

Слайд 1: Титульный слайд

- **Заголовок:** AI для HR в АО «КазТрансОйл»: От рутины к стратегическому партнерству
- **Подзаголовок:** Предложение по усилению HR-функции и созданию лучшего опыта для сотрудников

(В углах логотипы HYBRAIN и АО «КазТрансОйл»)

Слайд 2: Мы понимаем и ценим ваши сильные стороны

- **Заголовок:** Наша отправная точка — ваши достижения
 - **Тезис 1 (с иконкой SAP): Эталонная автоматизация.** Ваша система кадрового администрирования на базе SAP HCM — надежный цифровой фундамент.
 - **Тезис 2 (с иконкой сердца или группы людей): Высочайшая вовлеченность.** Индекс 88% — это ваш главный нематериальный актив, который необходимо защищать.
 - **Тезис 3 (с иконкой щита или соцпакета): Мощный социальный пакет.** Ваша забота о сотрудниках и их семьях — образец социальной ответственности.
-

Слайд 3: Три ключевые возможности для усиления

- **Заголовок:** Где AI может принести максимальную пользу уже сегодня?
- **Блок 1: Рекрутинг и найм**
 - **Боль:** Процесс занимает до 3 месяцев, большая часть времени уходит на ручную обработку разноформатных резюме.
 - **Возможность:** Ускорить рутинные этапы в 10 раз и повысить объективность данных для Конкурсной комиссии.
- **Блок 2: Адаптация и вовлеченность**
 - **Боль:** Новый сотрудник часто чувствует себя растерянным, а HR-специалисты перегружены однотипными вопросами.
 - **Возможность:** Создать лучший на рынке опыт адаптации, повышая лояльность с первого дня.
- **Блок 3: Оценка эффективности обучения**
 - **Боль:** Измеряется только удовлетворенность обучением, но нет доказательств его влияния на бизнес-показатели.
 - **Возможность:** Впервые рассчитать ROI от обучения и доказать его финансовую ценность.

Слайд 4: Фокус нашей демонстрации (Новый слайд)

- **Заголовок:** Решаем задачи трёх ключевых пользователей
 - **Иконка 1 (HR-специалист): Для HR-специалиста.** Избавим от рутинной обработки резюме и высвободим время для работы с людьми.
 - **Иконка 2 (Член комиссии/Руководитель): Для Конкурсной комиссии.** Предоставим объективные данные в удобном формате для принятия лучших решений.
 - **Иконка 3 (Новый сотрудник): Для Нового сотрудника.** Создадим лучший опыт адаптации и вовлечем в культуру компании с первого дня.
-

Слайд 5: Наша философия: Безопасность и Эволюция

- **Заголовок:** Принципы, на которых мы строим решения для вас
 - **Тезис 1 (с иконкой щита): Безопасность прежде всего.** Все решения разворачиваются внутри вашего IT-контура. Данные не покидают сервера КТО.
 - **Тезис 2 (с иконкой человека и робота): Помощник, а не замена.** AI выполняет рутину, финальное решение всегда остается за человеком.
 - **Тезис 3 (с иконкой эволюции): Эволюция, а не революция.** Мы не ломаем ваши регламенты. Мы встраиваемся в них и делаем их более эффективными.
 - **Тезис 4 (с иконкой лупы/прозрачности): Прозрачность и объяснимость.** Никаких «черных ящиков». Любой результат работы системы можно проверить.
-

Слайд 6: Демонстрация: Трансформируем процесс найма

- **Заголовок:** Как мы трансформируем ваш процесс отбора
 - **Визуальный элемент:** Инфографика, разделенная на две части.
 - **Сверху («КАК СЕЙЧАС»):** Сложная и долгая цепочка: Сбор резюме → Ручная обработка → Тестирование → Подготовка материалов → Заседание комиссии. Подписано: «Недели ручной работы».
 - **Снизу («КАК БУДЕТ»):** Простая и быстрая цепочка: Загрузка архива → AI-Анализ → Интерактивный дашборд для комиссии. Подписано: «Часы до принятия решения».
-

Слайд 7: Шаг 1 — От обработки данных к интеллектуальному обогащению

- **Заголовок:** От извлечения данных к интеллектуальному обогащению
 - **Визуальный элемент:** Анимация или скриншот: Архив с резюме (.zip) → [Иконка AI-мозга с надписью «Семантический анализ»] → Обогащенный профиль кандидата с автоматически добавленными тегами («Управление проектами», «Навыки переговоров»).
 - **Ключевой тезис:** AI-ассистент не просто извлекает данные. Он анализирует текст на наличие неявных компетенций и создает обогащенный цифровой профиль, готовя аналитическую базу для HR-эксперта.
-

Слайд 8: Шаг 2 — От формальной сверки к пониманию смысла

- **Заголовок:** От формальной сверки к пониманию смысла
 - **Визуальный элемент:** Скриншот профиля кандидата с акцентом на одном из требований.
 - **Требование вакансии:** «Опыт управления командой».
 - **Цитата из резюме:** «...руководил проектной группой из 6 инженеров».
 - **Результат:** Зеленая галочка с иконкой «умного совпадения», соединяющая эти две фразы.
 - **Ключевой тезис:** Система понимает смысл текста, а не просто ищет ключевые слова. Это позволяет избежать потери ценных кандидатов из-за различий в формулировках.
-

Слайд 9: Шаг 3 — От статических отчетов к диалогу с AI-аналитиком

- **Заголовок:** От статических отчетов к диалогу с AI-аналитиком
 - **Визуальный элемент:** Макет дашборда с интерфейсом для диалога. Показан пример запроса: «Сравни Иванова и Сидорову по лидерским качествам и опыту в нефтегазе. Выдели сильные стороны и риски» и сгенерированный системой аналитический ответ в виде саммари.
 - **Ключевой тезис:** Конкурсная комиссия может вести диалог с системой, задавать сложные аналитические вопросы и получать мгновенные, основанные на фактах выводы для принятия взвешенных решений.
-

Слайд 10: Шаг 4 — Ваш личный наставник, который всегда на связи

- **Заголовок:** Ваш личный наставник, который всегда на связи
- **Визуальный элемент:** Макет экрана смартфона, на котором AI-аватар

«Айсуну» ведет диалог с сотрудником (показаны реплики в виде чата, а не просто приветствие).

- **Ключевые функции (буллет-поинты):**
 - Ответы на любые вопросы 24/7 (на казахском и русском языках)
 - Интерактивная экскурсия и знакомство с компанией
 - Персональный гид по задачам на испытательный срок

Слайд 11: Итоги: Ценность на всех уровнях

- Заголовок: От экономии времени к созданию ценности
- Визуальный элемент: Таблица «БЫЛО / СТАЛО».

Параметр	БЫЛО	СТАЛО с «HR-Orchestrator»
Время на отбор 100 резюме	~ 2 рабочих дня	~ 30 минут
Подготовка к заседанию Комиссии	~ 4-5 часов ручной работы	~ 15 минут на генерацию отчета
Опыт нового сотрудника	Стандартный: документы, презентация	Лучший на рынке: персональный AI-наставник
Фокус HR-команды	80% рутинная, 20% стратегия	20% контроль, 80% работа с людьми
Качество решений Комиссии	Основано на опыте и интуиции	Подкреплено объективным AI-анализом

Слайд 12: Дорожная карта внедрения: Шаг за шагом

- **Заголовок:** Наш подход: Поэтапная трансформация с гарантией результата
- **Визуальный элемент:** Горизонтальная временная шкала.
- **Этап 1: «Пилот-ледокол» (3 мес.)** — Внедряем модуль **Рекрутинга и Онбординга**. Решаем самую острую боль и доказываем ценность.

- **Этап 2: «Управление рисками» (6 мес.)** — Запускаем «Пuls Коллектива». Защищаем главный актив — вовлеченность.
 - **Этап 3: «Стратегическая интеграция» (6 мес.)** — Внедряем анализ ROI обучения. Связываем HR с бизнес-результатами.
-

Слайд 13: Наш первый шаг: Пилотный проект

- **Заголовок:** Давайте начнем эволюцию вместе
 - **Подзаголовок:** Предложение по пилотному проекту
 - **Блок 1: Область применения**
 - Процесс рекрутинга на 2-3 массовые вакансии.
 - Прототип AI-наставника для онбординга.
 - **Блок 2: Срок**
 - 3 месяца.
 - **Блок 3: Что требуется от КТО**
 - Формирование совместной рабочей группы (HR + IT).
 - Предоставление обезличенных резюме и базовых материалов.
 - **Блок 4: Наш результат**
 - Рабочий прототип в вашем IT-контуре.
 - Детальный отчет с измеримыми показателями экономии.
-

Слайд 14: Вопросы и ответы

- **Заголовок:** Благодарим за внимание!
- **Контактная информация:**
 - Ник Макфлай
 - CEO
 - +77758973081
 - n@hybrain.ai

(Внизу логотип HYBRAIN)