

Um dos maiores desafios, na atualidade, para qualquer colaborador que tenha suas funções ligadas a uma área de Recursos Humanos de uma corporação, é a forma mais adequada de utilização e aplicabilidade prática de [indicadores de RH](#). O uso aprofundado desse tipo de informação é fundamental para que sejam demonstrados - e medidos - todos os resultados do investimento da empresa em programas e políticas de gestão de pessoas.



Algumas dentre as etapas mais complexas da implantação de métrica dos resultados são a obtenção de fontes de informação confiáveis; organização criteriosa e periódica de dados; utilização precisa de tais informações para embasar as decisões gerenciais.

Os indicadores, em resumo, apontam para a possibilidade de três objetivos, principalmente:

- conhecimento detalhado da situação atual da companhia;
- apoio para definição de novas metas, para o futuro;
- análise de resultados para comparar os resultados obtidos com a projeção de metas.

Tais indicadores de RH não respondem, exatamente, a razão de se obter tal resultado, tampouco como se deve proceder para reverter a situação e gerar aproximação em relação à meta. Para chegar à razão mais específica o importante será um estudo criterioso e detalhado para que, ao final, se possa elaborar um planejamento de atuações para atacar os obstáculos que atrapalham o crescimento da empresa e da equipe. Exatamente neste ponto se pode perceber qual é o diferencial real de cada setor de Recursos Humanos.



Os indicadores são compostos, em sua maior parte, por taxas ou razões, ou seja, um número que deve ser dividido por outro, que podem se fazer representar tanto por porcentagens quanto por frações. Outro aspecto que a maior parte dos indicadores mais recorrentes representa é justamente a questão de ser a representação de medidas indiretas de resultados.

Para deixar tudo isso mais claro, utilizemos um exemplo: uma dada empresa oferece um treinamento para minimizar o número de erros em uma atividade. Para isso, pode tanto se valer - como medida direta - do número de erros que colaboradores teriam cometido, bem como, por outro lado, - como medida indireta -, do lucro atingido pela empresa. Desse

modo, um dos resultados indiretos do treinamento pode ser, aparentemente, o aumento estonteante do lucro da empresa.



É importante ressaltar, com base nisso, que há muitos indicadores que a área de Recursos Humanos pode usar sem que faça o papel habitual de customizar indicadores de demandas particulares de cada organização. Tais dados relevantes são:

- Absenteísmo (faltas)
- Número de colaboradores (Headcount)
- Investimento em Treinamento
- Índice de entrada, Índice de saída, Índice de rotatividade (Turnover)
- Clima Organizacional
- Investimento em Admissão
- Faturamento
- Folha de pagamento
- Despesas
- Lucro

A partir desses dados é que se poderá, enfim, constituir os indicadores frequentemente utilizados pela área de Recursos Humanos, como por exemplo:

- Lucro por cada funcionário;
- Investimento em treinamento pelo faturamento;
- Gastos com rescisões etc.



O objetivo, ou função, desses indicadores é servir como uma poderosa ferramenta de diagnóstico de aspectos que merecem ser melhor atendidos pela empresa.

Como exemplo disso, temos uma empresa em que há um alto absenteísmo. Nesse caso, o RH irá interpretar os dados e investigar causas para propor uma forma de eliminar esse problema.

Esse tipo de indicativo representa a estrada a ser percorrida, rumo a uma cultura empresarial de planejamento, orientada por medições e resultados positivos. Trata-se de uma das melhores saídas para um panorama, em que parece que qualquer resultado principal se torna inatingível. Esse estudo de indicadores de RH serve justamente para dar solidez a esses resultados e metas, para que se reorganize a trajetória em busca de um resultado melhor para a empresa, como um todo.

Este post esclareceu como você pode usar o Indicadores de Recursos Humanos na sua empresa? A LUZ desenvolve ferramentas de gestão para empresas incluindo uma [planilha pronta em excel para você computar seus indicadores!](#)