

Бецан Дарья Олеговна
ассистент кафедры менеджмента,

Пономаренко Анна Сергеевна
ассистент кафедры менеджмента
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля», г. Алчевск

ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ОБРАБОТКИ БОЛЬШИХ ОБЪЕМОВ ДАННЫХ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

В тезисах рассмотрены позиции компаний и предприятий по обработке и анализу больших объемов данных. В результате исследования сделан вывод о том может ли анализ данных улучшить работу HR-команды.

Ключевые слова: HR-менеджмент, HR-команда, анализ данных

Постановка проблемы. Аналитика больших данных — знакомая концепция в исполнительных кругах. Выводы, полученные на основе собранных данных, могут помочь компаниям повысить производительность, повысить удовлетворенность клиентов и даже увеличить прибыль. Но может ли анализ данных улучшить работу HR-команды?

Анализ последних публикаций и исследований. В тезисах проанализирована экспертная информация от Членов Совета по персоналу Forbes, которые делятся своим опытом в отношении того, как HR-команды могут использовать аналитику данных для повышения производительности как своей команды, так и компании в целом.

Изложение основного материала. Эксперты Forbes Human Resources Council говорят, что изучение данных о рабочих местах может дать ценную информацию, которая поможет HR-менеджменту улучшить не только свою работу, но и общую эффективность своих компаний. Ниже 15 из них рассказывают о том, как HR-команды могут использовать аналитику данных для улучшения своих повседневных операций.

1. Поймите возможности для роста

Данные могут использоваться HR и руководством, чтобы рассказать вашу историю. Аналитика рабочей силы необходима для понимания возможностей роста вашей рабочей силы. Раннее обнаружение может помочь повысить эффективность повседневных операций, что, в свою очередь, может привести к повышению производительности и лучшим результатам. - Милфа Бламо, Фонд Миннеаполиса

2. Изучите удаленные организационные связи

Поддержание связи на работе станет нашей самой большой задачей в 2021 году. HR-команды могут использовать аналитику и большие данные для изучения того, как налаживаются организационные связи в удаленной рабочей среде (анализ организационной сети, или ONA). Привнесение опыта сотрудников потребительского уровня на наши рабочие места требует анализа

данных для оптимизации нашего стека HR-технологий и реинжиниринга функций людей. — Джей Полаки , HR Geckos

3. Включите более обоснованные решения

Анализ данных позволяет HR-командам действовать стратегически. Если вы не собираете данные, не анализируете их и не создаете информационные панели, вы, вероятно, упускаете ключевую часть истории вашей компании. Аналитика позволяет бизнес-лидерам принимать обоснованные решения о найме, внутренней мобильности, управлении производительностью и общем опыте сотрудников. Большие данные рассказывают большую историю. - Кристина Шмит , « Обновление Андерсена»

4. Предлагайте проактивные решения для достижения целей

Кадровая аналитика помогает рассказать историю развития организации. HR должен продолжать более активно участвовать в бизнесе в качестве партнера, чтобы гарантировать, что бизнес-подразделение реализует свои цели в области производительности, безопасности и финансирования. Аналитика, при правильном использовании, может помочь бизнесу избежать наземных мин, предоставляя упреждающие решения вместо реактивных/запаздывающих индикаторов. - Терренс Блэк , Энтерджи

5. Определите пробелы в навыках сотрудников

HR может существенно повлиять на рабочую силу с помощью данных для понимания и использования навыков — новой конкурентной валюты, которая влияет на каждый этап жизненного цикла сотрудника. Прогнозные модели и ИИ используют неструктурированные данные со всей организации, чтобы делать выводы о навыках сотрудников и, таким образом, выявлять пробелы, обеспечивать, чтобы сотрудники занимали правильные роли, направляли карьерные пути и определяли возможности для развития. - Виктория Пеллетье , IBM

6. Избавьтесь от догадок при планировании

Нет сомнений, что в последнее время мы все чувствуем нехватку времени, ресурсов и финансирования. С более короткими циклами планирования и ускоренным выполнением нам нужно лучше прогнозировать успех. Выводы кадровой аналитики и другие данные могут помочь нам сосредоточить наши усилия на том, что важно, и предвидеть результаты. Исключение догадок из стратегического планирования меняет правила игры. — Дженнифер Буюкос , Entertainment One

7. Разработайте эффективную кадровую стратегию

Рабочая сила/большие данные имеют решающее значение для разработки эффективной кадровой стратегии, которая также определяет цели организации в отношении бизнеса и людей. Данные послужат основой для планов по повышению мотивации и вовлеченности сотрудников, улучшению удержания и выявлению талантов с высоким потенциалом — и это лишь некоторые из возможностей. Используйте различные источники данных, которые вы, вероятно, уже собираете, и объединяйте их с помощью инструментов бизнес-аналитики, чтобы анализировать тенденции и получать ценную информацию. - Сарика Ламонт , Авантус Федерал

8. Оптимизируйте процесс найма

Применение данных и аналитики к процессу найма сокращает время цикла и, следовательно, затраты. Например, если вы можете использовать исторические данные, чтобы предсказать, когда отличный кандидат может выпасть из вашего процесса найма, вы можете вмешаться, спасти ситуацию и остаться впереди конкурентов в сегодняшней войне за таланты. - Майкл Дунан , SPMB

9. Определите неэффективные методы управления персоналом

Аналитика — это мощный инструмент для выявления и определения бизнес-проблем, коренящихся в ошибочных подходах к управлению персоналом. Помимо того, что это имеет решающее значение для разработки стратегий, основанных на фактических данных, оно обеспечивает конкурентное преимущество на внешнем рынке, способствуя общему улучшению состояния бизнеса. Самое главное, это служит противовесом от подходов HR, слепо управляемых статус-кво, мифами или анекдотичными историями. - Экта Вьяс , UC Davis Health

10. Выявите тенденции оборота

Данные об обороте невероятно ценны. Часто люди просто смотрят на проценты, но когда вы действительно начинаете углубляться в эти данные, вы можете определить очень важные тенденции. Возможно, вы увидите, что сотрудники одной должности, как правило, увольняются через три года. Что это значит — отсутствие пути роста, плохая компенсация, скука в роли? Как вы можете повторно набрать эту базу сотрудников? - Дина ДеМарко , Human People Solutions

11. Улучшить использование преимуществ

Если у HR есть доступные данные об использовании льгот в их организации, а использование низкое, они могут изучить это, чтобы понять, почему, и внедрить программы, обеспечивающие сотрудникам адекватные ресурсы и образование, чтобы воспользоваться предлагаемыми льготами. Это также может быть применено к другим областям, таким как текучесть кадров или вовлеченность сотрудников. - Рэйчел Любовицки , EverythingBenefits

12. Найдите качественных, разнообразных кандидатов

В непростые времена, с меньшим количеством ресурсов и растущим числом заявок, рекрутерам приходится пробиваться через большие потоки кандидатов, чтобы найти хороших и разнообразных сотрудников. Предоставьте рекрутерам информацию на основе данных и комплексную автоматизацию, от написания включающих объявлений о вакансиях до рекомендации кандидатов на работу. Улучшите процесс принятия решений, автоматизируйте рутинные и повторяющиеся действия и сосредоточьтесь на дополнительных действиях. - Чарльз Хиппс , Олео

13. Воспитывайте лидерство

Большие данные позволяют HR-командам внедрять инновации и обучать лидеров, которых они поддерживают. С помощью кадровой аналитики HR-специалисты могут максимизировать свою деловую хватку и участие в развитии и организационном дизайне своих компаний. Использование

неопровержимых фактов для выдвижения предложений и структурных изменений отдела имеет решающее значение. - Накиша Гриффин , Virtual Enterprise Architects

14. Раннее выявление макро- и микротрендов

Кадровая аналитика способна выявить микро- и макротренды на раннем этапе. Выявляя тенденции на раннем этапе, HR может активно влиять на бизнес, чтобы сместить фокус, чтобы добиться более сильного воздействия и избежать потенциальных рисков. Руководители отдела кадров, внедряющие данные в свою обычную еженедельную работу, демонстрируют сосредоточенность, ответственность и надежность наравне с другими бизнес-подразделениями компании. - Зайна Орбай , The RealReal

15. Свяжите данные о сотрудниках с операционными показателями

HR редко связывает данные о рабочей силе с операционными показателями. Связь данных о людях с операционной эффективностью обеспечивает взаимные данные как для HR, так и для Ops. Например, когда вы смотрите на вовлеченность сотрудников или обзоры производительности — оба из них являются типами «HR-данных», — привяжите эти данные к таким показателям, как удовлетворенность клиентов или качество. Эти корреляции не только влияют на операционную деятельность, но и предоставляют бесценные данные HR. — Трейси Мэйлетт , DecisionWise

Вывод. Таким образом, изучив мнение экспертов в области HR можем сделать вывод о том, что обработка и анализ больших объемов информации, (связанной не только с кадровой работой, но и с работой всей компании или предприятия, в том числе и информация относительно конкурентов) является актуальной темой для исследования. Вопрос только в способах обработки информации. Ведь для этого необходим или специально обученный персонал или внедрение цифровых технологий, или и первое и второе одновременно. Поэтому так же необходимо понимать и то, что для эффективного ведения бизнеса в любой точке мира необходимо «идти в ногу со временем» и не бояться изучать и внедрять цифровые HR-технологии, которые помогут повысить эффективность как повседневных операций, так и общую производительность персонала.

Список использованных источников

1. 15 Effective Ways HR Teams Can Leverage Big Data // Forbes Human Resources Council. 2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/02/02/15-effective-ways-hr-teams-can-leverage-big-data/?sh=4d0e0fd96e26> (accessed: 26.04.2021)

2. Human Resource Software // Capterra: [Website]. 2021. URL: <https://www.capterra.com/human-resource-software/> (accessed: 28.04.2021).