





# PEOPLE **ANALYTICS**

A transformação do RH







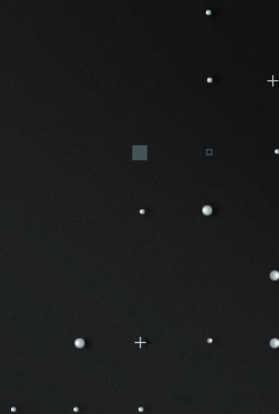
“A primeira pessoa que vai chegar aos  
1000 anos de idade já nasceu.”

Aubrey de Gray





Jovem para sempre?





Gênesis 5:5; 27; 9:29

Matusalém = 969 anos

Adão = 930 anos

Noé = 950 anos



# BIOHACKING E TRANSMANISMO

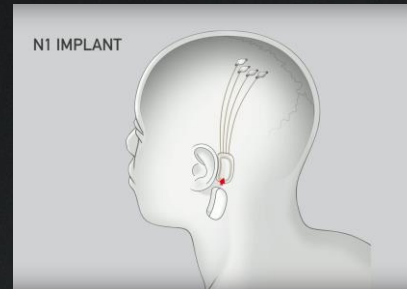


# BIOHACKING E TRANSMANISMO

“Com o tempo, acho que provavelmente veremos uma fusão mais próxima entre inteligência biológica e inteligência digital.”

“É principalmente sobre a conexão entre seu cérebro e a versão digital de si mesmo.”

Elon Musk



# BIOHACKING E **TRANSUMANISMO**

O local de trabalho em 2020 verá “colaboração aumentada”, com humanos e robôs trabalhando juntos, lado a lado, cada vez mais. Por outro lado, as empresas precisarão preparar seus funcionários para essa mudança, à medida que a geração Z começar a entrar na força de trabalho.

# BIOHACKING E **CRISPR**

Atualmente, é possível decodificar um exoma completo (os 22 mil genes humanos, aproximadamente, que codificam proteínas) em apenas algumas horas, ao custo de menos de mil dólares!



# BIOHACKING E **CRISPR**

Apenas 0,5% do DNA dos humanos é distinto e responsável pela infinidade de diferenças. O genoma contém cerca de 3,2 bilhões de letras de código de DNA; 0,5% disso seria 16 milhões de letras.



# NEON







JOVEM PARA SEMPRE?



# JOVEM PARA **SEMPRE?**

## OS VELHOS DIAS VIRÃO

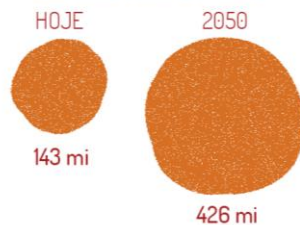
A população humana está envelhecendo rapidamente e os números impressionam

### PESSOAS COM 65 ANOS OU MAIS



Globalmente, a população de 65 anos ou mais está crescendo mais rápido do que todas as outras faixas etárias

### PESSOAS COM 80 ANOS



Em 2018, pela primeira vez na história, as pessoas com 65 ou mais passam em número aquelas com menos de 5 anos

Fonte: ONU (Organização das Nações Unidas)

Mesma profissão?

Mesma organização?

Mesmos pensamentos?

Mesmos relacionamentos?

# NOVA **ECONOMIA**

- Novo jeito de fazer negócios
- Formar talentos
- Compartilhar valor

## Economia Compartilhada

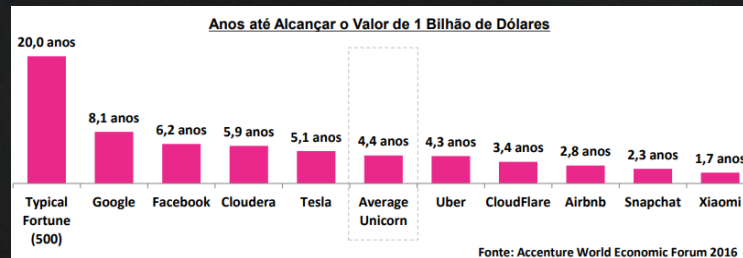
- Produtos e serviços compartilhados
- Mercados de redistribuição
- Estilo de vida colaborativo



# DATA DRIVEN INNOVATION

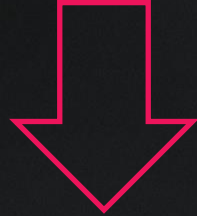
## Brasil - 2019

- Nubank – decacórnio
- Gympass
- Loggi
- Quinto Andar
- Ebanx
- Wildlife



DATA DRIVEN  
**INNOVATION**

EMPRESAS INOVADORAS



**ADOTAM TECNOLOGIAS  
DISRUPTIVAS**

DATA DRIVEN INNOVATION





# DATA DRIVEN INNOVATION

- Produtos e/ou serviços
- Processos de negócio

## Apple easy, Google Fast:

Um vínculo estreito entre a boa experiência dos funcionários e o atendimento excepcional ao cliente





# DATA DRIVEN INNOVATION

“A transformação é sustentada por uma mentalidade digital que é uma interação exclusiva de tecnologia, pessoas e processos, e a tecnologia também pode ser usada para melhorar enormemente os processos de RH para funcionários e gerentes, resultando em um efeito de bola de neve de positividade e abrindo caminho para maior transformação digital dentro de uma empresa.”

**Ingrid Jenkins – diretora de RH da Microsoft Austrália**

# INFONOMICS

Valor = completa

+

precisa

+

oportuna

+

consistente



# INFONOMICS

## Monetização indireta

- Para melhorar desempenho ou eficiência nos processos
- Desenvolver novos produtos ou mercados
- Construir e solidificar relacionamentos
- Fortalecer marca

## Monetização direta


- Troca/negociação da informação
- Aprimoramento de produtos e/ou serviços
- Venda de dados brutos por meio de brokers
- Oferecer insights, análises e relatórios (por exemplo, subscrição)



# DATA DRIVEN **INNOVATION**



## **HRTechs**



Brasil conta (jun./2020) com 373 startups voltadas para a área de recursos humanos. Do total, 85,2% surgiram há menos de dez anos.



# DATA DRIVEN INNOVATION

## HRTechs - “Distrito HR Tech Report”

**HRTechs** promovem uma evolução na maneira como empresas e colaboradores se relacionam, trazendo gestão, eficiência e qualidade de vida para todos os envolvidos.



Tiago Ávila, líder do Distrito Dataminer.



# DATA DRIVEN INNOVATION

## HRTechs – “Distrito HR Tech Report”

Seis segmentos:

1. Desenvolvimento e Gerenciamento de Talentos (42,9%)
2. Recrutamento e Seleção (28,2%)
3. HR Core (25,5%)
4. Office Services (1,9%)
5. HRMS (1,3%)
6. Offboarding (0,3%)



# DATA DRIVEN INNOVATION

## HRTechs Brasil

Connekt, Gama Academy e Matchbox – Recrutamento e seleção

Qulture.Rocks – Desempenho

Pontomais e Levee (HR Core)

Revelo – Contratação

Trampos.co – Publicação vagas

Pin People – Experiência colaborador

Flash, Qulture Rocks, Beedoo e Zenklub (Desenvolvimento e Gerenciamento de Talentos)

Convenia (HRMS).



# DATA DRIVEN INNOVATION

- **Transferência de dados em tempo real por IoT**

Proporciona informação confiável, atual e disponível para acesso remoto

- **Biometria digital ou facial antifraude**

Viabiliza a identificação, o censo e a auditoria

- **Controle remoto de equipamentos**


Economiza tempo de verificação de equipamentos e evita deslocamentos desnecessários

- **Dados georreferenciados (GIS)**


Dão aos gestores uma visão atualizada da movimentação dos times



# BIG DATA ANALYTICS



“Uma enorme **quantidade** de registros é criada **continuamente**, resultante de **interações sociais e econômicas** de bilhões de pessoas em todo o mundo [...] redes sociais, cartões de crédito e débito, equipamentos médicos, etiquetas de RFID, câmeras de vídeo e radares de vias públicas, GPS, Smart TVs, entre outros, **conectados à internet**.”

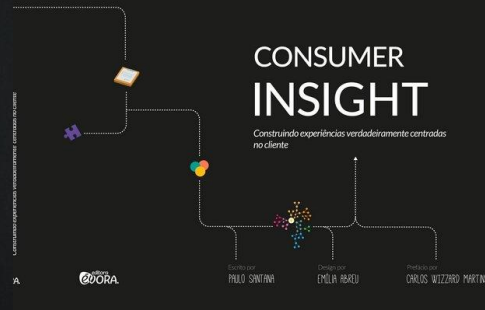






Um verdadeiro **insight** surge de novas e inesperadas associações de algo que ainda não é óbvio, mas é certificável como **verdadeiro e real**.

Paulo Santana (2018)



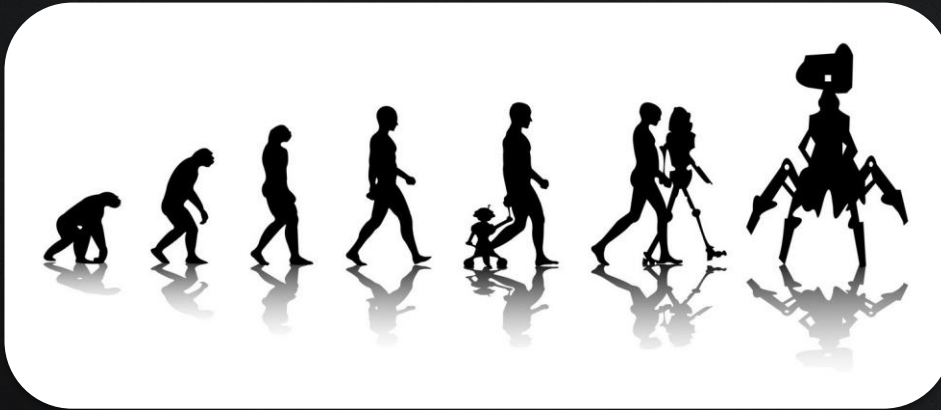




**KEEP  
CALM  
AND  
ANALYZE  
DATA**

# ANALYTICS

“Usar algoritmos para aprender com os dados de tal forma que os computadores possam tomar decisões **sem** os seres humanos.”



# PERGUNTAS A **SEREM RESPONDIDAS**



O que  
aconteceu?



Por que isso  
aconteceu?



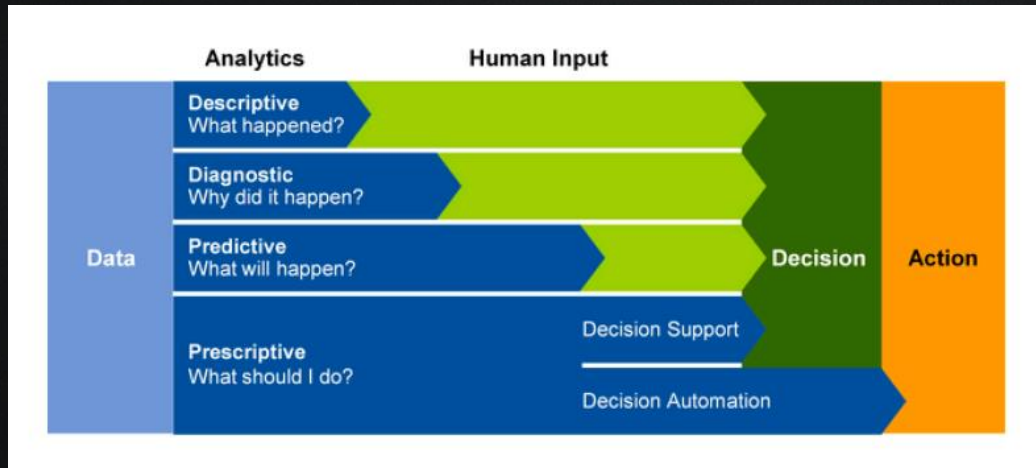
O que  
acontecerá?



O que posso  
fazer?

# ANALYTICS

A melhor métrica é uma combinação entre diferentes métricas qualitativas e quantitativas dos funcionários, realizadas por várias pessoas.



# ANALYTICS

“No contexto moderno de negócio, a análise pode ser definida como o **engajamento no uso de dados** – estruturados ou não, com **análise formal** –, estatísticos ou provenientes de máquinas, para chegar a aprendizados que ajudem na **tomada das melhores decisões de negócios.**”



Anurag Agarwal (2014)



## PEOPLE ANALYTICS – **DEFINIÇÃO**

“Quando utilizamos dados para entender **quais comportamentos** no local de trabalho tornam as **pessoas** mais **eficientes**, felizes, criativas, **líderes**, seguidoras, pioneiras, especialistas, estamos fazendo **people analytics**.”

Ben Waber, MIT Media Lab

# PEOPLE ANALYTICS – **ORGANIZAÇÃO**

Cultura  
Organizacional

Pipeline de Talentos

Riscos



Jacob Morgan

Oportunidades e  
Inovação

## PEOPLE ANALYTICS – **DEFINIÇÃO**

Correlacionar dados da organização com os dados das pessoas envolvidas e conseguir estabelecer uma relação de causa e efeito entre os processos de RH e os resultados da organização.



# ANALYTICS

“Ao integrar os modelos analíticos pode-se avaliar com sucesso as habilidades essenciais de trabalho e os traços de personalidade, como coragem, resistência, resiliência, empatia e talvez preconceito.”

## ANALYTICS – RH

### DINÂMICA

1. Enumerar quais tecnologias digitais poderiam ser utilizadas, bem como quais processos de negócio associados e/ou produtos e serviços da organização poderiam ser usados.
2. Quais dados são obtidos com essa tecnologia?
3. Relacionar análises preditivas e prescritivas obtidas a partir desses dados.





# OBRIGADA

## FIAP



Copyright © 2020 | Professoras Regina Cantele e Adelaide Alves de Oliveira  
Todos os direitos reservados. A reprodução ou divulgação total ou parcial deste documento é  
expressamente proibida sem o consentimento formal, por escrito, do professor/autor.

