As seis etapas do processo de análise de dados são: **perguntar, preparar, processar, analisar, compartilhar** e **agir**. Essas seis etapas se aplicam a qualquer análise de dados. Continue lendo para aprender como uma equipe de analistas de pessoas usou essas seis etapas para responder a uma pergunta de negócios.

Uma organização tinha uma taxa de rotatividade alta entre as contratações novas. Muitos funcionários deixavam a empresa antes do fim do primeiro ano de trabalho. Os analistas usaram o processo de análise de dados para responder à seguinte pergunta: **como a organização pode melhorar a taxa de retenção de funcionários novos?**

Veja aqui um resumo do que essa equipe fez, passo a passo.

**PERGUNTAR**

Em primeiro lugar, os analistas precisavam definir como seria o projeto e o que seria um resultado de êxito. Portanto, para determinar isso, eles fizeram **perguntas** eficazes e colaboraram com líderes e gerentes interessados no resultado da análise do pessoal. Estes foram os tipos de pergunta que eles fizeram:

* O que você acha que os funcionários novos precisam aprender para ter sucesso no primeiro ano de trabalho?
* Você já coletou dados de funcionários novos antes? Em caso afirmativo, podemos ter acesso aos dados históricos?
* Você acredita que os gerentes com taxas de retenção maiores oferecem algo extra ou exclusivo aos funcionários novos?
* Qual você acha que é a principal causa de insatisfação entre os funcionários novos?
* Em que porcentagem você gostaria que a retenção de funcionários aumentasse no próximo ano fiscal?

**PREPARAR**

Tudo começou com uma **preparação** sólida. O grupo criou um cronograma de três meses e decidiu como queria transmitir o progresso às partes interessadas. Também durante essa etapa, os analistas identificaram quais dados precisavam para atingir o resultado bem-sucedido que identificaram na etapa anterior. Nesse caso, os analistas optaram por coletar os dados de uma pesquisa on-line com funcionários novos. Eles desenvolveram perguntas específicas sobre a satisfação dos funcionários com diferentes processos de negócios, como contratação e integração, e a remuneração geral deles. Foram estabelecidas regras para quem teria acesso aos dados coletados. Nesse caso, nenhuma pessoa fora do grupo teria acesso aos dados brutos, mas poderia visualizar os dados resumidos ou agregados. Por exemplo, a remuneração de um indivíduo não estaria disponível, mas as faixas salariais para grupos de indivíduos seriam visíveis. Eles finalizaram com quais informações específicas seriam coletadas e a melhor forma de apresentar os dados visualmente. Os analistas discutiram ideias sobre possíveis problemas relacionados a projetos e dados e como evitá-los.

**PROCESSAR**

O grupo enviou a pesquisa. Grandes analistas sabem respeitar os dados e as pessoas que os fornecem. Como foram os funcionários que forneceram os dados, era importante garantir que todos os funcionários tinham concordado em participar. Os analistas de dados também garantiram que os funcionários entendessem como os dados deles seriam **coletados, armazenados, gerenciados e protegidos**. Para manter a confidencialidade, proteger e armazenar os dados de modo eficaz, o acesso ficou restrito a um número limitado de analistas. Coletar e usar dados de maneira ética é uma das responsabilidades de um analista de dados. Em seguida, os dados foram limpos para garantir que estivessem completos e corretos e que eram relevantes. Certos dados foram agregados e resumidos sem revelar respostas individuais. Os dados brutos foram carregados em um armazenamento de dados interno para garantir uma camada extra de segurança.

**ANALISAR**

Então, os analistas fizeram o que sabem fazer de melhor: analisar. Pelas pesquisas concluídas, os analistas de dados **descobriram** que a experiência de um funcionário novo com certos processos era um indicador-chave da satisfação geral com o trabalho. Os analistas descobriram que os funcionários que passavam por um processo de contratação longo e complicado tinham maior probabilidade de deixar a empresa. Os funcionários que passavam por um processo de avaliação e feedback eficiente e transparente tinham maior probabilidade de permanecer na empresa. O grupo sabia que era importante **documentar** exatamente o que haviam encontrado na análise, não importando os resultados. Fazer de outra forma diminuiria a confiança no processo da pesquisa e reduziria a capacidade de coletar dados verdadeiros dos funcionários no futuro.

**COMPARTILHAR**

Assim como se certificaram de que os dados estivessem cuidadosamente protegidos, os analistas também tiveram cuidado no momento de **compartilhar o relatório**. Apenas os gerentes que atingiram ou ultrapassaram o número mínimo de subordinados diretos com respostas enviadas à pesquisa estavam qualificados para receber o relatório. Primeiro, o grupo apresentou os resultados aos gerentes qualificados para ter certeza de que eles tinham a visão completa. Em seguida, pediram que entregassem os resultados às equipes. Isso deu aos gerentes a oportunidade de **comunicarem os resultados** no contexto certo. Assim, eles poderiam ter conversas produtivas com a equipe sobre as próximas etapas para melhorar o envolvimento dos funcionários.