

Workday People Analytics

Product Summary

January 27, 2026

This content is not part of the Workday Administrator Guide and is subject to further change.



Índice

People Analytics.....	4
Definir idiomas no People Analytics.....	4
Índice VIBE no People Analytics.....	5
Conceito: índice VIBE no People Analytics.....	5
Conceito: pertencimento ao índice VIBE.....	7
Conceito: cálculo da pontuação VIBE.....	8
Conceito: métricas no People Analytics.....	10
Conceito: principais indicadores de desempenho (KPIs).....	15
Conceito: informações de foco.....	17
Conceito: habilidades no People Analytics.....	20
Conceito: refinamento no People Analytics.....	21
Conceito: opções de exportação e download no People Analytics.....	23
Conceito: mecanismo Storyteller.....	24
Conceito: tendências, lacunas, principais fatores e dados detalhados.....	26
Referência: terminologia do People Analytics.....	27
Referência: perguntas de negócio por tópico.....	31
Referência: métricas no People Analytics.....	35
Referência: visualizações por tópico.....	80

Referência: estados em branco no People Analytics.....98

Perguntas frequentes: People Analytics..... 105

People Analytics

Bem-vindo ao livro People Analytics, no qual você pode aprender a:

- Visualize insights sobre a força de trabalho e KPIs para identificar rapidamente as prioridades e oportunidades certas para sua empresa.
- Promover o progresso contínuo, explorando como os dados de pessoas afetam os resultados de negócios, como admissões, evasão, liderança e habilidades.
- Exporte dados para o Workday Slides para usá-los em conversas com seus líderes da empresa.
- Defina, atinja e renove metas que promovem o pertencimento e a diversidade em seu local de trabalho usando o índice VIBE.

Para saber mais como usar nossa documentação, [clique aqui](#) ou [assista ao vídeo](#).

Definir idiomas no People Analytics

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode usar o aplicativo People Analytics nestes idiomas:

- Chinês (simplificado)
- Chinês (tradicional)
- Holandês
- Francês (Canadá)
- Francês (França)
- Alemão
- Italiano
- Japonês
- Coreano
- Português (Brasil)
- Espanhol

Esse suporte a idiomas também se aplica a todas as ferramentas relacionadas, incluindo painéis de descoberta personalizada e Slides.

Nota: Para usar qualquer novo idioma com suporte com o pipeline Admissão, você deve migrar para a versão mais recente de Admissão. Entre em contato com o administrador do Workday para atualizar para a versão mais recente.

Todos os campos definidos pelo locatário (nomes de campos personalizados) são mantidos no idioma predefinido que você escolheu.

Procedimento

1. Clique na sua foto de perfil de usuário.
2. Selecione Minha conta.
3. Selecione Alterar preferências.
4. Selecione o idioma de exibição preferencial.

Índice VIBE no People Analytics

Conceito: índice VIBE no People Analytics

VIBE™ significa Value Inclusion, Belonging, and Equity (Inclusão de valor, Pertencimento e Equidade). O tópico do índice VIBE no Workday People Analytics destaca as principais métricas de resultados, mostrando onde você pode melhorar a equidade e a paridade em todos os grupos de pessoas (interseções). Esses insights ajudam você a definir, alcançar e renovar metas que promovem o pertencimento e a diversidade no seu local de trabalho.

Modelo de maturidade VIBE

Para ajudar as organizações a avaliar seu progresso e avançar na promoção do pertencimento e da diversidade, a Workday desenvolveu o Modelo de maturidade VIBE. O modelo consiste em 3 fases. Cada fase representa uma faixa de pontuação VIBE.

Fase	Descrição	Faixa de pontuação VIBE
Compromisso	Definir estratégia e estabelecer compromissos.	0 - 1
Drive	Identificar motivadores e desenvolver as melhores práticas.	2 - 3
Prosperar	Atingir e renovar metas.	4 - 5

Pontuações de resultado

Para determinar a pontuação VIBE para sua organização, calculamos as pontuações dos resultados e as pontuações de grupos. As pontuações de resultados identificam áreas em que você pode melhorar a paridade em todas as interseções de cada métrica.

Métrica	Descrição	Intervalo de tempo de cálculo
Atrito	Número de desligamentos no período móvel.	Dependendo do seu histórico de dados: • 12 meses ou • 3 meses
Pertencimento	Número de trabalhadores com sentimento de pertencimento positivo no período.	Últimas pontuações de Peakon para as perguntas pertencentes até 12 meses atrás.
Admissões	Número de novas admissões no período móvel.	Dependendo do seu histórico de dados: • 12 meses ou • 3 meses
Liderança	Número de trabalhadores em funções de liderança no final do período.	Período atual do instantâneo
Promoções	Número de promoções no período móvel.	Dependendo do seu histórico de dados:

Métrica	Descrição	Intervalo de tempo de cálculo
		12 meses ou 3 meses

Uma pontuação de resultado é o número total de sucessos para uma métrica de resultado, dimensionado para se alinhar com a faixa de pontuação VIBE.

Pontuações do grupo

As pontuações de grupo identificam oportunidades para melhorar a paridade em todas as métricas de resultados em cada interseção. Uma pontuação de grupo é o número total de sucessos de métrica de resultado para uma determinada interseção, dimensionada para se alinhar com a faixa de pontuação VIBE.

A interseção que você inclui em sua configuração de mapeamento de campos do People Analytics determina as interseções que incluímos no índice VIBE.

Sucessos

Quando você atinge ou excede a referência de paridade para uma métrica de resultado (excluindo o atrito), consideramos um sucesso. Os sucessos determinam as pontuações do grupo e dos resultados.

O alto atrito pode afetar negativamente uma organização, por isso, sinalizamos o atrito como abaixo da paridade quando a representação está acima do ponto de comparação.

Interseções

Uma interseção é um grupo que consiste em trabalhadores com diversos dados demográficos e características. Uma interseção é um campo ou um grupo de campos que representam as dimensões que você deseja analisar no índice VIBE.

Recomendamos que você use no mínimo e no máximo dois campos para definir suas interseções.

Exemplos de campos usados para definir uma interseção: Etnia, Gênero, Status de pessoa com deficiência, Status de veterano, Sexualidade.

Exemplo de uma interseção: Gênero e Etnia.

Os valores dos campos que você usa para definir a interseção determinam os valores da interseção. Cada valor de interseção é uma interseção individual (grupo de pessoas).

Exemplo: você define uma interseção de Gênero e Etnia. A interseção inclui estes valores [grupos de pessoas]:

- Feminino - Asiática
- Feminino - URM
- Feminino - Branco
- Masculino - Asiático
- Masculino - URM
- Masculino - Branco

Paridade

Paridade significa que diferentes grupos obtêm resultados iguais e favoráveis ao mesmo tempo que incorporam fatores contribuintes. A paridade demográfica é uma medida de igualdade que indica que a diferença em resultados favoráveis entre os grupos é zero.

Exemplo: atingimos a paridade de pagamento entre homens e mulheres quando ambos os grupos recebem pagamento igual após contabilizar fatores contribuintes, como título do cargo, setor, formação e experiência.

Matriz de paridade

A matriz de paridade exibe cada interseção como o ponto de comparação em relação aos valores proporcionais de todas as métricas de resultados. Quando uma métrica de resultado está na paridade ou acima, consideramos a métrica de resultado um sucesso. Uma métrica de resultado é considerada abaixo da paridade quando está abaixo da representação para uma interseção, exceto para Atrito.

O alto atrito pode afetar negativamente uma organização, por isso, sinalizamos o atrito como abaixo da paridade quando o valor de atrito para uma interseção está acima do ponto de comparação.

Filtros

Este tópico inclui apenas o tipo de filtro Hierarquia de níveis da organização.

relatedlinks

Conceitos

[Conceito: refinamento no People Analytics](#) na página 21

Conceito: pertencimento ao índice VIBE

Nota: A métrica de pertencimento está disponível apenas para clientes do Workday Peakon Employee Voice que aceitaram o índice VIBE.

Pertencimento refere-se à percepção de um colaborador de que ele é um membro aceito em um grupo ou equipe. Os colaboradores expressam seu senso de pertencimento respondendo às pesquisas do Workday Peakon Employee Voice. As respostas determinam a pontuação individual de pertencimento que é medida em relação a um limite. Se a pontuação de um colaborador ultrapassa 8 em uma escala de 0 a 10, consideramos que seu senso de pertencimento está acima do limite para sentimento positivo. A pontuação de resultado Pertencimento contribui para a pontuação VIBE da sua organização.

Você pode gerenciar seus dados do Peakon no People Analytics usando o tópico sentimento do colaborador no relatório Configure People Analytics, em que você pode selecionar perguntas para suas pesquisas de pertencimento. Você só pode usar perguntas padrão do Peakon para avaliar o pertencimento. Se você selecionar apenas uma pergunta, a pontuação de pertencimento resultante será a pontuação mais recente por colaborador dos últimos 12 meses. Se você selecionar mais de uma pergunta, a pontuação resultante será a média das pontuações mais recentes por colaborador nos últimos 12 meses, para cada pergunta.

Para cada atualização recorrente do People Analytics, o Workday usa as pontuações do colaborador mais recentes disponíveis.

Para evitar que os relatórios incluam uma população de trabalhadores não representativa, o Workday mede a pontuação externa de pertencimento para organizações em que:

- Pelo menos 20% dos trabalhadores participaram das pesquisas Workday Peakon Employee Voice nos últimos 12 meses.
- Existem pelo menos 10 desses trabalhadores.

Exemplo: isso significa que uma organização de 100 colaboradores exigiria pelo menos 20 participantes para medir a pontuação de resultado Pertencimento. Em uma organização com 40 colaboradores ativos, oito avaliadores atendem ao requisito de 20%; no entanto, serão necessários pelo menos 10 avaliadores para medir a pontuação.

Se as condições não são atendidas, a pontuação resultante de pertencimento não é calculada e a coluna pertencimento não aparece na matriz de paridade VIBE.

relatedlinks

Referência

[2022R2 What's New Post: VIBE Index for Workday Peakon Employee Voice](#)

[Diversity and inclusion question library](#)

Conceito: cálculo da pontuação VIBE

A pontuação VIBE™ é a média aritmética da pontuação geral de resultado e da pontuação geral de grupo. A pontuação VIBE indica em qual fase do Modelo de maturidade VIBE a organização está atualmente.

Para calcular as pontuações de resultados individuais e gerais, e calcular as pontuações individuais e gerais de grupo, primeiro calculamos:

- Representação para cada interseção
- Visualização de paridade para cada interseção e métrica de resultado.
- Referência de paridade para cada interseção.
- Definição de paridade para cada interseção e métrica de resultado.

Representação

A representação é o percentual de headcount ativo em cada interseção no final do período.

Representação é a referência de paridade que impulsiona a pontuação no índice VIBE.

Fórmula: Representação de [Interseção] = (Headcount ativo para interseção no término do período / Headcount total ativo no término do período) * 100

Exemplo: Representação de sexo feminino - Branco = $(2000 / 8600) * 100 = 23,3\%$

Visualização de paridade

A Visualização de paridade é o valor proporcional de uma determinada métrica de resultado para uma determinada interseção.

Fórmula: visualização de paridade para [Métrica de resultado] em [Interseção] = (Métrica total para interseção/métrica total) * 100

Exemplo: visualização de paridade para promoções em Feminino - Branco = $(400 / 1593) * 100 = 25,1\%$

Referência de paridade

A referência de paridade para uma determinada interseção é o nível de sucesso em percentual para todas as métricas de resultados após incorporar o limite padrão de 3%.

O limite define o intervalo aceitável pelo qual podemos pontuar uma interseção como um sucesso para uma determinada métrica de resultado. O limite padrão de 3% flexibiliza todos os critérios de sucesso em 3%.

Fórmula para a maioria das métricas de resultados (Admissões, Liderança, Promoções, Pertencimento):
Referência de paridade para [Interseção] = Representação * (100 - Limite) / 100

Exemplo: referência de paridade para mulheres - brancas = $23,3 * (100 - 3) / 100 = 22,6\%$

Fórmula para a métrica de resultado Atrito: referência de paridade para [Interseção] = Representação * (100 + Limite) / 100

Exemplo: referência de paridade para mulheres - brancas = $23,3 * (100 + 3) / 100 = 24,0\%$

Definição de paridade

A definição de paridade afirma se uma determinada métrica de resultado é ou não um sucesso para uma determinada interseção.

Para determinar a definição de paridade para a maioria das métricas de resultados (Admissões, Liderança, Promoções e Pertencimento), comparamos a visão de paridade com a referência de paridade para a interseção. 1 é um sucesso, 0 está abaixo da paridade.

Fórmula para a maioria das métricas de resultados (Admissões, Liderança, Promoções, Pertencimento):
 Definição de paridade de [Métrica de resultado] para [Interseção] = IF ((Visualização de paridade) >= (Referência de paridade) , 1, 0)

Exemplo: definição de paridade de promoções para mulheres - brancos = IF (25,1 >= 22,6, 1, 0) = 1

Para Atrito, comparamos a visão de paridade de atrito com a referência de paridade para atrito. 1 é um sucesso, 0 está abaixo da paridade.

Fórmula para a métrica de resultado Atrito: definição de paridade de atrito para [Interseção] = IF ((Visualização de paridade de atrito) <= (Referência de paridade para atrito), 1, 0)

Exemplo: definição de paridade de atrito para sexo feminino - Brancos = IF (18,8 <= 24,0, 1, 0) = 1

Pontuações de resultado

Uma pontuação de resultado é o número total de sucessos para uma determinada métrica de resultado, dimensionado para se alinhar com a faixa de pontuação VIBE.

A pontuação bruta de resultado é a soma dos sucessos de todas as interseções menos 1.

Subtraímos 1 da soma porque a visualização de paridade da métrica de resultado para pelo menos uma interseção deve sempre estar igual ou acima da representação de interseção (para atrito, pelo menos uma interseção deve sempre estar igual ou abaixo da representação de interseção). A subtração de 1 também redefine a escala da pontuação para que o mínimo seja 0 e seja consistente com a faixa de pontuação VIBE.

Se a visualização de paridade para uma determinada métrica de resultado é indisponível, não calculamos a pontuação da métrica de resultado e excluimos a métrica do cálculo de pontuação VIBE. Como resultado, o cartão Pontuações de resultado não exibe a métrica de resultado excluída e a matriz de paridade exibe um traço para todas as interseções na coluna de métrica de resultado correspondente. Exemplo: se não houve desligamentos nos últimos 12 meses, a métrica de resultado Atrito é inatingível. Portanto, não incluímos a métrica de resultado Atrito no cálculo do VIBE.

Fórmula: Pontuação bruta de resultado para [Métrica de resultado] = SUM ((Interseção do total de sucessos 1), (Interseção do total de sucessos 2), (Interseção do total de sucessos 3), ...) - 1

Exemplo (para cinco interseções): Pontuação bruta de resultado para admissões = SUM (1 + 1 + 0 + 1 + 1) - 1 = 3

O dimensionamento da pontuação bruta de resultado garante que cada pontuação de resultado esteja em uma escala de 0 a 5 para se alinhar com a faixa de pontuação VIBE.

Fórmula: Pontuação dimensionada de resultado para [Métrica de resultado] = (Pontuação bruta de resultado) * (5 / ((Número de grupos) - 1))

Exemplo (continuação): Pontuação dimensionada de resultado para admissões = 3 * (5 / (5 - 1)) = 3,75

Pontuações do grupo

Uma pontuação de grupo é o número total de sucessos de métrica de resultado para uma determinada interseção, dimensionada para se alinhar com a faixa de pontuação VIBE.

Fórmula: Pontuação bruta de grupo para [Interseção] = SUM ((Definição de paridade de atrito), (Definição de paridade de admissões), (Definição de paridade de liderança), (Definição de paridade de promoções), (Definição de paridade de pertencimento))

Exemplo: pontuação bruta de grupo para mulheres - brancos = SUM (0 + 1 + 1 + 0 + 1) = 3

O dimensionamento da pontuação bruta do grupo garante que cada pontuação de grupo esteja em uma escala de 0 a 5 para se alinhar com a faixa de pontuação VIBE.

Fórmula: Pontuação dimensionada de grupo para [Interseção] = Pontuação bruta de grupo * (5 / (número de métricas de resultado))

Exemplo: pontuação dimensionada de grupo para sexo feminino - branca = $2 * (5 / 5) = 2$

Pontuação VIBE

A pontuação VIBE varia de 0 a 5 e é a média aritmética da pontuação geral de resultado e da pontuação geral de grupo.

A pontuação VIBE é afetada pela magnitude das pontuações de grupo e de resultados e pela variação entre essas pontuações. Isso significa que a pontuação VIBE é maior quando as interseções têm pontuações de grupo mais altas, as pontuações dos resultados são mais altas e há menos variação geral entre as pontuações de grupo e entre as pontuações de resultados (maior equidade).

Para obter a pontuação geral de resultado ou a pontuação geral de grupo, adicionamos um a cada pontuação individual. Isso evita a multiplicação por um valor menor que 1. Em seguida, multiplicamos as pontuações individuais e subtraímos 1 do valor resultante. Isso define a pontuação em uma escala de 0 a 5 para alinhá-la à faixa de pontuação VIBE.

Fórmula: Pontuação geral de resultado = $(\text{PRODUCT} ((\text{Cada pontuação dimensionada de resultado}) + 1))^{\frac{1}{(\text{Número de resultados})}} - 1$

Exemplo: pontuação geral de resultado [Admissões, Promoções, Liderança, Atrito, Pertencimento] = $((3 + 1) * (3 + 1) * (1 + 1) * (2 + 1) * (3 + 1))^{\frac{1}{4}} - 1 = 2,29$

Fórmula: Pontuação geral do grupo = $(\text{PRODUCT} ((\text{Cada pontuação dimensionada de grupo}) + 1))^{\frac{1}{(\text{Número de interseções})}} - 1$

Exemplo: pontuação geral de grupo [Feminino - Asiático, Feminino - URM, Feminino - branco, Masculino - Asiático, Masculino - URM, Masculino - branco] = $((3,75 + 1) * (2,5 + 1) * (2,5 + 1) * (2,5 + 1) * (1,25 + 1) * (5 + 1))^{\frac{1}{6}} - 1 = 2,74$

A média aritmética da pontuação geral de resultado e da pontuação geral de grupo é a pontuação VIBE da sua organização.

Fórmula: Pontuação VIBE = $\text{AVG} ((\text{Pontuação geral de resultado}), (\text{Pontuação geral de grupo}))$

Exemplo: pontuação VIBE = $\text{AVG} (2,29, 2,74) = (2,29 + 2,74) / 2 = 2,52$

Conceito: métricas no People Analytics

As métricas ajudam a medir, organizar e entender os seus dados. O People Analytics oferece métricas prontas para a maioria dos tópicos e as usa para apresentar:

- Indicadores-chave de desempenho (KPIs)
- Respostas para as principais perguntas de negócios na forma de insights de foco.

Certas métricas servem tanto como KPIs quanto respostas a perguntas de negócios (insights de foco).

Nota: O People Analytics usa um conjunto de métricas para calcular os insights do índice VIBE. Essas métricas são exclusivas do tópico do índice VIBE e não são usadas como KPIs ou respostas a perguntas de negócios (insights de foco). Para obter mais informações sobre métricas para insights do índice VIBE, consulte Conceito: índice VIBE no People Analytics.

Processo de métrica

O administrador do People Analytics determina quais entradas de configuração aplicar à configuração do aplicativo. Essas entradas incluem:

- Tópicos Por exemplo, o tópico Diversidade e inclusão oferece métricas sobre a representação feminina.

- **Métricas de KPI** O People Analytics permite que o administrador selecione quais métricas exibir na guia KPIs e escolha como organizar sua ordem de exibição. As métricas disponíveis para seleção dependem dos tópicos incluídos.
- **Campos** O People Analytics requer campos específicos para gerar métricas de KPI.
- **Filtros de população** O administrador escolhe quais populações de trabalhadores incluir ou excluir de todo o conteúdo da aplicação.

O mecanismo analítico automatizado, ao qual nos referimos como Storyteller, usa essas entradas de configuração em relação à fórmula da métrica atribuída a uma determinada métrica para calcular a métrica para um KPI ou insight de foco.

Essas entradas de configuração, os métodos que o Storyteller usa para gerar conteúdo e a filtragem automática determinam quais métricas estão disponíveis para análise no relatório People Analytics .

Cálculo de métrica

Cada métrica no People Analytics usa uma fórmula designada. A maioria das fórmulas usa uma estrutura de proporção, em que o numerador representa uma fatia da população e o denominador representa toda a população. Essa estrutura de proporção permite que você visualize o desempenho de áreas específicas da organização em relação a uma determinada métrica.

Exemplo: a métrica de KPI Representação feminina para o grupo focal Marketing mostra o percentual de trabalhadores do sexo feminino em toda a população de trabalhadores da organização Marketing.

Exemplo: a métrica Taxa de recusa de ofertas, que responde à pergunta de negócios [Em quais áreas precisamos nos concentrar para permanecermos competitivos com as ofertas?], para o grupo focal Marketing, mostra o percentual de candidatos que recusaram uma oferta entre todos os candidatos que foram, oferece uma posição e responde à oferta.

Algumas métricas simplesmente contam o número de trabalhadores ou eventos em uma determinada população.

Existem cinco tipos diferentes de métricas do People Analytics. Esses tipos de métrica determinam o intervalo de tempo métrica que a fórmula métrica usa quando calcula a métrica e a unidade de medida usadas para o valor da métrica.

Os valores dos campos obrigatórios Data de vigência do relatório (trabalhador) e Mês do status (admissão) determinam quais registros do trabalhador são incluídos no intervalo de tempo da métrica. Observação: o administrador do People Analytics configura esses campos quando configura e instala o aplicativo.

Ao revisar a tabela de tipos de métrica abaixo, observe que:

- O valor do período do instantâneo atual é o período fiscal para o qual o People Analytics exibe dados.
- grupo local é uma área ou áreas da organização para as quais a métrica é calculada.

Tipo de métrica	Intervalo de tempo da métrica	Valor	Detalhes	Exemplo
Média	Valor do período do instantâneo atual	O People Analytics expressa o valor em uma destas unidades, dependendo da métrica: • Dias • Anos	Soma os atributos numéricos dos trabalhadores e divide a soma pelo total de trabalhadores exclusivos em um determinado grupo focal.	Média de permanência = soma do tempo de serviço em anos dos trabalhadores ativos na organização de marketing durante o período do instantâneo

Tipo de métrica	Intervalo de tempo da métrica	Valor	Detalhes	Exemplo
		Proporção de trabalhadores	Mostra o resultado na unidade de medida apropriada.	atual / todos os trabalhadores ativos na organização de marketing durante o período do instantâneo atual
Proporção	Valor do período do instantâneo atual	Expresso como uma proporção, escrito como Número:1 Exemplo: 9:1 Observação: as métricas de índices são sempre exibidas como uma média. Por exemplo, Média de margem de controle. Consulte a linha acima na tabela para obter detalhes sobre o tipo de métrica Média.	Compara dois valores de métrica diferentes.	Margem de controle = número de subordinados diretos ativos na organização de marketing durante o período do instantâneo atual / número de gestores ativos com subordinados diretos na organização de marketing durante o período do instantâneo atual
Eventos ao longo do tempo	Período temporal específico O intervalo de tempo do período depende da métrica específica e de: - Quantidade de históricos de dados que você tem no People Analytics. - Calendário fiscal aplicado à sua configuração do People Analytics. O período do intervalo de	Expresso como um percentual	Divide o número de eventos em um determinado grupo de foco pelo total de trabalhadores exclusivos em um determinado grupo de foco. Multiplica o valor por 100. Mostra o resultado como um percentual. Observação: as métricas anualizadas convertem o valor do acumulado no ano fiscal em uma taxa anualizada multiplicando-o pela proporção de 12 com o	Taxa de atrito = número de trabalhadores desligados na organização de marketing no período de 12 meses / média de headcount ativo na organização de marketing no período de 12 meses Taxa de atrito anualizada = número de trabalhadores desligados da organização de marketing no acumulado no exercício fiscal / média de headcount ativo durante

Tipo de métrica	Intervalo de tempo da métrica	Valor	Detalhes	Exemplo
	tempo específico inclui o período do instantâneo atual e pode ser: - Mês a mês 3 meses (apenas para métricas que oferecem suporte a perguntas de negócios) - Trimestral 12 meses - Acumulado no ano fiscal (anualizado)		número de meses transcorridos no exercício fiscal atual.	o exercício fiscal até o momento (total de colaboradores ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal até o momento data) * (12 / Número de meses no acumulado no exercício fiscal) * 100
Taxa	Valor do período do instantâneo atual	Expresso como um percentual	Divide o subconjunto de uma população em um determinado grupo de foco para o período do instantâneo atual por uma população inteira em um determinado grupo de foco para o período do instantâneo atual. Multiplica o valor por 100. Mostra o resultado como um percentual.	Representação feminina = número de trabalhadores do sexo feminino ativos na organização de marketing durante o período do instantâneo atual / todos os trabalhadores ativos na organização de marketing durante o período do instantâneo atual
Total	O intervalo de tempo pode ser: - Período atual do instantâneo - Trimestre fiscal atual - Acumulado no	Expresso como um valor numérico	Mostra o subconjunto de uma população para o período específico.	Headcount ativo de gestores = número de gestores na organização de marketing no período do instantâneo atual

Tipo de métrica	Intervalo de tempo da métrica	Valor	Detalhes	Exemplo
	exercício fiscal atual			

Nota: A métrica Taxa de crescimento de headcount usa uma fórmula de cálculo exclusiva e, portanto, não usa um dos tipos de métrica da tabela acima. Encontramos a diferença entre o headcount ativo do período do instantâneo atual e o headcount ativo do período há 6 meses (ou há 3 meses, dependendo do seu histórico de dados). Dividimos esse valor pelo headcount ativo do período há 6 meses (ou 3 meses atrás) e multiplicamos o valor por 100. O valor é expresso em percentual.

Pontos de comparação para métricas

O People Analytics oferece pontos de comparação para métricas. Os pontos de comparação permitem determinar o desempenho das áreas da organização às quais você oferece suporte em comparação com um período histórico, com outra organização dentro da empresa ou com a empresa como um todo.

Ponto de comparação	Usado para	Cálculo
Período do instantâneo histórico Dependendo da métrica e do histórico de dados atualmente no People Analytics, o instantâneo histórico pode ser: • há 12 meses • há 6 meses • há 3 meses • há 1 mês • Exercício fiscal anterior ao atual • Trimestre fiscal anterior ao atual	KPIs e informações de foco	Fórmula de métrica aplicada ao período do instantâneo histórico.
Período do instantâneo atual para o grupo de comparação	Insights de foco	Fórmula de métrica aplicada ao período de instantâneo atual para o grupo de comparação em um determinado insight de foco.
Comparação de KPI da empresa (período do instantâneo atual para a empresa)	KPIs Nota: Usuários sem restrição visualizam os KPIs no nível da empresa e, portanto, os KPIs desses usuários não incluem a comparação de KPI da empresa por padrão. Usuários sem restrição podem aplicar filtros para visualizar KPIs de áreas específicas da organização e ver a diferença em relação ao valor da empresa.	Fórmula de métrica aplicada aos dados no nível da empresa. Nota: O Workday arredonda esse valor para a décima casa decimal mais próxima.

relatedlinks

Referência

Referência: métricas no People Analytics na página 35

Conceito: principais indicadores de desempenho (KPIs)

Os indicadores-chave de desempenho (KPIs) agem como relatórios de progresso individuais que, juntos, ajudam você a entender, em alto nível, a integridade e o desempenho gerais da sua organização.

Exemplo: a taxa de atrito voluntário de colaboradores com potencial alto do indicador principal de desempenho (KPI) mostra o percentual de trabalhadores com potencial alto que deixaram a empresa voluntariamente no período móvel definido. Compreender a população categorizada como colaboradores com potencial alto esclarece o potencial de promoção e crescimento dentro da empresa.

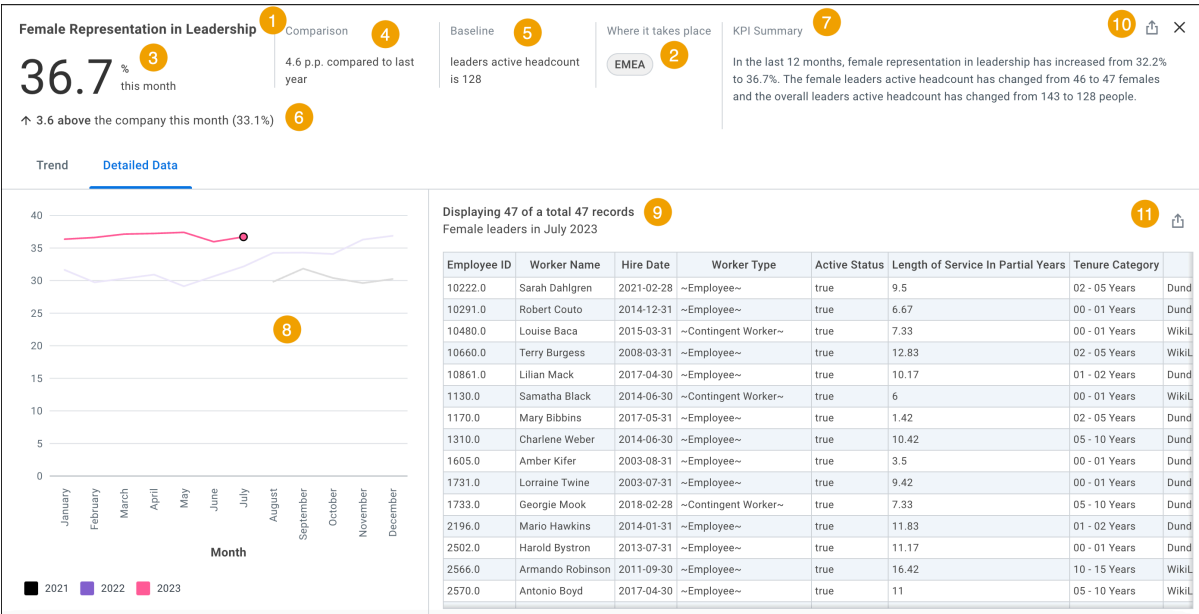
O People Analytics fornece um conjunto de KPIs pronto para uso para a maioria dos tópicos. O administrador do People Analytics seleciona quais métricas de KPI serão exibidas no aplicativo.

Cada KPI usa uma métrica do People Analytics, que é calculada pelo mecanismo do Storyteller. O People Analytics exibe os resultados do cálculo de acordo com o seu acesso de visualização:

- Acesso irrestrito Os usuários veem os KPIs no nível da empresa. Os usuários podem aplicar filtros para visualizar KPIs de áreas específicas da organização e ver a diferença em relação ao valor da empresa.
- Acesso restrito Os usuários veem os KPIs das áreas da organização às quais oferecem suporte e os KPIs no nível da empresa para fins de comparação.

Nota: As configurações de segurança de um usuário individual determinam os KPIs que ele vê no aplicativo. Elas também determinam os requisitos mínimos de headcount para KPIs. Para saber mais, consulte [Conceito: segurança no People Analytics](#).

O People Analytics exibe a métrica de KPI e todos os elementos incluídos em um cartão de KPI.



1. Métrica de KPI

2. Grupo de foco As áreas da organização para as quais o KPI é calculado. Essas são as áreas da organização às quais você oferece suporte. O grupo de foco pode consistir em uma ou mais dimensões.

Nota: Usuários sem restrição não veem esse elemento, pois o KPI reflete os dados no nível da empresa.

3. Valor do período do instantâneo atual O valor da métrica de KPI para o período do instantâneo atual (o período fiscal para o qual o People Analytics exibe dados). Mostra o desempenho da métrica atualmente.
4. Alterar valor A diferença entre o valor do período do instantâneo atual e o valor do período do instantâneo histórico. Fornece uma comparação de pontos no tempo.

Nota: Se a métrica usa o tipo de métrica Taxa ou Eventos ao longo do tempo, o valor da alteração é expresso em pontos percentuais (pp). Para saber a diferença entre pontos percentuais e percentuais, consulte [Há uma diferença entre percentuais e pontos percentuais?](#) na página 109

5. Base População que ajuda a fornecer contexto adicional sobre o valor de métrica de KPI fornecido.
6. Valor de comparação de KPI da empresa O valor da métrica de KPI da empresa, arredondado para a décima casa decimal mais próxima. Ajuda a entender a diferença entre o desempenho da métrica para o grupo focal (consulte 1) e o desempenho da métrica da empresa como um todo. O valor de comparação de KPI da empresa usa uma seta de sentimento para indicar se o valor do período do instantâneo atual para o grupo de foco está acima, abaixo ou é igual ao valor atual do período do instantâneo para a empresa. Uma seta lateral indica que os dois valores são iguais.

Nota: Como arredondamos o valor de comparação de KPI da empresa para a décima casa decimal mais próxima, a diferença entre o valor do período do instantâneo atual e o valor de comparação de KPI da empresa pode não somar exatamente. Isso é esperado.

Nota: O valor de comparação de KPI da empresa não é exibido para usuários sem restrições que visualizam o aplicativo sem filtros aplicados. Por padrão, os usuários sem restrição já visualizam os dados no nível da empresa.

7. Resumo de KPI Um resumo por escrito dos valores de métrica e da população relacionados para o grupo focal (ou, para a empresa, para usuários sem restrição). O resumo de KPI inclui:

- Valor do período do instantâneo histórico O valor para o cálculo da métrica de KPI em um momento histórico designado. A métrica especificada e a quantidade de histórico de dados que você tem no People Analytics determinam o momento histórico.

Nota: Quando você visualiza o cartão de KPI no nível superior (antes de clicar em Visualizar mais), pode passar o mouse sobre a coluna Comparação para ver uma dica de ferramenta com o valor histórico do período do instantâneo.

8. Gráfico de tendências Um gráfico que demonstra como a métrica de KPI mudou ao longo do tempo. A quantidade de histórico de dados que você tem no People Analytics determina o número de meses que são exibidos no gráfico. O número máximo de meses que o gráfico pode exibir é 36 meses.

Nota: O gráfico de tendências é exibido na guia Tendência e na guia Dados detalhados em um cartão de KPI.

9. Na guia Dados detalhados. Os registros de dados detalhados dos trabalhadores incluídos no grupo focal (ou na empresa, para usuários sem restrição). Os registros estão disponíveis para o período do instantâneo atual, bem como para períodos históricos exibidos no gráfico de tendências. As entradas de configuração do People Analytics definidas pelo administrador do People Analytics determinam quais registros são incluídos nos dados detalhados.
10. Exportar para o Workday Slides. Essa função permite que você exporte o conteúdo do cartão de KPI, com exceção dos dados detalhados, para uma apresentação nova ou existente do Workday Slides.
11. Exportar para o painel de descoberta. Essa função permite que você exporte a tabela de dados detalhados em um cartão de KPI para um painel de descoberta novo ou existente.

relatedlinks

Conceitos

[Conceito: métricas no People Analytics](#) na página 10

Referência

[Referência: métricas no People Analytics](#) na página 35

Conceito: informações de foco

A maioria das guias de tópico no People Analytics tem um conjunto de perguntas de negócios essenciais sobre a força de trabalho prontas para uso. Os insights de foco, gerados pelo mecanismo do Storyteller, respondem a essas perguntas de negócios usando as métricas do People Analytics. Os insights de foco ajudam a determinar os riscos e as oportunidades de ação que são exibidos como tendências e lacunas nos seus dados de pessoas. Para obter mais informações sobre o Storyteller, consulte [Conceito: mecanismo do Storyteller](#).

Os insights de foco exibem o desempenho de uma métrica agora em comparação a um momento histórico ou o desempenho de uma métrica em uma área da organização em comparação com outra área da organização ou da empresa. Para saber mais sobre as métricas do People Analytics, consulte [Conceito: métricas no People Analytics](#). Para saber mais sobre as métricas disponíveis no People Analytics, [Referência: métricas no People Analytics](#).

Cada insight de foco usa uma métrica do People Analytics que é calculada pelo mecanismo do Storyteller. O People Analytics exibe os resultados do cálculo de acordo com o seu acesso de visualização:

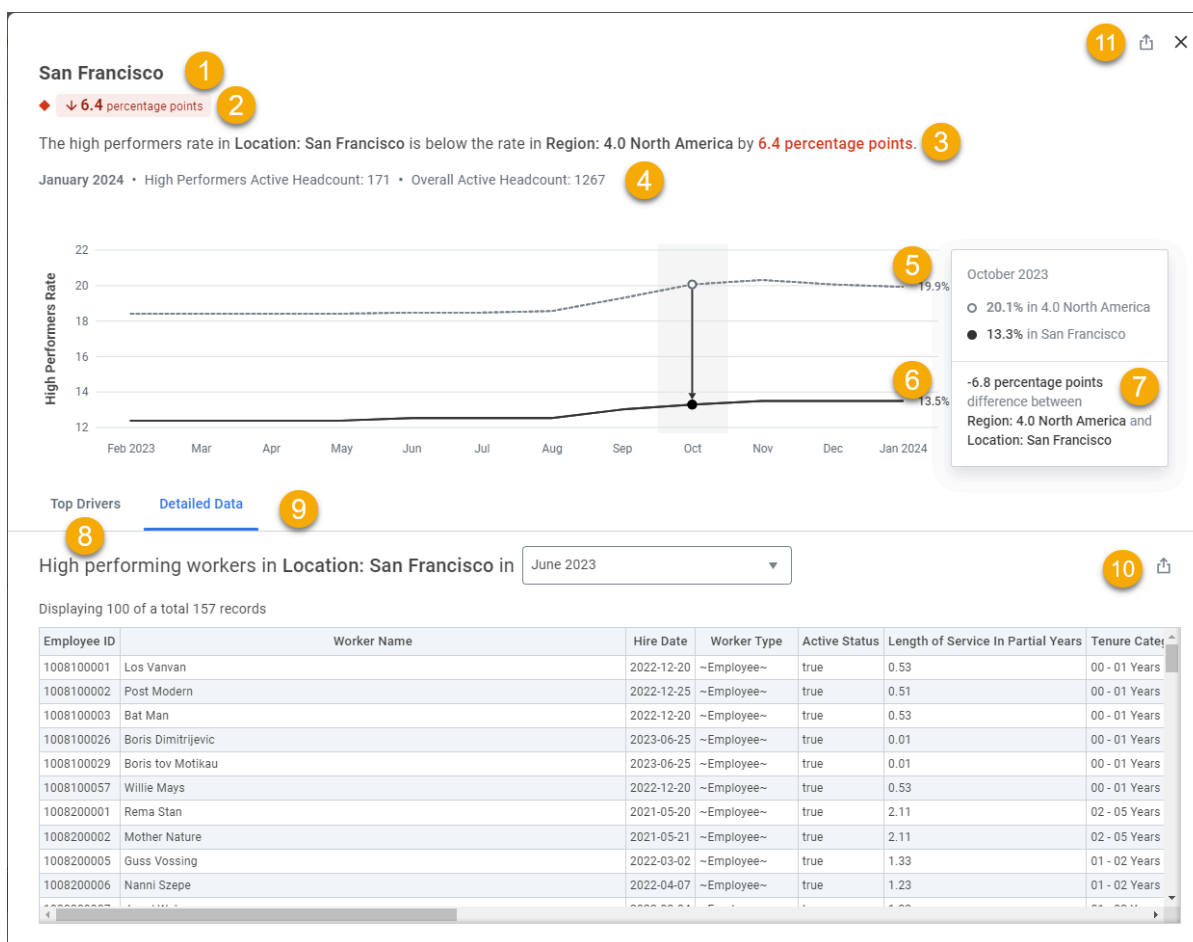
- **Acesso irrestrito** Os usuários veem os insights de foco no nível da empresa. Os usuários podem aplicar filtros para visualizar insights de foco de áreas específicas da organização.
- **Acesso restrito** Os usuários veem insights de foco para as áreas da organização às quais eles fornecem suporte.

As configurações de segurança podem afetar quais insights de foco são exibidos no aplicativo para usuários com e sem restrições. Para saber mais sobre como o Workday aplica segurança aos dados do People Analytics, consulte [Conceito: segurança no People Analytics](#).

Cartão Insights de foco

O People Analytics exibe o insight de foco e todos os elementos incluídos em um cartão de insights de foco.

Esse insight de foco compara o desempenho da métrica em duas áreas da organização com outra área da organização. Você pode acessar essa visualização expandida de um cartão de insights de foco clicando em Visualizar mais em um cartão de insights de foco.



- Grupo de foco A área ou áreas da organização em que o insight de foco ocorre e para as quais a métrica de insight de foco é calculada. O grupo de foco pode consistir em uma ou mais dimensões.
- (6,4 pontos percentuais) Mostra:

- Valor de diferença da métrica O valor da diferença entre:
 - O valor do período do instantâneo atual e o valor do período do instantâneo histórico ou o
 - O valor atual do período do instantâneo para o grupo de locais e o valor atual do período do instantâneo para o grupo de comparação.

Nota: Se a métrica usa o tipo de cálculo Taxa ou Eventos ao longo do tempo, o valor de diferença da métrica é expresso em pontos percentuais (pp) (para diferenças entre pontos percentuais e percentuais, consulte [Perguntas frequentes: People Analytics](#) na página 105).

- Confissão A forma e a cor do Valor de diferença da métrica. Indica se a métrica apresenta uma tendência na direção positiva (círculo verde) ou negativa (losango vermelho) ou se a tendência tem sido neutra (quadrado preto) desde o período do instantâneo anterior.

O resultado esperado para as métricas selecionadas pode variar entre as organizações, pois algumas métricas não seguem uma tendência aceita universalmente. Para resolver as

diferenças nas tendências de métricas entre as organizações, definimos um intervalo-alvo para estas métricas:

- Média de margem de controle para valores entre 5 e 15
- Representação feminina para valores entre 40 e 60%.

Exibimos a movimentação dentro desses intervalos com uma cor neutra. O movimento em direção a esses intervalos é exibido em verde, enquanto o afastamento desses intervalos é exibido em vermelho. Todas as alterações na métrica Média de remuneração-alvo são exibidas em uma cor neutra, pois casos individuais podem determinar se um aumento ou uma redução é esperado.

3. **Resumo de insights de foco** Um resumo por escrito da tendência da métrica
4. **Detalhes do grupo focal** Exibe o período do instantâneo atual e os parâmetros usados no cálculo da métrica.
5. **Exibe:**
 - **Grupo de comparação** O grupo que é usado como comparação com o grupo de foco para o insight de foco. Os grupos de comparação têm somente uma dimensão em uma hierarquia. A pergunta de negócios associada determina se o insight de foco usa um grupo de comparação.
 - **Período do instantâneo atual para o grupo de comparação** O valor da métrica para o período do instantâneo atual (o período fiscal para o qual o People Analytics exibe dados) para o grupo de comparação.

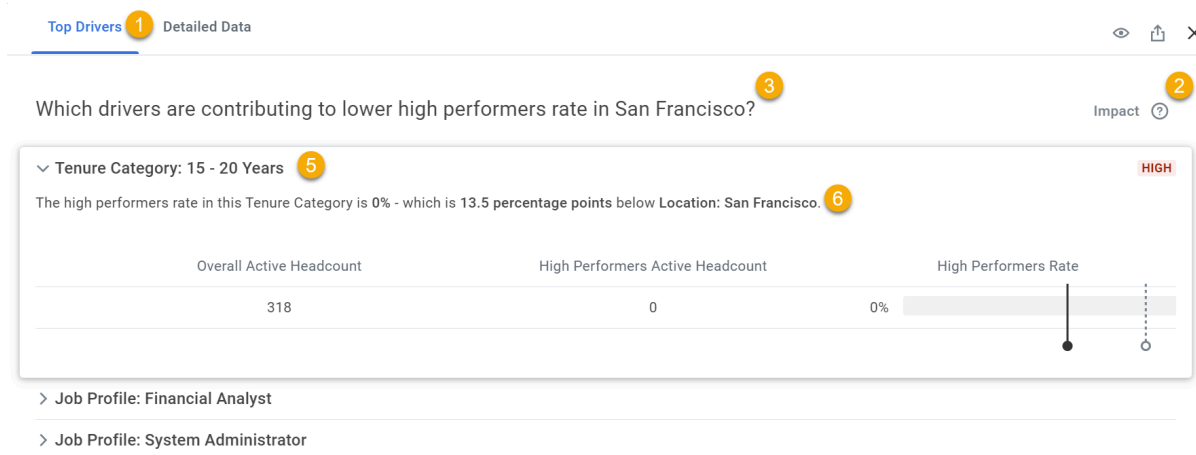
Nota: Alguns insights de foco não têm um grupo de comparação.

6. **Gráfico de tendências** Um gráfico que demonstra como a métrica mudou ao longo do tempo. A quantidade de históricos de dados disponíveis no People Analytics determina o número de meses fiscais que são exibidos no gráfico. O número máximo de meses fiscais que o gráfico pode exibir é 36.
7. **Dica de ferramenta Comparação de instantâneos históricos** Exibe a diferença entre o valor da métrica e o valor do grupo de comparação em um momento histórico. Se você posiciona o cursor do mouse sobre o gráfico, pode revisá-los para cada mês fiscal disponível.

Nota: Como arredondamos todos os valores para a décima casa decimal mais próxima, a diferença entre os valores dos grupos de foco e de comparação pode não somar exatamente. Isso é esperado.
8. **Guia Melhores drivers.** Exibe os principais motivadores para o insight de foco. Para obter detalhes, consulte a seção Guia Melhor driver abaixo.
9. **Na guia Dados detalhados.** Exibe os registros de dados detalhados dos trabalhadores incluídos no cálculo da métrica. Os registros estão disponíveis para o período do instantâneo atual, bem como para períodos históricos do instantâneo exibidos no gráfico de tendências. As entradas de configuração do People Analytics definidas pelo administrador do People Analytics determinam quais registros são incluídos nos dados detalhados.
10. **Exportar para o painel de descoberta.** Permite que você exporte a tabela de dados detalhados em um cartão de insights de foco para um painel de descoberta novo ou existente.
11. **Exportar para o Workday Slides.** Permite que você exporte o conteúdo do cartão de insights de foco para uma apresentação nova ou existente do Workday Slides. O conteúdo exportado não inclui dados e detalhes detalhados dos principais motivadores.

Guia Principais drivers

Esta imagem mostra a guia Principais fatores para o insight de foco na imagem acima.



Which areas scored higher for high performers rate in San Francisco? ⁴

> Tenure Category: 01 - 02 Years

1. Guia Melhores drivers. Exibe os principais motivadores para o insight de foco. Os principais motivadores são as dimensões que têm impacto na tendência da métrica para o insight de foco fornecido. Os principais fatores podem refletir as dimensões que contribuem para o desempenho da métrica ou as dimensões que conduzem a tendência da métrica na direção oposta.
2. Impacto O People Analytics usa o rótulo Alto impacto para indicar os principais motivadores que o Storyteller analisei como tendo alto impacto.
3. Melhores motivadores contribuintes Os principais drivers que refletem as dimensões que contribuem para o desempenho da métrica.
4. Principais motivadores de divergência Os principais fatores que refletem dimensões que conduzem a tendência da métrica na direção oposta.
5. Controlador principal
6. Resumo dos principais drivers O resumo por escrito do impacto da métrica que o principal driver (dimensão) determinado tem no insight de foco.

relatedlinks

Conceitos

[Conceito: métricas no People Analytics](#) na página 10

[Conceito: mecanismo Storyteller](#) na página 24

Referência

[Referência: métricas no People Analytics](#) na página 35

Conceito: habilidades no People Analytics

Nota: Você não pode usar Habilidades no People Analytics em um locatário Sandbox. Consulte [Etapas: definir habilidades no People Analytics](#).

Skills Cloud é uma coleção remota de habilidades, desenvolvida por aprendizado de máquina, onde trabalhadores e candidatos podem selecionar suas habilidades. Você pode usar o Skills Cloud para criar requisitos de qualificação e rastrear facilmente os recursos do trabalhador.

O Workday leva o poder do Skills Cloud para o People Analytics por meio de um novo tópico Habilidades. Com o People Analytics e o Skills Cloud, você pode entender melhor quais habilidades sua força de trabalho possui com visualizações das principais categorias de habilidades para níveis de gestão e famílias de cargos. O tópico Habilidades no People Analytics também ajuda a identificar as maiores lacunas de habilidades da sua força de trabalho e a priorizar as melhores oportunidades para aprimorar

as habilidades dos trabalhadores, com a introdução de uma pontuação de lacuna e uma pontuação de correspondência do trabalhador.

A pontuação de lacuna é 1 menos a pontuação de correspondência de um trabalhador. A Pontuação de correspondência é um cálculo que compara o portfólio atual de habilidades explícitas e inferidas de um trabalhador com as habilidades (explícitas e inferidas) listadas no seu perfil de cargo. O Workday calcula as lacunas de habilidades e subtrai o total de 1 para atribuir a cada trabalhador uma pontuação em uma escala de 0 a 1. Pontuações de correspondência mais baixas indicam oportunidades para os trabalhadores investimentos para adquirir as habilidades esperadas para sua função. Pontuações de correspondência altas indicam que os trabalhadores têm as habilidades esperadas para sua função. A pontuação de correspondência utiliza habilidades do Skills Cloud e habilidades não definidas pelo locatário.

O Workday também atribui a cada trabalhador um Sinal de pontuação de correspondência para indicar em que ponto da escala de pontuação de correspondência um trabalhador está.

Indicadores de pontuação de correspondência

Indicador de pontuação de correspondência	Definição
Pontuação 0	Igual a 0
Baixo	Maior ou igual a 0 e menor ou igual a 0,06.
Aceitável	Maior que 0,06 e menor ou igual a 0,22.
Boa	Maior que 0,22 e menor ou igual a 0,45.
Muito boa	Maior que 0,45 e menor ou igual a 1.

A guia de dados detalhados mostra o Indicador de pontuação de correspondência de cada trabalhador.

Conceito: refinamento no People Analytics

Quando você visualiza o relatório People Analytics , o Workday filtra automaticamente a análise periódica por Storyteller e exibe insights priorizados sobre cada tópico por padrão. No entanto, você pode usar o painel Refinar dados no lado direito do relatório para visualizar insights de foco adicionais e métricas principais da análise, ou para se concentrar em insights relacionados a dimensões específicas. Exemplo: você pode visualizar o atrito para diferentes áreas geográficas de sua empresa refinando por região.

O painel Refinar dados contém as populações e as dimensões pelas quais você pode explorar seus dados em detalhes. Elas representam duas maneiras diferentes de refinar seu conteúdo do People Analytics. Quando você o refina por população, o People Analytics gera conteúdo apenas para a população selecionada e exclui o restante da sua força de trabalho da análise. Quando você refinar por atributos de dimensão, como níveis em uma hierarquia, o Workday restringe os KPIs, insights de foco e visualizações para o conteúdo relacionado ao que você selecionou no painel Refinar dados.

Nota: Você pode refinar somente uma população por vez.

A configuração do People Analytics determina o que é exibido no painel. O administrador do People Analytics determina:

- Quais dimensões e atributos estão disponíveis no painel Refinar dados.
- O campo mapeado para cada dimensão.
- O nome de exibição de cada dimensão.

O Workday permite refinar por visualizações de população (para saber mais sobre isso, consulte Definir configurações do aplicativo no People Analytics) e até seis dimensões no total, de dois grupos diferentes. As dimensões em um grupo fazem parte de hierarquias separadas. Normalmente, durante a instalação, as dimensões na hierarquia superior são mapeadas para os níveis na sua organização de supervisão,

enquanto as dimensões na hierarquia inferior são mapeadas para os níveis em uma hierarquia geográfica. Como alternativa, você pode mapear campos que representam níveis no Centro de custo para qualquer uma das hierarquias. Para obter mais informações sobre hierarquias, consulte [Conceito: hierarquias e organizações no People Analytics](#)

Você pode selecionar várias dimensões da mesma hierarquia e vários atributos da mesma dimensão ao mesmo tempo. O Workday aplica todos os atributos de dimensões igualmente a todos os tipos de informações.

Exemplo: o painel Refinar dados pode conter estas dimensões:

Nome de exibição da dimensão	Observações
Nível da organização 2	Por padrão, este é o segundo nível na organização configurada, normalmente um nível na Organização de supervisão.
Nível da organização 3	Por padrão, este é o terceiro nível na organização configurada, normalmente um nível na Organização de supervisão.
Nível da organização 4	Por padrão, este é o quarto nível na organização configurada, normalmente um nível na Organização de supervisão.
Região	A região representa o nível mais alto de uma hierarquia geográfica.
País	O país representa o nível médio de uma hierarquia geográfica.
Local	Região representa o nível mais baixo de uma hierarquia geográfica, geralmente associado ao trabalhador.

O campo mapeado para cada dimensão pode estar associado a um trabalhador ou a uma requisição de recrutamento, dependendo de qual tópico você está visualizando na candidatura.

Os valores disponíveis em uma dimensão baseiam-se em:

- O campo mapeado para a dimensão.
- Suas permissões de segurança para os valores do campo.

Nota: Se o seu administrador do People Analytics aplica segurança restrita ao aplicativo, você pode não ter permissão para visualizar todos os insights priorizados que são exibidos sobre um tópico por padrão. O Workday preenche previamente as dimensões no painel Refinar dados para que os usuários com restrição exibam insights priorizados com base nas permissões de segurança deles.

Uso de várias dimensões

Você pode selecionar mais de uma dimensão para refinar seu conteúdo do People Analytics. Você pode selecionar várias dimensões da mesma hierarquia ou de hierarquias diferentes. Tenha em mente, no entanto, que o refinamento por várias hierarquias ao mesmo tempo pode levar a insights limitados ou a nenhum insight.

No entanto, o Workday aplica sua configuração de refinamento de forma diferente ao conteúdo, dependendo de:

- Hierarquia a partir da qual as dimensões vêm.
- O tipo de conteúdo, como insight de visualização ou de foco.

Várias dimensões	Visualizações	KPIs	Insights de foco
De hierarquias diferentes	O Workday aplica todos os atributos de dimensão aos dados da visualização.	O Workday aplica todos os valores de atributos de dimensão aos dados de KPI.	O Workday aplica apenas uma dimensão aos insights de foco. Para garantir os melhores resultados

Várias dimensões	Visualizações	KPIs	Insights de foco
			com insights de foco ao refinar o conteúdo, use dimensões de somente uma hierarquia por vez.
De 1 hierarquia apenas	O Workday aplica todos os atributos de dimensão aos dados da visualização.	O Workday aplica somente uma dimensão aos dados nos KPIs. Exemplo: você seleciona São Francisco e Pleasanton para a dimensão Local. O Workday exibe dados nos KPIs de São Francisco ou Pleasanton, mas não de ambos os locais.	O Workday aplica todos os atributos de dimensão aos insights de foco.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: mecanismo Storyteller

Conceito: opções de exportação e download no People Analytics

Você pode exportar e baixar conteúdo do relatório People Analytics para usar em apresentações, painéis de descoberta e outros recursos para análise posterior.

Nota: As opções Exportar para painel de descoberta e Exportar para Workday Slides requerem acesso a essas funcionalidades. Entre em contato com o administrador para obter suporte.

Opção	Conteúdo	Ação
Baixar como PNG	Visualizações	Em uma visualização, selecione o menu de ações relacionadas > Baixar como PNG. O Workday gera o arquivo PNG e o salva no diretório configurado no seu navegador. O nome do arquivo é o nome da visualização.
Exportar para o painel de descoberta	Dados detalhados para um KPI ou um insight de foco	Em um cartão de KPI ou um cartão de insights de foco, selecione Visualizar mais para acessar a guia Dados detalhados . Selecione a guia Dados detalhados > menu de ações relacionadas > Exportar para painel de descoberta.

Opção	Conteúdo	Ação
Exportar para o Workday Slides	Conteúdo de KPI ou conteúdo de insights de foco e gráfico de tendências associado Visualizações	Em um cartão de KPI, cartão de insights de foco ou visualização, selecione o menu de ações relacionadas > Exportar para Workday Slides. Em um cartão KPI ou um cartão de insights de foco, selecione Visualizar mais. Selecione o menu de ações relacionadas > Exportar para Workday Slides. A opção Exportar para o Workday Slides não exporta conteúdo da guia Dados detalhados . Use a opção Exportar para painel de descoberta para exportar dados detalhados.

Conceito: mecanismo Storyteller

O People Analytics usa um mecanismo analítico automatizado chamado Storyteller que:

- Pesquisa milhões de combinações de dados.
- Faz conexões entre as combinações de dados.
- Apresenta os resultados mais significativos na forma de insights de foco.

Um insight de foco é uma descoberta nos dados que responde a uma pergunta de negócios.

Cada insight de foco descreve uma instância de desempenho insuficiente ou superior significativo em uma métrica, juntamente com uma combinação de dimensões, tendências e fatores que contribuem para a conclusão.

O Storyteller usa métodos estatísticos e heurísticas para determinar a classificação dos insights de foco e quais insights de foco devem vir à tona após realizar uma destas comparações:

- Comparação com o desempenho histórico: o Storyteller destaca esses insights de foco quando o mecanismo detecta uma variação significativa entre o desempenho atual de uma métrica em relação ao desempenho histórico. Geralmente, o período retroativo é de 12 meses se você tiver pelo menos 13 meses de histórico de dados no People Analytics ou de 3 meses se tiver menos de 13 meses de histórico de dados. No entanto, o período retroativo pode variar dependendo da métrica.
- Comparação interna: o Storyteller compara o desempenho atual em um determinado grupo de foco com o desempenho do grupo de comparação e destaca lacunas significativas como insights de foco. Dependendo do nível em que o insight de foco está, o grupo de comparação muda. O Storyteller pode fazer a comparação no nível da empresa ou região, ou em um nível diferente na hierarquia. Por meio da comparação do desempenho com os grupos mais próximos na mesma

organização ou região, o Storyteller pode identificar os insights de foco que fornecem dados acionáveis e significativos em relação à dimensão em que o insight de foco ocorre. Exemplos:

- Para obter uma perspectiva de foco na suborganização PF&A em Finanças no nível 3, o mecanismo Storyteller compara o desempenho dessa dimensão com o desempenho da organização pai Nível 2 (em vez de comparar com o desempenho do Nível 1).
- Para obter uma visão do foco no Canadá, o Storyteller compara o desempenho nesse país com o desempenho no nível da região, como América do Norte ou Américas.

Para obter mais informações sobre insight de foco no People Analytics, consulte [Conceito: informações de foco](#) na página 17.

Filtragem automática

Para ajudar a garantir a mais alta qualidade dos insights, o Storyteller filtra automaticamente os insights de foco quando:

- O tamanho da população é de cinco pessoas ou menos.
- Não há headcount ativo para um ou mais meses que esteja incluído na análise do People Analytics. Esse filtro se aplica apenas aos insights de foco nestes tópicos:
 - Diversidade e inclusão
 - Composição da organização
 - Retenção e atrito
 - Talentos e desempenho

Exemplo: um insight de foco sobre uma tendência da diversidade feminina em que não há headcount ativo em 1 ou mais dos 12 meses analisados.

Exemplo: um insight de foco sobre uma lacuna na diversidade feminina em que não há headcount ativo no mês analisado.

Informações de foco sugeridas

Para destacar dados que você poderia ter deixado passar e ter mais tempo para explorar os insights de foco em outras guias, mensalmente o People Analytics seleciona os insights a serem exibidos na página Visão geral. A seleção de insights depende da classificação do insight de foco no mecanismo Storyteller, das interações com o usuário do People Analytics, como o clique nas perguntas de negócios sugeridas, e da frequência com que essas perguntas de negócios aparecem na guia Visão geral.

Nota: Os principais fatores não têm impacto nas sugestões de insights de foco.

Você pode ignorar quaisquer insights de foco que achar irrelevantes para ajudar nosso algoritmo a revelar dados mais acionáveis ao longo do tempo. Geramos apenas sete insights de foco para um mês fiscal, portanto, se você ignorar todos os insights de foco sugeridos para o mês, não exibiremos novos insights antes da próxima atualização recorrente de dados. Você não pode desfazer a ignorar um insight, mas um insight ignorado anteriormente pode reaparecer após quatro meses se o People Analytics o considerar relevante novamente.

relatedlinks

Referência

[Perguntas frequentes: People Analytics](#)

[Próximo nível: People Analytics: detalhamento do Storyteller](#)

[Workday Community: General Available Innovation Services - Descriptions and Exhibits](#)

Conceito: tendências, lacunas, principais fatores e dados detalhados

Você pode clicar em Visualizar mais em um cartão de KPI, visualização ou insights de foco para ver os dados à medida que mudam ao longo do tempo, seus drivers subjacentes ou detalhes adicionais sobre eles.

Tendências e lacunas

Os insights de foco mostram tendências e lacunas da métrica. Uma tendência demonstra como uma métrica mudou ao longo do tempo. Exemplo: nos últimos 12 meses, a representação feminina no nível da organização 4: marketing aumentou 18,8 pontos percentuais.

Uma lacuna mostra o desempenho de uma determinada métrica em uma ou mais áreas da organização em comparação com outra área da organização ou com toda a empresa. Exemplo: a representação feminina no País: Estados Unidos, Nível da organização 4: Marketing está abaixo da taxa no Nível da organização 2: Vendas em 5,6 pontos percentuais.

Todos os insights de foco mostram o desempenho da métrica ao longo do tempo no gráfico de tendências. A quantidade de histórico de dados que você tem no People Analytics determina para quantos meses podemos mostrar uma tendência de métrica. O número máximo de meses que exibimos é 36.

Principais motivadores

O mecanismo do Storyteller destaca os principais motivadores de uma métrica, fatiando a métrica por diferentes dimensões. Exemplos: etnia, geração, local ou nível de gestão.

A guia Principais fatores em um cartão de insights de foco exibe as dimensões:

- Contribuindo para a lacuna de desempenho do insight de foco.
- Conduzindo o insight de foco na direção oposta.

As tabelas abaixo das dimensões exibem insights personalizados para cada principal direcionador, usando uma linguagem conversacional para transmitir informações importantes. Exemplo: a representação feminina nesta categoria de estabilidade é de 64,3% , ou seja, 18,7 pontos percentuais acima do centro de custo 1. Os principais motivadores são exibidos pela gravidade de seu impacto no insight de foco: de Alto a Baixo.

A alteração na métrica, no tamanho da população e na tendência histórica (para perguntas de negócios sobre tendências) determinam o nível do impacto. Rótulos de alto impacto indicam áreas da organização em que pode haver uma necessidade imediata de foco.

Os tomadores de decisão podem se concentrar em alguns dos principais fatores para melhorar o desempenho da métrica, pois isso pode até influenciar outros fatores não tão impactantes.

Exemplo: nos últimos 12 meses, a representação feminina no Nível 4 da sua organização aumentou 18,8 pontos percentuais.

Quais fatores estão contribuindo para a maior tendência de diversidade feminina no nível da organização 4?

Principais motivadores (Dimensão: Valor)	Nível de impacto (alto, médio, baixo)
Etnia: hispânico	Alto impacto
Local: Atlanta	Médio
Nível de gestão: nove gestores	Baixo

Principais motivadores (Dimensão: Valor)	Nível de impacto (alto, médio, baixo)
Local: Campus da cidade de Nova York	Baixo

Cada guia do driver superior inclui informações detalhadas sobre a composição da métrica.

Quais áreas com pontuação mais baixa em Tendência da diversidade feminina no nível da organização 4?

Principais motivadores (Dimensão: Valor)	Nível de impacto (alto, médio, baixo)
Local: Nova York	Médio
Nível de cargo: membros da equipe 2	Baixo

Cada guia do driver superior inclui informações detalhadas sobre a composição da métrica.

Dados detalhados

A guia Dados detalhados foi projetada para ser uma pré-visualização e exibe as primeiras 100 linhas de dados, com a possibilidade de restringir a lista a um mês individual. Você pode exportar os dados para um painel de descoberta para visualizar todas as linhas de dados e executar análises adicionais.

Na guia Dados detalhados para visualizações, você pode refinar os dados pelas dimensões usadas na visualização. Você também pode exportar os dados para o seu dispositivo como PNG ou para o Workday Slides.

Referência: terminologia do People Analytics

O People Analytics usa estes termos:

- [People Analytics](#)
- [Calendário fiscal](#)
- [Período do instantâneo atual](#)
- [Hierarquias](#)
- [Dimensões](#)
- [Atributos](#)
- [Métricas do People Analytics](#)
- [Contador de histórias](#)
- [Tópicos](#)
- [Cartões de conteúdo](#)
- [Indicadores-chave de desempenho \(KPIs\)](#)
- [Insights](#)
- [Dados analíticos do índice VIBE](#)
- [Perguntas de negócio](#)
- [Perguntas de negócio sugeridas](#)
- [Insights de foco](#)
- [Informações de foco sugeridas](#)
- [Visualizações](#)
- [Visualização de dados por padrão](#)
- [Visualização de dados refinados](#)

People Analytics

Conteúdo disponível no aplicativo People Analytics. O administrador do People Analytics determina quais entradas de configuração aplicar à configuração do aplicativo. Essas entradas de configuração, os métodos que o Storyteller usa para gerar conteúdo e a filtragem automática determinam quais métricas e insights estão disponíveis para análise no relatório People Analytics. O conteúdo é atualizado mensalmente.

Calendário fiscal

Calendário de períodos financeiros que controlam a contabilidade e os relatórios de sua organização. Ele consiste em períodos fiscais, que são intervalos cronológicos em que você divide o calendário. Os calendários fiscais são diferentes dos anos-calendário, embora os dois possam coincidir. O People Analytics permite que os usuários analisem os dados com base no calendário fiscal usado pela organização. O administrador do People Analytics configura o calendário fiscal durante a configuração do aplicativo.

Exemplo: o calendário 4-4-5 que divide o ano em quatro trimestres de 13 semanas, cada um agrupado em dois períodos de quatro semanas e um de cinco semanas.

Período do instantâneo atual

O período fiscal para o qual o People Analytics exibe dados atualmente. Dependendo da configuração do calendário fiscal, o período fiscal pode coincidir com um mês-calendário ou usar datas de início e de término personalizadas. Quando a atualização recorrente de dados é executada após o término de um período fiscal, o People Analytics carrega todos os novos dados do período fiscal anterior e os anexa ao histórico de dados atual, criando o instantâneo de dados para o período atual.

Exemplo: o período do instantâneo atual para um calendário fiscal do calendário vai de 1º a 30 de abril. Os dados de abril de 2023 estão disponíveis para visualização no aplicativo em maio de 2023.

Exemplo: o período do instantâneo atual para um calendário fiscal 4-4-5 vai de 26 de março a 29 de abril. Os dados desse período estarão disponíveis para visualização no aplicativo em maio de 2023.

Hierarquias

As hierarquias estabelecem relacionamentos entre organizações no Workday. O administrador do People Analytics escolhe quais hierarquias e organizações serão incluídas na configuração do aplicativo. Essas hierarquias e organizações determinam:

- Como o Storyteller agrupa os dados em diferentes combinações de dimensões para análise.
- Como o Workday aplica a segurança contextual no aplicativo.
- Quais dimensões estão disponíveis para refinar sua Visualização de aplicativo por padrão.

Dimensões

Campos de origem que o administrador do People Analytics inclui na configuração do aplicativo. Os campos de origem consistem em atributos e, portanto, as dimensões consistem em atributos. O People Analytics usa dimensões para gerar conteúdo que é exibido no aplicativo e permite refinar a visualização do aplicativo por padrão usando os atributos das dimensões selecionadas.

Exemplo: o campo de origem Local é uma dimensão. Essa dimensão consiste nos atributos Nova York e Toronto.

Atributos

Valores de uma dimensão (campo de origem)

Exemplo: Nova York é um atributo da dimensão Local.

Métricas do People Analytics

As métricas ajudam a medir, organizar e entender os seus dados. O People Analytics oferece métricas prontas para uso para a maioria dos tópicos e as usa para:

- Forneça indicadores-chave de desempenho (KPIs).
- Responder às principais perguntas de negócios na forma de insights de foco.

Certas métricas servem tanto como KPIs quanto respostas a perguntas de negócios (insights de foco).

O administrador do People Analytics determina quais entradas de configuração aplicar à configuração do aplicativo. Essas entradas determinam quais métricas estão disponíveis no relatório People Analytics . O Storyteller usa essas entradas na fórmula de métrica atribuída a uma determinada métrica para calcular a métrica.

Contador de histórias

Nome do mecanismo analítico automatizado que usa métodos estatísticos e heurísticas para detectar padrões nos dados de pessoas e revelar insights de foco priorizado. O Storyteller também calcula KPIs usando as entradas de configuração que o administrador inclui quando configura o People Analytics. O Storyteller não usa métodos estatísticos e heurísticas para calcular KPIs.

Tópicos

Áreas de conteúdo que fornecem insights importantes sobre o tópico específico para sua organização. A maioria dos tópicos também inclui indicadores-chave de desempenho (KPIs). O People Analytics organiza o conteúdo na interface de usuário por tópicos para ajudar você a descobrir rapidamente o que está acontecendo em sua organização em relação a um assunto específico.

Exemplo: risco de demissão voluntária e atrito

Cartões de conteúdo

Cartões na interface de usuário que exibem os detalhes de KPIs, insights do índice VIBE, insights de foco e visualizações.

Os cartões de KPI e os cartões de insights de foco consistem em um nível superior e um nível para visualizar mais.

Indicadores-chave de desempenho (KPIs)

Os indicadores-chave de desempenho (KPIs) agem como relatórios de progresso individuais que, juntos, ajudam você a entender, em alto nível, a integridade e o desempenho gerais da sua organização. O People Analytics fornece um conjunto de KPIs pronto para uso para a maioria dos tópicos. Cada KPI usa uma métrica do People Analytics. O administrador do People Analytics seleciona quais métricas de KPI serão exibidas no relatório People Analytics .

Exemplo: a taxa de atrito voluntário de colaboradores com potencial alto do indicador principal de desempenho (KPI) mostra o percentual de trabalhadores com potencial alto que deixaram a empresa voluntariamente no período móvel definido. Compreender a população categorizada como colaboradores com potencial alto esclarece o potencial de promoção e crescimento dentro da empresa.

O People Analytics exibe a métrica de KPI e todos os elementos incluídos em um cartão de KPI.

Informações

Tendências, oportunidades e riscos na sua organização, de acordo com as suas ações. O People Analytics oferece informações de todos os tópicos. Os insights assumem a forma de:

- Dados analíticos do índice VIBE
- Insights de foco

- Visualizações

Dados analíticos do índice VIBE

VIBE™ significa Value Inclusion, Belonging, and Equity (Inclusão de valor, Pertencimento e Equidade). O tópico do índice VIBE destaca as principais métricas de resultados para mostrar onde você pode melhorar a equidade e a paridade em todos os grupos de pessoas (interseções). Esses insights ajudam você a definir, alcançar e renovar metas que promovem o pertencimento e a diversidade no seu local de trabalho. O People Analytics usa um esquema de cálculo exclusivo para gerar o VIBE Index Insights e fornece um modelo de maturidade para ajudar as organizações a avaliar seu progresso no incentivo ao pertencimento e à diversidade.

Perguntas de negócio

A maioria das guias de tópico no People Analytics tem um conjunto de perguntas de negócios essenciais sobre a força de trabalho prontas para uso. Os insights de foco respondem a essas perguntas de negócios usando as métricas do People Analytics. A guia de tópico do índice VIBE não inclui perguntas de negócios. Para obter uma lista completa de perguntas de negócios, consulte Referência: perguntas de negócios por tópico.

Exemplo: pergunta de negócios para o tópico Diversidade e inclusão: quais são as lacunas na representação feminina na gestão?

Perguntas de negócio sugeridas

O Workday seleciona perguntas de negócios de forma dinâmica com base na frequência de uso em seu locatário (ou no uso médio de todos os usuários do People Analytics, se não houver dados suficientes em seu locatário). As perguntas de negócios sugeridas são exibidas na guia Visão geral do relatório People Analytics.

Insights de foco

A maioria das guias de tópico no People Analytics tem um conjunto de perguntas de negócios essenciais sobre a força de trabalho prontas para uso. Os insights de foco respondem a essas perguntas de negócios usando as métricas do People Analytics. Esses dados analíticos ajudam a determinar onde concentrar sua atenção nas oportunidades e riscos de ação que são exibidos como tendências nos dados de pessoas. Os insights de foco mostram o desempenho de uma métrica agora em comparação a um momento histórico ou o desempenho de uma métrica em uma área da organização em comparação com outra área ou com a empresa. O People Analytics exibe o insight de foco e todos os elementos incluídos em um cartão de insights de foco.

Exemplo: um insight de foco para a pergunta de negócios [Quais são as principais tendências na representação feminina?] mostra que, nos últimos 12 meses, a representação feminina em Marketing aumentou 3,3 pontos percentuais.

Informações de foco sugeridas

Coleção de insights de foco que o People Analytics seleciona com base na classificação dos insights de foco no mecanismo Storyteller e nas interações de usuário do People Analytics, como clicar nas perguntas de negócios sugeridas. Os insights de foco sugeridos são exibidos na guia Visão geral do relatório People Analytics.

Visualizações

Insights que fornecem contexto adicional para uma determinada pergunta de negócios dentro de um tópico. Esses gráficos exibem os dados que você inclui em sua configuração do People Analytics. As visualizações não exibem valores calculados pelo Storyteller. O People Analytics usa estes tipos de visualização:

- Gráfico de barras
- Mapa de fontes
- Gráfico de linhas
- Cascata

Visualização de dados por padrão

Visualização por padrão do relatório People Analytics para um usuário individual. A configuração do People Analytics determina qual conteúdo compreende a visualização de conteúdo por padrão. Por exemplo, tópicos, campos e configurações de segurança incluídos. Além disso, o People Analytics filtra automaticamente a análise que o Storyteller realiza a cada mês e exibe os Insights de foco priorizados no aplicativo como parte da Visualização de dados por padrão. Essa filtragem automática exclui insights de foco com populações de até cinco trabalhadores. Você pode refinar a Visualização de dados por padrão para explorar o conteúdo de uma área específica da sua organização.

Visualização de dados refinados

O conteúdo que o aplicativo exibe depois que um usuário individual refina a visualização de dados por padrão. Você pode refinar os dados selecionando atributos para as dimensões em uma das duas hierarquias disponíveis. Exemplo: você seleciona Refinar dados e, em seguida, seleciona o atributo Nova York para a dimensão Local. Essa visualização de dados refinada permite que você deixe apenas os insights de tendências de foco no escritório de Nova York na visualização do People Analytics. Observação: a configuração do People Analytics determina quais dimensões compõem uma das hierarquias. Sua configuração pode incluir apenas uma hierarquia.

Referência: perguntas de negócio por tópico

O Workday People Analytics destaca as análises na forma de perguntas de negócios e insights de foco, organizados por tópico. As perguntas de negócios de cada tópico ajudam você a obter informações sobre sua organização e descobrir tendências e padrões específicos.

Diversidade e inclusão

Este tópico ajuda você a entender a demografia atual de uma organização. Também pode ajudá-lo a fazer melhorias nos diferentes segmentos de diversidade dentro de uma organização.

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Quais são as principais tendências na representação feminina?	Destaca diferentes tendências relacionadas à diversidade de gênero dentro de uma organização. As tendências podem consistir em impactos positivos ou negativos para a diversidade geral de gênero da organização.	Representação feminina
Onde podemos melhorar a representação feminina?	Destaca áreas da organização que precisam de melhorias na igualdade de gênero. Esta pergunta compara a representatividade feminina no segmento com a representatividade feminina na empresa, organização	Representação feminina

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
	ou região como um todo. As melhorias nessa dimensão também impulsionam a melhoria da representatividade feminina na empresa ou organização em geral.	
Onde estão as lacunas na representação feminina na gestão?	Destaca áreas da organização em que há falta de representação feminina em funções de nível de gestão.	Representação feminina Filtrado em É gestor = Sim
Onde podemos melhorar a retenção feminina na força de trabalho?	Identifica áreas em que existem baixas taxas de retenção de trabalhadores do sexo feminino na organização.	Taxa de retenção Filtrado em Feminino
Onde estão as lacunas na promoção de mulheres?	Destaca áreas da organização ou indicadores fundamentais que precisam de melhorias na diversidade de gênero para a taxa de promoções. Isso ajuda a garantir oportunidades iguais de mobilidade ascendente dentro de uma organização.	Taxa de promoção Filtrado em Feminino

Composição da organização

Este tópico explora perguntas de negócios relacionadas à estrutura de uma organização.

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Onde a organização está crescendo?	Destaca áreas da organização que apresentam tendência em uma direção positiva para o crescimento do headcount ativo.	Taxa de crescimento de headcount
O que são valores atípicos na margem de controle?	Destaca áreas nas quais pode haver alta ou baixa margem de controle na organização, comparando a métrica em uma dimensão específica com a métrica da empresa, região ou organização como um todo.	Média de margem de controle Exclui posições não preenchidas
Onde estão as lacunas na mobilidade interna para gestores?	Destaca áreas da sua organização nas quais, em comparação com outras áreas, há um número menor de colaboradores individuais que, em média, se movem para funções de nível de gestão.	Taxa de colaboradores individuais que se tornaram gestores
O que são valores atípicos em estabilidade?	Identifica as áreas da organização que são categorizadas como valor atípico na média de	Média de permanência

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
	permanência. Isso pode revelar áreas de alta ou baixa permanência na organização.	
Onde estão as lacunas no compa-ratio?	Identifica as áreas da organização que são categorizadas como valor atípico na média de compa-ratio.	Média de compa-ratio
Onde estão as lacunas nas promoções?	Identifica as áreas ou os atributos dos trabalhadores que não estão sendo promovidos tanto quanto a população geral da organização.	Taxa de promoção

Retenção e atrito

Este tópico explora perguntas de negócios relacionadas ao motivo pelo qual os trabalhadores estão deixando a empresa e como melhorar a retenção de trabalhadores em uma organização.

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Quais são as principais tendências de rotatividade de pessoal?	Revela tendências de rotatividade de pessoal na força de trabalho que estão impactando negativamente a taxa de atrito geral. Uma rotatividade de pessoal muito baixa pode levar à estagnação da inovação, enquanto uma rotatividade de pessoal alta pode levar a um alto impacto financeiro. Essa pergunta aponta áreas problemáticas nas quais você pode se concentrar e enfrentar de forma proativa.	Taxa de atrito
Quem está saindo?	Destaca áreas da empresa nas quais os trabalhadores estão saindo e os possíveis motivos pelos quais os trabalhadores estão deixando a organização. Esta pergunta de negócios se concentra na lacuna entre a taxa de atrito geral da empresa, região ou organização e a área que precisa de atenção.	Taxa de atrito
Onde podemos melhorar a retenção?	Destaca áreas da organização que apresentam uma alta taxa de evasão, com a saída de colaboradores nos primeiros anos de sua estabilidade.	Taxa de retenção

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Onde temos a menor permanência para desligamentos voluntários?	Fornecer insights sobre quando as pessoas saem voluntariamente da organização. Isso reflete a baixa permanência na organização.	Média de permanência de desligamentos voluntários
Onde perdemos a maioria das novas admissões?	Destaca áreas em que as novas admissões, com média de permanência inferior a um ano, deixam a organização.	Taxa de atrito de novas admissões

Admissão

Este tópico explora perguntas de negócios relacionadas a candidatos e requisições para admissão.

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Quais são as principais tendências na admissão?	Destaca áreas dentro da organização que mostram anomalias no tempo médio para preenchimento do ponto de vista histórico.	Tempo médio para preenchimento
Onde a admissão leva mais tempo?	Destaca áreas que se desviam da média geral da empresa em relação ao tempo de admissão, bem como os motivadores de fases que criam gargalos no processo de admissão.	Tempo médio para admissão
Em quais áreas precisamos nos concentrar para permanecermos competitivos com as ofertas?	Destaca áreas da organização que podem melhorar a aceitação da oferta pelos candidatos.	Taxa de recusa de ofertas

Talentos e desempenho

Este tópico explora perguntas de negócios relacionadas ao talento e ao desempenho dos trabalhadores.

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Quais são as principais tendências em talentos?	Destaca áreas da organização nas quais os trabalhadores são sinalizados como colaboradores com potencial alto, fornecendo insights sobre oportunidades de crescimento de desempenho.	Representação de colaboradores com potencial alto
Onde estamos perdendo colaboradores com alto desempenho?	Destaca áreas da organização nas quais a empresa precisa se concentrar e fornece insights sobre o motivo pelo qual os colaboradores com alto desempenho estão deixando a empresa.	Taxa de atrito voluntário de colaboradores com alto desempenho

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Onde podemos nos concentrar para melhorar o desempenho?	Revela áreas dentro da organização que mostram variações de colaboradores com alto desempenho que se desviam da norma em comparação com a taxa de colaboradores com alto desempenho da empresa, região ou organização.	Taxa de colaboradores com alto desempenho

Habilidades

Este tópico explora os dados de habilidades da sua força de trabalho.

Pergunta de negócio	Orientação	Métrica relacionada
Onde estão as oportunidades para oferecer treinamento aos trabalhadores?	Destaca as áreas da organização nas quais há necessidade de treinamento e melhorias dos conjuntos de habilidades dos trabalhadores.	Média de pontuação de lacuna

relatedlinks

Referência

O próximo nível: [People Analytics: recursos para ajudar a validar os dados da sua organização](#)

Referência: métricas no People Analytics

O People Analytics usa estas métricas:

- [Taxa de atrito em 12 meses móveis](#)
- [Faixa etária de mais de 50 anos](#)
- [Headcount ativo](#)
- [Taxa de atrito anualizada](#)
- [Taxa de atrito involuntário anualizada](#)
- [Taxa de atrito de desligamentos com perda anualizada](#)
- [Taxa de atrito de URM \(Minorias sub-representadas\) anualizada](#)
- [Taxa de atrito voluntário anualizada](#)
- [Proporção de candidatos por admissão](#)
- [Idade média da força de trabalho](#)
- [Média de compa-ratio](#)
- [Média de compa-ratio de desligamentos](#)
- [Média de pontuação de lacuna](#)
- [Média de margem de controle](#)
- [Média de permanência](#)
- [Tempo médio para preenchimento](#)
- [Tempo médio para admissão](#)
- [Tempo médio para admissão alternativa](#)
- [Média de permanência de desligamentos voluntários](#)
- [Taxa de pessoas com deficiência](#)

- Headcount ativo de mulheres
- Taxa de atrito de mulheres
- Total de desligamentos de mulheres mensal
- Total de desligamentos de mulheres trimestral
- Representação feminina
- Representação feminina na liderança
- Total de desligamentos de mulheres acumulado no ano
- Taxa de crescimento de headcount
- Headcount ativo de colaboradores com alto desempenho
- Taxa de colaboradores com alto desempenho
- Taxa de atrito voluntário de colaboradores com alto desempenho
- Headcount ativo de colaboradores com potencial alto
- Representação de colaboradores com potencial alto
- Taxa de atrito voluntário de colaboradores com potencial alto
- Taxa de hispânicos/não hispânicos
- Headcount ativo de colaboradores individuais
- Taxa de colaboradores individuais que se tornaram gestores
- Taxa de atrito involuntário em 12 meses móveis
- Taxa de atrito involuntário mensal
- Total de desligamentos involuntários mensal
- Taxa de atrito involuntário trimestral
- Total de desligamentos involuntários acumulado no ano
- Headcount ativo de liderança
- Taxa de URM (Minorias sub-representadas) na liderança
- Headcount ativo de gestores
- Taxa de atrito mensal
- Novas admissões mensais
- Total de desligamentos mensal
- Taxa de atrito de novas admissões
- Taxa de retenção de novas admissões 2
- Novas admissões acumuladas no ano
- Taxa de retenção de novas admissões
- Taxa de recusa de ofertas
- Taxa de trabalhadores em meio período
- Taxa de promoção
- Taxa de velocidade de promoção
- Taxa de atrito trimestral
- Total de desligamentos involuntários trimestral
- Novas admissões trimestrais
- Total de desligamentos trimestral
- Total de desligamentos voluntários trimestral
- Taxa de conversão do candidato indicado
- Taxa de admissões de candidato indicado
- Taxa de atrito em 12 meses móveis com perda para a organização
- Taxa de atrito mensal com perda para a organização
- Taxa de atrito trimestral com perda para a organização
- Taxa de retenção
- Total de desligamentos acumulado no ano
- Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) em 12 meses móveis
- Headcount ativo de URM

- Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) mensal
- Total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) mensal
- Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) trimestral
- Total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) trimestral
- Taxa de URM (Minorias sub-representadas)
- Total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) acumulado no ano
- Taxa de status de veterano
- Taxa de atrito voluntário em 12 meses móveis
- Taxa de atrito voluntário mensal
- Total de desligamentos voluntários mensal
- Taxa de atrito voluntário trimestral
- Total de desligamentos voluntários acumulado no ano

Taxa de atrito em 12 meses móveis

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito em 12 meses móveis Pergunta de negócio de retenção e atrito: quais são as principais tendências de rotatividade de pessoal? Pergunta de negócio de retenção e atrito: quem está saindo?
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Dependendo do seu histórico de dados: • Período móvel de 12 meses ou • Período móvel de três meses (somente perguntas de negócio)
Fórmula da métrica	$\frac{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 12) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True")}{\{\text{avg_active_headcount_rolling_12_months}\}},$ where $\text{avg_active_headcount_rolling_12_months} = \frac{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 12) \text{ for } ("Active_Status", "True")}{12}$ OR $\frac{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 3) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True")}{\{\text{avg_active_headcount_rolling_3_months}\}},$ where $\text{avg_active_headcount_rolling_3_months} = \frac{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 3) \text{ for } ("Active_Status", "True")}{3}$
Tradução	Número de trabalhadores desligados no período / média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Pontos de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico há um mês • Comparação de KPI da empresa

Ponto de comparação para dados analíticos de foco Você tem duas opções:

Campos obrigatórios para KPI

- Período do instantâneo histórico Há um mês ou
- Período do instantâneo atual para o grupo de comparação
- Status ativo
- ID de colaborador
- Data de desligamento

Faixa etária de mais de 50 anos

Como esta métrica é usada?	KPI: faixa etária com mais de 50 anos
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Age_Over_50", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Soma das idades dos trabalhadores ativos com mais de 50 anos no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • Data de nascimento • Data de vigência do relatório • ID de colaborador

Headcount ativo

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores ativos em sua organização no período anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador

Taxa de atrito anualizada

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito anualizada
Tipo de métrica	Taxa

Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period \", \"True\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) * (12 / fiscal year to date months)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados no exercício fiscal até o momento / média de headcount ativo no exercício fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal até o momento) * (12 / número de meses no exercício fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento

Taxa de atrito involuntário anualizada

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito involuntário anualizada
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Termination_Category\", \"Involuntary\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no exercício fiscal até o momento / média de headcount ativo no exercício fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal até o momento) * (12 / número de meses no exercício fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Taxa de atrito de desligamentos com perda anualizada

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito de desligamentos com perda anualizada
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Regrettable_Termination \", \"True\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados que representam uma perda para a organização no exercício fiscal até o momento / média de headcount ativo no exercício fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal até o momento) * (12 / número de meses no exercício fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Desligamento - Perda para a organização • Categoria do período letivo

Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) anualizada

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) anualizada
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Is_URM\", \"True\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") for (\"Is_URM\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Tradução	Desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) no exercício fiscal até o momento / média de headcount ativo de URM no exercício fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento /

	número de meses no exercício fiscal até o momento) * (12 / número de meses no exercício fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Taxa de atrito voluntário anualizada

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário anualizada
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Termination_Category\", \"Voluntary\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no exercício fiscal até o momento / média de headcount ativo no exercício fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal até o momento) * (12 / número de meses no exercício fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Data de desligamento - Categoria do período letivo

Proporção de candidatos por admissão

Como esta métrica é usada?	KPI: índice de candidatos por admissão
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Candidate_JobRequisition]) / unique([Candidate_JobRequisition]) for (\"\"Stage_Consolidated\"\", \"\"Hire\"\")</code>
Tradução	Candidatos/número de admissões

Ponto de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios	• ID do candidato • Status do recrutamento - Requisição de recrutamento • Fase de recrutamento • ID de candidato para alocação de pessoal • Requisição de recrutamento para alocação de pessoal • Data de admissão para alocação de pessoal

Taxa de atrito voluntário anualizada

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário anualizada
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True \") for (\"Termination_Category\", \"Voluntary\") / rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Active_Status\", \"True\") * (12 / fiscal year to date months)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no exercício fiscal até o momento / média de headcount ativo no exercício fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no exercício fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal até o momento) * (12 / número de meses no exercício fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Idade média da força de trabalho

Como esta métrica é usada?	KPI: média de idade da força de trabalho
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo

Fórmula da métrica	<code>sum([Age]) for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Soma de idades para headcount ativo no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • Data de nascimento • Data de vigência do relatório • ID de colaborador

Média de compa-ratio

Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócios Composição da organização: onde estão as lacunas no compa-ratio?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>sum([Compa_Ratio]) for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Soma de compa-ratio do headcount ativo no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Média de compa-ratio de desligamentos

Como esta métrica é usada?	KPI: média de compa-ratio de desligamentos
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>sum([Compa_Ratio]) for ("Terminated_This_Period", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True")</code>
Tradução	Soma do compa-ratio de trabalhadores desligados no mês anterior /trabalhadores desligados no mês anterior
Pontos de comparação	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios para KPI	• Compa-ratio • ID de colaborador

- Data de desligamento

Média de pontuação de lacuna

Como esta métrica é usada?	Pergunta de empresa: onde estão as oportunidades para oferecer treinamento aos trabalhadores?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\text{sum}([\text{gap_score_pct}]) / \text{unique}([\text{Employee_ID}])$
Tradução	Soma das pontuações de lacunas dos trabalhadores no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior Pontuação de lacuna = 1 - Pontuação de correspondência
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Média de margem de controle

Como esta métrica é usada?	KPI: média de margem de controle Pergunta de negócios: o que são valores atípicos na margem de controle?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\text{sum}([\text{Direct_Reports}]) \text{ for } ("Manager_With_Direct_Reports", "True") \text{ for } ("Active_Status", "True") / \text{unique}([\text{Employee_ID}]) \text{ for } ("Manager_With_Direct_Reports", "True") \text{ for } ("Active_Status", "True")$
Tradução	Número de subordinados diretos ativos no final do mês anterior / Número de gestores ativos com subordinados diretos no final do mês anterior Exclui posições não preenchidas
Pontos de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Ponto de comparação para dados analíticos de foco	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Exemplo:

Organização de supervisão	Gestores	Subordinados diretos
Vice-presidente	1	2

Organização de supervisão	Gestores	Subordinados diretos
Diretor A	1	3
Gestor A1	1	4
Gestor A2	1	7
Gestor A3	1	3
Diretor B	1	4
Gestor B1	1	2
Gestor B2	1	5
Gestor B3	1	8
Gestor B4	1	3
Total	10	41

Média de permanência

Como esta métrica é usada?	KPI: média de permanência Pergunta de negócio: o que são valores atípicos na estabilidade?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>sum([Length_Of_Service_In_Partial_Years]) for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Soma do tempo de serviço do headcount ativo no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior
Pontos de comparação para KPI	- Período do instantâneo histórico de há 12 meses - Comparação de KPIs da empresa
Ponto de comparação para dados analíticos de foco	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação
Campos obrigatórios para KPI	- Status ativo - ID de colaborador - Tempo de serviço em anos incompletos

Tempo médio para preenchimento

Como esta métrica é usada?	Pergunta de empresa de admissão: quais são as principais tendências na admissão?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo

Fórmula da métrica	$\frac{(\text{total_reqs_hired_filled_time})}{(\text{reqs_filled_hired})}$
Variáveis do cálculo	- total_reqs_hired_filled_time = sum([Requisition_Time_To_Fill]) for ("Can_Job_Requisition_Status_Instance_Evalu "filled") for ("Stage_Consolidated", "hire") - Requisition_Time_To_Fill = DAYS_BETWEEN([Req_Job_Requisition_Fill [Req_Recruiting_Start_Date]) - reqs_filled_hired = {candidates_hired} for ("Can_Job_Requisition_Status_Instance_Evalu - Candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "hire") - Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])
Tradução	Soma do tempo para preenchimento das admissões em requisições preenchidas no mês anterior (número de dias desde a data de início da requisição até a data de preenchimento da requisição) / número de admissões em requisições preenchidas no mês anterior
Ponto de comparação	Dependendo do seu histórico de dados, o período do instantâneo histórico há 12 ou 3 meses.

Tempo médio para admissão

Como esta métrica é usada?	KPI: tempo médio para admissão Pergunta de negócio - Admissão: onde a admissão leva mais tempo?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\frac{(\text{total_time_to_hire})}{(\text{candidates_hired})}$
Variáveis do cálculo	- total_time_to_hire = sum([Time_To_Hire]) for ("Stage_Consolidated", "hire") - Time_To_Hire = DAYS_BETWEEN([Recruiting_Start_Date], [Worker_Hire_Date]) - candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition])

	<pre>for ("Stage_Consolidated", "hire") • Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])</pre>
Tradução para KPI	Soma do tempo a ser admitido para admissões no mês anterior (número de dias desde a data de início da requisição até a data de admissão) / número de admissões no mês anterior * 100
Tradução para pergunta de negócios sobre admissão	Soma do tempo a ser admitido para admissões no mês anterior (número de dias desde a data de início da requisição até a data de admissão) / número de admissões no mês anterior
Pontos de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Ponto de comparação para dados analíticos de foco	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação
Campos obrigatórios para KPI	• ID do candidato • Requisição de recrutamento • Fase • Data de admissão do trabalhador-candidato • Requisição de recrutamento do trabalhador • Data/Hora de criação • Fase de admissão • Data de início do recrutamento • Data de início do status

Tempo médio para admissão alternativa

Como esta métrica é usada?	KPI: tempo médio para admissão
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<pre>sum([Time_To_Hire_Alternative]) for ("Stage_Consolidated", "hire") / unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "hire")</pre>
Variáveis do cálculo	• total_time_to_hire = sum([Time_To_Hire_Alternative]) for ("Stage_Consolidated", "hire") • Time_To_Hire_Alternative = DAYS_BETWEEN([Stage_Date], [Candidate_First_Stage_Date]) when Stage_Date = "hire" • candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition])

	for ("Stage_Consolidated", "hire") • Candidate_JobRequisiton = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])
Tradução para KPI	soma(data de admissão - data de candidatura do candidato) / número de admissões
Tradução para pergunta de negócios sobre admissão	Soma do tempo a ser admitido para admissões no mês anterior (número de dias desde a data de início da requisição até a data de admissão) / número de admissões no mês anterior
Pontos de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios	• ID do candidato • Data/Hora de criação • Status do recrutamento - Requisição de recrutamento • Fase de recrutamento • ID de candidato para alocação de pessoal • Requisição de recrutamento para alocação de pessoal • Data de admissão para alocação de pessoal • Data de início do status

Média de permanência de desligamentos voluntários

Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócio de retenção e atrito: onde temos a menor permanência para desligamentos voluntários?
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\frac{\text{sum}([\text{Length_Of_Service_In_Partial_Years}]) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True") \text{ for } ("Termination_Category", "Voluntary")}{\text{unique}([\text{Employee_ID}]) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True") \text{ for } ("Termination_Category", "Voluntary")}$
Tradução	Soma do tempo de serviço dos desligamentos voluntários no mês anterior / desligamentos voluntários no mês anterior
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Taxa de pessoas com deficiência

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de pessoas com deficiência
Tipo de métrica	Média
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Disabled", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Headcount ativo de trabalhadores com deficiências no final do mês anterior / Headcount ativo no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Está desabilitado

Headcount ativo de mulheres

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de mulheres
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Gender", "Female")</code>
Tradução	Número de trabalhadores do sexo feminino em sua organização no período atual
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual.
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Sexo

Taxa de atrito de mulheres

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito de mulheres
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female") / {avg_female_headcount_rolling_12_months}, where avg_female_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]),</code>

	12) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") / 12)
Tradução	Número de desligamentos de mulheres no período / média de headcount de mulheres no período (soma de headcounts de mulheres para cada mês / número de meses em período móvel) * 100
Pontos de comparação	• Período do instantâneo histórico há um mês • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios para KPI	• Status ativo • ID de colaborador • Sexo • Data de desligamento

Total de desligamentos de mulheres mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos de mulheres mensal
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")
Tradução	Número de trabalhadores do sexo feminino desligados no mês atual
Ponto de comparação	Mês anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • Sexo • Data de desligamento

Total de desligamentos de mulheres trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos de mulheres trimestral
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")
Tradução	Número de trabalhadores do sexo feminino desligados no trimestre fiscal anterior
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• ID de colaborador • Sexo • Data de desligamento

Representação feminina

Como esta métrica é usada?	KPI: Representação feminina Pergunta de negócios Diversidade e inclusão: quais são as principais tendências na representação feminina? Pergunta de negócios Diversidade e inclusão: onde podemos melhorar a representação feminina?
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Gender", "Female") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores do sexo feminino ativos no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior * 100
Pontos de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Ponto de comparação para dados analíticos de foco	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação
Campos obrigatórios para KPI	• Status ativo • ID de colaborador • Sexo
Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócios Diversidade e inclusão: onde estão as lacunas na representação feminina na gestão?
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Manager", "True") for ("Gender", "Female") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Manager", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores do sexo feminino ativos no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior * 100 Filtrado em É gestor = Sim
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Representação feminina na liderança

Como esta métrica é usada?	KPI: representação feminina na liderança
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Is_Leader", "True") for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Is_Leader", "True") for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Número de mulheres líderes ativas no final do mês anterior / líderes ativos no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios para KPI	• Status ativo • ID de colaborador • Sexo • Líder

Total de desligamentos de mulheres acumulado no ano

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos de mulheres acumulado no ano
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")</code>
Tradução	Número de trabalhadores do sexo feminino desligados no exercício fiscal até o momento
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • Sexo • Data de desligamento

Taxa de crescimento de headcount

Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócios Composição da organização: Onde a organização está crescendo?
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo

Fórmula da métrica	<pre>(unique([Employee_ID]) - previous(unique([Employee_ID]), 6) for ("Active_Status", "True")) / previous(unique([Employee_ID]), 6) for ("Active_Status", "True"))</pre> OR <pre>(unique([Employee_ID]) - previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True")) / previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True"))</pre>
Tradução	(Headcount ativo no final do mês anterior - Headcount ativo no início do período) / Headcount ativo no início do período
Ponto de comparação	Dependendo do seu histórico de dados, o período do instantâneo histórico há 6 ou 3 meses.

Headcount ativo de colaboradores com alto desempenho

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de alto desempenho
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<pre>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("High_Performer", "True")</pre>
Tradução	Número de trabalhadores com alto desempenho no período anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Alto desempenho

Taxa de colaboradores com alto desempenho

Como esta métrica é usada?	Talentos e desempenho - Pergunta de negócios: onde podemos nos concentrar para melhorar o desempenho?
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<pre>unique([Employee_ID]) for ("High_Performer", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</pre>

Tradução	Número de trabalhadores ativos com alto desempenho no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Taxa de atrito voluntário de colaboradores com alto desempenho

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário de colaboradores com alto desempenho
Tipo de métrica	Pergunta de negócio da lacuna: onde estamos perdendo colaboradores com alto desempenho?
Intervalo de tempo da métrica	Eventos ao longo do tempo Dependendo do seu histórico de dados: • Período móvel de 12 meses ou • Período móvel de três meses (somente pergunta de negócios)
Fórmula da métrica	<pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") for ("High_Performer", "True") / {avg_high_performer_headcount_rolling_12_months}, where avg_high_performer_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("High_Performer", "True") for ("Active_Status", "True") / 12) OR rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") for ("High_Performer", "True") / {avg_high_performer_headcount_rolling_3_months}, where avg_high_performer_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("High_Performer", "True") for ("Active_Status", "True") / 3)</pre>
Tradução	Número de desligamentos voluntários de colaboradores com alto desempenho no período / média de headcount ativo de colaboradores com alto desempenho no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Pontos de comparação para KPI	• Período do instantâneo histórico há um mês • Comparação de KPI da empresa
Ponto de comparação para dados analíticos de foco	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Campos obrigatórios para KPI	- Status ativo - ID de colaborador - Alto desempenho - Data de desligamento - Categoria do período letivo
------------------------------	---

Headcount ativo de colaboradores com potencial alto

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de potencial alto
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_High_Potential", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores com potencial alto no período anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Potencial alto

Representação de colaboradores com potencial alto

Como esta métrica é usada?	KPI: representação de colaboradores com potencial alto Talento e desempenho Pergunta de negócios: quais são as principais tendências em talentos?
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Is_High_Potential", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores ativos com potencial alto no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior * 100
Pontos de comparação para KPI	- Período do instantâneo histórico de há 12 meses - Comparação de KPIs da empresa
Pontos de comparação para insights de foco	Dependendo do seu histórico de dados, o período do instantâneo histórico há 12 ou 3 meses.
Campos obrigatórios para KPI	- Status ativo - ID de colaborador - Potencial alto

Taxa de atrito voluntário de colaboradores com potencial alto

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário de colaboradores com potencial alto
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") for ("Is_High_Potential", "True") / {avg_high_potentials_headcount_rolling_12_months where avg_high_potentials_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_High_Potential", "True") for ("Active_Status", "True") / 12)}</code>
Tradução	Número de desligamentos voluntários de colaboradores com potencial alto no período / média de headcount ativo de colaboradores com potencial alto no período (soma dos headcounts de colaboradores com potencial alto para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Pontos de comparação	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios para KPI	• Status ativo • ID de colaborador • Potencial alto • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Taxa de hispânicos/não hispânicos

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de hispânicos/não hispânicos
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Hispanic_or_Latino", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Headcount de trabalhadores hispânicos no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador

- Hispânico ou latino

Headcount ativo de colaboradores individuais

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de colaboradores individuais
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Individual_Contributor", "True")</code>
Tradução	Número de colaboradores individuais em sua organização no período anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Gestor

Taxa de colaboradores individuais que se tornaram gestores

Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócios: onde estão as lacunas na mobilidade interna para gestão?
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Dependendo do seu histórico de dados: • Período móvel de 12 meses ou • Período móvel de 3 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") for ("IC_To_MGR_This_Period", "True") / {avg_active_headcount_rolling_12_months},</code> where <code>avg_active_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12)</code> OR <code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") for ("IC_To_MGR_This_Period", "True") / {avg_active_headcount_rolling_3_months},</code> where <code>avg_active_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") / 3)</code>
Tradução	Número de colaboradores individuais ativos que foram promovidos para funções de gestão no período / média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Ponto de comparação	Período do instantâneo histórico há um mês

Taxa de atrito involuntário em 12 meses móveis

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito involuntário em 12 meses móveis
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no período / média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Taxa de atrito involuntário mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito involuntário mensal
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no período / média de headcount ativo no período (headcount ativo no início do mês + headcount ativo no final do mês) / 2 * 100
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Total de desligamentos involuntários mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos involuntários mensal
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no mês anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento - Categoria do período letivo

Taxa de atrito involuntário trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito involuntário trimestral
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for ("Active_Status", "True") / number of months fiscal quarter to date)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no trimestre fiscal até o momento / média de headcount ativo do trimestre fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no trimestre fiscal até o momento / número de meses no trimestre fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Data de desligamento - Categoria do período letivo

Total de desligamentos involuntários acumulado no ano

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos involuntários acumulado no ano
Tipo de métrica	Contagem

Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Involuntary")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no exercício fiscal até o momento
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento - Categoria do período letivo

Headcount ativo de liderança

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de liderança
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Leader", "True")</code>
Tradução	Número de líderes em sua organização no período anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Líder

Taxa de URM (Minorias sub-representadas) na liderança

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de URM (Minorias sub-representadas) na liderança
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Is_Leader", "True") for ("Is_URM", "True") for ("Active_Status", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Leader", "True")</code>
Tradução	Headcount ativo de URM (Minorias sub-representadas) no final do mês anterior / headcount ativo de liderança no final do mês anterior * 100

Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Líder - Trabalhador de minoria sub-representada

Headcount ativo de gestores

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de gestores
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Manager", "True")</code>
Tradução	Número de gestores em sua organização no período anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Gestor

Taxa de atrito mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito mensal
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados no período / média de headcount ativo no período (headcount ativo no início do período + headcount ativo no final do período) / 2) * 100
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Data de desligamento

Novas admissões mensais

Como esta métrica é usada?	KPI: novas admissões mensais
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo

Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Hired_This_Period", "True")</code>
Tradução	Número de novas admissões adquiridas pela sua organização no mês anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Data de admissão

Total de desligamentos mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos mensal
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados no mês anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento

Taxa de atrito de novas admissões

Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócio de retenção e atrito: onde perdemos a maioria das novas admissões?
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Dependendo do seu histórico de dados: - Período móvel de 12 meses ou - Período móvel de 3 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") / {avg_new_hires_headcount_rolling_12_months}, where avg_new_hires_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") / 12)</code> OR <code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") / {avg_new_hires_headcount_rolling_3_months}, where avg_new_hires_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") / 3)</code>

Tradução	Número de novas admissões desligadas no período / média de headcount ativo de novas admissões no período (soma dos headcounts ativos de novas admissões para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Taxa de retenção de novas admissões 2

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de retenção de novas admissões 2
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<pre>previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") for ("Is_Rehire", "False") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") for ("Is_Rehire", "False") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Is_Rehire", "False")) / previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") for ("Is_Not_Rehire", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Is_Not_Rehire", "True")</pre>
Tradução	(novas admissões ativas no início do período - novas admissões desligadas no período + trabalhadores admitidos no período) / (novas admissões ativas no início do período + trabalhadores admitidos no período) * 100 Nota: Essa métrica exclui readmissões.
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de admissão • Tempo de serviço em anos incompletos • Trabalhador readmitido • Data de desligamento

Novas admissões acumuladas no ano

Como esta métrica é usada?	KPI: novas admissões acumuladas no ano
Tipo de métrica	Contagem

Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Hired_This_Period", "True")</code>
Tradução	Número de novas admissões no exercício fiscal até o momento
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Gestor

Taxa de retenção de novas admissões

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de retenção de novas admissões
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<code>(previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_New_Hire", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True")) / (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Is_New_Hire", "True") for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True"))</code>
Tradução	(novas admissões ativas no início do período + trabalhadores admitidos no período - novas admissões desligadas no período) / (novas admissões ativas no início do período + trabalhadores admitidos no período) * 100
Pontos de comparação	- Período do instantâneo histórico há 12 meses - Comparação de KPI da empresa
Campos obrigatórios para KPI	- Status ativo - ID de colaborador - Data de admissão - Tempo de serviço em anos incompletos - Data de desligamento

Taxa de recusa de ofertas

Como esta métrica é usada?	Pergunta de etapa de contratação: em quais áreas precisamos nos concentrar para permanecermos competitivos com as ofertas?
----------------------------	--

	KPI: taxa de recusa de ofertas
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\frac{(\text{candidates_offer_declined})}{(\text{candidates_offered}) - (\text{candidates_offer_pending})}$
Variáveis do cálculo	• <code>candidates_offer_declined = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "offer") for ("Candidate_Stage_Instance_Evaluated", "declined") by candidate)</code> • <code>candidates_offered = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "offer")</code> • <code>candidates_offer_pending = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "offer") for ("Candidate_Stage_Instance_Evaluated", "offer")</code> • <code>Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])</code>
Tradução	Ofertas recusadas/ofertas apresentadas (excluindo pendentes) * 100
Ponto de comparação	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Taxa de trabalhadores em meio período

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de meio período
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\frac{\text{unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Part_Time_Worker", "True")}}{\text{unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")}}$
Tradução	Headcount ativo de trabalhadores em meio período no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Trabalhador de meio período

Taxa de promoção

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de promoção
Tipo de métrica	Pergunta de negócios Composição da organização: onde estão as lacunas na promoção de mulheres?
Intervalo de tempo da métrica	Eventos ao longo do tempo Dependendo do seu histórico de dados: • Período móvel de 12 meses ou • Período móvel de três meses (somente pergunta de negócios)
Fórmula da métrica	<pre>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Promoted_This_Period", "True") for ("Active_Status", "True") / {avg_active_headcount_rolling_12_months}}, where avg_active_headcount_rolling_12_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12) OR rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Promoted_This_Period", "True") for ("Active_Status", "True") / {avg_active_headcount_rolling_3_months}}, where avg_active_headcount_rolling_3_months = (rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") / 3)</pre>
Tradução	Número de trabalhadores ativos promovidos no período / média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Pontos de comparação	For KPI: • Período do instantâneo histórico há um mês • Comparação de KPI da empresa Para a pergunta de negócios e os insights de foco: • Período do instantâneo atual para o grupo de comparação
Campos obrigatórios para KPI	• Status ativo • ID de colaborador • Data da última promoção • Data de vigência do relatório

Taxa de velocidade de promoção

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de velocidade de promoção
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<pre>sum([Position_Tenure_Prior_to_Promotion_in_Years] for ("Active_Status", "True") for ("Promoted_This_Period",</pre>

	"True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Promoted_This_Period", "True")
Tradução	Soma do tempo de estabilidade antes da promoção do headcount ativo no final do mês anterior / headcount ativo no final do mês anterior
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Permanência na posição antes da promoção (em dias) - Data da última promoção - Data de vigência do relatório

Taxa de atrito trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito trimestral
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for (\"Terminated_This_Period \", \"True\") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for ("Active_Status", "True") / Number of months fiscal quarter to date)
Tradução	Número de trabalhadores desligados no trimestre fiscal até o momento / média de headcount ativo do trimestre fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no trimestre fiscal até o momento / número de meses no exercício fiscal transcorridos no trimestre fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Data de desligamento

Total de desligamentos involuntários trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos involuntários trimestral
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for

	(<code>"Terminated_This_Period", "True"</code>) for (<code>"Termination_Category", "Involuntary"</code>)
Tradução	Número de trabalhadores desligados involuntariamente no trimestre fiscal anterior
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento - Categoria do período letivo

Novas admissões trimestrais

Como esta métrica é usada?	KPI: novas admissões trimestrais
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Hired_This_Period", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores admitidos no último trimestre fiscal concluído
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Data de admissão

Total de desligamentos trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos trimestral
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados no trimestre fiscal anterior
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento

Total de desligamentos voluntários trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos voluntários trimestral
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual

Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no trimestre fiscal anterior
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento - Categoria do período letivo

Taxa de conversão do candidato indicado

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de conversão de indicações
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "Hire") for ("Can_Is_Referral", "True") / unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Can_Is_Referral", "True")</code>
Variáveis do cálculo	
Tradução para KPI	Hires.Referrals / Referrals * 100
Pontos de comparação	- Período do instantâneo histórico de há 12 meses - Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios para KPI	- ID do candidato - Requisição de recrutamento - Fonte da candidatura - Fonte do candidato - Fase
Campos obrigatórios	- ID do candidato - Indicação - Fase de recrutamento - Status do recrutamento - Requisição de recrutamento - ID de candidato para alocação de pessoal - Data de admissão para alocação de pessoal - Requisição de recrutamento para alocação de pessoal

Taxa de admissões de candidato indicado

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de admissões de candidato indicado
----------------------------	--

Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	$\frac{(\text{candidates_hired_referred})}{(\text{candidates_hired})}$
Variáveis do cálculo	• <code>candidates_hired_referred = {candidates_hired} for ("Source_Instance_Evaluated", "referral")</code> • <code>candidates_hired = unique([Candidate_JobRequisition]) for ("Stage_Consolidated", "hire")</code> • <code>Candidate_JobRequisition = CONCAT([Candidate_ID], "-", [Job_Requisition])</code>
Tradução	Número de admissões de candidato indicado no mês anterior / número de admissões no mês anterior * 100
Pontos de comparação	• Período do instantâneo histórico de há 12 meses • Comparação de KPIs da empresa
Campos obrigatórios para KPI	• ID do candidato • Requisição de recrutamento • Fonte da candidatura • Fonte do candidato • Fase

Taxa de atrito em 12 meses móveis com perda para a organização

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito em 12 meses móveis com perda para a organização
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	$\frac{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 12) \text{ for } ("Terminated_This_Period", "True") \text{ for } ("Is_Regrettable_Termination", "True")}{\text{rollingSum}(\text{unique}([\text{Employee_ID}]), 12) \text{ for } ("Active_Status", "True")} / 12$
Tradução	Número de trabalhadores desligados que representam uma perda para a organização no período / Média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo

	• ID de colaborador • Desligamento - Perda para a organização • Data de desligamento
--	--

Taxa de atrito mensal com perda para a organização

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito mensal com perda para a organização
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_Regrettable_Termination", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados que representam uma perda para a organização no período / média de headcount ativo no período (headcount ativo no início do mês + headcount ativo no final do mês) / 2) * 100
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Desligamento - Perda para a organização • Data de desligamento

Taxa de atrito trimestral com perda para a organização

Como esta métrica é usada?	Trimestre fiscal atual
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	<code>unique([Employee_ID], trimestre fiscal até o momento) para ("Terminated_This_Period", "True") para ("Is_Regrettable_Termination", "True") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), trimestre fiscal até a data) para ("Active_Status", "True") / número de meses do trimestre fiscal até a data)</code>
Fórmula da métrica	<code>Number of workers terminated regrettably in FQ to-date / FQ Average active headcount (Sum of active headcounts for each month in FQ to-date / Number of months in FQ to-date) * 100</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados que representam uma perda para a organização no trimestre fiscal até o momento / média de headcount ativo do trimestre fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no trimestre

	fiscal até o momento / número de meses no trimestre fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao mais recente
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Desligamento - Perda para a organização • Categoria do período letivo

Taxa de retenção

Como esta métrica é usada?	Pergunta de negócio de retenção e atrito: onde podemos melhorar a retenção feminina na força de trabalho? Pergunta de negócio de retenção e atrito: onde podemos melhorar a retenção?
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Dependendo do seu histórico de dados: • Período móvel de 12 meses ou • Período móvel de 3 meses
Fórmula de métrica para "Onde podemos melhorar a retenção feminina na força de trabalho?"	<pre>(previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")) / (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female"))</pre> OR <pre>(previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Gender", "Female") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female")) / (previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Gender", "Female") for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True") for ("Gender", "Female"))</pre>

Tradução	(Headcount de mulheres ativo no início do período + Admissões de mulheres no período - Desligamentos no período) / (Headcount de mulheres ativo no início do período + Admissões de mulheres no período) * 100
Fórmula de métrica para "Onde podemos melhorar a retenção?"	<pre>(previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True"))) / (previous(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Hired_This_Period", "True"))</pre> OR <pre>(previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") - rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Terminated_This_Period", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True"))) / (previous(unique([Employee_ID]), 3) for ("Active_Status", "True") + rollingSum(unique([Employee_ID]), 3) for ("Hired_This_Period", "True"))</pre>
Tradução	(Headcount ativo no início do período + Admissões no período - Desligamentos no período) / (Headcount ativo no início do período + Admissões no período) * 100
Ponto de comparação para ambas as métricas	Período do instantâneo atual para o grupo de comparação

Total de desligamentos acumulado no ano

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos acumulado no ano
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True")
Tradução	Número de trabalhadores desligados no exercício fiscal até o momento
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Data de desligamento

Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) em 12 meses móveis

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) em 12 meses móveis
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12</code>
Tradução	Número de trabalhadores de URM (Minorias sub-representadas) desligados no período / média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Headcount ativo de URM

Como esta métrica é usada?	KPI: headcount ativo de URM
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_URM", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores de URM (Minorias sub-representadas) em sua organização no período anterior
Ponto de comparação	Período do instantâneo anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada

Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) mensal
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period",</code>

	"True") for ("Is_URM", "True") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2
Tradução	Desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) no final do mês anterior / headcount ativo de média de URM no mês anterior (headcount ativo no início do mês anterior + headcount ativo no final do mês anterior) / 2) * 100
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos de URM mensal
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True")
Tradução	Número de trabalhadores de URM (Minorias sub-representadas) desligados no mês anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito de URM (Minorias sub-representadas) trimestral
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	unique([Employee_ID], fiscal quarter to date)) for (\"Terminated_This_Period\", \"True\") for ("Is_URM","True") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for ("Active_Status", "True") for ("Is_URM", "True") / number of months fiscal quarter to date)
Tradução	Número de trabalhadores de URM (Minorias sub-representadas) desligados no trimestre

	fiscal anterior / média de headcount ativo de URM do trimestre fiscal (soma de headcounts ativos para cada mês no trimestre fiscal até o momento / número de meses no trimestre fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos de URM trimestral
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores de URM (Minorias sub-representadas) desligados no trimestre fiscal anterior
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Taxa de URM (Minorias sub-representadas)

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de URM (Minorias sub-representadas)
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_URM", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Headcount ativo de URM no final do mês anterior / Headcount ativo no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada

Total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) acumulado no ano

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos de URM (Minorias sub-representadas) acumulado no ano
Tipo de métrica	Contagem
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Is_URM", "True")</code>
Tradução	Número de trabalhadores de URM (Minorias sub-representadas) desligados no exercício fiscal até o momento
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	- ID de colaborador - Trabalhador de minoria sub-representada - Data de desligamento

Taxa de status de veterano

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de status de veterano
Tipo de métrica	Taxa
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True") for ("Is_Veteran", "True") / unique([Employee_ID]) for ("Active_Status", "True")</code>
Tradução	Headcount de veteranos no final do mês anterior / Headcount ativo no final do mês anterior * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	- Status ativo - ID de colaborador - Veterano

Taxa de atrito voluntário em 12 meses móveis

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário em 12 meses móveis
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período móvel de 12 meses
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 12) for ("Active_Status", "True") / 12</code>

Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no período / média de headcount ativo no período (soma dos headcounts ativos para cada mês / número de meses no período móvel) * 100
Ponto de comparação	há 12 meses
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Taxa de atrito voluntário mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário mensal
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary") / rollingSum(unique([Employee_ID]), 2) for ("Active_Status", "True") / 2</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no período / média de headcount ativo no período (headcount ativo no início do mês + headcount ativo no final do mês) / 2 * 100
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

Total de desligamentos voluntários mensal

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos voluntários mensal
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Período atual do instantâneo
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID]) for ("Terminated_This_Period", "True") for ("Termination_Category", "Voluntary")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no mês anterior
Ponto de comparação	Mês anterior ao período do instantâneo atual
Campos obrigatórios	• ID de colaborador • Data de desligamento

- Categoria do período letivo

Taxa de atrito voluntário trimestral

Como esta métrica é usada?	KPI: taxa de atrito voluntário trimestral
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Trimestre fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>unique([Employee_ID], fiscal quarter to date) for (\"Terminated_This_Period \", \"True\") for (\"Termination_Category\", \"Voluntary\") / (rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal quarter to date) for (\"Active_Status\", \"True\") / number of months fiscal quarter to date)</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no trimestre fiscal até o momento / média de headcount ativo do trimestre fiscal (soma dos headcounts ativos para cada mês no trimestre fiscal até o momento / número de meses no trimestre fiscal até o momento) * 100
Ponto de comparação	Trimestre fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• Status ativo • ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo trimestre que representam perda para a organização

Total de desligamentos voluntários acumulado no ano

Como esta métrica é usada?	KPI: total de desligamentos voluntários acumulado no ano
Tipo de métrica	Eventos ao longo do tempo
Intervalo de tempo da métrica	Acumulado no exercício fiscal atual
Fórmula da métrica	<code>rollingSum(unique([Employee_ID]), fiscal year to date) for (\"Terminated_This_Period\", \"True\") for (\"Termination_Category\", \"Voluntary\")</code>
Tradução	Número de trabalhadores desligados voluntariamente no exercício fiscal até o momento
Ponto de comparação	Exercício fiscal anterior ao atual
Campos obrigatórios	• ID de colaborador • Data de desligamento • Categoria do período letivo

relatedlinks

Referência

O próximo nível: People Analytics: recursos para ajudar a validar os dados da sua organização

Referência: visualizações por tópico

Use os detalhes de configuração nas tabelas para recriar visualizações do People Analytics em todos os tópicos. Você pode adicionar campos e especificações adicionais para personalizar sua análise de acordo com as necessidades de sua empresa.

Nota: Como arredondamos todos os valores para a décima casa decimal mais próxima, os valores percentuais nas visualizações podem não totalizar 100% exatamente. Isso é esperado.

- [Diversidade e inclusão](#) na página 80
- [Composição da organização](#) na página 82
- [Retenção e atrito](#) na página 88
- [Admissão](#) na página 91
- [Talentos e desempenho](#) na página 94
- [Habilidades](#) na página 96

Diversidade e inclusão

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros
Tendência de etnia	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de linhas	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo Cor: Etnia	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Sexo por categoria de estabilidade	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: empilhar até 100	Eixo X: categoria de estabilidade Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo Cor: sexo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Tendência de gênero	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de linhas	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo Cor: sexo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros
Tendência de geração	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de linhas	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo Cor: Geração	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Nível de gestão por sexo	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: empilhar até 100	Eixo X: nível de gestão Ordem de classificação do eixo X: Senioridade do nível de gestão - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo Cor: sexo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Total de desligamentos por etnia	12 meses contínuos	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: Mês Eixo Y: Etnia	'Terminated This Period', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Total de desligamentos por geração	12 meses contínuos	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: Mês Eixo Y: geração	'Terminated This Period', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]
Top 5 - Motivos de desligamento por sexo - Trimestre anterior	Trimestre fiscal anterior Este gráfico pode ajustar cada período do instantâneo devido ao volume de desligamentos por categoria.	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Empilhada	Eixo X: motivo de desligamento Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 5 agrupamentos	'Terminated This Period', 'is true' E 'Complete_snapshot_index', 'is between', value: [1, 3]

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros
			Soma dos valores restantes para o eixo X: falso Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado Cor: sexo Ordem de classificação de cores: Valor total - Decrescente	

Composição da organização

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Média de compa-ratio por grupo de famílias de cargos	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: grupo de famílias de cargos Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Eixo Y: AVG(compa-ratio) Substituir nome de exibição do eixo Y: média de compa-ratio	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Média de compa-ratio por dez principais - Local	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: local Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 10 agrupamentos Soma dos valores restantes para o eixo X: falso	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index' = 'is between', value: [1, 1]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			Eixo Y: AVG(compa-ratio) Substituir nome de exibição do eixo Y: média de compa-ratio		
Média de permanência na promoção por nível de gestão - 12 meses móveis	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: nível de gestão Ordem de classificação do eixo X: Senioridade do nível de gestão - Crescente Eixo Y: AVG (tempo de serviço em anos parciais) Substituir nome de exibição do eixo Y: média de permanência em anos parciais	'Active Status', 'is true' E 'Promoted this Period', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 12]	
Média de permanência por grupo de famílias de cargos	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: grupo de famílias de cargos Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Eixo Y: AVG (tempo de serviço em anos parciais) Substituir nome de exibição do eixo Y: média de permanência	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			em anos parciais		
Média de permanência por dez principais - Local	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: local Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 10 agrupamentos Soma dos valores restantes para o eixo X: falso Eixo Y: AVG (tempo de serviço em anos parciais) Substituir nome de exibição do eixo Y: média de permanência em anos parciais	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Movimentação de headcount trimestral	Trimestre fiscal anterior	Tipo: em cascata Orientação: Vertical	Medidas: - SUM (início ativo do trimestre) - SUM(Admissões neste trimestre) - SUM(desligados neste trimestre) - SUM(transferências neste trimestre) - SUM(transferências de saída neste trimestre) Opções de visualização:	'Headcount Movement', "is in list", value: [Headcount Movement] E 'Complete_snapshot_index', 'is between', value: [1, 3]	O gráfico de movimentação de headcount começa com um headcount ativo inicial e após a agregação de admissões, desligamentos e transferências para os próximos três meses. A última barra exibe o headcount ativo com essas alterações no final do período

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			Mostrar rótulos de dados: Verdadeiro Ocultar total: Falso Substituir nome de exibição do eixo X: " " Substituir nome de exibição do eixo Y: total de trabalhadores Substituir nomes de exibição de medidas: • Início do período ativo • Admitido • Encerrado • Transferências de entrada • Transferências de saída • Fim do período ativo		de três meses. As transferências incluem tanto transferências reais quanto reorganizações.
Gestores X Colaboradores individuais por grupo de famílias de cargos	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: empilhar até 100	Eixo X: grupo de famílias de cargos Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			Cor: gestor X colaborador individual		
Gestores X Colaboradores individuais por categoria de estabilidade	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: empilhar até 100	Eixo X: categoria de estabilidade Cor: gestor X colaborador individual Ordem de classificação no eixo X: Duração da gestão - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Headcount ativo mensal	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de linhas	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]	
Número médio mensal de subordinados diretos por nível da organização	12 meses contínuos	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: mês do relatório Ordem de classificação do eixo X: Ordem alfabética - Crescente Eixo Y: nível da organização, Cor: "Org_Level" Ordem de classificação do eixo Y: Nível	'Active Status', 'is true' E 'Manager With Direct Reports', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			organizacional - Crescente Cor: AVG (subordinados diretos) Nome de exibição da cor de substituição: número médio de subordinados diretos		
Profundidade organizacional em níveis	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: nível da organização Ordem de classificação do eixo X: Nível da organização - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	Cada nível representa um grupo agregado de colaboradores em base em seu nível na organização. Essa visualização ajuda você a entender a forma da força de trabalho e fornece uma representação visual de onde sua organização pode estar mais alta ou mais baixa.
Níveis da organização por nível de gestão	Período atual do instantâneo	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: nível da organização Eixo Y: nível de gestão	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	Essa visualização pode revelar se os colaboradores em níveis de gestão mais altos estão fora dos níveis mais altos da organização.

Retenção e atrito

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Desligamentos de novas admissões por grupo de famílias de cargos - Trimestre anterior	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: grupo de famílias de cargos Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado	'New Hire', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Terminated This Period', 'is true' E 'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3]	Novas admissões são definidas como trabalhadores em , menos de um ano de estabilidade.
Desligamentos trimestrais por faixa de compa-ratio	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: empilhar até 100	Eixo X: faixa de compa-ratio Ordem de classificação do eixo X: Ordem alfabética - Decrescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado Cor: categoria de desligamento Ordem de classificação de cores: Ordem alfabética - Decrescente	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Terminated This Period', 'is true'	As faixas de compa-ratio são definidas no nível do locatário.

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Total de desligamentos trimestral por grupo de famílias de cargos	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Empilhada	Eixo X: grupo de famílias de cargos Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado Cor: categoria de desligamento Ordem de classificação de cores: Valor total - Decrescente	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Terminated This Period', 'is true'	
Total de desligamentos trimestral por nível de gestão	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: nível de gestão Ordem de classificação do eixo X: nível de senioridade de gestão - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Terminated This Period', 'is true'	
Total de desligamentos trimestral por categoria de estabilidade	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: categoria de estabilidade Ordem de classificação do eixo X: Nível de senioridade de gestão - Crescente	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Terminated This Period', 'is true'	As categorias de estabilidade são definidas no nível do locatário.

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado		
Dez principais locais para desligamentos de novas admissões - Trimestre anterior	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: local Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 10 agrupamentos Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado	'New Hire', 'is true' E 'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Terminated This Period', 'is true'	Novas admissões são definidas como trabalhadores permanentes de um ano de estabilidade.
Top 10 voluntários - Motivo de desligamento por sexo - Trimestre anterior	Trimestre fiscal anterior	Tipo: gráfico de barras Orientação: horizontal Agrupamento: Empilhada	Eixo Y: motivo de desligamento Ordem de classificação do eixo Y: Valor total - Decrescente Limite do eixo Y: 10 agrupamentos Soma dos valores restantes para o eixo Y: falso Cor: sexo Substituir nome de exibição do eixo X: headcount desligado	'Complete_Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 3] E 'Termination Category', 'is in list', value: [Voluntary] E 'Terminated This Period', 'is true'	Os dez principais motivos de desligamento estão sujeitos a alterações a cada mês.
Total de desligamentos voluntários mensal	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição	'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
		Agrupamento: Cluster	do eixo Y: headcount desligado	E 'Termination Category', 'is in list', value: ['Voluntary'] E 'Terminated This Period', 'is true' E 'fiscal_quarter_index', value: [1]	

Admissão

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Tempo médio para preenchimento por nível de gestão - 12 meses móveis	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: nível de gestão de requisição de recrutamento Ordem de classificação do eixo X: classificação lógica - Decrescente Substituir nome de exibição do eixo X: requisição de nível de gestão Ordem de classificação do eixo X: Senioridade do nível de gestão - Crescente Eixo Y: Requisition_Average_Time_To_Fill	'Req_Management_Level_Job_Requisition', 'is not empty' E 'Last Requisition Entry', 'is in list', value: [1] E 'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] E 'Requisition_Average_Time_To_Fill', 'not equals', ["0"]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			Substituir nome de exibição do eixo Y: tempo médio para preenchimento em dias		
Admissões por mês	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição do eixo Y: número de admissões	'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] E 'Stage_Consolidated', 'in_list', ["Hire"]	Uma admissão é reconhecida pela data de início da nova admissão.
Fontes de candidatura - 12 meses móveis	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: origem da candidatura Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 20 agrupamentos Substituir nome de exibição do eixo X: origem Substituir nome de exibição do eixo Y: número de admissões	: 'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] E 'Stage_Consolidated', 'in_list', ["Hire"]	
Número de requisições em aberto por aging	Período atual do instantâneo	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: categoria de idade da requisição de recrutamento Eixo Y: Req_Management_Level_Job_Requisition Substituir nome de exibição do eixo Y: nível de gestão	'Req_Job_Requisition', 'is in list', ["Open"] E 'Req_Management_Level_Job_Requisition', 'is not empty' E 'Last_Requisition_Endpoint', 'is true' E	Fonte de dados inclui apenas requisições que têm pelo menos um candidato anexado

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
				'Req_Age_Category' is not empty	à requisição. Essa visualização ajuda você a: - Gerenciar requisições que não são preenchidas há muito tempo. - Entender quantas requisições estão na fila e por quanto tempo.
Requisições abertas a cada mês	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: Mês Substituir nome de exibição do eixo Y: número de requisições	'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12] E 'Req_Opened_This_Month' is true	A fonte de dados inclui apenas requisições que têm pelo menos um candidato anexado à requisição.
Top 10 - Motivo da recusa - 12 meses móveis	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: motivo da recusa Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Número de agrupamentos do eixo X: 10	'Latest_Candidate_Stage', 'is in list', ["Declined by candidate", "Rejected"] E 'Stage_Consolidated', 'is in list', ["Offer"] E	Os principais motivos de recusa estão sujeitos a alterações a cada período

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
			Substituir nome de exibição do eixo X: motivo da recusa Substituir nome de exibição do eixo Y: número de candidatos	'Snapshot_Index', 'between', value: [1, 12]	do instantâneo.

Talentos e desempenho

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Classificação atual por grupo de famílias de cargos	Período atual do instantâneo	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: grupo de famílias de cargos Eixo Y: classificação atual Ordem de classificação do eixo Y: Classificação do trabalhador - Crescente	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	A classificação de desempenho é definida no nível do locatário.
Classificação atual por nível de gestão	Período atual do instantâneo	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: nível de gestão Ordem de classificação do eixo X: Senioridade do nível de gestão - Crescente Eixo Y: classificação atual Ordem de classificação do eixo Y: Classificação do trabalhador - Crescente	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Visão geral da classificação atual	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: classificação atual Ordem de classificação do eixo X: Classificação do trabalhador - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	A classificação de desempenho é definida no nível do locatário.
Total de desligamentos por classificação atual	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Empilhada	Eixo X: classificação atual Ordem de classificação do eixo X: Classificação do trabalhador - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado Cor: categoria de desligamento	'Terminated This Period', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]	
Tipo de desligamento de colaboradores com potencial alto por mês	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Empilhada	Eixo X: Mês Cor: categoria de desligamento Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado	'High Potential', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 13] E 'Terminated This Period', 'is true'	Colaboradores com potencial alto são definidos no nível de locatário.

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros	Observações
Top 5 voluntários - Motivos de desligamento para colaboradores com alto desempenho - 12 meses móveis	12 meses contínuos	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: Cluster	Eixo X: motivo de desligamento Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 5 agrupamentos Soma dos valores restantes para o eixo X: falso Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount desligado	'High Performer', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 12] E 'Terminated This Period', 'is true' E 'Termination Category', 'is in list', value: [Voluntary]	Os cinco principais motivos podem mudar a cada período do instantâneo.

Habilidades

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros
Indicador de pontuação de correspondência por grupos de famílias de dez principais cargos	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical Agrupamento: empilhar até 100	Eixo X: grupo de famílias de cargos Ordem de classificação do eixo X: Ordem alfabética - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: percentual do sinal de pontuação de correspondência Cor: sinal de pontuação de correspondência do trabalhador	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Distribuição do sinal de pontuação de correspondência	Período atual do instantâneo	Tipo: gráfico de barras Orientação: Vertical	Eixo X: sinal de pontuação de correspondência do trabalhador	'Active Status', 'is true' E

Visualização	Intervalo de tempo	Tipo de gráfico	Campos	Filtros
		Agrupamento: Cluster	Ordem de classificação do eixo X: Classificação do trabalhador - Crescente Substituir nome de exibição do eixo Y: headcount ativo	'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Dez principais categorias de habilidade por grupo de famílias de cargos	Período atual do instantâneo	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: categorias de habilidade Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 10 agrupamentos Cor: grupo de famílias de cargos	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]
Dez principais categorias de habilidade por nível de gestão	Período atual do instantâneo	Tipo: Mapa de Calor	Eixo X: categorias de habilidade Ordem de classificação do eixo X: Valor total - Decrescente Limite do eixo X: 10 agrupamentos Eixo Y: nível de gestão Ordem de classificação do eixo Y: Senioridade do nível de gestão - Crescente	'Active Status', 'is true' E 'Snapshot_Index', 'is between', value: [1, 1]

[relatedlinks](#)

Tarefas

[Etapas: criar visualizações](#)

Referência

[O próximo nível: People Analytics: recursos para ajudar a validar os dados da sua organização](#)

Referência: estados em branco no People Analytics

Estados em branco podem aparecer no relatório People Analytics se:

- Existe um erro de configuração do aplicativo.
- Não há KPIs ou insights de foco a serem exibidos depois que você aplica os filtros.
- O Storyteller não encontrou dados com estatísticas significativas para gerar relatório para um conteúdo específico.
- Ocorrer um erro técnico, como um erro ao tentar carregar seus dados.
- As configurações de segurança restringem seu acesso de visualização a um conteúdo específico.

A tabela lista os cenários em que podem aparecer estados em branco.

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
Relatório People Analytics - Erros técnicos e de configuração	• O relatório People Analytics exibe um estado vazio. • Depois que o relatório People Analytics é carregado, estados em branco são exibidos para o conteúdo selecionado.	Imagem do conector de força Houve um problema ao carregar seus dados. Tente novamente mais tarde ou entre em contato com o suporte da Workday para resolver o problema.	Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte.
KPIs - Erros de configuração, segurança, cálculo e filtragem	• O cartão KPI exibe um estado em branco. • O cartão KPI exibe um estado vazio após a aplicação dos filtros.	Imagem de pasta de arquivo Não podemos calcular este KPI, pois esta área da sua organização não tem o headcount elegível.	• Estados vazios podem ser exibidos devido a configuração incorreta. Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte. • Estados vazios podem ser exibidos como resultado das configurações de segurança aplicadas à sua configuração. • Estados vazios podem ser exibidos se não há dados a serem mostrados na visualização filtrada. Por

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
			exemplo, se não houver gestores incluídos na visualização filtrada, será exibido um estado em branco para a margem de controle de KPI.
KPIs - Dados detalhados - Sem dados	A guia Dados detalhados em um cartão de KPI exibe um estado vazio.	Imagem de pasta de arquivo Não detectamos dados com estatísticas significativas para incluir no relatório.	Um estado em branco pode ser exibido na guia Dados detalhados se não há dados relevantes a serem exibidos. Exemplo: o People Analytics exibe um KPI de representação feminina para o grupo focal do cartão (dimensões Canadá e Canadá). No entanto, não há dados detalhados a serem mostrados para esse KPI porque 100% dos trabalhadores em Victoria e Canadá são Sexo = Masculino e o cálculo da métrica usa Sexo = Feminino. Exemplo: quando você está na guia Dados detalhados de um cartão de KPI, pode clicar em um mês específico no gráfico de tendências. Isso atualiza os registros de dados detalhados para corresponderem ao mês selecionado. Se não há dados para o mês selecionado, o People Analytics exibe um estado vazio na guia Dados detalhados.
KPIs - Dados detalhados - Segurança	A guia Dados detalhados em um cartão de	Bloquear imagem Os dados estão ocultos para proteger	Estados vazios podem ser exibidos como resultado das

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
	KPI exibe um estado vazio.	a identidade dos colaboradores.	configurações de segurança definidas pelo administrador do People Analytics.
Insights de foco - Erros de configuração, segurança, cálculo e filtragem	- Um estado em branco é exibido abaixo de uma determinada pergunta de negócios. Os insights de foco não são exibidos. - Após a aplicação de filtros em uma guia de tópico, um estado em branco é exibido abaixo de uma determinada pergunta de negócios. Os insights de foco não são exibidos.	Imagem de pasta de arquivo Não detectamos dados com estatísticas significativas para incluir no relatório.	- Estados vazios podem ser exibidos devido a configuração incorreta. Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte. - Estados vazios podem ser exibidos como resultado das configurações de segurança aplicadas à sua configuração. - Estados vazios podem ser exibidos se o Storyteller não encontrou nada estatisticamente significativo para relatar. Por exemplo, não havia lacunas significativas na representação feminina no momento em que o Storyteller processou os dados e, portanto, um estado em branco é exibido para a pergunta de negócios Quais são as principais tendências na representação feminina?. - Estados vazios podem ser exibidos se não há dados

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
			a serem mostrados na visualização filtrada. Por exemplo, se não há gestores incluídos na visualização filtrada, um estado em branco é exibido para a pergunta de negócios Quais são os valores atípicos no período de controle?.
Dados analíticos de foco - Dados detalhados - Sem dados	A guia Dados detalhados em um cartão de insights de foco exibe um estado vazio.	Imagem de pasta de arquivo Não detectamos dados com estatísticas significativas para incluir no relatório.	Estados vazios podem ser exibidos na guia Dados detalhados se não há dados relevantes a serem exibidos. Exemplo: o People Analytics exibe um insight de foco para a pergunta de negócios [Quais são as principais tendências na representação feminina?] para o grupo focal do cartão (dimensões Canadá e Canadá). No entanto, não há dados detalhados a serem mostrados para esse insight de foco, pois 100% dos trabalhadores em Victoria e Canadá são Sexo = Masculino e o cálculo da métrica usa Sexo = Feminino. Exemplo: quando você está na guia Dados detalhados em um cartão de insights de foco, pode selecionar um mês específico usando a lista suspensa de seleção. Isso atualiza

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
			os registros de dados detalhados para corresponderem ao mês selecionado. Se não há dados para o mês selecionado, o People Analytics exibe um estado vazio na guia Dados detalhados.
Insights em foco - Dados detalhados - Segurança	A guia Dados detalhados em um cartão de insights de foco exibe um estado vazio.	Bloquear imagem Os dados estão ocultos para proteger a identidade dos colaboradores.	Estados vazios podem ser exibidos como resultado das configurações de segurança definidas pelo administrador do People Analytics.
Dados analíticos de foco - Principais motivadores - Sem dados	- A guia Principais fatores em um insight de foco exibe um estado vazio. - Depois que a guia Principais fatores em um insight de foco é carregada, estados vazios são exibidos para o conteúdo selecionado.	Imagem de pasta de arquivo Não detectamos dados com estatísticas significativas para incluir no relatório.	Um estado em branco pode ser exibido em parte da guia Principais drivers se não há dados relevantes a serem exibidos. Exemplo: para um insight de foco na Representação feminina, não há dimensões que contribuam para o aumento da representação feminina no grupo focal do cartão. Um estado em branco pode ser exibido em toda a guia Principais fatores se não há dados relevantes a serem exibidos. Exemplo: para um insight de foco na Representação feminina, não há dimensões que contribuam para o aumento da representação feminina no grupo focal do cartão. Também não há dimensões com pontuação inferior à representação feminina

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
			no grupo focal do cartão.
Visualizações - Erro de configuração, cálculo e filtragem	- As visualizações exibem um estado vazio. - As visualizações exibem um estado vazio após a aplicação dos filtros.	Imagem de pasta de arquivo Não detectamos dados com estatísticas significativas para incluir no relatório.	- Estados vazios podem ser exibidos devido a configuração incorreta. Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte. - Estados vazios podem ser exibidos como resultado das configurações de segurança aplicadas à sua configuração. - Estados vazios podem ser exibidos se não há dados a serem mostrados na visualização filtrada. Por exemplo, se não houver gestores incluídos na visualização filtrada, um estado em branco será exibido para a visualização Gestores X Colaboradores individuais por grupo de famílias de cargos.
Visualizações - Segurança	- As visualizações exibem um estado vazio. - As visualizações exibem um estado vazio após a aplicação dos filtros.	Imagem do conector de força Esta visualização tem um campo para o qual a fonte de dados não oferece suporte.	Estados vazios podem ser exibidos como resultado das configurações de segurança definidas pelo administrador do People Analytics.
Guia Índice VIBE - Filtragem, Segurança	Os cartões de índice VIBE	Imagem de pasta de arquivo	Estados vazios podem ser

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
	exibem estados vazios. • Após a aplicação de filtros na guia Índice VIBE, os cartões de índice VIBE exibem estados vazios.	Ocorreu um erro ao recuperar seus dados. Se o problema ocorrer sem filtros aplicados, entre em contato com o administrador do Workday para verificar suas configurações de segurança.	exibidos se não há dados a serem mostrados na visualização filtrada. Por exemplo, após a aplicação de filtros, uma determinada interseção não contém o número mínimo de trabalhadores necessários para calcular as métricas do VIBE. • Estados vazios podem ser exibidos como resultado das configurações de segurança aplicadas à sua configuração.
Guia Índice do VIBE - Configuração incorreta de campos obrigatórios	• Os cartões de índice VIBE exibem estados vazios.	Imagem de pasta de arquivo Alguns dos campos obrigatórios para o índice VIBE não estão mapeados. Entre em contato com o administrador do Workday para resolver esse problema.	Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte.
Guia Índice do VIBE - Configuração incorreta de interseções	• Os cartões de índice VIBE exibem estados vazios.	Imagem de pasta de arquivo Encontramos uma inconsistência no número mínimo de interseções/grupos. Se o problema ocorrer sem filtros aplicados, entre em contato com o administrador do Workday.	Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte.
Guia Índice VIBE - Configuração incorreta	• Os cartões de índice VIBE exibem estados vazios.	Imagem de pasta de arquivo Houve um problema para calcular o índice	Se o problema ocorrer sem filtros aplicados, entre em contato com o administrador do

Categoria	Cenários	Imagem e mensagem	Detalhes
		VIBE. Se o problema ocorrer sem filtros aplicados, entre em contato com o administrador do Workday para verificar as definições de configuração.	People Analytics para obter suporte.
Guia Índice VIBE - Configuração incorreta	Os cartões de índice VIBE exibem estados vazios.	Imagem de pasta de arquivo Seus dados não atendem aos requisitos de histórico de dados do People Analytics. Se o problema ocorrer sem filtros aplicados, entre em contato com o administrador do Workday para verificar as definições de configuração.	Se o problema ocorrer sem filtros aplicados, entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte.
Guia Índice VIBE - Erros técnicos e de configuração	Os cartões de índice VIBE exibem estados vazios.	Imagem de pasta de arquivo Ocorreu um erro ao recuperar os detalhes da sua configuração. Se o problema não for resolvido imediatamente, entre em contato com o administrador do Workday.	Entre em contato com o administrador do People Analytics para obter suporte.

Perguntas frequentes: People Analytics

- O que é o Storyteller?
- O que é análise aprimorada?
- O que é um insight de foco?
- Como os insights de foco são gerados?
- Como o Storyteller determina as informações mais relevantes?
- O que acontece se eu alterar um campo de origem em uma hierarquia, por exemplo, devido a uma reorganização ("reorg")?
- Que tipos de análise os insights de foco usam?
- Como podemos comparar o desempenho da métrica entre as dimensões nos insights de foco?
- Como os insights de foco mudam com o passar do tempo?
- Como o método de pontuação para insights de foco funciona?
- Por que alguns insights de foco têm apenas dois principais motivadores e outros 5?
- Como a cardinalidade afeta o People Analytics?

- Como posso visualizar mais informações sobre uma pergunta de negócios ou métrica específica?
- Por que algumas tendências de métricas são exibidas em uma cor neutra?
- Há uma diferença entre percentuais e pontos percentuais?

O que é o Storyteller?

O Storyteller é um mecanismo analítico automatizado que:

- Pesquisa milhões de combinações de dados.
- Faz conexões entre as combinações de dados.
- Destaca os resultados mais significativos na forma de insights de foco.

O que é análise aprimorada?

A análise aprimorada é uma abordagem que usa técnicas estatísticas e análises avançadas para automatizar resultados nos dados que não são facilmente obtidos por meio de trabalho analítico manual. O Storyteller coloca em prática os princípios da análise ampliada.

O que é um insight de foco?

Os insights de foco mostram o desempenho de uma métrica agora em comparação a um momento histórico ou o desempenho de uma métrica em uma área da organização em comparação com outra área da organização ou da empresa. Cada insight de foco usa uma métrica do People Analytics que é calculada pelo mecanismo do Storyteller.

Como os insights de foco são gerados?

Storyteller:

1. Agrupa os dados de entrada em diferentes visualizações por meio da agregação de métricas para cada dimensão e diferentes combinações de dimensões.
2. Filtra todas as visualizações que não contêm dados ou que são estatisticamente irrelevantes.
3. Faz conexões entre as visualizações para criar uma rede que define os relacionamentos entre as visualizações. Essa rede de relacionamentos fornece contexto quando você avalia uma visualização em comparação com outra. Exemplo: a visualização de Location = Chicago tem os seguintes relacionamentos:
 - Principal de Location = Chicago; Cost Center = Sales.
 - A empresa filho de toda a organização.
 - Irmão de Location = New York.
 - Um proxy para Cost Center = Sales porque todo o departamento de vendas está localizado em Chicago e 90% da força de trabalho em Chicago são vendedores.
4. Analisa as visualizações na rede de relacionamentos para determinar sua importância.

Como o Storyteller determina as informações mais relevantes?	5. Retorna as visualizações mais significativas na forma de insights de foco.
O que acontece se eu alterar um campo de origem em uma hierarquia, por exemplo, devido a uma reorganização ("reorg")?	O Storyteller analisa e avalia a importância estatística de cada visualização dos dados. Ele agrupa visualizações com base em vários fatores, incluindo: • Padrões em comum dos dados subjacentes • Relacionamento hierárquico • Sem igual de problema Em seguida, classifica cada visualização com base no maior impacto para a pergunta de negócios relacionada e exibe as visualizações mais significativas como insights de foco.
Que tipos de análise os insights de foco usam?	O People Analytics usa os dados no campo de destino Organização atribuída para determinar a qual organização o trabalhador está atribuído no momento a fim de capturar automaticamente a hierarquia mais recente ("como está"). Ele ignora os insights de foco que resultam da reatribuição de trabalhadores a diferentes organizações, apresentando apenas insights de foco significativos no aplicativo. Cada insight de foco é o resultado de: • Análise de tendências: o Storyteller compara o desempenho histórico da métrica do mês atual em uma dimensão ou combinação de dimensões com o desempenho histórico. • Análise de lacunas: o Storyteller compara o desempenho da métrica do mês atual de uma dimensão ou combinação de dimensões com outra área da organização ou empresa. Exemplo: se a dimensão é organização de supervisão, o desempenho é comparado à Empresa ou Nível 1. Dependendo do insight de foco, a população pode ser: • Todos os trabalhadores ativos. • Todos os trabalhadores desligados • Todos os trabalhadores ativos e desligados • Um subconjunto dessas populações filtradas por Nível 1 na Hierarquia principal ou na Hierarquia secundária.
Como podemos comparar o desempenho da métrica entre as dimensões nos insights de foco?	Para normalizar o desempenho da métrica de qualquer organização ou região e torná-las comparáveis, o Storyteller pondera o desempenho pela população subjacente de colaboradores. Isso ajuda a reduzir o impacto de grandes alterações percentuais em uma população pequena. Para fazer essa normalização, o Storyteller:

- Calcula a média da métrica para a combinação de dimensões no insight de foco.
- Calcula a média da métrica para a população relevante. Exemplo: empresa ou subconjunto que contém pares.
- Calcula a diferença ou delta entre essas duas médias.
- Pesada o delta multiplicando-o pelo tamanho da população da combinação de dimensões.

O Storyteller informa o quanto a métrica dessa combinação de dimensões precisa ser alterada para ficar consistente com a métrica da população total.

Como os insights de foco mudam com o passar do tempo?

Todos os insights de foco são recalculados cada vez que o Storyteller é executado. Após cada atualização de instantâneo, um novo conjunto de insights de foco é exibido no painel com base nos dados atuais. Em todos esses casos, o que orienta a exibição dos insights de foco é uma classificação estatística do desempenho superior ou inferior detectado. Em alguns casos, as alterações na configuração ou nos algoritmos subjacentes também podem afetar os insights de foco que são exibidos.

É possível que um insight de foco em uma determinada dimensão, como Organização, Nível de gestão ou Região, apareça novamente após a atualização recorrente de dados. A repetição significa que a lacuna ou tendência de desempenho identificada no mês anterior permanece estatisticamente significativa e está entre os principais insights de foco para a pergunta de negócios no mês atual. Os usuários ainda podem visualizar os números de desempenho que incluem a atualização de dados mais recente.

Como o método de pontuação para insights de foco funciona?

O algoritmo de pontuação leva estes fatores em consideração:

- Significância estatística de cada insight de foco. A alteração detectada da tendência ou o desvio em relação à média da população é importante o suficiente?
- O valor de um insight de foco. Qual é o impacto calculado na pergunta de negócios?
- Relação com os outros insights de foco. Esse insight de foco é um fator gerador de outro insight de foco, efeito de outro insight de foco ou parte de outros insights de foco semelhantes?

Por que alguns insights de foco têm apenas dois principais motivadores e outros 5?

O Workday seleciona a lista de dimensões para análise dependendo da pergunta de negócios para garantir que o Storyteller forneça as fatias analíticas

Como a cardinalidade afeta o People Analytics?

mais relevantes. Dentro dessas dimensões, o Storyteller exibe até cinco principais fatores que aumentam ou diminuem significativamente o desempenho da métrica em um insight de foco.

A cardinalidade define o tamanho da população na dimensão, impactando diretamente quais insights de foco são exibidos, bem como a qualidade dos insights de foco e a capacidade de ação. Populações menores não fornecem insights interessantes e significativos, o que pode resultar em iterações desnecessárias do processo de mapeamento. Uma alta cardinalidade pode resultar em longo tempo de cálculo dos insights de foco.

Como posso visualizar mais informações sobre uma pergunta de negócios ou métrica específica?

Você pode clicar no ícone de informações ao lado de cada pergunta de negócios ou métrica para visualizar mais informações, como:

- Por que uma pergunta de negócios é importante.
- A métrica que orienta a pergunta de negócios.
- O cálculo subjacente a uma métrica.

Por que algumas tendências de métricas são exibidas em uma cor neutra?

O resultado esperado para as métricas selecionadas pode variar entre as organizações, pois algumas métricas não seguem uma tendência aceita universalmente.

Exemplo: para estabelecer paridade na igualdade de gênero, um aumento na representação feminina pode ser a direção esperada para organizações com um baixo percentual de mulheres, enquanto uma redução pode ser o foco para organizações em que a representação feminina já é de 70%.

Para resolver as diferenças nas tendências de métricas entre as organizações, definimos um intervalo-alvo para estas métricas:

- Média de margem de controle para valores entre 5 e 15
- Representação feminina para valores entre 40 e 60%.

Exibimos a movimentação dentro desses intervalos com uma cor neutra. O movimento em direção a esses intervalos é exibido em verde, enquanto o afastamento desses intervalos é exibido em vermelho.

Todas as alterações na métrica Média de remuneração-alvo são exibidas em uma cor neutra, pois casos individuais podem determinar se um aumento ou uma redução é esperado.

Há uma diferença entre percentuais e pontos percentuais?

Sim. Um percentual é um número ou uma proporção expressa como uma fração de 100, enquanto um ponto percentual é uma diferença

numérica entre percentuais. Por exemplo, um aumento de 40% para 50% é um aumento de 10 pontos percentuais e um aumento de 25%, pois o valor real expresso pelo percentual aumenta em um quarto (10 é 25% de 40).

relatedlinks

Conceitos

Conceito: mecanismo Storyteller