

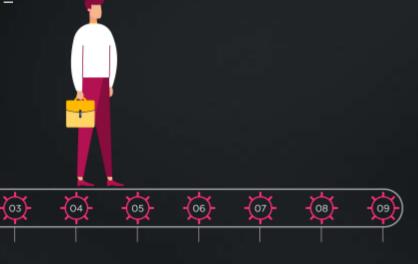
#### PEOPLE ANALYTICS

A transformação do RH

## PEOPLE ANALYTICS - JORNADA

Analytics

(c)



Desenvolver Desempenho Atrair Motivar Engajar Reter Employer Knowledge Talent People Employee Gamificação Brand Engagement Analytics Management Analytics

## PEOPLE ANALYTICS - JORNADA



Atrair Motivar Engajar Desenvolver

(c)

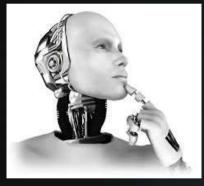
Employer Brand Analytics

Gamificação

Employee Engagement Knowledge Management

Criar ambientes ricos em conhecimento - uma cultura de aprendizagem, autoria de conteúdo e compartilhamento de conhecimento.









Ex.: Vuforia Expert Capture

Humana Pharmacy criou um algoritmo de IA para seus call centers que instrui os funcionários a serem mais gentis e mais empáticos com os clientes durante as chamadas. O sistema foi construído pela Cogito, uma empresa de Inteligência Artificial.



Solução projetada para notificar o funcionário da central de atendimento se ele estiver falando muito rápido, alto ou baixo ou se permanecer quieto por um determinado período de tempo.

Procura por certos comportamentos e padrões que indicam comunicação desagradável, como voz alta, fala rápida, longos silêncios e outros indicadores que poderiam estar ligados à falta de empatia ou frustração.



Honeywell desenvolveu ferramentas que utilizam realidade aumentada e virtual (AR / VR) junto com IA, para capturar a experiência do trabalho e extrair "lições" que podem ser passadas para novas contratações.

Os funcionários usam fones de ouvido AR enquanto realizam suas tarefas diárias; capturam um registro de tudo o que o engenheiro faz, usando a tecnologia de reconhecimento de imagem, que pode ser reproduzida, permitindo que estagiários ou novos contratados vivenciem o papel por meio da RV.

As informações das imagens de vídeo também são usadas para criar ferramentas de RA para fornecer feedback em tempo real enquanto os engenheiros realizam seu trabalho - alertando-os sobre perigos ou lembrando-os de realizar tarefas rotineiras quando estão em um determinado local ou observando um determinado objeto.



#### Rastreamento digital

• Contribuir preservando automaticamente a interação entre os membros da equipe para uso posterior por outros.

• As plataformas de redes sociais, em seguida, decidem algoritmicamente qual conteúdo provavelmente será mais valioso e relevante para quem pesquisa através de feeds de notícias e outros mecanismos de busca.



A plataforma de mídia social da empresa, Slack, observa que muitos dos primeiros a utilizarem foram equipes organizacionais que simplesmente escolheram começar a usar a tecnologia para compartilhar informações não proprietárias.

Estas equipes se destacaram nas organizações.

Grupos de funcionários podem se organizar sem permissão ou conscientização de gerenciamento.



Pesquisa nas mensagens trocadas entre 117 equipes remotas de desenvolvimento de software.

- Nos estágios iniciais, quando a equipe está definindo o problema em questão, a diversidade diminui as chances de cumprir com êxito os marcos.
- Durante os estágios intermediários, quando é mais provável que a equipe se envolva em ideação, a diversidade aumenta a probabilidade de sucesso da equipe.
- A diversidade se torna um obstáculo novamente no final de um projeto, quando a equipe está profundamente em execução.

 Dados ficam disponíveis para gerentes cujas empresas usam plataformas de mídia social para comunicação, e esses dados podem ser usados para fornecer uma visão de como as organizações funcionam.





- A empresa **Humanyze** analisa os dados gerados por **rastros digitais** das interações face a face dos funcionários por meio de sensores nos crachás protegendo a privacidade dos funcionários.
- Descobriu que o número de pessoas que almoçam juntas tem impacto significativo no desempenho dos funcionários.
  - Um número de pessoas maior mostra mais propensão a usar esse tempo para compartilhar o conhecimento sobre seu trabalho.
  - Simplesmente o fato de mudar o tamanho das mesas de almoço na cafeteria da empresa levou a um melhor compartilhamento de conhecimento entre funcionários e a um melhor desempenho.

- Dados das comunicações digitais mostraram que um funcionário de baixo desempenho começa a ser marginalizado na rede de comunicação antes que o índice de desempenho mostre.
- O baixo desempenho tornou-se um ciclo vicioso em que as pessoas apresentaram desempenho fraco, o que os levou a serem cortados de fontes de conhecimento e assistência.
- A empresa usou esses dados para projetar um programa de tutoria de curto prazo para ajudar os funcionários a voltarem "a funcionar". À medida que as plataformas de redes sociais estão cada vez mais equipadas com esses tipos de recursos analíticos.

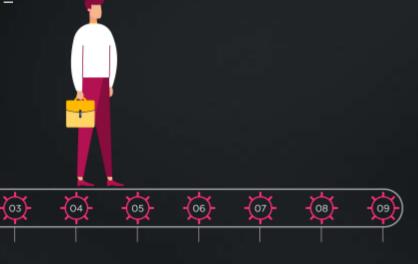
As capacidades analíticas das ferramentas de mídia social podem ter um impacto profundo nas fontes tradicionais de poder e influência nas organizações.

Imagine se você tivesse um assistente digital que ficou contigo desde quando você interagiu pela primeira vez com a empresa, lhe ajudou na integração, foi seu guia e treinador ao longo de sua carreira. É um conselheiro imparcial que mostra todos os tópicos que possam interessar você.

## PEOPLE ANALYTICS - JORNADA

Analytics

(c)



Desenvolver Desempenho Atrair Motivar Engajar Reter Employer Knowledge Talent People Employee Gamificação Brand Engagement Analytics Management Analytics



#### PEOPLE ANALYTICS - RETER

Os funcionários citaram as três principais razões pelas quais eles começariam a procurar um novo emprego:

- 53% procuram melhores compensações e benefícios.
- 35% citaram insatisfação com potencial desenvolvimento de carreira.
- 32% disseram que estavam prontos para uma nova experiência.

### PEOPLE ANALYTICS - RETER

#### Talent Analytics - Saída dos colaboradores

Duas variáveis estudadas

Primeiro Ano

Movimentos laterais



Identificar os funcionários com a maior probabilidade de deixar a empresa nos próximos seis meses

40% do grupo foi transferido para novos cargos

Aumentou a chance de um profissional permanecer em 48%



### PEOPLE ANALYTICS - RETER

#### Talent Analytics - Intuição e/ou senso comum

- Os executivos de uma multinacional foram convidados a classificar uma pilha de CV's de funcionários para certas posições (1 = altamente improvável, 5 = altamente provável).
- Os resultados foram confrontados com todos os funcionários e o sistema sugeriu candidatos que não estavam na pilha inicial, mas eram comparáveis aos perfis das pessoas com classificações altas.

#### PEOPLE ANALYTICS - **DESEMPENHO**

#### Vigilância no local de trabalho

A tecnologia existe até mesmo para permitir que os empregadores rastreiem seus hábitos de sono e de exercícios.

Blizzard Activision revelou recentemente planos para oferecer incentivos aos funcionários que os deixam rastrear sua saúde através de dispositivos Fitbit e outros aplicativos especializados. A ideia é usar dados agregados e anônimos para identificar áreas onde a saúde da força de trabalho como um todo possa ser melhorada.

#### PEOPLE ANALYTICS - OUTROS

#### Robôs autônomos

**Segway** criou um robô de entrega que pode navegar pelos corredores do local de trabalho para fazer as entregas diretamente na mesa.

**Gamma 2** criou robôs de segurança para monitorar as propriedades comerciais e aumentar a proteção contra invasores.





Uma boa governança de dados de mídia social envolve muito mais do que simplesmente aderir aos regulamentos de coleta de dados e privacidade.

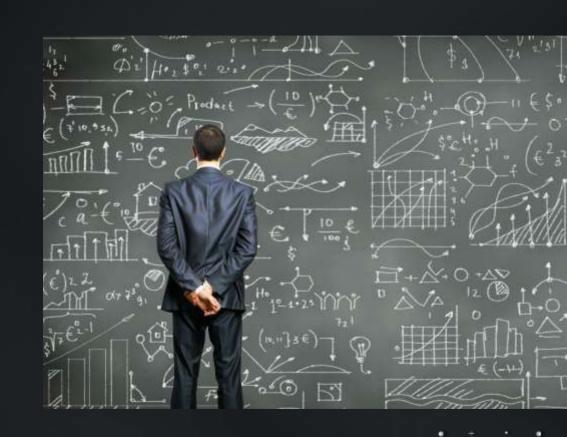
"Certifique-se de que você sabe quais informações você está coletando, de quem você está coletando, o que você está fazendo com elas, quem pode acessá-las, quanto tempo você as mantêm, onde você está colocando e quando está se livrando disso ".



## PEOPLE ANALYTICS - **DESEMPENHO**

Esteja ciente do viés estatístico

Esses modelos afetam as decisões de pessoas reais.



### PEOPLE ANALYTICS - CAMINHO

- Investir na cultura analítica dos líderes.
- Compreender que a análise é multidisciplinar.
- Investir em um mecanismo de dados sofisticado com ferramentas analíticas para gerar informações significativas da força de trabalho.
- Concentrar nas ações e não apenas em conclusões.

As competências não se referem apenas à compreensão e ao trabalho com a tecnologia, mas à solução de problemas, pensamento crítico, interpretação de dados e uso estratégico de informações digitais.

#### Hard

- Data & Technical
- Math & Statistics Knowledge
- Programação de computadores
- Modelagem financeira
- Design gráfico
- Desenvolvimento mobile
- Segurança de rede
- Marketing de SEO

#### Soft

- Colaboração
- Comunicação
- Curiosidade
- Criatividade
- Empatia
- Iniciativa
- Liderança
- Paciência
- Solução de problemas

McKinsey prevê que a demanda por habilidades sociais e emocionais vai crescer 26% até 2030 em todos os setores nos Estados Unidos, enquanto a demanda por maiores habilidades cognitivas como criatividade, pensamento crítico, tomada de decisão e processamento complexo de informações, crescerão 19% ao mesmo tempo.

Alfabetização digital é a capacidade de interpretar, criar e usar estrategicamente as informações digitais.

#### **OBRIGADA**



Copyright © 2020 | Professoras Regina Cantele e Adelaide Alves de Oliveira

Todos os direitos reservados. A reprodução ou divulgação total ou parcial deste documento expressamente proibida sem o consentimento formal, por escrito, do professor/autor.

