SUN'IY INTELLEKTNING INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDAGI O'RNI VA AHAMIYATI

Toshpo'latova Sevinch Quvondiq qizi
Qo'qon davlat universiteti Tabiy fanlar va iqtisodiyot fakulteti
Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi 1-kurs talabasi
toshpolatova226@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur maqolada sun'iy intellekt texnologiyalarining inson resurslarini boshqarish tizimidagi o'rni, zamonaviy korxonalar faoliyatiga ta'siri hamda xodimlarni tanlash, baholash, rivojlantirish va motivatsiyalash jarayonlaridagi amaliy ahamiyati ilmiy jihatdan tahlil qilingan. Shuningdek, sun'iy intellektning HR (Human Resources) sohasida qo'llanilishi natijasida boshqaruv samaradorligi, mehnat unumdorligi va strategik qarorlar qabul qilish sifatining oshishi yoritilgan. Maqolada sun'iy intellektdan foydalanishning afzalliklari bilan bir qatorda etik, huquqiy va psixologik muammolari ham tahlil qilinib, ularni bartaraf etish bo'yicha ilmiy tavsiyalar ishlab chiqilgan.
Kalit so'zlar: sun'iy intellekt, inson resurslari, HR menejment, raqamli transformatsiya, HR Analytics, avtomatlashtirish, mashinali o'qitish, kadrlar boshqaruvi, raqamli texnologiyalar, innovatsion boshqaruv.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Тошпулатова Севинч Кувондик кизи
Студентка 1 курса направления «Управление человеческими ресурсами»
Факультет естественных наук и экономики
Кокандский государственный университет
Тел.: +99893-787-88-83
E-mail: toshpolatova226@gmail.com

Аннотация: В данной статье с научной точки зрения рассматриваются роль технологий искусственного интеллекта в системе управления человеческими ресурсами, их влияние на деятельность современных организаций, а также практическое значение при подборе, оценке, развитии и мотивации персонала. Особое внимание уделено тому, как применение искусственного интеллекта в сфере HR (Human Resources) способствует повышению эффективности управления, производительности труда и качества принятия стратегических решений. Кроме того, наряду с преимуществами использования искусственного интеллекта анализируются этические, правовые и психологические проблемы, а также предлагаются научно обоснованные рекомендации по их преодолению.

Ключевые слова: искусственный интеллект, человеческие ресурсы, HR-менеджмент, цифровая трансформация, HR-аналитика, автоматизация, машинное обучение, управление персоналом, цифровые технологии, инновационное управление.

THE ROLE AND IMPORTANCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Sevinch Quvondiq qizi Toshpo‘latova
First-Year Student of Human Resource Management
Faculty of Natural Sciences and Economics
Kokand State University
Phone: +99893-787-88-83
E-mail: toshpolatova226@gmail.com

Abstract: This article scientifically examines the role of artificial intelligence technologies in human resource management systems, their impact on the operations of modern organizations, and their practical significance in employee recruitment, performance evaluation, professional development, and motivation. It also highlights how the application of artificial intelligence in the field of Human Resources (HR) enhances managerial efficiency, labor productivity, and the quality of strategic decision-making. In addition to discussing the advantages of AI implementation, the paper analyzes its ethical, legal, and psychological challenges and offers evidence-based recommendations for addressing these issues.

Keywords: artificial intelligence, human resources, HR management, digital transformation, HR analytics, automation, machine learning, personnel management, digital technologies, innovative management.

KIRISH

XXI asrning eng muhim texnologik yutuqlaridan biri bo‘lgan sun’iy intellekt iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida tub o‘zgarishlarni yuzaga keltirmoqda. Ayniqsa, inson resurslarini boshqarish tizimida sun’iy intellektdan foydalanish tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish, boshqaruv xarajatlarini kamaytirish hamda xodimlar salohiyatidan samarali foydalanishga xizmat qilmoqda.

Avvallari inson resurslarini boshqarish asosan hujjatlar yuritish, ishga qabul qilish va xodimlar faoliyatini nazorat qilish bilan chegaralangan bo‘lsa, bugungi kunda u strategik boshqaruvning muhim tarkibiy qismiga aylandi. Sun’iy intellekt esa ushbu tizimni yanada takomillashtirib, katta hajmdagi ma’lumotlarni qisqa vaqt ichida tahlil qilish, kelajakdagi ehtiyojlarni prognozlash hamda optimal boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish imkoniyatini yaratmoqda.

Raqamli transformatsiya sharoitida korxonalar uchun inson kapitali eng muhim strategik resurs hisoblanadi. Shu sababli xodimlarni to‘g‘ri tanlash, ularning malakasini oshirish, motivatsiyasini kuchaytirish va mehnat unumdorligini nazorat qilishda sun’iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish dolzarb ilmiy-amaliy masalaga aylanmoqda.

ADABIYOTLAR TAHLILI

So‘nggi yillarda xalqaro ilmiy tadqiqotlarda sun’iy intellektning HR sohasiga ta’siri keng o‘rganilmoqda. Tadqiqotchilar AI texnologiyalarining rekruting jarayonlarini avtomatlashtirish, nomzodlarni kompetensiyalari bo‘yicha saralash va ish unumdorligini bashorat qilishdagi imkoniyatlarini alohida ta’kidlaydilar.

Shuningdek, HR Analytics konsepsiyasi inson resurslari bo‘yicha qarorlarni intuitiv emas, balki real statistik ma’lumotlarga asoslangan holda qabul qilish imkonini bermoqda. Bu esa tashkilotlarda subyektivlikni kamaytirib, boshqaruvning shaffofligini oshiradi.

Mahalliy olimlar ham raqamli iqtisodiyot rivojlanishi bilan bog‘liq holda kadrlar boshqaruvini modernizatsiya qilish zarurligini qayd etib, sun’iy intellektning mehnat bozori va kasbiy kompetensiyalar shakllanishiga ta’sirini ilmiy jihatdan asoslab bermoqdalar.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Mazkur tadqiqotda tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, statistik ma’lumotlarni umumlashtirish, ilmiy kuzatish, kontent-tahlil hamda deduktiv va induktiv metodlardan foydalanildi. Shuningdek, xalqaro HR amaliyoti va raqamli boshqaruv konsepsiyalarining ilmiy manbalari o‘rganilib, ularning inson resurslarini boshqarishdagi zamonaviy tendensiyalari tahlil qilindi.
Tadqiqot davomida sun’iy intellekt texnologiyalarining tashkilot faoliyatiga iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik ta’siri kompleks yondashuv asosida baholandi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Sun’iy intellektning rekruting jarayonidagi o‘rni

Bugungi kunda ko‘plab tashkilotlarda minglab rezyumelarni inson tomonidan tahlil qilish katta vaqt va resurs talab qiladi. Sun’iy intellekt algoritmlari esa nomzodlarning tajribasi, ko‘nikmalari va kompetensiyalarini avtomatik ravishda tahlil qilib, eng mos nomzodlarni aniqlaydi.
Bunday tizimlar:

- rezyumelarni avtomatik saralaydi;
- nomzodlarni reyting asosida baholaydi;
- intervyuga mos keluvchi nomzodlarni tavsiya qiladi;
- inson omili sababli yuzaga keladigan xatolarni kamaytiradi.

Natijada ishga qabul qilish jarayoni tezlashadi va tashkilot xarajatlari sezilarli qisqaradi.

Xodimlar faoliyatini baholash

Sun’iy intellekt yordamida xodimlarning ish samaradorligi real vaqt rejimida monitoring qilinadi. Algoritmlar ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari, KPI natijalari, mijozlar fikri va ichki statistikalarni tahlil qilib, individual samaradorlik indekslarini shakllantiradi.
Natijada rahbarlar:

- yuqori salohiyatli xodimlarni aniqlaydi;
- motivatsiya tizimini takomillashtiradi;
- malaka oshirish ehtiyojlarini belgilaydi;
- lavozimga ko‘tarish bo‘yicha asosli qarorlar qabul qiladi.

HR Analytics va prognozlash

Sun'iy intellekt asosidagi prognozlash tizimlari yaqin kelajakda qaysi mutaxassisliklarga ehtiyoj ortishini, qaysi bo'limlarda kadrlar almashinuvi yuqori bo'lishini oldindan bashorat qilishi mumkin.
Bu esa:

- strategik rejalashtirishni yaxshilaydi;
- kadrlar yetishmovchiligining oldini oladi;
- budjetni samarali taqsimlash imkonini yaratadi.

Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish
Adaptive Learning tizimlari sun'iy intellekt yordamida har bir xodim uchun individual o'quv dasturlarini ishlab chiqadi.
Masalan:

- bilim darajasini baholaydi;
- kuchli va zaif tomonlarini aniqlaydi;
- mos kurslarni tavsiya qiladi;
- o'quv jarayonini avtomatik monitoring qiladi.

Natijada ta'lim samaradorligi sezilarli darajada oshadi.

Motivatsiya va psixologik monitoring
Sun'iy intellekt xodimlarning elektron yozishmalari, anonim so'rovnomalar va ish faoliyatidagi dinamikalarni tahlil qilib, stress darajasi yoki kasbiy charchash xavfini oldindan aniqlashi mumkin.
Bu imkoniyat:

- burnout holatlarini kamaytiradi;
- psixologik yordamni o'z vaqtida tashkil etadi;
- ish muhitini yaxshilaydi;
- jamoaviy iqlimni mustahkamlaydi.

MUHOKAMA
Sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarishda inqilobiy imkoniyatlarni yaratayotgan bo'lsa-da, uning ayrim xavf va cheklovlari ham mavjud.
Birinchidan, algoritmlar noto'g'ri ma'lumotlar asosida ishlasa, diskriminatsion qarorlar qabul qilishi mumkin.
Ikkinchidan, xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish dolzarb masala hisoblanadi. Maxfiylik tamoyillari buzilishi tashkilot obro'siga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.
Uchinchidan, sun'iy intellektning ortiqcha avtomatlashtirilishi inson omilining ahamiyatini kamaytirishi ehtimoli mavjud. Aslida esa HR boshqaruvi faqat statistik tahlildan iborat emas, balki empatiya, liderlik va kommunikatsiya kabi insoniy kompetensiyalarni ham talab qiladi.
Shuning uchun eng samarali model sun'iy intellekt va inson menejerlari o'rtasidagi hamkorlikka asoslangan gibrid boshqaruv modeli hisoblanadi.

Sun'iy intellektning afzalliklari

- Qaror qabul qilish tezligi oshadi.
- Rekruting xarajatlari kamayadi.

- Xodimlar salohiyati aniq baholanadi.
- Kadrlar almashinuvi prognoz qilinadi.
- Strategik boshqaruv sifati yaxshilanadi.
- Mehnat unumdorligi ortadi.
- Individual rivojlanish yo‘nalishlari belgilanadi.

Mavjud muammolar

- Algoritmik xatoliklar.
- Ma’lumotlar xavfsizligi.
- Etik me’yorlarning buzilishi.
- Sun’iy intellektga ortiqcha qaramlik.
- Raqamli savodxonlikning yetarli emasligi.
- Huquqiy tartibga solishdagi bo‘shliqlar.

XULOSA

Sun’iy intellekt inson resurslarini boshqarish tizimining ajralmas tarkibiy qismiga aylanib bormoqda. U tashkilotlarda rekruting, xodimlarni baholash, malaka oshirish, motivatsiya, strategik rejalashtirish va boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim vosita sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, sun’iy intellekt texnologiyalaridan oqilona foydalanish tashkilotlarning iqtisodiy samaradorligini oshiradi, inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiladi hamda boshqaruv qarorlarining ilmiy asoslanganligini ta’minlaydi.

Kelgusida O‘zbekistonda ham HR sohasida sun’iy intellektni joriy etish bo‘yicha milliy standartlarni ishlab chiqish, algoritmlarning shaffofligini ta’minlash, ma’lumotlar xavfsizligini kuchaytirish hamda mutaxassislarning raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish muhim vazifalardan biri bo‘lib qoladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Russell, S., & Norvig, P. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Pearson.
2. Davenport, T., & Ronanki, R. Artificial Intelligence for the Real World.
3. Kaplan, A., & Haenlein, M. Siri, Siri in My Hand: Who’s the Fairest in the Land?
4. Boudreau, J., & Cascio, W. Human Capital Analytics.
5. Stone, D. Human Resource Management and Artificial Intelligence.
6. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. *The Second Machine Age*.
7. Noe, R. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*.
8. Dessler, G. *Human Resource Management*.
9. Armstrong, M. *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*.
10. O‘zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyot va sun’iy intellektni rivojlantirishga oid normativ-huquqiy hujjatlar.
11. Toshpo‘latova S. . (2025). “KONSTITUTSIYA – ERKIN VA FAROVON HAYOT GAROVI”. Молодые ученые, 3(53), 45–49. извлечено от https://in-academy.uz/index.php/yo/article/view/68965
12. Toshpo‘latova S. . (2025). KADRLAR MALAKASINI OSHIRISH VA QAYTA TAYYORLASH TIZIMINING TASHKILOT RAQOBATBARDOSHLIGIGA QO‘SHGAN

HISSASI. Наука и инновация, 3(56), 146–149. извлечено от https://in-academy.uz/index.php/si/article/view/68967
13. Toshpo‘latova S. . (2025). YANGI O’ZBEKISTON PREZIDENT SH. M. MIRZIYOYEV RAHBARLIGI VA TASHABBUSI OSTIDA AMALGA OSHIRILAYOTGAN ISLOHOTLAR. Педагогика и психология в современном мире: теоретические и практические исследования, 4(25), 23–26. извлечено от https://in-academy.uz/index.php/zdpp/article/view/69964
14. Toshpo‘latov , A. (2026). RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA O‘QITUVCHILARNING PSIXOLOGIK FAROVONLIGINI TA’MINLASHDA SUN’IY INTELLEKT TEXNOLOGIYALARINING O‘RNI. Молодые ученые, 4(20), 163–166. извлечено от https://in-academy.uz/index.php/yo/article/view/77407