



RConf

Конспект вебинара
**"AI трансформация в ритейле и HoReCa.
Разбор практических кейсов**

Доклад 1: Алексей Воронин - **Введение и обзор решения RConf**

Тема доклада: **Введение в мастер-класс и обзор решения RConf**

Ключевые тезисы:

1. О компании и решении RConf:

- Компания более 15 лет на рынке, предоставляет коммуникационные решения для бизнеса
- RConf - флагманский продукт, коммуникационная платформа с мощным искусственным интеллектом
- Платформа не только обеспечивает коммуникацию, но и анализирует ее с помощью ИИ

2. Принцип работы решения:

- Система анализирует реальные встречи и коммуникации сотрудников
- На основе анализа формируются цифровые профили сотрудников и кандидатов
- Цифровые профили превращаются в базу знаний о людях, командах и процессах

3. Специфика найма в ритейле и хорике:

- Дефицитный рынок труда и высокая конкуренция за кандидатов
- Необходимость активно продавать HR-бренд
- Высокая текучка кадров (большинство рассматривают работу как временную)
- Необходимость быстрого онбординга и обучения

4. Ключевые вызовы для HR в этих сферах:

- Сокращение времени закрытия заявки
- Снижение стоимости найма
- Уменьшение оттока нанятых кандидатов

5. План мастер-класса:

- Базовый уровень: автоматизация процессов рекрутинга (Артем Садыков)
- Практический опыт трансформации рекрутингового процесса (Елена Лаврухина)
- Продвинутый уровень: ассистент для рекрутера (Артем Садыков)
- Управление процессом найма для руководителей (Алексей Воронин)



Доклад 2: **Артем Садыков - Автоматизация процессов рекрутинга**

Тема доклада: **Автоматизация рутинных операций рекрутера с помощью ИИ**

Ключевые тезисы:

1. Кейс федерального ритейлера:

- Проблема: необходимость сделать работу рекрутеров более эффективной, пропускать больше кандидатов через ограниченный ресурс рекрутеров
- Решение: проведение собеседований на платформе RConf с автоматическим формированием отчетов

2. Преимущества платформы:

- Не требует установки программ, доступна из браузера с любого устройства
- Автоматически формирует структурированные отчеты по итогам собеседований
- Оценивает soft skills и hard skills кандидатов

3. Принцип работы ИИ в оценке кандидатов:

- ИИ структурирует и классифицирует информацию на основе двух компонентов:
 - Качественная информация (получаемая в ходе интервью)
 - Критерии классификации (задаваемые компанией)
- ИИ не заменяет рекрутера, а усиливает его экспертизу

4. Демонстрация работы системы:

- Показан пример анализа интервью с кандидатом на должность бригадира склада
- Система автоматически выделила опыт работы, должностные обязанности, оценила лидерские качества, стрессоустойчивость и организаторские способности
- Продемонстрирована возможность настройки оценки под модель компетенций компании

5. Возможности ассистента рекрутера:

- Быстрый поиск информации по проведенным интервью
- Проверка фактов (например, использовал ли кандидат ненормативную лексику)



- Уточнение любых деталей интервью без необходимости пересматривать запись

6. Результаты внедрения:

- Сокращение времени на составление отчетов с 27 до 5 минут
- Оптимизация времени рекрутеров на 18%
- Сокращение time-to-hire почти на 10%
- Повышение уверенности рекрутеров и улучшение восприятия HR-департамента нанимающими менеджерами

Доклад 3: Елена Лаврухина - Опыт трансформации рекрутингового процесса

Тема доклада: **Практический опыт внедрения ИИ в процессы найма в компании ЮниРест (бренд Ростикс)**

Ключевые тезисы:

1. О компании и опыте докладчика:

- ЮниРест - правообладатель бренда Ростикс, более 1200 ресторанов по России
- Елена работает в бренде более 9 лет, имеет опыт работы как на стороне франчайзи, так и в корпоративной компании

2. Проблемы, которые решались с помощью ИИ:

- Предоставление структурированной обратной связи по итогам встреч с кандидатами
- Проведение брифинга с нанимающим менеджером (ранее использовались блокнот и ручка, много отвлечений)

3. Результаты внедрения RConf:

- Высвобождение до 6 часов работы рекрутера
- Получение структурированной, классифицированной обратной связи для нанимающих менеджеров
- Возможность настройки отчетов под разные типы подбора (IT, офисный персонал)
- Повышение экспертности отдела подбора персонала внутри компании

4. Опыт внедрения и адаптации команды:

- Основная сложность - психологическая перестройка команды на новый инструмент
- Ключевые факторы успеха: личный пример и мягкое направление команды



- Особенно высоко оценила инструмент команда IT-рекрутеров

5. Опыт верификации результатов ИИ:

- Елена проверяла результаты, сравнивая с собственной оценкой
- Интересный кейс: ИИ отметил недостаток эмпатии в общении с кандидатами, что позже подтвердил независимый коуч-психолог

Вопросы и ответы:

- Вопрос о верификации оценок ИИ:

Елена подтвердила, что проверяла информацию, сравнивая с собственной оценкой. Привела пример, когда ИИ указал на недостаток эмпатии в ее общении с кандидатами, что позже подтвердил независимый коуч-психолог.

- Вопрос о пилотном проекте:

Елена отметила, что команда IT-подбора высоко оценила инструмент уже в процессе пилота, отметив удобство работы без необходимости делать постоянные записи и отвлекаться от интервью.

Доклад 4: Артем Садыков - Ассистент для рекрутера и цифровые профили

Тема доклада: Развитие рекрутеров с помощью ИИ и формирование цифровых профилей

Ключевые тезисы:

1. Кейс аутсорсингового колл-центра:

- Проблематика найма операторов колл-центра схожа с ритейлом и хорикой (дефицитный рынок)
- Качество работы рекрутера определяет, какое из похожих предложений выберет кандидат

2. Развивающая обратная связь для рекрутеров:

- После каждого интервью рекрутер получает персонализированную обратную связь
- Система оценивает работу рекрутера по заданным критериям (чек-листам)
- Преимущества: непрерывность (после каждого собеседования) и персонализация

3. Демонстрация работы ассистента рекрутера:

- Возможность получить рекомендации по улучшению проведения интервью



- Предложения по дополнительным вопросам для оценки кандидатов
- Честная оценка без "галлюцинаций" ИИ (система указывает, когда недостаточно данных)

4. Цифровые профили сотрудников:

- Формируются на основе анализа 5-10 рабочих встреч
- Представляют собой описание наиболее характерных паттернов поведения человека
- Создаются неинвазивно, в процессе обычной работы сотрудника

5. Персональная база знаний:

- На основе цифрового профиля создается персональная база знаний
- Включает информацию о сильных и слабых сторонах, типичных паттернах поведения
- Позволяет получать персонализированные рекомендации по развитию

6. Результаты внедрения:

- Улучшение качества проведения собеседований с 3,6 до 4,8 по пятибалльной шкале
- Рост конверсии в найм с 4% до 14%
- Увеличение средней квартальной премии рекрутеров на 22%

7. Информация о стоимости:

- Пилотный проект бесплатный
- Для команды из 10 рекрутеров и руководителя стоимость составляет около 500 тысяч рублей в год

Доклад 5: **Алексей Воронин - Инструменты для руководителя HR**

Тема доклада: **Управление процессом найма с помощью ИИ для руководителей**

Ключевые тезисы:

1. Ключевые метрики найма для руководителя:

- Время закрытия вакансий
- Стоимость найма
- Качество найма (например, отток после испытательного срока)

2. Уровни процесса управления наймом:

- Оптимизация процесса найма
- Развитие рекрутеров
- Обратная связь от нанимающих менеджеров
- Оценка и развитие нанятых сотрудников



3. Роль ИИ в управлении наймом:

- Автоматизация отчетов (экономия времени до 90%)
- Персональная обратная связь для рекрутеров
- Формирование цифровых профилей сотрудников
- Создание базы знаний для руководителя

4. Демонстрация ассистента руководителя:

- Возможность получить верхнеуровневые метрики найма и их динамику
- Анализ эффективности команд рекрутеров
- Выявление лучших практик и факторов успеха
- Определение навыков, требующих развития у рекрутеров

5. Преимущества для руководителя:

- Целостное видение процесса найма на всех уровнях
- Принятие решений на основе объективной информации
- Быстрое выявление узких мест и направление ресурсов на их устранение
- Повышение статуса HR-функции с обслуживающей до стратегической

Итоги мастер-класса:

1. Основные результаты внедрения ИИ в процессы найма:

- Освобождение времени рекрутеров от отчетов (до 90%)
- Повышение качества найма за счет оперативной и персональной обратной связи
- Рост конверсии в найм (в некоторых кейсах до трех раз)
- Повышение качества управленческих решений

2. Возможности для участников:

- Бесплатный экспресс-пилот на две недели
- Настройка системы под требования компании
- Получение цифровых профилей для участников пилота
- Интенсив по практическому использованию ИИ в HR в апреле

3. Стоимость решения:

- Для команды из 10 рекрутеров и руководителя - около 500 тысяч рублей в год