

ANÁLISE DAS MELHORIAS OCORRIDAS COM A IMPLANTAÇÃO DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS NA NOVA ONDA EM ARACATI – CE

Andrea Kaliany da Costa Lima¹; Marcos Antônio Alves de Oliveira²; Hudson do Vale de Oliveira³; José Orlando Costa Nunes⁴

RESUMO: Obter estratégias ou ferramentas que se torne uma força competitiva e melhore o ambiente de trabalho é algo imprescindível para as organizações, frente a uma realidade de mercado cada vez mais dinâmica. Este trabalho mostra como a Gestão de Pessoas pode trazer melhorias para a organização. O estudo realizado na Nova Onda retrata exatamente, quais as melhorias que a criação do setor de Gestão de Pessoas pode proporcionar, e como essas melhorias podem influenciar nos resultados. A empresa em estudo está no mercado a pouco mais de três anos, atuando no ramo de motocicletas, oferecendo aos clientes a aquisição de motocicletas, peças, acessórios e serviços de oficina. A metodologia usada foi a pesquisa descritiva, usando argumentação com base em livros especializados no assunto, bem como a aplicação de questionário. Os resultados mostraram que as atividades do setor de Gestão de Pessoas estão no caminho certo, mas que precisam ainda de alguns ajustes para que o grau de satisfação aumente. É sabido que o capital humano é o bem mais essencial para a organização, e que para esse bem desempenhar suas atividades de forma satisfatória, faz-se necessário uma atenção e cuidado especial.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas; Capital humano; Melhorias; Satisfação.

INTRODUÇÃO

As pessoas passam a maior parte de suas vidas dentro de uma empresa. São esses seres que ajudam a definir a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar esforços de marketing, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações.

Nessa nova era da economia, terá sucesso aquelas organizações que possuem agilidade, capacidade de reação, capacidade de aprendizagem e competência dos funcionários. Ulrich (2000) afirma que “empresas bem sucedidas serão capazes de transformar estratégia em ação rapidamente, de gerenciar processos de maneira inteligente e eficiente, de maximizar o compromisso e a colaboração do funcionário”. Hoje um dos grandes diferenciais das organizações é o material humano, e esse material

¹ Mestranda em Administração pela Universidade Potiguar – UnP e Professora do Departamento do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. andreakaliany@yahoo.com.br

² Administrador pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. marcosoliveira18@yahoo.com.br

³ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Agronomia pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, Maringá – PR. HUDSON_VALE@yahoo.com.br

⁴ Mestre em Administração pela Universidade Federal do Pernambuco – UFPE e Professor do Departamento do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. joseorlandoprofessores@hotmail.com

sendo bem explorado trará resultados expressivos que contribuirá para o sucesso tanto organizacional quanto pessoal.

A administração de recursos humanos ganhou força após as empresas se darem conta de que os gargalos muitas vezes enfrentados não se relacionavam a falta de capital financeiro e sim a falta de capital humano ou capital intelectual. Dessa forma foi crescendo gradativamente a importância da função de recursos humanos dentro das empresas, e a função dos recursos humanos é justamente fazer com que a organização realize a missão proposta e atinja suas metas.

Como componente que forma as organizações, as pessoas devem ser bem direcionadas, atendendo às necessidades das empresas e tendo suas necessidades atendidas por essas. Os objetivos organizacionais podem e devem andar em compatibilidade com os objetivos individuais daqueles que forma o capital humano da organização.

A gestão de recursos humanos visa a otimização dos rendimentos das pessoas e elas passam a ser vistas como parceiras das organizações, posto que, são as pessoas que tem o conhecimento e o discernimento de tomar atitudes corretas para que sejam alcançados os objetivos globais da empresa. As pessoas como bem primordial que são e a organização que é sua forma de subsistência e sucesso pessoal formam um par de necessidades mútuas, onde o sucesso de um é o sucesso do outro. Chiavenato (2005) defende que:

Com toda certeza, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. Na verdade, cada uma das partes depende da outra. Uma relação mútua de dependência na qual há benefícios recíprocos, uma relação de duradoura simbiose entre pessoas e organizações (CHIAVENATO, 2005).

O objetivo geral da presente pesquisa é identificar as melhorias ocorridas com a implantação do setor de gestão de pessoas na Nova Onda, bem como sua influência na satisfação dos funcionários. Como objetivos específicos tem-se: identificar as dificuldades do recente setor de gestão de pessoas; relatar as mudanças ocorridas com a criação do setor de gestão de pessoas na empresa; e identificar o nível de satisfação dos funcionários com as atividades desempenhadas pelo setor de gestão de pessoas.

MATERIAL E MÉTODOS

Para alcançar os resultados deste estudo realizou-se uma pesquisa descritiva procurando observar o elemento de estudo com o objetivo de descrevê-lo. Consiste em um levantamento de dados junto aos colaboradores da empresa, referindo-se ao problema identificado para análise. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica através de autores que tratam do tema em estudo.

A amostra utilizada corresponde a 50% mais um da população em estudo, ou seja, 31 funcionários. O questionário foi elaborado através de um modelo composto de perguntas fechadas de múltipla escolha, que Lakatos e Marconi (2006) definem como: “uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo item”, e perguntas abertas que é definida pelos autores como “as que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões”.

Os dados obtidos foram tratados de forma quantitativa e qualitativa. Considerou-se as respostas “ótimo” e “bom” como satisfatório, e “regular” e “ruim” como insatisfatório.

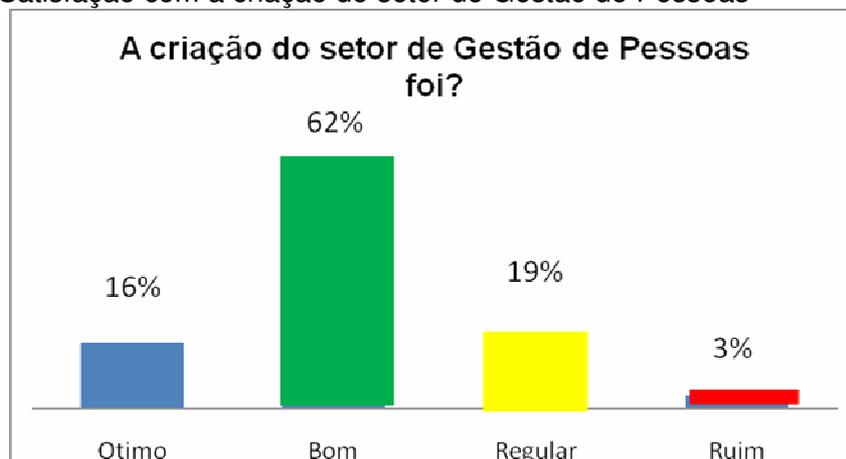
RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados e analisados os dados da pesquisa.

SATISFAÇÃO COM A CRIAÇÃO DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

No gráfico 01, avaliou-se a satisfação dos funcionários em relação à criação do setor de Gestão de Pessoas na organização em estudo. Pelo gráfico observa-se que a grande maioria está satisfeita com a criação do referido setor. Além disso, verifica-se que 22% dos funcionários não está, até o momento, satisfeito com a implantação do setor.

Gráfico 01 - Satisfação com a criação do setor de Gestão de Pessoas



Fonte: Dados da pesquisa (2009).

Através do gráfico acima, pode-se analisar que a criação do setor não foi bem aceita por todos aqueles que compõem a organização. Muitos demonstraram uma insatisfação em relação a criação desse setor. Talvez tenha faltado à empresa divulgar e trabalhar melhor a criação deste setor e sua importância para os funcionários, mostrando, por exemplo, quais são os benefícios que esse setor pode trazer.

SATISFAÇÃO COM AS MUDANÇAS OCORRIDAS

Questionou-se também sobre a satisfação dos funcionários em relação às mudanças provenientes da instalação do setor de gestão de pessoas. Os resultados mostram que a maioria (61%) está satisfeita com as mudanças ocorridas.

Gráfico 02 - Satisfação com as mudanças ocorridas



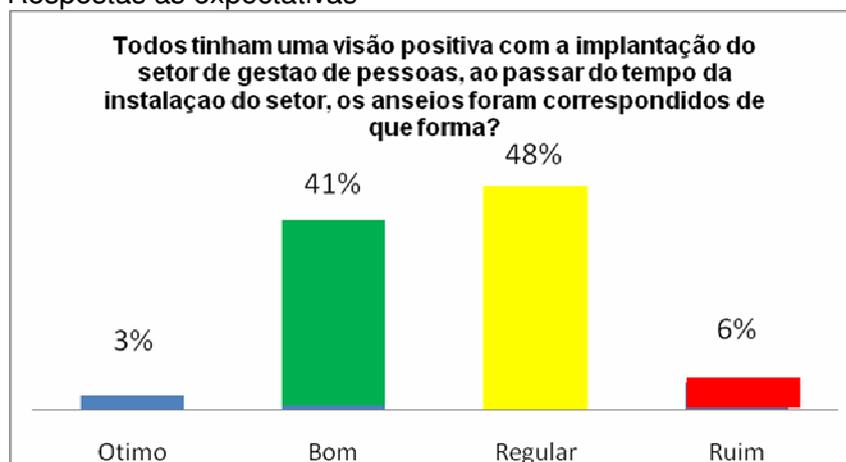
Fonte: Dados da pesquisa (2009).

Percebe-se no gráfico 02 um dado que merece atenção, pois uma grande parcela (39%) de pesquisados não aceitaram, de forma positiva, as mudanças geradas com a implantação do setor de gestão de pessoas. Porém, é comum em organizações que realizam algum tipo de mudança, a resistência por parte de alguns membros. Pode-se, no entanto, relevar os aspectos positivos, que devem ser bem observados para auxiliar e/ou aperfeiçoar o processo de mudança na organização.

RESPOSTAS ÀS EXPECTATIVAS

Todos os funcionários tinham anseios criados antes da instalação do setor de gestão de pessoas. Quanto a este aspecto os dados podem ser observados no gráfico 03. Percebe-se que não há uma diferença muito grande entre o grau de satisfação e insatisfação.

Gráfico 03 - Respostas às expectativas



Fonte: Dados da pesquisa (2009).

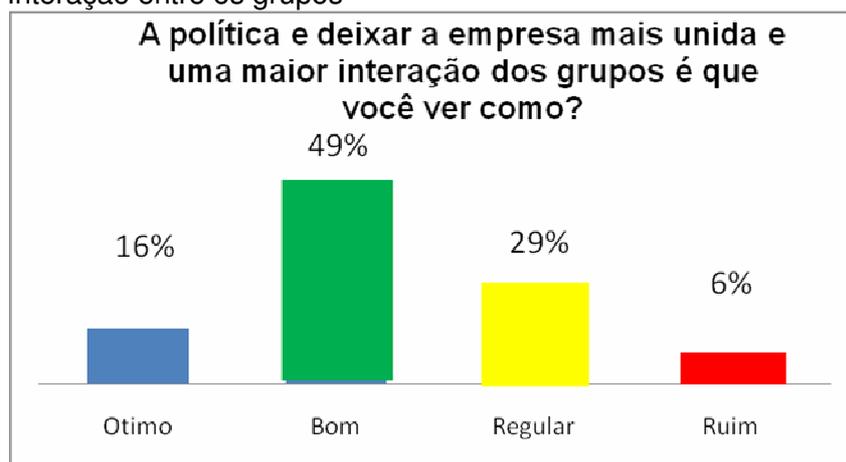
Porém, deve-se considerar, neste aspecto, o tempo de existência do setor, pois, como ele foi criado há pouco tempo, apenas há quatro meses, não houve tempo hábil para atender as expectativas de todos os funcionários.

INTERAÇÃO ENTRE OS GRUPOS

O gráfico 04 mostra como está a percepção dos funcionários, quanto a política de integração dos grupos pertencentes à organização.

Os dados revelam que essa política está sendo bem aceita pelos funcionários, sendo que 16% dos entrevistados consideraram essa interação como ótima.

Gráfico 04 - Interação entre os grupos



Fonte: Dados da pesquisa (2009).

Para que os trabalhos transcorram de forma positiva, é necessário uma harmonia dos grupos. A concordância dos processos dos diversos setores da organização se faz necessária, para que os resultados sejam atingidos. E essa política de integrar os grupos é um forte aliado para que isso aconteça.

BENEFÍCIOS DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

Quando questionados sobre quais os benefícios que o setor de gestão de pessoas trouxe para o trabalho, muitos apontaram como principal benefício o fato de existir um setor onde eles podem se reportar para tratar sobre os assuntos inerentes a sua função. Outros enfatizaram que a implantação do setor melhorou o clima e as relações no trabalho. Não se pode deixar de mencionar também os benefícios como: plano de saúde, criação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), estruturação dos setores, dentre outros que foram elencados.

CONCLUSÃO

Os gestores da Nova Onda reconhecem que, com seus recursos humanos satisfeitos, conseguirá atingir mais eficazmente seus objetivos. Existe certo consenso no sentido de que a organização que não propiciar a seus membros condições para a satisfação das suas necessidades enfrentará problemas de motivação, implicando assim em uma dificuldade para atingir os resultados almejados. Frente a essa situação, uma gestão de pessoas eficiente se torna cada vez mais indispensável.

Devido ao pouco tempo de mercado que a empresa possui, e também ao pouco tempo de existência do setor de gestão de pessoas, sabe-se que muita coisa ainda deve ser melhorada. Mas isso requer esforços por parte de todos os membros da organização e não apenas por parte dos superiores.

A Nova Onda passou a ter nas mãos uma importantíssima ferramenta na obtenção de seus resultados. A gestão de pessoas eficaz vai agregar valor à organização, será uma vantagem competitiva, e será um diferencial para que a empresa obtenha o sucesso.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 2^o ed, Rio de Janeiro: Campus, 2005.

LAKATOS, M. de A. & MARCONI, E. M. **Técnicas de pesquisa:** planejamento de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 6º ed, São Paulo: Atlas, 2006.

ULRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos:** novas perspectivas para os profissionais de RH. 6º ed, São Paulo: Futura, 2000.