

Применение технологий Big Data в управлении персоналом

Научный руководитель – Рассказов Сергей Вениаминович

Окрушко Екатерина Юрьевна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет социологии,

Санкт-Петербург, Россия

E-mail: ekaterina.okrushko@gmail.com

Рост информации, генерируемой по всему миру, привел к появлению концепции больших данных (Big Data). Она учитывает как структурированную, так и неструктурированную информацию, такую как электронные письма, цифровые изображения, аудио- и видеозаписи, веб-страницы, данные датчиков и мобильных приложений. Согласно Национальному Институту стандартов и технологий (NIST), отличительными признаками больших данных являются объем (volume), разнообразие (variety), скорость (velocity) и изменчивость (variability) [4, с.5]. Традиционные методы обработки информации не справляются с задачей анализа, когда речь идет о неструктурированных данных. Вместо них требуются специальные инструменты и системы моделирования для извлечения информации, необходимой организациям. В таких условиях компании стараются внедрять технологии Data Science, как например, интеллектуальные методы сбора данных, интеллектуальный анализ и программирование, машинное обучение, использование аналитических приложений, алгоритмизации и инженерии, техники и методы анализа больших данных [4, с.9].

После своего появления термин Big Data стал активно использоваться в разных сферах деятельности, поэтому сегодня он имеет размытое значение и несколько определений. Big Data интерпретируется не только как аппаратно-программные комплексы обработки информации больших массивов данных, но и как методы и технологии получения аналитических решений, и именно это определение используется в данной работе, поскольку на сегодняшний день это значимый инструмент для эффективной работы организации. Технологии Big Data уже несколько лет используются в финансовом и банковском секторе, в сфере маркетинга и обслуживания клиентов, в технических отделах, что позволяет прогнозировать рыночную ситуацию, совершенствовать поиск товаров и услуг, оптимизировать логистику, эффективно сегментировать клиентов, проводить мониторинг состояния основных фондов. Цель данной работы раскрыть особенности использования технологий Big Data в управлении персоналом.

Исследования в вопросах применения технологий Big Data в HR-сфере позволяют оценить возможности, которые предоставляет анализ больших данных для управления персоналом. Они позволяют повышать производительность труда, формировать профили успешного сотрудника, создавать каналы получения обратной связи в режиме реального времени, организовывать корпоративное обучение на основе интеллектуальных систем, помогать в найме и отборе персонала, создавать модели текучести сотрудников или прогнозировать их увольнения. Некоторые из этих технологий уже используются на практике. Например, российский проект по автоматизации поиска сотрудников «Робот Вера» (<https://robotvera.com/static/newrobot/index.html>). Созданный алгоритм, подключаясь к разным сайтам вакансий, способен по заданным критериям находить нужные резюме, высылать приглашения кандидатам и даже проводить собеседования по видеосвязи. По мнению разработчиков технология способна ускорить процесс отбора персонала более чем в 10 раз и позволяет экономить до 50% бюджета на поиск одного кандидата [2]. Вопросами сохранения сотрудников озаботилось подразделение «HR-сервисы» компании IBS [3]. Уход

ценных для компании работников влечет за собой большие неудобства и затраты. По мнению специалистов, решить эти вопросы способна так называемая предиктивная аналитика - анализ и предсказание увольнений сотрудников, которая также основана на анализе и корреляции определенных HR-метрик и показателей и применении технологий Big Data. На данный момент нельзя делать однозначные выводы о положительном или отрицательном результате внедрения технологий Big Data в управлении персоналом. Кроме того, не все компании одинаково готовы к таким инновациям [1]. Причинами этого могут быть недостаточная подготовленность HR-сотрудников к работе с технологиями Big Data, налаживание связей HR-специалистов с экспертами в области digital-технологий, или же специфика компании, для которой автоматизация процессов управления персоналом невозможна в силу требований от сотрудников уникальных компетенций.

Проводимое социологическое исследование основано на понимании HR как социального института. Технологии Big Data влияют на следующие его функции: найм и отбор персонала (позволяет повысить качество кандидатов и сократить время закрытия вакансий), его учет и кадровое планирование (разработка инструментов удержания сотрудников, находящихся в зоне риска ухода из компании), управление мотивацией сотрудника (анализ эффективности работы и личностных особенностей кандидатов), проведение обучения и переподготовки (технологии позволяют избавиться от субъективного мнения о развитии сотрудников, и основывать решения на анализе ключевых показателей KPI). Это позволяет сформировать целостный социологический взгляд на применение технологий Big Data в управлении персоналом.

Источники и литература

- 1) Могут ли боты заменить HR-специалистов? Мнения экспертов: <https://rb.ru/opinion/hr-bots/>
- 2) Российский сервис «Робот Вера» победил в мировом конкурсе HR-стартапов с призом 10 тысяч: <https://rb.ru/news/vera-winner/>
- 3) Ценный кадр: как предсказать увольнение сотрудников с помощью Big Data: <http://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362647-cennyu-kadr-kak-predskazat-uvolnenie-sotrudnikov-s-pomoshchyu-big-data>
- 4) NIST Big Data Interoperability Framework: Volume 1, Definitions: <http://dx.doi.org/10.6028/NIST.SP.1500-1>