

Transformações Digitais e Gestão de Pessoas





O uso do Big Data na Gestão de Pessoas

Prof.º Me. Bruno R. Marioti



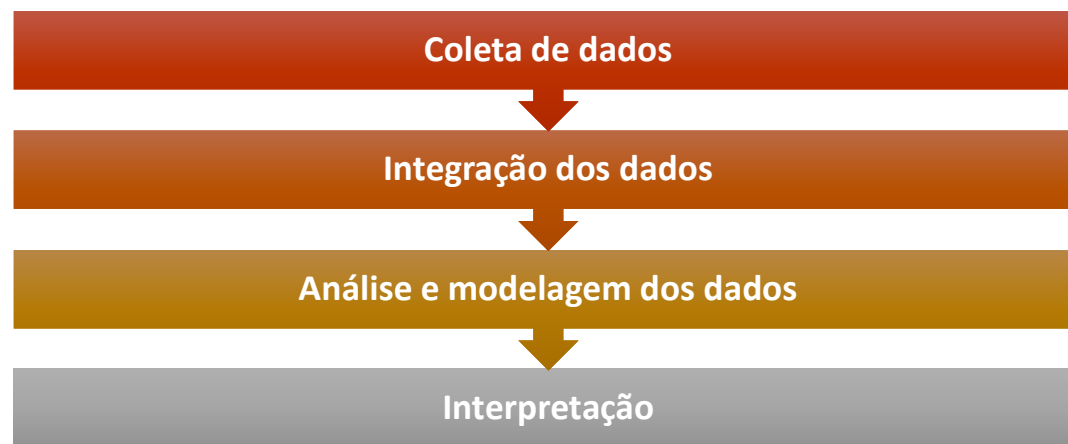
Antes da popularização da análise de dados, existiam dois fatores que guiavam a gestão de pessoas nas organizações: a experiência adquirida e o *feeling*.

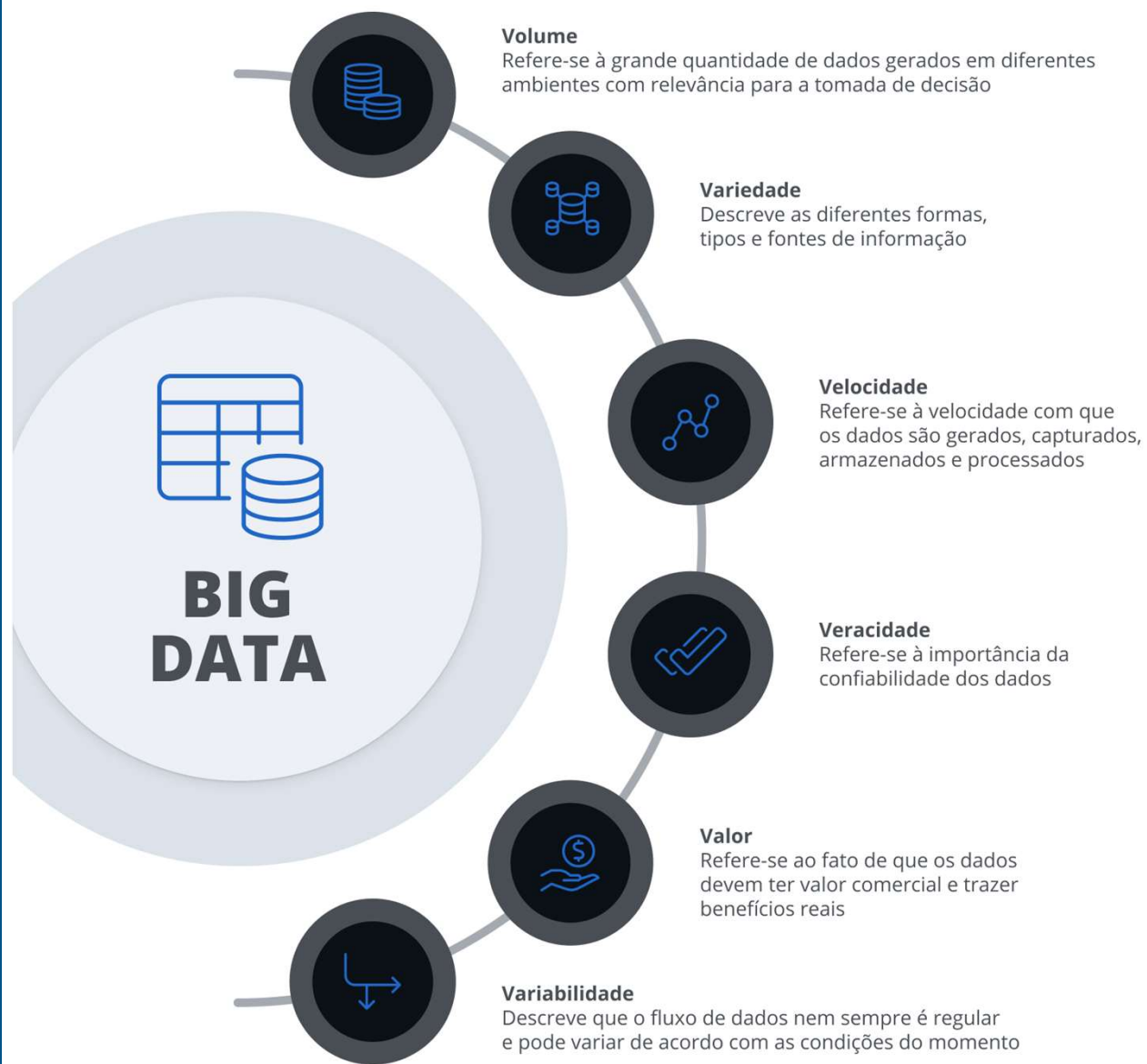


O que é o Big Data?

O grande volume de dados — estruturados e não estruturados — que são gerados e coletados pela internet.

- dados demográficos;
- nível de rotatividade dos funcionários;
- dados sobre vendas e ticket médio (quando se trata do varejo);
- índices de rendimento e produtividade;
- número de reclamações mais constantes dos clientes;
- incidência de erros;
- formação acadêmica.





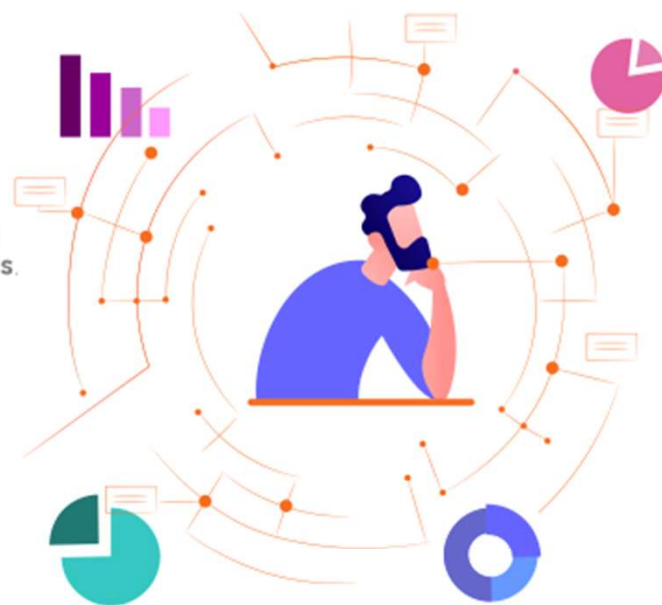
0 componentes do Big Data

O que é People Analytics?



Essa técnica permite uma **análise mais profunda sobre o capital humano** e ajuda a mensurar o **engajamento, a produtividade e a satisfação dos colaboradores** no ambiente de trabalho.

Método de **coleta, organização e análise de dados** que aplica estatística, tecnologia de ponta e expertise para ajudar na tomada de decisões da **gestão de pessoas**.



O termo surgiu com o **Google**, quando o grande crescimento da empresa trouxe uma **necessidade de gerenciar melhor os dados dos colaboradores**, a fim de embasar as decisões do RH.



Quais os benefícios do **People Analytics**?

Permite **maior controle**
na gestão de pessoas



Otimiza os
recursos financeiros



Melhora o **rendimento do RH**
e a **gestão de processos**



Fornece dados para
decisões estratégicas



Como preparar a **equipe de RH** para trabalhar com o **People Analytics**?



Quais tipos de dados podem ser obtidos?

Nível descritivo

Nível diagnóstico

Nível preditivo

Nível prescritivo

Qual a relação entre o **Big Data** e **Business Intelligence** com **People Analytics**?

O **Big Data** e o **Business Intelligence** ajudam as empresas nas decisões a respeito de **investimentos e melhorias na administração**

O **People Analytics** aplica as mesmas técnicas à gestão de pessoas e ao RH, ajudando em uma **tomada de decisões mais estratégica** e buscando planos de ação para um **melhor gerenciamento de talentos**.

Assim, a ferramenta é utilizada para que o **RH possa conhecer melhor seus colaboradores**, permitindo **avaliar comportamentos e competências** e propor ações específicas e mais assertivas em todas as tarefas do setor.



Vamos agir?

Na sua opinião, de que forma o Big Data tem contribuído para a construção de um RH mais estratégico dentro das organizações?

