

Business Intelligence a GIS v oblasti Human Resources (HR)

Ing. Ondřej Renner, Ing. Aleš Bartečko

Tieto Czech s.r.o.

Abstrakt

Na Business Intelligence (dále jen BI) můžeme nahlížet jako na určitý druh práce s daty, který významnou měrou podporuje strategické rozhodování. Ve společnosti, kde jednou z hlavních konkurenčních výhod představuje informovanost, tento přístup napomáhá k tvorbě informací a znalostí nutných pro efektivní změny jako reakci na rychle se měnící požadavky nejen trhu, ale i společnosti nebo nadnárodní firmy.

BI lze chápat jako mechanismus čištění, integrace a transformace zdrojových dat na konkrétní informace, které jsou transformovány na znalosti sloužící konkrétním osobám v konkrétní čas pro tvorbu efektivních rozhodnutí.

Na BI úzce navazuje Analytical Intelligence, kde jsou již zpracovaná data dále formou predikcí, modelování nebo simulací odkrývány skryté souvislosti.

V obou variantách se tedy více než nabízí lokalizace takto zpracovávaných informací ve formě mapy. Informace zobrazované pouze v tabulkových výstupech nebo grafech získávají přidanou hodnotu propojením těchto údajů s jejich geografickou reprezentací.

Vhodnou oblastí pro implementaci tohoto BI přístupu je oblast podnikových dat z oddělení lidských zdrojů (HR), kde sledovanou komoditu představují jednotliví uchazeči o zaměstnání v organizaci resp. samotní zaměstnanci. Z tohoto pohledu implementaci HR můžeme chápat jako oborově zaměřenou službu pro podporu procesů uvnitř oddělení HR v organizaci.

V této souvislosti, kdy záznamy HR oddělení nadnárodní organizace představují objem v řádu tisíců záznamů, můžeme již tato data využít ke konkrétním BI analýzám.

Výhodou BI řešení s využitím dat z produkce HR oddělení je jejich kombinovatelnost s daty statistického charakteru z volně šiřitelných dat Českého statistického úřadu. Tato „statistická“ data obohacují ve formě kartogramů samotná data z HR oddělení, nejčastěji zobrazována ve formě kartodiagramů, a napomáhají k získávání odpovědí na otázky, které dříve nebylo možné z tabulkových dat zodpovědět. Z pohledu HR je nutné všechny osoby rozdělit do skupin osob, které poslali CV, skupin osob, kteří se zúčastnili prvního pohovoru, zaměstnanců a bývalých zaměstnanců. K samotné lokalizaci je využito PSC.

HR pracovníci mohou získat odpovědi na otázky typu prostorového rozložení těchto 4 skupin dle sledovaných jevů jako je např. pohlaví, dřívějšího povolání těchto osob, vzdálenosti dojíždění, dosaženého vzdělání, národnosti a dalších definovaných charakteristik podle potřeb HR oddělení.

Na základě kombinace s hodnotami statistického úřadu, lze zjišťovat možné příčiny a důsledky tohoto prostorového rozložení a využít těchto závěrů pro plánování výběrových řízení pro nové pozice v rámci firmy případně pro optimalizaci nastavení podmínek pro stávající zaměstnance pro získání konkurenční výhody oproti jiným zaměstnavatelům.

Nespornou výhodou je také možnost provádění pravidelných exportů, což významně šetří čas pracovníkům HR v rámci reportingu jejich činností.