

## **V Межрегиональная конференция**

Развитие человеческого потенциала компаний - фактор  
устойчивого развития регионов

# **Human Capital AI**

**объективное ранжирование  
сотрудников по потенциалу  
инвестиций**

**Мартынов Сергей**

Руководитель отдела по внедрению информационных систем

— Внешняя ситуация

## На рынке труда уже недостаточно просто находить людей.

Бизнесу нужно точнее понимать, в кого выгодно вкладываться: кого развивать, кого удерживать, кому менять роль, а где инвестиция не окупится.

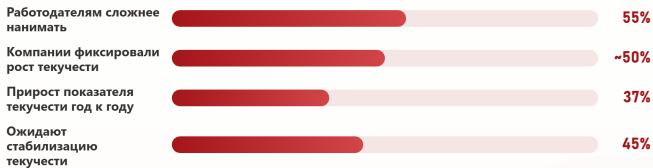
- 01 Дефицит сильных кандидатов
- 02 Найм становится дороже
- 03 Ошибочная ставка на сотрудника заметнее для бизнеса

— Риск удержания

## Рост текучести превращает кадровые инвестиции в двойной риск.

Деньги уходят не туда, а сильные люди могут остаться без внимания. Поэтому важно видеть не только факт ухода, но и ранние сигналы потери потенциала.

**Рынок давит на удержание: нанимать сложнее, а ошибка в развитии становится дороже**



Источники: hh.ru, ANCOR, Antal Talent. Сводка по опросам работодателей и HR-руководителей 2024-2025.

— **Управленческий фокус**

## **Ошибочная инвестиция в сотрудника – это неверная ставка на будущее компании.**

Когда компания повышает, удерживает или развивает не тех людей, она теряет бюджет, управленческий фокус и окно роста для тех, кто мог дать новый результат.

- 01** Деньги уходят в слабую отдачу
- 02** Время руководителя тратится не на тех людей
- 03** Повышение не усиливает результат
- 04** Потенциальные лидеры остаются вне фокуса



— Обычная практика

**Даже без продукта можно  
сделать первый полезный шаг:  
перестать развивать всех  
одинаково.**

Нужно фиксировать не только впечатление руководителя, но и набор наблюдаемых сигналов, на которых основано решение об инвестициях.

- 01 Кого мы развиваем сейчас?
- 02 На чем основано решение?
- 03 Что изменилось после вложений?
- 04 Кто остался вне фокуса?

— Где обычный HR не справляется

## Ручной people review работает, пока сигналов не становится слишком много.

Руководитель видит не все, критерии у команд различаются, а полезные поведенческие данные остаются в задачах, проектах и обратной связи.

Ручной review не удерживает весь контур сигналов: решение о развитии складывается из нескольких слоев данных

### Рабочие результаты

задачи, сроки, качество исполнения

### Роли и обязанности

фактическая нагрузка и зона ответственности

### Коммуникация

договороспособность, конфликтность, влияние

### Лояльность

устойчивость, вовлеченность, риск ухода

### Компетенции

профессиональный сигнал и разрыв навыков

### Потенциал

готовность брать более сложную роль

### Вывод

система собирает эти слои в решение: стоит ли инвестировать в сотрудника

— Подход к данным

## Human Capital AI переводит рабочие сигналы в понятное кадровое решение.

Система не ищет “лучшего сотрудника вообще”. Она сопоставляет поведение, результаты работы, роли и обязанности, риски, лояльность и потенциал конкретного человека, чтобы понять, стоит ли в него инвестировать.

- 01 Собрать факты из задач, проектов и обратной связи
- 02 Сопоставить сигналы с ролью и бизнес-задачами
- 03 Выделить риски: выгорание, уход, слабая динамика
- 04 Оценить потенциал роста и цену ошибки
- 05 Сформировать решение для HR и руководителя

# Метрики должны отвечать на управленческий вопрос, а не просто ставить оценку.

Каждая метрика объясняет решение: почему сотрудника стоит развивать сейчас, какой риск мешает инвестиции и какое действие даст бизнесу лучший эффект.

## Лояльность

устойчивость в компании,  
вовлеченность и риск ухода

## Потенциал роста

способность брать более сложную  
роль

## Риск потери

вероятность выгорания, ухода или  
просадки

## Разрыв компетенций

что мешает росту и требует  
развития

## Ожидаемая отдача

какой эффект даст обучение или  
наставничество

## Рекомендуемое действие

развивать, удерживать, менять  
роль, наблюдать

— Среда внедрения

## Продукт встраивается в коробочный Bitrix24 как on-prem модуль.

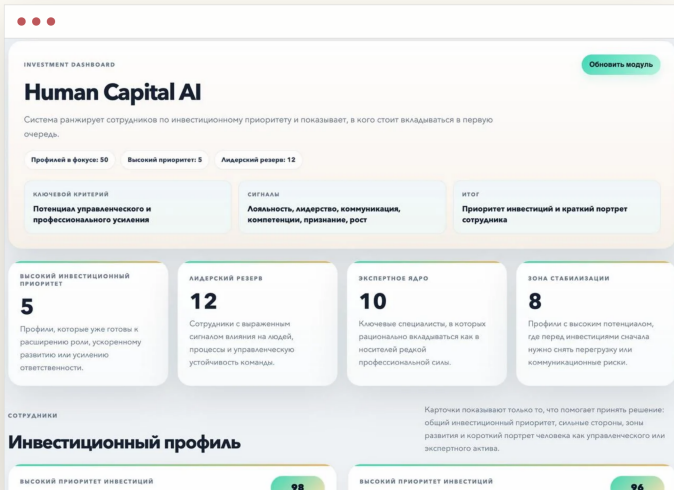
Данные остаются в контуре клиента, а HR и руководители получают понятный слой аналитики поверх уже существующих процессов.

- 01 Модуль для коробочного Bitrix24
- 02 Данные не уходят во внешний SaaS
- 03 Интеграция с текущими HR-процессами
- 04 AI-обработка через корпоративный контур
- 05 Отчеты для HRD, CEO и руководителей

— Демо продукта

# Главный дашборд показывает HR- приоритеты на одном экране.

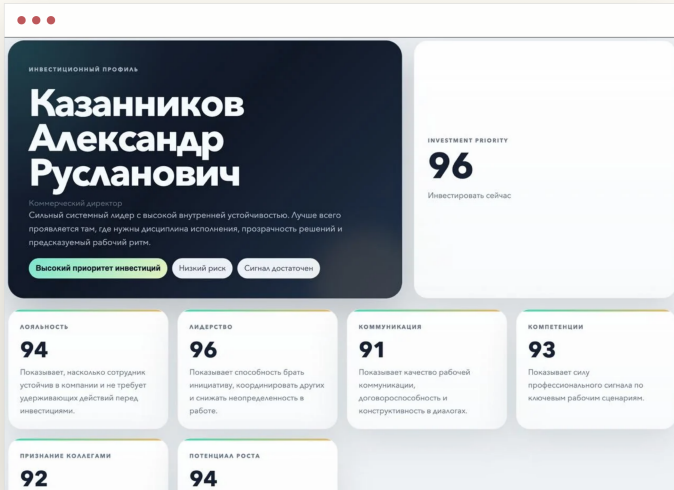
На одном экране: приоритеты развития, зоны риска и рекомендуемые действия. HR и руководитель быстро видят, где развивать, удерживать или проверять риск.



— Демо продукта

## Карточка сотрудника объясняет решение по конкретному человеку.

Оценка подкреплена факторами: вклад в результат, динамика, компетенции, риск ухода и рекомендуемый формат развития. Руководитель видит не только балл, но и почему система пришла к выводу.



— Зачем это нужно бизнесу

## Компания начинает ошибаться в инвестициях в сотрудников заметно реже.

Развитие перестает распределяться вслепую и превращается в управляемый портфель кадровых ставок.

**01** До: развитие без приоритета

**02** До: повышение по заметности

**03** После: инвестиции в high-potential контур

**04** После: раннее удержание сильных сотрудников



— Контакты

# Мартынов Сергей

Руководитель отдела по внедрению информационных систем

Human Capital AI помогает объективно ранжировать сотрудников по потенциалу и принимать более точные решения о развитии, удержании и кадровом резерве.

ТЕМА

Human Capital AI

ТЕЛЕФОН

+7 911 486-71-78

TELEGRAM

@SMIBL

КОНТУР ВНЕДРЕНИЯ

Коробочный Bitrix24, HR-аналитика и оценка персонала в контуре клиента