



Curso de Administração e Negócios

## **GESTÃO DE PESSOAS**

### **ACTIVIDADE 1 - “Recrutamento interno e externo”**

Eng.º Diassilua Paulo Simão

Luanda

2024

**Desenvolve temas:** Recrutamento interno e externo, suas vantagens e desvantagens. E Como administrador de uma empresa, qual deles optarias para a seleção de seu pessoal e o porquê?

## **1. Recrutamento interno e externo**

Recrutamento é a fase em que a organização está à procura de candidatos que apresentem potencial de atendimento às exigências da organização, mas também queiram ingressar na empresa.

O recrutamento de talentos é um processo essencial para qualquer organização que busca manter ou melhorar sua performance. Existem duas abordagens principais: o recrutamento interno e o recrutamento externo. Ambas as formas de recrutamento têm seu lugar e podem ser eficazes dependendo da situação, ou seja, a escolha entre elas depende das necessidades específicas da organização e das circunstâncias em questão.

### **Recrutamento Interno**

O recrutamento interno ocorre quando a organização preenche uma vaga utilizando seus próprios funcionários. Isso pode ser feito através de promoções, transferências ou remanejamento de colaboradores usando para isso programas de desenvolvimento de carreira, transferência de um sector para outro ou promoção de pessoal.

#### **Vantagens**

- ✓ Oferecer oportunidades de crescimento aos funcionários internos pode aumentar a moral e motivar os colaboradores, mostrando que há oportunidades de crescimento dentro da organização o que os leva a se dedicarem mais e a permanecerem na empresa por mais tempo, reduzindo o turnover.
- ✓ Os funcionários internos já conhecem a cultura organizacional, os processos e as políticas da empresa, reduzindo o tempo de adaptação facilitando a transição à nova posição.
- ✓ Geralmente, é mais barato e rápido preencher uma vaga internamente, pois não há necessidade de longos processos de recrutamento e seleção.
- ✓ Como os funcionários já são conhecidos pela organização, há menos incertezas sobre seu desempenho e ajuste cultural.

#### **Desvantagens**

- ✓ Focar apenas no recrutamento interno pode levar a uma falta de novas perspectivas e ideias inovadoras restringindo a diversidade de pensamento na organização e, conseqüentemente, limitando a inovação.
- ✓
- ✓ Pode gerar conflitos e rivalidades entre funcionários que competem pela mesma posição.

- ✓ O funcionário promovido pode precisar de treinamento adicional para assumir as novas responsabilidades.
- ✓ Nem sempre é possível encontrar internamente candidatos com as habilidades necessárias para preencher posições específicas.

### **Recrutamento Externo**

O recrutamento externo ocorre quando a organização busca candidatos fora da empresa para preencher uma vaga. Isso pode ser feito através de anúncios de emprego, agências de recrutamento, redes sociais e outras ferramentas de recrutamento.

#### **Vantagens**

- ✓ Traz novos talentos com diferentes experiências e ideias, que podem contribuir para a inovação e a melhoria dos processos e perspectivas para a empresa.
- ✓ Há uma ampla gama de candidatos disponíveis, aumentando a chance de encontrar a pessoa ideal para a posição.
- ✓ Evita conflitos e rivalidades internas que podem surgir no recrutamento interno.
- ✓ ao contratar candidatos externos, a empresa também pode ampliar sua rede profissional e construir relacionamentos valiosos no mercado.

#### **Desvantagens**

- ✓ O processo de recrutamento externo geralmente é mais caro que o recrutamento interno devido aos custos associados à divulgação de vagas, anúncios, entrevistas, verificações de antecedentes, processos seletivos extensos e treinamento inicial.
- ✓ Os novos funcionários precisam se adaptar à cultura e aos processos da empresa, o que pode levar tempo e recursos afetando a produtividade por um tempo.
- ✓ quando a empresa recorre frequentemente a candidatos externos em vez de promover o crescimento interno, os colaboradores podem se sentir desmotivados e desvalorizados.
- ✓ Há mais incertezas sobre como um novo funcionário irá se ajustar e desempenhar suas funções na organização.
- ✓ se o recrutamento não for conduzido com o devido cuidado, corre-se o risco de o novo colaborador não se encaixar bem na cultura da organização, levando a problemas internos, desempenho insatisfatório e rotatividade.

## **2. Qual deles eu optaria como administrador para a seleção do meu pessoal e porque?**

Na vertente de administrador, escolheria uma abordagem mista para conseguir ser mais eficaz. Dependendo das necessidades da empresa no momento e os recursos disponíveis bem como o objetivo a curto e longo prazo, começaria tentando preencher a vaga disponível com os funcionários internos; caso não houver candidatos adequados internamente para preencher os requisitos demandados pela vaga, aí passaria para o recrutamento externo.

Tenho certeza que essa abordagem equilibrada maximiza os benefícios de ambos os métodos e ajuda a construir uma equipa forte e diversificada.