

Salifort Motors

Projeto de Retenção de Funcionários

ISSUE / PROBLEM

A Salifort Motors procura melhorar a retenção dos colaboradores e responde à seguinte questão:

Qual a provável causa de funcionários deixarem a empresa?

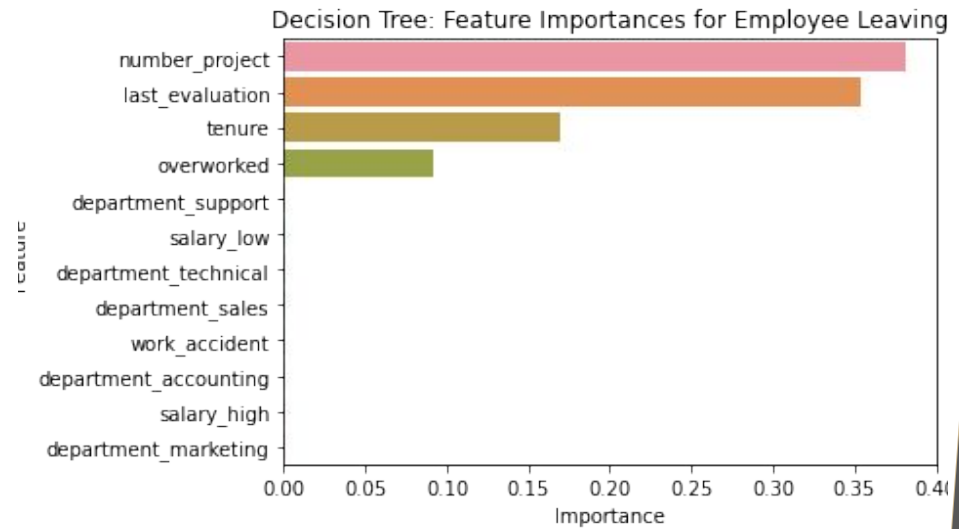
RESPONSE

Uma vez que a variável que procuramos prever é categórica, o time poderia construir uma regressão logística ou um modelo de aprendizado de máquina baseado em árvore.

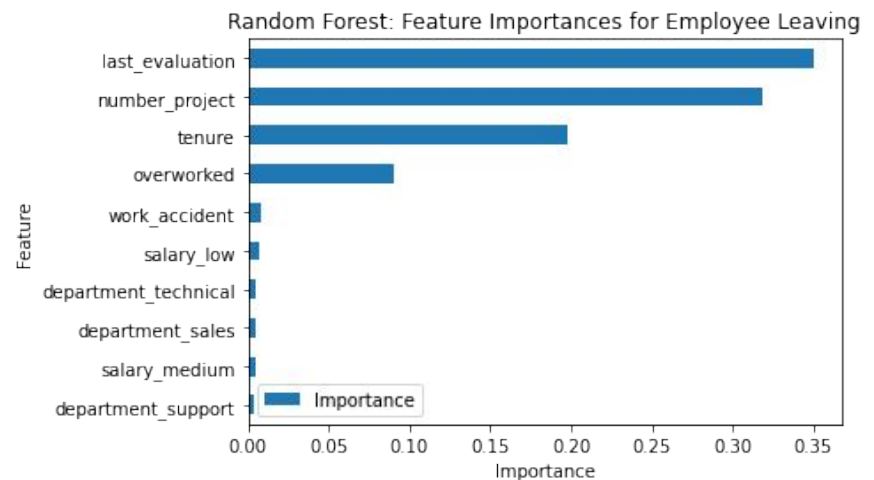
O modelo de floresta aleatória supera ligeiramente o de floresta de decisão.

IMPACT

Este modelo ajuda a prever se um funcionário irá sair e identifica os fatores mais influentes. Estes insights podem ajudar o RH tomar decisões que melhorem a retenção de funcionários.



O gráfico acima mostra as variáveis mais importantes: **'number_project', 'last_evaluation', 'tenure' and 'overworked'.**



Na floresta aleatória acima, **'last_evaluation', 'number_project', 'tenure', 'overworked', 'work_accident', and 'salary_low'** têm maior importância. Estas variáveis são as mais úteis para prever a variável alvo: **'left'.**

INSIGHTS/NEXT STEPS

- Limite o número de projetos nos quais os funcionários podem trabalhar
- Considere promover funcionários que estão na empresa há pelo menos quatro anos ou conduzir uma investigação mais aprofundada sobre por que os funcionários com quatro anos de estabilidade estão tão insatisfeitos.
- Recompense funcionários que trabalharem mais horas ou não exija que eles façam isso.
- Se os funcionários não estiverem familiarizados com as políticas de horas extras, informe-os sobre isso. Se expectativas sobre carga de trabalho e folga não forem explícitas, deixe-as claras.
- Realize discussões com toda a empresa e com a equipe para entender e abordar a cultura de trabalho da empresa, em todos os níveis e em contextos específicos.
- Pontuações altas de avaliação não devem ser reservadas para funcionários que trabalham mais de 200 horas por mês. Considere uma escala proporcional para recompensar os funcionários que contribuem mais.