



LEONARDO KARPINSKI

PEOPLE ANALYTICS

OS INDICADORES-CHAVE PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL



LEONARDO KARPINSKI

PEOPLE ANALYTICS



PEOPLE ANALYTICS

Escrito por:

Alexandre Pereira

Sayuri Valente

Revisado por:

LEONARDO KARPINSKI





SUMÁRIO

1. O RH DO PASSADO.....	02
2. O QUE É PEOPLE ANALYTICS?.....	04
3. COMO IMPLEMENTAR?	06
4. COMO GERAR VALOR PARA A ORGANIZAÇÃO?	08
5. INDICADORES-CHAVES	10
5.1. TURNOVER	11
5.2. ABSENTEÍSMO.....	13
5.3. TEMPO DE RETENÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	15
5.4. MÁS CONTRATAÇÕES	16
5.5. VALOR GASTO COM HORAS EXTRAS	18
6. PRÓXIMOS PASSOS: A TOMADA DE DECISÃO	20
7. BATE-PAPO COM O ALEXANDRE PEREIRA	23



1. O RH DO PASSADO

Desafio comum a todo RH independentemente do tamanho da organização é conciliar o atendimento às legislações, o atendimento humanizado a cada colaborador, apresentar resultados alinhados à estratégia da organização e manter o budget de suas políticas e programas dentro do esperado pela empresa.

Embora com o avanço da tecnologia muitos processos do setor de RH tenham sido informatizados, as constantes mudanças na legislação, a necessidade de executar processos de forma mais ágil e eliminar tarefas repetitivas continuam sendo um desafio para os profissionais de Recursos Humanos.

Aliado a este cenário de desafios constantes temos empresas e profissionais de Recursos Humanos que ainda não se deram conta de como a análise de dados e ferramentas como o Power BI pode ser útil para vencer estes desafios. A grande maioria dos softwares de Gestão de Pessoas possui lacunas a serem preenchidas: fornecimento de informações assertivas, que resultem de cruzamento de dados de toda a empresa, confiáveis e sempre atualizados para auxiliar a tomada de decisões estratégicas.



Temos visto o surgimento de várias ferramentas de People Analytics, porém mais do que uma ferramenta ou software é necessário criar uma **cultura de análise de dados** na Gestão de Pessoas.

Hoje mais do que nunca se espera do profissional de Recursos Humanos uma postura proativa, participativa e colaborativa, atuando como um parceiro da empresa no desenho das estratégias a serem desenvolvidas para o crescimento organizacional.

Além de gerir as políticas de Recrutamento e seleção, Treinamento e desenvolvimento e Retenção de talentos, um RH estratégico precisa atuar de forma proativa em extrair, fornecer dados estratégicos à organização e analisá-los. A cultura Data-driven precisa ser difundida e utilizada em todos os setores da organização, incluindo na Gestão de Pessoas.



2. O QUE É PEOPLE ANALYTICS?

O termo “People Analytics” se popularizou nos últimos anos, mas isso não ocorreu isoladamente. Ele surgiu juntamente com o movimento de transformação digital nas empresas.

Podemos definir que **People Analytics**, de modo geral, é o uso da **análise de dados na Gestão de Pessoas**. É uma metodologia que tem o princípio de coletar, organizar e analisar os dados dos colaboradores e candidatos, de forma a suportar a tomada de decisão estratégica sobre eles.

Seu principal objetivo é melhorar a qualidade das decisões a serem tomadas sobre os profissionais utilizando o cruzamento de dados relacionados a eles. No que se refere ao departamento de RH, **não basta simplesmente coletar informações básicas do colaborador para tentar justificar faltas e queda de desempenho. É necessário ir mais além e atuar de forma multidisciplinar com outras áreas da organização** como Financeiro, Operacional, Administrativo, Tecnologia da informação, Marketing etc. Somente assim será possível gerar valor para toda a organização.





Através da coleta, transformação e da análise de informações específicas, é possível fazer uma gestão de pessoas mais customizada e alinhada aos objetivos da organização. Você poderá identificar problemas tais como insatisfação de colaboradores, baixa produtividade, pouco engajamento, funcionários que estão fora da curva de desempenho, entre outros.

O profissional de Análise de dados ou Recursos Humanos que souber utilizar os dados para gerar insights e conseguir mostrar como a análise de dados pode ser um instrumento estratégico na Gestão de Pessoas terá tudo para alcançar patamares maiores muito rapidamente. E o motivo é simples: quem possui os dados e sabe como extrair deles informação e conhecimento estará preparado para atuar como um parceiro estratégico da organização.

3. COMO IMPLEMENTAR?

Para implementar um programa ou projeto de People Analytics você precisará:

1. Conhecer os seus dados: saber quais já possui, a qualidade que se encontram, de que forma são obtidos, e determinar se são representativos de toda a organização.
2. Ter aliados: o RH deve ser parceiro da área de Negócios e TI.
3. Definir os problemas: se tudo é prioridade, nada é prioridade. Elencar quais perguntas se quer responder, ou quais problemas precisam ser resolvidos primeiro é fundamental.
4. Definir os KPI's e análises: uma empresa sem indicadores, estatísticas e métricas não vai conseguir
5. Contratar a ferramenta correta: a ferramenta precisa ser intuitiva e suportar diversos tipos de conexão à fonte de dados.
6. Definir fluxo dos dados: determinar como será o processamento dos dados é fundamental para conseguir automatizar etapas de coleta, organização e tratamento deles.
7. Coletar, organizar e tratar os dados: hora da ação!
8. Transparência, endomarketing e capacitação: é preciso mostrar aos colaboradores quais dados foram utilizados e o porquê disso. Sem essa transparência e aceitação, os principais responsáveis pela geração dos dados podem acabar precisando mostrar o valor do trabalho desenvolvido para toda a organização e capacitar os profissionais para não só saberem utilizar a ferramenta, mas também para conseguirem interpretar os dados.



Dentre as análises que podem ser realizadas podemos citar: Análise Descritiva, Análise de Diagnóstico, Análise Preditiva e Análise Prescritiva.

Veja abaixo alguns desses tipos de análises:



ANÁLISE DESCRIPTIVA

Ao analisar os dados podemos observar os acontecimentos no universo de dados que possuímos. Exemplo: ao analisar um conjunto de dados de demissões poderemos ver se nosso turnover ficou dentro da meta ou não.



ANÁLISE DE DIAGNÓSTICO

Seria o tipo de análise que nos ajudaria a entender por que determinada situação ocorreu, quais foram os principais influenciadores, se foi algo isolado ou constante. Exemplo: ao analisar nosso turnover, conseguimos verificar que a meta não foi atingida porque um determinado setor precisou demitir todo o efetivo devido a uma perda de contrato.



ANÁLISE PREDITIVA

Com base em ocorrências passadas podemos criar cenários possíveis de se tornarem reais. Exemplo: se sabemos que determinado setor tende a executar horas extras acima da meta em determinadas épocas do ano, não seria possível talvez a contratação de mão de obra temporária nestes eventos sazonais?



ANÁLISE PRESCRITIVA

Este tipo de análise leva em consideração as possibilidades de adoção de medidas. Exemplo: se aumentarmos o número de colaboradores em épocas de maior demanda de mão de obra, podemos diminuir o índice de horas extras, maximizar os resultados, sem criar passivos trabalhistas e insatisfação dos colaboradores.

Note que independente da ferramenta escolhida o processo deve ser escalável, ou seja, não adianta aplicar todas as etapas uma vez e gastar o mesmo tempo para fazer novamente quando os dados atualizarem, por exemplo.

4. COMO GERAR VALOR PARA A ORGANIZAÇÃO?

"Quem não é visto não é lembrado" já dizia um jargão popular. E isso é uma grande verdade quando falamos de resultados e conquistas. A grande maioria dos profissionais de RH tem dificuldade em mensurar e apresentar seus resultados. **Os setores de RH são sempre encarados como um departamento gerador de custos e despesas, mas na verdade o RH é um dos componentes mais estratégicos de qualquer organização.** Mas para isso, é preciso mostrar os resultados de forma inquestionável, ou seja, com dados.

Em um mundo onde as empresas precisam cada vez mais de um controle efetivo de custos, alta disponibilidade de caixa para investimentos nas mais diversas áreas, ter uma gestão estratégica de pessoas vai contribuir muito para reduzir custos desnecessários, atender corretamente aos orçamentos e minimizar os desvios do fluxo de caixa.

Manter os KPI's de Recursos Humanos alinhados ao planejamento estratégico vai possibilitar que a alta direção tome decisões de forma mais assertiva e ágil.





O RH atua de forma estratégica quando se torna um aliado dos setores de finanças e controladoria das organizações. Ele pode evitar elevados custos com desligamentos e reposição de mão de obra, aumentar a efetividade do processo de seleção, evitar passíveis trabalhistas - por ter um controle efetivo do cumprimento das exigências legais e dos pagamentos dos valores devidos aos colaboradores em todo o seu ciclo na organização. Além disso, pode rever situações de risco, oriundos da insatisfação de colaboradores ou de uma má liderança. Ou seja, são inúmeras as possibilidades de atuação proativa e estratégica de um setor de RH orientado a resultados.

Veja a seguir alguns exemplos de como a Análise de dados pode orientar as decisões estratégicas da sua organização através da medição e interpretação de indicadores-chaves.

5. INDICADORES-CHAVES

5.1. TURNOVER

Turnover representa a rotatividade da empresa, podendo ser aferido apenas para desligamentos ou desligamentos e contratações da organização. De certa forma faz parte do ciclo natural da relação entre a empresa e seus colaboradores, já que sempre vão existir colaboradores se desligando por qualquer que seja o motivo, ou mesmo colaboradores encerrando suas atividades por aposentadoria etc.

Então o que precisa ser observado no turnover é o seu crescimento de forma não controlada. Além disso, este KPI pode ser um excelente termômetro de como anda alguns dos principais programas da organização como Recrutamento e Seleção, Clima organizacional, Retenção de talentos, além de demonstrar como anda a relação entre lideranças e colaboradores.



COMO CALCULAR

A forma de cálculo do Turnover possui algumas variações, dentre elas a mais comum é a de turnover de desligados ou turnover direto como alguns chamam.

Este cálculo é feito da seguinte forma:

(Desligados no período)

Funcionários Ativos no período anterior

Com estes cálculos já podemos identificar o turnover e segmentá-lo da seguinte forma:

Turnover Geral: é o próprio índice encontrado na operação acima.

Turnover Ativo: é o mesmo cálculo, porém usando como base as informações apenas dos desligamentos motivados pelos colaboradores.

Turnover Passivo: é o mesmo cálculo levando em consideração apenas os desligamentos feitos por vontade da empresa.

Turnover Espontâneo: onde o cálculo leva em consideração apenas desligamentos que são motivados por fatores alheios à vontade do colaborador ou da organização, exemplo desligamento por morte, aposentadoria etc.



POSSÍVEIS CAUSAS-RAIZ DE AUMENTO

Dentre as principais causas de um índice de turnover alto, podemos destacar as seguintes

- Condução ruim do processo de recrutamento e seleção, o que gera uma má adaptação do colaborador levando que ele ou a organização inicie o processo de desligamento;
- Falta ou uma má condução da política de retenção de talentos, talvez deixando de apresentar aos colaboradores um plano de carreira, plano de sucessão ou pacote de benefícios atraente.
- Falta ou má condução de um plano de avaliação de desempenho, deixando o colaborador no escuro sobre sua contribuição para os resultados e criando a impressão de que seu emprego está em perigo. Em muitos casos é o que leva muitos colaboradores a buscar uma nova colocação;
- Lideranças não alinhadas aos objetivos estratégicos da organização, desta forma os colaboradores podem não atingir os objetivos propostos devido ao estilo de liderança. Talvez um líder muito autoritário possa estar prejudicando o ambiente e o clima da organização, por exemplo.



IMPACTO NA EMPRESA

Um alto índice de turnover traz a organização muitos impactos negativos, tanto no aspecto financeiro quanto no social. Isso porque ninguém se sente atraído por uma empresa que possui altos índices de rotatividade.

Alguns destes impactos são:

- Custos de reposição: anúncios, recrutamento e seleção, treinamento de um novo colaborador, uniformes, EPI's, tempo de adaptação até atingir a produtividade desejada etc.
- Um clima organizacional ruim, baixa atratividade de novos talentos e uma imagem ruim diante da sociedade.



COMO MELHORAR

A chave para o sucesso de uma política de redução e manutenção do índice de turnover está em saber analisar os resultados deste indicador.

Vamos supor que nosso índice esteja muito alto em um determinado

segmento, digamos em uma determinada faixa etária e em um determinado cargo. Pode ser que o processo de recrutamento e seleção esteja desalinhado ao desenho do cargo e seja necessária uma adequação.

Agora vamos imaginar um outro cenário. Suponha que a taxa de turnover da organização está dentro do esperado, ou seja, está de acordo com o que foi definido em seu planejamento estratégico. Porém em um determinado setor o turnover ativo esteja muito alto. Isso pode indicar que isoladamente este setor esteja com algum problema de relacionamento entre a liderança e seus colaboradores e diante disso pode ser que o líder precise receber treinamentos sobre relacionamento interpessoal e Gestão de Pessoas.

Resumindo, a leitura e entendimento correto acerca dos dados relacionados ao turnover é a chave para definição de estratégias para combater o alto índice de turnover - que como vimos tem forte impacto financeiro, institucional e social nas organizações.

5.2. ABSENTEÍSMO

O absenteísmo nada mais é do que o comparativo das ausências do colaborador por qualquer que seja o motivo versus as horas previstas de trabalho. É um KPI muito importante principalmente para organizações onde a força de trabalho precisa estar o mais próximo possível de 100% durante todo o trabalho. Por exemplo, uma empresa que presta serviço de terceirização de mão de obra quando tem um colaborador ausente, precisa repor esta mão de obra, caso contrário deixará de gerar receita por esta ausência. Além disso,

ainda pode perder a confiança de seu cliente caso este índice se torne muito alto.



COMO CALCULAR

Algumas organizações têm como regra de negócio aferir o absenteísmo desconsiderando o período de férias, DSR (Descanso Semanal Remunerado) e feriados.

Outras organizações fazem o cálculo das ausências comparando com a jornada prevista, porém deduzindo as licenças remuneradas previstas por lei, tais como feriados, licenças médicas, alistamento militar, licença maternidade e paternidade etc.

Já outras aferem este indicador considerando a jornada total prevista em comparação as ausências por qualquer que seja o motivo, inclusive computando as férias e o DSR.



POSSÍVEIS CAUSAS-RAIZ DE AUMENTO

Vários podem ser os motivos de um índice alto de absenteísmo, desde uma logística ruim para o colaborador que pode levar a uma rotina de atrasos, um ambiente de trabalho ruim e ou com um clima

organizacional pesado, problemas relacionados a saúde ocupacional, entre outros.

IMPACTO NA EMPRESA

Caso este índice esteja elevado, os impactos serão diretamente sentidos no aspecto financeiro e indiretamente no clima organizacional.

No aspecto financeiro, além do custo de reposição de mão de obra decorrente de absenteísmos, a organização pode ter perda de receitas caso não possua mão de obra extra para repor as ausências. Ao longo do tempo, se esse índice não for analisado e interpretado da forma correta e se não houver uma tomada de decisão assertiva para reduzir este índice, podemos ter um outro problema. Os altos níveis de absenteísmo podem gerar desligamentos e impactar diretamente outro KPI - o índice de turnover da organização.

No aspecto organizacional, as constantes ausências de um determinado público podem ocasionar sobrecarga de trabalho nos demais colaboradores, aumentando o nível de estresse e contribuindo para um clima organizacional ruim.



COMO MELHORAR

O segredo para encontrar o caminho para melhorias no índice de absenteísmo, mais uma vez é entender os dados por trás do KPI.

Tente fazer a análise de forma segmentada, analisando o KPI por sexo, faixa etária, cargo, setor etc. A exploração dos dados vai possibilitar ter uma visão mais clara e ajudar a encontrar os principais influenciadores dos altos índices deste KPI.

5.3. TEMPO DE RETENÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A taxa de tempo de retenção de colaboradores serve para orientar a organização sobre a efetividade de processos como recrutamento e seleção, política de ambientação de novos colaboradores, política de benefícios, plano de carreira e sucessão.



COMO CALCULAR

Basicamente é preciso calcular o tempo que o colaborador permanece na empresa, considerando a data de admissão e a data de desligamento ou a data atual para os colaboradores ainda ativos na empresa.

O KPI pode ser aferido e analisado por unidades de tempo como Dias, Meses e Anos.



POSSÍVEIS CAUSAS-RAIZ DE AUMENTO

Desde uma má condução do processo de recrutamento e seleção,

até uma política ruim de retenção de talentos, são vários os possíveis motivadores de uma baixa taxa de retenção de colaboradores. Uma inconsistência entre o desenho do cargo e o perfil do candidato também pode levar a uma taxa de retenção ruim.

Outro exemplo que gosto de mencionar é a falta de um plano de carreira. Isso pode fazer com que muitos colaboradores não entendam em que momento do ciclo de crescimento ele está dentro da organização, levando o colaborador a temer por sua continuidade e a buscar uma nova colocação no mercado de trabalho.



IMPACTO NA EMPRESA

No aspecto financeiro, os custos de reposição, custos relacionados ao desligamento, perda da produtividade e impacto social podem trazer prejuízos imensos à organização.

Além dos custos de reposição, outro impacto grande na organização é a baixa produtividade decorrente da não continuidade, já que mal começa a gerar resultados o colaborador pode iniciar um processo de desligamento, ou seja, a equipe pode demorar muito tempo além do previsto para atingir os resultados esperados, por falta de destreza na atividade.

Resumindo quanto mais tempo o colaborador permanece em um cargo mais habilidades ele possui para aquela atividade, e maior será

sua produtividade.



COMO MELHORAR

Após descobrir os principais motivadores da baixa retenção, algumas medidas podem ser tomadas de acordo com o seu cenário:

- Mantenha o processo de recrutamento e seleção bem alinhados aos perfis desejados para os cargos;
- Crie uma política de benefícios atrativa;
- Crie um plano de carreira e sucessão;
- Melhore a comunicação entre lideranças e colaboradores;
- Crie um ambiente e clima atrativos aos colaboradores.

5.4. MÁS CONTRATAÇÕES

Este KPI na verdade é um desdobramento de outros KPI's e é muito importante para melhoria do processo de Recrutamento e Seleção.



COMO CALCULAR

Este KPI pode ter seu cálculo variado de acordo com a regra de negócio da organização. A seguir darei um exemplo de como mensurar este KPI.

Normalmente todas as contratações obedecem a um período de "Teste" ou experiência. Via de regra este período tem uma duração de 45 dias e pode ser prorrogado por mais 45 dias, porém isso pode variar por acordos coletivos via sindicatos.

É comum usar este período como base para definir se uma contratação foi bem sucedida, ou pelo menos usá-lo como piso para definição de um índice de efetividade da contratação. Abaixo mostro uma segmentação onde este índice é usado como piso para definir faixas de análise para definir a qualidade de contratações:

- Má Contratação - desligamento igual ou inferior ao período de experiência (≤ 90 dias);
- Boa Contratação - desligamento ocorre após o período de experiência (> 90 e ≤ 365 dias);
- Excelente contratação - desligamento não ocorreu ou ocorreu após 365 dias ou outro período definido na regra de negócios).



POSSÍVEIS CAUSAS-RAIZ DE AUMENTO

Normalmente as más contratações ocorrem por falhas no processo de recrutamento e seleção, seja por falta de alinhamento entre o perfil do candidato e a vaga, ou ausência de políticas claras ou o processo de ambientação mal estruturado. Mas quase que em sua totalidade este índice é decorrente da má condução do processo de recrutamento e seleção.



COMO MELHORAR

Ter uma boa gestão do processo de recrutamento e seleção, criando métricas que possam ser aferidas em cada etapa visando a melhoria contínua dos processos. Outro ponto que pode fazer toda a diferença para reduzir o índice de más contratações, seria construir um alinhamento mais assertivo entre os perfis desejados para os cargos e os candidatos selecionados no processo.



IMPACTO NA EMPRESA

Custo com reposição, demora no período de retorno sobre o investimento - já que normalmente os colaboradores começam a dar resultados mais significativos após a ambientação e quando ocorre um desligamento prematuro perde-se todo o investimento realizado na contratação.

5.5. VALOR GASTO COM HORAS EXTRAS

Este KPI é bastante utilizado para identificar possíveis excesso de jornada ou um dimensionamento ruim da demanda de mão de obra.



COMO CALCULAR

O cálculo é simples. Basta somar todos os eventos de horas extras independente do percentual de adicional aplicado e dividir pelo número de horas trabalhadas. O resultado desta operação deve ser comparado à meta estipulada na regra de negócio da organização. Algumas possuem uma meta entre 5% a 10% do valor das horas trabalhadas.



POSSÍVEIS CAUSAS-RAIZ DE AUMENTO

Na teoria as horas extras são decorrentes de um mau dimensionamento de força de trabalho para determinada atividade. Como exemplo podemos pensar em algo que deveria ser feito por 4 pessoas, mas está sendo feito por 3 pessoas e caso tenha a premissa

de prazo imutável é necessário despender um esforço extra para a conclusão da atividade dentro do prazo esperado.

Esta defasagem de mão de obra pode ocorrer pelo mau planejamento ou mesmo pelo elevado índice de absenteísmo. Por isso, a análise deste indicador junto ao indicador de absenteísmo pode ser uma boa prática de gestão.



IMPACTO NA EMPRESA

O alto índice deste KPI indica a ocorrência de pelo menos um dos seguintes problemas:

- Excesso de jornada;
- Interferência direta no intervalo interjornada ou intrajornada dos colaboradores;
- Alto índice de absenteísmo.

Isso acaba criando um passivo trabalhista além de gerar insatisfação dos colaboradores quanto ao excesso de trabalho e falta do descanso necessário.



COMO MELHORAR

Ter uma análise segmentada deste indicador pode ajudar a identificar o real motivo do excesso de horas extras, pode ser algo isolado em uma determinada época ou atividade, um determinado centro de custos ou mesmo função.



6.

PRÓXIMOS PASSOS: A TOMADA DE DECISÃO

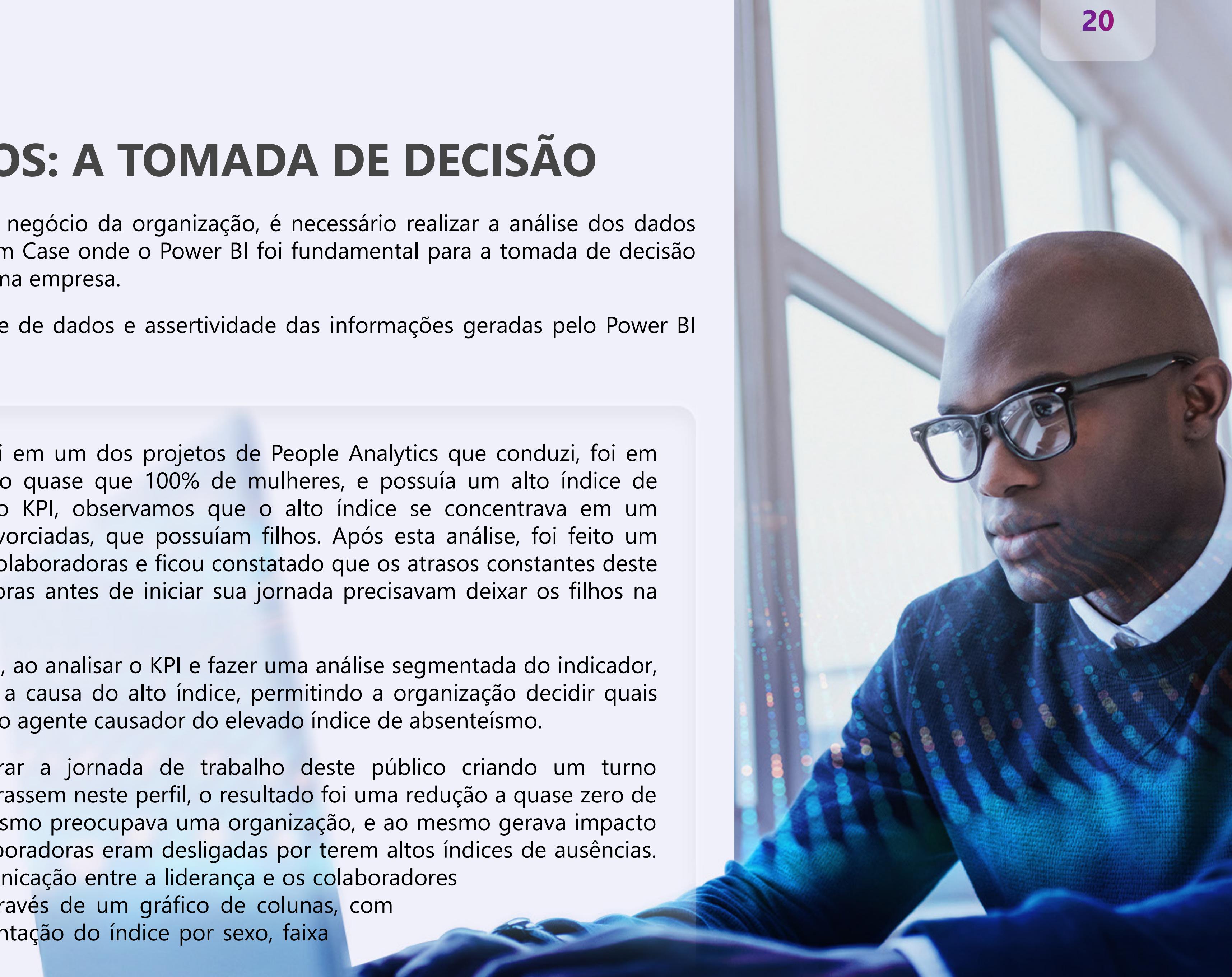
Após definir suas métricas baseadas na regra de negócio da organização, é necessário realizar a análise dos dados visando a tomada de decisão. A seguir mostrarei um Case onde o Power BI foi fundamental para a tomada de decisão em duas situações comuns e que perduravam em uma empresa.

Veja como a implementação da cultura de análise de dados e assertividade das informações geradas pelo Power BI foram utilizadas para resolver o problema.

Um exemplo muito interessante que observei em um dos projetos de People Analytics que conduzi, foi em um contrato que tinha como força de trabalho quase que 100% de mulheres, e possuía um alto índice de absenteísmo. Ao analisarmos os resultados do KPI, observamos que o alto índice se concentrava em um determinado público: mulheres solteiras ou divorciadas, que possuíam filhos. Após esta análise, foi feito um trabalho social envolvendo entrevistas com as colaboradoras e ficou constatado que os atrasos constantes deste grupo se deviam ao fato de que as colaboradoras antes de iniciar sua jornada precisavam deixar os filhos na creche.

Conforme mencionei acima no exemplo acima, ao analisar o KPI e fazer uma análise segmentada do indicador, foi possível perceber onde estava concentrado a causa do alto índice, permitindo a organização decidir quais estratégias seriam necessárias para eliminação do agente causador do elevado índice de absenteísmo.

Neste exemplo a organização decidiu alterar a jornada de trabalho deste público criando um turno diferenciado para colaboradoras que se enquadrassem neste perfil, o resultado foi uma redução a quase zero de ausências neste público. Alto índice de absenteísmo preocupava uma organização, e ao mesmo gerava impacto direto no índice de turnover, já que várias colaboradoras eram desligadas por terem altos índices de ausências. Além disso, ficou claro que o processo de comunicação entre a liderança e os colaboradores estava deficiente. Tudo isso foi identificado através de um gráfico de colunas, com opção de drill down que possibilitava a segmentação do índice por sexo, faixa



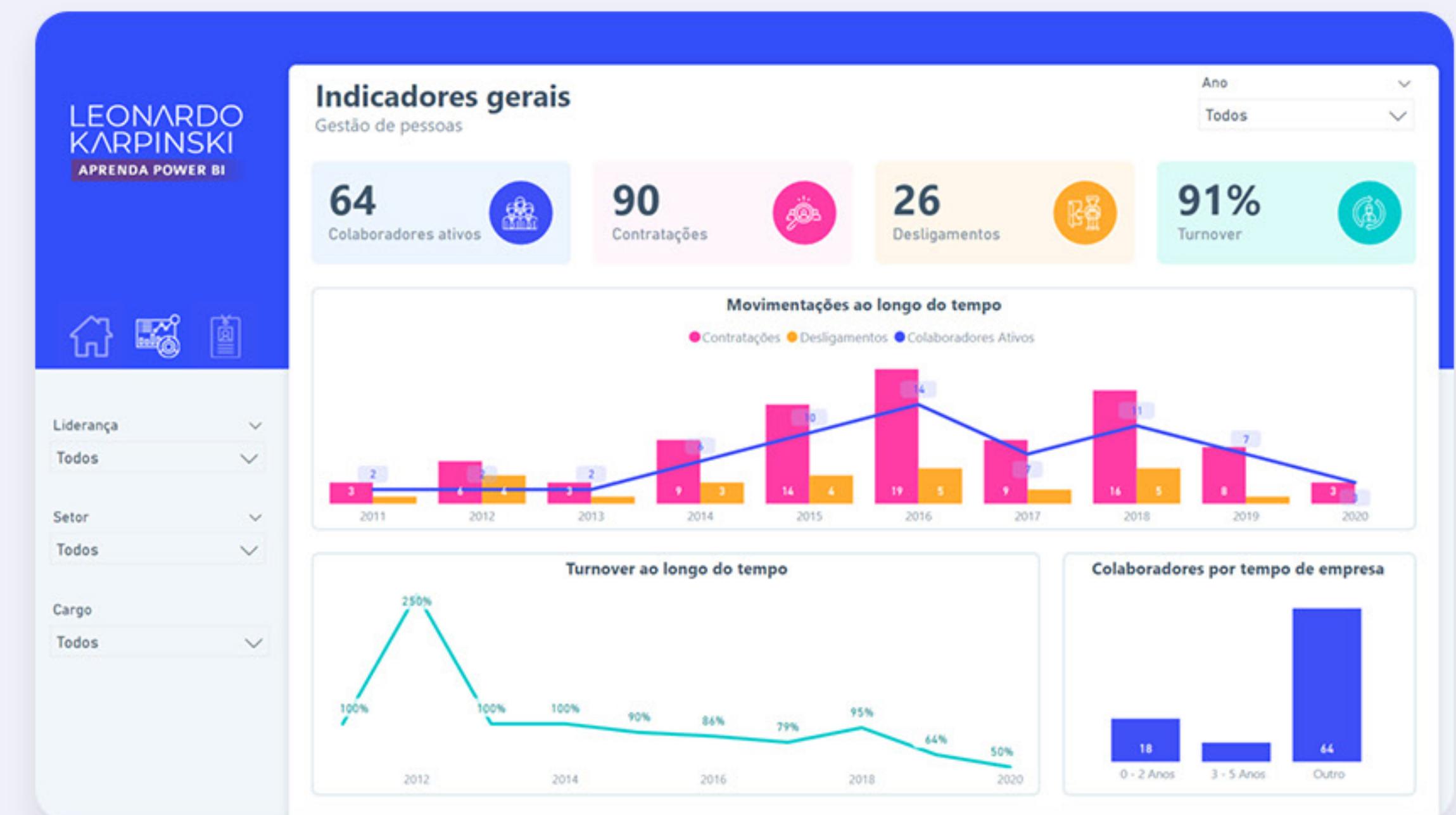
etária, estado civil e número de dependentes (filhos).

Conseguiu ver o poder que a análise de dados nos dá? Você pode demonstrar a sua organização este poder e se tornar um profissional realmente diferenciado.

Citei um exemplo de um gráfico. Você já imaginou quantas análises você poderia fazer com um Dashboard completo? Já imaginou quantos insights e quantas decisões assertivas poderiam ser geradas através dos dados que você já possui na sua empresa?

O Power BI é uma das ferramentas de Business Intelligence mais poderosas que existem no mercado. Além de ser extremamente intuitiva, e fácil de usar, ela é realmente completa. Você consegue conectar o Power BI a dezenas de fontes de dados, bem como realizar o tratamento deles de forma fácil e rápida.

Não preciso nem falar da parte visual, né?! É incrível! Você tem muita flexibilidade para criar Relatórios e Dashboards super personalizados de acordo com a identidade visual da sua empresa sem precisar digitar uma linha de código. Veja um exemplo que desenvolvi e disponibilizei para os alunos do Curso Power BI Experience a seguir:



Também preciso mencionar que a implantação do Power BI nas empresas é algo bem tranquilo de se fazer. A Microsoft desburocratizou muita coisa e deixou o preço bem camarada. Você começa de graça, instalando o Power BI Desktop e desenvolvendo seus dashboards. Somente quando você for compartilhar com outros membros da organização é que você precisará pagar 10 dólares por usuário por mês. Se você comparar o valor investido e o ganho obtido depois da implantação pensará:

“
POR QUE EU NÃO
FIZ ISSO ANTES?!
”



7.

BATE-PAPO COM O ALEXANDRE PEREIRA



Nascido no Espírito Santo, apaixonado por fotografia e tecnologia, Alexandre possui mais de 15 anos de experiência na área de Recursos Humanos. Há 7 anos tem prestado consultoria nas demais áreas de Gestão, conduzindo projetos de implantação de processos e sistemas de Gestão (Back office, ERP, RH).

Nos últimos 4 anos tem direcionado sua carreira para a área de People Analytics. Aluno do Curso Power BI Experience desde 2019, Alexandre foi peça fundamental no desenvolvimento desse eBook porque além de possuir conhecimento sobre o negócio, também possui expertise sobre a ferramenta que hoje é líder de mercado – o Power BI.

O INÍCIO DE TUDO

Com background em Informática, sua história com Recursos Humanos começou quando foi contratado para realizar manutenção em um banco de dados de um Sistema de Gestão de Pessoas em uma organização, lá em 2003. Porém, como a atividade era muito esporádica, ele aproveitava o tempo que restava para ajudar o pessoal de Departamento Pessoal a fazer o lançamento das horas extras.

Segundo ele, tarefas repetitivas não o agradam muito e então decidiu ir além. Ele melhorou o processo de lançamento de horas e conseguiu fazer em meio expediente o que antes levava uma semana para ser feito.

NOVAS OPORTUNIDADES

Os conhecimentos obtidos sobre o Sistema de Gestão de Pessoas foram fundamentais para que conseguisse ingressar numa outra empresa como Analista de Departamento Pessoal mesmo sem nem saber ler um contracheque – porque na época a vaga tinha como pré-requisito o domínio sobre tal Sistema.

Chegando nesta empresa, notou que a área de TI precisava de uma força e acabou abraçando também. Pouco tempo depois acabou se tornando Gestor dos Recursos Humanos e Gestor de TI. Repare que o

perfil proativo e de dono do negócio fez ele se destacar em todos os lugares em que atuou.

SEU PRÓPRIO NEGÓCIO

Com o passar dos anos, ele percebeu que estava saturado da rotina estressante que tinha na época e em 2015 começou a pensar na possibilidade de continuar atuando na área de Gestão de RH, porém com uma veia mais tecnológica - como Consultor. Seu objetivo era ter mais tempo para a família e para suas atividades voluntárias que tem como prioridade. Foi então que ele decidiu abrir seu próprio negócio – a GARHA

CINCO VEZES

Começou a pesquisar sobre a área para definir seu foco de atuação e na época encontrou o Power BI. Mas não foi amor à primeira vista.

"Nas minhas pesquisas encontrei o Power BI, mas achei ele muito antipático."

Então optou pelo Tableau, mas como era muito caro para implementar nas empresas, pensou melhor e decidiu dar uma chance para o Power BI.

Começou a aprender a ferramenta sozinho – 100% autodidata. Mas ele viu que precisava ter uma visão mais macro de todo o processo, bem como aprender um pouco melhor sobre a parte de Consultoria em Power BI. Seu foco era aprender como desenvolver a Proposta Comercial da melhor forma, saber como "Vender o Peixe", como mapear requisitos do Projeto, e como melhorar a parte visual dos Dashboards tendo em vista que isso pode ser fator decisivo na venda de um projeto.

No final de 2019 ele decidiu ingressar no meu Curso – o Power BI Experience. Pensou:

"Bom, o curso tem 7 dias de garantia. Caso não consiga sucesso na negociação do projeto que estou tentando fechar, peço meu dinheiro de volta."



CONTATO

Procura um profissional extremamente qualificado para implementar People Analytics na sua empresa utilizando Power BI? Quer desburocratizar seu setor de RH e tornar ele mais eficiente e estratégico? Quer capacitar a sua equipe de RH em Power BI? Entre em contato com o Alexandre Pereira!

Ele é especialista em Power BI, People Analytics e Gestão de Recursos Humanos. Ele não só vai entender as dores da sua empresa como vai conseguir gerar soluções de baixo custo e grande impacto tanto para os colaboradores quanto para o negócio como um todo.

Dê uma olhada no Portfólio e nas redes sociais dele:

[Linkedin](#)

[Portfólio](#)

[Youtube](#)



Gostou?

Quer mais conteúdos sobre Business Intelligence e Power BI?

Acesse nossos canais e baixe nosso outro eBook:



Youtube



Blog



Canal no Telegram



Ebook: O Caminho para o Sucesso com Power BI



LK

LEONARDO KARPINSKI

POWER BI EXPERIENCE