

СТРУКТУРА И КОМПОНЕНТЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (HRIS)

Мардонкулова Шахло

IRB-223

Аннотация

В данной статье рассматриваются структура, функции и основные компоненты информационных систем управления персоналом (HRIS). Описываются принципы организации таких систем, их роль в автоматизации кадровых процессов и повышении эффективности управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделяется структуре HRIS, ключевым функциональным модулям системы и их практическому применению в организациях. Анализируется значение интеграции HRIS с другими корпоративными информационными системами. Использование современных HR-систем позволяет повысить эффективность работы отдела кадров, улучшить качество управления персоналом и обеспечить более точное принятие управленческих решений.

Ключевые слова: HRIS, управление персоналом, информационные системы, HR-технологии, автоматизация кадровых процессов, база данных сотрудников, управление человеческими ресурсами.

Введение

В условиях современной цифровой экономики управление человеческими ресурсами становится одним из ключевых факторов успешного развития организаций. Персонал является важнейшим ресурсом любой компании, поэтому эффективное управление сотрудниками требует использования современных информационных технологий. Традиционные методы ведения кадрового учета и управления персоналом постепенно уступают место автоматизированным системам.

Информационные системы управления персоналом (HRIS — Human Resource Information System) представляют собой специализированные программные решения, предназначенные для хранения, обработки и анализа информации о сотрудниках организации. Такие системы позволяют автоматизировать основные HR-процессы: учет персонала, подбор сотрудников, управление обучением, расчет заработной платы, оценку эффективности работников и планирование кадрового развития.

Использование HRIS значительно повышает эффективность работы HR-подразделений. Система обеспечивает централизованное хранение информации

о сотрудниках, уменьшает количество ошибок, связанных с ручной обработкой данных, и ускоряет выполнение административных задач. Кроме того, HRIS предоставляет руководству компании аналитическую информацию, необходимую для принятия стратегических решений в области управления персоналом.

В современных организациях HRIS становится частью общей корпоративной информационной системы и интегрируется с другими системами управления предприятием, такими как ERP-системы, финансовые системы и системы управления проектами. Это позволяет создать единое информационное пространство, в котором данные о персонале используются для эффективного управления ресурсами организации.

1. Понятие и роль HRIS в управлении персоналом

Информационная система управления персоналом — это комплекс программных и технических средств, предназначенных для автоматизации процессов управления человеческими ресурсами в организации. Основной целью HRIS является повышение эффективности управления персоналом за счет использования информационных технологий.

HRIS выполняет несколько важных функций. Прежде всего, система обеспечивает хранение и обработку информации о сотрудниках, включая личные данные, профессиональные навыки, опыт работы, результаты аттестаций и другие сведения. Наличие централизованной базы данных позволяет быстро получать необходимую информацию и использовать ее для принятия управленческих решений.

Кроме того, HRIS помогает автоматизировать многие кадровые процессы. Например, система может автоматически формировать кадровые документы, рассчитывать заработную плату, контролировать рабочее время сотрудников и анализировать эффективность работы персонала. Это значительно снижает нагрузку на сотрудников отдела кадров и позволяет им сосредоточиться на стратегических задачах.

Еще одной важной функцией HRIS является поддержка аналитики и отчетности. Система позволяет анализировать различные показатели, связанные с управлением персоналом: текучесть кадров, уровень производительности сотрудников, эффективность программ обучения и другие параметры. Полученные данные помогают руководству компании принимать обоснованные решения в области кадровой политики.

Таким образом, HRIS играет важную роль в современной системе управления организацией и способствует повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

2. Структура информационной системы управления персоналом

Структура HRIS представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование системы и выполнение ее основных задач. В состав структуры обычно входят несколько ключевых компонентов.

Одним из основных элементов является база данных сотрудников. В ней хранится вся информация о персонале организации: личные данные работников, сведения об образовании, профессиональных навыках, трудовом стаже, должностях и заработной плате. Централизованное хранение данных позволяет обеспечить их актуальность и доступность для различных подразделений компании.

Следующим элементом структуры является программное обеспечение. Оно включает приложения и модули, которые обрабатывают данные, выполняют расчеты и формируют отчеты. Программное обеспечение HRIS может быть установлено на серверах компании или работать в облачной среде.

Важную роль играет пользовательский интерфейс системы. Он обеспечивает взаимодействие пользователей с программным обеспечением. Через интерфейс сотрудники HR-отдела вводят данные, формируют отчеты и выполняют другие операции.

Еще одним элементом структуры HRIS являются аналитические инструменты. Они позволяют анализировать данные о персонале и формировать различные статистические отчеты. Такие инструменты помогают выявлять тенденции и проблемы в управлении персоналом.

Кроме того, структура HRIS включает средства интеграции с другими информационными системами предприятия. Это позволяет обмениваться данными между различными программными решениями и создавать единое информационное пространство.

3. Основные компоненты HRIS

Информационная система управления персоналом состоит из нескольких функциональных компонентов, каждый из которых отвечает за выполнение определенных задач.

Одним из основных компонентов является модуль кадрового учета. Он предназначен для хранения и обработки информации о сотрудниках организации. В этом модуле фиксируются данные о приеме на работу, переводах, увольнениях и других кадровых изменениях.

Следующим важным компонентом является модуль управления подбором персонала. Он помогает автоматизировать процесс поиска и найма сотрудников. Система может хранить резюме кандидатов, отслеживать этапы отбора и формировать базу потенциальных сотрудников.

Модуль управления обучением предназначен для организации повышения квалификации работников. Он позволяет планировать обучение, учитывать участие сотрудников в образовательных программах и анализировать результаты обучения.

Модуль оценки эффективности сотрудников используется для анализа результатов работы персонала. Он помогает проводить аттестации, оценивать достижения работников и выявлять перспективных сотрудников для дальнейшего развития.

Еще одним важным компонентом HRIS является модуль расчета заработной платы. Он автоматически рассчитывает зарплату сотрудников с учетом различных факторов: рабочего времени, премий, отпусков и налогов.

Все эти компоненты взаимосвязаны и работают в рамках единой системы управления персоналом.

4. Интеграция HRIS с корпоративными информационными системами

Современные HRIS редко функционируют изолированно. Обычно они интегрируются с другими информационными системами организации. Такая интеграция позволяет повысить эффективность работы всей корпоративной информационной инфраструктуры.

Одним из наиболее распространенных направлений интеграции является взаимодействие HRIS с финансовыми и бухгалтерскими системами. Это позволяет автоматически передавать данные о заработной плате сотрудников и других выплатах.

Также HRIS может интегрироваться с системами управления проектами. В этом случае данные о сотрудниках используются для планирования распределения трудовых ресурсов и контроля выполнения задач.

Еще одним направлением интеграции является связь HRIS с ERP-системами предприятия. ERP-системы объединяют различные бизнес-процессы организации, поэтому интеграция с HRIS позволяет использовать данные о персонале при планировании производственной деятельности.

Интеграция информационных систем обеспечивает более эффективное использование данных и способствует повышению качества управления организацией.

5. Преимущества использования HRIS в организации

Внедрение HRIS приносит организациям множество преимуществ. Одним из основных преимуществ является автоматизация кадровых процессов. Благодаря этому сотрудники HR-отдела могут значительно сократить время на выполнение рутинных задач.

Еще одним важным преимуществом является повышение точности данных. Автоматизированная обработка информации снижает вероятность ошибок, которые часто возникают при ручном ведении учета.

HRIS также способствует повышению прозрачности кадровых процессов. Руководители получают доступ к актуальной информации о сотрудниках и могут контролировать выполнение различных HR-процедур.

Кроме того, система предоставляет возможности для анализа данных. Руководство компании может анализировать показатели эффективности сотрудников, уровень текучести кадров и результаты программ обучения.

Наконец, использование HRIS способствует стратегическому развитию организации. Система помогает планировать кадровую политику, выявлять потребности в обучении персонала и формировать кадровый резерв.

Заключение

Информационные системы управления персоналом являются важным инструментом современного менеджмента. Они позволяют автоматизировать основные процессы управления человеческими ресурсами, повысить эффективность работы HR-подразделений и улучшить качество принятия управленческих решений.

Структура HRIS включает базу данных сотрудников, программное обеспечение, пользовательский интерфейс и аналитические инструменты. Основные компоненты системы обеспечивают выполнение различных функций: кадровый учет, подбор персонала, управление обучением, оценку эффективности сотрудников и расчет заработной платы.

Интеграция HRIS с другими информационными системами предприятия позволяет создать единую информационную среду и повысить эффективность управления ресурсами организации. Внедрение таких систем способствует развитию компании и повышению ее конкурентоспособности.

Список литературы

1. Армстронг М. Управление человеческими ресурсами.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом.
3. Dessler G. Human Resource Management.
4. Laudon K., Laudon J. Management Information Systems.
5. Turban E., Volonino L. Information Technology for Management.
6. Бычков В. П. Информационные системы управления персоналом.