

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

**Andrea Kaliany da Costa Lima<sup>1</sup>; Marcos Antônio Alves de Oliveira<sup>2</sup>; Hudson do Vale de Oliveira<sup>3</sup>; José Orlando Costa Nunes<sup>4</sup>**

**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

<sup>1</sup> 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](mailto:andreakaliany@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> Administrador pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. [marcosoliveira18@yahoo.com.br](mailto:marcosoliveira18@yahoo.com.br)

<sup>3</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Agronomia pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, Maringá – PR. [HUDSON\\_VALE@yahoo.com.br](mailto:HUDSON_VALE@yahoo.com.br)

<sup>4</sup> 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](mailto: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.

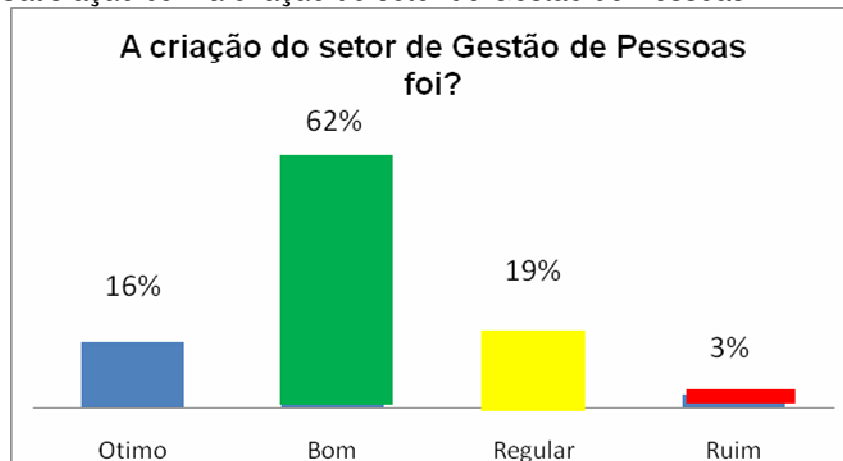
## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

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



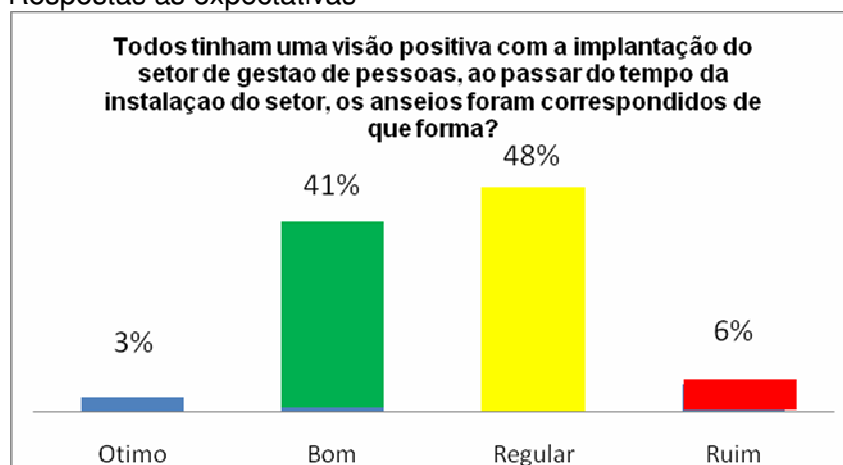
Fonte: Dados da pesquisa (2009).

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).

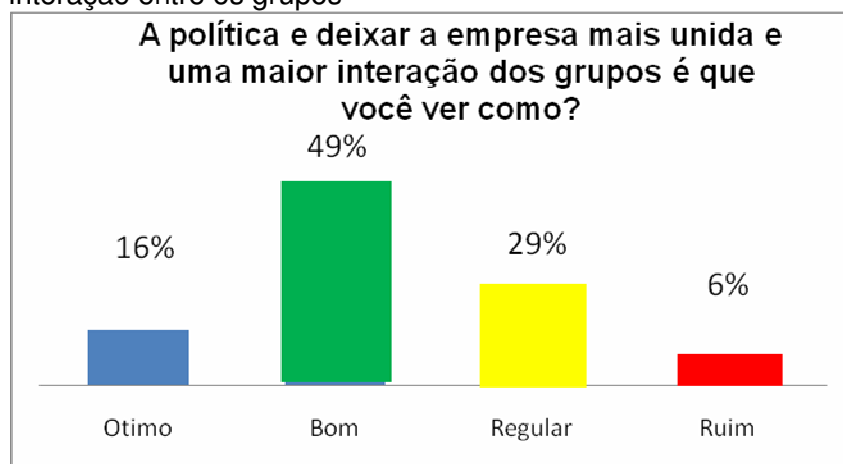
Porém, deve-se considerar, neste aspecto, o tempo de existência do setor, pois, como ele foi criado há pouco tempo, apenas há quatro meses, não houve tempo hábil para atender as expectativas de todos os funcionários.

## 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<sup>o</sup> 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.