

# GUIA PARA AVALIAR COMPETÊNCIAS

DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS





# GUIA PARA AVALIAR AS COMPETÊNCIAS DA ÁREA DE RH

Este guia tem como objetivo apoiar lideranças de RH na avaliação estratégica de competências da própria área, com base em três pilares:

- Os desdobramentos da estratégia organizacional;
- Os gaps identificados no diagnóstico organizacional;
- O ciclo de vida da empresa.

Mais do que um checklist de habilidades, este guia propõe um fluxo estruturado que permite entender o que o RH precisa entregar, identificar se há tempo e recursos para desenvolver competências internamente.

Ao final, o que se espera é um plano de ação realista, objetivo e alinhado com as prioridades do negócio, permitindo que o RH atue com mais clareza, foco e protagonismo.

# O QUE O RH PRECISA ENTREGAR?

Antes de pensar em competências ou avaliar a equipe, o primeiro passo é entender claramente o papel do RH na estratégia da empresa.

Para isso, o RH precisa responder a três perguntas:

**a) Quais objetivos estratégicos a empresa quer alcançar?**

O RH precisa entender o plano da organização para o futuro e refletir:

- Que metas a empresa quer atingir no longo prazo?
- Como o RH pode contribuir com isso? (ex: preparar líderes, atrair talentos, mudança cultural, etc.)

**b)** Quais são os principais problemas organizacionais hoje?

Com base no diagnóstico organizacional, o RH deve mapear:

- Quais gaps ou fragilidades precisam ser resolvidos?
- Quais ações do RH serão necessárias para resolver esses pontos?
- Quais dessas ações são de curto prazo (urgentes) e quais são de médio prazo (estruturantes)?

c) Em que fase do ciclo de vida a empresa está?

O estágio em que a organização se encontra influencia diretamente nas demandas:

**Na fase Inicial:**

Apoiar crescimento rápido com recrutamento e estruturação básica.

**Na fase de Crescimento:**

Fortalecer processos, desenvolver líderes e estruturar cultura.

**Na fase de Maturidade:**

Otimizar pessoas e processos, inovar e reter talentos.

**Na Retomada ou Crise:**

Apoiar mudanças, ressignificar cultura e liderar transições.

Reflexão: O RH está respondendo ao que a empresa precisa HOJE?

Antes de pensar em desenvolver ou contratar pessoas, o RH precisa entender para onde a empresa quer ir, quais problemas precisa resolver agora e o que o momento atual exige.

Essa clareza é a base para todas as decisões futuras sobre competências.

# QUAIS COMPETÊNCIAS O RH JÁ TEM HOJE?

Depois de entender o que precisa ser entregue em cada fase (curto, médio e longo prazo), é hora de olhar para dentro e descobrir o que o time de RH já tem de bagagem.

Este é o momento de fazer um "raio-x" das competências atuais da equipe.

O que você precisa descobrir:

- Quais são as competências técnicas e comportamentais disponíveis? (ex: recrutamento, gestão de clima, planejamento estratégico, comunicação, liderança, análise de dados, etc.)
- Qual é o nível de maturidade da equipe em cada uma dessas competências?

**Iniciante** – Conhece o básico, mas precisa de apoio.

**Intermediário** – Executa com autonomia, mas ainda em desenvolvimento.

**Avançado** – Atua com excelência e pode ensinar outros.

- Onde estão os gargalos ou lacunas?
- Quais competências são frágeis ou estão ausentes, considerando o que será necessário no futuro?

### **Ferramentas para levantar essas informações:**

Entrevistas individuais com os membros da equipe.

Análise de currículos e histórico profissional.

Avaliação 360 graus.

Monte uma planilha de mapeamento de competências, cruzando cada competência com o nível atual de domínio de cada membro da equipe.

Isso vai te dar uma visão clara de pontos fortes, áreas de risco e oportunidades de desenvolvimento.

# DESENVOLVER OU CONTRATAR?

## **Agora que você já sabe:**

O que o RH precisa entregar. O que a equipe já tem. E o que será necessário ter no futuro.

Chegou o momento de decidir como preencher as lacunas de competência.

## **Perguntas para tomar essa decisão:**

Temos tempo suficiente para desenvolver essa competência dentro da equipe?

Se for uma entrega urgente, talvez não dê tempo de formar alguém internamente.

Se for uma necessidade de médio ou longo prazo, desenvolver pode ser viável e mais sustentável.

Temos os recursos para capacitar nossa equipe?

Existe orçamento para cursos, mentoria ou programa de coaching?

Há pessoas experientes que possam ajudar nesse desenvolvimento?

Ou é mais estratégico contratar alguém pronto do mercado?

A competência é muito técnica, especializada ou crítica?

A curva de aprendizado seria longa demais?

Precisamos acelerar a entrega?

Essa etapa ajuda o RH a fazer escolhas conscientes: desenvolver onde for possível e estratégico, e contratar quando for necessário e urgente.

# PLANO DE AÇÃO

Agora que você sabe:

O que precisa ser feito, o que sua equipe tem, e como vai preencher as lacunas (desenvolver ou contratar).

É hora de transformar tudo isso em um plano prático para colocar em ação. Liste cada competência que será necessária:

Use o mapeamento que você já fez, separando por curto, médio e longo prazo.

Defina quem será responsável por desenvolver ou contratar essa competência.

Estabeleça um prazo claro para que essa competência esteja pronta para uso.

Mantenha esse plano vivo! Revise periodicamente e ajuste conforme o negócio evolui. O importante é que o RH esteja sempre caminhando junto com a estratégia da empresa.

Este guia apresenta um caminho claro e aplicável para ajudar o RH a se organizar de maneira mais estratégica no dia a dia, passando por etapas simples, mas com impacto direto na entrega:

- Entender com clareza o que precisa ser entregue, de acordo com a estratégia, os gaps organizacionais e o ciclo de vida da empresa;
- Mapear as competências atuais da equipe, identificando pontos fortes e lacunas;
- Projetar as competências futuras que serão exigidas no curto, médio e longo prazo;
- Decidir entre desenvolver internamente ou contratar talentos prontos, com base no tempo e recursos disponíveis;
- Montar um plano de ação, com prazos e responsáveis, garantindo execução alinhada com as prioridades do negócio.

Seguindo esse passo a passo, o RH passa a agir com mais foco e intencionalidade – entregando o que o negócio precisa com mais agilidade, consistência e alinhamento.