



Pesquisa

Como o RH usa dados e tecnologia

Sumário

○ Pessoas no centro, boa gestão e tecnologias 3	○ Quem aplica people analytics? 9
○ O perfil das empresas 4	○ Insights para uma mentalidade de dados 10
○ Indicadores e people analytics 5	○ HR Techs 11
○ Quão orientada a dados é a gestão de pessoas nas empresas? 6	○ Soluções, subsistemas e startups 12
○ Quais os motivos que levam as empresas a não adotarem o uso de people analytics? 7	○ O impacto gerado pelas HR Techs 13
○ Benefícios gerados pelo uso de people analytics 8	○ Plataforma DAHDOS 14
	○ Conclusão 16



Pessoas no centro, boa gestão e tecnologias



A área de gente das empresas lida com desafios cada vez mais complexos. Tecnologia. Comportamento. Cultura. Sociedade. Tudo muda radicalmente, o tempo todo, e em velocidade sem precedentes. Por isso, é necessário que o RH esteja à frente dessas tendências e ocupe um papel cada vez mais estratégico nas organizações.



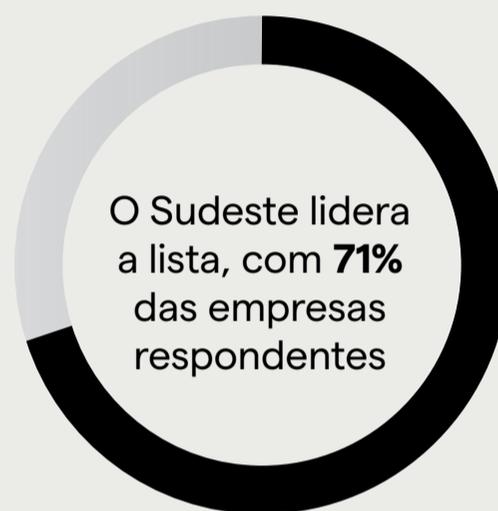
Encontrar soluções é sobre fazer as perguntas certas. Conexões relevantes, aplicações práticas, ideias inovadoras e ferramentas úteis levam organizações privadas, públicas e do terceiro setor a construir as respostas para os seus desafios. A cada resposta, aquela dúvida não existe mais.



Pensando em avaliar como as áreas de gente têm utilizado indicadores e people analytics na tomada de decisões, Falconi e Think Work realizaram em parceria a pesquisa “Como o RH usa dados e tecnologia”, no primeiro semestre de 2022, com a participação de 163 empresas. O estudo ainda mapeou o papel das HR Techs na digitalização dos processos de RH.



Quem são as empresas participantes da pesquisa?



Os 10 principais setores de atuação:





Indicadores e people analytics



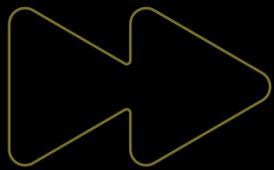
Com um número cada vez maior de informações e dados, as empresas precisam armazená-los e aproveitá-los de maneira eficiente para melhorar processos e tomada de decisões. People analytics é um método de gestão de pessoas baseado em big data para o processo de coleta, armazenamento e análise de dados. As análises de people analytics são estruturadas por meio da combinação e interpretação de dados.

Hoje, o uso de dados nas análises de gestão de pessoas é uma tendência global. Mas só **39% das empresas disseram adotar people analytics e acompanhar indicadores de RH.** Além disso, a profundidade é insuficiente: a maioria limita-se a observar os dados e tentar compreender os motivos que levaram ao resultado, sem fazer previsões baseadas nos padrões ou traçar ações futuras considerando os objetivos estabelecidos.

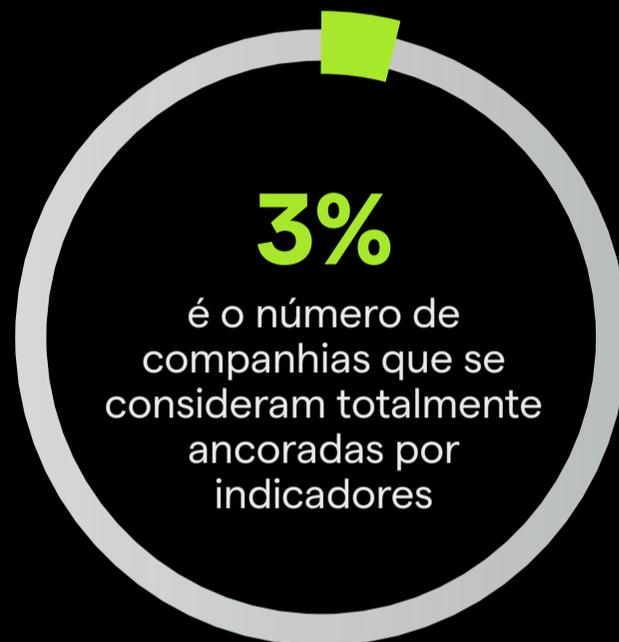
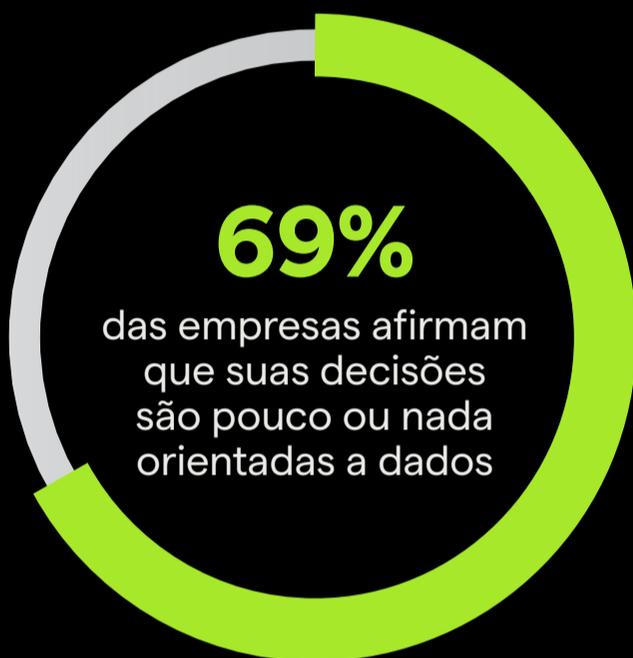
A empresa usa people analytics para acompanhar indicadores e práticas de gestão de pessoas?

61% não utilizam o people analytics

39% utilizam o people analytics



Quão orientada a dados é a gestão de pessoas na empresa?



Construir essa mentalidade e cultura não é fácil e torna-se um desafio para muitas organizações. Principalmente porque a mudança deve acontecer em toda a empresa. Hoje, as práticas de recursos humanos orientadas a dados ainda estão em um estágio inicial no Brasil. Por isso, é estratégico iniciar esse processo de mudança de mindset pelo RH, colocando pessoas no centro, humanizando os dados e melhorando decisões.

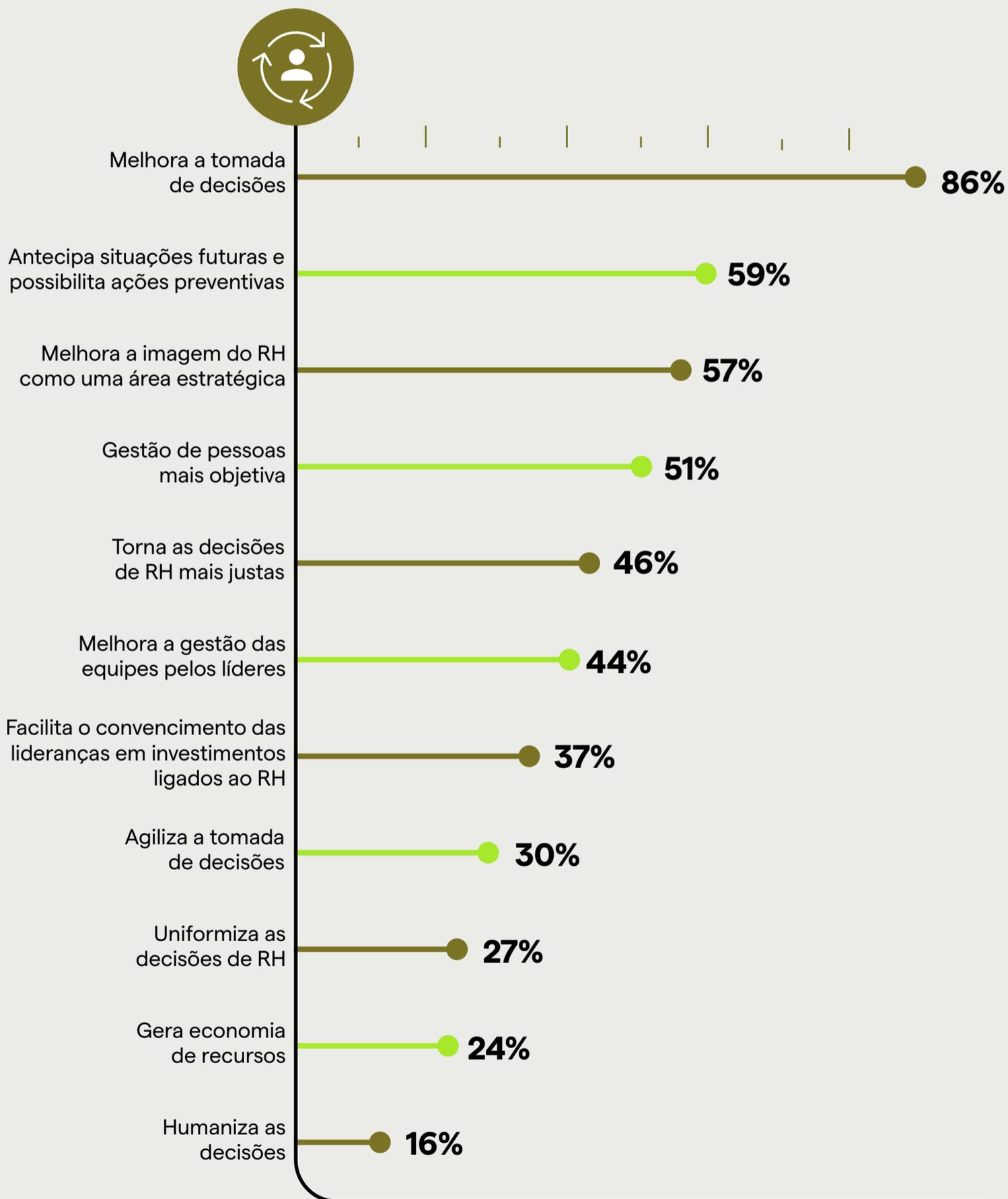
Quais os motivos que levam as empresas a não adotarem o uso people analytics?

O atual cenário de mudança de mentalidade das organizações sobre a importância do uso de dados aliado às respostas para essa pergunta sugerem que o maior empecilho ao people analytics é a falta de uma cultura corporativa orientada a dados – barreira apontada por 49% das empresas. Em seguida, vem a falta de profissionais qualificados e a dificuldade de integrar sistemas.



Os respondentes da pesquisa tinham a opção de assinalar mais de uma opção de resposta para a pergunta "Por que a empresa não adota people analytics?"

Na visão da empresa, quais os benefícios gerados pelo uso de people analytics?



Os respondentes da pesquisa tinham a opção de assinalar mais de uma opção de resposta.

E onde o RH das empresas tem aplicado people analytics?

Entre 25 subsistemas de gestão de pessoas, foi possível mapear o leque de possibilidades onde o RH aplica people analytics. Algumas áreas ainda podem ser mais exploradas pelas empresas.



Mais usados:

Avaliação de desempenho	92%
Turnover	86%
Retenção de funcionários	81%
Desligamentos	81%



Menos usados:

Seleção e renovação de contratos com parceiros de RH	59%
Contencioso trabalhista	60%
Dimensionamento de equipes	63%
Definição de cesta de benefícios	65%



Insights para construir uma mentalidade de dados:



“

Saiba o que é importante para os líderes. O engajamento deles é essencial. ”

Setor de tecnologia

“

Insira reflexões e proposições nos fóruns de liderança da organização, de forma a promover o entendimento do arsenal de vantagens para a área gestão de pessoas. ”

Setor de energia



“



Fazer integrações estratégicas e ter sistemas e alguém para fazer análises. ”

Setor de tecnologia

“

O primeiro passo é vencer barreiras no RH. Os times tendem a ser cético com dados e números, ficando incomodado de avaliar funcionários por meio de processos cartesianos. ”

Setor financeiro



“



Começar simples. Entender primeiro os problemas e depois definir o que se pretende mensurar. Estabelecer rituais de discussão de indicadores. ”

Setor de serviços financeiros e bancos

“

Comprovar valor agregado ao negócio; fazer protótipo numa subárea e mostrar a qualidade de análise e decisões com dados reais. Ter sistemas 'just in time' para gestores. ”

Setor de pesquisa





HR Techs

HR Techs são startups especializadas em serviços para gestão de pessoas que se utilizam das novas ferramentas tecnológicas para ajudar os profissionais a tornarem a área cada vez mais estratégica dentro da empresa. A sigla HR faz referência ao termo em inglês Human Resources, que quer dizer Recursos Humanos. Hoje, as HR Techs estão ganhando cada vez mais espaço no mercado.

Entre os que testaram uma HR Tech, a maioria avaliou a experiência positivamente. Dentre as diversas vantagens, destacam-se a automatização dos processos de gestão de pessoas e a disponibilização de tempo das equipes para outras demandas. A tendência é que plataformas de diversidade, people analytics, onboarding digital e saúde e bem-estar ganhem relevância.

Qual a visão das empresas sobre startups e soluções inovadoras?

44%

não contratou uma HR Tech, mas já pesquisou e avaliou

20%

já contratou uma HR Tech e o projeto foi concluído com sucesso

9%

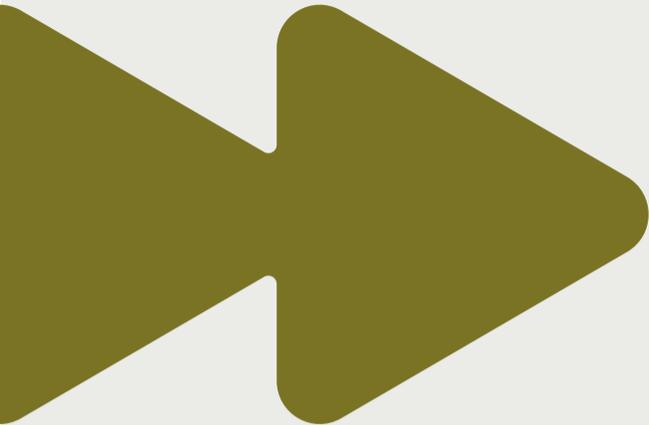
já contratou uma HR Tech e o projeto está em andamento

2%

já contratou uma HR Tech e o projeto foi concluído, mas sem sucesso

25%

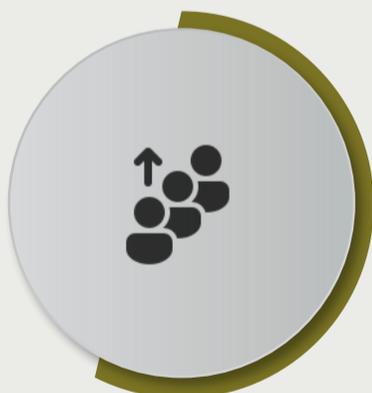
não contratou uma HR Tech nem pesquisou e avaliou



Para quais subsistemas de RH as empresas podem contratar uma startup?

O número de HR Techs cresceu e hoje são encontradas soluções para diversos subsistemas de recursos humanos. Algumas delas já caíram nas graças do time de gestão de pessoas, como é o caso da assinatura eletrônica de documentos e de recrutamento e seleção. Outros serviços se mostram promissores, como as plataformas de people analytics. Para outros temas, o futuro segue incerto: canais de denúncia, gestão das escalas de trabalho e contratações temporárias são onde as empresas se mostram mais resistentes em contratar HR Tech.

Contratação de HR Techs



Quando o assunto é people analytics, **54%** das empresas querem contratar uma HR Tech



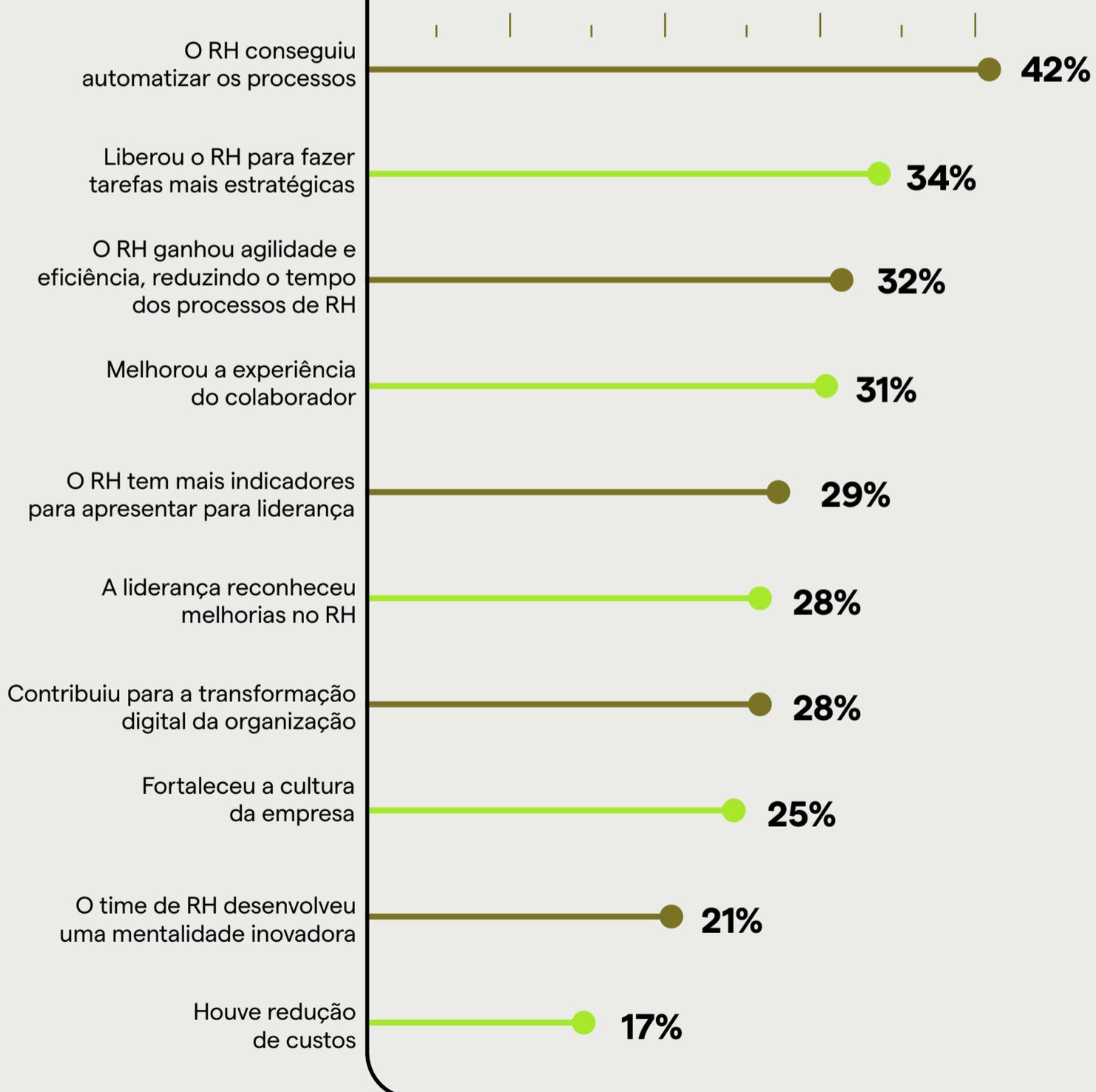
Para cuidar de recrutamento e seleção, **50%** já contam com uma startup

Impacto gerado

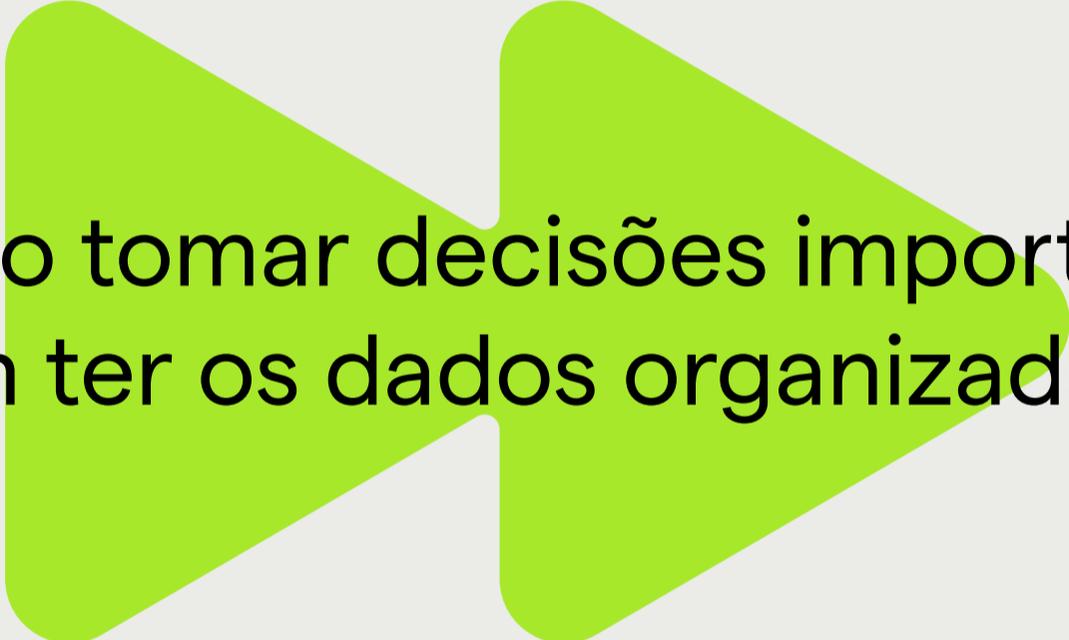
As startups têm um papel relevante na transformação da área de gente. Para cerca de um terço das empresas respondentes, a contratação de HR Techs permitiu que os processos de gestão de pessoas fossem automatizados, liberando profissionais de RH e tornando suas ações mais ágeis e eficientes.



De que forma a contratação de uma HR Tech impactou a sua empresa?



Os respondentes da pesquisa tinham a opção de assinalar mais de uma opção de resposta.



E como tomar decisões importantes
sem ter os dados organizados?

Plataforma DAHDOS

Gerenciar pessoas é cuidar do principal ativo das empresas, mas nem sempre os gestores têm as informações que precisam para tomar decisões importantes, e assim, perdem tempo organizando dados distribuídos em diversas ferramentas.

Para isso existe a DAHDOS: uma plataforma de people analytics que coleta, armazena e trata, num único lugar, informações e insights valiosos para potencializar talentos e desenvolver estratégias acertadas. Um sistema completo e intuitivo que permite a visualização das informações em tempo real, organizadas pelos filtros que precisar.

A ferramenta faz parte de uma parceria entre a Falconi e a startup MINEHR com a missão de inovar e ajudar na revolução do RH como principal influenciador nas decisões sobre pessoas nos negócios. Com a solução é possível:



integrar e centralizar dados de colaboradores em um único lugar;



ranquear os fatores de maior influência para determinados comportamentos;



analisar características de perfis com alto risco de comportamento indesejado;



gerar insights que apoiem as companhias em temas como turnover, absenteísmo, etc.



automatizar processos de tratamento dos dados;

Conheça a plataforma e escolha transformar dados com a DAHDOS, resultando em uma empresa melhor para todos. **Acesse <https://dahdos.com>**



Conclusão

Por mais que o assunto seja falado há anos, a área de gente no Brasil ainda usa poucos indicadores para medir e acompanhar o resultado de suas práticas. Da mesma forma, o RH é pouco informatizado: menos da metade das 163 empresas pesquisadas pela Falconi já contratou serviços de uma HR Tech para ajudar nos processos e serviços de recursos humanos.

Contudo, os benefícios trazidos tanto pelo uso de indicadores quanto pelas startups são notórios. Entre eles, estão a assertividade na tomada de decisões, a agilidade nos processos e até mesmo a melhora na imagem da própria área de recursos humanos. Conforme as vantagens se popularizem, o uso de dados e tecnologia no RH deve se intensificar cada vez mais no país.

Na Falconi, as soluções oferecem uma abordagem customizada, de ponta a ponta, da estratégia à prática, que conta com um time excepcional que faz acontecer, junto. Pessoas no centro, boa gestão e tecnologias para resultados sustentáveis. Nós podemos ajudar a sua empresa a tornar o RH muito mais estratégico e a melhorar a gestão das equipes.



Falconi

MINERIA



DAHDOS

Fale com um de nossos especialistas, acesse:

dahdos.com