

RECURSOS HUMANOS



ÍNDICE



 **RECURSOS HUMANOS (RH);**

 **ATIVIDADES REALIZADAS NO SETOR;**

 **TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NO RH;**

 **CARGOS E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS;**

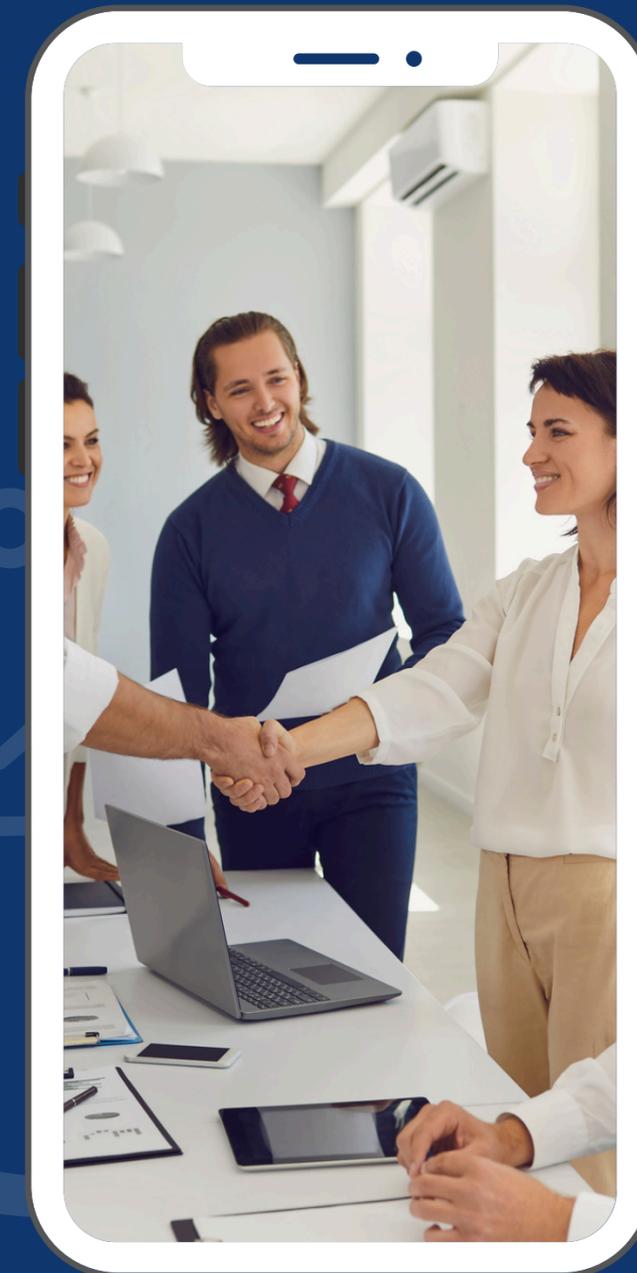
 **ANÁLISE DE DADOS NO RH;**

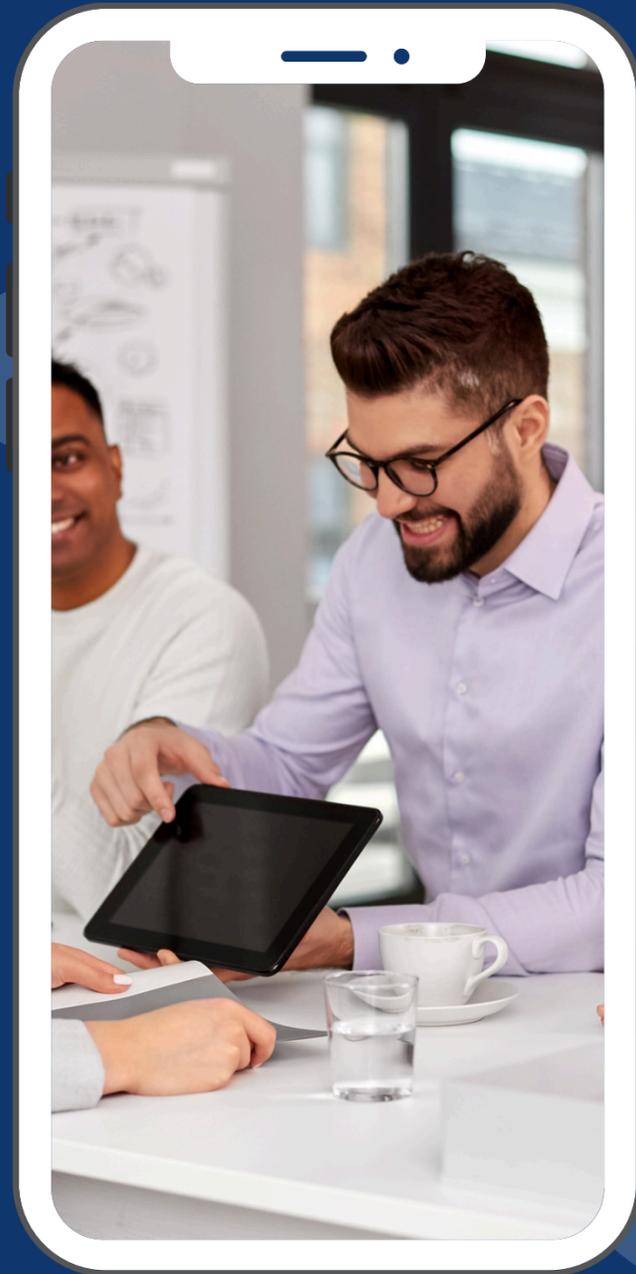
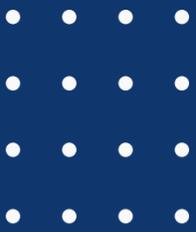
 **DICAS ÚTEIS.**



RECURSOS HUMANOS

A ÁREA DE RH EM UM SUPERMERCADO É RESPONSÁVEL PELA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO DA ORGANIZAÇÃO. ISSO INCLUI A CONTRATAÇÃO, TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO, BEM-ESTAR E RETENÇÃO DOS COLABORADORES. UM RH EFICIENTE GARANTE QUE A EQUIPE ESTEJA MOTIVADA, BEM TREINADA E ALINHADA COM OS OBJETIVOS DA EMPRESA, O QUE É FUNDAMENTAL PARA O SUCESSO OPERACIONAL E A SATISFAÇÃO DOS CLIENTES.





ALÉM DISSO, O RH DESEMPENHA UM PAPEL ESSENCIAL NA CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL, IMPLEMENTANDO POLÍTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA, BEM COMO PROMOVENDO INICIATIVAS DE QUALIDADE DE VIDA. ATRAVÉS DE AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO E PLANOS DE CARREIRA ESTRUTURADOS, O RH INCENTIVA A PROGRESSÃO PROFISSIONAL E A RETENÇÃO DE TALENTOS.



As principais atividades realizadas na área de RH incluem:

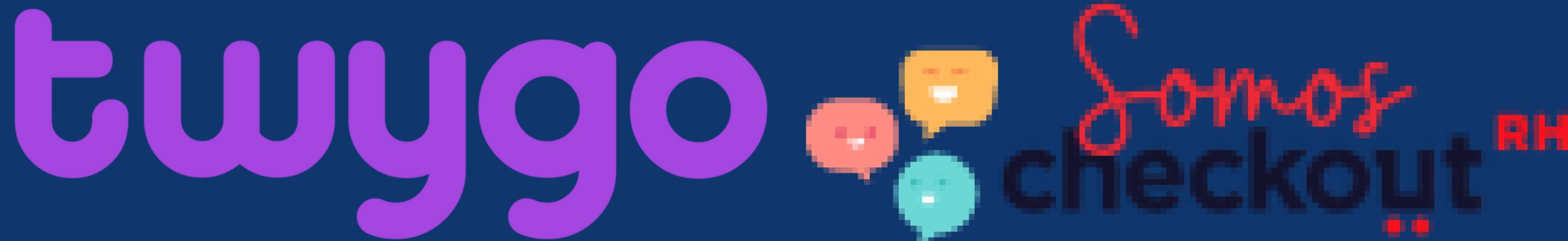
- **Recrutamento e seleção:** Identificação de necessidades de pessoal, publicação de vagas, triagem de currículos, entrevistas e contratação de novos colaboradores.
- **Treinamento e desenvolvimento:** Planejamento e execução de programas de treinamento para capacitar os funcionários, desenvolvimento de habilidades e formação contínua.
- **Administração de pessoal:** Gestão de folha de pagamento, benefícios, controle de ponto, férias e outros aspectos administrativos.
- **Gestão de desempenho:** Avaliação de desempenho, feedback contínuo, planejam.

As principais atividades realizadas na área de RH incluem:

- **Bem-estar e saúde no trabalho:** Promoção de um ambiente de trabalho saudável, programas de bem-estar, segurança no trabalho e atendimento a questões de saúde dos funcionários.
- **Relações trabalhistas:** Gestão de questões relacionadas a contratos, acordos coletivos, legislação trabalhista e resolução de conflitos.
- **Cultura organizacional:** Promoção e manutenção da cultura da empresa,

- **Aprendizagem online e desenvolvimento contínuo:** Além disso, as plataformas de aprendizagem online, como o Twygo, têm revolucionado a forma como o treinamento e o desenvolvimento são conduzidos dentro das organizações. Essas plataformas oferecem cursos e conteúdos adaptados às necessidades específicas dos colaboradores, permitindo que eles desenvolvam habilidades relevantes no próprio ritmo. Isso não só aumenta a eficiência do treinamento, mas também promove um aprendizado contínuo e personalizado que é essencial em um ambiente dinâmico como o dos supermercados.
- **Comunicação interna integrada:** Para melhorar a colaboração e a comunicação interna, ferramentas online têm se destacado. Plataformas como a Somoscheckout, nossa rede social interna para os Checkoutianos, oferecem recursos para comunicação instantânea, compartilhamento de informações e colaboração em projetos entre equipes. Através de chats, fóruns e integrações com outras ferramentas de produtividade, as pessoas podem atuar de forma mais eficiente e colaborativa, independentemente da sua localização física.

Essas inovações não apenas facilitam o trabalho dos profissionais de RH, mas também trazem benefícios significativos para os colaboradores e para a organização como um todo. Colaboradores bem treinados e alinhados com a cultura e objetivos da empresa tendem a ser mais produtivos e engajados. Além disso, a adoção de tecnologias modernas fortalece a imagem da empresa como inovadora e preocupada com o desenvolvimento de seus talentos.



Cargos e competências necessárias:



1. ASSISTENTE DE RH;

Atividades: Apoio nas atividades administrativas de RH, controle de ponto, arquivo de documentos, atendimento aos funcionários, auxílio no recrutamento e seleção.

Competências necessárias:

- Habilidade com ferramentas de informática, especialmente planilhas e sistemas de RH.
- Boa comunicação e habilidades interpessoais.
- Discrição e confiabilidade no manuseio de informações sensíveis.
- Proatividade e capacidade de trabalho em equipe.

Cargos e competências necessárias:



2. ANALISTA DE RH;

Atividades: Recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho, administração de benefícios, acompanhamento de indicadores de RH.

Competências necessárias:

- Conhecimento em processos de recrutamento e seleção.
- Habilidades em treinamento e desenvolvimento de pessoas.
- Capacidade analítica para interpretar indicadores de desempenho.
- Excelentes habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal.
- Capacidade de resolver problemas e tomar decisões com base em dados.

Cargos e competências necessárias:

3. COORDENADOR DE RH;

Atividades: Supervisão das atividades de RH, desenvolvimento de políticas de RH, gestão de projetos de desenvolvimento organizacional, interface com outros departamentos.

Competências necessárias:

- Liderança e habilidades de gestão de equipe.
- Conhecimento aprofundado das práticas e legislação de RH.
- Capacidade de planejamento e organização de atividades de RH.
- Habilidade para desenvolver e implementar políticas de RH.
- Excelentes habilidades de negociação e resolução de conflitos.

Cargos e competências necessárias:



4. GERENTE DE RH.

Atividades: Planejamento estratégico de RH, desenvolvimento e implementação de políticas e processos de RH, gestão de orçamento de RH, interface com a alta direção, desenvolvimento da cultura organizacional.

Competências necessárias:

- Experiência em gestão de grandes equipes e operações de RH.
- Excelentes habilidades de comunicação e liderança.
- Capacidade de desenvolver e implementar estratégias de RH alinhadas aos objetivos da empresa.
- Profundo conhecimento em legislação trabalhista e práticas de RH.

Análise de dados em Recursos Humanos:

As análises de dados são ferramentas poderosas utilizadas pelo departamento de RH para avaliar o impacto das suas estratégias e iniciativas. Isso envolve coletar, analisar e interpretar dados relacionados aos colaboradores e suas interações com a empresa. Alguns dos principais aspectos incluem:

- **Taxas de retenção de funcionários:** As taxas de retenção medem quantos funcionários permanecem na empresa durante um período específico. Um alto índice de retenção geralmente indica que os funcionários estão satisfeitos e engajados, enquanto uma taxa baixa pode indicar problemas que precisam ser abordados, como ambiente de trabalho desafiador ou falta de desenvolvimento de carreira.

- **Índices de satisfação dos funcionários:** A satisfação dos funcionários é essencial para o desempenho e a cultura da empresa. Os índices de satisfação medem o nível de contentamento dos funcionários com diversos aspectos do trabalho, como ambiente, reconhecimento, benefícios e oportunidades de crescimento. Análises detalhadas desses índices ajudam o RH a identificar áreas que precisam de melhoria e a implementar ações corretivas.
- **Eficácia dos programas de treinamento:** Os programas de treinamento são fundamentais para desenvolver habilidades e competências dos funcionários. A análise de dados avalia a eficácia desses programas, medindo o impacto no desempenho individual e coletivo. Por exemplo, taxas de erro reduzidas ou aumento na produtividade podem indicar sucesso nos treinamentos.

Ao compreender esses conceitos, vocês podem começar a ver como seu trabalho individual contribui para metas organizacionais mais amplas e ajuda a desenvolver uma mentalidade orientada para resultados no ambiente de trabalho.



Para jovens interessados em atuar no setor de RH, aqui estão algumas dicas úteis:

- **Desenvolva boas habilidades de comunicação:** Seja claro e eficiente na comunicação, tanto verbal quanto escrita. A capacidade de ouvir ativamente também é crucial.
- **Seja organizado:** Manter uma boa organização ajudará a gerenciar tarefas múltiplas e a manter registros precisos.
- **Aprenda a trabalhar em equipe:** Trabalhe bem com os outros, seja colaborativo e disposto a ajudar colegas de trabalho.

Para jovens interessados em atuar no setor de RH, aqui estão algumas dicas úteis:

- **Tenha iniciativa:** Seja proativo ao buscar aprender novas habilidades e melhorar processos existentes.
- **Mantenha uma atitude positiva:** Uma atitude positiva e amigável pode ajudar a criar um ambiente de trabalho acolhedor e produtivo.
- **Desenvolva habilidades de resolução de problemas:** Ser capaz de identificar problemas rapidamente e encontrar soluções eficazes é essencial.
- **Aprimore suas habilidades em tecnologia:** Familiarize-se com as ferramentas e softwares comuns em RH, como planilhas e sistemas de gestão de pessoal.

Para jovens interessados em atuar no setor de RH, aqui estão algumas dicas úteis:

- **Esteja disposto a aprender continuamente:** O campo de RH está sempre mudando. Mantenha-se atualizado com novas tendências e práticas.
- **Tenha ética e confidencialidade:** Trate todas as informações de funcionários com confidencialidade e mantenha uma conduta ética em todas as atividades.
- **Desenvolva habilidades de tempo e prioridade:** Gerencie seu tempo eficientemente e saiba priorizar tarefas para atender às necessidades do departamento de RH.



A ÁREA DE RH É FUNDAMENTAL PARA O FUNCIONAMENTO EFICAZ DE UM SUPERMERCADO, POIS GARANTE QUE A EQUIPE ESTEJA BEM SELECIONADA, TREINADA, MOTIVADA E ALINHADA COM OS OBJETIVOS DA EMPRESA. CADA CARGO DENTRO DO RH DESEMPENHA UM PAPEL CRUCIAL E EXIGE COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS PARA ASSEGURAR QUE AS NECESSIDADES DOS COLABORADORES E DA EMPRESA SEJAM ATENDIDAS. UMA GESTÃO DE RH EFICIENTE CONTRIBUI SIGNIFICATIVAMENTE PARA A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS E PARA O SUCESSO GERAL DO SUPERMERCADO.

