«ОТ MY NEW JOB® К JOBAI®: РЕАЛЬНАЯ ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ AI ДЖОБ-БОРДА»

Мезенцев Денис Петрович

Основатель и Генеральный директор проектов My new job® и JobAI®

ООО «Май нью джоб Девелопмент Компани»

Российская Федерация, г. Москва

Аннотация

В статье рассматривается развитие двух российских HR-tech продуктов - My new job® и JobAI®. Работа над My new job® началась в ноябре 2018 года, а в 2021 году сервис вышел на российский рынок. На следующем этапе накопленный опыт стал основой для создания JobAI® - платформы, которая помогает работодателям искать кандидатов, а соискателям - подходящие вакансии. В статье описаны ключевые возможности платформы: двусторонний интеллектуальный поиск, семантическое сопоставление, применение RAG, работа с видеоматериалами и ИИ-аватарами. Отдельное внимание уделено функции, которая превращает двухстороннее видеособеседование кандидата в структурированное текстовое резюме. Рассматриваются реальные этапы работы этого инструмента: распознавание речи, распределение информации по разделам профиля, объединение с ранее загруженным резюме, редактирование и обновление данных. Эмпирическую основу составляют внутренние показатели компании, включая базу из 4 328 811 уникальных кандидатов с видеоматериалами, а также результаты пилотного тестирования динамических ИИ-аватаров.

Ключевые слова

HR-tech, искусственный интеллект, цифровой рекрутинг, видеоинтервью, AI job board, My new job®, JobAI®, семантический поиск, RAG, ИИ-аватар, автоматизация резюме.

FROM MY NEW JOB® TO JOBAI®: THE REAL STORY OF AN AI JOB BOARD

Mezentsev Denis Petrovich

Founder and CEO of My new job® and JobAI® projects

Abstract

This article examines the development of two Russian HR-tech products, My new job® and JobAI®. Work on My new job® began in November 2018, and the service entered the Russian market in 2021. The experience gained through this product led to the development of JobAI®, a platform that helps employers find candidates and jobseekers find suitable vacancies. The article describes the platform's main capabilities: two-way intelligent search, semantic matching, RAG, video data and AI avatars. It also examines a practical JobAI® feature that turns a candidate's video interview into a structured text resume. The process includes speech transcription, placing information into profile fields, combining it with an existing resume, editing and updating the candidate profile. The empirical basis includes aggregated company data, among them 4,328,811 unique candidates with video materials, and results from a pilot involving dynamic AI avatars.

Keywords

HR technology, artificial intelligence, digital recruitment, video interview, AI job board, My new job®, JobAI®, semantic search, retrieval-augmented generation, AI avatar, resume automation.

Введение

Цифровой подбор персонала давно вышел за рамки публикации вакансии и просмотра откликов. Сегодня работодатели используют системы учёта кандидатов, онлайн-тестирование, видеоинтервью и инструменты анализа информации. Но даже при большом количестве цифровых сервисов у рынка

остаётся простая проблема: работодатель и кандидат часто описывают одну и ту же работу разными словами. В резюме может быть указан привычный набор обязанностей, а в вакансии - конкретные задачи и требования. Найти содержательное совпадение между ними не всегда легко, а порой просто невозможно.

Работодатель может разместить вакансию и получить сотни откликов, но это не означает, что среди них окажутся все подходящие специалисты. Кандидат, в свою очередь, может просматривать десятки предложений и не замечать вакансии, где его опыт действительно востребован. Поиск только по названиям должностей и ключевым словам не всегда помогает решить эту задачу.

В этой статье развитие My new job® и JobAI® рассматривается как единый практический кейс: от сервиса асинхронных видеоинтервью до интеллектуальной платформы для поиска работы и подбора персонала. Особое место в этой истории занимает работа с видео: запись интервью стала не только способом познакомиться с кандидатом, но и источником данных для формирования его профессионального профиля и текстового резюме.

Работа над My new job® началась в ноябре 2018 года, а запуск на российском рынке состоялся в 2021 году. В дальнейшем стало понятно, что видеоинтервью может решать более широкую задачу, чем первичный отбор. Если извлечь из видеозаписи профессиональную информацию, привести её к единой структуре и связать с требованиями вакансий, видео может стать основой для поиска, а не только материалом для просмотра.

Цель статьи - показать, как развивались My new job® и JobAI®, какие задачи решают их основные функции и как видеоматериалы используются для создания профессионального профиля кандидата. В работе применены анализ этапов развития продуктов, описание их функциональных решений и обобщение внутренних данных. Российские научные публикации используются

для объяснения более широкого контекста цифрового рекрутинга и интеллектуального анализа резюме и вакансий.

1. My new job®: от идеи видеоинтервью к действующему HR tech продукту

Работа над My new job® началась в ноябре 2018 года. Идея возникла из повседневной задачи рекрутера: на первичные разговоры с кандидатами уходит много времени, хотя значительная часть вопросов повторяется. Нужно узнать об опыте человека, его задачах, мотивации и ожиданиях. При массовом подборе такие разговоры превращаются в большой объём однотипной работы.

Асинхронное видеоинтервью позволило изменить этот процесс. Работодатель заранее готовит вопросы, кандидат записывает ответы в удобное время в режиме онлайн, а рекрутер смотрит их тогда, когда ему удобно. Все кандидаты отвечают на одинаковые или сопоставимые вопросы, поэтому информацию проще сравнивать. При этом сохраняется не только содержание ответа, но и сама видеозапись, к которой можно вернуться позже.

В 2021 году My new job® вышла на российский рынок. 17 марта 2021 года проект получил статус резидента Инновационного центра «Сколково». Сервис стал использоваться в реальных процессах подбора персонала. Его задача - упростить сбор первичной информации и дать рекрутеру больше времени на оценку опыта и общение с кандидатами.

По итогам 2025 года выручка My new job® составила 172,5 млн. рублей, прибыль превысила 7 млн. рублей. Для проекта это важный этап: продукт прошёл путь от идеи и разработки до коммерческой эксплуатации. Работа с клиентами помогла лучше понять, какие задачи можно решить с помощью видео и какие возможности востребованы в ежедневной работе рекрутера.

Практика показала, что видеоинтервью полезно не только для первичного отбора. В записи содержится информация об опыте, задачах и достижениях кандидата. Если перевести эту информацию в текст, структурировать её и

связать с вакансиями, видеоматериалы можно использовать как основу профессионального профиля. Эта идея стала одним из направлений развития JobAI®.

2. От видеоинтервью к интеллектуальному поиску

Переход от My new job® к JobAI® был связан с расширением самой задачи. Классическая модель поиска работы строится вокруг отклика: работодатель публикует вакансию, кандидат находит её и отправляет резюме. JobAI® развивает двустороннюю модель. Работодатель может искать подходящих специалистов в базе, а кандидат - находить вакансии, которые соответствуют его опыту и профессиональным интересам.

Для такого поиска важно понимать не только название должности и перечень навыков, но и то, что человек делал на практике: какими задачами занимался, за что отвечал, какими инструментами пользовался и каких результатов добился. Вакансии тоже нужно анализировать по содержанию, а не только по названию. Исследование И. Л. Сизовой на массиве более 5,3 млн текстов резюме и вакансий российских платформ показало, что описания компетенций и должностных обязанностей у работодателей и соискателей часто не совпадают по структуре и смыслу [1]. Это одна из причин, по которой простого поиска по словам недостаточно.

Российские исследования цифрового рекрутинга рассматривают искусственный интеллект как инструмент для анализа резюме, первичного отбора и автоматизации отдельных этапов найма [2]. Для JobAI® важно объединить эти возможности в одном поисковом сценарии: система должна не просто находить похожие слова, а помогать понять, почему опыт кандидата может подойти вакансии и почему сама вакансия может быть интересна кандидату.

В JobAI® эта логика реализована в двух основных сценариях: «Почему кандидат подходит?» и «Почему вакансия подходит?». В первом случае работодатель видит, какие сведения профиля соотносятся с требованиями вакансии. Во втором кандидат получает подборку предложений, которые подходят его профессиональному профилю. Таким образом, платформа помогает обеим сторонам поиска, а не только работодателю.

Разработка JobAI® велась около полутора лет. 5 июня 2025 года проект получил статус резидента «Сколково», а в мае 2026 года платформа была запущена на российском рынке. JobAI® создавался как самостоятельный SaaS-продукт, объединивший поиск вакансий и кандидатов, работу с видео, интеллектуальное сопоставление и инструменты первичного взаимодействия.

3. Архитектурные принципы JobAI®: семантический поиск и RAG

Обычный поиск часто зависит от того, насколько точно кандидат и работодатель сформулировали свои запросы. Например, в резюме может быть написано «управлял клиентскими проектами», а в вакансии - «развивал ключевых заказчиков». Слова разные, но опыт может быть близким. Семантический поиск помогает находить такие смысловые связи и учитывать содержание текста.

В JobAI® процент соответствия - это интегральная оценка, которую формирует ИИ-система на основе совокупности сведений о кандидате и требований вакансии. Векторное сходство текстов может использоваться как один из элементов поиска, но не является самим процентом соответствия. Иными словами, система оценивает не только совпадение формулировок, но и то, насколько профессиональный опыт человека в целом соотносится с задачами вакансии.

В платформе также применяется RAG-подход - генерация ответа с опорой на найденную информацию. Сначала система извлекает из базы подходящие

сведения, а затем языковая модель формирует ответ на их основе. В рекрутинге это позволяет связывать объяснение соответствия с конкретными данными профиля и вакансии. Например, система может показать, какие требования подтверждаются опытом кандидата, а какие сведения в профиле пока не указаны.

На практике важна вся цепочка обработки: качество исходных данных, правильное распознавание информации, её структурирование, поиск нужного контекста и понятное представление результата. Именно поэтому JobAI® объединяет работу с текстом, видео и профилем кандидата в едином интерфейсе.

4. Видеоданные и автоматическое создание резюме в JobAI®

Одно из ключевых преимуществ рассматриваемого кейса - большой массив видеоматериалов, полученных в ходе цифровых интервью и опросов. Запись видео сохраняет рассказ кандидата в исходном виде. На его основе можно подготовить текстовый профиль, а при необходимости вернуться к записи и уточнить контекст ответа.

База JobAI® включает 4 328 811 уникальных кандидатов с видеоматериалами. Это именно количество уникальных кандидатов, а не число отправленных ссылок или отдельных записей.

Важен не только сам объём базы. В JobAI® видеозапись используется для автоматического создания текстового резюме. Сначала речь переводится в текст с помощью LLM-транскрибатора, локализованного в России. Затем ИИ распределяет извлечённые сведения по заданным полям профиля - опыту, должностям, обязанностям, достижениям, навыкам и образованию. Для структурирования используются JSON-файлы. К полученным данным можно добавить старые (в том числе не актуальные) текстовые резюме, чтобы сохранить сведения о местах работы и проектах, которые кандидат не упомянул

в новом видео. В результате формируется единый текстовый профиль, который кандидат может проверить и отредактировать. QR-код в резюме ведёт на последнюю видеозапись кандидата. Для джобборда это удобная функция: работодатель быстро читает структурированный текст и при необходимости открывает исходное видео.

5. ИИ-аватары и развитие формата интервью

ИИ-аватары стали следующим этапом развития видеоинтервью. В одном сценарии кандидат получает ссылку и отвечает на вопросы, взаимодействуя с плоским аватаром. В другом - общается с динамическим цифровым собеседником, который воспроизводит речь и визуальные реакции в реальном времени. Такой формат приближает интервью к обычному диалогу.

В JobAI® развиваются два формата: плоский ИИ-аватар, который служит визуальным представлением голосового агента (например, фотография), и динамический аватар с синхронной речью и визуальными реакциями. Для голосового общения используется полнодуплексная архитектура на базе WebRTC (LiveKit) в сочетании с языковыми моделями. Это позволяет участникам говорить в естественном режиме, не дожидаясь завершения длинной последовательности «вопрос - запись - обработка - ответ».

В пилотном проекте созданы пять индивидуальных моделей аватаров для пяти HR-специалистов. Проведено около 50 интервью с динамическими аватарами. Для экспериментов используются вычислительные ресурсы с GPU класса NVIDIA H100 и выше. Команда проверяет стабильность длительных сессий, качество потоковой передачи аудио и видео и скорость ответа системы.

6. Данные о взаимодействии с плоским ИИ-аватаром

Во внутренних данных за период с января 2025 года по сентябрь 2026 года отдельно выделены две возрастные группы. Для аудитории 18-22 лет, используемой в исследовании как операционное приближение к младшей

группе поколения Z, указано 956 890 отправленных ссылок и 956 800 записанных прохождений. Доля случаев, когда интервью не было пройдено, составила менее 0,01%; 31% участников проходили интервью два или более раз.

Для аудитории 40 лет и старше указано 879 632 отправленные ссылки и 458 236 записанных прохождений. Эти данные показывают различия в прохождении видеоинтервью между возрастными группами и могут использоваться для дальнейшего анализа пользовательского поведения.

7. Продуктовые эффекты и их измерение

Внутренние сравнения и опросы, проводившиеся в рамках использования JobAI®, показывают, что кандидаты могут находить работу примерно в 1,5 раза быстрее, а компании - закрывать вакансии примерно в 2 раза быстрее. Эти показатели отражают результаты внутренних наблюдений за использованием платформы и сравнения сроков до и после её внедрения.

8. Ограничения, риски и принципы ответственного применения

Первое ограничение связано с качеством данных. Профили кандидатов могут быть неполными, устаревшими или составленными в разной структуре. Поэтому необходимы механизмы актуализации профиля, указания источника сведений и различения подтверждённых данных от автоматически сформированных предположений.

При использовании ИИ важно учитывать возможные ошибки и предвзятость. Российские авторы, исследующие применение ИИ в подборе персонала, отдельно выделяют управленческие и поведенческие риски таких решений [3]. Поэтому алгоритмы должны помогать специалисту, а не подменять его ответственность за итоговое кадровое решение.

Пользователю важно понимать, почему система показывает определённый результат. Если кандидат получает оценку соответствия вакансии, полезно видеть, какие требования подтверждаются его опытом, а какие сведения

отсутствуют. Так процент соответствия становится понятным ориентиром, а не просто числом на экране.

Четвёртый аспект - доверие кандидата. Человек должен понимать, что интервью проводит ИИ-агент или аватар, какие данные собираются и как они будут использоваться. Прозрачность процедуры важна не меньше, чем качество самой модели.

Пятый аспект - человеческий контроль. Алгоритм может помогать искать, ранжировать и объяснять возможное соответствие, но не должен автоматически превращаться в окончательного арбитра профессиональной пригодности. Рекрутер или работодатель должен иметь возможность проверить исходные сведения, оценить контекст и принять ответственность за решение.

9. Этапы развития как единый предпринимательский кейс

История My new job® и JobAI® показывает последовательное развитие одной идеи. В ноябре 2018 года началась работа над асинхронным видеоинтервью. В 2021 году My new job® вышла на российский рынок и получила статус резидента «Сколково». За следующие годы продукт прошёл путь до коммерческого сервиса и помог накопить большой массив видеоматериалов. Затем команда начала разработку JobAI® как самостоятельной платформы интеллектуального поиска; 5 июня 2025 года проект получил статус резидента «Сколково», а в мае 2026 года вышел на российский рынок.

На Startup Village 2025 проект My new job® / JobAI® занял призовое место среди 73 проектов в IPO-Pitch и получил грант Yandex Cloud в размере 1,5 млн рублей на год облачной инфраструктуры. В 2026 году команду JobAI® пригласили провести практический воркшоп на Startup Village об истории создания стартапа и развитии ИИ-продукта в условиях кризиса. Эти события стали важными этапами развития проекта и его присутствия в российской технологической среде.

JobAI® появился не просто как новый сервис с искусственным интеллектом. Он вырос из опыта эксплуатации My new job® и понимания реальных задач рекрутеров и кандидатов. Сначала видео помогало собирать первичную информацию, затем стало источником для формирования текстового профиля, а после - частью интеллектуального поиска. В результате JobAI® объединил несколько этапов работы с кандидатом: от представления опыта до поиска подходящей вакансии.

Заключение

История My new job® и JobAI® показывает, как цифровой инструмент для видеоинтервью может развиться в платформу поиска работы и подбора персонала. Работа над My new job® началась в ноябре 2018 года, сервис вышел на российский рынок в 2021 году. Следующим этапом стало создание JobAI®, запущенного в мае 2026 года.

Главное отличие JobAI® - двусторонний поиск. Работодатель может понять, почему кандидат подходит вакансии, а соискатель - почему вакансия подходит его опыту. Для этого платформа использует семантический поиск, RAG и интегральную оценку соответствия.

Важная часть платформы - работа с видеоданными. База включает 4 328 811 уникальных кандидатов с видеоматериалами. Видео можно использовать не только для просмотра интервью: JobAI® переводит речь в текст, распределяет сведения по полям профиля с помощью JSON-структур, объединяет их с ранее загруженным резюме и формирует редактируемый текстовый документ. Новые видеоматериалы могут дополнять профиль после загрузки в карточку кандидата. QR-код в резюме открывает последнюю видеозапись. Так работодатель получает сразу два формата представления кандидата: краткий структурированный текст и исходное видео.

Практическая ценность кейса - в том, что отдельные этапы подбора объединены в одной платформе. Кандидату проще представить свой опыт, работодателю - найти и оценить подходящих специалистов, а рекрутеру - работать не только с текстом резюме, но и с исходным видео. Развитие JobAI® показывает, как накопленный опыт одного HR tech продукта может стать основой для следующего.

Список литературы

1. Сизова И. Л. Особенности подбора персонала: интеллектуальный анализ текстов резюме и вакансий // Регионология. 2025. Т. 33, № 2. С. 271–293. DOI: 10.15507/2413-1407.129.033.202502.271-293. URL: https://journals.rcsi.science/2413-1407/article/view/269441 (дата обращения: 31.10.2026).

2. Щербакова Я. В., Ашурбеков Р. А., Журавлёва О. В. Цифровая трансформация управления персоналом в России: влияние искусственного интеллекта на подбор, оценку и развитие сотрудников // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2026. Т. 15, № 3. С. 78–83. DOI: 10.12737/2305-7807-2026-15-3-78-83.

3. Степаненко Е. В., Нилова А. А., Омельченко А. Е. Оценка рисков при подборе персонала с помощью искусственного интеллекта // Journal of Monetary Economics and Management. 2026. № 7. С. 94–101. DOI: 10.26118/2782-4586-2026-94-101.