

Think Work

PILLS



Uso de dados no RH

O uso de dados no RH é essencial para tornar a área mais estratégica e inovadora, permitindo decisões precisas e baseadas em evidências.

Com números e indicadores, é possível otimizar a gestão de talentos, prever tendências e medir o impacto das iniciativas, alinhando a gestão de pessoas aos objetivos de negócios.

Contudo, muitas empresas ainda enfrentam desafios, como a falta de infraestrutura tecnológica e de uma cultura organizacional que apoie a transformação digital, o que dificulta o avanço de uma gestão de recursos humanos baseada em dados.

Não é por acaso que o uso de dados e de ferramentas de *people analytics* figura constantemente entre os principais desafios do RH nas pesquisas da **Think Work**, ocupando a 6ª posição no levantamento de prioridades da área para 2024.

Superar essa barreira e adotar uma abordagem baseada em dados é essencial para o futuro da gestão de pessoas, permitindo a criação de ambientes mais ágeis e eficientes.

Pensando nisso, a **Think Work** reuniu alguns dados sobre a importância do uso de dados no RH e os principais indicadores mapeados pelo RH.



Onde o uso de dados acontece

A empresa monitora dados e indicadores de gestão de pessoas?



De acordo com o estudo **Think Work / Uso de dados e people analytics**, realizado em conjunto com a consultoria Falconi, 39% das organizações utilizam indicadores para monitorar suas iniciativas de RH.

Entre essas empresas, há diferentes níveis de maturidade no uso de informações. Enquanto algumas aplicam métricas e indicadores para apoiar suas decisões há mais de dez anos, outras ainda estão começando a explorar essa abordagem.

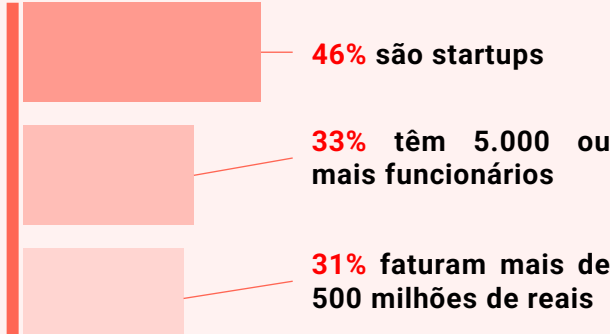
O nível de sofisticação das análises também varia — desde a simples coleta e análise básicas de dados até

a aplicação de análises preditivas e ferramentas avançadas.

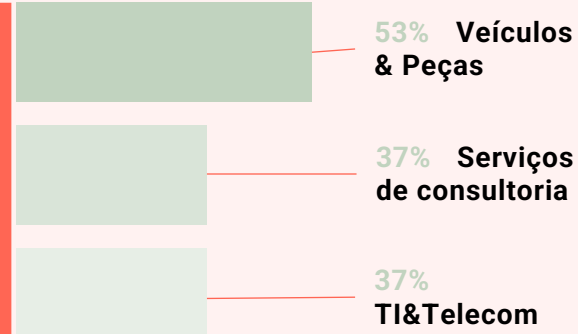
Dados da pesquisa **Think Work / Como a tecnologia e a IA vão moldar o RH nos próximos anos**, patrocinada pela startup Flash, indicam que apenas 18% das organizações consideram ter um RH totalmente orientado a dados. Nelas, os líderes têm autonomia para consultar dados históricos e previsões futuras sobre as pessoas de sua equipe, permitindo-lhes tomar decisões diárias mais eficientes sobre gestão de pessoas.

Veja quem são as empresas com o RH totalmente orientado a dados:

Perfil



Setores



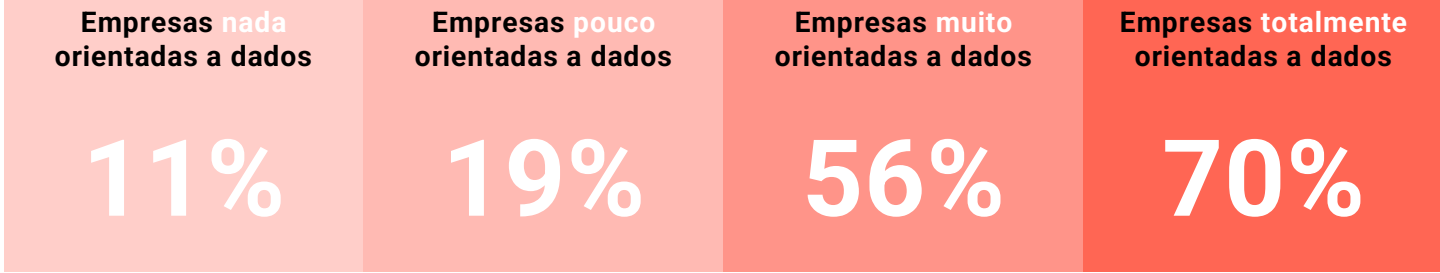
+ Dados = RH + Estratégico e Inovador

Nas empresas que possuem uma gestão de pessoas totalmente orientada a dados, a área de RH se transforma em um parceiro estratégico, fornecendo *insights* que ajudam a tomar decisões baseadas em fatos, e não em intuições.

Ao dominar dados como desempenho, engajamento e rotatividade, o RH pode prever tendências, identificar pontos de melhoria e embasar decisões importantes, aumentando sua relevância nas discussões estratégicas da organização.

A boa fama do RH está atrelada a sua capacidade de gerar e analisar dados

**Percentual de empresas com RH visto como estratégico*



A análise de dados também ajuda o RH a se tornar mais inovador, pois oferece uma visão clara sobre onde e como alocar recursos (tempo, pessoas, dinheiro) para maximizar o impacto de iniciativas, além de ajudar a empresa a entender melhor as necessidades de seus funcionários.

Com informações detalhadas, o RH pode aprimorar programas de desenvolvimento, criar experiências mais personalizadas para os funcionários e adaptar práticas de gestão para satisfazer as equipes, contribuindo para o aumento de motivação e produtividade.

Em uma escala de 0 a 10, quanto sua empresa tem inovado em RH nos últimos 2 anos?

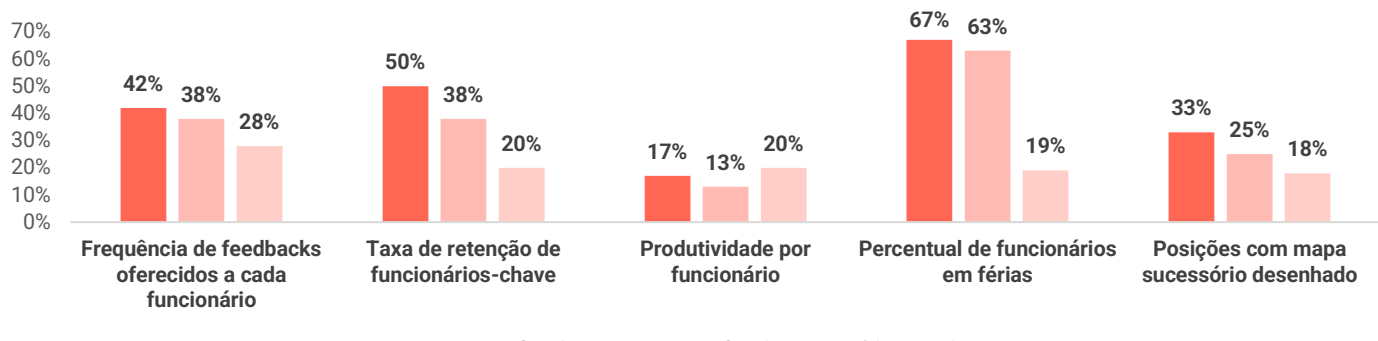
Nota média de inovação



5 indicadores mais mapeados pelo RH



5 indicadores menos mapeados



Segundo dados do Prêmio Think Work Innovations 2024 e do estudo **Uso de dados e people analytics (Brasil)**

Os estudos revelam que o RH ainda possui um vasto potencial para avançar no uso de dados na gestão de pessoas. Para as companhias que ainda não adotaram essa prática, é fundamental reconhecer o valor estratégico que as informações podem oferecer. Os indicadores permitem que o RH fortaleça seu papel, fornecendo *insights* que realmente impactam o negócio. Além disso, o uso de dados enriquece os processos internos, melhora a experiência dos funcionários e promove a inovação na área.

Para as empresas que já utilizam dados, o próximo passo é mapear indicadores mais complexos, como os relacionados à retenção, sucessão e produtividade. Esses números são cruciais para a geração de análises preditivas, permitindo ao RH antecipar tendências e tomar decisões baseadas em dados em pautas que hoje representam alguns dos principais desafios na gestão de pessoas.

THINK ABOUT

Think Work

PILLS