

A IMPORTÂNCIA DO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Isilda Gonçalves, Office Manager da Thomas Portugal, www.thomas.co



Foto: DeF

Nos últimos três anos, o mercado de trabalho mudou, e mudaram também o local de trabalho, as expectativas dos colaboradores e dos 'stakeholders'. Consequentemente, mudaram as funções, a cultura, a motivação, a satisfação dos colaboradores; mas a exigência por parte dos clientes mantém-se.

Nestes últimos meses, temos notado uma forte aposta das empresas em assegurar que existe um diagnóstico organizacional (auditorias aos processos, estudos de clima organizacional/ 'engagement', satisfação, entre outros), com um posterior mapeamento (descritivo de competências, com base nas atuais necessidades, atualização do mapa organizacional/ funcional, por exemplo). Assentando o terceiro passo no estudo dos colaboradores e da equipa, tendo por base as competências das pessoas, podendo recorrer a esta informação, para reorganizar as pessoas pelas novas funções/ equipas, implementando planos de desenvolvimento, dotando os gestores de competências de liderança.

Quer através de serviços de consultoria estratégica de recursos humanos, quer através de equipas de trabalho dentro das próprias organizações, este é o

Será importante monitorar as organizações, assegurar que mediante os desafios globais futuros os líderes estão preparados para tomar decisões complexas, que irão afetar as pessoas e os resultados, em diversos níveis.

momento fulcral de mudança que permite a automatização dos processos, aliando a atualização de descritivos funcionais adaptados a esta realidade de trabalho híbrido, de forma a que no processo de recrutamento e seleção consigam atrair os candidatos mais ajustados às funções; e que durante a seleção, sejam utilizadas as metodologias/ avaliações mais ajustadas às funções e, eventualmente, à possibilidade de evolução/ mobilidade dentro da própria estrutura, com a identificação de elementos de potencial; por fim, de forma a assegurar que a organização é competitiva, que se distingue dos concorrentes por ter uma equipa de trabalho motivada, envolvida, alinhada com as necessidades do mercado, com um crescimento sustentável aliando a prosperidade económica e o desenvolvimento, o bem-estar e a felicidade dos colaboradores (implementação da NP 4552:2016 Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal).

Acreditamos que, nesta altura em que existe elevada rotatividade e escassez de candidatos, será importante monitorar as organizações, assegurar que mediante os desafios globais futuros os líderes estão preparados para tomar decisões complexas, que irão afetar as pessoas e os resultados, em diversos níveis. Assegurando também a capacidade de esses líderes tomarem decisões com confiança, pelo que se torna cada vez mais importante ter dados/ informação que permita garantir que não apenas a empresa é saudável, mas também os colaboradores. Já agora: quando foi a última vez que a sua organização fez um estudo de clima organizacional/ 'engagement'?