

Большие данные в области управления персоналом

Боткина Анастасия Сергеевна

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова

студент

Аннотация

В статье рассматриваются перспективы использования больших данных в области управления персоналом, анализируются такая ее составляющая, как подбор персонала и его этапы. В работе приводятся типовые схемы, описывающие данные процессы, подробно рассматриваются их этапы и возможные сценарии их оптимизации.

Ключевые слова: большие данные, управление персоналом, трудовые ресурсы, подбор персонала, управление талантами, оптимизация.

Big Data in human resources

Botkina Anastasija Sergeevna

Plekhanov Russian University of Economics

student

Abstract

The article discusses prospects for Big Data usage in human resources management and analyzes such its components as recruitment procedure phases. Some standard patterns describing these processes are given. The article also presents stages of the processes and prospective optimization of them.

Keywords: Big Data, human resources, labour resources, recruitment, talent management, process optimization.

В современном мире каждую секунду непрерывно происходит обмен информацией по всему миру. Объем таких данных растет из года в год, чему способствует научно-технический прогресс, в частности активное использование электронных гаджетов в повседневной жизни, дающих доступ к интернету, социальным сетям, приложениям, играм, мессенджерам и т.д. Говоря о сфере бизнеса и государственного и муниципального управления, можно отметить такие направления развития, как виртуализация и автоматизация многих бизнес-процессов, оцифровка данных, внедрение облачных технологий.

1. Сущность больших данных

Необходимость обработки такого огромного объема данных повлекла за собой взрывной рост вычислительных мощностей. Благодаря новейшим технологиям, людям доступен не только анализ полученной информации, но

и моделирование на ее основе будущих процессов и явлений. Для подобных целей используются колоссальные объемы информации, которые в области информационных технологий получили название «большие данные» (от англ. Big Data). Большие данные – это совокупность подходов, инструментов и методов обработки структурированных и неструктурированных данных огромных объемов. Проще говоря, информации, для которой характерны очень большой (возможно также постоянно увеличивающийся) объем и неоднородная структура данных и для которой не подходят стандартные методы и средства обработки данных.

2. Большие данные для подбора персонала

Сейчас большие данные в области управления персоналом в основном применяются для подбора персонала. Это сложный процесс, который состоит из множества этапов и задействует сразу несколько различных структурных подразделений организации (отдел с вакансией, отдел кадров, служба безопасности и т.д.) [1]. В зависимости от специфики предприятия, один только поиск кандидатов может оказаться очень трудоемким и растянуться на долгий срок. Используя большие данные, можно упростить множество этапов подбора персонала, оптимизируя весь этот процесс в целом.

3. Использование больших данных на примере анализа штатного состава

Информация, указанная в вакансиях и резюме, по своей сути не подходит под определение больших данных, также как и данные, которыми располагает большинство кадровиков. Рядовой соискатель – как и рядовой работник отдела кадров – скорее всего никогда не столкнется с форматом больших данных. Однако это не означает, что их нельзя использовать для оптимизации и/или автоматизации процессов поиска и найма работников. Рассмотрим поэтапно процесс подбора персонала, представленный в виде типовой схемы на рисунке 1.

Очевидно, в случае использования больших данных резко возрастают требования к пользовательским интерфейсам информационных систем. Отображение информации в виде гигантских таблиц не будет доставлять пользователям удовольствия. Поэтому пользовательские интерфейсы должны быть одновременно и информативными для пользователя, и эргономичными. Таким требованиям могут удовлетворять «инфографичные» пользовательские интерфейсы, особенности использования которых рассмотрено в [2].

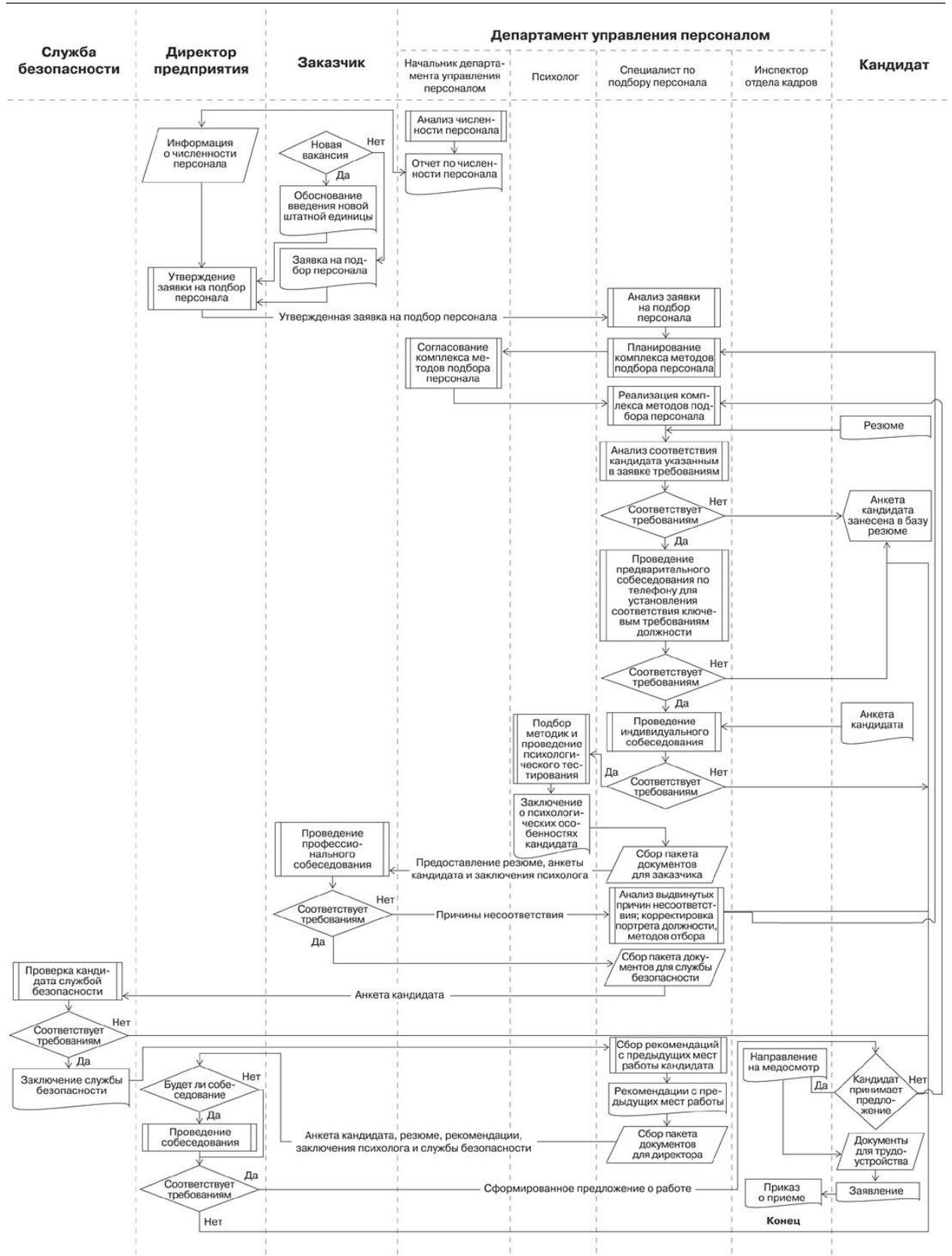


Рис. 1 Стандартная схема процесса подбора персонала

Очевидно, что найм даже одного работника – процесс долгий и трудоемкий. Еще до начала поиска кандидатов необходимо официально

утвердить вакансию в штате. Уже на этом этапе использование больших данных может упростить всю схему.

Появление вакансии может быть обусловлено либо необходимостью в увеличении штата, либо увольнением (уходом в декрет) работника, ранее занимавшего эту должность. В первом случае для создания вакансии необходимо утвердить изменение штатного расписания, так как создание новой штатной единицы означает для организации увеличение фонда заработной платы. Подобные процессы требуют экономического обоснования и документального утверждения, поскольку нерациональное расширение штата может быть крайне невыгодно для деятельности любой компании.

На данном этапе большие данные могут быть использованы для предотвращения возможных убытков в будущем, связанных с вероятностью исчезновения некоторых профессий. История насчитывает множество примеров, когда научно-технический прогресс попросту вытеснял с рынка труда сотни и тысячи людей. В качестве примера можно привести такие профессии, как машинистка, телефонистка, фонарщик и т.д. С помощью больших данных можно предвидеть подобные явления, анализируя рынок труда и занятость населения. Например, по некоторым подсчетам, количество работников на конвейерном производстве оборудования систем связи в ближайшие годы сократится более чем на 25 % [3]. Этот прогноз основан на анализе больших данных о занятости населения и развитии технологий в производстве процессоров. Отслеживая подобные показатели, можно менять штатное расписание для предотвращения убыточности.

Подобную информацию можно использовать не только для кадрового, но и для финансового и производственного планирования на крупных предприятиях, прогнозируя различные показатели от производственных мощностей до финансовых расходов за определенный период.

Заключение

Большие данные – отдельная область в сфере ИТ, которая сформировалась относительно недавно, но уже завоевала хорошие позиции в области кадровой аналитики. Технологии больших данных позволяют работодателям и сотрудникам отдела кадров принимать более взвешенные, обоснованные решения [4]. Многие процессы в области управления персоналом могут быть оптимизированы с помощью больших данных, что позволит сэкономить финансовые, временные и трудовые ресурсы.

Библиографический список

1. HR-Portal: узкоспец. науч. журн. – Электрон. журн. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/opisanie-biznes-processa-poisk-i-podbor-personala>
2. Попов А.А. Эргономика пользовательских интерфейсов в информационных системах: учебное пособие / А.А. Попов. М.:

РУСАЙНС, 2016. 312с.

3. Бюро трудовой статистики США / Министерство труда США / Электрон. текст. дан. Режим доступа: <https://www.bls.gov/ooh/production/assemblers-and-fabricators.htm#tab-6>
4. Entrepreneur: многопредмет. науч. журн. – Электрон. журн. Режим доступа: <https://www.entrepreneur.com/article/244326>