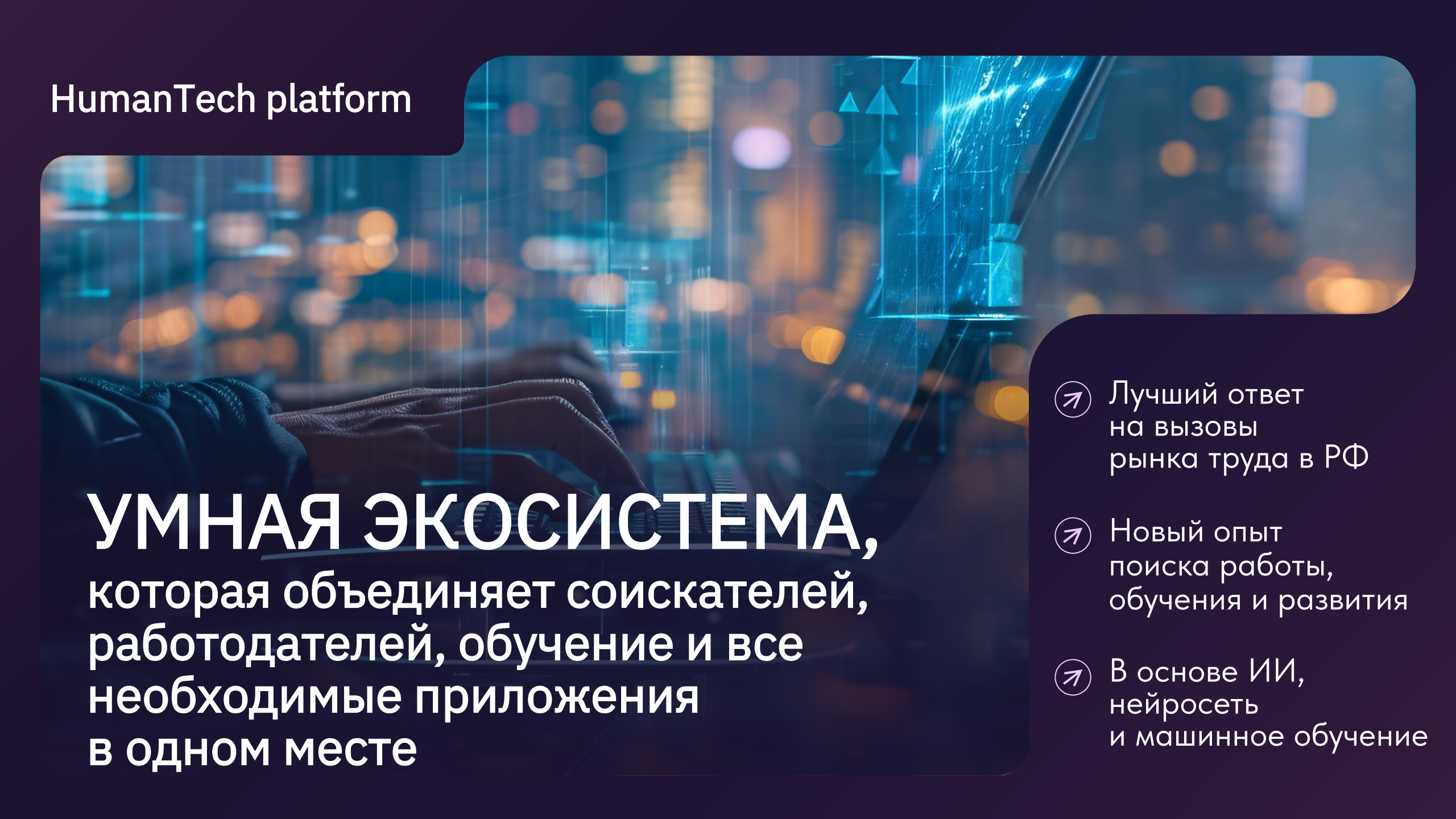




HumanTech platform

УМНАЯ ЭКОСИСТЕМА,
которая объединяет соискателей,
работодателей, обучение и все
необходимые приложения
в одном месте

- Лучший ответ на вызовы рынка труда в РФ
- Новый опыт поиска работы, обучения и развития
- В основе ИИ, нейросеть и машинное обучение

Вызовы рынка. Работодатели



Трудности с наймом



Дорого



Долго



Трудности с обучением



Удержать и вовлекать персонал становится сложнее



Ценности начинают играть важную роль



В ИТ много джунов



Кандидаты не соответствуют резюме

Вызовы рынка. Соискатели



Сложно и долго найти работу без релевантного опыта



Нерелевантные и неактуальные предложения работы



Непрозрачность процесса коммуникации с работодателем



Фобия собеседований и отказов, нежелание «продать себя»



Падает доверие к джоб-бордам и работодателям на них



Человеку нужна свобода, подработка

Вызовы рынка. Работодатели. Подробно



Трудности с наймом

Не могут закрыть вакансии на массовые позиции, квалифицированных экспертов катастрофически не хватает*

47%

руководителей промышленных предприятий пожаловались на недостаток квалифицированных кадров в январе 2024 года **



Дорого

НН ломит цены + необходимо использовать дополнительные каналы поиска

До **150** млн руб.

в год компании платят за НН



Долго

Время найма возросло

От **3** мес. до **1** года

уходит на поиск сотрудника



Трудности с обучением

Отнимает много времени и ресурсов

От **0.5** до **1** года

~ **1** млн руб.

занимает обучение нового сотрудника

62% работодателей применяют внутр. обучение и развивают системы наставничества, а 59% сотрудничают с профильными вузами и ссузами***



Удержать и вовлечь персонал становится сложнее

Текучка растет. Нет действенных методов

До **2.5** млн руб.

компания теряет при неверном подборе****



Ценности начинают играть важную роль

При выборе работы, встает вопрос об их быстрой оценке

Более **50%**

работодателей отмечают необходимость оценки*****



В ИТ много джунов

Сложно выбрать способных и заряженных на развитие



Кандидаты не соответствуют резюме

Что усложняет процедуру отбора и как следствие – увеличивает время и стоимость найма

* По аналитике НН

** Института экономической политики им. Гайдара (ИЭП)

*** По анализу Аудиторская фирма «Авдеев и Ко»

**** Цена кадровой ошибки статья

***** По исследованию Сотер и НН

Вызовы рынка. Соискатели. Подробно



Сложно и долго найти работу без релевантного опыта

Всем нужны сразу сеньоры

72%

студентов отмечают проблемы с построением карьеры*



Нерелевантные и неактуальные предложения работы

У вакансий похожие описания, которые не соответствуют реальности

69%

считают проблемой поиск подходящих вакансий**
Цитата «аж бесит»



Непрозрачность процесса коммуникации с работодателем

36%

отметили как проблему ожидание ответа от потенциального работодателя**



Фобия собеседований и отказов, нежелание «продажи себя»

45%

начинающих специалистов боятся не оправдать ожиданий работодателя

38%

боятся проходить собеседования***



Падает доверие к джоб-бордам и работодателям на них

Цитата «вплоть до развода»



Человеку нужна свобода, подработка

Человек хочет быть вольным художником.
Тренды: Гостинг, Шеринг, Тихий уход

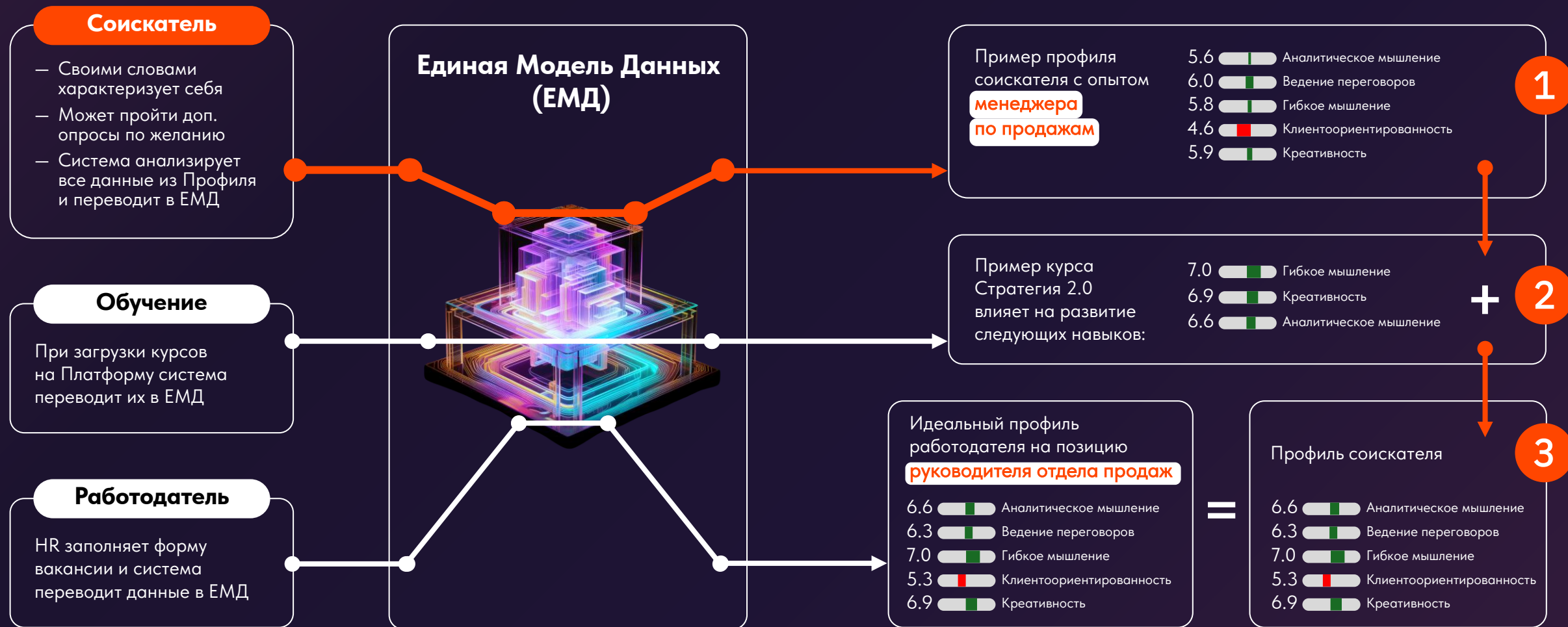
** По опросу сервиса «Хай, про!», запущенного при поддержке Росмолодежи*

*** По опросу Вслух.ру*

**** По опросу НН*

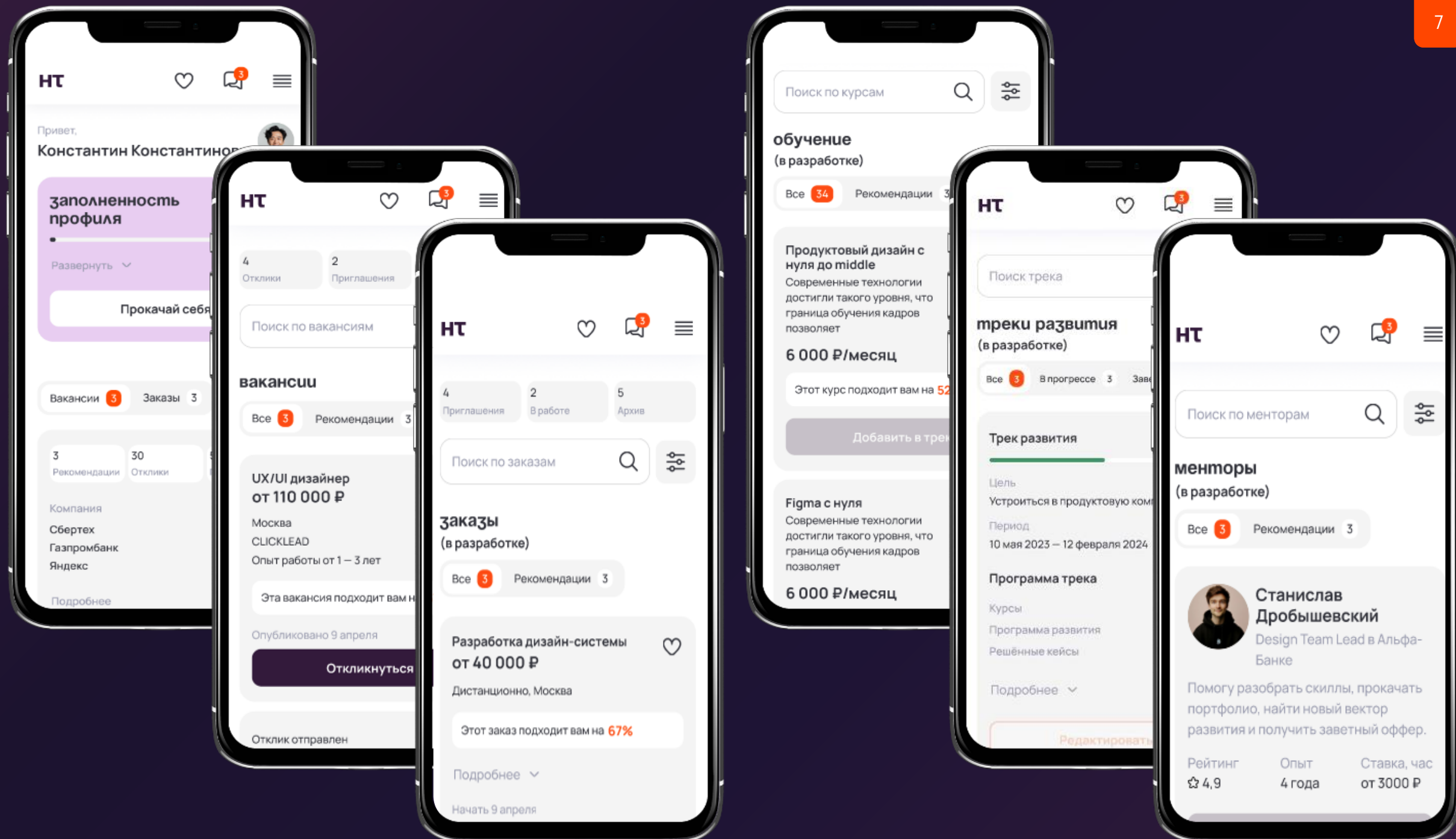
Технология Платформы

В основе Платформы алгоритм, который переводит все входящие данные в Единую Модель Данных (ЕМД).
Алгоритм работает на основе Психометрики и собственной нейросети, развивающейся с помощью ИИ



Экосистема Платформы





Добавочная ценность



Заказчикам услуг (маркетинг, строительство и др.)



Дополнительный канал поиска специалистов

Решает проблему нехватки квалифицированных специалистов на рынке



Проверка исполнителей по комплексу критериев

Решает вопрос безопасности, доверия к исполнителям в ответственных проектах



Сокращает время поиска специалистов

За счет единой экосистемы и подробного профиля



Снижает стоимость поиска специалистов

В несколько раз по сравнению с некоторыми сервисами. За счет конкурентной цены и разных каналов монетизации



Обучающим центрам, экспертам, исполнителям услуг (самозанятые), ИТ-сервисам



Дополнительный канал заработка и поиска клиентов

Позволит выстроить хорошую репутацию за счет комплексной аналитики, что в разы уменьшит затраты на привлечение клиентов



Повышение качества своих услуг

За счет встроенного алгоритма мэтчинга данных появятся измеримые продуктовые метрики, которые можно улучшать

Наши УТП в сравнении с бенчмарками

Бенчмарки	ИТ-платформа для Соискателя	Бенчмарки	ИТ-платформа для Работодателя
Множество разных сервисов, дающих частичную пользу: — Поиск работы: hh.ru, rabota.ru, avito.rabota — Подработка: profi.ru, fl.ru — Обучение и личное развитие: practicum.yandex.ru, skillbox.ru	Единая экосистема, решающая все профессиональные запросы человека: заработок, обучение и развитие + наставничество. Увеличит качество и скорость обучения за счет персонализации и алгоритма рекомендаций	Множество отдельных сервисов поиска кандидатов -Поиск кандидатов: hh.ru, rabota.ru, avito.rabota -Поиск исполнителей: profi.ru, fl.ru -Обучение и развитие сотрудников: practicum.yandex.ru, edstein.ru, teamup-hr.ru	Единая экосистема. Удобно и просто. Экономит время и нервы. Прозрачная система обучения с алгоритмом рекомендаций и автоматическим созданием персональных треков развития. Легко вовлекать сотрудников
Поиск работы одинаково сложно и негативно везде, даже у ИИ	Решает боли: прозрачность, скорость и удобство + траектория развития	Высокая цена у ИИ и других сервисов. Совокупно очень дорого	Самая конкурентная цена
Нет прорывных инноваций. Максимум, прикрученный ИИ	Фишки: отсутствие резюме, мотивация развития, умный алгоритм рекомендаций, прогнозы на основе собств. нейросети	Не могут закрыть потребность в найме	Расширяет воронку за счет оценки и развития софт скиллов
		Усложняют поиск кандидатов и растягивают время. Требуется большой штат HR	Быстро и просто, не требуется большой штат рекрутеров и специальные навыки



Тренды на рынке



Дефицит кадров на рынке РФ требует новых подходов

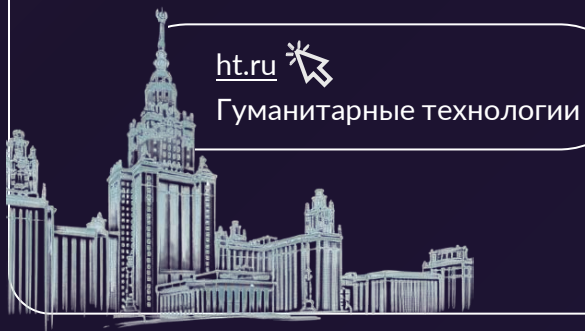


Смена парадигмы в умах сотрудников, падение мотивации требует прорывных решений (гостинг, шеринг, тихий уход — новые тренды)

Команда

Мы те, кто развивал психометрику в России, придумал ЕГЭ и Тетрис, а над первым прототипом нейросети начали работать еще в 80-е годы.

30 лет мы готовились, построили стабильный бизнес и сейчас созрели к новому прыжку



**Кири
Алексей**

- CEO и CMO
- Опыт в маркетинге 6 лет
- Предприниматель 8 лет
- Инструктор программы Idea 2 Market в Stanford Center for Professional Development



**Шмелев
Александр**

- Научный руководитель
- ДПН
- заслуженный профессор МГУ
- Президент и основатель группы компаний «Гуманитарные технологии»



**Жердев
Алексей**

- Технический директор
- Создатель Maintest
- КТН, доцент кафедры Инфокоммуникационных технологий МИСИС



**Преснова
Татьяна**

- Руководитель отдела исследования и разработки
- Автор 10 диагностических методик, в т.ч. Бизнес-Профиль МГУ, Психфак



В компании HT Lab есть ресурс в 100 опытных специалистов, которые поддержат в пиковых нагрузках и проведут наставничество новой команды.

Среди них:

- разработчики
- методисты
- дизайнеры
- менеджеры продаж и маркетологи

Я 6 лет учился на инженера и даже дня не работал по профессии. Я хочу это изменить, чтобы каждый человек смог узнать о своем предназначении и найти работу мечты

Кири Алексей

Мы не просто любим свое дело, мы им живем.

Нас пытаются хантить Сбер, Центробанк, mos.ru и др.

РЫНОК



Бизнес модель платформенного типа, B2B2C с комиссией и моделью фриимиум

Монетизация

Тариф для работодателей

Бесплатная версия с ограниченным функционалом

Комиссия

за обучение с работодателя

Комиссия

за обучение со стороны соискателя и др. пользователей

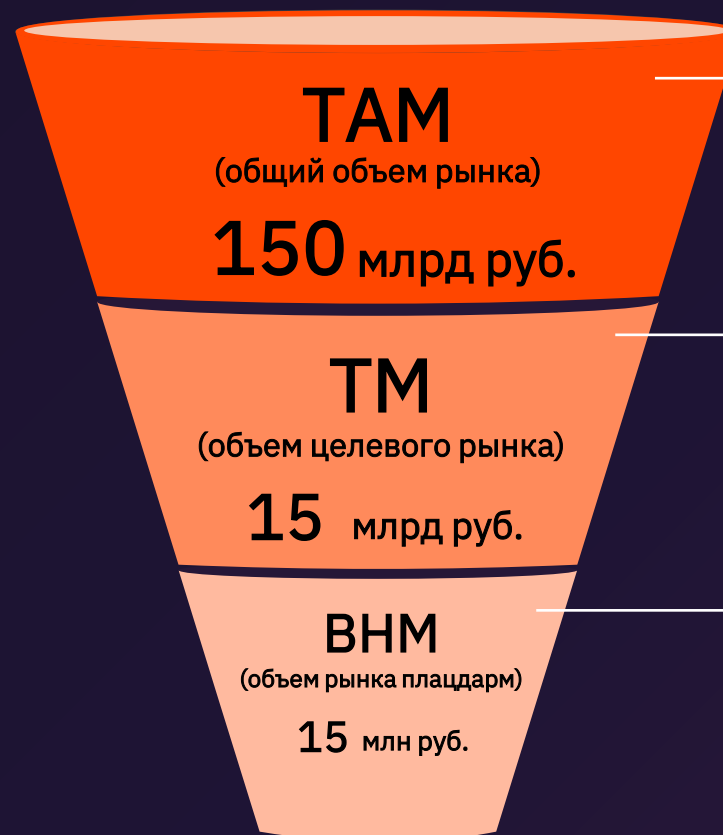
Комиссия

за использование инструментов диагностики и др. сервисов



Бесплатно

Для соискателей, исполнителей услуг (самозанятых) и всех частных пользователей



7 лет

Работодатели: 260 тыс. клиентов

Соискатели: студенты и специалисты
2.5 млн. пользователей



4 года

Работодатели: 50 тыс. клиентов

Соискатели: студенты и специалисты
450 тыс. пользователей



1 год

Работодатели: действующие клиенты
NT Lab 600 клиентов

Соискатели: выпускники Москва
и Питер 5.1 тыс. пользователей

** Подробный расчет рынка
и маркетинговая стратегия по запросу*

Рынок. Этап 1

1

Предлагается выходить на рынки поэтапно.
Начинаем с рынка Плацдарм, где мы обкатываем технологию, подтверждаем гипотезы и монетизацию



1

 год

срок достижения всего объема этого рынка

1

 год

Рынок Плацдарм

15

 млн руб.

Объем рынка



Кто наши клиенты на этом этапе:

Работодатели:

база клиентов HT Lab

Соискатели:

выпускники ВУЗ-ов
Москва и Питер

Численность

1.7

 тыс.

Численность

5.1

 тыс.


GTM
(стратегия маркетинга)

Работодатели:

Клиенты HT Lab –
через личный контакт
оператора (тел, email,
мессенджер) + email
рассылка

Соискатели:

Выпускники ВУЗов –
рассылка через
мессенджер
(сообщества
студенческие)

* Каналы, стоимость — в приложении по запросу

Рынок. Этап 2

2

На втором этапе мы расширяем рынок за счет привлечения новых пользователей. За основу расчета взято количество активных пользователей HH в РФ



4 года

срок достижения всего объема этого рынка

4 года

Целевой Рынок

15 млрд руб.

Объем рынка



Кто наши клиенты на этом этапе:

Работодатели:

активные работодатели в РФ

Численность

50 тыс.

Соискатели:

активные выпускники и специалисты в РФ (ИТ и др. сфер)

Численность

450 тыс.



GTM
(стратегия маркетинга)

Работодатели:

Активные работодатели - через личный контакт оператора (тел, email, мессенджер) + email рассылка + рассылка в мессенджере + SEO + Партнеры

Соискатели:

Активные выпускники и специалисты - рассылка в мессенджере, email рассылка, через личный контакт оператора (тел, email, мессенджер) + SEO + Партнеры

* Каналы, стоимость — в приложении по запросу

Рынок. Этап 3

3

На третьем этапе мы продолжаем расширять рынок за счет привлечения новых пользователей. За основу расчета взято количество всех пользователей НН в РФ



7 лет

срок достижения всего объема этого рынка

7 лет

Общий объем рынка

150 млрд руб.

Объем рынка



Кто наши клиенты на этом этапе:

Работодатели:

все работодатели в РФ

Соискатели:

соискатели в РФ

Численность

260 тыс.

Численность

2.5 млн.



GTM
(стратегия маркетинга)

Работодатели:

все потенциальные -
через личный контакт
оператора (тел, email,
мессенджер) + email
рассылка + рассылка
в мессенджере + SEO +
Партнеры

Соискатели:

все потенциальные -
рассылка в
мессенджере, email
рассылка, через
личный контакт
оператора (тел, email,
мессенджер) + SEO +
Партнеры

* Каналы, стоимость - в приложении по запросу

** Мы еще не считаем рынок HR Tech и Ed Tech, это в перспективе

Поток выручки

	24	25	26	27	28	32
Расходы	-5 млн	-21 млн	-785 млн	-883 млн	-938 млн	-3.1 млрд
Выручка	0	19 млн	1.8 млрд	7.7 млрд	17 млрд	102 млрд
DCF (дисконтир. денежный поток)	-4.4 млн	-2.2 млн	929 млн	6.3 млрд	14.7 млрд	90.8 млрд
Инвестиции	15 млн		500 млн			

*Подробная фин. модель с расходами, источниками выручки по запросу

Трекшн



Инвестиции



На текущей стадии проекта мы ищем инвестиции в размере 15 млн рублей для окончания стадии разработки MVP подтверждения гипотез и выхода на монетизацию



**Предложение
для инвестора**

15 млн = 15%

* Для инвестора возможен выход из проекта и продажа своей доли при закрытии последующих раундов

** 50% компенсация (подходит под гос. поддержку инвесторов)



Через 12 месяцев

- ✓ MVP как веб-приложение
- ✓ Проверенные гипотезы спроса, стоимости привлечения пользователей
- ✓ Финансовая модель с подтвержденными данными
- ✓ Прибыль и окупаемость инвестиций
- ✓ Готовность перейти к раунду А на 500 млн руб.

Средства пойдут

10%

Маркетинг

20%

Операционные

70%

Разработка



ROI = 4 тыс %

Инвестиции

	24	26	27	30	32
Раунд Сид	15 млн	0	0	0	0
Раунд А	0	500 млн	0	0	0
Доля бизнеса	10-25%	20-35%			
Доля от капитализации	0	0	5 млрд	37 млрд	65 млрд
Дивиденды	0	0	90 млн/год	640 млн/год	1.3 млрд/год



Преимущества для инвестора



Инновационный продукт



hrtech & edtech - большой потенциал



Лучший ответ вызовам рынка



Перспектива единорога



Самая конкурентная команда в отрасли



Что мы ждем от инвестора



Доступ к рынку соискателей, работодателей, студентов



Финансовая и венчурная экспертиза



hrtech, edtech, IT- экспертиза



Опыт масштабирования

Риски, связанные с Продуктом, и компенсационные мероприятия

Сложная разработка – риск невыполнения части решения или затягивание сроков



01

Такие риски есть у любой разработки. Как мы их планируем минимизировать:

- в ГК Гуманитарные Технологии мы уже имеем глубокую экспертизу и опыт в данной области более 30 лет
- набираем команду с широкой экспертизой, разработчиков всех нужных областей, методистов, научных сотрудников
- закладываем высокий уровень ФОТ в фин. модель, предоставляя конкурентные условия для найма, т.о. привлекаем сеньоров профессионалов

Комплексный продукт – риск выбора нишевых взамен



03

- поиск работы, исполнителей и обучения требует широкого ассортимента. С моделью маркетплейса на примере Озон и Вайлдберриз можно быстро набрать позиции
- на каждый блок нашего продукта мы планируем отдельную команду разработки со своим продактом, что позволит сделать крутой продукт на рынке и взять лучшие практики
- сегодня наблюдается переизбыток сервисов, что усложняет выбор для соискателей и работодателей. Мы этот выбор поможем сделать за счет гибкой и подробной фильтрации, основанной на комплексных и валидных данных

Активная конкуренция со стороны гигантов рынка



02

- мы объединяем всех в единую экосистему. С большинством участников рынка мы становимся партнерами
- по отношению к джоб-бордам у нас конкурентное преимущество в виде обучения и комплекса услуг
- при попытке нас копировать любому гиганту потребуется время для старта. К этому времени у нас появится слаженная команда, большой пройденный опыт и все ресурсы для масштабирования. Переплюнуть нас будет сложно
- ни у кого на рынке РФ нет такой экспертизы в психометрике, готовых исследований и разработок как у нас. Скопировать или создать похожую ЕМД будет сложно. У нас есть все патенты

Что если MVP не взлетит



04

Риск выхода MVP на PMF (соответствие продукта рынку) всегда высокий.

Что мы планируем для его минимизации:

- на этапе MVP мы привлекаем работодателей из нашей базы лояльных клиентов, которые с большой вероятностью попробуют новый продукт. Будет легко собрать развернутую обратную связь
- используем простой стек разработки 1С-Битрикс для быстрого развертывания приложения. Это потребует минимальных затрат на разработку.
- планируем тестировать каждый способ монетизации поэтапно. Сначала – тариф, потом – комиссию с обучения. Это снизит риск быстрого «сгорания» средств без получения выручки

Риски, связанные с Рынком, и компенсационные мероприятия

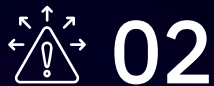
Привлечение соискателей – сложная задача



Этот челлендж мы планируем преодолеть за счет:

- конкурентного преимущества сервиса для частных лиц (соискателей, исполнителей услуг). Мы единственные, кто предлагает обучение, работу, подработку в одном сервисе
- фокуса на разработку ЛК для соискателей. Все джоб-борды в первую очередь направлены на Работодателей. Мы предоставим хороший продукт и сервис для Соискателей в перв. очередь
- внедрения Лин-подхода в разработке. Юзер френдли интерфейс и пользовательский опыт. В команду привлекаем UX/UI-дизайнеров, аналитиков, продактов и проджектов с нужными компетенциями
- грамотной GTM (маркетинговой стратегии) с использованием современных инструментов: парсинга, соцсетей, чат-ботов, партнерства и интеграций

Для одних сегментов зайдет, для других нет – риск масштабирования



- Начинаем с ИТ-сегментов, выпускников ВУЗов, это даст качественные нужные кадры для Работодателя. 2 года мы кастдевили этот сегмент, хорошо знаем их потребности и боли
- каждый сегмент мы кастдевим (подробно изучаем) и закладываем инсайты в продукт. Мы не надеемся на случай, а прорабатываем каждый шаг. Заложим нужные опции для каждого сегмента в приложение

Привлечение работодателей – большая конкуренция на них с разных сторон



- Дефицит кадров сегодня это большая проблема для Работодателя. Используем это как триггер. Мы дадим конкурентное решение с вовлеченными соискателями, этим мы отстроимся от конкурентов и альтернатив
- Предоставим самую конкурентную цену в отношении джоб-бордов и др. сервисов для HR. Мы это можем себе позволить за счет мультиканальной монетизации
- Применим свой 5-летний успешный опыт в маркетинге в сфере HR
- Планируем использовать каналы директ маркетинга (звонки, рассылки, рассылки в соцсетях), которые дадут быстрый результат. Постепенно перейдем на комплексную стратегию (SEO, PR, реклама и др.)

Каналы монетизации – риск неполучения планируемой выручки



Риск монетизации всегда самый большой. Что мы закладываем для его снижения:

- на первом этапе мы построим MVP и проверим все каналы монетизации в полях
- в фин. модели мы закладываем возможность гибко менять вводные (% конверсий, стоимость привлечения и т.д.). Каждый этап будет пересчитываться на основе проделанных шагов
- основной этап финансирования планируем после подтверждения всех цифр на этапе MVP. Это снижает риск потери крупных инвестиций
- планируем несколько каналов монетизации, что повышает шансы на успех нашего сервиса по сравнению с другими решениями и снижает риски
- маркетинговую стратегию рассчитываем из понимания специфики рынка, на котором работаем более 5 лет

Контакты



Алексей Кирин

@alexkirin

kan@ht-lab.ru

+7 (965) 480-29-64

