

RAQAMLI DAVRDA HR ANALITIKASI VA SUN'IY INTELLEKT ASOSIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

Allamurodova Zuxra Alibekovna

Termiz Davlat Universiteti, iqtisodiyot fakulteti, inson resurslarini boshqarish ta'lim
yo'nalishi talabasi

allamurodovazuxra7@gmail.com

Annotatsiya

Mazkur maqolada raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimining zamonaviy yo'nalishi — HR analitikasi va sun'iy intellekt (SI) texnologiyalarining qo'llanilishi chuqur tahlil qilinadi. Dunyo bo'yicha raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi sharoitida tashkilotlar o'z inson kapitalini samarali boshqarish uchun ilg'or texnologiyalarga tayana boshladi. Xususan, katta hajmdagi ma'lumotlarni tahlil qilish, xodimlarning ishlash ko'rsatkichlarini bashorat qilish, iste'dodlarni aniqlash, xodimlar aylanmasini kamaytirish va samarali kadrlar qarorlarini qabul qilishda HR analitikasi va SI texnologiyalarining ahamiyati ortib bormoqda. Ushbu maqolada bu texnologiyalarning konseptual asoslari, amaliy qo'llanilishi, O'zbekiston tajribasi, mavjud to'siqlar va istiqbollar muhokama etiladi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, HR analitikasi va SI asosidagi boshqaruv inson resurslarini individuallashtirish, strategik qarorlar sifatini oshirish va kadrlar siyosatini optimallashtirish imkonini beradi. Maqola yakunida O'zbekiston sharoitida bu yondashuvlarni muvaffaqiyatli joriy etish uchun zarur bo'lgan institutsional, texnologik va tashkiliy shart-sharoitlar ko'rsatib o'tiladi.

Kalit so'zlar. HR analitikasi, sun'iy intellekt, inson resurslarini boshqarish, raqamli transformatsiya, katta ma'lumotlar, prediktiv tahlil, xodimlar samaradorligi, SI algoritmlari, raqamli HR, iste'dod boshqaruvi.

Abstract

This article provides an in-depth analysis of the modern direction of the human resource management (HRM) system in the context of digital transformation - the use of HR analytics and artificial intelligence (AI) technologies. In the context of the rapid development of the digital economy around the world, organizations have begun to rely on advanced technologies to effectively manage their human capital. In particular, the importance of HR analytics and AI technologies is increasing in analyzing large volumes of data, predicting employee performance, identifying talents, reducing employee turnover, and making effective personnel decisions. This article discusses the conceptual foundations of these technologies, their practical application, the

experience of Uzbekistan, existing obstacles, and prospects. The research results show that management based on HR analytics and AI allows for the individualization of human resources, improving the quality of strategic decisions, and optimizing personnel policy. The article concludes with an outline of the institutional, technological, and organizational conditions necessary for the successful implementation of these approaches in Uzbekistan.

Keywords. HR analytics, artificial intelligence, human resource management, digital transformation, big data, predictive analytics, employee performance, SI algorithms, digital HR, talent management.

Kirish. XXI asrda texnologik taraqqiyot va raqamli transformatsiya inson resurslarini boshqarish tizimiga yangi yo'nalishlar olib keldi. Avvallari kadrlar bo'limi faqat yollash, ish haqi hisoblash va hujjat yuritish bilan cheklangan bo'lsa, hozirgi kunda HR bo'limi tashkilot strategiyasining ajralmas qismiga aylangan. Ayniqsa, katta ma'lumotlar (big data), sun'iy intellekt (SI) va analitik vositalar HR qarorlarini tez, ilmiy asoslangan va samarali qabul qilish imkonini bermoqda.

Dunyo miqyosida Google, IBM, SAP, Oracle, Microsoft kabi yirik kompaniyalar HR analitikasi va SI texnologiyalarini yollash, xodimlarni baholash, rag'batlantirish, kasbiy rivojlanishini rejalashtirish, motivatsiya tizimlarini yaratish va ishchi kuchi prognozlarini tuzishda muvaffaqiyatli qo'llamoqda. Bunday texnologiyalar yordami bilan inson omiliga asoslangan qarorlar subjektivlikdan holi, statistik va analitik dalillarga tayangan holda amalga oshirilmoqda.

O'zbekistonda ham kadrlar siyosatining sifatini oshirish, byurokratiyani kamaytirish, samaradorlikni kuchaytirish uchun raqamli yechimlarga ehtiyoj ortib bormoqda. Prezidentning 2020-yildan boshlab raqamli iqtisodiyot va raqamli davlat tamoyillarini joriy etish haqidagi farmonlari HR sohasiga ham bevosita ta'sir ko'rsatmoqda. Tashkilotlar xodimlar haqidagi ma'lumotlarni yagona elektron bazada jamlash, mehnat unumdorligini tahlil qilish va kadrlar aylanmasini optimallashtirishga intilmoqda.

Shu munosabat bilan ushbu maqolada HR analitikasi va sun'iy intellekt texnologiyalarining mohiyati, imkoniyatlari, amaliy qo'llanilishi va O'zbekiston korxonalarini tajribasi o'rganiladi. Maqolada asosiy e'tibor shunga qaratiladiki, zamonaviy kadrlar boshqaruvi — bu nafaqat insonlar bilan ishlash, balki axborotlar, algoritmlar, tizimlar va bashorat asosida ilmiy boshqaruvni tashkil etishdir.

Asosiy qism. HR analitikasi bu — inson resurslari sohasida to'plangan katta hajmdagi ma'lumotlarni to'plab, ularni statistik va algoritmik usullar orqali tahlil qilish jarayonidir. Ushbu tahlil natijasida xodimlar faoliyati, motivatsiyasi, mahsuldorligi,

ishdan ketish ehtimoli kabi ko'rsatkichlar aniqlanadi va ular asosida strategik qarorlar ishlab chiqiladi.

Sun'iy intellekt esa bu jarayonni avtomatlashtirish, xulosalarni aniqlik bilan bashorat qilish, tavsiyalar berish va real vaqt rejimida boshqaruvni amalga oshirish imkonini beradi. SI algoritmlari masalan, mashinali o'rganish (machine learning), tabiiy tilni qayta ishlash (NLP), klasterlash va regressiya modellaridan foydalanib, HR ma'lumotlarini chuqur tahlil qilishda qo'llaniladi.

Masalan, bir kompaniyada xodimlar aylanmasi yuqori bo'lsa, HR analitikasi algoritmi xodimlarning profil ma'lumotlari, mehnat daftarchasi, ish samaradorligi, ish haqi o'zgarishlari va boshqa omillar asosida ishdan ketish ehtimolini prognozlaydi. Bunga javoban kompaniya SI asosida shaxsiylashtirilgan motivatsiya dasturlarini, rag'batlantiruvchi takliflarni yoki qayta tayyorlov kurslarini taklif etishi mumkin.

Raqamli HR boshqaruvida eng samarali ko'rsatkichlardan biri bu prediktiv (bashoriy) analitikadir. U xodimlarning ishlash salohiyati, kasbiy yo'nalishi, iste'dod darajasi va hatto kelajakdagi yetakchilik qobiliyatini oldindan baholash imkonini beradi. Bu esa tashkilotga iste'dodlar zahirasi shakllantirish, strategik rejalashtirishni amalga oshirish va mehnat bozoridagi o'zgarishlarga moslashishga yordam beradi.

O'zbekistonning ayrim yirik tashkilotlari, xususan, "UzAuto Motors", "Xalq Banki", "Agrobank" va "Ucell" korxonalarida HR analitikasi asosidagi boshqaruv elementlari joriy etilgan. Jumladan, Ucell kompaniyasida xodimlar ko'rsatkichlari SAP SuccessFactors tizimi orqali avtomatik baholanadi. Xodimlar har oylik rejalarning bajarilishi, ishtirok darajasi, xizmat ko'rsatish sifati bo'yicha tahlil qilinadi va bu ma'lumotlar asosida KPI (Kalit samaradorlik ko'rsatkichlari) shakllanadi.

Shunga qaramay, O'zbekistonda bu tizimlar ommaviy joriy qilinmagan. Sabablari quyidagicha:

- 1) texnologik infratuzilmaning pastligi;
- 2) raqamli savodxonlik darajasining pastligi;
- 3) malakali kadrlar yetishmovchiligi;
- 4) maxfiylik va axborot xavfsizligiga oid xavotirlar;
- 5) mehnat qonunchiligining raqamli HR ehtiyojlariga mos emasligi.

Biroq bu cheklovlar yechimi yo'q muammolar emas. Raqamli infratuzilmani kuchaytirish, xodimlar o'rtasida raqamli savodxonlikni oshirish, maxsus HR-texnologlar tayyorlash bo'yicha ta'lim kurslarini yo'lga qo'yish, shaffof va zamonaviy me'yoriy-huquqiy asoslarni yaratish orqali ushbu to'siqlar bartaraf etilishi mumkin.

Xulosa. Raqamli transformatsiya sharoitida inson resurslarini boshqarish an'anaviy usullardan butunlay farq qiladigan, moslashuvchan, analitik va prognozga asoslangan tizimni talab qilmoqda. HR analitikasi va sun'iy intellekt texnologiyalari

bu ehtiyojlarga javoban eng samarali yechimlardan biri sifatida paydo bo'lmog'da. Ushbu maqolada keltirilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, raqamli HR yondashuvi nafaqat xodimlarning faoliyatini baholash va boshqarish, balki tashkilotning umumiy strategiyasini shakllantirish, iste'dodlarni jalb etish, motivatsiyani oshirish va kelajakdagi ehtimoliy xavflarni oldindan ko'ra olish imkoniyatlarini ham ta'minlaydi.

O'zbekiston sharoitida HR analitikasi va SI asosidagi boshqaruv tizimini keng joriy etish uchun quyidagi chora-tadbirlar zarur:

1. Tashkilotlarda raqamli HR strategiyalarini ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish;
2. Maxsus IT-HR mutaxassislarini tayyorlash va ularni rag'batlantirish;
3. Xodimlar raqamli savodxonligini oshirish bo'yicha doimiy treninglar o'tkazish;
4. Maxfiylik va axborot xavfsizligini ta'minlovchi texnik va huquqiy asoslarni kuchaytirish;
5. HR texnologiyalariga moliyaviy va texnik ko'mak beruvchi davlat dasturlarini ishlab chiqish.

Kelajak HR boshqaruvi inson omiliga ilmiy, analitik va raqamli yondashuv asosida quriladi. Bu esa inson resurslarini eng samarali va strategik tarzda boshqarish, ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash, mehnat bozorining dinamikasini tushunish hamda global raqamli iqtisodiyotda raqobatbardosh bo'lish uchun muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Becker, B.E. & Huselid, M.A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here?
2. Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M. (2007). Beyond HR: The New Science of Human Capital.
3. Deloitte Insights. (2022). The Role of People Analytics in HR Transformation.
4. IBM Institute for Business Value. (2021). AI and the Future of HR: Embrace the Disruption.
5. O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi hisobotlari, 2022–2023.
6. SAP SuccessFactors. (2023). HR Analytics and Workforce Planning Solutions.
7. Harvard Business Review. (2020). How People Analytics Can Change the Way HR Works.
8. CERR (Iqtisodiy tadqiqotlar va islohotlar markazi). (2023). O'zbekiston mehnat bozori raqamli transformatsiya sharoitida.

9. World Economic Forum. (2021). The Future of Jobs Report.
10. UzAuto Motors HR Departamenti ichki tahliliy hisobotlari, 2022.