

HR Huker

Платформа для предиктивного
подбора персонала

Мы создаем платформу, которая
превращает поиск работы и наем из
игры в слепую в честный, быстрый и
осознанный выбор для людей и
компаний

Автор: Титова Екатерина 15.14Д-ММ01/226

Научный руководитель: Борисова Нармина Ахмедовна

Разработка HRTech-решения для предиктивного подбора персонала на стыке поведенческой аналитики и теории поколений

ПРОБЛЕМА

«Отсутствие на рынке решения, которое позволяло бы руководителям и hr-специалистам, у которых работают сотрудники, принадлежащие к поколению Z, упростить рабочую коммуникацию с данным поколением, наладить контакт с ним и за счет этого сократить текучесть кадров в организации»

60% зумеров по данным исследования [intelligent.com](https://www.intelligent.com) в 2024 году продемонстрировали «неисправимость», и компаниям пришлось расстаться с ними до окончания испытательного срока

60% зумеров, по данным исследования Gallup, готовы уволиться в первые 6 месяцев работы, если рабочие процессы не соответствуют их ожиданиям и ценностям

70% новых сотрудников, по данным habr.com, решают в течение первого месяца, подходит ли им данная работа



РЕШЕНИЕ

Снижение нагрузки на рекрутинг до **40–60%**
Сокращение текучести кадров на 20–35%
Улучшение HR-бренда компании

«Не имеет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем толковых людей, чтобы они говорили, что делать нам»

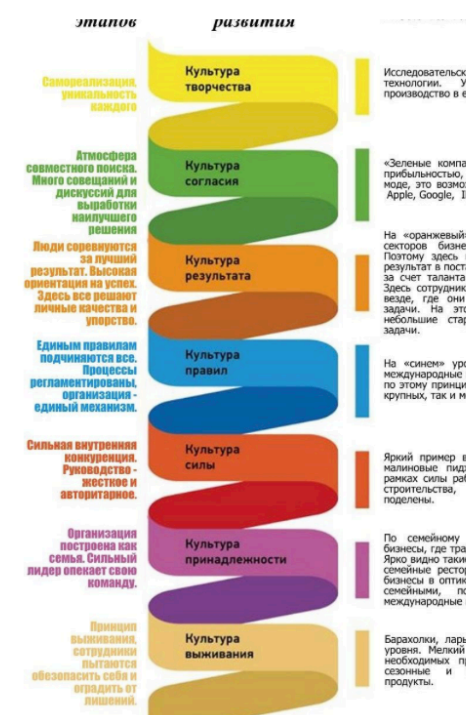
Создание платформы, на которой работодатели и сотрудники найдут контакт не только по Hard skills сотрудников, но и по ценностям, убеждениям, целям, видению и миссии друг друга.

Откликаться и разбирать тонны вакансий — не нужно. С этим поможет наш бот, который на основе информации о компании и сотрудниках установит нужную связь.



Если предложить руководителям и HR-специалистам чат-бот, который помогает находить общий язык с молодыми сотрудниками из поколения Z, сокращает конфликты и повышает их вовлеченность, то более 15% из них будут готовы платить за этот сервис. При стоимости подписки 7000 рублей в месяц это позволит проекту быстро окупиться и стать прибыльным

Стажировка, которая подходит **не только по навыкам, но и по психотипу** — это уже не мечта, а технология



F **FirstHR**
Для начала выери, к какому поколению относится твой сотрудник.

Бумеры
Годы рождения: ~1946–1964
Особенности: Коллективизм, приверженность к "золотому стандарту" советского общества.

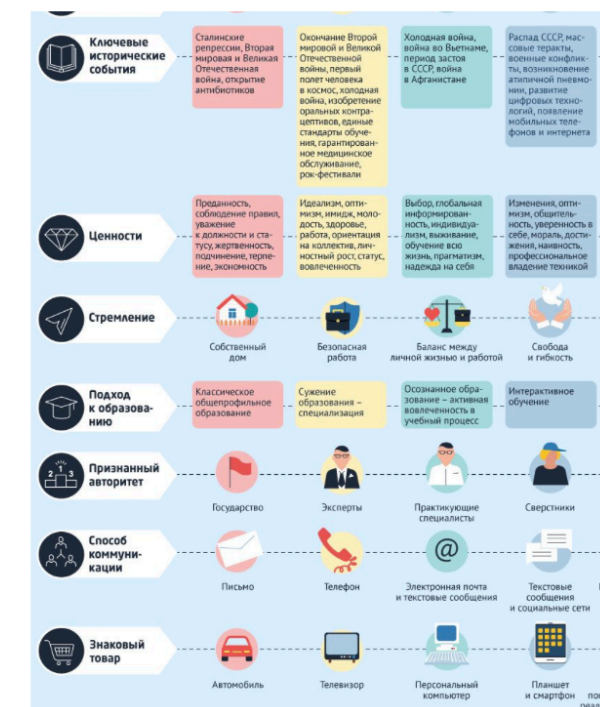
Поколение X
Годы рождения: ~1965–1981
Особенности: Сильная адаптация к нестабильности, прагматизм, ценят карьеру, стабильность, статус.

Поколение Y (Миллениалы)
Годы рождения: ~1982–1996
Особенности: Открыты миру, ценят баланс работа–жизнь, личностный рост, технологичны.

Поколение Z
Годы рождения: ~1997–2012
Особенности: Ценят гибкость, смысл, визуальную культуру, личную свободу, осознанность.

 **Katerina**
Назад 

F **FirstHR**
Привет, Katerina!



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Общее ядро ЦА:

Люди, для которых качество и скорость найма = стратегическая задача. Они уже сталкивались с провалами подбора и понимают цену неэффективной воронки: в деньгах, ресурсах и росте команды.



QR-код на форму



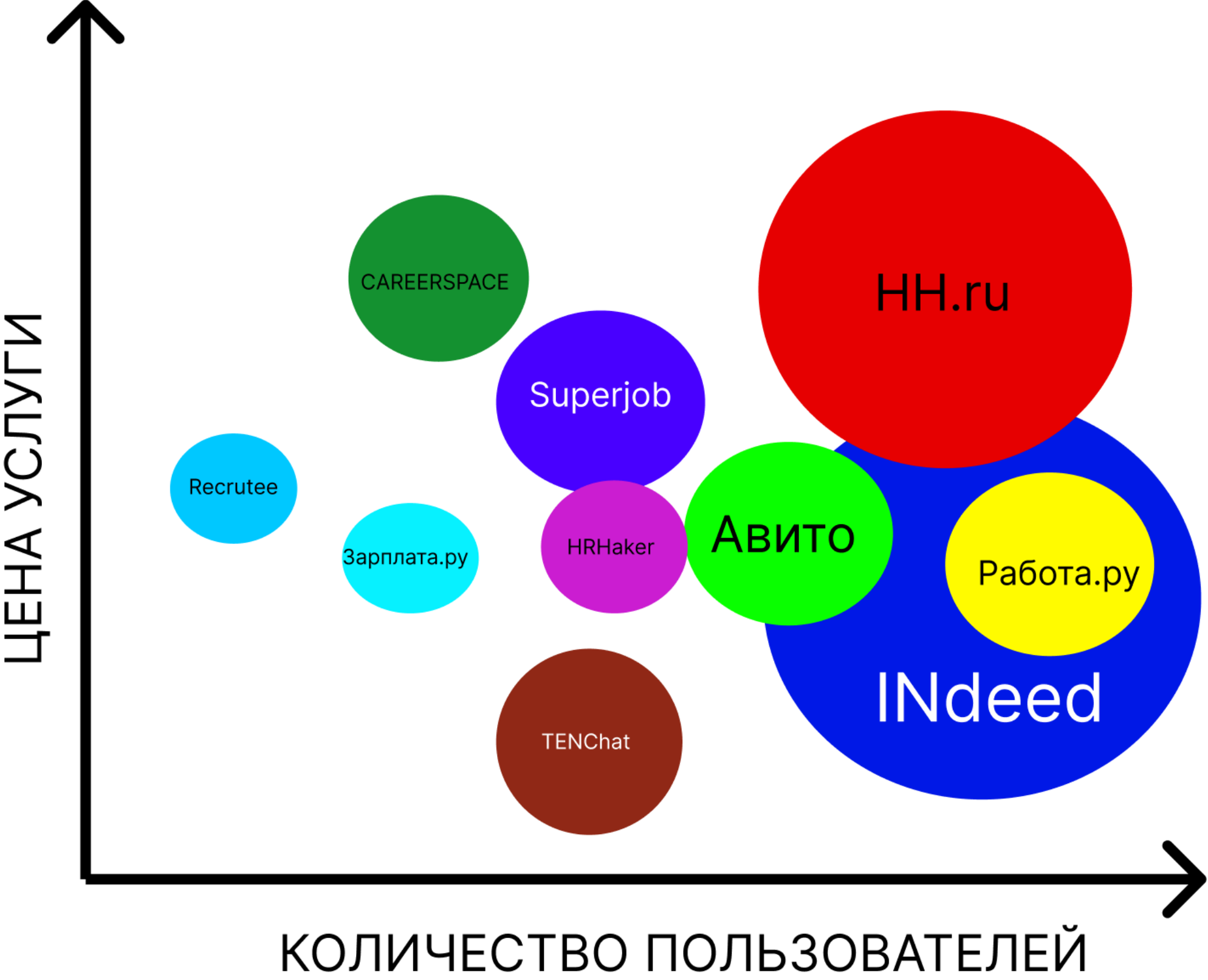
РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ:

- 75% опрошенных оценили идею добавления видео-визиток и коротких роликов на страницу компании
- 80,9% опрошенных подтвердили необходимость в создании отдельной страницы с вакансиями для студентов
- 68% опрошенных подтвердили приоритетную гипотезу

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОВ

Платформа	База вакансий	Нетворкинг	Геолокация	Уникальность
HRH	Средняя	Неограничен	РФ с масштаб-ием	Построена на психологии Человека
HH.ru	Внушительная	Ограничен	РФ	Автопоиск, интеграция
Careerplace	Средняя	Нет	США	Оценка навыков
Tenchat	Внушительная	Неограничен	РФ	Сеть для профессионалов
Linkedin	Очень большая	Неограничен	Мир	Бренд + рекомендации
Indeed	Внушительная	Нет	Мир	Отзывы о компаниях

АНАЛИЗ РЫНКА



Карта стратегических групп

5 сил Портера



5 сил Портера

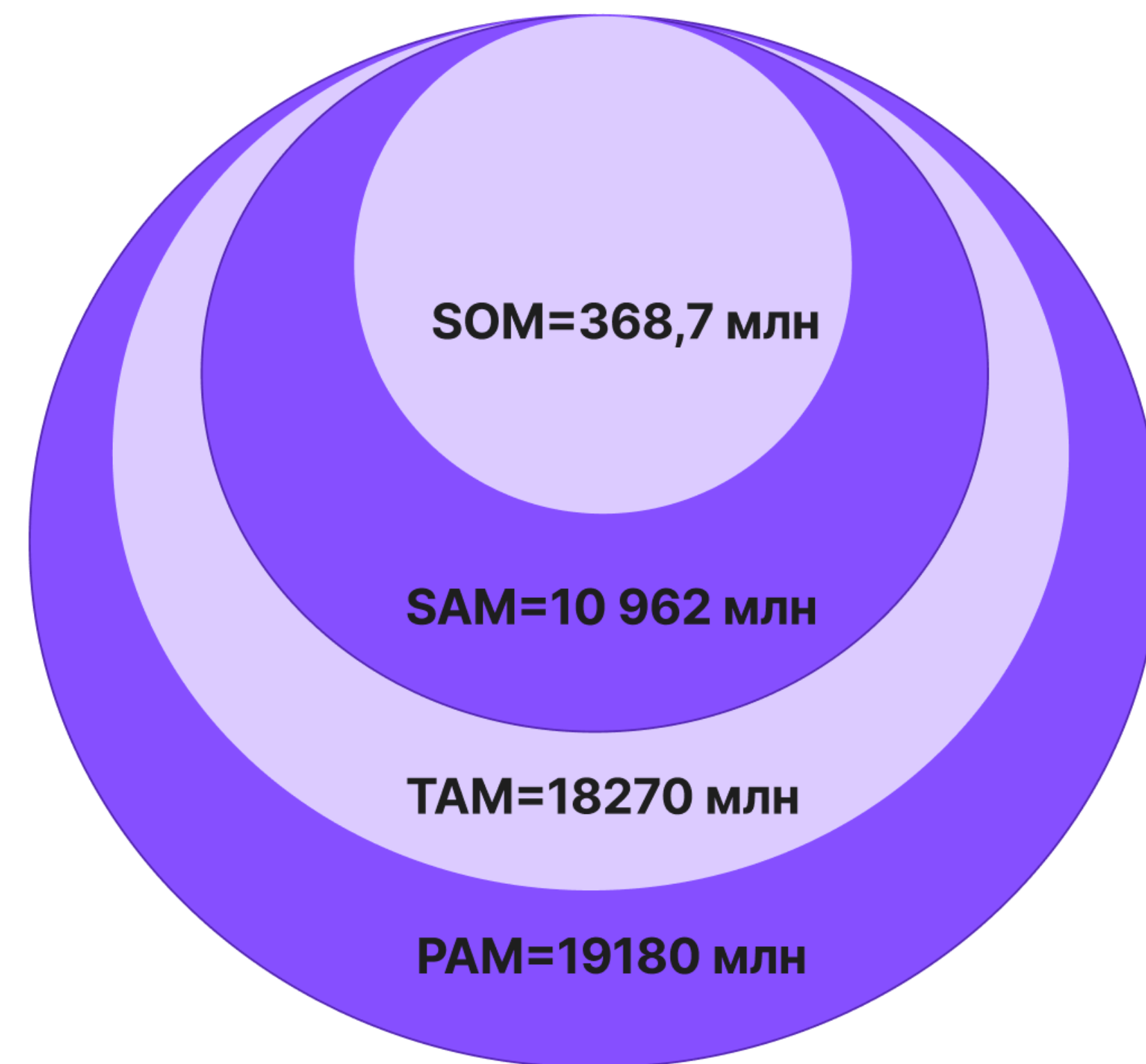
АНАЛИЗ РЫНКА

Как результат анализа Ансоффа, в процессе работы над проектом будет использоваться стратегия развития товара.

Данная стратегия поможет закрепить товар на рынке через продажу проекта другой, более крупной и известной экосистеме (Hh.ru, SJ, Сбер, МТС, Яндекс)



Матрица Ансоффа



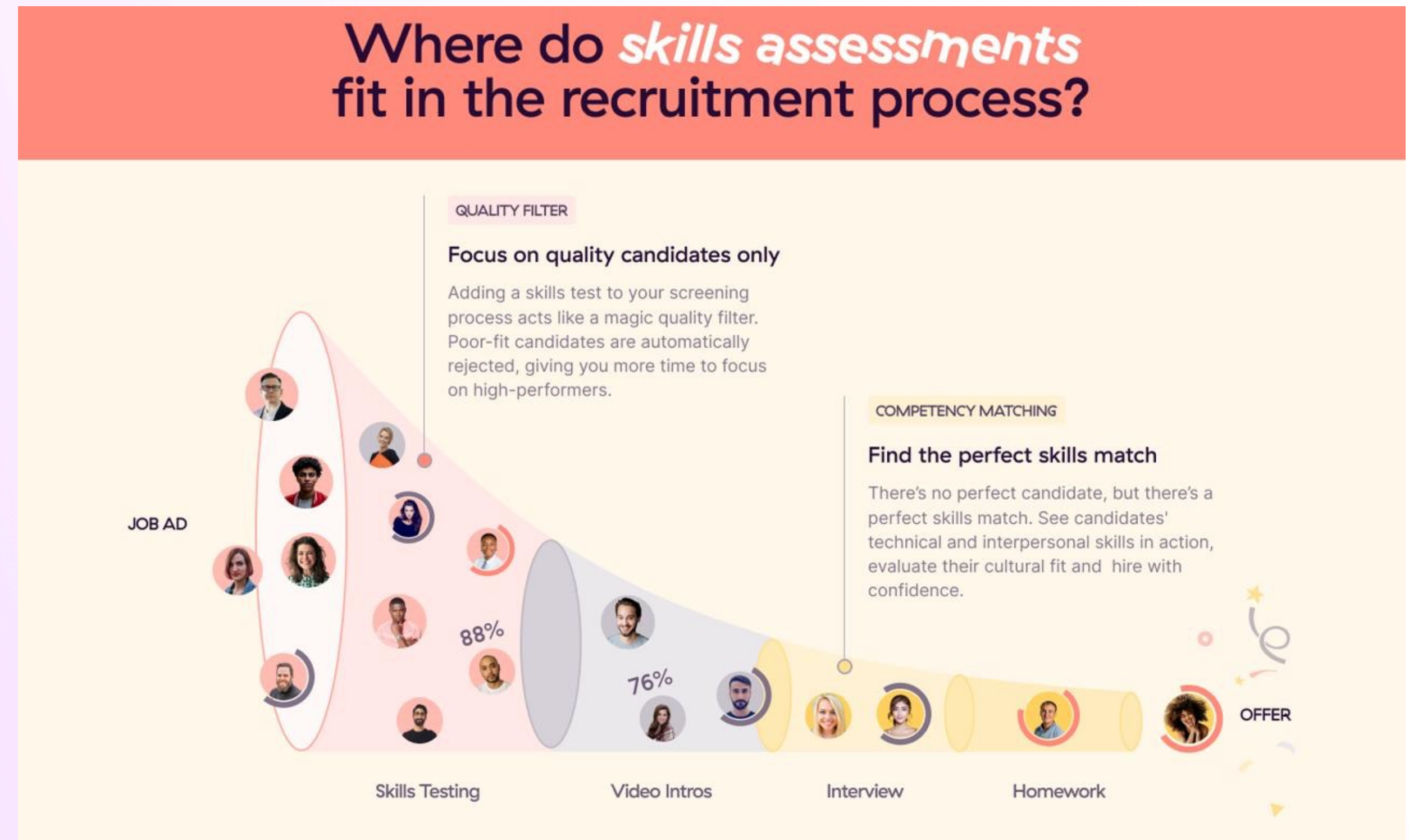
Емкость рынка

УНИКАЛЬНОСТЬ РЕШЕНИЯ

Проблема: экономия 2 часов времени в неделю hr-специалисту компании в процессе отбора кандидата
Аналоги решения: HH.ru, SJ, CareerSpace, коучи. Данный проект не для всех компаний на рынке РФ, а для малого и среднего бизнеса, где hr-компаниям удобнее подбирать сотрудников предективным методом.
Уникальность строится на сочетании существующих технологий

Проект 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



БИЗНЕС-МОДЕЛЬ



КЛЮЧЕВЫЕ ПАРТНЕРЫ

Университеты
(данные по аюитуриентам
и цифровым страницам)

Государство (в будущем)

МОТИВАЦИЯ

Рейтинг университетов
по трудоустройству

Сокращение текучести
кадров

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

соединение соискателя и
работодателя

сбор информации и
информирование о ней

ранжирование
информации, помощь
компаниям

КЛЮЧЕВЫЕ РЕСУРСЫ

Сайт - платформа

Бот-помощник

ЦЕННОСТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Платформа, на которой
работодатели и
сотрудники найдут
контакт не только по
Hard skills сотрудников,
но и по ценностям,
убеждениям, целям,
видению и миссии друг
друга. Отличительная
особенность платформы
— UX-дизайн, похожий
на визуал социальной
сети и работа
собственного телеграмм
бота, который поможет
подобрать сотрудника
исходя из параметров.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

комьюнити с
руководителями

ОС на сайте через ИИ

КАНАЛЫ

PR через РБК

Социальные сети

Личные связи

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ СЕГМЕНТЫ

руководители
подразделений

HR-специалисты

Собственники компаний

Соискатели

СТРУКТУРА ЗАТРАТ

Техническая часть вопроса: 1000000 рублей - сайт и бот

Административные расходы: 300000 рублей

PR и реклама: 300 000 рублей

Юридические расходы: 100 000 рублей

СТРУКТУРА ДОХОДОВ

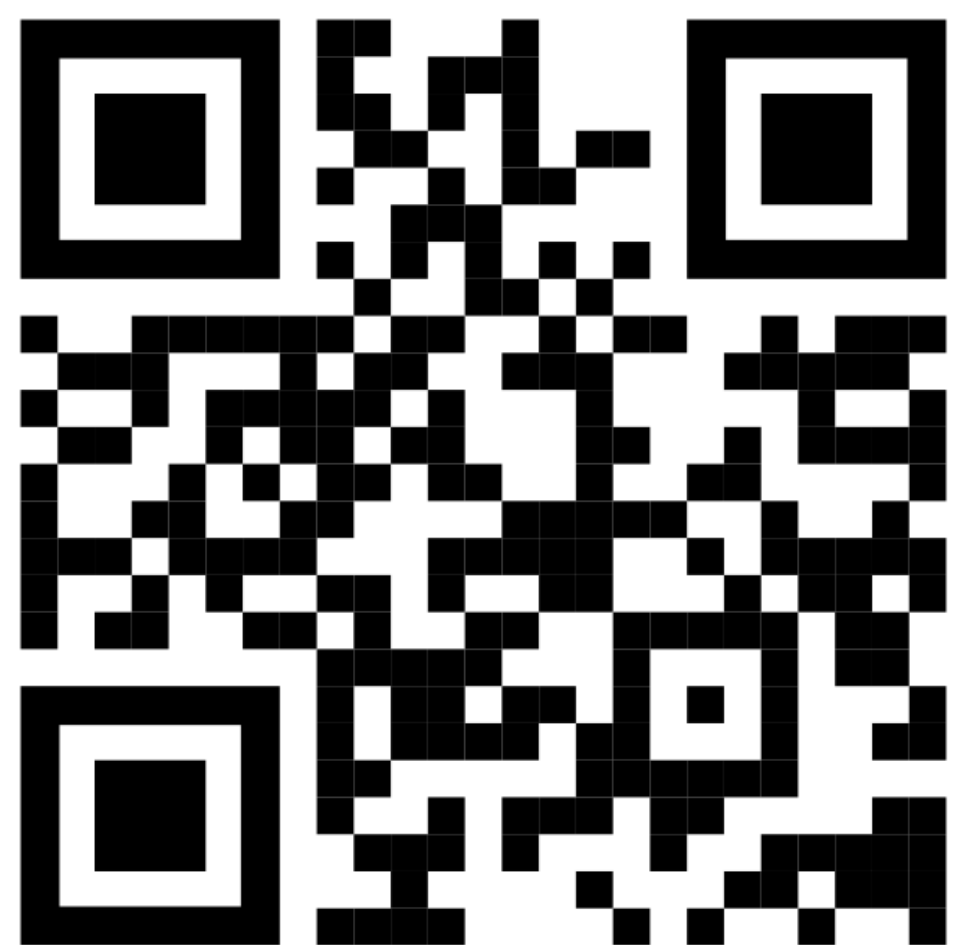
Оплата подписки на бота

Оплата размещения вакансии на сайте (профиля)

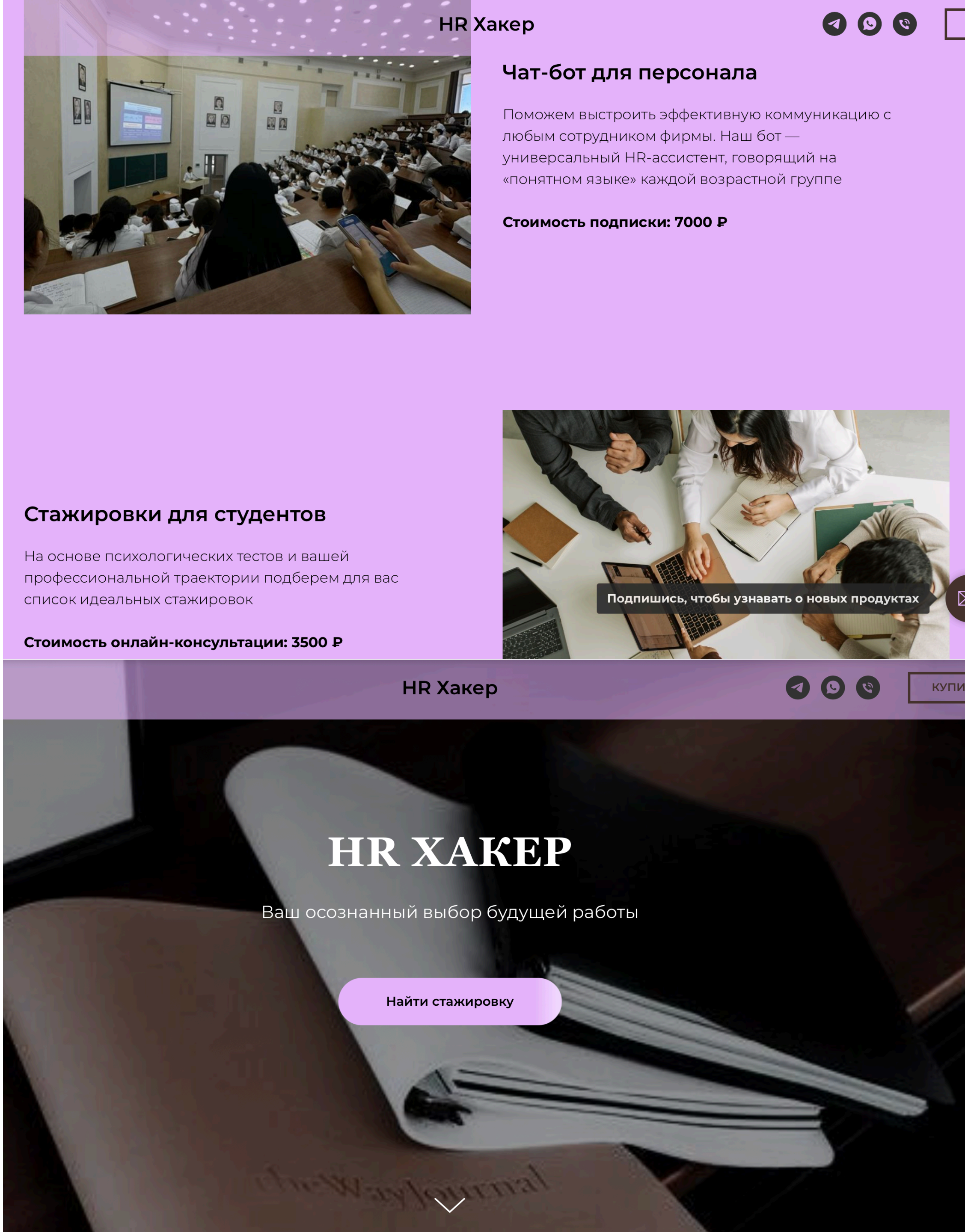
Оплата подписки для просмотра подборки стажировок

MVP

Сайт



Бот



ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ



Услуга	Описание	Цена	Период оплаты
Базовая подписка для работодателей	Размещение вакансий, доступ к базе кандидатов	8 000 руб.	месяц
Расширенная подписка	аналитика подбора, продвижение профиля компании	12 000 руб.	месяц
Премиум-размещение вакансии	Вывод вакансии в топ выдачи	3 000 руб.	за размещение
Аналитика подбора персонала	Расширенные отчеты и статистика эффективности рекрутинга	5 000 руб.	месяц
Доступ для соискателей	Регистрация и использование платформы	бесплатно	—
Чат-бот подписка	Доступ к поведенческой аналитике	5600 руб.	месяц
Подписка на стажировки	Доступ студентам к стажировкам по профессии	5525 руб.	месяц

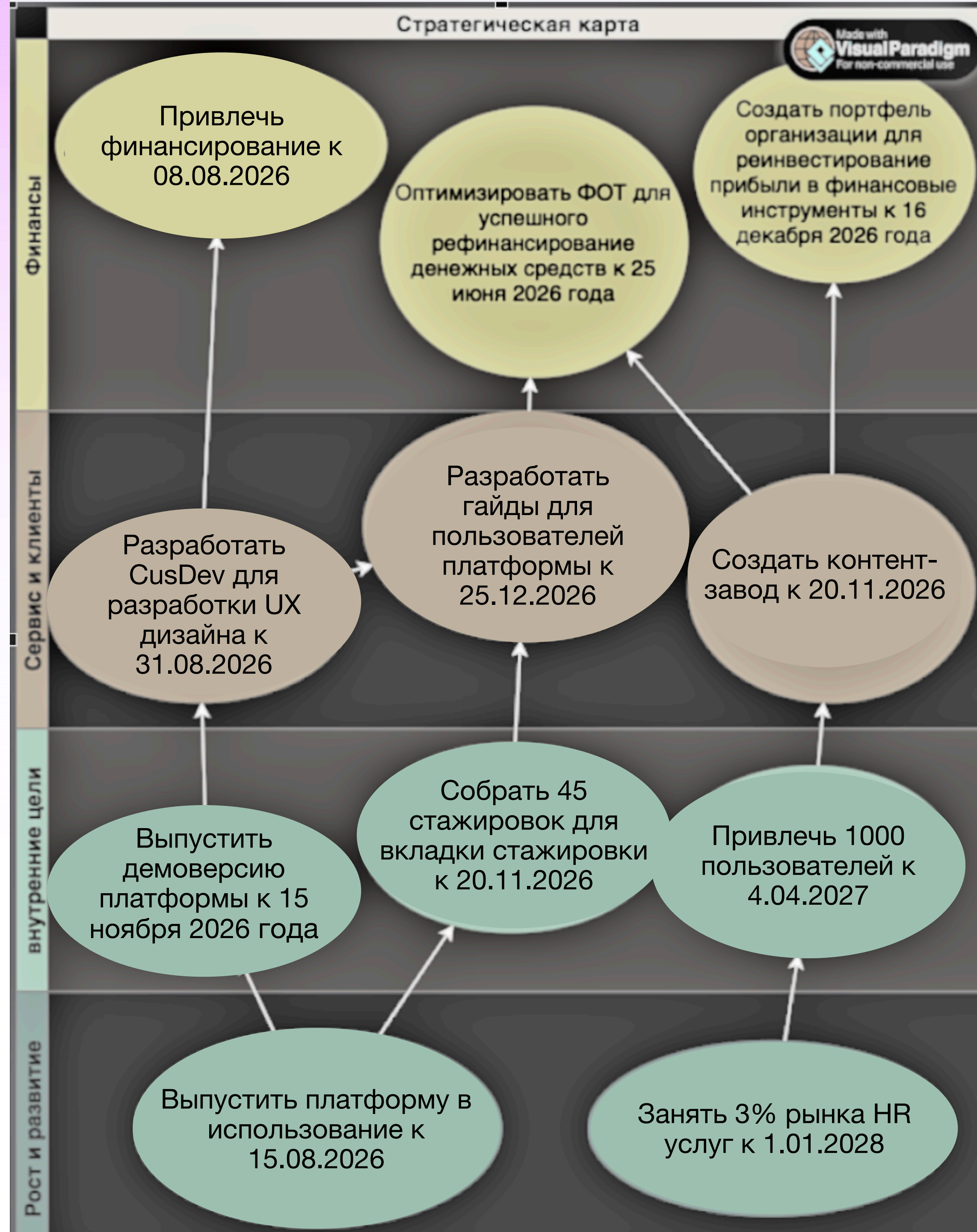
ФИНАНСОВАЯ МОДЕЛЬ

число продаж — 160 шт.,
выручка — 6 230 925 р.,
валовая прибыль — 5 532 725,
EBITDA — 2 295 425,
EBIT — 2 130 425,
NP — 1 565 862



КАРТА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ

Цели сформированы с учетом уклона на масштабирование и финансовую устойчивость проекта на рынке



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Категория риска	Содержание риска	Вероятность (0–100)	Влияние (0–100)	Итоговый (среднее)	Уровень риска	Стратегия управления
Технологический	Ошибки в работе AI-алгоритмов, низкая точность рекомендаций	60	80	70	Высокий	- А/В тестирование - Контроль качества данных - Регулярное обновление модели
Финансовый	Недостаток инвестиций на масштабирование	65	85	75	Высокий	- Привлечение грантов, акселераторов, B2B предоплат - MVP-модель с быстрым возвратом
Конкурентный	Появление крупных игроков с похожим функционалом	45	90	67.5	Высокий	- Фокус на уникальности (психология поколений + Telegram-бот) - Быстрое брендирование и B2B контракты - Партнёрства с вузами
Правовой / Регуляторный	Изменение требований к обработке персональных данных	50	85	67.5	Высокий	- Хранение данных в РФ (152-ФЗ) - Внедрение системы безопасного хранения - Юридическое сопровождение проекта

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Категория риска	Содержание риска	Вероятность (0–100)	Влияние (0–100)	Итоговый (среднее)	Уровень риска	Стратегия управления
Репутационный	Негативная обратная связь от HR или кандидатов	40	70	55	Средний	- Контроль качества взаимодействия пользователей - Программа репутационного мониторинга - Прозрачная коммуникация с клиентами
Командный	Потеря ключевых разработчиков / экспертов по AI	50	80	65	Высокий	- Опционы и доленое участие - Документация кода и знаний - Формирование кадрового резерва
Клиентский	Низкая вовлечённость поколений Z/Альфа (пользовательский опыт)	55	65	60	Средний	- Проведение UX-исследований - Геймификация взаимодействия
Операционный	Сбои работы Telegram-бота / интеграций	45	60	52.5	Умеренный	- Дублирование серверов - Технический мониторинг 24/7 - Резервный план через web-платформу

АПРОБАЦИЯ ПРОЕКТА

ГРАНТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ:

- Росмолодежь бизнес
- Инносоциум

ФОНД СОДЕЙСТВИЯ ИННОВАЦИЯМ:

- ФП Искусственный интеллект:
интеллектуальные системы
поддержки принятия решений

АПРОБАЦИЯ НА ЦА:



ВОЗМОЖНЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АКВИРЕНТ:



НАУЧНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ:



Сертификат



Сертификат

РЕЗЮМЕ

Продажа проекта путем поглощения через 3 года

- Развивающийся рынок
- Конкурентная технология
- Тренд сезона

Стать партнером:

89776963165

Екатерина — руководитель проекта



Подпись