

Кадровые стратегии российских компаний: тренды и вызовы 2025–2027 гг.

Ноябрь 2025 г.





Авторы исследования

Елена Устюгова

Старший партнер,
Член совета директоров

Артём Максименко

Старший менеджер практики
стратегического консультирования

Ирина Абдрехимова

Старший менеджер практики
стратегического консультирования

Контакты

Консалтинговая компания Neo

Сайт
neoconsult.ru

Почта
info@neoconsult.ru

Neo в Telegram
[@neo_consult](https://t.me/@neo_consult)

Уважаемые коллеги,

Мы рады представить вам результаты нашего исследования кадровых стратегий российских компаний. Оно отражает ключевые тенденции в области управления персоналом на фоне текущих экономических вызовов.

В нем приняли участие HR-директора и HR-менеджеры крупных компаний из различных отраслей. Результаты демонстрируют, что HR-повестка сегодня тесно связана с бизнес-приоритетами компаний — повышением операционной эффективности, оптимизацией издержек и адаптацией бизнеса к высокой неопределенности внешней среды.

Компании вынуждены искать баланс между производительностью труда, которая является приоритетом в 2026 году, и удержанием человеческого капитала, уделяя все больше внимания развитию управленческой культуры и становясь более адаптивными. Это находит отражение в гибких графиках работы, улучшении условий труда сотрудников, более частых выплатах вознаграждения синим воротничкам.



Елена Устюгова

Старший партнер, Член совета директоров

+7 916 921-53-24

e.ustugova@neoconsult.ru

Содержание

	Об исследовании	4
01	Бизнес-контекст и фокус кадровых стратегий	6
02	HR-практики и кадровая политика	10
03	Трансформация моделей управления	18
04	Применение ИИ в HR-процессах	25

Методология и участники исследования

Выборка

73

компании приняли участие
в исследовании

Формат проведения

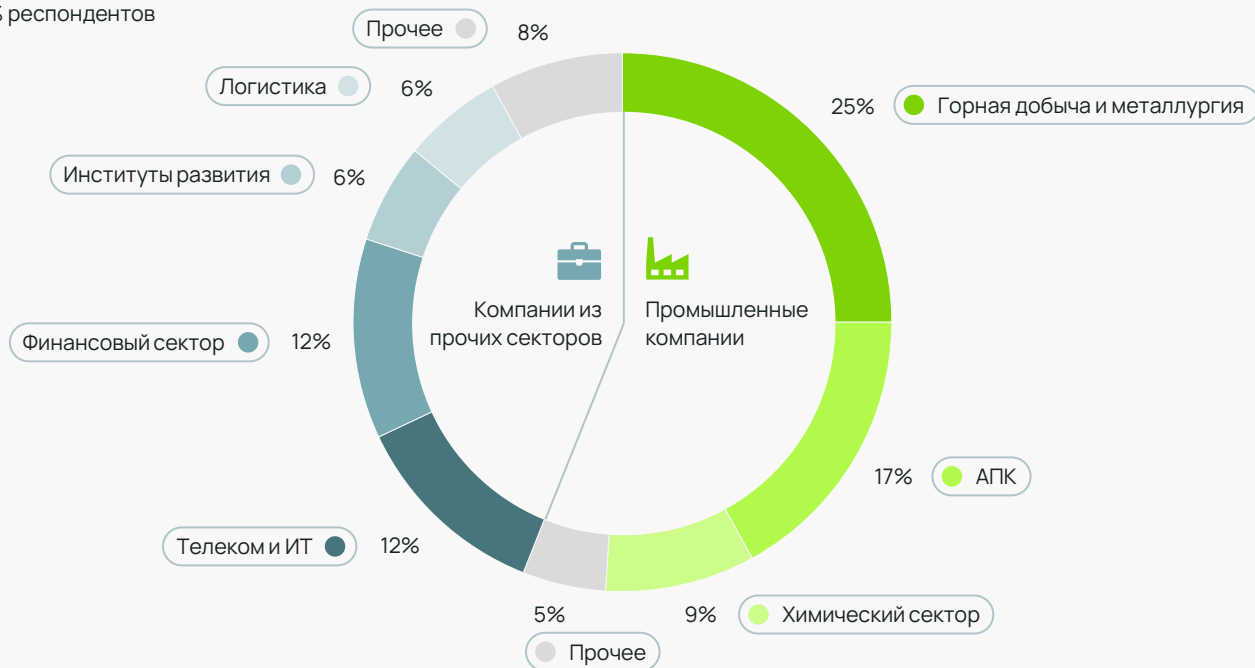
Глубинные интервью
и анкетирование

Период исследования

Август — сентябрь
2025 года

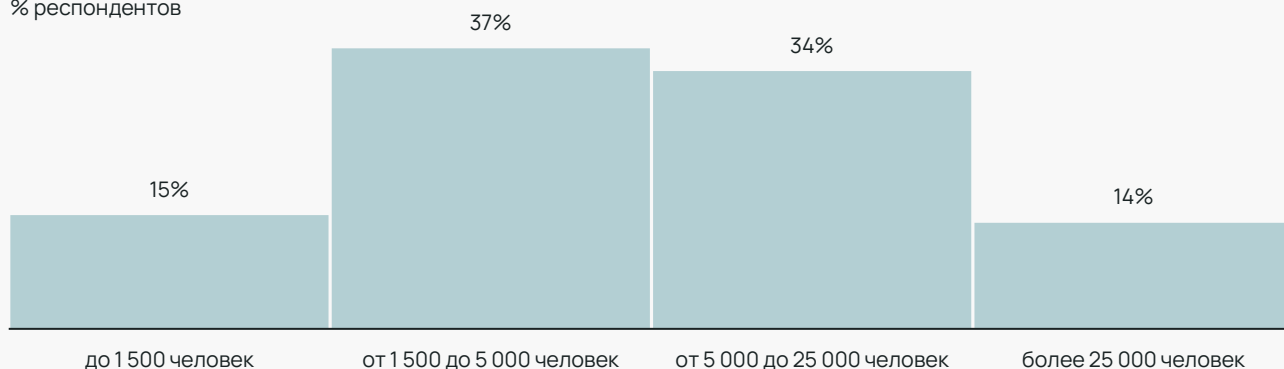
Распределение по отраслям

% респондентов



Численность персонала

% респондентов



Ключевые выводы

Фокус компаний смещается на краткосрочное планирование

78%

организаций строят кадровые стратегии на 1–2 года. Сужение горизонта планирования — следствие осторожности компаний в условиях неопределенности.

Демографические вызовы усиливаются

75%

компаний отметили сохранение или увеличение среднего возраста сотрудников, несмотря на усилия по привлечению молодежи.

Сложности связаны не только с привлечением, но и с удержанием молодых специалистов. Основной барьер — низкое качество взаимодействия с руководителями.

Промышленный сектор лидирует в централизации управления

57%

промышленных компаний сегодня стремятся к усилению контроля над бизнес-юнитами.

Главный приоритет — производительность труда

64%

компаний ставят в приоритет производительность труда, фокусируясь на повышении операционной эффективности.

Искусственный интеллект начинает входить в HR-практику

44%

используют ИИ в своих HR-процессах, но пока это преимущественно точечные решения, а не системное применение.

Наиболее распространенные области внедрения — массовые и рутинные HR-функции, в основном в подборе персонала, обучении и аналитике, администрировании.

В непромышленном секторе преобладает тренд на децентрализацию

86%

компаний из непромышленного сектора двигаются в сторону децентрализации или сохранения текущих моделей управления.

В основе удержания персонала — наравне с финансовой мотивацией — создание комфортной рабочей среды и развитие культуры управления

Удержание персонала все чаще строится на инвестициях в развитие линейных менеджеров, создание здоровой рабочей среды и улучшение условий труда на рабочих местах. Еще один важный тренд, направленный на повышение финансового благополучия сотрудников, — выплата вознаграждения чаще двух раз в месяц.



01

Бизнес-контекст и фокус кадровых стратегий

Фокус кадровых стратегий компаний смещается вслед за бизнес-приоритетами

Несмотря на стабилизацию бизнес-климата в стране и незначительный рост оптимизма, компании продолжают испытывать давление рыночной конъюнктуры. Об этом свидетельствует ряд фактов.

1 Рост издержек — ограничение №1

Повышение затрат на сырье, логистику, энергоресурсы, услуги подрядчиков становится главным вызовом для бизнеса. Это вынуждает компании повсеместно искать внутренние резервы для экономии, в том числе за счет оптимизации численности персонала, пересмотра фонда оплаты труда. Борьба с издержками становится ключевым драйвером кадровых решений.

2 Каждая пятая компания сокращает инвестиционный бюджет¹

Продолжительный период сохранения высокой ключевой ставки и сокращение спроса на продукцию компаний приводят к заморозке или частичной отмене инвестиционных проектов по расширению, модернизации и развитию.

3 У 5 из 6 компаний реального сектора экономики в среднем на 10 п.п. сократилась рентабельность операционной прибыли по сравнению с предыдущим годом²

Снижение маржинальности бизнеса означает, что компании генерируют меньше денежного потока. Чтобы сохранить финансовую устойчивость, руководство вынуждено искать пути снижения расходов и рационально подходить к затратам.

4 На треть сократилось среднее число активных вакансий по сравнению с предыдущим годом³

Заморозка найма — один из самых быстрых и наименее рискованных для бизнеса способов снизить операционные расходы в условиях неопределенности. Такой подход позволяет добиться быстрого улучшения финансового состояния, однако требует значительных усилий по сохранению текущих команд и создает дополнительную нагрузку на сотрудников.

1. Исследование РСПП «Индекс деловой среды в сентябре 2025 года»

2. Анализ Neo

3. Исследование HeadHunter «Краткий обзор рынка труда. Октябрь-2025»

Текущий бизнес-контекст находит свое отражение в кадровых стратегиях компаний.

78% российских компаний не готовы к долгосрочному планированию с учетом имеющегося уровня неопределенности — кадровые стратегии формируются на краткосрочные горизонты от 1 года до 2 лет.

Это в целом соответствует глобальному тренду: только каждая десятая компания в мире осуществляет планирование в отношении персонала на срок от 3 и более лет¹.

В связи тем, что операционная эффективность занимает ключевое место в повестке компаний, наблюдается смещение фокуса кадровых стратегий в сторону производительности труда. На ближайшие 1–2 года для 64% компаний это приоритет №1.

Вторым по значимости приоритетом остается развитие и обучение сотрудников. Вместе с тем респонденты не ожидают увеличения бюджета данного направления. В целевой модели основной источник знаний — собственные специалисты и эксперты.

78%

российских компаний формируют кадровые стратегии на краткосрочные горизонты от 1 года до 2 лет.

64%

российских компаний определили производительность труда в качестве приоритета №1 на 2026–2027 гг.

Текущий фокус и будущие приоритеты кадровых стратегий компаний²

% респондентов, указавших данный приоритет



1. McKinsey HR Monitor 2025

2. Вопросы «Что является фокусом кадровой стратегии вашей компании в 2025 году? (Укажите топ-3)» и «Что будет приоритетом кадровой стратегии в вашей компании в 2026–2027 годах? (Укажите топ-3)»

Большинство компаний (около 70%) измеряют успех кадровых стратегий через классические метрики: соблюдение уровня расходов на персонал, текучесть кадров, уровень укомплектованности штата.

Менее распространены такие метрики, как eNPS, качество найма (как комплексный показатель из нескольких составляющих), уровень разрыва в имеющихся и необходимых компании навыках, удовлетворенность СД компетенциями компании в части реализации стратегических проектов.

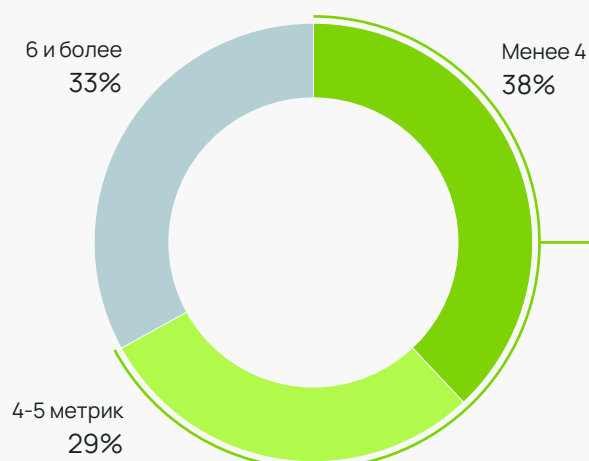
Зафиксированные KPI/метрики в действующих кадровых стратегиях компаний¹

% респондентов, у которых зафиксирован данный KPI/метрика



Количество метрик в действующих кадровых стратегиях компаний

% респондентов, у которых зафиксировано данное количество KPI/метрик



67%

компаний используют не более 5 ключевых метрик для измерения успеха кадровой стратегии.

Только треть компаний использует 6 метрик и более. К основным показателям добавляется ряд вспомогательных, среди которых наиболее распространены среднее время закрытия вакансий, коэффициент внутренней мобильности, CSI HR-процессов, доля увольнений в первые 3/6/12 месяцев.



02

HR-практики и кадровая политика

Несмотря на активные усилия, компаниям пока не удастся добиться «омоложения»

76%

компаний отметили сохранение или увеличение среднего возраста сотрудников

Несмотря на целенаправленную политику по привлечению и найму молодых специалистов, лишь каждый четвертый участник исследования отметил, что средний возраст сотрудников снизился за последние 2 года.

Текущий возрастной баланс пока не создает серьезных рисков. Однако если в ближайшие 5 лет ситуация не изменится, компании могут начать испытывать серьезное давление из-за нехватки молодых специалистов.

Для привлечения молодежи уже недостаточно начинать взаимодействие с ними на уровне сузов и вузов.

Работодатели запускают профориентационные мероприятия в школах для повышения информированности учеников и организуют для них целевые программы обучения в дальнейшем.

Серьезный вызов — не только привлечение молодежи, но и ее удержание:

- треть молодых сотрудников увольняется в течение первых трех месяцев работы;
- половина оставшихся уходит из компании в течение первого года.

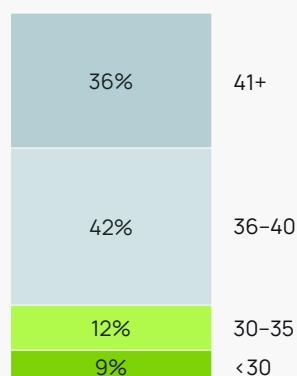
Социодемографическая пирамида персонала компании за последние 2 года¹

% респондентов в категории



Средний возраст сотрудника в компании в настоящий момент²

% респондентов в возрастном диапазоне



В условиях дефицита кадров компании стремятся не только удовлетворять запросы молодых специалистов, но и вести активную работу по удержанию сотрудников, достигших пенсионного возраста, стимулируя их к продолжению трудовой деятельности.

Компании предлагают дополнительные выплаты и индивидуальные условия, удобный формат работы, особые корпоративные пенсионные программы и другие преимущества.

1. Вопрос «Как меняется социодемографическая пирамида персонала компании за последние 2 года?»

2. Вопрос «Каков средний возраст сотрудника в компании в настоящий момент?»

Деньги решают многое, но не все

Финансовая мотивация остается ключевым, но не единственным инструментом привлечения и удержания сотрудников. В среде миллениалов и зумеров сформировался запрос на управление, основанное на развитии, партнерстве и осмысленности. Поэтому критически важным фактором долгосрочного удержания становится культура управления, в первую очередь инвестиции в развитие линейных менеджеров для создания здоровой рабочей среды.

Для формирования руководителей нового типа компании-лидеры активно инвестируют в рост и развитие талантов.

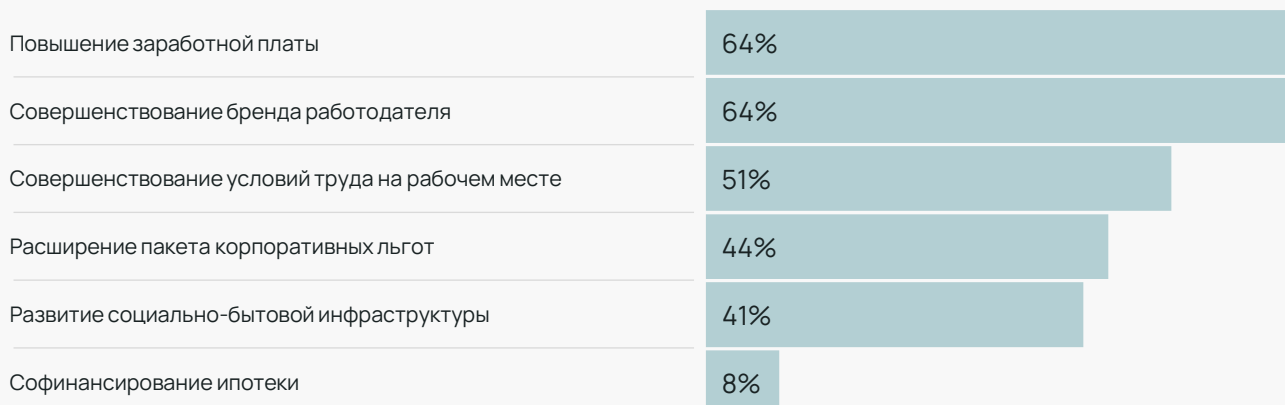
Обучающие программы включают развитие корпоративного предпринимательства и управленческих навыков у менеджеров среднего звена.

Еще один тренд последних лет — развитие социально-бытовой инфраструктуры как инструмента удержания персонала. Компании стараются сохранять уровень вознаграждения «в рынке» и при этом фокусироваться на улучшении социально-бытовых условий.

Для этих задач создаются отдельные целевые инвестиционные программы.

Наиболее эффективные меры привлечения персонала¹

% респондентов, указавших данную меру



Наиболее эффективные меры удержания персонала²

% респондентов, указавших данную меру



1. Вопрос «Какие основные меры привлечения персонала вы считаете наиболее эффективными и используете в 2025 году? (Выберите топ-3)»

2. Вопрос «Какие меры удержания персонала вы считаете наиболее эффективными и используете в 2025 году? (Выберите топ-3)»

92%

компаний используют внутренний подбор и кадровый резерв

77%

компаний используют реферальные программы для сотрудников

Среди инструментов привлечения доминируют внутренние каналы.

Несмотря на активное развитие программ кадрового резерва, их эффективность остается недостаточно высокой.

Ключевые причины — формальный подход к наполнению резерва и отсутствие реальной вовлеченности бизнес-руководителей в процесс отбора и номинирования сотрудников. Особенно это заметно при назначении руководителей C-level.

Среди участников исследования отмечено всего несколько успешных кейсов, когда при смене топ-менеджмента новое руководство формировали полностью или преимущественно из числа внутренних кандидатов. Как правило, компании осуществляют наем топ-менеджеров из числа внешних кандидатов.

Источники привлечения кандидатов¹

% респондентов, указавших данный источник

Внутренний подбор и кадровый резерв

92%

Онлайн-платформы

79%

Реферальные программы для сотрудников

77%

Рекрутинг через агентства на территории РФ

47%

Сервисы по подбору персонала из-за рубежа

8%

В 2025 году практически отсутствует отрицательная динамика текучести

81%

компаний отметили, что по сравнению с предыдущим годом уровень добровольной текучести не увеличился

В промышленном и других секторах экономики наблюдается схожая ситуация с текучестью персонала.

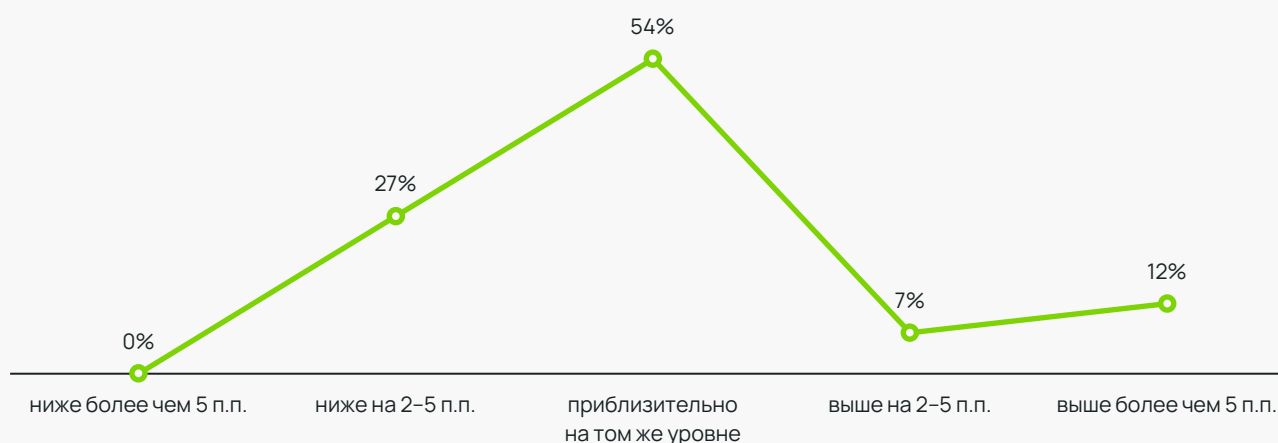
Добровольная текучесть персонала выросла только у каждой пятой компании.

Изменение добровольной текучести по сравнению с 2024 годом¹

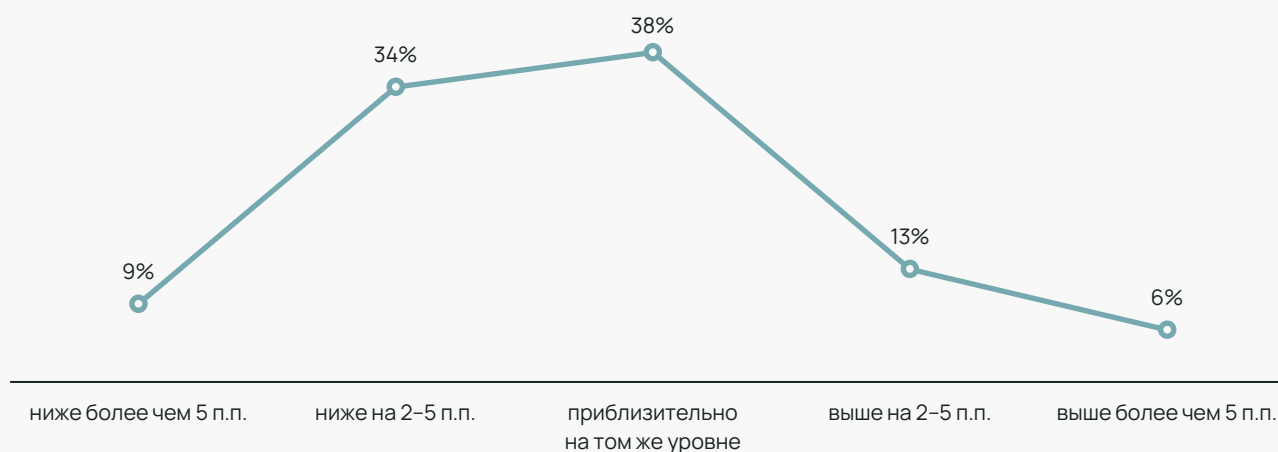
% респондентов, указавших данную опцию



Промышленные компании



Компании из прочих секторов



1. Вопрос «Какова добровольная текучесть в 2025 году по сравнению с 2024 годом?»

65%

компаний сталкиваются
с дефицитом персонала

Несмотря на стабилизацию и некоторое охлаждение рынка труда, 65% компаний сталкиваются с дефицитом персонала.

Самая дефицитная категория сотрудников для промышленных компаний — рабочие основного производства и ремонтно-обслуживающий персонал: потребность в них испытывают более 70% респондентов.

Более половины участников исследования нуждаются в инженерах и специалистах по производственной автоматизации. Их нехватка вкупе с длительной окупаемостью проектов — один из основных сдерживающих факторов для роботизации и автоматизации производств.

Наиболее стратегически важными сотрудниками в ближайшие несколько лет будут инженеры. Удержание технических специалистов — одна из ключевых задач для обеспечения устойчивого технологического развития и внедрения инноваций.

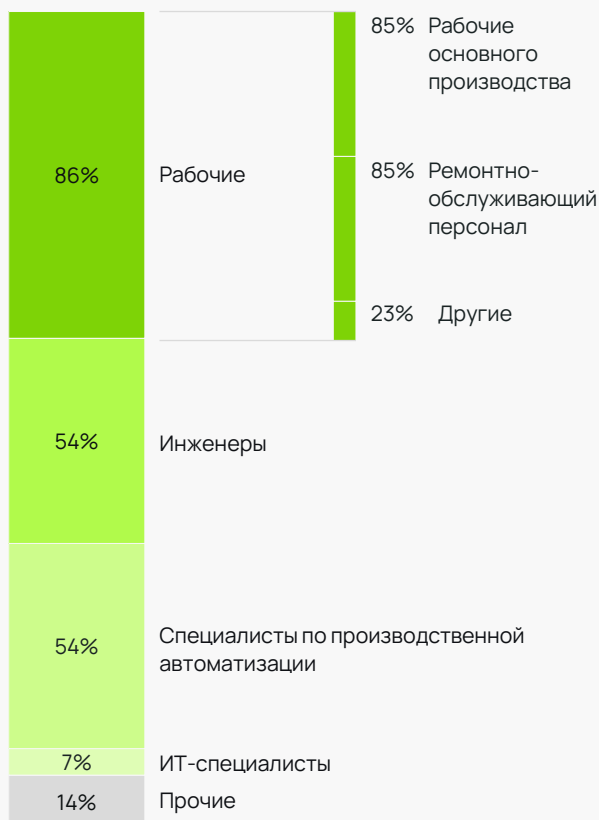
Топ-менеджмент — стратегически важная группа для каждой пятой промышленной компании.



Промышленные компании

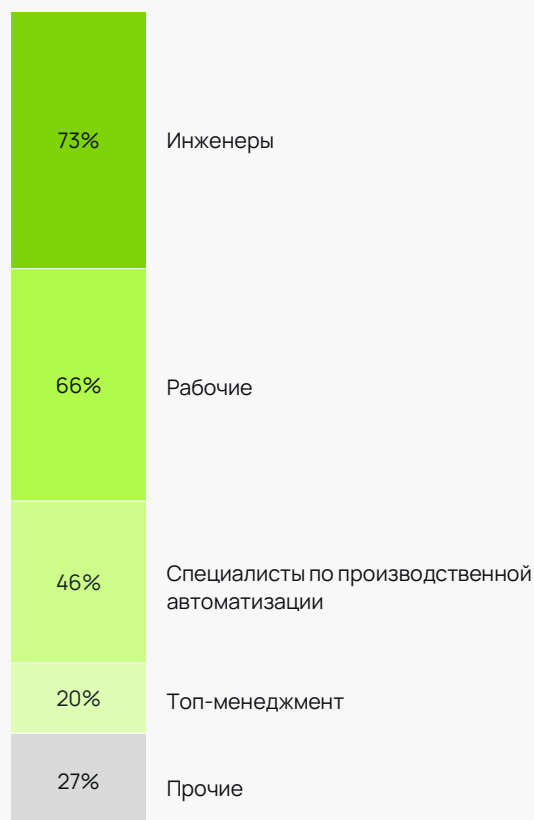
Каких специалистов больше всего не хватает?¹

% респондентов, указавших данную категорию сотрудников



Какие специалисты будут стратегически важными?²

% респондентов, указавших данную категорию сотрудников



1. Вопрос «Каких специалистов больше всего не хватает? (Выберите топ-3)»

2. Вопрос «Какие группы сотрудников будут стратегически важными для успеха компании в 2025–2028 годах?»

Компании из непромышленного сектора отмечают нехватку ИТ-специалистов, что становится стратегическим вызовом в условиях цифровой и продуктовой трансформации бизнеса.

Респонденты также заявили о высокой стратегической значимости специалистов по продажам и инженеров.

В отличие от промышленности, компании из других отраслей в большей степени зависят от способности продавцов закрывать сделки и непосредственно приносить выручку, чем объясняется их ценность для бизнеса.

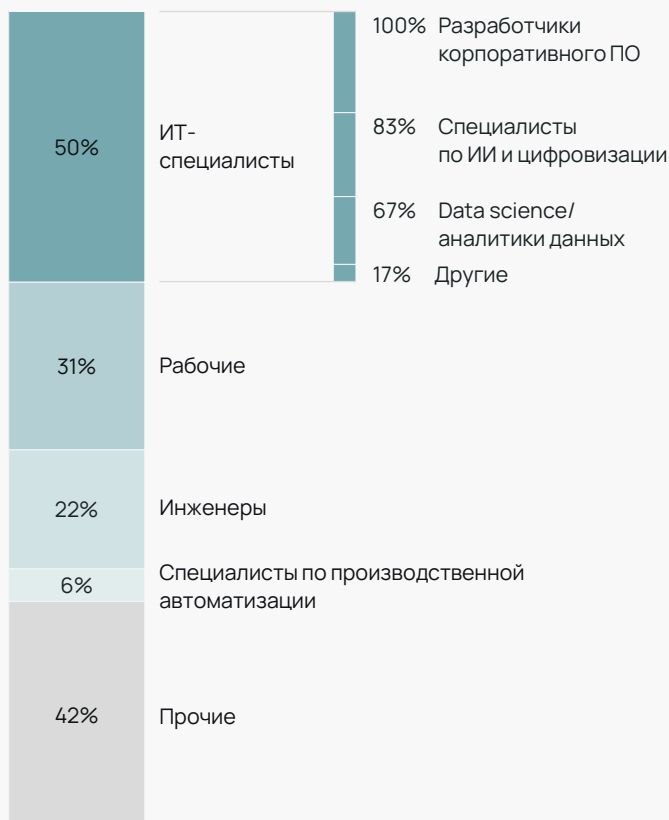
Ряд компаний непромышленного сектора отметили, что отдают предпочтение только тем соискателям, кто обладает ИТ-навыками, в том числе умеет работать с GenAI. Требование распространяется на специалистов, задействованных в продуктовых командах или проектах трансформации.



Компании из прочих секторов

Каких специалистов больше всего не хватает?¹

% респондентов, указавших данную категорию сотрудников



Какие специалисты будут стратегически важными?²

% респондентов, указавших данную категорию сотрудников



1. Вопрос «Каких специалистов больше всего не хватает? (Выберите топ-3)»

2. Вопрос «Какие группы сотрудников будут стратегически важными для успеха компании в 2025–2028 годах?»

Несмотря на дефицит персонала, компании не стремятся активно привлекать сотрудников из других стран

35%

производственных компаний привлекают зарубежных специалистов¹

Большинство респондентов, привлекающих рабочую силу с внешних рынков, ориентированы на страны дальнего зарубежья, в первую очередь Индию и Северную Корею, а не страны СНГ.

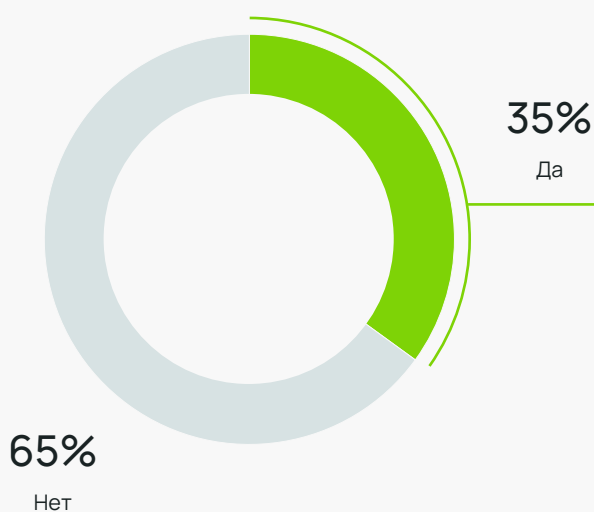


Основные преграды для привлечения рабочей силы из-за рубежа:

- Ограниченное количество квот для найма
- Сложные процедуры оформления документов
- Сложный процесс адаптации иностранных сотрудников
- Повышенные риски безопасности на производстве

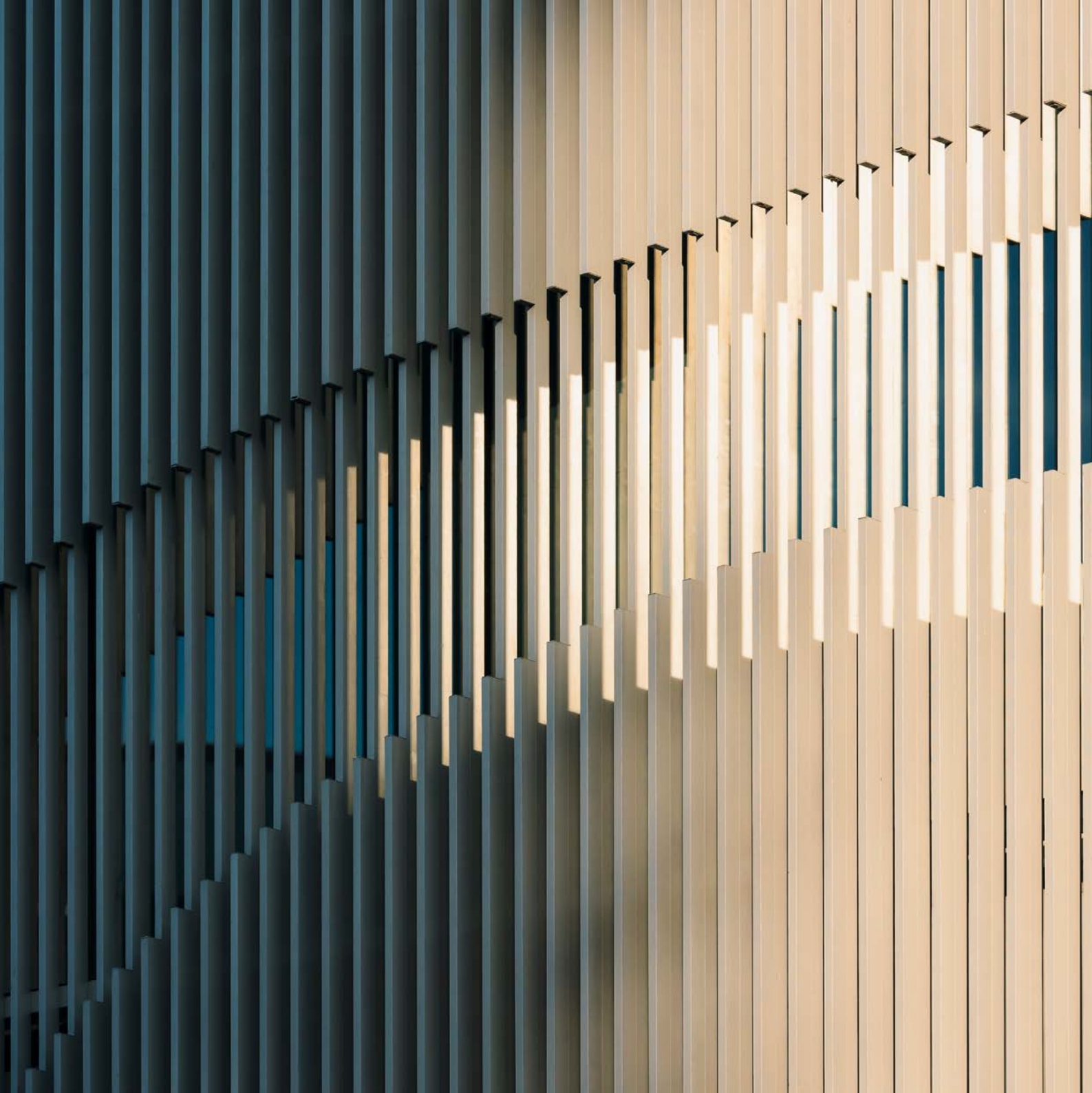
Привлекаете ли вы персонал из-за рубежа?²

% респондентов среди производственных компаний, указавших данную опцию



1. В исследовании представлена небольшая выборка компаний из таких секторов, как строительство и логистика. Результаты могут измениться при включении компаний из указанных секторов

2. Вопрос «Привлекаете ли вы массово персонал из зарубежных стран и из каких?» (Без учета точечного привлечения высококвалифицированных кадров). Отметьте все страны, из которых привлекался персонал в 2024–2025 годах»



03

Трансформация моделей управления

Промышленные компании сегодня чаще других стремятся к усилению централизации

С точки зрения моделей управления среди респондентов наблюдается неоднородная динамика. Так, промышленные компании значительно чаще других стремятся к усилению централизации. Это объясняется общим снижением деловой активности в промышленности, необходимостью более эффективного контроля ресурсов и ускорения принятия управленческих решений.

В то же время некоторые промышленные компании, ранее прошедшие несколько волн централизации, напротив, отмечают постепенную передачу полномочий в бизнес-юниты и повышение их самостоятельности.

В результате трансформаций уровень управленческих компетенций руководителей на местах снизился, а фокус ответственности сместился.

В целом это закономерная фаза циклического развития: период централизации сменяется децентрализацией, когда необходимо вернуть ответственность и инициативу локальным командам.

Как меняется модель управления компанией?¹

% респондентов, указавших данную опцию



Экспертный взгляд

В процессе поиска эффективной модели управления любая компания сталкивается с фундаментальным выбором между централизацией и децентрализацией. Однако этот выбор редко бывает однозначным. Универсальной для всех ситуаций модели не существует — задача состоит в том, чтобы найти оптимальную для текущего момента точку баланса.

В период кризиса или масштабных изменений компания инстинктивно тяготеет к централизации для обеспечения контроля и скоординированности. В периоды стабильного роста и необходимости инноваций — к децентрализации, чтобы раскрыть потенциал команд. Важно, чтобы этот процесс был осознанным, а не хаотичным. Для этого необходимо руководствоваться принципами «хорошей» и «плохой» централизации.

**«Хорошая»
централизация**

Создание системных преимуществ, недостижимых для бизнес-единиц по отдельности



- Общие стандарты и платформы
- Эффект масштаба
- Синергия между бизнес-единицами, исключение взаимной конкуренции
- Повышение качества за счет усиления экспертизы

**«Плохая»
централизация**

Сосредоточение полномочий, которое не создает добавленной стоимости



- Принятие управленческих решений без учета реальной обстановки на местах
- Ответственность бизнес-единиц не соответствует имеющимся у них полномочиям
- Чрезмерная бюрократизированность
- Взаимодействие, основанное на функциональных вертикалях
- Унификация без учета специфики бизнес-единиц

Больше трети компаний непромышленного сектора, особенно из сегмента B2C, для которых важна близость к клиенту, стремятся к повышению самостоятельности бизнес-юнитов и активно внедряют в свою деятельность передовые модели управления и их компоненты.

Экспертный взгляд

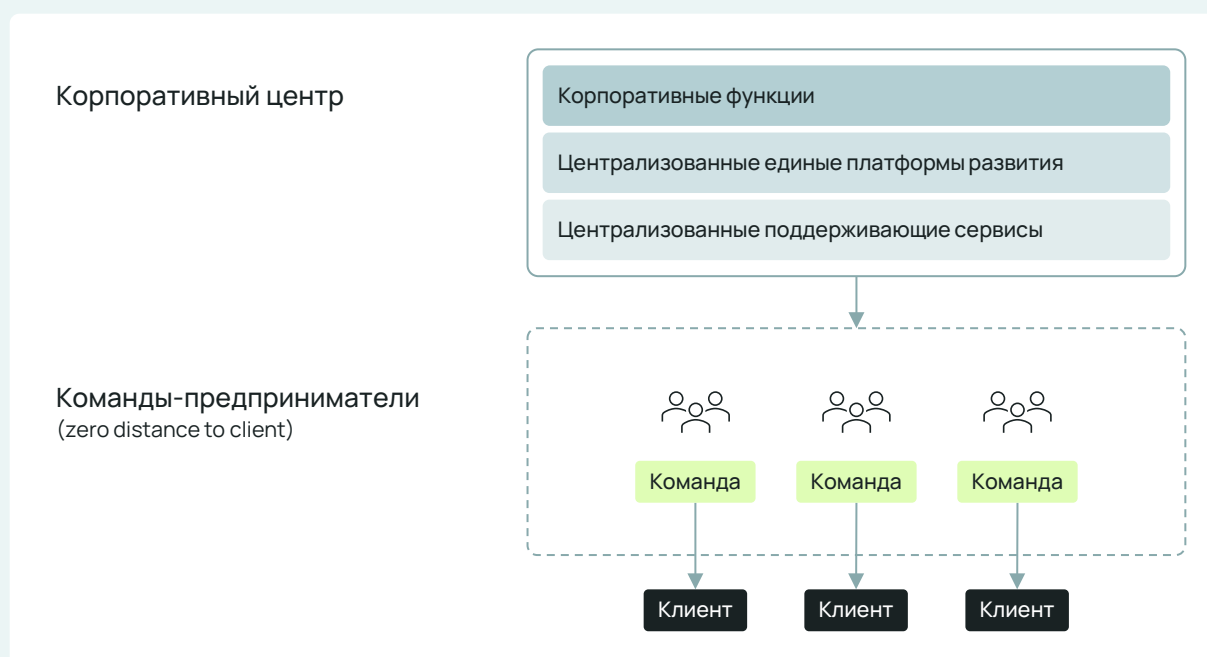
Мы выделяем 4 основных компонента успешных инновационных моделей управления

1 Формирование клиентоцентричных команд (zero distance to client) как микропредприятий

В основе модели — микропредприятия, фокусирующиеся на клиентском сегменте/сценарии.

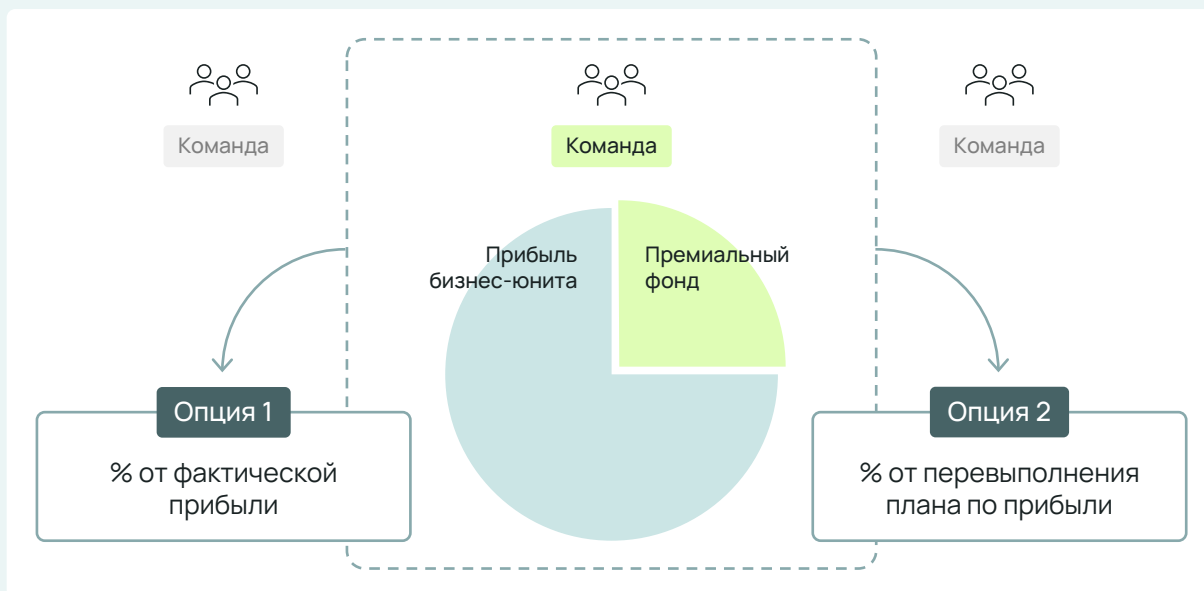
2 Единые платформы, обеспечивающие централизованную инфраструктуру и развитие (ИТ, бренд, сертификация, маркетинг и др.)

Платформы — централизованные поддерживающие и вспомогательные ресурсы, которые команды на местах не могут создать самостоятельно.



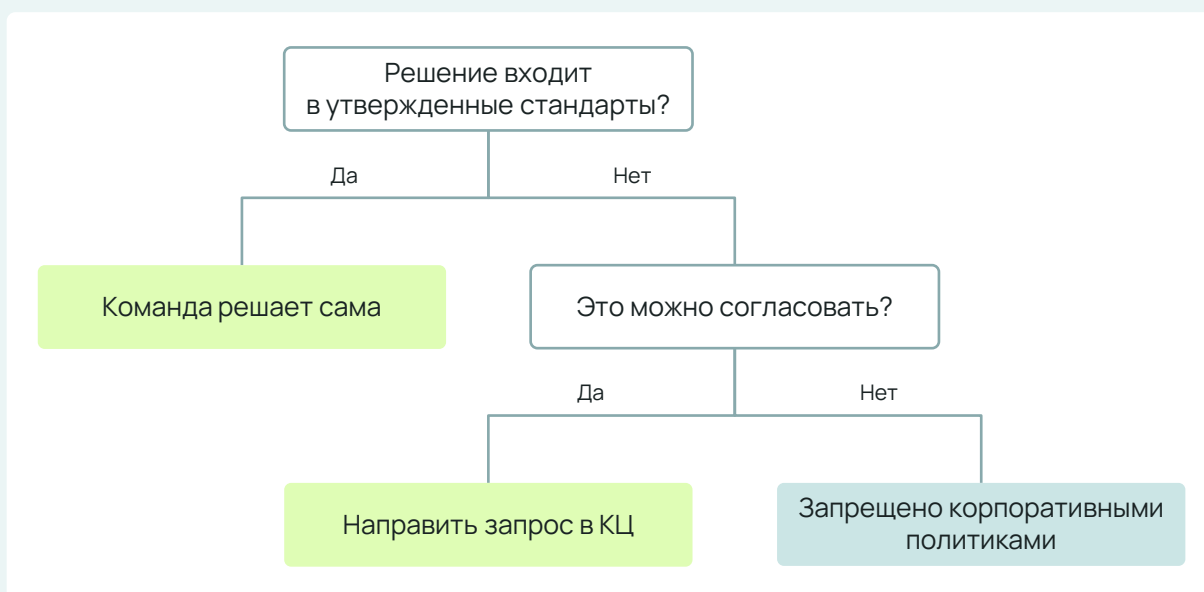
3 Мотивация клиентских микропредприятий строится исходя из прибыли

Прибыль, полученная микропредприятием, распределяется среди членов этой команды.



4 Микропредприятия получают широкие полномочия принятия решений в рамках стандартов платформ

Функционируют механизмы оперативного согласования отклонений и пересмотра стандартов Корпоративного центра на основании лучших практик.



Важность HR-функции усиливается, она активнее участвует в бизнес-процессах

65%

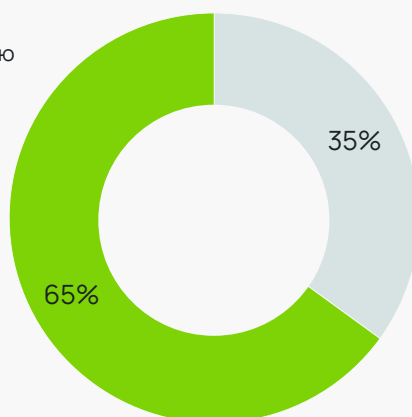
респондентов отметили расширение зоны ответственности HR

Растет вовлеченность HR-специалистов в решение стратегических вопросов компании

Изменение роли HR-функции¹

% респондентов, указавших данную опцию

Существует тренд на расширение зоны ответственности HR-функции



Существует тренд на передачу ответственности и полномочий (включая бюджеты) по HR-вопросам от HR-функции бизнес-лидерам

Роль HR-функции в КЦ²

% респондентов, указавших данную опцию

Контролер

В КЦ централизованы процессы планирования и формирования отчетности, принимаются ключевые решения

35%

Оператор

В КЦ сосредоточено принятие решений, формируются подходы к организации деятельности. КЦ предоставляет активу сервис

28%

Методолог

КЦ задает методологию, активы являются полноценными хозяйствующими субъектами и могут самостоятельно адаптировать методологию и принимать решения без вовлечения КЦ

21%

Архитектор

КЦ проектирует и выстраивает целостную и эффективную систему взаимодействия между всеми элементами холдинга, активы могут самостоятельно разрабатывать методологию для отдельных направлений

16%

1. Вопрос «Охарактеризуйте динамику изменения роли HR-функции в вашей компании»

2. Вопрос «Охарактеризуйте роль HR функции в УК во взаимодействии с основными бизнес-юнитами/производственными активами»

Количество центров компетенций в компаниях увеличивается. При этом происходит переход к модели создания виртуальных команд, которые включают в себя наиболее опытных и экспертных сотрудников из активов. Это позволяет не наращивать численность КЦ и общий ФОТ HR-функции, сохраняя преемственность знаний и необходимые компетенции на местах.

Как развиваются центры компетенций?¹

% респондентов, указавших данную опцию

Создаются виртуальные команды экспертов, вкл. экспертов из активов, которые поддерживают центры компетенций

25%

Численность центров компетенций в КЦ растет за счет большей централизации

25%

Появляются новые центры компетенций

18%

Центры компетенций передают больше полномочий HRBP для повышения гибкости или все больше расширяют полномочия по принятию решений

18%

Численность центров компетенций в КЦ снижается

14%



04

Применение ИИ в HR-процессах

ИИ проникает в HR-процессы, но пока не используется системно

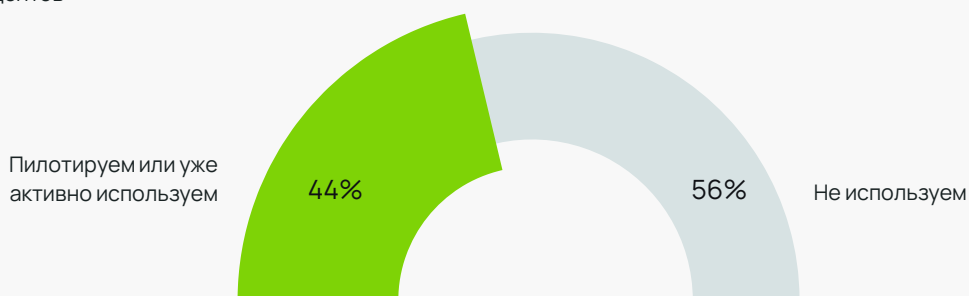
44% респондентов заявили, что уже имеют практический опыт внедрения ИИ в HR-процессы.

В большинстве случаев это точечные пилоты ИИ-решений от внешних подрядчиков. HR-руководители предпочитают внедрение уже проверенных классических систем по автоматизации HR-процессов с понятным экономическим эффектом.

ИИ внедряется преимущественно в массовые и рутинные HR-функции: подбор персонала, автоматизацию HR-администрирования — направления, где можно быстро получить экономический эффект. В числе наиболее востребованных инструментов — автоматизация скрининга резюме, чат-боты для администрирования и поддержки сотрудников, анализ откликов.

Практический опыт использования ИИ

% респондентов



Наиболее популярные направления ИИ¹

% респондентов, указавших данную опцию, среди компаний, применяющих ИИ

Подбор персонала

скрининг резюме, чат-боты, оценка видеособеседований

67%

Автоматизация HR-администрирования

чат-боты для сотрудников, ответы на HR-вопросы

42%

Адаптация новых сотрудников

персональные рекомендации, программы онбординга

42%

Обучение и развитие

персонализированные курсы, оценка навыков

33%

Аналитика персонала

прогнозирование текучести, анализ вовлеченности

25%

Управление талантами

прогнозная аналитика карьерного роста

17%

1. Вопрос «В каких HR-процессах ваша компания уже применяет искусственный интеллект (ИИ)?»

Тепловая карта проникновения ИИ в HR-процессы



Степень
распространения ИИ

Высокое проникновение



Слабое проникновение

Кейсы применения ИИ в HR

Скрининг резюме и оценка соответствия кандидата вакансии

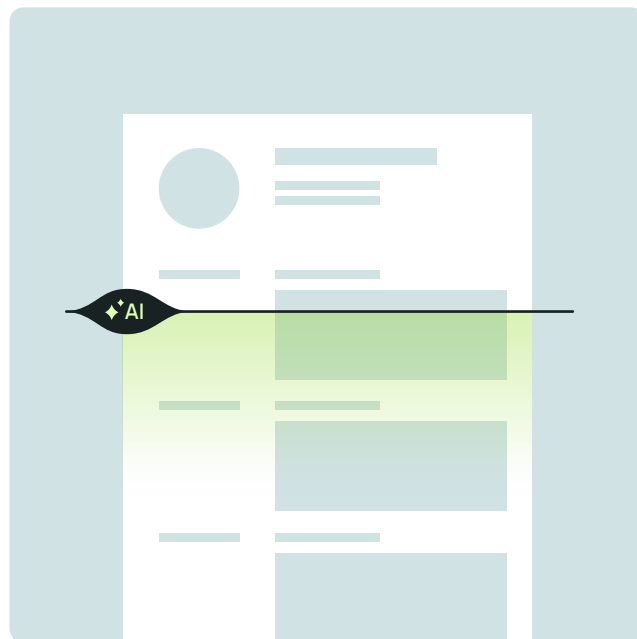
1

Цель

Автоматизировать предварительный отбор кандидатов: оценить, насколько резюме соответствует требованиям к вакансии, и выдать итоговую рекомендацию HR: «подходит»/«не подходит»/«требуется проверки».

Что делает ИИ-модель

Получает резюме и описание вакансии, извлекает ключевые поля (навыки, опыт, образование, достижения) и сопоставляет их с требованиями и профилем кандидата, в том числе использует уже накопленную базу знаний. По итогам анализа присваивается оценка соответствия.



Оценка интервью с кандидатом по видео

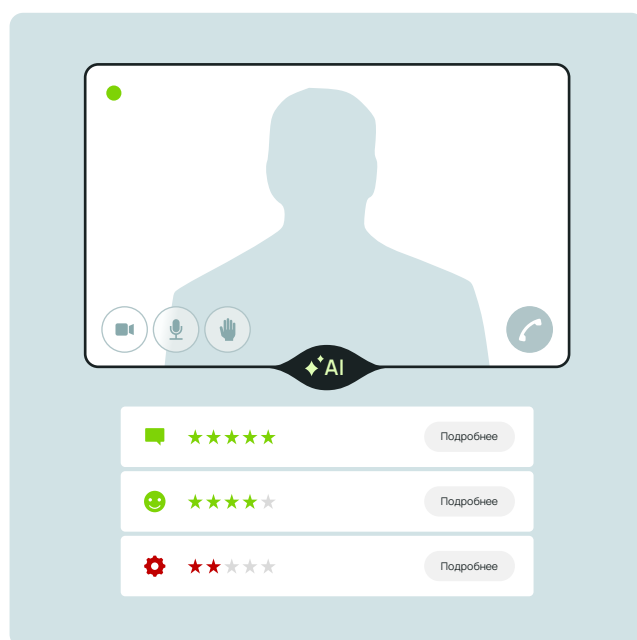
2

Цель

Повысить качество оценки кандидатов, анализируя не только содержание ответов, но и невербальные сигналы (тон, эмоции, уверенность).

Что делает ИИ-модель

Анализирует запись видеointервью, оценивает полноту и содержание ответов. На выходе для рекрутера формируется краткое резюме сильных и слабых сторон, рекомендации по решению. Решение включает в себя также и оценку самого рекрутера (были ли заданы все вопросы, была ли соблюдена структура интервью).



Назначение интервью и первичное общение с кандидатом

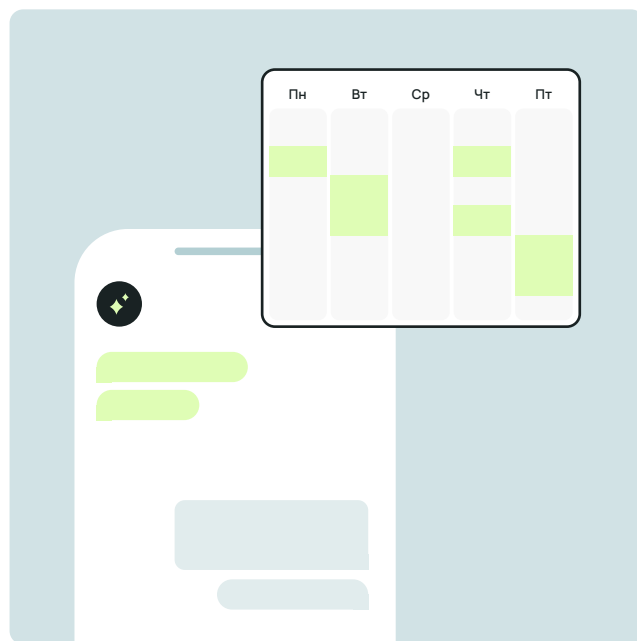
3

Цель

Автоматизировать процесс согласования даты и времени собеседования, а также оперативно отвечать на типовые вопросы кандидатов на ранних этапах отбора, сократив нагрузку на рекрутеров и ускорив коммуникацию.

Что делает ИИ-модель

Чат-бот взаимодействует с кандидатом через мессенджер. Он предлагает доступные слоты для интервью, синхронизируясь с календарем рекрутера, и автоматически подтверждает встречу, отвечает на часто задаваемые вопросы о вакансии, компании, условиях труда и этапах отбора, используя базу знаний.



Проектирование оптимальных команд для проектов

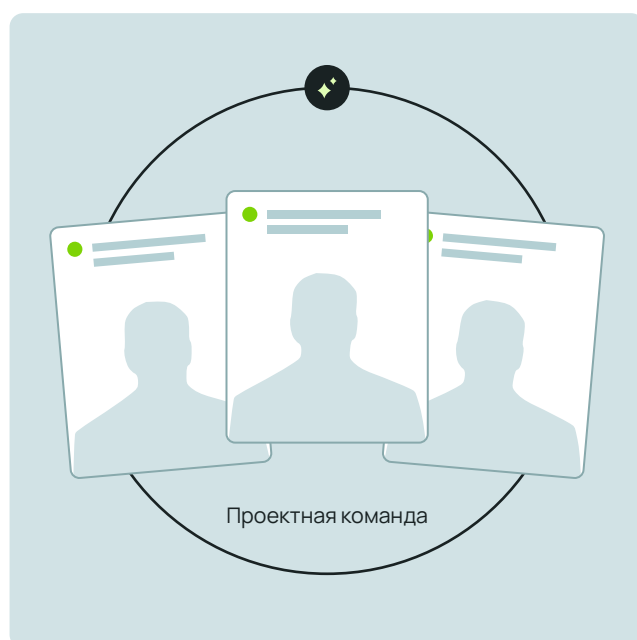
4

Цель

Сформировать наиболее эффективную проектную команду за счет сбалансированности «жестких» и «мягких» навыков, психологических профилей и опыта участников.

Что делает ИИ-модель

Анализирует профили доступных сотрудников: навыки, опыт участия в прошлых проектах, роли в команде и требования к ним, данные психометрических тестов. На основе заданных параметров проекта (сроки, сложность, тип задач) модель формирует несколько вариантов команд, прогнозируя вероятные риски конфликтов и «слепые зоны», рекомендует сотрудников для команды или указывает на их отсутствие и необходимость внешнего поиска.



Персонализированные программы обучения и развития

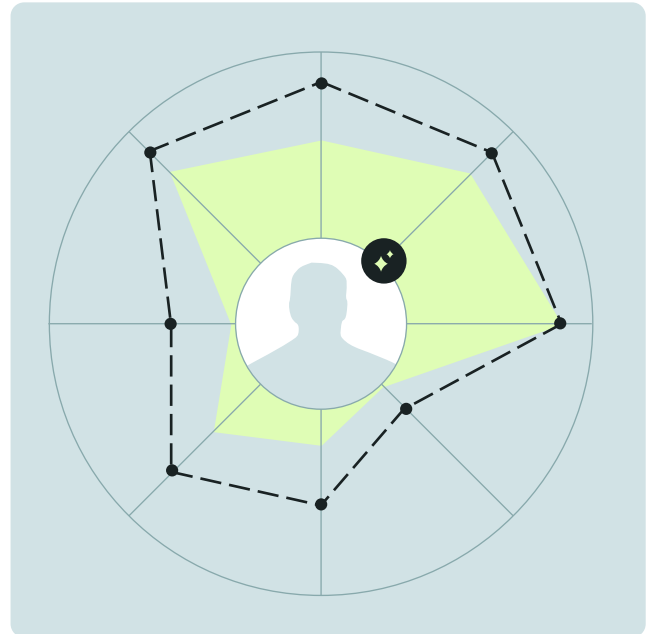
5

Цель

Создать для каждого сотрудника уникальный трек развития, основанный на его текущих навыках, целях и поведении в обучении.

Что делает ИИ-модель

Анализирует историю обучения, результаты тестов, занимаемую должность, карьерные цели, определяет, какие навыки сотруднику нужно развить для следующей карьерной ступени. На выходе предлагает подходящие курсы, тренинги и программы обучения. При этом в зависимости от прогресса и обратной связи программа обновляется.



Прогнозирование выгорания сотрудников

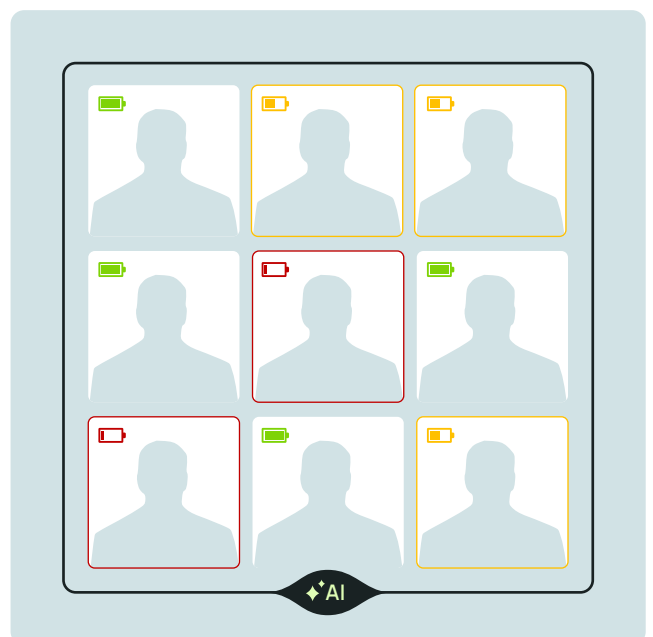
6

Цель

Предсказать риск профессионального выгорания сотрудников, чтобы предотвратить потери продуктивности и текучесть.

Что делает ИИ-модель

Анализирует данные систем о нагрузке, сверхурочных, отпусках, болезнях, активности в корпоративных коммуникационных системах, а также данные опросов о вовлеченности. По итогам анализа формируется индекс риска выгорания, HR получает список сотрудников в зоне риска.





Сайт

neoconsult.ru

Почта

info@neoconsult.ru

Нео в Telegram

[@neo_consult](https://t.me/@neo_consult)