

Indicadores de RH

Você usa as métricas certas para mensurar os resultados do seu RH?

Para te ajudar a colocar isso em prática, separamos os principais indicadores e a fórmula de cada um deles.

Confira:



Indicadores de recrutamento e seleção

Taxa de aderência ao perfil da empresa

Com ele, você mede o que é necessário para o candidato ter compatibilidade com o perfil da sua empresa. Para isso, separe as competências que você deseja analisar na vaga e, para cada um deles, defina e avalie:

- A nota do candidato, que vai de 0 a 10;
- O peso da competência, que vai de 1 a 10 (que é o grau de importância da competência na entrevista);
- A nota máxima da competência, que é o peso da mesma X 10 (na qual 10 é a nota máxima que o candidato poderia ter).

Cálculo:

$$\left(\frac{\text{Soma [nota x peso]}}{\text{Soma notas máximas}} \right) \times 100$$

Exemplo:

	Nota	Nota Máxima	Nota x Peso
Competência 1:	52	20	10
Competência 2:	47	70	28
Soma total:	--	90	38

Cálculo do exemplo: $\frac{38}{90} \times 100 = 42\%$

Tempo de fechamento de vaga

O indicador ajuda a ter mais proatividade, podendo organizar a quantidade de vagas que serão abertas. Lembre-se que é necessário alinhar o que seria o fechamento: se é o momento da admissão, o aceite do gestor da vaga, o primeiro dia de trabalho, etc.

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{Tempo total gasto para o preenchimento da vaga}}{\text{N}^\circ \text{ de vagas que estavam abertas}}$$

Taxa de turnover de admissão

Mostra a eficiência do processo de contratação de novos colaboradores e avalia a qualidade do processo de recrutamento.

$$\text{Cálculo: } \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de pessoas demitidas na periodicidade a ser medida}}{\text{N}^\circ \text{ de funcionários na empresa}} \right) \times 100$$

Taxa de vagas fechadas no prazo

Mede a efetividade dos processos seletivos e da atração de candidatos. Um atraso pode estar ligado a falhas no processo e, por isso, é necessário atenção nesse indicador.

$$\text{Cálculo: } \left(\frac{\text{Processos atrasados}}{\text{Total de vagas}} \right) \times 100$$

Custo da contratação

Mede as despesas totais por contratação. Aqui, vale à pena entender quais ferramentas e estratégias estão sendo bem empregadas em termos financeiros.

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{Total gasto nos processos de recrutamento}}{\text{Vagas preenchidas}}$$

Indicadores de recrutamento e seleção

eNPS

Mede a satisfação e a lealdade dos funcionários com a empresa, utilizando questões objetivas. É uma métrica que vai de -100 a 100, na qual promotores responder entre 9 e 10 e detratores, de 0 a 6 (neutros, no caso, respondem de 7 a 8).

Cálculo:

$$\left(\frac{\text{Promotores} - \text{Detratores}}{\text{Total de respondentes}} \right) \times 100$$

Taxa de Turnover

Mede o número de funcionários que saem de uma organização durante um período de tempo especificado (normalmente um ano).

$$\text{Cálculo: } \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionários que saíram da empresa}}{\text{Total de funcionários}} \right) \times 100$$

Absenteísmo

Responsável por medir as ausências dos funcionários a partir de suas faltas justificadas ou não, atrasos e licenças médicas. Seus valores são extraídos de forma semanal, quinzenal ou mensal.

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{N}^\circ \text{ de dias em que o profissional esteve ausente}}{\text{Total de dias úteis no período}}$$

Índice de reclamações trabalhistas

Mede o número de funcionários que saem de uma organização durante um período de tempo especificado (normalmente um ano).

$$\text{Cálculo: } \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de reclamações trabalhistas}}{\text{N}^\circ \text{ de profissionais desligados}} \right) \times 100$$

Taxa de produtividade no trabalho

Mede os requisitos necessários para cumprir as metas estabelecidas, de forma que você possa entender como otimizar e melhorar a produção da empresa, entender processos internos e influenciar no tempo e qualidade de entregas.

Cálculo:

$$\left(\frac{\text{Produtos ou serviços gerados}}{\text{Recursos utilizados}} \right) \times 100$$

Índice de retenção de talentos

Você diagnostica a eficiência das estratégias de engajamento dos melhores colaboradores. Assim, é possível monitorar quantos deles a empresa perdeu em um determinado período.

$$\text{Cálculo: } \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ total de desligamentos de talentos}}{\text{N}^\circ \text{ total de talentos}} \right) \times 100$$

Indicadores de treinamento e desenvolvimento

Avaliação de aprendizagem

Mais utilizado na área de treinamento e desenvolvimento, ele é responsável por informar quanto o profissional absorveu do conteúdo que foi aplicado.

Cálculo:

A medição pode ser aplicada por meio de: um questionário após o término da capacitação; uma avaliação antes e outra depois do evento, para objetivo comparativo; uma prova para quem não participou do treinamento e para quem esteve presente.

Custo do treinamento por colaborador

Mede o valor investido em treinamentos por pessoa.

$$\text{Cálculo: } \left(\frac{\text{Valor total investido em treinamento}}{\text{Total de participantes}} \right) \times 100$$

ROI em treinamentos

O Retorno sobre Investimento em treinamentos é utilizado para medir se a aplicação em capacitação está elevando a qualidade dos resultados e reduzindo prejuízos. Para isso, é preciso:

- Os custos: levante e some todos os valores investidos
- Os resultados adquiridos: analise os resultados obtidos através do treinamento (Ex: Aumento de vendas)

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{Resultado adquiridos} - \text{Custos}}{\text{Custo}} = \text{ROI}$$

Lucro por empregado

Esse indicador tem sido cada vez mais utilizado. Grosso modo, busca saber quanto a empresa ganha por funcionário que tem efetivado. Muitos não sabem, mas todo colaborador tem um valor estimado em números.

Na maioria das vezes, o empregador pensa no funcionário como um custo. Mas as empresas que entendem o valor do capital humano querem compreender o lucro que cada um traz para os negócios.

Para calculá-lo, é preciso levar apenas duas coisas em consideração: o lucro em determinado período (trimestre, semestre, ano) e o número de funcionários que atuaram na empresa no mesmo prazo.

$$\text{Cálculo: } \frac{\text{Lucro}}{\text{Número de funcionários}}$$