

8-26-2020

FEATURES OF CORPORATE GOVERNANCE IN HIGHER EDUCATION SYSTEM

Bobir Bakhtiyorovich Adizov
master's degree, BSU

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/buxdu>



Part of the [Economics Commons](#)

Recommended Citation

Adizov, Bobir Bakhtiyorovich (2020) "FEATURES OF CORPORATE GOVERNANCE IN HIGHER EDUCATION SYSTEM," *Scientific reports of Bukhara State University*. Vol. 4 : Iss. 4 , Article 15.

DOI: 10.52297/2181-1466/2020/4/4/15

Available at: <https://uzjournals.edu.uz/buxdu/vol4/iss4/15>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in Scientific reports of Bukhara State University by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact sh.erkinov@edu.uz.

УДК: 340.155.6

ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИДА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

FEATURES OF CORPORATE GOVERNANCE IN HIGHER EDUCATION SYSTEM

Адизов Бобир Бахтиёрович
БухДУ магистранти
Adizov Bobir Bakhtiyorovich
master's degree, BSU

Аннотация. Мамлакатимизнинг кўплаб ижтимоий, ташкилий, иқтисодий, институционал, маданий, кадрлар, ахлоқий ва бошқа муаммоларни келтириб чиқарган бозор муносабатлари тизимига кириши олий таълим соҳасига ўз таъсирини кўрсатди. Ривожланишининг инновацион йўналишига йўналтирилган тармоқ ислоҳоти, давлат томонидан тартибга солишининг мослашувчан сиёсати ва ижтимоий аҳамиятга эга бўлган соҳанинг самарадорлигини ошириш учун бозор механизмларидан фойдаланган ҳолда аралаш моделларни ишлаб чиқишни талаб қилади.

Мақолада ОТМларни ўз-ўзини молиялаштиришига ўтиши даврида олий таълим тизимида корпоратив бошқарувни жорий этишидаги айрим масалалар кўриб чиқилган.

Таянч сўзлар: корпоратив бошқарув, таълим тизими, таълим сифати, бозор шароити, диверсификациялаш.

Аннотация. Вступление нашей страны в систему рыночных отношений, которая вызвала множество социальных, организационных, экономических, институциональных, культурных, кадровых, этических и других проблем, сказалось на высшем образовании. Отраслевая реформа сектора, политика инновационного развития, гибкое государственное регулирование требует разработки смешанных моделей с использованием рыночных механизмов для повышения эффективности социально значимого сектора.

В статье рассматриваются некоторые вопросы внедрения корпоративного управления в систему высшего образования в условиях перехода на самофинансирование вузов.

Ключевые слова: корпоративное управление, система образования, качество образования, рыночные условия, диверсификация.

Abstract. The entry of our country into the system of market relations, which has caused many social, organizational, economic, institutional, cultural, personnel, ethical and other problems has affected higher education. Sector reform, innovation development policy, and flexible government regulation require the development of mixed models using market mechanisms to increase the efficiency of a socially significant sector.

The article discusses some issues of implementing corporate governance in higher education in the context of the transition to self-financing of universities.

Key words: corporate governance, education system, quality of education, market conditions, diversification.

Замонавий жамиятнинг барқарор ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ва рақобатдошлигининг ҳал қилувчи омили бу билимдир. Билимлар иқтисодиёти ишлаб чиқиладиган интеллектуал капитални кўпайтиришни таъминлаш учун олий таълим тизимига алоҳида талабларни қўяди. Олий таълим тизимининг муваффақиятли ривожланиши кўп жиҳатдан замонавий шароитларда қўлланилаётган бошқарув тамойиллари, усуллари ва ёндашувларининг мослиги билан белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги фармонида “Олий таълим муассасаларини тизимли ривожлантириш ва бошқарув фаолиятини такомиллаштириш бўйича, тажриба тариқасида давлат улушининг

51 foizdan kam бўлмаган қисмини сақлаб қолган ҳолда айрим давлат олий таълим муассасаларини (олий ҳарбий таълим муассасалари бундан мустасно) давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш, уларда корпоратив бошқарув тамойилларини жорий этиш [1] назарда тутилган.

Мамлакатимизнинг кўплаб ижтимоий, ташкилий, иқтисодий, институционал, маданий, кадрлар, ахлоқий ва бошқа муаммоларни келтириб чиқарган бозор муносабатлари тизимига кириши олий таълим соҳасига ўз таъсирини кўрсатди. Ривожланишнинг инновацион йўналишига йўналтирилган тармоқ ислохоти, давлат томонидан тартибга солишнинг мослашувчан сиёсати ва ижтимоий аҳамиятга эга бўлган соҳанинг самарадорлигини ошириш учун бозор механизмларидан фойдаланган ҳолда аралаш моделларни ишлаб чиқишни талаб қилади.

Олий таълимга оммавий талабнинг ўсиши тенденцияси аниқ кўринадиган макродаражадаги олий таълимда бошқарувнинг бозор тамойилларига мослашиш жараёнлари, асосан, маъмурий ислохотлар, янги давлат бошқарувининг жорий этилиши ва олий таълимни молиялаштиришда давлат улушининг камайиши натижасида содир бўлади. Бозор ёндашуви олий таълим самарадорлигини баҳолашда тизим рақобатбардошлиги, самарадорлиги, ҳисобдорлиги, шаффофлиги ва сифатининг муҳимлигини таъкидлайди. Микродаражада ушбу тенденциялар Олий таълим муассасалари(бундан кейин ОТМлар)нинг даромад манбалари ва молиявий оқимларини фаол равишда диверсификация қилишга, замонавий бошқарув ва бюджетлаштириш усуллари жорий этишга ва ўз фаолиятини мижозга йўналтиришга мажбур қилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 3 декабрдаги “Олий таълим муассасаларини босқичма-босқич ўзини ўзи молиялаштириш тизимига ўтказиш тўғрисида”ги 967-сонли қарорига мувофиқ, “ОТМларнинг мустақиллиги, академик эркинликлар, ресурсларни мустақил бошқариш, стратегик қарорларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш учун асос яратиб, давлат аралашувининг роли камаймоқда. Олий таълимдаги институционал ўзгаришлар университетларнинг эркинлик даражасини кенгайтиришга қаратилган, чунки харидорларнинг турли гуруҳларига тақдим этиладиган турли хил таълим шакллари талаб ва таклифни тартибга солиш жараёнида бозор механизмлари кўпинча маъмурий механизмларга қараганда самаралидир” [2].

ОТМларнинг турли хил рақобат муҳитида ишлаши уларда корпоратив бошқарувни шакллантиришни тақозо этади. Бу корпоратив бошқарув маданияти тамойилларини, масалан, натижаларни баҳолаш, меритократик (Меритократия раҳбарлик лавозимларига энг муносиб ва қобилиятли шахсларни қабул қилиш ҳамда хизмат поғоналари бўйича кўтариш) иш ҳақи схемаларини жорий этишга олиб келади.

Таълим жараёнида корпоратив маданиятнинг устунлиги, бозор шароитида ОТМнинг “мижозларга йўналтирилган” мақсадларга жавоб беришда мослашувчанликни англаиб, компетентлик (ваколатлик) ва ишбилармонлик биринчи ўринга чиқади.

Шу билан бирга, корпоратив бошқарув тамойилларини олий ўқув юртларида қўллаш академик эркинликлар ва демократик коллегиялик тамойилларининг пасайишига таҳдид солади, чунки бошқарувнинг профессионалиги кучайтирилади ва маъмурий менежерларнинг роли ошади, бу республика ОТМлари фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ва давлат томонидан тартибга солиш амалиётини ҳисобга олган ҳолда корпоратив бошқарув тамойилларини акциядорлик тизимидан таълим тизимига мослаштиришни талаб қилади.

Бутун дунё олий таълим тизимида катта ўзгариш ва қийинчиликларнинг мураккаб ва зиддиятли даври ўтмоқда. Олий таълим муассасалари ўзининг ходимлари ва таниқли олимлар учун ўзларининг автономиялари ва корпоратив манфаатларини ҳимоя қилиш учун яратилган марказ сифатида тушунилишидан янгича концептуал схемаларга ўтишга йўл бўшатиб бермоқда. ОТМлар тобора кўпроқ таълим хизматлари бозорида мустақил иштирокчилар, провайдерлар, билим ва инновацияларни ишлаб чиқариш ва узатиш корпорациялари сифатида кўрилмоқда. Парадигманинг ўзгариши, яъни “концептуал схема,

вокеликнинг муҳим хусусиятларини акс эттирувчи муаммоларни белгилаш ва ечиш модели” кўплаб омилларга боғлиқ. Олий таълимнинг асосий белгилари сифатида тизим, жараён ва таълим натижаси ўзгаради.

Олий таълим соҳасида давлат бошқарувининг янги усулларида фойдаланиш ОТМларда корпоратив бошқарув тамойилларидан фойдаланишга олиб келади. Хорижий тадқиқотларда ОТМларда корпоратив бошқарувни шакллантириш масаласи фаол муҳокама мавзуси бўлиб қолмоқда. ОТМларда корпоратив бошқарувни жорий этиш бўйича бир қатор фикрлар мавжуд. Улардан бири корпоратив дунёга хос бўлган фаолият ва бошқарув принциплари ва усуллари университет муҳитига ўтказиш имкониятини рад этади [6].

Бошқа йўналишлар вакиллари эса замонавий олий таълим бозор муносабатларининг амалдаги субъекти эканлиги сабабли бозор қонунлари ва ўйин қоидаларини қабул қилмасдан фаолият кўрсатиши мумкин эмаслигини тан олишади [5].

Бугунги кунда маҳаллий ва хорижий адабиётларда ОТМларнинг аниқ ва бир хилдаги корпоратив бошқарув концепцияси ҳали ишлаб чиқилмаган. Тадқиқотчилар кўпинча ОТМлардаги корпоратив бошқарувнинг кўп қиррали, мураккаб ва қарама-қарши жараёнларини ушбу ҳодисанинг ягона мезонига йўналтиришга ҳаракат қилишади [4]. Ушбу мезон эса молиявий компонент ҳисобланади.

ОТМда корпоратив бошқарувни аниқлашга турли ёндашувларни таҳлил қилиш, ушбу атама тушунчасини ҳам макро, ҳам микродаражада шакллантиришга имкон берди.

Фикримизча, **Макродаражада** давлат томонидан тартибга солиш, олий таълимда корпоратив бошқарув усуллари, моделлари ва энг яхши амалиётини жорий қилиш, ўзгартириш ва мослаштириш, ОТМларнинг автономлигини ошириш ва ижтимоий-иқтисодий самарадорликни ошириш учун давлат-хусусий шериклик механизмларини жорий этишдир.

Микродаражада манфаатдор томонларнинг манфаатларини таъминлайдиган ва таълим муассасасининг ўз вазифасини бажаришга ва олий таълимнинг академик кадриятларини сақлашга ҳисса қўшадиган бизнес ҳамжамияти билан узоқ муддатли ҳамкорлик учун шароит яратадиган самарали корпоратив бошқарув механизмларидан фойдаланиш тушунилади.

ОТМда корпоратив бошқарувни шакллантириш жараёни узоқ муддатли, чуқур ўйланган жараён бўлиб, у нафақат олий таълимнинг ишлаш механизмларига, балки хусусий сектор билан яқин муносабатлар ва ҳамкорликка ҳам таянади. Бу университет ҳаётининг корпоратив иқтисодиёт, маданият ва амалиётга жиддий кириб бориши билан ажралиб туради. Корпоратив бошқарув жараёни олий ўқув юртлигининг ташқи ва ички муҳитига таъсир қилади.

ОТМларни ўз-ўзини молиялаштиришга ўтиш даврида, фикримизча, университетларда корпоратив бошқарувни ривожлантиришнинг қуйидаги устувор йўналишларини ажратиш мақсадга мувофиқ бўлади:

- ❖ давлат ва олий таълим муассасалари ўртасидаги ташкилий, иқтисодий, молиявий, ҳуқуқий ва бошқа муносабатлар мажмуасини либераллаштириш;

- ❖ замонавий стратегик менежмент тамойилларидан фойдаланиш ва ОТМлар фаолиятини натижаларга қараб баҳолаш;

- ❖ университетни бозор иқтисодиёти иштирокчиси сифатида кўриб чиқиш ва баҳолаш. Гап шундаки, ОТМлар бюджетдан ташқари маблағларни жалб қилиш муаммоси билан кўпроқ тўқнашмоқдалар. Чунки Ўзбекистон олий таълим муассасаларида бюджет маблағлари тушуми улушининг йилдан-йил камайиб бориш тенденцияси кузатилмоқда. Бюджет маблағи тушумларининг улуши 2015 йил 42 %дан 2019 йилда 23 %га тушиб қолмоқда (1-жадвалга қаранг);

**ОТМнинг даромадларида молиялаштириш манбалари улушлари
(манба муаллиф ишланмаси)**

Т/р	Йиллар	Молиялаштириш манбаси	Молиялаштирилган маблағ (минг сўмда)	Улуши
1.	2015	Бюджет	15 905 593	42 %
		Бюджетдан ташқари	27 735 826	58 %
2.	2016	Бюджет	12 212 281	38 %
		Бюджетдан ташқари	32 281 694	62 %
3.	2017	Бюджет	13 575 239	35 %
		Бюджетдан ташқари	38 700 102	65 %
4.	2018	Бюджет	16 972 210	27 %
		Бюджетдан ташқари	62 921 198	73 %
5.	2019	Бюджет	29 286 934	23 %
		Бюджетдан ташқари	126 077 582	77 %

❖ ҳар хил турдаги молиялаштиришни янада ривожлантириш, даромад манбааларини диверсификация қилиш, тўлов-контракт асосида ўқиш тўловлари, илмий тадқиқот ишланмаларини тижоратлаштириш, иқтисодиётнинг барча соҳаларига шатнома асосида хизматлар кўрсатиш, жамоат ташкилотлари, бюджетдан ташқари жамғарма маблағларини жалб этиш, биноларни, молиявий активларни ижарага бериш;

❖ хўжалик бирлашмалари ва ташкилотлари томонидан ОТМни молиялаштиришини амалга ошириш. Бу маблағлар илмий-амалий тадқиқотларни молиялаштиришга, талабалар стипендияларига, талабалар амалиёт дастурларини ишлаб чиқишга, корпоратив кафедраларни ташкил этишга, профессор-ўқитувчиларнинг маошларини оширишга, университетлар базасида қўшма дастурларни яратишга йўналтирилади;

❖ иқтисодий барқарорликни муваффақиятли таъминлашнинг асосий кўрсаткичи сифатида олий таълим тизимига хос рентабеллик ва молиявий самарадорлик кўрсаткичларини ишлаб чиқиш;

❖ ОТМни корпоратив бошқарув тамойилларига асосланган бошқариш тизимига ўтказиш ва мослаштириш.

ОТМларда корпоратив бошқарув усулларини жорий этиш, ўзгартириш ва мослаштириш учун қуйидаги ташкилий механизмларини шаклларда амалга ошириш тавсия этилади:

- бошқарув кенгашларини яратиш, ОТМ бошқарувчилари (ректорат структурадаги раҳбарлари)ни ОТМ эгасидан (давлат) ажратиш. Яъни ОТМ менежерлари ва мулкдорлари ўртасида тафовутни аниқлаб, уларнинг вазифаларини аниқ тақсимлаш;

- бошқарувнинг ташкилий тузилмасини мос равишда ўзгартириш, яъни мустақил васийлик кенгаши ва кузатув кенгашларининг (корпорациялардаги директорлар кенгашларига ўхшаш) тузилмаларни жорий этиш.

Олий таълимнинг касбийлаштирилиши дунё миқёсидаги тенденция бўлиб, давлатнинг барча даражаларида ОТМ раҳбарларининг билим ва малакасига юқори талабларни қўяди. Корпоратив бошқарув академик сектор учун ОТМ тадқиқотларини молиялаштиришда катта хавф туғдиради, чунки илмий изланишлар ва олинган натижаларнинг автономлиги ва мустақиллиги бузилиши мумкин, бу эса тадқиқот ва тижорат ўртасидаги чегарани олиб ташлаб, тадқиқотларни технологик маҳсулотлар бозорига айлантиради.

Корпоратив бошқарув жараёнларининг ўзига хос хусусияти уларнинг ОТМ муҳитига икки хил таъсир кўрсатишида кўринади. Ушбу жараёнлар ва уларнинг оқибатларини ўрганишга дуалистик ёндашув шуни кўрсатадики, бир томондан, корпоратив бошқарув ғояларини илгари суриш, олий таълимда янги менежмент замонавий атроф-муҳит шароитларининг ўзгаришига зудлик билан муносабат билдиришга асосланган. Бошқа томондан, кўпгина тадқиқотчилар ҳали ҳам бозор муносабатларининг кириб бориши, академик муҳитнинг ижтимоий-маданий асослари ва кадриятларига путур етказиши ва “капиталистик корпоратизм”да улар бозор бўлмаган институтларнинг асосий кадриятларига таҳдидни кўрадилар [7].

Шундай қилиб, университетда корпоратив бошқарув жараёнларининг ноаниқлиги феномени ушбу жараённинг ҳам ижобий, ҳам салбий томонларидан аниқланади. Корпоратив бошқарув тарқалишининг зарур шarti университетнинг ижтимоий мақсади ва масъулият соҳаларида доимий иштирок этишидир. Ушбу чегараларни бузиш салбий оқибатларга олиб келади ва олий таълим фаолияти ва моҳиятига таҳдид солади.

ОТМларнинг кўпгина бошқарув хусусиятлари корпоратив бошқарув тамойилларининг самарали ўтишига қаршилик қиладиган тўсиқларга ҳам боғлиқ эди, шу жумладан: бошқарув тузилмаларининг сустлиги, марказлаштиришнинг юқори даражаси, бу бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга ошириш учун кўп вақтни талаб қиладди, молиявий-иқтисодий фаолият ва мулкый бошқарувдаги чекланган автономия. ОТМнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклига қарамай, илм-фан ва таълим вакилларининг ишбилармонлар билан ўзаро алоқада бир-бирини тушуниши қийинлиги таъкидланди, чунки биринчилари харажат ва ижтимоий самарадорлик тили (кўпинча назарий жиҳат)да, иккинчиси иқтисодий самарадорлик тили (асосан, амалиёт жиҳати)да гаплашадилар.

Хулоса қилиб айтганда, биз кўриб чиққан ОТМ инновацион модели корпоратив бошқарув тамойилларини жорий этиш имкониятини яратади ва ОТМларни янада ривожлантириш учун аниқ афзалликлар ва имкониятларга эга бўлади. Шу билан бирга, қарор қабул қилиш механизми ва фаолиятнинг стратегик йўналишларини белгилаш юқоридан пастга эмас, балки пастдан юқорига кечиб, профессор-ўқитувчилар, ректорат, Илмий кенгаш ва директорлар кенгаши ўртасида келишувни таъминлашда мақсад ва манфаатларни мувофиқлаштириш орқали амалга оширилади. Даромад манбаларини диверсификациялашни кучайтириш университетни кўп манбали молиялаштиришда муҳим роль ўйнайди, бизнес, фан ва таълим ўртасидаги маълумот ва тушунишни аниқлаш муаммолари ҳал қилинади. Университетнинг обрў-эътибори ҳам ортиб бориб, қизиқишларни мувофиқлаштириш даражаси ва барча манфаатдор томонларнинг эҳтиёжларини қондириш даражаси ошади.

АДАБИЁТЛАР

1. *O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 8 oktyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish kontseptiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5847-sonli farmoni. 3 bob, 7-§. <http://lex.uz/>*
2. *O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2015 yil 24 apreldagi "Aktiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruv uslublarini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-4720-farmoni. <http://lex.uz/>*
3. *O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 3 dekabrdagi "Oliy ta'lim muassasalarini bosqichma-bosqich o'zini o'zi moliyalashtirish tizimiga o'tkazish to'g'risida"gi 967-sonli qarori. <http://lex.uz/>*
4. *Borisov I.I., Zapryagaev S.A. Tendentsii razvitiya visshogo obrazovaniya v XXI veke. // Vestnik Voronejskogo gosudarstvennogo universiteta Seriya Problemi visshogo obrazovaniya, 2000. № 1. S.12-28.*
5. *Kasabieva Z.Yu. Organizatsionno-ekonomicheskie osnovi formirovaniya korporativnogo upravleniya v visshem uchebnom zavedenii. Dissertatsiya. - M., 2011. - 161 s.*
6. *Xamidulin M.B. Finansovye mexanizmi korporativnogo upravleniya. Monografiya. - T.: Moliya, 2008. -204 s.*
7. *Korporativnoe upravlenie vuzom. Uchebnoe posobie. / pod K68 red. A.I. Chuchalina. - Tomsk: Izd-vo Tomskogo politexnicheskogo universiteta, 2008. - 416 s.*