

ANÁLISE DE RECURSOS HUMANOS EM UM SUPERMERCADO NA CIDADE DE OLÍMPIO NORONHA – MG

Ohana A LOPES¹; Michele M S RIBEIRO²

RESUMO

Ao analisar o setor de Recursos Humanos em um supermercado local centralizou-se o foco nos setores de recrutamento, seleção e treinamento dos colaboradores. Também foram analisadas as consequências psicológicas para os colaboradores quando não há a aplicação dos itens mencionados, principalmente para colaboradores recém-chegados na organização. Para evidenciar o problema foi realizado um trabalho amostral no estabelecimento comercial. Foram feitos questionários e entrevistas informais aplicáveis à equipe gestora e a todos os colaboradores. Frente aos resultados, buscou-se aplicar meios para motivar os funcionários, estabelecendo um contato maior entre proprietário e colaboradores.

Palavras-chave: Equipe; Participação; Motivação.

1. INTRODUÇÃO

A Gestão de Recursos Humanos é peça fundamental dentro de uma Organização, e sua possibilidade de sucesso depende de um bom modelo de gestão de trabalho.

A organização envolve dimensões físicas, emocionais, profissionais e sociais. Portanto, os problemas devem ser o alvo e, também o centro do processo de mudança, evitando situações como rotatividade e absenteísmo.

Desse modo, evidenciando a qualidade vida no trabalho ter-se-á um melhor desempenho dos colaboradores, eliminando fatores que são os motivos mais comuns das insatisfações e demissões, sendo que as demissões muitas vezes, são decisões tomadas pelos

1-Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – Campus Carmo de Minas. Carmo de Minas/MG. E-mail: ohanalopes97@gmail.com

2-Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – Campus Carmo de Minas. Carmo de Minas/MG. E-mail: michele.silva@ifsuldeminas.edu.br

próprios colaboradores.

Estar motivado e satisfeito no ambiente organizacional é algo almejado pelos colaboradores, pois devido às pressões geradas pela competitividade no mercado de trabalho, o colaborador moderno busca alternativas que possam promover o melhor bem-estar individual, preocupando-se com seu estado físico, psíquico e social.

Com a intenção de atentar ao fato de que as pessoas não são iguais no que se refere à motivação e sabendo que é algo cíclico, que o comportamento é contínuo, visando solucionar problemas e buscando a satisfação; o fluxo das necessidades é permanente, produzindo assim, diferentes padrões de comportamento.

1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é analisar e demonstrar que a não existência de processos simples, como a gestão participativa e o trabalho em equipe, pertencentes à Gestão de Recursos Humanos, tendem a criar um ambiente desmotivador para os colaboradores.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa, de acordo com seus objetivos, classifica-se como descritiva bibliográfica, qualitativa e quantitativa.

Descritiva, pois, segundo Prodanov, Freitas (2013), o pesquisado apenas registra, analisa e ordena os dados, sem manipulá-los, isto é, sem interferência do pesquisador. Ela é utilizada para descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos.

Bibliográfica, pois, de acordo com Prodanov, Freitas (2013, p.54), “quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros e revistas, artigos científicos, jornais, boletins, Monografias, dissertações, teses, material cartográfico e Internet ela se torna uma pesquisa bibliográfica.”

Qualitativa, pois ela não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas e o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objetivo de estudo, neste caso as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação do pesquisador (Prodanov, Freitas, 2013).

Pesquisa quantitativa: “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc).” (PRODANOV, FREITAS, 2013, p.69)

Os dados foram coletados a partir de dois questionários, um para o gestor e outro para os colaboradores.

O principal objetivo do questionário aplicado aos colaboradores se deteve a identificar como eles se sentem em relação à empresa que trabalham: relações interpessoais, e reconhecimento funcional. Para o gestor, o intuito da aplicação foi o de perceber qual a importância de se ter colaboradores motivados, treinados e que tenham interação com os assuntos da empresa.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Durante o período de observação, pode-se perceber a separação entre a gestão da empresa e os demais colaboradores.

Em questionário, respondido pelos colaboradores, percebe-se a satisfação de se estar integrado na empresa e o anseio de participar ativamente de decisões que irão proporcionar o crescimento da organização, mas 100% dos entrevistados afirmaram a impossibilidade, por parte da gestão, de assumir essa responsabilidade. No questionário respondido pelo gestor é confirmada essa afirmativa, pois se percebe que as decisões são unilaterais, não existe a possibilidade da participação dos colaboradores.

Também se tornou perceptível, tanto pelas informações dos colaboradores, 100% dos entrevistados, como pela oferecida pelo gestor, a inexistência do trabalho em equipe. Não há interação entre departamentos, criando uma segmentação empresarial.

Após análise dos resultados, concluiu-se que existem situações referentes ao departamento de Recursos Humanos que precisam ser imediatamente trabalhadas. A segmentação funcional e a não abertura às propostas vindas dos colaboradores têm sido causadores da desmotivação no ambiente empresarial.

Com a finalidade de criar um ambiente mais aberto, aproximando o gestor dos colaboradores e, desses entre si, foi proposta a aplicação de uma dinâmica objetivando o trabalho em equipe.

Após a dinâmica, percebeu-se uma melhora no comportamento interpessoal dos presentes. O gestor, até então tradicional, mostrou-se mais aberto, percebendo que a interação trouxe um ambiente alegre, descontraído e produtivo.

4. CONCLUSÕES

Observou-se, com a concretização deste artigo, que ainda existem gestões tradicionais.

Gestores que focam sua administração em decisões particulares, não permitindo a troca entre a rotina operacional e a administração de forma geral, criando uma departamentalização na empresa.

Num ambiente cada vez mais competitivo, as propostas de melhorias devem partir de todos, motivando um ambiente agradável e participativo, incentivando o colaborador a interagir cada vez mais, com a empresa e com os outros, na busca pelo crescimento organizacional.

Através desse artigo, espera-se que os administradores/gestores percebam a importância em se disseminar o trabalho em equipe e, que a participação dos colaboradores nas decisões organizacionais tende a criar um ambiente de compromisso e responsabilidade, situação essa que fará com que o colaborador sinta-se cada vez mais importante, mais motivado, dedicando-se cada vez mais para o crescimento da organização.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo agradeço a Deus pela oportunidade de fazer o curso e poder me deparar com experiências e pessoas extraordinárias. Agradeço ao meu esposo, pelo imenso apoio, compreensão, confiança e força de vontade que sempre me transmite. À minha orientadora que, com seu carisma, paciência e atenção me orientou como nenhuma outra. A empresa Supermercado do Bigodinho que autorizou a realização do trabalho, colaborando com tudo que foi preciso. A todos os professores do *Campus* Avançado Carmo de Minas que abriram ainda mais meus olhos para o mundo e para as oportunidades que estão disponíveis para seres de bom caráter e coração. Aos servidores do *Campus*, que durante meu estágio possibilitaram que adquirisse experiência o suficiente para desenvolver esse trabalho e me admirar ainda mais com a profissão de Técnica em Administração. Aos meus colegas de classe, que caminharam junto ao meu lado e passaram pelas mesmas experiências e dificuldades.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, M. **Complexidade e Organizações**: em busca da gestão autônoma, São Paulo: Atlas, 2003.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Friburgo: Feevale, 2013.