



АЭМ-ТЕХНОЛОГИИ
ИЖОРА
РОСАТОМ

Предиктивное управление текучностью: ИИ в контуре удержания персонала

Задача проекта

Переход от реакции на заявление об увольнении к раннему управлению риском оттока

Риск для производства

Дефицит персонала влияет на выполнение производственной программы. При этом HR видит проблему поздно, когда сотрудник уже принял решение уйти.

1

Нет прогноза по ФИО

Работа начинается только после получения заявления

2

Удержание без единого алгоритма

Увольнения из-за некачественной адаптации

3

Только три аналитических разреза

Причины и зоны риска слишком укрупненные

есть

Прогноз риска по ФИО

>10

Разрезов аналитики

10%

% удержания работников

≤ 9,9%

Цель по текучести

Изменение процесса управления текучестью

ИИ-прогноз запускает работу до появления заявления об увольнении

До проекта

26 дней



После проекта

20,5 дня



5,5 дня

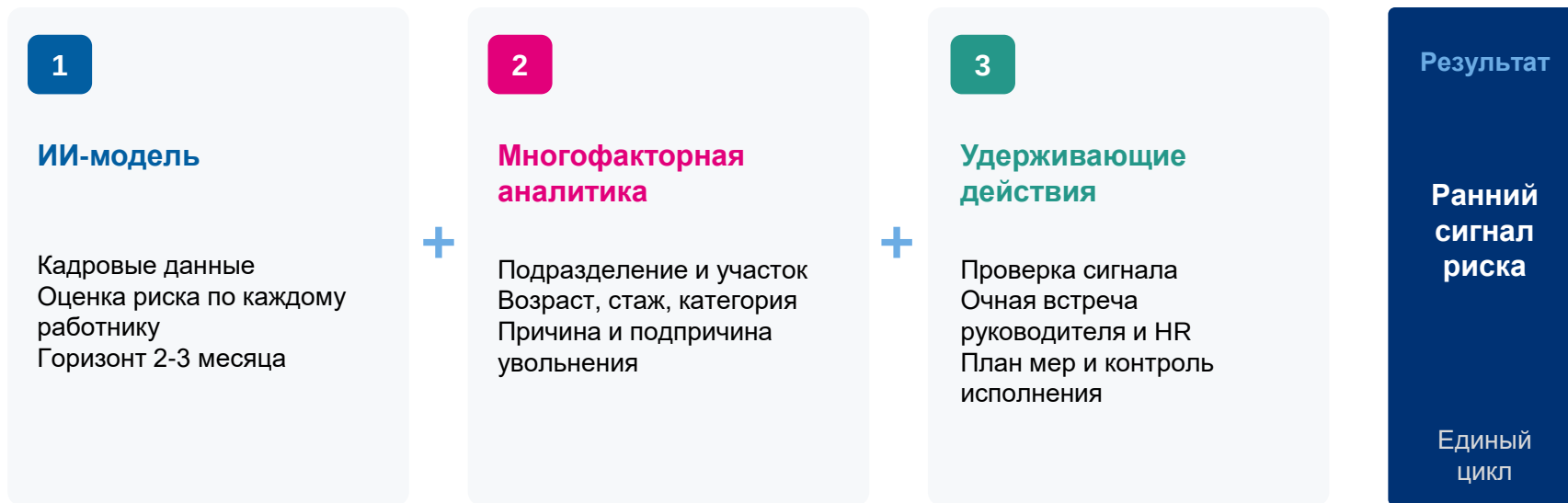
сокращение цикла процесса

Главное изменение

Команда получает время на разговор и меры удержания до того, как решение сотрудника становится необратимым.

Контур решения

Прогноз, аналитика и работа с сотрудником объединены в один управленческий цикл



Модель не принимает кадровое решение. Она выделяет приоритет для проверки, а решение о действиях остается за руководителем и HR.

Результат пилота ИИ-модели

Четыре волны прогноза в 2025 году на горизонте 2-3 месяца

Волна	Охват данных, чел.	Факт увольнений, чел.	Попадание модели, чел.	Покрытие увольнений
Март	1934	92	13	13%
Май	1963	66	10	10%
Июль	1964	46	6	6%
Сентябрь	2013	38	4	4%

93-95%

доля верных ответов по всей выборке

Показатель включает сотрудников, которые не уволились.

11-15%

покрытие фактически уволившихся

Это основной показатель практической ценности модели на пилоте.

Результат пилота ИИ-модели

Единый алгоритм заметил ситуативные удерживающие мероприятия

1

Проверка сигнала

Работа с прогнозируемыми увольнениями

1. Запрос обратной связи от руководителя по сотруднику.
2. Запрос информации по условиям оплаты по дисциплинарным взысканиям.
3. Мониторинг сотрудника на рабочих сайтах.

2

Выбор сценария

Анализ обратной связи: положительная/отрицательная

Совместное решение руководителя и HR

3

План удержания

Разработка плана работы с сотрудником при прогнозируемом увольнении

Перечень мероприятий, ответственные и сроки

4

Очная встреча

Очная встреча между сотрудником, руководителем и HR

Обозначение причины встречи и презентация плана работы

5

Контроль

Контроль со стороны HR выполнения плана работ.

Проведение контрольных встреч (1-2 встречи)

Темы диалога с сотрудником при очной встрече с руководителем и HR:

Вовлеченность сотрудника

Командная работа

Рост и развитие

Производительность

Обратная связь

Многофакторная аналитика



АЗМ-ТЕХНОЛОГИИ
ИЖОРА
РОСАТОМ

Автоматизированный сбор занимает 15 минут и показывает зоны риска до уровня групп и участков

1

Подразделение

В разрезе блока, цеха, отделения, участка по всем профилям

2

Профиль работника

Возраст, стаж, категория

3

Причины ухода

Причина и детализированная подпричина, анализ выходных интервью

4

Динамика

Сравнение периода и прогноз сохранения уровня

Как используются отчеты

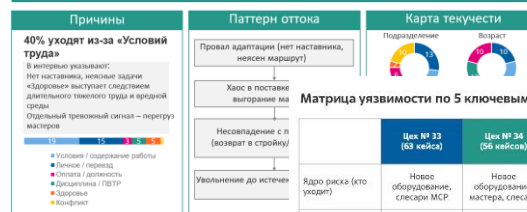
- Ежемесячная информация руководителям функций
- Планы встреч в подразделениях с высокой текучестью
- Психофизиологическое обследование и социометрия коллектива
- Ежегодное подведение итогов и корректировка мер

Цех № 34

48 уволенных, текучесть 10.1%



В зоне риска: Отделение изготовления нового оборудования, Слесари/сварщики
Период оттока: 44% уходят в первый год



Итоги проекта

Целевые показатели достигнуты по системе прогноза, глубине аналитики и уровню текучести

есть

Прогноз текучести по ФИО

на старте: отсутствовал

>10

Разрезов аналитики

на старте: 3

9,0%

Текучесть в 2025 году

2024 год: 9,9%

Изменение ключевых показателей

Показатель	2024	2025	Изменение
Удержанные работники, чел.	22	44	+ 100%
Доля удержания	11%	20%	+ 9 п.п.
Текучесть	9,9%	9,0%	- 0,9 п.п.

Результат достигнут в период интенсивного найма: в 2025 году принято 523 человека.

Новизна и масштабируемость

Практика воспроизводится как методика, а не как разовый набор мероприятий

Новизна

- 1 Единый HR-контур объединяет прогноз риска, аналитику причин и удерживающие действия
- 2 ИИ-модель оценивает риск по каждому работнику за 2-3 месяца до возможного увольнения
- 3 Подпричины увольнения раскрывают реальные причины, которые скрывались за типовыми HR-кодами
- 4 Модель служит сигналом для проверки, а не автоматическим кадровым решением

Масштабируемость

Данные	кадровые показатели, доступные большинству крупных предприятий
Методика	единые дашборты, подпричины увольнений и сценарии работы
Адаптация	Настройка факторов и порогов под специфику площадки
Ресурсы	Запуск без расширения штата HR-функции