

LOYIHADA PERSONALNI BOSHQARISHDA SUN'IY INTELLEKTNING O'RNI

Ibragimov G'anijon G'ayratovich - Toshkent Davlat Iqtisodiyot

Universiteti, Innovatsion menejment kafedrası Phd dotsent

Mengiboyev Safarali Baxtiyor o'g'li - Toshkent Davlat Iqtisodiyot

Universiteti Menejment fakulteti MNP-91/21 guruh talabasi

Annotatsiya: *Ushbu maqolada O'zbekistonda sun'iy intellekt (AI) hayotning barcha sohalarida, jumladan, inson resurslarini boshqarishda ham joriy etilayotganligi keltirilib o'tilgan. Sun'iy Intellekt asosida adaptiv o'quv dasturlari ishlab chiqilishi mumkin, bu esa har bir xodimning ehtiyojiga mos o'quv materiallarini tanlash imkonini berishi, xodimlarning ruhiy holati va motivatsiya darajasini baholash, dasturlar jamoa muhitini nazorat qilish va xodimlar o'rtasidagi aloqalarni yaxshilashda yordam beradi.*

Kalit so'zlar: *sun'iy intellekt (AI), innovatsion loyiha, motivatsiya darajasi, rivojlanish, infrastruktura, stress, ish yukining yuqoriligi, texnologiya.*

Sun'iy intellekt (AI) uzoq vaqtdan beri fantastik va erishib bo'lmaydigan narsa bo'lishni to'xtatdi. Endi uni elektr energiyasi deb hisoblash tavsiya etiladi - busiz madaniyatli odamning hayotini tasavvur qilib bo'lmaydi. AI rivojlanishining asosiy drayveri katta hajmdagi ma'lumotlarni saqlash va qayta ishlash qobiliyatidir.

Bugungi kunda AI hayotning barcha sohalarida, jumladan, inson resurslarini boshqarishda ham joriy etilib kelinmoqda va bu ajablanarli emas. Zotan, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish odatiy vazifalarga vaqtni tejash va xodimlarni yollash, o'qitish va ishdan bo'shatish jarayonlarini optimallashtirish imkonini beradi.

Inson resurslarini boshqarishning asosiy vazifalaridan biri bu ishga qabul qilish jarayonidir. AIdan foydalanish rezyumelarni ko'rib chiqish va bo'sh lavozimlarga nomzodlarni tanlashni avtomatlashtirish va optimallashtirish imkonini beradi.

Sun'iy intellekt loyihalarda personal boshqarish jarayonlarini ancha samarali va tejamli qiladi. Bu texnologiya yordamida mehnat samaradorligini oshirish, xodimlarni tanlash, ularning ishga mosligini aniqlash, o'qitish va rivojlantirish kabi vazifalar yanada osonlashadi. Quyida sun'iy intellektning personal boshqarishdagi asosiy afzalliklari va imkoniyatlari keltirilgan:

Sun'iy intellekt yordamida xodimlarni tanlash va ishga qabul qilish jarayonlari avtomatlashtiriladi. Masalan, AI dasturlari rezyumelarni tahlil qilishi, nomzodlarning malakasini tegishli ish talablari bilan solishtirishi va eng mos nomzodlarni aniqlashi mumkin. Shuningdek, sun'iy intellekt asosida suhbatni optimallashtiruvchi dasturlar nomzodlarning xulq-atvorini tahlil qilib, ularning jamoaga mosligini baholashga yordam beradi.

Xodimlarning malakasini oshirish uchun sun'iy intellekt individual o'quv dasturlarini yaratishda yordam beradi. Sun'iy intellekt asosida adaptiv o'quv dasturlari ishlab chiqilishi, bu esa har bir xodimning ehtiyojiga mos o'quv materiallarini tanlash imkonini bera oladi. Misol uchun, xodimning bilim darajasi va yutuqlariga qarab, sun'iy intellekt o'quv jarayonini o'zgartirishi yoki yangi mavzularni tavsiya qilishi mumkin bo'ladi.

Sun'iy intellekt xodimlarning mehnat samaradorligini kuzatish va baholash, ish samaradorligini real vaqt rejimida kuzatib boradi va ularni baholash uchun ob'ektiv tahliliy ma'lumotlarni taqdim etadi. Xodimlar qanday mehnat qilayotganini tahlil qilish orqali, ularning zaif va kuchli tomonlarini aniqlash, qaysi joylarda qo'shimcha yordam kerakligini aniqlashni osonlashtirib beradi. Masalan, AI yordamida xodimlarning faoliyatini kuzatib borish orqali agressiya, stress yoki charchoq belgilarini oldindan aniqlash va shu asosda turli ruhiy yordam yoki motivatsion dasturlarni joriy qilish mumkin bo'ladi.

Ishga motivatsiya uyq'otish va ruhiy holatni baholash masalalarida ham AI ning o'рни beqiyos. Sun'iy intellektning tilni qayta ishlash texnologiyalari yordamida xodimlar bilan olib boriladigan suhbatlar, yozishmalar va boshqa muloqotlar tahlil qilinishi mumkin. Bu orqali xodimlarning ruhiy holati va motivatsiya darajasini baholash mumkin bo'ladi. Bunday dasturlar jamoa muhitini nazorat qilish va xodimlar o'rtasidagi aloqalarni yaxshilashda yordam beradi.

Sun'iy intellekt yordamida loyiha doirasida yuklamani xodimlar orasida teng taqsimlash va samarali ish rejasini tuzish osonlashadi. Bu xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi, ularning ortiqcha yuk bilan charchab qolishini oldini oladi va ish samaradorligini oshiradi. Misol uchun, AI dasturlari vaqt va vazifalarni optimal tarzda taqsimlash orqali loyihaning barcha bosqichlarida eng yaxshi natijalarni olishga yordam beradi.

Xodimlarning ishdan ketish sabablarini tahlil qilish orqali Sun'iy Intellekt kadrlar almashinuvini kamaytirishga yordam beradi. Ma'lumotlar va xodimlar faoliyati asosida, sun'iy intellekt ishdan ketishga sabab bo'layotgan omillarni (masalan, stress, ish yukining yuqoriligi, past motivatsiya) aniqlaydi va ularga qarshi strategiyalarni tavsiya etadi.

Sun'iy intellekt asosida ishlab chiqilgan tahliliy vositalar rahbarlarga aniqroq qarorlar qabul qilishga yordam beradi. Ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilish orqali, AI turli yo'nalishlarda aniqlik kiritadi, bu esa personal boshqarishda ishonchli va ob'ektiv qarorlar qabul qilishni osonlashtiradi. Masalan, AI asosida samaradorlikni oshirish uchun turli ma'lumotlarga asoslangan tavsiyalar taqdim etilishi mumkin.

Xulosa va takliflar

Sun'iy intellekt yordamida personal boshqaruvda xodimlarning ish samaradorligini oshirish, tanlash jarayonlarini soddalashtirish, rivojlantirish va motivatsiyani yaxshilash mumkin. Shu bilan birga, sun'iy intellekt jamoa boshqaruvini yengillashtirib, rahbarlarga strategik qarorlar qabul qilishda

qo'shimcha ma'lumotlar bilan yordam beradi. Bu esa loyihalarni samarali boshqarish va kompaniyaning umumiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Xodimlarni boshqarishda sun'iy intellektdan foydalanish, shuningdek, qaysi xodimlar boshqalar uchun eng yaxshi murabbiy bo'lishini bashorat qilish, muvaffaqiyat profilini yaratish va hokazo imkonini beradi. Bundan tashqari, sun'iy intellekt yordamida martaba muvaffaqiyatiga qaysi omillar ta'sir qilishini aniqlash mumkin. va xodimlarning rivojlanishi va bu omillardan qaysi biri eng muhimi.

Algoritmlarni yaratish uchun o'tmishdagi faoliyat ma'lumotlarini tahlil qilish qo'llaniladi. Keyin AI turli xodimlarning xususiyatlari va kompaniyadagi muvaffaqiyat o'rtasidagi bog'liqlikni o'rnatadi.

Ushbu yondashuvda bitta muhim cheklov mavjud - namuna hajmi. Namuna qanchalik baland bo'lsa, profil qanchalik aniq bo'lsa.