

Секция: Экономические науки

Козинец Александр Николаевич

магистрант кафедры экономической информатики

Белорусский государственный университет

информатики и радиоэлектроники

г. Минск, Республика Беларусь

БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ В СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Большие данные стали повсеместными, они стали применяться во всех сферах жизни общества. Предприятиям следовало ожидать этого - большие данные настолько сильно влияют на деятельность компании и могут предложить настолько глубокое понимание ранее темных областей, что они стали необходимы. Сфера управления человеческими ресурсами не прошла мимо. Благодаря эффективному внедрению больших данных отделы кадров, как и менеджмент предприятия, могут лучше управлять кадровым составом, находящимся в их компетенции [1, с. 42].

Для понимания больших данных сначала необходимо изучить термин «big data». Он включает в себя множество значений и идей. Он наполнен контекстным смыслом и зависит от точки зрения смотрящего; есть разные точки зрения по этому поводу, но основная точка зрения сводится к тому, что под данным определением понимаются структурированные и неструктурированные данные огромных объемов.

Управление человеческими ресурсами же можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом организации: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в реализацию бизнес-процессов.

Использование больших данных в системах управления человеческими ресурсами различается, но их можно разделить на несколько аргументированных пунктов:

1. Улучшение стратегического планирования. Большие данные могут изменить усилия по привлечению талантов, выбрав более правильные стратегии и выделив ключевые навыки и личностные характеристики потенциального сотрудника успех в работе которого может быть предсказан.
2. Снижение затрат - увеличение качества отдачи сотрудников. Огромное преимущество использования больших данных в системах управления персоналом - это возможность контролировать работу персонала применяя специальное программное обеспечение, которое на основании прошлых практик может строить правильные стратегии, повышающие отдачу сотрудника при работе. При этом можно сократить затраты на создание дополнительных рабочих мест в отделы управления персоналом, а также сократить менеджмент предприятия.
3. Поиск скрытых навыков сотрудников. Анализ большого объема данных, которые могут включать прошлые проекты выполненные сотрудником, его взаимоотношение с другими сотрудниками, позволяет отследить потенциально полезные навыки сотрудника которые могли быть не увидены при найме на работу, увеличить карьерный рост, сменяемость ролей на более подходящие в структуре предприятия, повысить качество выбора сотрудников для выполнения конкретных задач.
4. Прогнозирование роста сотрудника внутри компании. На основании анализа большого объема данных, при помощи применения искусственного интеллекта, можно дать вполне четкий прогноз о том имеется ли профессиональный рост сотрудника внутри компании. На

основании такого прогноза может автоматически коррелироваться заработную плату, для дальнейшего удержания потенциально ценного сотрудника и повышения мотивационной составляющей. Если же имеется деградация навыков сотрудника, можно на основании прогноза ввести дополнительные меры повышающие мотивацию и стимулирующие рост. Если же данная меры не будет способствовать росту сотрудника, а показатели будут продолжать снижаться, то анализ позволит вовремя выявить данного сотрудника и уволить для того чтобы предотвратить снижение качества выполнения всех бизнес-процессов предприятия.

5. Тренинги и развитие. Обучение персонала - важная часть обеспечения устойчивого развития бизнеса. Успешное обучение может повысить уровень знаний сотрудников и повысить их производительность. Чтобы предприятия могли сохранить преимущества человеческих ресурсов в условиях жесткой конкуренции и повысить свою прибыльность. Традиционное обучение сотрудников требует больших человеческих, материальных и финансовых ресурсов. С появлением больших данных доступ к информации и обмен ею стали более удобными. Сотрудники могут легко искать и находить информацию, которую они хотят узнать, через сеть в любое время и в любом месте. Сложное программное обеспечение может помочь специалистам по персоналу записывать данные об изученном поведении каждого сотрудника, который не только может использовать онлайн-систему для анализа собственных потребностей в обучении, но также может выбрать свою любимую форму обучения.
6. Управление без предвзятости. На основании анализа больших объемов данных искусственным интеллектом, можно управлять работой сотрудника внутри компании основываясь на его личной и

коллективной динамике, сравнивать с другими сотрудниками. Это сократит риск предвзятого отношения потенциального менеджмента и коллег к конкретному сотруднику, поможет выявлять разногласия внутри коллектива.

7. Автоматизация процессов. Аналитика конечно лишает использования «человеческого фактора» при принятии решении внутри компании в отношении управления человеческими ресурсами, но тем самым повышает справедливость и равенство сотрудников.

Большие данные меняют мир, и организации будут иметь дело с этой трансформационной волной. Руководители все еще задаются вопросом, какие новые таланты им нужны, как повысить квалификацию своих нынешних человеческих ресурсов и повысить качество управления ими [2, с. 812]. Используя технологий анализа большого объема данных в системах управления человеческими ресурсами, можно значительно повысить производительность компании и решить вопросы взаимодействия персонала. Сложное программное обеспечение, которое выполняет эти операции, не только повышает эффективность работы, но и снижает инвестиции предприятия в человеческий капитал, что позволяет быстрее достичь выполнения поставленных бизнес-процессов и сократить дополнительные затраты.

Литература

1. Siyu Zang, Maolin Ye. Human Resource Management in the Era of Big Data // Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2015. №3. С. 41-45.
2. De Mauro Andrea, Greco Marco, Grimaldi Michele, Ritala Paavo. Human resources for Big Data professions: A systematic classification of job

roles and required skill sets. Information Processing and Management // Elsevier Ltd. 2018. №5. PP. 207-817.