhmədov Fəriz Saleh oğlu

imza

“ ___ ” _____ 2019-cu il

“Azərbaycanda bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmə sistemlərinin tətbiqi” mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı: 060403 və Maliyyə

İxtisaslaşma: Bank işi

Qrup: 600

Magistrant:

Mahmudova Laçın Nazim

imza

Elmi rəhbər:

i.e.n. Ələskərova Aygün Ağasəlim

imza

Proqram rəhbəri:

i.f.d. prof. Seyfullayev İlqar

imza

Kafedra müdiri:

i.e.d., prof. Kəlbiyev Yaşar Atakişi

imza

BAKI – 2019

Summary

Actuality of the topic: In the conditions of developing financial and economic relations, there are non-bank credit institutions, along with banks in the country. Some banks, whose license was revoked by the Financial Markets Control Chamber, later became non-bank credit institutions.

Purpose and Objectives of the Study: The purpose of the study is to identify, summarize and explore the problem we are facing.

Tasks related to research:

- Theoretical definition of the formation and development of corporate governance;
- Investigate the current state of corporate governance systems in non-bank credit institutions in Azerbaijan;
- Analyzing corporate governance development prospects.

Research methods: Methods of observation, comparison, mathematical-statistical methods, SWOT analysis were used in the dissertation.

Research Information: The basics of the business database are books, articles, and official websites.

Research Engagements: The lack of a database for a more thorough investigation of the subject of research, especially in the case of Azerbaijan

Result of the study: absence of perfect corporate management in non-bank credit institutions in Azerbaijan

Scientific-practical significance of results: Analysis of application of corporate governance systems in non-bank credit institutions in Azerbaijan.

The introduction of the concept of "corporate governance" in the vocabulary of commercial activity in modern Azerbaijan and the application of its principles coincides with the transition to the market economy of Azerbaijan and the adoption of the new Civil Code.

Key words: *Non-Bank Credit Organization, management, human resources, corporate culture*

İXTİSARLAR

BOKT	Bank Olmayan Kredit Təşkilatı
BMHS	Beynəlxalq Maliyyə Hesabatı Standartları
Məs.	Məsələn
ÜDM	Ümumi Daxili Məhsul

MÜNDƏRİCAT

	GİRİŞ.....	4
I Fəsil.	KORPORATİV İDARƏETMƏNİN FORMALAŞMASI VƏ İNKİŞAFININ NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI.....	7
1.1.	Korporativ idarəetmənin iqtisadi mahiyyəti və modelləri.....	7
1.2.	Korporativ idarəetmənin genezisi.....	15
1.3.	ABŞ, Böyük Britaniya və İsveçrə korporasiyalarının idarə edilməsi xüsusiyyətləri.....	18
II Fəsil.	AZƏRBAYCANDA BANK OLMAYAN KREDİT TƏŞKİLATLARINDA KORPORATİV İDARƏETMƏ SİSTEMLƏRİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİ.....	24
2.1.	İÖİT-in korporativ idarəetmə prinsipləri.....	24
2.2.	Korporativ idarəetmə və insan resursları.....	36
2.3.	“Merkuri”, “Finex” bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmənin xüsusiyyətləri.....	41
III Fəsil.	KORPORATİV İDARƏETMƏNİN İNKİŞAF PERSPEKTİVLƏRİ....	48
3.1.	Korporativ idarəetmə və təşkilat mədəniyyəti.....	48
3.2.	Korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi məsələləri.....	57
	NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	62
	İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT.....	65
	Cədvəllərin siyahısı.....	68

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: İnkişaf edən maliyyə-iqtisadi münasibətlər şəraitində ölkədə banklarla yanaşı, bank olmayan kredit təşkilatları da fəaliyyət göstərir. Hətta Maliyyə Bazarlarına Nəzarət Palatası tərəfindən lisenziyası ləğv edilmiş bəzi banklar sonradan bank olmayan kredit təşkilatına çevrilib. Maliyyə Bazarlarına Nəzarət Palatasına istinadən deyə bilərik ki, hazırda ölkədə 47 BOKT fəaliyyət göstərir. BOKT-lar da banklar kimi kredit verə bilir, amma əmanət cəlb edə bilmir. BOKT-lar tərəfindən əmanətin cəlb edilməsi yalnız Mərkəzi Bankın lisenziyası əsasında mümkündür.

BOKT-un adı yazılarkən "bank olmayan kredit təşkilatı" qeyd edilməlidir. Heç bir BOKT elanlarda, reklamlarda və ya sənədlərdə nizamnaməsində göstərilən addan fərqli bir adla adlandırıla bilməz. Qanunda göstərilib ki, BOKT dövlət qeydiyyatına alınan və həmçinin, fəaliyyətdə olan - kredit ittifaqlarının, bankların və başqa BOKTların adlarından istifadə edə bilməz.

Qeyd etmək lazımdır ki, bank əmanəti haqqında müddəalar Mülki Məcəllə vasitəsilə tənzimlənir. Bu Məcəllənin 944.1 sayılı maddəsində bank əmanətinə 1 tərəfin başqa tərəfdən və ya başqa tərəf üçün daxil edilmiş pul məbləğini qəbul edərək müqavilədəki şərtlərlə əmanət məbləğini əmanətçiyə qaytarmağı öhdəsinə götürməsi haqqında müqavilə kimi anlayış verilib. Kredit təşkilatının cəlb etmiş olduğu əmanət bank əmanəti olaraq deyil, girov əmanəti olaraq adlandırılır.

Bu adlandırma kredit təşkilatının statusunun bank olmamasıyla, həmçinin də öhdəliyin icrasının təmin edilməsi üsullarından biri olaraq girovun çıxışından irəli gəlir.

Girov əmanəti idarə hüququna malik BOKT-un filialı yalnız Mərkəzi Bankın vermiş olduğu icazəyə əsasən açıla bilər. Girov əmanətinin qəbul edilməsi məqsədilə BOKT-un lisenziyasında bu haqda xüsusi icazə olmalıdır. Bu cür icazə olmazsa BOKT-un girov əmanəti qəbul etməsi qəti qadağandır. Bank Olmayan Kredit Təşkilatına verilən lisenziya müddətsizdir.

“Korporativ idarəetmə” məfhumunun Azərbaycanda kommertiya fəaliyyəti ilə əlaqədar olan ifadələr lüğətinə daxil edilməsi və onun prinsiplərinin tətbiq

edilməsi əsasən ölkəmizin bazar iqtisadiyyatına keçidi, yenilənmiş olan Mülki Məcəllənin qəbuluna təsadüf edir. Ancaq, korporativ idarəetmə sisteminin tətbiq edilməsi və inkişafı etdirilməsi üzrə qısa müddət ərzində müəyyən qədər uğurlar əldə olunmuşdur. Beynəlxalq Maliyyə Korporasiyası tərəfindən reallaşdırılan “Azərbaycanda Korporativ İdarəetmə Lahiyəsi” daxilində aparılan sorğuya görə, sorğuda iştirak edən şirkətlərin 97 %-i qeyd etmişlər ki, 2005-ci ildən korporativ idarəetmə prinsiplərinin tətbiq edilməsi üzrə təcrübə inkişaf etdirilmişdir. Bununla belə korporativ idarəetmə prinsiplərinin tətbiq edilməsində müəyyən qədər problemlər hələ də qalmaqdadır.

Azərbaycanda hüquqi şəxslərə münasibətdə məcburi formalı qüvvəyə malik olan korporativ idarəetmə normaları Mülki Məcəllənin bir çox maddəsində qeyd edilmişdir. Bundan başqa xüsusi korporativ idarəetmə normaları mövcuddur ki, bu normalar sığorta şirkətlərinə, banklara, investisiya fondları və investisiya şirkətləri kimi fəaliyyət növlərinə məşğul olan şəxslərə tətbiq edilir.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmə sistemləri haqqında bir çox dünya ölkələrində və Azərbaycanda tədqiqatlar aparılmışdır. Bu istiqamətdə Rüstəmov İ.S., Əliyev M.Ə., Həmidov H.İ., Qurbanov Q., Kərimli K., Mark U.Conston, Qreq U.Marşal, Mülayim Z.G. və s.nin tədqiqatlarını göstərmək olar.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Tədqiqatın məqsədi qarşımıza qoyduğumuz problemi müəyyənləşdirmək, ümumiləşdirmək və tədqiq etməkdir.

Mövzunun tədqiqi ilə bağlı vəzifələr:

-Korporativ idarəetmənin formalaşması və inkişafının nəzəri baxımdan müəyyənləşdirmək;

- Azərbaycanda bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmə sistemlərinin müasir vəziyyətini tədqiq etmək;

- Korporativ idarəetmənin inkişaf perspektivləri təhlil etmək.

Tədqiqatın obyekt və predmeti: Azərbaycanda bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmənin təhlili və korporativ idarəetmə sistemlərinin tətbiqi

Tədqiqat metodları: Dissertasiyada müşahidə, müqayisə, riyazi-statistik metodlar kimi metodlardan istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın informasiya bazası: İşin informasiya bazasının əsasını mövzu ilə bağlı kitablar, məqalələr, rəsmi internet saytları təşkil edir.

Tədqiqatın mədudiyyətləri: Tədqiqat mövzusunun xüsusilə də Azərbaycan təmsalında daha mükəmməl şəkildə tədqiq olunması üçün məlumat bazasının yetərsizliyi

Nəticələrin elmi-praktiki əhəmiyyəti: Azərbaycanda bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmə sistemlərinin tətbiqinin təhlili

Dissertasiya işinin strukturu və həcmi: Dissertasiya giriş, üç fəsil, nəticə və təkliflər və ədəbiyyat siyahısından ibarətdir və 70 səhifə həcmindədir.

Girişdə mövzunun aktuallığı, işin məqsədi, işin vəzifələri, tədqiqatın predmeti, obyekt, elmi yeniliyi, informasiya məlumat bazası, praktiki əhəmiyyəti və işin strukturu xarakterizə olunur.

Dissertasiya işinin birinci fəslində korporativ idarəetmənin formalaşması və inkişafının nəzəri-metodoloji əsasları tədqiqat obyektinə çevrilmişdir.

Dissertasiya işinin ikinci fəslində Azərbaycanda bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmə sistemlərinin müasir vəziyyəti araşdırılmışdır.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslində korporativ idarəetmənin inkişaf perspektivləri təhlil olunmuşdur.

Sonda isə nəticə və təkliflər və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı qeyd edilmişdir.

I FƏSİL. KORPORATİV İDARƏETMƏNİN FORMALAŞMASI VƏ İNKİŞAFININ NƏZƏRİ METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. Korporativ idarəetmənin iqtisadi mahiyyəti və modelləri

Korporativ idarəetmə - şirkətin rəhbərliyi, müşahidə şurası, səhmdarları və digər maraqlı şəxslər arasında qarşılıqlı münasibətlər kompleksidir. Korporativ idarəetmə şirkətin idarə olunması və ona nəzarət məqsədilə nəzərdə tutulmuş proses və strukturadan ibarət olub, başlıca məqsədi şirkətlərdə şəffaflığı, ədaləti təşviq etmək vasitəsilə davamlı olaraq inkişafa çatmaqdır. Korporativ idarəetmənin başlıca funksiyası - mülkiyyətçilərin, başqa cür desək, korporasiyanı təsis edənlərin maraqları daxilində korporasiyanın işinin təmin edilməsidir. Korporativ idarəetmə çərçivəsində sahibkarlar arasındakı münasibətlər vasitəcilik əlaqəsi ilə tənzimlənir.

Korporativ idarəetmə:

1. Korporativ sahibin məqsəd və strategiyaları və onların həyata keçirilməsi mexanizmləri milli sosial-iqtisadi maraqlara, ümumilikdə qəbul edilmiş hüquq normalarına və əxlaqına zidd olmamalıdır.

2. Bu strategiyalar müəlliflərin sahibkarların nəzarəti altında peşəkar hərəkətləri ilə həyata keçirilir.

3. Korporativ idarəetmə subyektlərinin iqtisadi davranışı enerji əldə etmək üçün əmlak münasibətləri və korporativ ierarxiya baxımından optimallaşdırılmalıdır. Effektiv korporativ idarəetmə modelinin biznesin səmərəliliyinin artırılması və investisiya cəlbəediciliyinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərdiyini söyləmək yalan olmazdı. Hər bir biznes sahibi müvafiq korporativ idarəetmə modelinin seçilməsinə ehtiyac duyur. (Yusifov E.M., Novruzova A.Q. 2008: s. 45)

Korporativ idarəetmə şirkətin icra orqanları, idarə heyəti, səhmdarlar və digər maraqlı tərəflər arasında münasibətlərin sistemini əhatə edən konsepsiya kimi təsvir edilir.

Müvafiq korporativ idarəetmənin təskili sahibkarların və menecerlərin maraqlarının balansını təmin etməyə kömək edir.

Şübhəsiz ki, korporasiyaların sahiblərinin və menecerlərinin maraqları çox vaxt fərqli olur. Biznes sahiblərinin əsas məqsədi investisiyaların - sərmayə kapitalının, mənfəətin, kapitallaşma artımının qaytarılmasıdır. Menecerlər, ilk növbədə, öz rifahının və idarəetmə təsirinin artmasına birbaşa maraqlıdır. Korporativ hüquq nəzəriyyəsində benefisiarlar və biznes menecerləri arasında qarşıdurma problemi "agent problemi" adlanır.

Bu baxımdan, korporativ idarəetmə sisteminin əsas vəzifələrindən biri "agent problemi" ni həll etməkdir, yəni həm sahiblərinin, həm menecerlərin maraqlarını balanslaşdırmaq üçün belə bir sistem yaratmaq, həm də sahibkarların mənafeələrində öz səlahiyyətlərini və resurslarını effektiv idarə etməyə yönəlir.

Beləliklə, korporativ idarəetmə əslində "çək və balans" sistemidir.

Korporativ idarəetmə subyektləri korporasiyanın rəhbər orqanları və ya vəzifəli şəxslərdir.

Korporativ idarəetmə vasitəsilə kompaniya fəaliyyətinin səmərəliliyi olmağını əlaqələndirən çox sayda tədqiqatlar var. Bununla birgə, korporativ idarəetməni daxil etmək məqsədilə fərqli stimullar da mövcuddur. Korporativ idarəetmənin yüksək dərəcəli standartları - xarici olan kompaniyaların potensial tərəfdaşlara məcburi formada olan tələbləridir. Harvard məktəbinin professoru olan Pol Qompers 1500 sayda korporasiyanın fəaliyyətinin tədqiq etməklə belə bir nəticəyə gəlmişdir ki, korporativ idarəetmənin standartlarını tətbiq edən kompaniyada kapitallaşma və səmərəlilik göstəriciləri başqa firmalardan yüksəkdir. Səmərəli olan korporativ idarəetmə kapital dəyərini daha da artırır.

"Pricewaterhouse Coopers" firması tərəfindən aparılan araşdırmalar 8 Asiya ölkəsi nümunəsi ilə sübut etdi ki, qeyri-şəffaflıq kapitalın dəyərini yeddi yüz bazis punktu qədər çoxaldır. Belə ki, səmərəli olan korporativ idarəetmənin əsas mahiyyəti ayrıca olan kompaniyanın səhmdarlarının hüquqlarına riayət edilməsi məsələsi çərçivəsindən kənarlaşır. İqtisadi artım investisiyaların cəlb edilməsini, xüsusi və güclü sektorun yaradılmasını ön plana gətirir.

Modelin fəaliyyət dairəsi. Bu cür model Kanada, Böyük Britaniya, ABŞ, Yeni Zelandiya və Avstraliya korporasiyalarında geniş yayılmışdır.

Bu modelin həyata keçirilməsinin əsas iştirakçıları. Amerikan-İngilis modelinin başlıca iştirakçıları olaraq direktorlar, səhmdarlar, birjalar, hakimiyyət strukturları, korporativ idarəetmə və həmçinin, vəkalətə əsasən səsvermə məsələlərinə görə səhmdarlara və korporasiyaya məsləhət xidmətləri göstərən konsaltinq firmaları çıxış edir.

Səhmlərə sahiblənmək strukturu. Müharibədən sonra olan mərhələdə ABŞ və Böyük Britaniyada fərdi investorlarla müqayisə etdikdə, institusional investorların sayının çoxluğu müşahidə edilməyə başlanmışdır. Bu çoxalma onların nüfuzunun güclənməsinə şərait yaratdı. (<https://www.economy.gov.az/article/korporativ.../21349>, 2013)

Direktorlar şurasının tərkibi. ABŞ və Böyük Britaniya korporasiyalarının direktorlar şurasının tərkibinə “daxili” üzvlər və “xarici” üzvlər daxildirlər. İnsayder korporasiyada işləyən, və yaxud korporasiyanın idarə edilməsi ilə sıx bağlı olan şəxsdir. Outsayder birbaşa, korporasiya və onun idarə edilməsi ilə heç bir əlaqəsi olmayan bir şəxsdir. “İnsayder” sinonim mənası “icraçı olmayan direktor”, “müstəqil direktor” ola bilər.

Əksərən, direktorlar şurasının baş icraçısı və sədri direktor kimi eyni bir şəxs çıxış edir. Bu da, tez-tez müxtəlif formalı sui-istifadə hallarına – məs. hakimiyyətin bir şəxsin (misal üçün, direktorlar şurasına eyni vaxtda baş icraçı və ya sədr direktor vəzifəsini həyata keçirən bir şəxs tərəfindən nəzarət edilməsi) və yaxud da bir qrup insanların əlində cəmləşməsinə (məs., direktorlar şurası sadəcə “insayderlər” - dən təşkil edilir) gətirib çıxarır. Direktorlar şurası başqa səhmdarların maraqlarını qətiyyənlə nəzərə almadan uzun zaman ərzində hakimiyyəti əldə tutmağa çalışırlar. Hal-hazırda, həm ingilis, həm də amerikalı korporasiyaları direktorlar şurasına çox miqdarda müstəqil direktorlarını cəlb etməyə çalışırlar.

İnformasiyanın açıqlanmasına verilən tələblər. İngilis - Müxtəlif cür informasiyaları nəşr etməli ABŞ korporasiyalarıyla müqayisədə amerikalı-ingilis idarəetmə modelindən istifadə edən başqa ölkələrdə informasiyanın nəşr edilməsinə tələblər nisbətən mülayimdir.

Səhmdarların illik iclasının gündəliyinə və yaxud da illik hesabatına aşağıda göstərilən məlumatlar daxil olunur:

- 1.hər rübə əsasən maliyyə məlumatları;
- 2.kapitalın strukturu barədə göstəricilər;
- 3.təyin edilmiş direktorların keçmiş fəaliyyəti barədə arayış (tutduğu vəzifələri, adları, korporasiya ilə olan münasibətləri, korporasiya səhmlərinə malik olmaları);
- 4.icraçı direktorlara ödənilmiş mükafatların həcmi, həmçinin, daha da yüksək ödənişli rəhbərlərin hər birinə ödənilmiş mükafatlar barədə məlumat;
- 5.5%-dən artıq səhm kapitalına sahib bütün səhmdarlar barədə məlumat;
- 6.mümkün olan birləşmə və yaxud da yenidən təşkil barədə məlumat;
- 7.audit yoxlamaları məqsədilə dəvət edilmiş kompaniya və yaxud da şəxslərin adları. (Vəliyev A.C., 2014: 200)

Amerikan-İngilis modelindən yararlanan Böyük Britaniyada və başqa ölkələrdə informasiyanın nəşr edilməsinə tələblər analojidir. Ancaq, hesabat hər yarım ilə əsasən təqdim edilir və bir qayda şəkildə, maliyyə informasiyası və təyin edilmiş direktorlar barədə məlumat daxil olmaqla, hər bir kateqoriyaya əsasən təqdim edilən məlumatlar azalır.

Modelin fəaliyyət dairəsi. Amerikan-İngilis modeli Avstriya və Alman korporasiyalarında da istifadə edilir. Həmin modelin bir çox elementləri Skandinaviya və Hollandiyada da mövcuddur. Bundan əlavə, Belçika və Fransanın müəyyən korporasiyaları da bu modelin elementlərini özlərində tətbiq edirlər.

Bu model korporasiyaya bağlı olmayan müstəqil olan səhmdarların daimi çoxalan sayı və fərdi olan səhmdarların mövcudluğu, həmçinin, 3 əsas iştirakçının, director, idarəedici və səhmdarların vəzifə və hüquqlarını müəyyənləşdirən qanunvericiliklə aralarında və eləcə də illik iclaslarda səhmdarlarla korporasiya arasında olan sadə qarşılıqlı təsir mexanizmi ilə xarakterizə edilir. Bu modeldə səhmdarların mütləq şəkildə razılığını tələb edən 2 əsas fəaliyyət fərqlənir:

1. direktorların təyin edilməsi;
2. auditorların seçimi.

ABŞ və Böyük Britaniya arasında vacib bir fərq var: ABŞ-da olan səhmdarlar direktorlar şurasına təqdim edilən dividendlərin həcminə əsasən səs vermək kimi hüquqa sahib deyillər. Bunun əksinə olaraq Böyük Britaniyada, bu məsələ səsverməyə qoyulur. Amerikan-ingilis modelində səhmdarlar illik ümumi iclaslarının gündəliyinə təkliflər vermək hüququna sahibdirlər. Səhmdarların həmin təklifləri bir qayda şəkildə korporasiyanın fəaliyyətinə məxsus olmalıdır. Korporasiyanın kapitalının təxminən 10%-nə sahib səhmdarlar səhmdarların fəvqəladə iclasını çağırmaq hüququna malikdirlər.

Qeyd edildiyi kimi, bu modeldə korporasiya və səhmdarlar aralarındakı qarşılıqlı əlaqə məsələləri dəqiq şəkildə müəyyənləşdirilmişdir. Səhmdar cəmiyyətlərin idarə edilməsində özünütənzimləmə təşkilatları başlıca rol oynayırlar. Səhmdarlar ümumi illik iclasda iştirak etməyərək öz səs hüquqlarını reallaşdırma bilirlər. Qeydiyyatdan keçmiş səhmdarlar poçt ilə aşağıda qeyd olunan sənədləri əldə edirdilər:

1. zəruri məlumatların daxil edildiyi iclasın gündəliyi;
2. təkliflər;
3. korporasiyanın ümumi illik hesabatı;
4. səsvermə üçün olan bülleten.

Səhmdarlar “etibarnaməyə əsasən” səs vermək imkanına sahibdirlər, başqa sözlə desək, doldurulmuş bülleteni poçt ilə korporasiyaya göndərirlər. Bununla da direktorlar şurasının sədrini adından fəaliyyət göstərmək məqsədilə səlahiyyətləndirir, yəni ki, onun etibar etdiyi bir şəxs olaraq çıxış etmək və bülletendə göstərilən formada səsləri bölüşdürmək imkanına sahiblənir. Bu modeldə korporativ idarəetmənin və korporasiyanın fəaliyyətinə institusional investorlar, müxtəlif maliyyə mütəxəssisləri də nəzarət edirlər. Onların arasında yer alan:

1. investisiya fondları (məs., istehsalın konkret bir sahəsinə yönəldilmiş fondlar);
2. risk kapitalı fondları, korporasiyaları investisiyalaşdıran fondlar;

3. borc alanların kredit qabiliyyətliliyini, həmçinin, qiymətli kağızların keyfiyyətini dəyərləndirən agentliklər;

4. iflasa uğramış olan təşkilatlar və yaxud da zərərlə işləyən korporasiyalara yönəldilmiş fondlar və auditorlar.

Alman və yapon modelində bu funksiyaların bir çoxunu qaydaya əsasən bir bank reallaşdırır. Başqa sözlə desək, bu modellərdə korporasiya və korporasiyanın əsas bankı arasında sıx qarşılıqlı əlaqə mövcuddur.

Modelin həyata keçirilməsinin əsas iştirakçıları. Alman modelinin həyata keçirilməsində banklar xüsusi rol oynayır. Onlar korporasiyanın uzunzamanlı səhmdarları hesab edilirlər. Bank nümayəndələri şuraya üzv seçilirlər, onların bu şurada olan nümayəndəliyi daimi olaraq davam edir. Bank səhmdarların illik iclasında kreditor və səhmdar, borc öhdəliklərinin və qiymətli kağızların emitenti, səsverən agenti olaraq çıxış edir.

Səhmlərə sahiblik strukturu. Almaniyada başlıca, səhmdarlar banklar və korporasiyalardır. (<https://banco.az/az/news/korporativ-idareetme-sistemi-nedir>, 2009)

Almaniyada korporasiyalar eləcə də, səhmdarlar hesab edilirlər və başqa korporasiyalarda uzunzamanlı investisiya qoyuluşlarına sahib ola bilirlər. Başqa korporasiyalar qismində aralarında qarşılıqlı asılı olmayan müəyyən bir korporasiyalar qrupu çıxış edir (istehsal və ya kommersiya). Xarici investorlar son vaxta qədər alman modelinə əhəmiyyətli şəkildə təsir göstərmirdilər, ancaq indiki dövrdə onların rolu getdikcə yüksəlir.

Direktorlar şurasının tərkibi. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, alman modelində şura 2 palatalı orqanı özündə əks etdirir. Müşahidə şurası isə idarəetməni təyin və ləğv edir, bununla yanaşı rəhbərliyin qərarlarını təsdiqləyir, idarəediciyə müəyyən məsləhətlər verir. Bu şuranın sayı qanun ilə müəyyənləşdirilir. Kiçik olmayan korporasiyalarda səhmdarlar bütöv şəkildə müşahidə şurasını müəyyənləşdirirlər. Orta korporasiyalarda (korporasiyanın vəsaitlərin ölçüsündən və həcmi fondların və işçilərin sayından asılıdır) 9 nəfərdən ibarət olmaqla, müşahidə şurasının 1/3 hissəsini işçilər təyin edir. Böyük korporasiyalarda isə işçilər 20 nəfərdən ibarət olan müşahidə şurasının 50%-ni təşkil edirlər.

İnformasiyanın açıqlanmasına qoyulmuş tələblər. Almaniyada informasiyanın nəşr edilməsinin olduqca sərt qaydaları hazırlanmışdır.

Korporasiyalar illik ümumi iclasda və yaxud da illik hesabatda aşağıda göstərilən informasiyaları nəşr etməlidirlər:

- 1.hər yarım ilə əsasən maliyyə hesabatı;
- 2.kapitalın strukturu barədə məlumat;
- 3.müşahidə şurasına namizədləri barədə məhdud informasiya;
- 4.idarəedici və həmçinin, müşahidə şurası üzvlərinə ödənilən mükafatlara əsasən məcmu informasiya;
- 5.korporasiyanın səhmlərinin beş faizdən çoxuna sahib səhmdarların məlumatları;
- 6.mümkün olan birləşmə və yaxud da yenidən təşkil olunma barədə informasiya;
- 7.nizamnaməyə təklif edilən düzəlişlər;
- 8.audit yoxlaması məqsədilə dəvət edilən kompaniya və yaxud da şəxslərin adları.

Bu modelin 3 əsas xüsusiyyəti onu başqa modellərdən fərqləndirir. (Rüstəmov İ.S., 2011: s. 235) Birincisi, bu model müşahidəedici və idarəedici şuradan ibarət 2 palatalı şuranı ehtiva edir. İkincisi, müşahidəedici şuranın tərkibi qanunvericiliklə təyin edilir və səhmdarlar tərəfindən heç cür dəyişdirilə bilməz. Üçüncüsü, bu modeldən yararlanan Almaniyada və digər ölkələrdə səsvermə sistemində səhmdarların hüquqlarında müəyyən məhdudiyyətlər qanuniləşdirilmişdir. Səhmdarın sahib olduğu və səhmlərin sayından fərqli səs sayı məhdudlaşdırılır. Almaniyada məlumatın nəşr edilməsi qaydaları Amerika Birləşmiş Ştatlarında qəbul edilən qaydalardan fərqlənir. Misal olaraq, maliyyə informasiyası Amerika Birləşmiş Ştatlarında olduğu kimi hər rübə əsasən deyil, hər yarım il ərzində nəşr edilir.

Amerika Birləşmiş Ştatlarında individual məlumatlardan fərqli olaraq, müşahidə edən şuranın üzvləri və bununla yanaşı korporasiyada olan səhm payları barədə məlumat verilmir, menecer və direktorlara təqdim edilən mükafatlar barədə

ümumi məlumat təqdim edilir. Eləcə də, amerikan və alman mühasibat hesabları arasında müəyyən fərqlər vardır. Alman modelinin maliyyə hesabatının başlıca fərqi ondadır ki, bu ölkə korporasiyalarına əhəmiyyətli şəkildə böyük bölüşdürülməmiş mənfəət əldə etməyə icazə yoxdur. Bu isə korporasiyaya dəyərini ucuzlaşdırmağa şərait yaradır.

Yapon modelinin həyata keçirilməsinin əsas iştirakçıları.

Korporativ idarəetmənin bu sistemi çoxsaxəlidir və maliyyə-istehsal şəbəkəsi yəni, keyreçu və əsas bank ətrafında formalaşır. Keyreçu və əsas bank bu modelin bir-birini tamamlayan 2 müxtəlif elementləridir. (Həsənov H., 2012: s. 23) Praktik olaraq yapon korporasiyaları əsas banklarıyla sıx münasibətlərə sahibdir. Bank korporativ müştərilərinə kreditlər verir və istiqrazların, səhmlərin, konsaltinq xidmətlərinin buraxılışı və hesabatların aparılmasına əsasən xidmətlər göstərir. Bir çox yapon korporasiyaları onlarla bağlı olan korporasiya şəbəkələriylə sıx maliyyə əlaqələrinə sahibdirlər.

Belə şəbəkələr səhmdar kapitalı və ümumi borc, ticarət malları və həmçinin, xidmətlər, qeyri-rəsmi işgüzar müqavilələləriylə xarakterizə edilirlər. Bunlar, yuxarıda qeyd edildiyi kimi “keyreçu” adlandırılır. Ölkə iqtisadi siyasəti bununla yanaşı, yapon səhmdar cəmiyyətlərinin idarə edilməsində əsas rolda çıxış edir. XX əsrin əvvəllərindən etibarən hökumət yapon korporasiyalarına yardım göstərilməsinə istiqamətlənən aktiv iqtisadi siyasət reallaşdırırlar.

Bu siyasət korporasiyanın maliyyə durumu çətinləşdikdə hökumətin korporasiya şurasında qeyri-rəsmi və rəsmi nümayəndəliyini ehtiva edir. Bu modelin başlıca iştirakçıları: korporasiya ilə bağlı (affiləmiş) korporasiya və yaxud da keyreçu, hökumət və idarəetmə, əsas bank.

Səhmlərə sahiblənmə strukturu. Yaponiyada səhm bazarı korporasiyaların və maliyyə təşkilatlarının əlində birləşmişdir. Müharibədən sonrakı dövrdə Yaponiyada institusional səhmdarların miqdarı nəzərə çarpacaq şəkildə çoxalmışdır. 1990-cı ildə banklar və sığorta kompaniyaları yapon fond bazarının 43%-nə, korporasiyalar isə (maliyyə təşkilatları istisna edilməklə) 25%-nə və xarici investorlar 3%-nə sahiblənməmişdilər.

Direktorlar şurasının tərkibi. Yapon korporasiyalarının bu şura daxili iştirakçılardan təşkil olunmuşdur. Başqa sözlə desək, icraçı direktorlar, idarəedicilər, idarəetmə və korporasiyanın iri şöbə rəhbərlərindən təşkil edilmişdir. Yapon korporasiyalarının direktorlar şurası ABŞ, Almaniya və Böyük Britaniyadan daha çoxdur. Yapon korporasiyalarının şurası əlli nəfərdən ibarətdir. Korporasiya gəlirlərin miqdarı cari dövr müddətində azalarsa, keyreçu və əsas bank üzvləri öz namizədlərini təyin edə və direktorları azad edə bilərlər. Yaponiyaya məxsus başqa bir xüsusiyyət isə korporasiyanın direktorlar şurasına başqa-başqa nazirliklərin istefaya çıxmış məmurlarının təyin edilməsidir. Məsələn, Maliyyə Nazirliyi istefaya çıxmış məmurunu direktorlar şurasına təyin etmə imkanına malikdir. (Əliyev M.Ə., 2009: s. 10)

İnformasiyanın açıqlanmasındakı tələblər. Yaponiyada məlumatın nəşr edilməsinə tələblər olduqca səthi formada. Korporasiyalar özləri barədə kifayət qədər ətraflı məlumat verirlər. Həmin məlumatlara əsasən aşağıdakılar aiddirlər:

1. maliyyə informasiyası (hər bir yarımilə əsasən);
2. kapitalın strukturu barədə məlumat;
3. direktorlar şurasına namizədləri barədə məlumat (onun adı, soyadı, tutmuş olduğu vəzifələr, korporasiya ilə olan münasibətlər, korporasiyanın səhmlərinə sahiblik haqqında məlumatları);
4. mükafatlar barədə məlumatlar (əsas etibarilə direktorlar şurasının üzvlərinə, həmçinin, icraçı işçilərinə ödənilmiş olan məbləğlər);
5. ümumi qovuşma və bununla yanaşı yenidən təşkil barədə məlumatlar;
6. nizamnaməyə təklif edilən dəyişikliklər;
7. auditor yoxlamaları məqsədilə dəvət edilmiş korporasiya və həmçinin, şəxslərin adları.

1.2.Korporativ idarəetmənin genezisi

Korporativ idarəetmənin yaranması, onun inkişafı və təşkilində aşağıda qeyd olunan mərhələləri ayırmaq məqsəduyğundur:

-XVII əsrdə Ost-Hinddə 24 nəfərdən ibarət olan ilk direktorlar şurası təsis edilmişdir. İlk dəfə idarəetmə və mülkiyyət funksiyalarının ayrılması həyata keçirilmişdir.

-1776-cı ildə Smit Adam “Millətlərin sərvətinin təbiəti və onun səbəblərinin tədqiqi” adında elmi işində vurğulamışdır: “Dağınıq formalı mülkiyyət idarəetmə problemi əmələ gətirəcək”, o menecerlərə nəzarət edilməsi mexanizminin və bununla yanaşı, idarəedicilər üçün stimulun zəif olmasını qeyd edir.

-1844-cü il. Bu zaman səhmdar cəmiyyətlər barədə ilk qanunda qanunvericiliyə yeni bir növ mülki məsuliyyət daxil olur. Bu, kompaniya sahibkarlarının öhdəliklərə əsasən məsuliyyəti daxil olur.

-1931-ci ildə Berli A.və Minz Q. “Xüsusi mülkiyyət və müasir korporasiya” adlı işini nəşr etdirirlər, burada ilk dəfə olaraq nəzarət funksiyasının mülkiyyət funksiyasından qopması problemi ətraflı şəkildə öyrənilmişdir.

-1933-1934-cü illərdə Amerika Birləşmiş Ştatları. 1933-cü ildə qəbul edilmiş qiymətli kağızlar barədə qanuna ilk dəfə olaraq fond bazarının tənzimlənməsi daxil olunmuşdur.

-1968-ci il. Bu dövrdə Avropa Şurası “Kompaniyalar barədə qanunvericilik”-ə bir çox direktivlər qəbul etmişdir.

-1992-2013-cü illər ərzində korporativ idarəetmənin başqa-başqa problemləri üzrə məruzələr qəbul edilmişdir, onların ən əhəmiyyətliləri aşağıdakılardır:

1. korporasiyanın iştirakçılarının maraqlarının ümumi hesabatı barədə Kinqin məruzəsi (Cənubi Afrika Respublikası);
2. maliyyə hesabatı və daxili nəzarət barədə Rutmanın məruzəsi;
3. vəzifəli şəxslərin mükafatlandırılması barədə Qrinberin məruzəsi;
4. korporativ idarəetmə barədə Hempelin məruzəsi;
5. korporativ idarəetmənin başlıca prinsipləri barədə Venonun məruzəsi;
6. korporativ idarəetmənin standartlarının pozulmasına əsasən məsuliyyət barədə Pitersin məruzəsi;

7. audit üzrə komitəyə maliyyə ekspertlərinin daxil olunması barədə Sarbeyns - Oksli qanunu. (https://www.ifc.org/wps/wcm/.../Company_az.pdf?MOD, 2015)

Korporativ idarəetmənin müxtəlif elementlərinin əmələ gəlməsi və onun ümumilikdə təşəkkülü hüquqi-təşkilati formaların təkamülünə əsasən baş verirdi. Bu səbəbdən də müxtəlif hüquqi-təşkilati formalar üçün nizamnamə kapitalının göstərdiyi fəaliyyətinə diqqət yetirək və bununla yanaşı, reqlamentləşmiş idarəetmə orqanları baxımından korporativ idarəetmə prinsiplərinin adekvatlığını təhlil edək.

Cədvəl 1. İdarəetmə orqanları və nizamnamə kapitalı baxımından hüquqi-təşkilati formaların ümumi xarakteristikası

Təsərrüfat yoldaşlıqları	Təsərrüfat cəmiyyətləri	Səhmdar cəmiyyətləri	İstehsal kooperativləri
Nizamnamə kapitalı			
Təsisçilərin payı hesabına	Təsisçilərin payı hesabına	Səhmdarların səhm payı hesabına	Üzvlərin əmlakları hesabına
İdarəetmə orqanları			
İdarəetmə orqanları iştirak etmir	Yüksək idarəetmə orqanı üzvlərinin ümumi yığıncağı; icraedici orqan bir üzvlü, həmçinin kollegial ola bilər (bir üzvlü iştirakçılar olan siyahıdan seçilə bilməz)	Yüksək idarəetmə orqanı səhmdarlarının ümumi yığıncağı; icraedici orqan bir üzvlü, həmçinin kollegial ola bilər. Ümumi rəhbərliyi reallaşdıran strateji orqan- Direktorlar Şurası	Yüksək idarəetmə orqanı iştirakçıların ümumi yığıncağı; korporativin iştirakçılarının artması halında (50-dən çox olmaqla). Strateji orqan- Nəzarət Şurası yaradıla bilər, həmin orqan ümumi rəhbərliyi reallaşdırır.

Mənbə: https://www.ifc.org/wps/wcm/.../Company_az.pdf?MOD, 2016

Korporativ idarəetmənin inkişaf etməsinin müasir meyllərinə aşağıda göstərilənlər aiddir:

-Müstəqil direktorlardan ibarət direktorlar şurasının təsis edilməsinin vacibliyi.

-Direktorlar şurasının üzvlərinə qarşı olan münasibətdə müstəqillik meyarlarının daha da sərtləşdirilməsi.

-Top menecerlərin mükafatlandırılması barədə informasiyanın nəşr olunması.

-Yeni və kommunikaabelli texnologiyaların aktiv formada tətbiq edilməsi.

-Korporativ idarəetmənin mükəmməlləşdirilməsinə əsasən xidmətlər bazarının inkişaf etdirilməsi.

-Səhmdarların fəaliyyətinin aktivləşdirilməsi, həmçinin, həmkarlar ittifaqlarının idarəetməyə cəlb olunması.

1.3.ABŞ, Böyük Britaniya və İsveçrə korporasiyalarının idarə edilməsi xüsusiyyətləri

ABŞ-ın korporativ idarəetmə strukturu iki addımdan ibarətdir. Korporativ idarəetmə orqanları aşağıdakılardır:

-idarə heyəti;

-səhmdarların ümumi yığıncağı .

İdarə heyəti korporasiyanın bütün fəaliyyətini idarə edir.

Korporasiyanın bütün səlahiyyətləri direktorlar şurası və ya onun rəhbərliyi altında həyata keçirilir və korporasiyanın bütün səlahiyyətləri məhdudlaşdırıla bilən idarə heyətinin səlahiyyətləri ilə həyata keçirilir.

Direktorların sayı üçdən az ola bilməz. Direktor bir şirkətin səhmdarı ola bilməz. Direktorlar adətən yenidən seçilmək hüququ ilə bir il müddətinə seçilir. Bu idarə heyətində davamlılığı təmin etməlidir. Direktorlar, müəyyən səbəblər üzrə (aldatma, rəsmi mövqenin sui-istifadə edilməsi, cinayət törətməsi) ümumi məclis tərəfindən vəzifədən kənarlaşdırıla bilər. (Mülayim Z.G. 2006: s. 230)

İdarə heyətini müxtəlif komitələr təşkil edir. Əsas komitələrdən biri audit komitəsidir. 2002-ci ildəki Fraud Management Act (Sarbins-Oxley Aktı) adlı qanununa əsasən, audit komitələri məsləhətçi qurumdan korporasiyalara əsas nəzarət orqanına çevrilir. Auditorların təyin edilməsinə, auditorun haqlarının müəyyənləşdirilməsinə, auditorlara təyin edilmiş bütün işlərin təsdiqi ilə bağlı bütün məsələlər müstəsna rəhbərliyə köçürülür. Audit komitəsinin üzvləri yalnız idarə heyətinin müstəqil üzvləri ola bilərlər. Direktorlar şuraları tərəfindən yaradılan komitələrə qoşulma istisna olmaqla, məsləhət və ya məsləhət üçün hər hansı bir növ mükafat almaq və şirkət və ya törəmə müəssisələrlə bağlı heç bir şəkildə iştirak etmək qadağandır.

İdarə heyəti ilə bir şirkətin səhmdarları arasında əlaqələr agentlik əlaqələri konsepsiyasına əsaslanır: direktorlar səhmdarları və agentliyin ümumi nümayəndəlikləri (agentləri). Ona görə də, onların "fidusiard vəzifələri" var, ənənəvi olaraq iki kateqoriyaya bölünürlər - "sadiqlik öhdəliyi" və "qayğı vəzifəsi".

Səhmdarların ümumi yığıncağı üçün ABŞ qanunu əsasən rəhbərlik seçimi, şirkətin yenidən qurulması qərarı və digər vacib və ümumi məsələlərdən ibarətdir.

Amerika korporativ idarəetmə modeli 2000-ci ilin əvvəlindən etibarən Amerika maliyyə bazarını sarsıtdıran bir sıra böyük korporativ qalmaqalların yaratdığı dəyişiklik və islahatlar prosesində olmuşdur.

Skandal 2001-ci ildə özünü iflas edən ən böyük enerji şirkəti olan Enron (Enron) şirkətinin narahatlığı ilə başlamışdır. Şirkət son 5 il ərzində faktiki mənfəət rəqəmlərini təxminən 600 milyon dollar səviyyəsində qiymətləndirib. Maliyyə göstəricilərini yaxşılaşdırmaq üçün şirkət kompleks sistemlərdən törəmə müəssisələri ilə şəbəkələşmişdir.

Audit firması "Arthur Andersen" (Arthur Andersen) şirkətin maliyyə hesabatlarının dəqiqliyini təsdiqləmişdir. Bununla yanaşı, Artur Andersen Enronun xarici auditi həyata keçirərək, eyni zamanda daxili auditoru və maliyyə idarəçiliyi üzrə konsaltinq xidmətləri göstərmişdir. Yalnız 2000-ci ildə "xidmətlər" üçün Artur Andersenə verilən mükafat 50 milyon dollardan çox olmuşdur.

Skandalın başlıca səbəblərindən biri səhmdar kapitalının həddindən artıq dağıdılmasında iştirak edən Amerika korporativ idarəetmə modelinin xüsusiyyətidir.

Belə bir vəziyyətdə iki əsas prinsip Amerika korporasiyasının idarə heyətinin işini əsas götürür:

-İdarə heyətinin üzvləri səhmdarların nümayəndələridir və ümumi maraqlarını həyata keçirmək vəzifələrini yerinə yetirməlidir;

-Səhmdarlar, idarə heyətini seçən yeganə qrupdur və idarə heyətinin üzvləri bu qrupun mənafeələrinə xidmət etməyə borcludurlar.

Səhmlərinin kotirovkaların artımını təmin etmək üçün korporasiyalar təkcə mənfəətin artım templərini saxlamaq üçün deyil, həm də onların artımını davamlı hesab etməli idi. Bu qaçınılmaz bir şəkildə aldatmağa gətirib çıxardı, emitentləri investorlarını məyus etməmək üçün nəticələrə dəyişdirməyə məcbur etdi.

Böyük Britaniyada şirkət rəhbərliyi monist prinsipinə əsaslanır, yəni vahid idarəetmə prinsipi. Avropa qanunundakı üç səviyyəli idarəetmə sistemindən fərqli olaraq, İngiltərə şirkətləri üçün iki səviyyəli idarəetmə sistemi tipikdir.

1985-ci ilin Şirkətlər Qanununa əsasən şirkətin orqanları:

- a) şirkətin direktorları və katibi;
- b) səhmdarların ümumi yığıncağı.

Ümumi qayda olaraq, direktorlar rəhbərlik etdikləri idarə heyətini təşkil edirlər. Buraya idarə heyəti idarəçiləri (icraçı direktorları), eləcə də icraçı vəzifələrini icra etməyən direktorlar (icraçı direktorlar) idarə edən rəhbərlər daxildir. Hər bir direktor baş direktoru olmadığı təqdirdə, bütün səlahiyyətlərini və vəzifələrini, o cümlədən idarə heyətinə həlledici səs hüquqlu iştirak etmək hüququ olan alternativ direktoru təyin etmək hüququna malikdir. Baş direktor istənilən vaxt alternativ direktoru vəzifədən azad etmək hüququna malikdir.

İctimai şirkətlərdə direktorların sayı ən azı iki olmalıdır. Xüsusi şirkətlərdə bir direktor da ola bilər. İlk direktorlar şirkətin qeydiyyat ərizəsində adlandırılmalıdır. Onlar şirkətin təsis sənədlərinə imza atmalıdırlar. İlk direktorlar şirkət üzvlərinin ilk illik toplantısına qədər səlahiyyətlərini həyata keçirirlər.

İlk ümumi müşavirə şirkət üzvlərinin əksəriyyəti tərəfindən normal qərar qəbul edərək direktorları təyin edir. Direktorlar şirkətin ilk direktoru və ya digər üzvləri və şirkətin üzvü olmayan şəxslər kimi seçilə bilər. Bununla belə, bu şəxslər təyin olunduqdan sonra müəyyən bir müddət ərzində memorandumda göstərilən müəyyən sayda səhmləri əldə etməlidirlər.

Direktor vəzifəsinə şəxslərin seçilməsi rotasiya əsasında həyata keçirilir. Hər bir ümumi yığıncaqda, fəaliyyət göstərən direktorların 1/3-i yenidən seçilir.

Şirkətin direktoru seçilən şəxslər qanunda göstərilən tələblərə cavab verməlidirlər. Bunlara, xüsusilə biznes sahəsində ixtisaslar daxildir; keçmişdə və indiki zamanda direktor mövqeyinə dair məlumat; yaş və bir şəxsin bir şirkət idarə edə biləcəyini ifadə edən digər məlumatlar.

Şirkət üzvləri istənilən vaxt vəzifəsindən müvəqqəti olaraq istefa verə bilərlər və qalan müddət üçün azad edilmiş direktorun yerinə başqa bir direktoru seçə bilərlər.

Direktorlar öz işlərinə görə mükafat alırlar, onların ölçüsü müntəzəm qətnamə qəbul edərək şirkət üzvlərinin ümumi yığıncağı tərəfindən müəyyən edilir. Əmək haqqı iş həftənin günləri ilə müəyyən edilir, ödənişin fərqli üsulu ümumi yığıncağın qərarında göstərilə bilər.

(https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/.../oecd_AZ.pdf, 2010)

Əmək haqqı ilə yanaşı, direktorlar özləri tərəfindən saxlanılan səhmlər üzrə dividendlər almaq hüququna malikdirlər.

Şirkət rəhbərləri öz səlahiyyətlərini həyata keçirərkən şirkətin maraqlarını və üzvlərinin maraqlarına hörmət göstərməlidirlər. Bu baxımdan direktorlara aşağıdakı vəzifələr verilir:

- 1) fidusiar vəzifə;
- 2) rəsmi vəzifəsinə (vicdanla) münasibətdə vicdanlılıq;
- 3) şirkətin idarə olunması bacarığı və bacarığı ilə bağlı vəzifə (bacarıq və qayğı);
- 4) direktorlar üçün fayda olan əməliyyatların bağlanması zamanı şirkətin maraqlarını müşahidə etmək vəzifəsi .

2003-cü ilin yanvar ayında İngiltərənin Ticarət və Sənaye Departamenti və Maliyyə Nazirliyi adından hazırlanan "Higgs Hesabatı" və "Smith Report" nəşr olunmuşdur. Bu hesabatların əsas ideyası korporasiyaların müstəqil direktorlarına olan tələbləri möhkəmləndirmək, həmçinin audit komitələrinin rolunu gücləndirməkdir. Bu sənədlərin hər ikisi London Fond Birjasının Birgə Kodeksinə əlavələrdir və 2003-cü ildən bəri istifadə üçün tövsiyə olunur.

Şirkətin katibi direktorlar tərəfindən təyin olunur və şirkətlərin qeydiyyat kitabları ilə bağlı bütün işləri aparır, şirkətin digər təşkilati funksiyalarını yerinə yetirir. 1985-ci il tarixli "Şirkətlər haqqında" Qanunda bir şəxsin şirkətin katibi təyin olunması üçün bir araya gəlməsi lazım olan müəyyən ixtisas tələbləri müəyyən edilir.

Şirkətin səhmdarlarının ümumi yığıncağının müraciətinə şirkətin yaradılması, yenidən qurulması və ləğvi ilə bağlı aşağıdakı məsələlər daxildir;

-şirkətin təsis sənədlərini təsdiq və dəyişdirmək; şirkətin direktorları və auditorlarının seçilməsi;

-şirkətin direktorlarının təklifi ilə dividendlərin ödənilməsi;

-səhmlərin və digər əmlakın alınması üçün əməliyyatların bağlanması barədə qərar qəbul etmək;

-direktorlara müəyyən məbləğdə kredit verilməsi.

Qanun bir neçə növ assosiasiyaları ayırır: qurucu, illik (ümumi) və qeyri-adi. Ümumi yığıncaq sadə səs çoxluğu ilə adi qərarlar qəbul etmək hüququna malikdir. Səhmdar kapitalına malik bir şirkətin hər bir üzvü hər bir səhm üçün bir səsə, yaxud şirkətin səhmdar kapitalına aid olan hər 10 funt sterlinə sahibdir. Bütün digər hallarda səsvermə şirkətin hər bir üzvü üçün səsvermə prinsipi ilə aparılır.

Daimi səsvermə əllərin artırılması yolu ilə aparılır və səhmdarların səhmlərinin sayı nəzərə alınmır. Lakin səhmdarlar səhmlərin sayına səs vermək hüququna malikdirlər. Belə bir tələb səs vermək hüququ olan ən azı iki şirkət üzvünün və ya şirkətin ümumi payı sərmayəsinin ən azı 1/10 hissəsini təmsil edən şirkətin üzvləri tərəfindən göstərilməlidir.

İsveçrədə korporasiyaların idarə olunmasının ən əhəmiyyətli xüsusiyyətlərindən biri işçi heyətinin iştirakı sistemidir. Bu sistem 2 səviyyədə təşkil olunmuşdur:

-I səviyyə işçi şuralarının təşkil edilməsini nəzərdə tutur. Həmin şura 1952-ci ildən müəssisələrin hüquqi rejimi barədə qanunvericiliyə görə işçilərinin sayı 20 nəfərdən artıq olan müəssisələrdə təşkil olunur. Əməkdaşlarının sayı 5-20 arasında olan müəssisələrdə işçi heyət arasından müvəkkil olan şəxs seçilir. Bu o mənaya gəlmir ki, işçi şuralarının təşkil edilməsi bu qanundan sonra başlanmışdır. Müəssisələrdə bu cür şuraların ilk dəfə 1920-ci ildə qəbul olunmuş qanunda nəzərdə tutulmuşdur.

Şura işçi heyətdə gizli şəkildə səsvermə əsasında dörd il müddətinə seçilir. Bu Şuranın üzvlərinin sayı müəssisədə çalışanların sayından asılı şəkildə dəyişir.

-II səviyyə işçi heyətin cəmiyyətinin idarə olunmasında, yəni ki, idarəetmə orqanlarında iştirak etməsini nəzərdə tutur.

İşçi heyətin idarədə iştirakı XX əsrdə "Müşahidə Şurası haqqında" qanunvericilikdə əksini tapmışdır. Həmin qanun işçi şurada olan üzvləri idarəetmə şuralarına doğru seçilməsinə məcbur edirdi. Bu qanun 1934-cü ildən etibarən qüvvədən düşmüş, ancaq nasizm üzərində qələbə çaldıqdan sonra müəssisənin korporativ idarəçiliyində işçilərin təmsilçiliyi ideyası sonradan bərpa edilmişdir.

II əsrin ortalarında həmkarlar ittifaqlarının güclü şəkildə təzyiqləri nəticəsində "Dağ-mədən sənayesi, poladtökmə, çuquntökmə üzrə müəssisələrə məxsus muzzdlu işçilərinin idarə heyəti və müşahidə şurasında iştirakı haqqında" Qanun qəbul olunmuşdur. Bir müddət sonra bütün təsərrüfat sahələrinə əsasən özəl müəssisələrə məxsus olan işçilərin idarəetmə orqanlarında iştirak etməsini nəzərdə tutan "İşçilərin hüquqi şəkildə statusu barədə" Qanun qüvvəyə minmişdir.

II FƏSİL. AZƏRBAYCANDA BANK OLMAYAN KREDİT TƏŞKİLATLARINDA KORPORATİV İDARƏETMƏ SİSTEMLƏRİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİ

2.1.İƏİT-in korporativ idarəetmə prinsipləri

İƏİT-in Korporativ İdarəetmə Forma və Prinsipləri 1999-cu ildə təsdiq olunmuş və o vaxtdan bütün dünyada dövlət orqanları, şirkətlər, investorlar və digər maraqlı tərəflər baxımından beynəlxalq standart olaraq qəbul edilmişdir. Onlar korporativ idarəetmə proqramını inkişaf etdirmiş və təşkilatın üzvü olan, həmçinin, olmayan ölkələrin tənzimləyici və qanunverici təşəbbüsləri üçün xüsusi formada qaydalar irəli sürmüşdür. Maliyyə Sabitliyi Forumu həmin Prinsipləri etibarlı olan maliyyə sistemləri üçün on iki standartlardan biri olaraq təyin etmişdir. Həmin Prinsiplər İƏİT-ə aid olan və həmçinin, olmayan ölkələr arasında geniş formada əməkdaşlıq proqramı üçün mənbə yaradır və Dünya Bankı-nın Məcəllələrə və Standartlara Riayət olunması üzrə Hesabatlarının korporativ idarəetməyə aid olan hissəsinin hazırlanmasında əsas kimi istifadə olunur. (İmranov A.M., 2007: s. 400)

Bu Prinsiplər İƏİT-ə aid olan və olmayan ölkələrin təcrübələrini nəzərə alınaraq müfəssəl şəkildə təhlil olunmuşdur. Dövlətlər korporativ idarəetmənin maliyyənin sabitliyinə, investisiyaların cəlb edilməsinə və iqtisadiyyatın inkişafına görə etdiyi köməyi barədə məlumatlıdırlar. Şirkətlər qabaqcıl korporativ idarəetmənin onlara necə kömək olacağını daha yaxşı anlayırlar.

İnvestorlar xüsusilə birgə şəkildə investisiya institutları, həmçinin, etibarlı şəxs kimi çıxış edən pensiya fondları ilkin korporativ idarəetmə təcrübələrinin

reallaşdırılmasını təmin etməkdə və bununla da öz investisiyalarının dəyərini saxlamaqda xüsusi bir rol oynadıqlarını başa düşürlər. İqtisadiyyatda sahəsində korporativ idarəetməyə olan maraq başqa-başqa şirkətlərin fəaliyyətində səhmdarların özünəməxsus maraqlarından üstün tutulur. İqtisadiyyatımızda şirkətlər xüsusi rol oynadığına əsasən biz şəxsi depozitlərin idarəedilməsində həmçinin, təqaüd üçün ayrılmış olan vəsaitlərin qorunması üçün əsasən özəl sektorun institutlarına güvəndiyimizə görə, qabaqcıl korporativ idarəetmə insanların artmaqda olan kütləsi üçün zəruridir.

Prinsiplərin növbəti dəfə baxılması 2002-ci ilin əvvəllərində İƏİT ölkələri Nazirlərinin göstərişi vasitəsilə İƏİT-in Korporativ İdarəetməyə aid İşçi Qrupu tərəfindən reallaşdırılmışdır. Təhlil üzv ölkələrin qarşılaşmış olduqları korporativ idarəetməyə dair müxtəlif problemləri hansı yolla həll etdiklərinə aid geniş araşdırmalarla tamamlanmışdır.

Tədqiqatda İƏİT-in Dünya Bankı, həmçinin, başqa sponsorlarla birlikdə regionların islahatına yardım etmək məqsədilə ərazilərində Korporativ İdarəetməyə aid Dəyirmi masa arxasında keçirilən Regional Görüşlər keçirdiyi İƏİT-dən kənar olan ölkələrin təcrübələrindən istifadə olunmuşdur.

Prinsiplərə yenidən baxılması bir çox tərəflərin yardımıyla reallaşdırılmışdır. Prosesdə institutlar iştirak etmiş, özəl sektoru, vətəndaş cəmiyyəti, fəhlə sinfi, İƏİT-in üzvü sayılmayan ölkələrin nümayəndləri ilə geniş məsləhətləşmələr keçirilmişdir. Müəyyən konstruktiv təkliflər bu Prinsiplərin ilk nüsxəsi insanların rəyini bilmək məqsədilə internetdə yerləşdirildikdən müəyyən müddət sonra alınmışdır.

İşçi Qrupu daxilində aparılan müzakirələrə görə, tədqiqat və məsləhətləşmələr sayəsində əldə edilmiş rəylər nəticəsində belə bir qərara gəlinmişdir ki, prinsiplər problemlər və dəyişikliklər nəzərə alınaraq yenidən işlənilməlidir. Bu cür razılıq əldə edilmişdir ki, həmin Prinsiplərə, onların müxtəlif mədəni, hüquqi və iqtisadi mühitə uyğunlaşdırılması lazım olacağını başa düşərək, məcburi olmayan prinsiplər baxımından yenidən baxılacaqdır. Həmin sənəddə təqdim olunan təhlil

edilmiş Prinsiplər sadəcə İƏİT ölkələrin deyil, həmçinin, İƏİT-dan kənar olan iqtisadiyyatların təcrübələri simasında hazırlanmışdır.

Hazırkı prinsiplər İƏİT-na daxil olmayan və olan ölkələrin hökumətlərinin ölkələrində korporativ idarəetmənin tənzimləyici, hüquqi strukturlarını təkmilləşdirmək və qiymətləndirmək söylərində onlara yardım etmək və korporativ idarəetməni daha da təkmilləşdirmək prosesində xüsusi rol oynayan fond birjalərinə, səhmdar cəmiyyətlərə, investörlərə və başqa şəxslərə məsləhətlər vermək, onları yönləndirmək məqsədini daşıyır. Həmin prinsiplər səhmləri bazarda azad olaraq dövr edən qeyri-maliyyə və maliyyə şirkətlərinə görə nəzərdə tutulub. Ancaq onlar, tətbiq oluna bilən səviyyədə, birjada təmsil olmayan, misal olaraq, dövlətə məxsus olan və yaxud da özəl şirkətlərdə korporativ idarəetməni inkişafı məqsədilə mühüm alətə çevrilə bilər.

Prinsiplər İƏİT ölkələrin hökumətləri tərəfindən qabaqcıl idarəetmənin təşkil edilməsi üçün vacib hesab edilən ümumi bir özüdür. Güman olunur ki, onlar müxtəsər və beynəlxalq cəmiyyət üçün aydın və açıq olacaqdır. Prinsiplər idarəetmənin “ən yaxşı təcrübələrinin” inkişaf etdirilməsi işində özəl və dövlət sektorlarının söylərini əvəz etmək məqsədilə nəzərdə tutulmamışdır.

İƏİT və ona üzv olan ölkələrin hökumətləri fundamental məqsədlərə çatmaq məqsədilə struktur və makroiqtisadi siyasətləri arasında sinerqizmin mövcud olduğunu daha çox qəbullanmaqdadırlar. Korporativ idarəetmə iqtisadi artıma və səmərəliliyə təkan verən və eləcə də investörlərin etibarını çoxaldan başlıca elementdir. O, şirkətin menecmenti, şirkətin şurası, onun səhmdarları və maraqlı olan tərəfləri arasında müəyyən münasibətləri ehtiva edir.

Korporativ idarəetmə şirkətin məqsədlərini müəyyənləşdirmək və bu məqsədlərə çatmaq məqsədilə menecmentə və şuraya lazımi olan stimulyat yaratmalı, həmçinin, effektiv nəzarəti daha da asanlaşdırmalıdır. Effektiv Korporativ idarəetmənin ümumilikdə və ya ayrıca bir şirkət daxilində iqtisadiyyatda mövcudluğu bazar iqtisadiyyatın düzgün işlənməsi üçün vacib olan etibarın əmələ gəlməsinə kömək edir. Sonda kapitalın cəlb olunması xərcləri azalır, şirkətlər

resurslarından daha səmərəli şəkildə istifadə etməyə çalışır və bununla da artım səviyyədə qalır.

Korporativ idarəetmə, faktor və məhsul bazarlarında rəqabət də daxil olmaqla şirkətlərin fəaliyyətdə olduğu daha geniş formalı iqtisadi kontekstin hissəsidir. Korporativ idarəetmənin quruluşu həmçinin tənzimləyici və hüquqi şəraitdən asılıdır. Şirkətlərin fəaliyyət göstərmiş olduğu cəmiyyətlərin ictimai və ekoloji maraqlarının tanınması və biznes etikası kimi faktorlar şirkətin uzunmüddətli müvəffəqiyyətinə təsir edə bilər.

Şirkətlərin qərar qəbulu və idarəetmə proseslərinə təsir göstərən və onların uzunmüddətli müvəffəqiyyəti üçün zəruri olan bir sıra faktorların var olduğu halda, Prinsiplər diqqəti nəzarətin və mülkiyyətçiliyin ayrılması nəticəsində əmələ gələn idarəetmə problemlərinə istiqamətləndirib. Ancaq bu, yalnız səhmdarlar ilə menecmentin münasibətlərindən bəhs etmir. Bəzi dövlətlərdə idarəetmə məsələləri nəzarət paketinə malik səhmdarların azlıq təşkil edən digər səhmdarlara qarşı mövcud olan səlahiyyətlərindən irəli gəlir. Başqa ölkələrdə işçilər mülkiyyət hüquqlarından asılı olmadan çox vacib subyektiv hüquqlara sahibdirlər. Bununla bağlı Prinsiplər nəzarət və tarazlığın həyata keçirilməsinə aid geniş yanaşmaya əlavə edilməlidir. Korrupsiya, ekologiya ilə mübarizə və həmçinin, etika məsələləri kimi başqa məsələlər də nəzərə alınır, ancaq bu məsələlər İƏİT-in başqa sənədlərində (həmçinin, Çoxmillətli Müəssisələrə görə Beynəlxalq əməliyyatlar və Rəhbərlikdə xarici vəzifəli şəxslərin rüşvətxorluğuna qarşısının alınmasına aid Konvensiya) daha ətraflı formada açıqlanır.

Korporativ idarəetməyə eləcə də idarəetmə sisteminin iştirakçıları arasındakı münasibətlər təsir edir. Fiziki şəxslər, blokləşdirilmiş birliklər, ailə şirkətləri və yaxud da holdinq şirkəti və səhmlərinə qarşılıqlı olan başqa şirkətlər qismində təmsil edilən nəzarət paketinə sahib səhmdarlar korporativ davranışa böyük təsir göstərər bilər. Bəzi ölkələrin bazarlarında investorlar səhmlərin sahibləri olaraq korporativ idarəetmədə səsə sahib olmaqları haqqında tələblərini getdikcə çoxaldırlar. Fərdi səhmdarlar əksərən idarəetmə hüquqlarından istifadə etməyə

çalışmışlar, ancaq onlar nəzarət paketinə sahib səhmdarların və həmçinin, menecmentin ədalətli olmalarında maraqlıdırlar.

Kreditorlar bir sıra idarəetmə sistemlərində xüsusi rol oynayır və həmçinin, korporativ fəaliyyətə uzaqdan nəzarət edirlər. Ölkələr korporativ idarəetmənin hüquqi və ümumi strukturlarını yaratdıqda, işçilər və başqa maraqlı tərəflər müəssisələrin uzunmüddətli müvəffəqiyyət qazanmasında və həmçinin, fəaliyyətin nəticələrinin yaxşılaşdırılmasında xüsusi rol oynayır. Bu da tərəflərin rolu və onların qarşılıqlı şəkildə əlaqələri İƏİT-ə daxil olan həmçinin, daxil olmayan ölkələrdə müxtəlif olur. Bu cür münasibətlər qayda və qanunlardan, qismən də dəyişkən şəraitə könüllü şəkildə uyğunlaşmadan və ən əsası bazar mexanizmlərindən asılıdır. (Əliyev M., Həmidov H., 2012: s. 235)

Korporativ idarəetmənin başlıca prinsiplərinin şirkətlər tərəfindən hansı formada yerinə yetirilməsi investisiyaya aid qərarların qəbul edilməsi üçün çox vacib və getdikcə də artan faktordur. Korporativ idarəetmə təcrübələri, investisiyaların get-gedə artan beynəlxalq xarakteri arasındakı əlaqələr xüsusilə əhəmiyyətlidir. Kapitalın ölkələrarası axını şirkətlərin böyük investorlar birliyindən maliyyələşdirmə cəlbini artırır.

Əgər dövlətlər qlobal kapital bazarların üstünlüklərindən faydalanmaq və uzunmüddətli “səbrli” kapitalı cəlb etmək istəyirlərsə, korporativ idarəetmə mexanizmləri etibarlı, beynəlxalq prinsiplərə uyğun və hər yerdə qəbul edilən olmalıdır. Hətta şirkətlər xarici mənşəli kapitaldan asılı halda deyilsə, korporativ idarəetmə təcrübələrinin tətbiq edilməsi yerli investorların etibarını daha da artıracaq, kapitalın cəlb olunması xərclərini müəyyən qədər azaldacaq, maliyyə bazarların daha da yaxşı işləməsinə yardım edəcək və nəticədə daha çox davamlı investisiyaların cəlb olunmasına kömək edəcəkdir.

Korporativ idarəetmənin yeganə bir model mövcud deyil. Ancaq İƏİT-ə daxil olmayan və olan ölkələrdə, Təşkilat daxilində görülən işlər qabaqcıl korporativ idarəetmənin müəyyən ümumi elementlərini müəyyən edib. Prinsiplər ümumi elementlər əsasında hazırlanır, müxtəlif modelləri də daxil edir. Misal olaraq, bu Prinsiplərdə heç bir şura strukturuna üstünlük verməyərək “şura” sözü

qeyri-İƏİT və İƏİT ölkələrində istifadə edilən şura strukturunun müxtəlif modellərini bildirir. Müəyyən ölkələrdə olan səciyyəvi 2 pilləli sistemdə “şura”, Prinsiplərdə istifadə olunduğu kimi, “müşahidə şurasının”, “rəhbər işçilər” də “idarə heyətini” bildirir. Tərkibi auditor orqanı tərəfindən nəzarət edilən unitar şuralı sistemlərdə şuraya dair olan prinsiplər, müəyyən dəyişikliklər edilməklə, tətbiq oluna bilər. “Şirkət” və “korporasiya” sözləri isə bir-birini əvəzləyirlər.

Prinsiplər məcburi xarakter daşımır, milli qanunvericiliyə müfəssəl tövsiyələr vermək məqsədini ehtiv etmir. Əksinə, onlar məqsədləri müəyyənləşdirməyə çalışır və həmin məqsədlərə çatmaq məqsədilə müxtəlif formada vasitələr təklif edirlər. Onların əsas məqsədi dayaq nöqtəsi olaraq çıxış etməkdir. Onlar dövlət orqanlarından onların sosial, iqtisadi, mədəni və hüquqi vəziyyətlərini göstərən korporativ idarəetmənin tənzimləyici və hüquqi strukturlarını təkmilləşdirmək və tədqiq etmək məqsədilə və bazar iştirakçıları tərəfindən təcrübələrini genişləndirmək məqsədilə istifadə edilə bilər.

Bu Prinsiplər təkamül xarakterlidir, vəziyyətin kəskin şəkildə dəyişdiyi vaxt yenidən nəzərdən keçirilməlidir. Bu dəyişən dünyada mübarizəyə tab gətirmək məqsədilə, şirkətlər yeni tələblərə uyğun olmaq və yeni imkanları qazanmaq üçün korporativ idarəetmə təcrübələrini daha da təkmilləşdirməli və yeni mühitə uyğunlaşdırmalıdırlar. Hökumətlər eləcə də bazarların səmərəli şəkildə fəaliyyət göstərməsi məqsədilə uyğunlaşdırmalıdırlar. Hökumətlər bununla yanaşı bazarların səmərəli şəkildə fəaliyyəti məqsədilə müvafiq çevikliyə sahib olan və səhmdarların və başqa maraqlı tərəflərin ümidlərini reallaşdıran effektiv tənzimləyici quruluşların yaradılmasında, həmçinin, qaydaların üstünlükləri və itkiləri nəzərə alınmaqla Prinsiplərin hansı formada tətbiq olunacağı bazar iştirakçılarının və hökumətlərin öhdəsinə verilir.

Hal-hazırdakı sənəd 2 hissəyə ayrılıb:

I hissədə təqdim edilən Prinsiplər aşağıda göstərilən sahələri əhatə edir:

- Effektiv korporativ idarəetmə quruluşu üçün özülün yaradılması;
- Səhmdarların əsas mülkiyyət funksiyaları və hüquqları;
- Səhmdarlara eyni yanaşma;

- Korporativ idarəetmədə maraqlı tərəflərin xüsusi rolu;
- Şəffaflyq və açıqlama;
- Müşahidə şurasının vəzifələri.

İkinci hissədə Prinsiplərin şərhı verilmişdir.

1) Effektiv olan korporativ idarəetmə strukturuna əsasən özülün təşkil edilməsi:

Korporativ idarəetmə strukturı işlək və şəffaf bazarları təşviq etməli, müxtəlif nəzarət, icraedici və tənzimləyici orqanları arasında məsuliyyətlərin aydın formada bölüşdürülməsini təmin etməlidir.

Effektiv olan korporativ idarəetmə strukturunun təşkil edilməsini təmin etmək məqsədilə, bütün bazar iştirakçılarının şəxsi sazişli münasibətlərini qurduqlarında etibar edəcəkləri tənzimləyici, hüquqi təməlin yaradılması vacibdir. Bu cür idarəetmə strukturı ölkənin tarixi, şəraitindən irəli gələn qaydaların, qanunvericiliyin, özünü-idarəetmə üsullarının, biznes təcrübələrinin, könüllü öhdəliklərin elementlərini daxil edir. Bu səbəbdən də qaydaların, qanunvericiliyin, könüllü standartların, özünü-idarəetmənin istənilən qarışıqı ölkədən ölkəyə əsasən fərqlənir. Yeni təcrübələr qazanıldıqca və biznes şəraiti dəyişdikcə, həmin strukturun formasının da nizamlanmasına ehtiyac yaranır.

-Korporativ idarəetmə strukturı ümumilikdə iqtisadi fəaliyyətə təsirini nəzərə alınmaqla təşkil edilməlidir.

-Ölkədə olan korporativ idarəetmə təcrübələrinə təsir edən tənzimləyici və hüquqi tələlər qanuna uyğun, tətbiq edilə bilən və şəffaf olmalıdır.

-Ölkə olan hakimiyyət orqanları arasında mövcud olan vəzifələr aydın formada bölünməlidir.

-Nəzarət, icraedici və tənzimləyici orqanlar vəzifələrini obyektiv və peşəkar şəkildə yerinə yetirmək məqsədilə səlahiyyətli, müvafiq və düzgün vasitələr malik olmalıdır. Bundan başqa, onların qərarları şəffaf, vaxtly və tamamilə aydın formada olmalıdır.

Tənzimləyici formalı səlahiyyətlər maraqlar ziddiyyəti olmadığı halda belə funksiyalarını reallaşdıran və məhkəmə tərəfindən nəzarət olunan orqanlara

tapşırılmalıdır. Korporativ tədbirlərin, açıq səhmdar cəmiyyətlərinin və açıqlamaların miqdarı və həcmi artdıqca, tənzimləyici, nəzarət və icra orqanların səmərələri nəzarəti həyata keçirməyə malik tam peşəkar işçilərə və həmçinin, lazımi dərəcədə tədqiqat aparmaq imkanlarına ehtiyac duyacaqlar.

2) Səhmdarların əsas mülkiyyət funksiyaları və hüquqları:

Korporativ idarəetmə quruluşu səhmdarların hüquqlarını qorumalı, səhmdarlara hüquqlarından istifadəsinə şərait yaratmalıdır.

Səhmdar kapitalına sərmayə qoyan investorlar bir sıra mülkiyyət hüquqlarına sahibdirlər. Məsələn, səhm payı satıla, alına və yaxud da ötürülə bilər. Səhm payı investisiya qoyana şirkətin gəlirinin müəyyən hissəsini qazanmaq hüququnu verir və məsuliyyəti qoyulan sərmayənin həcminə əsasən məhdudlaşır.

-Səhmdarların başlıca hüquqları aşağıdakıları ehtiva etməlidir:

- a) mülkiyyət hüququnu etibarlı formada qeydiyyatdan keçirmək;
- b) səhmləri başqasının adına ötürmək və ya köçürmək;
- c) şirkət barədə əsas və müvafiq məlumatı zamanında və müntəzəm şəkildə almaq;
- d) səhmdarların ümumi yığıncağında səs vermək və iştirak etmək;
- e) müşahidə şurasının üzvlərini kənarlaşdırmaq və ya seçmək;
- f) şirkətin qazancından pay əldə etmək.

- Səhmdarlar aşağıdakı fundamental korporativ dəyişikliklərə aid qərarların qəbul edilməsində iştirak etmək və onlar barədə məlumat almaq hüququna sahib olmalıdırlar:

- şirkətin nizamnaməsinə və yaxud da təsis müqaviləsinə və həmçinin, oxşar idarəetmə sənədlərinə olunan dəyişikliklər;

- əlavə səhmlərin buraxılmasına icazənin alınması;

- fəvqəladə əqdlər, həmçinin, faktiki olaraq şirkətin satılmasıyla nəticələnən, ümumi aktivlərin və yaxud onların əsas hissəsinin ötürülməsi.

- Səhmdarlar ümumi yığıncaqda iştirak etmək və həmçinin, səs vermək imkanına sahib olmalı və səhmdarların yığıncağına aid qaydalar, həmçinin, səsvermə prosedurları haqqında məlumatlı olmalıdırlar.

- Səhmdarlara səhmdar kapitalında malik olduqları paya qeyri-proporsional şəkildə nəzarət qazanmaq imkanı verən “kapital quruluşları” və tədbirlər açıqlanmalıdır.

Müəyyən kapital quruluşları səhmdarların şirkətin səhmdar kapitalındakı payına uyğunsuz olan nəzarəti reallaşdırmağa imkan verir. Piramida quruluşları, qarşılıqlı sahiblik və həmçinin, məhdudlaşdırılmış və yaxud da çoxşaxəlisəsvərmə hüquqları nəzarət paketinə malik olmayan səhmdarların şirkətin siyasətinə göstərdiyi təsirini azaltmaq məqsədilə istifadə edilə bilər.

- Korporativ nəzarət üçün bazarların şəffaf və səmərəli qaydada fəaliyyət göstərməsi məqsədilə imkan yaradılmalıdır.

- Bütün səhmdarlara, həmçinin, investirlərə mülkiyyət hüququndan istifadə məqsədilə imkan yaradılmalıdır.

- Səhmdarlar, həmçinin, institusional səhmdarlar, sui-istifadəni qabaqlamaq üçün hallar istisna edilməklə.

Prinsiplərlə müəyyən olunmuş əsas hüquqlarına dair məsələlər haqqında bir-biriylə məsləhətlənmək imkanına sahib olmalıdırlar.

-Səhmdarlara eyni yanaşma:

Korporativ idarətə strukturu səhmdarlara, həmçinin, xarici səhmdarlara eyni münasibət göstərməsini təmin etməlidir. Bütün səhmdarla onların hüquqları pozulduğu zaman onları effektiv metodlar vasitəsilə bərpa etmək imkanına sahib olmalıdırlar.

İnvestisiya qoyanların onlar tərəfindən yerləşdirilmiş olan kapitalın şirkətin menecmenti, nəzarət paketinə sahib səhmdarları və şura üzvləri tərəfindən mənimsənilməyəcəyinə olan inamı kapital bazarlarında başlıca faktordur.

- Eyni növ səhmlərin ümumi səhmdarlarına eyni yanaşılmalıdır.

- İnsayder əməliyyatları, eləcə də şəxsi maraqlar məqsədilə əməliyyatlar qadağan edilməlidir.

Şəxsi maraqlara qulluq göstərən əməliyyatlar şirkətlə, həmçinin, nəzarət paketinə sahib olan səhmdarlara, yaxın əlaqədəki şəxslərin bu əlaqələrdən

investorların və şirkətin zərərinə istifadə etdikləri vaxt yaranır. (Həsənov H., 2012: s. 17)

- Müşahidə Şurası üzvləri və rəhbər işçilər hər hansı əməliyyatda və yaxud şirkətə birbaşa olaraq təsir edə biləcək məsələlərdə dolayı və birbaşa yolla və yaxud üçüncü tərəf tərəfindən maddi maraqlarının olmasını şuraya söyləməlidirlər.

- Korporativ idarəetmədə olan maraqlı tərəflərin xüsusi rolu:

Korporativ idarəetmə quruluşu maraqlı tərəflərin qanun vasitəsilə və yaxud ikitərəfli sazişlərlə müəyyən olunmuş hüquqlarını tanınmalı iş yerlərinin, rifahın yaradılmasını və maliyyə vəziyyəti möhkəm olan şirkətlərin davamlı şəkildə inkişafını təmin etmək məqsədilə şirkətlə maraqları tərəflərin fəal olan əməkdaşlığını təşviq etməlidir.

-Maraqlı tərəfləri qanunla və yaxud da ikitərəfli sazişlərlə müəyyən olunmuş hüquqları qorunmalıdır.

Hər bir İƏİT ölkələrində maraqlı olan tərəflərin hüquqları qanun vasitəsilə (məsələn, əmək, ticarət, biznes və yaxud müflisləşmə qanunları vasitəsilə) və yaxud da müqavilə əsasında müəyyən olunub.

-Maraqlı tərəflərin maraqları qanunla qorunduqda, maraqlı tərəflər hüquqları pozulduğu zaman onları bərpa etmək şansına sahib olmalıdırlar.

Hüquqi proses və strukturlar şəffaf olmalıdır. Və həmçinin, maraqlı tərəflərin hüquqlarının pozulduğunu demək və onların effektiv metodlar vasitəsilə bərpa etmək şəraitinə mane olmamalıdır.

-Fəaliyyətin effektivliyinin yaxşılaşdırılması məqsədilə işçilərin iştirakını yüksəldən mexanizmlərin təsis edilməsinə icazə verilməlidir.

-Maraqlı tərəflər korporativ idarəetmədə iştirak edərsə, onlar vaxtında və müntəzəm şəkildə müvafiq, etibarlı və dolğun məlumat almaq şəraitinə malik olmalıdırlar.

-Maraqlı tərəflər, həmçinin, işçilər və həmçinin, işçiləri təmsil edən qurumlar qeyri-etik və qeyri-qanuni təcrübələrə qarşı öz etirazlarını şuraya sərbəst

formada bildirmək imkanında olmalı, həmçinin, bunu etdiklərinə görə hüquqları məhdudlaşdırılmamalıdır.

-Korporativ idarəetmə strukturu səmərəli və effektiv müflisləşmə proseduru, kreditörün hüquqlarının reallaşdırılması sistemiylə tamamlanmalıdır.

Xüsusilə də inkişafda olan dövlətlərin bazarlarında kreditörün başlıca maraqlı tərəfidir və bununla yanaşı, şirkətə veriləcək olan kreditin şərtləri, növü və həcmi onların hüquqlarından və eləcə də bu hüquqların məcburi şəkildə tətbiq oluna bilməsindən asılıdır.

- Şəffaflıq və açıqlama:

Korporativ idarəetmə quruluşu şirkətə dair mühüm məlumatların, həmçinin, şirkətin maliyyə vəziyyəti, fəaliyyəti, idarəedilməsi və mülkiyyəti barədə məlumatların dəqiq və vaxtli-vaxtında açıqlanmasına şərait yaratmalıdır.

İƏİT ölkələrinin çoxunda səhmləri azad şəkildə dövr edən şirkətlər barədə geniş məlumat məcburi, həmçinin könüllü şəkildə toplanılır və sonradan ictimaiyyətə açıqlanır.

-Açıqlanmalı əsas məlumatlar aşağıda göstərilənləri daxil etməli, ancaq onlarla məhdudlaşmamalıdır:

a) Şirkətin əməliyyat və maliyyə nəticələri.

b) Şirkətin məqsədləri.

c) İri səhm payları və səsvermə hüquqları.

d) Rəhbər işçilərin və şura üzvlərinin mükafatlandırılması siyasəti və şura üzvləri haqqında məlumat, həmçinin, onların ixtisası, seçilməsi prosesi, başqa şirkətlərdə tutmuş olduqları vəzifələri və şura tərəfindən onların müstəqil sayılıb-sayılmamaqları barədə məlumat.

d) Əlaqədar şəxslərlə əməliyyatlar.

e) Proqnozlaşdırılma imkanı olan risk faktorları.

f) Əməkdaşlar və başqa maraqlı tərəflərlə əlaqədar məsələlər.

g) İdarəetmə siyasətləri və strukturları, xüsusilə hər korporativ idarəetmə siyasətinin və ya qaydalarının məzmunu və onların tətbiq edilməsi prosesi.

- Məlumatlar mühasibat uçotunun, qeyri-maliyyə və maliyyə açıqlamalarının yaxşı keyfiyyət standartlarına uyğun şəkildə hazırlanmalı və açıqlanmalıdırlar.

- İllik audit səhmdarları və şuranı maliyyə hesabatlarının real maliyyə durumu və şirkətin hər bir sahədə fəaliyyət nəticələrini göstərməsinə əmin etmək məqsədilə kənardan səriştəli, müstəqil və peşəkar olan auditor tərəfindən hazırlanmalıdır.

- Kənar auditorlar səhmdarlara müəyyən hesabat verməli, şirkətin auditini əsaslı və peşəkar formada aparmağa borcludurlar.

- Məlumatın yayılması istifadəçilərə müvafiq məlumatı qazanmaq məqsədilə bərabər, sərfəli imkanlar yaratmalıdır.

- Korporativ idarəetmə quruluşu məsləhətçilərin, reyting agentliklərin, brokerlərin və başqalarının investorlar tərəfindən qəbul edilən qərarlara müvafiq analiz və yaxud da məsləhətlərinin əldə olunmasına kömək edən və əlverişli şərait yaradan və təhlil və məsləhətlərin düzgünlüyünə ziyan ola biləcək maraqların ziddiyyətindən azad səmərəli yanaşmayla tamamlanmalıdır.

- Müşahidə şurasının əsas vəzifələri:

Korporativ idarəetmə quruluşu şirkətin strateji baxımdan yönləndirilməsini təmin etməlidir.

- Şura üzvləri tam olaraq məlumatlı, qayğılı, ehtiyatlı və vicdanlı olmalı, səhmdarların və şirkətin maraqlarına uyğun şəkildə fəaliyyət göstərməlidirlər.

- Şuranın qərarları müəyyən səhmdar qruplarına fərqli şəkildə təsir etdikdə, şura hər bir səhmdara qərəzsiz yanaşmalıdır.

- Şura etik yüksək standartlar tətbiq etməlidir. O həmçinin, maraqlı tərəflərin maraqlarını da nəzərə almalıdır.

- Şura əsas funksiyaları yerinə yetirməlidir:

1.Korporativ strategiyayı, risk siyasətini, əsas əməliyyat planlarını illi büdcəni nəzərdən keçirmək və istiqamətləndirmək.

2.Şirkətin idarəetmə təcrübələrinin səmərəliyini müşahidə etmək və ehtiyac yarandıqda dəyişikliklər etmək.

3. Rəhbər işçiləri seçim etmək.

4. Əsas rəhbər işçilərin, şura üzvlərinin mükafatlandırılmasını səhmdarların və şirkətin uzun müddətli maraqlarına uyğun şəkildə tənzimləmək.

5. Seçki prosesinin şəffaf və rəsmi şəraitdə keçirilməsinin təmin etmək, şuraya namizədliyin irəli sürülməsi.

6. Menecmentin, səhmdarların və şura üzvlərinin potensial maraq ziddiyyətlərinə, həmçinin, şirkət aktivlərinin düzgün formada istifadə edilməməsinə və əlaqədar şəxslərlə əməliyyatlarda olan qanunsuzluqlara yol verməmək, buna diqqət yetirmək.

7. Şirkətin maliyyə və mühasibat hesabat sistemlərinin bütövlüyünü və qanuna müvafiq standartlara uyğunluğunu və əməliyyatlara nəzarət etmə sistemlərini təmin etmək.

8. Məlumat və açıqlamanın verilməsi proseslərinə nəzarət etmək.

- Şura korporativ əlaqələrə aid obyektiv qiymət vermək qabiliyyətinə sahib olmalıdır.

- Şura üzvləri vəzifələrini həyata keçirmək üçün dəqiq, vaxtlı, müvafiq məlumatı əldə etməyə malik olmalıdırlar.

2.2. Korporativ idarəetmə və insan resursları

İnsan resurslarının idarə olunmasının effektivliyi “insan amilinin” rolunun, və yaxud biznes şəraitində “insan psixologiyası”nın düzgün anlaşılmasından asılı formadadır. Eləcə də kadr xidməti düzgün formada qoyulmuş biznes-proses olmalıdır.

Müasir dövrdə şirkətlərin strukturunda mövcud “İnsan Resursları Şöbəsi”nin fəaliyyət göstərməsi çox vaxt heyətin öz işlərini idarə etməklə məhdudlaşır. Həmçinin, bu şöbənin funksiyalarına performans qiymətləndirmə, mükafatlandırma və karyera idarəsi kimi məfhumlar da daxil edilməyə başlamışdır.

Hal-hazırda bir çox şirkətlər rəqabət şəraitində uduzmamaq üçün insanı idarə olunmalı olan bir resursdan daha çox, investisiya qoyulması vacib olan bir amil olaraq görməyə başlamışlar ki, həmin düşüncə tərzini İR Şöbəsinin şirkətin başlıca struktur bölmələrindən 1-nə çevrildiyini təsdiqləyir. Xüsusən də bu sahədə

insan resurslarının başlıca funksiyaları müasir standartlara uyğun olan işçilərin seçilməsi məqsədilə hazırlanan yüksək səviyyəli menecerlərə görə tətbiq edilən psixoloji testlər, peşələrə əsasən motivasiya və karyera, əməyin analitik üsullar vasitəsilə qiymətləndirilməsi sistemlərinin təşkil edilməsi və bununla yanaşı, onların baza tarif sistemiylə əlaqələndirilməsi və vahid formada elektron mərkəzdən idarə olunması xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Məhz insan resurslarına əlaqədar layihələrin reallaşdırılmasında insan faktoru xüsusi rol oynayır. (Qeybullayev Q., 2000 : s. 200)

Heyətin idarə olunmasıyla paralel şəkildə inkişaf etmiş nəzəriyyələrin özülünü işçilərlə aparılan iş təyin edir. İşçilərin tapılması, onların təhsili, əməkhaqqının təşkil edilməsi və əmək mühitinin yaxşılaşdırılması kimi işçi və işlə bağlı bütün fəaliyyətlər izah olunur. İnsan resurslarının idarə olunmasıyla ilə əlaqədar nəzəriyyələrdə işçilər ayrı-ayrı izah olunur. Hər işçinin müəssisəyə vermiş olduğu faydanın ən yüksək səviyyəyə qədər yüksəldilməsinə cəhd edilir. İşçi qüvvəsinin idarə olunması fəaliyyəti idarəçilik ilə paralellik təzahür etmir. Bu səbəbdən də işçilər və rəhbərlik arasında olan əlaqə yaradıcı rolunu reallaşdırır.

İnsan resurslarının idarə olunması rəhbərliyin ehtiyacı olduğu insan resurslarını təmin etmək yönündə fəaliyyətlərin reallaşdırılmasına əsaslanır. İnsan gücünə tələbat da nəzərə alınır. İzləmə, nəzarət və planlaşdırma fəaliyyətləri burada çox əhəmiyyət daşıyır. İnsan resursları ilə bağlı yaranan problemlərin həll olunmasında məsuliyyət daşıyanlar rəhbər işçilər hesab edilir.

Heyətin üzvləri arasında olan əlaqələri inkişaf etdirmək məsuliyyətini insan resurslarının idarə olunması departamentinin rəhbəri reallaşdırır. Rəhbər işçi birləşdirici funksiyasını reallaşdıraraq şirkəti bütöv bir varlıq kimi ələ alır, məhsuldarlığın çoxalması istiqamətində fəaliyyətləri reallaşdırmaq məqsədilə başqa departamentlərin rəhbərləriylə iş birliyi qurur. İnsan resurslarının idarə olunması proaktivdir, yəni ki, hadisələr cərəyan etməmişdən qabaq planlar tərtib olunur və vəziyyətin yerinə yetirilməsi yönündə tələblər hazırlanır. Lakin, heyətin idarə olunması isə reaktivdir, problemlər və hadisələr meydana çıxdığı vaxt onların həll edilmə yolu axtarılır.

Cədvəl 2. Heyət və insan resursları idarəçiliyi arasında olan fərqli cəhətlər

Heyət idarəçiliyi	İnsan resurslarının idarə olunması
İşə əsaslanır	İnsana əsaslanır
Reaktiv	Proaktiv
Əlaqə yaradan	Birləşdirici
Statik struktur	Dinamik struktur
İşçi-xərc anlayışı	İnsan-resurs anlayışı
Norma və qaydalar	Dəyərlər və missiya
Klassik idarəetmə	Ümumi keyfiyyətin idarə olunması
İşdə çalışan şəxs	İşi idarə edən şəxs
İyerarxiya münasibətləri	Hədəflərə doğru istiqamətlənir

Mənbə: https://www.ifc.org/wps/wcm/.../Company_az.pdf?MOD, 2016

Müəssisə daxilində çalışanlar mahiyyəti artıran bir amil olaraq deyil, investisiya qoyulan resurs olaraq qiymətləndirilməlidir. Bu səbəbdən də insan resurslarının idarə olunmasında əsas diqqət çəkən çəkən fəaliyyətlərə bunlar aiddir: işçilərin seçilməsi, işgörmə qabiliyyətinin təyini, mükafatlandırma və inkişaf.

Qısaca desək, heyət idarəçiliyində:

- 1.İşçiləri əsas nəticə kimi nəzərə alırlar;
- 2.İşçilərin tapılması, onların təhsili və əməkhaqqı ilə təmin olunmasına diqqət edilir;
- 3.İşçilərdən ümid edilən və gözlənilən fəaliyyətlər göstərilir;
- 4.Rəhbərlik fəaliyyətləri açıq-aşkar şəkildə izah olunur;
- 5.Müdür əlaqələndirici vəzifəsiylə çıxış edir.

İnsan resurslarının idarəçiliyində:

- 1.Müəssisənin ümumi strategiyası, biznes-planının insan resurslarıyla əlaqədar plan və strategiyalarla inteqrasiyası.
- 2.Əlaqələndirici əvəzinə birləşdirici vəzifənin icra edilməsi;
- 3.Müəssisədə qrupların əmələ gəlməsi və işçilərin inkişaf etdirilməsi istiqamətində reallaşdırılan proqramlarla işləyənlər arasında işgüzar birliklərin əmələ gəlməsi kimi mövzular əhəmiyyət daşıyır.

Təşkilatın idarə olunması istənilən konkret bir mühitdə zəruri nəticələrə istiqamətləndirilir. İdarəetmə sisteminin köməyi vasitəsilə rəhbərlik bütün mərhələlərdə - icra, icraya nəzarət və planlaşdırma zamanı qarşıya qoyulan məqsədlərin reallaşdırılması prosesinə təsir etməyə çalışır. Ətrafın və xidmətin

idarə olunması təcrübədə xidmətin idarə olunması üzrə iş adlandırılır. (Quliyev T., 2013: s. 45) Biz fəaliyyətimizi nə qədər yüksək səviyyədə idarə etsək, ona başqa insanların qarışmasına da daha az əsas olacaqdır. Bu, bizim işimizi yaxşı mənimsədiyimizdən xəbər verir. Praktikada müəyyən işləri görmək məqsədilə bizim kənardan rəhbərlərə və həmkarlara ehtiyacımız olur. Eyni bir əmək kollektivində nə qədər insan məşğuldursa, qrup şəklində, istərsə ayrı-ayrı işçilər dərəcəsinə kimsə bizə rəhbərlik etməlidir. Əgər rəhbərlik düzgün şəkildə həyata keçirilmirsə, bu zaman təşkilatın fəaliyyətinə rəhbərlik etmək uğurlu hesab edilə bilməz.

İnsanların idarə olunması təşkilatın heyətində rəhbərlik fəaliyyəti deməkdir. Heyətin, insanların idarə olunması və rəhbərin işi bu cəhətdən eyni mənada istifadə olunan anlayışlardır. Bir sexin, yaxud şöbənin, müəssisə, yaxud dövlət təşkilatının birlikdə ümumi işçiləri təşkilatın heyəti hesab edilir. Söhbət təşkilat fəaliyyətinin idarə olunmasından gedirsə, o zaman ayrıca götürülmüş fərd səviyyəsində həmin bölgüyə fərdin fəaliyyət və işini idarə etməsindən, təşkilat və qrup səviyyəsində fəaliyyətin idarə olunmasından gedirsə təşkilat vahidindən və yaxud da bütün təşkilatın fəaliyyətinin idarə olunmasından gedir.

Finlərin idarəetmə praktikasında belə bir hal var ki, bir sıra rəhbərlər bütövlükdə idarəetmənin ayrılmaz bir hissəsi olaraq insanların idarə olunmasını kifayət qədər yüksək səviyyədə təsəvvür edə bilmirlər. Bir qayda olaraq bunun başlıca səbəbi odur ki, bu rəhbərlər vəzifələrinə hər hansı ixtisasa əsasən işləyən şəxs olaraq, yaxud birbaşa idarəetmə öyrədən, ancaq insanların idarə olunmasına dair praktiki olaraq heçnə verməyən təhsil müəssisələrindən gəlirlər.

Bəziləri özlərinin hər hansı təcrübi ideyasına əsasən müəssisə təşkil etdiyinə görə idarəetməyə dair məsələlər müəssisənin inkişaf etdirilməsi prosesində əmələ gəlir. Belə rəhbərlər idarəetməyə dair xüsusi biliklər qazanmaq yoluna nə qədər gec başlasalar, sonradan daha az vaxtları qalar və idarəetməyə əsasən əqli iş gec öz yerini tutar.

İnsanların, fəaliyyətin yaxud ətrafın idarə olunmasından asılı olmadan idarəetmə böyük əqli bir qabiliyyət istəyir. Təşkilatın fəaliyyəti baxımından

insanların idarə olunması onların işində ən yaxşı nəticələr əldə olunması deməkdir. Rəhbərin işi, eləcə də insanların əmək kollektivlərinə məxsus maraqlarına yaxın olmaqla şəxsi məqsədlərinə çatmasıdır. Beləliklə, rəhbərin işi sadəcə təşkilatın işi baxımından yox, həmçinin, işçilərin şəxsi mənafeləri tərəfdən də əhəmiyyət kəsb edir.

İnsan resursları sistemi müəssisələrdə təşkil edilərkən potensial mənbələrdən kadrların seçilməsi və təmin edilməsi, məsləhətlərin verilməsi, mövcud kadrların ixtisaslaşdırılması, yüksək səviyyədə və seçilən səriştə nümayişi edən kadrların mükafatlandırılması və bununla yanaşı, fərdi qabiliyyətlərin aşkarlanmaqla onların rotasiya olunması kimi xidmətlərin göstərilməsi zərurirdir. İnsan resursları şöbəsinin başlıca məqsədi insan resurslarına əsasən aşağıda göstərilən sahələrdə xidmət göstərməkdir.

Ümumi təşkilatların ortaq varlığı insan amilidir. İnsan təşkilatların dəyərli və xüsusi varlığı olmaqla yanaşı, başqa məhsuldar qüvvələri və fiziki varlıqları təşkilatın məqsədinə uyğun formada birləşdirən və birlikdə çalışmalarını təmin edən ünsürdür.

Ümumiyyətlə desək, təşkilat və müəssisələrin məqsədlərinə nail olmaq məqsədilə düzgün planlaşdırılmış, ixtisaslaşdırılmış və seçilmiş insanları müəssisədə saxlamaq və onları məqsədyönlü şəkildə yönləndirmək lazımdır. Bu cür fəaliyyətlər İnsan Resurslarının idarə olunmasının ən vacib şərtlərindən biridir.

İnsan resurslarının idarə olunması funksiyaları aşağıdakılardır:

1. İş analizləri;
2. İnsan resurslarının planlaşdırılması;
3. İnsan resurslarının yerləşdirilməsi və seçilməsi;
4. İnsan resurslarının təhsili və ixtisaslaşdırılması;
5. Oriyentasiya (adaptasiya);
6. Əməyin ödənilməsi;
7. İşlərin qiymətləndirilməsi;
8. Əməyin stimullaşdırılması və motivləşdirilməsi;
9. Əməyin mühafizəsi;

10. Davranış məcəlləsi.

Aşağıda başqa-başqa İnsan Resursları mütəxəssislərinin məsuliyyətləri göstərilmişdir. Bu səlahiyyət və vəzifələr departamentin əməliyyat və təşkilati strukturu daxilində, həmçinin, işçilərin başqa-başqa vəzifə təlimatlarında göstəriləcəkdir. Məsələn, aşağıda göstərilmiş olan vəzifə funksiyaları hər müəssisənin şəraitinə uyğunlaşdırılması məqsədilə genişləndirilə bilər:

1. İşəgötürmə, seçmə – işəgötürmə metodlarını yerinə yetirmək və inkişaf etdirmək; işçi mənbələrini müəyyənləşdirmək; yoxlama və müsahibə yolu vasitəsilə nəzərdən keçirmək, ilkin tanışlıq proqramları.

2. Müavinət, mükafatlar – müavinət strukturunu, mükafatlar proqramlarını və məvacib siyasətini hazırlamaq; maaş sorğularında iştirak; fəaliyyət nəticələrinin idarə olunması sisteminin və həvəsləndirmə proqramının hazırlanması və tətbiq edilməsi.

3. Təlim, ixtisasartırma mütəxəssisi – təlim büdcələrini və ixtisasartırma tələblərini müəyyənləşdirmək; xarici təlim imkanlarının təhlil edilməsi, seçilməsi; daxili kursların təşkil edilməsi; təlimin effektivliyinin qiymətləndirilməsi məqsədilə metodların hazırlanması və reallaşdırılması.

4. İnsan Resurslarına əsasən idarəetmə mütəxəssisi – idarəetmə prosesinə dəstək vermək; işçilərin sənədlərinin saxlanması; İnsan Resursları kompüterə məlumatların daxil olunması və onların yenilənməsi; rəhbərlik və xarici nəzarət orqanları üçün, maaş cədvəlinin hazırlanması üçün hesabat və cədvəllərin hazırlanması, səfərlərin təşkil edilməsi və b.

İnsan Resursları bölməsinin rəhbəri, bir çox hallarda birbaşa İdarə Heyəti Rəhbərinə hesabat verir. Strukturundan asılı şəkildə bəzi banklarda, rəhbər, eləcə də İdarə Heyətinin bir üzvü ola bilər. Ancaq, o, İdarə Heyətinin bir üzvü olmadığı təqdirdə bankın Strateji Planlaşdırma Qrupunun bir üzvü olmalıdır. Burada əsas məqsəd onun banka məxsus strategiyanın müəyyən edilməsinə xidmət göstərməsini və həmçinin, İR strategiyasının hazırlanması prosesində xüsusi rol oynamasını təmin etməkdir.

2.3. “Merkuri”, “Finex” bank olmayan kredit təşkilatlarında korporativ idarəetmənin xüsusiyyətləri

“Merkuri” BOKT-u Azərbaycanda təsis edilmişdir. Təşkilat 2013-cü il 1 fevral tarixindən Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankı tərəfindən verilmiş lisenziyaya əsasən fəaliyyət göstərir.

Hal-hazırkı maliyyə hesabatlarında olan məbləğlər Azərbaycan Manatı ilə əks edilmişdir. Azərbaycan Manatı Azərbaycanın rəsmi valyutasıdır.

Hazırkı maliyyə hesabatları, avadanlıq və binalar, investisiya mülkiyyəti, satılan maliyyə aktivləri və həmçinin, ticarət üçün maliyyə aktivlərinin qiymətləndirilməsi istisna edilməklə, Beynəlxalq Maliyyə Hesabatı Standartlarına uyğun şəkildə ilkin dəyər prinsipinə görə hazırlanmışdır. Qeyd edilən maliyyə hesabatlarının hazırlanmasında istifadə olunan uçot prinsipləri başqa hallar nəzərə alınmadıqda, bütün dövrlərə müvafiq formada tətbiq olunmuşdur.

Rəhbərlik maliyyə hesabatlarını fasiləsiz olaraq fəaliyyət prinsipinə görə hazırlamışdır. (Merkuri BOKT MMC Maliyyə Hesabatları, 2017: s. 4)

Müştərilərə verilmiş olan avanslar və kreditlər təsbit olunmuş və ya müəyyən oluna bilən tarixlərdə qaytarılmaqla sərbəst şəkildə alın və satıla bilməyən maliyyə alətləri ilə bağlılığı olmayan debitor borclarının əldə olunması və yaxud yaradılması üçün, Təşkilat tərəfindən müştərilərə avans formasında nağd pul verildiyi vaxt uçota alınır. Bu vaxt Təşkilatın debitor borclarına əsasən alqı-satqı əməliyyatı aparmaq kimi bir niyyəti olmur. Müştərilərə verilən avans və kreditlər amortizasiya edilmiş maya dəyərində müəyyənləşdirilir.

Təşkilatın qeyri-maddi aktivini faydalı xidmət müddətinə malik proqram təminatından ibarətdir. Təşkilatın proqram təminatının bir illik lisenziya xərci 7 min manatdır. Lisenziya xərci əvvəldə tam məbləğ şəklində ödənilir. Proqrama texniki xidmət məsrəfi isə illik 7200 manat bir ay üçün üçün 600 manat müəyyənləşdirilir. Bu məbləğ hər üç aydan bir texniki xidmət müddətinin əvvəlində ödənməlidir. Lisenziya, həmçinin, texniki xidmət məsrəfi icraçının bank hesabına köçürmə vasitəsilə ödənilir. Proqram təminatının lisenziya məbləği

faydalı xidmət vaxtına uyğun olaraq bir il müddətində düz xətt metoduna uyğun amortizasiya edilir.

Bütün borc alətlərinə əsasən faiz mənfəət və məsrəfləri effektiv faiz metodundan istifadə olunmaqla hesablama metodu vasitəsilə qeydə alınır. Bu metoda görə, faiz mənfəət və məsrəflərinə müqavilə tərəfləri arasında ödənilən və ya alınan və effektiv % dərəcəsinin tərkib hissəsi olan komissiya, haqlar, əməliyyat xərcləri, həmçinin, ümumi başqa mükafat və yaxud da güzəştlər aiddir. Effektiv faiz dərəcəsinə aid komissiya haqlarına aktivin yaradılması və yaxud alınması, yaxud da maliyyə öhdəliyinin buraxılması ilə bağlı əldə olunmuş və ya ödənilən komissiya haqları aiddir.

Bazar faiz dərəcələriylə kreditlərin verilməsinə əsasən öhdəlik üçün Təşkilatdan əldə olunmuş komissiya haqları, Təşkilatın xüsusi bir kredit müqaviləsini imzalayacağı ehtimal edildiyi zaman və kreditin verilməsindən bir müddət sonra qısa müddətdə onun realizasiyasını planlaşdırmadığı zaman effektiv % dərəcəsinin tərkib hissəsi hesab olunur. Təşkilat, kreditlərin verilməsinə əsasən öhdəlikləri gəlir və zərər vasitəsi ilə ədalətli şəkildə dəyər ilə qeydə alınan maliyyə öhdəlikləri olaraq təsnifləşdirmir.

Kreditlərin və başqa borc alətlərinin vaxtında qaytarılmasıyla əlaqədar şübhə yarandığı zaman, onlar dəyərsizləşmə məbləğinin müəyyənləşdirilməsi üçün gələcək pul vəsaitlərin diskontlaşdırılması məqsədilə istifadə olunan effektiv faiz əsasında faiz gəlirlərini əks olunmaqla bərpa dəyərinə qədər azaldılır.

Məvaciblər, əmək haqları Dövlət Sosial Müdafiə Fonduna olan ödənişlər, bülletenlər və məzuniyyət üzrə illik mükafatlar, ödənişlər və pul formasında olmayan imtiyazlar işçilər tərəfindən müvafiq olan xidmətlər göstərildiyi zaman hesablanır.

2012-ci il 1 yanvar tarixindən bir sıra yeni standartlar və onlara aid şərtlər Təşkilat üçün məcburi forma daşıyır:

-Qeyri-nağd aktivlərin səhmdarlar arasında bölüşdürülməsi. Bu şərh, qeyri-nağd aktivlərin səhmdarlara dividend formasında ödənilməsi vaxtı uçot qaydasını ehtiva edir.

-Müştərilər tərəfindən təqdim olunmuş aktivlərin köçürülməsi. Şərh, müştərilər tərəfindən təqdim olunmuş aktivlərin köçürülməsini, xüsusilə də aktiv anlayışının meyarlarına riayət edilməsi hallarını; ilkin uçot və aktivin uçotu vaxtı onun dəyərinin qiymətləndirilməsini; ayrıca olaraq identifikasiya oluna bilən xidmətlərin müəyyən olunması; müştərilər tərəfindən təqdim olunmuş və gəlirlərin aktivlərin köçürülməsinin uçotunu əks etdirir.

-Konsolidasiya olunmuş və fərdi maliyyə hesabatları. Yenidən işlənilən hazırlanan BMS 27 şirkətdən gəlirlərin əsas müəssisə sahiblərinə və nəzarət edilməyən pay sahiblərinə aid olunmasını tələb edir.

-Müəssisələrin birləşməsi. Alıcı şirkət, alış müddətində alış ilə əlaqədar hər hansı bir şərti məbləğə əsasən öhdəliyi alış vaxtında uçota almalıdır.

-BMHS-nin ilk dəfə qəbul olunması (2008-cu ilin dekabrında olunan dəyişikliyi nəzərə alaraq, 2010-cu il 1 iyul və yaxud bu tarixdən sonra başlayan vaxt üçün BMHS-ə uyğun şəkildə hazırlanan ilk maliyyə hesabatlarına tətbiq olunur). Təşkilat, yenidən işlənən standartın maliyyə hesabatlarına təsir göstərmədiyi qənaətinə gəlmişdir.

Təşkilatın 2012-ci il 1 yanvar tarixində və yaxud bu tarixdən sonrakı illik hesabat dövrlərinə görə məcburi xarakter daşıyan və yaxud da Təşkilat tərəfindən əvvəllər qəbul olunmayan bəzi yeni standartlar və həmin standartlara aid şərhlər dərc edilmişdir:

-Ən az maliyyələşdirmə tələblərində qabaqcadan ödənişlər – Bu dəyişiklik sadəcə müəyyən olunmuş ödənişlərdən ibarət pensiya planları daxilində minimal ödənişləri reallaşdırmalı olan müəssisələrə aid edildiyinə görə məhdud təsirə malikdir. Dəyişiklik eləcə də, minimum maliyyələşdirmə tələblərinin tətbiq olunduğu pensiya planlarına əsasən könüllü ödənişlər ilə əlaqədar BMHŞK 14- ün nəticələrini aradan götürür. Bu dəyişiklik Təşkilatın hal-hazırda olan maliyyə hesabatlarına təsir etməyəcəkdir.

-Maliyyə aktivlərinin ötürülməsi- Məlumatların açıqlanması –Bu dəyişiklik aktivlərin ötürülməsi zamanı əmələ gələn riskin həcminə aid informasiyaların əlavə açıqlanmasını tələb edir. Bu dəyişiklik şirkətin balansındakı

qarşı tərəfə ötürülən maliyyə aktivlərinin növlərinə əsasən aşağıda göstərilən məlumatların açıqlanması tələbini ehtiva edir: aktivlə əlaqədar fayda və risklərin xarakteri, təsviri və dəyəri. Həmçinin, istifadəçiyə aktivlə əlaqədar maliyyə öhdəliyinin həcmi, həmçinin, maliyyə aktivi və onunla əlaqədar maliyyə öhdəliyi arasında olan qarşılıqlı əlaqəni anlamaq şəraiti yaradan məlumatların açıqlanması vacibdir.

-BMHS-nın inkişaf etdirilməsi (2010-cu ildə mayda dərc olunmuşdur və 2011-ci il 1 yanvar tarixindən etibarən qüvvəyə minir). Əvvəl olan mühasibat qaydalarına əsasən hesablanmış balans dəyəri başlıca vəsaitlər və maddi olmayan aktivlərə əsasən hər bir maddənin şərti formada hesablanmış dəyəri olaraq istifadə oluna bilər.

Yuxarıda başqa formada göstərilmədiyi hallarda, hal-hazırda olan yeni şərtlər və standartlar Təşkilatın maliyyə hesabatlarına xüsusi təsir etməyəcəkdir.

“FinEx Kredit” BOKT ASC (“Təşkilat”) 2013-cü ildə təsisçilər tərəfindən ənənəvi bankçılıq sistemi vasitəsi ilə kredit əldə etmək imkanı olmayan fərdi sahibkarlara davamlı kredit xidməti göstərmək məqsədi ilə təsis edilmişdir. Təşkilat fiziki şəxslərə kredit verməklə onların fəaliyyətlərinin böyüməsi və iqtisadi vəziyyətlərinin yaxşılaşdırılması yolu ilə Azərbaycan iqtisadiyyatının inkişafına köməklik göstərir.

Hazırkı maliyyə hesabatları fəaliyyətin fasiləsizliyi və Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartları Şurası tərəfindən hazırlanan 2016-cı il 31 dekabr tarixinə qüvvədə olan BMHS-a uyğun şəkildə hazırlanmışdır. (“FinEx BOKT MMC Maliyyə Hesabatları, 2016: s. 3)

Maliyyə hesabatları aşağıda göstərilmiş mühasibat uçotu prinsiplərində başqa cür qeyd olunmayıbsa (məsələn, müəyyən maliyyə alətləri ədalətli dəyər prinsipi ilə ölçülür) tarixi dəyər prinsipinə əsasən hazırlanmışdır. Ədalətli dəyər qiymətləndirmə tarixində bazar iştirakçıları arasında aparılan əməliyyatlarda aktivin satılması zamanı alınan və ya öhdəliyin köçürülməsi zamanı ödənilən qiymətdir. Aktivin və ya öhdəliyin ədalətli dəyərini müəyyən edərkən Təşkilat mümkün dərəcədə bazarda müşahidə edilə bilən informasiyalardan istifadə edir.

Əgər aktivin və ya öhdəliyin ədalətli dəyəri müəyyən oluna bilmirsə, Təşkilat müşahidə edilə bilən məlumatların istifadəsini maksimumlaşdıran və müşahidə edilə bilməyən məlumatların istifadəsini minimumlaşdıran (oxşar əməliyyatlar üçün qiymətləri, diskontlaşdırılmış pul vəsaitləri hərəkətinin təhlilini və ya emitentin xüsusi hallarda opsiyon qiymət qoyma modelini əks etdirən müqayisəli bazar yanaşmasının istifadəsi) qiymətləndirmə mexanizmlərindən istifadə edir. İstifadə olunan məlumatlar bazar iştirakçılarının nəzərə aldığı aktiv/öhdəliyin xarakteristikalarına uyğundur.

Ədalətli dəyər qiymətləndirmə üçün məlumatların müşahidə edilə bilmə dərəcəsinə və bütünlüklə ədalətli dəyərin müəyyən olunmasında məlumatların əhəmiyyətinə əsaslanaraq müxtəlif iyerarxik kateqoriyalara bölünür:

-1-ci səviyyə - ədalətli dəyər eyni aktivlər/öhdəliklərin aktiv bazardakı mövcud qiymətindən (dəyişdirilməmiş) əldə edilir.

-2-ci səviyyə - ədalətli dəyər 1-ci səviyyədə göstərilən mövcud qiymətlərdən fərqli olaraq aktiv və ya öhdəlik üçün birbaşa (məs., qiymətlər) və ya dolayı yolla (qiymətlərdən əldə olunan) müşahidə edilə bilən məlumatlardan əldə olunur.

-3-cü səviyyə - ədalətli dəyər müşahidə olunan bazar məlumatlarına əsaslanmayan (müşahidə edilə bilinməyən məlumatlar) aktiv və öhdəliklər üçün məlumatları özündə əks etdirən qiymətləndirmə mexanizmlərindən əldə olunur. Ədalətli dəyər iyerarxiyasının səviyyələri arasındakı köçürmələr Təşkilat tərəfindən dəyişikliyin baş verdiyi hesabat dövrünün sonunda tanınır.

Qanunvericilik və ya ümumi şəkildə qəbul olunmuş bazar qaydaları ilə müəyyən olunmuş vaxt çərçivəsində təchiz edilməsi maliyyə aktivlərinin bütün başqa satış və alışları (“müntəzəm” satış və alışlar) təşkilatın maliyyə aktivini almaq, həmçinin, satmaq öhdəliyini qəbullandığı əməliyyat vaxtında qeydə alınır. Alışa əsasən bütün başqa əməliyyatlar təşkilatın həmin maliyyə alətinə əsasən müqavilə tərəfi olduğu zaman qeydə alınır.

Pul vəsaitləri, onların ekvivalentləri asan formada müəyyən nağd pula çevrilə bilən və dəyəri az dəyişikliklərə məruz olan maddələrdir. Pul vəsaitləri və

pul vəsaitlərinin ekvivalentlərinə ilkin ödəmə müddəti 3 aydan az olan banklararası bütün depozitlər aiddir. Verilmə tarixində istifadəsi 3 aydan artıq müddətə məhdudlaşdırılmış olan vəsaitlər pul vəsaitləri və pul vəsaitlərinin ekvivalentlərinə aid olunmur. Pul vəsaitləri və pul vəsaitlərinin ekvivalentləri amortizasiya olunmuş maya dəyərində əks olunur.

Müştərilərə verilmiş avanslar və kreditlər təsbit olunmuş və ya müəyyən oluna bilən tarixlərdə qaytarılmaq şərtilə sərbəst şəkildə alınıb satıla bilməyən qeyri-derivativ maliyyə alətləriylə heç bir əlaqəsi olmayan debitor borclarının əldə edilməsi və ya yaradılması məqsədilə, Təşkilat tərəfindən müştərilərə avans formasında nağd pul verildiyi vaxt uçota alınır.

Təşkilat aşağıda göstərilən hallarda aktivləri uçotdan silir:

(1) aktivlər geri alındığı zaman və yaxud bu aktivlərlə bağlı pul vəsaitlərinin hərəkətinə əsasən hüquqların müddəti başa çatdığı zaman və ya

(2) Təşkilatmaliyyə aktivlərindən daxil edilən pul vəsaitlərinin axınına əsasən mülkiyyət hüququnu ötürdüüyü zaman və yaxud ötürülmə barədə müqavilə bağladığı zaman və bu vaxt aktivlərin mülkiyyət hüququyla bağlı bütün fayda və riskləri əsas etibarilə digər tərəfə ötürüldükdə və yaxud bu aktivlərin mülkiyyət hüququyla bağlı bütün fayda və riskləri əsas etibarilə ötürmədiyi zaman və ya saxlamadığı zaman, ancaq, həmin aktivlərə əsasən nəzarət hüququnu özündə saxlamadığı zaman.

Nəzarət qarşı tərəfin mülkiyyətindəki aktivi satışa əsasən əlavə məhdudiyyətlər qoymayaraq əlaqəli olmayan III tərəfə satmaq məqsədilə praktiki imkana sahib olmadığı təqdirdə saxlanılır.

Buraxılmış borc qiymətli kağızlarına sadə veksellər, istiqrazlar, depozit sertifikatları və "Finex Kredit" BOKT ASC tərəfindən yerləşdirilmiş borc iltizamları aiddir. Əgər "Finex Kredit" BOKT ASC öz borc qiymətli kağızını satın alırsa, bu öhdəlik maliyyə vəziyyəti haqqında hesabatından silinir və ödənilən vəsaitlə öhdəliyin qalıq dəyəri arasında olan fərq mənfəət və zərər hesablarında müvafiq olaraq öhdəliklərin vaxtından tez icra edilməsinin nəticəsi kimi təqdim edilir.

Təşkilat kredit portfelində konkret olaraq bir kreditin dəyərində azalmanın təsbit edilməsindən öncə kredit portfelinə əsasən pul vəsaitlərinin təxmin olunan hərəkətində ölçülən azalmanı əks etdirən əlamətlərin mövcudluğunu müəyyənləşdirmək məqsədilə peşəkar mülahizələr irəli sürür. Gələcək pul vəsaitlərinin proqnozlaşdırılması məqsədilə rəhbərlik istifadə olunan kredit portfelində olan aktivlər ilə analoji formalı kredit riskinə və dəyərsizləşməyə əsasən obyektiv əlamətlərə malik olan aktivlər ilə bağlı əvvəlki ilin zərərləri barədə məlumata uyğun təxminlər tətbiq edir. Pul vəsaitləri hərəkətinin miqdarını və müddətini təxmin edilən zaman istifadə edilən mülahizələr və metodologiya, həqiqi və təxmini zərərlər arasındakı hər hansı bir fərqi azaltmaq üçün müntəzəm şəkildə nəzərdən keçirilir.

Təşkilat ilkin tanımadan sonra maliyyə alətinin qalan istifadə müddəti ərzində öhdəliklərin yerinə yetirilməsi riskindəki dəyişikliyi nəzərə alaraq kredit riskinin əhəmiyyətli dərəcədə artıb-artmadığını yoxlamaq üçün hər hesabat dövrünün sonunda qiymətləndirməni həyata keçirmək üçün siyasət yaratmışdır.

III FƏSİL. KORPORATİV İDARƏETMƏNİN İNKİŞAF PERSPEKTİVLƏRİ

3.1. Korporativ idarəetmə və təşkilat mədəniyyəti

“Biznes mədəniyyəti” anlayışının müxtəlif cür tərifləri var. Kozlov V.D. biznes mədəniyyətinin geniş formada tərifini vermişdir. Onun fikrinə əsasən, biznes mədəniyyəti “fəaliyyət, ənənə, adət, qrup və fərdi maraqlarının, işçilərin davranışlarının, rəhbərlik tərzinin və başqa qayda, həmçinin, normalarının formal şəkildə və qeyri-formal şəkildə sistemi”nin məcmusudur. Korporativ mədəniyyət - kompaniyanın dəyərlərini, mühitini, üslubunu müəyyənləşdirir.

Korporativ davranış məəcəlləsinin qəbul edilməsi ilə səhmdar cəmiyyətlərin ilk planında mənəvi prinsiplər və etik normalar özünü göstərdi. Korporativ münasibətlərə tətbiq edilməklə, bu etik tələblər bir çox xüsusiyyətlərə malik olur. Bu da onunla bağlıdır ki, qeyd edilən sahədə müxtəlif cür tərəflərin maraqları üst-üstə düşür.

Peşəkar etika - sahibkarlıq fəaliyyətinin mənəvi və norma prinsiplərinin məcmusu, biznesin əsasında duran “oyun qaydaları”dır ki, həmin qaydalarsız o riskli, ehtimal olunmayan və problemlə hesab edilir. Peşəkar etika - səhmdarlar, menecerlər, direktorlar şurası, kompaniya əməkdaşları və kompaniyanın başqa üzvləri: xidmət göstərənlər, malsatanlar, distribyutorlar, son istehlakçılar, yerli əhali, satıcılar və hakimiyyət orqanları arasında olan mürəkkəb münasibətlər sisteminin tənzimlənməsinin əsas amilidir. (Məmmədov F., 2009: s. 235)

Müasir korporativ mədəniyyətin əsasən aşağıda göstərilən prinsipləri fərqləndirirlər:

1. Məlumatlılıq, peşəkarlıq, səriştəlilik. Səriştəsiz, qeyri-peşəkar qərarların qəbul edilməsi halında bütün tərəflərin maraqlarına zərbə endirilir. Bu zaman korporativ münasibətlərin hər bir iştirakçısı problem yaşayır. Peşəkarlıq insanın peşəkar vəzifələrinin reallaşdırılması, ixtisasının başqa nümayəndələri ilə vicdanlı rəqabətin reallaşdırılması üçün vacib olan işgüzar bacarıq və keyfiyyətlərə malik olmağını nəzərdə tutur.

2. Peşəkar sirlər və məxfilik. Məxfiliyə riayət edilməsi sadəcə qanunauyğun və vicdanlı davranışlar barədə informasiyanın gizli tutulması mənasını daşıyır. Söhbət etibarsızlıqdan getdikdə, bu vaxt, informasiyanın açıqlanmasının zəruri qaydaları qüvvəyə gəlir. Məxfilik rejiminə ehtiyac olan reqlamentlilik və sərtliyin tətbiq edilməsi üçün menecer və direktorlar səhmdarlara və başqa şəxslərə zəmanət verməlidirlər ki, qeyd edilən şəxslərə zərər verə bilən məxfi informasiya ilə çalışan kompaniya işçiləri lazımi şəkildə təlimatlandırılmış və həmçinin, kompaniyada informasiyanın yayılmasına mane olan real proses və mexanizmlər mövcuddur.

3. Maraqların münaqişəsi zamanı fəaliyyət qaydaları. Tərəflərin münaqişəsi işçinin, menecerlərin, direktorların, kompaniyanın şəxsi və maliyyə maraqları toqquşduğu zaman yaranır. Bununla bağlı, rəhbərlik və həmçinin, əməkdaşlar münaqişələri yaranan sahələrdə fəaliyyətləri barədə mütəşəkkil formada təlimatlar almalıdırlar. Aşağıda direktorlar, işçilər, menecerlər üçün münaqişəsi yarana biləcək sahələr qeyd olunmuşdur:

a) Maliyyə investisiyaları. Firma ilə rəqabətdə olan öz kompaniyalarının konturagentləri hesab edilən firmalarla rəqabətdəki kompaniyada investisiyalaşma reallaşdırılmamalıdır. Söhbət birbaşa yox, azəhəmiyyətli investisiyalardan gedirsə - münaqişə ola bilməz. Lakin, investisiyaların “azəhəmiyyətliliyi” qiymətləndirici bir kateqoriya hesab edilir. Bu səbəbdən də işçi bu barədə rəhbərliyə bildirməlidir.

b) Başqa kompaniyalarda sahibkarlıq və ya başqa iqtisadi fəaliyyət. İşçi, menecer və ya direktor digər biznes və yaxud da işə malikdirsə bu kompaniyanın inkişaf etməsinə sərf edilən güc və vaxt məsrəfini obyektiv şəkildə ixtisar edir.

c) Hədiyyələr. Direktor, menecerlər və işçilərin hər hansı bir qiymətli hədiyyələri qəbulu yolverilməz bir haldır. Əks halda hədiyyə verən şəxs hədiyyə qəbul edən şəxsin davranışını kompaniya tərəfindən təyin olunan müəyyən öhdəliklərin qəbulu olaraq qiymətləndirə bilər.

4. Kompaniya top menecerləri və direktorları kompaniya aktivlərindən sui-istifadə etməmək və onların lazımi dərəcədə istifadəsinə görə bütün səyləri göstərəcəklərini yazılı formada rəsmiləşdirilməsini üzərlərinə etik öhdəlik olaraq götürməlidirlər. Rəhbərlik etikasına olan xüsusi tələblər iri və maraqlı sazişlərin imzalanması vaxtı irəli sürülməlidir. Qeyd edilən sazişlərin səhmdarlar və direktorlar şurasının ümumi yığıncağı tərəfindən razılaşdırılması olmadan reallaşdırılması, kompaniya mülkiyyətçiləri üçün çox ciddi itkilərə şərait yarada bilər, korporasiya isə iflas ola bilər.

5. Reallaşdırılan fəaliyyətin qanunvericilik və başqa hüquqi normaların tələblərinə olan uyğunluğu. “Riçard D.-nin piramidası”na görə, etikaya riayət edilməsi biznesin inkişaf piramidasının 2-ci səviyyəsi hesab edilir. O isə öz növbəsində 1-ci səviyyəyə (qanuna riayət edilməsi) əsaslanır. Qanunvericiliyin norma və tələblərinə əməl etməyərək etikaya riayət etmək məqbul deyil.

6. Hər hansı şəxsin etik olmayan və qeyri-qanuni davranışı barədə məlumatın kompaniyanın idarəetmə və ya hökumət orqanlarına istiqamətlənməsi. Kompaniyanın etik olan kodekslərində kompaniyanın rəhbərliyinə istiqamətlənmiş davranış barədə informasiyanın istiqamətlənməsinin qaydaları və əsaslarının təyin edilməsi tövsiyyə edilir. Bu vaxt, müraciət edənlərə görə hər hansı bir neqativ

nəticələrin yaranması halında belə müraciətlərə qərəzsiz və müstəqil baxılmasına zəmanət verilməlidir.

7. Rüşvətə qarşı mübarizə. Dünya təcrübəsi göstərir ki, hökumət rəqabət mübarizəsinin qaydalarını təyin edərsə, bu vaxt rəqabət obyektiv səbəblərə əsasən qanunilik çərçivəsindən ayrılır. Rəqabət mübarizəsində qeyri-innovativ texnologiyalarının tətbiq edilməsi ilə qalib gəlmək istəkləri əmələ gəlir, xərclərin azaldılması və s. Korrupsiya ilə isə şəxs və kompaniya qeyri-qanuni ödənişlərə görə səmərəli kontrakt əldə edir, beləliklə də ədalətsiz yol ilə rəqibləri qarşısında üstünlük əldə edir. Korrupsiyanın qarşısını almaq məqsədilə şəxsi müəssisələr və təşkilatın “qara kassaları”yla mübarizə vacibdir. Beləki, həmin mənbədən korrupsiyalı alış-verişə məvacib xərclənir.

Bu sahədə Amerika Birləşmiş Ştatların təcrübəsi olduğu zaman müsbətdir. Beləki, ABŞ korrupsiyaya qarşı mübarizə aparən əsas ölkələr arasındadır. 1934-cü ildə qəbul edilən, 1970-ci ildə isə dəyişiklik olunan “Qiymətli kağızlar barədə” qanun gizli şəkildə həyata keçirilən (hesabatda əsk edilməyən) istənilən formada ödənişləri qadağan edir. Nəticə etibarilə, auditor və səhmdar firmalarında aldatmalar və rüşvət barədə informasiyalar aradan qaldırılır. Həmin qanuna müvafiq şəkildə firma fondlarının nəzarətsiz göstərişləri ciddi qanun pozuntu hesab edilir və cinayət araşdırmalarına səbəb ola bilər.

Korporativ mədəniyyətin başlıca tipləri aşağıdakılardan ibarətdir:

I tip: “paternalizm” – şirkət rəhbərliyinin etiraz qəbullanmayan avtoritetinə əsaslanan korporativ mədəniyyət. Funksiya, vəzifə və əmək bölgüsü mövcud olsa belə, lakin rəhbər qərarıyla vəzifə bölgüsünü, qarşılıqlı olan fəaliyyət qaydalarını, mükafatlandırma dərəcəsini dəyişdirə bilər. İş bölgüsü hər hansı bir tapşırıq verilməsi şəkildə həyata keçirilir. Qərarın qəbul edilməsi və hər şeyə əsasən məsuliyyət rəhbərliyin səlahiyyətindədir.

Bu cür mədəniyyət başlıca göstəriciləri aşağı olan orta və kiçik müəssisələr üçün xarakterikdir:

- Xarizmatik liderin mövcudluğu.

- Mükafat və işlərin bölüşdürülməsinə əsasən münasibətlərinin mövcud olmaması. Ən yaxşı mükafat reputasiya hesab olunur.

- Orta səviyyədən aşağı idarəetmə.

II tip: “artel” - bölüşdürülməyən əmək, məsuliyyətlərə əsaslanan korporativ mədəniyyət və bölünməz funksiya. Hər bir işçi ümumilikdə hər şeyə əsasən məsuliyyət daşıyır və müəssisəsinə görə əlindən gələni edir.

Qeyd edilən rejimdə təkmilləşdirmə və tədqiqat şöbələri, təmir-tikinti briqadaları, xidmət məntəqələri işləyir. Bundan əlavə, korporativ mədəniyyətin artel tipi çox da böyük olmayan müəssisələrə aiddir. Həmin müəssisələrin ölçüsü müştəri dairəsinə, müştərilərin seçim və şəxsi tələbatlarına istiqamətlənmiş istehsal üstünlüklərinə əsasən müəyyənləşdirilir.

III tip: “koloniya” - çalışanın texnologiyaya tamamilə təhkim olunmasına əsaslanan korporativ mədəniyyət. Çalışanlar istehsal prosesinin vintinə çevrilirlər. Nəzarət edənlər ordusu vasitəsilə sərt şəkildə intizam təmin edilir.

Əsas əlamətlər aşağıdakılardan ibarətdir:

-İşçinin əmək funksiyalarının sadələşdirilməsi, bu sadələşdirilmənin istehsal prosesinin vintinə çevrilməsi.

-Sərt şəkildə ierarxik tabeçilik sistemi, çalışanların minimum təşəbbüskarlığı və sərbəstliyi.

Qeyd edilən mədəniyyət tipi təşkil edən Ford Henri, konveyerləşmə, standartlaşdırma, səmərəlilik, təkrar istehsal kimi prosesləri tətbiq etmişdir. [49]

IV tip: “kolxoz” - müəssisənin və işin üzərinə ötürülməsinə əsaslanan mədəniyyət. Çalışanlar plan tapşırıqlarını hazırlayarkən müəssisənin mövcud gücündən istifadə edirlər.

Başlıca əlamətlər aşağıdakılardan ibarətdir:

- İşə münasibətdə məcburilik.

- Sərt ierarxik sistem.

V tip: “xutor təsərrüfatı” - xüsusiləşmiş fəaliyyətə və həmin fəaliyyətin nəticələrinə əsaslanan mədəniyyət. Hər işçi ümumi işə əsasən qoyulan kimi mülkədara işləmək və ya töyücü çıxış edir. Misal olaraq, vəkil bürosu (hər vəkil

doğma idarəsinə görə lazımi minimumu işləyir, həmçinin özünə müştərilər arayır); rieltor firmaları (işçilər firmanın baza göstəriciləri, hüquqi köməkdən istifadə edir, sadəcə öz müştərilərini arayır və sazişlərdən müəyyən faizlər əldə edir).

VI tip: “feodal sosializm” - bütün icraçıların tabeçiliyinə və sərt ierarxiyaya əsaslanmış korporativ mədəniyyət. Kooperasiyalaşma və əməyin bölgüsü qarşılıqlı fəaliyyət şərtlərinə müvafiq şəkildə daimi sistemlə uyğunlaşır.

Başlıca əlamətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

-Yaranmış münasiblər sisteminin möhkəm formada münasibətlərin əksəriyyəti mənəvi forma daşıyır.

-Tabeçiliyin ritual xarakteri.

-İntriqaların çoxluğu və maraq koalisiyasının daim olaraq dəyişməsi.

VII tip: “korporasiya” - “məsuliyyət ərazisi” bölgüsünə əsasən fəaliyyət kooperasiyasına əsaslanan mədəniyyət. Qarşılıqlı formada olan fəaliyyətin əsasında icraçının öhdəlik və hüquqlarını, funksiyalarını, həmçinin, qərar qəbul edilməsi və maraqlarının təsdiq edilməsi proseslərini müəyyənləşdirən sərt reqlament dayanır. Bu cür iri kompaniyalar üçün xarakterikdir.

Başlıca əlamətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

-Fərqi davranış üsulu.

-İşçilər və müəssisə arasında müqavilə tipli münasibətlər.

-İctimai normalaşdırılmış real və formal davranışların maksimum dərəcədə uzlaşdırılması.

Bəzən eyni olan kompaniyada korporativ mədəniyyətin bir sıra tipləri mövcud olur və onlar qarşılıqlı fəaliyyət göstərir. Onların arasında qətiyyət uyğunlaşmayanları da var. (məsələn, “koloniya” və “kolxoz”).

Kompaniyanın institusional mədəniyyəti dediyimiz zaman maraqların razılaşdırılması üsulları, korporativ səylərin formaları, münaqişələrin həlli metodları nəzərdə tutur.

Etika – şəxsin davranışı prinsiplərinin ümumi məcmusudur. Verilən tərifli biznes sahəsinə kimi genişləndirərək deyə bilərik ki, peşəkar etika biznes sferasında məşğul olan şəxslərin davranış prinsiplərini özündə əks etdirir.

Hal-hazırkı korporativ mədəniyyətin özülünü təşkil edən işgüzar etikanın ümumi prinsipləri Amerika sosioloqu olan Xosmer tərəfindən formalaşdırılmış, dünya fəlsəfi aksiomlarına əsasən əsaslanmışdır.

-Heç vaxt sənin və yaxud kompaniyanın uzunmüddətli maraqlarına daxil edilməyən əməli etmə. Bu prinsip başqa adamların maraqlarıyla uyğunlaşan şəxsi, qısamüddətli və uzunmüddətli maraqların fərqlərinin araşdırılmasına əsasən qədim yunan fəlsəfəsinə əsaslanmışdır.

-Aydın, səmimi və vicdanlı olduğuna əmin olmadığın davranışı etmə. Bu prinsip Platon və Aristotelin şəxsi ləyaqət barədə olan baxışlarına əsaslanır.

-Heç bir zaman yaxşı olmayan, birlik hissini tam şəkildə formalaşmasına mane olan, ümumi məqsədə çatmağa səbəb olmayan davranışı etmə. Prinsip qarşılıqlı yardım və asılılığa, xeyirxahlığa ümumdünya dinlərə məxsus ehkamlarına əsaslanır.

-Heç vaxt qanunu və yaxud qanunda qeyd edilən mənəvi cəmiyyət qaydalarını pozan davranışlar etmə. Bu Prinsip Lokk və Qobsun dövlətin xoşbəxtliyi üçün insanlar arasında olan rəqabətdə münsif rolunda çıxış etdikləri baxışlara əsaslanır.

-Böyük xeyirxahlığa aparmayan, cəmiyyətə ziyan verən davranışlar etmə. Bu Prinsip utilitarizm etikasına Bentamon və Con Mill tərəfindən hazırlanmış əxlaq davranışlarının praktiki əhəmiyyətinə əsaslanır.

-Bənzər vəziyyətdəki insanlara arzu etmədiyən hər hansı davranışlar etmə. Bu Prinsip Kant nəzəriyyələrindən birinə əsaslanır. (Məmmədov S., 2009: s. 123)

-Başqalarının hüquqlarını məhdudlaşdıran davranışlar etmə. Prinsip Ceferson və Russonun şəxsiyyətin hüquqları barədə baxışlarına əsaslanır.

-Elə hərəkət et ki, bu hərəkətlər qanunvericilik çərçivəsində mənfəəti və bazar tələblərini maksimallaşdır, bu vaxt bütün xərcləri diqqətə al. Bu şərtlər ən çox mənfəət, istehsalın daha da səmərəli olmasına əsas edir. Prinsip Smitin iqtisadi nəzəriyyələri və Paretonun optimal saziş barədə baxışlarına əsaslanır.

-Cəmiyyətdə olan zəif insanlara zərər verə bilən davranışlar etmə. Bu Prinsip Rolsun bölüşdürücü olan ədalət qaydasına əsaslanır.

-Cəmiyyətdə olan zəif insanlara zərər verə bilən davranışlar etmə. Bu Prinsip cəmiyyətin inkişaf etməsi üçün vacib olan şəxsiyyətin azadlıq səviyyəsinin genişləndirilməsi barədə Nozikin nəzəriyyəsinə əsaslanır.

Peşəkar formalı etiket təkrarlanan bəzi situasiyalarda oriyentasiya etməyə yardım edən işgüzar ünsiyyət növüdür. Peşəkar formalı etiketi bilmək peşəkar etikanın prinsip və normalarından çıxan qarşılıqlı münasibətlərə sahib olmağa mühit yaradır.

Biznesmen etiketi özünə ən yaxşı tərbiyə edilmiş insanlar tərəfindən qəbul edilən və salamlama, təqdim etmə, peşəkar təmasların təşkili, telefon danışığı mədəniyyəti, vizit kartı, peşəkar yazışma, rəhbərin danışiq mədəniyyəti, xarici görünüşü, özünü aparması və işgüzar geyimi ilə əlaqədar davranış kodeksinin mənbəyini təşkil edən bir çox qaydaları ehtiva edir.

Nəzakət, hər şeydən öncə, salamlaşmanı bildirir. Ümumi qəbul olunmuş etikətdə başlıca olaraq kişinin qadınla və yaxud da yaşı az olan şəxsin yaşı çox olan şəxslə, vəzifəcə aşağı olan şəxsin vəzifəsi yuxarı olan şəxslə salamlaşmasının nəzərdə tutur.

İlk olaraq öz həmsöhbətini salamlamaq vacibdir. Əgər qadın əvvəlcə salamlayıbsa, bu zaman kişi bunu xüsusi bir hörmət əlaməti olaraq anlamalıdır. Kişi qadını küçədə olan zaman salamlayarkən əlcəyini və baş geyimini çıxarır. O, nisbətən uzaq məsafədə olan birini salamlayarkən astaca təzim edir, əli ilə şlyapasına toxunur.

Peşəkar partnyorlar və yaxud tabelikdə olan şəxslərə müraciət tərzi istənilən bir kollektivdə qəbul edilmiş ümumi münasibət tərzi vastəsilə müəyyən edilir. “Siz” deyərək müraciət etmək, hər şeydən öncə, öz partnyoruna və yaxud da kollektivə müraciət edən şəxsin yüksək mədəniyyətə sahib olduğundan xəbər verir.

Yaxşı tərbiyə edilmiş və korrekt biznesmen hər zaman həmin nəzakətli müraciət formasından kiminlə ünsiyyətdə olmasından asılı olmadan istifadə edir. Peşəkar şəraitdə “sən” demək arzuolunan deyildir. Buna, o zaman yol vermək mümkündür ki, tərəflərin hər ikisi ondan istifadə etsinlər.

Peşəkar həyatda nəzakətin vacib elementi faydalı və lazımı olan əlaqələrin qurulmasında istifadə edilən təqdimətdir. Etiketdə harada, həmçinin, hansı formada təqdim etmək və həmçinin, təqdim edilməyin vacib olmasını ifadə edən müəyyən formada normalar vardır.

Yaşca kiçik olan şəxs yaşca böyük olan şəxsə, subay şəxsi evli olan şəxsə, kişini qadına, gənc olan qadını daha yaşlı olan qadına təqdim etmək daha zəruridir.

Etiketə görə kişinin üzərinə bir çox vəzifələr düşür. Küçədə gedərkən kişi qadınlardan sol tərəfdə getməlidir, ona görə ki, sağdakı yer daha təhlükəsiz və hörmətli hesab edilir. Kişi qadını müşayiət etdiyi zaman siqaret çəkməməlidir. Kişi qadınla birgə işgüzar görüşə taksi vasitəsilə yola düşdüyi zaman ilk olaraq maşına yaxınlaşmalı və sağ arxa qapını açmalıdır. Nəticədə qadın maşına ilk olaraq əyləşir.

Maşından isə birinci kişi düşür və qadına düşməkdə kömək edir. Kişi sükan arxasında əyləşmişdirsə, ilk olaraq, qadına ön tərəfdə oturmağa kömək edir, sonra isə özü əyləşir. İş yoldaşınız sizi öz maşınında işə aparırsa, ön oturmağa əyləşmək daha məqsədə uyğundur, çünki onu tək qoymaq nəzakətsizlik hesab olunur.

Peşəkar ünsiyyətdə peşəkar formalı təmasların təşkil edilmə qaydalarına ciddi şəkildə diqqət ayrılır. Rəhbərin ünsiyyətə açıqlığı normal olan peşəkar mühitin yaranmasına yol vermir, tez-tez təklifsizliyin əmələ gəlməsinə səbəb olur. Bu səbəbdən də vəzifə baxımdan yuxarı olan insanların iş kabinetlərinə icazəsiz formada girən şəxslərin sayını daha çox məhdudlaşdırmaq məqsədəuyğundur. (Seyidov S., 2010: s. 230)

Əgər kabinetdə hər hansı bir şəxs varsa, oraya icazəsiz daxil olmaq olmaz. Verilən qaydaya xüsusilə qəbul saatlarında riayət etmək vacibdir. Məqsədə uyğundur ki, rəhbərlə birbaşa təmasa girmək istəyən şəxslər dəqiq fiksə olunmuş başçəkmə vaxtına sahib olsun və həmçinin, görüşün alınacağında əmin olsunlar. Rəhbərin ünsiyyətə qapalılığı da o qədər də arzu olunan deyildir, ona görə ki, bu, məlumatın itirilməsinə səbəb olur.

İşçini dəvət etdiyi zaman müdir işçiyə hazırlanmaq üçün imkan vermək üçün onu katibə vasitəsilə zaman, söhbətin mövzusu və davamiyyət mövsuzu barədə

xəbərdar etməlidir. Bəzən söhbətləri digər əməkdaşların da eşitməsi məqsədilə ümumi olan otaqda aparmaq məqsədə uyğundur. Peşəkar yerdən qırağda söhbətlərin aparılması, arzu olunan deyil, bu, məxfilik və seçilmişlik təəssüratı əmələ gətirir.

Ziyarətçilər üçün nəzərdə tutulan otaqlarda onlar üçün daha çox rahatlıq yaradılmalıdır. Şərait insanlara qarşı diqqətdən məlumat verməlidir.

Peşəkar etikətdə olan subordinasiya məsələləri xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, ona görə ki, idarəetmə münasibətləri iyerarxik forma daşıyır.

Peşəkar subordinasiya səhihlik tələb edir: qarşılıqlı formada olan tabeliyi yaddan çıxarmaq, xüsusi zərurət yaranmadıqdan aşağı rəhbərin nüfuzunu alçaltmaqla “üstədən aşağı” formada göstərişlər vermək məqsədə uyğun deyil. Subordinasiyanın pozulması vaxtı tabelikdə olan rəhbəri bu barədə xəbərdar etmək lazımdır, eləcə də bunu elə formada etmək lazımdır ki, o, fikirləşməsin ki, ondan “imtina edirlər”.

Hazırda vizit kartları get-gedə daha daha geniş intişar tapmağa başlayırlar, ona görə ki, onlar firma nümayəndələriylə, əsasən də ilk olan görüşlərdə işgüzar münasibətlərin təşkil edilməsində mütləq atribut olaraq çıxış edirlər. Bu kartlar Qərbdə daha fəal şəkildə tətbiq olunur.

Vizit kartlarının başlıca təyinatı ilk tanışlıq vaxtı işgüzar insanların bir-birilərinə təqdim olunmasıdır. Onlardan təmasa girməkdə daha çox maraqlı olduğunuz şəxslərə mövcudluğunuz haqqında məlumat vermək məqsədilə də istifadə edilir.

Bu, qiymətli nümayəndəlik, marağınızın adresata yəni, ünvanlanan insana yumşaq formada təqdim etmə formasıdır. Vizit kartlarından, eləcə də təmasların saxlanması (bayram və yaxud da digər hadisə münasibətilə təbrik etmə və ya başsağlığı vermə, hədiyyə, suvenir və çiçəklə minnətdarlıq etmə) üçün də istifadə edilir.

Vizit kartların ana dili hansıdırsa o dildə çap edilməyi daha məqsədə uyğundur, onda sadəcə vəzifəni deyil, real maraqlar sferasını, səlahiyyətləri tam formada göstərmək lazımdır.

3.2.Korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi məsələləri

Təkmilləşmiş korporativ idarəetmə ölkəmizin iqtisadiyyatını inkişaf etdirən əsas ünsürlərdən biridir.

İnsanların neftdən gələn mənfəətin artmasından faydalanması məqsədilə ölkəmiz müvafiq cavabdehlik siyasətini həyata keçirir və ümumi vəsaitlərin səriştəli və effektiv idarə olunmasını təmin edir. Bu cür sistem itkilərin, dələduzluqların, korrupsiyanın miqyasını da azaldır. Belə tədbirlər əsasən dövlət müəssisələrdə və özəl şirkətlərdə həyata keçirilir. Azərbaycanda dövlət müəssisələrinə diqqəti yönəltmək daha çox vacibdir, çünki bu müəssisələr cəmiyyətdə və iqtisadiyyatda aparıcı rol oynayır. (telekommunikasiya, elektrik enerjisi,qaz, nəqliyyat və bank işi, neft).

Korporativ menecment və idarəetmə Azərbaycanda özəlləşdirmənin aparılması üsuluna əsasən zəifdir, əsasən də o səbəbdən ki, üstünlük investisiya qoyuluşuna deyil də, işçilərin səhmləri almasına yönəlmişdir. Bu tip təşkilatların korporativ idarəedilməsi iqtisadiyyatın səmərəliliyi baxımdan və rəqabət üçün vacibdir. (Orucəliyeva B.Ə., 2013: s. 245)

Korporativ idarəetmə prinsiplərinin reallaşdırılmasının bir çox üstünlüklərinə əsasən iki prizmadan yanaşa bilərik:

-Səhmdarların prizmasından- bu zaman səhmdarların hüquqlarını, şirkətin aktivlərinin qorunmaq və səhmdarların zənginliyini artırmaqdır.

-Maraqlı tərəflərin prizmasından- bu zaman müəssisələrin maraqlarına daha çox maraqlı olan tərəflərin arasında olan əməkdaşlığın qulluq etməsi idarəetmə quruluşu tərəfindənnəzərə alınmalıdır. Müəssisənin uzunmüddətli formada müvəffəqiyyətində təchizatçılar, əməşdaşlar və kreditorların rolunun nəzərə alınması müəssisələrin maraq dairələrindədir. Bu cəhətdən maraqlı olan tərəflər qabaqcıl olan idarəetmənin birbaşa benefisialları hesab edilirlər.

Korporativ idarəetmə şirkətlər üçün kapital bazarlarına olan çıxışını asanlaşdırır. Korporativ idarəetmə baxımından yaxşı şəkildə təşkil olunmuş şirkətlər səhmdarların hüquqlarını pozmamaları şərtilə mənfəət gətirmək imkanına

malik olmaları vasitəsilə öz etibarlılıqlarını nümayiş etdirirlər və həmçinin, investisiyalar üçün ən yaxşı tərəfdaş olaraq qiymətləndirirlər.

Qabaqcıl korporativ idarəetmənin asanlıqla əldə olunması, səmərəliliyi, şəffaflığı, vaxtında verilməsi, dəqiqliyi, bütövlüyü prinsipinə əsaslanır.

Cəlb edilən kapital üzrə xərclərin zəiflədilməsi şirkətin dəyərinin çoxalmasına ekvivalent olması nəzəri, həmçinin, təcrübi tədqiqatlar tərəfdən sübut edilmişdir.

Bundan başqa, şirkətin qiymətləndirməsində müsbət imicin böyük əhəmiyyət kəsb etməsi məlum olan bir faktdır. Maliyyə uçotu tərəfdən qüvvil şirkətin alış məbləğinin xalis aktivlərinin ədalətli dəyərindən çox olan hissəsidir. Bu məbləğ, bir şirkətin digər şirkəti almaq üçün ödəmiş olduğu məbləğdir.

Korporativ idarəetmə ilə şirkətlərin fəaliyyət nəticələri arasında olan müsbət asılılığı sübut edən empirik tədqiqatlar vardır. Həmin tədqiqatların bəzilərinin çatışmazlıqlarına ümumilikdə deyə bilərik ki, korporativ idarəetmə prinsiplərinin reallaşdırılmasının üstünlükləri məsrəfləri qabaqlayır. Bununla yanaşı, üstünlükləri bir məbləğ şəklində ifadə etmək hər zaman asan deyil. Xüsusilə nüfuz riskinin olması, müflüsləşmə nəticəsində işçilərin öz iş yerlərini itirməsi riski, investorların şəxsi sərmayələrinin itirilməsi riskləri nəzərə alınarkən özünü biruzə verir.

Ən ekstremal hallarda korporativ idarəetmənin mövcud problemləri maliyyə bazarlarına olan inamın zəifləməsi və həmçinin, makroiqtisadi sabitliyin pozulmasına səbəb ola bilər. Korporativ idarəetmənin inkişaf etdirilməsi nəticəsində müsbət nəticələr dərhal əldə olunmur. Bundan başqa, korporativ idarəetmə birdəfəlik tədbir deyil, davamlı bir prosesdir. (<https://banco.az/az/news/korporativ-idareetme-sistemi-nedir>, 2016)

Bu səbəbdən də şirkətlərin fəaliyyət göstərdikləri hüquqi və tənzimləyici mühit, ümumilikdə götürdükdə iqtisadi nəticələrin əldə olunması üçün xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Korporativ idarəetmə strukturu ümumilikdə bazarın hərtərəfli inkişafına və iqtisadi fəaliyyətə təsiri və həmçinin, bazar iştirakçılarna yaratmış olduğu stimullar səmərəli və şəffaf bazarların təşkil edilməsi nəzərə alınmaqla təsis edilməlidir.

Korporativ idarəetmə şirkətlərin yönəldilməsi, nəzarəti işində proses və strukturları əhatə edir. Korporativ idarəetmə müşahidə şurası, rəhbərlik, nəzarət paketinə sahib səhmdarlar, nisbətən az olan səhm sahibləri və başqa maraqlı tərəflər arasında mövcud olan münasibətləri tənzimləyir.

Yaxşı səviyyədə təşkil olunmuş korporativ idarəetmə şirkətlərin göstərdikləri fəaliyyəti inkişaf etdirir, onların xarici kapitalla olan çıxışını çoxaltmaqla iqtisadiyyatın davamlı şəkildə inkişafına yardım edir. İnkişaf edən ölkələrdə elm və dövlət adamlarının korporativ idarəetməyə diqqəti xüsusilə, korporativ idarəetmənin şirkətlərin qlobal və yerli kapitalla olan çıxış imkanının çoxaldılmasında mümkün olan rolu üzərində ümumiləşmişdir. Ancaq, kapitalla olan çıxış zərurətindən asılı şəkildə olmadan korporativ idarəetmənin yüksək səviyyədə təşkil edilməsi məhsuldar olan fəaliyyətlə nəticələnir.

İnkişaf etmiş olan idarəetmə prosesləri və strukturları şirkət daxilində qərarların qəbul edilməsi prosesini inkişaf etdirir, baş idarəetmə heyətin dəyişdirilməsinə əsasən effektiv planlaşdırmanı təmin edir və fəaliyyət növündən asılı olmayaraq şirkətlərin davamlı olaraq inkişaf imkanını çoxaldır. İdarəedilməsi yaxşı təşkil edilməsi şirkət öz səhmdarları və başqa maraqlı tərəflər qarşısında məsuliyyət daşıyır.

Nəticədə, korporativ idarəetmə baxımından yüksək səviyyədə təşkil olunmuş şirkət həmçinin, başqa aspektlərdə, sosial sahələr və ətraf mühitdə inkişaf etmək imkanına sahibdir. Gənc demokratik ölkələrin əsas diqqətinin ilk olaraq dəyişikliklərin ictimai münasibətlərə məxsus aspektlərinə istiqamətlənməsi təəssüf hissi doğurur.

Onlar özəl olan sektorun təşəkkül etməsi məsələlərinə daha az diqqət edirlər. Şərqi və Mərkəzi Avropanın gəncə və demokratik dövlətləri iqtisadiyyatlarının vacib hissəsinin özəlləşdirilməsi istiqamətində yaddaqalan uğurlara imza atmışdır. Hal-hazırda çoxmilli formalı korporasiyaların əksəriyyətindən kapital oraya istiqamətlənib.

Bütün bunlara əsasən deyə bilərik ki, gənc və demokratik cəmiyyətlər korporasiyaların problemlərinə bu sahədə toplanan müsbət nəticələrdən istifadə

etməklə yaradıcı yanaşmalıdır. Gənc demokratik cəmiyyətlər korporativ idarəetmə sistemlərini yaratdıqları zaman onlar iqtisadi, siyasi azadlıqları təmin edən institutların təsis edilməsi, möhkəmləndirilməsi yoluyla irəliləyir. Bu azadlıqlar isə bəşəriyyət tarixi boyu onun irəliyə doğru inkişafına şahidlik etmişdir.

Qərbi ölkələrdə korporativ idarəetmə qurumlarının təsis edilməsi və onların sonrakı dövr ərzində təkamülü bazarın inkişafı proseslərində reaksiya şəklində baş verib. Keçid iqtisadiyyatı olan ölkələrdə bazar “sıfırdan” qurulmalıdır. Fridmanın göstərdiyi kimi, bu tələb “Şərqi və Mərkəzi Avropa dövlətlərinin iqtisadiyyatının dəyişdirilməsinə ciddi maneələri törədən təbii bir paradoksa gətirib çıxarır: yəni, bazara keçid prosesinin əsas ünsürü bazar qüvvələri vasitəsilə yaradıla bilməz”.

Bütün bunlara əsasən belə bir nəticəyə gələ bilərik ki, respublikamızda qeyri-neft sahəsinin inkişaf etməsi üçün korporativ fəaliyyət zəruridir. Bunun üçün ən əlverişli, korporativ fəaliyyətə ehtiyacı olan kənd təsərrüfatı sahəsidir. Strateji Yol Xəritəsinin 2016 və 2020-ci illər müddətində reallaşdırılması hesabına ölkədə olan dayanıqlı inkişaf prinsiplərinə əsasən, rəqabətqabiliyyətli kənd təsərrüfatı məhsullarının emalı və istehsalı sektorunun formalaşdırılmasına nail olmaq cəhətdən əlverişli mühitin təşkil edilməsi üçün 9 strateji hədəfin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur. Həmin strateji hədəflər ərzaq təhlükəsizliyinin gücləndirilməsi, kənd təsərrüfatı məhsullarının dəyər zəncirinin həlqələri üzrə çoxaldılması, kənd təsərrüfatı üzrə istehsal bazarının inkişaf etməsi və müvafiq resurslara, həmçinin, kənd təsərrüfatı sahəsində təhsilin keyfiyyətinin və elmi təminatın yüksəldilməsi və inkişaf etdirilməsi, aqrar sahə üzrə biznesin inkişaf etdirilməsi, kənd yerlərində rifahın yüksəldilməsini əhatə edir. (https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/.../oecd_AZ.pdf, 2017)

Hal-hazırda respublikamızda kənd təsərrüfatı sahəsi fərdi təsərrüfatçılıqdan ibarət olduğuna görə texnologiya-texnika, müasir üsullardan istifadə olunması məqeyri-mümkündür. Bu da öz növbəsində məhsuldarlığı azaldır, bu sektorun inkişafını ləngidir. Bu səbəbdən də bu sektorda korporativ fəaliyyətin təşkil edilməsi məqsədə uyğun hesab olunur.

Bazar münasibətlərinin inkişafının hal-hazırkı vaxtında əmtəə istehsalçılarının maliyyə vəziyyətinin inkişaf etdirilməsi, onların fəaliyyət səmərəliliyinin çoxaldılmasına əlverişli şəkildə şərait yaradan kredit korporativlərinin funksionallığını və mahiyyətini əks etdirən tədqiqatlar daha çox zəruridir. İnkişafda olan bu korporativ təsisat çevikliyi və bazar tələbliyiylə üstün mövqedə durur. Bu sahə başqa sektorların da fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsinə köməklik göstərir.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Bank olmayan kredit təşkilatlarının fəaliyyəti “BOKT-lar haqqında” Qanunla tənzimlənir. BOKT xüsusi razılıqla kreditlərin verilməsi və Qanuna əsasən digər fəaliyyət növlərini reallaşdıran ixtisaslaşmış kredit təşkilatıdır.

BOKT-lar 2 növə ayrılır: - girov əmanəti qəbul etməyə malik olan və bu cür hüquqa malik olmayan kredit təşkilatları.

Xarici ölkələrdə fəaliyyətdə olan BOKT Azərbaycanda sadəcə girov əmanəti qəbul etmək imkanı olmayan filiallar yarada bilər. Bu cür filiallara lisenziyaların verilməsi, fəaliyyətlərinin tənzimlənməsi üçün müəyyən olunmuş qaydada həyata keçirilir.

Ökəməzdə Bank Olmayan Kredit Təşkilatlarında korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı keçirilən sorğuya əsasən deyə bilərik ki, yalnız otuz respondent (30.0%) korporativ idarəetmə prinsipləri haqqında biliyə malik

olduğunu, digər yetmiş şirkət isə (70.0%) bu sahədə biliklərinin olmadığını bildirmişdir. Şirkətlərin çoxu öz şirkətlərinin qabaqcıl korporativ idarəetmə təcrübələrinə bağlılığını digər şirkətlərdə olduğundan və korporativ idarəetmə qanunvericiliyin tələblərindən dahayüksək qiymətləndirmişdir. Respondentlər korporativ idarəetmənin üstünlüklərini səhmdarların və maraqlı tərəflərin hüquqlarının qorunmasından daha çox korporativ reputasiyanın yaxşılaşdırılmasında, əməliyyat səmərəliliyinin artırılmasında, kapital bazarına çıxış imkanlarının artmasında görürlər.

Ümumiyyətlə, sorğu edilmiş şirkətlərdə korporativ idarəetməni təkmilləşdirmək üçün bəzi sənədlərin mövcud olmasına baxmayaraq, faktiki qabaqcıl idarəetmə təcrübələri həmin şirkətlərdə inkişaf mərhələsində və ya bəzi şirkətlərdə ümumiyyətlə yox səviyyəsində idi.

Lakin, təqdire layiqdir ki, əksər respondentlər korporativ idarəetmə təcrübələrini təkmilləşdirmək niyyətində olduqlarını bildirmişlər. Buna nail olmaq üçün əsas hədəf kimi mühasibat uçotunun və daxili nəzarətin təkmilləşdirilməsi göstərilmişdir. Respondentlərin fikirlərinə görə korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi qarşısındakı əsas maneə məlumatın/biliklərin olmaması idi. Bunun ardınca gələn maneə kimi korporativ idarəetmə qanunvericiliyinin qeyri-adekvat olması göstərilmişdir. Az sayda şirkətin korporativ idarəetmə üzrə məsləhətçilərin cəlb etməsinə baxmayaraq, demək olar ki, bütün şirkətlər təlim kurslarında və məsləhət xidmətlərinin alınmasında maraqlı olduğunu bildirmişlər.

Təkmilləşdirilmiş korporativ idarəetmə ölkəmizin iqtisadi inkişafına xidmət edir.

2018-ci ilin yanvarında ölkədə ÜDM istehsalı əvvəlki il ilə nisbətə 2,0 % artmaqla 6049,5 mln. manat olmuşdur. ÜDM istehsalının 48,4 %-i sənayenin, 9,6 %-i ticarətin, 2,7 %-i kənd təsərrüfatı, balıqçılıq və meşə təsərrüfatı, 2,5 %-i turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə, 15,8 %-i başqa sahələrin payına düşmüş və idaxala və məhsula xalis vergilər ÜDM-in 7 faizini təşkil etmişdir.

Qeyri-neft sektorunda istehsal edilmiş əlavə dəyər əvvəlki ilə nisbətən 3,9 % çoxalmış, neft bölməsində isə 0,5 % azalmışdır. Hər bir nəfərinə düşən ümumi daxili məhsul 618,5 manata olmuşdur.

Cədvəl 3. İllər üzrə ÜDM artımı (2014-2018)

2014	2015	2016	2017	2018
54 milyard 352,1 milyon manat	58 milyard 977,8 milyon manat	59 milyard 987,7 milyon manat	70 milyard 135,1 milyon manat	79 milyard 797,3 milyon manat

Mənbə: <https://www.economy.gov.az/article>, 2018

Qlobal təcrübəyə əsasən deyə bilərik ki, korporativ idarəetmə rəqabətin yaxşı inkişaf etdiyi təşkilat və müəssisələr üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu isə onların idarə qabiliyyətini çevikləşdirir, həmçinin, maliyyə imkanlarını çoxaldır. Dünya iqtisadiyyatına sürətli şəkildə inteqrasiya edən bir çox ölkələrdə yerli şirkətlərin rəqabət qabiliyyətliliyini çoxaltmaq, idxalatçı olan ölkə statusundan ixracatçı ölkə statusuna çevrilmək məqsədilə korporativ idarəetmə institutları təsis edilir. Müasir dövrdə korporativ idarəetmənin əsas və başlıca modeli olaraq İngilis-amerikan modelini göstərə bilərik. Bu modelin ölkəmizdə də tətbiq edilməsi korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsinə böyük töhfə verəcəyini düşünürəm.

İngilis-amerikan modeli monizm prinsipinə əsaslanır. Bu prinsipin əsasə mahiyyəti odur ki, təsərrüfat- cəmiyyətlərində nəzarət və təşkilati-sərəncamverici funksiyalarını vahid orqan, yəni, Direktorlar Şurası reallaşdırır. Bütövlükdə, bu modeldə 2 pilləli idarəetmə növü mövcuddur:

- 1) Ümumi Yığıncaq;
- 2) Direktorlar Şurası.

Həmçinin, Direktorlar Şurası da özündə 2 orqanı birləşdirir.

Ədəbiyyat siyahısı

Azərbaycan dilində

1. Abasova S.H. (2008) "Korporativ idarəetmə" fənni üzrə mühazirələr toplusu, Bakı, "Kitab klubu, s. 230
2. Abutalıbov R.R., Məmmədov S.M., Quliyev S.M. (2015) "İdarəetmənin əsasları", Bakı, s. 450
3. Axundov M.Ə. (2002) "Müəssisənin iqtisadiyyatı". Bakı: Azərneşr, s. 210
4. Bayramov A.V. (2011) "Biznes və menecmentin əsasları" Bakı, "Elm və təhsil", s. 198
5. Cəfərov V. (2012) "Korporativ idarəetmənin vacibliyi" Bakı, "Elm", s. 453
6. "FinEx BOKT" MMC Maliyyə Hesabatları, Bakı, 2016, s. 4

7. "İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı "İƏİT-in korporativ idarəetmə prinsipləri" (tərcümə) (2004) (OECD), Bakı, s. 46
8. Əliyev M., Həmidov H. (2012) "İnsan Resurslarının idarə olunması", Bakı, "Elm" s. 534
9. Əliyev M. (2013) "Biznesdə İnsan Resurslarının idarə olunması" Bakı, "Elm", s. 190
10. Əliyev M.Ə. (2009) "Korporativ mədəniyyətin mahiyyəti, xüsusiyyətləri, əsas tərkib elementləri", Elm və sahibkarlıq (elmi praktiki jurnal) №3, Bakı, "Digesta2", s. 15
11. Əliyev M.Ə., Hüseynli A.T., Həmidov H.İ. (2011) "Korporativ idarəetmə", Bakı: "İqtisad Universiteti", s. 234
12. Əliyev M.Ə., Həmidov İ.H. (2010) "Beynəlmiləl korporativ mədəniyyət
13. Həsənov H. (2012) "Korporativ idarəetmənin təməl daşları". Bakı, "Şərqi-Qərb", s. 342
14. Həsənov S. (2012) "Korporativ hüquq" Bakı, "Digesta", s. 327
15. Həsənov S. (2018) "Korporativ hüquq" (dərs vəsaiti) Bakı, "Elm və təhsil" , s. 245
16. "Korporativ idarəetmə" mövzusunda biznes-forum (2014), Bakı, Xalq qəzeti, 5 aprel, s. 4
17. "Merkuri Bank Olmayan Kredit Təşkilatı" MMC Maliyyə Hesabatı, Bakı, 2017, s. 5
18. İmranov A.M. (2007) "Menecment" dərslik. Bakı, "Elm", s.442
19. Kərimov E. (2014) "Azərbaycan korporativ (şirkətlər) hüququ" Bakı, "Elm", s. 198
20. Qeybullayev Q. (2000) "İdarəçiliyin-menecmentin əsasları" Bakı, "Elm" , s. 400
21. Quliyev T. (2006) "Menecmentin (idarəetmənin) əsasları". Bakı, "Digesta", s. 532
22. Quliyev T. (2013) "İnsan Resurslarının idarə edilməsi" , Bakı, "Nağıl evi", s. 367

23. Qurbanov Q., Kərimli K. (2015) "Korporativ idarəetmənin insan amili-işçi qüvvəsi hərəkətləri ilə dəstəklənməsi" Bakı, "Şərq-Qərb", s. 350
24. Qurbanov Q., Kərimli V. (2015) "Korporativ idarəetmənin insan amili-işçi qüvvəsi hərəkətləri ilə dəstəklənməsi" №2, Bakı, "Altun-kitab", s. 95-99
25. M.Ə.Əliyev, H.İ.Həmidov, A.T.Hüseynli (2011) "Korporativ idarəetmə", Bakı, "CBS Poliqrafiya", s. 324
26. Məmmədov F. (2009) "İdarəetmə mədəniyyəti" Bakı, "Digesta", s. 430
27. Məmmədov S. (2009) "İdarəetmənin əsasları". Bakı, "Elm", s. 245
28. Orucəliyeva B.Ə. (2013) "Korporativ idarəetmə" Bakı, "Elm", s. 276
29. Rüstəmov İ.S. (2011) "Korporativ idarəetmə" Bakı, "Elm", s. 450
30. Seyidov S. (2010) "Menecmentin psixologiyası" Bakı, "Kitab klubu", s. 420
31. Verdiyev G. (2010) "İqtisadiyyat və idarəetmə" Bakı, "CBS Poliqrafiya", s. 165
32. Vəliyev A.C. (2014) "Korporativ idarəetmə və işgüzar təşkilatların rəqabətliliyinin yüksəldilməsi problemləri" Bakı, "Şərq-Qərb", s. 234
33. Yusifov E.M., Novruzova A.Q. (2008) "Korporativ idarəetmə" Bakı, "Azərbaycan", s. 270

Türk dilində

34. Koç H. (2001) "Kooperativçilik Bilgileri", Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Gözden Geçirilmiş II. Basım, s. 187 s.
35. Mülayim Z.G. (2006) "Kooperativçilik", Ankara, Yetkin Yayınları. S. 530

İnternet resursları

36. edf.az/ts_general/.../CIPE_Ruslan_Atakishiyev_CorpGov.pdf
37. <https://www.economy.gov.az/article/korporativ.../21349>
38. <https://banco.az/az/news/korporativ-idareetme-sistemi-nedir>
39. https://www.ifc.org/wps/wcm/.../Company_az.pdf?MOD
40. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/.../oecd_AZ.pdf

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1. İdarəetmə orqanları və nizamnamə kapitalı baxımından hüquqi-təşkilati formaların ümumi xarakteristikası.....	17
Cədvəl 2. Heyət və insan resursları idarəçiliyi arasında olan fərqli cəhətlər....	37
Cədvəl 3. İllər üzrə ÜDM artımı (2014-2018).....	63