

Recrutamento interno e externo nas organizações: vantagens e desvantagens

Thayla Dalbosco (thayla_d@hotmail.com), Fernanda Tessaro e Melânia Paula Pavoni - Graduandas de Psicologia na IMED.
Me. Josiane Razera (josiane.razera@imed.edu.br) – Orientadora, docente de Psicologia na IMED.

Introdução

O recrutamento é um processo de captação e atração de candidatos qualificados para ocupar uma determinada vaga disponibilizada pela organização. Dentre os modelos de recrutamento, estão: o interno, no qual os próprios colaboradores são os candidatos eleitos e o externo, em que as oportunidades são oferecidas à indivíduos que não possuem vínculo com a organização (MORGADO; COSTA; SILVA, 2013; MAZON; TREVISAN, 2006). Este trabalho objetiva descrever as vantagens e desvantagens destes dois modelos.

Metodologia

Este estudo baseia-se numa pesquisa de cunho qualitativo bibliográfico.



Descrição e análise de dados

Recrutamento Interno	
Vantagens	Desvantagens
Aproveitamento do potencial humano da organização; motivação dos colaboradores; mais rapidez no processo; indivíduos conhecidos.	Pode bloquear a entrada de novas ideias e experiências; mantém a atual rotina; conserva a cultura organizacional; lidar com os candidatos internos não selecionados; chefia pode não liberar.

Tabela 1: Vantagens e desvantagens do recrutamento interno
Fonte: Autoras

Recrutamento Externo	
Vantagens	Desvantagens
Introduz novas ideias e talentos; enriquece o patrimônio humano com novas habilidades; renova a cultura organizacional; maior autonomia na escolha; menor pressão.	Afeta negativamente a motivação dos atuais colaboradores; mais demorado e maior o custo em relação ao recrutamento interno; requer período de adaptação do novo colaborador.

Tabela 2: Vantagens e desvantagens do recrutamento externo
Fonte: Autoras

Considerações Finais

O psicólogo organizacional e do trabalho precisa levar em consideração as vantagens e desvantagens de cada modelo de recrutamento. Assim, ao se optar pelo mais adequado àquela organização e contexto, se possibilita que as próximas etapas sejam melhor programadas e facilitadas durante o estágio de permanência do indivíduo na organização.

Referências

MORGADO, D. de J.; COSTA, J. V.; SILVA, J. O. da. Recrutamento e seleção: o valor do capital intelectual para as organizações. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, São Paulo, n. 11, p. 80-96, jun. 2013. Disponível em: <http://www.fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/article/view/136>. Acesso em: 20 abr. 2016.
MAZON, L.; TREVISAN, M. A. Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista. **Revista latino-americana de enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 4, p. 81-87, ago. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-1169200000400012>. Acesso em: 27 abr. 2016.