

PEOPLE analytics

UM GUIA COMPLETO SOBRE O PEOPLE ANALYTICS



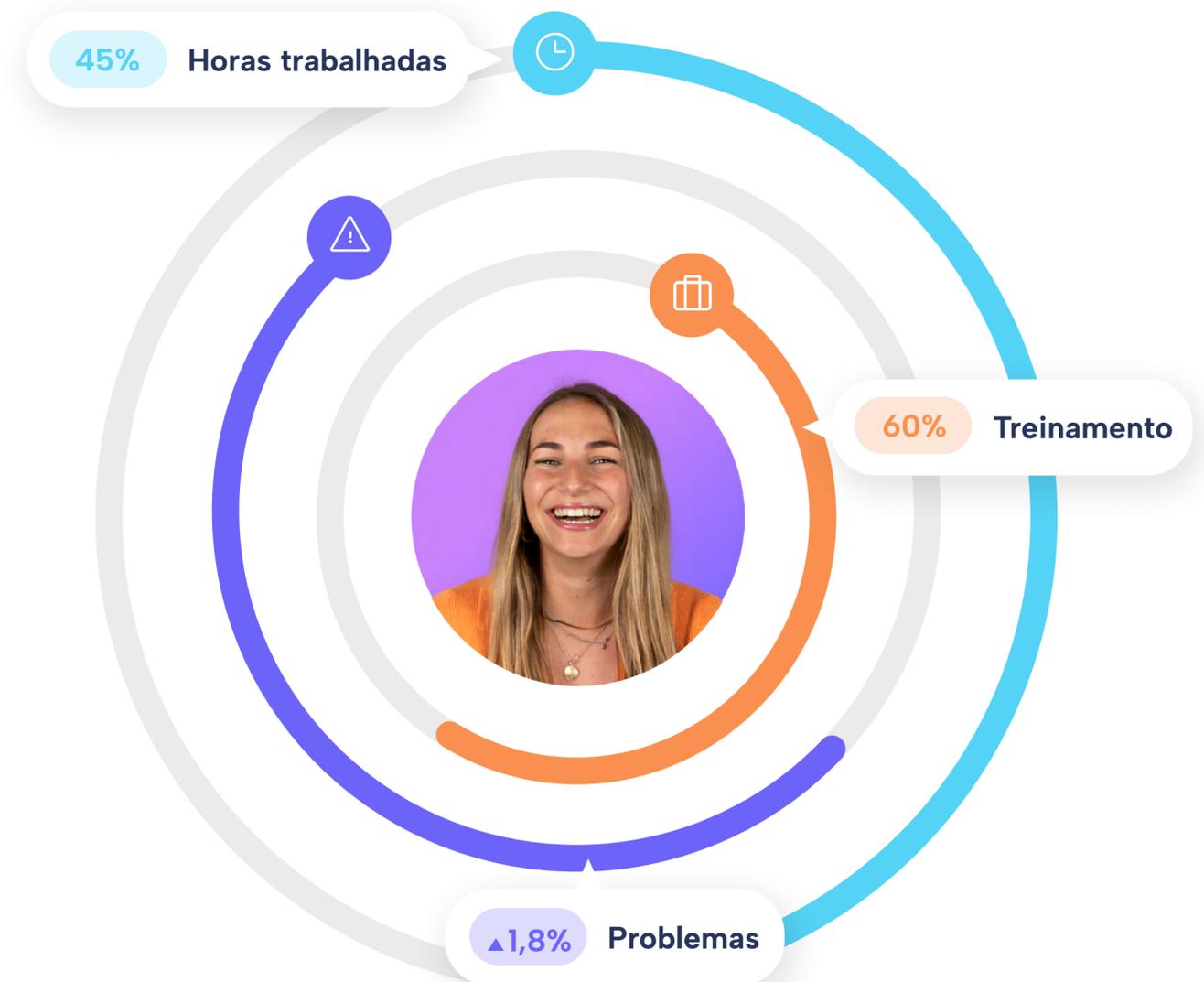
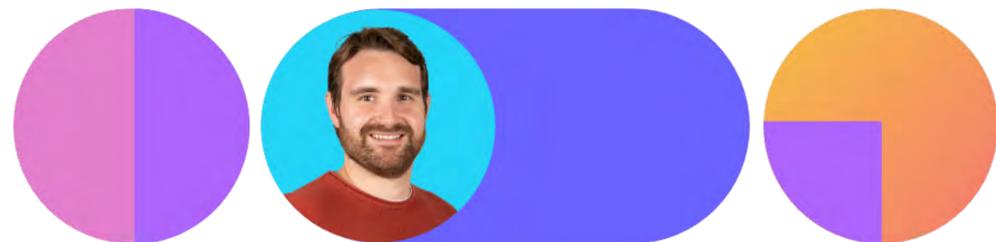
INDEX



- 01** O que é People Analytics?
- 02** Benefícios
- 03** Âmbito de aplicação
- 04** O que o HR Analytics mede?
- 05** Tipos de People Analytics
- 06** Modelos de estratégia para People Analytics
- 07** People Analytics obstáculos
- 08** Fontes de informação externa para People Analytics
- 09** Fontes de informação interna para People Analytics
- 10** Ferramentas para People Analytics

1. O que são as People Analytics?

People Analytics é um **método de pesquisa baseado em dados**. Ele visa analisar os funcionários de uma empresa para tirar conclusões objetivas, válidas e confiáveis. É o **aplicativo de RH** de Big Data e Business Intelligence.



2. Benefícios da utilização People Analytics



Melhor gestão de pessoas

Ao gerenciar talentos, é melhor fazê-lo com base nas necessidades reais da organização e nos dados objetivos fornecidos pelo People Analytics.

Maior confiança na gestão

Ter dados objetivos ajuda a reforçar a confiança do empregado na gestão da organização.

Treinamento personalizado e desenvolvimento

Com base na análise de desempenho e nos dados coletados, é possível identificar os funcionários da empresa com maior potencial, assim como as falhas da equipe para superá-las.

Bem-estar dos funcionários e melhoria da satisfação

Pode ser usado para detectar mau funcionamento na empresa, além de identificar equipes ou funcionários com o melhor desempenho.

Oportunidade de redução de custos

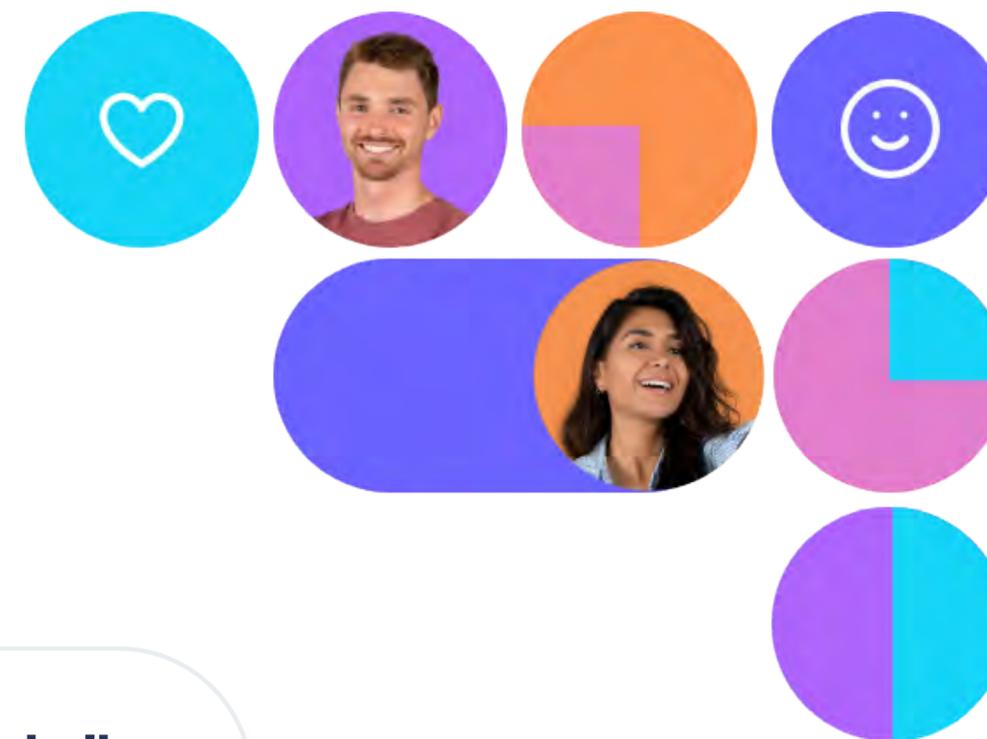
Os dados podem mostrar o motivo por trás dos papéis, ausências ou escassez de funcionários. Estas situações têm um custo elevado para a organização em relação a economia e termos produtivos.

Oportunidade para aumento da produtividade

Análises mais aprofundadas e detalhadas são realizadas para nos ajudar a saber como maximizar o potencial de nossos funcionários.

3. Âmbito de aplicação da People Analytics

O departamento de RH ou equipe pode usar dados em quase qualquer área de trabalho.

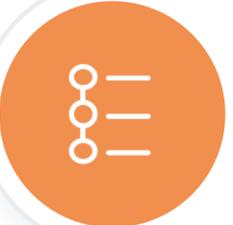


 **Seleção**
Identificar quais candidatos serão a melhor opção para sua empresa

 **Clima e interação no trabalho**
Evitar drenagem de talento

 **Análises de desempenho**
Descubra talentos com sucesso padrões

 **Recompensas e benefícios**
Recompense o esforço com dados

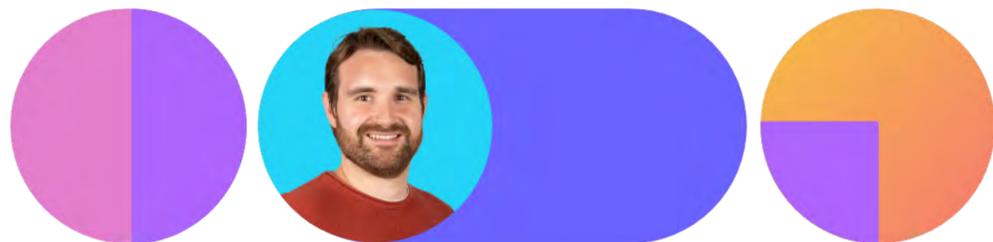
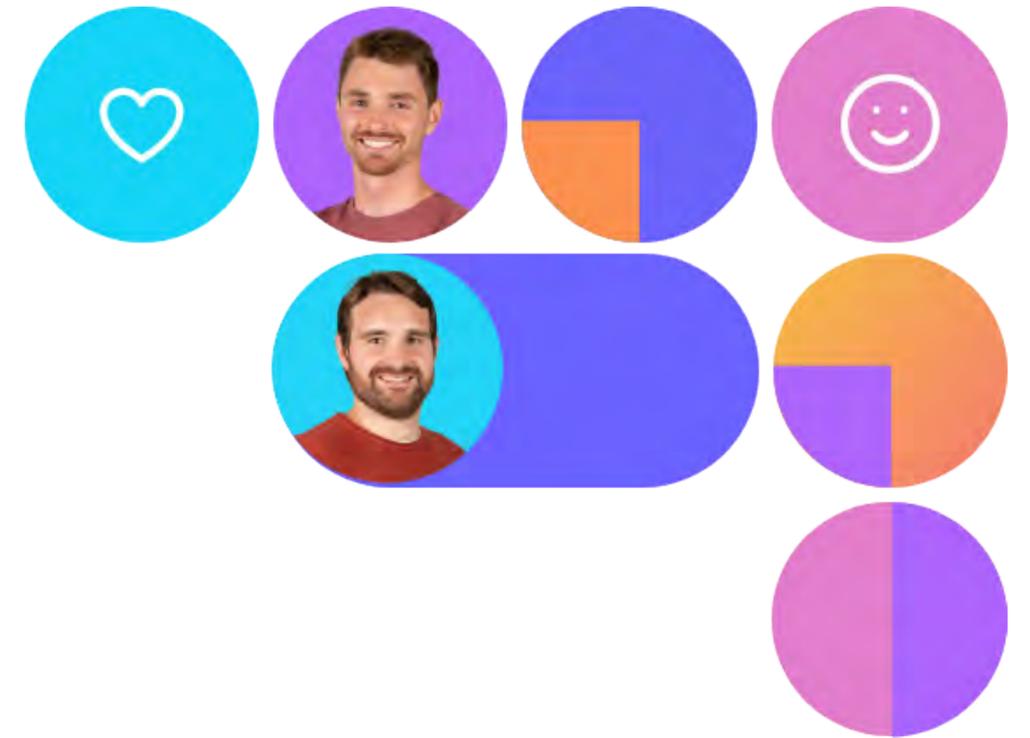
 **Instituição**
Tomar decisões estratégicas para a empresa

 **Treinamento**
Identificar o mais adequado treinamento para cada pessoa

4. O que o RH faz Medidas do Analytics?

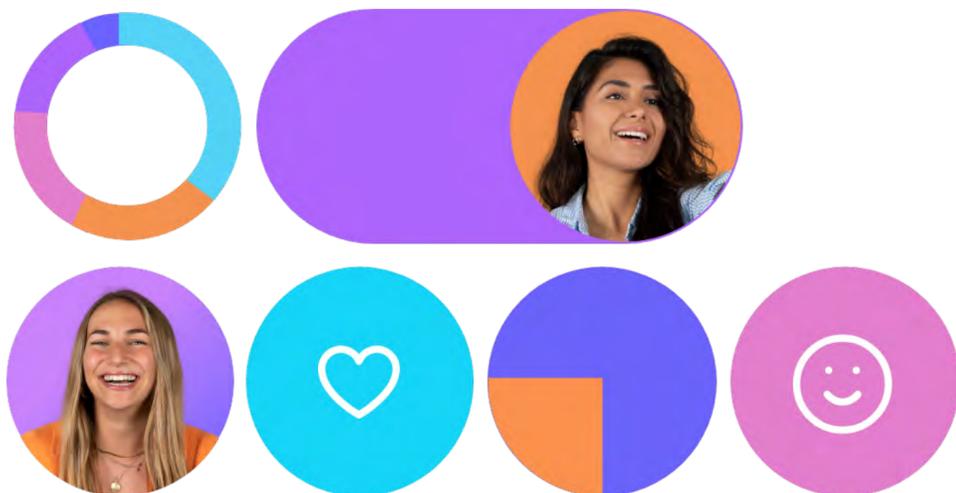
O People Analytics nos permite medir quaisquer dados relacionados com o desempenho profissional:

- **Atividade e eficiência**
- **Motivação e satisfação no trabalho**
- **Compromisso com a empresa**
- **Análise e aquisição de competências**
- **Análise de treinamento**
- **Análise da cultura corporativa**
- **Análise do canal de seleção**
- **Análise de programas e iniciativas do RH**
- **Análise da força de trabalho**
- **Retenção**
- **Gestão performace**



5. People Analytics Modalidades

Existem três tipos de People Analytics. Do menos ao mais complexo. É preciso notar que todos os três fornecem informações igualmente interessantes quando se trata de gerenciar a empresa:



Modo descritivo

É a análise mais básica. A partir histórico de dados coletados, podemos extrair informações muito úteis, por exemplo, para medir a eficácia de uma equipe de trabalho ou departamento dentro de uma empresa.

Modo preditivo

O objetivo é antecipar as necessidades futuras de uma empresa e saber o que vai acontecer para que a organização possa enfrentar todos os potenciais cenários.

Modelo prescritivo

Este modelo visa saber o que podemos fazer no futuro. Para fazer isso, ele nos dá recomendações com base nessas previsões futuras e o que aconteceu no passado através da análise de risco.

6. Processos para uma estratégia de Análise de Pessoas



1. Perguntas

O que você quer conquistar?
Que pergunta você quer responder?

2. Métricas

O que você quer medir?
Quais indicadores você usará?

3. Procedimento

Quais dados coletar?
Qual técnica usar?
Quais prazos?

4. Dados pessoais

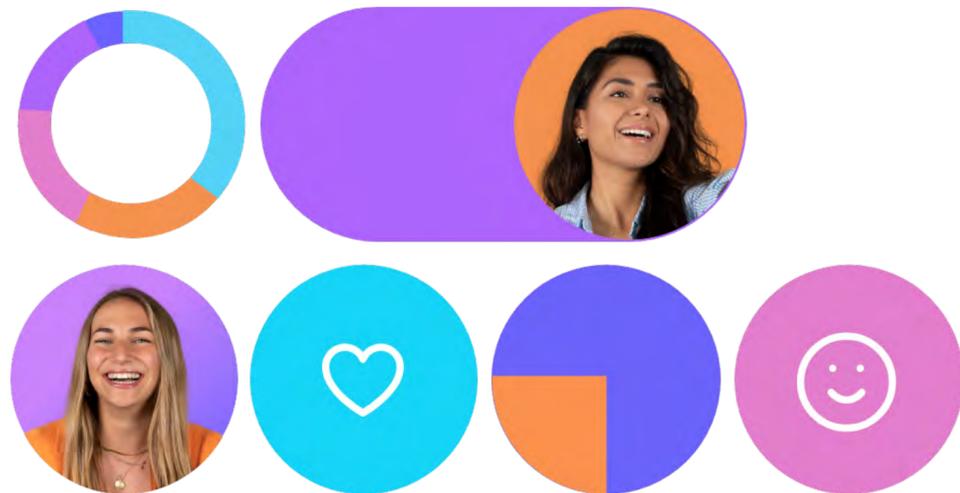
Processamento e análise

5. Resultados

Informação às partes interessadas

7. Análise de pessoas obstáculos

Como qualquer processo que você implemente em sua organização, o People Analytics pode ser condicionado por vários obstáculos que podem dificultar qualquer análise.



- **Informação disponível** Às vezes pode ser difícil de encontrar. Ocasionalmente não estará disponível.
- Compromisso com a **qualidade de dados** que agrega valor.
- **Falta de treinamento.** A equipe de RH da empresa deve ter um conjunto de habilidades e conhecimentos que permitam gerenciar e analisar dados.
- **Falta de tecnologia adequada.**
- **Focar mais no software e hardware** do que nos objetivos. Devemos ter uma série de objetivos para nos guiar ao longo do processo.

8. Fontes de informação externa

Quando falamos de fontes de informação externa, estamos nos referindo aos dados coletados como resultado da relação com os vários departamentos da empresa. Aqui, colaboração de RH com departamentos como as finanças são a chave.



Dados financeiros



Dados específicos de cada empresa



9. Fontes de informação interna



Quando falamos de fontes de informação internas, nos referimos aos dados obtidos pela própria equipe de RH.

- **Posto de trabalho.** É essencial levar em conta o tempo médio de trabalho na empresa.
- **Remuneração dos funcionários.** Conhecer faixas salariais, bônus de antiguidade, benefícios e assim por diante.
- **Avaliação de desempenho e dados potenciais dos funcionários** analisar nossas equipes de trabalho em profundidade.
- **Informações sobre ações disciplinares.** Do absentéismo aos incidentes com colegas de trabalho.

- **Quadro organizacional.** A burocracia e o papel de cada funcionário dentro da empresa precisam ser levados em consideração.
- **Enquetes.** Eles fornecem informações interessantes sobre as expectativas e avaliações de nossos funcionários.
- **Horários, turnos, feriados e gestão de horas extras.**
- **Reuniões individuais**

10. Ferramentas para as Pessoas Dados Analíticas



Precisamos de uma ferramenta sólida de análise de RH para gerenciar dados. Aqui estão alguns dos melhores:

- **Ferramenta R**

Ideal para análise estatística e visualização de dados. Ele nos permite explorar conjuntos de dados massivos, analisando e limpando conjuntos de milhões de dados.

- **Excel**

Quando extraímos dados manualmente de todos os nossos diferentes sistemas de RH, é comum gerar um arquivo CSV com valores separados por vírgulas para que ele possa ser gerenciado no Excel.

- **Python**

É um pouco mais limitado em suas funcionalidades. No entanto, é mais fácil de entender e uma ótima solução para análise de RH.

- **Visier**

O Visier é uma solução baseada em nuvem projetada para simplificar a análise de dados. É muito mais prático do que os relatórios ou planilhas usuais.

10. Ferramentas para as Pessoas Dados Analíticas



- **Power BI**

Uma ferramenta da Microsoft que nos permite adicionar dados de bancos de dados SQP a APIs de aprendizagem mútua. Permite criar tabelas dinâmicas que facilitam uma visualização rápida.

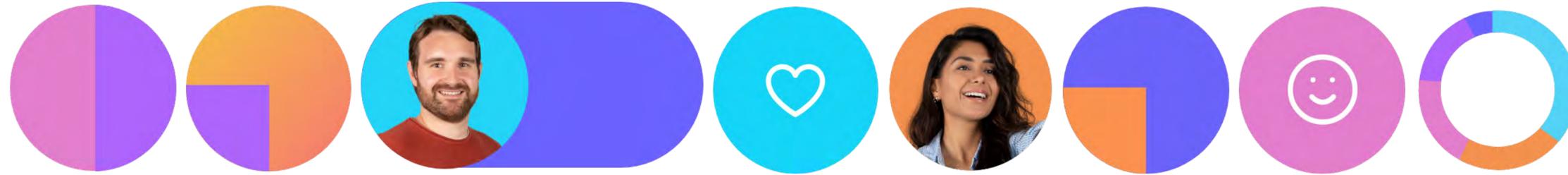
- **ChartHop**

Ele é capaz de reunir dados de diferentes fontes em uma única plataforma visual e prática. Isso permite que os gerentes de RH se concentrem em realizar ações estratégicas.

- **Sesame HR**

As diversas funcionalidades do Software de RH nos permitem coletar dados para People Analytics. Seu gerenciador de tarefas, relatórios automatizados, gerenciamento de turnos ou feriados e pesquisas de trabalho fornecem informações para entender melhor nossa equipe.





Não fique para trás!

People Analytics é a sua solução

Amplie a visão estratégica da sua empresa com dados e estatísticas para fazer a diferença. Aproveite a magia do People Analytics para aproveitar ao máximo os membros da sua equipe.

Não hesite! Descubra todo o potencial do People Analytics e solicite uma demo personalizada para conhecer esta poderosa ferramenta que irá transformar a sua gestão de RH.

Inscreva-se gratuitamente