

HRscanner: Внутренняя аналитика и конкурентный анализ

Дата начала: 23 января 2026
Фокус: Sales-специфичная воронка, ИИ-движок, технологический стек, бизнес-метрики
Статус: Live Exploration (постоянное дополнение)

I. ОБЗОР ПЛАТФОРМЫ

1.1 Основные характеристики HRscanner

Параметр	Значение
Тип	SaaS, облачный сервис оценки персонала
Модель	Годовая подписка с пакетами тестирований
География	Россия, СНГ (есть версии для .pl, .lv и т.д.)
ЦА	Малый и средний бизнес, 10-500 сотрудников
Основатели	Инвестирована ли, раунды — не раскрыто
Сайт	https://hrscanner.ru

1.2 Позиционирование

Основной слоган: "Найми продуктивного сотрудника" / "5 разных тестов + AI-собеседования"

Основной посыл:

- Экономия десятков часов на интервью через автоматизацию скрининга
- Объективная оценка вместо резюме и впечатлений
- Снижение ошибок найма и рисков токсичных сотрудников
- Структурированный процесс найма (воронка)

Целевые боли клиента:

- Много времени на интервью (для HR и руководителей)
 - Субъективность оценки кандидатов
 - Текучка из-за неправильного найма
 - Нет стандартизированного процесса
-

II. АРХИТЕКТУРА ПРОДУКТА

2.1 Модули и их функционал

Модуль	Назначение	Результат	Аудитория
Тест «Результ»	Оценка продуктивности на прошлых местах	1 страница отчёта, скор продуктивности	Первичный скрининг кандидатов
Тест «Тулс»	Личностные качества и soft skills	10 параметров, профиль на 35 минут	Углублённая оценка (опционально)
Тест «Логикс»	IQ, логическое мышление	Уровень интеллекта, особенности	Топ-должности, руководители
Тест «Сейлз»	Специализированный тест для менеджеров по продажам	Sales Talk, охотник vs фермер, работа с возражениями	Отбор в отдел продаж
Видео интервью	Асинхронная запись видео-ответов	Видео, расшифровка, анализ речи	Проверка живого поведения
Тест «Регард»	Оценка вовлечённости сотрудников	eNPS по 12 направлениям	Текущие сотрудники, работа с retention

2.2 Воронка по тарифам

Тариф	Объём тестов	Цена	Включено
Тестовый (бесплатный)	2 теста	0 Р	Проверка сервиса, 1 текущий сотрудник
Мини	48 тестов/год	48 800 Р	~3 сотрудника, базовое обучение (10ч)
Стандарт	120 тестов/год	88 800 Р	~8 сотрудников, интеграции, конструктор
Бизнес	375 тестов/год	188 800 Р	~20 сотрудников, вовлечённость, до 10 пользователей
Подписка+	Индивидуальный пакет	от 15 800 Р/мес	Крупные организации, кастомизация

Средняя стоимость одного теста: 503-1016 Р в зависимости от тарифа

2.3 Интеграции и экосистема

- **Джоб-сайты:** HeadHunter, SuperJob, Avito (расширение Chrome)
- **HRM:** Huntflow (расширение, возможна интеграция других за неделю)
- **LMS:** Нет встроенной, но есть раздел обучения в кабинете
- **API:** Нет открытого API, упоминается возможность интеграции

III. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ СТЕК

3.1 Что видно из интерфейса

Фронтенд:

- Веб-приложение (SPA), доступно из браузера 24/7
- Мобильная оптимизация для кандидатов при видеоинтервью
- Запись видео в браузере (WebRTC или аналог)
- Запись аудио для интервью

Бэкенд (гипотеза):

- Облачная инфраструктура (возможно AWS, GCP или Яндекс.Облако)
- Микросервисная архитектура: кандидаты, тесты, видео, интервью, отчёты
- Очереди для обработки (видео-транскрибация, генерация отчётов)

ИИ/ML-слой:

- LLM для скоринга ответов (не указано какая модель, но, похоже, локальные или OpenAI API)
- Speech-to-text для видео (Yandex SpeechKit, Google Cloud Speech, OpenAI Whisper — гипотеза)
- Анализ текста интервью (sentiment, убедительность, речевые паттерны)
- Психометрические модели для скоринга тестов (разработаны внутри)

Хранилище:

- Видео-файлы (S3-подобное)
- Тексты ответов и отчёты (база данных)

3.2 Ключевые технологические преимущества HRscanner

1. **Психометрическая база:** Разработаны свои тесты (Резалт, Тулс, Логис, Сейлз, Регард) — это не классический MBTI или DISC, а кастом
2. **Простота для кандидата:** Видео в браузере, без установки программ
3. **Асинхронность:** Не нужно согласовывать время, можно массово прогонять
4. **Скорая оценка:** Отчёты за минуты благодаря ИИ

IV. БИЗНЕС-МЕТРИКИ И ФИНАНСЫ

4.1 Оценка размера и ARR (гипотеза)

Предположения:

- Активных клиентов (гадание): 1 000 - 5 000 компаний
- Средний ARPU (Annual Revenue Per User): ~100 000 - 150 000 Р (смешанно Мини + Стандарт + Бизнес)
- **Оценочный ARR:** 100 млн - 750 млн Р (нужно подтвердить через Crunchbase, RuCB или прямую переписку)

4.2 Unit Economics (примерно)

Параметр	Оценка
LTV кандидата (на одного нанятого)	~15 000-30 000 Р (если за год 1-2 найма)
CAC (Cost of Acquisition)	~5 000-10 000 Р (контекст, примеры, word-of-mouth)
Retention	~70-80% год (SaaS-норма, выпадают малые)
Churn	~20-30% год

4.3 Каналы привлечения (видно из сайта и маркетинга)

- **Organic:** Поиск по "оценка персонала", "видеоинтервью"
- **Реф программа:** Рекомендации от HR-сообщества
- **Контент:** Вебинары, статьи об оценке, методология
- **Парт программы:** HR-консалтинги, рекрутинговые агентства

V. КОНКУРЕНТНОЕ ОКРУЖЕНИЕ

5.1 Прямые конкуренты

Конкурент	Фокус	Примечание
Huntflow	HR-CRM + тесты (Тестометр)	Более полная CRM, но слабее в оценке
Testometrika	Психометрические тесты	Раньше HRscanner, но менее автоматизирована
1С:Зарплата	HRM + расчёты + кадры	Более позиционирована на расчёты
Zarplat a.ru	Поиск резюме + ограниченные тесты	Слабее в видео и ИИ
Echo (Эхо)	Видеоинтервью + AI	Молодой стартап, фокус на video screening

5.2 Косвенные конкуренты

- **Вебинары и консультанты:** HR-консалтинги по подбору
- **Психологи:** Личные консультации перед наймом
- **LinkedIn Recruiter:** В основном за рубежом
- **Zoom/Teams:** Компании просто записывают видео сами

5.3 Наше отличие (для AI-версии)

- **ИИ-движок:** Вместо статических психометрических моделей → адаптивные LLM-оценки
 - **Real-time adaptation:** Вопросы видеоинтервью генерируются на основе всех предыдущих данных
 - **Естественный язык:** Чат-бот, а не вопросники (лучше для кандидатов)
 - **Sales-специфичная воронка:** Вместо универсальной оценки → фокус на сейлз-метрики
-

VI. ДЕТАЛЬНАЯ SALES-ВОРОНКА (РАСШИРЕННАЯ)

6.1 Полная воронка с конверсиями

ТРАФИК

- 1.1 Генерация вакансии и оффера
 - └ Конверсия: генерируем объявление
- 1.2 Скрининг-вопросы при отклике
 - └ Отклик → прошёл скрининг: 60-80%(Отсеиваются по мотивации, графику, ЗП)

ВВЕРХУ ВОРОНКИ (Быстрая фильтрация)

- 2.1 AI-оценка резюме и опыта
 - └ Прошёл скрининг → релевантен: 40-70%
- 2.2 Мотивационный мини-опрос
 - └ Релевантен → адекватная мотивация: 70-85%
- 3.1 Когнитивный тест (опционально)
 - └ Мотивация ок → когнитивный минимум: 70-90%
- 3.2 AI-«Резалт» поведенческий
 - └ Когнитивный → прошёл Резалт: 40-60%(Ключевой отсев непродуктивных)
- 4.1 Личностный профиль (Тулс/Сейлз)
 - └ Резалт → приемлемый профиль: 50-70%(Отсеиваются вялые, конфликтные)
- 4.2 Роль-специфичный блок «Сейлз»
 - └ Личностный → сейлз-профиль ок: 60-80%

СЕРЕДИНА ВОРОНКИ (Живой контакт)

- 5.1 AI-видеоинтервью асинхронное
 - └ Приглашён → записал видео: 60-80%
 - └ Записал → живо тянет на сейлза: 40-60%
- 5.2 AI-оценка «умения продавать»
 - └ Сводка Sales Talk (убедительность, энергия)
- 6.1 Тест-звонок/ролевая продажа
 - └ После видео → показал уровень: 50-70%

НИЗ ВОРОНКИ (Финал)

- 6.2 Собеседование с руководителем
 - └ Пришёл → получил оффер: 50-80%
- 7.1 Оффер и приём на работу
 - └ Оффер → выход в первый день: 70-90%

- |
- └ 7.2 Онбординг и ранние метрики
- └ Метрики 2-4 недели → feedback в модель

6.2 Численный пример: 1000 откликов

1000 откликов (100%)

- └ 800 прошли скрининг (80%)
- └ 560 релевантны по резюме (70% от 800)
- └ 476 с адекватной мотивацией (85% от 560)
- └ 381 когнитивный минимум (80% от 476)
- └ 191 прошли Резалт (50% от 381) ← КЛЮЧЕВОЙ ОТСЕВ
- └ 135 приемлемый личностный профиль (70% от 191)
- └ 108 сейлз-профиль ок (80% от 135)
- └ 86 записали видео (80% от 108)
- └ 52 выглядят живо на сейлза (60% от 86)
- └ 36 показали уровень на тест-звонке (70% от 52)
- └ 22 получили оффер (60% от 36)
- └ 18 вышли в работу (80% от 22) ← ИТОГО 1.8% конверсия

- ✓ Общая конверсия: ~1.8% от откликов в работу
- ✓ Это НОРМАЛЬНО для продавцов на начало

6.3 Качественный результат по каждому этапу

Этап	Результат для HR/Рук	Что ИИ считает	Метрика качества
Резюме-оценка	Скор релевантности (0-100)	Матч компетенций, стаж, сегменты	% точности предсказания успеха
Результат	Баллы продуктивности, вердикт	LLM: содержательность, соответствие вопросу	% совпадений с будущей продажей
Тулс/Сейлз	8 шкал, профиль	Анализ ответов, pattern matching	Корреляция с месячными результатами
Видео интервью	Сводка по Q&A, Sales Talk скор	Транскрипт + sentiment, речевые паттерны	% вёл себя так же на работе
Тест-звонок	Оценка от рук (чек-лист)	Видео/аудио анализ, диаграмма результата	Реальные продажи за 1-й месяц
Онбординг	Завершены ли шаги	Чек-лист, 2-4 недели поведения	Turnover rate на испытательном

VII. БИЗНЕС-ГИПОТЕЗЫ ДЛЯ AI-ВЕРСИИ

7.1 Зачем переделывать на ИИ

Проблема HRscanner	ИИ-решение	Прирост ценности
Статичные тесты (нужно обновлять)	LLM адаптирует вопросы на лету	Всегда актуальны, меньше утечек
Одинаковые вопросы для всех	Персонализация по резюме + данным	Кандидат чувствует, что спрашивают именно его
Длинные тесты (35 мин)	Умное прерывание по уверенности	10-15 минут вместо 35, лучше завершаемость
Нет адаптивного видео	AI генерирует follow-up вопросы	Более глубокая диагностика
Скор нужно интерпретировать	LLM пишет рекомендацию сразу	Рук видит ready-to-action советы
Отсев на скорость	AI говорит: «берите или не берите»	Быстрее решение, ниже травма отказа

7.2 Ключевые метрики для отслеживания

- **На входе:** CTR по скрининг-вопросам, % заполнивших мотивационный опрос
- **На воронке:** % прошедших каждый тест, time-to-completion по этапам
- **На выходе:** % вышедших в работу, retention на 3 месяца, первый месячный результат в продажах
- **Качество модели:** Корреляция между AI-скором и реальным результатом в работе (R^2)

VIII. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ РОАДМАП AI-ВЕРСИИ

Спринт 1-2 (2 недели):

- [] Генератор вакансии + скрининг-вопросы (GPT-4 + prompt engineering)
- [] AI-оценка резюме (embedding + similarity search)
- [] Мотивационный опрос (LLM-based scoring)

Спринт 3-4 (2 недели):

- [] AI-Резалт чат-бот (multi-turn conversation, structured output)
- [] AI-Тулс/Сейлз адаптивный тест (branching logic)
- [] Синтез и скоринг ответов через LLM

Спринт 5-6 (2 недели):

- ☐ Видео-интервью генератор вопросов (контекстуальный)
- ☐ Video + Speech-to-text pipeline (Whisper или аналог)
- ☐ AI-анализ видео (речь, убедительность, паттерны)

Спринт 7-8 (2 недели):

- ☐ Интеграция с хранилищем (S3, Postgres)
- ☐ Отчёты и визуализация для HR
- ☐ Онбординг-модуль

IX. ДАННЫЕ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ЗАПОЛНЕНИЯ

Нужно собрать:

- ☐ **Официальная финансовая информация:** ARR, количество клиентов, team size
- ☐ **Информация об основателях:** LinkedIn, опыт, инвестиции
- ☐ **Технологический стек (подробный):** Язык программирования, фреймворк, ИИ-модели
- ☐ **Аналитика клиентов:** Распределение по отраслям, средний размер, churn reasons
- ☐ **Реальные конверсии:** % кандидатов, прошедших каждый этап (в среднем по клиентам)
- ☐ **NPS и отзывы:** Что нравится/не нравится клиентам
- ☐ **Планы развития:** Дорожная карта HRscanner на год
- ☐ **Интеграции:** Полный список и сложность подключения
- ☐ **Регуляция и GDPR:** Как хранят данные, соответствие законам

Точки сбора информации:

1. **Официальный сайт** (hrscanner.ru) — уже парсили
2. **Кабинет клиента** (текущий login) — интерфейсные паттерны, help-материалы, примеры
3. **Социальные сети** (VK, Instagram, Telegram) — объявления, case studies, feedback
4. **YouTube** — вебинары, как использовать сервис
5. **Обратная связь от клиентов** (чаты, отзывы на Яндекс.Карты, Avvo) — боли и достижения
6. **Crunchbase / RuCB** — инвестиции, раунды (если есть)
7. **Интервью с основателем / продакт-менеджером** — стратегия, видение, roadmap

X. ФОРМА ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ И ОБНОВЛЕНИЯ

Дата последнего обновления: 23 января 2026

Обновил: [ваше имя]

Следующий плановый чек: 30 января 2026

Шаблон для добавления новой информации:

[ДАТА] - [ТЕМА ОБНОВЛЕНИЯ]

Источник: [где нашли]

Информация:

- пункт 1
- пункт 2

Куда добавить: [раздел и позиция в документе]

Релевантность для AI-версии: [почему это важно]

Конец текущей версии документа