

Минимальные показатели (бенчмарки)

Бенчмарки для сравнения модели:

- 1 способ – сравнить минимальное значение диапазона прогнозируемой з/п сервисом со средним минимальным значением из диапазонов з/п конкурентов без учета навыков только по квалификациям (1 конкурент предсказывает минимальное значение для junior - 40 тыс. р.; для middle - 80 тыс. р.; 2 конкурент - junior - 58 тыс. р.; для middle – 92 тыс. р.). Если минимальное значение прогнозируемого диапазона з/п будет отличаться от конкурентов в пределах 10 тыс. руб., допускаем что это приемлемо для пользователя. А также сравнивать будем только для junior и middle, потому что для уровня квалификации senior большой разброс з/п. Кроме того, именно сравнивать отличие нижнего уровня з/п, так как обычно верхний уровень очень сильно варьируется и для пользователя важнее нижний предел правильно предсказать. Возможно, из-за разбалансировки количества вакансий в разрабатываемом сервисе и у конкурентов, данный метод не корректно брать.
- 2 способ – перебрать у конкурентов комбинации навыков по уровням квалификации (junior, middle, senior), зафиксировать минимальные значения з/п, найти среди них медиану. Повторить комбинации и шаги на своем сервисе и сравнить медиану с медианой у конкурентов по уровням квалификации.
- Скорость ответа прогноза уровня з/п должна составлять меньше 5 с (оценка проводилась визуальная по времени загрузки страницы с данными прогнозов з/п у конкурентов, если разрабатываемая модель будет долго «отвечать» количество пользователей сократиться).
- В настройке прогноза уровня з/п пользователю необходимо предоставить минимум 2 типа фильтров: 1 тип - по 3 уровням квалификации (junior, middle, senior) и 2 тип - по навыкам (это минимальное количество фильтров, что бы не уступать конкурентам).

Минимальные показатели (бенчмарки)

Бенчмарки для сравнения продукта в целом:

- наполнение БД вакансиями осуществляется с минимум трех типов источников (рекрутинговые компании; сервисы-агрегаторы, включая телеграм-каналы; непосредственно сами компании из разделов вакансии).
- ко всем вакансиям указана вилка заработной платы;
- ответ на обращение пользователей меньше 1 ч (необходимо внедрение ботов-консультантов);
- предоставление перечня вакансий по ранее введенным данным соискателя;
- оповещение пользователя по мере поступления вакансий с учетом его пожеланий;
- возможность загружать резюме (возможно, рассмотреть загрузку резюме из сторонних ресурсов, например, LinkedIn) для автоматизированного выявления навыков соискателя, рассылки по выбранным вакансиям;
- предоставлять пользователю рекомендации по освоению «недостающих» навыков, на основе выявления новых технологий, внедряемых в компании (например, появление моделей LLM повлияло на формирование новых запросов у работодателей к соискателям);
- предоставить («подсказать») пользователю необходимые комбинации навыков с учетом его желаемого уровня з/п;
- аналитика уровня з/п осуществляется по данным за 6 месяцев;
- единый стандарт объявлений по вакансиям.



Минимальные требования к функциональности

Продукт - телеграм бот на персональном устройстве для оценки уровня заработной платы соискателя, специализирующегося в области Data Science, с учетом его персональных компетенций.

Требования:

- БД вакансий должны формироваться из нескольких источников информации;
- обновление сведений в БД должно осуществляться ежедневно;
- предоставлять интуитивно понятный интерфейс использования продукта;
- предоставить возможность просмотра вакансий;
- предоставить поисковую строку по вакансиям;
- демонстрировать изменение уровня з/п в зависимости от комбинации выбранных навыков;
- предоставить функционал выбора уровня квалификации (указать опыт работы);
- предоставить функционал выбора навыков из имеющегося списка (визуальное отображение всех навыков);
- предоставить возможность выбора местоположения;
- предоставлять обратную связь с разработчиком продукта.



Ключевые конкурентные преимущества разрабатываемого продукта

- открытость источников информации для пользователей;
- отсутствие сбора персональных сведений о пользователях (возможно, только на первом этапе развития);
- оперативная доступность продукта на портативном персональном устройстве (необходимо в дальнейшем продумать развитие в условиях запрета/ограничения использования ТГ, возможно, рассмотреть мобильное приложение);
- возможность оставлять вакансии любому пользователю (необходимо предусмотреть модерацию, возможно, подтверждение вакансии от нескольких пользователей);
- обновление интерфейса для людей с ограниченными возможностями (например, набор голосом);
- предупреждать пользователей об объеме исходных данных на основании которого составляется прогноз;
- оповещение пользователя о появлении вакансий с учетом запросов;
- сохранение истории просмотров вакансий в личном кабинете;
- наличие вакансий от студента до профессионала;
- наличие прогнозных уровней з/п ко всем вакансиям;
- отсутствие «заказных» вакансий;
- стандартизация объявлений с вакансиями;
- комментирование пользователями вакансий;
- автоматизированная рассылка резюме соискателя работодателям.



Бизнес модель:

месячная подписка соискателей на продукт, скрывающая рекламу, либо бесплатный доступ, но с показом рекламы пользователям продукта, размещение самой рекламы, и, возможно, в перспективе за счет продажи аналитических отчетов по компаниям потенциальным инвесторам (например, банкам о тенденции развития компании на основе: изменения количества вакансий, используемых компетенциях и технологиях в компании и т.п.) или исследователям рынка труда, например, для отслеживания тенденций уровня оплаты труда по регионам.

