

# Цифровой ассистент сотрудника по подбору персонала

Кейс: ГАЗПРОМБАНК

Команда: Острые предметы

# О задаче

- Что является процедурой подбора персонала?
  - Интервью
  - Трудоустройство
- Что мы хотим от ассистента?
  - Снижение времени на формирование вакансии
  - Автоматизация подбора
  - Ускорение коммуникации с кандидатом

# Подробнее об интервью

- Чего мы хотим от процесса интервью?
  - Контролируемый эксперимент
    - Повторяемость
    - Независимость
    - Объективность
  - Снижение трудозатрат
    - Поиск кандидата
    - «Быстрые» коммуникации
  - Автоматизация процесса
    - Создание списка компетенций рабочей группы

# О проблеме

- Проблема технического интервью
  - HR-специалист не даёт финального заключения
  - Не всегда и интервьюер даёт финальное заключение
- Ответ на вопрос «какой кандидат подходит» – практически всегда субъективный
  - Проверка знаний, умений и всех навыков кандидата затруднительна
  - Уникальная вакансия
- Высокая цена ошибки

# Существующие решения

- Случайные вопросы из предметной области
  - Трудности получения ценной информации от кандидата
- Разговор о предыдущем опыте
  - Сложность при объективизме
- Тестовое задание
  - Сложность при корреляции с предметной областью
  - Невозможно оценить способность работы в команде
- Подборка сложных задач
  - Узкая направленность
  - Отбор людей одного типа

# Предлагаемое решение

- Чёткое формулирование задания
  - Максимальная проверка способностей кандидата с минимальным стрессом для него
  - Проверка компетенций параллельно взаимодействию в команде
  - Разбиение задачи на несколько членов команды
  - Качественное и количественное оценка интервью
- Цифровой ассистент
  - Лист компетенций
  - Оценки в балльной системе (выставление весов)
  - Получение среднего балла по итогу

# Принцип работы ассистента

1. Построение графической базы знаний текущей команды
  - Перечисление предметных областей
    - Из каждой области выявление важных аспектов
      - Из каждого аспекта выявление базовой темы
2. Использование связей между выделенными знаниями
3. Визуализация дерева знаний
4. Создание листа с выбранными компетенциями
  - В идеале создание опросного листа

# Решение

- Автоматизированный процесс подбора
- Использование полученных материалов при собеседовании
- Фиксация времени взаимодействия с кандидатом



# Итог

- Достоинства
  - Тестирование профессиональных компетенций
  - Получение впечатлений о возможной командой работе
    - Если кандидат уходит от вопросов на выбранные темы, то он не хочет думать над вашим вопросом
- Недостатки
  - Большие трудозатраты при взаимодействии с системой
  - Высокие требования к квалификации интервьюера
  - Все, что осталось за рамками выбранных компетенций, опускается
- Дополнительные преимущества
  - Полученный граф знаний является динамической системой
  - Возможная диаграмма обучения для начинающих

Спасибо за внимание!