



ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ БАЗОЙ ДАННЫХ ПО ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСАМ

Дусматова Маъмура Абдувалиевна

*Преподаватель кафедры информационных технологий Самаркандского
института экономики и сервиса.*

Жасмина Мусинжонова

Студент Самаркандского института экономики и сервиса.

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты формирования и управления базой данных по человеческим ресурсам в современных организациях. Проанализированы основные подходы к созданию структурированной базы данных персонала, рассмотрены функции управления кадровой информацией и роль информационных технологий в автоматизации процессов управления персоналом.

Представлена примерная структура базы данных человеческих ресурсов и описаны основные проблемы внедрения информационных систем управления персоналом. Сделан вывод о значимости эффективного управления кадровыми данными для повышения конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, база данных, HRIS, управление персоналом, информационные технологии, кадровый учет, HR-аналитика

Введение:

В современных условиях цифровизации экономики управление человеческими ресурсами приобретает особое значение. Организации сталкиваются с необходимостью обработки больших объемов информации о сотрудниках, что требует использования современных информационных



технологий. В связи с этим формирование и управление базой данных по человеческим ресурсам становится важным элементом эффективного управления персоналом.

Развитие информационных систем управления персоналом позволило автоматизировать многие кадровые процессы, включая учет персонала, расчет заработной платы, анализ эффективности деятельности сотрудников и планирование кадровой политики. Использование баз данных обеспечивает систематизацию информации о персонале и способствует принятию обоснованных управленческих решений.

Целью данной статьи является исследование особенностей формирования и управления базой данных по человеческим ресурсам, а также анализ их роли в повышении эффективности деятельности организации.

Литературный обзор

Проблемы управления человеческими ресурсами и использования информационных систем широко рассматриваются в научной литературе. Многие исследователи отмечают, что эффективное управление кадровыми данными способствует повышению производительности труда и улучшению качества управленческих решений.

По мнению Армстронга М., система управления человеческими ресурсами представляет собой совокупность методов и инструментов, направленных на эффективное использование трудового потенциала организации. Автор подчеркивает важность структурирования информации о сотрудниках и создания единой базы данных персонала.

Десслер Г. отмечает, что использование автоматизированных систем управления персоналом позволяет значительно сократить время обработки



кадровой информации и снизить вероятность ошибок при ведении учета сотрудников.

Согласно исследованиям Кибанова А. Я., база данных человеческих ресурсов должна включать сведения о квалификации работников, уровне образования, профессиональных навыках и результатах деятельности. Это обеспечивает возможность анализа кадрового потенциала организации.

Одегов Ю. Г. подчеркивает, что информационные технологии играют важную роль в повышении эффективности управления персоналом и обеспечивают прозрачность кадровых процессов.

Зарубежные исследователи также уделяют большое внимание вопросам развития информационных систем управления персоналом. В частности, Kavanagh M. отмечает, что HRIS является важным инструментом хранения и обработки данных о сотрудниках, обеспечивающим поддержку управленческих решений.

Таким образом, анализ научных источников показывает, что формирование и управление базой данных по человеческим ресурсам является важным фактором повышения эффективности деятельности организаций.

Методология исследования: Формирование базы данных по человеческим ресурсам представляет собой процесс создания структурированной системы хранения информации о сотрудниках организации. Данный процесс включает определение состава данных, разработку структуры таблиц и установление правил хранения информации.



Основными элементами базы данных являются сведения о сотрудниках, подразделениях, должностях, заработной плате, обучении и результатах оценки деятельности.

Правильное формирование базы данных обеспечивает:

- систематизацию кадровой информации;
- быстрый доступ к данным;
- повышение точности учета;
- снижение количества ошибок;
- улучшение качества кадрового управления.

Управление базой данных человеческих ресурсов

Управление базой данных включает процессы обновления, хранения и анализа информации о сотрудниках. Важным аспектом управления является обеспечение достоверности данных и защита персональной информации работников.

Основные функции управления базой данных:

- ввод данных о сотрудниках;
- обновление информации;
- контроль точности данных;
- защита персональных данных;
- формирование отчетов;
- анализ кадровых показателей.

Анализ и результаты : Таблица структуры базы данных HR



Таблица 1 — Основные таблицы базы данных человеческих ресурсов

№	Название таблицы	Назначение	Основные поля
1	Employees	Данные сотрудников	Employee_ID, ФИО, Дата рождения
2	Departments	Подразделения	Department_ID, Название отдела
3	Positions	Должности	Position_ID, Название должности
4	Education	Образование	Education_ID, Employee_ID
5	Salary	Зарплата	Salary_ID, Employee_ID
6	Training	Обучение	Training_ID, Employee_ID
7	Performance	Оценка деятельности	Performance_ID, Employee_ID

Схема базы данных HR

Центральным элементом базы данных является таблица «Employees», которая содержит основную информацию о сотрудниках. С данной таблицей связаны дополнительные таблицы, содержащие сведения об образовании, заработной плате, обучении и результатах оценки сотрудников.

Схема 1 — Логическая структура базы данных:

Departments



Employees Positions





└— Education

└— Salary

└— Training

└— Performance

Обсуждение :Проблемы внедрения базы данных HR

Несмотря на значительные преимущества использования баз данных, их внедрение связано с рядом проблем:

- высокая стоимость внедрения систем;
- необходимость обучения сотрудников;
- риск утечки персональных данных;
- сложность интеграции с другими системами;
- необходимость технической поддержки.

Решение данных проблем требует использования современных технологий защиты информации и повышения квалификации персонала.

Заключение и рекомендации: В результате проведённого исследования установлено, что формирование и управление базой данных по человеческим ресурсам является важным элементом современной системы управления персоналом.

Использование информационных технологий позволяет автоматизировать кадровые процессы, повысить точность учета и улучшить качество управленческих решений.



Правильно организованная база данных способствует эффективному хранению и обработке информации о сотрудниках, обеспечивает контроль кадровых процессов и способствует развитию организации. В условиях цифровизации экономики роль информационных систем управления персоналом будет продолжать возрастать.

Таким образом, эффективное формирование и управление базой данных человеческих ресурсов способствует рациональному использованию трудового потенциала и повышению конкурентоспособности организации.

Список литературы:

1. A. Abduqodirov. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: Iqtisodiyot,
2. Sh. Shermuhamedov. Kadrlar menejmenti. – Toshkent: Fan, 2020.
3. N. Yuldashev. Axborot tizimlari va texnologiyalari. – Toshkent: O‘qituvchi, 2019.
4. Laudon K. C., Laudon J. P. Management Information Systems. — Pearson, 2020.
5. Noe R. A. Human Resource Management. — McGraw-Hill, 2021.
6. O'Brien J. Management Information Systems. — McGraw-Hill, 2019.