

# Headcount no RH: a importância desse KPI para a retenção de talentos

Os indicadores são ferramentas de trabalho essenciais para os gestores de RH. São essas ferramentas as necessárias para boas análises, que podem indicar, até mesmo, pontos a serem melhorados dentro da empresa e problemas que merecem atenção por parte dos gestores.

Um dos KPIs que são fundamentais para o trabalho desse setor é o headcount no RH. Pode parecer um indicador simples, mas que, quando bem utilizado, pode ser bastante útil para o setor. Você conhece esse indicador? Leia nosso artigo e saiba mais sobre esse tema!

## O que é headcount no RH?

O headcount no RH é um indicador que diz respeito à quantidade de [colaboradores](#) presentes em uma empresa, desconsiderando horário de trabalho e turnos. Ou seja, é uma métrica quantitativa, incluindo todos os profissionais que são contratados pela organização.

## Para que serve esse indicador?

Esse indicador é importante para que se possa avaliar se as quantidades e a qualidade dos profissionais da empresa são suficientes para conseguir suprir as demandas do negócio e o que é necessário para tornar viáveis novas contratações, caso seja preciso fazê-las.

Quando utilizado de forma inteligente, identifica também possíveis falhas no quadro de pessoal que podem prejudicar a produtividade da sua empresa ou, ainda, mostrar excessos de colaboradores, que podem pesar o orçamento de forma desnecessária.

Além disso, ele pode ser útil para avaliar a retenção de talentos na sua empresa. Por exemplo, ao avaliar uma alta taxa de turnover em determinado período, torna-se possível mensurar alguns pontos, tais como:

- há variações constantes no número de colaboradores?
- como essas variações estão ocorrendo?
- elas podem indicar insatisfações dos colaboradores?
- por que essas variações estão ocorrendo por parte dos funcionários?

## Como o headcount contribui para a empresa?

O headcount pode ser utilizado para previsões de crescimento de pessoal na organização. Por exemplo, é possível avaliar se as estratégias de crescimento da organização são, de fato, sustentáveis.

Afinal, a organização pode prever um crescimento com o qual ela não é capaz de arcar, principalmente devido aos custos para proporcionar a estrutura necessária para esse fim, que envolve a contratação de novas pessoas, de diferentes cargos, o que impacta no orçamento da organização.

O RH precisa analisar, assim, quais serão os profissionais necessários e suas quantidades, de forma que consiga atender ao direcionamento da empresa, suportando as previsões de contratações de cada setor.

Porém, não é apenas o número de colaboradores que deve ser levado em consideração. Isso porque algumas empresas do mesmo ramo podem operar com times mais enxutos enquanto outras podem ter um quadro mais largo de funcionários. É preciso levar em consideração o que funciona para seu negócio, dentro do que é proposto pelos gestores.

## Como analisar e otimizar esse indicador?

A avaliação de headcount deve levar em consideração os seguintes pontos:

- os desafios e objetivos da organização a curto e longo prazos;
- as métricas essenciais para realizar a avaliação da força de trabalho (uma das principais é a avaliação de desempenho);
- a sua força de trabalho no presente momento, verificando se as funções críticas para o funcionamento da sua empresa têm o número de funcionários adequado para cumpri-las;
- o planejamento de headcount dentro da previsão de crescimento estimada pelo negócio, levando-o para a diretoria, equilibrando orçamentos e recursos humanos.

O indicador deve considerar, também, o planejamento de benefícios, as contratações, os desligamentos, as aposentadorias próximas, os salários e os encargos a serem pagos no ato das contratações.

Uma boa gestão de headcount no RH também considera as variações nos números de colaboradores. Por exemplo, você pode ter um aumento exponencial em determinado período (principalmente em organizações que trabalham com negócios sazonais, como fábricas de chocolates, produtos infantis, entre outros), ou uma diminuição considerável (aumento de turnover ou demissão coletiva, entre outros).

É importante avaliar as razões pelas quais essas mudanças estão acontecendo: foi preciso aumentar o quadro transitoriamente? Ocorreu algum problema após o qual muitos colaboradores pediram demissão, indicando dificuldades para fazê-los [permanecer na empresa](#)? Essas questões permitem avaliar se há demandas internas que precisam ser resolvidas.

O headcount pode ser um indicador importante para as organizações conseguirem crescer de forma sustentável e para que o setor de RH consiga encontrar indícios de problemas — até mesmo, de [clima organizacional](#) — que podem prejudicar a organização.

Ficou com alguma dúvida sobre o headcount no RH? Então, deixe nos comentários e responderemos!