**Текстовое описание системы: "Интеллектуальная система подбора персонала и кадрового планирования"**

**1. Цель системы**

Система предназначена для автоматизации, интеллектуальной поддержки и оптимизации процессов подбора кандидатов и стратегического планирования кадровых ресурсов. Ключевыми задачами являются повышение эффективности рекрутинга за счёт точного сопоставления профилей кандидатов с требованиями вакансий, прогнозирование кадровых потребностей организации и снижение текучести персонала на основе анализа данных.

**2. Пользователи системы**

* **HR-специалист (Рекрутер)** — осуществляет операционную деятельность по поиску и отбору кандидатов, управляет базой вакансий и резюме, взаимодействует с кандидатами и нанимающими менеджерами через систему.
* **Руководитель подразделения (Нанимающий менеджер)** — формирует заявки на подбор персонала, участвует в оценке и согласовании кандидатов, получает аналитические данные по своей команде.
* **HR-аналитик / Директор по персоналу** — использует систему для стратегического анализа, мониторинга ключевых HR-метрик (например, время закрытия вакансии, стоимость найма), формирования прогнозов и принятия управленческих решений в области кадровой политики.

**3. Структура системы и её подсистем (компонентов)**

* **Подсистема сбора и интеграции данных** — агрегирует информацию из различных источников: внешних работных сайтов, социальных сетей, внутренней HRM-системы, а также данных по эффективности текущих сотрудников.
* **Подсистема анализа и профилирования** — осуществляет семантический анализ текстов резюме и описаний вакансий, извлекает ключевые навыки, опыт и компетенции, формируя цифровые профили кандидатов и должностей.
* **Подсистема поддержки принятия решений** — ранжирует кандидатов по степени соответствия вакансии, предоставляет рекомендации по формированию команд и развитию сотрудников, генерирует аналитические отчёты.
* **Интерфейсная подсистема** — обеспечивает взаимодействие пользователей с системой через персонализированные рабочие панели (дашборды), инструменты визуализации данных, модули для коммуникации и управления процессом найма.

**4. Связи и взаимодействия между подсистемами**

1. Данные из внешних и внутренних источников поступают в **подсистему сбора и интеграции**.
2. Собранная информация передаётся в **подсистему анализа и профилирования** для структурирования и создания цифровых профилей.
3. Результаты анализа и прогнозы поступают в **подсистему поддержки принятия решений**, где формируются итоговые рекомендации и рейтинги.
4. Все данные, отчёты и рекомендации визуализируются и становятся доступны пользователям через **интерфейсную подсистему**.
5. Действия пользователей (например, оценка кандидата руководителем) фиксируются и используются для дообучения аналитических моделей системы.

**5. Основные сценарии работы пользователей с системой**

* **Сценарий "Автоматизированный подбор кандидата"**: HR-специалист публикует вакансию. Система автоматически собирает релевантные резюме из всех источников, анализирует их и представляет рекрутеру ранжированный список наиболее подходящих кандидатов с оценкой соответствия по ключевым параметрам.
* **Сценарий "Оценка кандидата руководителем"**: Руководитель подразделения получает в своём интерфейсе уведомление о появлении рекомендованных кандидатов. Он изучает их профили, где выделены сильные стороны и потенциальные риски, и оставляет обратную связь (например, "Пригласить на собеседование" или "Отказать").

**6. Три направления развития системы**

1. **Интеграция с системами адаптации персонала**: Расширение функционала для автоматического формирования планов адаптации новых сотрудников на основе анализа их компетенций, выявленных на этапе отбора, для ускорения их вхождения в должность.
2. **Разработка модуля анализа корпоративной культуры**: Внедрение алгоритмов для оценки соответствия личностных качеств кандидата (soft skills) и его ценностей корпоративной культуре компании с целью повышения лояльности и снижения риска увольнений.
3. **Создание инструмента для моделирования карьерных треков**: Добавление функционала, который на основе анализа данных о карьере успешных сотрудников строит возможные траектории развития для текущих работников, предлагая им релевантные вакансии и программы обучения внутри компании.