

**ПАСПОРТ СТАРТАП-ПРОЕКТА ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ФОРМАТЕ
СТАРТАПА**

«4» ноября 2025 г.

1. Общая информация о стартап-проекте Данный проект будет выступать в качестве платформы, на которой работодатели и сотрудники смогут найти друг друга. Отличительной особенностью платформы будет: расширение профиля сотрудников и компаний, указание ценностей, стратегии, полномасштабная презентация компании.	
Название стартап-проекта	Разработка HRTech-решения для предиктивного подбора персонала на стыке поведенческой аналитики и теории поколений
Число участников стартап-проекта	1 человек
Команда стартапа	1. Титова Екатерина Дмитриевна
Новизна стартап-проекта	Проект решает новую HR-задачу — снижение коммуникационного разрыва между поколениями Z/Альфа и X/Y в гибридной рабочей среде. Комбинация поведенческой аналитики, теории поколений, AI-подбора персонала и чат-бота адаптации — на рынке нет аналогичных комплексных решений.
Технологичность и наукоемкость стартап-проекта	Технологичность решения — в создании первого автоматизированного HR-

	контура, который закрывает все этапы работы с персоналом — от поиска до анализа эффективности адаптации, включает в себя: ● Аналитику HR-цикла, автоматизация подбора и адаптации ● AI-алгоритмы подбора кандидатов и рекомендаций для HR ● Поведенческая модель сотрудников ● Использование теории поколений + бизнес-психологии ● Telegram-бот на основе поведенческих моделей общения Наукоемкость — в уникальной междисциплинарной методологии. Проект превратил теорию поколений и бизнес-психологию в алгоритмизируемые модели для AI. Это позволяет алгоритму прогнозировать не «справится ли человек с задачами», а «станет ли он частью команды и останется ли надолго». Таким образом, мы создаем не IT-инструмент, а систему принятия управленческих решений, основанную на глубоком понимании человеческого капитала.
--	---

Описание стартап-проекта продукт (технология или услуга)	HR-Tech платформа + AI-бот, которая: ● находит и подбирает сотрудников с учётом ценностей и soft-skills ● помогает руководителям и HR понимать мотивацию и стиль общения поколений Z и Альфа ● автоматизирует адаптацию и удержание молодых сотрудников через чат-бот ● предоставляет видео-визитки компаний и кандидатов ● включает разделы: стажировки, вакансии для молодежи, AI-подбор вакансий
Уникальная идея бизнеса стартап-проекта (описание проблемы и решения проблемы)	В создании первого на рынке HR-решения, которое целенаправленно решает не операционную, а культурно-коммуникационную проблему бизнеса — разрыв поколенческих кодов между традиционным корпоративным управлением и цифровым поколением Z/Альфа. В отличие от существующих HR-платформ, которые фокусируются на автоматизации процессов рекрутинга (как HeadHunter, HRate) или управления персоналом (как

	Bitrix24), мы предлагаем систему интеграции и удержания, которая говорит с новым поколением на его языке и работает в привычной для него цифровой среде.
Наличие потенциала развития стартап-проекта (описание)	Рост числа представителей Z и Альфа на рынке труда расширение на B2B-рынок — компании, HR-отделы, рекрутинговые агентства шансы на интеграции с образовательными учреждениями дальнейшее развитие AI-механизмов подбора возможность создания собственной экосистемы HR-обучения
Минимальные стартовые затраты для проведения стартап-проекта (объем и сроки)	MVP — Telegram-бот (низкая стоимость разработки) - 25 000 рублей платформу можно развивать поэтапно - бюджет 600 000 рублей потребность — минимальная команда (продукт + разработчик + исследователь) - 120 000 рублей
Быстрый рост стартапа (да/нет, в случае ответа «да» указать предполагаемые даты)	тренд на молодежную занятость и гибридные команды высокая боль HR-рынка → быстрый спрос

	virality потенциал в соцсетях (формат соцсети и видео-профилей) B2B подписка → быстрый cash-flow
Перспективы коммерциализации стартапа (перечислить основные)	Модель монетизации: ● B2B подписка на платформу и бота ● корпоративные лицензии ● white-label для HR-агентств ● интеграции с вузами — корпоративные программы ● доступ соискателей (фримиум) Высокий LTV, низкая стоимость привлечения B2B клиент
Масштабируемость стартап-проекта (модель)	масштабирование на СНГ → международный рынок подключение вузов и работодателей по модели франшизы/партнерства расширение функциональности AI-подбора запуск мобильного приложения
Обоснование соответствия бизнес-идеи технологическому направлению (описание)	Проект относится к: ● HR-Tech ● AI & Data-driven HR

основных технологических параметров)	● Behavioral analytics ● Digital culture & communication ● Ed-Tech (для стажировок и обучения поколений) Соответствует трендам: автоматизация HR, AI-рекрутинг, soft-skills assessment.
2. Порядок и структура финансирования	
Предполагаемый объем финансового обеспечения стартап-проекта	рублей
Предполагаемые источники финансирования стартап-проекта	собственные средства грантовые программы для цифровых проектов и молодежи акселераторы (Сколково, ФРИИ, HR-Tech акселераторы) корпоративные партнёрства с вузами/компаниями частные инвесторы
Оценка потенциала «рынка» и рентабельности стартап-проекта	Рынок: HR-Tech, рекрутинг, Ed-Tech. Оценка (мирового рынка): ● ПРМ (РАМ): ≈ 19,18 млрд Р ● ТАМ: ≈ 18,27 млрд Р ● САМ: ≈ 10,96 млрд Р ● SOM: ≈ 368 млн Р Платформа может выйти в прибыль в первый год при конверсии ~15% HR-клиентов.

3. Команда стартапа	
Ф.И.О.	Выполняемые работы в стартап-проекте
Титова Екатерина Дмитриевна	проработка идеи, администрирование проекта, PR, SMM, создание простых лендингов/ телеграмм-ботов, подбор персонала, проработка заявок на гранты, юридическое сопровождение