IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ANÁLISE DE DADOS: ESTIMULANDO HABILIDADES E RETENDO TALENTOS

Laila Santos Anunciação Nascimento1
Marina Conceição Mendes Santos2
Dante Bitencourt Nascimento Filho[3]

Eixo 1 – (Geo)Tecnologias, IA Generativa e Pesquisa em Educação

Resumo

O presente artigo tem como principal objetivo explorar os conceitos de ferramentas e metodologias envolvidas na gestão de pessoas nas empresas, divagando sobre a utilização destes no auxílio para reduzir os índices de *turnover*[4], aumentando assim a retenção de talentos por meio da *People Analytics*[5] e da Inteligência Artificial, mostrando meios para que as organizações públicas e privadas visualizem o colaborador como alicerce do seu negócio. O estudo se baseia em uma abordagem quali-quantitativa, onde, por meio de livros, artigos, sites, formulários e pesquisa de campo, foram analisados cenários buscando entender melhor como a utilização dessas ferramentas tecnológicas podem impactar positivamente nas organizações. A pesquisa teve natureza exploratória e objetivo descritivo, buscando sempre a transparência nas observações discorridas. A partir disso, a pesquisa mostra aspectos da gestão de pessoas que são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento em qualquer mercado, que está se encontre, focando no auxílio de se utilizar a People Analytics em conjunto com a Inteligência Artificial, estimulando habilidades dos coladores através da análise de pessoas para rastrear, coletar e analisar informações que sejam cruciais para o sucesso da organização. Neste contexto busca-se apresentar a importância de se utilizar essas ferramentas, potencializando a gestão organizacional.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Análise de Pessoas. Inteligência Artificial.

Introdução

No ambiente do mercado corporativo, na atualidade, marcado por inúmeras inovações e mudanças, é possível notar a crescente importância da necessidade de capacitação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Assim, pode-se fundamentar que a criação de

[1] FSSS; Graduanda em Administração; lailanascimento1212006@soumaissantissimo.com.br.
[2] FSSS; Graduanda em Administração; marinasantos12120029@soumaissantissimo.com.br.
[3] Faculdade Santíssimo Sacramento; Mestre em Educação Tecnologias e Redes Sociais; docente.dantebitencourt@fsssacramento.br.
[4] Significa rotatividade de pessoal - refere-se à taxa de funcionários que deixam a empresa e são substituídos por outros, durante um período específico, geralmente um ano.
[5] Significa Análise de Pessoas - É uma abordagem que utiliza dados para entender e melhorar a gestão de pessoas em uma empresa.

ISSN 2674-7227

programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) do colaborador torna-se a peça-chave que pode fazer uma organização superar as expectativas não só do mercado em que se encontra, mas principalmente das pessoas incluídas nesse cenário, trazendo diferentes perspectivas de negócio e ampliando, assim, o leque de oportunidades para a criação de um T&D inovador e eficaz, que também, em paralelo, esteja conforme os valores e objetivos da empresa, para que sejam alcançadas as metas previamente alinhadas, com ênfase no sucesso da organização a longo prazo (Chiavenato, 2014).

Para Marler e Boudreau (2017), o conceito de *People Analytics* deve ser focado no processo de uma abordagem relacionada ao Recursos Humanos (RH), mas que não mantenha foco somente nos dados funcionais do estudo, e sim na integração desses dados, com fontes e funções internas e externas da organização. A Análise de Pessoas auxilia os programas de Treinamento e Desenvolvimento de colaboradores, buscando um negócio com mais motivação, alto desempenho e diminuição da rotatividade, visando à retenção de talentos e ao recrutamento de colaboradores que influenciam positivamente ao desenvolvimento e alcance de metas a longo prazo. Também identifica tendências no comportamento e prevê desafios organizacionais (Bersin, 2016), criando, assim, um destaque positivo e inovador no mercado competitivo.

A utilizar-se da metodologia *People Analytics* juntamente com a Inteligência Artificial (IA) visualiza um potencial estratégico para a organização, dada a necessidade de adaptação às mudanças no mercado competitivo, pois associá-la às facilitações de análise de dados por meio de ferramentas, permite traçar resultados rápidos e precisos que acabam proporcionando a gestão de pessoas um base de auxílio nas tomadas de decisões. A *People Analytics* tem o papel fundamental no mapeamento dos colaboradores, quando associadas a ferramentas de IA podemos notar o seu máximo na análise sobre os diferentes tipos de perfis existentes em uma organização.

Metodologia

No presente artigo foi utilizada uma abordagem investigatória quali-quantitativa, onde baseia-se a partir de um tipo de pesquisa mista que acopla tanto os dados qualitativos, que são a utilização de informações ou materiais no sentido subjetivos, analisando categoricamente os dados coletados sobre nosso tema, bem como os dados quantitativos, que traz indicadores sobre o tema em questão e proporcionando assim uma melhor análise, tomadas de decisão e melhoria contínua nos processos de RH.

ISSN 2674-7227

A pesquisa iniciasse com a separação das informações e sobre os autores que serviram como base fundamental para constituição deste presente artigo, com o foco voltado para temas como gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento, *People Analytics*, Inteligência Artificial, retenção de talentos e *turnover*, que foram buscadas através de meios como o Google Acadêmico, biblioteca virtual da Faculdade Santíssimo Sacramento (FSSS), livros, Google Forms, que serviram de base para a validação dos tópicos e informações que serão desenvolvidas ao longo da pesquisa.

O presente artigo seguiu com princípios éticos sobre os temas abordados, garantindo a confidencialidade, o consentimento dos envolvidos e o sigilo das informações não sendo disponibilizadas as fontes de forma pública garantindo a confidencialidade das informações.

Resultados e discussões

Aborda-se neste trabalho a People Analytics com a possibilidade de utilização dessa ferramenta em conjunto com um processo de análise de dados realizando uma verificação em etapas que podem viabilizar uma análise dos colaboradores dentro da organização, a necessidade de entender o comportamento humano vem crescendo a cada dia nas organizações, tendo em vista que se torna uma questão de sobrevivência, dados coletados no dia a dia podem ser fonte de informações úteis às organizações, neste contexto, está crescendo a cultura do Data Driven6, que possibilita a partir da análise preditiva que todo o negócio caminhe junto, onde por meio desses dados é possível entender melhor os clientes, otimizar processos organizacionais, bem como identificar oportunidades e desenvolver melhorias nos negócios.

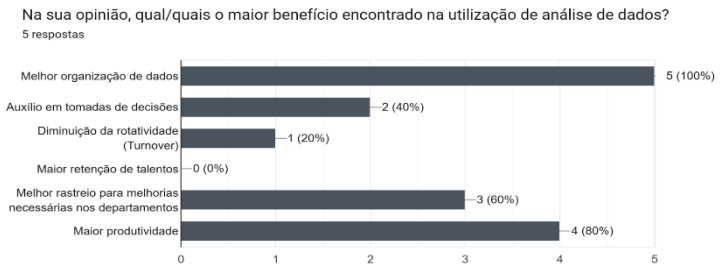
No livro People Analytics para leigos Mike West, traz uma análise da utilização da IA para validar dados e criar diversos cenários, segundo o autor estes resultados ainda são incertos pois os sistemas de IA ainda precisam evoluir no sentido a gerar resultados úteis e possíveis, segundo (West, 2020, p. 568) “Os sistemas atuais podem trabalhar com as tarefas em grande velocidade assim que sua tarefa é claramente definida, mas esses sistemas ainda não conseguem definir os objetivos, problemas, descobrir as perguntas certas a fazer”. O processo de análise de dados em grandes volumes traz a necessidade de implementar processos com ferramentas tecnológicas como as que se utilizam da inteligência artificial (IA), para maximizar a análise e

[6] Significa orientado por dados - É uma abordagem que busca tomar decisões e realizar ações baseadas em análises e informações extraídas de dados.

ISSN 2674-7227

reduzir o tempo neste processo, neste contexto foi realizado uma pesquisa com empresários do município de Alagoinhas – Bahia, acerca dos benefícios da análise de dados.

Gráfico 1 - Gráfico de benefícios da análise de dados



Fonte: Autoria própria, 2025

A partir dessa análise foi possível identificar que é visível a necessidade da utilização da análise de dados. Neste contexto para possibilitar uma análise mais rica vamos oferecer 2 aspetos que tratam acerca da importância da People Analytics imbricada com a IA viabilizando novas abordagens:

1. **Tomada de Decisões Baseada em Dados**: A IA permite que as empresas analisem grandes volumes de dados de forma célere e eficiente. Isso significa que as decisões podem ser tomadas com base nas evidências apresentadas, que foram devidamente mapeadas, em vez de suposições ou intuições.

2. **Identificação de Padrões e Tendências**: Na atualidade as empresas necessitam que todos os setores se comuniquem constantemente, adotando a cultura do *data-driven,* verificando sempre se as decisões que estão sendo tomadas constam alinhadas com as necessidades da empresa, neste contexto adotar uma política de medidas proativas visam melhorar a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

A partir desses conceitos, fica claro que as abordagens modernas da gestão de pessoas e da Inteligência Artificiai (IA) pode trazer benefícios imensuráveis para as empresas, podem assim nutrir habilidades e capacitações não só dos colaboradores, mas também da empresa como um todo.

Considerações finais

A gestão de pessoas tem ganho espaços nas organizações como uma forma de desenvolver o colaborador através da análise do profissional, com o intuito de potencializar a empresa e seus resultados a longo prazo, por isso se faz necessário a utilização de meios para facilitar a análise do colaborador e traçar medidas estratégicas para se conseguir a estabilidade

ISSN 2674-7227

corporativa, a *People Analytics* juntamente com a IA pode ser considerada uma estratégia eficiente e inovadora nessa corrida para a valorização do profissional.

Naturalmente uma organização depende do capital humano para se estabelecer, por isso é preciso olhar para a sua equipe com mais ambição no desenvolvimento de habilidades, pois estimular talentos pode não só contribuir no desenvolvimento e na melhora individual, mas também proporcionando ações conjuntas, fortalecendo o trabalho em equipe e ajudando a manter um clima organizacional equilibrado, onde esses, estímulos, podem ser feitos através dos T&Ds (Marras, 2016). Por isso, a relação entre a utilização ampla e consciente da gestão mais humanizada, juntamente com as metodologias analíticas como a *People Analytics* e com as facilidades tecnológicas proporcionadas pela Inteligência Artificial, configuram-se em formas mais eficientes de adaptar os modelos de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DAVENPORT, Thomas H.; HARRIS, Jeanne G. Competing on analytics: the new science of winning. Boston: Harvard Business Press, 2007.

DIAS, Mariana. People Analytics: o que é, benefícios e como aplicar no RH. Gupy, 18 out. 2019. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/people-analytics>. Acesso em: 19 maio 2025.

MARLER, J. H.; BOUDREAU, J. W. An evidence-based framework for understanding the impact of strategic human resource management practices on firm performance. International Journal of Human Resource Management, v. 28, n. 1, p. 54-83, 2017.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2016. ISBN 978-85-472-0107-4.