

ISSUE #11.

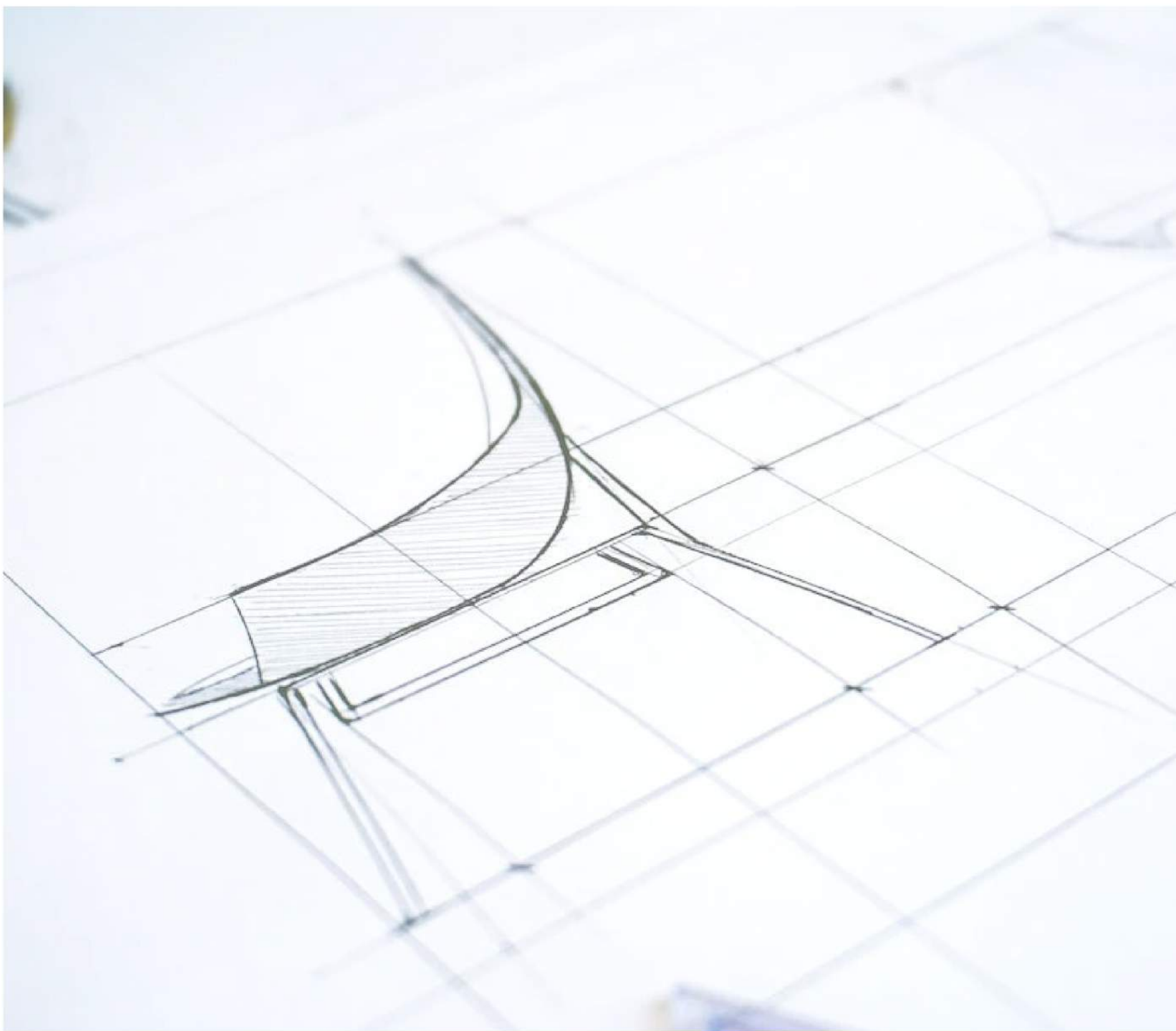
Компанийн засаглал ЖДБ-ийн хөгжил

Monthly

I. ЖДБ-ийн засаглал гэж юу вэ?

“цаас үйлдвэрлэх”

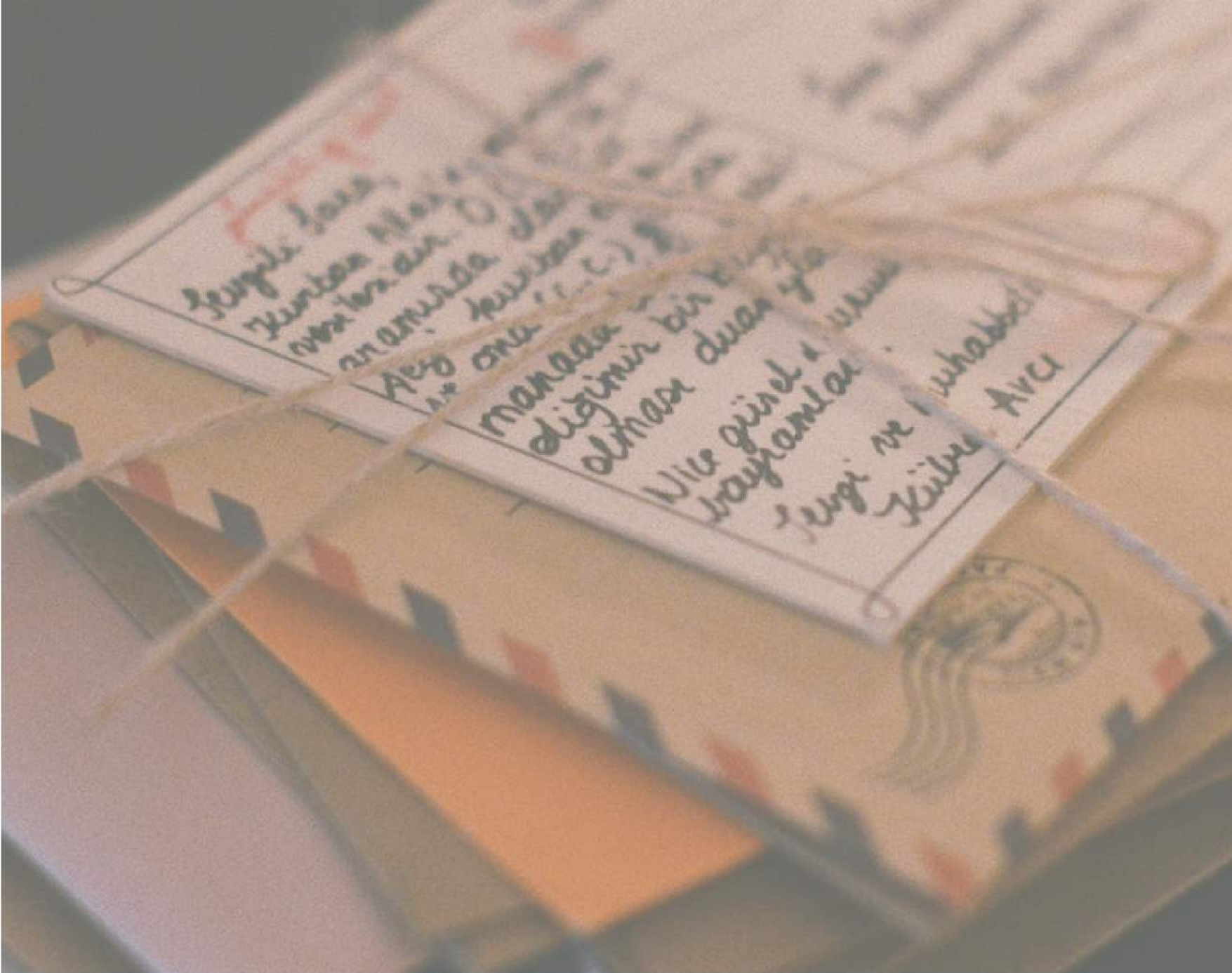
“Одоо бүгдээрээ цаас үйлдвэрлэж” сурах хэрэгтэй байна гэж нэг ЖДБ-ийн захирал, ЖДБ-үүд, уурхайн компаниуд цугласан хэлэлцүүлэг дээр бусдадаа уриалахыг сонслоо. Энэ бол бодит байдлыг ойлгож, компанийнхаа хөгжлийн нэг шат ахиулж, түүнийхээ үр ашгаар борлуулалтаа нэмэгдүүлж чадсан хүний бусдадаа өгсөн үнэтэй зөвлөмж байлаа. Зарим хүний хувьд хүнд хэцүү, эсвэл утгагүй мэт санагддаг “цаас үйлдвэрлэх” гэдэг ажил ЖДБ-ийн хувьд компанийн засаглалын хөгжлийн нэг үзүүлэлт болдог.



Компанийн тухай цаасан дээр бичсэн зүйлс

Та өөрөө ярихгүйгээр, өөрөө очихгүйгээр хэн нэгэн хүнд компаниа, бүтээгдэхүүнээ, санаж боддог бүх зүйлээ, баримталдаг зарчмаа таниулах хэрэг гарвал танд бичиг цаас хэрэг болно.

Яг ийм тохиолдол хэзээ гардаг вэ? гэвэл тендерт ороход ийм зүйл болдог.



Монголд уул уурхайтай орон нутагт уурхайн компаниуд болон ЖДБ хооронд нэг ийм үл ойлголцол үүсэх тохиолдол байдаг.

1. Уурхайнууд орон нутгийн ЖДБ-үүдээс бүтээгдэхүүн авах сонирхолтой.
2. Орон нутгийн ЖДБ-үүд уурхайд бүтээгдэхүүн нийлүүлэх сонирхолтой.
3. Уурхайн компанийн худалдан авалтын албаныхан дүрэм журмаа мөрдөх ёстой.
4. Чанартай бүтээгдэхүүн, тогтвортой нийлүүлж чадна гэдгээ бичиг баримтаар нотолж чадахгүй ЖДБ тендерт оролцож байна.
5. Өөр ЖДБ-г эсвэл томоохон компанийг сонгож гэрээ хийнэ.



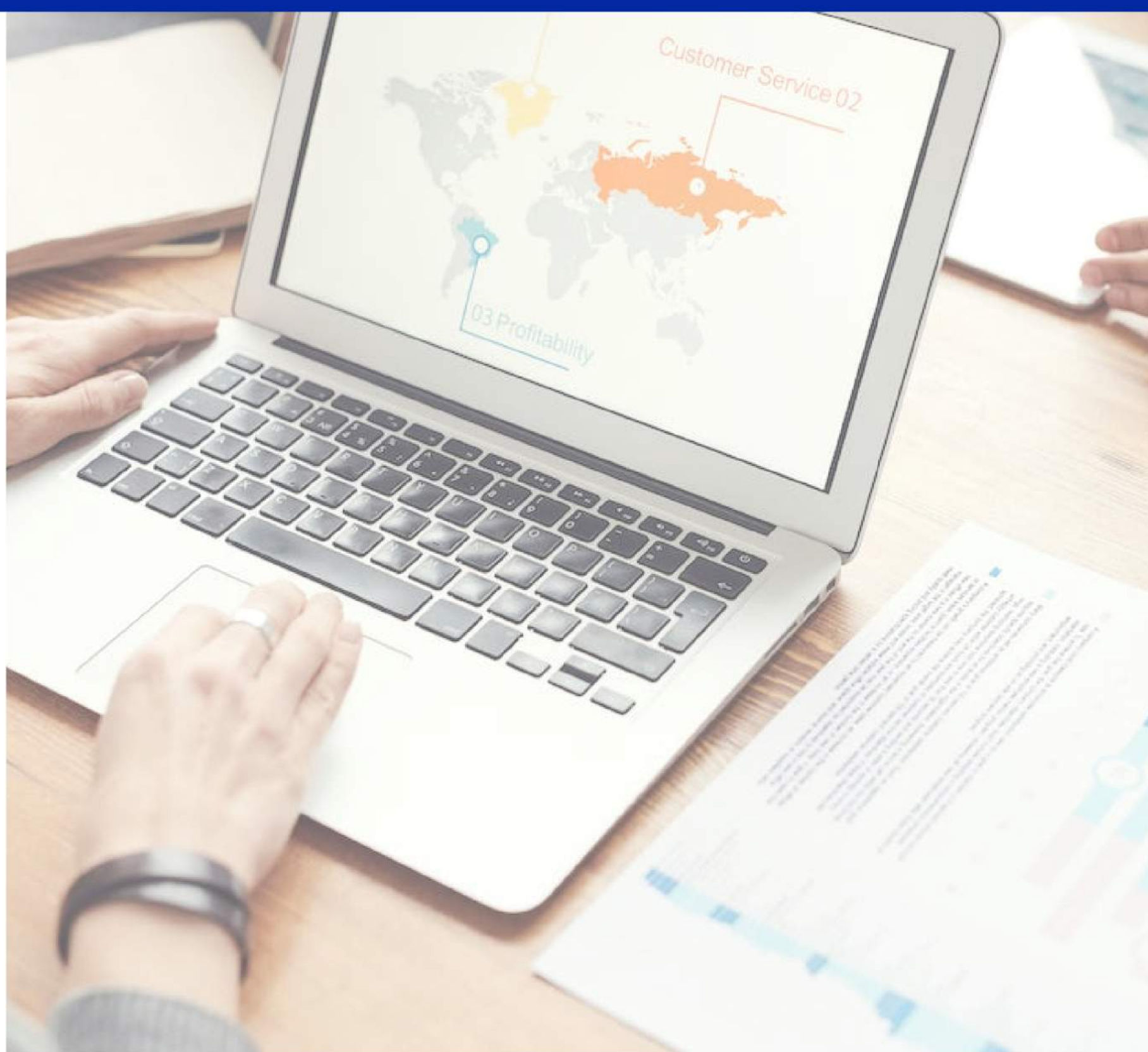
Хэн гэдгээ нотлоход хэрэг болох цаасыг үйлдвэрлэхгүй бол хэрэгтэй зүйлээ авч чадахгүй байж болох дараагийн тохиолдол бол зээл, санхүүжилттэй холбогдоно. Бичиг баримт бага шаардах тусмаа зээлийн хүү өндөр болдог бол бичиг баримт их шаарддаг зээлүүдийн хүү бага болдог зүй тогтол банк санхүүгийн салбарт байдаг.

II. ЖДБ-үүд яагаад засаглалаа сайжруулах ёстой вэ?

“Ухаалаг хүмүүсийг ажилд авчхаад тэдэнд юу хийхийг нь заана гэдэг утгагүй зүйл, ухаалаг хүмүүсийг бид ажилд авдаг шалтгаан нь тэд бидэнд юу хийхийг заах ёстой юм.” Стив Жобс



iPhone утсыг үйлдвэрлэдэг Apple компанийг үүсгэн байгуулагчийн хэлсэн энэ үг ЖДБ-ийн хувьд ч гэсэн компанийн засаглал яагаад хэрэгтэй болохыг тодруулах нэг чухал санааг илэрхийлж байгаа юм. ЖДБ-ийн хувьд ухаалаг хүмүүсийг ажилд авч, тэднээр юу хийх ёстойгоо заалгая гэвэл компанийн засаглалын зарим нэг зарчмууд эсвэл бүтцийг ашиглах хэрэгтэй болно.



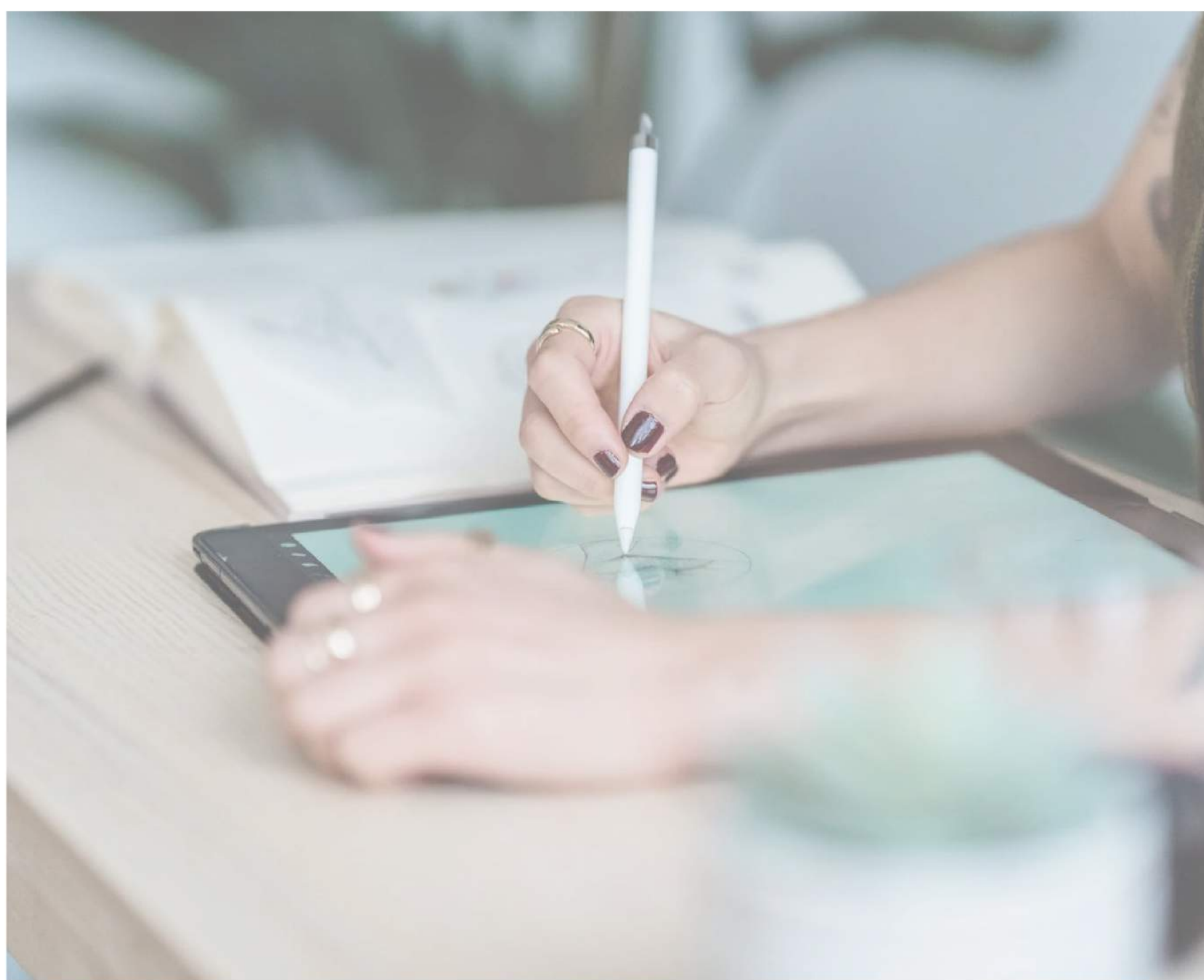
Жишээлбэл үнэхээр ухаалаг, туршлагатай, мэдлэгтэй хэдий ч таны ажилтан болохыг хүлээн зөвшөөрч чадахааргүй эсвэл та өөрөө очоод манайд ажилд орооч гэж хэлж чадахааргүй тийм хүнийг компанийнхаа ТУЗ-ын гишүүнээр урьж болох юм. Энэ нь ТУЗ-ын хурлын шийдвэрээр дамжуулан ухаалаг хүнээс компанидаа зөвлөмж авах арга зам болдог.



Мөн түүнчлэн та өөрөөсөө илүү
мэдлэгтэй, ур чадвартай,
туршлагатай хэн нэгнийг эсвэл
зүгээр л өөрийгөө завтай
болгохын тулд өөрийгөө орлож
чадахаар ухаалаг хэн нэгийг
компанийнхаа гүйцэтгэх
захирлаар томилж бас болох юм.



Эцэст нь та компанийнхаа гол чухал ажилтан, эрх бүхий албан тушаалтнаар ажиллуулах үнэхээр авьяас чадвартай хэн нэгнийг ажилд авахыг хүсвэл тэр хүнд ашигтай санал тавих хэрэгтэй болно. Энэ нь та ажилтныхаа ашиг сонирхол, эрх ашгийг бодолцож үзсэн дүрэм журам, зарчмууд, гэрээний заалтын талаар бодож үзнэ гэсэн үг. Энэ бол компанийн засаглалын түвшний шийдвэртээ бусад талуудын ашиг сонирхол, эрх ашгийг тусгана гэсэн үг юм.



Байгууллага бүр өөртөө хамгийн
их хэрэгтэй ур чадваруудын
жагсаалтыг үүсгэж, түүнийгээ
хэрхэн бүрдүүлэхээ шийдэх
ёстой.



III. Онцлох санаа-1:

**“Европын холбооны
улсуудын биржийн
бус компаниудад
зориулсан
засаглалын
зарчмууд ба
зааварчилгаа
гарын авлага”**



ТУЗ-ын бүтэц нь
улс бүрийн хууль журмын
шаардлага болон бизнесийн хэм
хэмжээнээс хамааран ялгаатай
байдаг.
Гэвч бүх ТУЗ хангалттай хэмжээний
ур чадвар,
туршлагатай гишүүдээс бүрдсэн
байх ёстой.
ТУЗ-ын шийдвэр гаргалтад
ямар нэгэн байдлаар
нэг хүн эсвэл цөөн бүлэг хүмүүс
илүү нөлөөтэй болохгүй.
Энэхүү зарчмаар үндсэн хоёр санааг
илэрхийлжээ.
I.Хангалттай хэмжээний УР ЧАДВАР,
ТУРШЛАГА хэрэгтэй.
II.Нэг хүн эсвэл цөөн хүнээс
ХАМААРАЛТАЙ ШИЙДВЭРээс
зайлсхий.



Гол зөвлөмжүүд:

- Дээрх хоёр зорилгод аль алинд нь хэрэгтэй учраас ТУЗ хангалттай тооны гүйцэтгэх бус болон хараат бус гишүүдтэй байх ёстой.
- Гүйцэтгэх бус болон хараат бус ТУЗ-ын гишүүдийн хувьд компанид хэрэгцээнд нийцэхүйц хангалттай хэмжээний цаг хугацааг зарцуулах үүрэг хүлээх ёстой. Энэ нь ялангуяа ТУЗ-ын даргын хувьд бүр чухал байдаг. Томилгооны тухай мэдэгдэлд цаг зарцуулахтай холбоотой үүрэгт амлалтыг тусгасан байх ёстой.



Гол зөвлөмжүүд:

Гүйцэтгэх бус болон хараат бус ТУЗ-ын гишүүд стратеги хөгжүүлэх ажилд бүтээлчээр оролцож, туслах ёстой. Гүйцэтгэх бус болон хараат бус ТУЗ-ын гишүүд гүйцэтгэх удирдлагын багтай уулзалт хийж тэдний ТУЗ-аар батлуулсан зорилго, зорилтууд, ажлын гүйцэтгэл болон ажлын гүйцэтгэлийн тайлангийн хяналтыг нямбай шалгах ёстой. Гүйцэтгэх бус болон хараат бус ТУЗ-ын гишүүд сэтгэлдээ нийцсэн, шударга санхүүгийн мэдээлэл авч байх ёстой бөгөөд санхүүгийн хяналтууд, эрсдэлийн удирдлагын тогтолцоонууд нь найдвартай, хамгаалах чадвартай гэдгийг баталгаажуулах хэрэгтэй.(гэсэн хэдий ч тэднийг батлах нь хамтын хариуцлага хэвээр байна.)



Гол зөвлөмжүүд:

- Гүйцэтгэх бус болон хараат бус ТУЗ-ын гишүүдийн зүгээс ахлах менежерүүдийг оролцуулан гүйцэтгэх удирдлагын багийн цалин урамшууллын зохистой хэмээг тодорхойлох үндсэн үүрэг хариуцлагыг өөртөө авах ёстой.
- Тэд мөн гүйцэтгэх удирдлагын багийн гишүүдийг томилох болон залгамж халааны төлөвлөгөө хийх, шаардлагатай бол солиход тэргүүлэх үүрэгтэй оролцох ёстой.



Гол зөвлөмжүүд:

- Гүйцэтгэх бус болон хараат бус ТУЗ-ын гишүүдийг тусгай нөхцөлтэй томилж болно. (жишээлбэл эхний удаад 3 жилээр, хоёр удаа дахин томилогдож болно гэх мэт.) Тэдний хугацааг сунгах шийдвэр нь компанид хэрэгцээтэй онцгой туршлага(олж авахад хугацаа шаардлагатай байдаг) болон ТУЗ-ын сайжруулах шинэчлэлтийн үр ашиг хоорондын тэнцвэрийг хангах ёстой.
- Мөн түүнчлэн ТУЗ-д олон жил ажиллах нь гүйцэтгэх бус захирлуудын хараат бус байдлын талаарх хөндлөнгийн этгээдүүдийн үнэлэмжид нөлөөлж болохыг мөн хүлээн зөвшөөрөх ёстой.



Хэрэгжүүлэхэд анхаарах зүйлс:

Компани нэгэнт тодорхой хэмжээ, нарийн төвөгтэй байдлын түвшинд хүрсэн тохиолдолд ТУЗ нь бүхэлдээ компани дотроосоо эсвэл гэр бүлийн доторх гишүүдээсээ бүрдэх биш харин хараат бус, гүйцэтгэх бус гишүүдтэй, хараат бус ТУЗ-тай болох нь компанийн амьд үлдэх чадвар болон урт хугацааны амжилтад маш чухал нөлөөтэй байдаг.



ТУЗ-даа хараат бус, гүйцэтгэх бус гишүүдтэй байхын гол үр өгөөжүүд:

- 1.Стратеги болон хяналттай холбоотой шийдвэрүүдэд хөндлөнгийн байр суурь, харах өнцөг тусгах;
- 2.Компанид өөрт нь байхгүй шинэ ур чадвар, мэдлэг нэмэх;
- 3.Хувьцаа эзэмшигчээс хараат бус, бодит үзэл бодлыг бий болгох;
- 4.Гэр бүлээс хамааралгүй шийдвэр гаргагчдыг ажилд авах болон идэвхжүүлэх;
- 5.Удирдах зөвлөлийн ашиг сонирхолтой шийдвэрүүд дээр хараат бус харах өнцөг бий болгох;
- 6.Өөр өөр хувьцаа эзэмшигчдийн хооронд тэнцвэржүүлэгч элементийн үүрэг гүйцэтгэх(жишээлбэл гэр бүлийн гишүүдийн хооронд) болон зарим тохиолдолд гэр бүлийн гишүүд эсвэл удирдлагуудын хоорондын санал зөрөлдөөнд бодит шүүмжлэл өгөх.



Гүйцэтгэх бус, хараат бус гэж тооцох:

1. Бизнесийн үйл ажиллагаанд оролцсон өмнөх туршлагаараа хараат бус зан араншин болон шийдвэр гаргадаг нь батлагдсан;
2. Сүүлийн жилүүдэд тус компанийн ажилтан байгаагүй;
3. Компанитай бизнесийн бодитой, ашигтай харилцаагүй;
4. Ажиллах хугацаандаа компаниас ТУЗ-ын гишүүний цалингаасаа илүү ямар нэгэн нэмэлт урамшуулал авдаггүй;
5. Компанийн зөвлөхүүд, удирдах зөвлөлийн гишүүд, ахлах түвшний ажилтнуудтай ямар нэгэн байдлаар гэр бүл, төрөл садны ойрын хамааралгүй;
6. Бусад ТУЗ-ын гишүүдтэй өөр бусад компани, байгууллагад ямар нэгэн байдлаар удирдах, удирдуулах эсвэл өөр ямар нэгэн чухал харилцаагүй;
7. Нөлөө бүхий хувьцаа эзэмшигчийг төлөөлдөггүй;
8. ТУЗ-д дараалан сонгогдож байгаагүй.



Жижгэвтэр компаниудын хувьд удирдлагын баг эсвэл ажилтнуудын хийж болох ажлуудад хараат бус, гүйцэтгэх бус захирлуудын тусламжийг авах сонирхолтой байж болох юм. Гэсэн хэдий ч ТУЗ-ын хараат бус гишүүд нь ерөнхийдөө компанийн үйл ажиллагаанд оролцох, эсвэл нэлээд зөвлөх үйлчилгээний шинжтэй ажлуудыг хийх ёсгүй юм. ТУЗ-ын хараат бус гишүүд нь өдөр тутмын үйл ажиллагаанаас тодорхой хэмжээнд зай барьж байх хэрэгтэй. Тэдний онцгойлон хариуцах үүрэг бол удирдлагын багийг зөв алхмуудыг хийж, нөөцүүдийг хамгийн үр ашигтайгаар хэрэглэж байгаа эсэхийг хараат бусаар баталгаажуулах юм. Өөрийн нарийн бичигтэй ТУЗ нь ихэнхдээ зөвхөн Гүйцэтгэх захиралд тайлагнадаг нарийн бичигтэй ТУЗ-аас илүү мэдээлэл шаардах хүчирхэг байр суурьтай байдаг.

IV. Онцлох санаа-2:

**“Жижиг дунд аж
ахуйн нэгжийн
засаглалын гарын
авлага”**

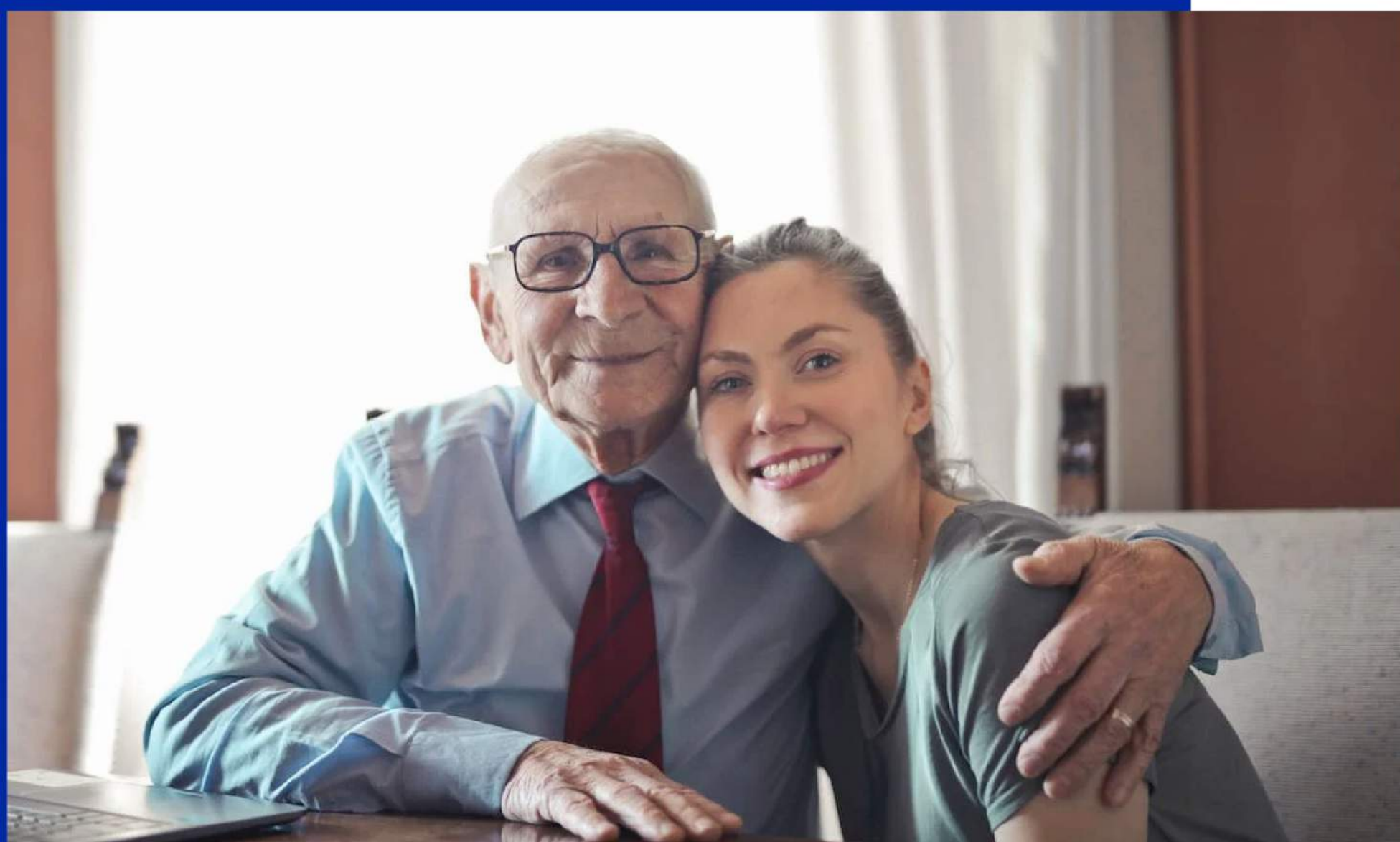
**/Олон улсын
санхүүгийн
корпораци/**



ТУЗ-ийн бүрэлдэхүүн:

ТУЗ-ийн бүрэлдэхүүн ба хэмжээ нь компанийн үйл ажиллагааны хэмжээ ба нарийн төвөгтэй байдлаас хамаарна. Дийлэнх ЖДБ-үүдийн хувьд таваас долоон гишүүнтэй ТУЗ ажилладаг бол эхлэлтийн үед бүр гурван гишүүн ч хангалттай юм.

ТУЗ-д гурван төрлийн гишүүд байх нь түгээмэл юм:



1.Гаднын гишүүд: Компанид ажилладаггүй хүмүүс бөгөөд илүү бодитой, хөндлөнгийн байр суурьтай байна.

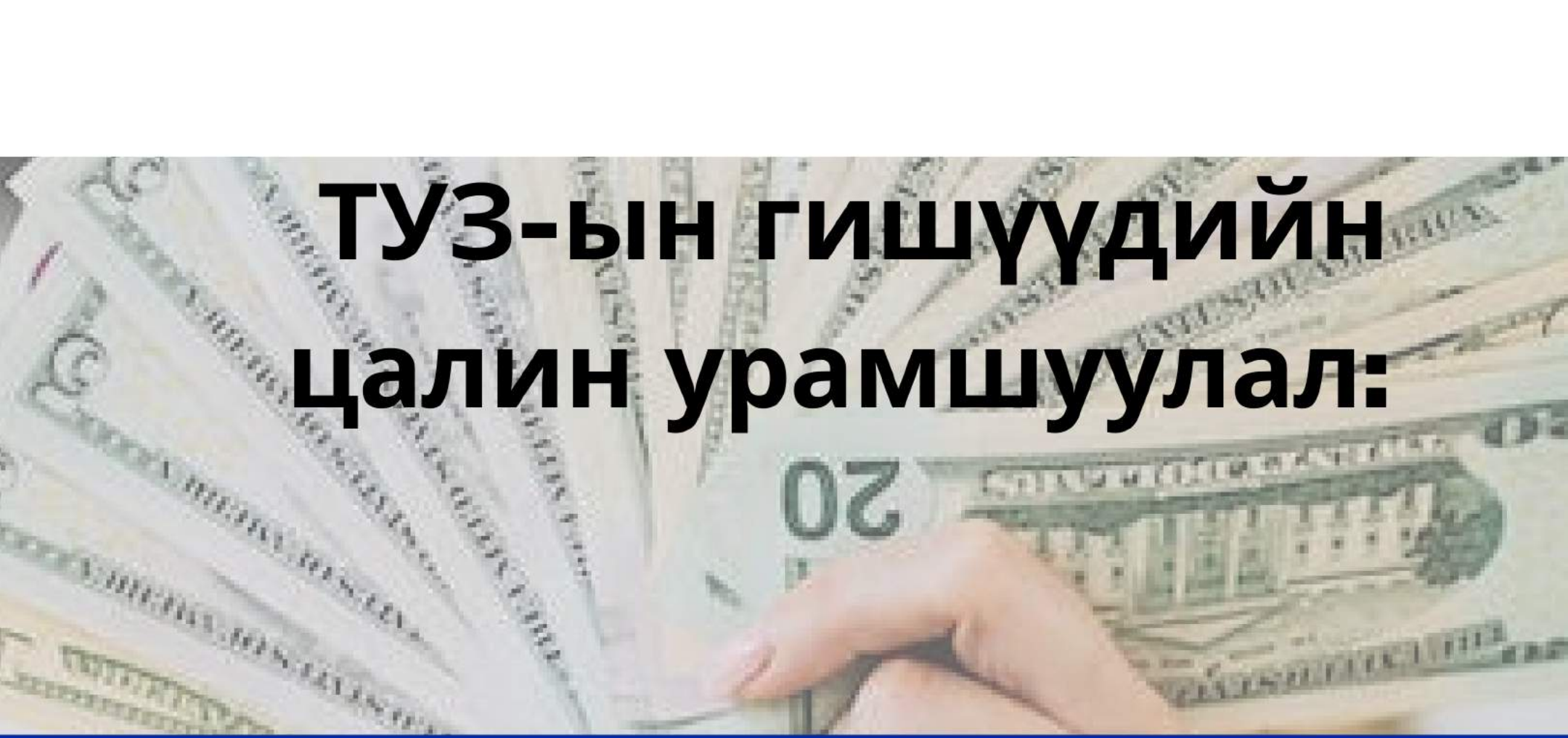
2.Хараат бус гишүүд: Компанийн удирдлага, хувьцаа эзэмшигчид, эсвэл бусад гишүүдтэй материаллаг харилцаагүй гаднын гишүүд юм. Эдгээр гишүүд нь хяналтын үүргийг гүйцэтгэж, нөлөөлөлгүй, гажуудалгүй зөвлөмж саналуудаар хангахад хамгийн чухал үүрэгтэй.

3.Дотоод гишүүд: Гүйцэтгэх удирдлагын гишүүд буюу давхар дээлтэй хүмүүс бөгөөд компанид өндөр албан тушаал хашихын зэрэгцээ ТУЗ-ийн гишүүнээр ажилладаг. Эдгээр хүмүүс нь компанийн үйл ажиллагааны далд, дотоод мэдээллүүдийг ТУЗ-ын шийдвэрт тусгах боломжтой.



Хэн ТУЗ-ын гишүүн байх ёстой вэ?

- Компанийн стратеги ба өсөлтөд хувь нэмэр оруулж чадах чухал хэсгүүдэд (үйл ажиллагааны салбар, зах зээлийн газарзүй, зах зээл г.м) туршлагатай.
- Санхүү, хууль эрх зүй, мэдээллийн технологи г.м үйл ажиллагаатай уялдах салбаруудын мэдлэг ур чадвартай.
- Компанид хэрэгтэй мэргэжилтэн ба оролцогч талуудтай холбоо харилцааны сүлжээтэй.
- Компанийн байр суурь ба зах зээлийн итгэлийг өсгөх нэр хүндтэй.
- ТУЗ-ийг цогц болгож гишүүд хоорондын уялдаа, харилцааг бэхжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах, эрсдэлийг даах чадвар, саад бэрхшээлтэй тулах чадвар гэх мэт хувь хүний шинж чанаруудтай.
- Олон ургалч үзэл ба өнцөг, мөн нас, хүйс, ажлын түүх намтар ба бусад...

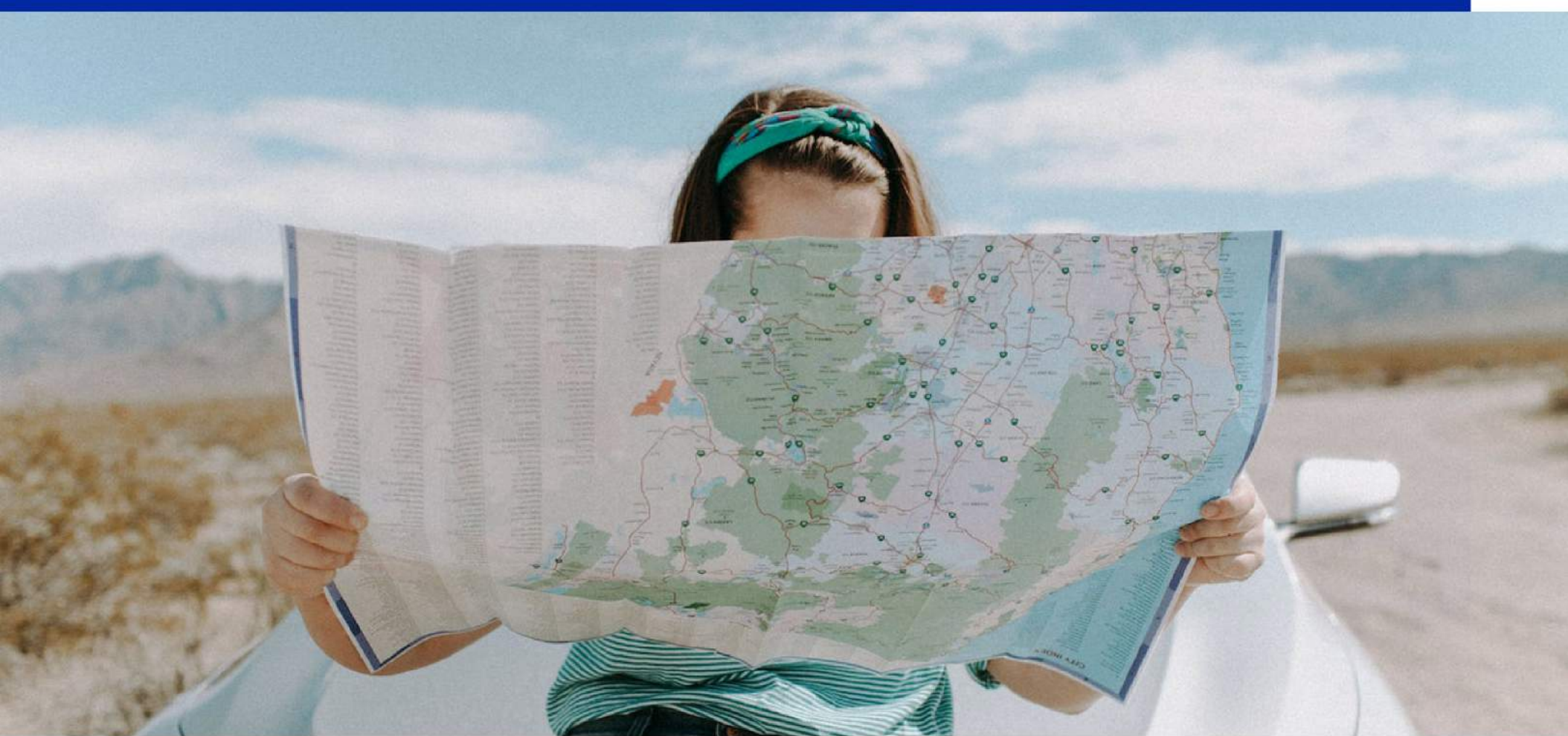


ТУЗ-ын гишүүдийн цалин урамшуулал:

- ТУЗ-ын гишүүдийн цагийн цалин дээд удирдлагын цагийн цалинтай ижил түвшинд үнэлдэг. Урамшуулал нь жилийн ТУЗ-ийн хурлуудад бэлдэх болон оролцсон цагийг тусгахаас гадна нэмэлт зардлуудыг (аялал, байр, хоол) хамарсан байх ёстой.
- Эзэн хамгийн шилдэг гишүүнийг татан авч, тогтоон ажиллуулахад шаардлагатай урамшууллын түвшнийг тогтоохдоо, хэт өндөр төлбөрөөс болж тэдний хараат бус байдал алдагдахаас болгоомжлох хэрэгтэй.
- Мөн ТУЗ-ийн гишүүдийн сонирхол компанийн урт хугацааны сонирхолтой давхцаж байх үүднээс энд хувьцааны опцион гэх мэт урт хугацааны урамшууллын хөтөлбөрүүдийг оруулж болох юм.

ТУЗ-ийн үүрэг ба гүйцэтгэх
удирдлагын үүрэг:

ТУЗ ба гүйцэтгэх удирдлагын
хоорондын боломжит зөрчил
дээр барих ёстой зарчим бол
ТУЗ-ийн гишүүд “бизнес хамраа
оруулах боловч гараа
оруулахгүй” байх явдал билээ.
Өөрөөр хэлбэл гишүүд
удирдлагын багт өдөр тутмын
үйл ажиллагаагаа удирдан
явуулах боломж олгох хэдий ч
тэдний үйл ажиллагаанд сонор
соргог байж хяналтаа тавьж
явна.



V. Онцлох санаа-3:

**“Гэр бүлийн
бизнес ба
компанийн
засаглал гарын
авлага”**



Гэр бүлийн бизнесийн хувьд компанийн засаглалыг нь бусдаас ялгаатай болгодог гол зүйл бол ГЭР БҮЛ байдаг.

Тийм учраас

1. Гэр бүлийн засаглал,
2. Компанийн засаглал
3. Гэр бүл болон компани хоорондын харилцаа гэсэн гурван зүйлийг анхаарах шаардлагатай болдог.

Гэр бүлийн бизнесийн онцлогоос шалтгаалан амжилттай залгамж халааны төлөвлөгөөний үндсэн дараалал нь дараах байдалтай байна.





I.Гэр бүлийн засаглалын тогтолцоог үнэлэх, сайжруулах. Тухайлбал гэр бүлийн үндсэн хууль, гэр бүлийн зөвлөл гэх мэт бүтэц, бичиг баримтуудыг сайжруулах эсвэл үүсгэх, хөгжүүлэх.

II.Компанийн засаглалын тогтолцоог үнэлэх, сайжруулах. Тухайлбал хувьцаа эзэмшигчдийн хурал, толоолон удирдах зөвлөлийн хурал, хороодын бүтэц үүсгэх, холбогдох журмуудыг боловсруулах.

III.Гэр бүлийн болоод компанийн тус тусын засаглалын тогтолцоо, бүтэц, бичиг баримтуудын дагуу гэр бүл, компани хоорондын холбогч болж буй хүмүүсийг тодорхойлох.

IV.Тэдгээр хүмүүсийг орлох залгамжлагчийг тодорхойлох, бэлтгэх, хөгжүүлэх.

V.Тэдгээр хүмүүсийг сольж эхлэх, чиглүүлэх,

VI. Дугаарын онцлох сэдэв:

Гэр бүлийн
бизнесийн
залгамж халаа,
түүний төлөвлөлт





Монголчууд хүн нас барахыг “ертөнцийн мөнх бусыг үзүүлэв” гэж ярьдаг. Өнөөдөр бид бүхэн “ертөнцийн мөнх бусыг үзүүлэв” хэмээх энэ өгүүлбэрийг бүхлээр нь зүгээр л үхэх гэсэн утгаар нь ойлгоод яагаад ийм олон үгээр, ингэж хэлдэг байсныг нь тодийлон анзаарахаа больжээ. Энэ өгүүлбэрийг задлаад харвал тухайн нас барж буй хүн бүхэн өөрийнхөө үхлээр үлдэж буй хүмүүстээ ертөнц үнэхээр мөнх бус юм аа, хүмүүс хэзээ нэгэн цагт үхдэг юм аа гэдгийг үзүүлж, сануулж байдгийг илэрхийлдэг юм.

Үнэхээр энэ ертөнцөд төрсөн хэн бүхэн, хэзээ нэгэн цагт, тэр ч байтугай хөгшин залуу ямар ч насандаа ертөнцийн мөнх бусыг бусдадаа үзүүлэх нь мадаггүй учраас ялангуяа олон хүний амь амьжиргаа, ажил төрлийг хариуцдаг бизнес эрхлэгч хүн маргааш үхлээ гэхэд ямар арга хэмжээ авахаа төлөвлөсөн байх ёстой болов уу. Тиймээс гэр бүлийн бизнес бүхэн ямар нэгэн байдлаар залгамж халааны төлөвлөгөөтэй байх нь эрсдэлийн удирдлагын нэг томоохон, үр дүнтэй, зайлшгүй арга хэмжээ гэж үздэг байна.





1.Залгамж халаагаа хэзээ шилжүүлэхээ тодорхойлох – мэргэжлийн зөвлөгөө авах

2.Гэр бүл нь бизнесээ юу гэж хардаг болохыг үнэлэх

a.Гэр бүлийн асуудал, үнэ цэнэ нь компанийн стратегид хэрхэн нөлөөлөх вэ?

b.Бизнесийг зарах нь илүү ашигтай байвал гэр бүлийн зүгээс бизнесээ зарахад татгалзах эсэх, эсвэл бизнесээ заавал гэр бүлдээ авч үлдэх үү?

c.Гэр бүлийн шинэ гишүүд хэрхэн албан тушаалд томилогдох болон тушаал дэвших вэ?

d.Тухайн бизнест гэр бүлийн бус хүмүүсийг хэрхэн үнэлдэг вэ? Тэднийг гэр бүлийн гишүүдтэй адилхан шалгуураар тушаал дэвшүүлдэг үү?



3. Бизнесийн хөгжилд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг үнэлэх

a. Компанийн бүтэц, харилцаа холбоо, үйл ажиллагаатай холбоотой албан мэдээлэл

b. Хүн болгон мэддэг ч цаасан дээр буугаагүй зүйлс буюу албан бус мэдээлэл

c. Гэр бүлийн харилцааны дотоод мөн чанар

d. Ажилтнуудын ур чадвар, чадамж, үүрэг оролцоо, хандлага

e. Компани болон салбарын тухай зах зээлийн судалгаа, аливаа уналтад хэр мэдрэг вэ?

f. Тэтгэвэрт гарч буй үеийнхэн компанидаа юу хүсэж байна, ажлаа хүлээлгэн өгөх асуудлаа хэрхэн шийдвэрлэх вэ, тэтгэвэртээ гарсны дараа ямар үр шимийг бизнестээ оруулсаар байх вэ?



4. Гэр бүл бизнесээ авч үлдэхээс илүүтэй зарах нь илүү ашигтай байж ч болно.

5. Залгамж халааны төлөвлөгөө боловсруулахад дараах зүйлсийг анхаарах:

- а. Дараагийн удирдлага болон гэр бүлийн бусад томилгоонд тавигдах шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох;

- б. Харилцаа холбоо, үйл ажиллагааг тасалдуулалгүйгээр бизнесийн тогтвортой байдлыг хангах арга замуудыг тодорхойлох;

- с. Оновчтой цагийн хуваарь хийх;

- д. Төлөвлөгөөг хянах, засварлах журам. Алдаагаа засах боломж олгох;

- е. Тэтгэвэрт гарч буй гишүүний хүсэл, хүлээлтийг хангах;



6. Залгамж халааны төлөвлөгөөний гол бүрэлдэхүүн хэсгүүд:
- а. Өмч хуваах буюу хувьцаа эзэмшлийн хуваарилалт
 - б. Шинэ удирдлагын мэдээлэл
 - с. Шинэ удирдлагыг сургах
 - д. Компанийн хувьцааг борлуулах, худалдан авах механизм
 - е. Татварын асуудлууд
 - ф. Тэтгэврийн асуудлууд



7. Залгамж халааны төлөвлөгөөний хэрэгжүүлэлт

а. Хугацаа зааж өгснөөр хэзээ залгамжлалыг гүйцэтгэх болон тухайн үед өөрсдөө ямар үүрэгтэй байхыг бүгд мэддэг болно.

б. Бүгд тус тусын хүлээсэн үүрэг хариуцлагыг хүлээн зөвшөөрөх.

с. Гэр бүлийн зөвлөл зэрэг бүтэц зохион байгуулалтаар төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хянах, шаардлагатай тохиолдолд төлөвлөгөөг шинэчлэх, маргааныг шийдвэрлэх арга хэрэгслээр хангах, алдаагаа засах.



**[https://www.facebook.com/
groups/bestgovernance](https://www.facebook.com/groups/bestgovernance)**