

*Романова М.Е.,  
студент магистратуры  
2 курс, кафедра «Экономики труда и управления персоналом»  
Уральский государственный экономический университет  
Россия, г. Екатеринбург*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА BIG DATA: РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ**

***Аннотация:** На данный момент анализ больших данных является основой в сфере управления персоналом. И это не удивительно, ведь анализ больших данных позволяет осуществлять управление, сохранение, преумножение и оптимизацию персонала более эффективно. Как бы положительно большие данные не влияли на сферу управления персоналом, однако существуют и риски, например, такие как безопасность данных. Поэтому компаниям необходимо выработать и иметь надежные гарантии безопасности и меры прозрачности при сборе, анализе и хранении информации, в противном случае у сотрудников возникнут опасения по поводу конфиденциальности их персональных данных.*

***Ключевые слова:** Big Data, анализ больших данных, управление персоналом, персональные данные, HR-аналитика, текстовая аналитика.*

***Abstract:** Human resource management based on big data analytics is becoming more common. The field of personnel management based on big data analytics brings new opportunities for more effective recruitment, management, retention and optimization of personnel. However, as organizations collect increasing amounts of personal and business data about their employees, they increase the risks and number of ethical issues to the security and transparency of such data, as well as to the resolution of their processing. Now organizations need to develop and have stable and reliable security guarantees, transparency measures*

*and establish a clear understanding of the steps they take to process personal data of employees – otherwise the policy of such organizations and companies will cause great concern around the confidentiality of employees and abuse of their personal data.*

**Keyword:** *Big data analytics, personal data, people data, HR-analytics, text analytics.*

В последнее время данные о сотрудниках и клиентах организаций для анализа стали достаточно популярным явлением, ведь такой анализ помогает не только спрогнозировать, но и улучшить производственные показатели. Однако, как бы положительно анализ данных сотрудников и клиентов не влиял на работу компании, существуют определённые сложности и риски с обработкой персональных данных. То есть с одной стороны, большие данные несут, как и новые возможности в развитии компании, так и с другой стороны определённые риски. Согласно исследованию, Global Human Capital Trends за 2020 год, 85% респондентов посчитали, что управление персоналом на основе анализа больших данных является одним из важных направлений в управлении персоналом и занимает второе место в данной рейтинге тенденций. На мой взгляд, такой бурный интерес респондентов объясняется следующим:

Во-первых, если компания ставит перед собой вопросы о том, как наилучшим образом организовать работу сотрудников и как грамотно выстроить своё руководство, то необходимо обратить внимание на такие ключевые характеристики трудовых ресурсов, как производительность и вовлеченность/мотивированность сотрудников, не забывая при этом про темы социальной значимости, например, разнообразие и гендерное выравнивание зарплат;

Во-вторых, если компания вкладывает средства в управление персоналом на основе анализа больших данных, для неё открываются много

новых источников данных. Согласно исследованию Deloitte, более 70% респондентов находятся на этапе реализации амбициозных проектов по анализу и интегрированию данных в процесс принятия решений;

В-третьих, организации и сотрудники заинтересованы в защите данных компании и своих персональных данных соответственно. Лишь малый процент респондентов сказали, что уверены в защите своих персональных данных со стороны руководства организации.

В целом, в сфере персональных данных за последние годы произошли значительные изменения. Большой процент организаций, а именно 70% развивают комплексные системы анализа данных о работниках, а 18% организаций уже внедрили персональные дашборды в реальном времени для обработки числовых данных новыми способами.

Среди компаний третьего и четвертого уровней в модели HR-аналитики Берзина 90% имеют точные и актуальные данные, а 95% уже внедрили политики обеспечения безопасности данных. Эти компании-лидеры проводят мониторинг данных населения из множества источников, включая социальные сети (17%), опросы-исследования (76%) и интегрированные данные из систем управления занятостью (87%). Компании берут данные из разных источников информации, что позволяет провести комплексный анализ мнений сотрудников. Всё это открывает для организации новые возможности по оценке таких показателей, как опыт сотрудников, продвижение по работе, карьерная мобильность и показатели производительности.

Инструменты анализа данных позволяют отслеживать и анализировать значительный объем данных о сотрудниках, включая данные голосовых и телефонных сообщений, межличностного общения и видео-интервью. Теперь можно измерять и отслеживать даже эмоциональную окраску электронных писем сотрудников.

Есть несколько производителей и поставщиков, которые предлагают программное обеспечение для анализа сети организации (NOA), которое

интерпретирует трафик электронной почты для отслеживания уровней стресса сотрудников и помогает обнаружить мошенничество, злоупотребления и неэффективные методы управления. Существуют и иные инструменты NOA, которые анализируют обратную связь от сотрудников, производственные показатели для определения управленческих задач. Также эти инструменты дают советы руководителям вовремя коучинга, помогают выявить основные ресурсы управления информацией для специалистов в определённых отраслях.

Инструменты HR-аналитики представляют компаниям огромные возможности. Однако, как бы положительно они не влияли на развитие компании, существуют определённые риски таких инструментов. Поэтому перед организациями стоит вопрос, стоит ли использовать такие инструменты в своей деятельности, а если компания принимает решения использовать инструменты HR-аналитики, то как этот процесс грамотно организовать и обезопасить персональные данные сотрудников и клиентов. Некоторые компании придерживаются такого мнения, что наличие данных уже несёт в себе определённые риски. Существует даже такое положение в ст. 21 ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О персональных данных», о том, чтобы данные удалялись сразу после того, как перестали быть актуальными для обработки, иначе не удалившая их организация может столкнуться с различными последствиями ввиду риска, который несет сохранение таких данных. Такая мысль достаточно актуальна для стран ЕС и даже получила отклик в правилах по защите данных (GDPR), согласно которым данные повышенного риска определяются как те, которые «чреваты высокими рисками для прав и свобод личности» и поэтому нуждаются в дополнительной повышенной защите. Помимо закрепления такого положения на законодательном уровне существует и ответственность за его нарушение, а именно штраф в размере 20 млн. евро, что является значительным стимулом для соблюдения данного правила.

По данным Deloitte, 65% респондентов ответили, что они активно занимаются вопросами юридической ответственности, которые касаются конфиденциальности данных о сотрудниках в их компаниях. Страхи по поводу сохранения конфиденциальной информации о сотрудниках и клиентах возникают не без оснований. Большое количество данных, которые находятся в организации, существование конфиденциальных сведений создает риски, независимо от объема таких данных.

Работодатели обеспокоены тем, что конфиденциальные сведения могут подвергаться кибератакам. 76% компаний понимают необходимость усиления безопасности и конфиденциальности данных, но только 23% обладают средствами безопасности для защиты данных о сотрудниках.

Однако даже возможные риски не умоляют больших возможностей, который предоставляет компаниям анализ больших данных. Например, компании GE, Visa, IBM разрабатывают пакет аналитических инструментов, которые могут находить неочевидных кандидатов на работу и формировать рекомендации по тренингам. Команда HR-аналитиков в GE использует данные, которые помогают отслеживать «историю движения сотрудников и их соотнесенность с должностями», что помогает сотрудникам выявлять потенциальные новые возможности в компании – независимо от подразделения или географического расположения.

В заключение отметим, что поднятая тема – сравнительно новый вызов для сферы управления персоналом, но она быстро и небезосновательно становится ведущим приоритетом.

#### **Использованные источники:**

1. McAfee, S.T., Landis, R.S., & Burke, M.I. (2017). Inductive reasoning: The promise of big data. *Human Resource Management Review*, 27(2), 277-290.
2. McAfee, A., Brynjolfsson, E. (2012). Big data: The management revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60-68.

3. McIver, D., Lengnick-Hall, M.A., & Lengnick-Hall, C.A. (2018). A strategic approach to workforce analytics. *Business Horizons*, 61(3), 397-407.
4. Minbaeva, D.B. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. *Human Resource Management*, 57(3), 701-713.
5. Waters, S.D., Streets, V.N., McFarlane, L.A., & Johnson-Murray, R. (2018). *The practical guide to HR analytics*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.