Команда Crack Status

1. Кейс 2 от компании Первый Бит
2. Проблематика: привлечение необходимого количества кандидатов с нужной квалификацией; расширение каналов поиска кандидатов; развитие компетенций рекрутинга у всех участников процесса; наладить последовательное выполнение этапов.
3. Теория решения

Создать обучаемую нейросеть, которая будет производить рекрутинг кандидатов на первом этапе приёма.

1. Этапы работы
   1. Первый Бит – международная IT-компания, занимающаяся автоматизацией и цифровизацией бизнеса: от поставки IT-оборудования клиентам до работы с данными и изменения их бизнес-модели.

Компания "Первый БИТ", понимая всю ответственность работы на растущем российском IT-рынке, постоянно повышает свой профессиональный уровень, стремится к наибольшему качеству услуг и предлагает максимально эффективные методы работы.

Ориентированность на заказчика

Комплексный подход в решении ваших задач: Большая филиальная сеть позволяет перераспределять финансовые ресурсы - предлагать выгодные для клиентов цены; Территориальная распределенность офисов дает возможность клиентам с филиальной структурой реализовать масштабные проекты с одним подрядчиком; Полный комплекс услуг по автоматизации; Гибкое управление проектом; Нацеленность проектных групп на результат; Соблюдение срока и бюджета проекта.

Качество и Профессионализм

Работа на результат: Высокое качество услуг; Более 18 лет на рынке IT-услуг: более 150 000 внедрений; Более 5000 высококвалифицированных специалистов; Широкая филиальная структура позволяет перераспределять накопленный опыт; Отраслевой опыт, понимание бизнеса заказчика. Удобство

Всегда рядом с клиентами: Полный цикл услуг от проектирования до внедрения и поддержки готового продукта; Освобождение собственных ресурсов заказчика; Быстрый доступ к квалифицированным ресурсам в любом регионе России и в странах ближнего зарубежья; Сокращение сроков внедрения программных продуктов.

Система качества

Качество работы – это приоритет. В Компании разработана, внедрена и поддерживается Система менеджмента качества (СМК). СМК Компании соответствует требованиям международного стандарта ISO 9001:2015, что подтверждено наличием сертификата, выданного независимым органом по сертификации Bureau Veritas.

* 1. Бриф

Краткое описание задачи:

Необходимо реализовать сервис для учета процесса рекрутинга (подбор персонала).

Расширенное описание задачи:

Сервис должен обладать следующими возможностями:

1. Это должна быть последовательная система, этапы которой нельзя пропускать (добавить возможность отказать или вернуть на предыдущий этап);

2. Предусмотреть возможность интеграции с внутренними и внешними площадками и сервисами;

3. Должна быть возможность ставить ответственных за задачи;

4. Предусмотреть оповещения ответственных о переходах на новый этап выполнения;

5. У задачи должна быть возможность установки крайнего срока ее выполнения, с автоматической эскалацией на руководителя;

6. Наличие информации о кандидате (резюме, рекомендация, сопроводительное и так далее);

7. Предусмотреть роли и права пользователей в системе;

8. Система должна хранить шаблоны профилей должностей на ключевые должности;

9. Возможность добавление комментария любого участника процесса на каждом этапе.

* 1. Стратегия развития

Интеграция с HeadHunter. Введение улучшенной аналитики резюме.

4.4 Аналоги продукта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Использование ИИ | Упрощение работы HR |
| HeadHunter | - | + |
| Avito | - | + |
| Работа.ру | - | + |
| CrackHunter | + | + |

CrackHunter – использует обученную модель, которая анализирует резюме соискателя(работника) и отправляет ответ работнику принят он или нет. При помощи использования этой модели работа HR упрощается.

* 1. Описание продукта

Наша команда crackStatus предлагает автоматизировать процесс обработки резюме при приеме на работу. Мы создали платформу crackHunter, на которой HR может выкладывать объявления на требуемую должность, а соискатель оставлять свою заявку на выбранную вакансию. HR имеет свой личный кабинет, из которого осуществляется публикация вакансии. Тем самым исключается возможность, что объявление будет опубликовано сторонним лицом.

* 1. Описание работы продукта

Заказчик оставляет HR-у заявку на требуемые должности. HR заходит на платформу crackHunter, реализованную на Битрикс24, и входит в свой личный кабинет. В своем личном кабинете HR создает необходимую форму для рекрутинга. Соискателю видны все формы и он может откликнуться на нее, нажав на кнопку “откликнуться”. Перед ним появляется CRM форма, которую необходимо заполнить. Важно отметить, что компания сама решает какие поля будут в форме, однако форма должна быть структурирована, чтобы данные корректно передались модели машинного обучения (далее “машинка”). После истечения времени на подачу заявления, HR производит скачивание всех CRM форм клиентов на данную специальность. Полученные данные он отправляет на «Машинку», которая делает прогноз, выдавая значение 1, если резюме проходит дальше, или 0, если резюме не проходит. Если резюме прошло, то на почту соискателя, которую он указал в CRM форме, отправляется сообщение, что он прошел дальше. Если же соискатель не прошел, то ему на почту отправляется сообщение с отказом. В любой момент времени работодатель может запросить у HR статистику по выбранной форме. Статистика собирается на Яндекс Метрике и в любое время может быть предоставлена работодателю.