Premiação 100 RHs que inspiram

Revista Eletrônica







Clique nos números e navege pelos capítulos

Índice

Apresentação

Metodologia

Atração

Desenvolvimento

Encantamento

Tendências para o mercado de RH

Conclusão

Qual é o grau/nível deste material?

Básico

Conteúdo que aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas. Conteúdo que aborda funções e exemplos mais complexos para profissionais que possuem experiência básica na execução de estratégias. Avançado

Conteúdo que apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

1. Apresentação





Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



Apresentação

O Gupy Destaca foi concebido para ser uma premiação justa, transparente e encantadora. Uma oportunidade para profissionais de recursos humanos, de empresas de todos os portes e segmentos, mostrarem seus trabalhos e serem reconhecidos por suas contribuições.

Além de dar mais visibilidade a negócios que são capazes de inspirar e incentivar a inovação com suas práticas na área de gente, o prêmio também serve como uma plataforma para troca de insights, contribuindo com o desenvolvimento do setor.

Neste material, traremos a lista completa das vencedoras do prêmio, além de insights de grandes especialistas e os cases de maior destaque entre os inscritos. Dividimos as informações de acordo com as categorias da premiação, para organizar o conhecimento em áreas que fazem parte do dia a dia de quem cuida de gente. Um conteúdo que vai ajudar você e a sua equipe a se inspirarem e terem insumos para construírem as transformações necessárias na gestão de pessoas. Boa leitura!

Marcas que apoiam a valorização dos profissionais de RH do Brasil:

Realização



Recrutamento, seleção e admissão em uma única ferramenta Parceiro de Mídia



Operação de Projetos Especiais do Estadão Parceiro Técnico



Pesquise. Entenda. Evolua

Patrocinadores



Benefícios corporativos para o bem-estar dos colaboradores



Só é benefício se é pra todo mundo



Plataforma de Gestão Contínua de Pessoas

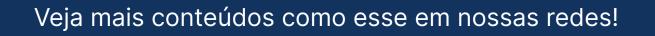


Saúde emocional para pessoas, resultados para empresas



2. Metodologia









Metodologia

"Para desenhar a metodologia da premiação nós ouvimos especialistas, fizemos pesquisa com profissionais da área de recursos humanos, com muita literatura e investigação. E identificamos que um RH que realmente inspira é aquele que coloca o funcionário no centro do negócio, uma gestão para pessoas e não de pessoas. Um RH que inspira é aquele que olha com uma postura humanizada, personalizada, diversa e digital. O Gupy Destaca não é uma disputa, esse foi um prêmio para trazer entendimento e inspirar, em que cada um contou seus processos de trabalho, permitindo autoavaliação e aprendizado para todos",

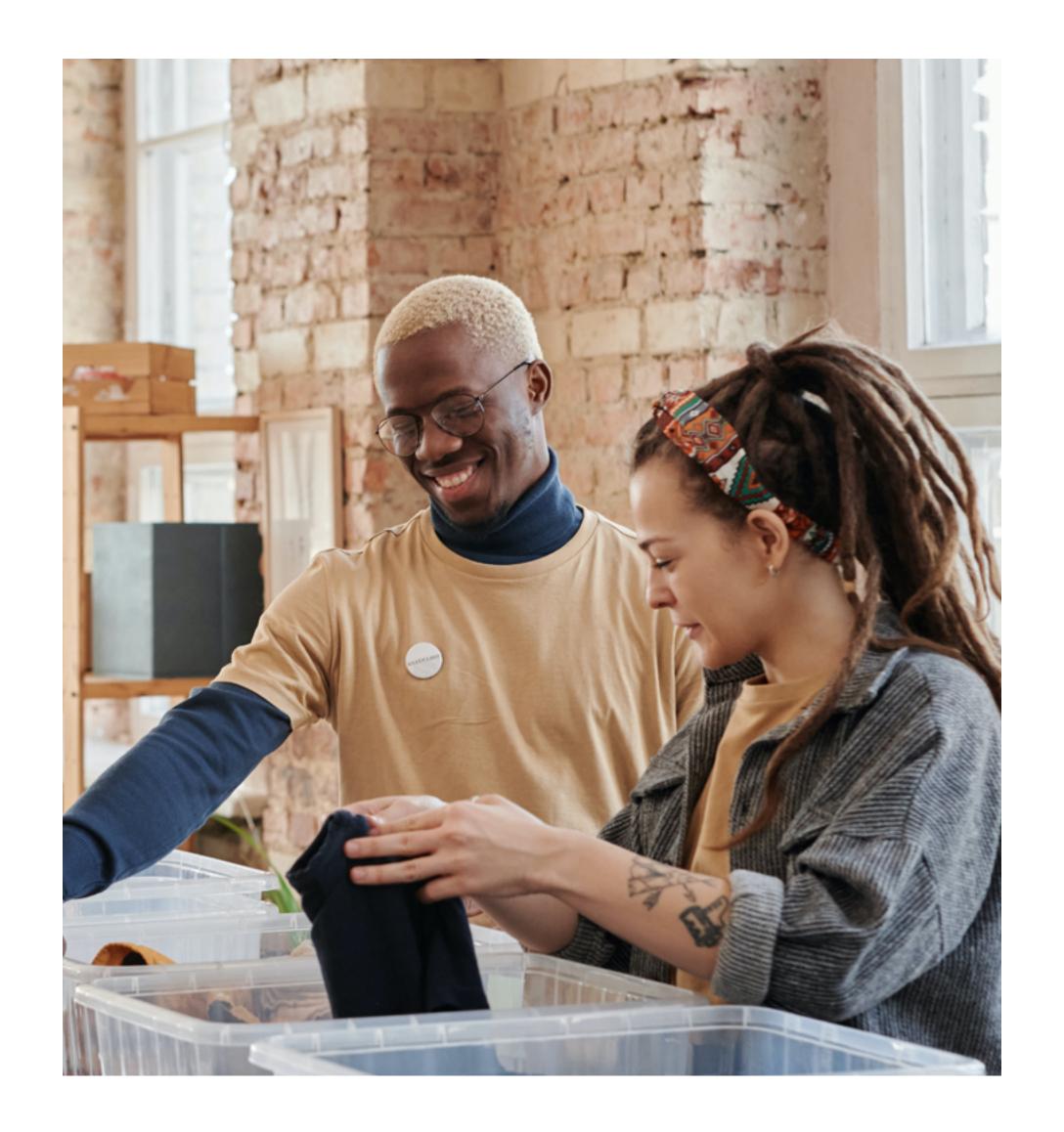
Suzel Figueiredo | Presidente da Ideafix



A metodologia da premiação Gupy Destaca foi baseada no ciclo de Gente e Gestão da Gupy, desenvolvido pela CEO da empresa, Mariana Dias, e que leva o nome de HR4results. e considera que 3 grandes pontos que o RH deve abraçar são: Atração, Desenvolvimento e Encantamento.

Com base nesses pilares, a Ideafix, parceira técnica da Gupy neste projeto, definiu que as avaliações seriam divididas em duas etapas:

- Na primeira, os profissionais responderam perguntas objetivas sobre as práticas de RH da empresa;
- Na segunda etapa, a empresa poderia inscrever de 1 a 3 cases de forma opcional, para concorrer na categoria Inovação com um projeto inspirador e/ou inovador na área de RH. Esses materiais seguiram para posterior análise pelo júri do prêmio.

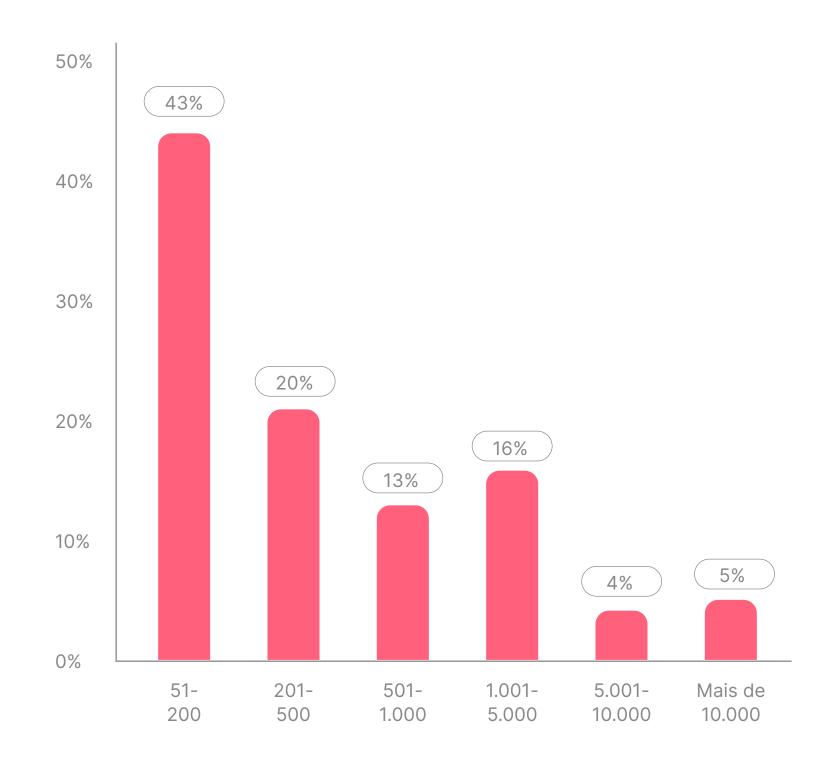


Perfil dos inscritos no Prêmio

Puderam participar da premiação empresas com mais de 50 funcionários, independente de área ou tempo de atuação. As inscrições foram realizadas entre os dias 23 de julho e 22 de agosto e o processo de análise foi concluído em 13 de setembro.

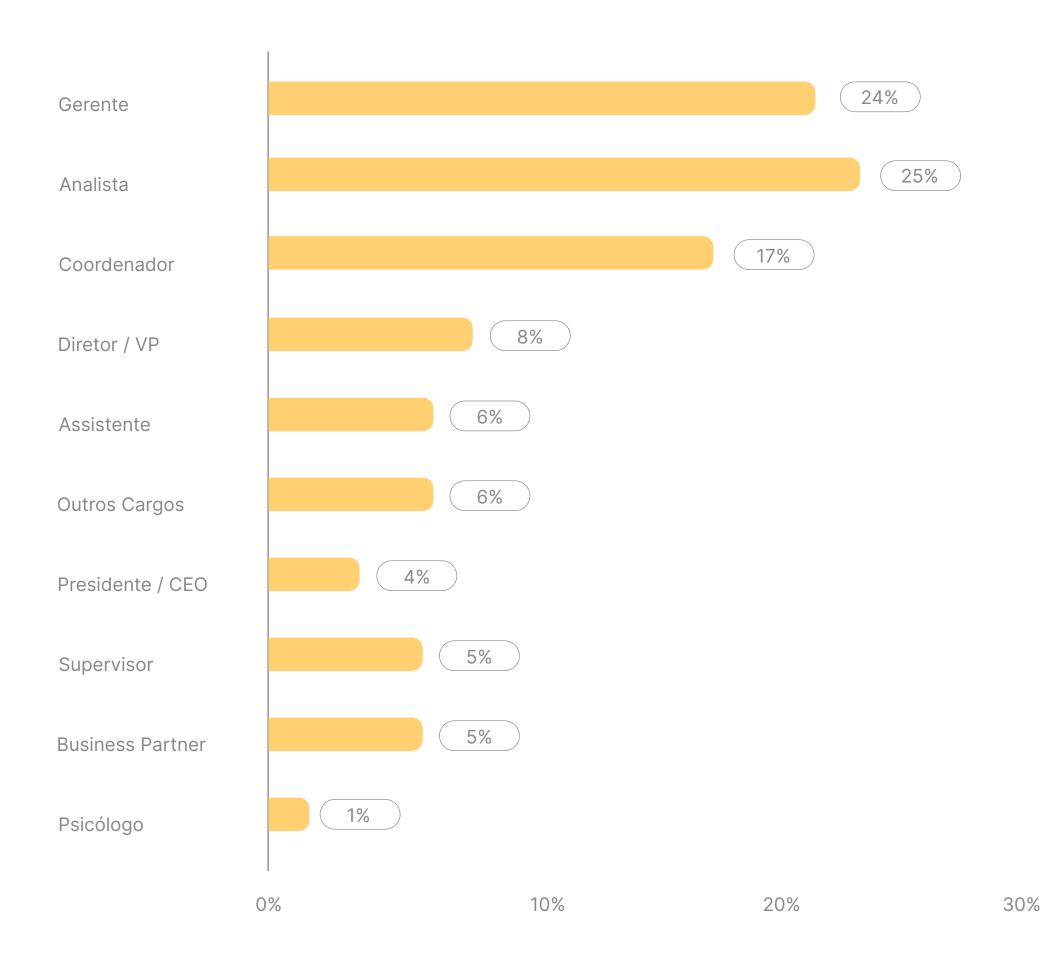
Setor 80% 70% 60% 40% 20% 17% 12% 0% Indústria

Tamanho: Número de colaboradores





Cargo



3. Atração

Atração

Conheça as empresas que foram destaque com ações focadas na experiência dos candidatos, que despertam interesse e brilham os olhos de futuros colaboradores:

Vencedores Categoria Atração:



Empresa	Logo	Nº de funcionários
ABC APRENDIZ - CENTRO SOCIAL DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO	aprendiz CENTRO SOCIA, DE SOCIAÇÃO MAIO OTRANSAD	201-500 funcionários
AMBEV	ambev	+ de 5.001 funcionários
BEEP SAÚDE	₽peebi	1.001-5.000 funcionários
DASA	DCDC	+ de 5.001 funcionários
DOMINO'S PIZZA	№ Domino's Pizza	1.001-5.000 funcionários
EXPRESSO SÃO MIGUEL	e»:presso São Miguel	1.001-5.000 funcionários
LABTEST DIAGNÓSTICA S.A	Labtest (S) A vida merece o melhor diagnóstica.	201-500 funcionários
MACHADO MEYER	M	501-1.000 funcionários
OCYAN	ocyan	1.001-5.000 funcionários
OI	oi	+ de 5.001 funcionários
OLX BRASIL	OLX Brasil	1.001-5.000 funcionários
SOUTO CORREA ADVOGADOS	SOUTO CORREA ADVOGADOS	201-500 funcionários
USINA ALTA MOGIANA S/A	ALTA MOGIANA açúcar - etanol - energia	1.001-5.000 funcionários
VIVO	vivo 🛠	+ de 5.001 funcionários

Case de Sucesso

Empresa:

Cases eleitos pelos jurados

INFRAMERICA TO THE WAY NO STATE OF THE WAY NO

A Inframerica desenvolve desde 2019 um curso de formação, online e gratuito para todos os candidatos a vagas de Atendentes de Serviços ao Cliente. A qualificação ocorre após a triagem curricular, fit cultural e etapas de testes básicos. São 12 horas de curso ministrados pelo coordenador da área para capacitar, de forma básica, sobre as principais atribuições do cargo de um atendente. O curso tem certificado, que pode ser anexado ao currículo posteriormente e, de acordo com a empresa, alinha os candidatos sobre os valores esperados, aproximando candidatos e recrutadores para uma melhor avaliação dos perfis comportamentais. A área de gente da Inframerica revelou que a ação faz com que as pessoas candidatas admitidas já entrem na empresa com o conhecimento necessário sobre os tipos de clientes e do negócio. Os não admitidos passam a compor o banco de talentos da empresa para vagas futuras e todos os participantes recebem feedback individual, para que possam desenvolver ainda mais suas habilidades. Assim, mesmo as pessoas candidatas não contratadas, contam com o certificado de capacitação para busca de posições de atendimento em outras empresas. A ação também prioriza pessoas com deficiência e/ou desempregadas.

Em 2020, a Vivo formou um squad focado em recruitment marketing, com uma estratégia de Inbound Recruiting inspirada na metodologia tradicional das áreas de marketing e vendas, com objetivo de criar jornadas de relacionamento por meio de conteúdos ricos. A empresa revelou que buscava atrair, encantar e engajar possíveis candidatos com oferta de conhecimento técnico, profissional, e ao mesmo tempo apresentar o mundo de oportunidades que a empresa oferece. A equipe contou que esta estratégia está totalmente alinhada com o funil de atratividade, com grande foco em familiaridade e consideração, mesmo sabendo que o retorno não é imediato, o planejamento é de retorno do investimento em um ano, por meio da conversão de contratações. Para esta iniciativa de inovação em atração de talentos, a Vivo fez investimentos em contratação, novo posicionamento em redes sociais e um blog, buscando se tornar referência em marca empregadora, desejada pelos melhores talentos do mercado e reconhecida como uma empresa de tecnologia, inspirada na diversidade e inovação.

Case de Sucesso:

Empresa:





Case de Sucesso

Empresa:





Em 2019, a SLC AGRÍCOLA S revelou que intensificou a busca e seleção do público feminino para ocupação dos mais diversos cargos, principalmente os mais estratégicos, um grande desafio para a área do agronegócio. A empresa trouxe dados do CREA de 2021, que apontam que das 109 mil pessoas engenheiras agrônomas formadas hoje no Brasil, apenas 19% são mulheres. Como forma de buscar maior atratividade e retenção, em 2020 a empresa desenvolveu um programa que busca capacitar as Lideranças Femininas. A área de Gestão de Pessoas idealizou e construiu a iniciativa, que conta com a parceria de uma consultoria especializada no assunto e disponibiliza ferramentas com diferentes conteúdos voltados ao público feminino, além de realizar mentorias e envolver as lideranças diretas destas mulheres no desenvolvimento das novas lideranças. Com a implementação das ações, a empresa revelou que vem aumentando gradativamente o número de lideranças femininas, que cresceu mais de 30% nos últimos 2 anos, e ampliou a atração de talentos femininos.

Em 2020, a GhFly Network desenvolveu internamente uma proposta de valor para as pessoas, EVP (Employee Value Proposition). Para isso, o time de People realizou entrevistas com diversos stakeholders, como colaboradores antigos, colaboradores atuais, candidatos aprovados, reprovados, etc. A empresa revelou que o resultado foi a identificação do propósito da GhFly Network: fazer empresas e pessoas crescerem, buscando garantir sempre a melhor experiência de todos os stakeholders. Com o lançamento da marca empregadora, a empresa contou que conseguiu traduzir de forma clara o que oferece para as pessoas, como ambiente de trabalho humanizado, no qual todos(as) encontram espaço para serem quem são, além de oportunidades para impactar o crescimento de empresas e transformar positivamente carreiras todos os dias. Com o projeto, a GhFly Network explicou que conseguiu quadruplicar o número de inscrições completas nas vagas abertas do primeiro trimestre de 2021, reduziu a necessidade de investimentos em contratação, fechou 84% das vagas por candidaturas espontâneas e aumentou a quantidade de seguidores nas redes sociais.

Case de Sucesso:

Empresa:

GhFlyNetwork



Insight

"A gente sabe que existe um impacto muito grande quando a gente não cuida das pessoas, e o RH pode ajudar em três grande frentes: A **Saúde mental**, que é garantir que todo mundo esteja apto e preparado para fazer as suas atividades do dia a dia, o segundo é **garantir que os custos operacionais da empresa estejam alinhados e dentro dos budgets** e o terceiro ponto, que é a **atração e a retenção de talentos**. Para tudo isso, o RH precisa ter uma visão estratégica em como ele oferece benefícios para poder complementar o negócio e fazer com que as organizações cresçam",

Gustavo Pagotto | Diretor da Creditas @Work



Não importa o tamanho ou segmento da sua empresa.

A Gupy tem as soluções pra você contratar mais e melhor!



Integração com 10 job boards e redes sociais

Alcance mais pessoas



Comunicação em massa com candidatos via e-mail

Dê feedbacks com muito mais facilidade



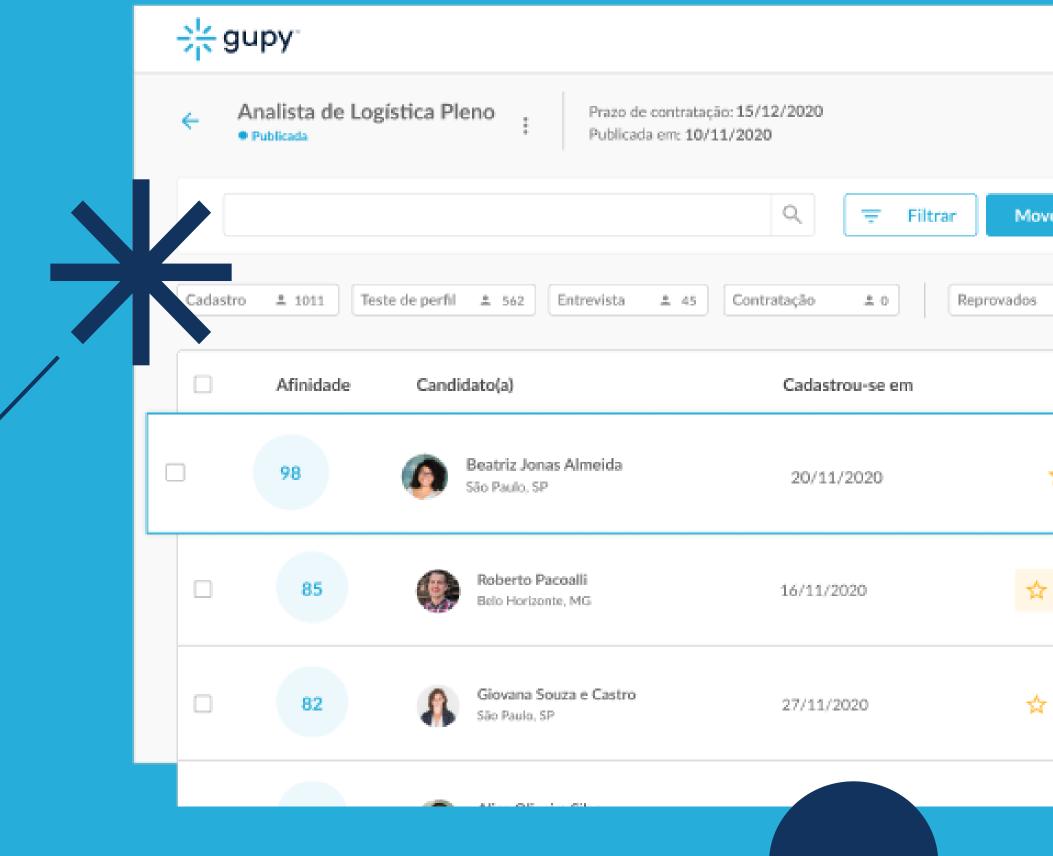
Inteligência artificial que ajuda na triagem de currículos

Não perca horas (ou até dias) na seleção



Gestão digital e centralizada das vagas

Dê adeus aos currículos impressos e às planilhas



Converse com nossa equipe e descubra o que o seu RH precisa para ir além

4. Desenvolvimento

Desenvolvimento

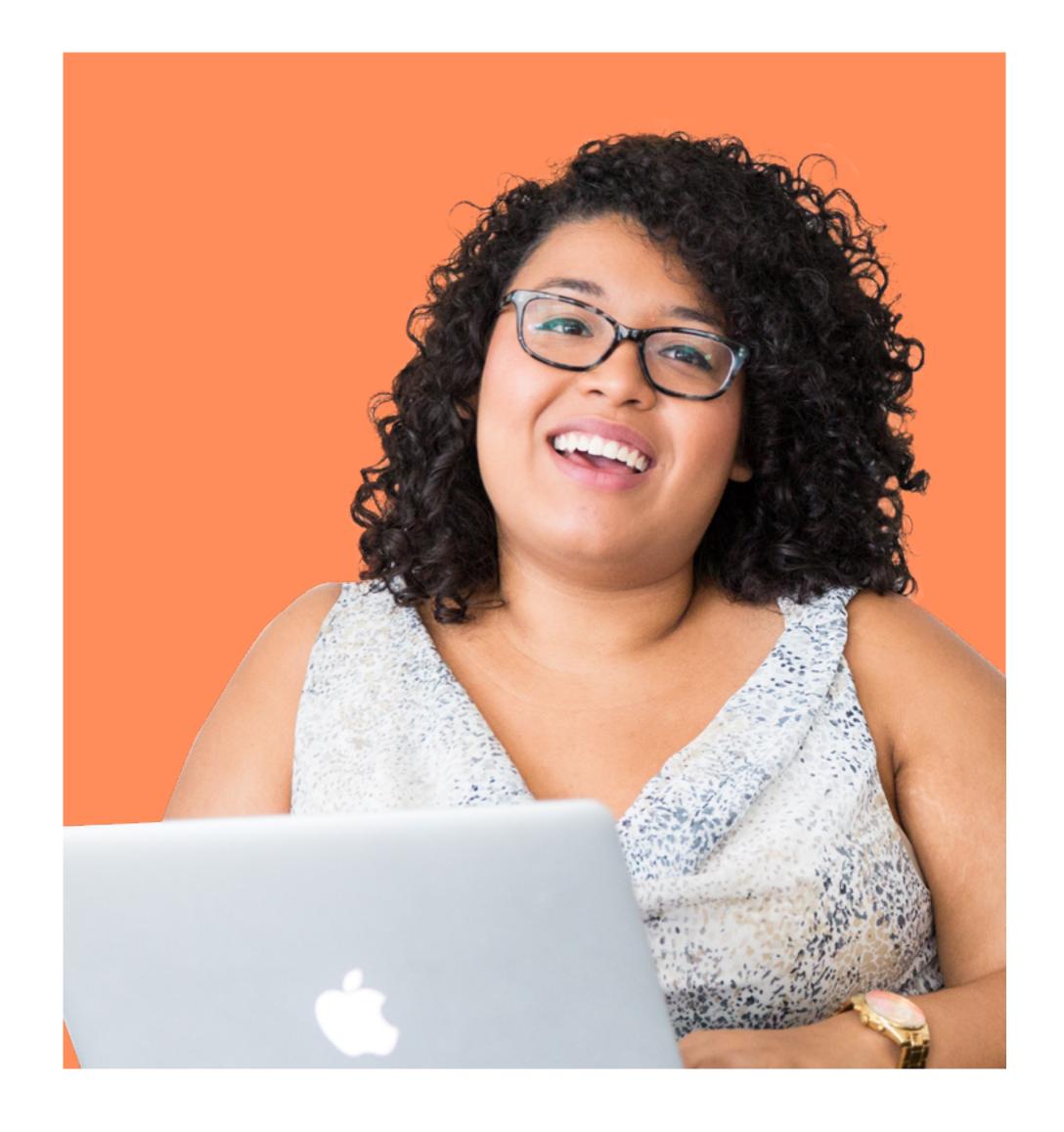
Conheça as empresas que foram destaque por promoverem experiências que contribuem para direcionar carreiras, treinar e potencializar talentos.

Vencedores Categoria Desenvolvimento:



Empresa	Logo	Nº de funcionários
AFYA	A SAUDE SOUCAÇÃO TECNOLOGIA	+ de 5.001 funcionários
ARAGUAIA	ARAGUAÏA	1.001-5.000 funcionários
BRASIL BIO FUELS	BRASIL BIOFUELS	+ de 5.001 funcionários
CAIENA DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE LTDA	Caiena,	51-200 funcionários
CARMEN STEFFENS	Carmen Steffens	1.001-5.000 funcionários
COPASTUR VIAGENS E TURISMO LTDA	(ATP) COPASTUR	201-500 funcionários
ESPAÇOLASER		+ de 5.001 funcionários
HYPERA PHARMA	Hypera	+ de 5.001 funcionários
INMETRICS	in metrics	1.001-5.000 funcionários
JSC CONTABILIDADE EIRELI	SUSC EMPRESORY CONTRIBE	51-200 funcionários
PONTOMAIS TECNOLOGIA	pontomais	201-500 funcionários
SCANIA LATIN AMERICA	SCANIA	+ de 5.001 funcionários
SHARECARE BRASIL	@sharecare	201-500 funcionários

Empresa	Logo	Nº de funcionários
SLC AGRÍCOLA S.A	SLC	1.001-5.000 funcionários
SODEXO	sodex*	501-1.000 funcionários
SUPERGASBRAS	() SUPERGASBRAS	1.001-5.000 funcionários
OTVS	⑤ TOTVS	+ de 5.001 funcionários
ASUL ENGENHARIA	VIASUL ENGENHARIA	501-1.000 funcionários
OLKSWAGEN CAMINHÕES E ÔNIBUS	Carriendes Onibus	1.001-5.000 funcionários



Case de Sucesso

Cases eleitos pelos jurados

Empresa:







A Hyva criou um programa de desenvolvimento interno em que o RH atua como coaching de equipes sob demanda do gestor. A empresa revelou que o programa inicia com a aplicação de avaliação comportamental, no qual todos os participantes recebem uma devolutiva. O primeiro desafio é o colaborador apresentar o próprio perfil para os demais colegas, compartilhando forças e vulnerabilidades, para desenvolver o autoconhecimento como time. O segundo passo da ação é a geração de um perfil geral da equipe, para entendimento da tendência de comportamento do grupo, o que cria consciência sobre a diversidade comportamental. Depois que o time adquire consciência das necessidades de aprendizagem, precisa decidir por qual trilha de conhecimento irá seguir nos encontros seguintes. A empresa relatou que a ação promove a liberdade na aprendizagem e a co-criação, com base nos conceitos da andragogia. A iniciativa é focada no desenvolvimento de competências sócio-emocionais, autoconhecimento, consciência de comportamento em grupo e respeito às diferenças, para melhorar interações, em especial em equipes técnicas.

Insight

"Como Recursos Humanos, trazemos ações de desenvolvimento de lideranças, técnicas de recrutamento, entre outras disciplinas típicas da área. Mas existe um ponto que nunca podemos tirar do radar: que é cuidar de pessoas. Algo que vai além do afago. É contribuir para estruturar um bom processo de desenvolvimento, é ajudar as pessoas a construírem as suas carreiras de forma que elas aprendam e esse aprendizado também se transforme em entregas relevantes para as empresas",

Wilson Lima | Director People Development Estadão



são possíveis.

A Gupy criou a primeira e mais completa solução em Diversidade para Recrutamento & Seleção do Brasil. E o melhor: é para toda empresa

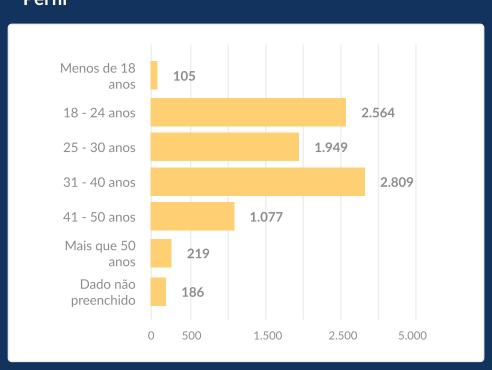
- Acesse dados de Diversidade do processo seletivo
- Elabore ações de R&S focadas em diversidade
- Treinamentos e parcerias em diversidade
- Segurança e acessibilidade para pessoas candidatas

Contratações mais justas, diversas e inclusivas

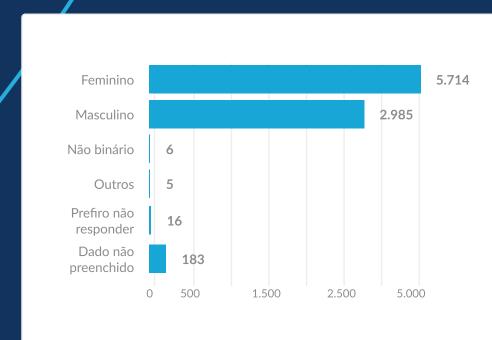
Perfil das inscrições, por cor/raça



Perfil



Perfil das inscrições, por gênero



Perfil



5. Encantamento

Encantamento

Conheça as empresas que foram destaque por realizarem vivências que acolhem, valorizam e constroem experiências memoráveis para os profissionais.

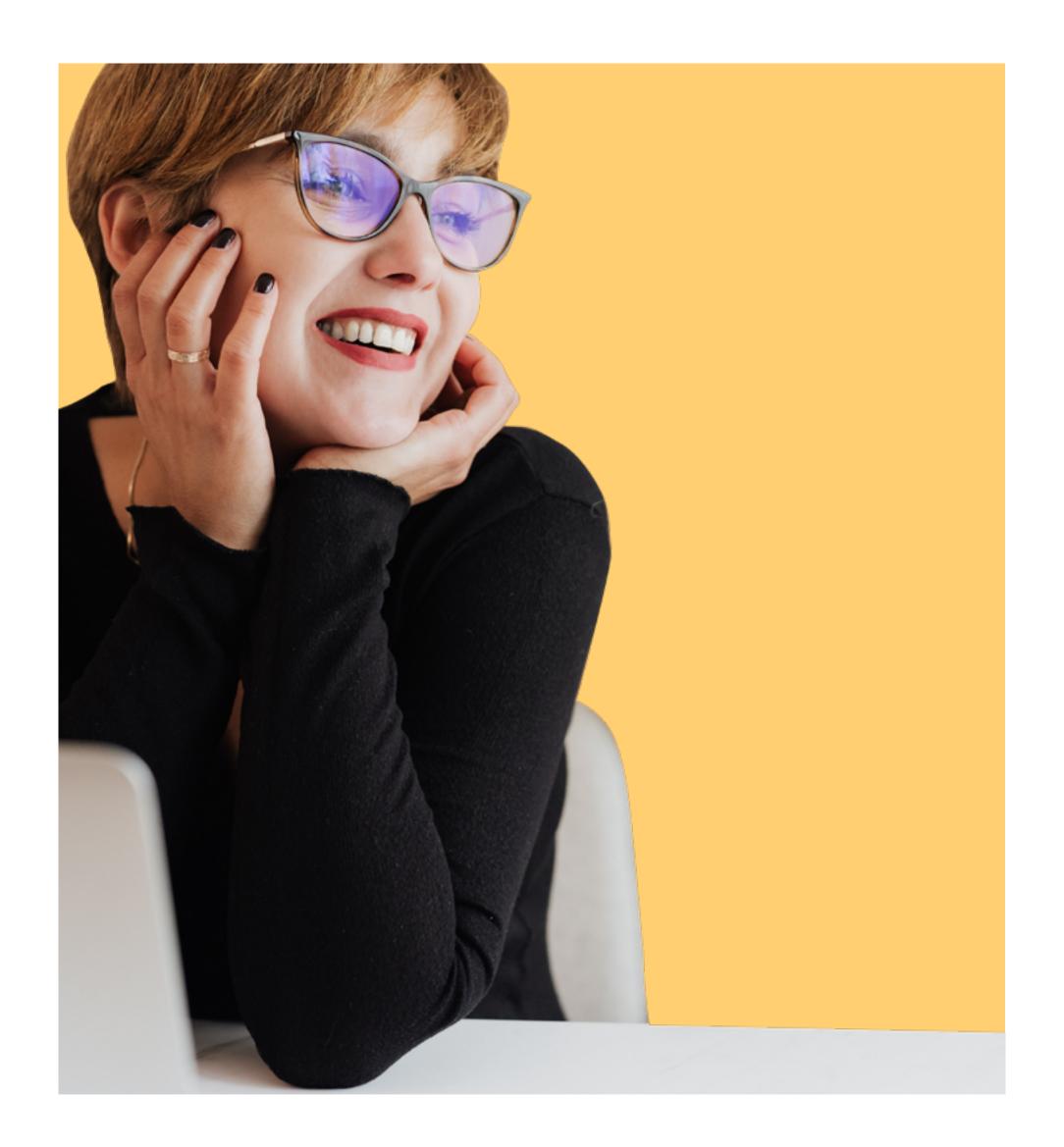
Vencedores Categoria Encantamento:



Empresa	Logo	Nº de funcionários
1º SERVIÇO DE REGISTRO DE IMÓVEIS DE LONDRINA	1º SERVIÇO DE REGISTRO DE IMÓVEIS DE LONDRINA	51-200 funcionários
AERIS ENERGY	aeris	+ de 5.001 funcionários
AEVO TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO S/A	ΛEVO	51-200 funcionários
ALPARGATAS	ALPARGATAS	+ de 5.001 funcionários
ALPHAVILLE URBANISMO	alphaville ortanismo	201-500 funcionários
AMBEV TECH	<ambevtech></ambevtech>	1.001-5.000 funcionários
AMCOM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	amcom make IT seal	201-500 funcionários
ATENTO	ATENTO	+ de 5.001 funcionários
BEM BRASIL ALIMENTOS SA	BemBrasil Almertando boro momentos	501-1.000 funcionários
BILD DESENVOLVIMENTO IMOBILIÁRIO	BILD Desenvolvimento Impolitário	1.001-5.000 funcionários
BRIVIA GESTÃO DIGITAL E TECNOLOGIA	brivia	201-500 funcionários
BRLINK	BRLink	51-200 funcionários
C6BANK	C6BANK	1.001-5.000 funcionários
CAPEMISA	CAPEMISA	201-500 funcionários

Empresa	Logo	Nº de funcionários
CDL/BH	CDL Belo Horizonte	201-500 funcionários
COBMAX	*cobmax	501-1.000 funcionários
DELIVERY CENTER	delivery center	501-1.000 funcionários
ESSS	€> ESSS	201-500 funcionários
EXPRESSO NEPOMUCENO	NEPOMUCENO	1.001-5.000 funcionários
EY	EY Building a builder servicing service	+ de 5.001 funcionários
GEEKHUNTER	500	51-200 funcionários
GETNINJAS	🖳 GetNinjas	201-500 funcionários
GHFLY NETWORK	GhFlyNetwork	51-200 funcionários
GOL LINHAS AEREAS	GOL	+ de 5.001 funcionários
GRAFENO	•	51-200 funcionários
GREAT PLACE TO WORK	Great Place To Work.	51-200 funcionários
GRUPO CATARATAS	ČĀTARATAS	501-1.000 funcionários
GRUPO INSIGNE	insigne	51-200 funcionários





Empresa	Logo	Nº de funcionários
GRUPO ODILON SANTOS	< osac	1.001-5.000 funcionários
GT CONSULTORIA	CONSULTORIA	51-200 funcionários
II TECHNOLOGIES	hilab	201-500 funcionários
IURB	Hhurb	501-1.000 funcionários
HYVA	We move your world	501-1.000 funcionários
BYTE	ibyte ione occuented	1.001-5.000 funcionários
NFRAMERICA	INFRAMERICA	501-1.000 funcionários
H TECNOLOGIA	NH.	501-1.000 funcionários
NEA ALIMENTOS	LINEA	201-500 funcionários
OGGI	→ Loggi	1.001-5.000 funcionários
OJAS QUERO QUERO	QUERO QUERO	+ de 5.001 funcionários
UNDIN MINING	lundin mining	1.001-5.000 funcionários
IETA IT	Meta/ Digital. Simple. Human.	1.001-5.000 funcionários
IBO SOFTWARE	nibo	51-200 funcionários

Empresa	Logo	Nº de funcionários
OLIST	olist	1.001-5.000 funcionários
PREPARARH	PreparaRH	51-200 funcionários
PROD	prod	51-200 funcionários
QUALIDADOS CONSULTORIA E SISTEMAS LTDA	() QualiDados	501-1.000 funcionários
RACCOON MARKETING DIGITAL	raccoon MARKETING DIGITAL	201-500 funcionários
RB DISTRIBUIDORA	RS DISTRIBUTORA	201-500 funcionários
RIBERCRED	Riber	201-500 funcionários
ABEMI	Sabemi	501-1.000 funcionários
ERASA	serasa	201-500 funcionários
ERILON	Serilon	201-500 funcionários
TILINGUE	STILINGUE	201-500 funcionários
SUMICITY	SUMICITY	1.001-5.000 funcionários
RIBANCO	tribanco	501-1.000 funcionários
TRINUS CO.	▲ Trinus .	201-500 funcionários





Empresa	Logo	Nº de funcionários
UNIASSELVI	UNIASSELVI GRADUAÇÃO E PÔS	+ de 5.001 funcionários
JNIFIQUE TELECOMUNICAÇÕES	unifique	1.001-5.000 funcionários
UNIMED FORTALEZA	Unimed 1	1.001-5.000 funcionários
UNIMED SUL PAULISTA	Unimed 1	51-200 funcionários
USAFLEX INDÚSTRIA E COMÉRCIO S/A	Usaflex	1.001-5.000 funcionários
VEZZI LAPOLLA MESQUITA	VEZZI LAPOLLA MESOUITA ADVOGADOS	201-500 funcionários
/INDI	VINDI	51-200 funcionários
VOLKSWAGEN DO BRASIL		+ de 5.001 funcionários
WEB.ART GROUP	web. art	51-200 funcionários
WIPRO	wipro	501-1.000 funcionários
ZUP INNOVATION	Z ZUP	1.001-5.000 funcionários

Case de Sucesso

Cases eleitos pelos jurados

Empresa:







A USINA ALTA MOGIANA S/A desenvolveu a iniciativa para lidar com os desafios da comunicação interna, mantendo a atratividade mesmo em meio às tarefas diárias, e garantir a integração entre os profissionais. A empresa relatou que já realizava a apresentação de colaboradores em campanhas de engajamento nas redes sociais, quando decidiu abrir um novo espaço para os colaboradores. Para isso, foi criado um canal de podcast, com a missão de diversificar o acesso sobre as pautas da empresa e/ou voltadas ao mercado. A Usina Alta Mogiana S/A contou que deseja que a ferramenta ofereça uma participação democrática, em que mais participantes da cadeia produtiva possam ser ouvidos, estar em destaque e, ao sentirem-se representados, também representarem a organização. A empresa afirmou ser pioneira no uso de conteúdo em áudio no segmento sucroenergético e aponta ter inovado ao usar uma ferramenta de valorização interna que também vai para fora da corporação, já que está em plataforma aberta e traz representatividade para profissionais de todos os níveis hierárquicos.

A COPASTUR VIAGENS E TURISMO LTDA desenvolveu uma ação voltada à valorização dos profissionais, realizando uma surpresa para anunciar promoções de cargo. Para personalizar, são utilizados os dados de uma pesquisa aplicada no momento da contratação. Com esses dados, são verificadas quais as preferências e sonhos da pessoa promovida, com objetivo de surpreendê-la nesse momento. A empresa deu um exemplo revelando que, ao coletar os dados de uma colaboradora que foi posteriormente promovida, identificou-se que ela sempre foi próxima à família e tinha o sonho de voar de avião. No momento da promoção, a mãe e filha da profissional foram chamadas para participar do anúncio da novidade e entregar uma caixa com fotos de pessoas especiais, chocolate favorito e uma passagem de avião para que pudessem conhecer a filial da empresa no Rio de Janeiro. Para a equipe de pessoas da COPASTUR VIAGENS E TURISMO LTDA, a ação é uma forma de se conectar com os colaboradores e agradecêlos pelo dia a dia com um reconhecimento especial.

Case de Sucesso:

Empresa:





Case de Sucesso

Empresa:





Em 2018, o time de Gente, Cultura e Carreira do Grupo Cataratas lançou um programa para convidar os embaixadores a compartilharem os seus sonhos para que a empresa pudesse ajudar a torná-los realidade. Durante os meses de maio e agosto, as inscrições são abertas para os colaboradores se candidatarem. Há um comitê para avaliar os sonhos mais convincentes, além de consultar com as lideranças o empenho e dedicação de cada pessoa candidata. A empresa revelou que são selecionados sonhadores de todos os parques e os sonhos precisam gerar impacto positivo. Entre os exemplos de sonhos já realizados, o time de Gente, Cultura e Carreira do Grupo Cataratas listou casamentos, viagens para reencontrar familiares e doação de cadeiras de rodas. Eles contam que o impacto do projeto na vida das pessoas está vinculado a um dos valores da empresa, que é: Impacto Positivo e a promoção de experiências transformadoras.

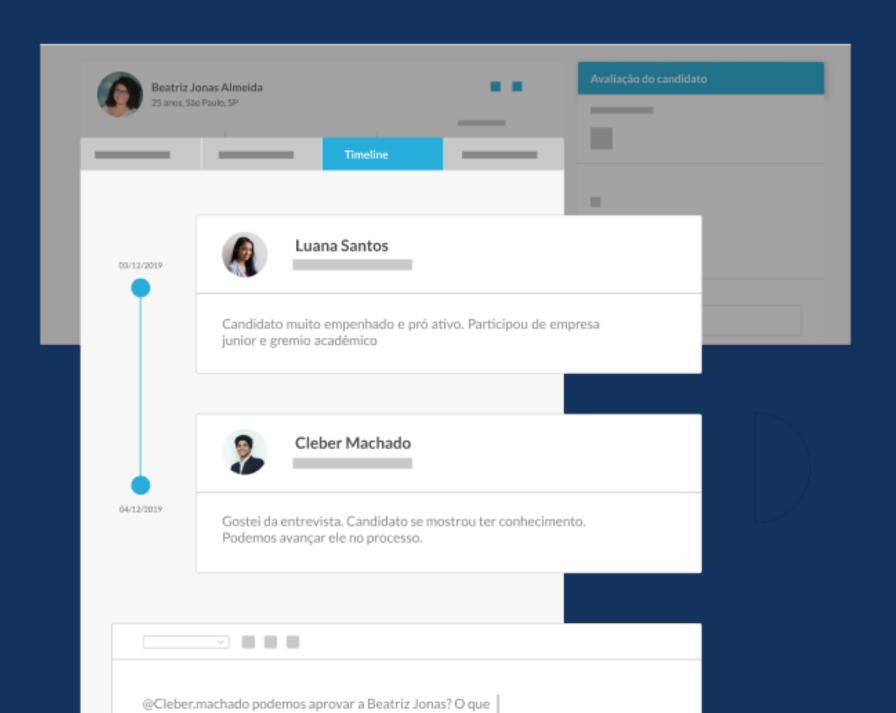
Insight

"Existem inúmeras formas de valorizar o capital humano que podem contribuir com resultados cada vez melhores para os negócios. A segurança psicológica é uma delas. Imagine um lugar em que você não pode se expor, ser sincero, vive com medo de errar. Esse lugar não é psicologicamente seguro e não favorece o encantamento das pessoas. A segurança psicológica permite que os colaboradores se sintam seguros para correr riscos, oferecer sua visão e todo o potencial para o alcance de resultados. Ambientes com alta segurança psicológica estão abertos para inovação",

Michelly Dellecave | Head of Education & Brand na Pulses



O encantamento começa desde o primeiro contato - e a Gupy te ajuda nisso



Encantar a pessoa colaboradora com boas táticas de employer branding é essencial.

Mas você sabia que essa jornada começa já na divulgação das suas vagas e continua durante todo o processo de contratação?

Com a Gupy, seu recrutamento já começa encantador com:

- página de carreiras customizável
- processo fluido
- comunicação fácil e ágil com pessoas candidatas

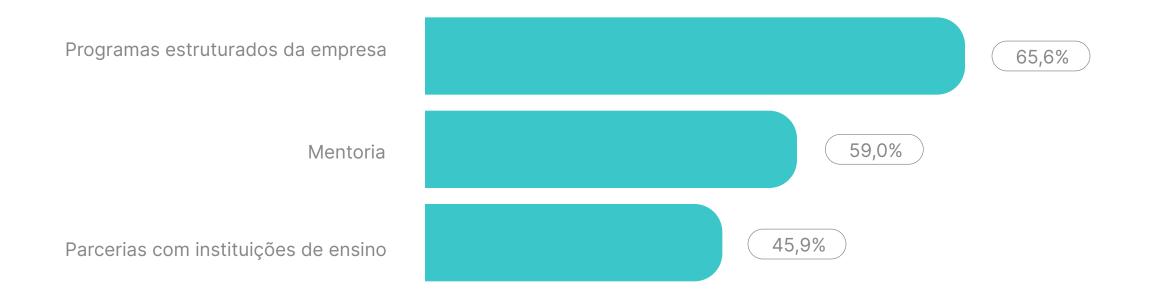


6. Tendências para o mercado

Antes da abertura das inscrições para a premiação Gupy Destaca, uma pesquisa foi realizada pela Ideafix com profissionais de RH. O objetivo era descobrir o que é inspirador e inovador para os RHs brasileiros, e assim dar início ao questionário e elaboração da metodologia do prêmio.

Para a etapa da coleta de informações de forma qualitativa com especialistas e quantitativa com profissionais do mercado de RH e outras áreas, foram ouvidas 446 profissionais e 23 especialistas do setor de RH.

Modelos mais inovadores de treinamento e desenvolvimento:





Formatos de treinamento que podem gerar mais resultados:



As palavras que mais definem um RH inovador:

* Estratégico, Digital e Personalizável

Fonte: Pesquisa Ideafix

Principais indicadores de RH para o futuro:

	61,5% colocaram índices de sustentabilidade e diversidade & inclusão
	54,1% índice de segurança psicológica
	39,3% produtividade
A de	finição do que é encantar profissionais é baseada em:
	Oferecer oportunidades de desenvolvimento contínuo
	Dar espaço para a pessoa expor suas ideias e críticas
	Preocupar-se com a saúde mental das pessoa e ter um ambiente saudável

Insight

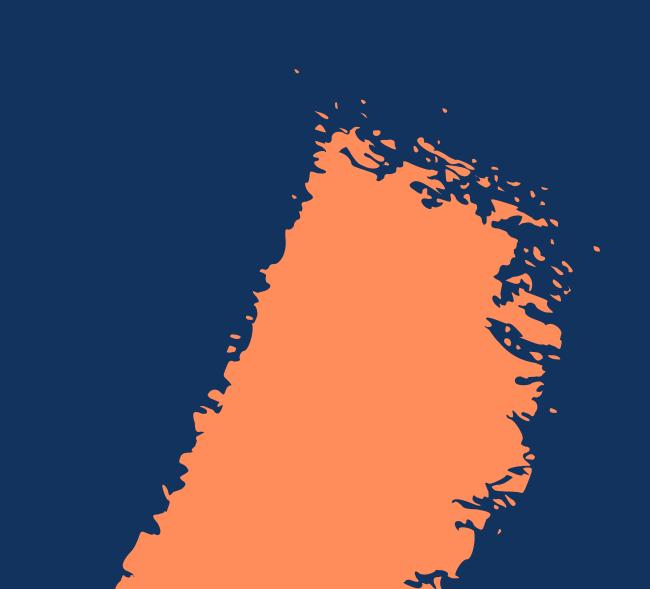
"Cada vez mais o RH apoia a estratégia e a sustentabilidade das empresas. Inovar no RH é melhorar processos todos os dias, sempre tentar buscar a excelência. E quando você traz fatos e dados, usando analytics e informações conclusivas, você sai do campo do achismo, do 'essa é minha opinião', e vai para uma área de resolução de problemas. Trazendo soluções que antes não eram facilmente visíveis para todos de forma muito muito mais objetiva",

Luis Gustavo Vitti | Chief People and Sustainability Officer at iFood



07.Conclusão







Nota final

Agradecemos a todos que se inscreveram e participaram do Gupy Destaca. Vocês tornaram possível esse levantamento de informações, iniciativas e referências para elaboração de um material que busca inspirar profissionais de RH de todo o Brasil. Muito obrigado!

Conclusão

O RH foi uma das áreas que mais esteve à frente dessas mudanças e precisou se reinventar para lidar com adversidades nos últimos anos. A gestão de pessoas promoveu experiências e práticas capazes de despertar o que há de melhor em profissionais de todo o país.

Os **100 RH's que inspiram** são como uma exposição de obras de arte em uma galeria, para ser visitada e admirada, servindo como fonte de referências de boas práticas na gestão de pessoas.

O Gupy Destaca não é um ranking e sim uma **forma de reconhecer e valorizar.** Aqui você pode conhecer empresas que são destaque na atuação nos setores de Gente & Gestão. Observar ideias de sucesso, projetos e **encontrar a inspiração necessária para continuar realizando um trabalho de transformação e melhoria contínua.**

Agora, você e sua equipe podem começar por vocês as mudanças que querem ver no futuro do trabalho!





O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando? Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

RH sem filtros

Um podcast produzido pela Gupy com grandes líderes trazendo discussões sobre cultura de inovação para a área de gente.

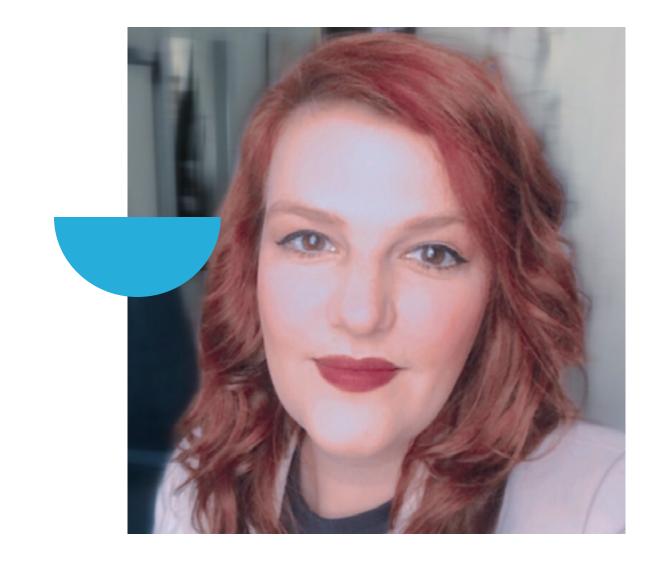
Employee experience:

como criar experiências memoráveis para seus colaboradores

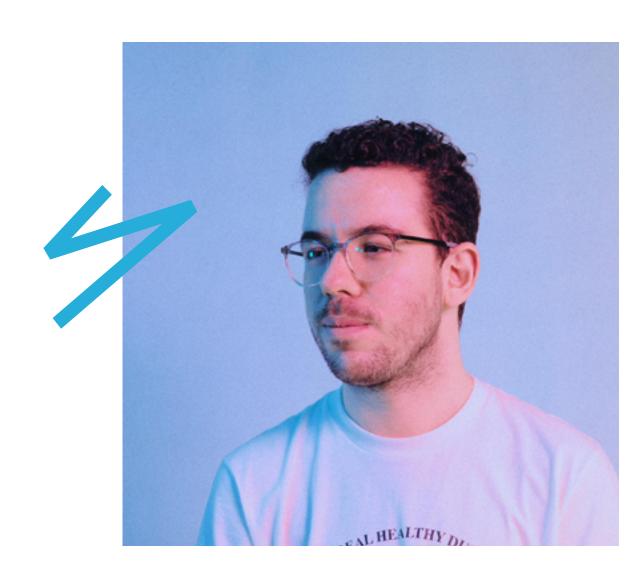
E-book

gupyacademy Indicadores de RH: a importância de coletar dados na gestão de pessoas

Autores Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:



Manuela Prá Produtora de Conteúdo na Gupy



Matheus Ramassini Designer



Respondendo esse formulário você nos ajuda a continuar evoluindo e a melhorar nossos materais:

Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço





A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construírem um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!