

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E O IMPACTO NA PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS.

[Ciências Humanas, Volume 28 - Edição 137/AGO 2024 / 20/08/2024](#)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND THE IMPACT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/pa10202408201617

Gleicy Ferreira Genelhu¹

Tainá Trindade Pinheiro²

Resumo

Neste trabalho, trataremos sobre diversas questões importantes dentro do funcionalismo e a motivação para alcançar a necessidade de auto-realização, que está relacionada ao sistema de cognição e é influenciada pelo ambiente físico e social. As necessidades humanas motivam o comportamento humano, produzindo padrões de comportamento que variam de uma pessoa para outra. A área de recursos humanos tem se desenvolvido ao longo dos anos como um modelo estratégico de gestão de talentos, visando atrair, reter e desenvolver pessoas indicadas aos objetivos da empresa. Assim, o objetivo geral do trabalho é explorar como as necessidades humanas influenciam a motivação para alguns. Para tanto, a pesquisa parte de uma metodologia qualitativa, utilizando estudos de caso e entrevistas semi-estruturadas para coletar dados junto

aos colaboradores de diferentes níveis hierárquicos de empresas representativas do setor X. Como referencial teórico, trazemos os autores Maslow, Mayo, Taylor, Creswell, Herzberg, Chiavenato entre outros, cujas teorias sobre motivação e necessidade. Por fim, o trabalho traz como principais resultados a identificação das principais necessidades humanas que influenciam a motivação para a auto-realização no ambiente de trabalho, bem como estratégias eficazes de gestão de talentos que podem ser adotadas para promover um ambiente organizacional mais motivador.

Palavras-Chave: Gestão. Equipe. Desenvolvimento. Desempenho. Produtividade

Abstract

In this work, we will deal with several important issues within functionalism and the motivation to achieve the need for self-realization, which is related to the cognition system and is influenced by the physical and social environment. Human needs motivate human behavior, producing patterns of behavior that vary from one person to another. The human resources area has developed over the years as a strategic talent management model, aiming to attract, retain and develop people suited to the company's objectives. Thus, the overall objective of the work is to explore how human needs influence motivation for some. To this end, the research is based on a qualitative methodology, using case studies and semi-structured interviews to collect data from employees at different hierarchical levels of companies representing sector X. As a theoretical reference, we bring the authors Maslow, Mayo, Taylor, Creswell, Herzberg, Chiavenato among others, whose theories on motivation and need. Finally, the main results of the work are the identification of the main human needs that influence motivation for self-realization in the workplace, as well as effective talent management strategies that can be adopted to promote a more motivating organizational environment.

Keywords: Management. Team. Development. Performance. Productivity

Introdução

A gestão de recursos humanos é uma área estratégica e fundamental para o sucesso das empresas. É responsável por gerenciar e desenvolver as políticas e práticas relacionadas aos colaboradores, desde a seleção até o desenvolvimento e a retenção de talentos.

Por outro lado, a má gestão de recursos humanos pode ter impacto negativo na produtividade dos funcionários. Um ambiente de trabalho desmotivador, sem reconhecimento ou oportunidades de crescimento pode levar à baixa autoestima, falta de participação ativa e até mesmo à rotatividade de funcionários.

Segundo o sociólogo francês Pierre Bourdieu (1998), sobre a teoria do capital social, afirma que o desempenho dos funcionários é influenciado pelo seu nível de integração social dentro da organização. O capital social é definido como o conjunto de relações e conexões sociais que os indivíduos possuem e que são úteis para alcançar objetivos comuns, incluindo o desempenho no trabalho.

Estudos anteriores mostraram que muitas pesquisas se concentram em determinar se a flexibilidade no trabalho, a remuneração ou as oportunidades de aprendizado e desenvolvimento estão correlacionados à produtividade dos funcionários. No entanto, poucos estudos examinaram de forma mais aprofundada como esses e outros fatores influenciam a percepção dos funcionários sobre a gestão de recursos humanos e sua motivação para desempenhar bem seu trabalho.

Embora haja uma grande quantidade de literatura acadêmica que examine a relação entre gestão de recursos humanos (GRH) e a produtividade dos funcionários, há uma lacuna significativa nos estudos que expliquem como determinadas estratégias de GRH afetam diretamente a produtividade dos funcionários. Para abordar essas lacunas

são necessários estudos mais detalhados e específicos, estudos futuros devem focar em métodos rigorosos e variadas metodologias para captar as tonalidades e complexidades dessa relação, proporcionando percepções mais profundas e acionáveis para os gestores do RH.

A maior dificuldade na gestão de recursos humanos pode gerar uma série de consequências negativas, como desmotivação, aumento da ausência e do turnover (taxa de rotatividade de funcionários), diminuição da qualidade do trabalho, aumento de erros e de retrabalho, perda de competitividade da empresa, entre outros. Esses problemas impactam diretamente na produtividade dos funcionários e na eficiência operacional.

Como as empresas podem tratar com seriedade e prioridade os recursos humanos? E como podem contribuir para o aumento de satisfação e o comprometimento dos funcionários?

Nesse contexto, o objetivo geral da pesquisa é analisar o impacto da gestão de recursos humanos na produtividade dos funcionários em uma organização. Para alcançar esse objetivo foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) analisar as principais práticas de gestão de recursos humanos e suas relações com a produtividade dos funcionários;
- b) identificar as principais dificuldades encontradas pelos colaboradores no ambiente de trabalho e como elas afetam sua produtividade;
- c) verificar o impacto de um clima organizacional positivo na motivação e engajamento dos colaboradores;
- d) avaliar a importância do treinamento e desenvolvimento dos colaboradores para o aumento da produtividade;

e) investigar a relação entre remuneração e benefícios e a satisfação e produtividades dos funcionários;

f) propor sugestões para melhorar a gestão de recursos humanos e, conseqüentemente, aumentar a produtividade dos funcionários.

Essa pesquisa é importante para identificar quais tipos de opções podem contribuir para o desenvolvimento de uma organização. Em termos de relevância teórica, este estudo pode trazer esclarecimentos para o campo acadêmico e contribuir para a evolução do debate sobre o tema, auxiliando trabalhos acadêmicos semelhantes. A contribuição prática consiste na geração de um entendimento que pode ser aproveitado por gestores públicos, pois poderão compreender o papel importante dos sistemas de recursos humanos para o desenvolvimento local e assim elaborar políticas públicas mais eficientes. Além disso, incentiva o desenvolvimento de novas pesquisas com foco em cenários não identificados na literatura.

Metodologia

A pesquisa é de abordagem qualitativa, pois se pretendia ter acesso a significados e obter uma compreensão aprofundada, a fim de identificar os vários tipos de gestão de recursos humanos, e entender como eles contribuem para o desenvolvimento organizacional. Para isso foi necessário operar através de pesquisas literárias (CHIAVENATO 2014, p.5, 2004 3ª ed. ULRICH 1998). Quanto aos fins, adotou-se a pesquisa exploratória uma vez que busca maior conhecimento do tema escolhido. Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa envolveu os processos de coleta, análise e interpretação dos dados, redação e apresentação dos resultados (CRESWELL, 2010, penso; 3ª edição).

Sendo a pesquisa explicativa, conforme SLAMA-CAZACU (1972) a recolha de dados e a sua interpretação constitui a metodologia que se deve preconizar para esta disciplina. Para a execução da pesquisa serão utilizados como principal fonte de informações, dados primários, a fim de

identificar os tipos de capitais sociais presentes nas gestões de recursos humanos e por fim relacioná-los aos principais aspectos: relacionamentos, conexões e redes de comunicações. Serão analisados os seguintes elementos: capacidade dos funcionários de colaborarem e trabalharem em equipe, bem como se comunicar e compartilhar conhecimento e informações.

Recursos Humanos

A área de recursos humanos vem se transformando ao longo dos anos, saindo do seu modelo tradicional de administração de pessoal, para um modelo mais estratégico de gestão de talentos, que visa atrair, reter e desenvolver pessoas alinhadas aos objetivos da empresa.

Incluindo em seus objetivos estão algumas práticas de gestão que tem impacto sobre a produtividade dos funcionários, o recrutamento e seleções eficazes, o desenvolvimento de talentos, a comunicação e opiniões, a definição de metas claras e objetivas, o reconhecimento e recompensas, incluindo uma cultura organizacional saudável, investindo também em tecnologia e automação, para assim se concentrarem em atividades mais estratégicas e produtivas.

Seguindo a tendência de Dave Ulrich, que propõe um modelo de gestão de recursos humanos, chamado de “MODELO DE ULRICH”. Esse modelo propõe que o departamento de Recursos Humanos deve desempenhar quatro papéis-chave: parceiro estratégico, especialista administrativo, defensor dos funcionários e agente de mudança. Isso implica que os Recursos Humanos não só devem se concentrar em questões administrativas, mas também desempenhar um papel proativo na formulação e implantação da estratégia organizacional, enquanto também apoia e desenvolve os funcionários

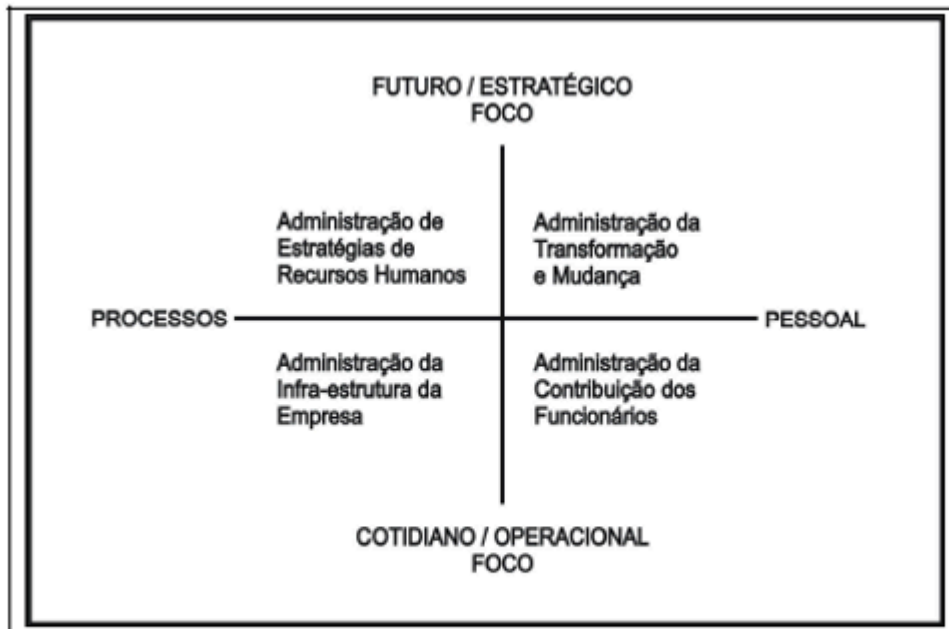


FIGURA 1 – Papéis de RH na construção de uma organização competitiva
FONTE: Ulrich (1998, p. 40)

Outro aspecto relevante na gestão de recursos humanos é a importância do clima organizacional, que pode influenciar positivamente ou negativamente a motivação e a produtividade dos funcionários.

Conforme o autor e teórico de negócios Stephen P. Robbins (2010), que propõe uma abordagem de uma variedade de tópicos relacionados ao comportamento humano nas organizações, como motivação, liderança, cultura organizacional e tomada de decisão.

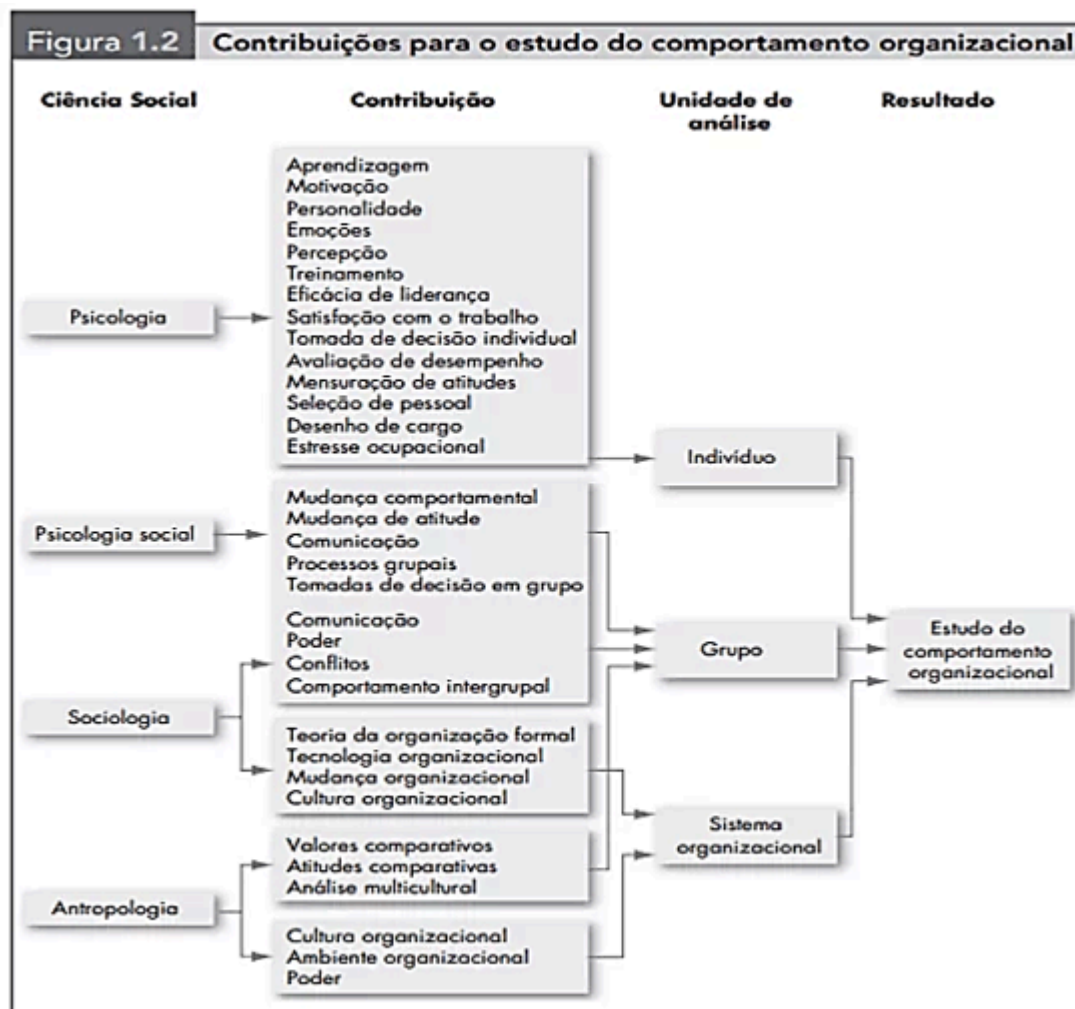


Figura 2: Modelo adaptado de Robbins (2010, p.2), que trata do comportamento organizacional.

Além disso, o recurso humano é considerado o principal ativo de uma organização, e investir em seu desenvolvimento é uma forma de aumentar sua competitividade e garantir sua sustentabilidade no mercado, como afirmam Pfeffer e Sutton (2006) em seu livro “HARD FACTS, DANGEROUS HALF-TRUTHS, AND TOTAL NONSENSE: PROFITING FROM EVIDENCE-BASED”

De acordo com Chiavenato (2014) e Santos & Silva (2015), “para alcançar a motivação do nível mais alto da pirâmide que é a necessidade de autorrealização, é necessário satisfazer as necessidades mais baixas: autoestima, amor/relacionamento, segurança, fisiologia, para depois se apoderar da necessidade mais alta”. Assim, quando uma necessidade é realmente satisfeita, aproxima-se da necessidade mais elevada, tornando-se a próxima necessidade a ser realizada.

A motivação está relacionada ao sistema de compreensão de cada um, onde este sistema inclui os valores pessoais, e é influenciado pelo ambiente físico e social. Chiavenato (2000, p. 302) afirma:

A motivação representa a ação de forças ativas e impulsionadoras: as necessidades humanas. As pessoas são diferentes entre si no que tange à motivação. As necessidades humanas que motivam o comportamento humano produzem padrões de comportamento que variam de indivíduo para indivíduo.

Na obra de Frederick Taylor (Principles of Scientific Management ou princípios da Administração Científica, publicada em 1911), neste livro Taylor descreve os princípios da administração científica, incluindo a padronização de métodos de trabalho, o treinamento dos trabalhadores e a criação de um sistema baseado de remuneração por desempenho, como objetivo de aumentar a eficiência e a produtividade nas organizações industriais.

Em essência, George Elton Mayo (1933), em que se discutem os resultados das experiências de Hawthorne e a percepção sobre a importância das relações sociais e no ambiente de trabalho na produtividade dos funcionários, Resultando na conclusão apresentado por ele em seu livro “THE HUMAN PROBLEM OF AN INDUSTRIAL CIVILIZATION” (Os Problemas Humanos de uma Civilização Industrial) publicado em 1933.

Dificuldades no ambiente de trabalho e impactos na produtividade

Segundo Idalberto Chiavenato (O novo papel dos recursos humanos nas organizações, 1999), para explicar o surgimento das dificuldades

encontradas pelos colaboradores, e as diversas dificuldades no ambiente de trabalho que podem afetar significativamente a produtividade.

Algumas das principais dificuldades incluem:

- **Falta de comunicação eficaz:**

Impacto: A comunicação ineficiente pode levar a mal-entendidos, erros e retrabalho. Sem uma troca clara de informações, os colaboradores podem se sentir desinformados e desmotivados, reduzindo sua produtividade.

- **Ambiente físico inadequado:**

Impacto: Condições de trabalho desconfortáveis, como falta de trabalho humanizado, iluminação inadequada ou ruído excessivo, podem causar esgotamento e problemas de saúde, prejudicando a concentração e a eficiência.

- **Falta de reconhecimento e motivação:**

Impacto: A ausência de reconhecimento e incentivos pode levar à desmotivação. Colaboradores que não se sentem valorizados tendem a ter menor comprometimento e desempenho.

- **Sobrecarga de trabalho:**

Impacto: A sobrecarga pode causar estresse e exaustão, levando a uma diminuição na qualidade do trabalho e aumento das ausências. Colaboradores sobrecarregados frequentemente cometem mais erros e têm menos energia para tarefas criativas e complexas.

- **Falta de treinamento e desenvolvimento:**

Impacto: A ausência de oportunidades para desenvolvimento profissional pode deixar os colaboradores desatualizados e inseguros sobre suas habilidades. Isso pode resultar em baixa qualidade de trabalho e ineficiência nos processos.

- **Problemas de relacionamento interpessoal:**

Impacto: Conflitos e falta de cooperação entre colegas podem criar um ambiente de trabalho tóxico. Isso afeta a moral da equipe e pode levar à redução da colaboração e da produtividade.

- **Gestão ineficaz:**

Impacto: Líderes que não sabem gerenciar bem suas equipes podem causar confusão, falta de direção e desmotivação. Uma gestão ruim pode resultar em baixa satisfação no trabalho e alta rotatividade de funcionários.

- **Tecnologia deficiente:**

Impacto: Ferramentas e sistemas tecnológicos inadequados ou desatualizados podem dificultar a execução das tarefas e reduzir a eficiência dos processos de trabalho. Problemas técnicos frequentes também podem interromper o fluxo de trabalho.

- **Falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional:**

Impacto: Colaboradores que têm dificuldade em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais tendem a apresentar maior nível de estresse e menor produtividade. A falta de políticas de flexibilidade pode agravar essa situação.

Como vimos vários são os fatores que impactam e reduzem a qualidade do trabalho, ocasionando em problemas como estresse e falta de treinamento podem resultar em maior número de erros e retrabalho. Diminuição da moral e participação, a desmotivação e insatisfação reduzem o comprometimento dos colaboradores com suas tarefas, aumento da ausência e rotativismo, ambientes de trabalho negativos levam a maior número de faltas e altas rotatividades, o que aumenta os custos e afeta a continuidade dos projetos. Perda de tempo, problemas de

comunicação, tecnologia ineficiente e conflitos interpessoais podem consumir tempo que poderia ser produtivo.

Diante do exposto, são necessárias medidas para a melhoria da comunicação, implantar canais de comunicação claros e eficientes e promover a transparência, aprimoramento do ambiente físico, garantir condições de trabalho confortáveis e ergonômicas, reconhecimento e incentivos, criar programas de reconhecimento e incentivos para motivar os colaboradores, distribuição equilibrada de trabalho, gerenciar a carga de trabalho de maneira justa e sustentável, oportunidades de desenvolvimento, oferecer treinamentos e oportunidades de crescimento profissional, promoção de um ambiente de trabalho saudável, implantar políticas para melhorar as relações interpessoais e resolver conflitos, liderança eficaz, desenvolver habilidades de liderança nos gestores e promover boas práticas de gestão, atualização tecnológica, investir em ferramentas e sistemas tecnológicos modernos e eficientes, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, implementar políticas de flexibilidade, como Home Office e horários flexíveis,

Ao abordar essas dificuldades de maneira proativa, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Clima Organizacional e seus Impactos

Entendemos que o impacto de um clima organizacional positivo na motivação dos colaboradores, é profundo e variado, as organizações que investem em criar e manter um ambiente de trabalho saudável colhe benefícios como, maior produtividade, menos rodízios, melhor colaboração e uma cultura organizacional mais forte e alinhada.

Para alcançar esses benefícios, é essencial que a liderança da empresa se comprometa a promover práticas de gestão que valorizem e apoie seus colaboradores continuamente. Quando os funcionários se sentem valorizados e respeitados, sua satisfação com o trabalho aumenta, o que, por sua vez, eleva a motivação para desempenhar bem suas funções.

De acordo com Idalberto Chiavenato (1999). Um clima organizacional saudável contribui para o bem-estar físico e emocional dos colaboradores. Sentir-se apoiado e em um ambiente de trabalho seguro reduz o estresse e a ansiedade, aumentando a disposição para o trabalho e comprometimento, ambientes de trabalho positivos incentivam os colaboradores a se envolverem mais ativamente em suas tarefas. O compromisso elevado está associado a uma maior dedicação, criatividade e disposição para assumir responsabilidades adicionais, o que se traduz em maior produtividade.

Nessa ocasião, os funcionários satisfeitos e motivados têm menos probabilidade de procurar outras oportunidades de emprego e são menos propensos a faltar ao trabalho. Isso resulta em uma equipe mais estável e em redução dos custos associados à rotatividade e ao não comparecimento, facilitando a comunicação aberta e eficaz entre os membros da equipe. Quando os colaboradores se sentem à vontade para expressar suas ideias e preocupações, a colaboração melhora, levando a soluções mais inovadoras e eficientes.

Um ambiente positivo reforça os valores e a cultura da organização. Quando os colaboradores percebem que a empresa valoriza um clima de respeito, reconhecimento e apoio, eles se alinham mais facilmente com a missão e os valores da empresa, aumentando o sentimento de pertença e do envolvimento, os colaboradores têm mais oportunidades para desenvolvimento pessoal e profissional, programas de treinamento, opiniões construtivas e oportunidades de crescimento dentro da empresa são mais valorizados e aproveitados, aumentando a motivação para melhorar continuamente.

Na medida em que uma organização conhecida por seu clima positivo atrai talentos de qualidade e reter seus melhores colaboradores. A reputação da empresa como um bom lugar para trabalhar pode se tornar uma vantagem competitiva no mercado, facilitando a atração e retenção de talentos.

Capacitação profissional e suas vantagens

Sob essa perspectiva, a importância do treinamento para o desenvolvimento e o aumento da produtividade dos colaboradores é avaliada com base em diversos fatores e métricas, esses métodos e indicadores ajudam a compreender o valor do treinamento e a justificar investimentos contínuos em programas de desenvolvimento de competências.

Ao analisarmos as estratégias, orienta – se a melhoria dos treinamentos, garantindo que sejam alinhados às necessidades estratégicas da organização e às expectativas dos colaboradores.

Como coloca Chiavenato, algumas abordagens e indicadores podem ser pontuadas:

- **Análise de Retorno sobre Investimento (ROI):**

Calcula-se o ROI dos programas de treinamento comparando os custos do treinamento (recursos, tempo, materiais) com os benefícios financeiros gerados (aumento de produtividade, redução de erros, melhoria na qualidade do trabalho).

- **Avaliação de Desempenho:**

Monitorar as avaliações de desempenho dos colaboradores antes e depois do treinamento. Melhorias nas avaliações indicam que o treinamento teve um impacto positivo.

- **Indicadores de Produtividade:**

Medir indicadores como volume de produção, eficiência no uso do tempo, redução de retrabalho e cumprimento de metas antes e depois do treinamento.

- **Taxa de Retenção de Talentos:**

Avaliar se o treinamento contribui para a retenção de colaboradores, uma vez que o desenvolvimento profissional pode aumentar a satisfação e o empenho no trabalho.

- **Opinião dos Colaboradores:**

Coletar opiniões dos participantes sobre a relevância e eficácia do treinamento. Isso pode ser feito por meio de questionários, entrevistas e grupos focais.

- **Qualidade do Trabalho:**

Monitorar a qualidade do trabalho realizado pelos colaboradores após o treinamento. Uma melhoria na qualidade sugere que os treinamentos foram eficazes.

- **Redução de Erros e Acidentes:**

Avaliar se houve uma diminuição na taxa de erros e acidentes após o treinamento, especialmente em ambientes que exigem alta precisão ou que envolvem riscos.

- **Inovação e Melhoria Contínua:**

Medir o impacto do treinamento na capacidade dos colaboradores de inovar e propor melhorias nos processos e produtos.

- **Tempo de Adaptação:**

Observar se os novos colaboradores conseguem atingir o nível esperado de desempenho mais rapidamente após participarem de programas de treinamento.

- **Indicadores de Compromisso e Satisfação:**

Medir o impacto do treinamento na participação e satisfação dos colaboradores, utilizando pesquisas referentes ao clima organizacional e índices de motivação.

Nesse contexto, dentre as vantagens, a remuneração e benefícios podem ser impulsionados pela capacitação profissional, e proporcionar maior satisfação e produtividade dos funcionários, remuneração e benefícios justos e competitivos aumentam a satisfação dos colaboradores, o que por sua vez, tende a aumentar a produtividade.

Notou-se que as empresas que investem em pacote de remuneração e benefícios atrativos e justos geralmente vêm retornos positivos em termos de satisfação, retenção e desempenho dos funcionários, uma remuneração competitiva em relação ao mercado é fundamental para atrair e reter talentos. Quando os funcionários percebem que são pagos de forma justa, sua satisfação aumenta o que pode reduzir a rotatividade, salários justos podem motivar os funcionários a se esforçarem mais e a serem mais produtivos, pois se sentem valorizados e recompensados adequadamente.

Os benefícios como planos de saúde, previdência privada, vales (alimentação, transporte), horários flexíveis e oportunidades de desenvolvimento profissional contribuem significativamente para a satisfação dos funcionários. Esses benefícios mostram que a empresa se preocupa com o bem-estar dos colaboradores, benefícios voltados ao bem-estar, como assistência médica e horários flexíveis, podem resultar em menores níveis de estresse e ausência, melhorando a produtividade. Além disso, oportunidades de desenvolvimento profissional podem melhorar habilidades e eficiência.

Programas de reconhecimento e recompensas, como bônus por desempenho, podem aumentar a satisfação ao reconhecer e valorizar o esforço e as conquistas dos funcionários, recompensas ligadas ao

desempenho incentivam os funcionários a se esforçarem mais para atingir metas e objetivos, melhorando a produtividade.

Consideramos a transparência na estrutura de remuneração e na distribuição de benefícios, aumenta a confiança dos funcionários na empresa e promove um sentimento de justiça e imparcialidade, quando os funcionários percebem equidade, estão mais propensos a colaborar e a trabalhar de forma eficaz, sabendo que seus esforços serão recompensados de maneira justa.

Conseqüentemente, a combinação de uma remuneração justa e benefícios adequados contribuem para um clima organizacional positivo, aumentando a satisfação geral dos funcionários, um bom clima organizacional pode aumentar a motivação e o comprometimento, resultando em maior produtividade.

Como melhorar a gestão de RH

Os autores Idalberto Chiavenato, Dave Ulrich, Jeffrey Pfeffer dentre outros, nos direcionam para compreender que para a melhoria na gestão de RH é oferecer treinamentos regulares para aprimorar as habilidades técnicas e comportamentais dos funcionários, incluïrem plataformas de aprendizagem para facilitar o acesso a cursos e materiais de desenvolvimento profissional.

Realizando avaliações de desempenho periódicas para identificar pontos fortes e áreas de melhoria, incentive a cultura de troca de opiniões contínuas para corrigir problemas rapidamente e reconhecer bons desempenhos.

Baseando-se nesse esquema, realizar pesquisas de mercado para garantir que os salários e benefícios oferecidos estejam alinhados com o mercado, benefícios flexíveis que atendam às necessidades individuais dos colaboradores, como assistência médica, previdência privada, e opções de horários flexíveis.

Promovendo uma cultura organizacional positiva que valorize a colaboração, a inovação e o respeito, investindo em um ambiente de trabalho confortável e bem projetado, que incentive a produtividade e o bem-estar.

Sob o aspecto técnico, fornecer programas de reconhecimento para celebrar as conquistas e o esforço dos funcionários, bônus e incentivos baseados no desempenho para motivar os colaboradores a atingirem suas metas.

Mantenha uma comunicação clara e transparente sobre objetivos, mudanças e expectativas, utilizando diversos canais de comunicação, como reuniões regulares, boletins informativos e plataformas de comunicação interna, para manter todos informados e motivados.

Em se considerando as opções de horários flexíveis e trabalho remoto para ajudar os funcionários a equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, implantar programas de bem-estar, como atividades físicas, consultas psicológicas e oficinas de saúde mental.

Realize pesquisas regularmente para entender as preocupações e sugestões dos funcionários, baseado nos resultados das pesquisas, programe ações para melhorar a participação dos funcionários, como eventos sociais, programas de voluntariado e iniciativas de diversidade e inclusão.

Ofereça programas de desenvolvimento de liderança para preparar gestores para liderar de maneira eficaz e inspiradora, incentive programas de mentores e treinamento para apoiar o desenvolvimento contínuo dos líderes.

Com isso, utilizar sistemas de gestão de RH integrados para automatizar processos administrativos e melhorar a eficiência, adicionando ferramentas de colaboração online para facilitar o trabalho em equipe, especialmente em ambientes de trabalho remoto.

Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo analisar a relação entre os recursos humanos e a produtividade dos funcionários em empresas contemporâneas. Através de uma revisão bibliográfica abrangente e da aplicação de métodos quantitativos e qualitativos, buscou-se compreender como práticas eficazes de gestão de pessoas podem impactar positivamente o desempenho organizacional.

Os principais achados deste estudo indicam que investimentos em treinamento e desenvolvimento, a criação de um ambiente de trabalho saudável e a implantação de políticas de reconhecimento e recompensas são determinantes para o aumento da produtividade dos funcionários. Além disso, a comunicação transparente e a liderança participativa surgiram como elementos cruciais para engajar e motivar a equipe.

Em termos práticos, as empresas devem focar em estratégias que promovam o bem-estar dos funcionários, alinhando os objetivos individuais com as metas organizacionais. A gestão de recursos humanos deve ser vista como um parceiro estratégico que contribui diretamente para a sustentabilidade e o crescimento da organização.

Ainda que este estudo tenha proporcionado compreensões valiosas, é importante reconhecer suas limitações. A amostra utilizada pode não representar a totalidade das empresas e dos serviços públicos, e o ambiente econômico em constante mudança pode afetar a generalização dos resultados. Assim, recomenda-se que futuras pesquisas explorem a relação entre recursos humanos e produtividade em diferentes setores e contextos econômicos.

Em conclusão, a gestão eficaz de recursos humanos é essencial para o sucesso organizacional. Empresas que investem no desenvolvimento e bem-estar de seus funcionários não só melhoram a produtividade, mas também fortalecem sua capacidade de inovar e se adaptar às mudanças do mercado. A partir dos resultados obtidos, espera-se que este trabalho

contribua para a literatura existente e inspire práticas de gestão que promovam um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Referências

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**, 4 ed., São Paulo: Manole. 2014.

SANTOS, J. C. & SILVA, E. R. R. (2015). **A importância da motivação para o crescimento organizacional: um estudo de caso que foi realizado no grupo de material de construção filial de Marabá/PA**. Cadernos da Escola de Negócios, 1(13): 200-25

ROBBINS S. P. **Comportamento Organizacional**, 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005.

PFEFFER E SUTTON. **“Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: profiting from evidence-based”**.2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **“Teoria geral da Administração”** 7 ed. Rio de Janeiro, 2000, p.302.

BORDIEU, Pierre. **Escritos de Educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.

[CRESWELL, John W.](#) **Projeto de pesquisa – métodos qualitativo, quantitativo e misto**: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto

SLAMA, Cazacu. **Da Psicolinguística: um verbete que se tornou ensaio** (cf.1972: 11 e ss.; 1979: 34 e ss)

TAYLOR, Frederick. (**Principles of Scientific Management ou princípios da Administração Científica**, publicada em 1911)

[MAYO, Elton](#). The Human Problems of an Industrial Civilization (Os Problemas Humanos de uma Civilização Industrial, publicado em 1933.)

CHIAVENATO, Idalberto. **O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**, publicado em 1999.

¹Acadêmica do Curso de Gestão Pública. Instituto Federal de Rondônia-IFRO, Porto Velho, Rondônia – Brasil
Email: gleicygenelhu@gmail.com

²Professora orientadora, mestranda em geografia. Universidade federal de Rondônia – unir. Especialista em educação a distância.
Email:Orientacaotcc17.pvhzonanorte@ifro.edu.br

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:
(21) 98275-4439

WhatsApp RJ:
(21) 98159-7352

WhatsApp SP:
(11) 98597-3405

e-Mail:
contato@revistaf
t.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.
Dr. João Marcelo Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn



48.728.404/0001-22

FI= 5.397 (muito alto)

Fator de impacto é um método bibliométrico para avaliar a importância de periódicos científicos em suas respectivas áreas. Uma medida que reflete o número médio de citações de artigos científicos publicados em determinado periódico, criado por Eugene Garfield, em que os de maior FI são considerados mais importantes.

Andrade

Monteiro

Dra. Chimene

Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada periodicamente em

revistaft.com.br/expandente

Venha fazer parte de nosso time de revisores também!