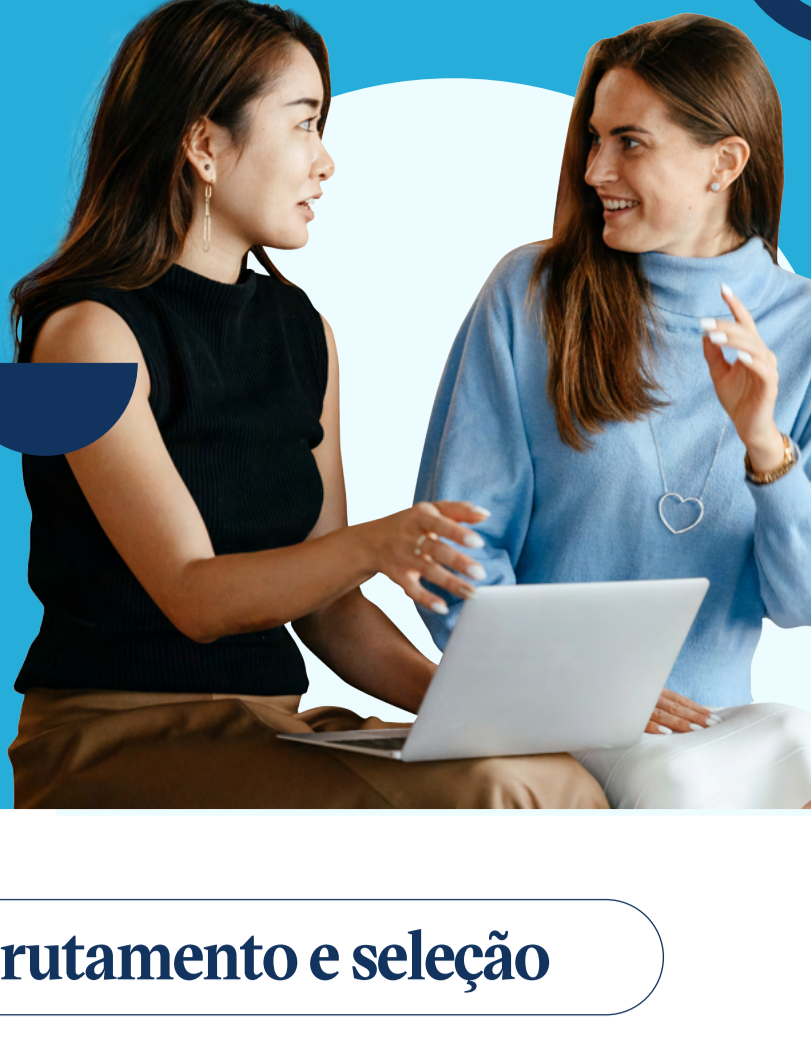
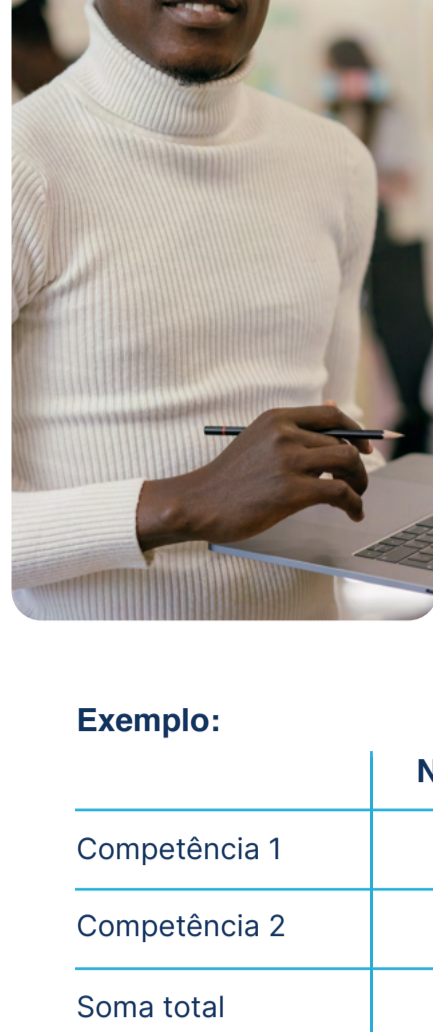


Checklist: indicadores de RH

Você usa as métricas certas para mensurar os resultados que precisa? Para ajudar sua estratégia, 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 uma delas, dê:

- 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 competência x 10 (onde 10 é a nota máxima que o candidato poderia ter).

Cálculo:

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

Exemplo:

	Nota	Peso	Nota Máxima	Nota x Peso
Competência 1	5	2	20	10
Competência 2	4	7	70	28
Soma total	-	-	90	38

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

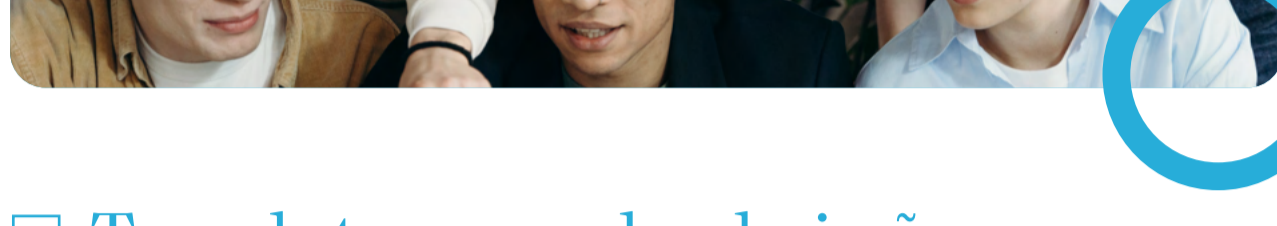
☐ Tempo de fechamento de vaga

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.

Tempo total gasto para o preenchimento da vaga

Cálculo:

$$\frac{\text{Tempo total gasto para o preenchimento da vaga}}{\text{Nº de vagas que estavam abertas}}$$



☐ Taxa de turnover de admissão

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

Cálculo: $\left(\frac{\text{Nº de pessoas demitidas na periodicidade a ser medida}}{\text{Nº de funcionários da empresa}} \right) \times 100$

☐ Taxa de vagas fechadas no prazo

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

Cálculo:

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



☐ Custo de contratação

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

Total gasto nos processos de recrutamento

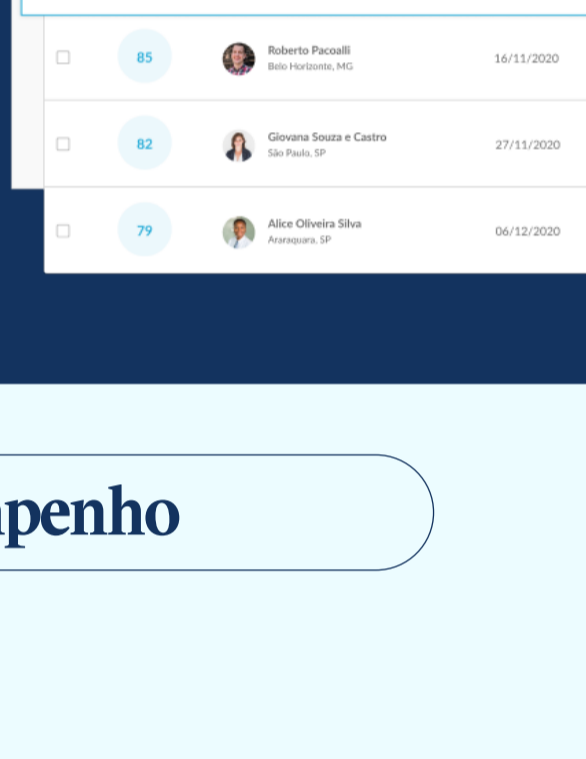
Cálculo:

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

Recrutamento estratégico e ágil com a plataforma mais completa do mercado

Contrate a pessoa certa de forma rápida e justa, sempre. Centralize todo o processo, diminua a burocracia, o tempo de contratação e gereencie os indicadores mais importantes do recrutamento.

[Quero conhecer a Gupy →](#)



Indicadores de desempenho



☐ eNPS

Mede a satisfação e a lealdade dos funcionários com a empresa, utilizando questões objetivas. É uma métrica que vai de -100 a 100, onde promotores respondem 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).

Cálculo: $\left(\frac{\text{Admissão} + \text{Demissões} / 2}{\text{Número total de funcionários atuais}} \right) \times 100$

☐ Absenteísmo

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

Nº de dias em que o profissional esteve ausente

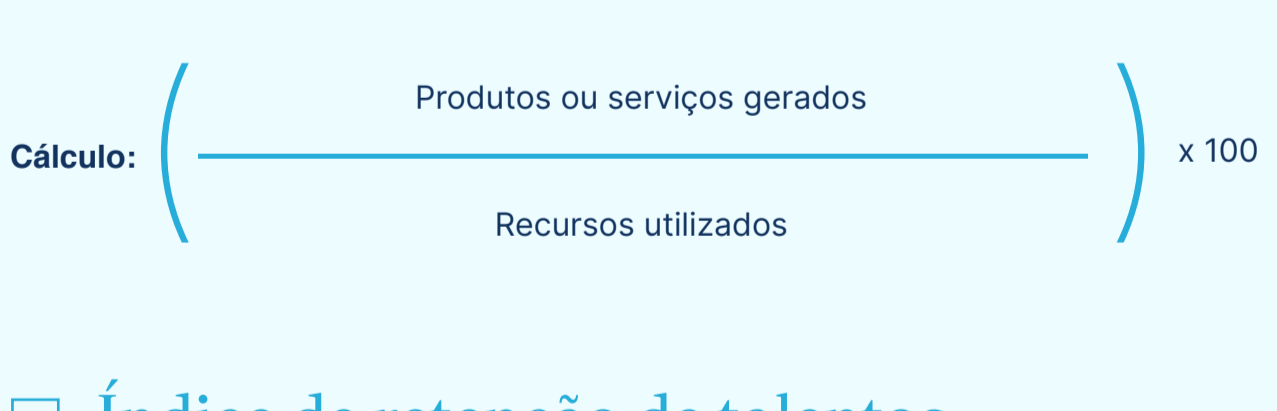
Cálculo:

$$\frac{\text{Nº de dias em que o profissional esteve ausente}}{\text{Total de dias úteis no período}}$$

☐ Índice de reclamações trabalhistas

Indicador responsável por apontar falhas na gestão, conflitos organizacionais e a falta do cumprimento dos direitos do profissional.

Cálculo: $\left(\frac{\text{Nº de reclamações trabalhistas}}{\text{Nº de profissionais desligados}} \right) \times 100$



☐ 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.

Cálculo: $\left(\frac{\text{Nº total de desligamentos de talentos}}{\text{Nº de total de talentos}} \right) \times 100$

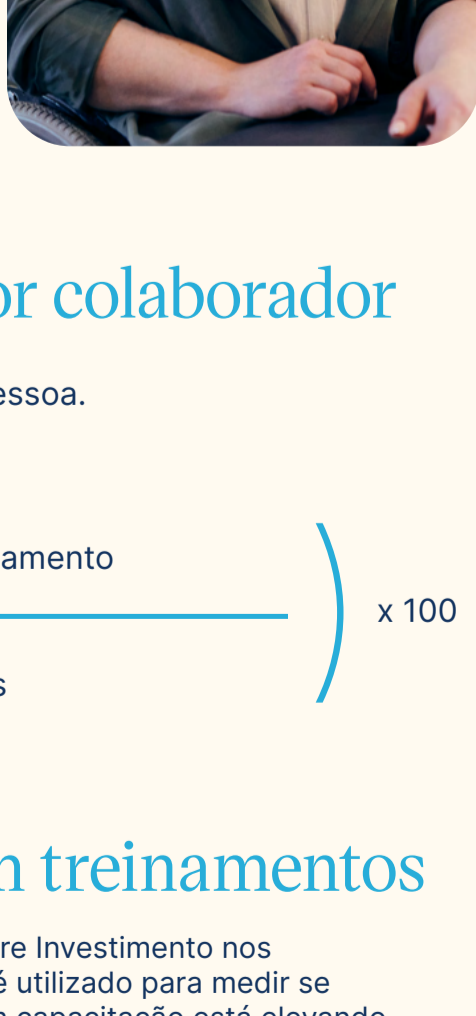
Indicadores de treinamento e desenvolvimento

☐ Avaliação de aprendizagem

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

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.

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

☐ ROI em treinamentos

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

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

Cálculo:

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