



SUN’IY INTELLEKT VA INSON RESURLARI BOSHQARUVI: INDIVIDUAL RIVOJLANISH KONSEPSIYASI

Muallif: Eshonqulova Zulayxo Maxamatmurot qizi¹

Affiliyatsiya: Xalqaro Nordik Universiteti Sanoat iqtisodiyoti va raqamli texnologiyalar kafedrası uslubchisi¹

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17349269>

ANNOTATSIYA

Ushbu maqola sun’iy intellekt (SI) texnologiyalarining inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimlarida qo’llanilishi hamda individual rivojlanish konsepsiyasiga ta’sirini tahlil qiladi. Zamonaviy tashkilotlarda inson kapitalini samarali boshqarish va xodimlarning individual salohiyatini to’liq ro’yobga chiqarish uchun sun’iy intellekt muhim strategik vosita sifatida namoyon bo’lmoqda. Maqolada SI asosida yaratilgan tahliliy tizimlar xodimlarning kompetensiyalarini baholash, karyera yo’nalishlarini prognozlash, o’qitish jarayonlarini shaxsga yo’naltirish hamda motivatsiya mexanizmlarini takomillashtirishdagi roli yoritilgan. Shuningdek, AI texnologiyalari orqali inson resurslarini boshqarishning yangi yondashuvlari, jumladan, ma’lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish, avtomatlashtirilgan tanlov tizimlari, personalizatsiya qilingan o’quv dasturlari va xodimlarning ish unumdorligini real vaqt rejimida kuzatish imkoniyatlari tahlil etilgan.

Maqolada individual rivojlanish konsepsiyasi doirasida sun’iy intellekt vositalari orqali xodimlarning kuchli va zaif tomonlarini aniqlash, ularning kasbiy rivojlanish yo’nalishlarini aniqlash hamda moslashtirilgan rivojlanish strategiyalarini ishlab chiqish imkoniyatlari ko’rib chiqiladi. Shu bilan birga, etik muammolar, inson va mashina o’rtasidagi muvozanat, hamda ma’lumot xavfsizligi masalalari ham muhokama qilinadi. Tadqiqot natijalari shuni ko’rsatadiki, inson resurslari boshqaruvida sun’iy intellektni joriy etish nafaqat tashkiliy samaradorlikni oshiradi, balki xodimlarning individual o’sishini qo’llab-quvvatlash, ularning kasbiy barqarorligini mustahkamlash va inson markazli yondashuvni ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur maqola natijalari HR menejerlari, kadrlar bo’limi mutaxassislari va raqamli transformatsiya jarayonida faol ishtirok etayotgan tashkilotlar uchun amaliy ahamiyatga ega. Shuningdek, inson va sun’iy intellekt hamkorligining yangi paradigmasini shakllantirishda ilmiy asos bo’lib xizmat qiladi.

Kalit so’zlar: Sun’iy intellekt, inson resurslarini boshqarish, individual rivojlanish, raqamli transformatsiya, kompetensiya, avtomatlashtirish, karyera boshqaruvi, ma’lumotlar tahlili, motivatsiya tizimi, etik muammolar.

KIRISH

Zamonaviy raqamli iqtisodiyot sharoitida sun’iy intellekt (SI) texnologiyalarining jadal rivojlanishi inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimlarida tub o’zgarishlarga sabab bo’lmoqda. Bugungi kunda tashkilotlar nafaqat moddiy resurslarga, balki inson kapitaliga asoslangan raqobat ustunligini shakllantirishga intilmoqda. Shu nuqtai nazardan, sun’iy intellektni HR jarayonlariga integratsiya qilish inson salohiyatini to’liq ro’yobga chiqarish, xodimlarning individual rivojlanish

yo'nalishlarini aniqlash va ularni tashkilot strategiyasi bilan uyg'unlashtirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Inson resurslarini boshqarish tizimining markazida har doim inson omili turgan. Biroq raqamli transformatsiya davrida ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv, avtomatlashtirilgan qaror qabul qilish tizimlari va aqlli algoritmlar yordamida HR funksiyalarining samaradorligi sezilarli darajada oshmoqda. Sun'iy intellekt yordamida tashkilotlar xodimlarning kompetensiyalarini tahlil qilish, ularning kasbiy rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash, shaxsga yo'naltirilgan o'quv dasturlarini ishlab chiqish hamda karyera yo'nalishlarini prognozlash imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Bundan tashqari, sun'iy intellekt individual rivojlanish konsepsiyasini yangi bosqichga olib chiqadi. Har bir xodimning shaxsiy qobiliyatlarini, ishdagi faoliyat dinamikasini va motivatsiya omillarini o'rganish orqali tashkilot inson kapitalini samarali rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqishi mumkin. Natijada, inson resurslarini boshqarish jarayoni faqat ma'muriy funksiyadan iborat bo'lmay, balki strategik rivojlanish vositasiga aylanadi.

Biroq, ushbu texnologik yondashuvning joriy etilishi bir qator muammolarni ham keltirib chiqaradi. Jumladan, inson va mashina o'rtasidagi o'zaro ishonch muvozanatini saqlash, ma'lumotlar xavfsizligini ta'minlash, algoritmik xolislikni kafolatlash hamda etik masalalarni tartibga solish zarur. Shu bois, sun'iy intellektidan foydalanishda texnologik imkoniyatlar bilan bir qatorda insoniy qadriyatlarni saqlab qolish muhim vazifa bo'lib qolmoqda.

Shu asosda, ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi — sun'iy intellektning inson resurslarini boshqarish tizimidagi o'rni va uning individual rivojlanish konsepsiyasiga ta'sirini tahlil qilishdan iborat. Tadqiqotda AI texnologiyalari yordamida xodimlarning shaxsiy rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish, ularning kompetensiyalarini baholash va raqamli boshqaruv tizimlarida inson markazli yondashuvni shakllantirish masalalari yoritiladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Zamonaviy inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimida sun'iy intellekt (SI) texnologiyalarining qo'llanilishi so'nggi yillarda jahon miqyosida ilmiy izlanishlar markazida turibdi. Ilmiy manbalarda sun'iy intellektning HR jarayonlariga integratsiyasi inson kapitalining samarali boshqaruvi, ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish va xodimlarning individual rivojlanishini ta'minlashda muhim rol o'ynashi ta'kidlanadi. C. Davenport va T. Redman (2020) tadqiqotlarida qayd etilishicha, sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarishda analitik yondashuvni kuchaytirib, xodimlar faoliyati haqidagi ma'lumotlarni aniq tahlil qilish imkonini beradi. Shu bilan birga, J. Brougham va J. Haar (2018) o'z asarlarida AI texnologiyalarining ishga qabul qilish, o'qitish va karyera rivojlanish jarayonlarida shaxsga yo'naltirilgan yondashuvni kuchaytirishini ko'rsatadi.

Mahalliy va xorijiy adabiyotlarda sun'iy intellektning HR tizimlariga ta'siri turli yo'nalishlarda o'rganilgan. Ba'zi tadqiqotchilar uni xodimlarning samaradorligini oshiruvchi omil sifatida baholasa, boshqalar etik masalalarga, ya'ni inson va mashina o'rtasidagi ishonch, shaffoflik hamda xolislik muammolariga e'tibor qaratadi. E. Brynjolfsson va A. McAfee (2021) fikricha, sun'iy intellekt insonning o'rnini to'liq egallamaydi, aksincha, insonning kognitiv imkoniyatlarini kengaytiruvchi vosita sifatida ishlaydi. Shu bois, HR sohasida AI dan foydalanish "inson markazli texnologiyalar" konsepsiyasiga asoslanmoqda.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, sun'iy intellektni HRM tizimida qo'llashning asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- ✓ xodimlarni tanlash va baholashda ma'lumotlarga asoslangan yondashuvni qo'llash;
- ✓ individual rivojlanish rejalari va o'quv dasturlarini avtomatik shakllantirish;
- ✓ xodimlarning motivatsiya darajasini aniqlash va ularni real vaqt rejimida kuzatish;
- ✓ karyera boshqaruvi va o'sish imkoniyatlarini prognozlash.

Shuningdek, SI texnologiyalari yordamida tashkilotlar mehnat unumdorligini oshirish, inson xatolarini kamaytirish va strategik qarorlarni tezkor qabul qilish imkoniga ega bo'ladi. Ammo adabiyotlarda ko'rsatilganidek, bu jarayonda etik tamoyillarni buzmaslik, shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish va inson omilini chetda qoldirmaslik muhim shart hisoblanadi.

TADQIQOT METODLARI

Mazkur ishda adabiyotlarni tahlil qilish, tizimli yondashuv, taqqoslash, kuzatish va induktiv metodlardan foydalanildi. Ilmiy manbalar asosida sun'iy intellektning HRM tizimlariga integratsiyasi va individual rivojlanish konsepsiyasiga ta'siri o'rganildi. Shuningdek, sifat tahlili usuli yordamida xorijiy va mahalliy tajribalar solishtirilib, ularning samaradorlik darajasi aniqlangan. Ma'lumotlar tahlili va ekspert baholash metodlari asosida inson resurslarini boshqarishdagi innovatsion yechimlar tizimlashtirildi.

Tadqiqot natijalari sun'iy intellektning inson resurslarini boshqarishdagi ahamiyatini, shuningdek, xodimlarning individual rivojlanishida AI texnologiyalarining samarali qo'llanilishi uchun zarur shart-sharoitlarni belgilab berdi. Ushbu metodologik yondashuvlar orqali mavzu nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilinib, asosiy ilmiy xulosalar shakllantirildi.

NATIJALAR

Tadqiqot natijalari sun'iy intellekt texnologiyalarining inson resurslarini boshqarish tizimlarida qo'llanilishi samaradorligini keng qamrovda tasdiqlaydi. Olingan ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, sun'iy intellekt asosidagi boshqaruv tizimlari inson kapitalini rivojlantirishda an'anaviy yondashuvlarga nisbatan ancha yuqori natijalar beradi. Xususan, AI texnologiyalari yordamida xodimlarni tanlash, baholash va rivojlantirish jarayonlari aniqroq va tezroq amalga oshadi, bu esa tashkilotlarda resurslardan samarali foydalanish imkonini yaratadi.

Tahlil natijalariga ko'ra, sun'iy intellektni HR jarayonlariga integratsiya qilgan tashkilotlarda xodimlarni tanlash aniqligi o'rtacha 27 foizga, qaror qabul qilish tezligi esa 28 foizga oshgan. Shuningdek, xodimlarning ish unumdorligi 19 foizga ortgan, kadrlar almashinuvi esa 18 foizga kamaygan. Bularning barchasi AI texnologiyalarining boshqaruv jarayonlarida inson omilini to'ldiruvchi, balki kuchaytiruvchi mexanizm sifatida ishlayotganini ko'rsatadi.

AI asosida yaratilgan tahliliy tizimlar xodimlarning individual kuchli va zaif tomonlarini aniqlashda, ularning kasbiy rivojlanish ehtiyojlarini aniqlashda hamda o'qitish jarayonlarini shaxsga yo'naltirishda yuqori natijalar ko'rsatgan. Natijada, o'quv dasturlarining samaradorligi 45 foizga oshgan, xodimlarning kasbiy rivojlanish motivatsiyasi esa 42 foizga ortgan. Bu esa shaxsiy rivojlanish konsepsiyasining

markazida turgan “insonni rivojlantirish orqali tashkilotni rivojlantirish” tamoyilini amalda isbotlaydi.

Shuningdek, sun'iy intellekt texnologiyalari joriy etilgan tashkilotlarda inson markazli yondashuv kuchaygani kuzatildi. Xodimlarning ishga sodiqligi 20–25 foizgacha oshgan, o'zini rivojlantirish tashabbuslari ikki barobarga ko'paygan, karyera rivojlanish bo'yicha qoniqish darajasi esa 30 foizga ortgan. AI texnologiyalari yordamida xodimlarning kasbiy salohiyati chuqurroq tahlil qilinib, natijalar asosida individual rivojlanish yo'nalishlari aniq belgilangan.

1-jadval. Sun'iy intellekt joriy etilgan HR tizimlarining samaradorlik ko'rsatkichlari¹

Ko'rsatkichlar	An'anaviy tizim (%)	AI asosidagi tizim (%)	O'zgarish (%)
Xodimlarni tanlash aniqligi	65	92	+27
Ish unumdorligi ko'rsatkichi	70	89	+19
Kadrlar almashinuvi (xodimlar oqimi)	35	17	-18
Qaror qabul qilish tezligi	60	88	+28
Xodimlar qoniqish darajasi	68	90	+22

Umuman olganda, tadqiqot natijalari sun'iy intellektni inson resurslarini boshqarish tizimiga integratsiya qilish natijasida tashkilotlarda inson kapitalining rivojlanish darajasi sezilarli darajada oshganini ko'rsatadi. AI texnologiyalari yordamida HR jarayonlarining aniqligi va tezkorligi ta'minlanadi, ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv yondashuvi shakllanadi hamda xodimlarning shaxsiy rivojlanishi strategik darajada qo'llab-quvvatlanadi. Shu bilan birga, etik masalalarga e'tibor qaratish, ma'lumot xavfsizligini ta'minlash va inson hamda mashina o'rtasidagi muvozanatni saqlash muhim omil sifatida belgilangan. Natijalar sun'iy intellektning inson resurslarini boshqarishdagi qo'llanilishi nafaqat tashkiliy samaradorlikni, balki inson markazli yondashuvning sifatini ham sezilarli darajada oshirayotganini tasdiqlaydi.

MUHOKAMA VA XULOSA

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, sun'iy intellekt (SI) inson resurslarini boshqarish tizimiga chuqur kirib borayotgan va uni tubdan o'zgartirayotgan muhim texnologik yo'nalish hisoblanadi. SI asosidagi tizimlar nafaqat ma'muriy jarayonlarni avtomatlashtiradi, balki inson kapitalining sifat ko'rsatkichlarini oshirish, xodimlarning kompetensiyalarini chuqur tahlil qilish va ularning individual rivojlanish yo'nalishlarini aniqlash imkonini beradi. Shu jihatdan qaraganda, sun'iy intellekt HR jarayonlarini yangi bosqichga olib chiqib, tashkilotlarda inson markazli boshqaruv tamoyillarini mustahkamlaydi.

Tadqiqot davomida aniqlanganidek, AI texnologiyalarini HR tizimlariga integratsiya qilish kadrlar tanlovi, o'qitish, baholash va motivatsiya jarayonlarini sezilarli darajada samaraliroq qilgan. Avvalgi an'anaviy yondashuvlarda inson omili tufayli yuzaga keladigan xatolar, sub'ektiv qarorlar va ma'lumot yetishmovchiligi muammolari AI algoritmlari yordamida kamaytirildi. Bu esa tashkilotlarga

¹ Manba: Tadqiqot ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish, individual salohiyatni aniq baholash hamda xodimlarning shaxsiy rivojlanish yo'nalishlarini aniqlash imkonini berdi.

Muhokama jarayonida e'tibor qaratilishi lozim bo'lgan jihatlardan biri – bu inson va mashina o'rtasidagi muvozanatni saqlashdir. Har qanday texnologik yangilik singari, sun'iy intellekt HR tizimlariga joriy etishda ham ma'lumot xavfsizligi, etik me'yorlar va algoritmik xolislik masalalari muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, AI texnologiyalarining haddan tashqari avtomatlashtirilgan shaklda qo'llanishi insoniy qarorlar ahamiyatini kamaytirishi mumkin. Shu bois, inson ishtirokini saqlagan holda "AI-insonga yordamchi vosita" tamoyili asosida yondashuv qo'llanishi zarur.

Bundan tashqari, tahlillar shuni ko'rsatadiki, AI texnologiyalarining to'g'ri joriy etilishi xodimlarning ishga bo'lgan sodiqligini oshiradi, ularni o'zini rivojlantirishga undaydi hamda karyera barqarorligini ta'minlaydi. Bunda AI tomonidan shakllantirilgan shaxsiy o'quv dasturlari, avtomatik kompetensiya tahlili va individual motivatsiya tizimlari asosiy o'rin tutadi. Shunday ekan, sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarishda nafaqat texnologik vosita, balki strategik boshqaruv omili sifatida namoyon bo'lmoqda.

XULOSA

sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarishda yangi davrni boshlab berdi. U inson salohiyatini aniqlash, rivojlantirish va saqlab qolishda ilgari mavjud bo'lmagan imkoniyatlarni yaratmoqda. Natijalar asosida quyidagi umumiy xulosalarga kelindi:

- sun'iy intellekt HR jarayonlarida aniqlik, tezkorlik va samaradorlikni oshiradi;
- AI asosida ishlab chiqilgan tizimlar individual rivojlanishni qo'llab-quvvatlaydi va xodimlarning o'zini rivojlantirish motivatsiyasini kuchaytiradi;
- AI va inson o'rtasidagi hamkorlik modelini shakllantirish etik va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi;
- inson markazli yondashuvni saqlagan holda texnologik transformatsiyani amalga oshirish tashkilotlar uchun barqaror raqobat ustunligini yaratadi.

Shu bois, kelgusida sun'iy intellekt inson resurslarini boshqarish jarayonlariga integratsiya qilishda nafaqat texnik va iqtisodiy omillar, balki psixologik, ijtimoiy va axloqiy jihatlar ham chuqur o'rganilishi lozim. Faqat shunda AI texnologiyalari insonning individual rivojlanishini qo'llab-quvvatlovchi, jamiyat uchun foydali va barqaror boshqaruv tizimini shakllantirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

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. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
2. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. W. W. Norton & Company.
3. Davenport, T. H., Guha, A., Grewal, D., & Bressgott, T. (2020). *How artificial intelligence will change the future of marketing*. Journal of the Academy of Marketing Science, 48(1), 24–42. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00696-0>
4. Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). *Artificial intelligence in service*. Journal of Service Research, 24(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/1094670520902266>

5. Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). *Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence*. Business Horizons, 62(1), 15–25.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>

