

Grupo Guarida redefine seu planejamento estratégico com foco em pessoas

O Grupo Guarida implementou uma transformação no seu planejamento estratégico, processo que envolveu mudanças metodológicas e culturais. A partir do protagonismo da Diretoria de Gente & Gestão, a empresa migrou de um modelo tradicional, baseado no Balanced Scorecard, para a metodologia Objectives and Key Results (OKR). A mudança visou promover maior engajamento coletivo entre os 400 colaboradores da organização, rompendo com a lógica tradicional de um RH operacional e assumindo um papel estratégico.

O novo planejamento estratégico começou a ser implementado em 2023 e resultou na redução de mais de 350 objetivos estratégicos para apenas 39 em 2024 e 31 em 2025. A transição para a metodologia OKR permitiu à empresa adotar uma abordagem mais ágil, colaborativa e centrada nas pessoas. Isso levou a um aumento na eficiência das operações e a decisões mais rápidas e alinhadas com a realidade da organização. A metodologia OKR também trouxe maior clareza na comunicação e engajamento, especialmente entre lideranças e equipes. Foi desenvolvida de forma colaborativa, com a participação ativa das lideranças e equipes de todas as áreas. Esse processo ajudou a promover uma maior sinergia entre os departamentos e alinhou a execução das metas ao propósito da organização. A abordagem também ajudou a reforçar o protagonismo dos mais de 400 colaboradores, tornando-os mais engajados com os objetivos da empresa.

A implementação foi organizada em ciclos anuais, com quatro frentes principais: capacitação das lideranças com treinamentos, oficinas práticas e mentorias para apresentar o modelo OKR. Construção colaborativa dos OKRs, com a participação ativa da definição de metas, além de acompanhamento contínuo, com rituais de gestão com check-ins mensais, reuniões de acompanhamento e análise de resultados, sustentados por ferramentas digitais de monitoramento. Na etapa de avaliação e aprendizagem ao fim de cada ciclo, a Diretoria de Gente & Gestão promoveu momentos de avaliação crítica e refinamento, garantindo evolução contínua na aplicação do modelo.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

O novo planejamento estratégico começou a ser implementado em 2023

Melnick reinventa recrutamento e seleção para atender demanda de mercado

Em um mercado competitivo e em constante transformação, a Melnick identificou a necessidade de transformar seus processos seletivos para que eles evoluíssem e garantissem que os novos talentos estivessem alinhados à cultura da empresa. A transformação do processo de recrutamento e seleção também foi uma resposta estratégica ao crescimento acelerado da Melnick, e um reflexo de sua vontade de criar um ambiente mais colaborativo, eficiente e estruturado.

A primeira etapa foi uma análise crítica do fluxo de trabalho vigente e a realização de uma pesquisa interna de satisfação, através da qual a empresa levantou as percepções, dificuldades e expectativas das lideranças. Com base nesse diagnóstico, a Melnick iniciou a construção de um novo processo seletivo, mais alinhado à estratégia da empresa, que não apenas focasse em preencher vagas, mas em criar conexões verdadeiras entre a cultura organizacional e os candidatos.

Entre as mudanças do novo modelo de recrutamento e seleção estão maior agilidade e assertividade, pois reduziu significativamente o tempo de fechamento das vagas e aumentou a assertividade nas contratações, garantindo que os candidatos mais adequados fossem selecionados para cada posição. Além disso, foi adotada a ferramenta de tecnologia e dados com o uso de indicadores estratégicos para melhorar a tomada de decisão e tornar o processo mais transparente e eficiente.

A nova abordagem garantiu que todos os candidatos tivessem uma experiência mais positiva, com feedbacks regulares e um processo mais estruturado, acolhedor e transparente. Também foi promovida integração com as lideranças e as áreas de gestão de pessoas e recrutamento e seleção passaram a trabalhar mais próximas dos gestores das diversas áreas, alinhando as expectativas e melhorando a comunicação entre todas as partes envolvidas.



EVANDRO OLIVEIRA/JC

Transformação do processo de recrutamento e seleção foi uma resposta estratégica ao crescimento da empresa