# МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ: АЛОҲИДА ЭЪТИБОРНИ ТАЛАБ ҚИЛАДИ

**Манфаатлар тўқнашуви масаласи бугунги кунда нафақат корпоратив бошқарув, балки барқарор ривожланиш стратегиясининг ажралмас қисмига айланиб улгурган. Айниқса, йирик саноат корхоналари фаолиятида шаффофлик, адолат ва ишонч муҳитини таъминлашда ушбу масаланинг аҳамияти янада ортади.**

Ўзбекистон металлургия комбинатида барқарор ривожланиш сиёсатини амалга оширишда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уни самарали бошқариш устувор йўналишлардан бири ҳисобланади. Чунки ҳар қандай қарор қабул қилиш жараёнида холислик ва объективлик сақланмаса, бу нафақат корхона нуфузига, балки унинг иқтисодий кўрсаткичларига ҳам салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Манфаатлар тўқнашуви айрим ҳолларда ошкора кўринишда намоён бўлса, баъзан яширин тарзда юзага келиши мумкин. Шу сабабли, уни ўз вақтида аниқлаш ва тўғри бошқариш алоҳида эътиборни талаб қилади.

Амалиётда манфаатлар тўқнашувининг бир қатор турлари учрайди. Масалан:

– ходимнинг қариндошлари ёки яқин танишлари иштирок этган компаниялар билан шартнома тузиш жараёнида иштирок этиши;

– шахсий бизнес манфаатлари билан боғлиқ қарорларни қабул қилиши;

– хизмат вазифасидан ташқари фаолият орқали манфаат орттиришга уриниши;

– махфий маълумотлардан шахсий манфаат йўлида фойдаланиш.

Бундай ҳолатлар корхонада адолат тамойилларининг бузилишига, коррупциявий хавф-хатарларнинг ортишига ва жамоада ишонч муҳитининг пасайишига олиб келиши мумкин.

Шу боис, комбинатимизда манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилган комплекс чора-тадбирлар тизими йўлга қўйилган. Аввало, корпоратив бошқарувнинг асосий ҳужжатларидан бири сифатида Ахлоқ кодекси ҳамда комбинатнинг Коррупцияга қарши курашиш Сиёсати ва Манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги Низом қабул қилинган бўлиб, унда ходимлар учун аниқ қоидалар ва меъёрлар белгилаб берилган. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш, улар ҳақида хабар бериш ва бартараф этиш механизмлари ҳам мустаҳкамлаб қўйилган.

Комбинатимизда ходимлар ишга қабул қилинишида ва хизмат фаолияти давомида манфаатлар тўқнашуви мавжуд ёки йўқлиги юзасидан декларациялар тақдим этиш амалиёти жорий этилган. Бу эса эҳтимолий хавфларни олдиндан баҳолаш ва тегишли чоралар кўриш имконини беради.

Албатта манфаатлар тўқнашувини бошқариш фақат ички назорат билан чекланиб қолмаслиги лозим. Бу жараёнда ҳар бир ходимнинг шахсий масъулияти, виждони ва ҳалоллиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Чунки энг мукаммал тизим ҳам инсон омилларисиз самара бермайди.

Манфаатлар тўқнашувини самарали бошқариш корхонанинг узоқ муддатли барқарорлиги, инвестициявий жозибадорлиги ва халқаро стандартларга мослиги учун муҳим омил ҳисобланади. Бу орқали биз нафақат ички жараёнларни такомиллаштирамиз, балки ташқи манфаатдор томонлар – инвесторлар, ҳамкорлар ва жамоатчилик ишончини ҳам мустаҳкамлаймиз.

**Б.З. РУСТАМОВ, Барқарор ривожланиш департаменти директори**