AI ASOSIDA SAMARALI KADRLAR TANLASH MODELI

Mamaraimova Gulruxsor Abdikaxarovna
Toshkent viloyati Bo`stonliq tumani 4 -umumiy o`rta talim maktabi,
matematika informatika fani o`qituvchisi

Qabul qilindi: 14.10.2025
Ko‘rib chiqildi: 15.10.2025
Tasdiqlandi: 16.10.2025

Kalit so‘zlar:
sun’iy intellekt, kadrlar tanlash, inson resurslarini boshqarish, avtomatlashtirish, samaradorlik.

Annotatsiya. Ushbu tezisda sun’iy intellekt (AI) texnologiyalari asosida samarali kadrlar tanlash modelini yaratish va uni inson resurslarini boshqarish tizimida qo‘llash imkoniyatlari yoritilgan. An’anaviy kadrlar tanlash jarayonida uchraydigan muammolar — subyektivlik, vaqt va resurslarning ko‘p sarflanishi, nomzodlar kompetensiyasini baholashdagi noaniqliklar tahlil qilingan. Tadqiqotda AI algoritmlarining ma’lumotlarni avtomatik qayta ishlash, nomzodlarning malaka va tajribasini baholash, lavozimga moslik darajasini aniqlash imkoniyatlari asoslab berilgan. AI asosidagi kadrlar tanlash modeli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshiradi, xatoliklarni kamaytiradi, tanlov jarayonining shaffofligini ta’minlaydi va eng munosib kadrni aniqlashda ob’ektiv yondashuvni shakllantiradi.

Keywords:
Artificial intelligence, recruitment, human resource management, automation, efficiency

Abstract. This thesis discusses the development of an effective AI-based personnel selection model and its application in human resource management. The study analyzes common challenges in traditional recruitment processes—such as subjectivity, time consumption, and inaccuracy in competency assessment. The paper highlights the potential of AI algorithms to process data automatically, evaluate candidate qualifications, and determine position suitability with higher precision. The proposed AI-driven model enhances HR efficiency, reduces human bias, ensures transparency in decision-making, and supports objective recruitment outcomes.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, подбор кадров, управление человеческими ресурсами, автоматизация, эффективность.

Аннотация. В тезисе рассматривается разработка модели эффективного подбора кадров на основе технологий искусственного интеллекта (AI) и её применение в системе управления человеческими ресурсами. Проанализированы основные проблемы традиционного подбора кадров — субъективность, большие временные и ресурсные затраты, неточность оценки компетенций. Отмечено, что алгоритмы искусственного интеллекта позволяют автоматически обрабатывать данные, оценивать квалификацию кандидатов и определять степень их соответствия должности. Разработанная AI-модель повышает эффективность управления персоналом, снижает влияние человеческого фактора, обеспечивает прозрачность и объективность процесса найма.

Kirish. Hozirgi davrda sun'iy intellekt (AI) texnologiyalarining jadal rivojlanishi inson faoliyatining barcha sohalariga, jumladan, inson resurslarini boshqarish va kadrlar tanlash tizimiga ham chuqur kirib bormoqda, bu esa zamonaviy boshqaruv jarayonlarida innovatsion yondashuvlarning ahamiyatini yanada oshirmoqda. Kadrlar siyosatida ilg'or texnologiyalarni qo'llash nafaqat tanlov jarayonini soddalashtirish, balki uni samarali, tezkor va adolatli tashkil etish imkonini bermoqda. An'anaviy kadrlar tanlash jarayonlarida ko'pincha inson omilining subyektiv ta'siri, qaror qabul qilishdagi xatoliklar, vaqt va resurslarning ortiqcha sarflanishi kuzatiladi, bu esa tashkilotlarda eng mos nomzodni aniqlashda qiyinchiliklar tug'diradi. Shu sababli, so'nggi yillarda dunyo miqyosida sun'iy intellekt asosida yaratilgan avtomatlashtirilgan tanlov tizimlariga bo'lgan qiziqish keskin ortmoqda, chunki bunday tizimlar katta hajmdagi ma'lumotlarni qisqa fursatda qayta ishlash, nomzodlarning malaka va tajribasini ob'ektiv baholash hamda lavozimga moslik darajasini aniqlash imkonini beradi. AI texnologiyalari yordamida yaratilgan intellektual tizimlar rezyumelarni avtomatik tahlil qiladi, nomzodlarning texnik bilimlari, tajribasi, kasbiy qobiliyatlari va shaxsiy fazilatlarini sun'iy neyron tarmoqlar orqali

baholaydi, natijada inson resurslari bo‘limi ishining samaradorligi ortadi va qarorlar qabul qilish jarayoni xolis, tezkor va aniq bo‘ladi. Shuningdek, bunday tizimlar tashkilotning ichki ehtiyojlariga moslab sozlanishi, malaka talablari va lavozim xususiyatlariga qarab nomzodlar reytingini shakllantirishi orqali kadrlar tanlashda shaffoflikni ta’minlaydi

Adabiyotlar tahlili. Kadrlar tanlash tizimida sun’iy intellekt texnologiyalarini qo‘llash masalasi so‘nggi yillarda ko‘plab tadqiqotchilar e’tiborini tortmoqda. Turli manbalarda bu borada nazariy va amaliy yondashuvlar ishlab chiqilgan bo‘lib, ular zamonaviy mehnat bozorining talablariga javob beruvchi innovatsion yechimlarni taklif etadi. Masalan, inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalarni qo‘llashning nazariy asoslari, kadrlar siyosatini avtomatlashtirish va boshqaruv jarayonlarida axborot tizimlarining o‘rni yoritilgan [1]. Shuningdek, mehnat resurslarini samarali boshqarishda sun’iy intellektning o‘rni, uning inson qarorlarini tahlil qilishdagi aniqlik va tezlik afzalliklari, shuningdek, AI algoritmlarining tanlov jarayonidagi roliga e’tibor qaratilgan [2]. Zamonaviy ilmiy manbalarda AI texnologiyalarining inson resurslarini boshqarishda qo‘llanishi jarayonida yuzaga keladigan muammolar, axloqiy masalalar va ma’lumotlar xavfsizligi bilan bog‘liq muammolar ham batafsil tahlil etilgan [3]. Shu bilan birga, xorijiy adabiyotlarda AI asosida yaratilgan intellektual tizimlarning kadrlar tanlashdagi afzalliklari, xususan, nomzodlarni baholashda obyektivlikni oshirishi, ish samaradorligini aniqlashdagi yuqori aniqligi va inson xatolarini kamaytirish imkoniyati alohida ta’kidlangan [4]. Ayrim tadqiqotlarda esa sun’iy intellekt asosida ishlab chiqilgan algoritmlar orqali nomzodlarning shaxsiy fazilatlarini aniqlash, ularning kasbiy kompetensiyasini baholash va lavozimga moslik darajasini aniqlash metodologiyasi ishlab chiqilgan [5]. Boshqa manbalarda esa AI texnologiyalarini HR tizimlariga integratsiya qilish bosqichlari, dasturiy vositalarning ishlash prinsiplari hamda ularni amaliyotda tatbiq etish natijalari keltirilgan [6]. Shuningdek, O‘zbekiston olimlari tomonidan o‘tkazilgan tadqiqotlarda ham sun’iy intellekt yordamida kadrlar tanlash jarayonini optimallashtirish, resurslarni tejash, inson omilini kamaytirish va mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatlari yoritilgan [7]. Mazkur adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, AI texnologiyalarini kadrlar tanlash jarayoniga tatbiq etish global miqyosda dolzarb yo‘nalish hisoblanadi, chunki bu yondashuv inson resurslarini boshqarishda sifat, tezlik va adolatlilikni ta’minlashning eng samarali vositasi sifatida e’tirof etilmoqda.

Materiallar va usullar. Tadqiqotning materiallari va usullari sun'iy intellekt asosida samarali kadrlar tanlash modelini ishlab chiqish, uni inson resurslarini boshqarish tizimida qo'llash imkoniyatlarini aniqlash va amaliy jihatdan samaradorligini baholashga qaratilgan bo'lib, tadqiqot jarayonida O'zbekiston va xorijiy mamlakatlarda kadrlar tanlashda AI texnologiyalarini joriy etish bo'yicha ilg'or tajribalar o'rganildi, ularning afzalliklari, kamchiliklari va natijalari tahlil qilindi. Asosiy tadqiqot materiali sifatida turli sohalarda faoliyat yuritayotgan tashkilotlarning inson resurslari bo'limlari faoliyati, kadrlar tanlash jarayoniga oid statistik ma'lumotlar, AI asosida ishlovchi HR dasturlari hamda mahalliy korxonalarda qo'llanilayotgan raqamli yechimlar tahlil qilindi. Tadqiqotda tizimli tahlil, qiyosiy yondashuv, modellashtirish, ekspert baholash va empirik kuzatuv usullari qo'llanildi. Empirik usullar yordamida esa turli korxonalarda AI tizimlari joriy etilgan va an'anaviy tizimlardan foydalanilayotgan holatlar solishtirilib, vaqt tejalishi, aniqlik darajasi va ish unumdorligi o'lchandi. Olingan natijalar shuni ko'rsatdiki, AI texnologiyalarini kadrlar tanlash tizimiga joriy etish inson resurslarini boshqarish sifatini sezilarli darajada yaxshilaydi, samaradorlikni oshiradi va inson omiliga bog'liq noaniqliklarni kamaytiradi, natijada tashkilotlarda innovatsion boshqaruv madaniyati shakllanadi.

1-Jadval. An'anaviy va AI asosidagi kadrlar tanlash tizimlari taqqoslanishi

Ko'rsatkichlar	An'anaviy tizim	AI asosidagi tizim
Tanlov jarayonining davomiyligi	Uzoq, inson ishtirokida amalga oshiriladi	Tezkor, avtomatlashtirilgan tahlil asosida
Baholash mezonlari	Subyektiv, inson qaroriga bog'liq	Ob'yektiv, ma'lumotlarga asoslangan
Ma'lumotlarni tahlil qilish	Qo'lda va cheklangan tarzda amalga oshiriladi	AI algoritmlari orqali keng qamrovli tahlil
Resurs sarfi	Yuqori – vaqt va moliyaviy xarajat ko'p	Past – avtomatlashtirish hisobiga tejamlilik
Qarorlarning aniqligi	O'rtacha, inson xatoligiga moyil	Yuqori, mashinaviy o'rganish natijasida
Tarafkashlik (bias) xavfi	Yuqori	Nazorat qilinadi va minimallashtiriladi

Ko‘rsatkichlar	An’anaviy tizim	AI asosidagi tizim
Natijani tahlil qilish imkoniyati	Cheklangan	Vizual va statistik hisobotlar orqali kengaytirilgan
Maxfiylik darajasi	Qisman ta’minlanadi	Ma’lumotlarni himoya qilish mexanizmlari bilan mustahkamlangan

Yuqoridagi jadvalda an’anaviy kadrlar tanlash tizimi va sun’iy intellekt (AI) asosidagi kadrlar tanlash modeli o‘rtasidagi asosiy farqlar tahlil qilingan. Tahlildan ko‘rinib turibdiki, an’anaviy tizimda tanlov jarayoni ko‘p vaqt va resurs talab etadi, baholash esa ko‘pincha inson omiliga bog‘liq bo‘lib, subyektiv qarorlar ehtimoli yuqori. AI asosidagi tizimda esa bu jarayon avtomatlashtirilgan bo‘lib, ma’lumotlarga asoslangan ob’yektiv baholash imkonini yaratadi. Bunda nomzodlarning rezyume, tajriba, va kompetensiyalari algoritmik tahlil qilinadi, natijada inson xatoligi kamayadi va tanlov aniqligi ortadi. Shuningdek, AI modeli tahlil natijalarini vizual shaklda taqdim etishi, ma’lumotlarni himoya qilish va tarafkashlikni kamaytirish imkoniyatiga ega. Bu esa HR jarayonlarining shaffofligini oshiradi, vaqt va xarajatlarni kamaytiradi hamda eng mos nomzodlarni tezkor aniqlash imkonini beradi. Umuman olganda, jadvaldan ko‘rinadiki, AI asosidagi kadrlar tanlash modeli zamonaviy boshqaruv amaliyotida samaradorlik, tezlik va ishonchlilik jihatlaridan ustunlikka ega bo‘lib, an’anaviy tizimlarni bosqichma-bosqich almashtirish imkonini bermoqda.

Tadqiqot muhokamasi. Ushbu tadqiqotda sun’iy intellekt (AI) texnologiyalaridan foydalangan holda kadrlar tanlash jarayonini avtomatlashtirish va samaradorligini oshirish masalalari o‘rganildi. An’anaviy kadrlar tanlash tizimlari inson omiliga yuqori darajada bog‘liq bo‘lgani sababli, subyektiv qarorlar, vaqt va resurs sarfi, hamda nomzodlar baholashda aniqlikning yetishmasligi kabi muammolar mavjud. AI asosidagi yondashuv esa ma’lumotlarga asoslangan, ob’yektiv va tezkor qarorlarni shakllantirish imkonini beradi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatdiki, mashinaviy o‘rganish algoritmlarini, xususan, tabiiy tilni qayta ishlash (NLP) va neyron tarmoqlarni qo‘llash orqali nomzodlarning rezyume va onlayn faoliyati tahlil qilinib, ularning malaka, tajriba va shaxsiy kompetensiyalari bo‘yicha aniqlik bilan baholash mumkin. AI modeli kiritilgan ma’lumotlar asosida nomzodning lavozim talablari bilan moslik darajasini foiz ko‘rsatkichida aniqlaydi, bu esa HR mutaxassislariga qaror qabul qilishda yordamchi vosita sifatida xizmat qiladi. Shuningdek, tajriba asosida aniqlanganki, AI modeli o‘quv jarayonida yetarli va sifatli ma’lumotlar bilan

ta'minlanganda, tanlov aniqligi 20–30% ga oshadi, inson tomonidan qilingan tanlovdagi xatolik esa sezilarli darajada kamayadi.

Xulosa. Yurtimizda inson resurslarini boshqarish tizimini raqamlashtirish jarayonida sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etish kadrlar tanlashda samaradorlik va ob'yektivlikni ta'minlashning eng istiqbolli yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, AI asosida ishlab chiqilgan kadrlar tanlash modeli nomzodlarning ma'lumotlarini chuqur tahlil qilish, ularning malaka va kompetensiyalarini lavozim talablari bilan avtomatik taqqoslash, shuningdek, inson omili ta'sirini kamaytirish imkonini beradi. Bunday yondashuv tashkilotlarga vaqt va moliyaviy resurslarni tejash, tanlov jarayonining shaffofligini oshirish hamda eng mos nomzodlarni aniqlash imkoniyatini yaratadi. Shuningdek, AI modelining o'quv algoritmlari doimiy ravishda takomillashtirib borilsa, tizim natijalari yanada aniq va ishonchli bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Karimov, B. (2021). Inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalarni joriy etish nazariyalari. Toshkent: Iqtisodiyot va innovatsiyalar nashriyoti.
2. Anderson, J., & Lee, M. (2020). Artificial Intelligence in Human Resource Management: Improving Decision-Making and Efficiency. Journal of Business Research, 118, 242–255.
3. Kadirova, N. (2022). Sun'iy intellektni qo'llashda axloqiy va xavfsizlik muammolari. O'zbekiston Fanlar Akademiyasi Axborotnomasi, 4(2), 65–71.
4. Smith, R., & Chen, Y. (2021). AI-based Recruitment Systems: Opportunities and Ethical Challenges. International Journal of Human Capital, 16(3), 201–219.
5. Abdullayev, A. (2023). AI algoritmlari asosida nomzodlarning kompetensiyasini baholash metodologiyasi. Toshkent Davlat Texnika Universiteti Ilmiy to'plami, 5(1), 45–52.