

Você sabe o que é *people analytics*? Saiba tudo aqui!

Já se foi o tempo em que as empresas tinham como foco principal o aperfeiçoamento de ferramentas utilizadas apenas nos negócios. Há alguns anos esse pensamento tem mudado. A busca pelo aprimoramento mira um novo alvo: o colaborador. Por meio do *People Analytics*, é possível avaliar as pessoas com o uso da tecnologia.

As companhias perceberam que os esforços devem ser direcionados, essencialmente, no desenvolvimento do seu ativo mais importante — o trabalhador. Com isso, estão apostando cada vez mais na tecnologia como uma grande aliada para melhorar o [desempenho](#) internamente, atrair e reter talentos e dinamizar a rotina de Recursos Humanos. Entenda como essa estratégia pode ajudá-lo!

Como funciona a metodologia do *People Analytics*?

Os colaboradores estão o tempo todo mostrando traços de sua personalidade no ambiente de trabalho, sejam eles pessoais, sejam profissionais. Suas atitudes internas, seu desempenho nas atividades e a maneira como se relacionam com as outras pessoas podem ser rastreadas pelo *People Analytics*. Essa é uma metodologia que coleta e reúne informações de cada um por meio de ferramentas tecnológicas.

Por isso, não é correto afirmar que o *People Analytics* é um único sistema de gestão de pessoas. Apesar de remeter a um software ao ter o primeiro contato com esse termo, a prática nada mais é do que o estudo e a reunião de dados sobre o desempenho de cada colaborador e como ele executa suas atividades no dia a dia.

De que forma o *People Analytics* influencia o RH de uma empresa?

Ao entender bem como funciona essa metodologia, os profissionais de RH podem desenvolver trabalhos mais efetivos com os trabalhadores. Isso porque conseguem entender, por exemplo, quem tem perfil para [liderança](#), quem precisa ser desenvolvido para alcançar resultados e também aqueles que já não têm as características fundamentais para continuar na empresa.

Por meio da análise comportamental, é possível compreender qual é o papel de cada pessoa no negócio e como ela pode influenciar o resultado direto da empresa. Assim, são montadas equipes estratégicas, respeitando a individualidade de cada pessoa, e realocadas funções e atividades internamente.

Além disso, o *People Analytics* permite que o setor consiga realizar as atividades de maneira mais ágil, menos burocrática e mecânica, focando mais em desenvolver o colaborador — atividade principal da área de Recursos Humanos — e evitar a perda de tempo com processos morosos e ineficientes.

Quais são as vantagens de investir nessa prática?

A metodologia possibilita a coleta de dados por várias fontes relacionadas ao colaborador: das pesquisas internas, das avaliações de desempenho, da conduta nas redes sociais, do resultado de sua produtividade mensal, dos testes de aptidão interna, entre outros. E com esses dados, o RH tem uma poderosa ferramenta para ação que visa os seguintes benefícios:

- detecção da baixa produtividade;
- identificação e redução da taxa de [absenteísmo](#);
- conhecimento sobre o motivo da falta de engajamento e desmotivação de cada um;
- promoção e retenção de talentos;
- contratações mais certas;
- desenvolvimento de ações para capacitação e treinamentos mais direcionados;

- diminuição de custos com contratação.

Além disso, com o *People Analytics* é possível investir na [cultura organizacional](#) e despertar o sentimento de pertencimento nos colaboradores. Muitas vezes, o trabalhador só precisa ser desenvolvido em aspectos motivacionais, e isso pode ser diagnosticado por meio da sua análise métrica.

Como implementar essa metodologia no RH?

Apesar de contar com um conjunto de ações para que os dados possam ser mensurados, o *People Analytics* não é uma prática complexa para ser implementada. É possível apostar nele e começar a colher e gerenciar dados de modo simples, porém com planejamento. Sugerimos alguns passos básicos, porém estratégicos para a execução correta.

Identifique a situação (ou o problema)

Como vimos acima, pelo *People Analytics* é identificada uma série de lacunas existentes dentro da empresa e conhecido o espaço para melhorias. Contudo, toda instituição tem algum aspecto que precisa de mais atenção. Pode ser um alto índice de faltas por problemas de saúde, pela taxa de [turnover](#) e vários outros problemas.

Por isso, antes de definir metas, é preciso saber o que está procurando para, efetivamente, conseguir agir a partir da apuração dos resultados. Lembre-se de que independentemente da situação e da área que necessita de progresso, a base do problema está na relação do colaborador com o trabalho. Por isso, todas as ações para melhorias serão refletidas diretamente no sucesso da empresa.

Defina objetivos

Ao identificar o problema, é possível estabelecer os objetivos e planejar como eles serão alcançados. A partir daí, fica mais claro pensar em "como aumentar a produtividade da equipe de vendas em 10%?", ou ainda "como vamos implementar novas ferramentas que promovam a [saúde ocupacional](#) dos trabalhadores?".

Invista em um software específico

Como a coleta de dados é parte fundamental da metodologia, é essencial ter um software especializado para esse fim. Isso envolve contar com uma tecnologia baseada em *Big Data* — que consiga captar e armazenar um alto volume de informações de diversas fontes — e também em *Business Intelligence*, que permite filtrar os dados mais relevantes para que o RH possa aproveitá-lo.

Colete dados

A coleta de dados pode ser feita de inúmeros modos e meios diferentes. De acordo com o seu negócio, elabore pesquisas direcionadas aos funcionários e aos clientes, estude relatórios e históricos de desempenho, faça questionários sobre a comunicação interna, entre outras ações. Se o setor já tiver dados colhidos por outros sistemas, aproveite-os na técnica.

Analise os dados e pratique

Por fim, não adianta nada identificar o problema, ter um software inteligente, coletar e filtrar os dados, se eles não forem trabalhados em prol do desenvolvimento do time e da alta performance da companhia. Estude as informações apuradas e aproveite para colocar novos projetos e ações em prática.

O *People Analytics* tem muito a contribuir para a melhoria interna na sua empresa. Não é uma ferramenta muito complexa de implementação, e, entre todas essas vantagens, estar aberto à sua utilização é fundamental para que o setor consiga trabalhar seu melhor ativo e impulsionar os resultados.

Viu quanta coisa interessante e o tanto de benefícios que o *People Analytics* pode proporcionar? Se você gostou desse assunto e quer ficar por dentro das novidades sobre Gestão de Pessoas, siga nossas redes sociais, [Instagram](#), [Facebook](#) e [LinkedIn](#), e não perca nada!