



MOTIVAÇÃO NO RAMO DO TABACO

MÔNIA ANDRÉIA STRÖHER
moniaastroher1985@gmail.com
LUCIANA ANTONIA TREMEA
lucianatrema@unisc.br

As organizações vêm sofrendo constantes mudanças devido às oscilações econômicas e às variações do ambiente em que estão inseridas. Diante disto, todos os setores que as constituem também devem estar preparados, buscando soluções para atender as suas novas necessidades. Essas alterações levam a repensar a função da área de Recursos Humanos, que vem desenvolvendo novos enfoques e transformando o capital humano em um diferencial competitivo das organizações. Conforme Chiavenato (2004), as pessoas estão deixando de ser meros recursos produtivos para se transformarem em fornecedores de conhecimento e de competências, em parceiros da organização. Essa nova visão de Recursos Humanos coloca as pessoas em um contexto onde deixam de ser um problema e passam a ser a solução, e por isso a empresa deve estar preocupada em desenvolver o seu capital humano, mantendo-o motivado. O objetivo geral deste trabalho foi analisar o grau de motivação dos funcionários efetivos de uma empresa do ramo do tabaco da cidade de Venâncio Aires. Para a elaboração desta pesquisa foi realizado um estudo bibliográfico das principais teorias sobre motivação; após, foi aplicado um questionário a 120 colaboradores efetivos, com a finalidade de verificar suas insatisfações e identificar seus fatores motivacionais. Com os dados quantificados, foram elaborados gráficos para uma melhor análise dos resultados, os quais possibilitaram a elaboração de sugestões de melhorias que farão a empresa aumentar a motivação e satisfação de seus colaboradores. Através do estudo foi possível perceber que o grau de satisfação dos colaboradores está bom, pois o ambiente de trabalho, as oportunidades de crescimento, os benefícios e o salário, são atrativos em relação a empresas de outros ramos. Contudo, nas observações colocadas no questionário, percebe-se que ainda existe muito a ser feito para que seja atingido um patamar de motivação que faça diferença. Cada colaborador indicou cinco fatores que mais geram motivação: o salário foi indicado por 68,30% dos colaboradores, o trabalho que realizo por 58,33%, os benefícios oferecidos foi indicado por 56,67%, o relacionamento com a chefia por 43,33% e o ambiente de trabalho foi indicado por 40%. A empresa que conhece seus colaboradores consegue atingir diretamente os pontos que precisam ser melhorados e, conseqüentemente, motivar seus funcionários. Não podemos pensar que um procedimento de motivação conveniente para um indivíduo possa dar os mesmos resultados com todos, por isso se faz necessário que a empresa não adote somente uma medida, mas sim um conjunto de atitudes e aspectos gerais para atingir o maior número de colaboradores e assim poder estar a frente de seus concorrentes. Um dos motivos para as empresas não adotarem medidas de valorização dos recursos humanos é que nesse tipo de investimento o retorno se dá a longo prazo, contrariando a visão da maioria que têm o seu foco no curto prazo. Antecipar-se a concorrência na formação de uma equipe motivada e de qualidade passa a ser uma vantagem e um diferencial, pois a empresa melhora sua imagem externa perante os clientes e aumenta as chances de obter em seu quadro os melhores profissionais do mercado. É necessário repensar as práticas na gestão de pessoas, inovar, entrar na nova era dos Recursos Humanos, transformando a área em um centro de resultados e administrador das competências

e talentos.

Instituição: UNISC - SANTA CRUZ DO SUL/RS