Instrukcja stosowania modułów predykcyjnych VeyraHR

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

Wersja 1.1 z dnia 4 października 2026 r. · dotyczy modelu ryzyka odejść v2.1

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: support@veyrahr.pl (także formularz zgłoszeń w aplikacji: Pomoc → Zgłoszenia); w sprawie ochrony danych: rodo@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 v2.1 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.)	—
Obniżka wynagrodzenia	spadek stawki godzinowej (wynagrodzenie / wymiar etatu) o co najmniej 1% w ostatnich 12 mies. (silniej w ostatnich 6 mies.); zmiana etatu się nie liczy	—
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 (≥ 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

Czas od podwyżki i awansu Veyra bierze z pliku importu. Jeśli plik nie zawiera tych kolumn, wylicza je z historii miesięcznej: podwyżka (stawka godzinowa – wynagrodzenie zasadnicze / wymiar etatu – wyższa o co najmniej 1% od najwyższej z ostatnich 12 mies.) lub awans (wyższy poziom albo zmiana stanowiska z wyższą stawką) wykryte względem poprzedniego miesiąca zerują licznik, a każdy kolejny miesiąc go zwiększa. Obniżkę wynagrodzenia (spadek stawki godzinowej o co najmniej 1%) Veyra wykrywa zawsze z historii.

Porównanie stawek godzinowych sprawia, że zmiana wymiaru etatu nie jest ani podwyżką, ani obniżką, a powrót do pensji po czasowej obniżce nie jest podwyżką. Bez historii i bez tych kolumn czynnik nie jest uwzględniany. Liczbę zmian przełożonego Veyra zwiększa sama, gdy plik zawiera identyfikator przełożonego.

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., obniżkę wynagrodzenia w ostatnich 12 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 psychologiczną.

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

pracowniczek. Dostawca przed każdą nową wersją modelu przeprowadza test równego traktowania (porównanie wyników kobiet i mężczyzn, reguła 4/5).

- **Samospełniająca 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.