

## PEOPLE ANALYTICS: a inteligência de dados aplicada à gestão de pessoas<sup>1</sup>

Roberto Bezerra Nobrega  
roberto.nobrega@uscsonline.com.br

**Palavras-chave:** *People Analytics*. Tecnologia. Decisão. Pessoas.

### 1. INTRODUÇÃO

No marco destes vinte anos do século XXI, as empresas vêm enfrentando desafios com a globalização, à medida que guerras de talentos, economias recessivas e avanços em tecnologia acontecem e, assim, vão surgindo ambientes fundamentados em conhecimento e mudanças demográficas da força de trabalho.

Conseqüentemente, é do resultado dessa experiência que se notam os avanços e o uso massivo das Tecnologias da Informação e Comunicação influenciando o comportamento de um coletivo social. No entanto, ressalta-se que amplos debates nos campos da Ciência da Informação e Gestão de RH no que se configura, sobretudo, na utilização salutar de dados, informação e conhecimento se dão por meio dos rastros digitais gerados por artefatos computacionais (câmeras, celulares, cartões de crédito, sensores de vários tipos, etc.).

Porquanto, dentro do contexto da Ciência de dados e Gestão de RH, Eiica (2019) visa reforçar a ideia da relevância da necessidade de um espaço interdisciplinar para levantar questões polêmicas acerca da informação, conhecimento e ação autônoma, relacionando-as com o fenômeno tecnológico denominado *Big Data*.

Ocorre que a exploração do *Big Data*, especialmente no que consiste num grande volume de dados estruturados e não estruturados gerados pelas atividades diárias das organizações, à luz da ideia de Ylijoki e Porras (2019), tornou-se popularmente conhecido entre as organizações desde o início do século XXI. Os motivos que despertaram interesse são muito bem estudados: houve uma queda no custo de armazenamento de dados (em qualquer formato) e, concomitantemente a isso, a tecnologia para a produção de dados (como sensores e dispositivos de vestir) barateou.

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no Eixo 2 Gestão organizacional do ENGECE, realizado de 25 a 27 de outubro de 2021

Ylijoki e Porras (2019) simultaneamente asseguram que as técnicas que auxiliam na manipulação e processamento de dados arquivados pelas organizações agora são incorporadas ao software padrão, que proporciona aos profissionais uma extração rápida de insights de seus dados com o propósito de melhorar o desempenho organizacional.

Numa sociedade cada vez mais digitalizada, as técnicas de análise de dados variada estão sendo usadas conforme aponta Raguseo (2018), para compreender os fenômenos, avaliar políticas, adaptar o marketing ao consumidor, prever comportamentos, permitir medicina de precisão, e para várias outras aplicações práticas.

A literatura acerca da adoção do *Big Data* é comparativamente minguada a uma pequena quantidade, ainda assim, com o foco no nível da indústria, conforme discursado por Rehman, Chang, Batool e Wah (2016); Wright, Robin, Stone e Aravopoulou (2019); Yadegaridehkordi *et al.* (2018). Poucos autores estudaram os fatores que causam impactos quanto à adoção do *Big Data* nas organizações e em gestão de pessoas.

As discussões em torno das oportunidades que a análise de talentos oferece às organizações são com base na análise de dados sensíveis e pessoais feita pela área de RH. Deste modo, este estudo se fundamenta na inteligência artificial e sua implantação no âmbito do gerenciamento de RH, fornecendo as técnicas de classificação de dados utilizadas por algumas organizações.

O processo de *People Analytics*, segundo o autor Alonso (2018), contempla duas premissas contraditórias: a primeira refere-se à valorização do ser humano, que são as pessoas físicas, centro das atenções, que constituem as pessoas jurídicas; e a segunda premissa refere-se ao uso da tecnologia na automação e tomada de decisões, se contrapondo ao trabalho do ser humano e tirando-o do foco central. Trata-se da aplicabilidade de preceitos evolutivos chamados de *Business Intelligence* (BI) ou inteligência de mercado quando aplicada à área de Recursos Humanos, seja para melhorar a Gestão de Pessoas, reduzindo a rotatividade de pessoal, retendo ou atrair talentos, o que, conseqüentemente, aumenta a satisfação e eficiência dos colaboradores (ALONSO, 2018).

### **1.1. Pergunta Problema e Objetivos**

Tem-se como objetivo discutir as oportunidades de análise de talentos que são disponibilizadas aos profissionais de RH. Mesmo não havendo muita análise teórica acerca

do assunto, a intenção é dar estímulo aos profissionais e organizações de RH, através de um guia para que se adote a utilização do *People Analytics*, a fim de trazer melhorias para o desempenho da empresa.

Como pergunta de pesquisa, propõe-se avaliar de que forma a inteligência de dados tem contribuído para a inovação da área de RH.

## 1.2 Justificativa

As organizações procuram cada vez mais aperfeiçoar seus processos, com ênfase no aumento de suas vendas, na maximização de seus lucros e na redução de custos, por existirem ameaças e oportunidades externas presentes no mercado e seus concorrentes, estimulando uma grande disputa por um lugar neste mundo capitalista. Nesse cenário, faz-se necessário se sobressair em relação à concorrência, e isso não depende apenas de uma boa instalação física e de recursos de última geração, mas, também, de colaboradores bem capacitados e qualificados para desenvolverem suas atividades de forma eficiente. Nessa perspectiva, a aplicação do *People Analytics* se justifica para que a organização tenha talentos capazes de gerar valor para o negócio através de suas competências.

## 2. METODOLOGIA

A metodologia desse trabalho consiste numa pesquisa descritiva e delineada como pesquisa bibliográfica, pois foram usados artigos para fundamentar o referencial teórico.

A organização deste trabalho primeiramente aborda os conceitos de RH e como a tecnologia ajudará a gestão de pessoas nas áreas de RH. É apresentado o papel da tecnologia, *Big Data* no desenvolvimento em tempo real e dinâmico para as necessidades do RH. Posteriormente é apresentada a pergunta e justificativa do estudo.

A metodologia proposta do resumo fornece uma ideia sobre como o modo de trabalho da análise é feito. Inclui as conexões entre entradas e saídas de dados que são inerentes nas organizações.

O resumo está composto por cinco sessões, onde a primeira explora a introdução do tema proposto abordando a pergunta de pesquisa e a justificativa do tema. Na segunda parte, está a fundamentação teórica com achados dos principais autores da área. Na terceira parte,

a metodologia empregada e na quarta parte, resultados e discussões, finalizando na quinta sessão com as considerações finais.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Nesse cenário de mudanças tecnológicas, os processos de RH se tornam mais rápidos, auxiliando na tomada de decisões, fortalecendo a organização. Pontes (2010) indica que “o uso da internet auxilia fortemente o recrutamento, pelo fato de as informações poderem ser acessadas em tempo real, existe ganho de tempo e eficiência nos processos, reduzindo tarefas desnecessárias”.

Foi possível observar que as organizações são influenciadas pelas tecnologias, alterando sua rotina, afetando seu planejamento e a tomada de decisões. Devem estar alicerçadas sobre uma forte base de informação e comunicação. Os sistemas devem ser acessíveis e abertos e as pessoas treinadas preparadas para este novo cenário.

A base para toda essa transformação digital que passa o RH é a existência do banco de dados, evitando a redundância e duplicidade, que armazena dados qualificados e necessários para o processamento e a geração de informações relevantes.

Foi possível inferir que nesse cenário de mudanças tecnológicas os processos de RH se tornam mais rápidos, os processos mais ágeis e o auxílio na tomada de decisões fortalece as organizações.

Em relação à pergunta de pesquisa, inferimos que a instituição que faz uso desses recursos em todos os processos dentro da área de RH, agrega valor ao negócio e otimizando o tempo e os custos, sendo que as pessoas podem dedicar seu tempo para atividades mais estratégicas, deixando que a tecnologia assuma as operacionais de forma mais transparente, com maior velocidade e assertividade.

### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo apontou que a tecnologia proporciona diversos benefícios e facilita os processos de RH, como: redução de custos, agilidade e inovação. Cada processo com suas características pode aproveitar a tecnologia como forma de obter ganhos de velocidade, redução de custos, maior transparência e assertividade de resultados.

Foi observado que a tecnologia ampara a identificação e resolução de problemas que abrangem o planejamento de pessoas e a avaliação de desempenho, identificando, assim, talentos que podem valer de perfil a ser multiplicado na organização.

Pode-se concluir que os benefícios identificados nos processos de Gestão de Pessoas são a redução de custos, a agilidade e a inovação, fatores que podem influenciar positivamente o resultado financeiro da organização.

## REFERÊNCIAS

ALONSO, R. People Analytics: o que é, benefícios e como aplicar. **Fundação Instituto de Administração**, 2018.

Eiica (2019). X Encontro Internacional de Informação, Conhecimento e Ação. Marília, 2018. <http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/EIICA/XEIICA>. (2019-02-27).

PONTES, Halley; PATRÃO, Ivone. **Estudo exploratório sobre as motivações percebidas no uso excessivo da internet em adolescentes e jovens adultos**. 2014.

Raguseo, E. Big data technologies: An empirical investigation on their adoption, benefits and risks for companies. **International Journal of Information Management**, v.38, n.1, p. 187-195, 2018. 10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.008.

REHMAN, M. H. U.; CHANG, V.; BATOOL, A.; WAH, T. Y. (2016). Estrutura de redução de big data para criação de valor em empresas sustentáveis. **International Journal of Information Management**, v.36, n.6, p. 917-928, 2016.

WRIGHT, L. T.; ROBIN, R., STONE, M., & ARAVOPOULOU, D. E. Adoção da tecnologia Big Data para inovação em marketing B2B. **Jornal de Marketing Business-to-Business**, 2019.

YADEGARIDEHKORDI, E.; HOURMAND, M.; NILASHI, M.; SHUIB, L.; AHANI, A.; IBRAHIM, O. Influence of big data adoption on manufacturing companies' performance: An integrated DEMATEL-ANFIS approach. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 137, p. 199-210, 2018.

YLIJOKI, O. ; PORRAS, J. A recipe for big data value creation. **Business Process Management Journal**, v.25,n. 5, p. 1085-1100, 2019.

SILVA, M.M.L. Crimes da era digital. **Net**, Rio de Janeiro, nov; 1998. Seção Ponto de Vista. Disponível em: <http://brazilnet.com.br/contexts/brasilrevistas.htm>. Acesso em 10 set. 1998.