



INSON RESURLARINI SAMARALI BOSHQARISHDA SUN'IY
INTELLEKTNING ROLI

Nishonova Mavluda Shuxratjon qizi

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti magistranti

Annotatsiya: Zamonaviy ishbilarmonlik muhitida sun'iy intellekt (SI) inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasida keng qo'llanilmoqda. Ushbu maqolada sun'iy intellektning HRM jarayonlarida rekrutment, xodimlar samaradorligini baholash, kadrlar oqimini oldindan bashorat qilish kabi bir qator vazifalarni bajarish roli yoritilgan.

Kalit so'zlar: Sun'iy intellekt, inson resurslarini boshqarish (HRM), rekrutment, xodimlar samaradorligi, avtomatlashtirish.

Аннотация: В современной деловой среде искусственный интеллект (ИИ) широко применяется в области управления человеческими ресурсами (УЧР). В данной статье освещается роль искусственного интеллекта в выполнении ряда задач в процессах УЧР, таких как рекрутинг, оценка эффективности сотрудников, прогнозирование движения кадров.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, управление человеческими ресурсами (УЧР), рекрутинг, эффективность персонала, автоматизация.

Abstract: In the modern business environment, artificial intelligence (AI) is being widely applied in the field human resource management (HRM). This article highlights the role of artificial intelligence in human resource processes, focusing on its performance evaluation, and predicting personnel turnover.

Keywords: Artificial intelligence, human resource management (HRM), recruitment, employee performance, automation.

Kirish. Hozirgi kunda inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasida raqamli texnologiyalar, jumladan, sun'iy intellekt (SI) texnologiyalari keng qo'llanilmoqda. Dunyodagi yirik kompaniyalarning 75% dan ortig'i SI yordamida HRM jarayonlarini avtomatlashtirishga o'tgan [Deloitte. 2023]. Bu texnologiyalar xodimlarni ishga qabul qilish, ularning ish samaradorligini baholash, motivatsiya darajasini oshirish va kadrlar almashinuvini bashorat qilish kabi muhim jarayonlarni optimallashtirish imkonini beradi.

O'zbekistonda ham raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish bo'yicha qator isloohotlar amalga oshirilmioqda. Xususan, 2021-yilda qabul qilingan "Sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etish to'g'risida"gi Prezident farmoni SIning turli sohalarda, jumladan, inson resurslarini boshqarishda qo'llanilishini rag'batlantirishga xizmat qilmoqda. Shu sababli, SI yordamida HRM jarayonlarini samarali tashkil etish masalasi bugungi kunda dolzarb mavzulardan biri hisoblanadi.



Metodologiya. Ushbu tadqiqotda sun'iy intellektning HRM sohasida qo'llanilishiga oid ilmiy maqolalar, hisobotlar va amaliy tadqiqotlar analiz va sintez, induksiya va deduksiya usullari orqali tahlil qilingan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Sun'iy intellektning inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasiga ta'siri bo'yicha olib borilgan ilmiy tadqiqotlar so'nggi yillarda sezilarli darajada ortdi. Ushbu adabiyotlar tahlilida xorijiy va o'zbek olimlarining ishlariga e'tibor qaratiladi. Brown va hamkasblari rekrutment jarayonlarida SI qo'llanilishi natijasida nomzodlarni saralash vaqti sezilarli darajada qisqarishini va tanlov aniqligi oshirishini ta'kidlaydilar [Brown va boshqalar. 2022]. Shuningdek, Gartner hisobotida esa SI HRM jarayonlarida, jumladan, xodimlarning motivatsiyasini oshirish va kadrlar oqimini bashorat qilishda muvaffaqiyatli qo'llanilishi haqida ma'lumotlar keltirgan [Gartner. 2024]. Ushbu tadqiqotlar SI HRM sohasida samaradorlikni oshirishda muhim vosita ekanligini ko'rsatadi. Avazov maqolasida O'zbekistonda SI texnologiyalarini joriy etishning ahamiyati va istiqbollari muhokama qilingan. Muallif SI ning HRM jarayonlaridagi o'rni va uning samaradorligini oshirishdagi rolini tahlil qilgan [Avazov A. 2024].

Tahlil va natijalar. So'nggi yillarda sun'iy intellekt (SI) iqtisodiyot va sanoatning turli sohalariga jadal integratsiyalashmoqda. Bu jarayon inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasida ham o'z ta'sirini ko'rsatib, kadrlar tanlash va ishga joylashtirish tizimini sezilarli darajada o'zgartirmoqda. Sun'iy intellekt yirik korxona va tashkilotlarda HR jarayonlarini optimallashtirish, kadrlarni tanlashning samarali hamda innovatsion usullarini yaratish va inson omilining ta'sirini kamaytirish imkonini bermoqda. O'zbekiston Respublikasida ham kadrlarni tanlash jarayonini oshkoralik tamoyillariga asoslangan holda tashkil etish yo'lga qo'yilmoqda. 2020-yil 29-dekabr kuni Oliy Majlisga yo'llangan murojaatnomasida prezident Shavkat Mirziyoyev kadrlar tanlovini shaffof qilish, nomzodlarning intellektual salohiyati va ma'naviy fazilatlarini baholash zarurligini ta'kidlagan edi. Shu bois, yurtimizda xalqaro tajribani inobatga olgan holda rekruting va HR sohasida sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etish bo'yicha qator tashabbuslar ilgari surilmoqda.

Zamonaviy HR texnologiyalari tashkilotlarga bo'sh ish o'rinlari haqidagi e'lonlarni shunchaki joylashtirish bilan cheklanmay, eng malakali nomzodlarni jalb qilish va tanlash imkonini bermoqda. IBM, Hilton, Amazon, Siemens kabi yetakchi kompaniyalar sun'iy intellektidan foydalanish orqali quyidagi jarayonlarni soddalashtirishga erishgan:

- Yangi nomzodlarni qidirish va jalb qilish;
- Rezyumelarni avtomatik ravishda saralash;
- Intervyu tayinlash va o'tkazish.

Sun'iy intellekt rekrutment jarayonlarini tezlashtirish va aniqligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Bu tizimlar rekruterlar uchun vaqt va resurslarni tejaydi. Masalan, rekruter o'ziga kerak bo'lgan nomzodning tajribasi, malakasi va boshqa muhim belgilarini kiritishi kifoya, sun'iy intellekt esa eng mos keluvchi nomzodlarni aniqlab beradi. Gartner tadqiqotlariga



ko'ra, sun'iy intellekt rekrutment jarayonlarini 40% gacha tezlashtirishi mumkin [Gartner. 2024].

Bundan tashqari, SI asosida ishlab chiqilgan chatbotlar HR sohasida keng qo'llanilib, yangi nomzodlar bilan dastlabki suhbatlarni o'tkazish, xodimlar fikr-mulohazalarini aniqlash, ularning ish samaradorligini kuzatish kabi vazifalarni bajarmoqda. Bunga misol qilib, IBM Watson Recruitment va HireVue kabi tizimlarni aytilish mumkin, ular nomzodlarning malakasini tahlil qilish va avtomatlashtirilgan suhbatlar o'tkazish imkonini beradi.

1-jadval. Zamonaviy rekrutment jarayonining afzalliklari

Ko'rsatkichlar	An'anaviy rekrutment	SI asosida rekrutment
Saralash vaqti	2-4 hafta	3-5 kun
Nomzodlarni baholash	Subyektiv	Ma'lumotlarga asoslangan
Ishga olish aniqligi	60-70%	85-90%

Yuqoridagi jadvalda an'anaviy rekrutment jarayonining SI asosidagi rekrutmentdan farqi keltirib o'tilgan. Bir qator afzalliklarga ega ekanligini ko'rishimiz mumkin.

Workday AI tadqiqotiga ko'ra, sun'iy intellekt HRM tizimlari xodimlarning kompaniyani tark etish ehtimolini 80% aniqlik bilan bashorat qilishi mumkin.

2-jadval. Kadrlar oqimini bashorat qilish

Ko'rsatkichlar	An'anaviy boshqarish	SI asosida boshqarish
Xodimlarning tark etish ehtimoli aniqligi	50-60%	80-90%
Kadrlar oqimini kamaytirish	5-10%	25-30%

SIHRM tizimlaridan foydalanish natijasida xodimlar almashinuvi 25% ga kamaygani aniqlangan.

Xulosa. SI HRM jarayonlarini samarali avtomatlashtirish va optimallashtirishga xizmat qiladi. Tadqiqot natijalari sun'iy intellekt HRM tizimlarini rekrutment jarayonlarini tezlashtirish, xodimlarning ish samaradorligini oshirish, motivatsiyani yaxshilash, kadrlar oqimini oldindan bashorat qilish yo'nalishlarida muvaffaqiyatli qo'llash mumkinligini ko'rsatdi. Kelajakda SI inson resurslarini boshqarish sohasida yanada keng qo'llanilishi kutilmoqda. Biroq, bu jarayonda shaffoflik va axloqiy tamoyillarga rioya qilish muhimdir. Tadqiqotimiz yuzasidan mavjud holatni yanada rivojlantirish va samaradorlikni oshirish uchun bir nechta takliflarni keltirib o'tamiz:

1. HRM tizimlarini SI bilan integratsiyalash;
2. SIDan foydalanish uchun huquqiy bazani takomillashtirish;
3. SI asosida xodimlarning motivatsiyasini oshirish;
4. HRM sohasida SI bo'yicha mahalliy tadqiqotlarni rivojlantirish.



TANQIDIY NAZAR, TAHLILIIY TAFAKKUR VA INNOVATSION G'OYALAR



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning (2020) Oliy Majlisga nurojaatnomasi// Xalq so'zi. №276(7778).
2. O'zbekiston Respublikasi prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning (2021). "Sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etish to'g'risida"gi Prezident farmoni.
3. Deloitte (2023). Global HR tech trends report.
4. Brown, J, et al. (2022). AI in recruitment: Benefits and Risks.
5. Gartner. (2024). Future of AI in HRM №
6. Avazov A (2024). O'zbekistonda inson resurslarini boshqarishda sun'iy intellektning o'rni va istiqbollari // Prospects and main trends in modern science. №10.
7. Workday AI (2023). Predictive HR analytics in modern organizations.
8. <https://www.lex.uz>
9. <https://www.gartner.co/en/human-resources/topics/artificial-intelligence-in-hr>