

RELATÓRIO INOVA TALENTOS - BRADESCO SEGUROS

Introdução

People Analytics é uma área de crescente relevância que utiliza dados e metodologias analíticas para entender e melhorar a gestão de pessoas dentro das organizações. A capacidade de coletar, processar e interpretar dados relacionados ao comportamento, desempenho e necessidades dos funcionários permite que as empresas tomem decisões mais fundamentadas, elevando tanto a eficiência operacional quanto a satisfação e o engajamento dos colaboradores. Em um contexto corporativo cada vez mais orientado por dados, o People Analytics possibilita que o RH e os gestores identifiquem tendências, façam previsões e implementem intervenções estratégicas para otimizar o capital humano. Este relatório aborda as principais áreas de aplicação e pesquisa em People Analytics, destacando como cada uma contribui para alcançar objetivos organizacionais e aprimorar o ambiente de trabalho.

Desenvolvimento

1. Retenção de Talentos e Redução do Turnover

Uma das áreas mais estratégicas de People Analytics é a retenção de talentos. A alta rotatividade impacta negativamente a moral da equipe e aumenta custos operacionais, tornando a redução do turnover uma prioridade para muitas empresas. A análise de dados ajuda a identificar fatores que influenciam a saída de colaboradores, como níveis de engajamento, satisfação com o ambiente de trabalho e oportunidades de desenvolvimento. Além disso, modelos preditivos são usados para identificar funcionários em risco de saída, permitindo intervenções direcionadas, como melhorias em benefícios, ofertas de promoção, ou mudanças no ambiente de trabalho. Esse enfoque ajuda a manter profissionais qualificados e a fortalecer a cultura organizacional.

2. Engajamento e Satisfação dos Funcionários

A análise de engajamento é fundamental para compreender o nível de motivação e compromisso dos colaboradores. Pesquisas de clima e análises de feedback fornecem informações sobre como os funcionários percebem a cultura e o suporte organizacional. Utilizando People Analytics, as empresas podem identificar áreas de insatisfação e implementar mudanças para melhorar o ambiente de

trabalho. Engajamento elevado tende a se traduzir em maior produtividade e menor absenteísmo, fatores que beneficiam diretamente o desempenho organizacional.

3. Desempenho e Produtividade

Outra área crucial de People Analytics é a análise de desempenho e produtividade. Por meio de avaliações quantitativas e qualitativas, as empresas podem identificar quais fatores impulsionam a alta performance e quais obstáculos afetam a produtividade. Esses dados são úteis para formular estratégias de treinamento e desenvolvimento, além de garantir que os colaboradores tenham as habilidades necessárias para atender às demandas do mercado. Analisar dados de produtividade permite que os gestores acompanhem a eficiência operacional e tomem decisões sobre alocação de recursos e melhorias de processos.

4. Recrutamento e Seleção

O processo de recrutamento e seleção é um dos mais impactados pelo uso de People Analytics. Com o uso de dados e inteligência artificial, é possível criar modelos que identificam os candidatos mais adequados para uma posição, levando em consideração fatores como habilidades técnicas, alinhamento com a cultura organizacional e histórico profissional. Essa abordagem não só reduz o tempo e custo de contratação, mas também melhora a retenção, pois seleciona candidatos que têm maior chance de sucesso e satisfação na empresa. Análises preditivas de People Analytics otimizam o processo seletivo e ajudam a desenvolver estratégias de atração de talentos mais eficazes.

5. Planejamento de Sucessão e Desenvolvimento de Carreira

Planejar a sucessão de cargos críticos e criar trilhas de desenvolvimento é essencial para a continuidade dos negócios. People Analytics ajuda a identificar funcionários com potencial para assumir posições de liderança no futuro e auxilia na criação de planos de carreira personalizados, promovendo o desenvolvimento de habilidades e o engajamento de colaboradores chave. Com o mapeamento de competências e o acompanhamento de desempenho, as empresas conseguem estruturar sucessões de forma mais segura e preparar a força de trabalho para atender às demandas futuras.

6. Diversidade e Inclusão

A diversidade é um fator que contribui significativamente para a inovação e a satisfação dos funcionários. Através de análises de dados demográficos e comportamento dos funcionários, People Analytics permite que as empresas monitorem e promovam práticas inclusivas. Essas análises identificam áreas onde a diversidade está defasada e sugerem mudanças na política de contratação,

promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. A inclusão é uma área estratégica para fortalecer a reputação da empresa e atrair talentos de diferentes perfis, garantindo inovação e uma cultura mais rica.

7. Bem-estar e Saúde Mental

A preocupação com o bem-estar e saúde mental dos colaboradores vem ganhando cada vez mais espaço nas empresas. People Analytics ajuda a medir o impacto do bem-estar nos índices de produtividade e satisfação, utilizando dados sobre absenteísmo, feedbacks e clima organizacional para criar iniciativas de apoio à saúde. Por meio dessas análises, as empresas podem desenvolver programas de suporte à saúde física e mental, como políticas de trabalho remoto e benefícios relacionados a atividades de lazer e descanso.

Conclusão

People Analytics é uma ferramenta poderosa que permite ao RH e aos gestores entenderem melhor o comportamento e as necessidades dos funcionários, otimizando a gestão de talentos e fortalecendo a cultura organizacional. Ao integrar dados em suas estratégias, as empresas podem melhorar a retenção de talentos, aumentar o engajamento, selecionar os melhores candidatos e promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores. People Analytics ainda permite monitorar a diversidade e inclusão e cuidar do bem-estar dos funcionários, o que se traduz em um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo. Ao utilizar essa abordagem orientada por dados, as empresas não apenas garantem maior eficiência nas operações de RH, mas também consolidam sua imagem como empregadoras de qualidade, alinhadas com as tendências do mercado e as expectativas dos colaboradores.

Referências Bibliográficas

West, M. (2019). *People Analytics for Dummies*. Hoboken, NJ: Wiley.

Guenole, N., Ferrar, J., & Feinzig, S. (2017). *The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics to Improve Business Performance*. New York, NY: Pearson FT Press.

Fitz-enz, J., & Mattox II, J. R. (2014). *Predictive Analytics for Human Resources*. Hoboken, NJ: Wiley.

Marr, B. (2018). *Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance*. New York, NY: Kogan Page.