

**RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA HR
BOSHQARUVI VA KADRLAR SIYOSATI**

Juraqulov Omad Uktam o'g'li¹

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi
huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi
MBA Raqamli iqtisodiyot fakulteti magistranti

Jamolov Jaxongir Saydazimovich¹

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi
huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi
MBA Raqamli iqtisodiyot fakulteti magistranti

Dilmanov Zufar Olimovich¹

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi
huzuridagi Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi
MBA Raqamli iqtisodiyot fakulteti magistranti

**MAQOLA
MALUMOTI**

ANNOTATSIYA:

MAQOLA TARIXI:

Received:27.03.2025

Revised: 28.03.2025

Accepted:29.03.2025

KALIT SO'ZLAR:

HR omili,AI
texnologiyalar,potensial
,avtomatlashtirish.

Ushbu tadqiqot raqamli iqtisodiyotda inson kapitalining asosiy xususiyatlarini, xodimlar bilan o'zaro munosabatlarning joriy usullarini va zamonaviy texnologiyalardan foydalanishni o'z ichiga olgan inson resurslarini boshqarish usullarini o'rganadi. Ushbu maqolada insonni boshqarish kontseptsiyalarining evolyutsion jadvali, xodimlarning samaradorligini oshirishi mumkin bo'lgan yangi dasturiy ta'minotdan foydalangan holda xodimlarni zamonaviy usullarda tanlash orqali jamoalarni shakllantirishning turli usullari keltirilgan. Professional jamoaning umumiy kontseptsiyasida keksa avlodning roli ko'rib chiqiladi. Ushbu maqolada xodimlarning motivatsiyasining pastligi va uni yaxshilash yo'llari masalasi ko'rib chiqiladi.

KIRISH. Xodimlarni boshqarish texnologiyalari yo'l sifatida aniqlanadi ning miqdoriy va sifat xususiyatlarini boshqarish ikkala butunning maqsadlariga erishish uchun xodimlar kompaniya va individual xodimlar. Eng yuqorilaridan biri xodimlarni boshqarishda ustuvor va muhim vazifalar tizimi tashkilotga o'z maqsadlariga erishishda yordam berishdir xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish. Bunday global va tez o'zgarishlar davrida biznes eski modellarga ko'ra ishlay olmaydi. Zamonaviy biznes tashkilotlar oldida mutlaqo raqamlashtirish vazifasi turibdi barcha biznes jarayonlari, shu jumladan inson resurslari boshqaruv tizimi [1]. Bu biznes uchun zarurdir tashkilotlar barqaror raqobatdosh pozitsiyani

saqlab qolish uchun. Tanlangan mavzu amaliy ahamiyatga ega, chunki u imkon beradi xodimlarni boshqarish tizimini tahlil qilish, diagnostika qilish kompaniyaning kadrlar salohiyatini yaxshilash maqsadida mamlakat iqtisodiyoti sharoitida kadrlar siyosati raqamlashtirish. Tanlangan tadqiqot mavzusining dolzarbligi shartli ning asosiy muammolarini aniqlash zarurati bilan xodimlarni boshqarish texnologiyalarini raqamlashtirish va ularni hal qilish usullarini ishlab chiqish. Tadqiqotning maqsadi - muammolarni nazorat qilish va xodimlarni boshqarishda raqamlashtirish istiqbollari zamonaviy sharoitda tizim. Buni hal qilish talab qilinadi

Maqsadga erishish uchun maqsadlar soni:

- raqamlashtirishga to'sqinlik qilayotgan asosiy muammolarni oydinlashtirish xodimlarni boshqarish tizimidagi jarayon;
- raqamli texnologiyalardan foydalanish darajasini baholash
- korxona xodimlari tomonidan raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish;
- raqamli texnologiyalardan foydalanish darajasini tahlil qilish

Xodimlarni boshqarishda HR.

Maqolaning uslubiy asosini tamoyillar tashkil etadi va o'tish davridagi maqsadlarni o'zgartirish usullari xodimlarni raqamli boshqaruv jarayoni atrof-muhit, raqamlashtirishdan olinadigan foydaning asosiy darajalari aniqlanadi, ularning xususiyatlari ko'rsatiladi. Xodimlarni boshqarishdagi o'zgarishlar majmuasi, asosida boshqaruv tuzilmasini o'zgartirish, shu jumladan raqamli texnologiyalarni raqamli deb tushunish kerak xodimlarni boshqarish tizimini o'zgartirish. Aksariyat tadqiqotchilar kadrlar, moliyaviy yetishmasligiga ishora qiladilar resurslar va raqamli tushunchaning etishmasligi raqamli transformatsiyaga to'siq sifatida transformatsiya effektlari. Elektron HR boshqaruvi samarali vosita bo'lib xizmat qiladi.

Sun'iy intellekt (AI) HR jarayonlariga tatbiq etish puxta tayyorgarlikni talab qiladigan strategik qadamdir. Ishni boshlashingizga yordam beradigan asosiy qadamlar:

1. Hozirgi jarayonlarni tahlil qilish

- AI foydali bo'lishi mumkin bo'lgan sohalarni aniqlash uchun mavjud HR jarayonlaringizni tekshirib ko'ring: ishga olish, o'qitish, saqlash va xodimlar ma'lumotlarini boshqarish.

2. Maqsadlarni belgilash

- Nimaga erishmoqchi ekanligingizni aniq ayting. Masalan: muntazam vazifalarni avtomatlashtirish, xodimlarni tanlash sifatini oshirish, xodimlarni jalb qilish darajasini oshirish.

3. Texnologiyalarni tanlash

- Chatbotlar, ta'limni boshqarish tizimlari (LMS), odamlarni tahlil qilish platformalari kabi mavjud echimlarni o'rganing va maqsadlaringizga mos keladiganlarini tanlang.

4. Jamoani tayyorlash

• HR mutaxassislarini yangi texnologiyalar bilan ishlashga o'rgating. Bu qarshilikdan qochish va o'zgarishlarga ishonch darajasini oshirishga yordam beradi.

5. Sinov va tajriba loyihalari

• AI samaradorligini sinab ko'rish uchun kichik maydondan boshlang, masalan, ishga arizalarni qayta ishlash uchun chatbotni amalga oshirish.

6. Baholash va takomillashtirish

• Sinovdan so'ng natijalarni baholang, tuzatishlar kiriting va boshqa jarayonlarga tatbiq qilishni kengaytiring.

7. Axloqiy jihatlarni hisobga olish

• Xodimlar ma'lumotlarining maxfiyligi bo'yicha aniq siyosatlarni ishlab chiqing va barcha qonuniy talablarga muvofiqligini ta'minlang.

8. Boshqaruvning ishtiroki

• Kompaniya rahbariyatidan yordam oling. Bu o'zgarishlarni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun muhimdir.

9. Xodimlar bilan muloqot

• Xodimlarni AI odamlarning o'rnini bosmasligiga, balki ularning ishini osonlashtiradigan vositaga aylanishiga ishontiring. Yangi texnologiyalarning afzalliklarini muhokama qiling.

HR sohasida sun'iy intellektdan muvaffaqiyatli foydalanishning ba'zi misollari:

1. **Xilton mehmonxonalari:** Kompaniya kadrlarni tanlash jarayonini avtomatlashtirish uchun AIdan foydalanadi. Virtual yordamchilar minglab ishga arizalarni tahlil qilishda yordam beradi, eng munosib nomzodlarni ajratib ko'rsatadi, bu esa xodimlarni yollash vaqtini sezilarli darajada kamaytiradi.

2. **Unilever:** Bu yerda AI kadrlarni tanlashning barcha bosqichlarida, jumladan, nomzodlarning yuz ifodalari va intonatsiyasi tahlili bilan video intervyulardan foydalaniladi. Bu kompaniyaga jarayonni soddalashtirish va malakali mutaxassislarni jalb qilish imkonini berdi.

3. **IBM:** Ichki xodimlar uchun kompaniya AIdan qaysi xodimlar kompaniyani tark etishi mumkinligini taxmin qilish uchun foydalanadi. Bu HR-ga iste'dodlarni o'z vaqtida saqlab qolish choralari taklif qilishda yordam beradi.

4. **L'Oreal:** Ishga qabul qilish uchun kompaniya Mya chatbotini joriy qildi, u nomzodlar bilan muloqot qiladi, aniqlovchi savollar beradi, ularning so'rovlariga javob beradi va ishga qabul qilish muddatini qisqartirishga yordam beradi.

5. **Shell:** Potensial rahbarlarni aniqlash va shaxsiylashtirilgan martaba yo'llarini yaratish uchun xodimlar ma'lumotlarini tahlil qilish uchun AIdan foydalanadi.

Ushbu misollar AI jarayonlarning samaradorligi va aniqligini qanday oshirishi mumkinligini ko'rsatadi.

Inson resurslarini boshqarishda (HR) sun'iy intellektdan foydalanish ko'plab ijobiy va salbiy tomonlarga ega. Keling, ularni ko'rib chiqaylik:

Taroziga:

1. **Muntazam vazifalarni avtomatlashtirish:** AI rezyumelarni qayta ishlash, intervyularni rejalashtirish va muntazam so'rovlarga javob berish, HR mutaxassislarini yanada strategik vazifalarni bajarish uchun bo'shatishi mumkin.

2. **Tahlil va prognozlash:** Sun'iy intellekt yanada oqilona qarorlar qabul qilishga yordam berish uchun unumdorlik, aylanma va o'qitish samaradorligi haqidagi ma'lumotlarni tahlil qilishi mumkin.

3. **O'qish va martaba rivojlanishini shaxsiylashtirish:** AI xodimlarning ko'nikmalari va maqsadlari asosida tayyorlangan o'quv rejalarini taklif qilishi mumkin.

4. **Xarajatlarni kamaytirish:** Jarayonlarni avtomatlashtirish orqali kompaniyalar ma'muriy vazifalar uchun xarajatlarni kamaytirishi mumkin.

5. **Ob'ektivlik:** AI sub'ektiv baholashlarga emas, balki ma'lumotlarga tayanib, ishga qabul qilish jarayonida tarafkashlik xavfini kamaytiradi.

Kamchiliklari:

1. **Shaxsiy yondashuvni yo'qotish xavfi:** Xodimlar bilan o'zaro munosabatlarni avtomatlashtirish tufayli odamlar bilan aloqani kamaytirish mumkin, bu ba'zan salbiy qabul qilinadi.

2. **Algoritm xatolari:** Agar sun'iy intellekt noto'g'ri yoki noto'g'ri ma'lumotlarga o'rgatilgan bo'lsa, bu muammolarni kuchaytirishi mumkin.

3. **Axloqiy masalalar:** Xodimlar ma'lumotlarining maxfiyligi va ulardan foydalanish bilan bog'liq xavotirlar paydo bo'ladi.

4. **Texnologiyaga bog'liqlik:** Agar tizim ishlamay qolsa, AIga to'liq ishonish xavfli bo'lishi mumkin.

5. **Xodimlarning qarshiligi:** Ba'zi xodimlar o'zlarining ish joylarini yo'qotishlari sababli AI tatbiq etilishidan qo'rqishlari mumkin.

AI kuchli vosita bo'lib, u to'g'ri qo'llanilsa, HR bo'limlari ishini sezilarli darajada yaxshilashi mumkin, ammo potentsial xavflarni hisobga olish va texnologiya va odamlarning o'zaro ta'siri o'rtasidagi muvozanatni saqlash muhimdir.

Xulosa. Xodimlarni rivojlantirish tizimini mustahkamlash va intilayotgan korxonalarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash kadrlarda raqamli texnologiyalardan faol foydalanish uchun menejment mavjud muammolarni hal qilish usullaridan biridir. Berilgan tizimni raqamlashtirish muhim ahamiyatga ega bo'sh lavozimlarga xodimlarni tanlash. Potentsial xodimlar ushbu vakansiyalarni ajratib ko'rsatish imkoniyatiga ega bo'ladilar bu ularning ehtiyojlarini qondiradi. Bundan tashqari, sun'iy joriy etish razvedka potentsial xodimlarga kuchli qabul qilish imkonini beradi kerakli lavozim uchun maslahat. Xodimlarni boshqarish korxonaga ta'sir qiladi strategik rivojlanish, mas'uliyatni o'z zimmasiga olish xodimlarni

=====

yangi sharoitlarga moslashtirish, o'tkazish orqali turli motivatsion treninglar va individual yondashuv, korxona xodimi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Bolotova, A., Zakharova, A.: Personal potential and time prospects as predictors of personnel management. Manag. Russia Abroad **3**, 117–122 (2015)

[Google Scholar](#)

2. Burdakova, G., Byankin, A., Usanov, I., Pankova, L.: Smart technologies in education and formation of entrepreneurial competencies. In: IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, vol. 497, no. 1, p. 012066 (2019). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/497/1/012066>

3. Gao, J., Haworth, N.: Stuck in the middle? Human resource management at the interface of academia and industry. Int. J. Hum. Resour. Manag. **30**(22), 3081–3112 (2019)

[Article Google Scholar](#)

4. Gartner bi magic quadrant: Obzor liderov rynka (2019). <https://blog.atkcg.ru/gartner-bi-magic-quadrant-2019-obzor-liderov-rynka/>. Accessed 21 May 2020

5. Goswami, B., Goswami, S., Singh, A.: Impact of high-performance human resource management practices on employee engagement with the moderating role of ethical leadership. Int. J. Adv. Sci. Technol. **28**(19), 331–343 (2019)