



**Data Science  
Academy**

[www.datascienceacademy.com.br](http://www.datascienceacademy.com.br)

**Business Analytics**

**Estudo de Caso**

**Parte 2**

**Como o People Analytics Está Sendo Usado?**

Foi o Google que desenvolveu pioneiramente o People Analytics. No início o foco principal do uso do People Analytics era aumentar a eficiência da equipe de recrutamento, sem ter de contratar mais gente para essa área. O Google começou a desenvolver tecnologia de análise automatizada para poder fazer uma previsão de quais seriam os candidatos mais viáveis no processo seletivo utilizado.



Depois de desenvolver uma primeira tecnologia para análise de recrutamento, foi criada uma que media quanto o colaborador estava engajado na empresa. O Google usou o People Analytics para se proteger. Verificou os fatores que aumentavam a chance de um funcionário ficar no Google, já que sempre há organizações tentando contratar seus colaboradores, e investiu nisso. A experiência do Google mostra que o People Analytics possibilita definir as características das melhores lideranças e o melhor papel dos gestores.

Por exemplo, a análise da massa de dados dos funcionários, provou que, para ser um líder bem-sucedido no Google, o indivíduo deve, mais do que demonstrar conhecimento técnico superior, oferecer treinamentos e coaching periódicos e individuais a seus colaboradores, o que significa expressar um real interesse por eles e dar frequentes feedbacks personalizados.

O desenvolvimento de um algoritmo para retenção dos profissionais é outro uso do People Analytics no Google. Por meio dele, a empresa tem conseguido prever com sucesso e de maneira pró-ativa quais colaboradores estão mais propensos a deixar a organização e evitar que isso aconteça.

O algoritmo tem permitido ao Google agir antes que seja tarde demais e também criar soluções e propostas de retenção personalizadas. Pesquisas com diversas empresas nos EUA mostraram que programas de retenção de talentos, fazem a empresa economizar até 7 milhões de dólares com processos de recrutamento. Os bons resultados obtidos pela equipe de People Analytics do Google vêm principalmente da força científica dos dados e das ações que propõem. “Em geral, os executivos são racionais e isso é o tipo de coisa que os influencia.”