CONHEÇA OS TIPOS DE RECRUTAMENTO EXISTENTES E ESCOLHA A MELHOR OPÇÃO PARA SUA EMPRESA

Recrutar e selecionar pessoas não é uma tarefa fácil. As dificuldades são variadas e o empresário precisará estar atento, pois, atualmente também se contrata por competências comportamentais, por valores, dentre outros. Sem contar que a internet fez uma verdadeira revolução com a contratação por meio das redes sociais, tais como o facebook e o linkedin.

Você pode recrutar pessoas dentro da própria empresa ou fora dela. Analise aqui as vantagens e as desvantagens das principais opções para recrutamento de funcionários para a sua empresa.

RECRUTAMENTO INTERNO

VANTAGENS

- Aproveita os funcionários que já trabalham na empresa;
- Traz maior motivação interna, encorajando o desenvolvimento profissional;
- Estimula a permanência do empregado e sua fidelidade à empresa;
- Mostra a perspectiva de carreira na empresa;
- Não vai precisar fazer socialização do novo empregado, uma vez que já faz parte do quadro;
- Probabilidade de melhor seleção, já que os candidatos são conhecidos.

DESVANTAGENS

- Impede a entrada de pessoas diferentes e, conseqüentemente, de novas ideias e experiências;
- Favorece a rotinização e não há mudança, pois as pessoas já estão acostumadas com a empresa;
- Não renova o quadro de empregados;
- Cria rivalidade interna, gerando "ciúmes" do candidato escolhido;
- Favorece o protecionismo;
- Mantém e conserva a cultura organizacional existente.

RECRUTAMENTO EXTERNO

VANTAGENS

- Traz novos talentos para a empresa, com novas habilidades e expectativas;
- Renova as aspirações (da empresa e das pessoas), porque o novato chega com novas ideias;
- Aumenta o capital intelectual da empresa com a entrada de novos conhecimentos e competências;
- Renova a cultura organizacional;
- A empresa fica mais por dentro do mercado de trabalho.

DESVANTAGENS

- Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários, gerando insatisfação e "ciúmes" do novato que chega;
- É mais oneroso e demorado;
- Pode reduzir a fidelidade por parte dos colaboradores antigos ao oferecer oportunidades a estranhos;
- Requer melhor seleção, aplicação de técnicas seletivas, significando custos mais altos;
- Exige esquema de socialização organizacional para os novos funcionários que chegam.

Importante que a empresa leve em consideração os seguintes itens:

- Urgência quanto ao preenchimento da vaga;
- Custo do recrutamento;
- Orçamento disponível para o recrutamento;
- Tipo do cargo a ser preenchido;
- Tipo de profissional que a empresa quer;
- Situação de oferta e procura do mercado;
- Situação do mercado local;
- Concorrência;
- Qualidade da mão-de-obra existente na empresa e no mercado.

SEBRAE

www.ba.sebrae.com.br **0800 570 0800**

SebraeBahia