



“İQTİSADI İSLAHATLAR” elmi-analitik jurnal

DÜNYADA VƏ AZƏRBAYCANDA KORPORATİV İDARƏETMƏ



№ 4 (5)-2022

İlkin ƏLİYEV,
Bakı Biznes Universitetinin doktorantı,
“Azərbaycan Beynəlxalq Bankı”
ASC-nin mütəxəssisi



Dünyada və Azərbaycanda korporativ idarəetmə

İlkin ƏLİYEV,

Bakı Biznes Universitetinin doktorantı,

"Azərbaycan Beynəlxalq Bankı" ASC-nin mütəxəssisi

XÜLASƏ

Müasir şəraitdə yaxşı təşkil olunan korporativ idarəetmə şirkətlərdə idarəetmənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi yolu ilə faydalılıq əmsalının yüksəlməsinə səbəb olur. Son illərdə Azərbaycanda da korporativ idarəetmənin təşkil sahəsində mühüm addımlar atılmış və müsbət beynəlxalq təcrübədən istifadə olunmuşdur. Bu məqalədə də müəllif tərəfindən dünya ölkələrində korporativ idarəetmənin yaranması və formalaşması tarixi ardıcılıqla araşdırılmış, korporativ idarəetmə modellərinin müqayisəsi aparılmışdır. Həmçinin yerli şirkətlərdəki korporativ dəyərlər də tədqiq edilmiş və mövcud çatışmazlıqlar aşkara çıxarılmışdır. Məqalədə Azərbaycandakı korporativ idarəetmədə təkmilləşdirilməsi zəruri olan məsələlər göstərilmiş və bununla bağlı müvafiq təkliflər verilmişdir.

Açar sözlər: *Korporativ idarəetmə, menecment, iqtisadiyyat, idarəetmə uçotu, insan resursları.*

GİRİŞ

Müasir bazar iqtisadiyyatında korporativ idarəetmə dedikdə müəssisə və təşkilatların səhmdarlarının (iştirakçıların) hüquqlarının qanunvericiliyə uyğun olaraq həyata keçirilməsi məqsədilə təsərrüfat cəmiyyətlərinin idarə edilməsi ilə bağlı proseslər, həmçinin bu proseslərin iştirakçıları olan struktur bölmələr və şəxslər nəzərdə tutulur. Korporativ idarəetmənin qüsursuz təşkili təsərrüfat cəmiyyətlərində idarəetmə səmərəliliyinin yüksəldilməsi yolu ilə təşkilatın faydalılıq əmsalının yüksəlməsinə səbəb olur. Hazırda dünya miqyasında korporativ idarəetmə sahəsində gedən sürətli inkişaf və islahatları nəzərə alaraq, gələcəkdə Standartların strukturunda və ya tərkibində dəyişikliklər ola biləcəyi ehtimalı da mövcuddur. Günümüzdə də Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyi ölkədə fəaliyyət göstərən kiçik və orta biznes müəssisə və təşkilatlarında daimi olaraq korporativ idarəetmə sahəsində yeniliklərin tətbiqinə və ölkəmizdə xarici təcrübənin tətbiq olunmasına dair bir sıra işlər görür. Bu tədqiqatın məqsədi korporativ idarəetmə fəaliyyətindən daha səmərəli istifadə etmək, həmçinin ölkənin inkişafına təsirinin artırılması üçün rəqabətliyin gücləndirilməsinə nail olmaq, eyni zamanda qlobal şəraitdə fəaliyyət aspektlərini genişləndirmək üçün korporativ idarəetmə fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi yollarını müəyyənləşdirməkdən ibarətdir [4].

KORPORATİV İDARƏETMƏNİN BİZNESİN FƏALİYYƏTİNDƏ ƏSAS ROLU

Hər hansı bir müəssisə və ya təşkilatın idarə olunması olduqca mürəkkəb bir prosesdir. XX əsrin 30-cu illərindən sonra inkişaf edən bazar iqtisadiyyatı idarəetmədə mürəkkəb bir mexanizmin formalaşması ilə nəticələnmişdir. Zaman keçdikcə sahibkarlar məşğul olduqları kommersiya fəaliyyətinin bir hissəsini idarəetmək üçün müəyyən şəxslərə ötürmək zərurəti yarandı ki, bu da öz növbəsində bazar iqtisadiyyatında korporativ idarəetmənin yaranmasına və formalaşmasının bir hissəsini təşkil etdi. Hazırkı dövrdə də korporativ idarəetmənin iqtisadiyyatdakı rolu olduqca yüksəkdir. Əvvəlki illərdə inspektorlar hər hansı bir sahəyə investisiya qoymazdan əvvəl şirkətlərin təkcə maliyyə göstəricilərinə nəzər yetirirdisə hazırkı dövrdə investorlar şirkətlətin maliyyə göstəriciləri ilə paralel olaraq şirkətlərin idarəetmə indeksinə, korporativ dəyərlərinin hansı formada təşkil olunmasına da nəzər yetirirlər.

Korporativ idarəetmə termini dilimizdə adətən iki cür izah edilir. Birincisi səhmdar cəmiyyətlərinin idarədilməsinin mexanizminin məcmusu kimi başa düşülür. Digər tərəfdən isə bu anlayış korporasiyalarda müxtəlif iştirakçılar arasında (səhmdarlar, idarə heyəti, müşahidə şurası və işçilər) hüquq və öhdəliklərinin bölgüsünün tənzimlənməsi sistemi kimi izah olunur.

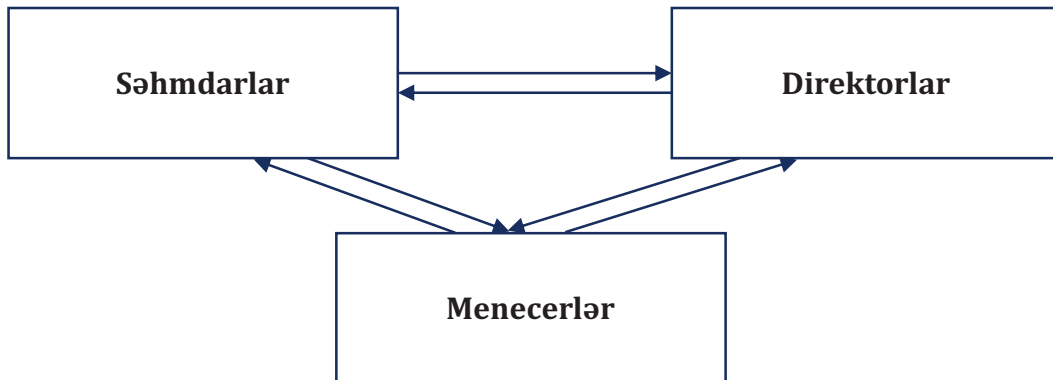
Korporativ idarəetmənin formalaşmasının bir neçə forması olsa da hər bir ölkədə bu idarəetmə mexanizminin formalaşması müəyyən fərqliliklər ilə baş verir. Bu fərqliliklərin olmasının isə bir sıra səbəbləri vardır ki, bu səbəblər ölkənin iqtisadi inkişaf səviyyəsi, ölkənin coğrafi mövqeyi, ölkədəki iqtisadi münasibətlərin inkişaf səviyyəsi və s. ola bilər. Ümumilikdə korporativ idarəetmənin bir neçə modeli vardır. Bunlarda aşağıdakıları qeyd edə bilərik:

- İngilis-Amerikan modeli;
- Avropa modeli;
- Yapon modeli [14].

İngilis-Amerikan modeli əsasən monoizm (vahidlik) prinsipinə əsaslanır. Yəni bu korporativ idarəetmə modelində Direktorlar şurası özündə həm təşkilat-sərəncamverici, həm də nəzarət funksiyalarını cəmləşdirir. Ümumilikdə bu model özlüyündə iki pilləli idarəetmə formasını cəmləşdirir. 1-ci Ümumi yığıncaq, 2-cisi Direktorlar Şurası.

Bu modelin əsas iştirakçlarına birjalar, dövlət qurumları, özünü tənzimləyən təşkilatlar və konsaltinq firmaları aiddir. Bu modelin əsas 3 iştirakçılarını isə səhmdarlar, direktorlar və menecerlər təşkil edir.

Qrafik 1. İngilis-Amerika korporativ idarəetmə modelinin əsas iştirakçıları [4]



İngilis-Amerikan korporativ idarəetmə modelində sahibkarlar korporasiyaların idarə edilməsində birbaşa iştirak etmirlər. Onlar müəyyən menecerlərə idarəetməni həyata keçirmək üçün əmək haqqı ödəyirlər və şirkətin gəlir və xərclərində heç bir hüquqi məsuliyyət daşmırlar. Məsuliyyət tamlıqla korporasiyanın idarədilməsini həyata keçirmək üçün menecerlərin üzərində olur. Bu idarəetmə modeli ABŞ, Böyük Britaniya, Kanada və s. digər ölkələr üçün xarakterikdir. Lakin ayrı-ayrılıqda ABŞ və Böyük Britaniya modelləri arasında da bir sıra fərqlər mövcuddur. Belə ki, ABŞ-dan fərqli olaraq Böyük Britaniyada modelində dividendlərin bölüşdürülməsində səhmdarlar birbaşa olaraq iştirak edirlər. Həmçinin ABŞ-da qiymətli kağızlar bazarında korporativ idarəetmə sisteminin hüquqi bazasını dövlət strukturu müəyyənləşdirir. Böyük Britaniyada isə Parlament və özəl təşkilat olan Qiymətli Kağızlar və İnvestisiyalar üzrə Kollegiyanın qaydaları əsasında tənzimlənilir.

Korporativ idarəetmənin ikinci modeli isə Avropa Modelidir. Bu model İngilis-Amerikan modelindən fərqli olaraq ikililik yəni dualizm prinsiplərinə əsaslanır və digər modeldən fərqli olaraq bu modeldə təşkilat-sərəncam vermə və nəzarət funksiyaları iki ayrı orqan tərəfindən həyata keçirilir. Bu model də özlüyündə alman korporativ idarəetmə modeli və fransız korporativ idarəetmə modelinə ayrılır.

Fransız modelinə gəldikdə isə bu model özü iki növdə təşəkkül tapmışdır:

1) Klassik rəhbərlik növü. Bu növdə iki pilləli idarəetmə mövcuddur:

a) Ümumi Yığıncaq;

b) İnzibati Şura - İnzibati Şura təşkilati-sərəncamverici funksiyaları həyata keçirən Prezidentdən və nəzarət funksiyalarını həyata keçirən müstəqil direktordan ibarətdir.

2) Yeni rəhbərlik növü. Bu növ isə Alman variantında olduğu kimi 3 pilləli idarəetməni ehtiva edir.[4]

Alman modelində 3 pilləli idarəetmə sistemi mövcuddur:

1. Ümumi yığıncaq

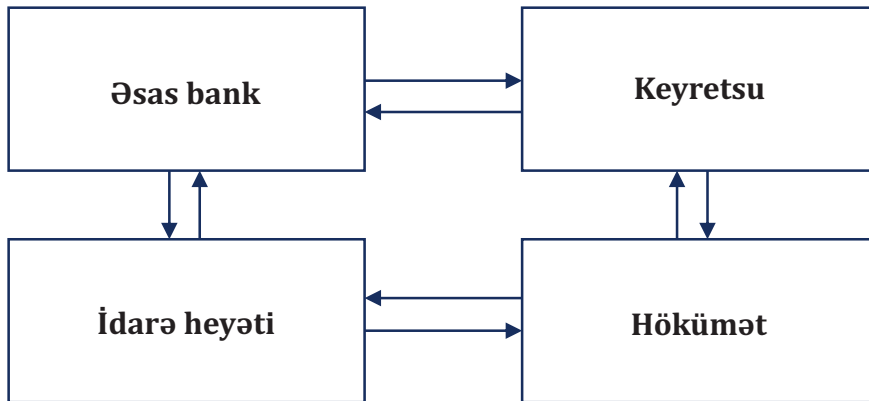
2. Müşahidə Şurası

3. İcra orqanı [4]

Bu korporativ modeldə nəzarət funksiyalarını Müşahidə Şurası, təşkilati-sərəncamverici funksiyaları isə İcra orqanı həyata keçirir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan korporativ idarəetmədə məhz Alman modelindən istifadə edir.

Korporativ İdarəetmənin digər bir modeli də məhz Yapon modelidir. Bu model özündə İngilis-Amerikan və Avropa modellərinin bir sıra xüsusiyyətlərini əks etdirsə də ümumilikdə bu modellər bir qədər fərqlənir. Belə ki, bu modelin əsas hissəsini "keyretsu" lar təşkil edir. Keyretsu bank və onun ətrafında birləşir və bir-biri ilə sıx əlaqədə olan bir neçə şirkətdən ibarət şəbəkələr başa düşülür. Keyretsuya görə də ayrıca bir korporativ idarəetmə modeli kimi baxılır. Bu modelin iştirakçıları arasında Bankların idarəetmə heyəti, keyretsular və hökumət durur.

Qrafik 2. Yapon korporativ idarəetmə modeli



Azərbaycanda korporativ idarəetmə ölkə qanunvericiliyinin və İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf təşkilatının 1999-cü ildə qəbul etdiyi və 2004-cü ildə yenidən baxılaraq qəbul etdiyi prinsiplər ilə həyata keçirilir [1].

Məcburi korporativ idarəetmə prinsipləri ilə yanaşı ölkəmizdə "Azərbaycan Korporativ İdarəetmə Standartları" da mövcuddur. Həmin standartlar "İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı"nın (İƏİT) "Korporativ İdarəetmə Prinsipləri"nin 2004-cü ildəki buraxılışına əsasən işlənib hazırlanmış və könüllü xarakter daşıyır [9].

Korporativ idarəetmə standartlarını 2 istiqamətdə dəyərləndirmək lazımdır. Bunlardan birincisi, şirkətlərin və ya müəssisələrin korporativ idarəetməsidir. Ona görə də ilk öncə bu cür şirkətlərin həm beynəlmilə, həm də milli səviyyədə istifadə olunan anlayışını araşdıraq. İşləmə prosesləri tək bir nəfərə bağlı olmayan şirkətlərə korporativ şirkətlər deyilir. Korporativ şirkətlərdə görüləcək işlər əvvəlcədən planlanmış, təsdiqlənmiş strategiyaya, dəyərlərə, şirkətin mədəniyyətinə uyğun olaraq görülür. Həmçinin hər sahənin öz mütəxəssisi və ya işçiləri vardır. Hər kəs hansı işi necə görməli olduğunu əvvəlcədən bilir. Korporativləşmiş şirkətlərdə komanda ən üstdəki bir şəxsin idarəsi ilə yox, bağlı olduqları departamentlərin idarəetməsi ilə işləyirlər. Bir nəfərin əksikliyi və ya fikirləri ümumi prosesi dəyişdirmir [15].

Azərbaycanda fəaliyyət göstərən şirkətlərin korporativ idarəetmə prinsipləri vardır və



burada da istifadə edilən prinsiplər həmin şirkətin dəyərlərindən, hədəflərindən və sairədən asılı olaraq dəyişə bilər. Bunlara misal göstərmək olar:

■ **İctimaiyyət qarşısında hesabatlılıq**

Şirkət öz fəaliyyətində baş verən bütün yeniliklər və hadisələr barədə geniş ictimaiyyəti və tərəfdaşlarını vaxtılı-vaxtında məlumatlandırır. Bu məqsədlə şirkətin veb-saytından, eləcə də digər kommunikasiya alətlərindən istifadə olunur.

■ **Bütün maraqlı tərəflərin hüquqlarına hörmət edilməsi və maraqlarının nəzərdə alınması**

Şirkət və onunla işgüzar və ya tərəfdaşlıq münasibətləri qurmuş bütün auditoriyalar (əməkdaşlar, partnyorlar, müştərilər, dövlət orqanları və digərləri) bu münasibətlərin qarşılıqlı etimad şəraitində inkişaf etməsində maraqlıdırlar.

■ **Etik davranış ideyalarının kultivasiyası**

Ən mühüm aktivinin məhz əməkdaşları və müştəriləri olduğunu anlayaraq, şirkət hər iki tərəf arasında harmonik münasibətlərin təmin edilməsi üçün etik davranış ideyalarını təbliğ edir. Bu məsələlər şirkət daxilində tətbiq edilmiş "Korporativ İş Etikası" və "Müştərilərlə Rəftarla bağlı Daxili Qaydalar"la tənzimlənir.

■ **Qərar qəbul etmə və risklərin idarə edilməsi**

Qərar qəbul etmə prosesində bütün ssenarilər təhlil edilir və istənilən vəziyyətə adekvat reaksiya verilməsi üçün potensial risklər müəyyən edilərək daxili prosedurlara əsasən qiymətləndirilir. Bu proseslərə effektiv nəzarət olunması üçün şirkətdə daxili auditor xidməti fəaliyyət göstərir.

■ **Məsuliyyətli biznes və korporativ vətəndaşlıq**

Biznesin yalnız kommersiya maraqları ilə məhdudlaşmadığı, həmçinin ictimai maraqlara da xidmət etməli olduğu mühüm məsələlərdəndir.

Yuxarıda qeyd etdiyim prinsiplər fərqli şirkətlərin yanaşmasına görə artırıla, azaldıla və ya dəyişikliyə məruz qala və təbii ki, yerləşdiyi mühitə uyğun müəyyən milliləşmiş qaydalara sahib ola bilər.

Azərbaycanda son illərdə hüquqi şəxslərin yaradılması sahəsində qanunvericilikdə inkişaf sahibkarlıq mühitini biznesə başlamaq üçün cəlbədicə etmişdir. 2018-ci il Dünya Bankının Doing Business hesabatına görə, Azərbaycan biznesə start verilməsi kateqoriyasında dünyada ilk 20 ölkə arasında yer almışdır. Halbuki biznesin yaradılması və həyata keçirilməsində peşakar məsləhətləşmələr olmadan təsadüfi qərarların verilməsi gələcəkdə potensial problemlərin baş verməsinə səbəb ola bilər. Bu səbəbdən, başlanğıc üçün daha əlverişli təşkilati - hüquqi formanın və sonda əmlakın idarə edilməsinin daha yaxşı formasının seçilməsi ən ümdə məsələlərdən olmuşdur ki, bu da xərclərin azaldılmasının mümkün ən yaxşı hüquqi yolunun seçilməsini tələb edir [16].

Azərbaycanda məcburi qüvvə daşıyan korporativ idarəetmə normaları sırasında hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında təmsil olunan şəxslərə münasibətdə fidusiar vəzifələrinin müəyyən olunmasına aid müddəalar nisbətən yaxın keçmişdə Mülki Məcəlləyə əlavə edilmişdir[3]. Birbaşa bu tərzdə adlandırılmış olmasa da, Mülki Məcəllənin müvafiq müddəasını nəzərdən keçirdikdə görürük ki, fidusiar vəzifələr əsasən vicdanlılıq (duty of good faith), qayğı (duty of care) və sadıqlıq (duty of loyalty) vəzifələrini ehtiva edir.

Konkret olaraq, hüquqi şəxs adından çıxış edən şəxs, o cümlədən hüquqi şəxsin idarəetmə orqanlarında (müşahidə şurası, icra orqanı) təmsil olunan hər hansı şəxs, təmsil etdiyi hüquqi şəxsin mənafeləri üçün vəzifələrini yerinə yetirərkən [i] vicdanla, [ii] peşakar qaydada və məntiqlə hərəkət etmək və ehtiyatlı olmağa, [iii] hüquqi şəxsin və onun bütün iştirakçılarının maraqlarına sadıq olmaq və hüquqi şəxsin maraqlarını öz maraqlarından üstün tutmağa borcludur.[8]

Korporativ idarəetmənin ölkə iqtisadiyyatına da müəyyən qədər təsiri vardır. Bunu bir nümunə üzərində göstərmək üçün 'Lehman Brothers' (Lehman qardaşları) şirkətini qeyd edə bilərik[8]. Belə ki, 1840-cı ildən fəaliyyət göstərən "Lehman qardaşları" şirkəti 2008-ci il 15 sentyabr tarixində rəsmi olaraq iflas olduğunu qeyd etdi. Bu iflas ABŞ tarixindəki ən böyük iflaslardan biri olaraq 623 milyard dollar ilə tarixə düşdü. Bu şirkətin iflas olmasının bir neçə



səbəbi vardır ki, bunlardan bir neçəsi məhz korporativ idarəetmənin düzgün qurulmaması idi. Belə ki, "Lehman qardaşları" şirkətində direktorlar şurasındakı 10 üzvdən 4-nün yaşının 75-dən çox olması, direktorlar şurasında da 10 üzvdən yalnız birinin maliyyəçi olması və rəhbərliyin qərarları üzərində hər hansı bir nəzarətedici orqanın olmaması məhz bu şirkətin iflas olmasına səbəb olan əsas amillərdən biri olmuşdur.

Son illərdə aparılan tədqiqatlar cəmiyyətdə korporativ idarəetmə qədər korporativ dəyərlərin də yüksək önəm kəsb etdiyini görə bilərik. Hər bir şirkətin, korporasiyanın korporativ dəyərləri biznesin əsasında duran fundamental hökmlər durur. Korporativ dəyərlər özündə təkcə şirkət haqqında məlumatları deyil, eyni zamanda şirkətin risk strategiyasını, müştərilərə olan yanaşmanı, əməkdaşların mükafatlandırılmasını və marketinq siyasətini əks etdirməlidir.

Hər bir şirkətin müasir bazar iqtisadiyyatında daimi inkişafı, yüksəlməsi və uğur qazanması onun seçdiyi korporativ dəyərlərindən bir başa asılıdır. Korporativ dəyərlərin düzgün seçilməsi şirkətin müştərilərə olan yanaşmasını, həmçinin bazarda fəaliyyət göstərən rəqiblərdən nə kimi üstünlüklərə sahib olduğunuzu əks etdirir. Şirkətlərin dəyərlərinin seçilməsi zamanı nəzərə alınmalı bir xüsusiyyət də bu dəyərlər seçilərkən bu dəyərin bəzi şirkətlərin fəaliyyət məqsədlərinə uyğun olmasıdır.

Müəssisə və təşkilatlarda korporativ idarəetmənin təşkili qədər, korporativ idarəetmənin qiymətləndirilməsi də bir o qədər önəmlidir. Bu qiymətləndirməni müxtəlif ölkələrdə yerli və xarici şirkətlər tərəfindən həyata keçirilir. Məsələn, Rusiya Federasiyasında korporativ idarəedilmənin cari vəziyyəti ilə bağlı ilk reytdə 1999-cu ildə həyata keçirilmişdir. Lakin bu qiymətləndirmənin nəticəsi investitorları tam da qane etməmişdir [16].

"RİD-ekspert RA" korporativ qiymətləndirmə agentiyası reyting iştirakçılarını 4 qrup üzrə təsnifləşdirmişdir. Bu reyting qiymətləndirməsinə görə korporativ idarəetməni A-sinfi üzrə qiymətləndirilən şirkətlər idarəetməni ən yüksək dərəcədə təşkil olunmuş şirkətlər, B sinfi üzrə qiymətləndirilən şirkətlər qənaətbəxş idarəetməyə malik şirkətlər, C sinfi üzrə qiymətləndirilən şirkətlər aşağı səviyyədə idarəetməyə malik, D sinfi isə qeyri-kafi idarəetməyə malik şirkətlər kimi qiymətləndirilmişdir.

"RİD ekspert RA" korporativ reyting qiymətləndirmə şirkətləri ilə yanaşı, "PRAYM-TASS", "Core" və "Standart Poors" kimi beynəlxalq reyting qiymətləndirmə şirkətləri də mövcuddur.

"Standart Poors" global reyting qiymətləndirmə şirkəti ilk dəfə 1998-ci ildə korporativ idarəetmənin metodologiyasının işlənilməsinə başlamış və 2000-ci ildən korporativ idarəetmə sahəsində reyting xidmətləri göstərməyə başlamışdır.

Ölkəmizdə və dünyada fəaliyyət göstərən şirkətlərin korporativ dəyərləri.

Microsoft - Dəyərlərimiz missiyamıza uyğun gəlir, mədəniyyətimizi dəstəkləyir və bir-birimizə, müştərilərimizə və tərəfdaşlarımıza necə münasibət göstərdiyimizi bəyan edir.

■ Hörmət - Biz başqalarının fikirlərinin, hisslərinin və təcrübələrinin özümüzünkülər qədər vacib olduğunu anlayırıq.

■ Düzgünlük - Biz dürüst, etik və etibara layiq şəkildə çalışırıq.

■ Məsuliyyət - Biz qərarlarımıza, hərəkətlərimizə və nəticələrə görə tam məsuliyyət daşıyıırıq [11].

Azərbaycan Beynəlxalq Bankı - Müasir, Faydalı, Universal.

Korporativ dəyərlərimiz:

■ Qətiyyətli dürüstlük- Nəyi heç vaxt etməyəcəyimizi biliririk.

■ Müştəriyəmətlü yanaşma- Müştərilərimizə rəğbət bəsləyirik.

■ Liderlik məkanı- Birlikdə cəmimizdən daha böyükük.

■ İşimizdə mükəmməllik- Nəticə əldə edib sonra danışıırıq.

■ Sahibkarlıq ruhu- Sınanmamış yollarla irəliləyirik.

■ Ölçülmüş səmərəlilik- Resurslarımızdan maksimal faydalanırıq.

■ Vətəndaşlıq məsuliyyəti- Cəmiyyətimizin gələcəyinə töhfə veririk [9].



Meta

Korporativ dəyəri:

- Dürüstlük- Doğru olanı bilir və edir.
- Hörmət- Cəmiyyətdə münasibətdə olduğun insanlara necə hörmət edəcəyin barəsində seçim etməkdə sərbəstsən.
- İdmançılıq- Bütüb yarışlarda bacardığının ən yaxşısını etməyə çalış.
- Xidmət liderliyi- Ümumilikdə yaxşılığa xidmət etməyə meylli olun[10].

NƏTİCƏ

Qloballaşan dünya iqtisadiyyatında ölkələr üzrə şirkətlərin məqsədi onun fəaliyyətinin səmərəli mexanizmdən, peşəkarlıq dəyərindən asılı olaraq hərəkət edir. Belə ki, şirkətlərdə korporativ idarəetmənin mükəmməl təşkili səhmdarlar tərəfindən şirkətlərə doğru yatırım edilməsində olduqca yüksək rol oynayır. Bu sahədə ölkəmizdə də daim işlər görülməli, şirkət və müəssisələrin korporativ idarəetmənin təşkilində dövlət tərəfindən daim dəstək olunmalıdır.

Hazırda ölkəmizdə fəaliyyət göstərən beynəlxalq şirkətlərin idarə etmə mexanizmi ilə yerli şirkətlərin idarəetməsi arasında bir sıra fərqlər mövcuddur. Lakin bu şirkətlər arasında daimi görüşlərin keçirilməsi, fikir mübadilələrinin aparılması və qarşılıqlı müzakirələrin olması yerli şirkətlərdə korporativ idarəetmə mövzusunda öz töhfəsini verəcəkdir. Həmçinin yerli kommərsiya banklarında da korporativ idarəetmənin daha da təkmilləşdirilməsi mövzusunda da bir sıra işlər görülməlidir. Belə ki yerli kommərsiya banklarının bir sıra nümayəndələri xarici təcrübəni öyrənilməsi məqsədi ilə Avropa və digər ölkələrə göndərilməsi, əldə olunan nəticələr yerli banklarda da tətbiq edilməsi məqsədə uyğundur.

Coğrafi mövqeyimizə və milli mənəvi dəyərlərimizə uyğun korporativ model formalaşdırılmalıdır. Ölkəmizdə fəaliyyət göstərən yerli firma və şirkətlərdə korporativ idarəetmənin təşkil olunması üzərində daimi nəzarət həyata keçirilməli və yerli reyting dərəcəsi müəyyən olunaraq rüblük və illik hesabatlar cəmiyyətə çatdırılmalıdır. Bu həm də ölkəmizdə fəaliyyət göstərən şirkətlərə xarici investitorların cəlb edilməsində böyük rol oynaya bilər.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikası İqtisadi İnkişaf Nazirinin 28 yanvar 2011-ci il tarixli F-09 №-li əmri ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Korporativ İdarəetmə Standartları"
2. Azərbaycan Respublikası "Banklarda korporativ idarəetmə Standartları"nın təsdiq edilməsi haqqında qanunu
<https://e-qanun.az/framework/43056>
3. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi, maddə 49.3
<https://www.e-qanun.az/framework/46944>
4. Ülviyyə Zeynalova-Azərbaycanda Korporativ İdarəetmə: Təmsilçilik riski və onun Hüquqi Tənzimləməsinin Əsasları
5. <https://www.economy.gov.az/az/page/sahibkarliq/sahibkarligin-inkisafi>
6. <https://maliyye.gov.az/static/43/azerbaycan-respublikasinin-qanunlari>
7. <https://www.taxes.gov.az/az/page/ar-vergi-mecellesi>
8. <https://abb-bank.az/az/korporativ>
9. <https://about.meta.com/>
10. <https://www.microsoft.com/en-us/about/company>
11. 30 may 2008-ci il tarixli 610-IIIQD №-li "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu



12. İƏİT-in KORPORATİV İDARƏETMƏ PRİNSİPLƏR-2004. Səh-9.
13. Korporativ idarəetmənin təməl daşları (Monoqrafiya)- 2012, Bakı: "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı. Səh56-60.
14. <https://satgroup.az/korporativ-sirk%C9%99t-olmaq-n%C9%99-dem%C9%99kdir/>
15. <https://www.caspianlegalcenter.az/az/what-we-do/corporate-law>
16. <https://www.raexpert.ru/ratings/corporate/>

KORPORATIVNOE UPRAVLENIE I UPRAVLENIE BIZNESOM

Илькин АЛИЕВ

РЕЗЮМЕ

В исследовании рассматривается история возникновения и становления корпоративного управления в мире, а также сравниваются все модели корпоративного управления. За последние 30 лет в этих странах был проведен подробный анализ развития в этой области.

Также было проведено исследование корпоративных ценностей в местных и зарубежных компаниях и отражены имеющиеся недостатки. В проведенном исследовании отмечен существующий пробел в корпоративном управлении в стране и сделан ряд предложений в этом направлении.

Ключевые слова: Корпоративное управление, менеджмент, экономика, управленческий учет, человеческие ресурсы.

CORPORATE MANAGMENT AND BUSINESS MANAGEMENT

Ilkin ALIYEV

SUMMARY

The study examined the formation of corporate management in the world, historically studied, and identified all the models of cooperative management. A detailed analysis has been made of this dangerous development over the last 30 years.

Corporate values in local and foreign companies have also been investigated and maintained against existing shortcomings. The study noted that the gap in corporate management was noted and a number of suggestions were made in this regard.

Keywords: Corporate managment, management, economics, management accounting, human resources.

Məqalə redaksiyaya daxil olub: 06.09.2022

Təkrar işlənməyə göndərilib: 28.10.2022

Çapa qəbul olunub: 15.02.2023