

## SUN'IY INTELLEKT YORDAMIDA ISHGA QABUL QILISHNING MUAMMOLARI

*Zaripova Feruza Umidjon qizi*

*Buxoro muhandislik-texnologiya instituti*

*708-22 ATT guruh talabasi*

*[E-mail zaripovaferuza60@gmail.com](mailto:zaripovaferuza60@gmail.com)*

### **Annotatsiya**

Ushbu maqolada sun'iy intellekt asosidagi ishga qabul qilish jarayonlarining fazaviy xususiyatlari, joriy metodologiyalar, ularning samaradorligi bo'yicha empirik xulosalarni ko'rib chiqilgan.

**Kalit so'zlar.**Sun'iy intellekt asosidagi ishga yollash, avtomatlashtirilgan ish o'rinlarini yaratish, bosqich xususiyatlari, noaniqlikni kamaytirish, texnologiyaning xilma-xilligi, me'yoriy-huquqiy bazalar

### **Kirish**

Raqamli davrda sun'iy intellekt (SI) ko'plab sohalarda inqilob qildi va, ehtimol, ishga yollash va ish joylarini taqsimlashdan sihalarini ham qamrab oldi. Sun'iy intellekt yordamida ish o'rinlarini yaratishning avtomatlashtirilgan texnologiyalari ishga qabul qilish jarayonlarini soddalashtirishga yordam beradi, murakkab algoritmlar va ma'lumotlar tahlili asosida nomzodlarni rollar bilan moslashtirishda anchagina samaradorlikni ta'minlaydi. Ushbu yutuqlar an'anaviy ishga qabul qilish amaliyotiga xos bo'lgan odamlarning noto'g'ri munosabatini kamaytirish xususiyatiga ega bo'lib, yanada obyektiv va meritokratik natijalarga olib keladi.

Sun'iy intellekt asosidagi ishga yollash vositalarining tez joriy etilishi adolat, shaffoflik va algoritmik qarorlar qabul qilishning kutilmagan oqibatlari atrofidagi munozaralarni keltirib chiqardi. Ushbu texnologiyalar eng munosib nomzodlarni aniqlash orqali ishga qabul qilish jarayonini optimallashtirishga qaratilgan bo'lsa-da, ularning bandlik amaliyotida mavjud bo'lgan noto'g'ri qarashlarni davom ettirish yoki hatto kuchaytirish potentsialiga oid xavotirlar paydo bo'ldi. Algoritmik tarafkashlik, ma'lumotlarning maxfiyligi va avtomatlashtirilgan qarorlar qabul qilishning axloqiy oqibatlari kabi muammolar ishchi kuchi dinamikasining kelajakdagi manzarasini shakllantirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Avtomatlashtirilgan ish o'rinlarini yaratishda texnologiya va axloq o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni tahlil qilish orqali ushbu tadqiqot tashkilotlar ishga joylashish imkoniyatlarida adolat va tenglikni ta'minlashda SI dan qanday mas'uliyat bilan foydalanishi mumkinligi haqida tushuncha berishga qaratilgan. Oxir oqibat, muammo SI tomonidan boshqariladigan samaradorlikning inkor etib bo'lmaydigan afzalliklarini

axloqiy me'yorlarni saqlash va ishchi kuchining inklyuziv amaliyotini ilgari surish zarurati bilan muvozanatlashdan iborat.

Shu nuqtai nazardan, sun'iy intellektga asoslangan yollash texnologiyalarining nozik tomonlarini tushunish siyosatchilar, ish beruvchilar va ish izlovchilar uchun juda muhim bo'ladi. Mavjud landshaftni tanqidiy baholash va axloqiy hayotga tatbiq etish bo'yicha ko'rsatmalarni taklif qilish orqali ushbu maqola texnologiya bandlik imkoniyatlaridan adolatli foydalanishga to'sqinlik qiladigan emas, balki yaxshilaydigan kelajakni shakllantirish bo'yicha davom etayotgan munozaralarga hissa qo'shishga intiladi.

### **Metodologiya**

Sun'iy intellekt asosidagi ishga yollash amaliyotlarining axloqiy oqibatlarini tushunish tadqiqot va amaliy qo'llashda qo'llaniladigan metodologiya va yondashuvlarni har tomonlama tekshirishni talab qiladi. SI algoritmlarining fazaviy xususiyatlarini va ularning ish o'rinlarini yaratish jarayonlariga ta'sirini o'rganish uchun turli usullar qo'llaniladi.

### **Adabiyot sharhi:**

Sun'iy intellektga asoslangan yollash texnologiyalari bo'yicha joriy adabiyotlarni tizimli ko'rib chiqish ularni ishlab chiqish, amalga oshirish va axloqiy muammolar haqida asosiy tushunchani taqdim etdi. Asosiy manbalar orasida algoritmik adolatlilik, noxolislikni kamaytirish va ishga joylashtirish amaliyotida texnologiya va axloqning kesishishiga qaratilgan akademik jurnallar, sanoat hisobotlari va siyosiy hujjatlar kiradi.

### **Tadqiqotlar:**

SI asosidagi ishga qabul qilishning amaliy oqibatlarini baholash uchun bir nechta amaliy va empirik tadqiqot natijalari tahlil qilindi. Ushbu tadqiqotlar algoritmik ishlash, noto'g'rilikni aniqlash va axloqiy mulohazalardagi o'zgarishlarni qo'lga kiritish uchun turli sektorlar va geografik kontekstlarni qamrab oldi. Tanlov mezonlarida ishga qabul qilishda algoritmik qarorlar qabul qilish, jumladan, uning nomzodlarni tanlashga ta'siri, ishchi kuchining xilma-xilligi va tashkiliy natijalarga ta'sirini o'rganuvchi tadqiqotlarga urg'u berildi.

Ma'lumot to'plash usullari SI texnologiyasini ishlab chiqish va joriy etish bilan shug'ullanadigan soha mutaxassislari, amaliyotchilar va siyosatchilar bilan sifatli suhbatlarni o'z ichiga oladi. Bundan tashqari, avtomatlashtirilgan ish o'rinlarini yaratish jarayonlarida algoritmik tarafkashliklarning tarqalishi va ta'sirini aniqlash uchun tashkiliy hisobotlar, akademik tadqiqotlar va ommaviy ma'lumotlar to'plamidan olingan miqdoriy ma'lumotlar tahlil qilindi.

Ishga qabul qilish jarayonlarida qo'llaniladigan SI algoritmlarining fazaviy xususiyatlarini tizimli baholash uchun analitik asos ishlab chiqildi. Ushbu qoidalar tartibga solish organlari va sanoat standartlari tomonidan tavsiya etilgan algoritmik

shaffoflik, adolatni anglaydigan mashinani o'rganish tamoyillari va axloqiy ko'rsatmalarni o'zida mujassam etgan. Bu nazariy kontseptsiyalardan real hayotdagi ilovalardagi amaliy natijalargacha algoritmik qarorlar qabul qilishning tizimli tahlilini osonlashtirdi.

Ish izlovchilarga sun'iy intellektga asoslangan yollash texnologiyalari bevosita ta'sir ko'rsatadi, bu esa ularning ishga joylashish imkoniyatlariga ta'sir qiladi. Algoritmilar nomzodlarni malaka, tajriba va boshqa mezonlar asosida qanday baholashini va mos kelishini tushunish juda muhimdir. Bundan tashqari, nomzodlar algoritmik qarorlarni qabul qilish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan noxolisliklardan xavotirda va qarorlar qanday qabul qilinishini tushunishda shaffoflikka intiladi.

Ish beruvchilar va yollash menejerlari yollash jarayonlarini soddalashtiradigan, tarafkashlikni kamaytiradigan va samaradorlikni oshiradigan SI texnologiyalaridan foydalanadilar. Biroq, ular SI vositalarining axloqiy me'yorlar va qonuniy talablarga mos kelishini ta'minlash uchun ham javobgardir. Samarali ishga yollash istagini adolat va inklyuzivlik bilan muvozanatlash SI ga asoslangan yechimlarni amalga oshiruvchi tashkilotlar uchun qiyinchiliklar tug'diradi.

Texnologiyani ishlab chiquvchilar va ma'lumotlar bo'yicha olimlar yollash jarayonlarida qo'llaniladigan SI algoritmilarini loyihalash va amalga oshirish uchun javobgardir. Ularning tajribasi noto'g'ri fikrlarni oldini olish, algoritmik adolatni ta'minlash va SI asosidagi qarorlarning talqin qilinishini yaxshilash uchun algoritmilarini ishlab chiqishda muhim ahamiyatga ega.

Algoritmik tarafkashlikni bartaraf etish sun'iy intellekt asosidagi ishga yollashda muhim muammo bo'lib qolmoqda. Noto'g'ri ma'lumotlarga asoslangan algoritmilar ishga qabul qilish amaliyotidagi mavjud nomutanosibliklarni davom ettirishi yoki kuchaytirishi mumkin, bu esa ma'lum demografik guruhlar uchun kamsituvchi natijalarga olib keladi. Adolatni ta'minlash uchun nomaqbullikni kamaytirish va adolatli natijalarga erishish uchun algoritmilarini doimiy monitoring qilish, tekshirish va takomillashtirish zarur.

SI algoritmilarida shaffoflik va tushuntirishning yo'qligi ishga qabul qilish bo'yicha avtomatlashtirilgan qarorlarni tushunish va ishonishga intilayotgan manfaatdor tomonlar uchun qiyinchiliklar tug'diradi. Ish izlovchilar, ish beruvchilar va tartibga soluvchilar algoritmilar nomzodlarni qanday baholashi va ishga qabul qilish bo'yicha tavsiyalar berishi haqida aniq tushuntirishlarni talab qiladi. Algoritmik auditlar va qarorlar qabul qilish jarayonlarini hujjatlashtirish orqali shaffoflikni oshirish ishonch va javobgarlikni oshirish uchun zarur.

SI asosidagi ishga yollash texnologiyalari ishga da'vogarlardan to'plangan katta miqdordagi shaxsiy ma'lumotlarga tayanadi. Maxfiy ma'lumotlarni himoya qilish va ma'lumotlarni himoya qilish qoidalariga (masalan, GDPR, CCPA) rioya qilish uchun

ma'lumotlar maxfiylikni, xavfsizligini va rozilikni boshqarishni ta'minlash juda muhimdir. Ma'lumotlarning buzilishi va ruxsatsiz kirishdan himoya qilish mustahkam ma'lumotlarni boshqarish tizimini va ma'lumotlarning axloqiy amaliyotiga rioya qilishni talab qiladi.

Qonuniy va me'yoriy talablarga rioya qilish SI asosidagi ishga yollash texnologiyalarini qo'llaydigan tashkilotlar uchun qiyinchiliklar tug'diradi. Huquqiy xavflarni kamaytirish va ishga yollashda SIDan foydalanishni ta'minlash uchun kamsitishga qarshi qonunlar, bandlik qoidalari va ma'lumotlarni himoya qilish standartlariga rioya qilish muhim ahamiyatga ega. Huquqiy ekspertiza va sohadagi ilg'or tajribalar orqali tartibga solish muammolarini faol hal qilish tashkilotlarga sun'iy intellekt etikasining rivojlanayotgan manzarasini boshqarishga yordam beradi.

SI asosidagi ishga yollashda axloqiy qarorlar qabul qilish samaradorlik va adolat o'rtasidagi muvozanatni tortishni o'z ichiga oladi. Manfaatdor tomonlar algoritmik qarorlarning ishchi kuchi xilma-xilligiga, teng imkoniyatlarga va ijtimoiy adolatga ijtimoiy ta'sirini hisobga olishlari kerak. Hisobdorlik mexanizmlarini yaratish, jumladan, axloqiy tekshiruv kengashlari va manfaatdor tomonlarning ishtiroki Aning mas'uliyatli qo'llanilishiga yordam beradi va axloqiy xavflarni kamaytiradi.

SI asosidagi ishga yollash vositalari nomzodlarni saralash va ishga moslashish jarayonlarini avtomatlashtirishda sezilarli samaradorlikni namoyish etadi. Algoritmik ko'nikmalar, tajriba va madaniy uyg'unlik kabi omillarga asoslanib, ishga mos kelishini bashorat qilish uchun katta ma'lumotlar to'plamidan foydalanadi. Biroq, bu samaradorliklar tasodifan tarixiy ma'lumotlarda mavjud bo'lgan noto'g'ri fikrlarni davom ettirishi mumkin, bu esa nomzodlarni tanlash va ish joylarini taqsimlashda noxolis natijalarga olib keladi.

Empirik dalillar SI tomonidan boshqariladigan ishga yollashning ishchi kuchi xilma-xilligiga aralash ta'sirini ta'kidlaydi. Algoritmik odamlarning noto'g'ri qaror qabul qilishini kamaytirishga qaratilgan bo'lsa-da, ular ishga qabul qilish amaliyotidagi mavjud nomutanosibliklarni takrorlashi va kuchaytirishi mumkin. Tadqiqotlar jinsi, irqi va ijtimoiy-iqtisodiy kelib chiqishi kabi demografik omillarga asoslangan ishga qabul qilish natijalaridagi nomutanosiblikni ko'rsatib, algoritmik adolat va tenglikni ta'minlash muhimligini ta'kidlaydi.

### Xulosa

Yollash jarayonlarida SI texnologiyalarining integratsiyasi ishchi kuchini boshqarishda adolat va samaradorlikni oshirish uchun imkoniyatlar va muammolarni keltirib chiqaradi. SIga asoslangan vositalar ishga qabul qilish amaliyotini yaxshilashda potentsial foyda keltirsa-da, ularni qo'llash kutilmagan oqibatlariga yo'l qo'ymaslik va algoritmik tarafkashliklarni yumshatish uchun axloqiy tamoyillarni diqqat bilan ko'rib chiqishni talab qiladi.

SI asosidagi ishga yollashda samaradorlik va adolat o'rtasidagi muvozanatga erishish siyosatchilar, sanoat rahbarlari va texnologiya ishlab chiquvchilari o'rtasida hamkorlikdagi sa'y-harakatlarni talab qiladi. Algoritmik qarorlar qabul qilishda shaffoflik, hisobdorlik va tenglikni ta'kidlab, SI texnologiyalarining dinamik tabiatini hal qilish uchun axloqiy me'yorlar rivojlanishi kerak. Inklyuziv amaliyotlarni qabul qilish va axloqiy me'yorlarni sun'iy intellektni rivojlantirish va joylashtirishga integratsiyalash orqali tashkilotlar yanada adolatli mehnat bozorini rivojlantirishi va xilma-xil va inklyuziv ishchi kuchiga hissa qo'shishi mumkin.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, sun'iy intellektga asoslangan yollash texnologiyalarini rivojlantirish axloqiy muammolarni hal qilish va texnologiya bandlik amaliyotida ijobiy o'zgarishlar uchun katalizator bo'lib xizmat qilishini ta'minlash uchun proaktiv yondashuvni talab qiladi. Adolat, oshkoralik va javobgarlikka ustuvor ahamiyat berib, manfaatdor tomonlar axloqiy me'yorlarni qo'llab-quvvatlagan holda va ishchi kuchidagi barcha shaxslar uchun teng imkoniyatlarni targ'ib qilgan holda AIning to'liq salohiyatidan foydalanishlari mumkin.

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Angwin, J., Larson, J., Mattu, S., & Kirchner, L. (2016). Machine Bias. ProPublica. Retrieved from <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing>
2. Barocas, S., Hardt, M., & Narayanan, A. (2019). Fairness and Machine Learning. Cambridge University Press.
3. European Commission. (2020). Guidance on AI and Data Protection. Retrieved from [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=63645](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=63645)
4. Jobvite. (2021). Job Seeker Nation 2021. Retrieved from <https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2021/04/Job-Seeker-Nation-2021.pdf>
5. Kim, A. Y., & Solon, O. (2020). Covid-19 and labour markets: mapping the pandemic recession with AI. The Economic Journal, 130(633), 2485-2509.
6. O'Neil, C. (2016). Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy. Crown Publishing Group.
7. Selbst, A. D., & Barocas, S. (2018). The Intuitive Appeal of Explainable Machines. Fordham Law Review, 87(3), 1085-1134.
8. World Economic Forum. (2021). Toward a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All. Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)