Rotatividade de funcionários nas organizações

Autor(res)

Leonardo Martins Vanini
Yasmin Ziviane Pereira
Camilly Freitas Rangel
Kayky Santos Cardoso
Marcella Santos Poubel De Jesus

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE LINHARES

Introdução

A rotatividade de funcionários, também conhecida como turnover, é um fenômeno que impacta diretamente a dinâmica organizacional. Este estudo visa analisar quais motivos levam os colaboradores a deixarem seu ambiente de trabalho, bem como seu tempo de serviço na mesma.

Portanto, torna-se necessária a aplicação de métodos estatísticos para obter uma compreensão mais aprofundada dos processos de entrada e saída de colaboradores. Devido que é essencial avaliar os impactos que ela gera nas empresas, como o aumento de custos com recrutamento e treinamento, a perda de conhecimento organizacional e a queda na produtividade.

Objetivo

Este texto tem como objetivo identificar os principais fatores que contribuem para a rotatividade de funcionários nas organizações e analisar como a estatística pode ser aplicada para entender e enfrentar esse fenômeno.

Material e Métodos

O tipo de pesquisa realizada foi a pesquisa bibliográfica, com caráter qualitativo.

Foram apreciados livros, trabalhos científicos e acadêmicos, tanto no formato físico quanto no formato digital.

As pesquisas em meios digitais foram realizadas em repositórios públicos como o Google Acadêmico.

Utilizou-se como palavras-chaves: Empresas; Métodos Quantitativos; Recursos Humanos; Clima Organizacional.

Resultados e Discussão

A Estatística, no setor de Recursos Humanos (RH), tem se mostrado uma ferramenta essencial para tornar a gestão de pessoas eficiente e estratégica.

De acordo com Triola (2008), a estatística é a ciência que fornece métodos para coletar, organizar, apresentar, analisar e interpretar dados, auxiliando diretamente na tomada de decisões baseadas em evidências.
Chiavenato (2009) destaca que a rotatividade pode ser causada por fatores internos (clima organizacional, motivação, oportunidades de desenvolvimento) e externos (oportunidades de emprego, mercado de trabalho). Além disso, o autor enfatiza a importância da gestão de pessoas na retenção de talentos e na redução da rotatividade, por meio de estratégias eficazes de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e motivação dos colaboradores.

Conclusão

Diante do exposto, nota-se a importância da Estatística na análise da Rotatividade de funcionários no ambiente corporativo, consolidando-se como uma ferramenta fundamental para tornar a gestão de pessoas mais eficiente.

Referências

Chiavenato (2009);

Triola (2008);

Fonte: Controle de Ponto & Timesheets https://search.app/JPerNXt7cZ8yeY1W7