GUIA

DIAGNÓSTICO

RECURSOS HUMANOS

WHR
World Human Resources Knowledge

GUIA PARA DIAGNÓSTICO DE RH

Este guia orienta a realização de um diagnóstico organizacional estruturado, abordando os principais aspectos que impactam a área de Recursos Humanos e permitindo a formulação de um plano de ação alinhado às necessidades do negócio.

ENTREVISTAS

Objetivo: Compreender as expectativas e desafios da empresa. Como fazer: Realizar entrevistas com diretores, gerentes e pares para obter informações sobre o contexto organizacional.

Perguntas sugeridas:

- Quais são os principais desafios que a empresa enfrenta hoje? (concorrentes, custos, clientes).
- Quais são os objetivos de médio e longo prazo da empresa?
- Quais são as habilidades e competências mais valorizadas na organização?
- Como você avalia a cultura organizacional da empresa?
- Como o RH pode contribuir para os objetivos?
- O que poderia ser melhorado na relação entre as áreas e na gestão de pessoas?

OBJETIVOS IMPLÍCITOS

Objetivo: Identificar metas e direcionamentos da empresa, mesmo que não estejam formalmente documentados.

Como fazer:

- Observar o comportamento da liderança e decisões estratégicas.
- Analisar discursos e comunicações internas.
- Identificar padrões em projetos e iniciativas.

POLÍTICAS ESCRITAS E NÃO ESCRITAS

Objetivo: Identificar normas formais e informais que influenciam as decisões.

Como fazer:

- Revisar documentação oficial (códigos de conduta, manuais de RH, normas e regulamentos internos).
- Mapear práticas informais e padrões culturais.
- Entrevistar colaboradores para entender normas implícitas.

PESQUISAS DE ENGAJAMENTO, CLIMA OU DESLIGAMENTO

Objetivo: Levantar percepções dos colaboradores sobre a empresa.

Como fazer:

- Analisar resultados de pesquisas já realizadas.
- Coletar feedbacks sobre ambiente de trabalho, liderança e desafios organizacionais.
- Realizar pesquisas adicionais caso não existam dados suficientes.

DADOS EXISTENTES

Objetivo: Utilizar dados quantitativos para entender padrões e necessidades.

Como fazer:

- Levantar indicadores como turnover, tempo médio de casa, absenteísmo, produtividade.
- Cruzar informações para identificar padrões.
- Se possível, comparar com o mercado.

AÇÕES EXISTENTES

Objetivo: Avaliar iniciativas já implementadas e seu impacto.

Como fazer:

- Mapear políticas e programas ativos (recrutamento, treinamento, plano de sucessão, etc.).
- Levantar feedbacks internos sobre sua eficácia.
- Avaliar se os resultados estão alinhados à estratégia da empresa.

ANÁLISE E PLANO DE AÇÃO

Objetivo: Estruturar um plano baseado nos dados coletados.

Como fazer:

- Sintetizar os principais achados do diagnóstico.
- Definir prioridades e soluções viáveis.
- Elaborar um plano com prazos, responsáveis e continuamente avaliar a eficácia.

APROVAÇÃO DA ALTA DIREÇÃO

Objetivo: Garantir apoio e alinhamento da liderança.

Como fazer:

- Apresentar diagnóstico e plano de ação de forma objetiva e baseada em dados.
- Demonstrar impacto esperado e alinhamento com os objetivos da empresa.

Este guia ajuda a estruturar um diagnóstico eficaz, garantindo que o RH atue de forma alinhada às reais necessidades da empresa e contribua para os resultados organizacionais.