

Análise de Dados de Recursos Humanos - RH

INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos (RH) tem como função principal gerenciar e administrar as atividades relacionadas ao pessoal de uma empresa, afim de promover o desenvolvimento e a satisfação dos funcionários e, conseqüentemente, contribuir para o sucesso da organização.

Algumas das responsabilidades comuns da área: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; remuneração e benefícios; gestão de conflitos; políticas e práticas de RH e avaliação de desempenho. Esses são alguns exemplos das atribuições da área de RH que pode ser beneficiada pela análise de dados.

Objetivo do dashboard:

Responder as seguintes perguntas:

- Qual total de funcionários atualmente na empresa?
- Qual o tempo médio de experiência dos funcionários (em anos)?
- Qual o total e percentual de funcionários do gênero feminino e masculino?
- Qual a média salarial mensal?
- Qual o total de funcionários por função?
- Qual o percentual de funcionários disponíveis para fazer hora extra?
- Qual o nível de envolvimento dos funcionários no trabalho considerando 4 categorias: Ruim, Baixo, Médio e Alto?

Dicionário de dados:

ID Funcionario: Identificador exclusivo de cada funcionário.

Idade: Idade do funcionário.

Genero: Gênero do funcionário.

Estado Civil: Estado civil do funcionário.

Departamento: Departamento onde o funcionário trabalha.

Funcao: Função desempenhada do funcionário.

Viagem: Frequência de viagens a trabalho.

Valor Diaria: Valor da diária para viagens a trabalho.

Índice Envolvimento Trabalho: Nível de envolvimento do funcionário no trabalho, em uma escala numérica (1 – Ruim, 2 – Baixo, 3 – Médio e 4 – Alto).

Nível Satisfação Trabalho: Nível de satisfação do funcionário com o trabalho, em uma escala numérica.

Salário Mensal: Salário mensal do funcionário.

Número Empresas Anteriores: Número de empresas em que o funcionário trabalhou anteriormente.

Disponível Hora Extra: Indica se o funcionário está disponível para fazer horas extras.

Percentual Último Aumento Salário: Percentual de aumento salarial recebido na última revisão.

Aval Performance: Avaliação de performance do funcionário, em uma escala numérica.

Anos Experiência: Anos de experiência do funcionário na área.

Número Treinamentos Ano Anterior: Número de treinamentos realizados pelo funcionário no ano anterior.

Anos na Empresa: Anos de permanência do funcionário na empresa atual.

Anos Função Atual: Anos que o funcionário está na função atual.

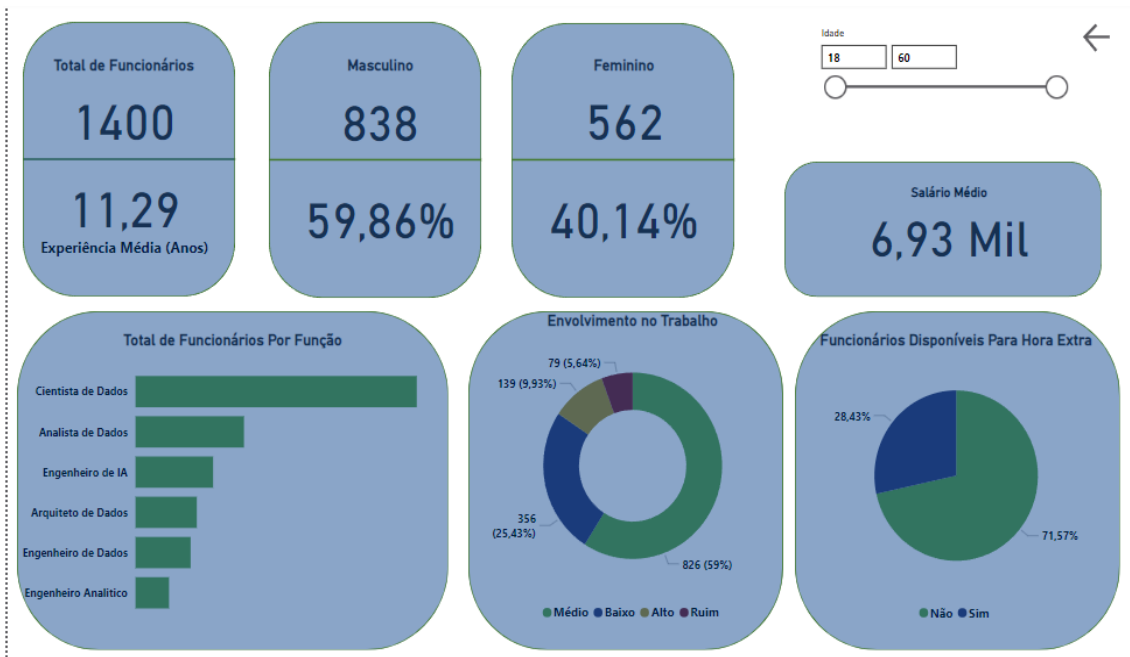
Anos Desde Última Promoção: Anos desde a última promoção do funcionário.

Anos com Gerente Atual: Anos que o funcionário está com o gerente atual.

Status Promo: Se o funcionário tiver 5 anos ou mais desde a última promoção, deve ter a promoção considerada. Caso contrário, a promoção não deve ser considerada agora.

Envolvimento Trabalho: Nível de envolvimento do funcionário no trabalho em categorias (Ruim, Baixo, Médio e Alto).

DESENVOLVIMENTO



- Total de funcionários: 1400
- Experiência média (anos): 11,29
- Masculino: 838 (59,86%)
- Feminino: 562 (40,14%)
- Salário médio: 6,93 mil
- Total de funcionários por função:
 - Cientista de Dados: 638
 - Analista de Dados: 246
 - Engenheiro de IA: 176
 - Arquiteto de Dados: 139
 - Engenheiro de Dados: 125
 - Engenheiro Analítico: 76
- Envolvimento no Trabalho:
 - Médio: 826 (59%)
 - Baixo: 356 (25,43%)
 - Alto: 139 (9,93%)
 - Ruim: 79 (5,64%)
- Funcionários disponíveis para hora extra:
 - Não: 1002 (71,57)
 - Sim: 398 (28,43%)

INSIGHTS

- A maior parte dos funcionários é masculina (59,86%), enquanto o restante (40,11%) é feminina. Esse dado pode ser útil para metas de diversidade e inclusão.
- Há uma concentração elevada em algumas funções, como Cientista de Dados (638), seguida por Analista de Dados (246). Esse conhecimento pode auxiliar na distribuição de recursos e desenvolvimento de equipes.
- A maioria dos funcionários está em um nível de envolvimento “Médio” (59%), enquanto um percentual menor está em níveis “Baixo” (25,43%) e “Ruim” (5,64%). Apenas 9.93% têm um nível de envolvimento “Alto”. Isso indica uma oportunidade para estratégias de engajamento que aumentem a motivação e a satisfação dos funcionários.
- A maior parte dos funcionários (71,57%) não está disponível para fazer horas extras. Esse dado é importante para o planejamento de cargas de trabalho e para avaliar a necessidade de novos contratados, caso as demandas de trabalho estejam elevadas.
- O dashboard também indica que há funcionários que devem receber promoção, baseado no tempo desde a última promoção (5 anos ou mais). Esse dado pode ajudar o RH a planejar progressões de carreira e manter o engajamento.
- A experiência média dos funcionários é de 11,29 anos. Isso sugere que a empresa possui uma força de trabalho relativamente experiente, o que pode ser uma vantagem competitiva. Esse dado também é relevante para o planejamento de sucessão e para o desenvolvimento de programas de mentoria, aproveitando o conhecimento dos funcionários mais experientes.
- Com um salário médio de R\$ 6,93 mil, a empresa pode avaliar como a remuneração se compara ao mercado e analisar se há alguma disparidade salarial entre funções ou gêneros. Esse ponto é crucial para retenção e para evitar desmotivação entre os funcionários.
- O dashboard inclui dados sobre o número de treinamentos realizados no ano anterior. Este dado pode ser utilizado para identificar áreas em que os funcionários podem precisar de mais desenvolvimento. Funciona também como um indicador do investimento da empresa em capacitação, algo fundamental para o desenvolvimento e retenção de talentos.
- A avaliação de performance fornece insights sobre o desempenho dos funcionários, podendo indicar quais áreas precisam de reforço ou reconhecimento. Se houver uma concentração de notas baixas, isso pode indicar a necessidade de melhorias no treinamento, feedback mais frequente, ou uma revisão das expectativas de desempenho.
- O número de anos que os funcionários passam com o gerente atual pode influenciar no nível de satisfação e na performance. Um tempo maior com o mesmo gerente pode indicar estabilidade, mas também pode ser um sinal de estagnação caso não haja espaço para crescimento.

- Dados sobre os anos na empresa e função atual oferecem insights sobre a mobilidade interna. Se muitos funcionários estão na mesma função por vários anos, pode ser uma oportunidade para explorar promoções, movimentações internas ou rotação de tarefas para manter o engajamento.

CONCLUSÃO

- O dashboard oferece uma visão abrangente sobre a força de trabalho da empresa, oferecendo dados valiosos para decisões estratégicas de gestão de pessoas. Com uma distribuição significativa de gênero, uma força de trabalho altamente experiente e áreas claras para melhorias, o dashboard revela pontos fortes quanto as oportunidades para otimização.
- Os dados indicam uma necessidade de ações para aumentar o engajamento dos funcionários, especialmente para aqueles com envolvimento baixo ou ruim, sugerindo que estratégias de motivação e reconhecimento poderiam elevar o clima organizacional. Além disso, o percentual de funcionários disponíveis para horas extras aponta para a importância de um planejamento eficaz de carga horária.
- Outros insights, como média salarial e o tempo na empresa, mostram onde o RH pode intervir para melhorar a retenção de talentos, seja através de planos de carreira, promoções, ou ajustes salariais. A mobilidade interna e o tempo com o gerente também oferecem oportunidades para revisar práticas de desenvolvimento e sucessão.
- Esses insights são fundamentais para o desenvolvimento de políticas que promovam um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo, alinhado aos objetivos estratégicos da empresa.