

# **Os desafios à gestão de pessoas no varejo no momento atual e próximos anos**

- Apresentação:
1. Nome;
  2. Empresa;
  3. Função na empresa;

**Atividade 1.** Neste momento turbulento, em se tratando de Gestão de Pessoas, quais os desafios que sua empresa está enfrentando?

## Panorama atual

- ✓ Indicadores econômicos apontam para um longo e turbulento período de crise: retração nos setores produtivos, escassez e encarecimento do crédito, câmbio, juros, inflação recessão.
- ✓ Tudo isso fatalmente desembocará em profundas mudanças na gestão de pessoas.

## Conceito de Crise

Muito batido, mas nem por isso inválido, o conceito de “crise” em japonês, que traz os ideogramas “perigo” e “oportunidade”, deve ser resgatado pelos gestores e equipes de RH. É na crise que oportunidades surgem para que mostremos resultados!

## **Não importa o tamanho da empresa**

Seja em estruturas complexas ou mais simples, independente do tamanho da empresa, o papel estratégico da **Gestão de Pessoas** ganha cada vez mais relevância como diferencial competitivo.

**E competitividade** é a ordem do dia em tempos de escassez! E isso vale para a turma do RH também.

## **Estratégia e Competitividade**

O que precisamos, na área de Gestão de Pessoas, é de muita estratégia e criatividade, uma vez que, em tempos de crise, esse setor é particularmente afetado, por ser visto como um “centro de despesas”, não de lucros.

# Alcançar resultados com, por e através das pessoas

Medidas simples podem conter os danos e manter o RH cumprindo bem o seu papel:

O que pode acontecer	Como evitar
Ser pego de surpresa com cortes de orçamento, pessoal ou atividades.	Estar próximo ao centro de decisões, avaliar constantemente o cenário e identificar sinais de possíveis contingenciamentos é fundamental para que os gestores de RH não sejam surpreendidos. Tenha um “plano B” que resguarde os programas essenciais e o funcionamento do setor.

# Alcançar resultados com, por e através das pessoas

Medidas simples podem conter os danos e manter o RH cumprindo bem o seu papel:

<p>Suspensão de programas de treinamento</p>	<p>Prove que o investimento no desenvolvimento de pessoal é muito mais barato que os erros, perdas ou acidentes provocados pelo desconhecimento/ falta de treinamento.</p> <p>Tempos de crise e de baixa produção são oportunos para o desenvolvimento das equipes. Um bom argumento é: “quando a crise passar, estaremos afiados para produzir bem mais e melhor!”.</p>
--	--



# Alcançar resultados com, por e através das pessoas

Medidas simples podem conter os danos e manter o RH cumprindo bem o seu papel:

<p>Cortes de custos nos processos de recrutamento e seleção, em detrimento da qualidade.</p>	<p>Das 10 maiores economias do mundo, o Brasil só perde para a Rússia em volume de dinheiro gasto devido às más contratações. Se estamos em crise, imagine como fica a empresa se a qualidade do time cai?</p>
--	--

# Alcançar resultados com, por e através das pessoas

Medidas simples podem conter os danos e manter o RH cumprindo bem o seu papel:

Ter o RH visto como pouco relevante.	Defenda a importância estratégica do setor, tendo indicadores claros de eficácia e produtividade. Divulgue as ações e resultados em uma linguagem que faça sentido para o público de fora do setor
--------------------------------------	--

Gestão de Pessoas está no topo das prioridades hoje em dia dos pequenos, médios ou grandes varejistas.

A preocupação com competências comportamentais e a contínua capacitação técnica de pessoas.

Ninguém fica impune às mudanças, nem mesmo a mentalidade reinante no varejo, onde a formação principal ainda tem sido simplesmente através da experiência e da prática do umbigo no balcão.

# O RH deve ser estratégico

- São as pessoas certas? (Recrutamento e Seleção)
- Estão no lugar certo da empresa? (Carreira e Sucessão)
- Elas sabem o que devem fazer? (Metas e Desempenho)
- Estão preparadas para fazer o trabalho? (Treinamento e Desenvolvimento)
- Estão motivadas para fazer o trabalho? (Remuneração, Clima)
- Elas têm as ferramentas certas para fazer o trabalho? (TI e Automação)

Lembre-se: em tempos de crise,  
oportunidades podem surgir... mas só  
os mais preparados as enxergam.

## **Em épocas de crise e de escassez de recursos:**

1. Empresas que investem de forma estruturada na qualificação de seus profissionais e na retenção dos mesmos tendem a se diferenciar;
2. Ter processos internos que identifiquem o estágio atual dos profissionais e os gaps de desenvolvimento é fundamental. É importante também o entendimento das aspirações destes profissionais, para que sejam criados mecanismos que os façam permanecer na empresa.

## **Fatores que motivam a permanência dos profissionais nas organizações:**

1. Possibilidade de progresso de carreira e de desenvolvimento;
2. Exposição a desafios, nos quais possam se experimentar continuamente;
3. Possibilidade de fazer a diferença na função que desempenha, com um trabalho enriquecedor, no qual possa utilizar plenamente seus conhecimentos;.

Bons profissionais buscam locais onde encontram um alinhamento dos seus valores pessoais com os organizacionais.



## **Conclusão: O papel do RH**

Considerando que as empresas sempre buscam o lucro, a briga sempre será difícil para o RH. O profissional de RH não deve se acomodar ou temer ao enfrentar o financeiro. Pelo contrário, preparar-se para mostrar os seus próprios números.

## **Conclusão: O papel do RH**

É fundamental que o profissional de RH tenha a visão do negócio e o compromisso com resultados.

É mais fácil de lidar com as crises, pois é um processo permanente. Deve-se agir preventivamente.

## **Conclusão: O papel do RH**

Para finalizar, em momentos de crise a pressão é maior e corre-se o risco de uma organização se perder. “O que a empresa precisa é de um centro, alguém que haja com calma e serenidade e está é a figura do profissional de RH. Muitas vezes, os empresários estão preocupados em vencer a crise e perdem a empresa. Portanto, a reflexão deve ser feita em conjunto com o RH”.

# Contato

[falecom@sindivarejistacampinas.org.br](mailto:falecom@sindivarejistacampinas.org.br)

19 3775 5560