

Ebook  
**Análise SWOT  
para RH**

Uma ferramenta útil para  
seu departamento de  
recursos humanos

**StarSoft**



# Índice

Clique nos **círculos** e navegue pelos capítulos

**01** Introdução

**02** Compreendendo o que é Análise SWOT

**03** A importância da Análise SWOT

**04** Etapas internas: forças e fraquezas

**05** Etapas Externas

**01**

# Introdução



Veja mais conteúdos em nossas redes sociais

# Introdução

Uma análise SWOT é uma ferramenta útil para desenvolver o plano estratégico de seu departamento de recursos humanos. Também conhecido como matriz TOWS, esse método foi desenvolvido sob a liderança de [Albert Humphrey na Universidade de Stanford](#).

É um modelo de negócios disposto a explorar os pontos fortes e fracos, em combinação com suas oportunidades e ameaças. Afinal, SWOT é um acrônimo em inglês para Strengths (Forças), Weakness (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças). Muitas vezes, a análise SWOT parte de um plano de negócios com o objetivo de adquirir uma posição no mercado favorável à empresa ou de que esta possa se defender no futuro.

## ***Uso estratégico da análise SWOT***

Assim, a análise SWOT é frequentemente usada para obter uma imagem das questões estratégicas ou fatores críticos de sucesso. A ideia por trás dela é entender os sistemas por trás dos resultados até que eles sejam diagnosticados e, em certos casos, eliminados.

Todavia, a análise SWOT para RH não deve ser implementada sem o conhecimento correto da ferramenta. Saiba hoje ao finalizar a leitura desse e-book as informações necessárias para mudar a rotina do seu RH e permitir a presença dessa incrível ferramenta em seus projetos.



**02**

# Compreendendo o que é Análise SWOT



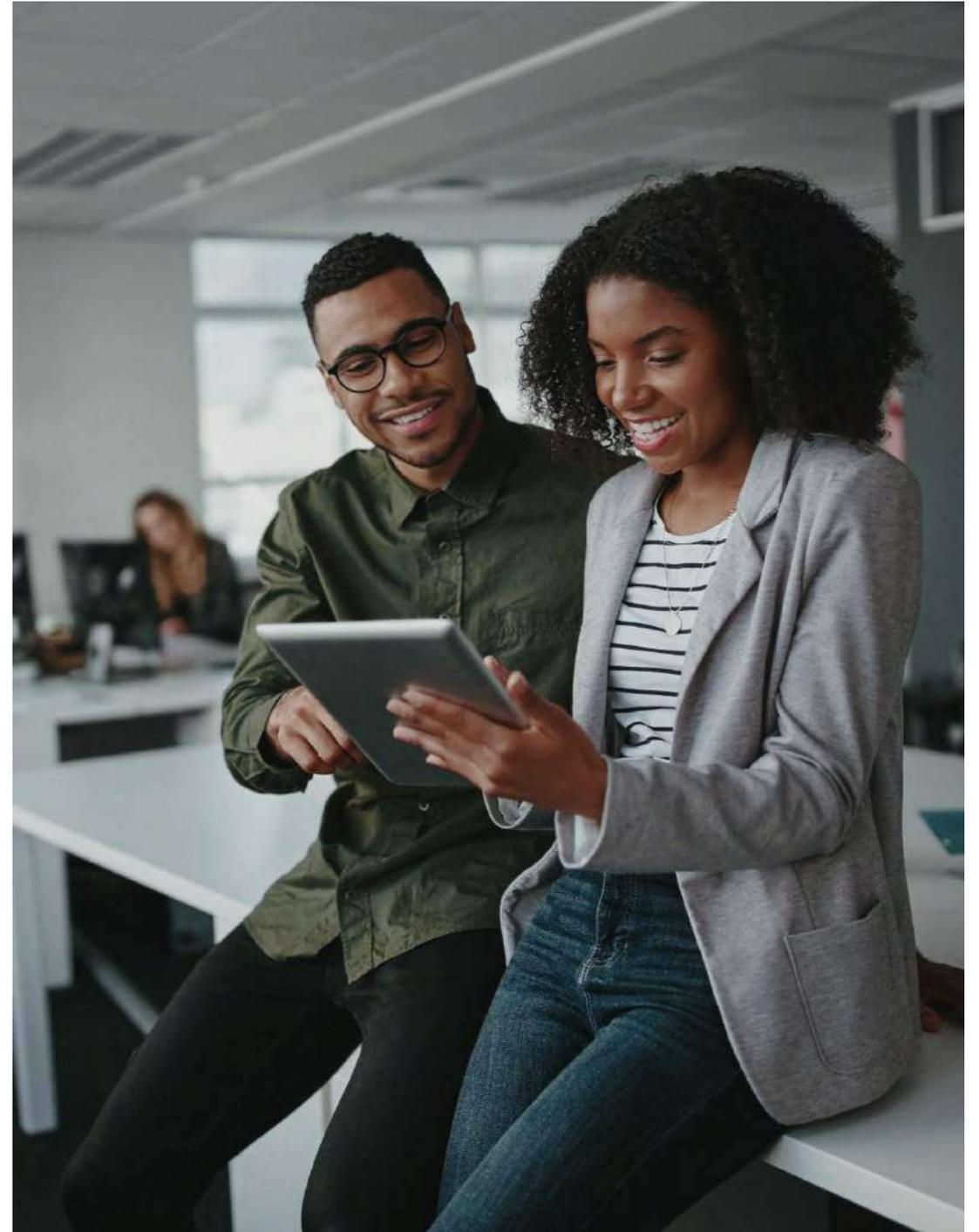
Veja mais conteúdos em nossas redes sociais

# Compreendendo o que é Análise SWOT

Uma análise SWOT é uma estrutura usada para explorar o posicionamento competitivo de uma empresa em seu ambiente de negócios. Essa ferramenta também pode ser usada pelo departamento de Recursos Humanos e envolverá a identificação de seus pontos fortes **(S)** e fracos **(W)** internos, seguido pela identificação das oportunidades **(O)** e ameaças **(T)** das quais a organização enfrenta.

O RH é um dos departamentos fundamentais em qualquer organização e precisa manter esse posicionamento constante e, por isso, a revisão cuidadosa de sua análise SWOT é imprescindível para a tomada de decisões plenamente estratégicas.

***Compartilhamento de informações entre departamentos***



Para que uma análise SWOT de uma empresa seja conduzida, um processo interativo é realizado pela coordenação entre todos os departamentos da empresa, como financeiro, comercial, operacional, logístico, de gestão entre outros.

É uma estrutura simples, mas útil para analisar todos os cenários de uma organização, ajudando-a a desenvolver o que você faz bem, resolver peças ausentes, minimizar riscos e aproveitar ao máximo suas chances de sucesso.

A análise SWOT pode ser usada para iniciar a formulação de estratégias informais ou de forma mais sofisticada como uma ferramenta contínua. Com o seu uso, também é possível compreender concorrentes, ter acesso à insights dos quais você não buscava antes e posicionar-se competitivamente no mercado.



**03**

# A importância da Análise SWOT



Veja mais conteúdos em nossas redes sociais

# A importância da Análise SWOT

A análise SWOT não se preocupa apenas em verificar os 4 pontos citados anteriormente.

Ela é muito mais do que isso, afinal, é responsável por:

- 1.** Com a ajuda da análise SWOT, o RH revela se a empresa está saudável ou doente;
- 2.** O RH passa a conhecer fatores internos e externos que afetam o sucesso ou fracasso da organização;
- 3.** Ajuda na formação de uma estratégia de modo a se preparar para as possíveis ameaças dos concorrentes;
- 4.** Avalia o ambiente de negócios detalhadamente. Apenas depois desse processo, inicia a tomada de decisões estratégicas focadas no futuro curso de ações relacionadas ao setor.





A análise SWOT deve ser mais do que simplesmente listar itens em cada categoria. O RH deve considerar a interação dos fatores SWOT e estabelecer estratégias e táticas para maximizar resultados.

### ***Insights***

Quais etapas podem ser implementadas para mitigar o efeito que as fraquezas do departamento podem ter nas ameaças enfrentadas por ele? Se o departamento buscar uma oportunidade identificada, como os pontos fortes e fracos do setor afetarão o resultado? Como os pontos fortes do departamento podem ser usados para superar as ameaças que levam a organização ao cumprimento de sua missão?

Os resultados de uma análise SWOT devem ser usados para estabelecer a estratégia de RH e para garantir que ela esteja alinhada com a missão e o propósito da organização.

**04**

# **Etapas internas: forças e fraquezas**



Veja mais conteúdos em nossas redes sociais

# Etapas internas: forças e fraquezas

Como uma das peças fundamentais de uma organização, o RH possui vários pontos fortes que o permitem ter sucesso no mercado. Afinal, esses pontos não apenas ajudam a proteger a participação de mercado entre os concorrentes existentes, mas também ajudam a penetrar em novos mercados.

## Pontos fortes

Os pontos fortes da sua organização são fatores internos que permitem a estratégia e a funcionalidade do RH. Essa estratégia refere-se a objetivos de longo prazo, como construir uma força de trabalho de primeira linha ou se tornar um empregador referência.

Os pontos fortes internos de RH incluem uma liderança executiva que apoia e promove o desenvolvimento estratégico da área. Outro fator interno consiste no conhecimento e experiência da equipe de RH, pois são os colaboradores responsáveis em última instância pela execução de tarefas táticas.

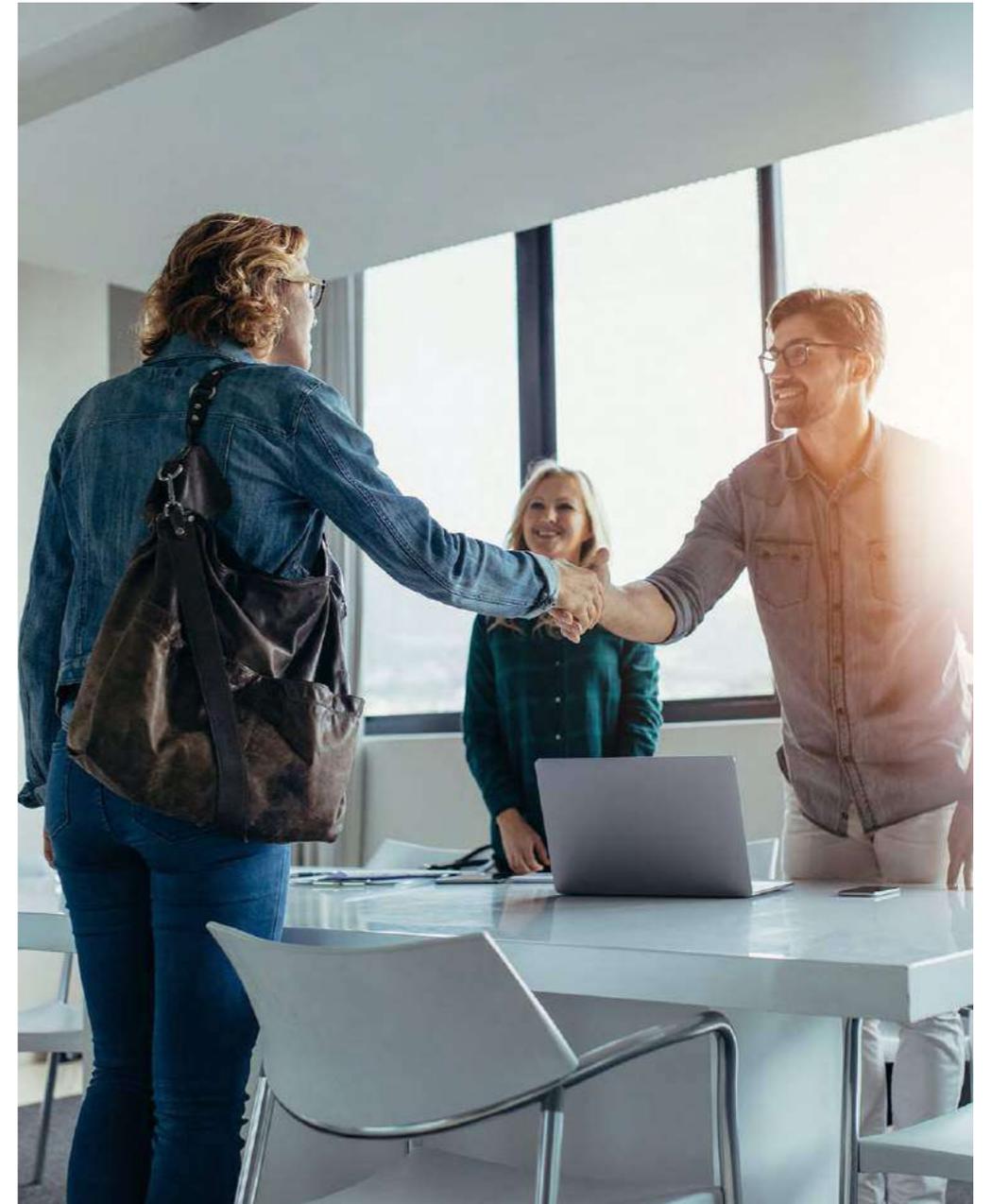


## ***Fraquezas***

Já, ao examinar as fraquezas organizacionais, o RH visualiza a representação dos desafios para o sucesso do empreendimento. Internamente, as restrições e cortes orçamentários são as ocasiões mais comuns frequentemente lidadas pelo setor - visto que esse departamento não gera receita. Além disso, o RH precisa contar com uma justificativa sólida para financiar os investimentos em atividades de recursos humanos.

### ***No entanto, o dinheiro não é a única fraqueza!***

O baixo engajamento dos colaboradores e a alta rotatividade são fatores internos sérios que podem atrapalhar o RH. Nesse caso, a interrupção refere-se a medidas imediatas e reativas dos quais o RH deve tomar para reverter um sentimento avassalador de insatisfação em toda a força de trabalho.



**05**

# Etapas Externas



Veja mais conteúdos em nossas redes sociais

# Etapas Externas

Um dos fatores externos mais significativos para o RH é a oportunidade de crescimento da força de trabalho devido ao aumento da demanda por produtos e serviços da empresa. Mais negócios se traduzem em aumentos, promoções ou salários mais atrativos para os atuais colaboradores, juntamente com o crescimento da comunidade do entorno por meio da contratação de mais trabalhadores.

Fatores externos também podem se apresentar como a capacidade da empresa em conseguir um diferencial de grande sucesso, cujo entorno das atividades melhoram a reputação da empresa ou a classificação do setor.

## Impactos negativos

As ameaças são fatores externos que impactam negativamente a empresa, como o fechamento de alguns serviços considerados não essenciais durante a pandemia, por exemplo e, em última instância, impactam negativamente também o departamento de Recursos Humanos.





Além disso, ameaças são fatores externos que impactam negativamente a empresa e, em última instância, o departamento de Recursos Humanos.

Quando um concorrente ganha uma vantagem em participação de mercado, isso afeta a lucratividade e pode resultar em demissões, desaceleração ou fechamento de negócios. Outros tipos de ameaças externas incluem empresas - não necessariamente do mesmo setor- que oferecem melhores condições de trabalho, salários ou benefícios aos seus funcionários e, portanto, recrutam os melhores qualificados.

### **Gestão de Pessoas**

Os departamentos de RH nem sempre podem se isolar de todos os fatores externos porque alguns são iminentes. No entanto, o RH pode diminuir o impacto das ameaças externas conduzindo avaliações de rotina da estrutura de remuneração, realizando pesquisas de satisfação sobre as condições de trabalho e fortalecendo a relação empregador-colaborador, mostrando o RH como um parceiro de negócios estratégico e que principalmente , valoriza o capital humano.

# Quer saber mais?

Clique nos **ícones** e acesse o nosso site ou nossas redes sociais

Com a StarSoft você tem acesso a centenas de conteúdos para otimizar o seu RH!



**StarSoft**

