

Instrukcja stosowania modułów predykcyjnych VeyraHR

Predykcja odejść, ryzyko wypalenia i sukcesja – dla Klientów i Użytkowników

Wersja 1.0 z dnia 28 września 2026 r. · dotyczy modelu ryzyka odejść v2

Instrukcja jest przeznaczona dla osób, które w firmie Klienta korzystają z wyników predykcji: działu HR, menedżerów i administratorów Konta. Wyjaśnia, do czego moduły służą, jak działają, jak czytać ich wyniki, jakie mają ograniczenia i jak sprawować nad nimi nadzór. Stanowi informację dostawcy dla podmiotu stosującego w rozumieniu art. 13 rozporządzenia (UE) 2024/1689 (AI Act) i może służyć jako materiał szkoleniowy w zakresie kompetencji AI (art. 4).

1. Dostawca i kontakt

Dostawca: Jakub Porycki, prowadzący działalność gospodarczą pod firmą PGMS Jakub Porycki, al. Jana Pawła II 27, 00-867 Warszawa, NIP 524-237-55-51. Kontakt w sprawie działania modeli, błędów i incydentów: biuro@veyrahr.pl; w sprawie ochrony danych: iod@veyrahr.pl.

2. Przeznaczenie

Moduły predykcyjne wspierają dział HR w planowaniu działań retencyjnych, rozwojowych i płacowych. Wskazują osoby i zespoły, którym warto poświęcić uwagę, oraz czynniki, które podnoszą ryzyko – tak, aby człowiek mógł podjąć decyzję o rozmowie, podwyżce, zmianie zakresu pracy czy planie rozwoju.

Moduły

- **Predykcja odejść** – prawdopodobieństwo, że pracownik odejdzie z firmy w ciągu 12 miesięcy, wraz z czynnikami, które je podnoszą.
- **Ryzyko wypalenia** – wskaźnik 0–10 oparty na sygnałach przeciążenia i spadku zaangażowania (oceny, podwyżki, awanse, zmiany przełożonego, absencje).
- **Sukcesja** – wskaźnik gotowości do awansu oparty na ocenach, stażu i czasie od ostatniego awansu.

Czego nie wolno robić z wynikami

- opierać wyłącznie na nich decyzji o zwolnieniu, obniżeniu wynagrodzenia, karze porządkowej, odmowie awansu lub zmianie warunków zatrudnienia,
- traktować ich jako oceny pracy, lojalności ani „wiarygodności” pracownika,
- używać ich do oceny kandydatów w rekrutacji ani do decyzji wobec osób, których dane nie pochodzą z aktualnego importu,
- udostępniać wyników dotyczących konkretnej osoby jej współpracownikom ani przełożonym, którzy nie potrzebują ich do wykonywania obowiązków,
- informować pracownika, że „system przewiduje jego odejście” – rozmowa powinna dotyczyć jego sytuacji (np. wynagrodzenia, rozwoju), a nie wyniku modelu.

3. Jak działa predykcja odejść

Model v2 jest przejrzystym modelem addytywnym: każdy czynnik ma jawną, opisaną wagę, a wynik jest sumą wpływów czynników przeliczoną na prawdopodobieństwo. Wagi odzwierciedlają znane z badań przyczyny odejść. Model nie wykorzystuje płci, wieku, stanu zdrowia ani innych cech chronionych.

Czynnik	Kiedy podnosi ryzyko	Kiedy je obniża
Czas od podwyżki	12 mies. i więcej (wpływ rośnie przy 18, 24 i 36 mies.)	—
Płaca vs mediana stanowiska	poniżej 95% mediany na tym samym stanowisku i poziomie (silniej poniżej 85%)	powyżej 110% mediany
Zmiana oceny okresowej	spadek o 0,2 i więcej (silniej od 0,5)	wzrost o 0,3 i więcej
Poziom oceny	ocena poniżej 3,2 (silniej poniżej 2,5)	—
Awans	dobrze oceniany ($\geq 4,0$) bez awansu od 36 mies.; każdy bez awansu od 48 mies.	—
Zmiany przełożonego	2 i więcej zmian	—
Absencje	wyraźny wzrost w ostatnich 90 dniach lub co najmniej 20 dni w roku	—
Staż	pierwszy rok pracy (silniej) i drugi rok	staż powyżej 5 i 10 lat
Poziom stanowiska	stanowisko juniorskie (niewielki wpływ)	stanowisko seniorskie

Kalibracja do firmy

Średnie ryzyko w firmie jest ustawiane na poziomie rzeczywistej rotacji dobrowolnej z ostatnich 12 miesięcy – jeśli import zawiera co najmniej 10 odejść dobrowolnych. W przeciwnym razie model przyjmuje typową rotację dobrowolną 12%. Dzięki temu wynik 30% znaczy, że mniej więcej 3 na 10 osób o podobnym profilu odchodzi w ciągu roku.

Kategorie ryzyka

Kategoria	Prawdopodobieństwo odejścia w 12 mies.
Niskie	poniżej 12%
Średnie	12–25%
Wysokie	25–45%
Krytyczne	45% i więcej

Główne czynniki pracownika

Przy każdej osobie widać do trzech czynników, które najbardziej podnoszą jej ryzyko, wraz z wpływem w punktach procentowych – o tyle spadłoby ryzyko, gdyby dany czynnik nie występował (np. „Brak podwyżki od 26 mies. +12 pp”). Czynniki wskazują, czego dotyczyć może rozmowa lub działanie, ale nie dowodzą przyczyny w konkretnym przypadku.

Predykcje są przeliczane automatycznie po każdym imporcie. Każde przeliczenie jest zapisywane z datą i wersją modelu.

4. Ryzyko wypalenia i sukcesja

Oba moduły to wskaźniki regułowe, a nie modele uczone na danych. **Ryzyko wypalenia** sumuje punkty za: niską lub spadającą ocenę, brak podwyżki od 18 i 24 mies., brak awansu od 30 mies., zmiany przełożonego i

podwyższone absencje w ostatnich 90 dniach (maks. 10 pkt; wysokie od 4, krytyczne od 7). **Sukcesja** sumuje punkty za wysoką ocenę, staż i czas od awansu (gotowy od 7 pkt, wysoki potencjał od 5).

Wskaźnik wypalenia nie diagnozuje stanu zdrowia i nie korzysta z przyczyn nieobecności. Jest sygnałem, że warto porozmawiać o obciążeniu pracą i warunkach, a nie oceną psychiczną.

5. Wymagania wobec danych

- Import powinien obejmować wszystkich aktualnych pracowników – brak części osób zaburza mediany płac i wskaźniki działów.
- Dane powinny być aktualne na dzień importu; importuj co najmniej raz na kwartał, najlepiej co miesiąc.
- Dla kalibracji do firmy dołącz osoby, które odeszły w ostatnich 12 miesiącach, z datą i typem odejścia.
- Zmianę oceny VeyraHR liczy między kolejnymi importami – ocenę importuj w tej samej skali (1–5).
- Nie importuj danych szczególnych kategorii (np. przyczyn nieobecności, danych o zdrowiu) ani danych spoza opisu kolumn.
- Brak kolumny oznacza, że dany czynnik nie jest brany pod uwagę – wynik jest wtedy mniej precyzyjny.

6. Ograniczenia i znane ryzyka

- **Wagi nie są uczone na danych Twojej firmy.** Do firmy dopasowywany jest tylko średni poziom ryzyka. Dokładność dla konkretnej firmy nie jest znana, dopóki nie porówna się predykcji z rzeczywistymi odejściami.
- **Model nie zna przyczyn osobistych** (przeprowadzka, sytuacja rodzinna, oferta od innej firmy) ani czynników spoza danych kadrowych.
- **Korelacja to nie przyczyna.** Czynnik „płaca poniżej mediany” wskazuje na związek z odejściami w populacji, a nie na to, że podwyżka na pewno zatrzyma konkretną osobę.
- **Małe grupy** (np. stanowisko z 1–2 osobami) nie mają wiarygodnej mediany płac – czynnik płacowy liczony jest tylko dla grup od 3 osób.
- **Równe traktowanie.** Model nie używa płci, ale czynniki mogą ją pośrednio odzwierciedlać – np. jeśli kobiety zarabiają mniej na tych samych stanowiskach, częściej otrzymają czynnik „płaca poniżej mediany”. Wtedy różnica w ryzyku sygnalizuje lukę płacową, którą należy usunąć, a nie cechę pracowniczkę. Dostawca przed każdą nową wersją modelu przeprowadza test równego traktowania (porównanie wyników kobiet i mężczyzn, reguła 4/5).
- **Samospelniająca się przepowiednia.** Traktowanie osoby z wysokim ryzykiem jako „na wylocie” (pomijanie w projektach, awansach) może samo doprowadzić do jej odejścia.
- **Nadmierne zaufanie do wyniku** (tzw. automation bias) – wynik jest punktem wyjścia do refleksji, a nie rozstrzygnięciem.

7. Nadzór człowieka

Klient wyznacza osoby odpowiedzialne za korzystanie z predykcji i nadaje im uprawnienie do danych indywidualnych. Osoby te powinny rozumieć tę instrukcję i mieć uprawnienia do podejmowania decyzji kadrowych, których wyniki dotyczą.

Przed podjęciem działania wobec osoby

- a) sprawdź, czy dane osoby są aktualne i kompletne (stanowisko, wynagrodzenie, data ostatniej podwyżki i oceny),
- b) przeanalizuj wskazane czynniki i porównaj je z własną wiedzą o sytuacji pracownika,

- c) zdecyduj o działaniu na podstawie całości informacji – wynik modelu może zostać pominięty, jeśli przeczy faktom,
- d) działanie powinno być korzystne dla pracownika (rozmowa rozwojowa, przegląd wynagrodzenia, zmiana obciążenia), a nie sankcyjne.

Mechanizmy nadzoru w VeyraHR

- wyniki są rekomendacjami; system nie wykonuje żadnych działań wobec pracowników,
- wyjaśnienie czynników i ich wpływu przy każdej osobie,
- uprawnienie do danych indywidualnych nadawane imiennie; bez niego wyłącznie dane zbiorcze z ukrywaniem grup mniejszych niż 3 osoby,
- zapis predykcji z datą i wersją modelu; historia importów z możliwością wycofania.

8. Obowiązki Klienta jako podmiotu stosującego

- przed uruchomieniem predykcji na poziomie osób poinformuj pracowników, a jeśli w Twojej firmie działają związki zawodowe lub rada pracowników – także ich (art. 26 ust. 7 AI Act; wzór informacji udostępnia VeyraHR),
- zapewnij kompetencje osób korzystających z predykcji – ta instrukcja może służyć jako materiał szkoleniowy (art. 4 AI Act),
- przeprowadź ocenę skutków dla ochrony danych (art. 35 RODO) – VeyraHR udostępnia opis systemu do jej przygotowania,
- regularnie sprawdzaj raport Nadzór AI → Równe traktowanie (dostępny dla administratora Konta) i zgłaszaj VeyraHR zauważone nieprawidłowości: wyniki sprzeczne z faktami, podejrzenie nierównego traktowania, błędy importu,
- gdy wynik wpływa na decyzję wobec pracownika, na jego prośbę wyjaśnij, jaką rolę odegrał (art. 86 AI Act).

9. Zmiany modelu

O nowej wersji modelu VeyraHR informuje Klientów przed jej wdrożeniem. Karta modelu – z opisem, wynikami testu równego traktowania na danych testowych i ograniczeniami – jest dostępna dla administratora Konta w aplikacji (Nadzór AI → Równe traktowanie), obok raportu na danych Twojej firmy. Wersja modelu jest zapisywana przy każdej predykcji.