



IMPACTOS ADVINDOS DA IMPLANTAÇÃO DE UM SISTEMA DE INFORMAÇÕES JUNTO AOS COLABORADORES: ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO DE MÉDIO PORTE

Emanuella Pio de Santana Tavares¹
Francislene Souza Camarotto²

RESUMO

O presente artigo procura demonstrar a importância de sistema de informações integrado dentro de uma organização, e os fatores que impactam antes e após a implantação de tal processo junto aos processos de Gestão de Pessoas. A implantação de um sistema de *Enterprise Resource Planning* (ERP) na organização, envolve diretamente o sistema de gestão de pessoas, como, a exigência de qualificações, adequações e adaptações de todas as partes envolvidas. Este trabalho pretende através do estudo de caso dentro de uma organização de médio porte, analisar os impactos causados pela implantação do novo sistema junto aos colaboradores, estudar as consequências geradas com a implantação do novo sistema para as pessoas. Por meio da utilização da metodologia pesquisa bibliográfica por meio de livros de teorias administrativas. Utilizar-se-á para o estudo de caso o princípio qualitativo e quantitativo, em detrimento do fluxo das atividades apresentados na empresa, perante o cenário de mudanças nas atividades estruturais e organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE

Recursos Humanos, Tecnologia, Sistemas de Informação.

INTRODUÇÃO

A ferramenta de gestão *Enterprise Resource Planning* (ERP), ou como é conhecida no Brasil como *Sistemas Integrados de Gestão Empresarial* (SIGE), que é um software de gestão empresarial, tem sido cada vez mais utilizada pelas organizações de médio e grande porte. Implantar um ERP exige mudança na rotina da organização, envolvendo diretamente a gestão de pessoas e na cultura organizacional, sendo fatores estes de alta relevância, pois passar a exigir qualificações, adequações e adaptações de todas as partes envolvidas.

¹ Emanuella Pio de Santana Tavares. Curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA. E-mail: manuka.pio@gmail.com

² Francislene Souza Camarotto. Curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis - UniEVANGÉLICA. E-mail: francislenecamarotto@yahoo.com.br



O presente trabalho, busca através do estudo dentro de uma organização de médio porte, analisar os impactos causados pela implantação do novo sistema junto aos colaboradores. Estudar as consequências geradas com a implantação do novo sistema junto aos colaboradores e analisar a influência que o ERP causa nos processos de Gestão de Pessoas. Apresentando-se como contribuição para as equipes de Gestão de Pessoas e nas organizações de maneira geral, que objetivam alcançar a minimização de desgastes internos com os colaboradores e eficiência durante e após o processo de implantação de um sistema de gerenciamento de informações.

REVISÃO DA LITERATURA

2. Sistemas de Informação

As organizações dependem da junção de atividades combinadas entre pessoas, estrutura e informação, para execução das tarefas diárias e alcance dos objetivos organizacionais. Uma maneira útil e eficiente das atividades organizacionais serem desenvolvidas com efetivo aproveitamento dos recursos, é a utilização de sistemas de informação gerenciais. Sistemas estes que devem ser parametrizados conforme a realidade e maturidade das atividades de cada organização, de acordo com o escopo da mesma (STAIR; REYBOLDS, 2016).

A implantação de uma ferramenta de tecnologia da informação na organização como por exemplo o sistema de ERP, requer iniciação, planejamento, treinamento, execução e monitoramento, o que exige a criação de uma equipe multidisciplinar, responsável pelo andamento do projeto e adequação dos processos, juntamente com a participação integrada de colaboradores e dos gestores da empresa. Independentemente do tipo de gestão na qual a organização está inserida é de primordial importância o planejamento e o acompanhamento das etapas de antes e pós implantação, para que sejam minimizados os efeitos negativos sobre os colaboradores e todos envolvidos no projeto (REZENDE; ABREU, 2013).

2.1. Gestão de Pessoas

As organizações dependem cada vez mais do grau de envolvimento e comprometimento das pessoas com seus objetivos estratégicos e de negócios (DUTRA, DUTRA & DUTRA, 2017, p.8). Este comprometimento das pessoas nas atividades internas da organização é a ferramenta necessária para o aumento de produtividade, qualidade de produtos e serviços, aproveitamento



da capacidade instalada, absorção e funcionamento de novas tecnologias entre outros. Sem participação das pessoas nos processos organizacionais não é possível alcançar as metas desejadas, e estabelecer um cenário real de mudanças, ante a implantação de novas tecnologias.

O levantamento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes nos indivíduos não caracteriza efetivamente que ele destinará ou fará a entrega destes atributos no desenvolvimento de suas tarefas na organização, para que isso ocorra efetivamente, é necessário que a mesmo, queira aplicá-los na organização, e na execução de suas tarefas. Para efeito de admissão, demissão e promoção as pessoas são avaliadas pelo seu envolvimento e entrega nas atividades propostas, na prática organizacional as pessoas são avaliadas verdadeiramente pela capacidade de sua entrega e contribuição a organização, as pessoas são verdadeiramente avaliadas pelas suas realizações e não pela descrição formal das suas atividades e tarefas. Existem pessoas altamente qualificadas profissionalmente, mas que desprendem de maneira sutil suas habilidades e conhecimentos, quanto há pessoas com menores níveis de capacitação, mas que desprendem toda sua capacidade e energia para realização eficiente de suas tarefas (DUTRA; DUTRA & DUTRA, 2017).

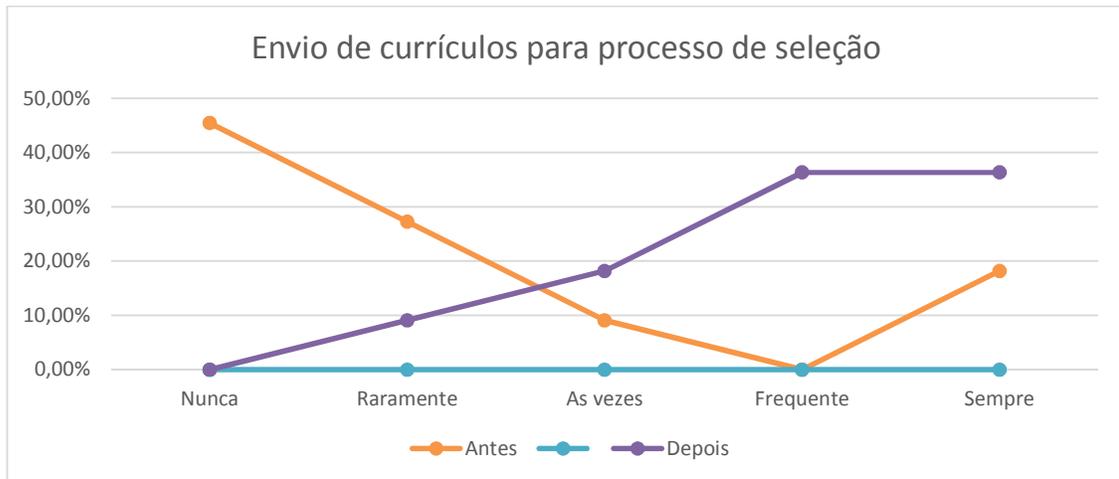
Cabe à organização identificar as competências exigidas dos colaboradores para processos que envolvem mudanças, por meio de parâmetros como: competências organizacionais ou do negócio, baseado na disseminação do conhecimento e trabalho em equipe. Com atenção a processos críticos para organização, que se fundamenta em etapas de manutenção ou desenvolvimento de projetos, que exige, análise, liderança e orientação estratégica. Mas para identificação destas competências é necessário observação tanto das competências exigidas, quanto da complexidade exigida em cada função ou tarefa a ser desenvolvida, de forma a encaixar as necessidades às demandas, minimizando desgastes para os colaboradores e organização (DUTRA; DUTRA & DUTRA, 2017).

DISCUSSÃO



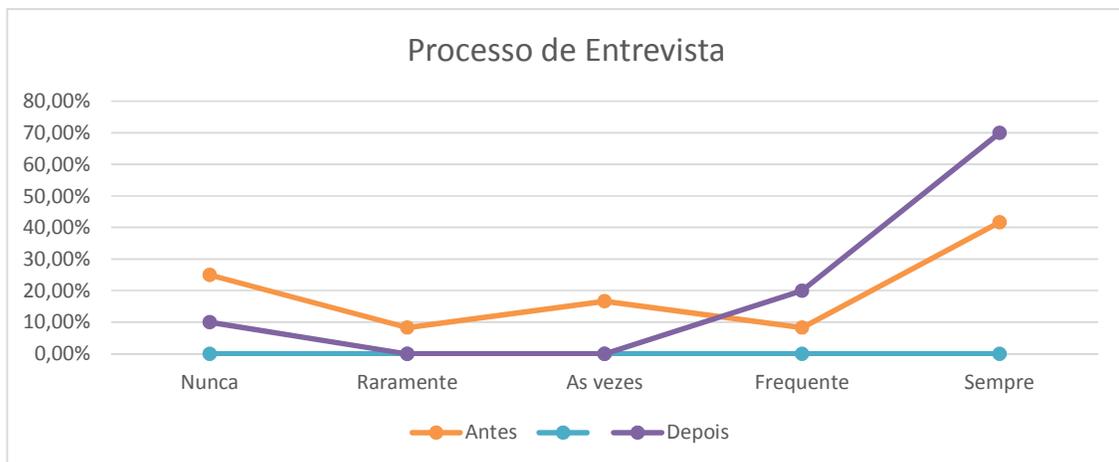
ANAIS DA XIV JORNADA DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIEVANGÉLICA
Tema: “O profissional da administração no contexto das grandes transformações”.
De 18 a 22 de Novembro de 2019 – Anápolis-GO

Gráficos 7: Agregar.



Fonte: A autora, Microsoft Excel (2019).

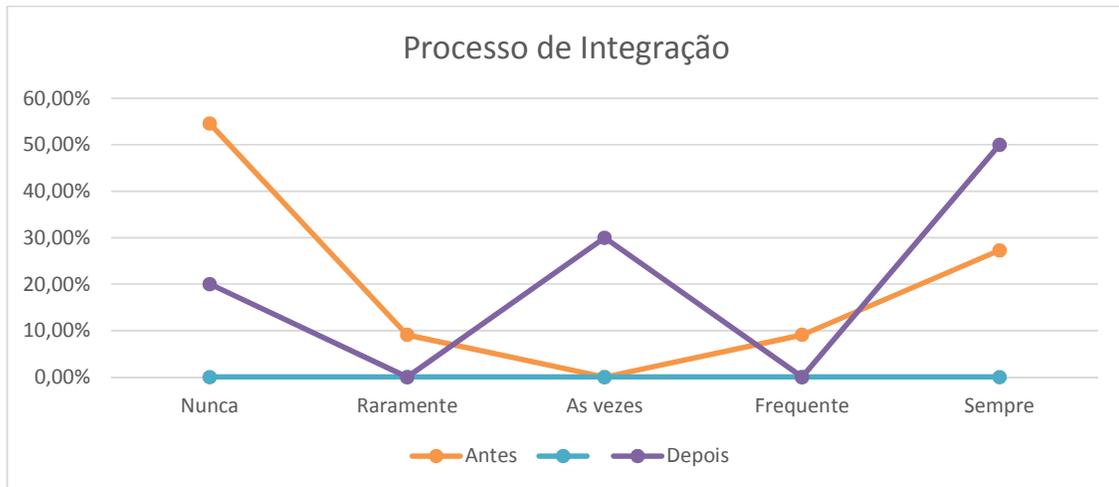
Gráficos 8: Agregar.



Fonte: A autora, Microsoft Excel (2019).

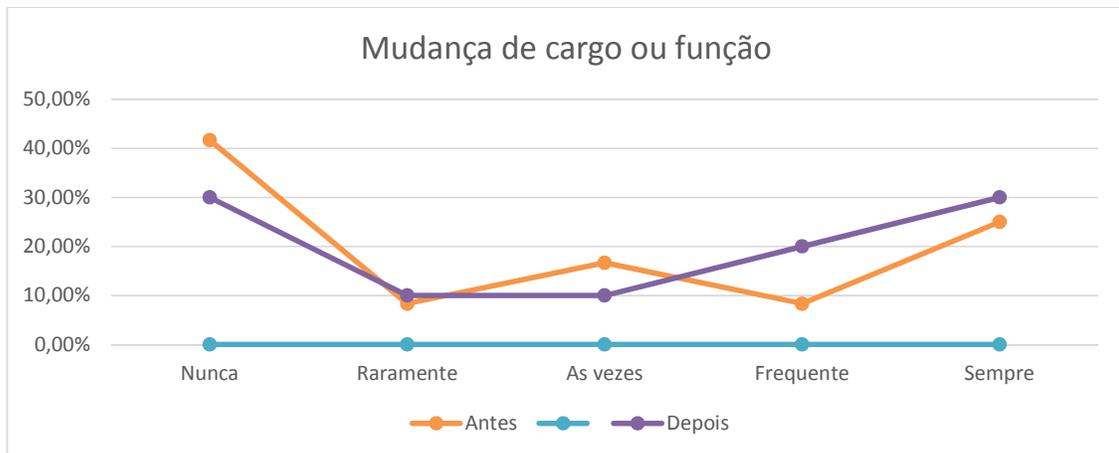


Gráficos 9: Agregar.



Fonte: A autora, Microsoft Excel (2019).

Gráficos 10: Agregar.



Fonte: A autora, Microsoft Excel (2019).

Nos dados apresentados nos gráficos 7, 8, 9 e 10, pode-se notar que a organização apresentou mudanças significativas nos processos de recrutamento, seleção e integração de colaboradores, pois a após a implantação do sistema de informação, situação que evidencia a necessidade de mão de obra devidamente qualificada, ou se não, pela necessidade de integração para exigibilidade no momento execução das atividades, para as quais a pessoa esteja sendo contratada, através do levantamento dos conhecimentos e experiências de trabalho que o indivíduo possua, assim



ANAIS DA XIV JORNADA DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIEVANGÉLICA

Tema: “O profissional da administração no contexto das grandes transformações”.

De 18 a 22 de Novembro de 2019 – Anápolis-GO

otimizando a adequação ao cargo ou função, a qual irá exercer. Como DUTRA descreve, o desenvolvimento das atividades, superação de desafios e adequação aos processos perpassam pelo nível e conhecimento do indivíduo de desenvolver determinado cargo ou função. No cenário apresentado constata-se também uma leve, porém existente mudança ou adequação de cargos e funções, exigibilidades que são reais conforme relata REZENDE, que em momentos onde os níveis de responsabilidade aumentam, geralmente se faz necessário mudanças e adequações, neste estudo em questão, no que tange cargos e funções.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi levantar e analisar os impactos causados na implantação de um sistema de ERP junto aos colaboradores, as consequências causadas com implantação do sistema de informações junto as pessoas e analisar, a influência que um sistema de ERP na organização causa nos processos de Gestão de Pessoas.

Diante dos dados coletados, notou-se a ocorrência de mudanças consideráveis nos processos de recrutamento, seleção e integração de pessoas, a necessidade de divisão adequada de cargos e funções, respeito a hierarquia e remuneração adequada. Assim pôde-se notar que a implantação de um sistema de ERP, impacta de forma em sua maior parte positivamente na organização e juntos aos colaboradores, abrindo oportunidades de melhoria nos processos de Gestão de Pessoas, salientando para os gestores, a importância que as pessoas têm efetivamente no desenvolvimento, crescimento organizacional.

Com as informações apresentadas mediante o estudo de caso, notou-se que para os colaboradores, foram necessárias adequações de cargos, funções e atividades por eles desenvolvidas. Por parte da organização dedicação, e a necessidade de investimento estratégico e de conhecimento, e por fim se atentar de maneira eloquente no que tange os processos de Gestão de Pessoas, com objetivo de alinhar objetivos pessoais e da organização.

REFERÊNCIAS

DUTRA, Joel Souza; DUTRA, Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. **Gestão de Pessoas - Realidade Atual e Desafios Futuros**. São Paulo: Atlas S/A, 2017.



REVISTA ACADÊMICA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO V.01 N.02 (2019)

ANAIS DA XIV JORNADA DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIEVANGÉLICA

Tema: “O profissional da administração no contexto das grandes transformações”.

De 18 a 22 de Novembro de 2019 – Anápolis-GO

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 8.ed. São Paulo: Atlas S/A, 2017.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas S/A, 2017.

REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. **Tecnologia da Informação Aplicada a Sistemas de Informação Empresariais**. São Paulo: Atlas S/A, 2013.

STAIR, Ralph M.; REYBOLDS, George W. **Princípios de Sistema de Informação**. 11. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2016.