

GUIA PRÁTICO

COMO SER ESTRATÉGICO NO RH DA SUA COOP USANDO DADOS:

Descubra como obter os melhores resultados com *people analytics*



O uso de dados tem se popularizado em diversas áreas: inclusive na gestão de pessoas. A análise de informações em recursos humanos deixou de ser um diferencial para se tornar uma necessidade. Assim, é preciso lidar com dados para se manter atual no mercado.

O termo *people analytics* surgiu com essa necessidade de inovação do segmento do RH e vem se popularizando cada vez mais. A expressão foi democratizada pelo Google no começo dos anos 2000. Na época, a empresa de tecnologia percebeu que poderia utilizar a análise de dados para o recrutamento de novos talentos.

No Brasil, a estratégia também está ganhando forças. De acordo com a pesquisa [“Um novo olhar para o futuro”](#), da consultoria PWC, grande parte dos CEOs do país possuem objetivos ligados ao engajamento de colaboradores, automação e digitalização de processos. E não é para menos: a análise de dados pode ser uma ferramenta valiosa para a tomada de decisões eficientes e baseadas em informações.

RESULTADOS VINCULADOS AO DESEMPENHO DOS NEGÓCIOS

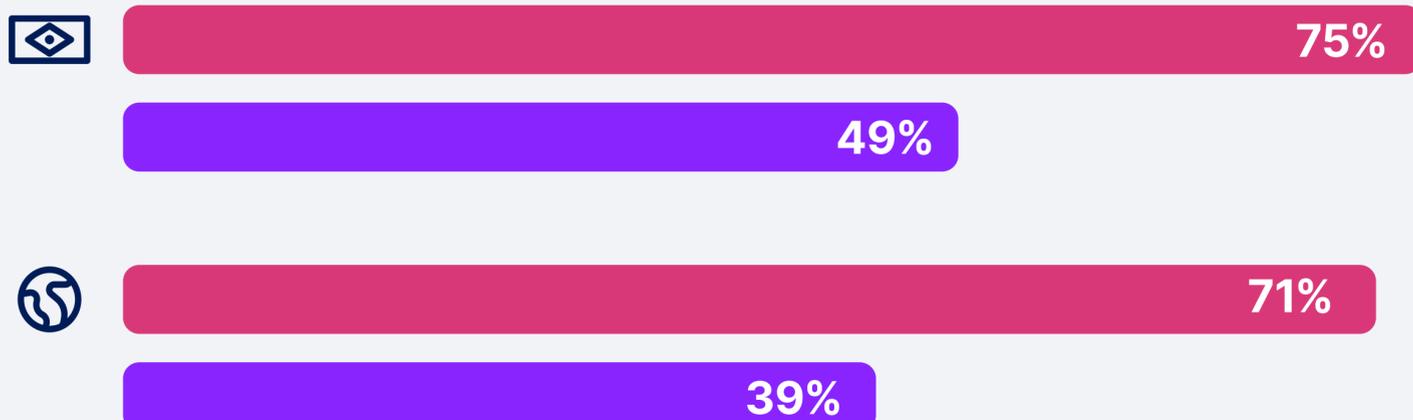
 Estratégia corporativa de longo prazo

 Brasil

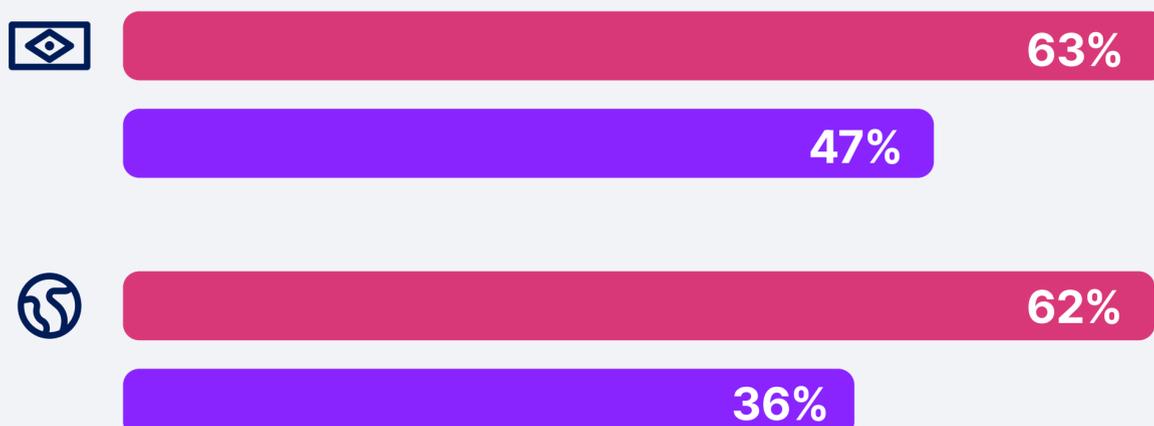
 Bônus pessoal anual ou plano de incentivos de longo prazo

 Global

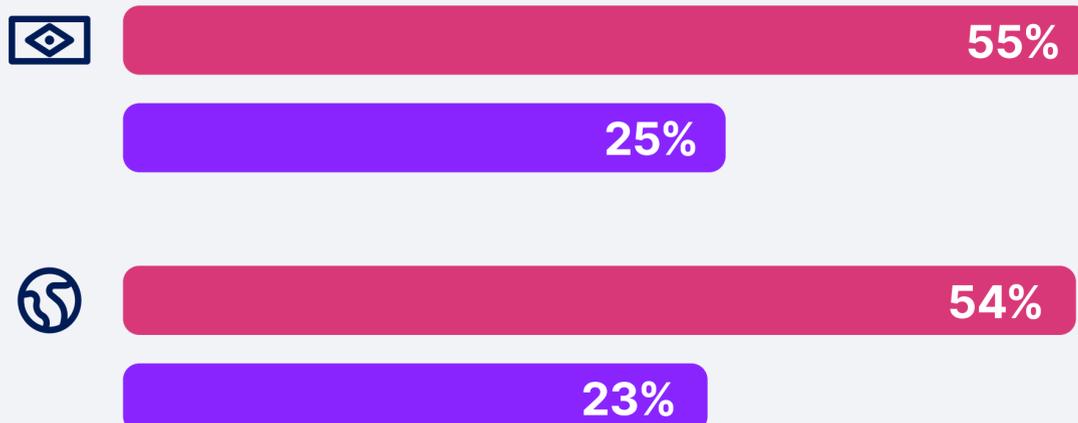
Métricas de satisfação do cliente



Métricas de engajamento de empregados



Metas de automação e digitalização



Fonte: Relatório “Um Olhar Para o Outubro”, da PWC.

Os resultados da avaliação de dados resultam em insights valiosos para as cooperativas. Essas informações facilitam o gerenciamento de colaboradores e de lideranças, além da otimização do recrutamento e seleção, da retenção de talentos, do engajamento e da estrutura organizacional.



OS PRINCIPAIS DADOS UTILIZADOS NO PEOPLE ANALYTICS

Além de ter em mãos alguns dados, é importante que o RH das cooperativas saiba interpretá-los e definir objetivos a partir dessas informações. Para isso, existem alguns passos que você deve seguir pensando no melhor aproveitamento do [people analytics](#).

A primeira coisa que você deve fazer é coletar as informações que serão analisadas. Elas podem vir de pesquisas internas ou com candidatos, currículos de pessoas interessadas em vagas na cooperativa e até de redes sociais.

Depois, é hora de analisar todos os [dados coletados](#). Vale lembrar que quanto mais variadas forem as informações, maiores são as possibilidades de avaliação. Com os materiais obtidos, a cooperativa é capaz de tomar decisões mais assertivas e eficientes.

Porém, não adianta coletar dados loucamente sem ter em mente seus objetivos e o que cada tipo de informação pode oferecer. É importante avaliar o que se pretende medir com cada dado para resultar em *insights* valiosos. A seguir, confira algumas informações essenciais para o *people analytics* e as percepções que cada um pode oferecer.

Classificação	Natureza dos dados	Informações obtidas
Cultura organizacional	Satisfação e felicidade dos colaboradores	Permite fortalecer a cultura de employer branding e os valores da empresa
Gestão de talentos	Desenvolvimento, aprendizado e comportamento da equipe	Aponta os pontos fracos e fortes dos planos de desenvolvimento de talentos
Liderança	Conduta dos líderes e resultados obtidos com os demais colaboradores	Oferece ao RH uma análise do desempenho das lideranças e oportunidades de como melhorá-las com treinamentos
Planejamento da força de trabalho	Demografia, habilidades e desenvolvimento pessoal	Auxilia na criação de estratégias para um programa de carreiras mais eficiente, com promoções internas ao invés de novas contratações
Aprendizagem e desenvolvimento	<i>Hard e soft skill</i> de cada colaborador	Oferece <i>insights</i> sobre o que os treinamentos podem melhorar, visando o desenvolvimento dos funcionários
Gestão de desempenho	Produtividade e cumprimento de metas	Permite que os líderes criem objetivos realistas e assertivos a partir do desempenho da sua equipe
Envolvimento dos colaboradores	Engajamento e motivação	Ajuda na criação de ações que melhorem o ambiente de trabalho, considerando as necessidades dos colaboradores



COMO SER ESTRATÉGICO COM OS DADOS?

Além de possuir dados de qualidade e condizentes com seus objetivos, é fundamental saber tratar as informações de forma estratégica. Por isso, existem algumas dicas de como usar os dados na prática para obter diversos tipos de resultados.

1

Identificar padrões

Existem ferramentas de análises de dados que auxiliam na investigação de alguns padrões da cooperativa, como atritos entre valores dos colaboradores e da organização, performance das equipes e até rotatividade de funcionários.

2

Prever tendências

A avaliação de dados permite a identificação de tendências, uma estratégia que deve ser adotada para saber onde alocar seus esforços dentro da cooperativa. Assim, é possível se manter antenado nas novidades do mercado e entender como melhor adaptar sua realidade à elas.

3

Otimizar processos

O *people analytics* e o trabalho com dados garante ao RH a otimização de diversos processos, desde contratação até treinamentos. Isso implica em análises estruturadas, tarefas bem definidas e maior produtividade da cooperativa como um todo.

4

Aumentar o engajamento dos colaboradores

Como visto, a análise de dados permite conhecer melhor seus colaboradores, os valores que carregam e o que os mantém motivados. Com essas informações, você pode criar estratégias de [engajamento](#) que são muito mais assertivas e que vão, de fato, impactar seus funcionários.

5

Melhorar a retenção de talentos e reduzir *turnover*

A partir dos dados dos colaboradores, é possível avaliar o desempenho de cada um, baseado em suas entregas e resultados. A partir disso, o RH consegue identificar qual funcionário pode ser remanejado ou promovido, frente às necessidades da cooperativa. Assim, você evita novas contratações desnecessárias e o *turnover*, ou seja, a rotatividade de membros da equipe.

6

Medir custos e tempo de aquisição de talentos

Além do *turnover* ser prejudicial ao clima organizacional das cooperativas, a [alta rotatividade de funcionários](#) também afeta financeiramente uma organização. Porém, os dados permitem ter um controle maior do quanto está sendo gasto em tempo e orçamento para novas contratações.

Além dessa supervisão, o *people analytics* permite que o RH escolha novos talentos mais condizentes com a cultura da cooperativa, aumentando as chances de um bom fit cultural e diminuindo a probabilidade de desligamentos e novas contratações.

7

Medir produtividade e desempenho

A análise de dados permite que você componha uma ótima equipe, com colaboradores engajados e que se identificam com a cultura da cooperativa. Apenas essa seleção criteriosa já garante uma maior produtividade da equipe.

Além disso, o *people analytics* também oferece informações como demandas, inclinações e objetivos dos colaboradores. Com esses dados, você também é capaz de fornecer as orientações e treinamentos necessários para aumentar ainda mais a produtividade e o desempenho da equipe.

O DASHBOARD DA UNIMED DO SUDOESTE

A fim de melhorar processos de gestão, a [Unimed do Sudoeste](#) desenvolveu *dashboards* que mensuram indicadores de qualidade e produtividade. O *dashboard* de gestão da Unimed do Sudoeste é uma ferramenta estratégica que tem o objetivo de aprimorar a eficiência da cooperativa. Para isso, ele mensura indicadores de qualidade e produtividade de cada colaborador, assim como dados setoriais relevantes para as diferentes áreas do negócio.

A ideia por trás do projeto surgiu após um extenso processo interno de análise de rotinas. Com uma avaliação minuciosa dos fluxos de trabalho e da medição do tempo gasto nas atividades, a Unimed do Sudoeste obteve dados para alimentar os *dashboards*.

Os indicadores fornecidos pelo *dashboard* facilitam significativamente a comunicação da Unimed do Sudoeste com seus colaboradores, já que eles oferecem dados concretos que embasam os *feedbacks* positivos e as orientações de melhoria.

A Unimed do Sudoeste também notou que desde a implementação do *dashboard* de gestão os colaboradores começaram a demonstrar uma motivação maior para apresentar bons resultados ao final de cada ciclo. A cooperativa atribui essa mudança à transparência e à visibilidade sobre o desempenho de cada funcionário que a ferramenta proporciona.

Para os gestores, o *dashboard* aumentou o detalhamento dos dados sobre suas áreas, o que gera ganhos notáveis de produtividade. A transparência proporcionada pelos dados do painel permite uma compreensão mais profunda das capacidades individuais de cada colaborador e da eficiência máxima que eles podem alcançar em suas atividades.

8

Acompanhar o absenteísmo

A avaliação de dados permite que você controle algumas questões como a taxa de presença dos colaboradores. Com informações como horários de entrada, saída e frequência de comparecimento, o recursos humanos consegue acompanhar o absenteísmo, ou seja, o índice de ausência dos funcionários.

9

Medir o Retorno sobre o Investimento (ROI) em Treinamentos

O ROI (Retorno sobre o Investimento) é uma maneira de avaliar a eficiência e os resultados das aplicações feitas em treinamentos e ações da cooperativa. Essa [métrica](#) pode ser acompanhada a partir da análise de dados como os de desempenho mencionados anteriormente.

10

Ampliar a diversidade de gênero e raça

Ter controle dos dados e informações da cooperativa significa ter capacidade de gerenciá-la por completo. Isso abrange diversos elementos importantes para o desenvolvimento da organização, como [diversidade](#) nos times. A inclusão é fundamental para o crescimento, tanto social quanto da coop em si.

11

Medir o *Net Promoter Score* (NPS) dos colaboradores

O *Net Promoter Score* (NPS) é um dos principais indicadores de desempenho utilizado pelo RH. Com essa metodologia, é possível medir o grau de satisfação dos colaboradores diante das políticas da cooperativa. Com os dados obtidos a partir dessa ferramenta, você pode ajustar e criar estratégias, visando um maior contentamento e desempenho dos seus funcionários.

12

Fazer *benchmarking* com outras cooperativas

Com a ajuda de dados, fica mais fácil realizar o *benchmarking* com outras cooperativas. Essa estratégia se baseia em analisar organizações concorrentes, observando quais metodologias, produtos ou serviços melhor funcionam no seu ramo.

A análise de informações permite que você tenha uma visão completa não apenas da sua cooperativa, mas também do mercado como um todo. Assim, torna-se mais simples observar a movimentação das organizações concorrentes e sua atuação no setor.

13

Considerações finais e algumas outras dicas

Para fomentar a *inovação* dentro da cooperativa, é importante adotar a cultura de dados e tomar decisões a partir deles. Isso porque a análise de informações permite fazer escolhas a partir de indicadores reais, tanto da cooperativa quanto do mercado.

Na hora de lidar com dados, você pode ter a tecnologia a seu favor. Há algumas ferramentas que facilitam e até automatizam alguns processos. Desde plataformas que auxiliam na contratação de novos talentos até programas que ajudam no controle geral da cooperativa, existem soluções tecnológicas que tornam o *people analytics* uma estratégia mais simples.

Existem diversas ferramentas e maneiras de implementar a análise de dados na sua organização. Assim, é possível adotar o *people analytics* e traçar um caminho rumo à inovação no cooperativismo.

Vamos juntos nessa jornada!

inova **coop**

inova.coop.br



[f](#) | [X](#) | [••](#) | [▶](#) | [@](#) | [in](#) | @sistemaocb

somoscooperativismo.coop.br

Conteúdo desenvolvido em parceria com

coonecta
COOPERATIVISMO E INOVAÇÃO