



ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕС-МОДЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ВНЕДРЕНИЕ ПЛАТФОРМЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЙ В КОМПАНИИ EPAM SYSTEMS

Жуковская Ирина Евгеньевна

доктор экономических наук, профессор Кафедры бизнес – информатики
Финансового университета при Правительстве Российской Федерации
irishka.165@mail.ru

Баходиров Жахонгир Алишер угли

Магистрант Ташкентского государственного экономического
университета
bakhodirovjakhongir@gmail.com

Аннотация

В условиях цифровой экономики трансформация бизнес-моделей предприятий становится ключевым фактором для их устойчивого развития и конкурентоспособности. Внедрение цифровых инструментов в деятельность компаний способствует росту производительности труда, повышению квалификации персонала, открытости и прозрачности информационных процессов, хранению больших объемов данных различной структуры, принятию грамотных управленческих решений и обеспечению лидерских качеств среди конкурентов. В статье рассматриваются современные тенденции трансформации бизнес-моделей предприятий в условиях цифровой экономики. Особое внимание уделяется внедрению внутренних веб-платформ для оптимизации ключевых бизнес-процессов. В качестве примера анализируется внедрение платформы Interview Platform, предназначенной для организации и проведения собеседований. Рассматриваются ключевые функции, основные группы пользователей и преимущества использования цифровых решений в процессе подбора персонала. Также анализируются перспективы развития платформы и её влияние на конкурентоспособность компании.

Annotation

In the digital economy, the transformation of business models of enterprises is becoming a key factor for their sustainable development and competitiveness. The introduction of digital tools in the activities of companies contributes to the growth of labor productivity, the improvement of personnel qualifications, openness and transparency of information processes, the storage of large volumes of data of various

structures, the adoption of competent management decisions and ensuring leadership qualities among competitors. The article considers modern trends in the transformation of business models of enterprises in the digital economy. Particular attention is paid to the implementation of internal web platforms for the optimization of key business processes. As an example, the implementation of the Interview Platform, designed to organize and conduct interviews, is analyzed. Key functions, main user groups and advantages of using digital solutions in the recruitment process are considered. The development prospects of the platform and its impact on the competitiveness of the company are also analyzed.

Ключевые слова

Цифровая экономика, бизнес-модель, цифровая трансформация, большие данные, веб-платформа, подбор персонала, автоматизация, инновации, устойчивое развитие.

Keywords

Digital economy, business model, digital transformation, big data, web platform, recruitment, automation, innovation, sustainable development.

Введение

Современная цифровая экономика требует от предприятий постоянного развития и адаптации к новым условиям. В условиях стремительного развития технологий, компании, работающие по традиционным бизнес-моделям, сталкиваются с рядом проблем, таких как снижение конкурентоспособности, замедление процессов обработки, анализа, передачи информации и сложности в управлении персоналом. Одним из надежных путей решения возникающих проблем, является оптимизация внутренних бизнес-процессов за счет внедрения цифровых решений. В статье рассматривается кейс компании ЕРАМ, мирового лидера в области разработки программного обеспечения и консалтинга, которая внедряет инновационную платформу для проведения интервью (Interview Platform).

В данной статье рассматривается процесс трансформации бизнес-моделей через внедрение внутренней веб-платформы, предназначенной для оптимизации процесса найма и подбора персонала. Анализируются функциональные возможности платформы, рассматриваются особенности внедрения данной платформы, анализируется технология внедрения и результаты, которые позволяют трансформировать бизнес-модели компании, что способствует оптимизации процессов подбора персонала и повышению эффективности работы ключевых групп пользователей.

Литературный обзор

Теоретические аспекты и литературный обзор процесса трансформации бизнес-моделей в цифровой экономике.

Цифровая экономика – это экономическая деятельность, основанная на использовании цифровых технологий, таких как big data, искусственный интеллект, облачные вычисления и интернет вещей. Она характеризуется

высокой скоростью изменений, ориентацией на данные и созданием новых бизнес-моделей.

Трансформация бизнес-моделей в условиях цифровой экономики включает:

- Цифровизацию процессов: автоматизация рутинных операций и внедрение цифровых инструментов.
- Ориентацию на данные: использование аналитики для принятия решений.
- Платформенные решения: создание экосистем, которые объединяют различные группы пользователей.
- Улучшение клиентского опыта: как внешнего (клиенты), так и внутреннего (сотрудники).

Процесс поиска и подбора персонала играет ключевую роль в формировании организационной структуры предприятия, определяя состав исполнителей как основных, так и вспомогательных задач, уровень управленческой компетенции и степень влияния сотрудников на стратегические показатели деятельности компании. От эффективности и точности кадрового отбора зависят качество конечного продукта, корпоративная репутация, динамика продаж и долгосрочные перспективы развития предприятия в конкурентной рыночной среде.

Вопросы поиска и подбора персонала в современных условиях широко освещены в трудах как отечественных, так и зарубежных исследователей. Среди зарубежных авторов, внесших значительный вклад в изучение данной темы, можно выделить И. Ансоффа, Л. Грейнер, Р. Бекхарда, Р.М. Кантер, Ф. Валенту, Дж. К. Гэлбрейта, И. Фишер, Дж. Хампи и других. В среде ученых стран СНГ проблематика оптимизации кадрового отбора рассматривается в работах таких исследователей, как Г. Л. Азоев, Р.Х. Алимов, Б.А. Бегалов, А. А. Борисова [1], О. С. Виханский, Т.Я. Герчикова [2], С.С. Гулямов, Р.А. Дадабаева, А. Ф. Денисов, И.Е. Жуковская [3], Л.В. Ивановская, В.Н. Дьяченко [4], Д.В. Круглов [5], Э.А. Фатхутдинова, А.В. Козлова, Н. Тренева и др.

Анализ отечественных и зарубежных исследований подтверждает, что процесс поиска и подбора персонала представляет собой комплекс мероприятий, реализуемых специализированными подразделениями компании с целью привлечения квалифицированных специалистов с рынка труда. Данный процесс основан на актуальных потребностях предприятия, выраженных в требованиях к компетенциям, опыту, навыкам и квалификации кандидатов. Он играет ключевую роль во всех сферах, где задействован человеческий труд, поскольку кадровая политика напрямую влияет на эффективность бизнес-процессов и устойчивость организации.

Естественная текучесть кадров делает найм сотрудников неизбежным, однако грамотный подбор позволяет не только компенсировать потери, но и вносить в коллектив новые идеи и подходы. Важно не только оперативно находить замену ушедшим специалистам, но и заранее формировать кадровый резерв, снижая риски для бизнеса.

Одной из ключевых задач HR-службы является прогнозирование кадровых изменений и формирование резервов для обеспечения бесперебойной работы организации. В статье «Роль найма и отбора персонала в организации», ее

авторы - О. С. Резникова и А. Б. Гарибян, отмечают: «Цель найма персонала в любой организации состоит в создании собственного резерва потенциальных кандидатов для всех должностей, учитывая при этом будущие изменения в деятельности фирмы. Отбор наиболее соответствующих требованиям фирмы новых сотрудников также обеспечивает постоянство кадров, т. е. уменьшает текучесть кадров и, как следствие, сокращаются определенные статьи затрат на персонал» [6].

Эффективные HR-процессы способствуют не только снижению затрат на поиск сотрудников, но и повышению качества работы всей организации. Высококвалифицированные специалисты усиливают команду, способствуют инновациям и улучшают конкурентные позиции компании [7,8]. Именно поэтому внедрение современных технологий, таких как внутренние цифровые платформы для подбора и оценки персонала, становится важнейшим фактором успеха в условиях динамичного рынка труда.

Методология

В ходе работы над данной статьей авторами были использованы общенаучные методы: анализ, синтез, классификация, обобщение. В качестве эмпирических методов были применены такие методы, как наблюдение, описание и эксперимент. Теоретические методы нашли свое отражение в данном исследовании в виде формализации и математического моделирования при проектировании цифровой платформы. Наряду с общеизвестными, были применены специальные методы при работе с цифровыми технологиями и цифровой платформой.

Результаты и обсуждения

Описание кейса: внедрение платформы для проведения интервью в Eram Systems.

Интервью-платформа – это внутренняя веб-платформа, предназначенная для планирования и проведения онлайн/офлайн собеседований, записи интервью, проверки навыков кандидатов, регистрации отзывов и оценки интервьюеров. Её внедрение позволяет значительно улучшить процесс подбора персонала, снизить нагрузку на HR-специалистов и создать прозрачную систему оценки кандидатов. Основные цели платформы:

- Обеспечение непрерывного процесса найма за счет повышения прозрачности информации о проведенных интервью.
- Сокращение количества интервью за счет улучшения их качества и структурированности.
- Упрощение процесса создания обратной связи для интервьюеров.
- Сокращение времени на проверку проведенных интервью для менеджеров по найму.
- Сохранение данных о собеседованиях, проведенных вне платформы.
- Оптимизация планирования интервью с учётом доступности интервьюеров и местоположения кандидатов.
- Автоматизированное формирование отчётов и оценочных метрик по кандидатам.

Рис. 1 отражает общий процесс найма сотрудников для работы в компании. Как видно, из данного рисунка, процесс начинается с подачи заявления. Чтобы оценить кандидата, подавшего заявление, в компании предусмотрено проведение онлайн теста. Если процесс тестирования завершается положительно, то кандидату необходимо пройти собеседование, состоящее из 2 этапов. Это – общий процесс собеседования и технический процесс собеседования. По результатам тестирования и собеседования, кандидату отправляется письмо с предложением той или иной должности.

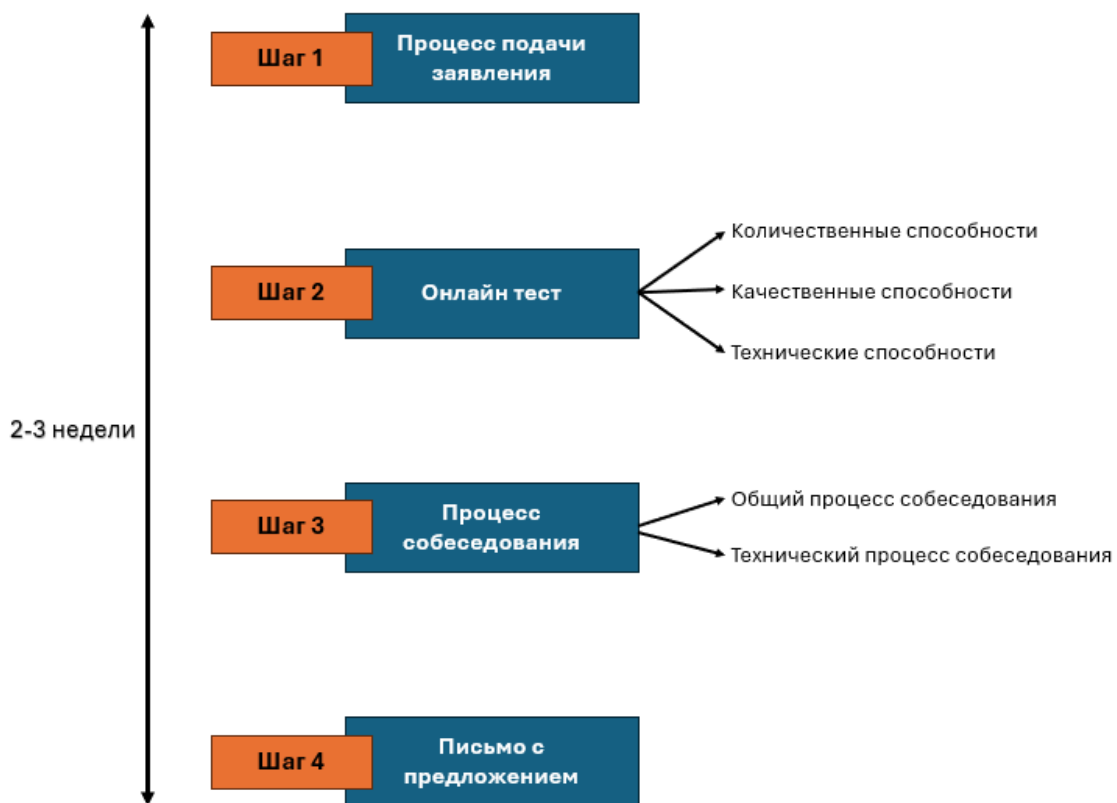


Рис. 1. Общий процесс найма сотрудников
Источник: разработано авторами

Для обеспечения указанного технологического процесса прохождения собеседования была разработана внутренняя цифровая платформа.

Основные функции платформы

- Планирование и проведение интервью: поддержка онлайн- и офлайн-форматов.
- Видео и аудиозапись: возможность записи и хранения интервью для последующего анализа.
- Проверка навыков кодирования: интеграция с инструментами для тестирования кандидатов.
- Регистрация отзывов: упрощение процесса создания обратной связи [9].
- Управление доступностью интервьюеров: автоматическое определение доступности на основе местоположения.
- Предварительные отборочные собеседования: создание шаблонов для ускорения процесса [10].

Процесс найма сотрудников по техническому направлению с помощью цифровой платформы представлен на рис. 2.

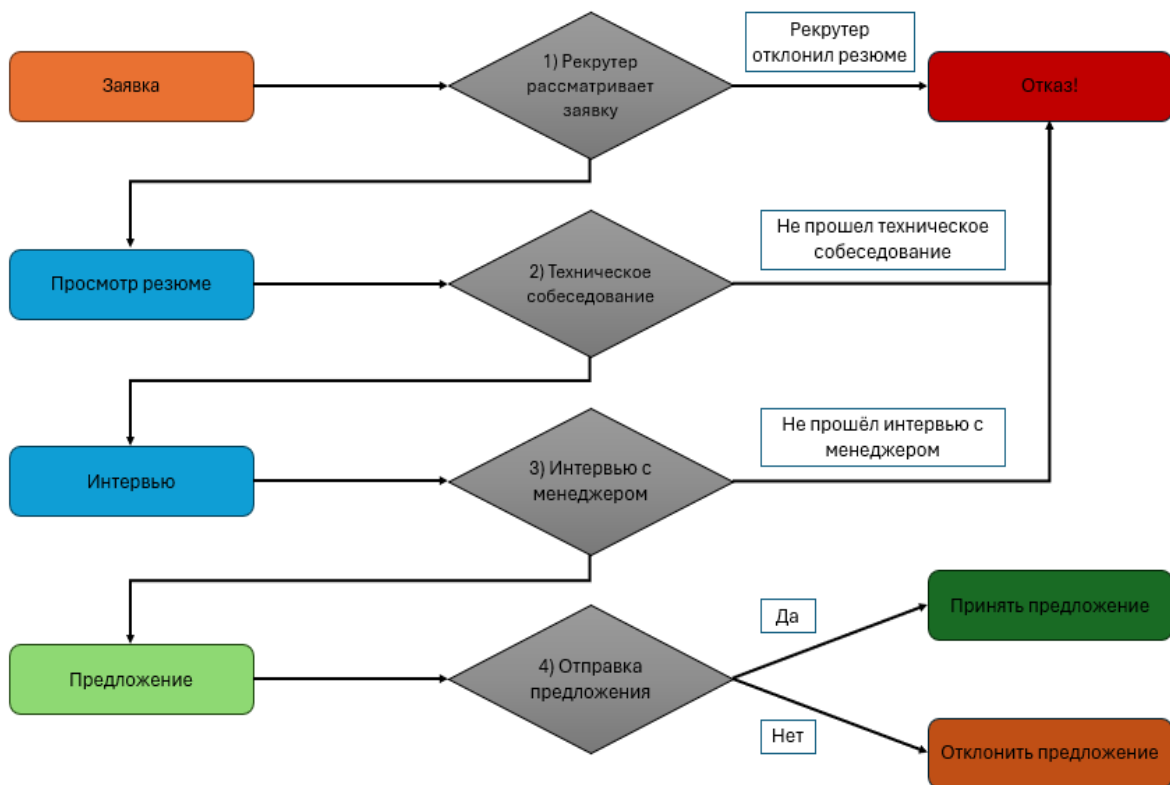


Рис. 2. Процесс найма сотрудников по техническому направлению
 Источник: разработано авторами

Группы пользователей и их потребности

Интервьюеры: проводят собеседования, оставляют обратную связь, анализируют кандидатов.

Лидеры центров компетенций: контроль качества интервью и оценка кандидатов.

Специалисты по подбору талантов: сокращение времени на планирование и проведение интервью.

Менеджеры: принимают кадровые решения на основе аналитических данных.

Рекрутеры: организуют процесс поиска и подбора кандидатов, используют автоматизированные инструменты анализа.

Эти принципы легли в основу разработки и внедрения интервью-платформы в Eram Systems. В результате цифровой трансформации предприятия переходят от традиционных моделей управления к цифровым экосистемам, повышая эффективность работы и снижая затраты на управление кадровыми процессами.

Преимущества и вызовы внедрения платформы

Сегодня существует множество методов и инструментов автоматизации процессов поиска и подбора персонала. Однако перед их внедрением важно четко определить преимущества и вызовы, которые нужно тщательно рассмотреть, чтобы извлечь максимальную пользу и повысить эффективность

работы платформы. Грамотно спланированная цифровизация рекрутинга позволяет оптимизировать процессы под конкретные потребности компании и повысить точность отбора кандидатов.

Современные IT-решения в сфере HR разрабатываются с учетом требований гибкости и персонализации. Программисты и аналитики постоянно совершенствуют алгоритмы подбора персонала, создавая технологии, которые позволяют мгновенно находить кандидатов, соответствующих заданным критериям. В перспективе это может существенно повысить скорость и качество работы систем управления подбором сотрудников, снижая нагрузку на рекрутеров и повышая эффективность найма.

Дополнительным преимуществом таких решений является возможность настраивать алгоритмы в зависимости от специфики компании. Например, если организация ориентирована на привлечение выпускников, можно задать приоритет образованию и профильным навыкам, что значительно ускорит процесс поиска подходящих кандидатов. Гибкость системы фильтрации и ранжирования параметров позволяет учитывать не только профессиональные компетенции, но и другие факторы, влияющие на соответствие кандидата корпоративной культуре и стратегическим целям предприятия [11].

Преимущества

Повышение прозрачности: единая база данных о кандидатах и интервью.

Сокращение времени: автоматизация рутинных процессов, снижение количества повторных интервью, что повышает скорость закрытия вакансий.

Улучшение качества данных: использование аналитики для принятия решений и ускорение процесса оценки кандидатов благодаря автоматизированным отчетам.

Удовлетворенность сотрудников: упрощение взаимодействия между группами пользователей.

Вызовы

Обучение сотрудников: необходимость адаптации к новому инструменту.

Интеграция с существующими системами: обеспечение совместимости с HRM-системами.

Безопасность данных: защита конфиденциальной информации о кандидатах.

Проблемы, возникающие в процессе подбора и найма персонала, могут существенно замедлить развитие компании и негативно сказаться на ее конкурентных позициях. В условиях стремительно развивающихся технологий и растущей конкуренции за квалифицированных специалистов бизнесу необходимо оперативно адаптироваться к новым реалиям.

Современный рекрутинг становится все более динамичным и требует от компаний гибкости и внедрения передовых решений. Борьба за талантливых сотрудников обостряется, и традиционные методы поиска уже не обеспечивают должной эффективности. Однако развитие цифровых технологий открывает новые возможности для автоматизации и оптимизации подбора кадров, снижая временные и финансовые затраты.

Компании, которые активно используют инновационные инструменты в HR-сфере, получают значительное конкурентное преимущество, повышая точность отбора кандидатов и скорость закрытия вакансий. Игнорирование современных технологий может привести к потере лучших специалистов и снижению темпов развития организации. Поэтому важно не только следить за новыми тенденциями, но и своевременно внедрять эффективные решения, способные вывести процессы рекрутинга на новый уровень.

Влияние на бизнес-процессы компании и перспективы развития

Современные исследования в области управления персоналом направлены на поиск эффективных решений для оптимизации HR-процессов и их адаптации к изменяющимся условиям рынка. Одним из ключевых направлений является автоматизация рутинных задач, что позволяет значительно повысить продуктивность работы специалистов и сократить временные затраты на выполнение однотипных операций.

Так в статье «Пути оптимизации технологий подбора и адаптации персонала в условиях централизации функций» Масилова М.Г. и Каширина А.В. отмечают, что значительная часть рабочего времени сотрудников рекрутинговых отделов уходит на обработку заявок и административные задачи, что снижает их эффективность. В среднем один специалист может качественно обработать лишь одну-две заявки в день, тогда как их общее количество может быть намного больше. Это приводит к перегруженности кадровых служб и замедлению процесса найма [12].

Автоматизация в сфере HR позволяет не только ускорить работу специалистов, но и повысить качество отбора персонала за счет систематизации данных, улучшенной аналитики и более точного соответствия кандидатов требованиям компании. Внедрение цифровых решений в рекрутинговые процессы делает подбор сотрудников более прозрачным, снижает вероятность ошибок и повышает гибкость бизнеса. Это особенно актуально в условиях высокой конкуренции за таланты, когда скорость и качество подбора персонала становятся важными стратегическими преимуществами.

Внедрение интервью платформы способствует трансформации бизнес-модели за счет:

Оптимизации процессов: сокращение времени и ресурсов на подбор персонала.

Улучшения качества данных: использование аналитики для принятия решений.

Повышения удовлетворенности сотрудников: упрощение рутинных задач.

Создания конкурентного преимущества: привлечение лучших кандидатов за счет эффективного процесса найма.

Интервью платформы с развитием цифровых технологий может быть дополнена следующими возможностями:

Интеграция с ИИ – использование алгоритмов машинного обучения для автоматического анализа ответов кандидатов;

Блокчейн – внедрение технологии для обеспечения прозрачности и безопасности данных о собеседованиях;

Аналитика на основе Big Data – прогнозирование потребностей в персонале, анализ эффективности интервьюеров;

Развитие мобильного приложения – создание удобного мобильного интерфейса для интервьюеров и кандидатов;

Геймификация – введение игровых механик для улучшения взаимодействия пользователей с платформой.

Заключение

Внедрение системы поиска и подбора персонала в компании Eram Systems является эффективным средством оптимизации бизнес – модели компании в современный период. Данный проект позволил значительно повысить эффективность рекрутинга, оптимизировать процесс найма и привлекать в команду исключительно высококвалифицированных специалистов. Это, в свою очередь, напрямую отражается на качестве производимых продуктов и предоставляемых услуг.

Внедрение интервью-платформы показывает, что платформа не только оптимизирует процессы подбора персонала, но и способствует повышению прозрачности, качества данных и удовлетворенности сотрудников.

Анализ проблемы показал, насколько значительным может быть эффект от автоматизации поиска кандидатов. В первую очередь, это касается сокращения рутинных операций, однако и более сложные процессы могут быть оптимизированы, снижая нагрузку на сотрудников. Внедрение современных технологий не только ускоряет процесс подбора, но и делает его более точным, что особенно важно в условиях высокой конкуренции за лучшие кадры.

Кроме того, значительные затраты на традиционные методы рекрутинга подтверждают необходимость инновационных решений. Автоматизация и цифровизация подбора персонала позволяют не только снизить издержки, но и вывести процессы собеседований на принципиально новый уровень, обеспечивая компании стратегическое преимущество в долгосрочной перспективе.

Список литературы

Борисова А.А., Рязанцева И.В. Кадровое обеспечение компании при дефицитной конъюнктуре рынка: особенности и инструменты решения подстройки // Экономика труда. 2022. № 1.

Герчикова Т.Я, Дегтярёв Н.И. Развитие цифровых компетенций персонала // Экономика труда. № 6 / 2021. – с. 585-600 (дата обращения: 13.03.2023). 20.

Жуковская И.Е. Цифровые платформы - важный аспект цифровизации высшего образования. Открытое образование. 2022. т. 26. № 4. с. 30-40.

Дьяченко В.Н., Лазарева В.В. и др. Развитие неформальной занятости в регионе: факторы и проблемы (на материалах Амурской области) // Экономика труда. № 2 / 2021. – с. 233-248 (дата обращения: 24.04.2023).

Круглов Д.В, Парик И.Ю. Трудовой потенциал населения третьего возраста // Экономика труда. № 1 / 2020. – с. 9-14 (дата обращения: 06.03.2023).

Резникова О. С., Гарибян А. Б. Роль найма и отбора персонала в организации [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2017. — №8. — С. 189-191.

Денисов А. Ф., Кардаш Д. С. Анализ практик применения цифровых технологий в отборе персонала // Экономика и управление. 2018. №6 (152). С. 26–37.

Дьяченко В.Н., Лазарева В.В. и др. Развитие неформальной занятости в регионе: факторы и проблемы (на материалах Амурской области) // Экономика труда. 2021. № 2.

Козлов А.В., Аль-Хаир Л. Роль цифровых компетенций персонала в формировании человеческого капитала промышленного предприятия // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2020. № 3. С. 129-140.

Подбор персонала [Электронный ресурс] // HR Helpline: Профессиональный информационно-аналитический ресурс. <https://hrhelpline.ru/podbor-personala>

Повысьте производительность вашей команды с передовой HR-платформой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://peopleforce.io/ru/pricing>

Масилова М.Г. и Каширина А.В. Пути оптимизации технологий подбора и адаптации персонала в условиях централизации функций. 2023.

Рекрутмент 3.0 – новая версия, или будущее рекрутмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://acenter.ru/article/rekrutment-30-%E2%80%93-novaya-versiya-ili-budushchee-rekrutmenta>

Техническое интервью: продуктивный диалог без стресса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://campus.epam.com/en/blog/528>

Карьерные возможности Eram Systems в Узбекистане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.epam.com/careers/locations/uzbekistan>