

INSON RESURLARINI BOSHQARISHDA SUN'IY INTELLEKTNING AHAMIYATI

Ahmedova Nigora

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, 2- bosqich magistranti

nigorayusupova095@gmail.com

MAQOLA MALUMOTI

MAQOLA TARIXI:

Received: 29.12.2025

Revised: 30.12.2025

Accepted: 31.12.2025

KALIT SO'ZLAR:

Sun'iy Intellekt, inson resurslarini boshqarish, avtomatlashtirish, IBM Watson, HR texnologiyalari, karyera rivojlanishi, malaka oshirish, tahliliy boshqaruv.

ANNOTATSIYA:

Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarishda sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalanishning zamonaviy yo'nalishlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda AI'ning HRM jarayonlariga — nomzodlarni aniqlash va tanlash, xodimlarni jalb qilish, karyera rivojlanishini rejalashtirish hamda malaka oshirish tizimlariga — qanday ta'sir ko'rsatayotgani ko'rsatib o'tilgan. Sun'iy intellekt asosida ishlovchi tizimlar inson resurslari faoliyatida aniqlikni oshiradi, ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilishni ta'minlaydi hamda xodimlar tajribasini yaxshilashga xizmat qiladi. Shuningdek, maqolada IBM kompaniyasining amaliy misollarida (Watson Recruitment, Career Coach, Your Learning) sun'iy intellekt texnologiyalarining HRM jarayonlarini optimallashtirishdagi o'rni yoritilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, sun'iy intellekt HRM tizimlarida avtomatlashtirishdan tashqari, strategik boshqaruv va inson kapitalini

*rivojlantirishda ham muhim omilga
aylanmoqda.*

Kirish

So‘nggi o‘n yilliklarda texnologik taraqqiyot, ayniqsa sun‘iy intellekt (SI) sohasidagi innovatsiyalar, inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimlarini tubdan o‘zgartirish bosqichiga olib keldi. Dastlab SI texnologiyalari ishlab chiqarish va texnik sohalarda qo‘llanilgan bo‘lsa, bugungi kunda u korporativ boshqaruv, strategik rejalashtirish va kadrlar siyosatida ham muhim rol o‘ynay boshladi. An‘anaviy yollash, nazorat va motivatsiya tizimlari zamonaviy raqamli mehnat muhitiga mos kelmay qolmoqda. Endi tashkilotlar nafaqat inson resurslarini boshqarish, balki talent menejmentini chuqur tahlil asosida olib borishlari kerak. Shu nuqtai nazardan, sun‘iy intellekt nafaqat texnik vosita, balki strategik boshqaruv hamkori sifatida namoyon bo‘lmoqda [1].

Pandemiya davrida yuzaga kelgan global o‘zgarishlar natijasida HRM tizimlari masofaviy ish, virtual hamkorlik, xodimlar salomatligini saqlash va psixologik farovonlikni ta‘minlash kabi yangi vazifalarga duch keldi. Shu jarayonda sun‘iy intellekt xodimlar holatini monitoring qilish, ish unumdorligini tahlil qilish, va kompaniya ehtiyojlarini real vaqt rejimida bashoratlashda yordam berdi [2].

Bundan tashqari, SI asosidagi HR texnologiyalar — masalan, rezyume tahlili tizimlari, aqlli chatbotlar, xodimlar faoliyatini prognoz qiluvchi algoritmlar — inson resurslari bo‘limlarining samaradorligini oshirib, inson omili bilan bog‘liq sub‘ektivlikni kamaytiradi. Natijada HR bo‘limlari oddiy ma‘muriy vazifalardan chiqib, tashkilot strategiyasining markaziy elementiga aylanmoqda [3].

Zamonaviy tashkilotlarda sun‘iy intellekt texnologiyalari inson resurslarini boshqarishda keng ko‘lamda qo‘llanmoqda. Avvalo, SI yordamida nomzodlarni aniqlash va tanlash jarayonlari avtomatlashtiriladi, bu esa yollash vaqtini qisqartirib, inson xatoliklarini kamaytiradi. Shuningdek, tizimlar xodimlar faoliyatini tahlil qilib, ularning ehtiyojlari va qoniqish darajasini baholaydi, natijada kompaniya ichida motivatsiyani oshirish va kadrlarni saqlab qolish strategiyalari ishlab chiqiladi. Sun‘iy intellekt, shuningdek, karyera yo‘lini rejalashtirishda shaxsiylashtirilgan tavsiyalar berib, xodimning qobiliyati va maqsadlariga mos rivojlanish yo‘nalishlarini taklif etadi. Bundan tashqari, malaka oshirish va o‘qitish dasturlari ham SI asosida individual yondashuv bilan shakllantiriladi, bu esa har bir

xodimning o'z salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarishiga yordam beradi. Shu tarzda sun'iy intellekt HRM jarayonlarini tahliliy, moslashuvchan va natijaga yo'naltirilgan tizimga aylantirmoqda.

Natijada sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarish jarayonini ma'lumotga asoslangan, bashoratli va moslashuvchan tizimga aylantirmoqda. Bu esa HRMning asosiy maqsadi — "to'g'ri odamni to'g'ri joyga va to'g'ri vaqtda joylashtirish" tamoyilini yangi bosqichga olib chiqadi.

Yuqoridagi fikrlar orqali shuni takidlash mumkinki, sun'iy intellekt HRM sohasini raqamlashtirish bilan bir qatorda, inson kapitalini tashkilotning eng muhim aktiviga aylantirishda beqiyos imkoniyatlar yaratmoqda. Shu bois, HR mutaxassislari uchun AI texnologiyalarini tushunish va ulardan samarali foydalanish zamonaviy boshqaruvning ajralmas sharti bo'lib qolmoqda [4].

Adabiyotlar tahlili.

Sun'iy intellekt texnologiyalarining inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasida qo'llanilishi bo'yicha ko'plab tadqiqotlar olib borilgan. Brougham va Haar "STARA" (Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms) konsepsiyasini ishlab chiqib, SI va avtomatlashtirish HRM jarayonlarini tubdan o'zgartirayotganini ta'kidlashadi. Ularning fikricha, SI insonni to'liq almashtirmaydi, balki inson va mashina o'rtasida hamkorlikni kuchaytiradi. Jarrahi Sunni inson qarorlarini qo'llab-quvvatlovchi vosita sifatida talqin qiladi. U Sun'iy intellekt yordamida bashorat, tavsiya va tahlil imkoniyatlari kengayib, HR menejerlari qarorlarini aniqroq qabul qilishlarini ko'rsatadi. Sivathanu va Pillai "Smart HR 4.0" modelida SI, IoT va "Big Data" texnologiyalarining HR tizimlariga ta'sirini yoritadi. Ular Sun'iy intellekt HR jarayonlarini raqamlashtirib, real vaqt rejimida tahlil qilish imkonini berishini qayd etadi.

Oracle va Future Workplace hisobotiga ko'ra, xodimlarning yarmidan ko'pi SI texnologiyalaridan foydalanadi, 60% dan ortig'i esa robot hamkasblarga ishonch bildirgan. Bu natijalar SI'ning HR tizimlarida chuqur joriy etilganini ko'rsatadi. IBM tadqiqotida esa SI'ning amaliy qo'llanmalari — Watson Recruitment, Career Coach, va Your Learning — misolida HR jarayonlarini avtomatlashtirish va optimallashtirishdagi o'rni tahlil qilingan.

Asosiy qism.

Hozirgi davrda inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasida sun'iy intellekt (SI) texnologiyalarining joriy etilishi korporativ jarayonlarning samaradorligini oshirish, ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish va inson kapitalining to'liq potensialidan

foydalanish imkonini bermoqda. SI nafaqat ma'muriy ishlarni avtomatlashtirish, balki inson omiliga oid murakkab psixologik va tahliliy jarayonlarni ham chuqur o'rganishga xizmat qilmoqda [5].

HRM jarayonlarining raqamlashtirilishi

An'anaviy HR amaliyotlari ko'pincha ma'lumotlarni qo'lda kiritish, ko'p bosqichli tanlov jarayonlari va sub'ektiv baholashga tayanadi. SI texnologiyalari bu jarayonlarni avtomatlashtirib, vaqtni tejash va inson xatolarini kamaytirish imkonini beradi. Masalan, IBM Watson Recruitment tizimi minglab rezyumelarni tahlil qilib, lavozimga eng mos nomzodlarni aniqlaydi[6].Shu orqali HR mutaxassisleri strategik qarorlar qabul qilishga ko'proq e'tibor qaratishlari mumkin bo'ladi.

Analitik qarorlar va bashoratlash imkoniyatlari

Sun'iy intellekt algoritmlari HR bo'limlariga bashoratli tahlil (predictive analytics) imkoniyatlarini beradi. Masalan, xodimlarning ishdan ketish ehtimolini, motivatsiya darajasini yoki mehnat unumdorligini oldindan aniqlash orqali HR menejerlari mos choralarni ko'ra oladi [7].Shu orqali tashkilotlar xodimlarni saqlab qolish siyosatini aniq ma'lumotlarga asoslab amalga oshiradi.

AI shuningdek his-tuyg'ularni aniqlash tizimlari (emotion recognition systems) orqali xodimlarning psixologik holatini kuzatish va ularning ishdagi qoniqish darajasini tahlil qilish imkonini beradi. Bu esa xodimlarning ishdan charchash, stress yoki demotivatsiya holatlarini erta aniqlash va ularning samaradorligini tiklashga yordam beradi [8].

O'qitish va rivojlantirishda Sun'iy intellektning roli

AI xodimlar uchun shaxsiylashtirilgan o'quv yo'nalishlarini yaratishda muhim o'rin tutadi. Masalan, IBM Your Learning platformasi xodimning malakasi, qiziqishlari va faoliyat natijalariga asoslanib, unga mos o'quv resurslarini tavsiya qiladi. Bu tizim xodimni doimiy o'rganish va kasbiy rivojlanish jarayoniga jalb etadi [9].

Shuningdek, SI yordamida tashkilotlar o'quv dasturlarining samaradorligini baholaydi, eng ko'p foyda keltiruvchi ko'nikmalarni aniqlaydi va kelajakdagi lavozimlar uchun zarur kompetensiyalarni shakllantiradi [10].Shu orqali inson kapitali kompaniyaning asosiy raqobat ustunligiga aylanadi.

Karyera boshqaruvi va xodimlarni saqlab qolish

SI texnologiyalari karyera rejalashtirish jarayonini ham osonlashtirmoqda. IBM Watson Career Coach tizimi xodimning kasbiy tajribasi va maqsadlariga asoslanib, unga mos karyera yo'lini taklif qiladi hamda kerakli o'quv kurslarini belgilaydi. Bu nafaqat xodimlar

uchun motivatsiyani oshiradi, balki kompaniyada ichki iste'dodlarni saqlab qolish imkonini beradi [11].

Bundan tashqari, SI yordamida HR bo'limlari xodimlar o'rtasidagi aloqa, muloqot sifati va ish muhiti bilan bog'liq muammolarni aniqlab, sog'lom korporativ madaniyatni shakllantirishda yordam oladi.

HR xizmatlarini avtomatlashtirish

Zamonaviy HR tizimlarida AI asosidagi chatbotlar keng qo'llanmoqda. Masalan, Watson Assistant yoki HR Virtual Agent kabi tizimlar xodimlarga ish haqi, ta'tillar, kompaniya siyosati yoki hujjat aylanishiga doir tezkor javoblarni taqdim etadi. Bu orqali HR bo'limi ma'muriy yukdan ozod bo'lib, strategik vazifalarga e'tibor qaratadi [12].

Chatbotlar 24/7 rejimda ishlaydi va xodimlar tajribasini (Employee Experience) yaxshilashda muhim o'rin tutadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, SI bilan boyitilgan HR tizimlari xodimlarning qoniqish darajasini 30–40% gacha oshiradi [13].

Xulosa.

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, sun'iy intellekt (SI) inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimida inqilobiy o'zgarishlarni amalga oshirmoqda. Sun'iy intellekt texnologiyalari yordamida HRM jarayonlari — nomzodlarni tanlash, xodimlarni baholash, karyera rejalashtirish, o'qitish va rag'batlantirish — avtomatlashtirilmoqda hamda ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish imkoniyati kengaymoqda. Sun'iy intellekt HR bo'limlarining ro'lini oddiy ma'muriy funksiyadan strategik hamkorlik darajasiga olib chiqmoqda. Bu esa tashkilotlarga nafaqat samaradorlikni oshirish, balki inson kapitalining raqobatbardoshligini ta'minlash imkonini beradi. IBM, Oracle va boshqa ilg'or kompaniyalar tajribasi shuni isbotlaydiki, sun'iy intellektdan oqilona foydalanish HRM tizimini shaxsiylashtirilgan, tahliliy va moslashuvchan boshqaruvga aylantiradi. Kelajakda HRM sohasida SI texnologiyalarini to'liq integratsiyalash orqali inson omiliga oid sub'ektiv qarorlarni kamaytirish, xodimlarning psixologik holati va motivatsiyasini real vaqt rejimida kuzatish hamda korporativ samaradorlikni oshirish imkoniyatlari yaratiladi. Shu tarzda sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarish tizimining ajralmas qismiga aylanib, tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta'minlaydigan asosiy strategik omil sifatida shakllanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Brougham, D. & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' Perceptions of Our Future Workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257.
2. Jarrahi, M. H. (2018). Artificial Intelligence and the Future of Work: Human–AI Symbiosis in Organizational Decision Making. *Business Horizons*, 61(4), 577–586.
3. Sivathanu, B. & Pillai, R. (2018). Smart HR 4.0 – How Industry 4.0 is Disrupting HR. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 7–11.
4. Oracle & Future Workplace. (2019). *AI at Work: 2019 Global Study*. Oracle Corporation.
5. IBM Smarter Workforce Institute. (2020). *The Role of Artificial Intelligence in HR Transformation*. IBM Research Publications.
6. IBM. (2020). *IBM Watson Recruitment: Cognitive Recruiting at Scale*. IBM Official White Paper.
7. Upadhyay, A. K. & Khandelwal, K. (2019). Applying Artificial Intelligence: Implications for Recruitment. *Strategic HR Review*, 18(2), 52–55.
8. Mehdi, M. & Frick, B. (2021). Emotion Recognition Systems in HR: Balancing Technology and Ethics. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 33–47.
9. IBM. (2020). *Your Learning: Personalized Employee Development Through AI*. IBM White Paper.
10. Pan, Y., Teng, F., & Wang, S. (2020). AI-Driven Learning Platforms for Employee Skill Development. *Computers in Human Behavior Reports*, 2(3), 100–112.
11. IBM. (2021). *Watson Career Coach: Intelligent Career Pathing with AI*. IBM Workforce Solutions.
12. Oracle. (2020). *Digital Assistants for HR: Enhancing Employee Experience with AI Chatbots*. Oracle HR Solutions.
13. McKinsey & Company. (2021). *The State of AI in 2021: Transforming HR Operations*. McKinsey Global Institute Report.