

Содержание:

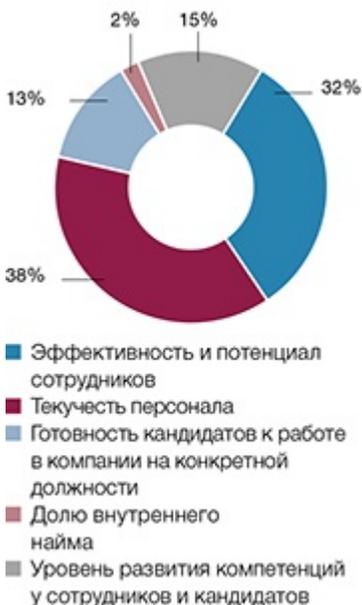
Image not found or type unknown

1. Введение.

Долгое время тема Big Data (больших данных) обходила специалистов по управлению персоналом стороной, поскольку сотрудники HR-отделов преимущественно занимались решением локальных задач. Но для эффективного управления персоналом полезно разбираться в принципах системного анализа информации.

Понимая это, современные работодатели начали постепенно внедрять аналитические инструменты в сферу HR: Big Data активно используется при подборе персонала, работе с талантами, измерении производительности труда. HR движется в сторону маркетинга, поэтому потенциал применения Big Data высок в управлении человеческим капиталом.

Что чаще всего измеряют в компаниях с помощью Big Data в сфере HR?



По результатам опроса на HR-director.ru

2. Определение

Big Data — что это?

Большие данные, или Big Data — это социально-экономический феномен последнего десятилетия. Он представляет собой огромный объем структурированной или неструктурированной информации. Благодаря современным программным инструментам обработка данных такого масштаба стала реальностью, а результаты анализа сверхбольших массивов информации используются в поиске выгодных бизнес-решений.

3. Откуда в HR большие данные?

Согласно исследованию аудиторской компании KPMG, Big Data используются примерно в 60% HR-департаментов различных организаций по всему миру [1]. При этом HR-данные можно разделить на 2 группы:

внешние находятся за пределами информационного пространства компании – профили кандидатов в социальных сетях, резюме соискателей и описания вакансий на специализированных сайтах по поиску работы [2];

внутренние сведения о сотрудниках, их обязанностях и показателях деятельности из корпоративных систем, Excel-таблиц и регламентирующих документов, а также неформальные отзывы коллег и руководства.

4. Почему HR задумался о Big Data?

Если в вашей компании более 1000 сотрудников, несколько HR-систем и множество неструктурированных данных, которые нужно визуализировать, интерпретировать и проанализировать, внедрение Big Data, скорее всего, будет для вас актуально [3]. Эти технологии позволят осуществить комплексный сбор и всесторонний анализ человеческого капитала с учетом общей эффективности бизнеса и отдельных направлений деятельности предприятия. В частности, покрыть каждую из 9 областей HR-аналитики [2]:

аналитика ключевых навыков сотрудников;

аналитика привлечения и управления развитием талантов, формирование корпоративной модели компетенций;

аналитика загруженности работников

анализ соотношения времени, затрачиваемого на создание дополнительной ценности и времени, уходящего на решение административных задач;

нормирование, или анализ выполняемых задач и времени, отводящегося для их исполнения;

анализ общей загруженности персонала;

аналитика текучести кадров, прогнозирование потребности в персонале, расчет индексов удовлетворенности и вовлеченности сотрудников

аналитика корпоративной культуры – неформальных (и часто негласных) правил поведения и взаимодействия в компании, чтобы сформулировать целевую культуру, влиять на нее, прослеживая и отмечая тенденции, а также своевременно выявлять нежелательные изменения;

аналитика каналов привлечения персонала: корпоративного сайта, рекрутинговых площадок, устных рекомендаций – анализ их результативности, сравнительной скорости развития и потенциала;

аналитика лидерства (руководства), чтобы оценить вклад руководителей с помощью анализа результативности всей организации и обратной связи от сотрудников, полученной методом анонимных опросов, фокус-групп и личных интервью;

аналитика индивидуальной результативности сотрудников, чтобы поощрять каждого работника в зависимости от его вклада, а также определить зависимость между показателями деятельности специалиста и результатами оценки его навыков и компетенций;

аналитика группового взаимодействия и взаимовлияния для формирования эффективных команд с учетом зависимости общей результативности группы от входящих в ее состав индивидов.

5. Использование Big Data в менеджменте

Big Data в HR считается одним из десяти топовых трендов, и популярность данного направления только растет. По результатам исследования, проведенного специалистами аудиторской компании KPMG, Big Data кейсы используются примерно в 60% HR-департаментов организаций по всему миру. Более 70% участвовавших в исследовании работодателей считают, что уже в ближайшие годы применение «больших данных» положительно скажется на прибыли компаний.

Данных, анализом которых может заниматься HR-служба, в каждой компании предостаточно. Грамотный анализ большого объема информации позволяет извлечь пользу из сведений о:

личностных и профессиональных качествах сотрудников;

особенностях прохождения испытательного срока;

трудоустройствах и увольнениях, причинах, по которым работники принимаются в штат и покидают компанию;

продолжительности и особенностях протекания периода адаптации;

процессах оценки и обучения персонала;

производительности труда и т.д.

На основании результатов анализа данных HR-системы можно выявить определенные закономерности: установить причины текучести кадров, построить график сезонного роста или спада различных кадровых процедур, определить наиболее эффективных и талантливых сотрудников, спрогнозировать загрузку рекрутеров на ближайшие месяцы или годы. Но для всестороннего и объективного анализа бизнес-процессов понадобятся и данные, полученные из других источников: базы продаж, маркетинговой и бухгалтерской электронной отчетности, юридических и финансовых программ. Комплексный подход позволяет делать корректные выводы о наличии скрытых проблем и неоправданных расходов в управлении бизнесом.

Автоматизация HR-процессов расширяет возможности менеджеров. Прогресс налицо: если раньше один кадровик обслуживал до 500 сотрудников, то сейчас, благодаря современным программным продуктам, это показатель вырос до 1500–1800 человек. Поэтому есть смысл воспользоваться предложениями учебных центров и консалтинговых компаний, предлагающих изучить основы Big Data.

6. Роботы в HR — уже не фантастика

Робот-рекрутер, способный спланировать и провести полноценное телефонное интервью, или чат-бот, оценивающий резюме соискателей, пока еще остаются в статусе экзотического эксперимента. Но многие компании уже готовы применять инновационные технологии в практической работе. Конечно, сложную многоуровневую задачу такая программа не решит, но зато ей можно поручить рутинные операции, отнимающие у кадровиков и рекрутеров массу времени:

подбор резюме с сайта вакансий по заранее заданным параметрам;

автоматический звонок подходящим кандидатам;

ответы на простые вопросы соискателей о предлагаемой работе;

помощь в заполнении электронных анкет;

проведение опросов и сбор информации.

Очевидный плюс технологии — оптимизация процессов подбора и отбора кандидатов, ведь такой робот способен обзванивать тысячи претендентов одновременно. Яркий пример из практики — набор сотрудников для работы в «Ростелекоме» с помощью робота Веры от компании Stafory, совершавшего до 40 000 звонков в сутки в рамках рекрутинговой кампании. Еще дальше пошла компания «АльфаLED», в 2016 году презентовавшая робота-андроида Kiki со встроенным экраном. Робот Kiki умеет выполнять базовые функции промоутера и рекрутера: приветствовать посетителей, проводить анкетирование с автоматической передачей собранных данных на компьютер HR-специалиста.

Заключение

За счет автоматизации отдельных процессов многократно увеличивается скорость просмотра, анализа и отбора резюме. Соответственно, сокращается время найма, экономятся рабочие часы сотрудников HR-департамента. Вместо самых простых поручений по массовому подбору, делегированных роботу, они выполняют более сложную работу, связанную с адаптацией, обучением и развитием персонала.

7. Источники.

<https://www.hr-director.ru/article/67163-big-data-v-menedjmente-18-m6>

<https://www.ipm.by/publications/publectors/hr-analytics/>

<https://vzima.ru/archives/4275>