

(هو الحبيب)

نقش کلان داده در فرآیند استخدامی شرکت ها و سازمان ها

هادی ستوده

دانشجوی کارشناسی فناوری اطلاعات دانشکده مهندسی کامپیوتر دانشگاه صنعتی شریف

hsotudeh@ce.sharif.edu

۱- مقدمه

اریک اشمیت^۱ در کتاب گوگل چگونه کار می کند^۲ می گوید که تنها راه موفقیت همیشگی یک کسب کار در زمان کنونی، جذب نیروی انسانی باهوش خلاق توسط آن کسب و کار در کنار فراهم آوردن محیط مناسب رشد آن ها می باشد. در نتیجه جذب نیروی انسانی مناسب یکی از مهم ترین عوامل موفقیت شرکت ها و سازمان ها در مسیر رسیدن به اهدافشان می باشد.

فرآیند استخدام به دلیل سنجیده شدن معیارهای گوناگون و انجام گزینش های متفاوت، جزو پیچیده ترین، پرهزینه ترین و ناموفق ترین فرآیندهای سازمان ها و شرکت ها می باشد. در طول فرآیند استخدام بایستی، بسیاری از گزینش های مورد نظر شرکت یا سازمان مربوطه صورت بگیرد تا نیروی انسانی مناسب مورد نیاز آن ها جذب شود. انجام چنین فرآیندی در بین متقاضیان زیاد یک موقعیت شغلی، باعث هزینه بر بودن و برآورده نشدن هدف آن (جذب نیروی انسانی مناسب مورد نیاز)، به دلیل عدم سنجش دقیق معیارهای موجود یا انتخاب معیارهای نادرست و چشم پوشی از معیارهای درست می شود.

همچنین متقاضیان موقعیت های شغلی به دلیل عدم بررسی دقیق و منصفانه توانایی های آن ها به دلیل ماهیت انسانی این فرآیند از معترضان به فرآیندهای استخدامی کنونی سازمان ها و شرکت ها می باشند و این مسئله تبدیل به یکی از دغدغه های همیشگی مسئولان سازمان ها و شرکت ها شده است و به دنبال راهی برای حل آن می گردند.

جهت حل این مشکل و تامین نیروی انسانی مورد نیاز شرکت ها و سازمان ها می توان از قدرت کلان داده استفاده کرد تا گزینش های مورد نظر شرکت ها و سازمان ها در فرآیندی بهبود یافته صورت بگیرد و مسئولان حوزه منابع انسانی سازمان ها و شرکت ها عملکرد هرچه بهتری در حوزه ی استخدام نیروی انسانی داشته باشند.

۲- مزیت های استفاده از کلان داده در فرآیند استخدامی شرکت ها و سازمان ها

شرکت ها و سازمان ها به مرور زمان حجم زیادی داده از نیروی انسانی خود جمع آوری و ذخیره می کنند، شرکت یا سازمان مورد نظر می تواند با استفاده از این منابع و ارتباط آن با سایر منابع مرتبط مانند منابع داده ای سایر شرکت ها و سازمان ها، منابع داده ای شبکه های اجتماعی و کاری در کنار جمع آوری داده از سطح وب (صفحات شخصی و یا سایت های مرتبط با یک حوزه) منابع بیشتر داده ای مرتبط با نیروی انسانی موجود و مورد گزینش را جمع آورده کند. این منابع جمع آوری شده می توانند در فرآیند استخدامی که شامل تحلیل خودکار معیارهای مورد نظر به صورت دقیق در کنار یافتن معیارهای جدید و سنجیدن آن ها می باشد، به کار گرفته شوند.

در فیلم بازی پول^۳ اثر ۲۰۱۱ کشور ایالات متحده آمریکا، از اصل انتخاب معیارهای درست در جذب بازیکن بیس بال^۴ به عنوان عامل حیاتی و کلیدی موفقیت یک تیم یاد شده است. شاید معیارهایی مانند سن، وضعیت تاهل، سطح حقوق و غیره که توسط مسئولان حوزه

^۱ Eric Schmidt

^۲ How Google Works

منابع انسانی برای جذب نیروی انسانی تعیین می شوند، معیارهای درستی جهت برعهده گرفتن موقعیت شغلی مورد نظر نباشند و موقعیت های شغلی مختلف نیازمند افرادی با معیارهای درست مختلفی باشند. با استفاده از کلان داده می توان با بررسی سوابق شخصی در صفحات اجتماعی، صفحات کاری و داده های سایر سازمان ها و موسسات و ارتباط آن با سایر منابع داده ای، به بینش بهتری در مورد شخص مورد نظر رسید و بتوان معیارهای مناسبی را جهت استخدام تعریف کرد.

۳- مشکلات پیش رو

تبدیل شدن فرآیند استخدامی سازمان ها و شرکت ها به یک فرآیند داده محور، نیازمند پیاده سازی یک پروژه ی کلان داده ای در قسمت منابع انسانی سازمان یا شرکت مربوطه می باشد. انجام چنین کاری با توجه به دگرگونی که در این فرآیند کلیدی ایجاد می شود، با مقاومت نیروی انسانی داخلی سازمان ها یا شرکت ها مواجه خواهد شد. این مشکل در دو قسمت داخل سازمان یا شرکت مورد نظر قابل تعریف است.

۱- نیروی انسانی مستقر در واحد منابع انسانی که به کلان داده به چشم یک رقیبی که باعث از دست دادن موقعیت شغلی آن ها خواهد شد، نگاه می کنند و در جهت مقابله با آن و ناکارآمد نشان دادن آن عمل خواهند کرد.

۲- نیروی انسانی مستقر در سایر بخش های سازمان یا شرکت که به دلیل آن که برپای فرآیند داده محور در حوزه منابع انسانی را معادل جذب نیروهای انسانی با کیفیت بهتر می دانند. با توجه به سیاست همیشگی کاهش نیروی انسانی سازمان ها و شرکت ها و جایگزینی نیروها با افراد ماهرتر، این افراد چنین تغییری را خطری برای موقعیت شغلی خود تلقی کرده و به همین دلیل در برابر چنین تغییری در سازمان یا شرکت مربوطه از خود مقاومت نشان خواهند داد.

^۳ Money Ball

^۴ Baseball