

People Analytics: análise de pessoas orientada a dados

Todos sabemos da importância da gestão de pessoas em uma empresa. Trabalhar em um ambiente que valoriza seus funcionários, os respeita e têm suas opiniões e interesses levados em conta é algo que os motiva e faz a organização e a equipe crescerem juntos.

O termo People Analytics ou análise de pessoas é uma abordagem que vem sendo muito utilizada pelo Recursos Humanos das empresas onde, através da coleta e análise de dados, é possível tomar decisões mais assertivas e eficientes no que diz respeito a gestão de pessoas. Com isso, tem-se um ambiente de trabalho onde é possível obter um melhor desempenho do setor e, conseqüentemente, seus funcionários apresentam melhores resultados.

Através do People Analytics é possível analisar tendências, lacunas e oportunidades em uma organização.

Por exemplo, utilizar esta abordagem nos processos de recrutamento e seleção atrelado a compreensão da organização sobre suas necessidades e qual o melhor perfil de colaborador para o setor, obter informações relevantes sobre os candidatos e auxiliar na melhor tomada de decisão. Ou ainda na retenção de talentos, coletando e analisando informações sobre turnover ou clima organizacional para definir melhores estratégias para reter seus funcionários.

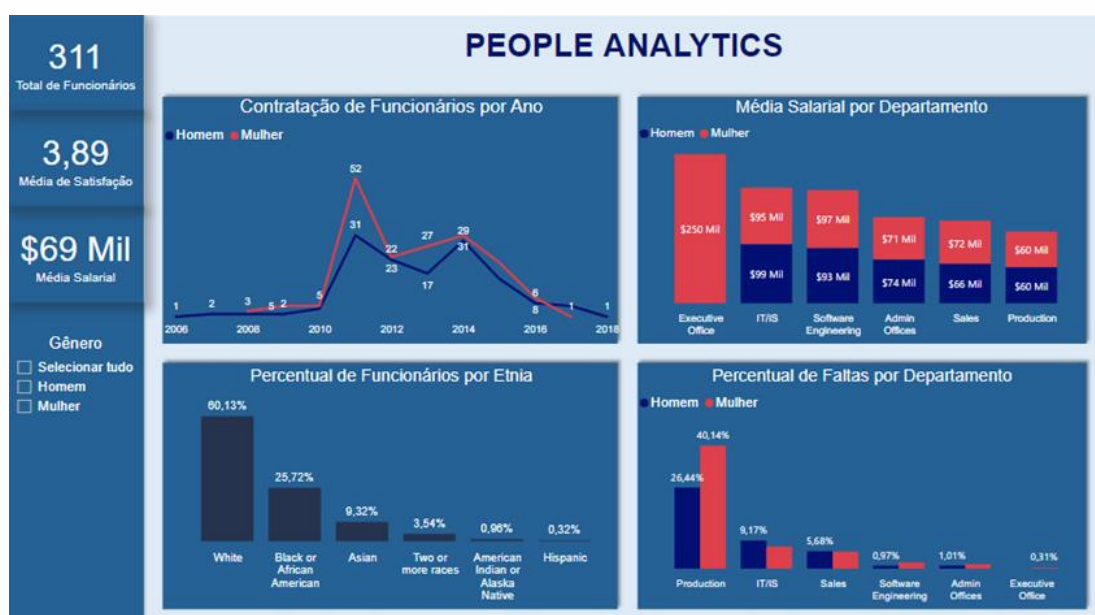
Pensando na importância da análise de pessoas em uma organização, analisei o conjunto de dados disponibilizado no Kaggle sobre alguns indicadores da área de RH de uma empresa fictícia. Utilizei como ferramenta de análise o Power BI Desktop.

Após a coleta dos dados, realizei o tratamento dos mesmos identificando os tipos de variáveis presentes no dataset. Analisei uma população total de 311 funcionários desta empresa, onde foi possível extrair do conjunto de dados desde variáveis quantitativas como idade, salário, índices de satisfação e engajamento dos colaboradores até qualitativas como gênero, estado civil e região onde residem.

Como a empresa analisada é de origem norte americana, os dados estão em inglês. Portanto, foi necessário considerar também a análise sob a ótica da regionalidade, uma vez que datas de admissões, demissões e valores salariais, por exemplo, estão no formato estadunidense de data e moeda.

Decidi focar a minha análise no contexto de diversidade, analisando a empresa sob o ponto de vista de oportunidades oferecidas a homens e mulheres, diferenças salariais, inclusão de diferentes etnias em seu corpo de funcionários e, também, percentual de faltas por departamento.

Figura 1 – Dashboard de análise de pessoas em uma empresa fictícia



Fonte: Kaggle, 2021

O primeiro insight que pude extrair foi o número de contratações de funcionários por ano, considerando o período de 2006 a 2018 disponibilizados pelos dados. A empresa possui 176 funcionárias ao total, sendo 52 mulheres contratadas no ano de 2011, ano mais expressivo neste quesito, contratando também 31 homens, totalizando 83 pessoas.

Figura 2 – Contratação de funcionários no período de 2006 a 2018



Fonte: Kaggle, 2021

Mulheres foram admitidas na empresa a partir de 2008 e as contratações de pessoas deste gênero diminuíram ao longo dos anos, sendo esta queda mais significativa entre 2014 e 2017, onde apenas uma mulher foi admitida neste último ano.

Com relação aos homens, entre 2011 e 2014, houve uma maior admissão destes, totalizando 99 pessoas do sexo masculino admitidas neste período. Houve uma queda a partir de então, mas as contratações continuaram até 2018.

Sob a perspectiva de salário, a maior média salarial é do departamento Executivo, com uma média de 250 mil dólares por ano. Em seguida o setor de Tecnologia da Informação com homens ganhando 99 mil dólares anuais e mulheres 95 mil dólares.

Figura 3 – Média salarial anual por setor

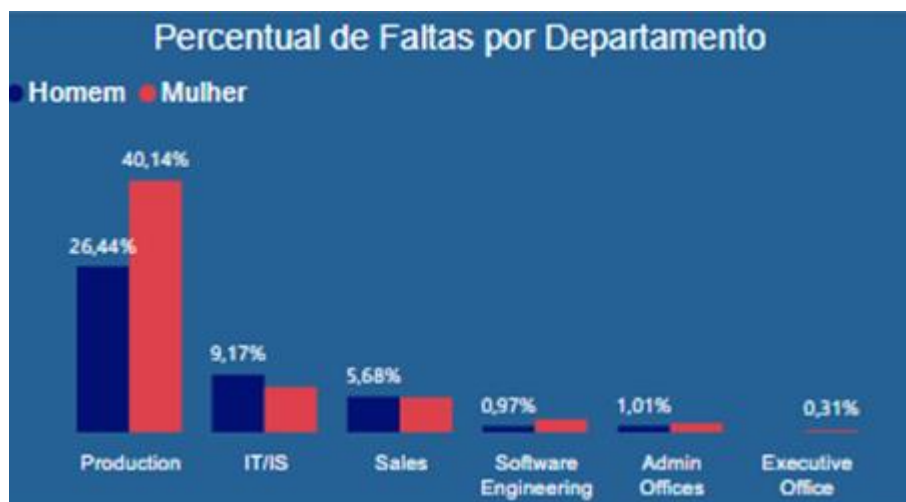


Fonte: Kaggle, 2021

Vale notar que a área de Engenharia de Software, departamento que também faz parte do segmento de tecnologia, as mulheres lideram, recebendo 97 mil dólares anuais em detrimento de 93 mil dólares por ano com relação aos homens deste departamento.

Agora, se analisarmos sob a perspectiva de absenteísmo da organização, a Produção lidera com 66,58% de faltas no total, sendo estas com maior número de mulheres. É importante a organização traçar um plano de ação para investigar o porquê deste percentual ser tão expressivo neste setor, uma vez que este indicador pode apontar problemas relacionados a cultura organizacional ou de questões estruturais da empresa. Também, este é o setor que possui a menor média salarial por ano dentre todos os departamentos.

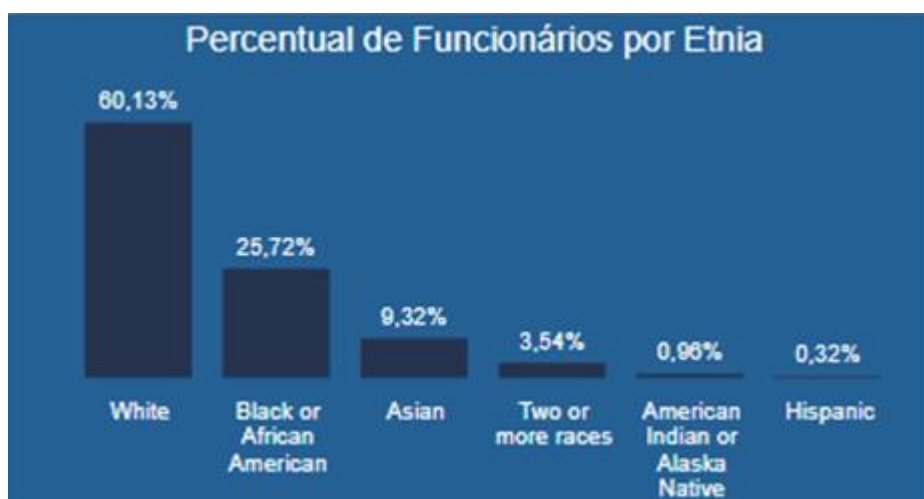
Figura 4 – Percentagem de ausências de funcionários por setor



Fonte: Kaggle, 2021

Com relação ao percentual de funcionários por etnia, 60,13% dos colaboradores são brancos, 25,72% negros ou afro-americanos e 9,32% são asiáticos. O menor percentual é de hispânicos com 0,32% dos funcionários.

Figura 5 – Percentual de colaboradores por etnia



Fonte: Kaggle, 2021

É possível observar uma oportunidade da empresa em aumentar a diversidade e inclusão de pessoas de diferentes etnias e culturas.

Segundo um estudo realizado em 2020 pela empresa de consultoria empresarial McKinsey & Company sobre o estado da diversidade corporativa na América Latina, empresas que adotam a diversidade promovem ambientes mais colaborativos, engajados e inovadores, gerando equipes mais motivadas, criando uma saúde organizacional mais sólida com melhores resultados para os negócios.

A partir destas análises, é possível concluir a importância de se ter um RH estratégico que incorpora o People Analytics em seus processos. Através da análise de dados, planejamento, criação de métricas tangíveis e tomadas de decisões assertivas tem-se equipes saudáveis, engajadas, gerando resultados expressivos e tornando a empresa mais competitiva e reconhecida no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

KAGGLE. Human Resources Dataset. Disponível em:

< <https://www.kaggle.com/rhuebner/human-resources-data-set> >

GUPY. People Analytics: o que é, benefícios e como aplicar no RH. Disponível em:

< <https://www.gupy.io/blog/people-analytics> >

GUPY. Absenteísmo: significado, como calcular, diminuir e mais. Disponível em:

< <https://www.gupy.io/blog/absenteismo> >

MCKINSEY & COMPANY. Diversity matters: América Latina. Disponível em:

< <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina> >