

THINK WORK . FLASH  
INNOVATIONS



# People Analytics



# People analytics

## Como o RH tem inovado?

As iniciativas que concorreram nesta categoria se concentraram principalmente no fortalecimento da cultura de dados associada à RH, formação de bases de dados sobre a gestão de pessoas e modelos de compartilhamento de dados e resultados com os gestores. As iniciativas que se aprofundaram nas análises dos dados estão concentradas principalmente na atração e retenção de pessoas.

## Onde o RH ainda pode inovar?

Na visão da Think Work, esta categoria ainda apresenta espaço para inovação no uso dos dados. Mais do que a captação, limpeza e sistematização das informações, é importante que o RH amplie seus horizontes quanto ao uso dos dados para tomada de decisões. Outro ponto que ainda pode evoluir são os treinamentos para os gestores de outras áreas sobre como utilizar os dados gerados pela área de RH para tomada de decisão nas equipes. Por fim, as análises realizadas ainda parecem poder ser mais aprofundadas.

Neste bloco você encontrará dados sobre:

1. Gestão orientada a dados no RH
2. Uso de people analytics
3. Nível de análise
4. Indicadores de RH
5. Turnover
6. Recursos utilizados

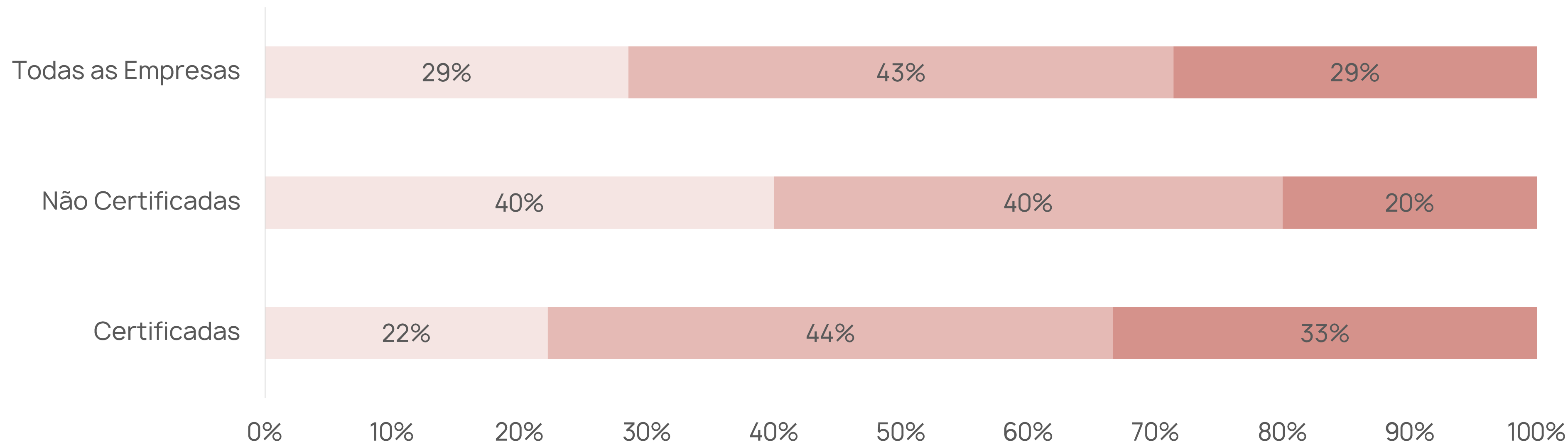


## Práticas em que os RHs Inovadores se destacam

- **1/3** das certificadas consideram que sua gestão de pessoas está totalmente orientada a dados
- **63%** das certificadas usam people analytics em seus processos de recrutamento interno
- **Todas** as certificadas utilizam o Power BI para fazerem suas análises

# Gestão orientada a dados no RH

Quão orientada a dados é a gestão de pessoas na empresa?



- Nada: Discussões e decisões sobre gestão de pessoas são guiadas somente pela opinião das pessoas e crenças da organização
- Pouco: Há ritos de gestão em que os indicadores-chave de RH são apresentados e discussões e decisões são realizadas a partir das análises geradas
- Muito: Na maior parte das discussões e decisões sobre gestão de pessoas são demandados relatórios de indicadores para análise de temas específicos
- Totalmente: As lideranças consultam com autonomia dados históricos e previsões futuras sobre os colaboradores das suas áreas e então tomam decisões diárias sobre gestão de pessoas

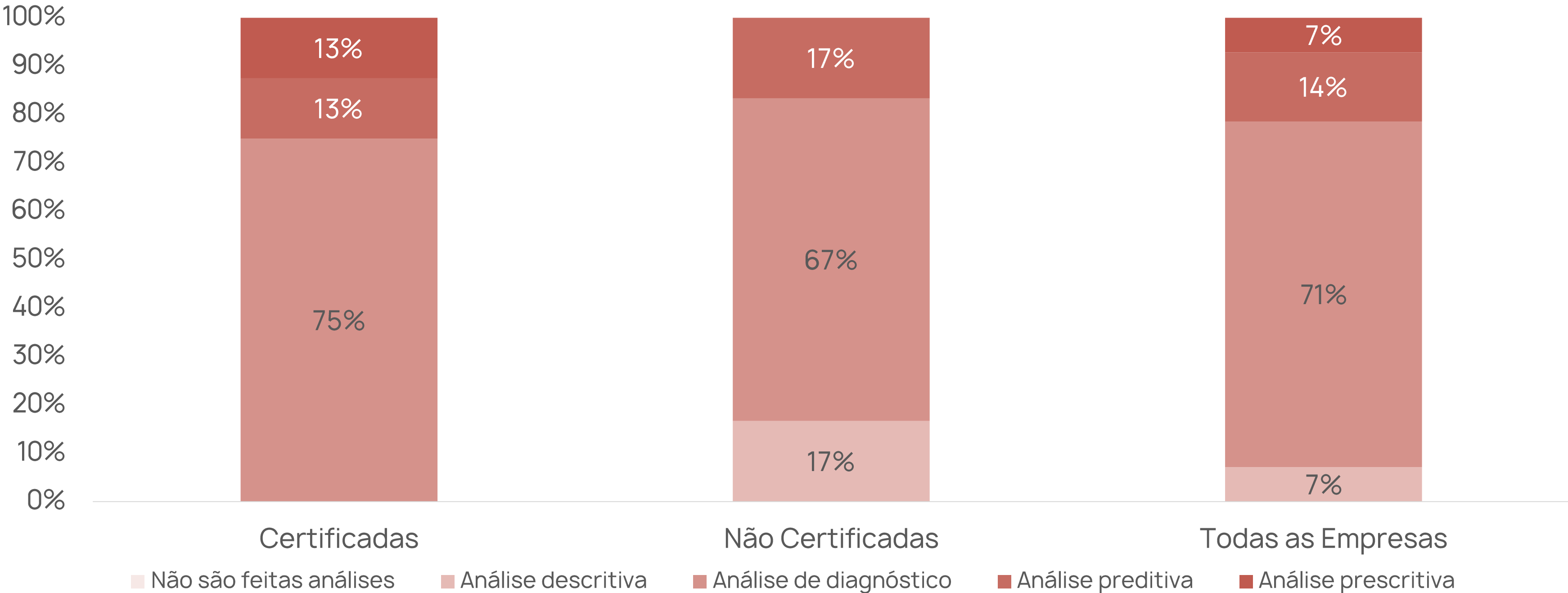


# Uso de people analytics

| Em quais subsistemas de RH é usado o people analytics? | Certificadas | Não Certificadas | Todas as Empresas |
|--------------------------------------------------------|--------------|------------------|-------------------|
| Avaliação de desempenho                                | 100%         | 67%              | 79%               |
| Progressão salarial                                    | 75%          | 67%              | 71%               |
| Turnover                                               | 100%         | 83%              | 93%               |
| Desligamentos                                          | 75%          | 67%              | 71%               |
| Progressão de carreira                                 | 88%          | 67%              | 79%               |
| Recrutamento interno                                   | 63%          | 33%              | 50%               |
| Recrutamento externo                                   | 50%          | 33%              | 43%               |
| Mapeamento de performance                              | 75%          | 83%              | 79%               |
| Dimensionamento de equipes                             | 38%          | 33%              | 36%               |
| Engajamento                                            | 88%          | 67%              | 79%               |
| Definição de cesta de benefícios                       | 38%          | 17%              | 29%               |
| Treinamento e desenvolvimento                          | 100%         | 67%              | 79%               |
| Seleção e renovação de contratos com parceiros         | 25%          | 0%               | 14%               |
| Retenção de funcionários                               | 75%          | 50%              | 64%               |
| Diversidade das equipes                                | 100%         | 100%             | 100%              |
| Avaliação dos processos internos de RH                 | 63%          | 17%              | 43%               |
| Produtividade das equipes                              | 63%          | 50%              | 57%               |
| Equidade salarial                                      | 50%          | 50%              | 50%               |
| Não adotamos nenhuma das opções                        | 0%           | 0%               | 0%                |

# Nível de análise

Em qual nível de análise a empresa consegue chegar na maioria de suas iniciativas de people analytics?



# Indicadores de RH – parte 1

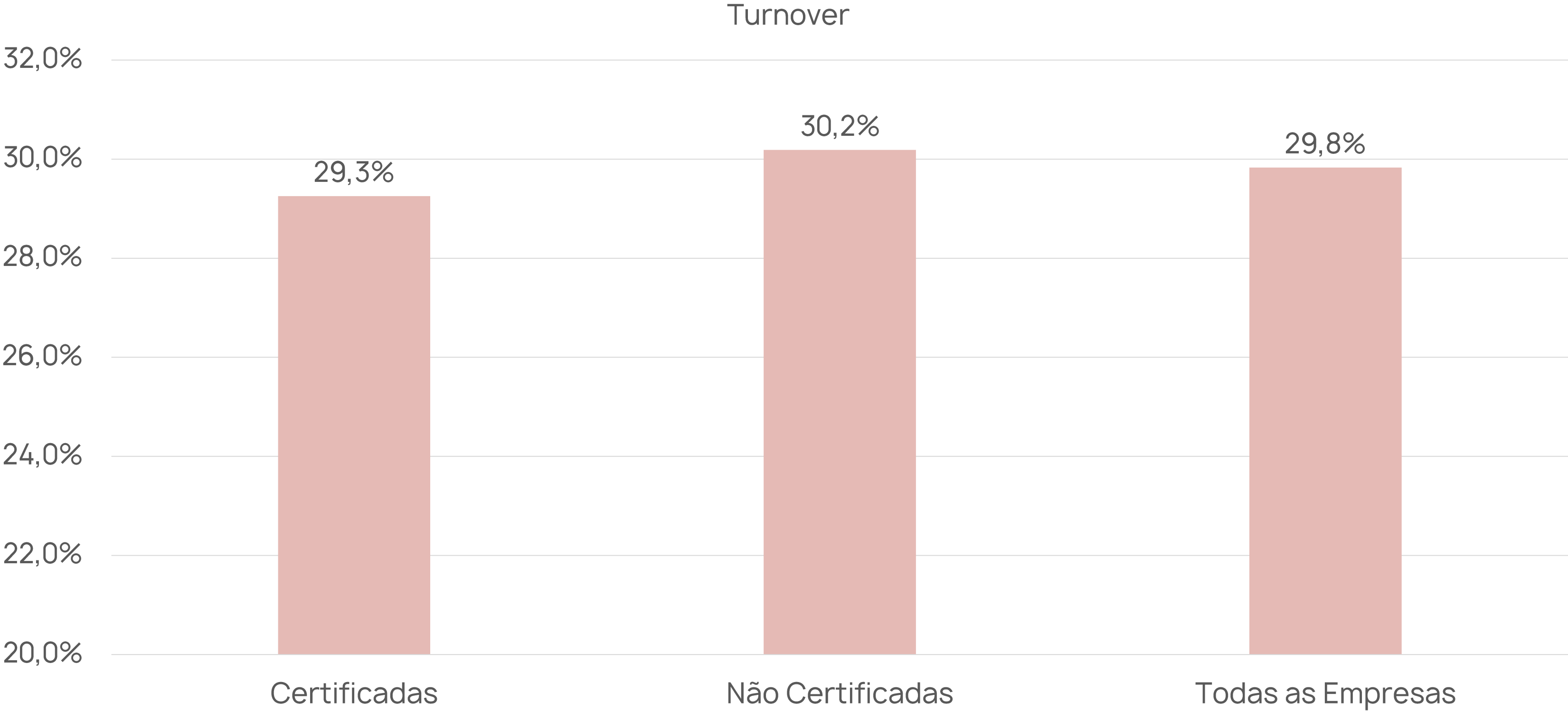
| Quais indicadores de RH são mapeados pela empresa?                | Certificadas | Não Certificadas | Todas as Empresas |
|-------------------------------------------------------------------|--------------|------------------|-------------------|
| Cotas de funcionários - aprendizes e PCDs                         | 100%         | 83%              | 93%               |
| Turnover                                                          | 100%         | 83%              | 93%               |
| Acompanhamento do orçamento de RH                                 | 88%          | 67%              | 79%               |
| Percentual de grupos minorizados na liderança                     | 88%          | 67%              | 79%               |
| Representatividade de grupos minorizados na empresa - Diversidade | 88%          | 67%              | 79%               |
| Tempo médio de seleção/recrutamento                               | 88%          | 67%              | 79%               |
| Entrevistas de desligamento realizadas                            | 63%          | 83%              | 71%               |
| Índices de clima organizacional e satisfação dos funcionários     | 88%          | 50%              | 71%               |
| Afastamentos e acidentes de trabalho                              | 75%          | 50%              | 64%               |
| Candidatos inscritos por vaga aberta para recrutamento externo    | 63%          | 67%              | 64%               |
| Custo total do funcionário                                        | 75%          | 50%              | 64%               |
| Efetivação de estagiários e/ou trainees                           | 75%          | 50%              | 64%               |
| Horas extras e banco de horas                                     | 88%          | 33%              | 64%               |
| Percentual da folha de pagamento sobre o faturamento              | 63%          | 67%              | 64%               |
| Proporção de vagas preenchidas em recrutamento interno vs externo | 63%          | 67%              | 64%               |

# Indicadores de RH – parte 2

| Quais indicadores de RH são mapeados pela empresa?             | Certificadas | Não Certificadas | Todas as Empresas |
|----------------------------------------------------------------|--------------|------------------|-------------------|
| Taxa de retenção de funcionários-chave                         | 75%          | 50%              | 64%               |
| Candidatos inscritos por vaga aberta para recrutamento interno | 63%          | 50%              | 57%               |
| Horas de treinamento por funcionário                           | 63%          | 50%              | 57%               |
| Taxa de conclusão das avaliações de desempenho                 | 63%          | 50%              | 57%               |
| Absenteísmo                                                    | 75%          | 17%              | 50%               |
| Percentual de funcionários em férias                           | 75%          | 17%              | 50%               |
| Posições com mapa sucessório desenhado                         | 50%          | 50%              | 50%               |
| Uso dos benefícios oferecidos                                  | 63%          | 33%              | 50%               |
| Conclusão dos PDIs                                             | 63%          | 17%              | 43%               |
| Sinistralidade do plano de saúde                               | 63%          | 0%               | 36%               |
| Causas Trabalhistas                                            | 50%          | 0%               | 29%               |
| Produtividade por funcionário                                  | 25%          | 17%              | 21%               |
| Frequência de feedbacks oferecidos a cada funcionário          | 13%          | 17%              | 14%               |
| Outros indicadores. Quais?                                     | 0%           | 0%               | 0%                |
| Não medimos nenhum indicador                                   | 0%           | 0%               | 0%                |



# Turnover





# Recursos utilizados

| Que tipo de recursos são utilizados para realizar as análises? | Certificadas | Não Certificadas | Todas as Empresas |
|----------------------------------------------------------------|--------------|------------------|-------------------|
| Sistemas próprios de análise de dados                          | 50%          | 50%              | 50%               |
| Planilha de Excel ou similar                                   | 63%          | 50%              | 57%               |
| Sistemas para análise de Big Data                              | 38%          | 0%               | 21%               |
| Power BI                                                       | 100%         | 67%              | 86%               |
| Sistemas de fornecedores externos                              | 25%          | 33%              | 29%               |
| Não adotamos nenhuma das opções                                | 0%           | 0%               | 0%                |





# Think Work

CONHEÇA  
CURTA  
COMPARTILHE

