



הנתונים הרבים בשירותו של המנהל

איסוף, שמירה וניתוח של Big Data לצרכים הפנימיים של הארגון יכולים לייצר ערך כלכלי מוסף ולהביא להגדלת הפרודוקטיביות והתחרותיות של ארגונים



” כמויות נתונים רבות, Big Data, היו מאז ומתמיד מנת חלקן של תעשיות המידע ותקשורת”, כתבו לא מכבר אנשי חברת הייעוץ מקינזי. “איסוף, שמירה וניתוח של Big Data לצרכים הפנימיים של הארגון, יכולים לייצר ערך כלכלי מוסף ולהביא להגדלת הפרודוקטיביות והתחרותיות של ארגונים.”

החוקרים של מקינזי תמימי דעים: חברות וקובעי מדיניות חייבים להשקיע הרבה יותר מאמצים כדי למקסם את הפוטנציאל הטמון ב-Big Data. וכל זה מביא למסקנה אחת ברורה: כולם, אבל, כולם, מושפעים. בסביבה כאוטית הזאת גם מנהלים חייבים לעצור לרגע ולבחון כיצד אפשר לקבל החלטות הכרוכות בניהול מערך העובדים, כישרונם וכישוריהם בצורה יעילה יותר.

נראה שעבור המנהלים השונים, המידע העצום הזה מהווה הזדמנות גדולה. על ידי הבנת הדרישות העסקיות הרחבות, הגדרת השאלות הנכונות וניתוח הנתונים המצטברים לאורך זמן אפשר לזהות מגמות חיוביות, כמו גם שליליות, וכך אפשר ליזום פעולה למניעת תקלות אפשריות.

בנושאי ניהול מערך עובדים, Big Data יכול להיות כלי רב עוצמה בידי המנהל, שצריך לוודא שהעובד היחיד והקבוצה הרלוונטית אכן עובדים בהתאם למטרות האסטרטגיות שהוגדרו. לכאורה, מילים כלליות מדי, אך הנה דוגמה מצוינת שלאורה אפשר לבדוק את מידת הישירות של הנושא. ארגונים רבים רוצים לבדוק תמחור שעות עבודה לפי לקוח משלם, או לפי משימה. באמצעות עיבודי Big Data אפשר למדוד נושא זה במגוון של חתכים. גם לפי עובד יחיד, אך גם לפי צוות ומחלקה. מידת החשיבות של הניתוח עבור ההנהלה הבכירה עולה כאשר אפשר גם לבדוק מגמות לאורך זמן (סך כל הרבעון

האחרון או השנה האחרונה), או להשוות נתונים בזמן זה של השנה לרבעון מקביל אשתקד.

דוגמאות נוספות מעולם ניהול מערך העובדים כוללות, למשל: ניטור מדויק של כמות היעדרויות על פני זמן, שעות נוספות על-פי חיתוכים שונים (עובדים, מחלקה, זמן בשנה), כמות של כוונות וקריאות פתע בחתכים שונים, שני סוגים של שעות נוספות שהתשלום עליהן בא לידי ביטוי ניכר בדו"חות הכספיים. עוד דוגמאות מעניינות כוללות, למשל, ניהול משמרות על פי מדדים שונים (למשל, סף רווח מסוים שממנו נגזר מספר אחראי המשמרת הנדרשים), רגולציות ממשלתיות שהחורג מהן ייאלץ לשלם קנס כספי, כמו גם לעמוד לדין, ושהן הבסיס לצורך לנטר, כדוגמה, כמות של משמרות לילה לעובד, על פי תקופה המוגדרת מראש.

Big Data מסייע גם בתחום גיוס עובדים ואיתור המועמדים המתאימים לעבודה. כלים אוטומטיים סורקים קורות חיים ומצליבים אותם עם נתונים הזמינים לציבור באתרי המדיה החברתית בעיקר, וכך מציידים את מערך ה-HR בציון, המדרג את התאמת המועמד למשרה המבוקשת. לא עוד תפיסה אינטואיטיבית של מידת ההתאמה, כי אם ציון מתמטי, המדרג את המועמד ביחס למועמדים האחרים.

לסיכום, המנהלים השונים בארגון, החל מרמת המנהל הישיר ועד CFO, ימצאו שיישומי Big Data יכולים להיות להם לעזר רב במדידת היומיום הניהולי והשוואתו ליעדים האסטרטגיים והמדיניות העסקית של החברה. הבסיס, כך מסכימים כולם, הוא ביכולת לשאול את השאלות הנכונות. הנתונים כבר שם.

* ריבי אספלר, מנהלת תיק המוצרים בסינריון מערכות, המתמחה במתן פתרונות תוכנה לניהול ההון האנושי בארגון www.synerion.com

Big Data מסייע גם בתחום גיוס עובדים ואיתור המועמדים המתאימים לעבודה. כלים אוטומטיים סורקים קורות חיים ומצליבים אותם עם נתונים הזמינים לציבור באתרי המדיה החברתית בעיקר, וכך מציידים את מערך ה-HR בציון, המדרג את התאמת המועמד למשרה המבוקשת. לא עוד תפיסה אינטואיטיבית של מידת ההתאמה, כי אם ציון מתמטי...