# **ProRecruit – אפיון מסך: דשבורד מנהלים (Executive Dashboard)**

## **1. מטרה**

הדשבורד המיועד למנהלים בכירים הוא כלי הניווט האסטרטגי של הארגון. מטרתו היא לספק תמונת מצב אסטרטגית וכוללת של כל תהליכי הגיוס וכוח האדם, תוך שימוש בבינה מלאכותית לניתוח חיזוי, זיהוי מגמות ותובנות עמוקות. הדשבורד יאפשר למקבלי ההחלטות לקבל תמונה מלאה ורוחבית, לזהות צווארי בקבוק וסיכונים פוטנציאליים ולקבל החלטות מבוססות נתונים באופן יזום.

## **2. חווית משתמש (UI/UX)**

הדשבורד יעוצב ככלי מקצועי ומינימליסטי, תוך שימוש במחוונים גרפיים מתקדמים (Widgets) ובצבעים ניטרליים. הוא יהיה ניתן להתאמה אישית מלאה, כך שכל מנהל יוכל לבנות את תצוגת הנתונים הרלוונטית לו ביותר.

### **רכיבים מרכזיים:**

* **פס סיכום ניהולי (Executive Summary Bar):** פס קבוע בראש הדשבורד שיציג תובנות מפתח מבוססות AI, כגון "ממוצע ימי הגיוס עלה ב-15% ברבעון האחרון, בעיקר במחלקת R&D".
* **פאנל מסננים:** פאנל בראש הדשבורד שיאפשר סינון מתקדם של כלל הנתונים לפי מחלקה, לקוח, טווח תאריכים, סוג משרה ועוד.
* **גרפים ונתונים ויזואליים:** מגוון של גרפים אינטראקטיביים המציגים את הנתונים בצורה חזותית.
* **התראות מנהלים פרואקטיביות:** אזור ייעודי שיתריע על נתונים חריגים ובעיות תפעוליות.
* **כפתור "ייצוא דוח":** כפתור המאפשר ייצוא של הנתונים כקובץ PDF או CSV.

## **3. פיצ'רים ופונקציונליות – פירוט מלא**

### **3.1. KPIs דינמיים וניתוח השוואתי**

רכיבי KPI בולטים שיציגו נתונים מסכמים ויתנו הקשר:

* **Hiring Funnel:** מספר כולל של מועמדים בכל שלב בתהליך (בחתך ארגוני). הנתון יוצג עם השוואה אוטומטית לתקופה קודמת (לדוגמה: "עלייה של 10% במועמדים חדשים לעומת רבעון קודם").
* **Days to Hire:** ממוצע ימים לגיוס בכלל הארגון. הנתון יוצג עם השוואה ל"benchmark" תעשייתי מתאים.
* **Cost per Hire:** עלות גיוס ממוצעת לכל עובד, בחלוקה לפי מחלקה ומקור גיוס.
* **Offer Acceptance Rate:** שיעור קבלת ההצעות והחתימה על חוזים, עם חלוקה לפי מחלקות ותפקידים.

### **3.2. תובנות AI וניתוח חיזוי**

זהו הלב הפורץ דרך של הדשבורד:

* **סיכום מנהלים אוטומטי (Executive Summary):** המערכת תנתח באופן אוטומטי את כל הנתונים, תסכם אותם בטקסט קצר ומדויק ותציף תובנות מרכזיות בשפה חופשית. לדוגמה: "ממוצע ימי הגיוס למשרות בכירות עלה משמעותית עקב צוואר בקבוק בשלב הראיון. מומלץ לבדוק זמינות מנהלים מגייסים".
* **Predictive Analytics:** מודל AI יחזה מגמות עתידיות. לדוגמה, יצירת גרף המציג "קצב גיוס צפוי לעומת דרישות תקציב", או חיזוי של עזיבת עובדים פוטנציאלית.
* **זיהוי חריגות (Anomaly Detection):** המערכת תזהה באופן אוטומטי נתונים חריגים שלא צפויים ותתריע עליהם. לדוגמה: "עלייה חדה במועמדים שנושרים בשלב סינון טלפוני במחלקת מוצר".

### **3.3. גרפים וניתוחים מורכבים**

כל הגרפים יהיו אינטראקטיביים, ויאפשרו צלילה לנתונים המפורטים.

* **Hiring Funnel Across Departments:** גרף משפך או עמודות המציג השוואה של תהליך הגיוס בין מחלקות שונות, כדי לזהות היכן יש קשיים ספציפיים.
* **Sourcing Channel Performance vs. Cost:** גרף המשלב את ביצועי מקורות הגיוס (כמות גיוסים) מול העלות שלהם, כדי להראות את היעילות האמיתית של כל ערוץ.
* **Offer Acceptance Rate:** גרף קו שמציג את שיעור קבלת ההצעות לאורך זמן, עם אפשרות לסינון לפי מנהל מגייס או סוג משרה.

### **3.4. התראות ניהוליות פרואקטיביות**

* **התראות בזמן אמת:** המערכת תשלח התראות על נתונים פיננסיים (חוב פתוח של לקוח), תהליכים (עיכוב בסגירת משרה) וניהול עובדים (עובד זכאי למענק).
* **דוחות מתוזמנים:** אפשרות להגדיר שליחת דוחות מסכמים (PDF או CSV) למייל של מנהלים באופן קבוע (יומי, שבועי, חודשי).

## **4. המלצות טכניות**

* **Backend:** Endpoints ייעודיים שיאפשרו איסוף, סיכום ועיבוד הנתונים הנדרשים לכל גרף ו-KPI.
* **AI Integration:** שימוש ב-API של מודלי שפה (כמו Gemini) כדי לייצר סיכומים טקסטואליים ותובנות.
* **Frontend:** שימוש ב-React עם ספריית גרפים מתקדמת כמו Recharts שתומכת בגרפים מרובי צירים ונתונים מורכבים.
* **Performance:** אופטימיזציה של שאילתות מסד הנתונים וקריאות API כדי להבטיח טעינה מהירה של הנתונים.

אני מאמין שהאפיון הזה מספק את התמונה המלאה של דשבורד מנהלים פורץ דרך. הוא נועד להיות כלי אסטרטגי המציע ערך עסקי אמיתי