Emro Science and Education
International open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz

OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 1 No. 3 (2024) · “Hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini moliyalashtirish tendensi... DOI: 10.5281/zenodo.24316767

- В данное время тарифы для энергоносителей (электроэнергия, газ) очень высокие для бизнеса и населения, что в свою очередь приводить к подорожанию товаров и услуг, тем самим, снижая конкурентоспособность отечественных производителей во внутренних и внешних рынках. Исходя из этого, мы предлагаем пересмотреть тарифов на энергоносители в сторону снижения.

Применение этих мер позволит в конечном итоге снизить темпов инфляции, что дает возможность повышать конкурентоспособность экономики республики, снизить влияния теневой экономики за счет увеличения заработной платы, пенсий и иных фиксированных доходов. Это в свою очередь приводит к улучшению покупательной способности национальной валюты, что дает возможность, улучшит качества денег и выполняемых ими функций. С помощью этого снижаются масштабы долларизации экономики нашей республики.

Использованная литература

1.Е Дудкова. Дедолларизация в государствах-членах ЕАЭС. Научно-аналитический вестник ИЕ РАН, 2019.№5
2.Жариков .М. В. Проблемы дедолларизации Российской экономики.
3.К.К.Нуманов. Р.Р.Солиев Возможности повышение инвестиционной привлекательности экономики узбекистана в современных условиях
4.К.К.Нуманов. Повышение конкурентоспособности экономики Республики Узбекистан в условиях глобализации. Т.Агроиктисодиет.2019.
5.Мустакимов Р.Р. О «косвенных» особенностях интеграции // Таможня. 2011. № 6 (269). С. 12.
6.Оболенский В.П. Глобальный кризис и внешняя торговля России // Рос. Внешнеэконом. вестник. 2012. № 1. С.5-6.
7.Якорева А.Е. Эффект интеграции [Электронный ресурс]. URL:http://expert.ru/2012/01/25/effect-integratsii/ (дата обращения: 25.01.2012).
8.Темирова А. Б Конкурентноспособность продукции как показатель развития внешней торговли государства Астана, Сборник Евразийский национальный университет

БОШҚАРУВ ҚАРОРЛАРИНИ ҚАБУЛ ҚИЛИШДАГИ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАР

Рустамова Сайёра Хатамовна
Иқтисодиёт фанлари бўйича
фалсафа доктори (PhD),
“Иқтисодиёт” кафедраси катта ўқитувчи
Андижон давлат университети

Қарор- бу имкониятлардан энг мақбулини танлаб олишдир. Бошқарувчиларнинг кунлик ишининг бир қисми бўлган қарор қабул қилиш

Published: 17.05.2024
Cite this article: Рустамова Сайёра Хатамовна (2024). Бошқарув қарорларини қабул қилишдаги ўзига хос жиҳатлар. Emro Science and Education, 1(3). https://doi.org/10.5281/zenodo.24316767
© 2024 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.

менежерларга катта ма`сулият юклайди. Чунки менежерлар биргина тўғри қабул қилган бошқарув қарорлари орқали бутун жамиятнинг билвосита тақдирини ижобий томонга ҳал қилади.[1]

Қуйида келтирилган жадвалда биз бошқарув қарорларининг турлари ва шаклларини келтирамиз.

1-жадвал.

Бошқарув қарорларининг турлари[2]

Бошқарув қарорларининг турлари	Шакллари
Бошқарув функциялари бўйича:	-режалаштириш бўйича; -ташкил этиш бўйича; -рағбатлантириш бўйича
Юридик қайд этиш бўйича:	-режа; -буйруқ; -йўриқнома;
Қабул қилиш субъекти бўйича (иштирокчилар миқдори бўйича):	-якка шаклда; -жамоавий (ташкилот аъзолари); -коллегиал(кенгаш)
Бошқарув қарорларини қабул қилишда вазият турлари	- аниқлик вазияти; - таваккалчилик вазияти; - ноаниқлик вазияти
Пайдо бўлиш манбаси бўйича	-ташаббусли; - пастки бўғин таклиф билан; - рецепт бўйича
Вазифавий соҳаси бўйича:	-молиявий; -кадрлар бўйича; -ишлаб чиқариш бўйича
Таъсир жиҳатидан:	-умумий; -ҳусусий; - тажрибага асосланган;
Таъсир йўналиши бўйича	-ички; -ташқи
Амалга ошириш йўли бўйича	-ёзма; -оғзаки
Қарор қабул қилиш ҳолати бўйича:	-ҳукмга асосланган; -интуитив; -рационаллаикка асосланган
Ривожланиш усуллари бўйича	-миқдорий(математик дастурлаштирилган, статистик усуллар) -эвристик (мантиқ, тажриба,ҳис-туйғу асосида)
Вазифаларни тузиш даражаси бўйича	-дастурлаштирилган; -дастурлаштирилмаган

Менежер ёки бошқарувчи томонидан қабул қилинган қарорларнинг мураккаблиги ва жавобгарликнинг ортиши, бажариладиган ишлар турли-туманлиги улардан вақтни унумли тақсимланишини талаб қилади. Ўз фаолиятини режалаштиришни билмайдиган, фақат жорий масалалар билан шуғулланадиган менежерлар бошқарув жараёнида вужудга келувчи у ёки бу вазият натижаларини тахлил қилишгагина улгириб, келажакда қилиниши лозим

бўлган ишларни ҳал этиш учун вақт тополмай қоладилар. Раҳбар қарорлар қабул қилишини назоратни амалга ошириш ҳам жуда муҳим. Берилган вазифани тўлиқ бажарилганлигни раҳбар ўз назорати остига олмас экан, ходимларда ўз ишига совуққонлик билан ёндашиш бошланади.

Ҳар қандай қарорни қабул қилишда 3 ҳолат мавжуд:

-интуитив, ёки ҳис-туйғуга асосланган қарор қабул қилиш;

- ҳукмга асосланган қарор қабул қилиш;

- рационалликка асосланган қарор қабул қилиш.

В.И. Хавроничев [3]ўз илмий ишларида интуитив қарор- бу унинг тўғри эканлигини ҳис этиш асосида қилинган танловдир деб айтган. Менежерлар фаолиятини таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, агар қарор қабул қилувчи шахсий тажрибага, сезги ёки фикрга таянса, у кўпинча нотўғри қарорларни келтириб чиқаради. Қарор қабул қилишнинг бундай усуллар менежерларнинг вақт ресурслари чекланганлиги сабабли кенг тарқалган деган фикрни келтириб ўтган.

Интуитив, ёки ҳис-туйғуга асосланган қарор қабул қилиш асосан ҳар қандай инсонда ички бир ҳис туйғуга асосланади. Вазиятли ёндашув пайтида раҳбар асосан ўз ички ҳис туйғуларига асосланиб қарор қабул қилади. Фикримизча, аксарият ҳолларда ички ҳис туйғуга асосланиб қарор қабул қилиувчиларни муваффақияти, уларни онг остидаги онгида мавжуд бўлган фикрлар асосида вужудга келадиган яхши танловлар жамланмасидан иборат бўлади.

Рейтинг менежментида ягона қарор қабул қилиш жараёнини ташкил этадиган муайян бошқарув муаммоларининг кетма-кетлигини аниқлаш доминант хусусиятларни ёки айрим хусусиятлар комбинациясини кетма-кет танлашга мувофиқ амалга оширилади.[4] Демак ҳис-туйғуга асосланган қарор қабул қилишда ҳам аввало бошқарувчида илмийлик тамойили бўлиши даркор экан.

Тизимли таҳлил интуитив қарор қабул қилишларда қўлланилмайди ва кўпинча муоммони ҳар томонлама ўрганиш, ҳисоб-китобларни амалга ошириш ва моделлаштириш ёрдамида қарор қабул қилиш жараёнларида қўлланилади.[5]

Ва албатта бошқарув қарорларини қабул қилишда катта тажрибага асосланиш керак. Ёш раҳбар илмли бўлиши билан тажрибали раҳбарлар билан маслаҳатлашиб қарор қабул қилиши керак. Тажрибага асослананиш ҳукмга асосланган бошқарув қарорларини ифодалайди. Масалан ҳориж тажрибасига назар ташласак, менежментнинг япон моделига кўра ходимни раҳбарлик лавозимига илгари суришда ёши ва иш стажига афзаллик берилади. "Узоқ вақт меҳнат қилганлик учун" ҳақ тўлаш тизими "катталиги бўйича илгарига силжиш" тизими ("синоризм тизими")га катта таъсир кўрсатади.[6]

Юқорида қайд этилган назарий фикрларини ўрганган ҳолда қуйидаги ҳулосаларга келдик ва қуйидагиларни таклиф қилмоқчимиз:

1. Қарор қабул қилишдак муҳим аҳамиятга молик бўлган жараённи ўзбўларчилик билан эмас, ходимларнинг фикрларини инобатга олган ҳолда амалга ошириш даркор.
2. Раҳбарликка шундай инсонларни танлаш керакки, улардаги шаҳсий фазилатлари бу лавозимга қўйилганлиги учун ходимлар ёки халқ норизо бўлмаслиги ва ундан аъзият чекмаслиги керак.
3. Биз ўзбек халқига муносиб бўлган хусусиятларидан бири ҳам аждодларни, катта ва тажрибали инсонларни фикрларини албатта инобатга олишдир.
4. Қарор қабул қилиш жараёнида раҳбарнинг раҳбарлик услублари муҳимлик даражаси юзасидан авволо илғор ўринларни эгаллайди.
5. Қарор қабул қилиш жараёнида мақсадни аниқ қўя олиш, ходимларга тўғри мотивация бериш ва вақтида танбеҳни ҳам бериш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. С.Х.Рустамова “Буюк аждодларимизнинг бошқарув қарорларини қабул қилишда ўзига хос босиб ўтган йўллари ” “Иқтисод ва молия” №4(124), 2019, 59-бет
2. Л. Т. Ткачук, под. ред. М.И. Щадова “Менежмент ” Ростов н/Д: “Феникс” - 2012, 208-бет
3. В.И.Хавроничев Принятие управленческих решений как основа менежмента “Вестник Гхереповецкого государственного университета” 1/2010, 24-ст
4. Львович Я.Е, Б.А.Чернышов, О.Н.Чопоров Оптимизационная модель и алгоритм интеллектуальнойподдержки процесса управления распределением ресурсного обеспечения в организационной системе, // Научный журнал «Моделирование, оптимизация и информационные технологии».–2019.Т.7.–№4.
5. А.Худойназаров Тизимли таҳлил асослари Дарслик Тошкент-2016,12-б
6. Н .К.Йўлдашев, Г.Е.Заҳидов “Менежммент” “Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти” Тошкент 2018, 23-бет

ZAMONAVIY AXBOROT KOMMUNIKATSION TEXNOLOGIYALARI VA MENEJMENT.

Umarova Feruzabonu Toshmamat-Qizi
TDIU, Andijon Fakulteti “Menejment” Yonalishi Talabasi
E-mail:feruzabonuumarova9@gmail.com

Bizga ma’lumki iqtisodiy tizimlar va ulardagi boshqaruv jarayoni, tashkil etish usullari davrida zamonaviy kompyuter va tizimlarining o’rni, vazifasi beqiyosdir.

Jarayondagi muammolarni va uning menejment (boshqaruv) tizimidagi muammolar va ularning yechimi kunning dolzarb muammolaridandir.

Ushbu jarayonda, oxirgi o’n yilliklari davomida zamonaviy axborot kommunikatsion texnologiyalari va tizimlari vositalaridan foydalanish tizimli menejmentning xususiyatiga, hajmiga, funksiyalariga sezilarli ta’sir ko’rsatdi.