



**GUIA COMPLETO: COMO
IMPLEMENTAR O PEOPLE
ANALYTICS NO RH DA SUA EMPRESA**

grow
INOVAÇÃO PARA
GESTÃO DE PESSOAS

INTRODUÇÃO	3
O QUE É O PEOPLE ANALYTICS?	5
POR QUE IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS NA SUA EMPRESA?	9
COMO IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS COM SUCESSO NO RH DA EMPRESA?	15
CONCLUSÃO	19
SOBRE A GROU	21



INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

O cenário de negócios mudou muito nos últimos anos graças a uma palavra que você deve estar ouvindo bastante: dados. Hoje, temos muito mais deles disponíveis e temos tecnologias apropriadas para manipulá-los a nosso favor.

Estamos falando de recursos como Big Data, Business Intelligence, Machine Learning e Inteligência Artificial, que não só estão se tornando cada vez mais comuns, mas também economicamente viáveis para empresas como a sua, graças ao advento da computação em nuvem.

Por causa disso, até o aspecto humano dos negócios sofreu grande impacto. O surgimento do People Analytics, no qual dados convergem para darem respostas mais estratégicas para os departamentos de RH são um exemplo disso.

Neste ebook, você desvendará o que People Analytics significa para as empresas, entendendo melhor **o conceito, suas aplicações e como ele pode ser implementado na sua organização** em alguns passos simples. Pronto para aprender? Então comece já a leitura!





O QUE É O PEOPLE ANALYTICS?

O QUE É O PEOPLE ANALYTICS?

People analytics é um termo de língua inglesa que se refere a “análise de pessoas”, ou talentos, dentro dos departamentos de RH. Trata-se de uma metodologia para avaliar competências e tomar decisões sobre candidatos ou sobre funcionários que já fazem parte da equipe da empresa, utilizando dados para orientar o processo decisório.



O People Analytics se baseia na **aplicação de tecnologia, estatísticas e grandes conjuntos de dados (Big Data)** para obtenção de determinações acionáveis para o negócio (como contratar ou deixar de contratar alguém). O principal benefício de implementá-lo na empresa é o aumento do ROI nas contratações.

Empresas que utilizam o People Analytics são muito mais acertadas que as suas concorrentes que não o fazem porque elas eliminam o fator da intuição na hora de bater o martelo em uma decisão.

Segundo a [Visier](#), empresa canadense especializada em Business Intelligence, o RH orientado por dados gera também uma porção de outros benefícios para as organizações. Não é só a qualidade das contratações que aumenta com o People Analytics. Há também redução no tempo de recrutamento e mais facilidade para se encontrar candidatos com a experiência de que o negócio precisa para se tornar melhor e mais competitivo.



O QUE É O PEOPLE ANALYTICS?

Entretanto, por que o People Analytics pode potencializar tanto assim os resultados das empresas? O segredo está em como ele funciona. **São três os pilares que sustentam a análise de pessoas:**

- » a coleta de dados;
- » a organização dos dados;
- » as análises em Big Data dos dados.

Quando esses processos são aplicados sobre a gestão de pessoas, eles têm resultados muito parecidos com os que entregam em outras áreas do negócio, que já são data driven – ou seja, em quais decisões são sempre tomadas com o suporte de dados.



O QUE É O PEOPLE ANALYTICS?

Ainda que o departamento de Recursos Humanos lide, acima de tudo, com pessoas, ele também consegue ver muitas vantagens em abordagens mais objetivas para a diferenciação das decisões que terão maior impacto positivo no negócio.

Porém, existe uma série de desafios que impedem que a maioria das empresas mergulhem de cabeça no People Analytics. Boa parte das companhias brasileiras ainda não têm maturidade digital suficiente, o que faz com que o uso de recursos de análise pareça algo fora da realidade delas.

A curva de aprendizado exigida para que os profissionais de RH entendam o funcionamento e a aplicabilidade das ferramentas analíticas também é uma barreira, embora ela possa ser superada com treinamento.

Avaliando critérios objetivos, o People Analytics permite antecipar tendências no setor de RH, aprimorar as estratégias de recrutamento e [retenção](#) de profissionais que são utilizadas dentro da empresa e, é claro, aumentar a qualidade das decisões tomadas pelos profissionais de Recursos Humanos.

Curioso para entender melhor como dados fomentam esses benefícios e que outros tipos de vantagens uma empresa consegue obter com People Analytics? É sobre isso que falaremos no próximo capítulo!



A photograph of two business women in a meeting. The woman on the left is smiling and looking towards the woman on the right. The woman on the right is pointing at a laptop screen. The image has a teal color overlay. The text "POR QUE IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS NA SUA EMPRESA?" is centered over the image.

**POR QUE IMPLEMENTAR O PEOPLE
ANALYTICS NA SUA EMPRESA?**

POR QUE IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS NA SUA EMPRESA?

Como mencionamos na introdução deste texto, esse é o recurso mais valioso que uma empresa tem na atualidade. É difícil quantificar exatamente o valor de informações pessoais e corporativas que são utilizadas para geração de insight, mas boa parte dos especialistas afirma que dados são o ativo que diferencia um negócio do outro em termos de competitividade.

De acordo com o [Gartner](#), há algumas maneiras de avaliar o valor dos dados que sua organização tem, partindo dos seguintes critérios:

- » quanto custaria para repor esses dados;
- » quanto eles contribuem para a lucratividade do negócio;
- » quanto a sua empresa obteria em retornos, caso optasse por vendê-los hoje.



Uma maneira simples de verificar quanto dados valem para o negócio, porém, é colocando-os em bom uso. **Com People Analytics a sua empresa tem a oportunidade de fazer exatamente isso e pode ver muitos benefícios.**

Descubra agora algumas das vantagens de implementar essa metodologia no departamento de RH!





MELHORIAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

O primeiro e maior benefício do People Analytics é qualificar o recrutamento feito pela sua empresa. A partir do uso de dados, é possível encontrar os candidatos mais apropriados e fazer para eles ofertas que conseguirão atrair e reter talentos para a organização.

Com o aumento da competitividade, marcas enfrentam grandes problemas para se certificarem de que os profissionais mais competentes do mercado integrarão seus talentos. Más decisões em contratações podem custar caro e o fato de que o **People Analytics consegue reduzi-las drasticamente é a principal atração da metodologia.**



AUMENTO DA RETENÇÃO DE TALENTOS

Reter trabalhadores é difícil, mas com People Analytics uma empresa tem em mãos os recursos necessários para fazer isso. A análise de pessoas é uma ferramenta que serve para avaliar a taxa de retenção e identificar quais são os problemas que impedem que ela seja satisfatória.

Com People Analytics você poderá, por exemplo, **descobrir se as ofertas que faz a candidatos são atraentes e conseguirá entender como as condições de trabalho contribuem para a permanência de um profissional.**

Lacunas em habilidades que fazem com que os colaboradores troquem de empresa também poderão ser avaliadas, a fim de que se proponha maneiras de contorná-las, como treinamentos e outras iniciativas de qualificação.



FORMAÇÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

Um enorme desafio para as empresas **é não ter que treinar do zero suas equipes, formando grupos de trabalho de alta performance e que estão preparados para assumir os desafios de suas novas posições.**



Porque as estratégias de recrutamento tradicionais exigem muito esforço individual para se analisar granularmente as competências dos candidatos, é bastante comum descobrir que falta uma habilidade no contratado quando já é tarde demais.

O People Analytics elimina esse problema e aumenta as chances de se chegar a equipes de alta performance, num intervalo de tempo menor e de maneira automatizada, por meio do uso de ferramentas como o Business Intelligence e recursos de ponta como o Machine Learning, que ajudam a identificar os candidatos perfeitos para cada oportunidade.

POR QUE IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS NA SUA EMPRESA?

AUMENTO DA PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por último, não podemos deixar de mencionar o impacto que People Analytics tem na performance das equipes de Recursos Humanos. As decisões orientadas por dados que são possíveis com o uso dessa metodologia não só fazem com que o tempo necessário para se concluir tarefas seja menor, mas também com que a chance de se acertar em cada uma delas aumente.

Por causa disso, **People Analytics é um parceiro da produtividade e melhorará consideravelmente a gestão de pessoas.** O Google, que utiliza essa metodologia há muitos anos, é um exemplo de como ela pode ser bem-sucedida nesse sentido.

Segundo a gigante norte-americana, [75% dos seus gestores](#) viram suas performances em relação a contratação e promoção de funcionários melhorarem graças ao recurso.





**COMO IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS
COM SUCESSO NO RH DA EMPRESA?**

COMO IMPLEMENTAR O PEOPLE ANALYTICS COM SUCESSO NO RH DA EMPRESA?

Pronto para ver todos os benefícios do People Analytics funcionando na sua empresa? Então é hora de explorarmos como é feita a implementação dessa metodologia nos negócios.

O passo a passo a seguir vai mostrar exatamente o que a sua organização precisa fazer para dominar a arte de obter insights a partir de dados e vai ajudá-lo a tornar o departamento de RH ainda mais estratégico. Confira!

PASSO 1: PLANEJE A IMPLEMENTAÇÃO DO PEOPLE ANALYTICS

O primeiro e mais importante passo na implementação do People Analytics é o planejamento. Entender bem como o recurso funciona, que áreas do negócio ele pode otimizar e que benefícios vai trazer para a maneira como o seu RH trabalha hoje é fundamental.



Antes que uma empresa possa se tornar data driven, seja na hora de lidar com a gestão de pessoas ou na hora de modificar seus processos para promover mais inovação em outras áreas, ela deve conhecer bem como essa mudança impactará seu futuro.



PASSO 2: CRIE UM TIME PARA LIDERAR A MUDANÇA

É muito difícil implementar qualquer novidade no negócio sem ter embaixadores para fazer isso. Para que o People Analytics funcione, designe uma equipe para liderar a implementação, identificar maneiras como o uso de dados representará avanços dentro da empresa e para falar sobre People Analytics com quem está acima dela na hierarquia.

Uma boa ideia é incluir na equipe membros que estão de fora do setor de Recursos Humanos, mas se beneficiam diretamente das contratações feitas pelos profissionais da área.

Gerentes e diretores de outros departamentos **podem participar do processo de implementação e ajudar a identificar que características buscam nos profissionais de suas áreas para que essas informações sejam priorizadas na análise de dados.**

PASSO 3: DEFINA UMA VISÃO ESTRATÉGICA PARA O PROJETO

Que necessidades estão no centro da implementação do People Analytics? Quais são as áreas do departamento de RH hoje que mais enfrentam desafios e como a tecnologia vai ajudá-lo a contorná-las?

É importante alinhar as expectativas em relação a nova metodologia antes que ela seja implementada.

Defina metas para o projeto e uma visão estratégica. Sempre que possível, estabeleça um conjunto de resultados de curto, médio e longo prazo para cada etapa (do planejamento à escolha de ferramentas) e fique atento para fazer ajustes e adaptações conforme preciso.



PASSO 4: SELECIONE AS FERRAMENTAS QUE AJUDARÃO NA IMPLEMENTAÇÃO

Para que o People Analytics funcione é essencial encontrar as ferramentas certas. Há muitos recursos de análise disponíveis no mercado e cada um deles oferece benefícios e desvantagens.

Alguns deles são complexos demais para empresas que estão apenas começando a trabalhar com People Analytics, por exemplo, e representam um investimento muito mais alto do que o orçamento do departamento de Recursos Humanos permite no momento.

É preciso comparar funcionalidades, custo-benefício e manutenção para identificar qual recurso de coleta, limpeza e análise de dados será mais vantajoso para a empresa em que trabalha. **O ideal é encontrar um parceiro ou consultor para, lado a lado com os gestores de RH, avaliar quais são as demandas do departamento e as opções mais atraentes para trazê-las para a realidade.**

PASSO 5: DOCUMENTE O PROCESSO

Qualquer implementação de metodologia ou tecnologia deve vir junto com uma documentação de processo. Assim, quem não esteve envolvido na mudança tem facilidade para entender como ela aconteceu e que impactos trouxe para as operações do negócio. Por isso, não se esqueça de documentar a adoção do People Analytics.





CONCLUSÃO

CONCLUSÃO

People Analytics é o futuro dos departamentos de Recursos Humanos. Utilizando dados e técnicas de análise já popularizados em outras áreas, é possível obter melhores resultados mesmo em uma parte do negócio tão humana quanto a Gestão de Pessoas. Como você pode notar ao longo deste e-book, os benefícios da metodologia são muitos e vão desde o aumento da eficácia na aquisição de talentos até a simplificação no processo de recrutamento.



Há, porém, alguns desafios que fazem com que algumas empresas ainda estejam receosas de implementar o recurso. [Segundo especialistas](#), obstáculos como a imprecisão de dados e a baixa perspicácia analítica dos departamentos de RH são os grandes responsáveis por retardar a adoção do People Analytics na maioria das organizações.

Esperamos que com as dicas contidas aqui você saiba exatamente o que fazer para dominar o People Analytics e obter todas as vantagens que ele pode trazer para a sua empresa.

A análise de pessoas é o futuro do RH e negócios só têm a ganhar ao apostar nela.





Resultado sem felicidade não tem graça. Felicidade sem resultado é vazia de sentido. Por que não aliar essas duas vertentes? Esse é o maior sonho da Grou Inovação para Gestão de Pessoas.

Com soluções digitais que favorecem a troca e o autoconhecimento dos profissionais, a Grou oportuniza uma melhora em 360 graus. A partir do mapeamento dos pontos fortes e fracos, diversas empresas têm experimentado mudanças profundas na maneira como selecionam e gerenciam talentos.

Esta é a nossa maneira de contribuir para um mundo melhor, onde cada pessoa saiba reconhecer e aprimorar suas qualidades e possa, conseqüentemente, construir um futuro de sucesso.

