Emro Science and Education
Open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz
OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 1 No. 4 (2024) · “Milliy iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish va yuqori iqtisodiy o‘sish sur’atlarini ta’minlashning ustuvor yo‘nalishla...

ta´minlashning ustuvor yo´nalishlari´ mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman

amaliyotidagi eng murakkab muammolardan biri hisoblanadi. Bugungi kunda juda keskin tanqidga uchrayotgan, juda qaynoq munozaralarga sabab bo‘layotgan, isloh qilish bo‘yicha tahlil ob’ekti va qarama-qarshi g‘oyalarga ega bo‘layotgan soliqlardan bo‘lak islohotlarning boshqa bir yo‘nalishi yo‘q. Tabiiyki, ideal (benuqson) soliq tizimini jamiyatdagi iqtisodiy munosabatlarning o‘ziga xos xususiyatlari, undagi yaratilgan ilmiy va ishlab chiqarish salohiyatini hisobga oluvchi muhim nazariy asos yordamidagina yaratish mumkin.

iqtisodiyotga soliq yukining darajasini kamaytirish, shuningdek, soliq solishning soddalashtirilgan va umumbelgilangan tizimi bo‘yicha soliqlarni to‘laydigan soliq to‘lovchilar o‘rtasidagi soliq yuki darajasidagi nomutanosibliklarni bartaraf etish;

soliqlarni unifikasiya qilish orqali ularning sonini optimallashtirish, shuningdek, o‘xshash soliq solish bazasiga ega bo‘lgan soliqlarni birlashtirish, soliq hisobotlarini qisqartirish va soddalashtirish, operasion xarajatlarni minimallashtirish;

makroiqtisodiy vaziyatning barqarorligini, davlat byudjeti va uning daromadlarini shakllantirishning mustahkamligini ta’minlash;

**Foydalanilgan adabiyotlar**

1. O‘zbekiston Respublikasining 2021 yil 30 dekabr "2022 yil uchun O‘zbekiston Respublikasi Davlat byudjeti to‘g‘risida"gi O‘RQ-742-sonli Qonuni. https://www.lex.uz/uz/docs/5801127
2. O‘zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi. 2020 yil, 01 yanvar. https://lex.uz/docs/-4674902
3. O‘zbekiston Respublikasining Budjet kodeksi. 2014 yil, 01 yanvar. https://lex.uz/docs/-2304138
4. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi. 1997 yil 01 mart. https://lex.uz/docs/111189
5. Moliya: nazariy asoslar: O‘quv qo‘llanma / T.S.Malikov; –T.: "Iqtisod-Moliya", 2021.

Tilabov N.T. “Moliya” fanidan o‘quv uslubiy qo‘llanma

## ОПТИМИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Гафурова Ф.С**
**Ферганский политехнический институт К.э.н.**
Fainagafurova2@gmail.com

**Аннотация** В статье рассматривается человеческий капитал предприятия как система, обеспечивающая его экономическое развитие.

Определена роль организации труда в формировании человеческого капитала предприятия. Обоснована взаимосвязь оптимизации организации труда и повышения эффективности использования человеческого капитала. Приведены некоторые аспекты, которые могут быть использованы при формировании программы развития человеческого капитала предприятия.

**Ключевые слова:** оптимизация, организация труда, человеческий капитал, эффективность



Published: 23.12.2024

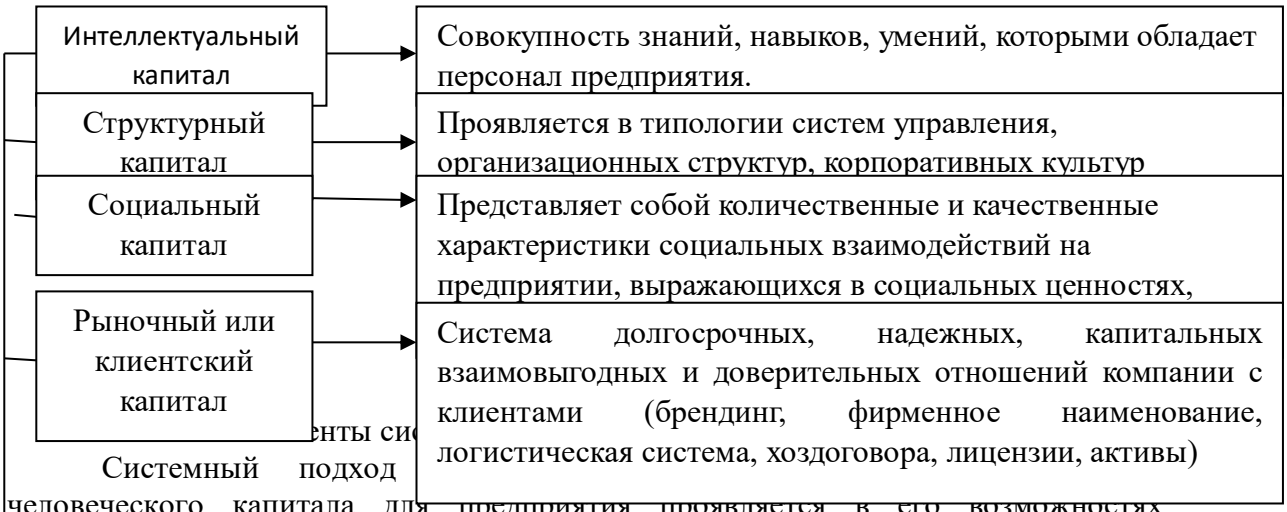
**Cite this article:** Гафурова Ф.С. (2024). Оптимизация организации труда на предприятии как важный фактор развития и эффективного использования человеческого капитала. Emro Science and Education, 1(4). https://journal.emro.uz/public/maqola/1098

*© 2024 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.*

Одно из центральных мест среди множества проблем современной экономики отведено решению вопросов формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала как на макро-уровне, так и на уровне отдельного хозяйствующего субъекта и индивида..

На индивидуальном уровне человеческий капитал мы рассматриваем как совокупность качеств человека, формируемых в результате инвестиций в развитие врожденных качеств и приобретение компетенций, способствующих повышению производительности труда и приносящих доход в виде зарплаты, ренты и др. [ 3 ]

К трактовке человеческого капитала хозяйствующего субъекта существует несколько подходов. В данном контексте мы рассматриваем человеческий капитал предприятия как систему состоящую из следующих компонентов: Рис. 1.




Системный подход [illegible] человеческого капитала для предприятия проявляется в его возможностях обеспечения экономического развития: хозяйствующий субъект добивается успеха, повышения конкурентоспособности и увеличения добавленной стоимости, развивая свою производительно-коммерческую деятельность с учетом человеческого капитала.

Таким образом, задача предприятия заключается в привлечении, удержании, сохранении и развитии человеческого капитала. Решение этой задачи, на наш взгляд, непосредственно связано с формированием адекватной организации труда на предприятии, роль которой в формировании человеческого капитала заключается в создании условий, позволяющих работникам реализовать свои знания, умения, навыки и таланты в полной мере.

Организация труда на предприятии рассматривается нами как система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом. Эти взаимосвязи образуют определенный порядок трудового процесса, который складывается из следующих элементов:

- разделения и кооперации труда - установление системы производственной взаимосвязи между работниками, закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций
- нормирование труда - установление научно обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы. (норма труда- мера труда, затрагиваемого в определенных организационно-технических условиях с учетом передового отечественного и зарубежного опыта

- организация и обслуживание рабочих мест - рациональное их устройство за счет оснащения и планировки, . кооперация трудамежду основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений.
- разработка рациональных приемов и методов труда (способов выполнения работы).
- создание безопасных и здоровых условий труда.
- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- организация оплаты и материального стимулирования труда.
- воспитание дисциплины труда - поддержка трудовой активности и творческой инициативы.
- планирование и учет труда - установление необходимых общих трудозатрат, численности персонала, фонда заработной платы

Приведем некоторые аспекты, которые могут быть использованы при формировании программы развития человеческого капитала предприятия. (Таб. 1.)

| Мероприятия | Содержание | Ожидаемые результаты |
|---|---|---|
| Оптимизация разделения и кооперации труда, разработка инновационных приемов и методов труда. | Гибкая и вариативная организация трудовых процессов. | помогает раскрываться способностям работников и реализовывать их склонности |
| Оптимизация подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. | Инвестиции в развитие персонала. Организация и введение процедуры итоговой оценки сотрудников. | Программы обучения и развития сотрудников способствуют повышению их квалификации и производительности труда. |
| Формирование системы управления карьерой линейных руководителей структурных звеньев предприятия, воспитание дисциплины труда | Формирование карьерограммы, требований к должностям, введение процедур первичной оценки сотрудников, составление ИПР карьеры, введение практики формирования кадрового резерва. | Повышение скорости обучения сотрудников, контроль за качеством обучения, повышение мотивации к труду: - как следствие – повышение качества и скорости работы. |
| Оптимизация системы оплаты труда, планирование и учет труда. | Мотивация к повышению качества труда. материальная мотивация — это деньги, нематериальная — бонусы, поощрения и личные стимулы. | Возможность самореализации, ощущение успеха, удовлетворённость делом, которое выполняет работник, а также участие в принятии решений — всё это создаёт благоприятную рабочую обстановку и |

| | | |
|---|---|---|
| | | улучшает качество труда персонала. |
| Оптимизация условий и охраны труда. | Повышение экономической отдачи от использования человеческого капитала путем создания благоприятных условий труда и усиления контроля за исполнением директивных документов по охране труда. | Эффективное противодействие любым рискам, связанных со здоровьем, работоспособностью и морально-психологическим состоянием сотрудников. |

Таб.1. Некоторые аспекты формирования программы развития человеческого капитала предприятия.

Литература

1. Алавердов А.А. Управление человеческими ресурсами организации. М., Синергия, 2012

2. 1.Бычин Б.А. С.В. Малинина, Шубенков Е.В., Организация и нормирование труда. Учебник., Экзамен, М., 2017

3. Зошкина Н.С., Гусарева М.С., Копытова А.В. Человеческий капитал, как ведущий фактор развития компании. Чебоксары, 2021

4. Козакова М.В. Концепция человеческого капитала и механизм его влияния на экономический рост. М., 2022

## 4-SHO‘BA. MILLIY BARQAROR RIVOJLANISH MAQSADLARIGA ERISHISHNING ASOSIY VA USTUVOR YO‘NALISHLARI: INSON KAPITALILINI RIVOJLANTIRISH, YASHIL TARANSFORMATSIYALAR, RAQAMLI IQTISODIYOT VA INNOVATSIYALARNI RIVOJLANTIRISH, GLOBAL VA MINTAQAVIY IQTISODIY HAMKORLIKNI FAOLLASHTIRISH

# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДА HEALTH TECHNOLOGY ASSESSMENT

Султанов Руслан Рустамович
Директор по цифровизации здравоохранения
Единый интегратор по созданию и поддержке государственных информационных систем
UZINFOCOM
r.sultanov@uzinfocom.uz

**Аннотация.** В статье проводится анализ финансовой эффективности применения искусственного интеллекта (ИИ) в здравоохранении, исследуются основные модели оценки, такие как ROI, CBA, HTA, а также примеры успешного внедрения технологий. Рассмотрены основные риски и барьеры, связанные с использованием ИИ в медицинских учреждениях, и предложены стратегии для их минимизации. Уделено внимание возможностям дальнейшего развития методов оценки эффективности с учетом специфики и потребностей здравоохранения, а также намечены направления для будущих исследований.

**Ключевые слова.** искусственный интеллект, здравоохранение, финансовая эффективность, модели оценки, ROI, HTA, экономическая выгода, риски, перспективы, CBA

**Abstract.** This article analyzes the financial efficiency of implementing artificial intelligence (AI) in healthcare, examining key evaluation models such as ROI, CBA, and HTA, as well as examples of successful technology adoption. The primary risks and barriers associated with AI usage in medical institutions are discussed, along with strategies for minimizing these challenges. The study highlights potential areas for advancing efficiency assessment methods tailored to the specific needs of healthcare and outlines directions for future research.

**Keywords.** artificial intelligence, healthcare, financial efficiency, evaluation models, ROI, HTA, economic benefit, risks, prospects, CBA

В последние годы искусственный интеллект (ИИ) стал неотъемлемой частью глобальных процессов цифровизации, включая сферу здравоохранения. Развитие ИИ-решений открывает новые возможности для диагностики, лечения и улучшения качества жизни пациентов. Однако наряду с многочисленными обещаниями, использование ИИ в медицине сталкивается с важными вопросами о его реальной эффективности и экономической целесообразности. В условиях ограниченных ресурсов здравоохранение требует строгих подходов к оценке инноваций, и здесь ключевую роль играет Health Technology Assessment (HTA) — комплексный анализ медицинских технологий с точки зрения их безопасности, клинической и экономической эффективности, а также социального воздействия.

Целью данной статьи является рассмотрение экономической оценки ИИ в медицине с точки зрения HTA, а также выявление факторов, которые определяют