

## 7 Etapas para estratégia de RH

Etapa 1 - Tenha uma visão abrangente - Entenda a estratégia do negócio.

- Procure entender e ressaltar os direcionadores-chave do seu negócio. Quais são eles? Ex. Tecnologia, distribuição, mercados.

- O que torna seu negócio diferenciado? Quais vantagens competitivas torna sua empresa única?

- Quais são as implicações destes direcionadores-chave para as pessoas?

- Que contribuição as pessoas tem que dar ao negócio para incrementar seu desempenho organizacional? Etapa 2 - Desenvolva uma declaração de missão ou um intento estratégico que relacione as pessoas ao negócio.

- Não tenha medo de traçar uma missão idealizada - este deve ser um processo real de pensamento e discussão dos problemas e de como será conduzida sua área de RH, de uma maneira explícita e verdadeira.

Etapa 3 - Conduza uma análise SWOT de sua organização - (O termo SWOT é uma sigla oriunda do idioma inglês, e é um acrônimo de Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats).

- Dê foco nas análises de forças e fraquezas dos seus recursos humanos (pessoas) dentro de sua organização.

Considere todas as competências e capacidades que serão requeridos pelo seu negócio e avalie sua situação atual.

Tenha uma clara idéia do que se passa no mercado externo e no ambiente em que sua empresa esta inserida.

Assegure-se que todas as ameaças e oportunidades relacionadas aos recursos humanos da empresa foram consideradas:

- que impacto poderá ter nos negócios ou no desempenho da minha empresa?

- considere perda de pessoas-chave e falta de algumas competências-chave

- que impactos terão por exemplo uma nova tecnologia nos meus recursos humanos (pessoas)? A partir desta análise

SWOT você precisa revisar então as capacidades da sua área de RH. Conduza uma análise SWOT específica para sua área de RH ? considere em detalhes suas capacidades, seus recursos, suas competências, seu nível de serviço ao

cliente e seu maior recurso, seus profissionais. Etapa 4 - Conduza uma análise detalhada de recursos humanos

(pessoas) - concentre-se no COPS organizacional (Cultura, Organização, Pessoas e Sistemas)

- Considere : Aonde você está agora e aonde que chegar no futuro?

- Que &ldquo;gaps&rdquo; existem entre a realidade de onde você está e onde quer chegar? Analise com

profundidade os impactos nestas 4 áreas. (Cultura, Organização, Pessoas e Sistemas) Etapa 5 - Determine quais são os problemas críticos relacionados as pessoas - volte para a estratégia de negócios e examine-a confrontando com sua

análise SWOT e seu COPS.

- Identifique os assuntos críticos relacionados as pessoas e trace os principais objetivos estratégicos para solucionar estes problemas. Lembre-se : foque-se naqueles que tem um alto impacto no alcance da estratégia organizacional.

- Importante : priorize os problemas por sua criticidade, pergunte: o que acontecerá se nós não fizermos isso? O maior erro poderá ser o de tentar fazer tudo ao mesmo tempo. Etapa 6 - Desenvolva consequências e soluções - para cada

problema crítico desenvolva várias possibilidades de ação, ou seja, saia da &ldquo;mesmisse&rdquo; de fazer tudo igual como era antes - não caia no óbvio, sempre questione como as coisas estão sendo feitas até agora e porque não fazemos

diferente.

E o mais importante considere suas consequências e seus impactos.

Considere o mix de sistemas de RH necessário para solucionar estes problemas. Você precisa melhorar a

comunicação e treinamento da sua equipe de RH? Um vez trabalhado este processo, deve ser possível a partir daqui

traduzir tudo isso em um plano de ação para cada objetivo estratégico, não esqueça que estes planos devem conter

datas, responsáveis, ações específicas e os recursos necessários. Etapa 7 - Implementação e avaliação do plano de ação - a

última fase do desenvolvimento de uma estratégia de RH é assegurar que os objetivos estabelecidos estão integrados

entre si; e que estão amparados por um sistema de reconhecimento, treinamento e de plano de carreira.