Qual o Verdadeiro Diferencial Das Empresas Triunfadoras?

COMO ESTÁ O ELO DA BOA COMUNICAÇÃO QUE EXISTE ENTRE?

- MATRIZ E FILIAIS
- GERENTES E DIRETORIA
- INTERPESSOAL / INTERDEPARTAMENTAL INSTITUCIONAL
- SUPORTE DOS PROCESSOS NA ORGANIZAÇÃO (comunicação interna, processos, rotinas,agendas, diretores, evitação do retrabalho, da ordem x contraordem...

CAPACITAÇÃO DA AGAS

2 GRUPOS DE ALUNOS

OS QUE NÃO FAZEM PORQUE NÃO SABEM

OS QUE NÃO FAZEM PORQUE NÃO QUEREM

COMITÊ RH AGAS

COMITÊ RH AGAS

INICIO DOS TRABALHOS : 12/07/2012

45 EMPRESAS PARTICIPANTES

OBJETIVO:

ATENDER AS DEMANDAS DO RH DE SUPERMERCADOS, COMPONDO PROJETOS VOLTADOS AO MELHOR DESEMPENHO NO DIA A DIA DOS GESTORES DE RH.

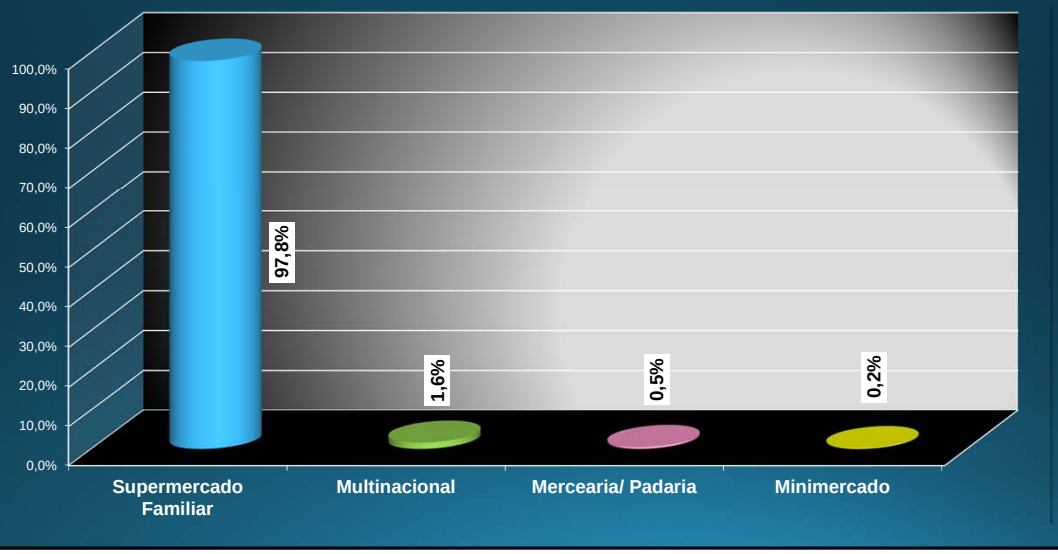
Qual o maior desafio do RH de um Supermercado?

1. Reduzir Turnover das equipes operacionais
2. Despertar engajamento dos funcionários, aumentar a produtividade
3. Resolver Conflitos internos
4. Obter uma liderança eficaz para boa gestão do Capital Humano
5. Saber fazer a gestão e retenção de talentos
6. Atualizar o comportamento e a cultura da organização

PROPOSTA PESQUISA

1. Entender porque tínhamos estas 'dores';
2. Buscar respostas de comportamento;
3. Trocar informações de solução entre os membros do comitê;
4. Obter alternativas inovadoras para o sucesso da gestão de RH nas empresas.

123 SUPERMERCADOS RESPONDENTES

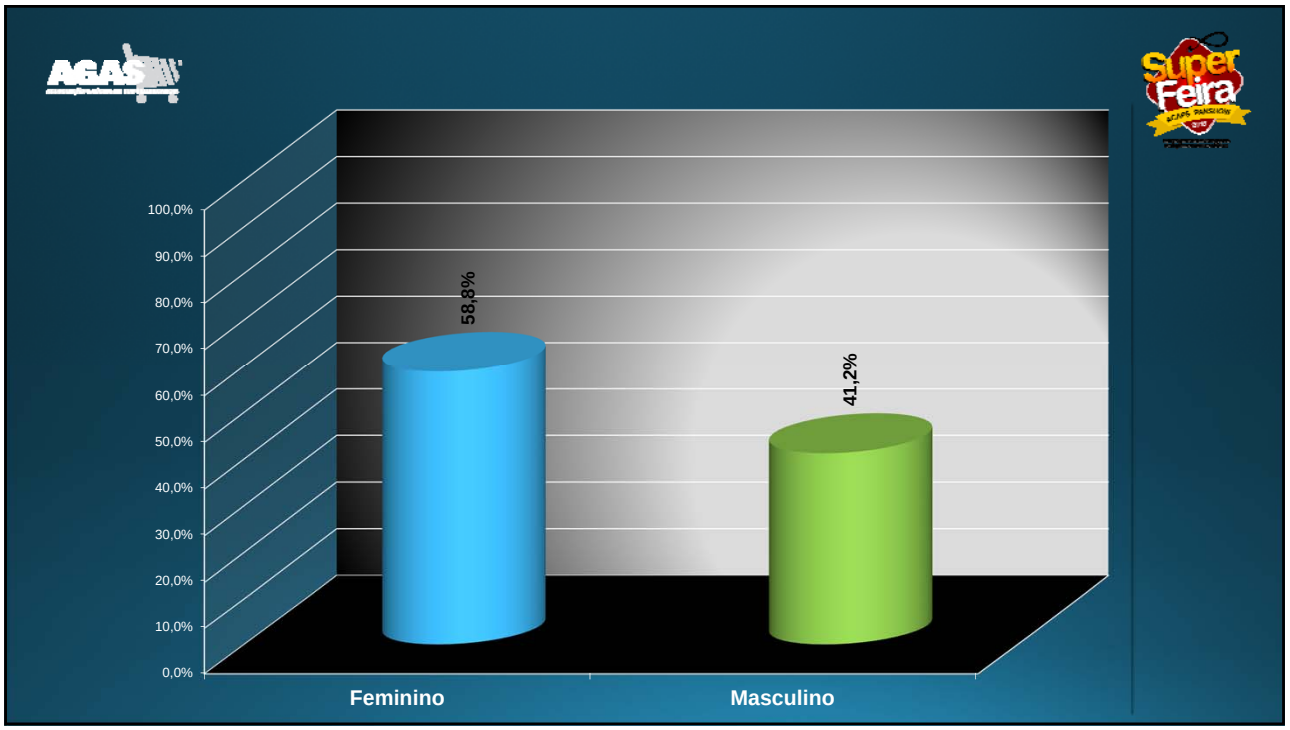


PÚBLICO ANALISADO pelos gestores

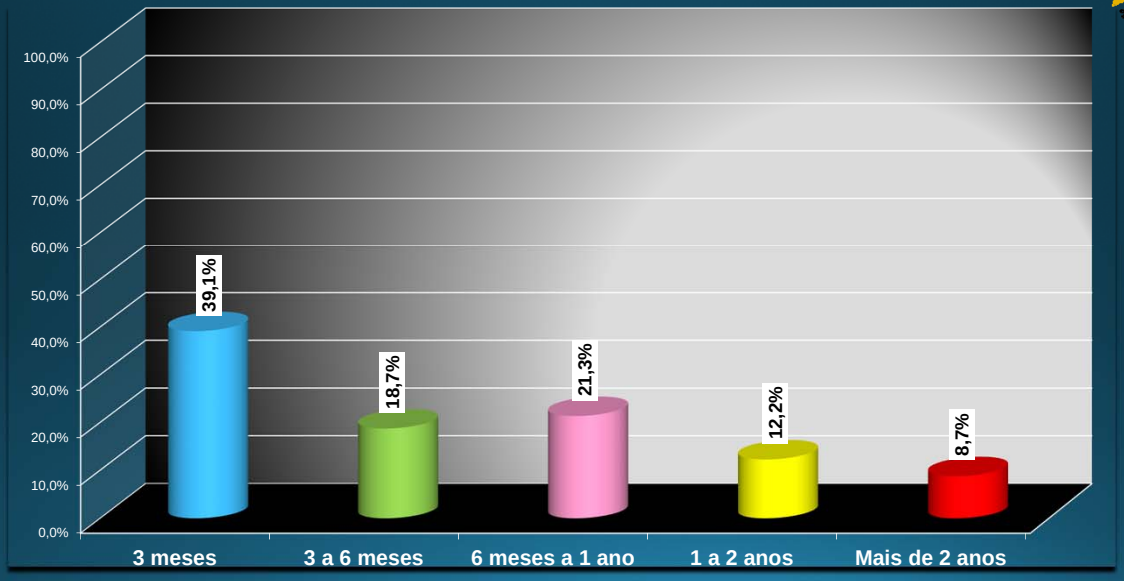
- Maoria do **sexo feminino (59%)**, **solteiros (64%),** com idade entre **20 e 25 anos (31 %)** e **2° grau completo (51%);**

- Entre os **cargos** que os entrevistados ocupavam, os mais citados foram **Operador de Caixa (33**%), **Empacotador (14 %)** e **Repositor (7 %);**

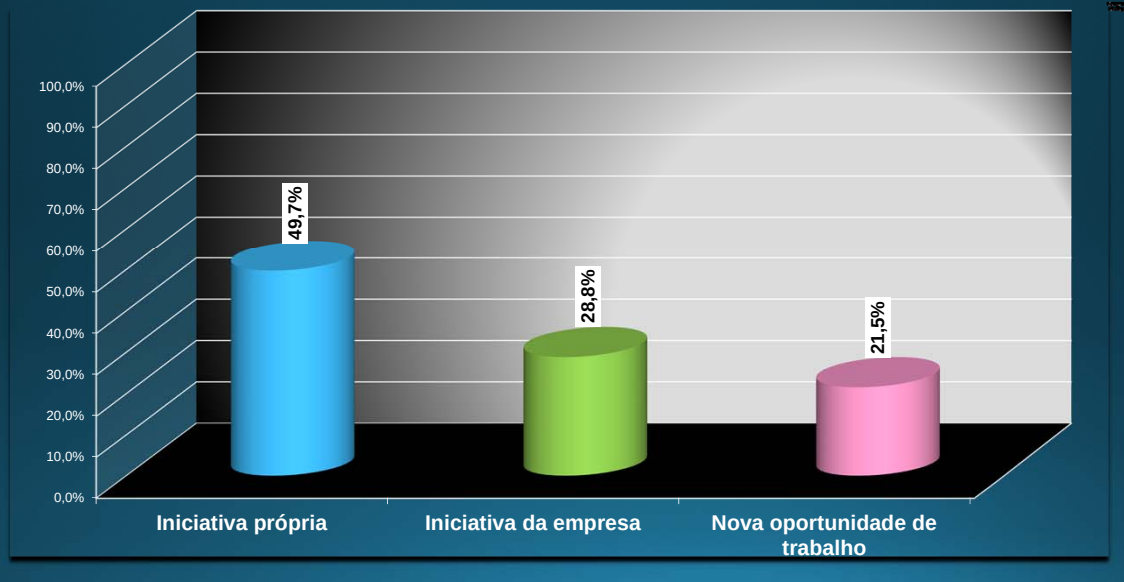
- Dos **setores** onde os entrevistados trabalhavam, predominam **Frente de Caixa (45%), Panificadora/ Confeitaria (7%) e Mercearia (5%).**



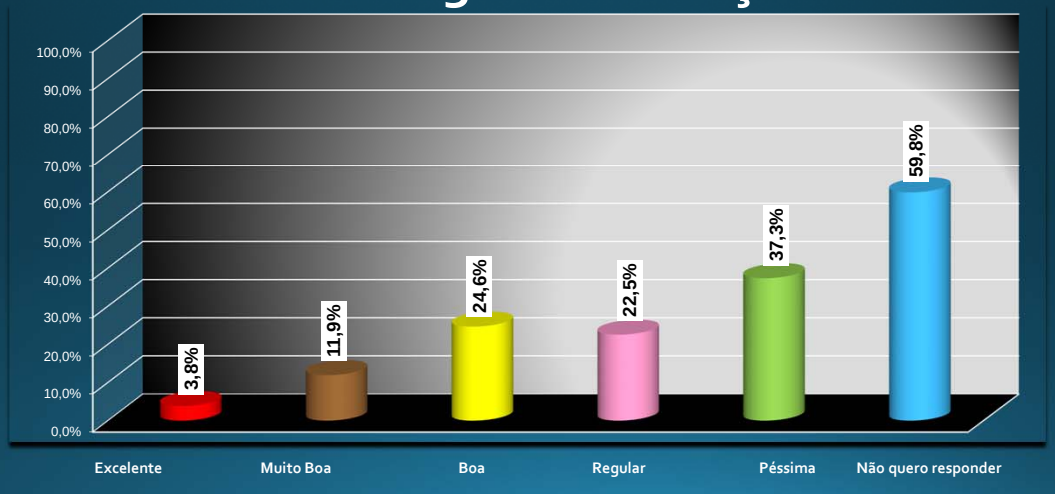
Qual o tempo de permanência na empresa



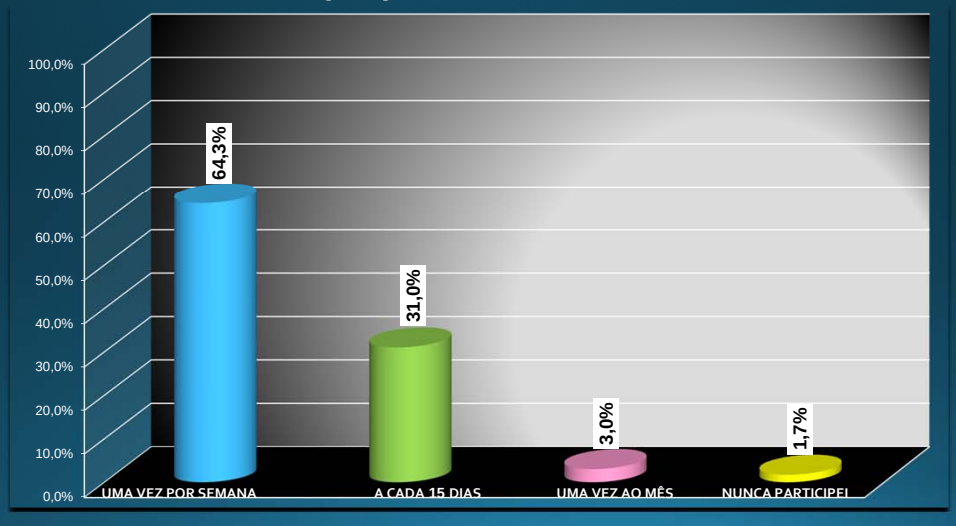
Qual foi o motivo da saída



Perguntaram as equipes das lojas:
Que nota você dá para comunicação Entre colegas e liderança



São realizadas reuniões com as equipes de trabalho



Análise da Coleta de Dados

Se tinham reuniões de alinhamento periódicas, porque o grupo de trabalho seguia com:

1. FALTA DE ENGAJAMENTO
2. TURNOVER ALTO
3. CONFLITOS INTERNOS
4. BAIXA PRODUTIVIDADE

Se iriam trabalhar em outra empresa, para atuar praticamente na mesma função ou faixa salarial porque não queriam permanecer onde estavam?

1. POR SEREM GERAÇÃO Y E Z
2. POR TÉDIO DA ROTINA
3. PELO AMBIENTE DESFAVORÁVEL

O iceberg do problema

A Primeira Porta - CONCLUSÃO 1

A COMUNICAÇÃO

Quando a comunicação não existe ou é deficiente, provoca um desengajamento das pessoas. Ou mesmo distanciamento ou perda da produtividade.

A Segunda Porta - CONCLUSÃO 2

OS DOIS PERFIS DE GESTÃO RH

No Comitê, existiam os dois tipos de RH

Tradicional

Recursos Humanos
Administrativo
Código de Conduta
Rotinas de trabalho
Comunicações Internas
Política de Benefícios
Etc

Estratégico

Recursos Humanos
Perfil de Liderança
Amor a bandeira
Visão Empreendedora
Qualidade de Comunicação
Visão Integradora
Etc

PERFIL DO RH TRADICIONAL

- Dão tarefas e não desafios;
- As reuniões são de instruções (e não de integração e trocas de informações);
- As informações dadas são verticalizadas, (não construídas com o grupo de trabalho);
- Falta de feed back positivo;
- Políticas únicas para pefis de grupos diferentes (retenção de talentos com a mesma política para cargos operacionais e nível gerencial);
- Treinamentos que formam repetidores (e não pensadores).
- Etc.

PRECISAMOS INTEGRAR TRADICIONAL E ESTRATÉGICO

UnidaSul Distribuidora Alimentícia S/A

O Case de RH na Unidasul

Maria Augusta de Cesaro Medeiros
Gerente de Recursos Humanos Unidasul

Fundada em 2006, através da união da Comercial Unida e Comercial Rissul, a UnidaSul é uma empresa multidisciplinar, que atua nos ramos de varejo, atacado, atacarejo, distribuição, fabricação, transporte e logística de bens de consumo no Rio Grande do Sul. Neste contexto, inclusive, detém o título de 2ª maior rede de supermercados gaúcha e, por inúmeras vezes, recebeu o título de Melhor Distribuidor Atacadista, segundo a ABAD e a AGAD.

Seus ideais estão embasados na paixão em servir, disponibilizando serviços e produtos adequados às necessidades de cada cliente e parceiro. Paixão, esta, que é evidente em todos os âmbitos profissionais e pessoais da UnidaSul, onde cada colaborador tem a responsabilidade e a predileção por demonstrá-la, o que resulta em uma identidade única a todos e, consequentemente, à empresa.

1.4Bi em faturamento

47 lojas

48.131,00 metros quadrados de área para armazenamento

35 prêmios

133.219,16 m2 área total das lojas

Recursos Humanos na Unidasul

- Pensar e Agir estrategicamente nos negócios da empresa – RH atuar como consultoria interna
- Ajudar de fato na operação da loja com ferramentas uteis
- Entender o perfil dos funcionários desta nova geração "fast food / facebook"
- Desenvolver conteúdo em parceria com a área demandante
- Descentralizar os treinamentos da sede da empresa e otimizar tempo, recursos ($) e deslocamento de pessoas.

Treinar Tecnicamente as funções com maior rotatividade da rede.

Case dos Vídeos Técnicos

Como padronizar um treinamento de curto prazo, com eficácia de resultados na equipe de trabalho continuamente?

Case dos Vídeos Técnicos

Etapas p/ implantação deste sistema de treinamento Empacotadores e Supridores (2015)

- Negociar com Direção, Superintendências e Gerencias das lojas este novo formato de treinamento (nova cultura) em 2014
- Aquisição das Smart tv´s e instalação nas salas de treinamento das lojas em 2014
- Desenvolvimento do conteúdo dos vídeos entre as áreas de RH, Operação loja, Seg. Trabalho, MKT e produtora do vídeo
- Gravação do vídeo e ajustes de finalização do vídeo pelas áreas envolvidas
- Capacitação dos Enc. Frente de Caixa para serem multiplicadores deste novo formato de treinamento

(Video + Quizz)

Case dos Vídeos técnicos

Em 2016 estão produzindo mais dois novos vídeos neste mesmo formato:

- Agente Prevenção Perdas
- Auxiliar de Hortifruti

Na Rede Unidasul também continuam Os treinamentos tradicionais

- Integração do novo colaborador (com vídeo)
- Escola de Frente de Caixa (para novas Operadoras de Caixa e Fiscais de Caixa)
- Desenvolvimento de novos lideres recém promovidos
- Reciclagem anual dos lideres
- Escola de Gerentes
- Escola de Administrativas (para as novas Administrativas das lojas)
- Escola dos Encarregados de Segurança Patrimonial
- Integração Segurança Alimentar para setores produção
- Reciclagem técnica anual para Encarregados de setor

Treinamento na filial 35 - Rissul Novo Hamburgo

Supermercados Teka

1 LOJA
Região Metropolitana
50 Funcionários

Supermercados Teka

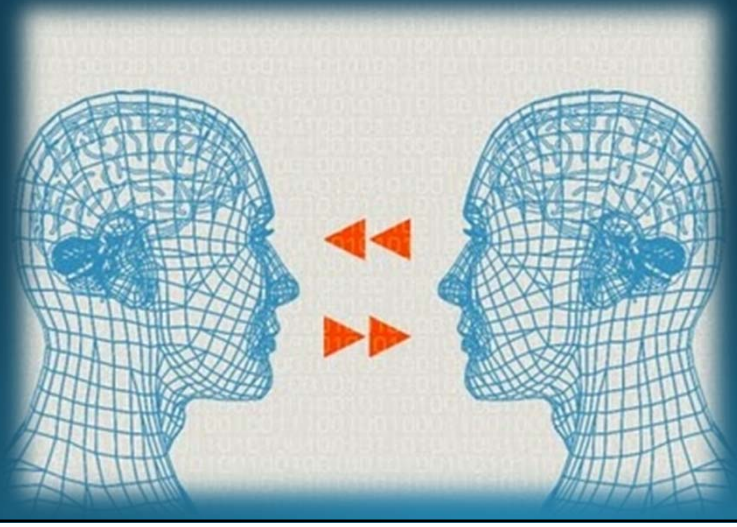
Hoje

ASUN SUPERMERCADOS

23 Lojas
PoA e Região Metropolitana
1800 Funcionários

FORTALECERAM LAÇOS DE CONFIANÇA

Porque souberam ouvir



A agilidade e a humanização na Gestão do Capital Humano Promoveu Valor no Perfil do Líder

Das reuniões com as equipes surge o grande poder de Persuasão, Engajamento, Motivação e Foco

Obrigada!

Angelita Garcia
Coordenadora de Capacitação AGAS

Telefones:

51 – 2118 5200

51 – 9924 4669

51- 91383857

Email: angelita@agas.com.br