



People Analytics:

a metodologia que está
revolucionando a rotina do RH!



ÍNDICE:

1

Introdução: O que é People Analytics?

2

Conheça os níveis de Analytics

3

Vantagens do People Analytics

- Assertividade nas contratações
- Perfil da equipe
- Busca por melhorias
- Retornos financeiros
- Otimização de tempo do RH
- Redução de falhas
- Encantamento de talentos
- Redução do turnover
- Melhorias no desempenho
- Auxílio nos processos de decisão
- Mensuração de resultados gerais

4

People Analytics na prática

5

Conclusão

1. Introdução

People Analytics é uma metodologia criada para otimizar o tempo do RH e trazer os melhores resultados para a empresa. Com ela, as estratégias passam a ser baseadas na coleta e cruzamento de dados importantes, ao invés de considerar apenas a intuição dos recrutadores.

Embora tenha ficado conhecida por auxiliar as empresas durante o processo de recrutamento e seleção, a metodologia é essencial para que a organização invista diariamente em estratégias focadas na gestão de pessoas, buscando maneiras de encantar e oferecer uma melhor qualidade de vida à equipe de trabalho.

A seguir, você vai conhecer as principais vantagens de implementar a metodologia People Analytics na sua empresa e entender como ela pode ser aplicada no dia a dia.

Boa leitura!



2. Conheça os níveis de Analytics

Segundo o estudo realizado pelo Gartner, existem quatro níveis de People Analytics, definidos pelo tipo de informação que o RH obtém com a metodologia:

1

Análises descritivas

É o nível de analytics mais comum e simples, muito utilizado por empresas que já implementaram o Business Intelligence (BI). Consiste em análises do passado e descrições completas sobre o ocorrido.

2

Análises diagnósticas

Com o auxílio de técnicas avançadas de extração de dados e análises do histórico, é possível realizar diagnósticos, a fim de identificar as causas dos problemas enfrentados pelas empresas.

3

Análises preditivas

A extração e análise de dados, nessa etapa, tem o objetivo de prever cenários futuros para a empresa, com base no histórico e diagnóstico.

4

Análises prescritivas

No nível mais avançado de people analytics, é possível prever problemas futuros, a partir da coleta de dados, portanto, dá à empresa tempo o suficiente para evitar que o impacto seja muito grande.

3. Vantagens do People Analytics

Assertividade nas contratações

Sabemos que processos seletivos muito longos ou mal executados podem gerar gastos desnecessários para a empresa. Mas o pior é quando o despreparo do departamento de RH, no momento do recrutamento e seleção, resulta em uma falta de compatibilidade entre as especificações da vaga e o profissional contratado.

A metodologia People Analytics ajuda a evitar esse problema, à medida que cria uma régua de compatibilidade entre os candidatos e a vaga. Dessa forma, os profissionais respondem a um teste de perfil comportamental durante o processo seletivo, sendo que apenas aqueles que tiverem melhor fit com a descrição da vaga passarão para a próxima etapa.

Todo o processo é automatizado, realizado por um software confiável e seguro. E, é claro, as especificações da vaga são definidas estrategicamente pelos gestores de RH, os maiores conhecedores das necessidades da empresa.

Perfil da equipe

O resultado deste teste, que é aplicado no momento da seleção de candidatos, também pode ser utilizado no futuro e alimentado quando houver necessidade, como uma forma de avaliar a compatibilidade dos colaboradores com determinados projetos e para evitar erros na hora de formar uma equipe de alta performance.

Busca por melhorias

A partir do People Analytics, a empresa poderá avaliar todas as estratégias que já foram adotadas pelo departamento de RH, a fim de repetir os cases de sucesso e modificar, ou até mesmo paralisar, ações que não trouxeram o retorno desejado.

Conforme as análises avançam de nível, ainda é possível prever os resultados das estratégias que serão implementadas em todos os processos seletivos e no gerenciamento da rotina da empresa. Por essa razão, é a melhor maneira de otimizar o tempo do departamento de RH e os recursos da organização.

Retornos financeiros

Quando o investimento financeiro em alguma estratégia ou melhoria é justificado por análises preditivas e prescritivas de dados, as chances de obter um retorno negativo são radicalmente reduzidas, afinal, a metodologia people analytics aponta as probabilidades de sucesso ou fracasso da ação antes mesmo de ser colocada em prática.

Além disso, evita que a empresa tenha altos gastos com a realização de processos seletivos frequentes, a repetição de treinamentos e com o desligamento de colaboradores.

Otimização de tempo do RH

Com a automação de processos, os gestores de recursos humanos não têm a necessidade de fazer as análises de dados manualmente, o que otimiza muito o tempo e permite que os esforços do departamento sejam focados na criação das melhores soluções estratégicas, para melhorar a produtividade da empresa e oferecer qualidade de vida à equipe.



Redução de falhas

As análises de dados são realizadas por softwares inteligentes, programados por profissionais capacitados, para operar com máxima eficiência. Dessa forma, a metodologia People Analytics evita que sejam cometidos erros humanos nos processos de extração e cruzamento de dados.

Encantamento de talentos

Empresas que utilizam a metodologia People Analytics são capazes de reconhecer as necessidades dos profissionais que atuam em cada setor, já que conduzem estudos de público-alvo e definição de personas, a fim de entender as principais exigências do candidato ideal para cada processo seletivo.



Redução do turnover

A metodologia People Analytics é capaz de prever quando um funcionário está planejando sair da empresa, portanto, permite que o RH descubra as causas do possível abandono e antecipe as necessidades deste colaborador, evitando os altos custos de rotatividade, como processo seletivo, treinamentos, entre outros.

Melhorias no desempenho

O people analytics também influencia diretamente no aumento da produtividade dos colaboradores, afinal, são avaliados os índices de desempenho desde o momento da contratação, possibilitando avaliar se houve alguma queda ou se existem flutuações no nível de produtividade em determinados períodos.

A partir dos resultados obtidos, fica mais fácil para o RH definir estratégias que visam melhorar a motivação, qualidade de vida e satisfação dos colaboradores, assim como ações focadas em melhorar o clima organizacional.

Auxílio nos processos de decisão

O papel do RH estratégico é basear suas decisões em dados e previsões. Porém, com tantos indicadores a serem analisados, contar com o auxílio de um software que utiliza Big Data para chegar no resultado correto é a melhor forma de facilitar o processo de decisão, enquanto otimiza o tempo do departamento.

Mensuração de resultados gerais

Já citamos a eficiência da metodologia na mensuração de resultados das estratégias adotadas pelo RH e referentes à gestão de pessoas, porém, o impacto de sua implementação pode ser sentido por todos os setores da empresa, auxiliando nas tomadas de decisão da liderança departamento financeiro, entre outros.

4. People Analytics na prática

Agora que você conhece as principais vantagens de adotar a metodologia People Analytics, está na hora de conhecer o passo a passo e não errar nesse processo essencial para transformar a rotina do RH e aprimorar as estratégias de recrutamento e seleção e de gestão de pessoas. Confira as quatro etapas a seguir.

1 Definição do objetivo:

O primeiro passo é definir a razão pela qual a análise de dados será realizada, como melhorias no processo de recrutamento e seleção, aumento na produtividade, entre outros. Lembrando que cada análise deve ter um objetivo claro, para trazer os melhores resultados.

2 Coleta de dados:

O próximo passo é extrair os dados que serão utilizados para a análise. Vale buscar informações nos currículos de candidatos interessados nos processos seletivos recentes, dados de redes sociais, pesquisas internas, resultados de indicadores, informações relevantes de outros departamentos da empresa, entre muitas opções.

3 Análise:

Todos os dados coletados pelo software devem ser analisados cuidadosamente pelo gestor de RH, afinal, a decisão final de quais resultados devem ser utilizados para alavancar a empresa e melhorar a qualidade de vida dos colaboradores será sempre humana.

4 Modelagem:

A última etapa do processo, e também a mais importante, é o cruzamento dos dados. A partir desse momento, será possível descobrir quais estratégias devem ser aplicadas no dia a dia da empresa.

Com a metodologia People Analytics, o departamento de RH será capaz de contratar profissionais altamente capacitados, evitar desligamentos voluntários, acertar nas promoções de funcionários, oferecer os melhores benefícios flexíveis e aplicar treinamentos focados nas maiores dificuldades e ambições da equipe.

5. Conclusão

Veja como a Creditas Benefícios pode ajudar sua empresa



O People Analytics é uma metodologia valiosa para o RH estratégico, afinal, evita que decisões importantes sejam tomadas com base em achismos e intuição. Dessa forma, garante que erros cometidos no passado não se repitam e que todos os investimentos da empresa em gestão de pessoas tragam o melhor retorno possível.

Para tornar o processo de análise de dados ainda mais rico, a Creditas Benefícios criou o manual para o RH analítico, com os principais indicadores de desempenho dos colaboradores, feedbacks da equipe, recrutamento e seleção, e retorno sobre investimento. Baixe gratuitamente clicando no link abaixo.

[Manual RH Analítico](#)



Conheça as vantagens dos benefícios flexíveis da Creditas Benefícios!

Faça parte dessa inovação e ofereça muito mais flexibilidade aos seus colaboradores!

[Saiba mais](#)

