



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



**MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2024

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:
(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich



+99899 881-86-98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Azrар тармоқни суғурталашда малакали кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услуги</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ТРЕНДЫ И ОЖИДАНИЯ

Хайдарова Малика Шокирджановна

Базовый докторант в ТГЭУ

Аннотация. Интеграция автоматизации и искусственного интеллекта (ИИ) в практику работы с человеческими ресурсами улучшит бизнес благодаря автоматизации в области управления человеческими ресурсами.

Бурное развитие цифровой экономики в последние 10 лет, особенно развитие искусственного интеллекта в условиях новых цифровых и трансформационных технологических навыков стал новым трендом и в управлении человеческими ресурсами. Использование CRM систем или других цифровых платформ в HR системе заметно облегчает процессы такие как рекрутинг и отбор персонала, установки KPI для сотрудников, а также систему вознаграждений. Помимо этого, с помощью цифровых технологий есть возможность повышение производительности труда в 3-4 раза.

Но используемые цифровые технологии на сегодняшний день не даст нам возможность повысить производительность HR департамента компании даже на 30%. К этому есть ряд причин и на этой статье мы собираемся изучить достоинства и недостатки цифровых технологий и CRM систем. А также, преимущество искусственного интеллекта по сравнению с другими цифровыми технологиями.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, автоматизация, управление человеческими ресурсами, HR-специалисты, технологии.

INSON RESURLARINI BOSHQARISHDA AVTOMATLASHTIRISH VA SUN'IY INTELLEKTDAN FOYDALANISH: TENDENTSIYALAR VA TAXMINLAR

Xaydarova Malika Shokirjon qizi

TDIU tayanch doktoranti

Annotatsiya. Avtomatlashtirish va sun'iy intellekt (SI) inson resurslari amaliyotiga integratsiya qilish inson resurslarini boshqarishda avtomatlashtirish orqali biznesni yaxshilaydi.

So'nggi 10 yil ichida raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi, ayniqsa, yangi raqamli va transformatsion texnologik ko'nikmalar kontekstida sun'iy intellektning rivojlanishi inson resurslarini boshqarishning yangi tendentsiyasiga aylandi. HR tizimida CRM tizimlari yoki boshqa raqamli platformalardan foydalanish xodimlarni yollash va tanlash, xodimlar uchun KPI belgilash, shuningdek, mukofotlash tizimi kabi jarayonlarni sezilarli darajada osonlashtiradi. Bundan tashqari, raqamli texnologiyalar yordamida mehnat unumdorligini 3-4 barobar oshirish mumkin.

Ammo bugungi kunda qo'llanilayotgan raqamli texnologiyalar bizga kompaniyaning kadrlar bo'limining unumdorligini hatto 30% ga oshirish imkoniyatini bermaydi. Buning

bir qancha sabablari bor va biz ushbu maqolada raqamli texnologiyalar va CRM tizimlarining afzalliklari va kamchiliklari o'rganamiz. Shuningdek, sun'iy intellektning boshqa raqamli texnologiyalarga nisbatan afzalligi.

Kalit so'zlar: Sun'iy intellekt, avtomatlashtirish, inson resurslarini boshqarish, HR mutaxassislar, texnologiya.

USE OF AUTOMATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: TRENDS AND EXPECTATIONS

Khaydarova Malika Shakirjan kizi

Phd student in TSEU

Abstract. Integrating automation and artificial intelligence (AI) into human resource practices will improve business through automation in human resource management.

The rapid development of the digital economy in the last 10 years, especially the development of artificial intelligence in the context of new digital and transformational technological skills, has become a new trend in human resource management. The use of CRM systems or other digital platforms in the HR system significantly facilitates processes such as recruitment and selection of personnel, setting KPIs for employees, as well as the reward system. In addition, with the help of digital technologies it is possible to increase labor productivity by 3-4 times.

But the digital technologies used today will not give us the opportunity to increase the productivity of the company's HR department even by 30%. There are a number of reasons for this, and in this article we are going to study the advantages and disadvantages of digital technologies and CRM systems. And also, the advantage of artificial intelligence compared to other digital technologies.

Keywords: Artificial intelligence, automation, human resource management, HR specialists, technology.

Введение

Управление человеческими ресурсами — это процесс анализа и управления потребностью организации в человеческих ресурсах для достижения ее стратегических целей. Управление человеческими ресурсами имеет решающее значение для успеха организации, поскольку человеческий капитал обладает определенными качествами, которые повышают ценность человеческого ресурса.¹⁰⁶

По мере роста и развития бизнеса растут и проблемы, с которыми сталкиваются отделы кадров. От набора высококвалифицированных специалистов до управления привлечением и удержанием сотрудников, специалисты отдела кадров постоянно ищут инновационные решения для рационализации своих процессов и достижения своих целей.

Развитие информационных технологий играет важную роль в использовании информации для управления человеческими ресурсами. Огромные базы данных сотрудников (обучение, квалификация, уровень компетентности, льготы и расходы) забиты в один компьютер¹⁰⁷. В

¹⁰⁶ Абдурахманова Г.К. Управление человеческими ресурсами. Учебник. - Ташкент: Издательство «Фан» Академии наук Республики Узбекистан, 2023. - 396 с. –14с

¹⁰⁷ Абдурахманова Г.К. Управление человеческими ресурсами. Учебник. - Ташкент: Издательство «Фан» Академии наук Республики Узбекистан, 2023. - 396 с. –55с

результате сформировалось понятие информационных систем управления человеческими ресурсами.

Информационные системы управления персоналом побуждают сотрудников мыслить стратегически. Кроме того, он помогает в управлении талантами, генерируя данные о наборе персонала, аттестации персонала и обучении¹⁰⁸.

Благодаря этому формируется и совершенствуется новая система управления человеческими ресурсами, электронное управление человеческими ресурсами (e-IRB) и концепции управления человеческими ресурсами с помощью искусственного интеллекта¹⁰⁹.

К счастью, рост цифровых технологий и искусственного интеллекта (ИИ) принес новую эру возможностей для HR. Используя возможности ИИ, отделы кадров могут решать некоторые из своих наиболее насущных задач с большей эффективностью, точностью и результативностью. Искусственный интеллект - это способность машин и программного обеспечения выполнять задачи, для выполнения которых обычно требуется человеческий интеллект. Это может включать в себя такие вещи, как распознавание образов, понимание языка, принятие решений и даже изучение прошлого опыта.

По сути, ИИ - это способ сделать компьютеры и машины умнее и более способными выполнять сложные задачи, которые в противном случае были бы для них трудными или невозможными. ИИ можно найти во многих аспектах повседневной жизни, таких как виртуальные ассистенты, алгоритмы социальных сетей и даже беспилотные автомобили. Хотя ИИ по-прежнему является быстро развивающейся областью, она уже оказала значительное влияние на наш образ жизни и работы и может трансформировать многие отрасли в будущем.

ИИ отличается от других программ тем, что он предназначен для имитации человеческого интеллекта и поведения. Хотя традиционное программное обеспечение запрограммировано для выполнения конкретных задач заранее определенным образом, ИИ может учиться на данных и опыте для улучшения своей работы и самостоятельно принимать решения. Это называется машинным обучением, подмножеством ИИ, которое позволяет программному обеспечению учиться и совершенствоваться на основе данных, не программируя на это.

Кроме того, ИИ можно обучить распознавать закономерности и делать прогнозы на основе данных, которые могут быть использованы для информационного обеспечения процесса принятия решений так,

¹⁰⁸ Абдурахманова Г.К. Управление человеческими ресурсами. Учебник. - Ташкент: Издательство «Фан» Академии наук Республики Узбекистан, 2023. - 396 с. –55с

¹⁰⁹ Garima Bhardwaj, S. V. Singh, Vinay Kumar. (2020). An Empirical Study of Artificial Intelligence and its Impact on Human Resource Functions. International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM).47-51. IEEE

как традиционные программы не могут. Например, прогностическая аналитика на базе ИИ может быть использована для выявления закономерностей в данных сотрудников, чтобы предсказать, кто из сотрудников рискует покинуть компанию, позволяя командам HR предпринимать активные шаги для улучшения удержания персонала.

В целом ИИ представляет собой более гибкую и адаптированную форму программного обеспечения, которая может со временем осваиваться и развиваться, что делает ее хорошо приспособленной для решения сложных задач и принятия решений.

ИИ обладает потенциалом для глубокой трансформации процессов управления человеческими ресурсами - от найма на работу до управления служебной деятельностью. Используя инструменты и технологии на базе ИИ, отделы кадров могут автоматизировать рутинные задачи, такие как ввод данных и отбор кандидатов, освобождая ценное время для принятия более стратегических решений. ИИ обладает потенциалом для революционизации деятельности в области человеческих ресурсов несколькими способами. Вот несколько примеров:

Рационализация набора: ИИ может помочь кадровым группам более эффективно выявлять и проверять потенциальных кандидатов путем автоматизации таких задач, как возобновление отбора и коммуникация кандидатов. Это может сэкономить время и ресурсы, обеспечивая при этом, чтобы кадровые группы могли сосредоточиться на наиболее квалифицированных кандидатах.

Повышение вовлеченности сотрудников: Инструменты, работающие на ИИ, могут помочь HR-командам измерять настроение сотрудников и их вовлеченность, анализируя данные, такие как ответы на опрос, показатели эффективности и даже активность социальных сетей. Это может помочь кадровым группам выявить проблемные области и предпринять активные шаги для повышения удовлетворенности сотрудников.

Повышение квалификации сотрудников: ИИ может использоваться для персонализации программ обучения и повышения квалификации сотрудников путем анализа индивидуальных стилей обучения, предпочтений и данных о производительности. Это может помочь HR специалисту в создании более эффективных программ обучения, адаптированных к уникальным потребностям и достоинствам каждого сотрудника.

Автоматизация административных задач: HR отделы часто тратят значительное количество времени на выполнение административных задач, таких как ввод данных, ведение учета и управление выплатами. Инструменты, работающие на ИИ, могут автоматизировать многие из этих задач, освобождая HR специалистов от необходимости сосредоточиться на более стратегических инициативах.

В целом, ИИ обладает потенциалом для преобразования УЧР, делая процессы более эффективными, основанными на данных и персонализированными, позволяя кадровым группам сосредоточиться на стратегических инициативах и в конечном итоге улучшить опыт сотрудников.

Литературный обзор

Научные исследования по внедрению искусственного интеллекта в улучшение трудовых отношений в мире и совершенствованию методологических основ развития человеческого капитала проводят ведущие мировые высшие учебные заведения и научные центры, в том числе: Стэнфордский университет (Stanford Университет, США), исследовательский центр Human Center for Artificial Intelligence (Human Center Artificial Intelligence), Оксфордский университет (Великобритания), Глобальный институт McKinsey (США), Исследовательский институт Бостонской консалтинговой группы (BCG, США), Исследовательский центр Европейской комиссии (Исследовательский центр Европейской Комиссии, ЕС), IBM Research Institute for Business Value (Институт Business Value, США), Агентство по безопасности и гигиене труда (Европейский Союз), Открытый университет Японии (Япония), Университет Оттавы (Университет Оттава, Канада), Центр инновационных исследований Ливерпульского университета и Университета Ковентри (Великобритания), Университет науки и технологий Китая (Китай), Университет Китайской академии наук (Университет Китайской академии наук), Инсбрукский университет (Австрия), Южнокорейский институт труда (Южная Корея), Китайский институт народонаселения и Экономика труда (КНР) Национального исследовательского университета имени Высшей школы экономики (Россия), проводится Ташкентским филиалом Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. Особое внимание уделено внедрению искусственного интеллекта в трудовые отношения и совершенствованию методологических основ развития человеческого капитала в мире, включая научные исследования по следующим приоритетным направлениям: в условиях внедрения цифровой экономики и искусственного интеллекта. разведка, в будущем, новые навыки, проблемы занятости и безработицы и обоснование эффективных путей их решения; эмпирическая и концептуальная оценка изменений рынка труда и его структурных элементов; в том числе формирование структуры человеческих ресурсов на национальном и организационном уровне и разработка перспективных прогнозов развития человеческого капитала. В мировом сообществе не уделяется особого внимания вопросу внедрения искусственного интеллекта и совершенствования методологических основ цифрового развития человеческого капитала в совершенствовании трудовых отношений. В условиях трансформации

рынка труда с помощью искусственного интеллекта в Узбекистане достаточно исследовано в научных трудах таких ученых, как акад. К.Х. Абдурахманов, Б.Х. Умурзаков, Ш.Д. Кудбиев, Б.Б. Беркинов, А.Т. Юсупов, Ш.Х. Назаров, А.Ш. Бекмуродов, Б.А. Исламов, Н.К. Закирова, Н.Х. Рахимова, Р.Р. Гасанов, З.Я. Худойбердиев, Г.К. Абдурахманова, Б.Ш. Махкамов, Н.Х.Рахимова, Х.Х. Мамадалиева, Н.Ю. Арабов, Д.А. Насимов.

Анализ

Объем мирового рынка систем управления персоналом (Human Resource Management, HRM) будет расти в среднем на 12,8% ежегодно и достигнет \$56,15 млрд к 2030 году. Такой прогноз аналитики Grand View Research сделали в сентябре 2022 года.

По словам экспертов, основными драйверами роста рынка станут аналитические инструменты, облачные и мобильные технологии, а также решения в сфере искусственного интеллекта и интернета вещей. Отмечается, что HR-аналитика и ее интеграция с HRM-системами с целью принятия обоснованных решений крайне важны для развития отрасли¹¹⁰.

На сегодняшний день ИИ может рационализировать процесс набора персонала путем автоматизации повторяющихся задач, уменьшения степени предвзятости и предоставления HR сотрудникам возможности принимать решения на основе данных. Например, ИИ может анализировать резюме, проводить первичный отбор кандидатов и даже планировать собеседования, экономя время и ресурсы HR специалистов. Кроме того, ИИ может помочь уменьшить смещение в процессе найма путем удаления идентифицирующей информации из резюме и использования объективных критериев для оценки кандидатов.

ИИ в статистике управление человеческих ресурсов и тенденции в этой области доказали, что дело обстоит именно так. С оценочной стоимостью 3,89 млрд долларов США в 2022 году, достигающей 17,61 млрд долларов США к 2027 году, рынок HR для ИИ быстро растет с CAGR (Compound Annual Growth Rate) в 35,26%. Кроме того, 66% руководителей уверены, что искусственный интеллект может принести большую пользу в области управление человеческими ресурсами - это может означать что угодно, от автоматических рекомендаций по улучшению практики найма до лучших прогнозов роста рабочей силы.

ИИ действительно меняет правила игры в HR, обещая гораздо большую эффективность в процессе принятия решений. По данным <https://www.businessdit.com> 64% HR специалистов и их компании автоматически отбирают неквалифицированных кандидатов¹¹¹. 85% работодателей, использующих автоматизацию или ИИ, говорят, что это экономит время и повышает эффективность. Автоматизация и ИИ

¹¹⁰ www.tadviser.ru

¹¹¹ <https://www.businessdit.com>

используют 16% работодателей, имеющих менее 100 работников, и 42% работодателей, имеющих 5000 или более работников. И через пять лет 25% компаний будут использовать автоматизацию и ИИ при найме персонала. Кроме того, 66% руководителей компаний считают, что ИИ может стимулировать развитие человеческих ресурсов тоже. 50% руководителей HR отделов согласны с тем, что ИИ может трансформировать HR в целом.

Интеллектуальные механизмы ИИ могут быстро отсеивать 75% заявителей посредством сканирования, чтения и оценки их резюме.



Рисунок 1. Роль искусственного интеллекта в HR системе предприятия¹¹²

Согласно данным опроса hh.ru, 33% представителей кадровых служб уверены, что ИИ однажды полностью изменит роль HR в компании.

Среди преимуществ использования системы ИИ HR-практики выделяют:

- освобождение HR-специалистов от рутинных действий (81%)
- оптимизация процесса поиска кандидатов (75%) и автоматизацию этого процесса (73%)
- анализ большого количества данных за короткое время (72%)
- использование других источников данных о кандидатах помимо резюме (61%)
- закрепление менеджера по персоналу в качестве HR –партнера и координатора инноваций (59%)
- рост производительности труда (55%) (рис. 1).

Ожидается, что рынок ИИ в HR вырастет на 35,26% с 3,89 млрд долларов США в 2022 году до 17,61 млрд долларов США в 2027 году.

В Узбекистане в 2022 доля затрат на программное обеспечение в валовом внутреннем продукте составило 1 636,6 миллиард сумов.

¹¹² Составлено автором по данным hh.ru.

Несколько крупных компаний уже используют ИИ для упорядочения набора персонала. Например, компания Unilever использует инструмент ИИ HireVue для проведения видео интервью с кандидатами. Инструмент использует распознавание лиц и языковой анализ для оценки кандидатов на основе таких факторов, как тон голоса, выражение лица и выбор слов. Это позволяет Unilever более эффективно и объективно идентифицировать кандидатов с нужными навыками и культурными особенностями.

Другим примером является компания Hilton Worldwide, которая использует инструмент ИИ "Hilton'sRecruit@CAP_FIRST\$chatbot", чтобы отбирать кандидатов на роли в обслуживании клиентов. Чатбот задает кандидатам вопросы об их опыте и навыках, а затем подсчитывает их ответы, используя заранее определенный набор критериев. Это позволяет Хилтону быстро и легко определить наиболее квалифицированных кандидатов.

В целом ИИ обладает потенциалом для того, чтобы революционизировать процесс набора персонала, сделав его более эффективным, объективным и персонализированным. Поскольку ИИ продолжает развиваться, вполне вероятно, что все больше и больше компаний будут внедрять инструменты и платформы ИИ для упорядочения набора персонала и обеспечения успеха бизнеса.

ИИ играет важную роль в повышении уровня вовлеченности работников путем создания более персонализированного опыта работы для работников. С помощью инструментов, работающих на ИИ, команды HR могут анализировать данные сотрудников, чтобы понять их предпочтения, интересы и сильные стороны. Это может помочь в разработке индивидуальных планов развития, которые отвечают конкретным потребностям каждого работника, повышая его удовлетворенность работой и вовлеченность.

Еще один способ использования ИИ - повышение вовлеченности сотрудников через чат-боты и виртуальных помощников. Чат-боты на основе ИИ и виртуальные помощники могут обеспечить сотрудникам мгновенный доступ к информации и поддержке, улучшая связь и облегчая доступ сотрудников к кадровым ресурсам. Есть такие инструменты, как People Hum, которые используют HR-чат, который обрабатывает предварительную посадку, посадку на борт, помолвку, службу поддержки персонала и часто задаваемые вопросы.

В целом, ИИ преобразует способ взаимодействия HR команд с сотрудниками. Предоставляя персонализированный опыт, улучшая коммуникацию и создавая условия для принятия решений на основе данных, ИИ помогает HR командам создавать более позитивную и более активную культуру на рабочем месте. По мере того, как все крупные компании используют инструменты и платформы, работающие на ИИ, мы можем ожидать продолжения инноваций в области HR.

Заключение

Искусственный интеллект становится все более важным для функций HR специалистов благодаря его потенциалу для повышения эффективности, точности и персонализации. Автоматизируя повторяющиеся задачи и оптимизируя процессы, ИИ может помочь HR департаментам сэкономить время и ресурсы, позволяя им сосредоточиться на более стратегических инициативах, таких как развитие и вовлечение сотрудников.

Кроме того, ИИ может помочь HR специалистам принимать решения, основанные на данных, путем анализа больших объемов данных для выявления закономерностей и тенденций. Это может помочь сотрудникам HR департамента выявлять области, требующие улучшения, принимать объективные и точные решения и даже прогнозировать будущие результаты.

В целом ИИ обладает потенциалом для того, чтобы революционизировать функции HR, позволяя командам HR быть более эффективными, объективными и стратегическими. Поскольку ИИ продолжает развиваться и становится более доступным, вполне вероятно, что он станет все более важной частью функций HR в организациях всех размеров, помогая повышать удовлетворенность сотрудников, производительность и бизнес-успех.

Будущее искусственного интеллекта (ИИ) и управления человеческими ресурсами является многообещающим, и ожидается, что ИИ будет играть все более важную роль в функциях HR специалистов в предстоящие годы. Ниже перечислены некоторые возможные тенденции и изменения, которые следует отслеживать:

Дальнейшая автоматизация: ИИ будет продолжать автоматизировать многие задачи в области управления человеческими ресурсами, такие как проверка резюме, планирование собеседований и администрирование пособий. Это позволит HR специалистам сосредоточиться на более стратегических инициативах, таких как развитие и привлечение сотрудников.

Повышение персонализации: ИИ будет еще лучше анализировать данные сотрудников для создания персонализированного опыта для каждого сотрудника. Это может включать в себя специальные программы подготовки, индивидуальные пакеты пособий и индивидуальных планов развития карьеры.

Совершенствование процесса принятия решений: ИИ будет еще лучше анализировать большие объемы данных для информационного обеспечения процесса принятия решений в области управления человеческими ресурсами. Это может включать прогнозирование того, какие сотрудники рискуют покинуть компанию, выявление пробелов в квалификации, которые необходимо устранить, и даже прогнозирование будущих потребностей в рабочей силе.

Более широкое использование чат-ботов и виртуальных помощников: чат-боты с ИИ и виртуальные помощники станут более распространенными в HR, предоставляя сотрудникам мгновенный доступ к информации и поддержке. Это может включать в себя ответы на часто задаваемые вопросы, предоставление информации о пособиях и даже рассмотрение основных запросов в области управления человеческими ресурсами.

Повышение разнообразия, справедливости и инклюзивности: ИИ может способствовать уменьшению предвзятости в процессах УЧР, что ведет к более справедливой практике найма и продвижения по службе. Кроме того, ИИ может оказывать помощь в выявлении и решении системных проблем, связанных с многообразием, равенством и интеграцией на рабочем месте.

В целом, будущее ИИ и УЧР светлое, и ИИ, как ожидается, будет играть все более важную роль в привлечении сотрудников, производительности и успеха бизнеса. Несмотря на наличие проблем, связанных с интеграцией ИИ в функции УЧР, потенциальные выгоды являются значительными, в связи с чем многие организации в предстоящие годы будут уделять ей первоочередное внимание.

Для смягчения последствий проблем с интеграцией ИИ мы предлагаем:

- создание CRM системы в системе HRM на основе законодательства Узбекистана;
- создание CRM систем работающих на основе ИИ;
- постановка требований KPI исходя из требований предприятия через CRM-систему на базе искусственного интеллекта;
- автоматизировать процесс подбора персонала, введя требования к подбору персонала в CRM-систему.

Использованная литература

1. Абдурахманова Г.К. Управление человеческими ресурсами. Учебник. - Ташкент: Издательство «Фан» Академии наук Республики Узбекистан, 2023. - 396 с.

2. Абдурахманов, Каландар Ходжаевич. Искусственный интеллект - основа устойчивого развития экономики : монография / К. Х. Абдурахманов ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова" (ФГБОУ ВО "РЭУ им. Г. В. Плеханова"). - Москва : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2023. - 355 с. : цв. ил., табл.; 21 см.; ISBN 978-5-7307-1999-6 : 500 экз.

3. Garima Bhardwaj, S. V. Singh, Vinay Kumar. (2020). An Empirical Study of Artificial Intelligence and its Impact on Human Resource Functions.

International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM).47-51. IEEE

4. Jake Frankenfield. (2021). Reviewed by Gordon Scott. Article Artificial Intelligence (AI). Updated Mar 8, 2021. <https://www.investopedia.com/terms/a/artificial-intelligence-ai.asp>

5. Negi Raghuvver. (2018). Global Investment Scenario of Artificial Intelligence (AI): A Study With Reference to China, India and United States. International Journal of Advance and Innovative Research, 5, (4) (XVI), 71-77. <http://iaraedu.com>, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3682919>

6. Prakash Rao. (2019). The future is now: The changing role of HR. <https://economictimes.indiatimes.com/small-biz/hrleadership/leadership/the-future-is-now-the-changing-role-of-hr/articleshow/68229542.cms>

7. Pooja Tiwari, Rudresh Pandey. (2021). Application of Artificial Intelligence in Human Resource Management Practices, Conference Paper · January 2021, DOI: 10.1109/Confluence51648.2021.9377160

8. Richa Vermaa., Srinivas Bandib.(2019). Artificial Intelligence & Human Resource Management in Indian IT Sector. 962-967. <https://www.readcube.com/articles/10.2139%2Fssrn.3319897>

9. Smita Chakraborty., Arunangshu Giri., Abanti Aich., Swatee Biswas.(2020). Evaluating Influence of Artificial Intelligence on Human Resource Management Using PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling), International Journal of Scientific & Technology Research . 9(03), 5876- 5880. 10. Tanya Tiwari., Tanuj Tiwari., Sanjay Tiwari. (2018). How Artificial Intelligence, Machine Learning and Deep Learning are Radically Different? International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering, 8 (2), 1- 9.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz