

*“The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development:
a Systematic and Integrative Literature Review”*

Beatriz Ferreira, Carla Curado & Mírian Oliveira

(2021)

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Gestão do Conhecimento

Professora Doutora Carla Curado

Trabalho realizado por:

Ana Branquinho, n° 161192

Margarida Pinguinha, n° 158740

Marta Ferreira, n° 160544

09 de outubro de 2023

Agenda



INTRODUÇÃO



ENQUARDAMENTO



ANÁLISE DE DADOS



DISCUSSÃO



CONCLUSÃO

Enquadramento

O **presente estudo** é uma Revisão Sistemática e Integrativa da Literatura, que **aborda** como a Gestão do Conhecimento (GC) contribui para a Gestão de Recursos Humanos (GRH), realizadas através da análise de Literatura, publicadas entre 2000 e 2019.

O **objetivo** desta investigação é analisar o conjunto de Literatura empírica (Post et al., 2020), que descreve este fenómeno ao nível organizacional, com a finalidade de reunir evidências que demonstrem que a GC contribui para a GRH. Este estudo pretende responder à questão de investigação:

“Como é que a GC contribui para a GRH, em contextos organizacionais?”

(Curado, et al., 2021)

A GC e a GRH estão relacionadas, uma vez que gerem ativos intangíveis, que estão baseados no Conhecimento e que contribuem para a criação e manutenção de uma vantagem competitiva.

Enquadramento

As práticas de GRH, como a formação e desenvolvimento, influenciam os processos de GC e os comportamentos de gestão de pré-conhecimento, como a motivação, permitem partilha de conhecimento.

Este estudo pretendeu responder à questão de investigação, ao identificar o seu significado e consequências, de forma a obter uma compreensão científica do processo pelo qual a GC contribui para o DRH, não se restringindo apenas a descobrir a contribuição da GC para o DRH.

Conhecimento

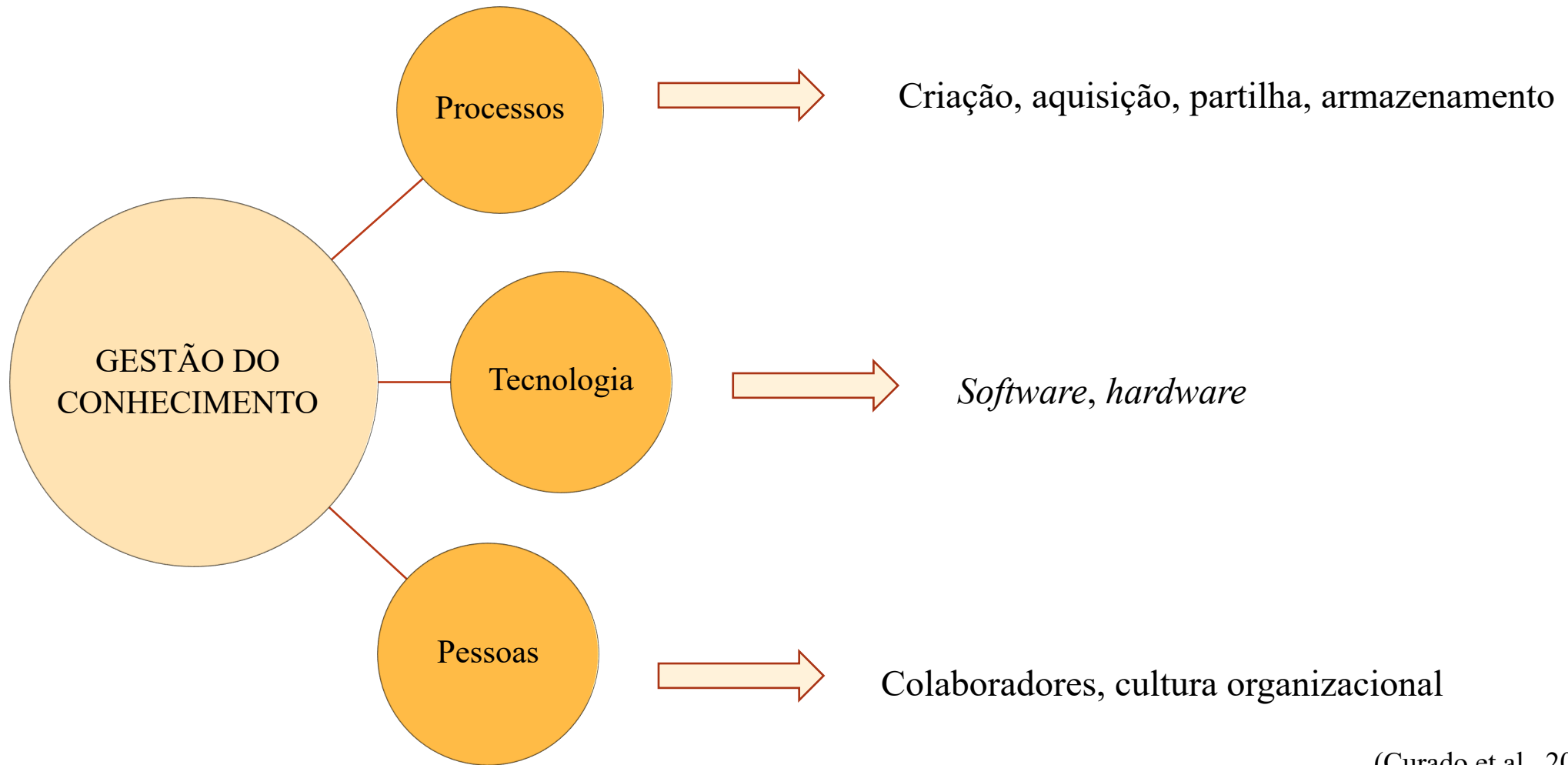
O **Conhecimento** é um conjunto de interações sociais, entre os indivíduos e as organizações. É um processo dinâmico, relacionado com crenças dos indivíduos, ou seja, a sua origem e aplicação estão relacionadas à mente humana. O Conhecimento é fulcral para o crescimento económico e social de uma organização, pois determina a sua evolução, longevidade e sucesso.

(Buckley & Carter, 2000; Stewart et al., 2000, citado por Curado et al., 2021)

Por sua vez, a **GC** é uma disciplina científica, relativamente recente, que surgiu na década de 1950, para a qual contribuiu fundamentalmente o Sociólogo alemão Max Weber. Baseava-se na racionalidade e na adequação dos meios aos objetivos, para obter o máximo de eficiência.

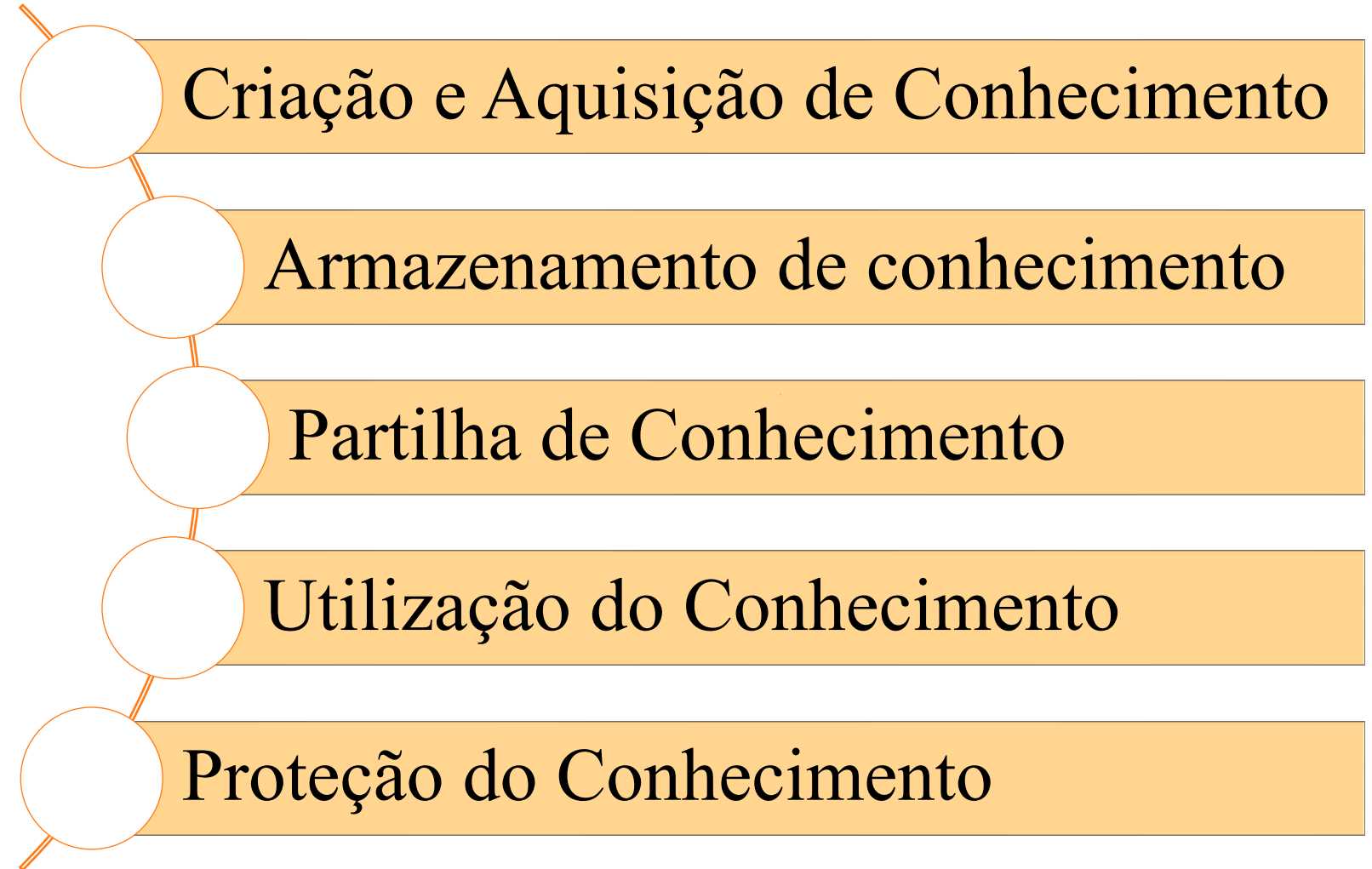
A GC permite aumentar a produtividade, modernizar práticas organizacionais, indo ao encontro dos objetivos organizacionais, permitindo a sua concretização.

Gestão do Conhecimento

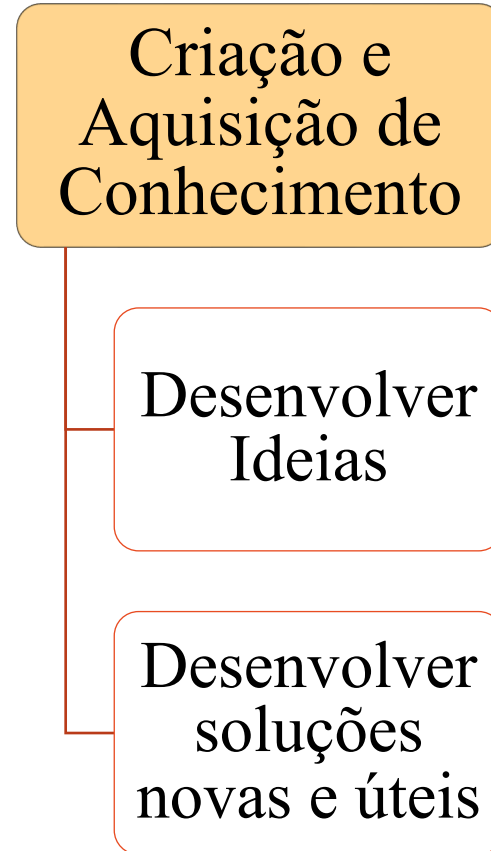


(Curado et al., 2011)

**Gestão
do
Conhecimento**



- **Criação e Aquisição de Conhecimento**



Relacionadas com a atividade organizacional

- **Armazenamento do Conhecimento**

Está relacionado com práticas de "armazenar" e/ou arquivar, estruturar dados e informações. O conhecimento precisa de ser armazenado e documentado, pois só assim é possível construir uma memória organizacional.

- **Partilha de Conhecimento**

É um processo fundamental nas organizações, pois permite que os colaboradores tenham acesso ao conhecimento necessário para melhorar o desempenho. Este conhecimento pode ser partilhado através de documentos ou ações formais ou informais. Envolve troca de conhecimento entre os indivíduos e gera interações entre eles, que permitem acumular, reutilizar e recombina conhecimentos, que geram potenciais benefícios individuais e organizacionais.

- **Utilização do Conhecimento**

É a aplicação do conhecimento, numa ação concreta, que é influenciada pela capacidade de interiorização do mesmo, por parte dos colaboradores. Tem como objetivo promover o uso de práticas, experiências e projetos anteriores, para reduzir ou eliminar duplicações ou erros semelhantes. A utilização do conhecimento produtiva é a que se traduz em crescentes ativos valiosos e intangíveis, que levam a um aumento do desempenho (Rivera & Rivera, 2016).

• **Proteção do Conhecimento**

São métodos ou ferramentas utilizadas para proteger, tanto os ativos intangíveis da Utilização do Conhecimento, como para proteger o próprio conhecimento. Esta proteção envolve opções:

- Formais (direitos de autores, etc);
- Semiformais (contratos de confidencialidade, etc);
- Informais (acesso restrito a informação, etc).

Estes métodos são bem sucedidos, pois permitem à organização obter retorno económico sobre o investimento realizado na produção de conhecimento, através de investigação e desenvolvimento.

Desenvolvimento Recursos Humanos

Existem diversas definições de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que dependendo da definição, o propósito e o produto do desenvolvimento podem ser diferentes, ou seja, pode referir-se a um desenvolvimento ou referir-se a uma mudança comportamental.

A Formação e o Desenvolvimento refletem um alinhamento nos níveis organizacionais e estratégicos.

O DRH considera que qualquer processo planejado, sistemático ou mesmo não estruturado, dentro de um prazo para desenvolver Conhecimento, especialização, produtividade ou satisfação, estão relacionados com o trabalho do indivíduo em obter ganhos a nível pessoal, grupal, organizacional, comunitário, nacional ou humano.

Desenvolvimento Recursos Humanos

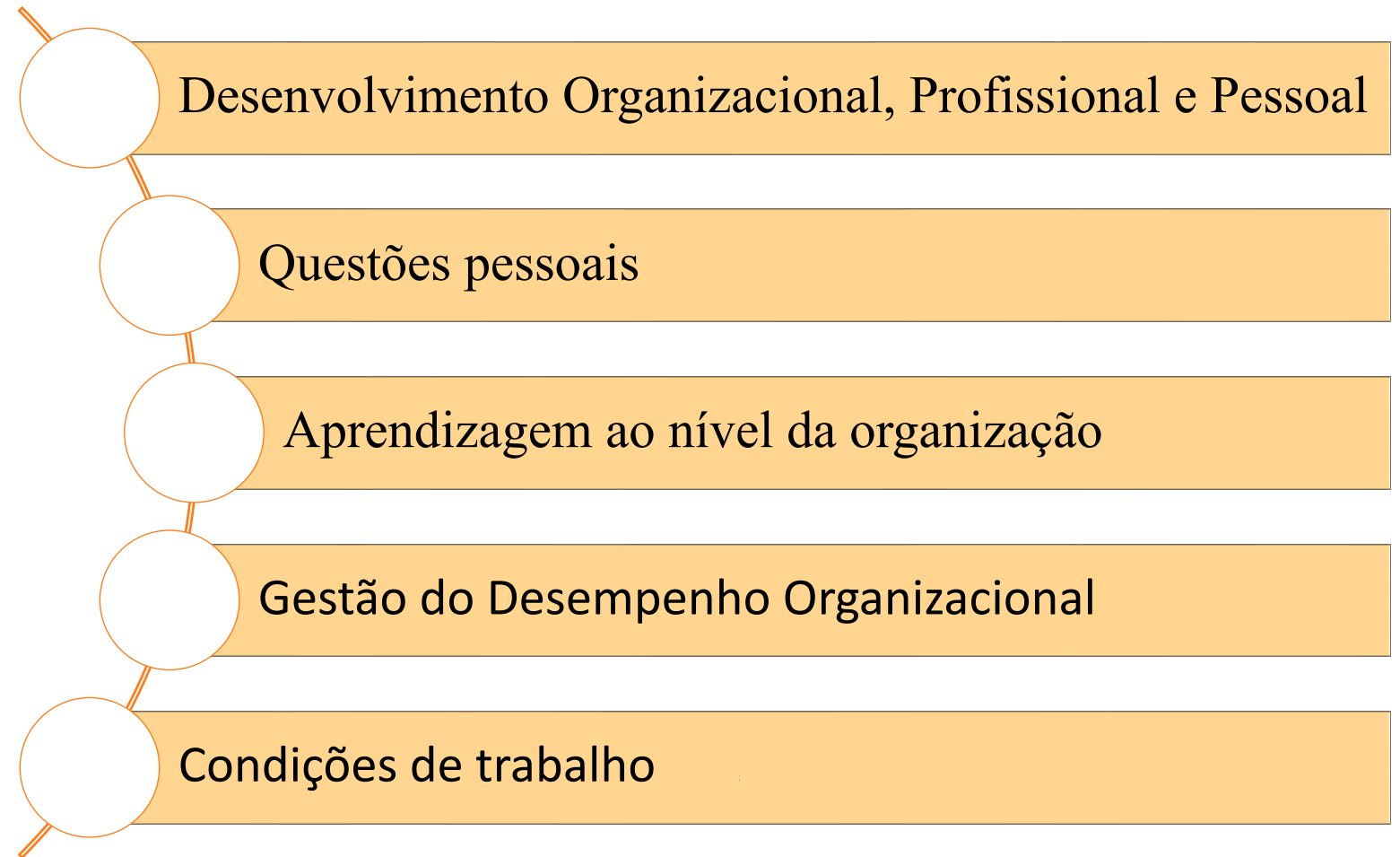
O DRH tem vários propósitos:

- Abordar processos de mudança;
- Facilitar a aprendizagem, competências e habilidades relacionadas com o desempenho dos colaboradores, de acordo com as especificidades de cada organização;
- Melhorar comportamentos individuais;
- Otimizar a produção e utilização da força de trabalho;
- Disseminar conhecimento por meio do desenvolvimento de pessoas (através de Formações internas ...);
- Melhorar globalmente o desempenho organizacional.

Todas as atividades intencionais que permitem mudanças de comportamento e oportunidade de aprendizagem são boas práticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Desenvolvimento Recursos Humanos

Desenvolvimento
Recursos Humanos



Desenvolvimento Recursos Humanos

As capacidades, os conhecimentos e as competências dos colaboradores, ao serem aperfeiçoadas, aumentam a produtividade do indivíduo, tendo um efeito direto na Economia e no Desenvolvimento Social.

O Desenvolvimento dos Recursos Humanos, de forma integrada e holística, significa desenvolver ações cujo objetivo:

- Aumentar o nível de competências;
- Maximizar oportunidades;
- Beneficiar a sociedade como um todo.

(Singh, 2016)

Gestão do Conhecimento e Desenvolvimento Recursos Humanos

A GC dá prioridade aos fatores humanos e, os indivíduos, são a principal preocupação da Gestão de Recursos Humanos e do Desenvolvimento de Recursos Humanos. (Richman, 2015)

A GC permite ao DRH um suporte para a interação necessária ao desenvolvimento de todo o conhecimento.

O Conhecimento é integrado, maioritariamente, ao longo das rotinas, das normas sociais e da cultura da organização, onde as competências dos indivíduos são resultado do conhecimento individual e coletivo. As competências representam conhecimentos e habilidades.

As **competências** são o *know-how* da organização, em que estas representam a aplicação do conhecimento, as competências organizacionais, que resultam numa vantagem competitiva.

A GC é uma forma evoluída de GRH, em que o DRH é responsável pela construção de organizações, de aprendizagem de conhecimento.

Metodologia



Tipo de estudo: Revisão Sistemática

→ Identificação da necessidade de revisão: Sintetizar e comparar evidência na literatura que combina Gestão do Conhecimento com Gestão de Recursos Humanos, pela escassez da mesma. (Snyder, 2009)



Método de análise de dados: Quantitativo



Método condutor da revisão:

1º Planeamento da revisão

2º Condução da revisão (PRISMA)
(Moher et al., 2009)

3º Divulgação dos resultados

(Tranfield et.al; 2003)

Questão de Investigação

Como é que a Gestão do Conhecimento contribui para o Desenvolvimento de Recursos Humanos num contexto organizacional?

Seleção dos artigos em estudo



Keywords: *Knowledge management, knowledge creation, knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge storage, knowledge use, knowledge protection and human resource development.*

Filtros:

- Artigos publicados entre 2000-2019
- Artigos disponíveis na sua totalidade
- Artigos escritos em inglês
- Artigos com dois tipos de estudo: artigos com pesquisa empírica e casos de estudo

234 artigos

Excluídos pós leitura:

- 65 não eram artigos com pesquisa empírica
- 12 não estavam escritos em inglês
- 76 eram versões repetidas
- 34 não se enquadraram nos temas em estudo

47 artigos

Organização dos artigos:

- Data de publicação (ano)
- Autor
- Jornal
- Industria
- Tamanho da organização
- Localização geográfica
- Análise de conteúdo

Paper code	Year	Author(s)	Journal	Industry	Firm size	Study's location
1	2002	Kylaheiko, Sandstrom and Virkkunen	International Journal of Production Economics	Biotechnology and Information and communication technologies	NA	NA
2	2004	Mann, Pritchard and Rummary	Public Management Review	Healthcare	NA	UK (Europe)
3	2005	Hurd	Journal of Park and Recreation Administration	Services	NA	Midwestern USA (North America)
4	2005	Hu, Lin and Chang	Urban Studies	High-tech industries	NA	Hsinchu, Taiwan (Asia)
5	2007	Mládková	Economics and Management	Manufacture	NA	Czech Republic (Europe)
6	2008	Sekliuckienė	Economics and Management	Retail	NA	Lithuania (Europe)
7	2008	Kumpikaitė and Čiarnienė	Economics and Management	Manufacture Services	NA	Lithuania (Europe)
8	2009	Choi, Jun, Hwang, Starz, Mazour, Chang and Burkart	Energy Policy	Energy	Large	Korea (Asia)
9	2010	Goyal	International Transactions in Humanities and Social Sciences	Education and training	NA	Uttar Pradesh, India, (Asia)
10	2010	Abrudan, Hatos and Matei	Economic Science	Education and training	NA	Romania (Europe)
11	2011	Patalas-Maliszewsk and Hochmeister	Contemporary Economics	Services	SME	NA
12	2011	Popescu, Chivu, Ciocarlan-Chitucea and Popescu	Economic Science	Services	SME	Romania and Spain (Europe)
13	2011	Nadrag and Mitran	Economics, Management and Financial Markets	Education and training	NA	Romania (Europe)
14	2012	Königová, Urbancová and Fejfar	Journal of Competitiveness	Education and training	NA	Czech Republic (Europe)
15	2012	Carausan	Administratio	Public administration	Large	Romania (Europe)
16	2012	Burja	Economic Science Series	High-tech industries	NA	Romania (Europe)

Lista de artigos da Revisão Sistemática

Paper code	Year	Author(s)	Journal	Industry	Firm size	Study's location
17	2014	Delić and Smajlović	Ekonomski Vjesnik,	NA	NA	Bosnia Herzegovina (Europe)
18	2014	Oncioiu	Oeconomica	High-tech industries	SME	NA
19	2015	Bud and Nistor	Economic Science Series	Finance	NA	Romania (Europe)
20	2015	Rivera and Rivera	Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales	Education and training	NA	Mexico (North America)
21	2015	Islam	ASA University Review	Manufacture	SME	Bangladesh (Asia)
22	2015	Scurtu and Neamtu	USV Annals of Economics and Public Administration	Services	Large	Japan (Asia)
23	2016	Pee and Kankanhalli	Government Information Quarterly	Education and training	NA	Singapore (Asia)
24	2016	Runhaar and Sanders	Educational Management Administration and Leadership	Education and training	NA	Netherlands (Europe)
25	2016	Shahzad, Bajwa, Ansted, Mamoona and Khaliq-ur-Rehman	Utilities Policy	Energy	NA	Pakistan (Asia)
26	2016	Gherghina and Andres	Seria Economic	Public administration	NA	Reșița, Romania (Europe)
27	2016	Bugnar, Mester and Fora	Economic Science	High-tech industries	NA	Fiji and New Zealand (Oceania); China, Vietnam, Singapore, Republic of Korea, Israel, Japan, Qatar (Asia); Costa Rica, Panama, Mexico, USA, Barbados (America); Belgium, Germany, Czech Republic, Finland, Austria, Luxembourg, Norway, Iceland, Sweden, Denmark, Netherlands (Europe)

Tabela 1 “List of papers in the systematic literature review”

Fonte: “*The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review*”

Análise dos dados

- *Economic Science*
- *Amfiteatru Economic*
- *Sustainability*
- *Health Policy Planning*
- *Journal of Cleaner Production*
- *European Planning Studies*
- *Economic Science Series*
- *International Journal of Production Economics*

Número de artigos publicados por ano

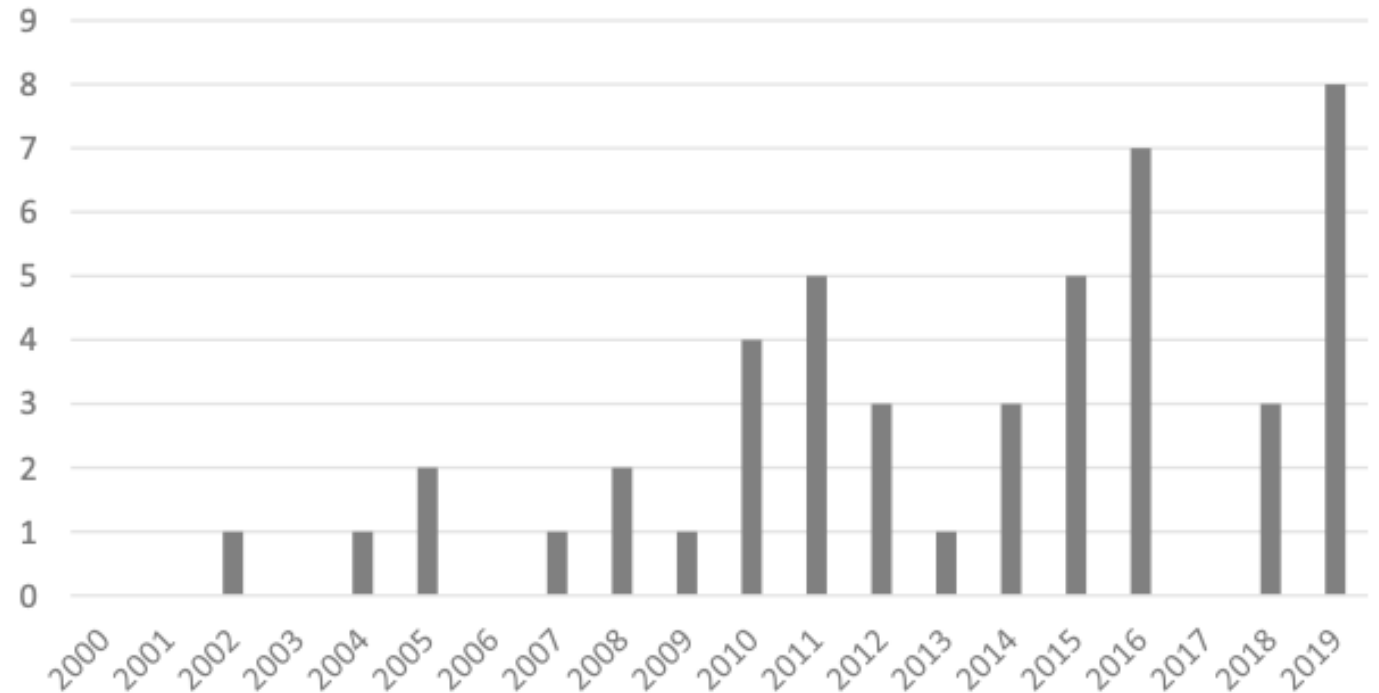


Figura 1 “Distribution of articles according over the period in analysis”

Fonte: “The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review”

Análise dos dados

A maioria dos artigos em estudo foram elaborados por apenas 2 autores.

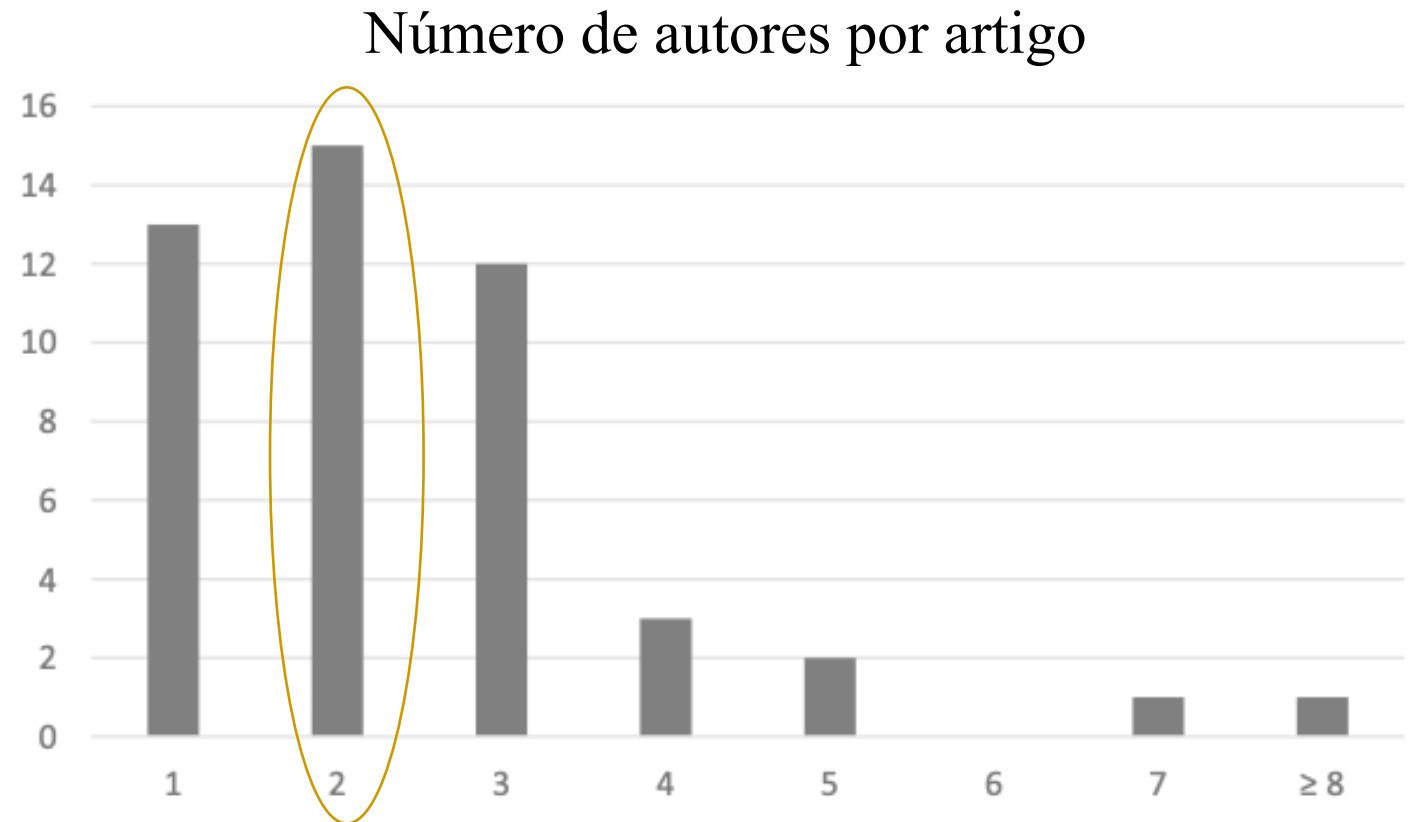


Figura 2 “Distribution of articles according to the number of authors”

Fonte: “*The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review*”

Análise dos dados

A Europa é o Continente com maior volume de artigos publicados.

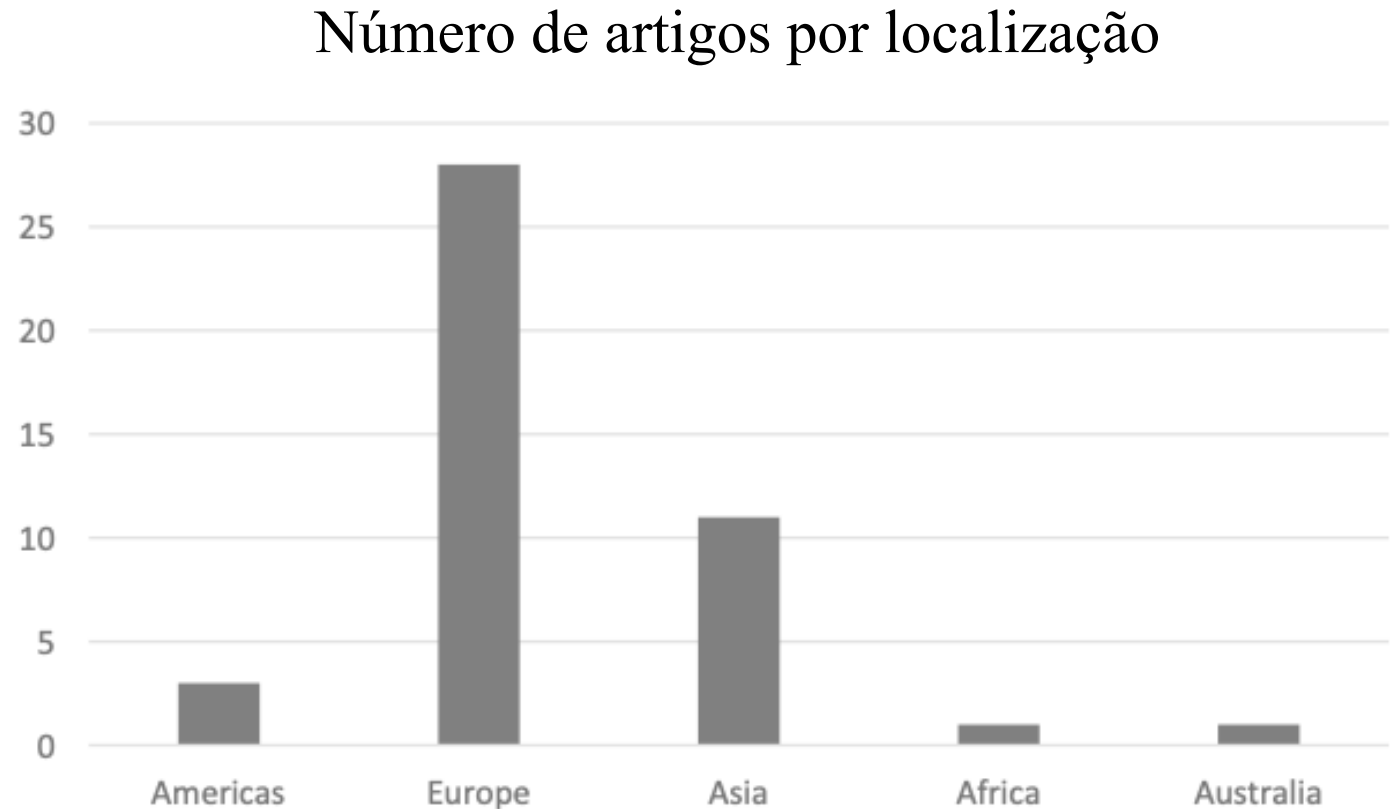


Figura 3 “Distribution of articles according to the location where their studies were conducted”

Fonte: “*The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review*”

Número de artigos de acordo com a indústria estudada

Industry	Number of articles
→ Services	11
→ Education and training	10
→ Manufacture	5
High-tech industries	4
Public administration	3
Nonavailable info	3
Healthcare	3
Biotechnology	2
Energy	2
Agricultural industry	2
Tourism	2
Construction	1
Finance	1
Automobile industry	1
Environmental protection industries	1
Retail	1
Telecommunications	1
Information and communication technologies	1

Análise dos dados

No que toca ao número de artigos por ramo de atividade, os três setores mais representativos foram serviços, educação e manufatura.



Sete
Dimensões
do DRH

Beneficiários Internos:

- Profissionais
- Individuais

Beneficiários Externos:

- Organizacional
- Económica
- Ambiental
- Social
- Tecnológica

Análise dos dados

Artigos que abordam cada dimensão do Desenvolvimento de Recursos Humanos

HRD dimension	Article's ID	Number of articles
Professional	2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 39, 42, 43, 47	33
Individual	1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47	32
Organizational	1, 2, 3, 4, 6, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 20, 22, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 36, 37, 39, 42	24
Economic	4, 8, 12, 13, 16, 19, 27, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 44, 46, 47	17
Environmental	13, 29, 37, 41, 43, 44, 45, 46	8
Social	13, 19, 27, 29, 37, 44, 46	7
Technological	4, 8	2

Tabela 3 “Articles addressing each HRD dimension”

Fonte: “The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review”

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Profissional

- Aposta nos colaboradores, desenvolvendo competências e técnicas ou melhora as já existentes, proporcionando as condições para o melhor desempenho profissional.

(Curado et al., 2021)

- O principal interesse desta dimensão, além de desenvolver o indivíduo enquanto profissional, passa por potencializar a produtividade do mesmo e, simultaneamente, contribuir para o bom desempenho da organização.

(Smith & Kritsonis, 2006)

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Individual

- Melhora as competências próprias do trabalhador que são, em grande parte, influenciadas pela sua experiência, pela sua educação e também pelo contexto social onde se insere.

(Gümüşay & Bohné, 2018)

- O nível individual é considerado o mais relevante para os processos de exploração de recursos, uma vez que devem ser os indivíduos o foco da análise quando se trata de questões relacionadas com o desenvolvimento da organização, uma vez que são eles que realizam as atividades económicas e, conseqüentemente, são capazes de gerar valor.

(Oort & Bosma, 2013)

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Organizacional

- Consiste num processo de recolha, diagnóstico, ação, planeamento e intervenção em todo o sistema organizacional, com o objetivo de alinhar as estratégias de estruturas, processos, culturas e pessoas.

(Osland et al., 2015)

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Económico

- Dimensão diretamente associada ao processo de transformação onde, por exemplo, as nações, organizações, ou mesmo trabalhadores, passam de atividades de menor valor, para atividades de maior valor integrado e acrescentado.
- Este processo torna também as pessoas mais capazes e competentes.
- É através do desenvolvimento económico que é espectável que as economias emergentes se tornem/ se transformem em economias avançadas. (Wicaksono et al., 2019)

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Social

- Este reporta-se a aspetos da melhoria da qualidade de vida e do bem-estar social, das condições de trabalho e de saúde, assim como as oportunidades de desenvolvimento.
- O estudo conclui que a criação e a partilha de conhecimento otimizam e tornam eficiente a utilização dos fundos europeus, o que, por sua vez, resulta na coesão social.
- O processo de GC que mais contribui para o desenvolvimento social é a partilha de conhecimento.

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Ambiental

- É um processo que coloca em relevância todos os elementos da Terra e reconhece as necessidades das gerações presentes e futuras, compreendendo as especificidades do meio ambiente.
- Visa proteger o meio ambiente de forma responsável, garantindo a sustentabilidade do planeta, através de um sério comprometimento.
- O desenvolvimento ambiental insere-se no âmbito do DRH e da GC pela articulação que exige entre diversas disciplinas para enfrentar os desafios ambientais. (Sauvé et al., 2016)

Discussão

Segmentação do DRH em 7 dimensões

Desenvolvimento Tecnológico

- Esta dimensão reporta-se à pesquisa e investigação permanente, integrando aspetos científicos, técnicos, económicos e comerciais para atingir objetivos organizacionais. Colocar o Desenvolvimento Tecnológico em prática requer transformação, capacitação e manutenção do conhecimento.

(Gölpek, 2015)

Processos de GC que contribuem para DRH

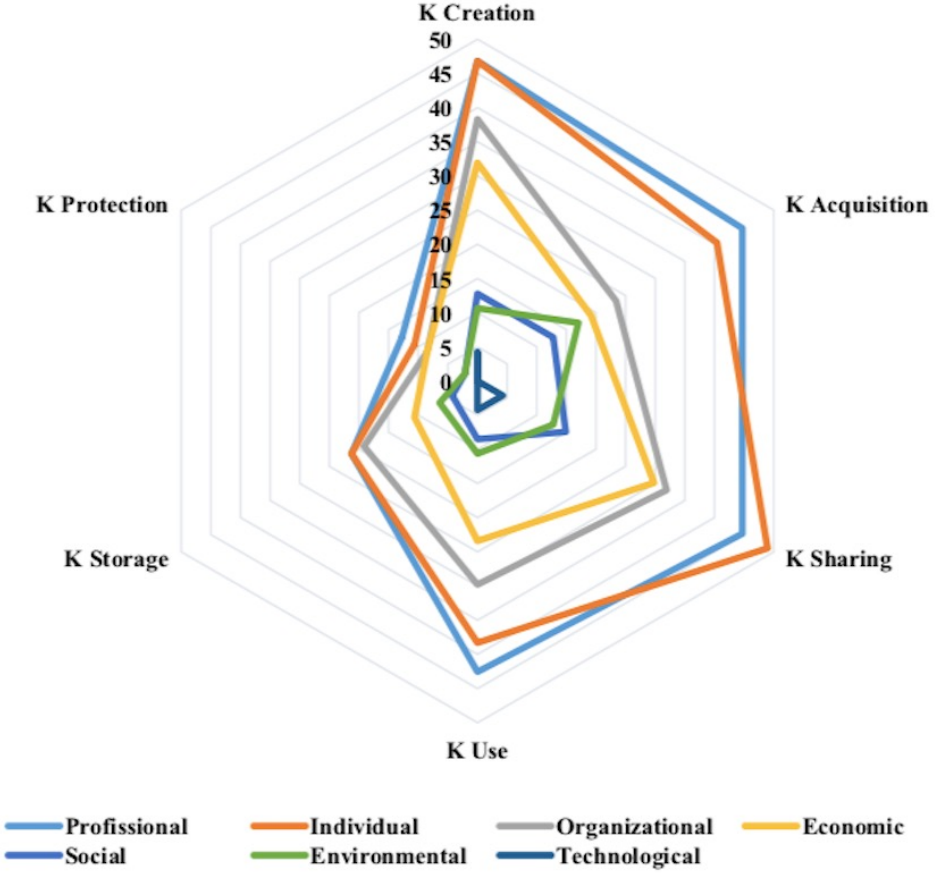


Figura 4 “Percentage of articles with KM processes contributing to HKD dimensions”
 Fonte: “The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review”

Conclusão

- Os diferentes processos da GC não contribuem todos da mesma maneira para o DRH.
- A GC contribui principalmente para as dimensões profissionais e individuais do DRH.
- Nesta relação, os dois processos que mais se destacam são o KC e KS.
- Neste estudo ficou demonstrado e a GC é menos utilizada em detrimento do DRH tecnológico, ambiental e social.
- Neste âmbito, este estudo veio propor uma abordagem original para o DRH ao apresentar as 7 dimensões do DRH.
- O mesmo artigo revela algumas fragilidades associados à utilização de processos da GC, na medida em que esta contribui, principalmente, para o desenvolvimento de recursos humanos individual e profissional (Curado et al., 2021).

Conclusão

- Estas duas dimensões acarretam um tipo de conhecimento que é intrínseco ao indivíduo, ou seja, se o mesmo abandonar a organização, leva consigo valiosos ativos de conhecimento (Bhojaraju, 2005; Chatterjee, 2014).
- Outra das fragilidades reside nas questões de sustentabilidade, uma vez que os processos de GC deveriam ter uma maior contribuição no DRH. Desta forma, as autoras sugerem um maior incentivo por parte dos gestores, no sentido de fomentarem, nos colaboradores, a partilha de informação para que haja uma maior circulação de conhecimento (Wang et al., 2012).
- Uma das limitações identificadas neste estudo prende-se com o facto de tirarem pouco partido da GC, ao nível organizacional do DRH. Além disso, as organizações continuam sem saber enfrentar os desafios impostos pela GC, o que compromete o desenvolvimento da organização, sendo esta uma situação que já se verifica há mais de uma década.
- Com base nestas limitações, e com o propósito de criar uma proximidade com as duas áreas funcionais, as autoras sugerem que tanto os gestores de RH, como os gestores do conhecimento procurem uma maior articulação (Curado et al., 2021).

Conclusão

- As autoras reconhecem que este estudo, para além de ser importante no meio académico, reveste-se de uma importante mais valia no meio organizacional. Posto isto, as autoras ainda propõem que se dê continuidade ao estudo com a finalidade de serem preenchidas lacunas.
- Por fim, manifestam interesse ao replicar a pesquisa, considerando a contribuição de outras disciplinas para o DRH, ou seja, esta pesquisa poderá ser aplicada numa perspetiva multidisciplinar.

(Curado et al., 2021)

Referências bibliográficas

Akbari, M., Hosseini, S. M., & Ziyae, B. (2015). Human resource development: A model for agricultural faculty members in Iran. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 5852, 131–143. Available online at www.ijamad.iaurasht.ac.ir

Bhojaraju, G. (2005). Knowledge management: Why do we need it for corporates. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 10(2), 37–50

Buckley, P. J., & Carter, M. J. (2000). Knowledge management in global technology markets applying theory to practice. *Long Range Planning*, 33, 55–71. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\).00102-8](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99).00102-8)

Chatterjee, S. (2014). Managing constraints and removing obstacles to knowledge management. *The IUP Journal of Knowledge Management*, (57945). Available online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/57945/>

Curado, C., Oliveira, M., & Maçada, A. (2011). Mapping knowledge management authoring patterns and practices. *African Journal of Business Management*, 5(22), 9137–9153. <http://www.academicjournals.org/AJBM>.

Gölpek, F. (2015). Service sector and technological developments. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 125–130. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.873>

Gümüşay, A., & Bohné, T. (2018). Individual and organizational inhibitors to the development of entrepreneurial competencies in universities. *Research Policy*, 47(2), 363–378. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.11.008>

Referências bibliográficas

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *British Management Journal*, 33(9), b2535. <https://doi.org/10.1136/bmj.b2535>

Oort, F., Van, G., & Bosma, N. (2013). Agglomeration economies, inventors and entrepreneurs as engines of European regional economic development. *Annals of Regional Science*, 51(1), 213–244. <https://doi.org/10.1007/s00168-012-0547-8>

Osland, J., Devine, K., & Turner, M. (2015). Organizational behavior. *Wiley Encyclopedia of Management*. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom060151>

Post, C., Sarala, R., Gatrell, C., & Prescott, J. E. (2020). Advancing theory with review articles. *Journal of Management Studies*, 57(2), 351–376. <https://doi.org/10.1111/joms.12549>

Richman, N. (2015). Human resource management and human resource development: Evolution and contributions. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 12(2), 120–129. <https://doi.org/10.17062/CJIL.v1i2.19>

Rivera, G., & Rivera, I. (2016). Design, measurement and analysis of a knowledge management model in the context of a Mexican university. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 21–34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54320.CITACI>

Sauvé, S., Bernard, S., & Sloan, P. (2016). Environmental sciences, sustainable development and circular economy: Alternative concepts for trans-disciplinary research. *Environmental Development*, 17, 48–56. <https://doi.org/10.1016/j.envdev.2015.09.002>

Referências bibliográficas

Singh, M. (2016). Concept exposition of human resource development and the environment of Indian economy. *International Journal of Engineering Research & Management Technology*, 3(1), 8–13. Available online at www.ijermt.org

Smith, Y., & Kritsonis, W. (2006). The differences in professional development with corporate companies and public education. *National Journal for Publishing and Mentoring Doctoral Student Research*, 3(1), 1–6. Available online at <https://files.eric.ed.gov>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Stewart, K., Baskerville, R., Storey, V., Senn, J., Raven, A., & Long, C. (2000). Confronting the assumptions underlying the management of knowledge. *ACM SIGMIS Database*, 31(4), 41. <https://doi.org/10.1145/506760.506764>

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14, 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>

Wicaksono, P., Hardini, N., & Bakhtiar, T. (2019). Economic and social development in global production networks: Lessons from the Indonesian footwear industry. *International Journal of Business and Society*, 20(S1), 127–144. <https://scholar.ui.ac.id/en/publications/economic-and-social-development-in-global-production-networks-les>

Obrigada pela atenção!!
