

## РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

*Адашкуллова Райхона*

*IRB-223*

### **Аннотация**

В статье рассматривается роль информационных систем в управлении человеческими ресурсами и их влияние на эффективность работы организации. Анализируются основные функции HR-информационных систем, их структура, преимущества внедрения, а также значение HR-аналитики для принятия управленческих решений. Особое внимание уделяется автоматизации кадровых процессов, снижению затрат и повышению качества управления персоналом.

**Ключевые слова:** HRIS, управление персоналом, информационные системы, автоматизация, кадровые процессы, HR-аналитика, цифровизация, эффективность.

### **Введение**

Современные организации функционируют в условиях высокой конкуренции и постоянных изменений на рынке труда. В таких условиях управление персоналом становится одной из ключевых задач, влияющих на устойчивость и развитие компании. Для эффективного выполнения кадровых процессов требуется точная информация, оперативность обработки данных и прозрачность управления. Именно поэтому информационные системы управления человеческими ресурсами (HRIS) приобретают особое значение. Они позволяют автоматизировать кадровую деятельность, сократить объем ручной работы и обеспечить руководителей достоверной аналитической информацией.

#### **1. Понятие и назначение информационных систем в HR**

Информационные системы управления персоналом представляют собой программные решения, предназначенные для хранения, обработки и анализа данных о сотрудниках. Основная цель HRIS — обеспечить эффективное управление человеческими ресурсами путем автоматизации и оптимизации кадровых функций. Такие системы формируют единое информационное пространство, в котором фиксируются данные о персонале, кадровых изменениях, обучении, результатах работы и мотивации сотрудников.

#### **2. Основные функции HR-информационных систем**

HRIS выполняют широкий спектр задач, обеспечивая поддержку всех ключевых направлений управления персоналом. Наиболее важными функциями

являются кадровый учет, ведение личных дел сотрудников, оформление приема и увольнения, расчет заработной платы, учет рабочего времени и отпусков. Также HRIS используется для подбора персонала, формирования кадрового резерва, организации обучения и оценки эффективности работников. Таким образом, система охватывает как административные, так и управленческие процессы.

### 3. Автоматизация HR-процессов и повышение эффективности

Внедрение HRIS позволяет значительно ускорить выполнение кадровых операций. Документы формируются автоматически, данные обновляются в режиме реального времени, а вероятность ошибок снижается за счет стандартизации процессов. Это освобождает HR-специалистов от рутинной работы и дает возможность сосредоточиться на стратегических задачах: развитии персонала, корпоративной культуре и мотивации. Кроме того, автоматизация улучшает взаимодействие между сотрудниками и HR-службой через личные кабинеты и электронные заявки.

### 4. HR-аналитика как инструмент управления персоналом

Одним из ключевых преимуществ HRIS является возможность анализа данных. Система позволяет отслеживать текучесть кадров, причины увольнений, эффективность подбора, результаты обучения и уровень вовлеченности сотрудников. На основе аналитики руководство получает возможность прогнозировать кадровые риски, выявлять проблемные подразделения и принимать обоснованные решения. HR-аналитика делает управление персоналом более точным и ориентированным на результаты.

### 5. Значение HRIS для стратегического развития организации

Информационные системы управления персоналом играют важную роль в развитии компании, так как позволяют выстраивать долгосрочную кадровую политику. HRIS помогает планировать потребность в персонале, управлять компетенциями и развивать сотрудников в соответствии с целями бизнеса. Благодаря прозрачности процессов и доступности информации повышается качество управления, усиливается контроль за кадровыми ресурсами и формируется устойчивость организации к изменениям внешней среды.

## **Заключение**

Информационные системы управления человеческими ресурсами являются важнейшим элементом современной системы управления персоналом. Они обеспечивают автоматизацию кадровых процессов, централизованное хранение информации, повышение точности учета и развитие HR-аналитики. Использование HRIS способствует снижению затрат, улучшению качества управления и принятию решений на основе данных. В результате HR-функция становится не только вспомогательной, но и стратегически значимой частью

управления организацией, влияющей на ее эффективность и конкурентоспособность.

### **Список литературы**

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2020.
2. Десслер Г. Управление персоналом. — М.: Бином, 2019.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — М.: ИНФРА-М, 2021.
4. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика и управление персоналом. — М.: Юрайт, 2020.
5. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник. — М.: Академия, 2018.
6. Кузнецов И. Н. Информационные системы в управлении. — М.: Юрайт, 2021.