XODIMLARNI TANLASHDA SUN'IY INTELLEKTDAN FOYDALANISH: SAMARADORLIK VA INSON NAZORATI

Muallif: **Shodiyev Jaxongir Obidjon o'g'li**
Qarshi davlat universiteti o'qituvchi-stajyori
https://orcid.org/0009-0001-3952-590X
e-mail: jakhongirshodievv@gmail.com

Annotatsiya. Tezisda xodimlarni tanlashda sun'iy intellektdan foydalanish imkoniyatlari va baholashdagi xatolar nazariy tahlil qilinadi. Adabiyotlarni qiyoslash asosida tanlov bosqichlariga mos inson nazorati tartibi taklif etiladi. Samaradorlikni vaqt tejalishi, tanlov sifati va qarorlarning asoslanganligi orqali birgalikda baholash tavsiya qilinadi.

Kalit so'zlar: sun'iy intellekt, xodimlarni tanlash, HR, algoritmik baholash, inson nazorati, tanlov sifati.

Abstract. This paper presents a theoretical analysis of the opportunities and assessment errors associated with artificial intelligence in employee selection. A comparison of the literature informs a proposed human oversight procedure for each selection stage. Effectiveness should be assessed through time savings, selection quality, and the justification of decisions.

Keywords: artificial intelligence, employee selection, HR, algorithmic assessment, human oversight, selection quality.

Аннотация. В тезисах представлен теоретический анализ возможностей применения искусственного интеллекта при отборе персонала и ошибок оценки. На основе сопоставления литературы предложен порядок человеческого контроля на этапах отбора. Эффективность рекомендуется оценивать по экономии времени, качеству отбора и обоснованности решений.

Ключевые слова: искусственный интеллект, отбор персонала, HR, алгоритмическая оценка, человеческий контроль, качество отбора.

Kirish. O'zbekistonda sun'iy intellekt bo'yicha kadrlar salohiyatini rivojlantirish PQ-358-son qarorda ustuvor vazifalardan biri sifatida belgilangan [2]. Xodimlarni tanlashda ko'p sonli arizalarni ko'rib chiqish HR mutaxassisining vaqtini band qiladi. Sun'iy intellekt rezyumelardan ma'lumot ajratish va ularni vakansiya mezonlari bilan dastlabki solishtirish uchun qo'llanishi mumkin. Biroq tezkor saralashning o'zi munosib nomzod tanlanganini anglatmaydi. Ushbu tezisning muammosi avtomatlashtirishdan olinadigan vaqt tejamini baholashning aniqligi va nomzodga nisbatan xolis munosabat bilan uyg'unlashtirishdan iborat. Maqsad inson nazorati saqlangan holda sun'iy intellektdan foydalanish tartibi va uni baholash mezonlarini ishlab chiqishdir.

Tadqiqot usuli. Ishda 2023–2025-yillarda chop etilgan HR, algoritmik tanlov va sun'iy intellekt xavflarini boshqarishga oid manbalar qiyosiy tahlil qilindi [3][4][5][6]. Tahlil obyekti rezyumeni ko'rib chiqishdan suhbatga tavsiya etishgacha bo'lgan jarayondir. Natijalar adabiyotlar asosidagi mualliflik takliflari bo'lib, korxonada o'tkazilgan tajriba yoki so'rov natijalarini ifodalamaydi.

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.

Sh. Mirziyoyev rahbar faoliyatini tanqidiy baholash va natijalar uchun shaxsiy javobgarlikni ta'kidlaydi [1]. Ushbu yondashuv HR qarorida insonning mas'uliyatini saqlashga asos bo'la oladi. B. E. Tagaev va hammualliflarning 2023-yilgi darsligida kadrlar strategiyasi, tanlash, saralash va baholash masalalari yoritilgan [3]. Bu vazifalarni birgalikda ko'rish tanlov mezonlarini lavozim talablari va keyingi faoliyatni baholash bilan bog'lashga yordam beradi.

Tahlil va natijalar. A. Fabris va hammualliflarning 2025-yilgi tadqiqotida algoritmik tanlov tizimlari, tarafkashlik manbalari, xolislik mezonlari va ularni kamaytirish usullari umumlashtirilgan. Mualliflar algoritmlar inson bahosidagi hamda mehnat bozoridagi nomutanosibliklarni ma'lumotlardan o'zlashtirishi mumkinligini ko'rsatadi [5]. Shu sababli tizim bergan ballni nomzodning kasbiy salohiyatiga tenglashtirmaslik kerak. Masalan, rezyumeda muayyan iboraning yo'qligi tegishli ko'nikmaning mavjud emasligini isbotlamaydi; buni amaliy topshiriq yoki aniqlashtiruvchi savol orqali tekshirish mumkin.

NIST AI RMF 1.0 ishonchlilik, tushuntiriluvchanlik, maxfiylik va zararli tarafkashlikni boshqarishni o'zaro bog'liq mezonlar sifatida ko'radi. Hujjat inson va sun'iy intellekt o'rtasidagi vazifalar hamda nazorat mas'uliyatini aniqlashtirishni tavsiya qiladi [6]. Ushbu tamoyillarni HR jarayoniga tatbiq etish uchun quyidagi tartib taklif qilinadi.

Birinchidan, tizim ishga tushirilishidan oldin vakansiya uchun zarur ko'nikmalar va ularni tasdiqlaydigan dalillar belgilanadi. Majburiy talablar afzal ko'riladigan xususiyatlardan ajratiladi. Lavozim vazifalariga aloqasiz shaxsiy belgilar baholash mezoniga kiritilmaydi. Bu bosqichda HR mutaxassisi va tegishli bo'lim rahbari baholash mezonlari uchun javob beradi.

Ma'lumot sifati alohida tekshirilishi zarur. Fabris va hammualliflar tadqiqotlarda til va geografik qamrov cheklanganini qayd etadi [5]. Bundan kelib chiqib, mahalliy sinovda o'zbek va rus tilidagi, lotin hamda kirill yozuvidagi rezyumelarni alohida tekshirish taklif qilinadi. Bir xil ko'nikma turlicha ifodalanganda baho o'zgarishi kuzatilsa, ma'lumotni ajratib olish qoidasi qayta ko'rib chiqiladi. Avvalgi ishga qabul qilish qarorlarini tizim uchun namuna sifatida qo'llashdan oldin ularning mezonlari ham baholanishi lozim.

Ikkinchidan, dastlabki saralashda tizim har bir tavsiyasini rezyumedagi aniq ma'lumot bilan bog'lab ko'rsatishi kerak. Ma'lumoti yetishmaydigan yoki bahosi chegaraviy bo'lgan arizalar inson tekshiruviga yuboriladi. Rad etilgan arizalardan tasodifiy namuna olish orqali munosib nomzodlar chetda qolayotgan-qolmayotgani tekshiriladi. Tekshiruvchi tizim xulosasini o'zgartirish vakolatiga ega bo'lishi lozim.

Uchinchidan, suhbat va yakuniy tanlovda bir xil savollar hamda oldindan belgilangan baholash mezonlaridan foydalanish taklif etiladi. C. Rigotti va E. Fosch-Villaronga xolislik tushunchasi turli manfaatdor tomonlar uchun turlicha mazmun anglatishini ko'rsatadi [4]. Shu bois korxona xolis baholash talabini aniq mezonlarga aylantirishi kerak. Qaror sababini qayd etish va nomzodga noto'g'ri o'qilgan ma'lumotni tuzatish imkoniyatini berish ushbu talabning amaliy ko'rinishi sifatida taklif qilinadi.

Nomzod ma'lumotlarini boshqarish ham nazorat tartibining tarkibiy qismi bo'lishi kerak. NIST maxfiylikni ishonchli sun'iy intellektning xususiyatlaridan biri sifatida belgilaydi [6]. HR amaliyoti uchun lavozimga aloqador ma'lumotlarni yig'ish, ulardan foydalanadigan xodimlar doirasini va saqlash muddatini oldindan belgilash taklif etiladi. Tashqi xizmat tanlanganda rezyumelar qanday saqlanishi va boshqa maqsadda ishlatilishi mumkinligi aniqlashtiriladi. Sinov uchun nusxa tayyorlashda shaxsni bevosita aniqlovchi ma'lumotlarni olib tashlash ko'zda tutiladi.

Taklif etilgan tartibning samaradorligini baholash uchun bir arizaga sarflangan o'rtacha vaqt, inson tekshiruvidan keyin o'zgargan tavsiyalar ulushi va suhbatda talablarni tasdiqlagan nomzodlar ulushi birgalikda kuzatiladi. Rad etilganlar namunasidagi qayta ko'rib chiqish natijalari alohida hisoblanadi.

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.

Vaqt tejalib, munosib nomzodlarni o‘tkazib yuborish ko‘paysa, buni umumiy samaradorlik oshishi sifatida talqin qilib bo‘lmaydi.

Amaliy sinovda bir xil turdagi vakansiyalar bo‘yicha avvalgi va yangi jarayonni qiyoslash mumkin. Bunda arizalar soni, nomzodlar tarkibi va vakansiya murakkabligi hisobga olinishi kerak. Dastur xarajatiga qo‘shimcha ravishda xodimni o‘qitish va qayta tekshirish vaqti ham baholanadi. Bunday kuzatuv natijalari mavjud bo‘lmaguncha aniq foizdagi tejam yoki tanlov sifati oshgani haqida xulosa chiqarish asosli emas.

Joriy etishning dastlabki davrida tizim tavsiyalari va HR mutaxassisining mustaqil bahosi parallel qayd etilishi mumkin. Baholar o‘rtasidagi farq avtomatik ravishda tizim xatosi deb olinmaydi: ikki bahoning dalillari vakansiya mezonlariga qayta solishtiriladi. Takrorlanadigan xatolar turi aniqlangach, mezon yoki dastur sozlamasi tuzatiladi. Tizim yangilanganda shu tekshiruv takrorlanadi. Korxona o‘z sharoiti uchun maqbul xato darajasini oldindan belgilashi va undan oshilganda avtomatik saralashni to‘xtatish tartibini joriy etishi maqsadga muvofiq. Ushbu sinov tartibi inson nazoratini tekshiriladigan amaliy jarayonga aylantiradi.

Xulosa. Xodimlarni tanlashda sun’iy intellektning foydasi baholash mezonlari aniqligi va inson nazoratining amalda ishlashiga bog‘liq. Taklif etilgan yondashuvda avtomatik tavsiya tekshiriladigan dalil bilan asoslanadi, bahsli arizalar qayta ko‘riladi va yakuniy qaror uchun mas’ul shaxs belgilanadi. Tezisning amaliy hissasi saralash tezligi bilan tanlov sifatini birgalikda kuzatish tartibidir. Uning samarasi korxona sharoitida sinov orqali tekshirilishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. https://cspu.uz/tanqidiy-tahlil. Toshkent: O‘zbekiston, 2017. 104 b.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 14-oktabrdagi PQ-358-son qarori. Sun’iy intellekt texnologiyalarini 2030-yilga qadar rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida. https://lex.uz/acts/-7158604.
3. Tagaev B. E., Nigmatova D. Z., Umarov A. T., Qayumova M. A. Inson resurslarini boshqarish. https://cspu.uz/inson-resurslarini-boshqarish-1. Ma’rifat, 2023. 246 b.
4. Rigotti C., Fosch-Villaronga E. Fairness, AI & recruitment. https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966. Computer Law & Security Review. 2024. Vol. 53. 105966.
5. Fabris A., Baranowska N., Dennis M. J. va boshq. Fairness and Bias in Algorithmic Hiring: A Multidisciplinary Survey. https://doi.org/10.1145/3696457. ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology. 2025. 16(1). Article 16. P. 1–54.
6. Tabassi E. Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF 1.0). https://doi.org/10.6028/NIST.AI.100-1. NIST AI 100-1, 2023.

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.