

# Analise SWOT

---

Para o sucesso da gestão de um negócio, é necessário investir em um bom planejamento.

Apenas assim, é possível criar estratégias direcionadas e novos projetos que irão ajudar nas tomadas de decisões corporativas, tornando-as mais assertivas. Para criar um bom planejamento estratégico, as empresas precisam ir em busca de ferramentas de análises otimizadas e que conseguem avaliar o cenário empresarial.

A análise SWOT tem se mostrado uma grande opção para esta tarefa, sendo capaz de indicar os melhores caminhos a serem seguidos.

## **O que é Análise SWOT?**

A Análise SWOT se encaixa exatamente nesse cenário. O termo SWOT é um acrônimo das palavras em inglês Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats que significam respectivamente: Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças.

Foi criada nos anos 60 numa pesquisa que visava cruzar os dados de forma sistemática das maiores corporações dos Estados Unidos na época.

SWOT é um sistema simplificado de detalhamento de informações que cruza os mais variados dados para verificar a posição estratégica de uma empresa em seu sector.

Graças à sua facilidade e abrangência metodológica, empresas de todos os tamanhos e nichos mercadológicos podem realizar qualquer tipo de análise de cenário ou ambiente.

## **Quais seus benefícios?**

Essas análises oferecem insights poderosos sobre os negócios, fazendo um diagnóstico completo sobre o posicionamento da empresa no mercado e da situação de seus concorrentes.

As informações fornecidas podem assim, ser aplicadas nos planos futuros da organização.

A análise SWOT serve exatamente para ajudar as empresas a encontrarem informações relevantes para suas tomadas de decisões serem mais assertivas, atingindo melhor seu público-alvo.

Com ela, estratégias de marketing, por exemplo, conseguem ser melhor direcionadas, aumentando os resultados na hora de lançar um produto novo ou quando a empresa busca atingir novos nichos de mercado.

Os principais benefícios de uma análise SWOT para os negócios são:

- Tomada de decisões estratégicas;
- Aumentar o conhecimento sobre o cenário organizacional;
- Identificar possíveis falhas e fortalecer os pontos positivos da empresa;
- Direcionar estratégias para a resolução de problemas específicos;

- Auxiliar o crescimento da corporação;
  - Prever nichos de mercado, assim como novas necessidades e desejos do público-alvo;
  - Aumentar a compreensão da empresa sobre sua posição no mercado;
- Os benefícios de aplicá-la aos negócios são inúmeros e podem ser implementados no setor do RH para que seja possível atingir resultados ainda melhores. Entenda:

### **Por que implementar Análise SWOT no RH de sua empresa?**

Como vimos, a Análise SWOT auxilia o planejamento de todos os setores da empresa. Ela se baseia nas palavras que compõem a sua sigla para se efetivar, realiza avaliações dos ambientes externos e internos para identificar os pontos fortes e fracos, além das oportunidades e perigos do mercado para a organização.

No setor de Recursos Humanos essa aplicação pode favorecer toda a gestão corporativa, permitindo que os profissionais da área identifiquem as questões positivas e negativas de toda a equipa.

### **Qual o papel do RH na análise?**

Para realizar a análise, é necessário que o RH domine totalmente a missão da empresa e entenda quais são os objetivos buscados. Por se tratar de uma análise subjetiva, é necessário se atentar a todas as particularidades, tanto internas quanto externas. As questões internas identificadas irão demonstrar as forças e fraquezas dos negócios, como as relacionadas a produtividade dos funcionários, o número de vendas, a retenção de talentos na equipe, entre outras informações de desempenho e performance.

Após entender a situação interna da empresa, é necessário visualizar as estratégias de otimização para os problemas do ambiente de trabalho. Apenas assim, é possível pensar nas questões externas, analisando os fatores que podem influenciar o setor de RH.

Os fatores externos podem variar e surgir de diversos lugares e por muitos motivos, como por exemplo, uma crise econômica. Essa situação poderia impactar diretamente o RH, acarretando em corte de orçamento e até em demissões.

### **Como executar a análise SWOT?**

Para executá-la com precisão, é necessário identificar os fatores internos e externos e, assim, dividi-los nos quatro atributos da sigla SWOT: Pontos fortes, Pontos fracos, Oportunidades e Ameaças.

## **Análise SWOT**

### Pontos Fortes (Strengths)

- Que vantagens detemos?
- O que fazemos bem?
- A que recursos temos acesso?
- Que aspectos positivos os outros destacam em nós?
- O que os nossos Clientes/utentes/alunos valorizam em nós?

### Pontos Fracos (Weaknesses)

- O que podemos fazer melhor?
- O que não fazemos tão bem quanto gostaríamos?
- O que devemos evitar?
- Que aspetos os nossos Clientes gostariam que melhorássemos?

### Oportunidades (Opportunities)

- Que oportunidades temos à nossa frente?
- A que tendências devemos estar atentos?
- O que está a mudar no negócio?
- O que as universidades líderes estão a fazer?

### Ameaças (Threats)

- Que obstáculos enfrentam?
- O que a nossa concorrência está a fazer?
- Os requisitos e pressupostos da nossa função estão a mudar?
- Temos dificuldades em atingir os resultados e porquê?
- Alguma das nossas fraquezas poderão vir a ameaçar o nosso sucesso?

## **O que fazer com os resultados?**

A partir desse levantamento, o RH consegue compreender mais profundamente os vários aspetos que podem afetar os negócios da empresa. Após identificar todos esses fatores, a análise pode ser concluída e as informações utilizadas.

Uma vez que os profissionais do RH tenham em mãos essa listagem, a etapa seguinte é começar a estruturação das estratégias.

É importante entender que a análise não executa as melhorias, ela é apenas um processo que auxilia a empresa a identificar e listar os pontos citados anteriormente para que o planeamento de melhorias possa ser implementado.

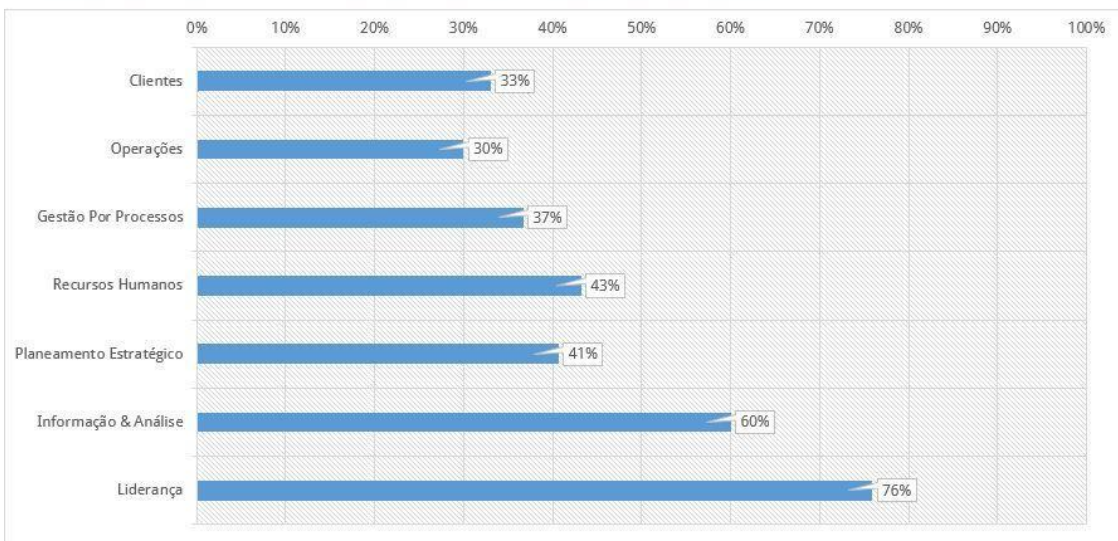
Com a análise SWOT, o RH passa então, a ter uma visão mais ampla sobre as ligações existentes entre os itens internos e externos que podem influenciar diretamente o

desempenho dos colaboradores e o sucesso da empresa. A partir dessas informações, é possível que esse departamento tenha total conhecimento sobre as forças que podem ser usadas para superar desafios e utilizá-las a favor dos negócios. Assim, aproveitar o potencial de toda a equipe para ajudar a empresa a atingir os seus objetivos.

## Análise SWOT (S-Strengths, W-Weaknesses, O-Opportunities, T-Threats)

### Identificamos os seguintes pontos fortes (S-Strengths) e fracos (W-Weaknesses)

Os resultados do diagnóstico interno indicam que a empresa tem um desempenho relativamente fraco nas áreas de planeamento estratégico, recursos humanos, gestão por processos, operações e clientes. Por outro lado, tem um desempenho relativamente forte na área de informação & análise. Como nota positiva, acresce-se que é extremamente forte na área de liderança.



## 4. Recursos Humanos

65/150

Pontos

A empresa deve dispor de um sistema global de gestão de recursos humanos de forma a maximizar o capital humano. Este sistema pode incluir diversos componentes - práticas de recrutamento, planos de compensação, desenho de funções, programas de recompensa/reconhecimento, formação, segurança e satisfação dos colaboradores.

### Planeamento e gestão de RH

4.1	Os planos de desenvolvimento humano são conduzidos pela estratégia de melhoria de qualidade, por exemplo: formação, recrutamento, empowerment, criação de equipas, etc?	20%
4.2	As estratégias de desenvolvimento humano estão relacionadas com objetivos de melhoria de qualidade?	10%
4.3	Como é que a empresa utiliza a informação relativa aos seus empregados na melhoria da gestão de recursos humanos (práticas de recrutamento, formação, etc.)?	40%

### Envolvimento dos colaboradores

4.4	Como é que a organização promove a contribuição dos empregados para os objetivos de melhoria da qualidade?	80%
4.5	Como é que a organização dá autoridade e apoio aos empregados para a resolução de problemas e melhorias dentro das suas áreas de trabalho?	10%
4.6	A empresa mede e avalia a eficácia do envolvimento dos empregados, do empowerment e da inovação?	50%
4.7	A empresa encoraja o envolvimento dos empregados a todos os níveis e dispõe de indicadores-chave para monitorar o seu envolvimento?	60%

### Educação e formação

4.8	A empresa avalia sistematicamente as necessidades da sua força de trabalho e desenvolve planos para a formação e educação a vários níveis e categorias?	30%
4.9	A formação dos empregados é considerada como parte do seu trabalho e é aplicada eficazmente na sua área de trabalho?	40%
4.10	A empresa utiliza indicadores para avaliar que a formação está a ajudar quer o empregado quer a sua qualidade de trabalho na sua área?	50%
4.11	A empresa mede a formação atribuída por categoria de trabalho?	60%

### Desempenho do pessoal e reconhecimento

4.12	O sistema de avaliação de desempenho apoia objetivos de melhoria de qualidade?	30%
4.13	A empresa revê e melhora regularmente os seus programas de compensação, avaliação de desempenho e reconhecimento dos seus empregados?	40%
4.14	A empresa dispõe de evidência e de dados sobre programas de reconhecimento dos seus empregados, tais	50%