

Benchmarking da Inovação no RH People Analytics

PRÊMIO
**Think
Work**

INNOVATIONS



Benchmarking 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. A análise de redes organizacionais também apareceu como um destaque em 2024.

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.

Neste material 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

- 92% das certificadas consideram que sua gestão de pessoas muito ou totalmente orientada a dados
- 83% das certificadas usam people analytics em seus processos de treinamento e desenvolvimento
- 58% as certificadas utilizam sistemas de fornecedores externos para fazerem suas análises

Gestão orientada a dados no RH

Quão orientada a dados é a gestão de pessoas na empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Nada: Discussões e decisões sobre gestão de pessoas são guiadas somente pela opinião das pessoas e crenças da organização	0%	0%	0%
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	8%	38%	20%
Muito: Na maior parte das discussões e decisões sobre gestão de pessoas são demandados relatórios de indicadores para análise de temas específicos	75%	50%	65%
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	17%	13%	15%



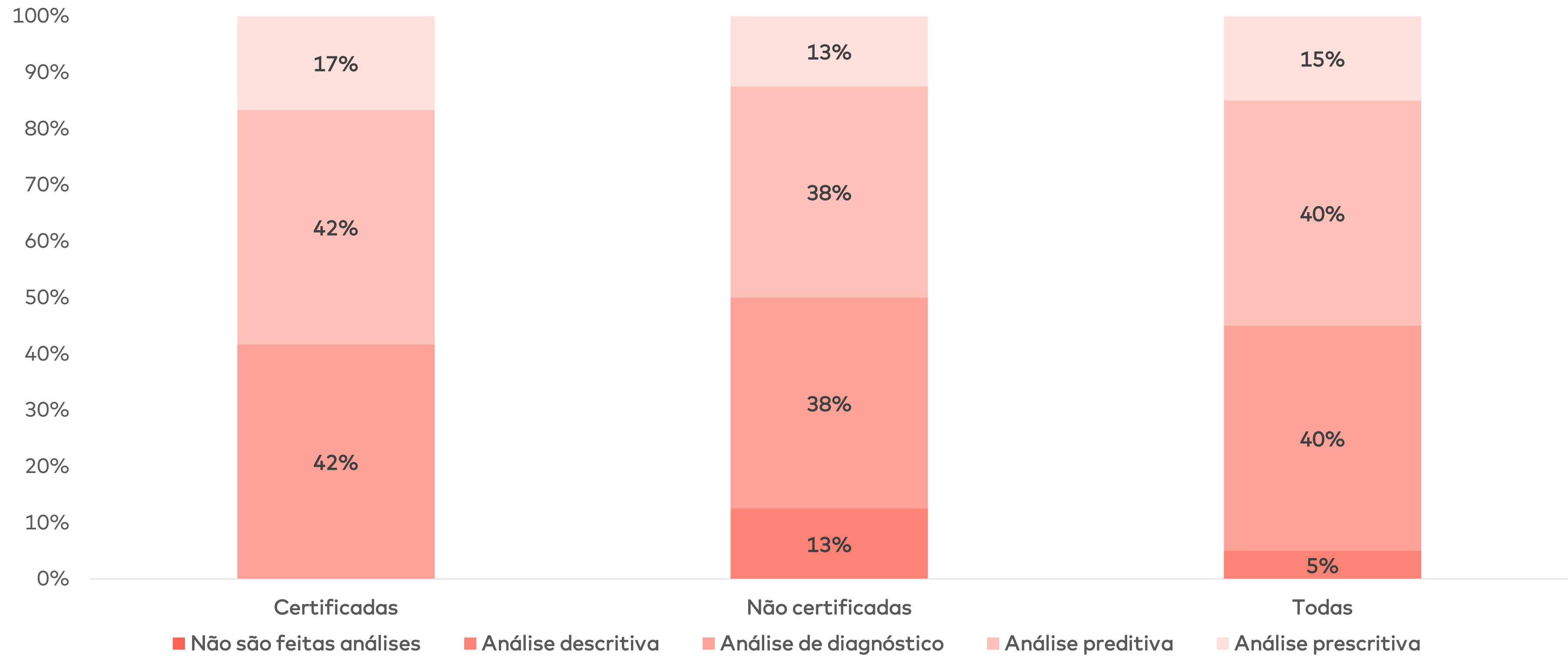
Uso de people analytics

Em quais subsistemas de RH é usado o people analytics?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Diversidade das equipes	92%	100%	95%
Turnover	83%	100%	90%
Avaliação de desempenho	75%	75%	75%
Treinamento e desenvolvimento	83%	63%	75%
Retenção de funcionários	75%	75%	75%
Desligamentos	75%	63%	70%
Mapeamento de performance	67%	75%	70%
Equidade salarial	67%	75%	70%
Progressão de carreira	58%	75%	65%
Progressão salarial	75%	50%	65%
Recrutamento externo	67%	50%	60%
Engajamento	67%	50%	60%
Recrutamento interno	58%	50%	55%
Avaliação dos processos internos de RH	50%	50%	50%
Produtividade das equipes	58%	38%	50%
Dimensionamento de equipes	33%	50%	40%
Definição de cesta de benefícios	42%	25%	35%
Seleção e renovação de contratos com parceiros	33%	0%	20%
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
Horas extras e banco de horas	100%	100%	100%
Turnover	100%	100%	100%
Absenteísmo	92%	88%	90%
Representatividade de grupos minorizados na empresa - Diversidade	92%	88%	90%
Taxa de conclusão das avaliações de desempenho	92%	88%	90%
Acompanhamento do orçamento de RH	92%	75%	85%
Equidade salarial – homens e mulheres	92%	75%	85%
Entrevistas de desligamento realizadas	92%	75%	85%
Índices de clima organizacional e satisfação dos funcionários	100%	63%	85%
Sinistralidade do plano de saúde	92%	75%	85%
Tempo médio de seleção/recrutamento	92%	75%	85%
Afastamentos e acidentes de trabalho	75%	88%	80%
Conclusão dos PDIs	83%	75%	80%
Cotas de funcionários - aprendizes e PCDs	83%	75%	80%
Custo total do funcionário	75%	88%	80%
Percentual de grupos minorizados na liderança	83%	75%	80%

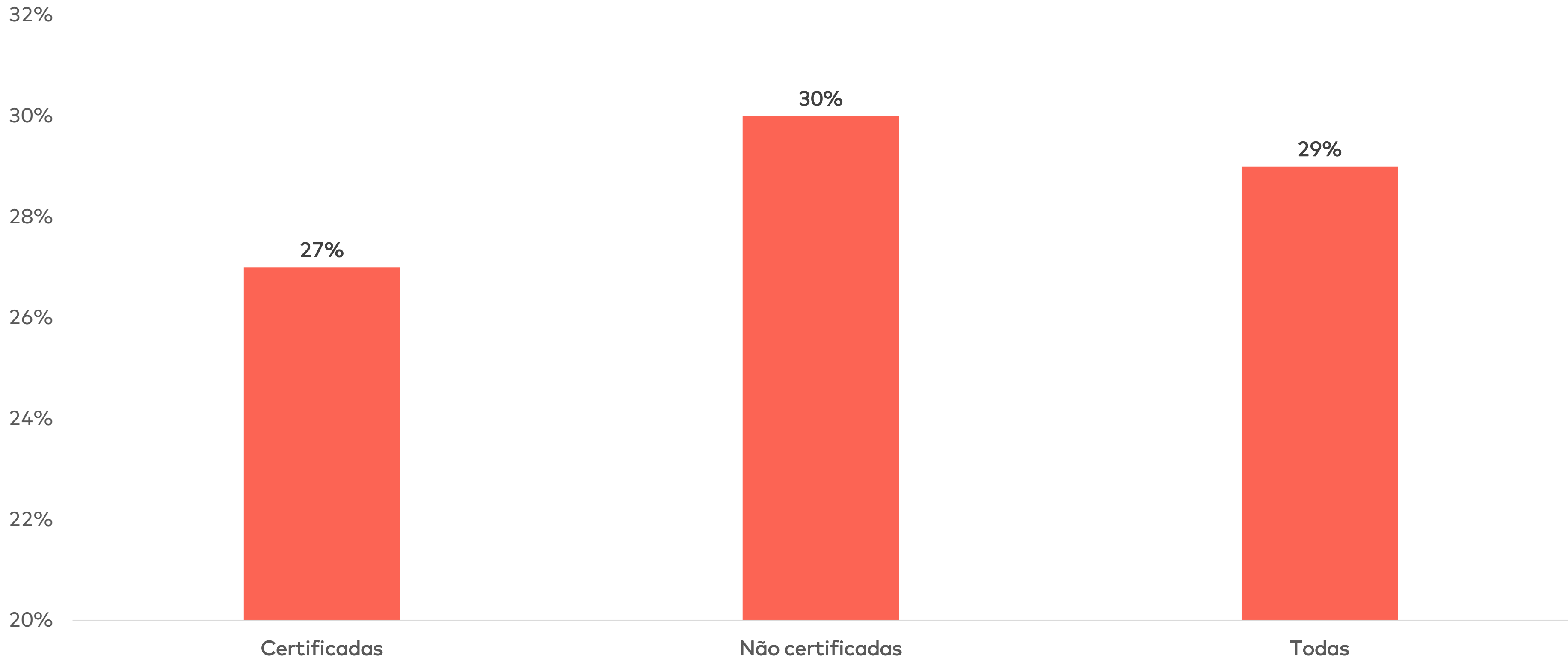


Indicadores de RH (parte 2)

Quais indicadores de RH são mapeados pela empresa?	Certificadas	Não Certificadas	Todas as Empresas
Efetivação de estagiários e/ou trainees	75%	75%	75%
Equidade salarial – brancos e negros	75%	75%	75%
Candidatos inscritos por vaga aberta para recrutamento externo	75%	63%	70%
Candidatos inscritos por vaga aberta para recrutamento interno	75%	63%	70%
Horas de treinamento por funcionário	75%	63%	70%
Proporção de vagas preenchidas em recrutamento interno vs externo	92%	38%	70%
Uso dos benefícios oferecidos	75%	63%	70%
Percentual da folha de pagamento sobre o faturamento	92%	25%	65%
Percentual de funcionários em férias	67%	63%	65%
Causas Trabalhistas	50%	50%	50%
Taxa de retenção de funcionários-chave	50%	38%	45%
Frequência de feedbacks oferecidos a cada funcionário	42%	38%	40%
Posições com mapa sucessório desenhado	33%	25%	30%
Produtividade por funcionário	17%	13%	15%
Não medimos nenhum indicador	0%	0%	0%
Outros indicadores. Quais?	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%	25%	40%
Planilha de Excel ou similar	83%	63%	75%
Sistemas para análise de Big Data	50%	50%	50%
Power BI	75%	88%	80%
Sistemas de fornecedores externos	58%	38%	50%
Não adotamos nenhuma das opções	0%	0%	0%





Benchmarking da
Inovação no RH

Sobre nós
Think Work

O porquê da **Think Work**

O RH tem de lidar com desafios cada vez mais complexos nas empresas, que vão além da sua formação e escopo de atuação.



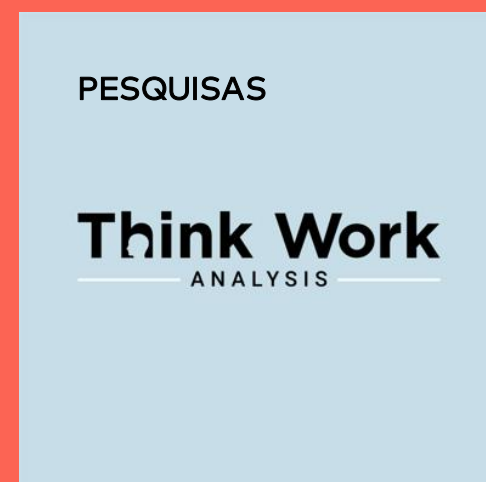
Tecnologia.
Comportamento.
Cultura.
Sociedade.

Tudo muda radicalmente, o tempo todo, e em velocidade sem precedentes. Como especialista em "pessoas", espera-se que o RH esteja à frente dessas tendências e lidere essa transformação nos negócios.

Quem somos

Think Work: a plataforma que conecta o RH ao futuro do trabalho.

- Conteúdo de qualidade, dados atualizados, insights inovadores, pesquisas e soluções práticas
- **Lab Corp:** programa corporativo de capacitação e transformação digital para os profissionais de RH
- **Acesse:** www.thinkworklab.com.br



QUEM SOMOS

Tatiana Sendin
Founder e CEO



Jornalista com mais de 20 anos de experiência escrevendo sobre o mercado corporativo, com foco em carreira, gestão de pessoas, inovação e tecnologia.

Foi editora chefe da VOCÊ S/A e da VOCÊ RH, onde lançou a Academia VOCÊ RH e o app de notícias exclusivas da VOCÊ S/A. Coordenou os guias As Melhores Empresas para Você Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira, tendo visitado mais de 200 companhias em todo o país.

Responsável pela estratégia de comunicação e imprensa que colocou o Gympass no topo da lista de startups mais conhecidas no Brasil.

Matthias Wegener
CKO



Especialista em TRILHA DA INOVAÇÃO e modelos de gestão de pessoas, com foco em planejamento estratégico de RH e adequação de práticas de gestão de pessoas às expectativas dos funcionários e aos objetivos estratégicos das organizações.

Foi coordenador técnico durante nove anos das pesquisas que deram origem aos guias Você S/A - As Melhores Empresas para Você Trabalhar e As Melhores Empresas para Começar a Carreira e do Prêmio FIA UOL – Lugares Incríveis para Trabalhar.

É graduado em Turismo e em Administração de Empresas, com especialização em Modelos de Gestão de Pessoas pela Fundação Instituto de Administração (FIA).

Obrigado.



Fale
conosco:

Tatiana Sendin
Fundadora e CEO

tatiana@thinkworklab.com
Whatsapp: +1 929 383-4539
thinkworklab.com

Matthias Wegener
CKO

matthias@thinkworklab.com
Whatsapp: +55 11 98397-6697
thinkworklab.com

Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE

