

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Trần Thị Bích Hằng** - Chính sách phát triển sản phẩm du lịch đặc thù của tỉnh Quảng Ninh. **Mã số 1.TRMg.12** 2
Policies for the Development of Distinctive Tourism Products of Quang Ninh Province
- 2. Võ Văn Dút** - Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế của mô hình lúa hai vụ tại huyện Châu Phú, tỉnh An Giang. **Mã số 1.DEco.11** 13
Factors Affecting the Economic Efficiency of the Two-crop Rice Model in Chau Phu District, An Giang Province
- 3. Trần Văn Nguyễn** - Mối liên kết giữa độ mở thương mại và chất lượng môi trường: góc nhìn mới từ các quốc gia đang phát triển. **Mã số 1.DEco.11** 22
The Link between Trade Openness and Environmental Quality: New Perspectives from Developing Countries

QUẢN TRI KINH DOANH

- 4. Mai Thanh Lan và Lại Quang Huy** - Xu hướng ứng dụng big data trong công tác thu hút và giữ nhân tài tại các doanh nghiệp Việt Nam. **Mã số 2.HRMg.21** 31
Big data Trends in Attract and Retain Talent in Vietnam's Enterprises
- 5. Vũ Xuân Thủy** - Tác động của cấu trúc sở hữu đến thù lao ban điều hành của các công ty niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam. **Mã số 2.FiBa.21** 42
The Impact of the Ownership Structure on Management Remuneration of Companies Listed on Vietnam Stock Market
- 6. Lê Thị Nhung** - Ứng dụng mô hình Miller - Orr trong quản trị vốn bằng tiền tại các doanh nghiệp Việt Nam. **Mã số 2.BAcc.21** 55
The Application of MILLER-ORR Models in Cash Management in Vietnamese Enterprises

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 7. Hee-Cheol MOON and Jae-Eun CHUNG and Kyung-Hye PARK** - The Effect of the 4th Industrial Revolution Technologies on Supply Chain Innovation in Korean Trading companies 62
Tác động của công nghệ cách mạng công nghiệp 4.0 với đổi mới chuỗi cung ứng tại các công ty thương mại Hàn Quốc. Mã số 3.BAdm.31

XU HƯỚNG ỨNG DỤNG BIG DATA TRONG CÔNG TÁC THU HÚT VÀ GIỮ NHÂN TÀI TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

Mai Thanh Lan

Trường Đại học Thương mại
Email: mailan.tmu@gmail.com

Lai Quang Huy

Trường Đại học Thương mại
Email: quanghuy.dhtm@gmail.com

Ngày nhận: 10/12/2018

Ngày duyệt đăng: 17/12/2018

Thế giới đang bắt đầu bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đây là một cuộc cách mạng sản xuất mới gắn liền với những bước đột phá chưa từng có về công nghệ, liên quan đến kết nối Internet, trí tuệ nhân tạo, rô bốt, dữ liệu lớn, điện toán đám mây, trải nghiệm thực tế ảo... và cuộc cách mạng này được dự đoán sẽ có những tác động to lớn đến mọi quốc gia, chính phủ, các tổ chức, doanh nghiệp và người dân trên toàn cầu về phương thức làm việc, sản xuất, giao tiếp hàng ngày. Với sự phát triển của công nghệ thông tin đặc biệt là nền tảng điện toán đám mây và sự bùng nổ của các thiết bị di động mọi thứ đều được đưa lên hệ thống lưu trữ và khai thác thông qua các ứng dụng trên điện thoại. Mỗi cá nhân đều có thể là một đơn vị sản xuất dữ liệu với hàng loạt những hình ảnh, âm thanh, thậm chí là các bài viết, bình luận cá nhân được đăng tải trên các kênh thông tin tồn tại trên Internet hàng ngày, hàng giờ và được số hóa, lưu trữ đã khiến thế giới sinh ra một lượng dữ liệu khổng lồ, vượt quá khả năng xử lý của các cơ sở dữ liệu truyền thống, từ đó xu hướng Big Data, hay còn gọi là dữ liệu lớn đã ra đời để giải quyết các bài toán về lưu trữ, xử lý dữ liệu.

Từ khóa: Big Data, nhân tài, thu hút và giữ nhân tài, quản trị nhân lực.

1. Đặt vấn đề

Giá trị thông tin là tính chất quan trọng nhất mà Big Data mang lại cho chính phủ và các tổ chức, doanh nghiệp. Dựa vào tính chất này, doanh nghiệp sẽ thu nhận những giá trị thông tin hữu ích nhất của Big Data cho vấn đề về mô hình hoạt động kinh doanh cũng như dự đoán thói quen, tâm lý, đồng thời đưa ra cách thức tiếp cận và dự đoán hành vi khách hàng, từ đó nghiên cứu chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp đã trở thành xu hướng tất yếu trên thế giới.

Tại Việt Nam, với sự xuất hiện của Big Data cùng tốc độ phát triển mạnh mẽ của Internet và gia tăng sử dụng các thiết bị di động thông minh,

xu hướng truyền thông số đa phương tiện được dự đoán sẽ ngày càng bùng nổ trong thời gian tới với hơn 50 triệu người dùng Internet, hơn 46 triệu người dùng mạng xã hội (tính đến cuối năm 2017 - theo *Dammio.com*), việc sở hữu Big Data để tối ưu hóa hiệu quả kinh doanh trở thành mong muốn của nhiều doanh nghiệp. Với lĩnh vực quản trị nhân lực, cũng không nằm ngoài xu thế này, dựa vào Big Data có thể giúp các tổ chức, chính phủ dự đoán được xu thế của thị trường lao động như tỷ lệ thất nghiệp, xu hướng nghề nghiệp của tương lai để đầu tư cho những hạng mục đó, cách thức thu hút và giữ chân nhân tài hoặc cắt giảm chi tiêu, gia tăng doanh thu lợi nhuận, rất nhiều lợi ích đã

được đưa ra khi ứng dụng khai thác Big Data vào quản trị nhân lực tại Việt Nam, tuy nhiên khó khăn nhận thấy rõ là doanh nghiệp phải bắt đầu từ đâu để có thể khai thác và tận dụng nguồn tài nguyên này một cách tối ưu khi chưa có hệ thống cơ sở dữ liệu mạnh và các công cụ hỗ trợ tối đa.

Do đó, trong phạm vi bài viết này, các tác giả sẽ đưa ra một số đề xuất nhằm ứng dụng Big Data vào công tác thu hút và giữ chân nhân tài trong doanh nghiệp để phần nào hỗ trợ các doanh nghiệp Việt Nam khai thác mỏ vàng này trong công tác quản trị nhân lực, giúp gia tăng lợi thế cạnh tranh bằng nguồn nhân lực.

2. Một số vấn đề lý luận cơ bản

2.1. Tổng quan các nghiên cứu có liên quan

Nghiên cứu về Big Data và các ứng dụng của Big Data đã được một số các nhà nghiên cứu thực hiện. Matt Ferguson (CEO của CareerBuilder), Lorin Hitt (Wharton School, University of Pennsylvania) và Prasanna Tambe (Stern School, New York University) trong công trình nghiên cứu "The Talent Equation: Big Data Lessons for Navigating the Skills Gap and Building a Competitive Workforce" đã giới thiệu một nghiên cứu về dữ liệu lớn, mang tính bước ngoặt của hơn 2,700 nhà tuyển dụng và 33 triệu hồ sơ. Trong đó các tác giả phân tích mối quan hệ giữa hiệu suất thị trường của công ty, trình độ học vấn và thời gian làm việc của nhân viên rút ra những kết luận về việc áp dụng nghiên cứu dữ liệu lớn để giúp các công ty đưa ra các quyết định thông minh cho lực lượng lao động, đồng thời đề cập đến việc các nhà lãnh đạo doanh nghiệp cần áp dụng phân tích dữ liệu lớn vào việc xây dựng chiến lược cho vốn nhân lực của họ. Park Joo Jung - Big Data: Insight for Better HR Policies - Tạp chí Focus số 04/2013 - đã nêu lên vai trò của Big Data trong việc giải quyết những vấn đề của nhân viên trong công ty bao gồm khả năng đáp ứng tốt hơn, đa dạng hơn về nhu cầu cá nhân của lực lượng lao động. Điều này có khả năng cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao tinh thần cho nhân viên hướng đến nâng cao năng suất lao động. Rajan Duta - Big Data for HR - Kỷ yếu HR Strategy and

Planning Excellence Essentials tổ chức bởi HR.com vào tháng 01.2014 - cho rằng: "dữ liệu lớn, thay đổi lớn, cơ hội lớn" - các doanh nghiệp cần tận dụng Big Data để thành công. Các chuyên gia nhân sự cũng cần nâng cao khả năng tư duy và phân tích dữ liệu để có thể xử lý nhiều thông tin trong cùng một thời điểm ví dụ như tại sao mọi người rời bỏ công việc thì lý do chính xác là thời gian làm việc quá dài, lương thấp, đi lại khó khăn, không phù hợp với công việc.... Người ta sẽ cần để thu thập dữ liệu để kiểm tra những giả thuyết đó để rút ra kết luận cuối cùng. David Angrave - HR and Analytics: Why HR is set to fail the big data challenge - University of Leeds - cũng đã nêu lên vai trò của việc phân tích dữ liệu lớn liên quan đến nhân sự là rất quan trọng. Đó chính là tương lai của nghề nhân sự, là chức năng quản lý chiến lược. Paul Fairhurst - Big data and HR analytics - IES Perspectives on HR 2014 - đã đưa ra những thách thức của việc phân tích dữ liệu lớn liên quan đến nhân sự như những yêu cầu về trình độ, công nghệ cũng như quy trình và thao tác phân tích dữ liệu lớn. Từ đó đưa ra những kỹ năng mà người làm nhân sự cần phải có để phân tích được những dữ liệu lớn để đưa ra những quyết sách.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu về Big Data được thực hiện chủ yếu dưới dạng ứng dụng, chuyển giao vào thực hiện các hoạt động thường ngày của doanh nghiệp. Tác giả Trần Việt Trung (2015), Đại học Bách Khoa Hà Nội, nghiên cứu về dữ liệu lớn và làm chủ công nghệ dữ liệu lớn tại Việt Nam, trong đó trao đổi về dữ liệu lớn, vai trò của dữ liệu lớn và khả năng làm chủ công nghệ này tại nước ta. Hay như nghiên cứu của Nguyễn Gia Luyện (2015) về những thách thức khi ứng dụng Big Data, tác giả phân tích sâu các thách thức gặp phải trong các tổ chức của Việt Nam khi ứng dụng công cụ này. Một số tác giả bàn về Big Data cũng mới dừng lại ở trao đổi khái quát về Big Data và ứng dụng của nó trong cuộc sống (Nguyễn Ngọc Minh, 2014).

Trong nghiên cứu này, các tác giả kế thừa nghiên cứu của Matt Ferguson và các cộng sự, nghiên cứu khía cạnh ứng dụng của Big Data

trong thu hút và giữ nhân tài. Tuy nhiên với thực trạng hiện nay của các doanh nghiệp Việt Nam, các khía cạnh được tập trung nghiên cứu chủ yếu là nhận thức, mức độ quan tâm và xu hướng ứng dụng Big Data trong thực tế của các doanh nghiệp Việt Nam.

2.2. Khái quát về BigData

Big Data là gì?

Theo định nghĩa của Công ty nghiên cứu Gartner (Hoa Kỳ): *“Big Data là tài sản thông tin, mà những thông tin này có khối lượng dữ liệu lớn, tốc độ cao và dữ liệu đa dạng, đòi hỏi phải có công nghệ mới để xử lý hiệu quả nhằm đưa ra được các quyết định hiệu quả, khám phá được các yếu tố ẩn sâu trong dữ liệu và tối ưu hóa được quá trình xử lý dữ liệu”* hay hiểu điều này bằng một cách đơn giản hơn, đó là, thuật ngữ “Big Data” là một tập hợp dữ liệu rất lớn mà các kỹ thuật điện toán thông thường không thể xử lý được. Thuật ngữ “Big Data” không chỉ đề cập tới dữ liệu mà còn chỉ cơ cấu tổ chức dữ liệu, các công cụ và công nghệ liên quan.

Big Data có 3 điểm đặc trưng là: khối lượng dữ liệu lớn, nhiều loại dữ liệu đa dạng và đòi hỏi vận tốc cao khi xử lý và phân tích. Big Data đi kèm với các thành phần có liên quan cho phép các tổ chức đưa dữ liệu vào sử dụng thực tế và giải quyết một số vấn đề kinh doanh, bao gồm cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin cần thiết để hỗ trợ Big Data; các phân tích áp dụng với dữ liệu; công nghệ cần thiết cho các dự án Big Data; các bộ kỹ năng liên quan; và các trường hợp thực tế có ý nghĩa đối với Big Data.

Những nguồn chính có thể tạo ra Big Data

Hộp đen dữ liệu: đây là dữ liệu được tạo ra bởi máy bay, bao gồm máy bay phản lực và trực thăng. Hộp đen dữ liệu này bao gồm thông tin tạo ra bởi giọng nói của phi hành đoàn, các bản thu âm và thông tin về chuyến bay.

Dữ liệu từ các kênh truyền thông xã hội: Đây là dữ liệu được tạo ra và phát triển bởi như các trang web truyền thông xã hội như Twitter, Facebook, Instagram, Pinterest và Google+.

Dữ liệu giao dịch chứng khoán: Đây là số liệu từ thị trường chứng khoán đối với quyết định mua và bán cổ phiếu được thực hiện bởi khách hàng.

Dữ liệu điện lực: đây là dữ liệu tạo ra bởi điện lực. Nó bao gồm các thông tin cụ thể từ các điểm giao nhau của các nút thông tin sử dụng.

Dữ liệu giao thông: dữ liệu này bao gồm sức chứa và các mẫu phương tiện giao thông, độ sẵn sàng và khoảng cách đã đi được của từng phương tiện giao thông.

Dữ liệu các thiết bị tìm kiếm: đây là dữ liệu được tạo ra từ các công cụ tìm kiếm và đây cũng là nguồn dữ liệu lớn nhất của Big Data. Công cụ tìm kiếm có cơ sở dữ liệu cực kỳ rộng lớn, nơi họ có thể tìm thấy dữ liệu họ cần.

Lợi ích mà Big Data mang lại

Nhìn chung, có bốn lợi ích mà Big Data sẽ mang lại: *cắt giảm chi phí, giảm thời gian, tăng thời gian phát triển và tối ưu hóa sản phẩm*, đồng thời *hỗ trợ con người đưa ra những quyết định đúng và hợp lý hơn*. Ví dụ, bằng lượng dữ liệu khổng lồ mà các doanh nghiệp thu thập trong lúc khách hàng vào và tương tác với trang web của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể tận dụng để chào hàng, nghiên cứu hành vi,... Chỉ cần doanh nghiệp biết khai thác một cách có hiệu quả Big Data thì nó không chỉ giúp tăng lợi nhuận cho chính họ mà còn tăng trải nghiệm mua sắm của người tiêu dùng, bản thân chúng ta cũng có thể tiết kiệm thời gian hơn nhờ những lời gợi ý so với việc phải tự mình tìm kiếm những sản phẩm dịch vụ phù hợp với nhu cầu, thị hiếu.

Riêng trong lĩnh vực quản trị nhân lực, Big Data có những tác động tích cực trên các khía cạnh đối với công tác thu hút, tạo ra, duy trì, phát triển và sử dụng có hiệu quả yếu tố con người trong tổ chức, trong đó đặc biệt kể đến lợi ích đối với thu hút và giữ nhân tài.

2.3. Ứng dụng của Big Data đối với thu hút và giữ nhân tài trong doanh nghiệp

Lịch sử dụng nước và giữ nước, vận mệnh của bất kỳ quốc gia nào, thịnh trị hay suy vong, phát triển hoặc tụt hậu đều phụ thuộc nhiều vào công cuộc tìm kiếm, phát hiện và sử dụng hiền tài như

quan Đại học sỹ Thân Nhân Trung đời vua Lê Thánh Tông đã từng nói: “Hiển tài là nguyên khí của quốc gia”. Hiện nay, những lợi thế trong cạnh tranh của các công ty chính là có nguồn nhân lực giỏi, có tư duy, năng động, sáng tạo. Nguồn vốn con người ngày càng tỏ rõ là một nguồn giá trị của tổ chức và của các nhà đầu tư, vì một thực tế không thể phủ nhận đó là nhân tài hiếm, quý và khó thay thế.

Nhân tài là ai?

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng những tổ chức nào thu hút, tuyển dụng và quản lý tốt những nhân viên tài năng sẽ hoạt động tốt hơn những tổ chức không làm được điều này. Như vậy, vấn đề nhân tài đang nhanh chóng trở thành ưu tiên hàng đầu đối với các doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh cách mạng 4.0 đang hiện hữu.

Hiểu một cách chung nhất, nhân tài là người có tài năng, năng lực. Gắn với doanh nghiệp nhân tài được hiểu là những người có năng lực cốt lõi, quan trọng đối với việc thực thi chiến lược phát triển của doanh nghiệp đó.

Ứng dụng của Big Data trong thu hút nhân tài

Thu hút nhân tài được hiểu là việc tìm kiếm và sử dụng các biện pháp để nhân tài ứng tuyển vào doanh nghiệp. Thực tế hiện nay cho thấy, tư duy tuyển dụng của các doanh nghiệp đang dần thay đổi, trong đó chuyển sang chú trọng đến xây dựng, phát triển thương hiệu tuyển dụng và phát triển các phương thức quản lý tài năng.

Ứng dụng Big Data giúp doanh nghiệp giảm bớt áp lực trong tìm đúng người, đúng việc, đúng thời điểm, tiết kiệm chi phí và thời gian. Với người lao động, tư duy của họ đã thay đổi, khái niệm “đi xin việc” được thay thế bằng khái niệm “ứng tuyển” và “lựa chọn” công việc ưa thích, công việc đúng khả năng. Do vậy, người lao động có thể từ chối đến phỏng vấn, hoặc nhảy việc sau một thời gian ngắn gây tốn kém chi phí tuyển dụng. Bên cạnh đó, các nhà tuyển dụng cũng rất dễ mắc các sai lầm như tác động của hào quang, sai sót nhân bản, tác động tương phản,... dẫn đến lựa chọn ứng viên không phù hợp. Khi đó ứng dụng Big Data có thể giúp các nhà quản trị hạn chế đưa ra

các quyết định cảm tính. Khi công nghệ cho phép lưu trữ và xử lý lượng lớn các dữ liệu theo thời gian thực trên thuật toán đám mây, việc phân tích trên cơ sở số trở nên phổ biến hơn trong tuyển dụng. Big Data cung cấp cho nhà tuyển dụng bức tranh toàn cảnh về nhu cầu, và định hướng phát triển của những ứng viên trước cả khi cuộc phỏng vấn chính thức bắt đầu, giúp bộ phận tuyển dụng đưa ra các phân tích và dự đoán hợp lý trong mọi quyết định tuyển dụng. Qua những chỉ số được tính tự động như tỷ lệ ứng viên tiếp nhận công việc, thời gian tuyển dụng triển khai qua từng giai đoạn, tỷ lệ hoàn thành đơn đăng ký, thời gian hoàn thành kế hoạch tuyển dụng, tỷ lệ hài lòng của bộ phận tiếp nhận ứng viên... tất cả đều có thể được đưa vào Big Data của riêng doanh nghiệp mình, giúp doanh nghiệp có thể dễ dàng tối ưu các chiến dịch tuyển dụng sau này.

Ứng dụng của Big Data trong giữ nhân tài

Trong bối cảnh hiện nay, các tổ chức, doanh nghiệp phải đối mặt với ba áp lực lớn, đó là: biến động về con người, biến động nguồn vốn và biến động trong tri thức. Tăng cường thu hút người, tài chính là mục tiêu hàng đầu mà các doanh nghiệp đặt ra. Quản trị nhân lực tốt đã khó, quản trị được đội ngũ nhân tài còn khó hơn. Và theo nhiều nhà nghiên cứu, để giữ chân được người tài trong tổ chức cần đặc biệt chú ý đến 2 nhóm yếu tố: yếu tố nguồn nhân lực (gồm sự phù hợp giữa con người với tổ chức, lương và các khoản thu nhập, đào tạo và phát triển chức nghiệp, các cơ hội thực hiện nhiệm vụ đầy thách thức) và yếu tố tổ chức (hành vi của lãnh đạo, mối quan hệ trong tổ chức, văn hóa và các chính sách của tổ chức, môi trường làm việc).

Ứng dụng Big Data trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp giúp phân tích khách hàng, phân tích hoạt động, phòng chống gian lận, tối ưu hóa giá cả. Do vậy giúp cho hoạt động của người lao động nói chung và nhân tài nói riêng trong doanh nghiệp được hỗ trợ tốt hơn, giúp đưa ra các xu hướng và dự đoán về hoạt động trong tương lai, giúp giữ khách hàng, cải thiện được tỷ lệ chuyển đổi, cải thiện hiệu suất, tăng năng suất lao động.

Hộp 1: Một số ví dụ về ứng dụng Big Data trong thu hút nhân tài tại Trung Quốc

Tại Trung Quốc, “có tới một phần năm các quảng cáo tuyển dụng nói ưu tiên nam giới, trong khi các công ty lớn như Alibaba còn tìm cách thu hút các ứng viên nam bằng lời hứa hẹn họ sẽ được làm việc với các nữ đồng nghiệp hấp dẫn”, Sophie Richardson, Giám đốc Human Rights Watch tại Trung Quốc cho hay (theo VnExpress.net), hoặc có thể, nếu doanh nghiệp phát hiện phần lớn cá nhân truy cập đang có thâm niên kinh nghiệm còn ít, trong khi nội dung nhắm tới lại là người có trình độ và thâm niên ở mức 5 năm trở lên thì nhất thiết phải thay đổi thông điệp để thu hút người lao động. Ứng viên chắc chắn sẽ ấn tượng hơn với một trang tuyển dụng được chăm chút về hình ảnh, một email tự động trả lời nhanh chóng đúng với sở thích cá nhân hay khả năng kết nối mọi nơi mọi lúc bằng Internet với ứng viên. Ví dụ, với Chatbot, ứng dụng mà chúng ta thấy rất nhiều trên Facebook, Google, Twitter... Bằng Chatbot, doanh nghiệp có thể gửi tin cụ thể cho một nhóm đối tượng theo tương tác nhất định của họ. Sau tương tác bao lâu sẽ nhận được thông tin gì. Hệ thống có thể phân loại các đối tượng khác nhau đã tương tác với chatbot ở thời điểm và nội dung khác nhau. Bằng việc tương tác với ứng viên qua Chatbot, hệ thống sẽ tổng hợp và chọn lọc trước dữ liệu ứng viên qua Big Data rồi đưa ra các câu hỏi phù hợp để tìm hiểu về họ. Đồng thời khi trả lời câu hỏi của ứng viên, chatbot liên tục cập nhật để tăng tương tác hiệu quả về sau hơn. Hơn thế nữa, đối với việc thu hút nhân tài trong lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, từ Big Data, chúng ta có thể khai thác được hồ sơ nhân sự của ứng viên, nắm được sở thích, nguyện vọng về mức lương, môi trường làm việc và lộ trình mong muốn của ứng viên để từ đó có được cách thức thu hút họ sao cho hiệu quả từ việc đăng thông báo tuyển dụng đến việc chủ động mời chào ứng viên đó đến với doanh nghiệp hoặc tìm kiếm được đúng nhân tài có đúng chuyên môn mà công ty đang cần.

Do vậy có cơ sở để doanh nghiệp đãi ngộ tốt hơn đối với nhân tài. Bên cạnh đó bằng việc kết hợp phân tích dữ liệu lớn và trải nghiệm của người dùng, các chuyên gia nhân sự có thể phán đoán nhu cầu của nhân viên, giúp quan tâm sâu sắc đến thái độ và hoàn cảnh của nhân viên và có ý thức giải quyết ngay cả những vấn đề nhỏ của nhân viên, từ đó tạo sự thoải mái lớn hơn cho người lao động.

3. Thực trạng và xu hướng ứng dụng Big Data vào thu hút và giữ nhân tài tại các doanh nghiệp Việt Nam

3.1. Giới thiệu về phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu

Để tiến hành nghiên cứu thực trạng và xu hướng ứng dụng Big Data, các tác giả đã sử dụng các phương pháp thu thập dữ liệu là phỏng vấn, điều tra chọn mẫu, nghiên cứu tình huống và nghiên cứu các dữ liệu thống kê của các Vụ, Viện, cơ quan nghiên cứu, các tổ chức kinh doanh dịch vụ cung cấp thông tin. Dữ liệu sau khi được thu thập đã được xử lý bằng các phương pháp nghiên cứu và phân tích, tổng hợp, so sánh.

Với điều tra chọn mẫu, cơ sở để thiết kế phiếu điều tra dựa trên nghiên cứu của Matt Ferguson và các cộng sự, nghiên cứu khía cạnh ứng dụng của Big Data trong thu hút và giữ nhân tài để đo lường nhận thức, mức độ quan tâm và xu hướng ứng dụng Big Data trong thực tế của các doanh nghiệp Việt Nam. Các tác giả đã thực hiện thu thập dữ liệu sơ cấp bằng bản hỏi với 150 bản hỏi được phát ra, thu về 107 bản hỏi. Các đáp viên tham gia khảo sát trả lời bản hỏi là các trưởng

phòng nhân sự (88/107 chiếm tỷ lệ 82,24%), giám đốc (19/107, chiếm tỷ lệ 17,76%) của các thuộc các doanh nghiệp trong các lĩnh vực công nghệ thông tin - điện tử - cơ khí (42/107 chiếm 39,25%); tài chính - ngân hàng - bất động sản (19/107 chiếm 17,76%); du lịch - khách sạn (15/107 chiếm 14,01%); thương mại - dịch vụ (18/107 chiếm 16,82%); y tế - giáo dục - tư vấn (13/107 chiếm 12,16%).

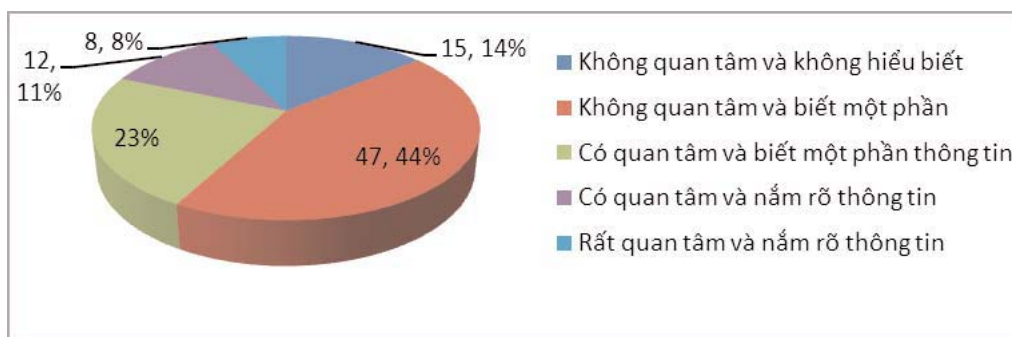
3.2. Kết quả điều tra

3.2.1. Nhận thức chung về Big Data

Hiện tại, các doanh nghiệp Việt Nam đang có những thay đổi nhất định để thích nghi với thời đại công nghệ nhưng chưa thực sự toàn diện và chưa nhiều doanh nghiệp tận dụng được những lợi thế mà công nghệ mang lại do nhiều yếu tố từ trình độ khoa học kỹ thuật cho đến tài chính. Vì thế, ứng dụng công nghệ vào công tác quản trị của nhiều doanh nghiệp còn gặp khó khăn. Lý do, phần lớn là doanh nghiệp Việt Nam chỉ tập trung nguồn lực vào

những hoạt động thường nhật, có rất ít đơn vị áp dụng công nghệ vào trong hoạt động quản lý.

Kết quả điều tra cho thấy 62,58% ý kiến rằng họ không quan tâm và không hiểu biết hoặc biết một phần thông tin về Big Data. Nhóm này cũng không thực sự hiểu rõ những lợi ích mà Big Data đem lại cho công tác quản trị tại doanh nghiệp của mình, có 35,11 % số người cho biết có quan tâm



Nguồn: Kết quả điều tra thực tế của nhóm tác giả

Hình 1: Kết quả điều tra thực tế về mức độ quan tâm và hiểu biết về Big Data

Bảng 1: Kết quả điều tra về nhận thức về Big Data của một số DN Việt Nam

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC
1	Big Data chỉ được ứng dụng tại các doanh nghiệp liên quan đến công nghệ thông tin?	4,05	0,827
2	Doanh nghiệp hoàn toàn có thể sở hữu Big Data cho riêng mình?	3,43	0,652
3	Big Data sẽ đóng một vai trò quan trọng trong quản trị nhân lực tại các doanh nghiệp	3,67	0,231
4	Big Data sẽ giúp các doanh nghiệp và chính phủ dự đoán được tỉ lệ thất nghiệp, xu hướng nghề nghiệp trong tương lai?	4,12	0,937
5	Ứng dụng phân tích Big Data sẽ là cơ sở giúp cho lãnh đạo ra các quyết định tuyển dụng và giữ chân nhân tài trong doanh nghiệp?	3,34	0,632
6	Phân tích dữ liệu từ Big Data chỉ là cơ sở để nhà quản trị ra quyết định chứ không thể giúp ra quyết định thay cho con người	3,79	0,374
7	Để sử dụng Big Data trong quản trị nhân lực, bộ phận QTNL cần có khả năng phân tích và dự đoán dựa trên nền tảng thông tin sẵn có	3,39	0,539
		3,68	0,543

Nguồn: Kết quả điều tra thực tế của nhóm tác giả

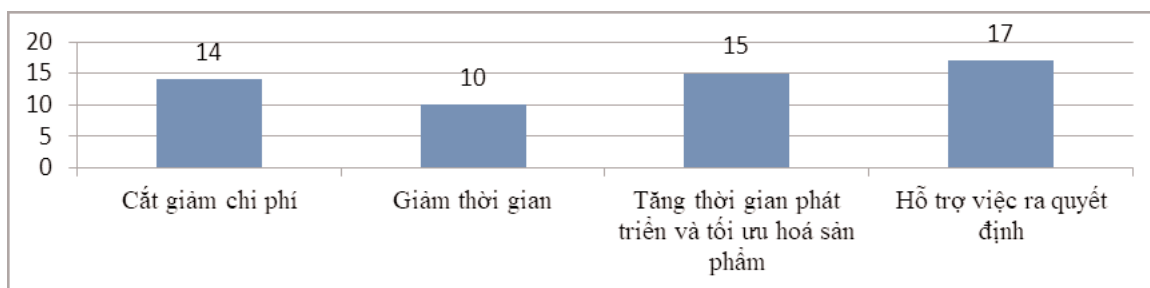
và có tìm hiểu về ứng dụng này (từ biết một phần đến nắm rõ thông tin), chỉ có 8,8% tỷ lệ người được hỏi rất quan tâm và nắm rõ thông tin. Điều này cho thấy, mức độ quan tâm và nhận thức về Big Data còn hạn chế, tuy nhiên có những dấu hiệu tích cực từ sự chuyển biến trong nhận thức.

Kết quả điều tra về mức độ nhận thức của các doanh nghiệp trong mẫu điều tra được thể hiện ở bảng 1.

Kết quả này cho thấy nhận thức của nhiều doanh nghiệp đang hướng đến ứng dụng của Big Data nhiều hơn ở việc giúp các doanh nghiệp và chính phủ dự đoán được tỷ lệ thất nghiệp, xu hướng nghề nghiệp trong tương lai (4,12/5,0

17/45 (37,78%) người được hỏi cho rằng Big Data có lợi ích trong thu hút và giữ nhân tài, phần còn lại 63,22 % không thấy những lợi ích rõ ràng của việc ứng dụng Big Data trong công tác này của doanh nghiệp. Điều này sẽ ảnh hưởng đến xu thế ứng dụng Big Data trong thực tế quản trị nhân lực của các doanh nghiệp hiện nay.

Với những ý kiến cho rằng Big Data có lợi ích, có một sự đồng thuận khá cao về lợi ích Big Data theo các khía cạnh (cắt giảm chi phí, giảm thời gian, tăng thời gian phát triển và tối ưu hóa sản phẩm, hỗ trợ việc ra quyết định). Chi tiết kết quả được thể hiện ở hình 2.



Nguồn: Kết quả điều tra thực tế của nhóm tác giả

Hình 2: Nhận thức về lợi ích Big Data mang lại đối với thu hút và giữ nhân tài của DN

điểm). Nghĩa là tác động nhiều hơn đến quản lý vĩ mô. Tuy nhiên cũng có nhận thức cho rằng Big Data chỉ được ứng dụng tại các doanh nghiệp liên quan đến công nghệ thông tin (4,05/5,0 điểm)

Các đáp viên cũng tương đối thống nhất khi cho rằng phân tích dữ liệu từ Big Data chỉ là cơ sở để nhà quản trị ra quyết định chứ không thể giúp ra quyết định thay cho con người (3,79/5,0 điểm).

3.2.2. Nhận thức về lợi ích của Big Data đối với thu hút và giữ nhân tài

Cũng theo kết quả điều tra ở bảng 1 cho thấy các đáp viên lựa chọn quan tâm và có thông tin về Big Data (45 người) thì có nhận thức tương đối khá về vai trò của Big Data đối với quản trị nhân lực (3,67/5,0 điểm) và họ cũng cho rằng ứng dụng phân tích Big Data sẽ là cơ sở giúp cho lãnh đạo ra các quyết định tuyển dụng và giữ chân nhân tài trong doanh nghiệp (3,34/5,0 điểm). Về mặt tỷ lệ,

3.2.3. Về xu hướng ứng dụng Big Data đối với thu hút và giữ nhân tài trong thực tế

Xu hướng ứng dụng Big Data vào quản trị nhân lực đã được triển khai khá rộng rãi trên toàn thế giới, khi bộ phận tuyển dụng sử dụng mạng xã hội và truyền thông đa phương tiện trong quá trình thu hút và săn đón nhân tài được nhân rộng và tỏ ra có hiệu quả.

Cùng với thay đổi về xu hướng tuyển dụng với việc chú trọng nhiều hơn về thương hiệu tuyển dụng và những phương thức quản lý tài năng cũng tác động đến xu thế ứng dụng Big Data trong thu hút và giữ nhân tài trong thực tế.

Xu hướng ứng dụng Big Data trong thu hút nhân tài

Qua điều tra của các tác giả, khi tìm hiểu về Big Data, có đến 71,3% ý kiến đồng tình và hoàn toàn đồng ý về việc doanh nghiệp có thể xây dựng

được cơ sở dữ liệu cho riêng mình để thực hiện thu hút nhân tài hiệu quả, tiết kiệm thời gian.

Kết quả điều tra thực tế (bảng 2) cho thấy việc tích hợp bộ đánh giá năng lực ứng viên dựa trên những thông tin thu thập được từ Big Data như quá trình làm việc của ứng viên, cách cư xử của ứng viên trên các diễn đàn, mạng xã hội, email cá nhân, blog..., thậm chí là phản hồi từ đồng nghiệp và bạn bè của ứng viên lên các nền tảng công nghệ có thể giúp tiêu chuẩn hóa việc đánh giá ứng viên, và cho phép nhiều người tham gia quá trình sàng lọc. Từ đó, việc đưa ra quyết định có cơ sở khoa học và chuẩn xác là hoàn toàn khả thi.

Bảng 2: Kết quả điều tra về xu hướng ứng dụng Big Data trong thu hút nhân tài

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC
1	Thu thập dữ liệu ứng viên từ Big Data giúp doanh nghiệp có nguồn ứng viên phong phú hơn	4,19	0,832
2	Thu thập dữ liệu từ Big Data giúp DN thiết kế, XD các thông báo tuyển dụng hấp dẫn	4,05	0,743
3	Những hành vi, thái độ, sự tương tác trên internet và hồ sơ nhân sự của người lao động đều có thể được tìm thấy trên Big Data?	3,98	0,648
4	Ứng dụng Big Data giúp đánh giá ứng viên khoa học hơn, loại bỏ bớt cảm tính	3,86	0,256

Nguồn: Kết quả điều tra thực tế của nhóm tác giả

Đối với ứng viên, đặc biệt là đối với những lao động chất lượng cao, có năng lực, thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút nhân tài. Bằng cách tìm hiểu qua hệ thống cơ sở dữ liệu, doanh nghiệp có thể tạo ra nội dung có liên quan hơn với người đọc. Nhờ vào việc phân tích và tổng hợp những dữ liệu nội bộ phòng nhân sự, phân tích những xu hướng của ứng viên và xu thế lao động trên thị trường từ Big Data, doanh nghiệp có thể thiết kế và xây dựng những thông báo tuyển dụng đầy hấp dẫn đúng với thị hiếu của người lao động, tạo ra những quảng cáo tuyển dụng hấp dẫn đối với người tìm việc trong từng lĩnh vực từ đó xây dựng thương hiệu tuyển dụng của doanh nghiệp. Kết luận này

nhận được sự nhất trí khá cao của các đáp viên được hỏi (mức độ 4,05/5,0 điểm).

Xu hướng ứng dụng Big Data trong giữ nhân tài

Một bài toán quan trọng không kém là sau khi tuyển dụng nhân tài rồi là doanh nghiệp phải có phương pháp giữ nhân tài. Bởi nhân tài thường có nhiều cơ hội để tiếp cận với những nơi làm việc tốt hơn.

Thực tế cho thấy những doanh nghiệp ứng dụng công nghệ cao vào quản trị nhân tài có tỷ lệ nghỉ việc rất thấp. Ví dụ, trong khi Tập đoàn HP chỉ có tỷ lệ nhảy việc là 10% thì tại các doanh

nh nghiệp cùng ngành, con số này là 20%. Từ Big Data, các công ty lớn trên thế giới có thể xây dựng các thuật toán thu thập và phân tích dữ liệu của nhân viên như e-mail, facebook, blog cá nhân, tài khoản trên các diễn đàn mà họ tham gia... để tiên đoán các hành động của nhân viên, từ đó có những quyết sách dựa trên dữ liệu lớn chứ không chỉ là cảm tính của lãnh đạo.

Qua điều tra của các tác giả (được thể hiện ở bảng 3), cho thấy doanh nghiệp thiết lập được cơ sở dữ liệu Big Data cho nhân sự từ những hành vi, thái độ, sự tương tác trên internet và hồ sơ nhân sự của người lao động (mức độ nhất trí 3,58/5,0 điểm). Bên cạnh đó cũng có ý kiến cho rằng doanh nghiệp cần nhiều công cụ và thuật toán hơn

trong tương lai để xử lý những dữ liệu này. Cá thể hóa - hiểu đến từng cá nhân năng lực và nhu cầu của mỗi nhân viên chính là xu hướng tất yếu để giữ chân nhân tài, kích thích họ làm việc với hiệu suất cao nhất. Thời gian trước, các công ty thường sao chép những khuôn mẫu hoạt động của nhau, đặc biệt bộ phận nhân sự hay đưa vào sử dụng những tiêu chuẩn, quy trình họ đã có sẵn từ các công ty khác mà không cần biết nó có phù hợp với

định và giao mục tiêu khó đến mức nào trong từng tình huống, cho từng cán bộ quản lý. Cũng dựa vào Big Data của mình, doanh nghiệp có thể phân tích để tính khả năng nhân viên rời bỏ công ty, điều chỉnh lương, gia tăng phúc lợi trước thời hạn cho những trường hợp đó, đặc biệt là đối với đội ngũ nhân tài khi mà mức thu nhập vẫn là một trong những yếu tố tiên quyết giữ chân họ (mức độ nhất trí 3,34/5,0 điểm).

Bảng 3: Kết quả điều tra về xu hướng ứng dụng Big Data trong giữ nhân tài

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC
1	Big Data giúp thiết lập cơ sở dữ liệu cho nhân sự từ những hành vi, thái độ, sự tương tác trên internet và hồ sơ nhân sự của người lao động	3,58	0,421
2	Bộ phận nhân sự của doanh nghiệp hoàn toàn có thể dựa vào nguồn dữ liệu lớn để phân tích, và tính toán được xác suất một quyết sách nhân sự đưa ra sẽ thành công thế nào?	3,97	0,620
3	Dựa vào Big Data của mình, doanh nghiệp có thể phân tích để tính khả năng nhân viên rời bỏ DN	3,34	0,763
4	Big Data giúp giảm thiểu chu kỳ đánh giá đồng thời tiết kiệm chi phí	3,78	0,622
5	Big Data là cơ sở để doanh nghiệp phân công lao động tối ưu, tránh hiện tượng người làm ít, làm nhiều	4,01	0,843
6	Big Data làm cơ sở phân tích nhằm phán đoán mức độ gắn kết của NLD với doanh nghiệp	3,26	0,837

Nguồn: Kết quả điều tra thực tế của nhóm tác giả

mình hay không. Ngày nay, bộ phận Nhân sự của doanh nghiệp hoàn toàn có thể dựa vào nguồn dữ liệu lớn để phân tích, và tính toán được xác suất một quyết sách nhân sự đưa ra sẽ thành công thế nào, có nhận được sự đồng thuận từ toàn thể nhân viên hay không, nhóm nhân viên nào có khả năng bất mãn cao nhất (mức độ nhất trí 3,97/5,0 điểm)... Ví dụ, có thể xác định chính xác động cơ thúc đẩy cho từng nhóm kinh doanh rằng họ mong muốn điều gì từ ban lãnh đạo doanh nghiệp để hoàn thành chiến lược, hay khảo sát quá trình xác

Nhờ tính năng của mạng xã hội và phân tích dữ liệu lớn, các chương trình đánh giá thực hiện công việc theo chu kỳ (phần lớn là một năm hai kỳ đánh giá) sẽ biến thành hoạt động thường xuyên, hằng ngày (3,78/5,0 điểm). Ví dụ, khảo sát nhân viên để xem họ có thỏa mãn với chính sách hay không, những người không thỏa mãn được hỏi lại xem tại sao, căn cứ trên đó điều chỉnh chính sách khác nhau cho những nhóm khác nhau, từ đó gia tăng hiểu biết đến từng nhóm, từng người, đặc biệt là văn hóa nhóm của họ. Những khảo sát này có thể tiến

hành ngay trên mạng xã hội của doanh nghiệp với những câu hỏi thể hiện sự quan tâm đến nguyện vọng, mong muốn của người lao động hoặc thậm chí là những cuộc bầu chọn nhân viên tiêu biểu để từ đó làm cho người lao động cảm thấy tầm quan trọng của họ trong tổ chức (3,26/5,0 điểm). Bên cạnh đó, các bài viết, trạng thái, thậm chí là bình luận của nhân viên trên mạng xã hội, trên các diễn đàn cũng được lưu trữ vào Big Data để làm cơ sở phân tích nhằm phán đoán mức độ gắn kết với doanh nghiệp. Lãnh đạo doanh nghiệp cũng có thể dựa vào những phân tích xu hướng đó để thay đổi môi trường làm việc cho phù hợp với nhu cầu của người lao động, hoặc xây dựng văn hóa doanh nghiệp để cao vai trò của nguồn nhân lực, xây dựng cơ chế đào tạo và thăng tiến theo đúng mong muốn của những nhân tài trong công ty.

Cũng theo điều tra của các tác giả, có đến 87,2% ý kiến đồng ý và hoàn toàn đồng ý rằng nếu tận dụng tốt việc phân tích và xử lý dữ liệu từ Big Data, doanh nghiệp sẽ có thêm cơ sở để phân công lao động hợp lý, tránh hiện tượng làm ít làm nhiều và than phiền trong các nhân viên.

Kết quả trên cho thấy nhận thức chung về Big Data của các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay mặc dù có chuyển biến tích cực chưa đầy đủ, chưa toàn diện. Nhận thức về lợi ích của Big Data tương đối khá xoay quanh các lợi ích chính về các khía cạnh: cắt giảm chi phí, giảm thời gian, tăng thời gian phát triển và tối ưu hóa sản phẩm, hỗ trợ việc ra quyết định. Các doanh nghiệp cũng đã có các nhận thức tích cực về lợi ích và xu hướng ứng dụng Big Data trong công tác thu hút và giữ nhân tài của doanh nghiệp. Nhưng kết quả điều tra cũng cho thấy tỷ lệ lớn các doanh nghiệp còn lúng túng trong triển khai thực hiện để ứng dụng công cụ này trong thực tiễn.

4. Một số đề xuất cho các doanh nghiệp Việt Nam để ứng dụng Big Data trong công tác thu hút và giữ nhân tài

Big Data được coi là một mỏ vàng mà doanh nghiệp chưa thể tận dụng và khai thác được hết, đặc biệt khi Việt Nam đang có nhiều thuận lợi là

dân số trẻ, mức độ cập nhật công nghệ cao. Để tận dụng được Big Data vào quản trị nhân lực, đặc biệt là trong hoạt động tìm kiếm và thu hút nhân tài, chúng ta cần thực hiện một số biện pháp sau.

Thứ nhất, các doanh nghiệp cần tăng cường nhận thức cho các nhà quản trị các cấp về lợi ích của Big Data nói chung và với thu hút và giữ nhân tài nói riêng. Các nhà quản trị các cấp cần nhận thức đúng, đủ về lợi ích của Big Data, nền tảng, điều kiện để áp dụng thành công Big Data. Một số giải pháp để thực hiện như: tăng cường tham gia hội thảo, học tập kinh nghiệm tại các tập đoàn lớn trên thế giới, tổ chức các khoá đào tạo,... Đồng thời cũng cần lưu ý rằng chìa khóa để sử dụng thành công Big Data trong quản trị chính ở nhận thức của các nhà quản trị, đặc biệt người đứng đầu. Đây là việc mới, nhưng cần thay đổi, mà để làm được thì cần nâng cao nhận thức và tư duy lại về công việc, quy trình và tổ chức.

Thứ hai, doanh nghiệp cần tái cơ cấu hệ thống quản trị nhân lực theo xu hướng ứng dụng Big Data vào thực tiễn. Việc tái cơ cấu này cần được thực hiện đối với cả phần cứng và phần mềm của hệ thống (cả mô hình cấu trúc và các chính sách, quy trình quản trị nhân lực). Trong đó chú ý đến các chính sách và quy trình quản lý nhân tài.

Thứ ba, nâng cao năng lực của những nhân lực sử dụng Big Data trong quản trị nhân lực. Nâng cao năng lực của người sử dụng là yếu tố then chốt để khai thác hết các lợi ích của Big Data trong thực tế của doanh nghiệp. Các hoạt động có thể dùng để nâng cao năng lực là tuyển dụng mới kết hợp sa thải, đào tạo đội ngũ hiện có, luân chuyển,... Đội ngũ này cần hình thành tư duy phân tích và có kỹ năng xử lý dữ liệu lớn. Khi người làm chuyên trách có kỹ năng sử dụng tốt những dữ liệu mà doanh nghiệp khai thác được sẽ bổ sung cơ sở cho những quyết định của mình để tìm kiếm, thu hút, lựa chọn nhân tài. Tuy nhiên, đây cũng là một quá trình lâu dài và đòi hỏi có sự đầu tư.

Thứ tư, doanh nghiệp có được sự đầu tư đúng đắn vào công nghệ mới hoặc cải tiến đảm bảo ứng dụng được Big Data. Doanh nghiệp cần có ngân

sách cho thực hiện hoạt động đầu tư này. Đồng thời cần có lựa chọn phương án đầu tư thông minh hợp lý với chiến lược kinh doanh, lĩnh vực ngành nghề kinh doanh và khả năng tài chính. Trường hợp nếu không thể đầu tư cơ sở hạ tầng thì có thể tìm kiếm những đối tác tiềm năng để hợp tác.

5. Kết luận

Thực sự, Big Data sẽ mang lại rất nhiều lợi ích cho tổ chức và doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt trong lĩnh vực quản trị nhân lực cũng hứa hẹn sẽ “thay da đổi thịt” cùng với thuật ngữ nhân sự “HR 4.0” được nhắc đến rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Tuy nhiên Big Data cũng là thách thức đặt ra cho các tổ chức, doanh nghiệp trong thời đại số hiện nay. Một khi làm chủ được dữ liệu lớn thì họ sẽ có cơ hội thành công lớn hơn trong bối cảnh cạnh tranh ngày nay. Công tác tìm kiếm và thu hút, giữ nhân tài sẽ được hưởng lợi hơn từ việc trích xuất thông tin một cách chính xác hơn, hữu ích hơn với chi phí thấp hơn. Tuy nhiên cần phải lưu ý rằng, khai thác và xử lý dữ liệu từ Big Data là công cụ hỗ trợ con người mà không thể thay thế con người trong việc ra quyết định, đặc biệt là những quyết định liên quan đến quản trị nhân lực. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Matt Ferguson, Lorin Hitt, Prasanna Tamba (2014), *The Talent Equation: Big Data Lessons for Navigating the Skills Gap and Building a Competitive Workforce*, Kindle Edition.

2. <http://www.proview.vn/bai-viet/big-data-ung-dung-smac-trong-quan-tri-nhan-su> truy cập 14h15 ngày 11/04/2018.

3. <https://tinhte.vn/threads/big-data-la-gi-va-nguoi-ta-khai-thac-ung-dung-no-vao-cuoc-song-nhu-the-nao.2210939/> truy cập 10h20 ngày 12/04/2018.

4. <https://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/thuong-mai-dien-tu/kinh-nghiem/big-data-mo-vang-moi-cua-doanh-nghiep-3242041.html> truy cập 15h30 ngày 15/04/2018.

Summary

The world is in the fourth industrial revolution, a new production revolution which associated with unparalleled breakthroughs in technology, related to Internet connectivity, artificial intelligence, robots, big data, cloud computing, virtual reality experience...and it is predicted to have great impact on every nation, government, organization, business and people about work methods, production, daily communication. With the development of information technology, especially the cloud computing platform, and the explosion of mobile devices, everything has been uploaded on the storage system and exploited through mobile applications. Each person could be a data-producing with a series of images, sounds, even personal messages and comments posted on the Internet every time and was digitized, archived, which was the cause of the world to generate enormous amounts of data, beyond the capacity of traditional databases, from which the Big Data trend, also known as data great to solve the problems of storage, processing data.

For the purposes of this article, the authors are based on the study of some of the key theoretical issues of Big Data, attracting and retaining talent, and on the analysis of cognitive status and trends in Big Data applications for attract and retain talents in Vietnamese enterprises (through data collection using questionnaires and interviews), then propose some solutions for Vietnamese enterprises to apply Big Data In the work of attracting and retaining talents.