

Внедряем инновации и реализуем потенциал
ваших сотрудников



Sever.AI by TalentTech

Искусственный интеллект для автоматизации HR-процессов



TalentTech — это IT-холдинг в составе «Севергрупп». Мы создаем end-to-end решение по работе с персоналом — закрываем потребности в подборе, оценке, развитии и аутсорсинге сотрудников. Оцифровываем HR-процессы и повышаем эффективность работы HR-департамента.

Подбор и адаптация



Potok
by TalentTech



TalentTech
Адаптация



TalentTech
Север.ИИ



JungleJobs
by TalentTech

Развитие и эффективность



TalentTech
Цели



TalentTech
Обучение



TalentTech
Вовлеченность



TalentTech
360°

Аутсорсинг



FL для бизнеса
by TalentTech



TalentTech
СвоиЛюди



Sever.AI — облачный сервис на базе **искусственного интеллекта** для автоматизации HR-процессов

Помогаем компаниям справиться с различными вызовами:

- автоматизировать процесс рекрутмента
- обработать входящий поток звонков и откликов
- провести массовый подбор сотрудников
- провести опрос уволенных сотрудников
- адаптировать сотрудников



Нас иногда удивляет, насколько **много** умеет Sever.AI:



Общаться

Настраиваем сценарии коммуникации с ботом, распознавание речи, перевод речи в текст, видеointервью, чат-бот в мессенджерах, SMS и email-рассылку.



Оценивать кандидатов без участия человека (AI&ML)

Создаем ИИ-модель, которая поможет в скоринге резюме, оценке видео (в том числе по Big Five), распознавании эмоций, оценке открытых ответов в exit-интервью и тональности текстовых ответов.



Продвигать кандидатов по воронке без участия человека (Zero HR и Robotic Process Automation)

Автоматизируем движение кандидатов по воронке: Sever.AI самостоятельно найдет и оценит резюме соискателей, пригласит на видеointервью или собеседование, даст обратную связь.



Интегрироваться с системами для работы с кандидатами в режиме одного окна

Объединяем Sever.AI с Potok, FriendWork, Sap SuccessFactors, работными сайтами и карьерными страницами для автоматизации работы с откликами/заявками.



ИИ обрабатывает **48 000** кандидатов за 1 рабочий день

Увеличиваем скорость рекрутмента

ИИ отбирает резюме в 300 раз быстрее рекрутера, а также прозванивает кандидатов и оценивает видеоподключение в 100 раз оперативнее.

Экономим время рекрутеров до 83%

Sever.AI забирает на себя выполнение всех однотипных задач: оценка резюме, обзвон и сбор обратной связи.

Сокращаем бюджет на подбор от 1,2 до 20 млн ₽ в год

ИИ уменьшает Time-To-Hire, что положительно отражается на основных показателях бизнеса.



Как Sever.AI взаимодействует с работными сайтами

- **Холодный поиск кандидатов**

ИИ находит и оценивает резюме по требованиям клиента.
Сохраняет эти данные в системе заказчика.

- **Обработка откликов**

Робот собирает отклики, фильтрует их по требованиям и отправляет автоотказ или приглашение на собеседование. Ни один кандидат не останется без обратной связи.

- **Популярные работные площадки**

Сервис интегрирован с ключевыми работными сайтами:
HH, Superjob, Avito.rabota, Worki, Work.au.



Как Sever.AI оценивает резюме кандидатов

- **Универсальная модель оценки**

Универсальная скоринговая (оценочная) модель резюме строится на базе внутреннего DataSet, который включает сотни тысяч резюме по разным индустриям и специализациям.

- **Модель оценки резюме с учителем**

Обучение модели происходит на основе разметки резюме, которую составляют ваши HR-специалисты. Модель оценивает кандидата на соответствие идеальному профилю компании.

- **Направления использования**

От массовых менеджерских позиций, например, менеджер по продажам, до квалифицированных сложных, например, руководитель производства.

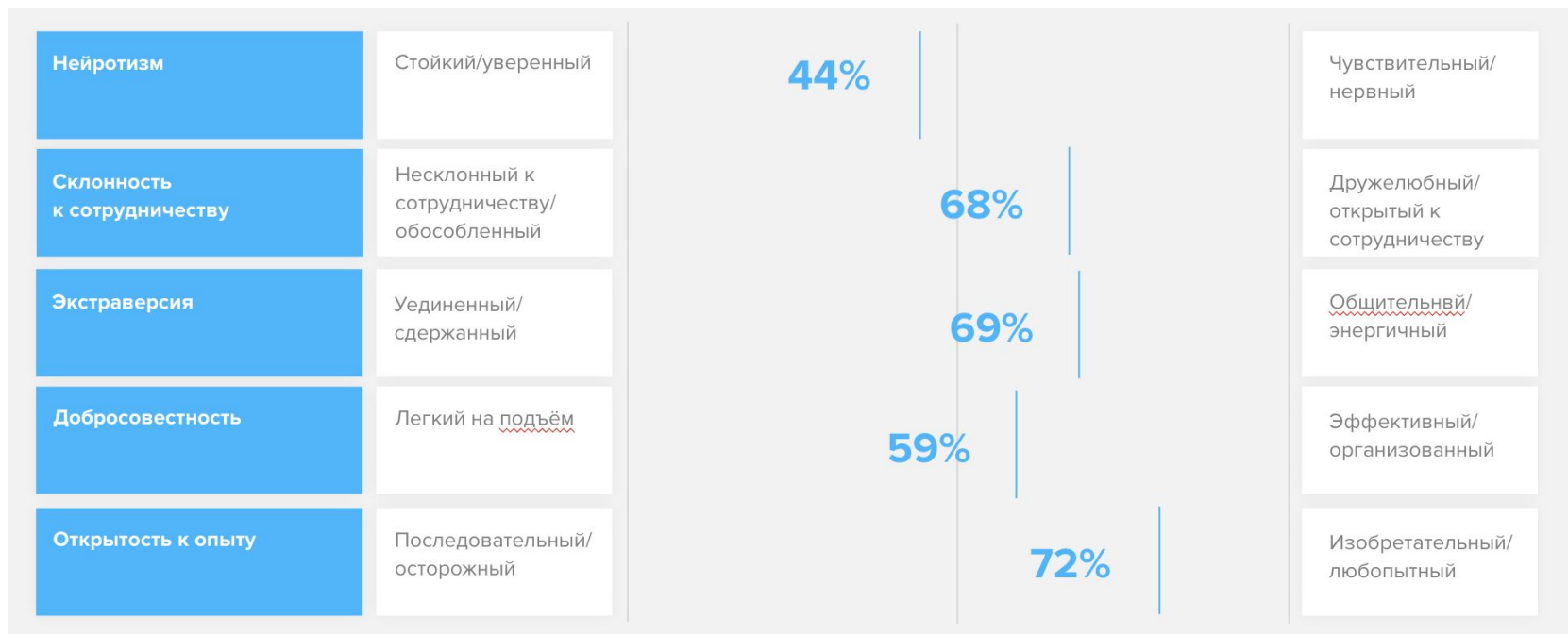


Как Sever.AI оценивает видеointервью

- **Оцениваем видео по трем каналам информации**
По изображению - мимика и эмоции, по голосу - скорость и тон речи, по тексту - смысл речи. Всего более 130 параметров.
- **Обучение модели с учителем**
Возможность создать модель оценки видео под профиль компании: от оценки психотипа и лидерских качеств до определения рисков (безопасность на производстве).
- **Идеально для оценки**
Лидеров и стажеров, а также специфических профессий, связанных с отраслью компании.



BIG FIVE PERSONALITY TRAITS - это оценка личности по 5 ключевым параметрам





Как Sever.AI оценивает видео с помощью BIG FIVE

Мы обучили нейросеть распознавать типы личности BIG FIVE на основе более 10 000 видео. Нейросеть дополнительно валидировалась на базе пройденных респондентами тестов

Вы можете создать свой идеальный BIG FIVE профиль сотрудника и оценивать кандидатов на соответствие этому профилю.

Как это работает?

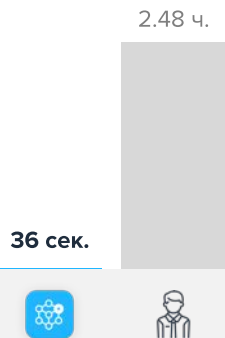
1. Кандидат проходит видеointервью
2. Нейросеть оценивает кандидата по 5 параметрам BIG FIVE и выдает оценку в личном кабинете для менеджера
3. Вы нанимаете наиболее подходящих кандидатов



Новый уровень производительности

500 резюме

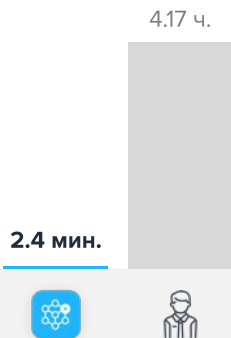
количество часов
на проработку



Будьте в 300 раз
эффективнее

250 звонков

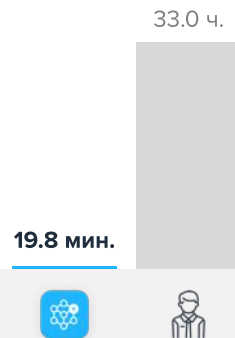
количество
затраченных часов



Будьте в 100 раз
эффективнее

100 интервью

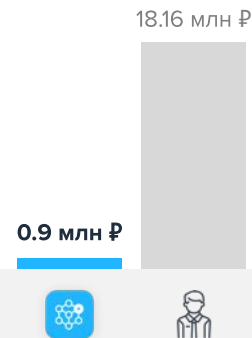
количество
затраченных часов



Будьте в 100 раз
эффективнее

500 сотрудников

затраты в год
на наем, млн ₽



Тратьте в 20 раз
меньше

Внедряем инновации и реализуем потенциал
ваших сотрудников



КЕЙСЫ

Sever.AI by TalentTech



Внедряем **end-to-end** процесс холодного поиска кандидатов

- **Боль компании**

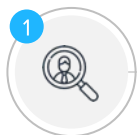
Много ручной работы рекрутера на всех этапах, узкая воронка кандидатов, процесс поиска релевантного специалиста мог длиться 350 дней.

- **Потребность**

Обеспечить дополнительный поток кандидатов на позицию «руководителей производства», закрыть вакансии, обеспечить внешний кадровый резерв и сэкономить бюджет за счет отказа от услуг кадрового агентства.



Процесс автоматизации



Робот находит кандидатов на работном сайте по заранее согласованному фильтру



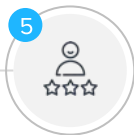
Оценивает резюме кандидатов с помощью индивидуальной ИИ-модели, разработанной специально под эту позицию совместно с клиентом



Автоматически звонит кандидатам, набравшим определенный процент релевантности резюме, согласованный с клиентом, и рассказывает о вакансии



Если кандидат заинтересован, приглашает его на видеointервью



Робот оценивает видео кандидата с помощью модели AI и дополняет данные в карточке кандидата в [Potok](#)



Результат:

**сократили время поиска специалиста в 25 раз
и сэкономили 1,8 млн руб.**

За 3 месяца:

1 014 

кандидатов подошли
под % релевантности и были
отправлены на обзвон роботом

768 

подтвердили интерес
к вакансии и были приглашены
на видеointервью

154 

кандидата прошли
видеоинтервью



Автоматизируем процесс отбора кандидатов на лидерскую программу

- **Боль компании**

Все системы для общения с кандидатом (карьерный сайт, SHL, VCV), работали отдельно, и данные из них нужно было вручную объединять в Excel. Пару месяцев в год HR-специалисты на 30–50% занимались только ручной обработкой откликов для лидерской программой.

- **Потребность**

Объединить все этапы отбора в единый роботизированный процесс, чтобы кандидаты быстро, удобно и своевременно переходили с этапа на этап без участия человека



Процесс автоматизации



Кандидат заполняет заявку/анкету на сайте



Робот проверяет на соответствие требованиям: английский язык, релокация, и отправляет отложенное письмо с отказом, если кандидат не подходит



Если кандидат подошел по требованиям, приглашает кандидата на 2 теста SHL



Если кандидат прошел оба теста и набрал проходной балл, приглашает его на видеосюбботу



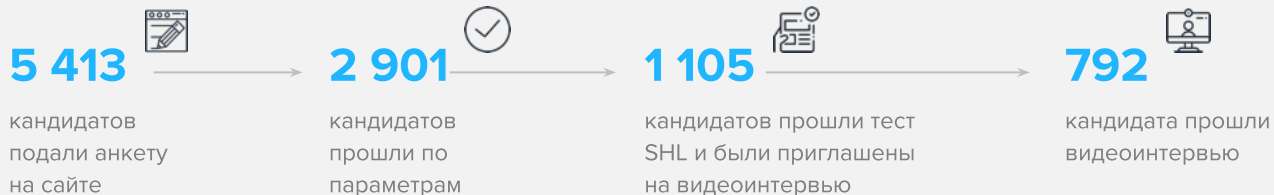
Оценивает видео кандидата с помощью модели AI по 5 параметрам (лидерство, английский, удовлетворенность условиями, релокация)



Результат:

построили полностью роботизированный процесс подбора без участия рекрутера и улучшили опыт кандидата

За 3 волны лидерской программы:





Автоматизируем входящий поток кандидатов

- **Боль компании**

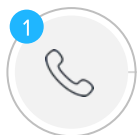
Рабочие приходили на комбинат в разное время, заполняли бумажные анкеты, которые потом рекрутеру нужно было вручную обрабатывать

- **Потребность**

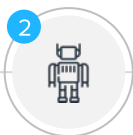
Не упустить ни одного кандидата из воронки и каждому ответить. Цифровизировать подбор, сэкономить время и увеличить эффективность процесса. Повысить конверсию воронки и уменьшить стоимость найма



Процесс автоматизации



Кандидат звонит



Робот проводит опрос по сценарию:
спрашивает ФИО, гражданство,
желаемую вакансию



Уточняет у кандидата, где он ищет работу,
предлагает ближайший комбинат и день/время
записи. Записывает кандидата в системе



После звонка робот отправляет кандидату
SMS с договоренностями о месте и
времени и ссылкой на лендинг-анкету



Кандидат заполняет лендинг-анкету
и вносит дополнительные данные



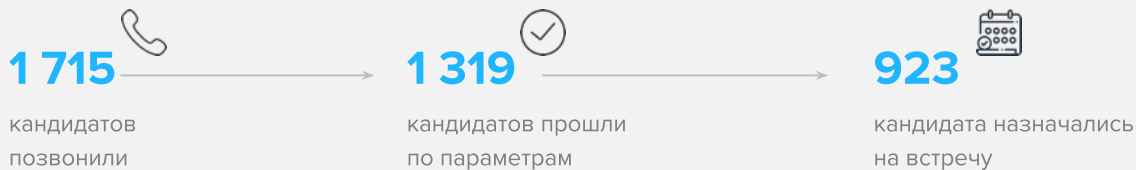
Робот дополняет данные
в карточке кандидата в [Potok](#)



Результат:

кандидат доходит до собеседования без какого-либо участия человека

За 3,5 месяца:





Посмотрите, какие компании уже внедрили похожее решение



Ирина Кузьмина

Руководитель направления подбора персонала в компании «Свеза»



Для нас как для прогрессивной компании важно следовать трендам в области цифровизации. Искусственный интеллект в подборе гарантирует круглосуточное пополнение базы соискателей, сокращение временных ресурсов на поиск, анализ анкет и проведение самих интервью.





Подключаем бота-рекрутера к обработке откликов

- **Боль компании**

Сотрудники подбора тратили много времени на обработку откликов кандидатов, при этом важно было ответить каждому и сохранить имидж компании

- **Потребность**

Сократить время на обработку откликов с помощью фильтрации, автоотказов и приоритизации кандидатов по степени релевантности



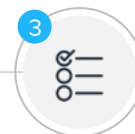
Процесс автоматизации



Кандидат откликается на рабочем сайте на вакансию



Робот оценивает резюме кандидата с помощью ИИ



Робот определяет формальные признаки (гражданство, опыт) и автоматически отправляет вежливое письмо с отказом нерелевантным кандидатам



Чат-бот ChatMe общается с соискателем в WhatsApp, задает скрининг-вопросы и присваивает статус: прошел интервью успешно / неуспешно)



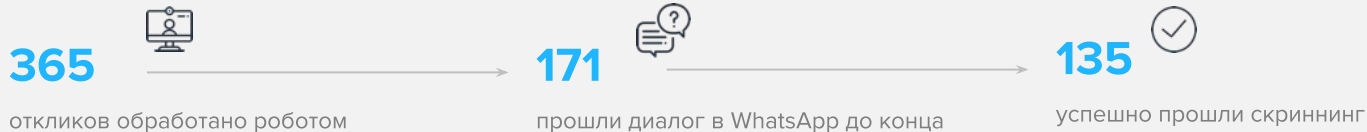
Импортирует резюме кандидата в ATS Potok на определенный этап воронки с оценкой резюме, статусом диалог в WhatsApp, и локацией конкретного магазина



Результат:

Автоматизировали обработку и фильтрацию лидов на входе, авто-отказы и приоритезацию кандидатов

За 2 недели:





Подключаем омниканального бота для массового найма

- **Боль компании**

Колл-центр тратит много времени на обработку лидов.

- **Потребность**

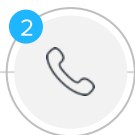
Создать единую точку входа для всех кандидатов и снять с рекрутеров часть рутинных операций. На входе фокусироваться на более горячих лидах.



Процесс автоматизации



1
Кандидат заполняет форму для отклика или пишет в чат-виджет на сайте компании



2
Робот звонит кандидату или отвечает ему в чат-виджете. Проводит скриннинг-интервью



3
Фильтрует кандидатов по требованиям и вежливо отказывает, если интервью пройдено **неуспешно**



4
Импортирует карточку кандидата в корпоративную CRM-систему на определенный статус воронки, с указанием основных параметров: наличие мед. книжки, автомобиля, гражданства и т.д.



Результат:

**сократили трудозатраты call-центра на 32%,
а сроки закрытия вакансии – на 18%.**

За месяц:

1581



Кандидат откликнулся на сайте или написал в виджете

641



Кандидат прошел диалог до конца и подошел по требованиям вакансии



Помогаем быстро провести Exit Interview с помощью аудио-бота и проанализировать ответы посредством искусственного интеллекта

- **Боль компании**

Не хватало информации о причинах увольнения сотрудников в конкретных бизнес-подразделениях

- **Потребность**

Узнать инсайты и уменьшить потерю сотрудников.
Понять мотивацию возврата сотрудников и создать дополнительный источник лояльных и обученных кадров



Процесс автоматизации



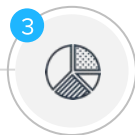
1
Настраиваем персональный сценарий голосового Exit-опросника, подключаем справочник причин увольнения



2
Робот обзванивает бывших сотрудников и задает открытые вопросы



3
С помощью ИИ-модели анализируем ответы кандидатов по ключевым причинам увольнения и мотивации вернуться



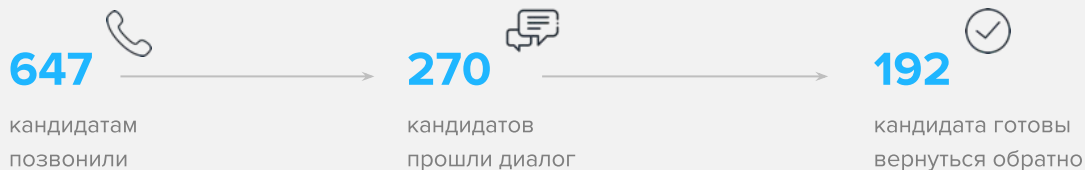
3
Формируем аналитику по ключевым причинам увольнения и фактором мотивации вернуться в компанию с разбивкой по бизнес-единицам



Результат:

ИИ обрабатывает большой массив данных. Оперативная аналитика выявляет ключевые причины увольнения и зоны роста для компании

Всего за 1 день:



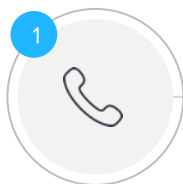


Автоматизируем систему обратного звонка кандидатам

- **Боль компании**
Колл-центр не успевает обрабатывать все входящие заявки
- **Потребность**
Не оставить ни одной заявки без ответа и не потерять ни одного потенциального кандидата



Процесс автоматизации



Оператор добавляет кандидатов в систему и стартует автообзвон



Робот звонит кандидатам, рассказывает о вакансии, выявляет интерес, проводит квалификационное интервью



Если кандидат заинтересован, Робот переводит на оператора колл-центра в соответствующем регионе



Результат:

Увеличили процент дозвонков с 63% до 78% в сравнении с рекрутерами. Сохранили конверсию в интерес к вакансии не ниже чем у колл-центра (62%)

За 2 месяца:

3 586 

кандидатов пригласили
на звонок

1 654 

кандидатов подтвердили
интерес к вакансии



Формируем внутренний кадровый резерв

- **Боль компании**

Нехватка объективной оценки работы мастеров в компании

- **Потребность**

Сформировать внутренний кадровый резерв на позицию руководителей производства



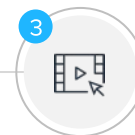
Процесс автоматизации



1
Подключили к вакансии ранее созданную ИИ модель оценки видеопрофиль по руководителям производства



2
Получили от клиента списки мастеров, которые имеют потенциал стать руководителями производства, для проведения видеопрофиль



3
Кандидаты записали видео



4
Робот оценил видео кандидата с помощью модели AI на потенциал стать руководителями



5
Рекрутеры выгрузили оценки по мастерам, сформировали актуальную базу по компании



Результат:

сформировали внутренний кадровый резерв из 20 человек за месяц и закрыли часть вакансий руководителей производства

За 1 месяц:

235



мастеров были приглашены на видеointервью для оценки потенциала и формирования резерва

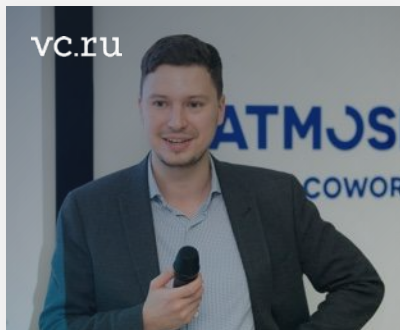
203



мастера записали видеointервью и получили оценку



Читайте, как компании **автоматизировали** свой процесс рекрутмента



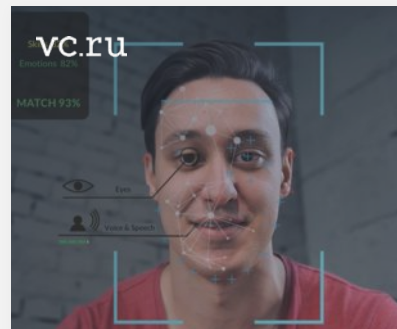
МГТС

[Вкалывают роботы, а не человек: как мы автоматизировали рекрутинг](#)



Свеза

[Как HR-робот подбирает персонал для российской производственной компании](#)



Нефтьмагистраль

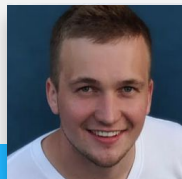
[Как ИИ подобрал нам почти 100 человек за 3 месяца и сэкономил 88 часов на созвонах с кандидатами](#)



Дом.рф

[Опыт применения искусственного интеллекта в подборе](#)

Усовершенствуйте систему рекрутмента с помощью искусственного интеллекта



Алексей Баканов

BDM at Sever.AI



+7 968 752 17 32



a.bakanov@sever.ai



Отсканируйте QR-код со своего смартфона, чтобы
мгновенно добавить наши контакты в телефонную книгу