SUN'IY INTELLEKT VA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Minojidinova Nafosatxon Ma’rufjon qizi
Farg‘ona davlat universiteti tayanch doktoranti

Annotatsiya: *Ushbu maqolada raqamli texnologiyalar va sun’iy intellektning inson resurslarini boshqarish tizimlariga ta’siri tahlil qilinadi. Tadqiqot davomida xodimlarni tanlash, baholash, o‘qitish va rivojlantirish jarayonlarida zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalanishning afzalliklari o‘rganilgan. Shuningdek, sun’iy intellekt asosidagi HR texnologiyalarining tashkilot samaradorligini oshirishdagi o‘rni, mehnat unumdorligiga ta’siri hamda ushbu tizimlarni joriy etishda yuzaga keladigan muammolar tahlil qilingan. Tadqiqot natijalari raqamli texnologiyalar va sun’iy intellektdan samarali foydalanish inson resurslarini boshqarish tizimlarini takomillashtirishning muhim omili ekanligini ko‘rsatadi.*

Kalit so‘zlar: *sun’iy intellekt, raqamli texnologiyalar, inson resurslari, HRM, raqamli transformatsiya, mehnat unumdorligi, avtomatlashtirish, xodimlarni boshqarish.*

KIRISH.

Bugungi kunda jahon iqtisodiyotida raqamli transformatsiya jarayonlarining jadallashuvi barcha sohalarda bo‘lgani kabi inson resurslarini boshqarish tizimlariga ham sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda. Tashkilotlar faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan inson kapitalidan oqilona foydalanishga bog‘liq bo‘lib, bu esa xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullarini joriy etishni talab etadi.

So‘nggi yillarda sun’iy intellekt (Artificial Intelligence – AI), katta ma’lumotlar (Big Data), bulutli texnologiyalar (Cloud Computing) va mashinaviy o‘qitish (Machine Learning) kabi innovatsion texnologiyalar inson resurslarini boshqarish tizimlarida keng qo‘llanila boshladi. Mazkur texnologiyalar yordamida xodimlarni ishga qabul qilish, faoliyatini baholash, malakasini oshirish va mehnat unumdorligini tahlil qilish jarayonlari sezilarli darajada takomillashtirilmoqda. Xalqaro tadqiqotlarga ko‘ra, 2025-yilga kelib yirik tashkilotlarning 70 foizdan ortig‘i HR jarayonlarida sun’iy intellekt texnologiyalaridan foydalanishni boshlagan. Natijada ishga qabul qilish xarajatlari kamaygan, xodimlar samaradorligi oshgan va boshqaruv qarorlarini qabul qilish sifati yaxshilangan.

O‘zbekiston Respublikasida ham iqtisodiyotning raqamli transformatsiyasi davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. "Raqamli O‘zbekiston – 2030" strategiyasi doirasida davlat va xususiy sektor tashkilotlarida zamonaviy axborot texnologiyalarini joriy etish bo‘yicha keng ko‘lamli ishlar amalga oshirilmoqda. Shu bilan birga, inson resurslarini boshqarish tizimlarida sun’iy intellekt imkoniyatlaridan foydalanish bo‘yicha ilmiy-amaliy tadqiqotlarni chuqurlashtirish zarurati saqlanib qolmoqda. Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi raqamli texnologiyalar va sun’iy

intellektning inson resurslarini boshqarish samaradorligiga ta’sirini o‘rganish hamda xodimlarni boshqarish tizimlarini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Mazkur maqsaddan kelib chiqib quyidagi vazifalar belgilandi:

• inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalarning ahamiyatini o‘rganish;

• sun’iy intellektning HR jarayonlarida qo‘llanilish imkoniyatlarini tahlil qilish;

• xodimlarni boshqarish samaradorligiga ta’sir etuvchi omillarni aniqlash;

• tashkilotlarda sun’iy intellekt texnologiyalarini joriy etish istiqbollarini baholash.

Raqamli texnologiyalar inson resurslarini boshqarish tizimlarining ajralmas qismiga aylanib bormoqda. Avvallari ko‘plab vaqt va mehnat talab qilgan HR jarayonlari bugungi kunda maxsus dasturiy platformalar yordamida avtomatlashtirilmoqda. Zamonaviy HR tizimlari xodimlar haqidagi ma’lumotlarni yagona bazada saqlash, ularni tahlil qilish va boshqaruv qarorlarini tezkor qabul qilish imkonini beradi. Natijada tashkilotlarda boshqaruv xarajatlari kamayadi hamda inson omili bilan bog‘liq xatolar soni qisqaradi. Bugungi kunda

HR sohasida qo‘llanilayotgan asosiy raqamli texnologiyalar quyidagilar hisoblanadi:

HR Information System (HRIS);

Applicant Tracking System (ATS);

Learning Management System (LMS);

Big Data texnologiyalari;

Mazkur texnologiyalar yordamida xodimlarning ish faoliyatini monitoring qilish, mehnat unumdorligini baholash va istiqboldagi ehtiyojlarni prognozlash imkoniyati yaratilmoqda. Sun’iy intellekt zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimlarining eng muhim tarkibiy qismlaridan biriga aylanib bormoqda. Mazkur texnologiya katta hajmdagi ma’lumotlarni qisqa vaqt ichida tahlil qilish, xodimlar faoliyatini baholash va boshqaruv qarorlarini qabul qilishda yuqori aniqlikni ta’minlaydi. Bugungi kunda ko‘plab yirik kompaniyalar sun’iy intellektdan ishga qabul qilish jarayonlarida faol foydalanmoqda. AI algoritmlari minglab rezyumelarni avtomatik tahlil qilib, vakant lavozim talablariga eng mos nomzodlarni saralab beradi. Natijada inson omili bilan bog‘liq subyektiv xatolar kamayadi va ishga qabul qilish jarayoni tezlashadi.

Sun’iy intellektning yana bir muhim afzalligi xodimlar faoliyatini baholash jarayonida namoyon bo‘ladi. An’anaviy baholash tizimlarida xodim faoliyati yil yakunida yoki ma’lum davr oralig‘ida baholansa, AI texnologiyalari yordamida real vaqt rejimida monitoring olib borish mumkin. Bu esa xodimlarning samaradorligini muntazam nazorat qilish va muammolarni o‘z vaqtida aniqlash imkonini beradi. Albatta bularga qo‘shimcha ravishda sun’iy intellekt xodimlarning malakasini oshirish jarayonlarini ham takomillashtirmoqda. Maxsus algoritmlar har bir xodimning bilim darajasi, tajribasi va

kasbiy ehtiyojlarini tahlil qilib, individual rivojlanish dasturlarini shakllantiradi. Natijada o‘quv jarayonlari samaradorligi oshadi hamda tashkilotning inson kapitali rivojlanadi.

Xodimlarni tanlash tashkilot muvaffaqiyatiga bevosita ta’sir ko‘rsatuvchi muhim jarayonlardan biridir. Noto‘g‘ri tanlangan xodim korxona uchun qo‘shimcha xarajatlar va vaqt yo‘qotishlariga sabab bo‘lishi mumkin. Shu sababli zamonaviy tashkilotlar ishga qabul qilish jarayonlarini avtomatlashtirishga katta e’tibor qaratmoqda. Sun’iy intellekt asosidagi Applicant Tracking System (ATS) platformalari nomzodlarning malakasi, ish tajribasi va ko‘nikmalarini avtomatik ravishda tahlil qiladi. Natijada HR mutaxassislari faqat eng munosib nomzodlar bilan ishlash imkoniyatiga ega bo‘ladilar. Bundan tashqari, ayrim kompaniyalarda video intervyularni tahlil qiluvchi AI tizimlari ham qo‘llanilmoqda. Mazkur tizimlar nomzodning nutq tezligi, muloqot madaniyati va savollarga javob berish sifatini baholash imkonini beradi.

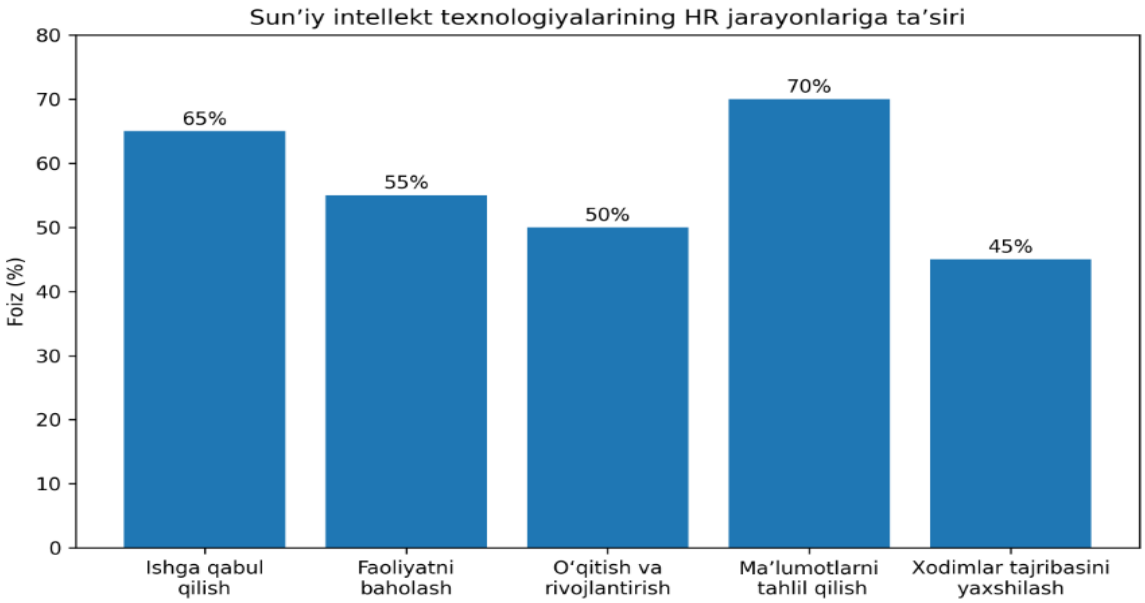
Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, sun’iy intellekt asosidagi saralash tizimlari ishga qabul qilish muddatini o‘rtacha 40–60 foizgacha qisqartirishi mumkin. Bu esa korxonalar uchun vaqt va moliyaviy resurslarni tejash imkonini yaratadi.

Sun’iy intellektning HR jarayonlariga ta’siri

HR jarayoni	An’anaviy usul	AI asosidagi usul	Natija
Xodimlarni tanlash	Qo‘lda saralash	Avtomatik saralash	Vaqt 50–70% qisqaradi
Intervyu o‘tkazish	HR mutaxassisi	AI yordamida dastlabki baholash	Tezkor saralash
Faoliyatni baholash	Yillik attestatsiya	Real vaqt monitoringi	Aniqlik oshadi
O‘qitish	Umumiy trening	Individual o‘quv dasturi	Samaradorlik ortadi
Motivatsiya	Umumiy rag‘batlantirish	Ma’lumotlarga asoslangan yondashuv	Qoniqish darajasi oshadi

So‘nggi yillarda olib borilgan ilmiy tadqiqotlar sun’iy intellektdan foydalanish mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishini ko‘rsatmoqda. AI texnologiyalari yordamida takrorlanuvchi va ko‘p vaqt talab qiladigan vazifalar avtomatlashtiriladi. Natijada xodimlar strategik va ijodiy faoliyatga ko‘proq e’tibor qaratish imkoniyatiga ega bo‘ladilar. Masalan: HR bo‘limlarida hujjatlarni tayyorlash, ma’lumotlarni kiritish, davomatni nazorat qilish va hisobotlarni shakllantirish kabi vazifalar avtomatlashtirilganda xodimlarning ish unumdorligi sezilarli oshadi. Ayrim xalqaro kompaniyalarda generativ sun’iy intellektdan foydalanish natijasida haftasiga o‘rtacha 2–3 soat ish vaqti tejalayotgani qayd etilgan. Bundan tashqari, AI asosidagi analitik tizimlar xodimlarning ishdan bo‘shash ehtimolini oldindan prognoz qilish imkonini beradi. Bu esa tashkilotlarga kadrlar almashinuvi bilan bog‘liq xavflarni kamaytirish va iste’dodli mutaxassislarni saqlab qolish imkonini yaratadi.

Sun’iy intellekt texnologiyalarining HR jarayonlariga ta’siri (%)



O‘zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotga o‘tish jarayonlari inson resurslarini boshqarish tizimlarining modernizatsiyasiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda. Davlat va xususiy sektor tashkilotlarida elektron hujjat aylanishi, masofaviy boshqaruv platformalari va raqamli kadrlar bazalari joriy etilmoqda. Kelgusida sun’iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish ko‘lami yanada kengayishi kutilmoqda. Ayniqsa, xodimlarni baholash, malakasini oshirish va kadrlar zaxirasini shakllantirish jarayonlarida AI yechimlarining ahamiyati ortib boradi. Shu bilan birga, sun’iy intellektni joriy etishda ma’lumotlar xavfsizligi, shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish va algoritmik xolislik masalalariga alohida e’tibor qaratish lozim. Mazkur omillar HR tizimlarining samarali va ishonchli faoliyat yuritishini ta’minlaydi.

O‘zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotga o‘tish jarayonlari inson resurslarini boshqarish tizimlarining modernizatsiyasiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda. Davlat va xususiy sektor tashkilotlarida elektron hujjat aylanishi, masofaviy boshqaruv platformalari va raqamli kadrlar bazalari joriy etilmoqda. Kelgusida sun’iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish ko‘lami yanada kengayishi kutilmoqda. Ayniqsa, xodimlarni baholash, malakasini oshirish va kadrlar zaxirasini shakllantirish jarayonlarida AI yechimlarining ahamiyati ortib boradi. Shu bilan birga, sun’iy intellektni joriy etishda ma’lumotlar xavfsizligi, shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish va algoritmik xolislik masalalariga alohida e’tibor qaratish lozim. Mazkur omillar HR tizimlarining samarali va ishonchli faoliyat yuritishini ta’minlaydi.

XULOSA.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, raqamli texnologiyalar va sun’iy intellekt inson resurslarini boshqarish tizimlarini rivojlantirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Zamonaviy tashkilotlarda HR jarayonlarini raqamlashtirish boshqaruv

samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini yaxshilash hamda inson kapitalidan oqilona foydalanish imkoniyatlarini kengaytirmoqda. Sun’iy intellekt texnologiyalari xodimlarni tanlash, ish faoliyatini baholash, malakasini oshirish va motivatsiya tizimlarini takomillashtirishda muhim rol o‘ynamoqda. Ayniqsa, katta hajmdagi ma’lumotlarni tezkor qayta ishlash va tahlil qilish imkoniyati boshqaruv qarorlarini qabul qilish sifatini oshirishga xizmat qilmoqda. Tadqiqot davomida aniqlanishicha, sun’iy intellektdan foydalanayotgan tashkilotlarda ishga qabul qilish jarayonlari tezlashgan, xodimlar faoliyatini baholash aniqligi ortgan hamda mehnat unumdorligi sezilarli darajada yaxshilangan. Shu bilan birga, AI texnologiyalarining joriy etilishi inson omili bilan bog‘liq ayrim xatolarni kamaytirib, tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qilmoqda. O‘zbekiston sharoitida ham inson resurslarini boshqarish tizimlarini raqamlashtirish va sun’iy intellekt texnologiyalarini keng joriy etish muhim strategik ahamiyat kasb etadi. Bunda zamonaviy dasturiy platformalarni tatbiq etish, mutaxassislarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish va axborot xavfsizligini ta’minlash ustuvor vazifalar sifatida qaralishi lozim. Umuman olganda, sun’iy intellekt va raqamli texnologiyalar inson resurslarini boshqarish tizimlarini yangi bosqichga olib chiqib, tashkilotlar faoliyati samaradorligini oshirishning eng istiqbolli yo‘nalishlaridan biri bo‘lib qolmoqda. Kelajakda mazkur texnologiyalarni keng joriy etish tashkilotlarning innovatsion rivojlanishi va barqaror iqtisodiy o‘sishiga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF–6079-son Farmoni. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. O‘zbekiston Respublikasining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish ko‘rsatkichlari. – Toshkent, 2024.
3. Kaplan A., Haenlein M. Siri, Siri in my Hand: Who‘s the Fairest in the Land? On the Interpretations, Illustrations and Implications of Artificial Intelligence. – Business Horizons, 2019.
4. Russell S., Norvig P. Artificial Intelligence: A Modern Approach. – New Jersey: Pearson Education, 2021.
5. Armstrong M. Armstrong‘s Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2023.
6. Dessler G. Human Resource Management. – New York: Pearson, 2022.
7. Stone D., Deadrick D. Challenges and Opportunities Affecting the Future of Human Resource Management. – Human Resource Management Review, 2021.
8. Davenport T., Ronanki R. Artificial Intelligence for the Real World. – Harvard Business Review, 2018.
9. Brougham D., Haar J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics and Algorithms (STARA): Employees’ Perceptions of Our Future Workplace. – Journal of Management & Organization, 2018.